

以文化激发教师自我发展内驱力的实践研究

——以潍坊工程职业学院为例

张连军, 刘学伟, 曾 剑

(潍坊工程职业学院, 山东 潍坊 262500)

摘要:文化是学校的灵魂。学校应设法为教师创造条件,建设积极向上的校园文化和教师文化,通过学校的各种文化来激发教师自我发展的内驱力,提升教师的人生观和职业观,提高教师的自我反思力和教育教学改革的执行力,加快教师的专业化发展,从而打造高素质的教师队伍,促进学生的发展,最终推动学校可持续、高质量发展。

关键词:文化;教师发展;内驱力

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:1008-6390(2019)06-0094-04

高素质的教师队伍是学校发展的战略重点和基础,教师队伍建设是学校永恒的主题。以技能培训、制度保障和政策引导等外在动力推进教师专业发展是当前实践和研究领域的重点。教师的专业发展既有外部动力因素,又有内部自我专业发展的需求,要想教师队伍建设取得成效,学校所面临的一个现实问题就是如何激发教师自我发展的内在动力,使教师在实现自身发展的同时,通过高质量的教育教学促进学生的发展,最终推动学校的可持续发展。

一、教师自我发展内驱力的含义

教师的发展和成长可以通过外驱力和内驱力两方面来推动。其中,外驱力包括政策的吸引、目标任务的推动、先进典型引领等。内驱力包括教师内心深处对于职业发展的自觉、自愿、主动意识,是教师内心深处关于教师发展方面的思想动力,由人的心理欲望刺激生理机制而产生,是激发有机体的活力。因此,教师自我发展的内驱力指教师在教育教学实践中逐渐形成的一种在思想素质、道德水平、科学文化素养、教育教学能力等方面崇高的自我追求目标和不断进取的自身要求,并把这种要求作为规范自己行为的内部动力^[1]。

教师自我发展的关键在于教师主体性的发挥,根本上是激发教师自我发展的内驱力,要想持续增强内驱力,就需要寻求内驱力的生长点。因此,必须

从内驱力的生理机制进行探索。内驱力的特点是自主和自愿的自发性、长期性和决定性,这种动力能较长时间内发挥作用。内驱力的生成源于对某种价值观和习惯的认同,换句话说,内生动力是源于对某种文化的认同。教师自我发展的内驱力源于对某种教育文化的认同与实施,这种文化观念满足了教师自我价值实现的需要。由此,激发教师自我发展的内驱力需要从价值认同、文化认同、文化践行的角度来探索。

二、以文化激发教师自我发展内驱力的内涵与分析

文化是一个宽泛的概念,对于教师的专业发展来说,对应的是教育文化。而根据教师面对的环境、对象、内容和人际来说,与之相对应的是校园文化、团队文化、课程文化、课堂文化及梯队文化等几方面。这些分类中既有不同,又有相互的交叉。

(一) 校园文化影响教师的价值观、职业观

校园文化是学校在长期的教育教学和管理实践中积淀形成的,体现了社会时代特征和学校所在地域特色,具有独特特征的师生共同的价值观念、思维方式和行为规范等^[2]。教师个体的人生观、价值观是在丰富的社会实践活动中所形成并实现的自我价值和社会价值的辩证统一,其指导着教师形成

收稿日期:2019-03-12

基金项目:山东省职业教育教学改革研究项目“新时代高职院校文化育人模式的探索与实践”(2019110)

作者简介:张连军,教授,研究方向:高等教育学、职业教育。

正面的、积极的动机,指导着教师的自我成长和发展方向。从职业价值观来看,将教师这一行业当作一种职业还是一项事业,意味着将教书育人只看作养家糊口的路径还是当作自己人生追求的大问题。

教师的人生观及职业观的形成依赖于社会环境的影响。从宏观看,改革开放40年的不断发展,我国在社会、政治、经济、文化等各方面发生了翻天覆地的变化,人们的思想观念也发生了很大转变。我们坚定文化自信,繁荣兴盛的社会主义文化正在被世界上越来越多的国家和人民所接受。同时,在社会多元文化和多元价值观并存的背景下,教师的人生观、职业价值观正不同程度地受到冲击和挑战,如何引导教师树立社会主义核心价值观,同时抵御负面价值观的侵蚀、树立正确的人生观和职业观,营造积极向上的校园文化是一条有效途径。

为此,学校应通过各种方式大力宣扬校园文化,努力将学校的办学理念、办学目标、学校精神、育人目标转化为教师的自觉行为,提升全体师生对校园文化的认同感,树立强烈的主人翁意识,与学校荣辱与共;积极引导教师树立对教育的事业心、对学生的爱心和对工作的责任心;引导教师将个人发展目标与学校发展目标紧密相连,以教师个体的自我发展促进学校整体的全面发展。

