

江苏省职业教育教学改革研究课题

开题报告

课题登记号: ZYB267

课题名称: 中职教师“自适应”专业发展机制的实践研究

课题主持人: 孙玉丽

所在单位: 昆山花桥国际商务城中等专业学校

联系电话: 18013280506

填表日期: 2019年6月12日

江苏省职业教育教学改革研究课题管理办公室 制

2019年3月

有 关 说 明

一、项目类别填写“委托课题”、“重点资助”、“重点自筹”或“一般立项”。

二、课题登记号是指《立项通知》相应栏中所列的代码，如“ZZZ1”。

三、课题名称应以《立项通知》公布的名称为准。

四、本材料提交一式1份。内页填写为小4号字，A4纸双面打印，左侧装订成册。

五、课题相关资料的电子版本可从江苏省职业教育与终身教育研究网“教改课题”栏目（网址：<http://www.jsies.cn/>）下载。

一、开题会议简况：时间、地点、主持人、评议专家（不少于5人，其中本单位以外专家不少于3人）、参与人员、主要议程等。

（一）会议时间：2019年6月14日（周五）上午8:30-11:00

（二）会议地点：昆山开放大学

（三）主持人：沈丽萍

（四）论证专家：

- | | |
|--------------|-----|
| 1. 江苏省教科院职教所 | 方健华 |
| 2. 江苏省教科院职教所 | 陈向阳 |
| 3. 江苏省教科院职教所 | 谢传兵 |
| 4. 江苏省教科院职教所 | 王新国 |
| 5. 江苏旅游职业学院 | 梅纪萍 |
| 6. 南京商业学校 | 殷树凤 |

（五）参与人员

1. 昆山市教育局教师发展中心领导
2. 昆山开放大学分管领导
3. 课题组核心成员

（六）主要议程

1. 会议主持人介绍与会专家、课题组
2. 课题主持人进行开题汇报
3. 专家点评，课题组答疑
4. 专家组合议，形成论证意见

二、开题会议专家名单

姓名	职务/职称	专业背景	工作单位
方健华	所长/研究员	职业教育	江苏省教科院职教所
陈向阳	主任/副研究员	职业教育	江苏省教科院职教所
谢传兵	主任/副研究员	职业教育	江苏省教科院职教所
王新国	副研究员	职业教育	江苏省教科院职教所
梅纪萍	党委副书记/ 研究员	职业教育	江苏旅游职业学院
殷树凤	校长/教授	教育管理	南京商业学校

三、报告方案（可加页）

（一）研究背景与意义

1. 聚焦教师发展，大势所需

国家十分重视教师专业发展工作，“十三五”期间制定了《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010-2020年)》和《教育信息化十年发展规划(2011-2020年)》^{[1][2]}。教育部2012年印发《中职职业学校教师专业标准》(试行)，它为中等职业学校教师专业发展提供了重要依据，2015年3月提出“互联网+”国家发展战略，并在《国务院关于积极推进“互联网+”行动指导意见》和《关于“十三五”期间全面深入推进教育信息化工作的指导意见(征求意见稿)》中，指出信息技术对教师专业发展的重要影响^{[3][4]}。

2. 大数据时代满足了教师个性化专业发展的需要

大数据时代，数字数据急剧增长，思维方式和工作方式发生重大变革^[5]，这为教师教育信息化变革提供了条件。而现在新入职的80后、90后喜欢在网上和人交流不喜欢面对面的交流。《2017-2018互联网教育发展趋势报告》指出，41.0%的消费者希望借助人工智能(AI)寻求适合的学习路径，真正找到破解自主学习、建立终身学习兴趣和个性化学习方法^[6]。依托自适应引擎、智能测评等手段搭建的中职教师专业发展的自适应学习平台，能在保护个人隐私的前提下为教师推送适合个人成长的学习路径、提供符合个性化需求的差异化教育服务、为教师实现量身定制的教育课程就迫在眉睫。希望能够借助平台利用技术将更好的教育资源和人才资源集合起来，能为中职教师提供一个资源共享、在线学习、交流互助的平台，也为其他职业院校提供借鉴和经验，为教育行业带来新的发展能量和模式。

3. 教师个性化专业发展的即时性和有效性的需要

2013年，《教育部关于深化中小学教师培训模式改革全面提升培训质量的指导意见》指出：“教师培训工作取得明显进展，但仍存在着针对性不强、方式单一、内容泛化、质量监控薄弱等突出问题^[7]。”我国教师的专业发展主要采取短期集中培训和行政要求下的教研活动两种途径。在资源短缺、人力不足的历史发展时期，这类模式对提高教师的教育教学水平做出了很大贡献。然而今天，这类模式已经不能适应社会和教育发展的要求^[8]。目前校本培训和校级之间的教师交流更多的是大家一起吐槽抱怨，没有从根本上解决目前学校教育及管理中出现的问题。调查发现教师在班级管理和教育教学中遇到棘手问题，通常是先自己思考、再和同事交流寻求解决之道，很多时候并不能及时有效地解决问题，甚至遇到的问题也正是同事悬而未决甚至是他们也正在纠结的，这种

