

# 上篇 专业实训理论

# 第一章 师范生专业实训概述

近年来,我国中小学、幼儿园教师入职选拔机制渐趋规范与完善,国家教师资格证考试与地方各级各类教师公开招聘考试成为普遍使用的社会化选拔形式。具体来讲,一位有志于从事教师职业的考生只需符合学历、年龄等条件即可先通过国家教师资格考试获得教师资格证书,然后参加地方教师公开招聘考试,通过教师公开招聘考试获得教师编制<sup>①</sup>,即入职“双考”。这一改革意味着师范毕业生将与社会考生同台竞争教师岗位,师范院校不再是教师培养的唯一平台,其他高等院校毕业生乃至社会人员只需通过相关专业国家教师资格证考试以及地方行政部门组织的教师公开招聘考试也可获得教师岗位。入职“双考”制本着良中选优的评价原则,提升了入职教师的整体素质,促进了教师职前培养与职后发展的无缝对接,也对高职师范甚至普通高等院校师范专业人才培养导向乃至具体课程设置提出严峻挑战。

基于入职“双考”背景,传统观念下的注重理论说教的教师教育课程逐渐主动或被动地向“实践取向”的课程模式转变。无论是通识教育课程还是学科教育课程,不仅课程名称处于不断变化发展过程中,即使教学内容呈现也致力于融合各类实践元素。一言蔽之,教育界对于“实践取向”的教师教育课程模式已经趋于普遍认同,一些高校已经围绕教师入职“双考”重构新师范教育背景下的教师教育课程体系。但不可否认的是,实践取向的教师教育课程范式无论对人才培养规格还是师资力量都提出了越来越高的要求。如何构建一套科学合理的教师教育课程体系成为当下教师教育面对的现实而迫切的课题。

## 第一节 专业实训的内涵与价值

### 一、什么是专业实训

基于教师入职“双考”背景,专业实践素养已成为考量师范专业人才培养质量的重要指标,传统教师教育课程体系中的专业实训也逐渐从附庸或形式化任务转变为关键的教育环节。从某种程度上讲,“淡化空洞理论,强化专业实训”已成为新师范教育背景下教师教育课程建设与改革的主流理念。

专业实训这一概念,从字面理解是专业实践训练的简称。实际上对此概念内涵的认识偏差可能会导致教育实践过程进入误区。因此,有必要首先厘清概念本身所蕴含的丰富内涵。

从职业教育角度看,学习者在取得相关职业资格前必须针对自己所学专业进行相关的

---

<sup>①</sup> 钟铎,徐立明. 职前教师教育质量观刍议——以师范毕业生参加“双考”为背景[J]. 教师教育学报, 2016(1):26-32.

实践技能训练,以便及时顺利地获得行业资格证书,适应职后工作需要。在职业教育体系中,专业实训已经成为职业院校学生的必修项目,也已经建立严格健全的实训体系。自师范教育转变为教师教育并纳入职业教育体系以来,“专业实训”这一概念实质上并没有比较一致的理解。谈到专业实训,可能有人会简单地将其视为教育见习、实习等。当然,在教育见习、实习等校外实训前也存在各种校内实训。例如,在一些培养小学与幼儿园师资的师范院校,“三字一话”等通用技能训练一直存在,也建有比较系统的考核机制。对于学科指向的专业实训,通常是以专业技能考核的形式出现,虽然也安排一些零散的技能训练,但是并未获得系统性关注。也就是说,教师职前培养并没有形成一套完善高效的实训体系。实际上,“专业实训”这一概念的内涵比较丰富,对其剖析可从以下三个层面展开。

