

基于全员培训的中职教师能力 提升模式探索与实践

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视职业教育，强调“加快构建现代职业教育体系，培养更多高素质技术技能人才，能工巧匠”，将职业教育摆在了前所未有的突出地位，而提升职业教育人才质量的关键是教师队伍建设，就我校为提升学生护考通过率进行的教育教学改革问题、专业教师数量不足等问题，进而在 2017 年对甘肃省内 81 所中等职业学校师资队伍现状，采用调查问卷，查阅文献的方式进行了调研，发现甘肃省中等职业学校普遍存在着教师队伍老化，没有形成梯队，师资结构不合理，综合能力薄弱，专业教师数量不足，教师缺乏团队凝聚力等诸多制约中等职业学校发展的关键问题，就此，课题组进行了认真的思考和研究。

一、成果简介

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。教师大计，师德为本；建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、配置均衡、充满活力的教师队伍是职业教育可持续发展的关键。作为职业教育的主力军，中等职业教育承载着培养与我国社会主义现代化建设要求相适应，德、智、体、美、劳全面发展，具有综合职业能力，在生产、服务一线工作的高素质劳动者和技能型人才。随着我国职业教育的快速发展，我国西部地区尤其是甘肃省中等职业

学校师资队伍建设中，存在的问题集中表现在着教师专业能力薄弱，学历合格率低，文化课、专业课比例不当，“双师型”教师数量不足，学生培育质量普遍不高等方面。基于此，课题组于2017年分别立项甘肃省教育厅教改课题“甘肃省中等职业教育教师师资队伍发展与研究调查”和第二届人卫杯全国护理课题“提升护士职业资格考试辅导效能的改革”，通过研究提出了“制度规范、考核牵引、一中心（师德培养为中心）、两强化（强化双师素质、强化业务能力）、两突出（突出全员培训、突出团队建设）”的师资能力提升模式。

经过前后三年多的实践，证明该路径能够助力中等职业学校打造了一支思想政治素质过硬，专业知识和专业技能强，结构合理的师资队伍。涌现出了以吕建伟老师为代表一批教书育人的优秀教师。教师业务水平逐年提升，取得了以教改论文、研究报告、教材、教学竞赛奖项等为代表的一批标志性成果，教学质量显著提升。本成果是学校在实践中获得的教学成果，对中等职业学校师资队伍建设具有示范作用和较强地推广应用价值。

二、成果主要解决的教学问题及解决教学问题的方法

问题一 教师综合能力不足、青年教师岗位能力薄弱。

解决方法 一是制度规范，完善继续教育证书制度，制定了教师岗位职责。实行教师资格认证制度，鼓励教师定期参加培训，更新知识，提高实践技能，采取宽进严出的办法，加快中等职教师学历达标进程，根据教育部《关于建立中等职业学校教师到企

业实践制度的意见》精神，出台相关管理办法，安排非师范类院校毕业和无实践经历的专业课教师，到相关企业进行阶段性实践锻炼，提升实践能力。同时，积极鼓励教师参加各种专业等级培训和技能鉴定，获取相应证书，提高“双师型”教师的比例。二是考核牵引 立足全员培训、建立教师培养培训考核评价制度，将教师参加进修学习、专业培训记入教师业务档案，作为教师专业技术职务评聘的重要依据。三是以教学能力比赛为抓手，通过参加职业院校教师教学能力大赛，形成了优秀教师率先突破，通过传帮带覆盖全员教师。通过比赛教师适应了新时代对技术技能人才培养的新要求，提升了课程思政的融入水平，践行了文化育人、实践育人。积极实践了项目教学、案例教学、情景教学；推行了“教学做一体化”教学，实践技能的示范和传授能力明显增强。加强了教学团队建设、提高了专业实践、课程开发、专业建设的教学能力，提高了信息技术应用能力。解决了教师教学综合能力不足的问题。实施“蓝青结对”青年教师培养计划，建立老中青教师队伍培养梯队，充分发挥学科带头人和骨干教师的“传、帮、带”作用，形成全员参与培训学习的大格局。通过结对子帮扶青年教师快速成长，同时为青年教师提供更多优质的的外出培训学习机会，打造一支业务能力超群、专业技术精湛的青年师资队伍，为中职教师队伍建设注入新鲜血液，发挥更大的能量，力争实现青年教师“一年入门，三年懂行，五年成为胜任本职工作的”优秀教师”，成为学校发展的主力军。