(二) 借助团队文化培养教师的自我反思力

团队文化是指团队成员在相互合作的过程中,为实现各自的人生价值,并为完成团队共同目标而形成的一种潜意识文化^[3]。团队文化是一个团队的思想灵魂,是一个团队保持高凝聚力和所向披靡的不竭动力来源。其中,团队精神是凝聚团队、推动团队发展的精神力量,可以推动团队的有效运作和发展,提高组织的整体效能。

面对飞速发展的科技和瞬息万变的时代,教育改革和教学实践不断出现各种新的问题,教师面临着前所未有的挑战。人工智能时代,教师只有顺应形势发展,不断提升专业水平,成为睿智的、有个性的、有创造力的时代新人,才能应对教育领域的挑战。同样地,时代的发展也给教师职业带来了难得的发展机遇。要使今天的教师跟上时代发展的步伐,就要为提升教师整体水平打造有效平台,坚守职业初心,建立协作关系,突破专业限制,借助团队的力量,同时又要保持独特个性,践行终身学习观,促使教师把学习和反思内化为一种日常生活和工作习惯。

虽然教师的自我反思是一个独立完成的思考过程,但是教师自我反思能力的提高是在教师与教

师之间的相互交流、学习、讨论中实现的。教师专业发展不应是纯粹的个体行为,应是团队的共生行为。集体的智慧胜过个人,在集体智慧的启发下,教师个体的判断与决策才是理性的。反思是在对比的基础上,对自己教育教学中的问题进行思考、反省、探索,并做出判断与选择的一种研究性过程。教师应将反思当成一种习惯。教师不断地一次次反思,就会一次次积累大量的、经过分析和思考后得出的理性认知材料,当这些材料积累到一定程度后,反思者的教育教学水平就会实现由量变到质变的一次升华和飞跃。如此循环反复,教师会在提炼升华中形成自己独特的认知理论体系,最终完成由教书匠到教育家的蜕变。

(三) 利用课程文化提高教师教学改革的执行力

课程文化是校园文化的核心组成部分,课程文化建设是学校发展的核心。校园文化建设诸如校风、校貌、校纪、校园环境设计等,是潜在课程(隐性课程)的文化彰显,学校的学科课程(诸如分科课程、综合实践课程等)是学校的显性课程。显性课程建设彰显的是学校的显性文化,应是学校文化建设的主体,显性课程是以教材为载体呈现的^[4]。

学校应将课程文化内涵建设作为教学改革的方向,鼓励教师积极参与,创新课程文化的内涵和特征。以人文修养培育为底蕴,以加强内涵丰富的课程文化为重点,以树立社会主义核心价值观为导向,培养健康高尚人格,塑造专业精神,创建课程文化内涵建设的新亮点。这样,高等教育的可持续发展将得以顺利实现^[5]。

(四) 依托课堂文化促进教师的专业化发展

课堂文化是在长期的课堂教学活动中形成并为师生所自觉遵循和奉行的共同的课堂精神、教学理念和教学行为,是学校的价值取向在课堂活动中的体现,是学校文化的一种表达形式,是学校文化的基础载体和重要组成部分^[6]。课堂文化的构成要素有教室文化、班级文化、教学文化、规则文化及精神文化等。其中,教室文化是课堂文化生成的物质基础,班级文化是课堂文化孕育的人际氛围,教学文化是课堂文化的核心和重点,规则文化是课堂文化得以形成和发展的刚性保证,精神文化则是课堂文化的灵魂和最终表现。

课堂是学校教育的主要场所,是一个相对固定的环境,是教师实践教改理念,提高教育教学能力的研究基地和试验基地,是教师专业成长的主阵地,也是承传人类文化的基本形式^[7]。以文化激发教师自

我发展的内驱力,必须要以课堂文化来激发教师自我发展的内驱力。因为在现代高校建设的进程中,课堂文化常常被我们善意地忽略或忘记。只有构建优质课堂文化,激发教师热爱课堂、创新课堂、提高课堂教学能力与水平的热情,将现代教育教学理念和教学方法内化为教师的教育理念和自觉教学行为,才能有效提高教职工队伍的整体素质。因此,聚焦课堂文化建设既是推进学校教学改革的需要,也是提升现代学校建设的必由之路。课堂文化是在教学主体活动中面对面习得的,在无意中学会,在交流中形成,如教学语言、行为、习惯的形成等,它是一种显性与隐性交融的文化,教师在传道、授业、解惑的同时,也传承、改造并创新了文化。教师应努力打造生态课堂、阳光课堂。阳光课堂是尊重的课堂,是自信的课堂,是和谐的课堂,是合作的课堂。