第一,针对什么人进行实训的问题。一般来说,专业实训应有职前与职后之分,只不过实训内容的价值指向与组织形式不同而已。所谓的专业实训是针对教师这一职业并且重点关注职前实践训练。也就是说,在一位职前教师取得教师这个行业资格或者成功入职前所进行的一系列专业实践训练,这些训练不仅涉及职业基本素养方面,也包括专业指向的实践训练。职前教师是指哪些人呢?传统理解中,职前教师一般指师范院校在校学生,因为我国传统教育体系中,从事教师职业的大多是师范院校毕业生。但随着教师入职资格的包容开放,非师范院校毕业生甚至社会上有志于从事教育职业的劳动者只要符合教师行业入职标准也可通过入职“双考”取得教师岗位,因此对于职前教师的身份特征就存在广义与狭义的理解。从广义上讲,职前教师是指一切希望获得教师岗位的学习者;从狭义上讲,职前教师是指当下普通高等院校或高等职业院校师范专业在校学生。客观上说,两类学习者都应该开展职前专业实训,但就当前情况看,对于希望获得教师岗位的非师范生来说,专业实训实际是一个盲区。目前了解到一些非师范考生没有学习教育学、心理学理论,也没有系统的学科教学论功底。这些非师范甚至名校毕业背景的入职教师后续职业发展如何,还有待观察。

第二,对专业实训中“专业”的理解。教师职业本身的专业性很强,这种“专业性”也有广义与狭义的理解。从广义上讲,专业性是指教师这一职业,相应的专业实训就是职业技能训练,也就是说,实训内容不仅包括学科专业指向的实践训练,还包括作为教师所应该具有的通用职业技能训练,如“三字一话”等。从狭义上讲,这种“专业性”一般指向教师从教的具体学科,如语文,数学等。在本书中,主要针对小学数学教育方向的师范生探讨学科专业指向的实践训练。简单来说,就是通过系统训练使小学数学师范毕业生能够适应小学数学教师的岗位用人需求,并期望通过训练引领师范生在后续的职业生涯中获得可持续发展,从而实现职前培养与职后发展无缝对接的一体化人才培养愿景。当然,由于教育是个特殊的行业,各个分支领域并非孤立发展,不仅其中蕴含着许多互联互通的普遍性原理,而且从素养角度看,专业基本素养往往可以迁移。因此,这些探讨应该对于其他学科的职前教师专业实训也具有启发作用。

第三,对专业实训中“实训”的理解。实训,即实践训练。首先,应与通常的专业实习区分开来。“训练”说明需把受众方方面面所需要的东西视作技能来操练,技能形成需要经过有系统、有步骤的操练过程。也就是说,师范生专业实践素养的形成难以通过短期训练获得,应该经历循序渐进、日积月累的积淀过程。虽然一般情况下学校会安排充裕时间进行教育见习、实习,但实训的系统性显然不够。在我们的观念中,倾向于把教育见习或实习视为

专业实训的一个环节或阶段(一些学校还设有教育体验、观察、研习等环节)。其次,不赞同把实训视为简单的技能训练,若此,就可能退化为一个机械的、枯燥的同时还可能是脱离教学实际的过程。例如,学科教学技艺训练中的项目“导入技能”,它固然可以训练师范生各种各样的导入技能,但是由于训练可能脱离课堂的整体性设计背景,学生所获得的技能或许难以适应变化的学情或课程内容背景支撑,即不会灵活应变而生搬硬套。所谓的“专业实训”旨在期望通过实践或者“准实践”训练获得专业实践素养。最后,不应把职前教师的专业实训与其他行业的专业实训混为一谈。其他行业的受训者的操作对象可能是机器之类的物化对象,虽然也存在一个创新操作问题,但对于一个新手来说,通常需谨慎小心,严格执行操作流程,规范操作方式非常重要。但教师行业的受训者在其将来工作中面对的是学生,固化的操作有时非常可笑。因此,应鼓励实践创新,并且鼓励在模仿基础上彰显个性、勇于创新。在新师范教育背景下,创新是教育实践应有之义,也是小学教育专业实训的价值期望。

综上所述,对于“专业实训”的内涵,从广义上可以将其理解为提升职前教师职业核心素养而开展的一系列有步骤、有系统的实践项目训练,从狭义上可以将其理解为提升职前教师专业实践素养而开展的一系列有步骤、有系统的学科专业指向的实践项目训练。

