

打造高水平职业院校区域性师资培训基地的探索与实践

——以吉林省师资培训为例

张艳平 王东

(吉林省教育学院 长春市职业与成人研究指导中心)

摘要: 如何依据政策引导,促进“三教”改革,如何紧跟时代步伐,促进教师成长?如何设计培训项目,促进教师积极参与培训,有效实施教学?打造高水平区域性培训基地,精准设计培训项目、规划培训课程,有效推进和发展职业学校教学改革,是解决如上问题的有效途径。职业院校教师成长离不开职业院校师资培训。打造高水平区域性师资培训基地是落实国家政策,引导职业院校发展,布局区域培训,规划师资队伍,提升教师队伍素质的具体体现。打造高水平区域性师资培训基地是有效实施教学的有力保障,是管理的可靠依据,是课堂教学有力支撑,是教学改革的排头兵,是教学的实验田。所以,在《国家职业教育改革实施方案》(以下简称方案)引领下,在国家、省统筹规划引导下,打造高水平职业院校区域性师资培训基地,打造出一支能力高、业务强、方法精的中职学校专业化教师队伍,不断实践探索出职业院校区域性师资培训的路径和方法。

关键词: 区域性有效实施实践探索

新时期,在国家统筹管理、省级项目实施下,吉林省中职学校师资培训需要在国家政策引导、职教专业发展、市场专业需求上建立起行而有效的区域性培训体系,引导中职学校从管理到实践紧随市场经济发展需求,从而体现出职业教育的真正价值。

一、以国家政策为依据,布局区域教师培训项目

《教育部、财政部关于实施职业院校教师素质提高计划(2017-2020年)的意见》中提出的目标任务是在2017-2020年组织职业院校教师校长分层分类参加国家级培训,带动地方有计划、分步骤实施五年一周期的教师全员培训,提高教师“双师”素质和校长办学治校能力;支持开展中职、高职、应用型高校教师团队研修和协同创新,创建一批中高职教师专业技能创新示范团队;推进教师和企业人员双向交流合作,建立教师到企业实践和企业人才到学校兼任职教常态化机制,通过示范引领、创新机制、重点推进、以点带面,切实提升职业院校教师队伍整体素质和建设水平,加快建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化的“双师型”教师队伍。《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》目标任务有“教师培养培训的内容方式不断优化,教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升,为发展更高质量更加公平的教育提供强有力的师资保障和人才支撑。落实师德教育新要求,增强师德教育实效性。提升培养规格层次,夯实国民教育保障基础。改善教师资源供给,促进教育公平发展。创新教师教育模式,培养未来卓越教师。《实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)》的主要目标是发挥示范引领作用,带动地方健全完善职业院校教师培训体系和全员培训制度,打造高水平、高层次的技术技能人才培养队伍。创新培训方式,重点支持骨干教师、专业带头人、名师名校长和培训者等的能力素质提升。教师按照国家职业标准和教学标准开展教育教学、培训和评价的能力全面提高,分工协作进行模块化教学的模式全面实施,“双师型”教师和教学团队数量基本充足,校企共建一批“双师型”教师培养培训基地,现代职业教育师资培训体系基本健全。《方案》规定落实教师五年一周

期的全员轮训制度,探索组建高水平、结构化教师教学创新团队,教师分工协作进行模块化教学,发挥师范院校主体作用,加强教师教育体系建设。

根据《方案》,国家、省制定了相应的师资培训项目计划,吉林省在保证完成国家、省师资培训任务的同时,着力打造具有区域特色的师资培训项目。综合各方面内容,吉林省中教师资培训主要从理论到实践,从基础到技能分层分类逐步实施,从个体发展到整体提升,分级体现。

(一)层次清晰。实现管理与业务分开,能力提升与课堂实践分开,素养提升与技能提升分开,体现基础课与专业课教师融合,理论基础与实践技能融合,教师素养与课堂教学融合的“三分开三融合”培训体系。