负面心理一旦多次出现会严重影响教师的教育教学的积极性，甚至会成为教师出现职业倦怠的导火线，这时需要一种正能量——教师以反思为中介，由专家团队协助与指导，由学校规划实施、教师主动参与，把培训研究活动与教育教学实践紧密结合起来，以促进教师专业自主发展不断提升为目的学习平台。

4.促进昆山教育事业和教师专业发展的需要

近五年来昆山市中职校新进教师 98 名,2019 年 9 月有近 40 名新入职教师,共占昆山市中职在校教师的近四分之一,这部分教师的教育背景各不相同(部分来自企业、部分来自高校应届、往届毕业生;部分有从事教学的经历,部分没有教学经历;部分学过教育学心理学,部分没有接触过等等)由于中职学校教师队伍来源的多样性使各类教师执教能力存在较大差异,新教师任职初期在教学、班级管理两方面容易出现问題。其次,由于新教师自身接受的普通教育与职业教育两个系统之间存在差异以及教育对象的特点,中职新教师在工作初期通常面临较大的工作压力和强烈的工作挫败感,出现角色不适、焦虑抑郁、职业倦怠等问题,严重的甚至跳槽。因此,在整个中职教育的大系统下,如何有效地帮助新教师健康、快速地成长将会影响到昆山中职教育的整体水平。因此中职教师专业发展的实践研究无论对于社会发展、昆山教育事业还是教师个体成长,都是具有极为重要的意义和价值。

(二) 研究现状综述(包括已有的著作、论文、研究报告及各种代表性观点)

1. 国内外教师专业发展现状

(1) 教师专业发展内涵的界定

国内外研究者对教师专业发展内涵的界定主要是关注教师对理论和实践的持续探究本身,关注教学工作在社会发展和个人生活中的意义^[9],可以分为三大观点。

第一类观点是将教师专业发展看作是一种教师成长的全过程,如:霍伊尔(Hoyle.E.1980)将教师专业发展看作是一个教师在整个职业生涯的每个阶段所要掌握的相关专业知识和技能,并良好地用以专业实践中的过程;佩里(Perry.P)认为教师专业发展是教师专业生活中的成长体现,这种成长体现在教师自身具体表现在增强信心、提高技能、不断拓宽和深化学科知识和强化在课堂中为何这样做的意识等方面上;罗清水则认为教师专业发展是自我抉择的各种活动和学习历程的具体体现。这类研究者强调的是:专业发展是一个整体的过程,在这个全过程中,对相关知识和技能等进行分段并在相应的实践中各自体现出来^[10]。

第二类是将教师专业发展看作一种促进教师成长的过程,如:利特尔(Litter.J.W.)将教师专业发展研究归为两种不同的路径,一类是研究教师该如何掌控

教学,另一类是研究教师怎样学会教学,前者侧重教学过程中的复杂程度,而后者则侧重教学过程中的动机和条件;斯帕克斯(Sparks. D.)将教师专业发展与“在职教育”、“教师培训”等同看待,促进专业发展的过程应体现在教师培训和职业教育中;威迪恩(Wideen. M.)主张学校改变相关的活动来影响教师教学和发展,主张训练教师教学的技巧,认为专业发展是一种手段,也是一种目的。这类研究者观点是将教师专业发展过程化。

第三种则是涵盖前两种理解,例如,叶澜认为教师专业发展是一个教师不断更新、推演和丰富其专业结构的动态过程^[11]。

(2) 教师专业发展途径

教师专业发展途径国外研究主要体现在教师自我反思、校本培训、案例研究和建立相关学校(如美国PDS)这四个方面,而国内则主要集中在教学反思、培训、共同体等几个方面^[12]。如潘琦在《基于研究共同体的教师专业发展个案研究》中从研究共同体这一途径研究如何促进生物教师专业发展;徐美娜从建构主义学习理论的角度出发,认为反思是教师专业发展的有效途径并且相应提出了建设教师学习共同体的策略;李伟,王岩结合课改对信息技术教师的要求,分析其培训中存在的问题并提出校本培训的建议。在教师专业发展途径上没有哪一种途径是通用的,具体情况要根据研究者实际研究情况而定。教师专业素质结构则是教师专业发展的具体体现,研究者们因为对内涵、阶段和途径定义不一样,所以提出来的素质结构也不尽相同。我们不难看出,这些素质结构里,基础的两个点为知识和技能。他们对心理、理念、理想、意识等这类词语表述不一,但是统一描述的方向都是情意情感这一类,这也与《中学教师专业标准(试行)》三大维度的界定不谋而合。

2. 职业教育教师专业发展现状

(1) 职业教育教师专业发展内涵的界定

关于职业教育教师专业发展内涵的研究观点,可以大体分为三种:

第一种是“核心要素说”。职业教育教师专业发展是围绕一个核心要素进行的,该要素是教师专业发展内涵的关键。对此,有不同观点,如“实践能力核心说”、“工程实践经验核心说”^[13]、“实践性知识核心说”^[14]、“缄默知识核心说”^[15]。成功的职业教育取决于职教教师是否具有充足的产业(industry)实践经验,即应具有所教职业(occupation)的实践性知识^[16]。

第二种是“双结构说”。鉴于职教教师“双师素质”的特点,有些学者认为职教教师不仅要具备普通教师专业素质的一般要求,而且要有职业技术能力和实践教学能力,即兼有两类教师的素质结构。周蕖认为专业课教师应具备广博

