

2021 年江苏省职业教育类教学成果奖申报

校企校协作·职前后贯通·研训教融合

——打造高质量中职教师队伍的江苏实践

成果报告

成果完成人：庄西真、臧志军、聂伟进、彭明成、丁亮、贾伟、孙健
孙建波、张文胜、沈正峰、何晨阳、周如俊、王文静
许 婕

成果完成单位：江苏理工学院（全国重点建设职教师资培养培训基地）

江苏省太仓中等专业学校

江苏省丹阳中等专业学校

江苏省惠山中等专业学校

江苏省宿城中等专业学校

江苏省泰兴中等专业学校

江苏省灌南中等专业学校

中德诺浩（北京）教育科技有限公司

2021 年 9 月

一、背景问题

经济发展从高速增长转向高质量发展,需要庞大的知识型、技能型和创新型的高素质劳动者和技术工人队伍作为支撑,从中国的国情以及过去 40 年中国经济社会发展的经验来看,高素质劳动者和技术工人队伍的培养只有依靠大力发展高质量的职业教育。职业教育要想很好的完成为经济社会发展培养高素质劳动者和技术技能人才的任务,就必须有一支高素质的教师队伍。原因主要有三点。其一,教师是职业学校教育教学改革的直接实施者。其二,教师是最了解职业学校学生、跟学生接触最频繁的群体。其三,教师是推动职业学校自身创新发展的中坚力量。但在现实中,职教教师培养培训存在诸多难题,制约了高质量职教教师队伍的建设。

江苏理工学院是一所专门培养培训职教教师的高校,建校 30 多年来累计为全省职业学校培养了数以万计的优秀职教教师,是全国知名的职教研究和职教教师培养培训的重镇。2013 年,学校发挥这种优势,组织专门力量,以相关课题研究为抓手,对职教教师队伍建设情况进行调研,调研发现职教教师培养培训及其职教教师队伍建设存在以下四个方面的具体问题:

1. 中职教师专业发展缺乏理论指导。长期以来,我国的职教教师发展理论均学习自西方,对自身的实践关照过少。所以大多数理论谈起来头头是道,但跟实践关系不大。这直接造成大多数教师发展实践陷于经验的泥沼,总是处于有问题解决问题的应激状态。中职教师专业发展应形成宏观政策与具体实践相统一、理论素养与实践能力相统一、个体发展与组织发展相统一的理论架构,为职教教师队伍建设提供足够的理论支撑。

2. 中职教师在职培训缺乏规划引导。客观地说,相比普通高中教师,职教教师职业的社会声望存在一定差距,吸引力明显不足。许多教师入职后的职业目标意识淡薄,学校对教师的理想信念教育也缺乏足够的关心。这导致相当数量的教师不愿参加学习与培训,也导致各种培训的无序状态。

3. 中职教师教学实践缺乏伴随评导。尽管各地、各校都出台一些鼓励教师专业发展的政策,但总体而言,职教教师专业发展的动力机制仍存在较大问题。因此,职业学校中常见情况是教师工作的两极分化,少部分教师动力十足,相当部分教师做一天和尚撞一天钟。通过研究,本成果认为许多教师专业发展政策未能考虑到对教师的即时评价与可视化评价,造成评价时效性差,教师对评价结果“无感”,进而失去学习、

发展的动力。

4. 中职教师队伍建设缺乏传帮向导。理论上，一校之内，甚至一地之内的教师应该结成教师专业发展共同体，但实际上相当数量的教师呈现出原子化的特征，相互之间的传帮带并不多见。究其原因，一个专业、一个学校的领军型教师毕竟是少数，对同伴的引导作用发挥不够。进而影响到整个团队的凝聚力的形成。

针对以上问题，学校会同其他机构构建了“大学——企业——中职校”的协同场域，打造了职教教师培养模式创新、职教资源开发共享、校长教师专业发展和职教教学改革示范四个平台，推进职前培养与职后培训贯通设计，形成了教师科研、培训与教学活动一体化的高质量中职教师队伍职业发展模式（见图1）。