## 二、师范生专业实训的价值分析

### (一) 促进师范生专业素养的各要素均衡、和谐发展

师范生专业素养一般可包括专业文化(专业底蕴与专业精神)、专业发展(学会学习与健康心理)和专业实践(专业态度与实践创新)三个方面。毋庸置疑,师范生专业实践素养的生成与发展建立在专业文化与专业发展意识基础上。专业实践素养培育的主渠道就是有计划、有组织的专业实训,试图依靠师范生自发的专业发展意识提升专业实践素养实际非常困难。教学实践中不难发现一些师范生专业发展意识比较强,积极利用业余时间自主训练,但是依然存在一些学生没有自觉的训练意识或者由于训练的惰性心理而难以坚持,因此需要依赖教育的促进。教学实践中可能还会发现一些学生专业文化基础比较扎实,虽然具有专业发展意识,但是职业基本素质比较薄弱,这些学生的占比有时还较大。这是由于招生机制造成的,一般院校师范专业不可能精挑细选具有教师基本素质的生源,而是主要凭着文化成绩入学,普通话、写字等比较差的学生入学并不受影响,定向培养师范生情况例外,因此教师职前培养就出现了一种怪异现象,一些日常学习的优等生,或者说通过理论学习一些学生能够获取很多的荣誉,但是一旦走上讲台,其弱势就变得非常明显;而平时理论学习一般的学生在专业实践阶段却表现出良好的专业素质与职业自信。对于此类现象,一些人可能归咎为师范生入学素质,其实并非这样。在笔者参与的一次教师资格证国考模拟课堂中,一位来自本科院校的考生基本素质着实一般,口齿不流利,板书随意,写字歪歪扭扭,并且授课文不对题,结果不必多言。碰巧的是,这位考生再次参加面试又到笔者考场,出乎意料的是,该生焕然一新,板书工整,语言流利,而且设计有方。两次考试仅仅相隔半年时间,可想而知,这位考生在半年里付出了多少努力。显然,没有经过系统的专业实训不可能产生如此效果。该案例充分说明了专业实训的价值,也充分说明专业实训的确有可能改变一个人的职业素质。

## （二）为教师资格证国考与地方教师招聘考试奠定必备基础

随着时代的进步,得益于国家的重视、社会的认同,教师这一“太阳底下最光辉的职业”逐渐成为许多年轻人的职业追求。但是当下一位师范院校或非师范院校毕业生要获得教师岗位必须通过教师资格证国考与地方教师招聘考试,如果没有较强的专业实践素养就难以在入职“双考”中立于不败之地。两种考试性质不同,但也具有一些共同特征。教师资格证考试属于资格考试,通过考试意味着考生具有从事教育行业工作的资格,并不表明就能成为一位编制内教师。客观地讲,教师资格证考试通过的门槛并不高,但是通过率也不是很高。笔者曾经碰到许多对模拟授课没有基本感性认识的考生。虽然从2020年起教师资格证国考对象有了进一步改革,但要成为一名编制内教师依然需要通过地方各级各类行政部门组织的教师招聘考试。各地通过率由于招聘规模、参考人数等也会不同。但两种考试也存在共同点,就是对教师专业实践素养的考察占比较大。例如,国考理论考试中包含学科教学设计,面试则主要是模拟授课,模拟授课采取的评价机制独立于理论考试。也就是说,理论考试的结果不影响最终测评,这无疑加大了模拟授课的分量。而地方教师招聘考试对专业实践素养的要求则更高,无论是说课还是模拟课堂等,都是评价的关键指标,有的地区甚至理论考试与面试按3:7比例评价,也就是说,理论考试非常优秀的考生也可能落榜。而如果一位考生通过了理论考试,即使分数低一点,也可以通过说课或模拟课堂成功逆袭,华丽转身。在调查中,此类案例并不少见。因此,从某种程度上说,专业实训是入职“双考”成功的关键。