的专业基础知识、熟练的操作技能，同时还应具备善于将这些知识与技能传授给学生和组织管理教育教学工作的能力^[17]。吴全全认为职教教师专业发展的内涵为“双理论”（专业理论与职教理论）与“双技能”（职业技能与教学技能）^[18]。何飞跃等认为职教教师专业发展终极目标是成为两方面专家，一方面应具备较高的教育理论知识，成为教育教学专家；另一方面需具有扎实的专业实践能力，成为本领域工程专家。刘桂林等指出职教教师应具有“双理论知识”和“双实践能力”等。Allen 强调职教教师需具备“双能力”，即职业（occupation）能力（指相应的企业实践能力）和专业（professional）能力（指教育教学能力）^[19]。Melvin D. Miller 认为职教教师不仅要具有能满足其教学任务的企业工作经验或训练，还能够向青少年学生实施教育，换言之，必须具备专业（professionally）能力与职业（occupationally）能力^[20]。Newcomb 认为职教教师必须具备教育能力（pedagogical competence）和技术能力^[21]。诚如裴斯泰洛齐（Johan Heinrich Pestalozzi, 1746-1827）所描述的那样，像农夫那样干活，像哲学家那样思维。

第三种是“三结构说”。多数学者按照知识、能力和情感等三个维度，对职教教师专业发展的内涵进行剖析。赵志群从职业能力的角度出发，认为职业教育教师专业发展内涵包括三部分：知识（含职业经验成分）、技能和行为态度^[22]。石伟平和唐智彬认为职业教育教师专业发展内涵主要指教师专业知识（理论知识与实践知识）的累积、专业技能与能力（执教专业所要求的操作技能、教育教学水平即课堂操控能力与反思能力）的提升、专业认同程度与发展意识的提高^[23]。和震从教师素质的视角出发，将职教教师专业发展的内涵分为：知识结构、能力结构和人格结构三个维度^[24]。在对职教教师进行专题研究中，多数学者运用此“三结构”框架分析教师的专业发展内涵。譬如，有学者认为高职教育教师不仅要有正确的职业教育理念、深厚的专业知识，还应具备较强的实践能力和较好的职业教育技能^[25]。

（2）职业学校教师专业发展的问题和困惑研究

对职业学校教师专业成长中问题和困惑的探寻大多集中在教师个体内在专业结构和外部支持环境两个方面。

①职业学校教师个体内在专业结构方面存在的问题

教师内在专业结构包括专业理念、专业知识、专业能力、专业态度及专业自主等。所以，教师专业发展中的问题也集中在这几个方面：专业发展理念缺乏、职业角色稳定性较差、专业知识存在一定程度的不足、专业能力不足、专业态度有待端正、自我认同和职业认同弱化、专业自主意识差、专业发展规划意识缺乏。

②职业学校教师专业发展中外部支持环境存在的问题

职业院校教师专业发展中外部支持环境主要涉及学校的教师管理和社会的政策支持两个方面。教师管理造成教师专业发展的困境主要在两个方面：

一是文化性困境。首先，学校教师管理观念中存在的集权思想严重，教育民主化和教育科学化遭到排斥。其次，物化管理观念严重，缺少人文性。

二是制度性困境。首先表现在学校的管理制度上，职业学校内部表现为一种机械化和分散型为主的等级体系，过分重视工作程序，外控式管理在教师管理上体现得越来越明显。制度性困境另一表现是培训制度方面。此外，制度性困境还表现在评价制度方面，教师被动地接受量化标准的考核，失去主动发展的活力。

(3) 职业学校教师专业发展途径研究

国外对职业学校教师专业发展途径的研究比国内丰富，尤其以继续教育作为途径的研究居多。美国为提高职业学校教师专业发展，首次采用了一种创新性的教师资格证考核办法。另外，美国政府还采取的措施包括为教师专业发展提供法律法规保障、经济保障、制度保障(教师资格证制度、教师教育机构认可制度)等，同时建立激励机制。另外，美国各州及地方的教师专业组织还通过各种活动推进教师的专业发展。德国的“双元制”职业教育的特点决定了其职教师资结构的“双元”性，德国的教师专业发展包括职业学校教师的专业发展和校外教育培训机构实训教师的专业发展，其途径主要是通过健全的法律法规体系，通过资格认证，政府与企业共同培养师资，提高职教教师的社会地位，重点培养“双师型”教师以及正规的继续教育教师等。

国内的研究主要汇集在两个方面：一是外在的影响，指对教师进行有计划、有组织、有目标的培训和提高，如教师继续教育、在职培训、校本培训等，研究侧重于教师群体的专业发展。二是教师自身因素的影响，指教师的自我完善，自我提高，如反思、行动研究、终身学习等，研究侧重于教师个体的专业发展。

3. 国内外教师专业发展平台的研究现状

(1) 国外教师专业发展平台的研究现状

国外用于服务教师专业发展工作的网络平台一般由大学、教师协会或公司承办和管理，主要的网络平台形式有三类：

一是整合了大量用于教师自主专业发展资源的网络平平台，如 BBC-School-Teachers-Home、美国教师网；

二是为学科教师提供短期培训的平台，如 Pathways to school improvement，该网站有大量资料和资源，可下载查看，开设有教师专业发展专栏，能够为教

