

编者按 我国不少高职院校在治理中存在着明显的行政科层式管理痕迹,专业带头人对于专业发展的把控力有限,专业教师更是缺少话语权,这不仅影响到高职院校的质量提升,也影响到专业教师的职业获得感和幸福感。本期我们探讨,如何改革院校的治理模式,建立体系化、阶梯化的专业能力培养路径,为专业带头人和专业教师赋能增能。

专业带头人,从执行者向领导者转变

王亚南

职教前沿

提高专业建设水平是当前高职院校面临的重大挑战。专业设置大而全、专业特色优势不明显、专业应对市场变化迟滞、专业群整合乏力仍然是当前高职院校专业建设所面临的棘手问题。而解决上述问题的关键就是要让专业建设的第一责任人——专业带头人真正“带起来”,因为任何先进的专业建设理念,都需要专业带头人将其具体落地。

重要程度日益凸显

专业带头人在高职院校肩负着专业发展规划、专业课程体系开发、专业教学资源整合、专业教学问题诊断与改革等职责,他们通过多种方式和途径影响并带领着专业教学团队,实现专业发展目标。一名优秀的专业带头人就等于一个优秀的专业。已成为高职院校的共识,专业带头人是高职院校师资队伍中的“领头羊”,也是师资队伍建设的“牛鼻子”。

目前,高职院校已整体步入内涵提升的新发展阶段,对专业带头人的角色要求正发生着根本性的转变,专业带头人所承担的角色需要从专业建设执行者向专业建设领导者转变,从“正确做事”向“做正确的事”转变。

随着管理重心下移的日渐加快,学校和院系层面已难以掌控所有的信息来保证专业建设决策的科学性和及时性,这对作为基层教学组织负责人的专业带头人提出了更高的能力要求。



赋能增能:为教师专业化发展铺平道路

樊改霞 赵旺来

研者视界

赋能增能既是教师专业发展的策略,也是教师自我提升的过程,是上世纪90年代美国教育界最为响亮的声音。为教师赋能增能,可以让教师以探索者和行动者的姿态从事教育活动,在行动中不断反思,在反思中采取改进行动,从而走上专业发展之路。受我国传统教育观念、管理体制的约束以及自身能力尚待提升等因素影响,我国许多高职院校教师赋能增能意识淡薄,因此,如何使其在专业化发展的道路上有权有能,是高职院校亟须解决的问题。

对高职教师应该赋什么权、增哪些能

人们对教师赋能增能的认知更多的是基于美国的两位学者瑞内哈特和绍特的解释,在此基础上,笔者对高职院校教师赋能增能的内涵进行了拓展。

一是参与权。在学校的管理与决策过程中,高职教师可以多大程度参与到对话中去,并且能对学校的决策与管理起到多大的影响与作用。为教师赋能增能,要求高职院校要从以往的“独白式”管理模式走向“对话与合作”管理模式。教师要参与

在其中发挥的重要作用,因此管理者对任何教师都要尊重并且承认每一位教师的工作影响力,这不仅是对教师个体的承认,更是对教师这一职业的认可。

三是自主性。在工作的过程中,高职教师有多少可以自由支配的时间以及有多少学校与班级事务教师可以自行解决,这是教师自主性最重要的组成部分,也是教师自我效能感的直接来源。

四是参与学习及发展的机会。教师不仅是知识的传递者、分享者或引导者,也即他们不仅肩负“教”的角色,还承担着“学”的角色。在终身学习理念的倡导下,高职教师应该获得继续学习与专业发展的权利与机会。

二是获得承认。不要赋予高职教师参与决策的权利,而且要承认他们

传统高职院校的教育管理多是一种“独白式”体系模式,学校的管理者对学校的建设、发展、经营与决策发挥主要作用,教师只是决策的执行者与行动者。为教师赋能增能,要求高职院校要从以往的“独白式”管理模式走向“对话与合作”管理模式。教师要参与

实施,专业建设方向的决策主导权主要掌握在上级领导手中,无论是专业方向的把控还是专业建设资源的整合都需要首先获得上级领导的支持,造成专业带头人“带”的空间十分有限。

其三,高职院校专业带头人无意“带”头。当前,职称评审对高职院校教师有较大的激励作用,但由于职称评定过程中仍然存在套用学术型高校评价标准的现象,将论文和课题的数量与质量作为职称评审的主要标准,对专业带头人的工作积极性带来了较大的负面影响。专业带头人做的许多诸如校企合作关系建立与维护、学生顶岗实习安排、社会培训服务、校企合作课程开发与教材编写、承办或组织参加技能大赛等专业建设工作得不到认可,导致专业带头人不愿意花太多精力在专业建设能力提升上,而把大量的时间用于课题申报、论文发表上,与职称评审无关的工作很难激发专业带头人“带”头动力。