(五) 建设梯队文化加快教师的个性化成长

优秀教师的成长历程虽然各有差异,但有一点是共同的,那就是强烈的事业心和进取心,比别人付出更多的努力与艰辛,以及有利于其专业成长的环境和机制。一言以蔽之,教师的成长主要靠内因,但也离不开外因,外因可以促使内因发生变化。因此,作为学校管理者,首先要从学校可持续发展的目标出发,制定教师专业发展规划,确立学校师资队伍建设的总目标。规划的确立一要加强教师对专业发展重要性和必要性的认识,二要努力为教师创设专业成长的环境,三要让教师明确可以检测的发展指标,关注目标的达成度。

在队伍建设上,学校应坚持“以点带面,整体推进”,打造教师梯队,加快骨干教师培养,提升整体师资水平。学校以教师“个人三年发展规划”为引领,通过“目标激励、任务驱动”激发教师自我价值实现的动力,加快教师的专业成长,同时加强对教师发展规划的过程管理,引导教师对照规划进行经常性总结反思,不断完善和调整规划。

当前,学校之间的竞争,很大程度上是师资的竞争,名师理所当然成了一所学校价值的体现。然而,名师的造就不是一朝一夕的,它需要长期的磨炼和培养。名师的成长首先要基于自身的专业精神、专业功底以及很强的自我发展的内在需求,当然也少不了学校的努力。鉴于此,学校在整体推进队伍建设的同时,积极为骨干教师和高学历教师搭建平台,并尝试以滚动式带教、业务培训、教学比赛、基本功练兵等方式,加快青年教师的成长,同时为他们搭建舞台、创设条件,鼓励他们展示风采,使他们充分享受成功的喜悦。

三、以文化激发教师自我发展内驱力的实践探索

(一) 校园文化建设

在校园文化建设中,学校精神是校园文化的凝聚,是校园文化的最高境界。潍坊工程职业学院秉承“做精做实、创业创造”的校训精神,坚持“为了学生的就业和可持续发展”的办学宗旨,围绕“专长突出、技能过硬、素质全面”的培养目标,把社会主义核心价值观融入校园文化建设全过程,传播主流政治文化,弘扬中华优秀传统文化,培育现代职业文化,打造学院核心文化,形成了独具特色的学校精神。面对生源基础较差、学生缺乏自信心、教师缺乏成就感的现状,学校领导提倡全体师生应具备一种不甘落后、敢于争先的气魄,在困难和挫折面前永不低头、在成绩和荣誉面前平和淡定的气度,做一个自信自强的人。全体师生拒绝平庸、崇尚一流,不断完善自我、挑战自我、超越自我,做一个“追求卓越”的人。学校精神的确立,唤起和激发了教师对学校的归属感,增强了教师的责任意识和大局意识,极大地调动了广大教师的工作积极性,使他们自觉朝着学校的发展目标共同前行。

(二) 团队文化建设

潍坊工程职业学院每学期围绕国家及省市有关高职教育文件精神 and 学校重点改革项目确立研修主题。落实国家和省有关高职教育发展的政策,学院申报建立了学习共同体视角下6个省级名师工作室,以引领理念创新、促进专业建设、推动课程改革、研究技能教学、领衔资源整合、打造团队建设、助力教育科研、提供社会服务,促进教师团队的专业发展。各系院以教研室为单元开展集体备课、课题研究等活动,研修形式采用全校学习、组室讨论、个人自学相结合,以及专家引领、同伴互助和个人实践反思相结合的路径。团队研修有校级层面的集中研修,包括专家报告、教育论坛、教学研讨、公开课展;有系室层面的集体研讨,由各教研组针对本专业或本学科教学中存在的共性问题,形成研修专题,采用一人主讲、集体研讨、组长点评的方式进行;有专家与青年教师“同课异构”,同科教师听课、说课、评课等研究活动。在研讨过程中,教师之间思维碰撞,观点争鸣,互相借鉴,共同提高,有效提升了教师的自我反思能力和团队协作精神。专家的“以身示范”,促使上课教师在自我“对比”中寻找差距,反思自己教学设计的缺陷,并能在今后的课堂实践中积极探索有效的改进方法,同时也让其他听课教师自觉内

省,唤醒其专业发展的内在需求。

(三)课程文化建设

潍坊工程职业学院鼓励教师积极进行教学改革(重点是课程改革)创新,把人文课程的教学和专业技能课的教学有机结合起来,实现文化育人;开发实训文化素质教育,以实训文化建设为重点,突显高职特色;引入企业文化成果,校企共同参与文化建设,突显校企文化的融合;通过整合课程资源,以核心课程为中心打造优质专业群;实施现代学徒制,进行教学模式改革;以项目为驱动、以任务为引领,实施项目化教学;推进微课、慕课、3D 仿真技术、精品资源共享课程等信息化教学手段的应用,促进信息技术与教育教学的深度融合;推行基于现代信息技术的混合式教学模式,实现资源共享,教师搭建在线课程平台、发布在线预习任务、与学生互动交流及时调整教学内容。学校通过信息化教学、承担教学改革课题研究、申报教学成果奖等多种途径,提升了教学研究能力。