师专业发展提供更多的帮助;

三是教师社群类的网站,如 Tapped In,教师们可以与同事或学生参与主题讨论。

(2) 国内教师专业发展平台的研究现状

近几年来,国内也开发了一些基于网络的教师发展平台,主要的网络平台形式有以下几类:

一是国家或区域教师发展平台,主要是由国家或各地教研部门或电教馆组织,如永康市教师专业发展平台,高等职业学校教师专业能力发展平台等,其功能多为传达教育政策信息,强调教研机构的行政组织和管理作用;

二是校本性的教师发展平台,这类平台主要以学校为单位,使用范围主要为学校内部教师,具有较强的针对性,便于同事之间进行互动交流;

三是教师专业发展主题资源网站,比较具有代表性的网站如桂中英语教师发展网;

四是教育博客。教师和学生利用博客进行互动交流,教师可以通过博客记录自己的教学心得、教学反思,并上传教案作业、链接资料等。教师之间也可以进行评论回复,从而实现知识的共享,帮助教师进行知识管理和教学反思。

4. 国内外关于“初任教师”的研究

我国很早就重视初任教师的培养,1994年国家教委印发《关于开展中小学新教师试用期培训的意见》指出了试用期的关键地位。2001年新一轮教育改革提出教师应该在培训后才能上岗的原则。2002年教育部《关于“十五”期间教师教育改革与发展的意见》指出了教师培训的重要性。傅道春^[26]、任学印^[27]、叶澜^[28]等关于“初任教师”的研究体现在以下三个方面:

一是国际视野下的初任教师研究。介绍国外初任教师的资格标准、入职培训、研究制度等,借鉴国外的先进经验来充实我国的初任教师理论,为我国初任教师的培养提供依据。

二是初任教师的适应性。考察初任教师面临的主要问题,探讨了如何帮助初任教师解决这些困难、尽快适应教师角色的内容。

三是初任教师的成长发展。探索初任教师的成长发展趋势与策略、影响初任教师成长发展的因素以及实施初任教师入职教育的途径。

综上所述,目前,对教师专业发展的研究以理论探讨和比较研究居多,但是对职业学校教师专业发展的研究较薄弱,分析的视角还只停留在对某些问题的直观揭示,并没有深入分析职业学校教师专业发展背后内在的影响机制,更为重要的还在于,针对职业院校教师专业发展平台还很少,且现有平台普遍存

师专业发展提供更多的帮助；

三是教师社群类的网站，如 Tapped In，教师们可以与同事或学生参与主题讨论。

(2) 国内教师专业发展平台的研究现状

近几年来，国内也开发了一些基于网络的教师发展平台，主要的网络平台形式有以下几类：

一是国家或区域教师发展平台，主要是由国家或各地教研部门或电教馆组织，如永康市教师专业发展平台，高等职业学校教师专业能力发展平台等，其功能多为传达教育政策信息，强调教研机构的行政组织和管理作用；

二是校本性的教师发展平台，这类平台主要以学校为单位，使用范围主要为学校内部教师，具有较强的针对性，便于同事之间进行互动交流；

三是教师专业发展主题资源网站，比较具有代表性的网站如桂中英语教师发展网；

四是教育博客。教师和学生利用博客进行互动交流，教师可以通过博客记录自己的教学心得、教学反思，并上传教案作业、链接资料等。教师之间也可以进行评论回复，从而实现知识的共享，帮助教师进行知识管理和教学反思。

4. 国内外关于“初任教师”的研究

我国很早就重视初任教师的培养，1994年国家教委印发《关于开展中小学新教师试用期培训的意见》指出了试用期的关键地位。2001年新一轮教育改革提出教师应该在培训后才能上岗的原则。2002年教育部《关于“十五”期间教师教育改革与发展的意见》指出了教师培训的重要性。傅道春^[26]、任学印^[27]、叶澜^[28]等关于“初任教师”的研究体现在以下三个方面：

一是国际视野下的初任教师研究。介绍国外初任教师的资格标准、入职培训、研究制度等，借鉴国外的先进经验来充实我国的初任教师理论，为我国初任教师的培养提供依据。

二是初任教师的适应性。考察初任教师面临的主要问题，探讨了如何帮助初任教师解决这些困难、尽快适应教师角色的内容。

三是初任教师的成长发展。探索初任教师的成长发展趋势与策略、影响初任教师成长发展的因素以及实施初任教师入职教育的途径。

综上所述，目前，对教师专业发展的研究以理论探讨和比较研究居多，但是对职业学校教师专业发展的研究较薄弱，分析的视角还只停留在对某些问题的直观揭示，并没有深入分析职业学校教师专业发展背后内在的影响机制，更为重要的还在于，针对职业院校教师专业发展平台还很少，且现有平台普遍存

在的主要问题是网站不能很好的调动教师的主动性，没有让教师真正参与到网站中来，教师无法主动上传、修改或评价资源；即使能够进行评论和交流，教师间的互动交流也很少，没有真正发挥起共同交流共同成长的作用，更重要的是不能满足教师个性化成长，不能提供适合的学习路径。因此，需要针对昆山教师专业发展的特点建立起符合地方特色的职业院校教师专业发展要求的网络平台。