问题二 教师团队缺乏竞争力，教师凝聚力不强

解决方法：一是突出师资团队建设。

加强教师团队建设，强化团队合作意识，形成合力促进学校发展，如，×××学校形成以教学能力比赛为载体的教学竞赛团队，以科研科题研究为载体的科研团队，基于常规集体教育教学活动的教研团队，基于技能提升的以护理课教师+实训指导教师相结合的实践技能团队，各团队之间互补交流，进一步扩大引领示范辐射效益，创新团队合作机制，落实团队梯队建设，发挥老中青相结合梯队优势。引入竞争机制，通过示范课、公开课、实训课以及应用技术成果推广等活动，激励青年教师争先进、争骨干、进梯队，以此增强教师教学科研能力，提高团队竞争力和凝聚力。立足校本培训，教研室通过校本教研活动如听、评、说、教案查评、集体备课等活动，共同研讨教学设计、专业建设、扩大引领示范辐射效益，实现教师全覆盖。解决了教师团队竞争力和凝聚力的问题。

问题三教师实践能力薄弱，师德师风建设落地不实。

解决方法 一是以“四有好教师”为标准，建立师德师风长效机制，通过宣传、监督、考核与奖惩相结合的工作机制，着力解决师德师风建设中存在的问题，引导教师在工作中“心”意践行社会主义核心价值观，牢牢守住课堂阵地，爱岗敬业，严谨治学、依法治教，履行“为党育人，为国育才”的初心使命。借助甘肃党建、学习强国学习平台、相关文件开展师德师风建设专题教育培训，帮助教师了解最新师德师风素质能力内涵及相关政策动态，

通过理论与实践相结合，升华教育理念，提高师德师风建设科学性，规范教师职业道德，切实做到教书育人，用正确的理想信念去感染年轻一代，促进学校教育教学质量的提高。二是以校企共建“双师型”教师培养基地为依托，强化双师素质。实施“双师型教师培养计划”，开辟双师型教师培养绿色通道，通过校企合作，建立教师实践技能培训基地，加强教师实践能力培养。“专业教师-走出去，行家能手—请进来”，学校积极争取培训项目，从相关行业聘请专家、行家能手，发挥传帮带作用，轮流安排教师到企业参加实践锻炼，实现教中做，做中学，有效提升教师综合素质，有效解决双师型教师实践能力薄弱和数量不足的问题。三是借助“基地培训+企业实践”的培训模式，强化教师业务能力。依据教材内容，开发设计项目课程以培养理实一体化教学的专业教师。

三、成果的创新点

（一）模式创新：构建了师资队伍能力提升模式

基于问题导向提出了“制度规范、考核牵引、一中心（师德培养为中心）、两强化（强化双师素质、强化业务能力）、两突出（突出全员培训、突出团队建设）”的师资队伍能力提升模式。

（二）方法和路径创新：提出了师资队伍全员培训的实施方法和路径——突出全员特色培训，打造精英团队

一是立足校本培训，实施全员分层培训：×××校实施专技人员“职业道德修养与自主专业发展”专项全员培训；“公共事务

管理与服务能力读本”全员培训，全面提高教师队伍整体素质，加快职业教育内涵发展；建立“青蓝工程”青年教师培养计划，双师型教师培养计划，骨干教师学科带头人培养计划、信息化教学实操综合能力教师全员培训。通过青蓝结对、观摩教学、教案查评、说课、听课、评课、岗位练兵，集体备课、教育教学研讨、名师专家入校授课等具体活动对教师进行有目的的分层式全员培训，以达结构优化，提升素质的目的。

二是科研水平是衡量学校教学质量的重要标准之一，本着“立足教学，以科研促教学”的理念，加强教师团队建设，强化团队竞争力和凝聚力，打造精英团队。×××学校形成基于教学能力提升的教学竞赛团队，基于科研能力提升的科研课题团队，基于开展常规教育教学活动的以教研室为单位组建同门课程集体备课的而形成的教研团队，基于技能提升的以护理课教师+实训指导教师相结合的实践技能团队，各团队之间进行展示交流，进一步扩大引领示范辐射效益，达到创新团队合作机制，落实团队梯队建设，发挥老中青相结合梯队优势的基础上，引入竞争机制，通过示范课、公开课、实训课以及应用技术成果推广等活动，激励青年教师争先进、争骨干、进梯队，提高团队竞争力和凝聚力。鼓励教师撰写论文、编写教材、申报课题综合提升教师教科研水平，提升教学质量，改变教师职称结构，稳定教师队伍；