另外,由于现在许多师范院校(尤其是高职类师范)正处在转型升格时期,高职师范本科办学的车轮也已经启动,毕业生参加入职“双考”的成功率某种程度上会直接影响这些学校的办学水平与办学资质。因此,无论是职业院校还是普通高等院校的师范专业都不同程度地关注入职“双考”,甚至根据入职“双考”变革课程体系,使毕业生在入职“双考”竞争中能够取得上佳表现。这些客观情况也凸显了师范生专业实训在学校发展中的价值。

## （三）为职后持续发展奠定必要专业理论与实践基础,实现职前学习与职后发展无缝对接

职前教师与入职教师最本质区别是身份的转变。入职期是教师专业成长的起步时期,如果有较好的发展基础,将更有利于教师后续专业成长。随着竞争性入职机制的确立,用人单位也希望入职教师能很快适应日常教育教学工作。传统分配机制下的教师专业成长历程中,入职期教师通常还处于努力寻求学生、同事、学校与教育行政人员认同的时期,对于日常的教育教学工作往往处于摸索阶段。现行的入职“双考”机制可能促使入职教师在入职阶段就形成比较理想的专业实践素养基础,入职后能够起步于一个较高的发展平台。这一做法实际上是职前培养与职后发展一体化思路的体现。实际上,师范生专业发展有着得天独厚的优势,因为始终得益于高校导师外在的引领与指导,并且这种引领与指导往往站位高、理论强,可使学生对所学理论在实践中的指导作用获得深刻体会,也可及时通过专业实训运用理论分析教育现象。另外,学生群体还可以平等和谐地讨论教育问题。导师的专业引领与同伴的互助交流是他们专业发展扎实的基础平台,为职后持续发展奠定必要的专业理论与实践基础。而在入职后,随着身份的改变,可能由于其他各种因素,职前的专业发展氛围不复存在,许多教学工作中碰到的问题需要自己揣摩参悟。一言蔽之,专业实训实际上已经成为教师专业成长过程中关键的一步,重视职前专业实训,可以为师范生的职后持续发展奠定扎实的专业理论与实践基础。

## 第二节 师范生专业实训困境与对策

### 一、当前师范生专业实训困境

#### (一) 教育者层面

##### 1. 对师范生专业实训的价值认识不足

入职“双考”背景凸显了师范生专业实训的价值。从教育者角度看,无论是学校的管理者还是一线教师,对专业实训的价值依然存在有关偏颇的认识,本质上还是传统思想所致。在以往高校里,由于普遍存在的学术化氛围,学科教学论教师的学科地位较低,甚至有人认为教育研究不能称为“学术”。例如,在数学教育领域,20世纪90年代之前数学教育是基础数学专业的附属,一些人甚至认为研究那些普通人看不懂的东西才是学术研究,而教学论教师研究的是大家都能看得懂的东西。这一观念的沿袭使得一些高校教师轻视该类课程,认为专业实践能力可以通过师范生毕业后自我磨炼与感悟形成。如果调查一些从教多年的老教师,他们也可能认为自身的成长得益于职后努力。另外,管理层也可能会区别看待这类课程,在一些管理者看来,技能课与理论课不可相提并论,不愿意给予足够的训练时间,却不知要使技能训练产生理想效果,教师付出的代价更大,不仅体现在课内,而且辅导工作经常会延伸到课外,没有理论课教学来得那么干脆。教育者层面的认识不足往往会直接反映到学生日常专业实训中。