（三）核心概念界定

1. 教师专业发展

教师专业发展是指教师在整个教师职业生涯中，依托专业组织机构，通过继续教育或终生教育等专业训练，取得教育专业知识与职能，实施专业自主，坚守专业道德，不断提高自身从教素质，并成为一个好的教育专业工作者的专业成长过程。总结说来，一个成熟的专业教师须具备专业知识、专业技能和专业情意三个特征。因此，要想成为专业发展良好的教师就必须在这三个方面同时得到良好的发展。

2. 自适应学习

自适应学习，又称 Adaptive Learning，在学习过程中，学习者具有不同的特质，表现在学习者自身的知识背景、学习风格和认知水平等方面。自适应是指学习的过程中，系统会根据学习者的学习风格和认知水平自动寻找教育资源，设计学习活动以及在这过程中的约束和边界条件，通过系统推荐、学习活动设计和学习路径的设定，适应学习者的自身特点和特征，提高学习效率。自适应学习技术是监控学生学习过程的技术，利用数据随时修正教学，它是个性化学习运动的一部分，与学习分析密切相关。按照美国高等教育信息化协会的说法，自适应学习技术“根据个体能力或技能获得情况，动态调整课程内容的层次或类型，提供自动干预及教师干预，加快学习者绩效增长”。

3. 教师专业发展的自适应学习平台

从广义来看，“平台”一词的含义比较丰富，供人们展示自我、互相交流、互相学习的舞台都可以叫做“平台”。本文中的“平台”指的是计算机硬件或软件的操作环境。

本文将教师专业发展的自适应学习平台的概念定义为：在学习过程中，根据教师能力或技能获得情况，精确地诊断教师在知识点上的知识水平，帮助教师找到最适合自己的学习资源，向教师呈现相关的全部或部分内容，提供自动干预，为促进教师的专业知识、专业技能和专业结构的不断更新、演进和丰富而设计与开发的基于网络的、供教师进行自主学习、交流和反思的计算机软件系统。中职教师专业发展的自适应学习平台主要具备以下特点：第一，其使用

对象为中职教师；第二，其使用技术是自适应学习技术；第三，其设计目的的主要是促进教师的专业知识、专业技能和专业情意不断更新、演进和丰富；第四，该平台是基于网络、通过计算机软硬件系统搭建的，便于教师的学习、交流、反思等活动。

课题诠释：

本课题研究的是昆山市新入职 5 年内的中职教师在专业知识、专业技能和专业情意三个方面的发展，树立正确的教师专业发展观、寻找适合昆山市职业教育教师专业发展的新机制，构建中职教师专业发展的自适应学习平台，使入职五年内（含五年）的教师迅速成长为普通的优秀教师。

（四）理论基础与实践依据（与课题相关的理论及典型性实践梳理分析）

1. 需求层次理论

1943 年，美国心理学家马斯洛（A. Maslow）出版了《人的动机理论》一书。人类需求的五层次理论（Maslow's Hierarchy of Needs）就是出自在这本书。它们分别是：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求以及自我实现需求。其中最低层次的需求是生理需求，最高层次的需求是自我实现的需求。缺乏自我实现，人就会觉得自己的生活是空虚的。有自我实现需求的人，就会竭尽所能，克服各种困难。最低层次的需求是生理需求。马斯洛认为，当一个人为生理需要所控制时，其他需求则显得不那么重要。人只有在低一级别的需求得到满足后，才会追求更高级别的需求。根据马斯洛的需求层次理论，相关部门要了解教师当前需求、紧迫需求，有针对性地采取激励手段，才能实现教师专业发展的有效提升^[29]。



2. 终身教育理论——教师专业发展的阶段性与终身性

保罗·朗格朗认为，一个人有了一定的知识和技能便可以终身应付自如的观念已经过时。教育的真正意义不在于获得一堆知识，而在于个人的发展和作为连续经验的结果得到越来越充分的自我实现。由此，当前教育改革的目标，首先是组织适当的结构和方法帮助人在其一生中保持学习和训练的连续性，同时使每个人通过多种形式的自我教育真正和充分地成为自己发展的对象和手段。

这也是终身教育的总的概念范畴。他认为，终身教育的含义和重要意义主要体现在下述方面。

教育过程必须持续地贯穿在人的一生之中。因此，在人生发展的每一个阶段，每一个关键时期，教育都具有极其重要的意义。它可使人生的每个过渡时间都丰富充实并使之成为人生前进道路上的进步阶梯。

成人教育作为终身教育的一部分和一种非强制性的教育，有利于进行教育革新，从而为解决当代社会严重的代沟问题提供了合理的方法。

终身教育没有固定的内容，其重点就是要养成学习的习惯和获得继续学习所需要的各种能力，即所谓“学会学习”。因而它没有固定的方法，而是提倡动用多种方法，并注重吸收校外环境中形成的经验。

终身教育可通过扩大人们在学习、训练、专业进修和获得资格等方面的前景抑制课程和教学方法的革新创造等障碍。

终身教育贯穿于个性发展的始终，注重个性发展的统一性、全面性和连续性。它是由各个相互联系、相互依存的校内外教育组成的统一的有机体。

总之，终身教育是“一系列很具体的思想、实验和成就，换言之，是完全意义上的教育，它包括了教育的所有各个方面，各项内容，从一个人出生的那一刻起一直到生命终结时为止的不间断的发展，包括了教育的各个发展阶段各个关头之间的有机联系”^[30]。