(二)类别有序。一是实施学校管理培训架构。主要有校长培训、教学管理、学生管理、后勤管理、科研管理等;二是实施专业能力提升架构。有专业(学科)带头人、市级骨干教师、专业教师专项能力提升培训;三是专项专题培训架构。如新入职教师培训(3-5年),班主任工作室建设专题培训,教学诊断与改进、课堂教学能提升、心理健康教育指导培训;四是学科建设新标准培训架构。中职学校十科新标准规范落实(语文、数学、外语、思政、体育、信息技术、历史、艺术、物理、化学)培训,逐年逐步实施;五是“双师型”教师提升实施培训。在《方案》中明确规定“双师型”教师(同时具备理论教学和实践教学能力的教师)占专业课教师总数超过一半。其中第十二条规定:多措并举打造“双师型”教师队伍。吉林省培训主要进行“双师型”教师企业实践能力提升培训。吉林省师资培训是国家、省开展师资培训的有力补充,通过国家、省、市、校四级联动,才能有效地实施完善中职师资培训,更大的发挥职业教育师资培训的作用。市级师资培训的重点是时间短,内容新,紧跟经济发展需要,重在为教师需求做培训。培训项目的设计,如何能成功实施培训,关键看课程内容。

(三)理念引领。在培训建设上,针对职业院校教师发展,设计有特点、有内涵、有创新、有活力的师资培训。在培训理念上,力求做到在思想上引导,在专业上创新,在成长上规划,在实践上体验。做有温度、有方法、有技术、有实践、有研究的“五有”培训。培训本着提升、成长、发展的原则有效实施。

二、以区域发展为根基,设计培训项目课程

培训项目按培训周期设计完成后,在实际实施过程中,课程内容如何选择,如何做好。课程是否符合项目的需求,直接决定培训项目的成败,课程内容决定项目完成的结果,课程内容的设计尤为重要。课程内容的关键在于是否适用,是否是教师非常需要的,急需解决的,是否适应区域专业发展的。所以,在培训项目执行过程中要做好充分准备。培训过程分为培训前、培训中、培训后进行设计,在培训前,吉林省做了如下努力。

(一)调研先行,需求定培。为了掌握吉林省职业院校教师基本信息及培训信息,2018年自主研发了吉林省职教教培两端管理平台(电脑端、手机端)系统,通过系统有效地记录教师培训信息,从这些信息进行深层次的分析和挖掘,找到对教师发展有利的信息,从而深度了解师资队伍建设情况,为年度培训计划提供依据。辅助培训参培教师,指导定制培训主题,明确教师能力提升方向。通过系统辅助教师培训及相关工作的多角度调研,为培训工作的开展提供了强有力的数据依据。发布问卷进行调研,管理教师培训档案,按照不同的维度进行教师培训数据分析。借助系统能够及时统计、分析吉林省师资培训情况,掌握职业院校教师成长路径、培训情况,做到及时反馈、跟踪成长。在培训项目开始前,利用吉林省职教教培平台发布有针对性的调查问卷,整理后依据参培教师的需求制定培训项目课程内容。

(二)量身定制,精心备培。每个培训项目在课程在充分调研的基础上,在管理者的统筹安排下,予以分门别类地整理,制定出详实的、精准的培训课程。按照“激发、规划、引导、实践”的原则进行设计。培训课程坚持以培训者为中心,浑然一体,有利于以实际需求为导向进行培训。课程以激发参培教师的教育情怀为主要内容的德育渗透,规划参培教师的未来可持续发展的路径和方法,引导参培教师学习项目实施、方法改革、信息技术应用等以能力提升为主的课程内容,当堂组织课程设计实践总结提升培训内容,实践体验过程方法,团结合作完成设计并展示成果。在“职业院校管理人员能力提升培训”项目中分职业院校校长书记班、教学管理、德育管理、综合四期实施,一期为“校长、书记班”,课程为“长春发展战略、职业教育山东模式、东北地域文化故事与文化自信、基于产业链与人才链深度融合的高职产业学院建设研究”;二期为“教学管理班”,课程为“培训职业院校教师教学能力比赛领导力提升策略、有效课堂认证标准与流程、新时代职业院校内涵建设创新的实践与思考、科研课题申报与建设”;三期为“德育管理班”,课程为“职业教育发展与高技能人才育成、职业院校班主任带头人工作室建设、新时代背景下职业院校思想政治教育的实效性、职业院校学生积极心理构建”;四期为“综合班”,课程为“新时代职业教育改革创新与高质量发展、现代学徒制中国实践、国际比较与