##### 2. 高素质实训指导团队匮乏

毋庸置疑,师范生专业实训小班化最能产生效果。如果能组建高素质团队进行小班化实训,效果必然大幅提升。但是在当下高职师范甚至普通高校,实训指导团队严重缺乏。由于受训者人数众多,一个班级往往是30~50人不等,同一专业学生可能有几个班级,实训教师通常还承担着其他教学工作,因此仅仅靠教师个体的单兵作战或少数几个实训教师的薄弱团队完成实训任务往往难以奏效。这就导致实践中不可避免地存在任务式训练、形式化走场现象。就小学教育来说,一些由传统中等师范转型而来的高职院校,由于师范办学厚重的文化积淀,这方面的师资情况比较乐观,但对于那些近些年才着手小学教育师资培养的高校来说,显然师资力量严重缺乏,甚至连教学论专任教师都屈指可数。因此,专业实训就成为当下一些师范专业的老大难问题,甚至存在“放羊式实训”现象,或者把专业实训推向社会教育培训机构,当然就谈不上团队素质。况且,成就感缺失、为人作嫁衣的观念也可能使一些优秀教师不愿意承担这类耗时并且耗费精力的事情。

##### 3. 专业实训的管理与评价机制不完善

毋庸讳言,无论教育者的教育促进程度如何,都难以确保每个师范生成功通过入职“双考”,这涉及整个社会对教师的需求及地方学校的用人倾向,也涉及学习者自身的职业意识与知识能力基础,但是教育者总是期望更多的学生能够成功入职,否则他们多年的悉心培养就会形成客观上的价值折损。虽然毕业生也会考虑就职于社会教育培训机构,但这种游离于教育主流的边缘性就业非长远之计,实际很难坚持。因此,给予学生良好的专业实训的环境与条件是学校的必然选择。要使专业实训产生显性效果,建立严格的管理与评价机制非常必要。学校层面通常都有一套比较系统的管理与评价机制,但依然侧重于校外实训,即教育见习与教育实习等,而且通常是学校或学院层面的管理行为。对于校内实训,则更加关心

结果而不是过程,当然需要说明的是,这种现象的产生往往不是管理部门不作为,而是存在客观的师资、场地等困难。换言之,现行机制下通常都具有一套比较完善的测评机制。实际上,学习者通过了一系列的测评并不意味着他的专业实践素养令人满意,尤其是现实中一些学习者无论其实际状况如何,绝大部分还是能够通过测评,这并非要求降低,而是教育者迫不得已的做法。从某种程度上说,校内技能的测评机制带有形式化倾向。另外,对于那些测评的困难学生,也缺失完善的补差机制。这种校内测评并不会对学生的后续入职“双考”带来本质性促进。如果能够把专业实训的结果性测评改良为过程性测评机制,并且纳入常态化运行,学习者专业实践素养就会获得循序渐进的提升,更能在入职“双考”中立于不败之地,也更有利于他们的职后持续发展。

## (二) 学习者层面

通过日常观察可以发现,重视专业实训的师范生往往在入职“双考”中能取得理想成绩。一些学生平时对专业实训满不在乎,虽然职业素质底子不错,在入职“双考”中也可能遭遇滑铁卢。

高职师范与普通高等院校或师范本科院校,客观上存在生源差距。当前高职师范主要涉及学前教育与小学教育专科学历教育。为适应教师入职的学历要求,近年来高职师范与本科院校联合办学引进初中起点“5+2”或高中起点“3+2”学制(即专接本或专转本),生源有一定改善,但差距依然存在。以高中起点为例,高职师范生的入学成绩普遍低于本科师范院校同类专业学生。入学基础的客观落差导致高职师范毕业生要赢得入职“双考”竞争需付出更大努力,尤其是地方招聘考试。以小学教育专业为例,他们将与普通本科院校师范专业本科生、硕士研究生同台竞争,甚至还包括高素质非师范毕业生。另外,高职院校班级情况也更为复杂。由于我国各省教育发展不平衡,对入职教师的学历要求不同,如江苏省小学语数外教师需要本科学历条件,但有些外省地区允许专科学历入职,这些区别客观上导致高职师范班级由于生源差异形成的班级之间发展不平衡,这种不平衡加大了班级管理难度,甚至会映射到入职“双考”中,从而影响日常生活与专业发展,具体分析如下。