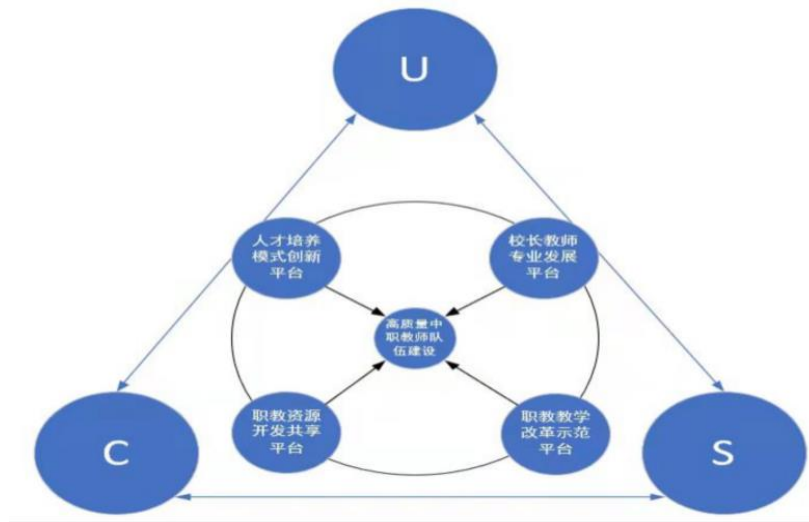


图1. 高质量中职教师校企校协作育训教一体中职教师职业发展模式

二、实践做法

1. 构建包括“模型、发展阶段、育训模式”等内容的中职教师职业发展理论。借鉴现有教师专业发展理论，基于在对不同年龄、不同发展阶段教师的调研，提出了中职教师知能结构模型；区分了新手阶段、熟练阶段、精通阶段、专家阶段等中职教师职业发展四阶段；设计政、校、企、校“四位一体”育训结合中职教师职业发展模式。

2. 成立相关机构，以点连线、织线为面、聚面成片，组建区域中职教师职业发展组织网络。江苏理工学院成立职教教师教育学院，下设包括高校专家、政府人员、企业人员、中职校校长、卓越职教教师在内的育训指导委员会，统筹中职教师的育训工作。明确江苏理工学院职教教师研训、教育行政部门政策资源整合、行业

企业生产实习实训和中职学校需求信息提供职能。

3. 因人、因校、因类制宜制定职前培养与职后培训贯通的一体化方案。设计个性化育训一体方案，实现一类一案、一校一案。比如入职前接受过系统的师范专业训练的中职教师，方案中减少纯理论课程的占比，突出课程开发实务、教学设计实务等内容；入职前的没有接受过系统的师范专业训练的中职教师，方案中增加职业教育理论、专业教学论在课程中占比，减少专业理论和实践课的内容。其他不同类型教师，皆以此类。

4. 依据职教教师岗位要求、教学比赛规定和“双师”素质标准，开发多元化模块式课程。培训课程分为基础与提升两个模块，基础模块包含合格中职教师具备的“应知应会”，提升模块包括新理念、新教法、新技术、新工艺、新要求等高端知识与能力。模块式育训课程以课程超市形式呈现，学员可按需选取不同模块课程。

利用现代信息技术，构建了一个依托现代网络信息技术促进职业学校教师专业发展的、多主体参与的网络社区育训平台。整合各相关内训和外训机构，以及其他相关企业的育训资源，实现 BBS 论坛、在线答疑、难点讨论、作业布置与上传等师生、师生、生生互动功能。基于育训平台的网络效应，积极吸引来自高校的教师、职业学校教师和相关行业专家参与线上课程开发与更新。同时，充分结合个性化需求，提供满足不同学员培训需求的课程内容，实现在线学习效果评估，提高学习效率。

5. 提供临场型的实践训练，开展体验式培训，打通学习与工作、理论与实践、学校与企业之间的壁垒。依据职教教师教育教学的规律和要求，搭建课程实践平台、专业实习平台和社会实践平台，形成课程实习与综合实习、课内与课外、学期内与寒暑假、专业训练与综合素质训练相结合的“立体化”实践教学平台。依托职教教师培养实践平台，拓展其功能用于职教教师培训工作，应用集体体验、个别体验、体验+反思、理论+体验等不同的体验式教学方法，同时引入行动学习法、案例教学法等多样化教学方法。体验式教学因场域不同而异，在江苏理工学院体验职业教育研究，在企业体验产品生产加工，在中职学校体验课堂教学。

6. 组建育训教师师资库。从江苏理工学院、部分企业、全省职业学校和其他相关机构中遴选不同专业、不同行当、不同学科、不同岗位的优秀从业人员组建中职教师育训师资库，汇聚高校教师、企业高管、产业专家，高级专业技术人员、职业

规划专家、金牌教练以及具有海外背景的教师，以研讨、咨询、讲课、点评、辅导、带教等方式开展工作，助推职教教师培养培训。

三、特色创新

1. **理论创新。**提出包括职教教师的知能结构模型、职教教师职业发展阶段和“四位一体”职教教师培养培训模式三方面的内容的职教教师职业发展理论（见图 2）。职教教师知能结构模型由与机构维度、职业发展阶梯维度和能力维度关联的与他们完成教学任务有关的能力指标构成；中职教师职业发展阶段包括新手教师、成熟教师、精通教师、专家教师四个阶段，每个阶段教师个体诉求、学校期望、能力结构、学习特征等都不同；职教教师“四位一体”培养培训模式包括确立高校、行业企业、职业学校和政府机构作为职教教师培养培训的四个主体，明确各自的职能定位，形成互动机制等。（《中国高教研究》2015 年第 11 期、《职业教育教师培养培训模式研究》江苏凤凰教育出版社 2016 年版、《河北师范大学学报（教育科学版）》2017 年第期、《职教通讯》2020 年 12 期）