未来展望、职业教育高质量发展背景下三教改革的使命与路径、职业院校发展的核心竞争力、职业教育产教融合实践探索(方向)、区域职业教育对比与职业教育样板城市建设(方向)、校园安全法律风险防范与突发事件处理、职业教育质量保障与评估(方向)、新职业教育法推动职业教育高质量发展、职业教育新法新规及适应性”。培训班分层分类进行培训,综合系统实施,张弛有度,细化形式,精准设计课程,达成培训目标。又如“吉林省市级骨干教师课堂教学能力提升培训”的培训项目课程设计中,其课程有“如何理解有温度的教育、骨干教师的发展路径与方法、作为一名骨干教师如何做好科研项目的实施与管理、作为一名骨干教师如何做好沟通、作为一名骨干教师如何利用信息化手段进行教学、各种教学平台在实际教学中的应用、体验式学习让教与学更轻松、教学设计实践、以小组为单位分享教学设计”等课程。充分体现了吉林省职业院校师资培训理念,做到了有温度、有方法、有实践、有技术、有研究的“五有”培训理念。

(三)研磨内容,精准施培。研磨内容分课程方法、策略、信息技术手段、活动方案等。良好的开端就是成功的一半,培训前,与培训讲师反复研磨,从课程的内容到活动的设计,从活动设计到每个问题的解决,都是坚持以培训者为中心设计培训内容,为课程进行做好充分的准备。在教学方法上,为了让参培教师容易接受,与培训讲师一起设计课程教案、课件、活动场景。自2018年以来教师培训项目,引进了企业培训模式,但不是单纯的企业模式,而是将企业培训模式与教育培训形式融合形成新的教育培训模式——体验式培训模式。为了更好的实施教学,无论是思想上,还是行动上,都让教师有一个全新的体验,将体验式培训发挥到极致,让教师真正有所收获,有所转变,能够更好的实施教法改革,在培训中找到自信,找到自我,找到实现自己的价值。在信息技术上,注重应用过程,体现应用价值,将易学的、实用的信息技术应用模块应用到教学中,让信息技术真正成为教学的工具,成为辅助教学的神器,而不是弃之可惜,食之无味的鸡肋。

三、以教师参与活动为目标,助推培训内容迁移

区域性师资培训,需要有地方特色,职业教育是为地方经济服务的,师资培训就是为职业学校教师发展成长服务的。培训项目及课程内容需要符合专业发展,适应教师能力需要,为更好的实施教学打基础,明确方向,指引未来,走实际应用的路线。所以,我们的培训课程具有激发、规划、引导、实践等特点。

(一)方法有效,激发学习兴趣。培训中,以项目为引导,采取行动导向、体验式教学实施培训,辅以体验活动贯穿始终来完成培训任务。培训过程中每个环节的实施都做到精准到位,处处有惊喜,环环有深意。每一个活动参培教师都是主动参与,总结时主动发言。整体培训中自然而不生涩,活跃而不做作。培训过程环环相扣,浑然一体,首尾相连,自成体系。

(二)策略得当,规划培训环节。需要才是最好的,未知才是需求的,沟通才能是完美的,精准定位,策略得当,有的放矢才是师资培训的最佳选择。当下,各种各样的信息技术手段,教学应用平台,如雨后春笋,不胜枚举。魔灯教育、超星、蓝墨云班课、钉

钉、企业微信等各种各样的平台。在琳琅满目的手段平台中，什么样的信息技术手段、操作平台，适合教师授课呢？在师资培训中，这个问题一直困扰着培训管理者，培训者需求面宽、量大，在设计课程时也反复推敲，我们不能面面俱到，样样都学，一是时间不够用；二是不能背离我们培训的初衷。经过与培训讲师的反复研磨，我们从实际出发，选择一种应用广的操作平台，将在授课过程中能够应用得到的技能点，以项目的形式来引导，培训讲师，将每个模块制定以活动的形式展开，从实际出发，经小组为单位，每个小组拿出一节课，全部小组成员参与，将平台应用到极致，从而达成实际应用的能力。举一反三，相应的平台也就不教自通。不管什么平台，什么手段，只要是操作熟练，应用得当，就是最好的。用一种就让其懂一种，用好一种的策略实施，以实际应用为出发点，简化难度，达成应用广度。

(三) 总结体会，引导培训过程。培训结束总结时。每组的发言的谈话中，道出培训活动中组间的学用需求，也看出培训结束后组间的比拼热情。特别是参培教师所提交的培训心得中，让人感到一种真诚、认真、朴素的气息，字里行间都是满满的收获。培训过程中虽然没有太多知名专家的传经布道，虽然都是培训讲师的亲身体验，但仍给参培教师带来了新鲜的“空气”，带来了不一样的课堂环境。在培训中，参培教师真正感受到了他们就是学生，培训讲师就是他们工作岗位上的自己。换位的效果改变了以往的培训模式，也增加了教师课改的动力。