3. 唯物辩证法内外因辩证关系原理

内因与外因是表明事物运动发展动力关系的哲学范畴。内因是事物变化发展的内在原因、内部矛盾；外因是事物变化发展的外部原因、外部矛盾。那么，二者分别处于什么样的地位，又存在什么样的关系呢？毛泽东在《矛盾论》中，对内、外因关系进行了系统的论述。“唯物辩证法的宇宙观主张从事物的内部、从一事物对他事物的关系去研究事物的发展，即把事物的发展看做是事物内部的必然的自己的运动，而每一事物的运动都和它的周围其他事物互相联系着和互相影响着。事物发展的根本原因，不是在事物的外部而是在事物的内部，在于事物内部的矛盾性。任何事物内部都有这种矛盾性，因此引起了事物的运动和发展。事物内部的这种矛盾性是事物发展的根本原因，一事物和他事物的互相联系和互相影响则是事物发展的第二位的原因^[31]。”“单纯的外部原因只能引起事物的机械的运动，即范围的大小，数量的增减，不能说明事物何以有性质上的千差万别及其互相变化。事实上，即使是外力推动的机械运动，也要通过事物内部的矛盾性^[32]。”“外因是变化的条件，内因是变化的根据，外因通过内因而起作用^[33]。”

（五）研究目标与内容

1. 研究目标

- （1）厘清昆山市中职教师专业发展的内容和需求。
- （2）提出昆山市中职教师专业发展新机制。
- （3）构建昆山市中职教师专业发展的自适应学习平台。

2. 研究内容

（1）昆山市中职教师专业发展的现状及存在的问题的调查与分析研究
通过问卷调查、调研（包括课堂听课、说课和教师访谈）等途径，从职业教育教师的专业知识、专业技能和专业情意三个方面研究，得到昆山市中职教师专业发展的现状的第一手资料。

（2）影响中职教师专业发展的因素研究

围绕研究目标，学习与借鉴学术界的研究思路与方法，搜集文献、整理文献，从中职教师的个人（教师性别、教龄、学历背景、心理等因素）、外部环境（教学对象、行政机制）两个维度厘清影响昆山市中职教师专业发展的因素。

（3）中职骨干、特级教师专业发展的成长路径研究

通过问卷调查、现场访谈、文献研究法来展开研究，力求真实客观展现苏州职业教育骨干教师、特级教师的专业成长之路，总结成功经验，为制定昆山市中职教师专业发展的新对策、新机制提供有价值的启示。

（4）提出昆山市中职教师专业发展的新对策、新机制

根据教师发展螺旋上升的特点和入职五年内的教师每一年的特殊性，学校和昆山市教研室提出个性化教师发展外部驱动的行政机制，主要表现在按教龄、学历背景区分课堂评价的重点、每年发展的目标等，教师根据自身情况制定自主发展计划。

（5）构建昆山市中职教师专业发展的自适应学习平台

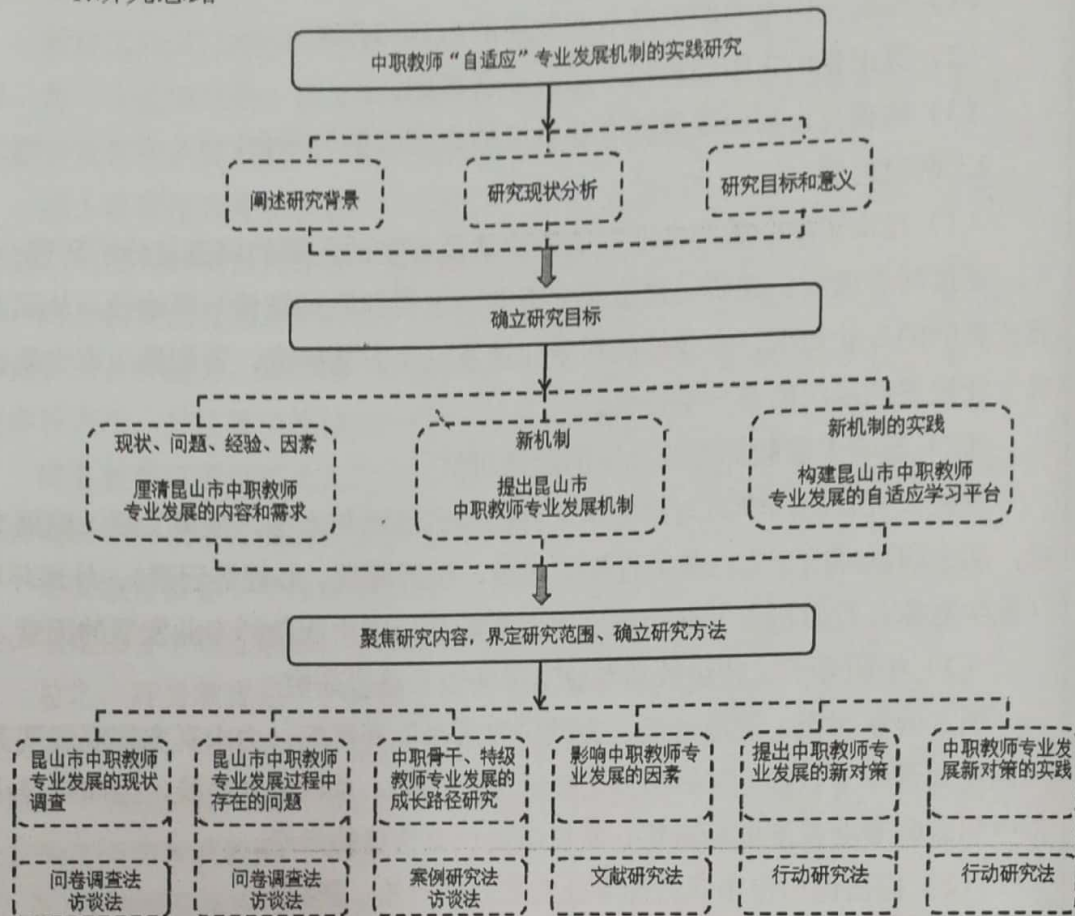
开发利用自适应学习技术形成教师发展的“螺旋式”上升的有效发展通道的昆山市中职教师专业发展的自适应学习平台，该平台的使用者定位于入职五年内的教师，慢慢向其他年龄阶段的老师推广。