### 1. 专业思想不稳,发展意识不强

稳固的专业思想是师范生专业发展的基本保证。思想决定行动,师范生若专业思想摇摆不定,势必会影响专业发展意识性与专业实训积极性,从而影响在校的日常学习生活。

(1) 一些师范生在中学阶段就存在学习惰性,有些学生仅是为获取学历,了解入职“双考”制度后可能会产生排斥情绪,导致在校期间专业思想难以摆正。

(2) 一些师范生虽然非常希望成为教师,但在了解入职“双考”后可能会产生退缩心理,这种心理会导致专业思想动摇,看到一点成绩就信心倍增,出现一点小失败就患得患失。

(3) 一些师范生入校时并没有做好充分的专业准备,甚至可能源于家长的强制行为,因此虽然具有专业发展潜质,但专业发展积极性低下。

### 2. 学习压力加大,就业心理复杂

从客观上讲,高职师范毕业生就业渠道多元,即使不能获得教师编制,还有诸多职业选择,如加盟各类教育培训机构,但工作不稳,“双减”政策背景下实非理想选择;自主创业,可能面临如资金、能力甚至政策层面等客观限制,存在难度;考研深造,对于专转本学制的大部分毕业生来说,本质上竞争力不强。因此,通过入职“双考”就业应是首选。但近年来教师岗位编制趋紧,僧多粥少状况短期内依然存在,同时,岗位入职竞争放开,毕业分配制度基本消

除(定向师范除外),各种学历、各类学校毕业生与社会人员只要符合条件都可参与竞争。由于就业竞争压力加大,许多非师范生都有报考教师编制的意愿,这对于高职师范毕业生来说,客观上形成了就业压力。就业压力不仅会导致专业思想的摇摆不定,更可能会对一些在校师范生心理健康发展带来负面影响。一些师范生专业发展不错,具备入职“双考”竞争力,但心理素质差,缺乏自信,产生不必要的焦虑情绪;一些师范生思想上进,专业素质一般,目标明确但力不从心,经常无所适从;一些师范生天性好强,但缺乏专业发展底蕴。

### 3. 学习任务加重,不善统筹安排

(1) 由于入职“双考”介入,高职师范生学习任务显著增加。尤其对于“专转本”学生来说,还存在大学英语四级考试与转段考试的压力,学习任务繁重。例如,大学英语四级考试,对于普通本科院校学生来讲并非难事,但对于一些高职师范学生讲,四级英语甚至可能是难以突破的障碍,个别学生甚至就是由于英语拖后腿才不得已读高职。

(2) 大学生的社会活动普遍较多。一些学生入校后热衷于参加各类社团或者在各类学生部门担任职务,难以有时间静下心来应对自己的专业发展。

(3) 一些学生不善统筹规划自己的日常学习与生活,虽然忙忙碌碌但效率低下,从而难以应对越来越多的学习任务。入职“双考”来临,只是临时抱佛脚,难有必胜信心,最后成为“运气派”考生。

## 二、师范生专业实训对策分析

### (一) 教育者层面

#### 1. 面向入职“双考”,重新认识专业实训的价值取向

通过入职“双考”选拔优质教师是国家提升入职教师综合素质的重要举措,能使职后教师发展始于较高的起点。入职“双考”成绩某种程度上也是检测一个学校办学实力的关键指标。毕业生的入职率高必然会产生积极的社会影响,这种影响往往又会吸引更多的学生来报考,进而形成良性循环。因此,无论是管理者,还是一线教师,都应该深刻意识到专业实训的价值,从宣传层面、制度设计层面传递积极信息,引导一线教师乐于参与专业实训辅导,从而在学习者中创设一种专业实训的良性氛围。

#### 2. 加强实训指导团队建设

高素质实训指导团队是提升专业实训效果的有力保障。专业实训指导教师一般应具备“双师素质”或者为“双师型”教师。虽然教育界对“双师”内涵还存在不同角度的理解,但在高职教育领域,“具备相应的理论教学和实践教学能力”应是普遍共识。根据教育部2022年颁布的《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》<sup>①</sup>(以下简称《标准》),高等职业学校“双师型”教师包括初级、中级、高级三个层级,每个层级的认定除了应具备《标准》给定的四个基本要求外,还包括相应层级的具体条件。高职师范是高职教育的特殊类型,《标准》的出台将大幅促进高职师范教育“双师”队伍建设。一方面,管理层面可通过高效的激励措施在一线教师中营造一种“双师”身份的价值感与荣誉感,从而吸引更多教师争当“双师”,积极参与专业

<sup>①</sup> 中华人民共和国教育部. 教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知(教师厅〔2022〕2号)[EB/OL].[2022-10-25]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027\\_672715.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027_672715.html).