(四)课堂文化建设

潍坊工程职业学院多年来一直注重课堂文化建设,利用课堂文化促进教师的专业发展。学校教师主动转变学生观、教学观、教材观。教师把学习的舞台让学生,多一些启发,少一些灌输,多一些“授渔”,少一些“授鱼”,让学生在学习的舞台上思考、讨论、归纳、质疑、发问、实验,使教育教学的过程成为兴趣培养的过程,成为认知加工的过程,成为发展的过程,从“片面传授知识型”向“全面培养素质型”转变,从“偏重记忆型教学”向“主动参与型教学”转变,从“重视传递知识技能”向“重视发展运用知识技能的能力”转变。

学校探索“以学定教”的课堂教学模式,积极引导教师将课程改革理念转化为实践能力,努力体现课程与课堂文化的转变,实现“刚性的、静态的、封闭的”课堂文化向“弹性的、动态的、开放的”课堂文化转变;引导教师努力实现教师教学行为和学生学习方式的转变,形成师生之间平等的合作与对话;倡导教师改进教学手段,积极探索信息技术、课堂实验等课程资源与学科教学的有效整合等。

学校围绕“学习工作化、环境职业化、作业标准化、管理企业化、运行开放化”的目标,建立课堂文化环境;实行现代学徒制,推动课堂、实训基地、工作岗位紧密衔接,实现“教、学、做、评”一体化;推进优秀企业文化进教育,企业文化进校园,职业文化进课堂;推进“混合式、项目化”教学模式改革,大幅度提升教师运用信息技术的能力。通过不断加强课堂文化建设,学校建成省级精品资源共享课程 24 门,建

成国家精品资源在线开放课程 2 门。学校每年都涌现出省市级教学名师、拔尖人才、学科带头人等中青年教学骨干,从而带动了学校的发展。

(五)梯队文化建设

近年来,潍坊工程职业学院以山东省技能型特色名校建设为契机,激发广大教师干事创业的热情,深入推进改革创新,取得了诸多标志性成果。建设以感恩教育为特色的校园文化,获得全国高校校园文化建设优秀成果奖;深化教师队伍建设,作为全国唯一的高职院校,获得第四届全国高校青年教师教学比赛一等奖;获得全国职业院校教学能力大赛一等奖;拥有完全自主知识产权的“山楂干红酒酿造技术”并成功转化,实现年产值 3 亿元;深化教育教学改革,获得国家级教学成果奖;教育总体满意度、教育质量、教育环境、教育公平四项指标荣居全国高职院校前 20 名。2013 年学校入选山东省技能型人才培养特色名校建设工程,2018 年学校又成功入选第二批山东省优质高等职业院校建设工程,走在了山东省高职院校建设的前列。

总之,学校发展的关键是教师的发展,教师发展的最大动力源泉就是其自我发展的内驱力,学校应通过“文化”这个根植于学校土壤、体现学校核心价值的要素,去激发教师自我发展的内驱力,唤醒教师自我价值实现的需要,这不失为学校师资队伍建设的一条有效途径。

参考文献:

- [1]徐帅,赵斌. 从外塑到内修:教师专业发展的内驱力生成[J]. 教育理论与实践,2018,38(25):39-42.
- [2]李爽. 高职院校校园文化建设与创新——以武汉交通职业学院为例[J]. 科教文汇,2018(12):92-93.
- [3]张磊. 心理契约视角下的高职院校教学团队建设[J]. 河南科技学院学报,2018,38(10):36-39.
- [4]刘启迪. 论我国课程文化建设的走向[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2018,17(6):66-72.
- [5]刘亭亭. 中国课程学术话语自主建构的困境及路径[J]. 课程·教材·教法,2018(3):44-49.
- [6]张科杰. 产教融合视域下高职课程文化的反思与建构[J]. 教育现代化,2018,5(44):61-63.
- [7]钟秋绮. 高职院校课程文化内涵建设途径探析——以“外贸跟单实务”课程为例[J]. 探索与实践,2018(5):64-66.
- [8]徐学敏. 课堂文化构建:从理念到实践[J]. 中国教育刊,2018(增刊1):87-89.
- [9]王华生. 中等职业学校课堂文化的构建[D]. 上海:华东师范大学,2006.

[责任编辑 石悦]