3. 研究重点、难点

- （1）重点是昆山市中职教师专业发展新对策、新机制研究，帮助教师树立正确的教师专业发展观。
- （2）重点是构建昆山市中职教师专业发展的自适应学习平台；
- （3）难点是选择合适的算法实现自适应学习，实现教师发展的“螺旋式”上升的通道。

(六) 研究的基本思路、方法与计划安排

1. 研究思路



2. 研究过程

本课题分四个阶段进行研究，循序渐进，稳步推进。

(1) 准备阶段：整体设计，建构框架，开题研讨。(2017.9—2018.12)

- ①召开课题研究准备会；
- ②成立课题组，明确分工职责；
- ③做好前期调研，分别收集、整理有关文献资料，请有关专家指导；
- ④制定课题研究计划和方案，启动课题研究。

(2) 实施阶段：组织实施，全面推进。(2018.12—2019.9)

- ①做好课题研究计划预案，在做中推进和完善课题研究。
- ②定期召开研讨会或网上交流、组织课题成员外出学习，总结交流经验，及时撰写阶段性成果报告。
- ③邀请有关专家现场指导。
- ④广泛听取意见，修改并完善研究方案，及时调整研究计划。
- ⑤确定研究对象，采用观察法、访谈法等进行个案研究，及时整理和分析

资料。

(3) 深化阶段：突出重点，攻破难关（2019.9—2020.12）

①2020年6月进行中期评估，归纳、分析、反思、总结取得的阶段性研究成果和研究过程中存在的问题。

②形成工作小结，撰写阶段性报告，收集整理实验资料。

③邀请教育专家、技术专家现场指导突破难关。

④收集平台研究过程资料和成果，分类保存，撰写阶段性成果文章。

⑤对研究对象采用观察法、访谈法等进行个案研究，及时整理和分析资料。

(4) 总结阶段，撰写总结，课题鉴定。（2020.12—2021.6）

①全面总结研究工作，完成结题报告；

②收集数据，进行分析；

③整理教师专业化发展典型案例资料；

④收集、汇编课题相关资料、论文集；

⑤组织推广教学活动、展示成果；

⑥邀请有关专家，举行结题鉴定会。

(七) 预期成果

序号	完成时间	成果名称	成果形式	负责人
1	2019.7	昆山市中职教师专业发展的现状	研究报告	王星星
2	2019.9	昆山市中职教师专业发展存在的问题	研究报告	胡月霞
3	2020.4	苏州职业教育骨干教师、特级教师的专业发展之路	案例集 论文	乔梦婷
4	2020.8	昆山市青年教师“一二三”考核工程和“教坛新秀”、“教学能手”的相关规定（滚动修订），青年教师培养方案	政策文件	查维康
5	2020.9	构建地方特色的中职教师专业发展新机制——以昆山中职教师为例	论文	孙玉丽
6	2021.1	昆山市中职教师专业发展的自适应学习平台	在线学习平台	花艳 唐蒙蒙
7	2021.4	课题结题、成果鉴定	结题报告	孙玉丽
8	2021.4	课题论文	论文集	孙玉丽

(八) 研究任务分工

课题主持人：孙玉丽，高级讲师，硕士，省职教论坛获得二等奖，省教学大赛获得二等奖，负责课题申请、课题结题申报、课题研究及课题组成员交流协调工作。

并列课题主持人：查维康，高级讲师，本科，昆山市教育局教学研究室，负责课题研究计划制定与实施，昆山市教师发展政策修订和实施。

课题组成员：胡月霞，讲师，硕士，负责课题材料、理论收集，设计调查问卷，方案设计。

课题组成员：王星星，助讲，硕士，负责花桥商务城中专教师专业发展调查、访谈及政策实施建议研究。

课题组成员：花艳，讲师，本科，负责一中专教师专业发展调查、访谈及政策实施建议研究，负责和企业协调沟通。

课题组成员：乔梦婷，讲师，本科，负责二中专教师专业发展调查、访谈及政策实施建议研究。

课题组成员：唐蒙蒙，讲师，硕士，国家级教学大赛获得二等奖，负责和企业协调沟通、提供技术支持。

(九) 经费预算及用途

序号	金额	用途	序号	金额	用途
1	2000	论文发表费用	4	2000	开题、结题材料印刷、文具准备及相关费用
2	2000	专家讲座及相关费用	5	1000	教科研书籍及学术刊物订阅费用
3	2000	课题组成员参加学术会议	6	10000	技术开发费用
			合计	19000 元	

(十) 主要参考文献

[1] 国务院办公厅.国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010-2020年)[DB/OL].
http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_838/201008/93704.html,2016-03-11.