实训指导;另一方面,可创造各种可能机会鼓励教师接触基础教育一线,把“双师型”教师培养落到实处,而不是在制度设计或者红头文件中;再一方面,通过常态化的讨论交流活动营造实训指导团队成员的团结协作、互帮互助、互相学习的集体氛围,提升团队成员的学术底蕴。管理层还可定期对实训指导团队进行考评、表扬、表彰,以增强实训指导团队的成就感。

### 3. 严格专业实训管理,建立外在约束机制

校内实训与校外实训都是专业实训的主要组成部分,应建立一套严格的管理与评价机制,只有通过外在的约束机制才能确保实训工作的正常运转,否则就可能陷入形式主义的泥潭。一方面,可建立专业实训的层级管理架构,并定期检查考评辅导老师履职情况,从制度层面奖优惩劣;另一方面,可建立学生实训的过程性评价机制,对各类实训任务进行分项评价与加权综合评价,并根据评价结果对参训学生进行动态化管理,以使学生产生实训的荣誉感、成就感,以最佳状态参与每一项实训活动。

## (二) 学习者层面

师范生专业实践素养的提升固然离不开实训团队的悉心辅导,但从学生自身看,专业实训的一些困扰问题的解决可能离不开高职师范的基层管理者,也就是班主任或辅导员。班主任与辅导员的管理工作虽有交叉,但通常也有明确区分。专职辅导员一般面对若干个班级,师生比不低于1:200,工作侧重学生的党团管理与学习纪律、生活起居等,班主任直接面向具体班级,是班级的组织者、领导者与教育者,全面负责所带班级学生思想、学习、生活和健康等<sup>①</sup>,班主任通常还承担相关专业课程教学,因此班主任在学生专业发展方面的引领作用难被替代。由于入职“双考”给高职师范生带来的专业发展困境,班主任等学生的直接管理者有义务寻求各种高效策略破解学生专业发展困境,引领师范生专业成长。

### 1. 及时了解思想动态,引领师范生提升专业发展积极性

虽然职业取向明确,但由于入职“双考”客观压力,高职师范生的思想动态变化较大,势必会对班集体的整体性发展,尤其是专业发展积极性带来潜在影响。因此,一线管理者在日常工作中对学生的各种思想动态应注意及时关注体察,并采取针对性措施做好思想引领,化解师范生专业发展隐忧。

(1) 集体教育。通过充满正能量的主题班会或专题讲座等形式对学生进行专业思想教育,组织学生近距离了解入职“双考”,帮助学生分析自身优势与不足。例如,当前地方招聘考试通常分笔试与面试。面试占比一般不会低于笔试。也就是说,考生通过了笔试,即使分数低一点,面试成绩高,也能后来居上。这种机制下可能出现一种现象,一些高职师范考生理论课程学习不占优势,笔试一般,但通过面试成功逆袭,实现华丽转身;而一些普通高等院校考生虽然理论课程可能比较优秀,但实践能力弱,最后招聘考试名落孙山。追溯原因,高职师范办学的实践底蕴厚重,对专业技能训练重视程度要高于普通高等师范院校。班主任应让学生认识到高等师范的办学优势,同时对自身情况客观定位,及时弥补短板以适应招考需求。

(2) 个别教育。班主任应深入学生中了解学生思想现状,针对每个学生的不同特点,分析其长处与短板,并依据学生实际提供个性化发展方案。如围绕入职“双考”量身定制三年(或五年)专业发展规划,并注意阶段性自查。不建议为每个学生设计发展规划,这样做容易

<sup>①</sup> 郭冬梅. 高职院校推行专业教师班主任负责制的思考与实践[J]. 教育与职业, 2015(25):60-62.