其四,高职院校专业带头人无力“带”头。由于没有明确、清晰的专业标准和资质要求,导致在办学中许多并不具备专业建设能力的教师进入到该岗位从事专业建设工作,极大弱化了专业带头人的专业身份和地位。同时,专业带头人成长不是一蹴而就的,在缺乏清晰的专业标准前提下,不仅入职前缺乏相应的岗前培训提前熟悉、认知该工作岗位的要求,而且在入职后也缺乏相应的专业成长路径来提升自身领导专业建设的能力,导致许多承担着专业建设职责的专业带头人并没有能力来“带”头。

挑起专业建设大梁

在内涵发展背景下,专业带头人所承担的角色亟须实现从专业建设执行者向专业建设领导者转变,这两种角色在思维方式、管理方式、权威来源、发展动力以及动力源泉上都存在着根本不同,因此需要从以下几个方面入手,让专业带头人挑起专业建设大梁。

其四,高职院校专业带头人无力“带”头。由于没有明确、清晰的专业标准和资质要求,导致在办学中许多并不具备专业建设能力的教师进入到该岗位从事专业建设工作,极大弱化了专业带头人的专业身份和地位。同时,专业带头人成长不是一蹴而就的,在缺乏清晰的专业标准前提下,不仅入职前缺乏相应的岗前培训提前熟悉、认知该工作岗位的要求,而且在入职后也缺乏相应的专业成长路径来提升自身领导专业建设的能力,导致许多承担着专业建设职责的专业带头人并没有能力来“带”头。

其二,完善专业带头人激励评价机制,激发专业带头人“带”头动力。为了能够激发专业带头人队伍领导专业建设的主动性与积极性,高职院校要在全校营造专业带头人重要和光荣的氛围,重点研究并制定专业带头人的激励评价制度。要制定具有吸引力的专业带头人岗位津贴标准,保障专业带头人工作条件和待遇。在考核评价上,根据专业建设的内容确立考核评价指标,并建立客观、公正的考核评价机制,通过考核让优秀的专业带头人脱颖而出并淘汰不合格的专业带头人,将考核结果与奖励津贴以及职称晋升相挂钩。

其三,构建专业带头人培育体系,强化专业带头人“带”头能力。为了实现专业带头人能力的系统提升,应将专业带头人培训纳入到整个高职院校师资培养体系之中,根据教师生涯发展阶段,构建体系化的教师专业标准,建立体系化、阶梯化的能力培养路径,有效区分不同阶段教师能力发展重点,专业带头人应重点培养其专业建设领导能力。建立从地市、省一直到国家三个层面的职业教育师资培训机构网络,国家级师资培训机构应以专业带头人为培养对象,以专业建设领导能力培养为主,帮助专业带头人了解职改改革发展趋势及领导专业建设应掌握的知识与技能。此外,高职院校还要在校内搭建经验共享与交流平台,形成专业建设共享知识库,从外部培训与工作坊学习两个路径助推专业带头人专业建设领导能力的提升。

（作者单位：金华职业技术学院）

老师玩穿越,这样的历史课有意思

四位三国英雄日前出现在四川西南航空职业学院历史课堂上,让同学们大吃一惊。哇,这是穿越了吗?是不是走错片场了?据了解,这是该校的一堂历史课,老师们通过扮演历史人物,让同学们真切感受“三国”那些事儿。

这样的历史课很有意思,情景再现地让我们了解了三国的那段历史,学生们下课后感慨。

扮演诸葛亮的梁国辉老师告诉记者,这是他们几个老师共同的创意,现在的小孩见的东西太多了,不创新很难吸引他们的注意力。这是我们的一次尝试,希望调动学生的情绪,让他们对历史产生好奇。在上课之前他们还在校园里进行了路演,吸引更多学生去关注历史。视觉中国供图

职业教育(中职、高职)教师不但需要较高的理论水平,而且需要很强的操作和动手能力,是典型的“教练”型教师。而这些大学属于研究型大学,顶天和立地的水平都是一流,培养的学生既有较高的理论水平,又有较强的实际操作和运用能力。如果经过系统培养,掌握职业教育的法则和要领,必然非常符合职业教育的特点和需求。

其二,缓解职业教育师资短缺。近年来,我国职业教育突飞猛进,但整体师资难以跟上快速发展的步伐,导致班级人数过大,教师授课任务繁重,带领学生开展实训、实践明显不足,教师自身缺乏足够的继续教育与进修培训时间,这有待于职业教育的发展规律。这些大学如果承担起培养职业教育教师的重任,以其一流的办学实力和强大的影响力,将在较短时期内缓解职业教育师资短缺的难题。

如果这些大学与职业教育形成“契合”,那么,后者的师资将有稳定的供应渠道,而且其现有的师资也可通过这一渠道不断得到有效培训与提高。与此同时,在不远的将来,少数优秀的职教学生也会沿着这条通道进入名校获得硕士、博士学位,从而以更高水平反哺职业教育。在一定意义上,这种契合也将形成普通教育与职业教育良性循环,从根本上提升职业教育的美誉度和吸引力。