(四) 转变态度，实践内容迁移。随着培训的深入，近两年来，项目逐步得到参培教师的认可。培训过程中有思想的提升，德育的渗透，新方法的尝试，有项目的分解，活动的融合，信息技术手段的综合运用，有课后实施经验的分享，每一步的实施都是经过深思熟虑，为参培教师能及时地将培训内容应用到实际教学中去，打下了坚实的基础。参培教师在实践中得到验证，在教学中收获信心，实现了培训内容的迁移，教学质量的升华。参培教师真正体会到所参加的培训是有温度的施展才华的教育，是在做科研引领教学实施的教育，是在做不断改进教学方法扎实推进教学的教育，是在做运用信息技术支撑线上线下结合的教育，是在做不忘初心、方得始终的情怀教育。

四、为师资培训保驾护航，基地培训成绩突显

师资培训的初衷是引导职教教师认清当前职教发展形势，明确职教教师发展方向，掌握有效的教学方法，熟练运用先进的信息技术支撑课堂教学，助力教师成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的四有好老师，成为能有效调动学生的学习动力，为职校学生打下坚实的就业、升学等可持续发展的基础引路人。

(一) 2019—2021年连续实施“职业院校教师课堂教学能力提升培训”培训项目，取得了明显的实效。通过数据分析，近五年对比，在吉林省中职教师参加国家、省教师教学能力比赛中，教师在参加人数、获奖次数、成绩水平等方面都呈上升趋势，优势明显。如下图：

(二) 2018年以来，通过“班主任工作室成员能力提升培训”、“职业院校班主任能力提升研修”培训项目，近五年参加省、国赛班主任基本功大赛和班主任能力比赛的吉林省中职教师也取得了较为理想的成绩。如图：

“双师型教师专业能力提升培训”培训内容与职业资格证和“1+X”能力等级证书结合，吉林省“双师型”教师专项培训获得资格证率创新高，中职教师在心理健康培训、电子商务专业培训、财经专业培训等专项培训技能提升的同时也顺利地考取了相应的职业资格和能力等级证。

参赛成绩的稳步提升，大大地调动了教师的积极性。行而有效的区域性培训体系按照教师需求组织培训，按照职业教育的发展规律有条不紊的实施培训，中职教师会越来越适应市场需求，能够培养出更多的符合实际需求的复合型技术技能人才。

五、改善培训现状，解决师资培训不良现象

传统观念左右思想，认为培训是走过场，不认真对待，没有足够地认识到培训的重要性。为了解决这些不利于职业教师发展的问题，我们改变培训模式，变大水漫灌为细水滴滴；改变培训法，变讲授为情境、导学、小组合作探究、行动导向等方法实施培训，改变培训策略，变主次为平等。随着职业教育的变化，打造高质量师资培训基地，改变培训模式、变革培训方法，培训内容对实际教学的作用，以及参培教师的反馈，越来越多的参培教师认识到了开展职业学校师资培训的重要性。培训基地建设就是要坚持政策思想引导教师专业发展，理论强化技能发展，通过培训，让教师找准方向，施展才能，通过培训筑牢教师信仰之基，补足教师精神之钙、把稳教师思想之舵。

参考文献：

- [1] 高职院校“双师型”教师专业素质偏低的原因解析及提升策略[J]. 苏玉玲, 翟志华. 南宁职业技术学院学报. 2021(06)
 - [2] 高职院校专业带头人专业化的制度制约及优化路径[J]. 王亚南, 邵建东. 高等工程教育研究. 2019(02)
 - [3] 将创新创业教育贯穿于高职院校人才培养全过程[J]. 谭婕娟. 中国商论. 2018(29)
 - [4] 高职院校师资队伍建设的现状及应对策略——以汕尾职业技术学院为例[J]. 王远远. 山东商业职业技术学院学报. 2017(05)
 - [5] 高职专任教师能力培养模式探索与实践——以天津现代职业技术学院“四八五”能力培养模式为例[J]. 东方. 新疆职业教育研究. 2017(02)
 - [6] 高职院校师资队伍多元化建设与协同创新路径研究[J]. 杨彦. 高等工程教育研究. 2016(02)
 - [7] 多重角色定位视角下高职院校师资队伍建设实践探索
 - (J) 张涛教育 教学论坛. 2015.(05)
- 作者简介：张艳平，副教授，吉林省教育学院
王东，高级教师，长春市职业与成人研究指导中心