走向泛化极端,易使学生误认为形式主义而不落实到具体行动;反之,若有所选择却能使学生感受教师的人文关怀,从而提升专业发展积极性;应与学生家长及任课教师及时沟通,了解学生思想动态。若对学生缺乏充分了解,思想教育就可能蜕变为低效、空洞的说教。家长往往是影响学生职业定位的关键因素,不容忽视,而任课教师则能通过专业学习过程中师范生倾向性言行暴露其思想动态。因此,班主任与学生家长和任课教师及时沟通往往有助于深入了解学生思想动态,提升师范生专业发展积极性。

### 2. 加强心理疏导,帮助师范生树立专业发展信心

现实的就业压力客观上会导致师范生出现各种不同的就业心理:焦虑、紧张、无所适从者有之,自卑、担忧、缺失自信者有之。在高职师范,对那些对职业定位无所谓或者有更好就业思路的师范生来说,入职“双考”完全“事不关己,高高挂起”;但对那些好学上进、教师职业期望明确的师范生来讲,若不妥善疏导,近则会影响入职“双考”成败,远则可能会影响他们将来的工作与生活。班主任在日常工作中应格外关注学生的就业心理对专业发展的负面影响,可经常与学生平等交流,用励志故事或者入职“双考”成功的现实个案激励他们树立专业发展信心。例如,笔者过往学生中不乏“笔试一般,面试华丽转身”成功案例,这些鲜活案例对提振师范生专业发展积极性往往具有事半功倍的说教效果。为帮助学生树立专业发展信心,有时还可采用善意谎言进行心理疏导。心理学上有一个著名的皮格马利翁效应,通俗来说就是“说你不好就不好,好也不好;说你好你就好,不好也好”,为了增强学生专业发展信心,用善意谎言进行心理疏导,有时虽然欠妥,但很管用,这是教育艺术的体现。

### 3. 深度介入入职“双考”备考管理,关心每个学生身心成长

高职师范生,尤其是“专转本”学制学生,大都怀揣教师职业梦想而来,毕业之后不能成功入编,某种程度上讲是师范专业几年学习的价值折损。为使尽量多的学生能达成愿景,班主任应以高度的责任心深度介入到入职“双考”的备考管理中,关心每一个学生身心成长。

(1) 配合各级部门做好备考宣传。把入职“双考”宣传渗透到班级日常管理中,通过各种可能方式让学生感受到入职“双考”成功并非可望而不可即,尤其对那些职业技能(如“三字一话”)一般的学生,要让他们充满信心,寻求专业突破。

(2) 大力营造互帮互助的备考氛围。每个学生的专业发展都存在优缺长短,在班级内组建合作小组,通过同伴之间的相互交流、切磋,可以取长补短,大幅增加备考成效。班主任可深入合作小组,帮助他们分析每个人的优势,制订补短计划,统筹安排时间,少走弯路。

(3) 全程跟踪备考复习。没有付出,哪来收获,班主任要让每一个学生明了蕴含其中的哲理。对于信心不足者,要不断鼓励;对于焦虑紧张者,要及时疏导。必要时,要善于为学生出谋划策,提供合理化应考建议。如地方招聘考试,因为各地区考试的内容、形式各有不同。有的地区理论考试只需考查教育学、心理学和教育法规等,有的地区则涵盖学科知识内容,涉及中考试题或高考试题等;面试形式也有地区特色,如有的地区采用说课形式,有的地区采用模拟课堂形式。由于诸如此类的各种客观因素,一些高校复习迎考采取“放羊式管理”,但班主任可利用公开信息、人脉资源等帮助学生收集关于各地区招聘考试的各类信息资料,为学生提供力所能及的帮助。