三是利用为教师提供学习新成果、新理念，提素质、强技能

的优质国培、省培项目学习平台，开展教师素质提升培训需求调研活动，重视选派教师参加国培、省培项目，开眼界，促进教师的专业发展，树立终身学习目的，同时进一步深化教师国培、省培学习成果，扩大培训成果辐射面，结合教育教学实际情况，开展一人培训、多人受益活动，分享学习成果体会，营造了示范引领，携手共进的教师合作交流氛围，以促进教师共同进步、发展。

四是开放“移动图书馆”“学习通”等学习平台，提升教师信息化素养，积累教学资源，展现良好的教学效果；做好教师教科研成果及竞赛获奖信息登记和考核工作，并以此为依据作为教师年终业绩考核，评定优秀等级的依据，调动了教师参与科研，参与竞赛的积极性；

四、成果的推广应用效果

该成果通过 XXX 学校研究室在全校应用推广，最后向兄弟学校推广，实践证明该模式成效显著，师资队伍结构改善明显，教师能力提升迅速。

1.师德师风良好，践行教书育人的责任

学校形成了“爱岗敬业、严谨治学的良好氛围，教师的职业道德有了不同程度的提高，涌现出了象南华、何得平老师等一批德技双擎事迹突出的师德典型，形成了学校教育教学新风尚，影响和感动了周围很多人。

2.教师能力的提升促师资队伍结构改善明显

学校	2017年	2018年	2019年
X X X 学 校	教职工人数 100 人 专任教师教师 81 人 双师型教师 21 人 本科学历教师 75 人 高级职称教师 26 人 研究生学历教师 4 人	教职工人数 97 人 专任教师 80 人 双师型教师 23 人 本科学历教师 72 人 高级职称教师 25 人 中级教师 39 人 初级教师 16 人 研究生学历 5 人	在编教职工 93 人 专业技术岗位教师 82 人 高级教师 24 人 中级教师 45 人 初级教师 13 人 第一学历本科 36 人，继续教育获 取本科 教师 40 人， 研究生学历 6 人 双师型教师 23 人
XXX 校并中高职一体化办学			
	2020年	2021年	
X X X (校)	教职工：245 人 专业技术人员：203 人 正高级教师 4 人 高级职称 58 人 中级职称 116 人 研究生学历 9 人	教职工：470 人 专业技术人员：398 人 高级 87 人 中级 172 人 双师型教师：106 人 研究生学历 32 人 正高级讲师：6 人 外聘学科带头人和兼职教师 17 人	

3.教师教科研能力提高明显

2017-2021×X 校中职阶段教师在各级各类学术期刊发表省级以上论文 46 篇，参编教材 18 部，各级各类竞赛获奖 51 人次，州级拔尖人才 1 人，州级立项课题 4 项，省级课题研究 7 项，1 人获全国优秀园丁，3 位人获省级技术标兵称号。

4.学生质量明显提高

近年学生在甘肃省中等职业学校技能大赛、护理技能比赛中 64 名学生获省级奖。其中 2019 年 1 名学在全国职业院校学生技能大赛获国家级三等奖，实现了在国家级学生技能大赛获奖的零突破。

5.成果在中职兄弟学校推广和应用，效果明显

成果在 A 学校、B 学校、C 职专、D 学校得到了应用和推广，效果显著。

A 学校参与了我校成果调研，如下教师教科研（近三年）、竞赛获奖等情况：

教师结构	数量	科研、论文、竞赛	数量
专任教师	168 人	省级以上发表论文	83 篇
本科学历	128 人	编写教材	15 部
研究生学	40 人	科研鉴定验收	13 项
正高级职称	7 人	省级教学、护理技能比赛	160 人次
副高级	41 人	学生省级获奖	110
双师型	71 人	学生获奖等级 一等奖 23 人次、二等奖 33 人次 三等奖 43 人次	
其中：2018、2019 年 2 名学生获得全国护理技能大赛三等奖 2019 年教师团队在全国职业院校教学能力比赛中获三等奖			

总之，成果在研究和实践中，其理论具有科学性、指导性，其策略具有可行性、值得推广应用。