[2] 教育部.教育部关于印发《教育信息化十年发展规划(2011-2020年)》的通知[DB/OL].
<http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3342/201203/133322.html>,2016-03-11.

[3] 国务院. 国务院关于积极推进“互联网+”行动的指导意见[DB/OL].

- http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-07/04/content_10002.htm,2016-03-11.
- [4] 黎加厚. 迎接“互联网+”时代的教师专业发展[J]. 中小学信息技术教育, 2015(10):8-10.
- [5] 金陵. 大数据与信息化教学变革[J]. 中国电化教育, 2013(10):8-13.
- [6] 中国互联网协会互联网教育工作委员与知萌咨询机构《2017-2018 中国互联网教育发展趋势报告》
- [7] 教育部. 教育部关于深化中小学教师培训模式改革全面提升培训质量的指导意见[J]. 中小学教师培训, 2013(7):26-27.
- [8] 陈向明. 教师专业发展和学习为何要走向“校本”?[C]. 上海国际课程论坛. 2013.
- [9] 瞿葆奎. 中国教育研究新进展. 2004[M]. 华东师范大学出版社, 2006.
- [10] 罗清水. 终生教育在国小教师专业发展的意义. 见: 自叶澜、白益民等. 教师角色与教师发展新探. 北京. 教育科学出版社, 2001. 224
- [11] 叶澜等. 教师角色与教师发展新探. 北京: 教育科学出版社, 2001. 208
- [12] 张祥明. 对教师专业发展评价的重新审视[J]. 教育评论, 2002(1):24-27.
- [13] 郝立宁, 赵树彬. 高职教师专业发展的内涵[J]. 职业技术教育, 2007(1).
- [14] 刘健, 王桂英. 高职教师专业发展中实践能力提升的理论与实践[J]. 中国职业技术教育, 2012(24):76-79.
- [15] 王玉苗, 刘冬. 缄默知识能够促进职业教育教师的专业发展[J]. 教育与职业, 2006(12):72-74.
- [16][20] Melvin D. Miller. Principles and a Philosophy for Vocational Education [M]. Washington, D.C. Columbus, 1985.
- [17] 周蕖. 中外职业技术教育比较[M]. 人民教育出版社, 1991.
- [18] 吴全全. 职业教育“双师型”教师基本问题研究[M]. 清华大学出版社, 2011.
- [19] Allen, David. Instruction of American Vocational Education[C]. Melvin L. Barlow. The Philosophy for Quality Vocational Education Programs: Fourth Year book of the American Vocational Association. Washington, D.C. Assiciant, 1974.
- [21] Newcomb, L.H. The Humanistic Teacher[C]. Aleene A. Vocational Instruction. Arlington, VA: American Vocational Association, 1979.
- [22] 赵志群. 职业教育与培训学习新概念[M]. 科学出版社, 2003.
- [23] 唐智彬, 石伟平. 职业教育教师专业发展的校企联合支持模式初探[J]. 教育与职业, 2009(2):13-15.
- [24] 和震. 中等职业学校教师素质状况与提高策略[J]. 教育研究, 2010(2): 84.

- [25] 郑秀英, 郑秀春, 姜广坤, 周志刚. 论高职教育教师专业发展中存在的问题及对策[J]. 中国高教研究, 2010(6).
- [26] 傅道春. 教师的成长与发展[M]. 教育科学出版社, 2001.
- [27] 任学印. 教师入职教育理论与实践比较研究[D]. 东北师范大学, 2004.
- [28] 叶澜. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京: 教育科学版, 2001.
- [29] 刘国飞. 基于教师专业发展的教师评价研究[D]. 2017.
- [30] 吕星宇. 保尔·朗格朗终身教育理论及对我国终身教育制度建立的启示[J]. 当代继续教育, 2007, 25(3):16-19.
- [31] [32] [33] 毛泽东. 矛盾论[A]. 毛泽东. 毛泽东选集(第一卷) [C]. 北京: 人民出版社, 1991. 301-302.

四、专家评议要点：对研究方案逐项进行可行性评估，并分别提出意见和建议，限 1000 字。

评议专家组签名

年 月 日

五、重要变更：对照课题申请书、结合评议专家意见所作的调整，限 1000 字。

课题主持人签名

年 月 日

六、课题主持人所在单位意见(高等职业技术学院由其科研管理部门签署意见):

盖章

年 月 日

七、市职业教育教研机构或高等职业技术学院审核意见:

盖章

年 月 日

八、省职业教育教学改革研究课题管理办公室审定意见:

盖章

年 月 日