所以,从未发展态势看,我国职业教育要想真正迈向一流,不仅自身要不断迎难而上,也需要得到进入“双一流”建设名单大学的鼎力支持。尤其是在教师教育方面,这些大学具有职业教育所需的全部要素。当然,同样需要这些大学独具匠心,积极主动契合国家战略发展需求,将带动职业教育发展作为自身不可或缺的办学目标,并列为学校重点工作的议事日程,努力做到“扶上马,送一程”。

一旦这些大学的教师教育与职业教育实现全面接轨,职业教育必将迎来稳健致远、高速发展的“高铁速度”。

职教前沿

教师专业化发展过程中需要形成教师专业学习共同体,共同体中的成员彼此学习、合作与支持,对于他们赋能增能意识的养成具有积极作用。高职教师可以通过沟通与交流使教师专业发展评价在互动生成中更加有效与持久地开展。教师在专业发展的道路上若能培养良好的赋能增能意识,必然能提高自我效能感及其专业素养,形成学校教育场域中的良性循环。

第三,理论关照实践,全面提升高职教师实践智慧的生成与运用。从教师的专业发展视角看,教师根据教学现场的不同情况,快速准确地观察到问题的相关信息,进而将所有信息集中整理传送到大脑,在最短的时间内,迅速做出正确的选择与反应,教师本身的实践智慧可以让教师在处理教育难题时获取更多的有益经验。高职教师作为一名一线的教育工作者,不仅拥有一个教育工作者应该具备的理性性学科知识,还具有教师职业独特的教学实践智慧,这是他们与其他职业的不同之处。因此,高职教师独有的理论兼具实践智慧的教师行为,不仅可以提高他们的专业能力,更可以避免教师和学生之间无谓的矛盾,让教师体会到职业幸福感,进而追求专业的自主提升。

（作者单位：西北师范大学教育学院）

教师专业化发展过程中需要形成教师专业学习共同体,共同体中的成员彼此学习、合作与支持,对于他们赋能增能意识的养成具有积极作用。高职教师可以通过沟通与交流使教师专业发展评价在互动生成中更加有效与持久地开展。教师在专业发展的道路上若能培养良好的赋能增能意识,必然能提高自我效能感及其专业素养,形成学校教育场域中的良性循环。

第三,理论关照实践,全面提升高职教师实践智慧的生成与运用。从教师的专业发展视角看,教师根据教学现场的不同情况,快速准确地观察到问题的相关信息,进而将所有信息集中整理传送到大脑,在最短的时间内,迅速做出正确的选择与反应,教师本身的实践智慧可以让教师在处理教育难题时获取更多的有益经验。高职教师作为一名一线的教育工作者,不仅拥有一个教育工作者应该具备的理性性学科知识,还具有教师职业独特的教学实践智慧,这是他们与其他职业的不同之处。因此,高职教师独有的理论兼具实践智慧的教师行为,不仅可以提高他们的专业能力,更可以避免教师和学生之间无谓的矛盾,让教师体会到职业幸福感,进而追求专业的自主提升。

（作者单位：西北师范大学教育学院）

教师专业化发展过程中需要形成教师专业学习共同体,共同体中的成员彼此学习、合作与支持,对于他们赋能增能意识的养成具有积极作用。高职教师可以通过沟通与交流使教师专业发展评价在互动生成中更加有效与持久地开展。教师在专业发展的道路上若能培养良好的赋能增能意识,必然能提高自我效能感及其专业素养,形成学校教育场域中的良性循环。

教师专业化发展过程中需要形成教师专业学习共同体,共同体中的成员彼此学习、合作与支持,对于他们赋能增能意识的养成具有积极作用。高职教师可以通过沟通与交流使教师专业发展评价在互动生成中更加有效与持久地开展。教师在专业发展的道路上若能培养良好的赋能增能意识,必然能提高自我效能感及其专业素养,形成学校教育场域中的良性循环。

（作者单位：西北师范大学教育学院）

教师专业化发展过程中需要形成教师专业学习共同体,共同体中的成员彼此学习、合作与支持,对于他们赋能增能意识的养成具有积极作用。高职教师可以通过沟通与交流使教师专业发展评价在互动生成中更加有效与持久地开展。教师在专业发展的道路上若能培养良好的赋能增能意识,必然能提高自我效能感及其专业素养,形成学校教育场域中的良性循环。

（作者单位：西北师范大学教育学院）

教师专业化发展过程中需要形成教师专业学习共同体,共同体中的成员彼此学习、合作与支持,对于他们赋能增能意识的养成具有积极作用。高职教师可以通过沟通与交流使教师专业发展评价在互动生成中更加有效与持久地开展。教师在专业发展的道路上若能培养良好的赋能增能意识,必然能提高自我效能感及其专业素养,形成学校教育场域中的良性循环。

（作者单位：西北师范大学教育学院）