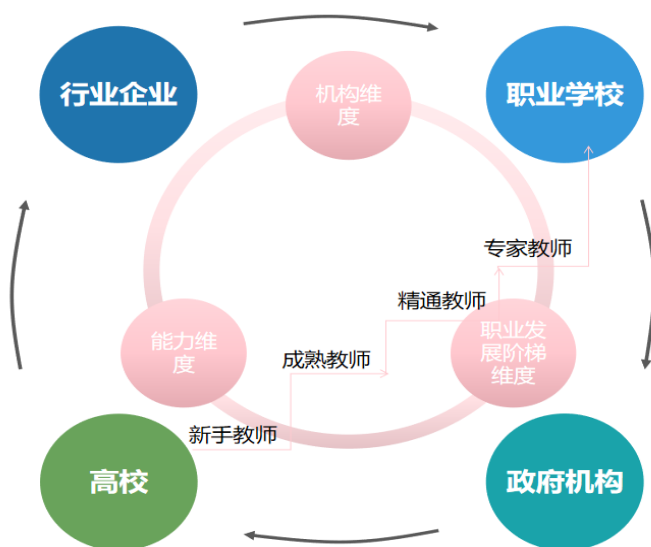


图 2. 职教教师成长阶段与成长因素理论

2. **平台创新。**利用信息技术，搭建以“联结、互动、网络”为核心的中职教师智能育训平台（见图 3）。数字时代，互联网正在深刻地改变着职教教师的培养培训活动。借助四通八达的互联网络，通过网络联结，实现培养培训过程的时时在线，培养培训活动可发生在任何时间，任何地点。同时，通过社会化学习、同伴学习的互动关系实现育训过程的“人传人”的互联互通。最后，从每个中职教师个体的内在需求出发，进一步推动着专业发展过程的协同演进，形成在线化、移动化、智能化多重交织

的培养与培训网络。

3. 评价创新。采用“职业发展育训地图”评价法，促进中职教师职业发展。“职业发展育训地图”就是根据教师职业知识和技能评价标准，将其每一阶段的学习和教学表现转化为量化数据，分别以“育训时数列表与统计”“学习雷达图”“学习直方图”等样式，呈现其过往的职业发展脉络。此评价法充分发挥过程性评价功能，建立职业知识和职业能力相结合的在职教师培训质量评价标准，并将其转化为具有图像化效果的系统，对参与“订单式”培训的教师从培训开始之日到结束的全周期，采用学员自评、校内外导师他评、学生他评等多元评价方式进行持续性评价。

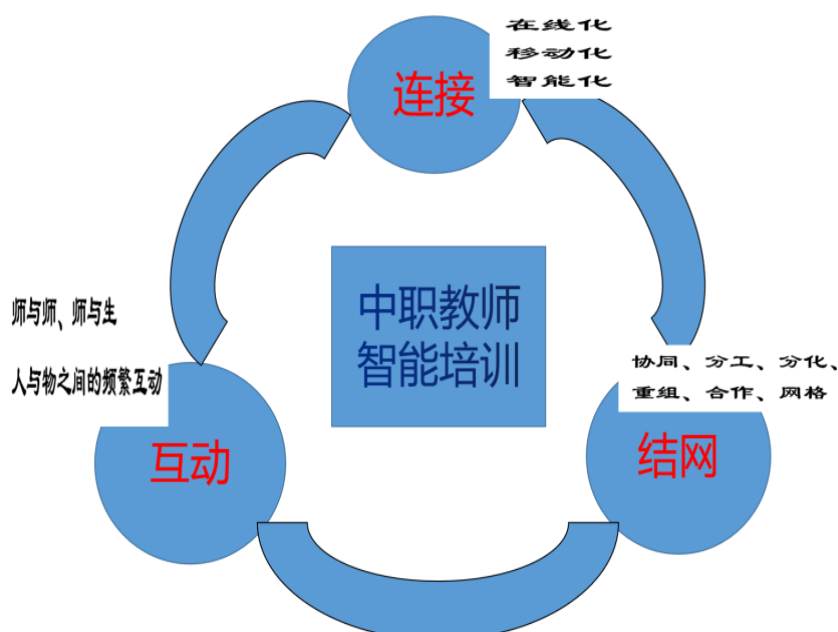


图 3. 以“连、互、网”为核心的中职教师智能培训平台图

四、成效推广

1. 职教教师素质和职校人才培养质量双提升。“校—企—校”协同将江苏理工学院职教教师育训、企业实习实训资源以及中职学校岗位教学实践有效整合，极大提升中职教师培养、在职教师培训效能，6 所观测学校教师累计公开发表 137 篇论文，正式出版 42 本教材，其中与企业共同出版 11 本，牵头开发 5 份指导性人才培养方案或教学标准，教师中共有 135 人次参加国家、省级技能大赛、教学大赛等赛事并获得奖项。同时也提高了职业学校人才培养质量。职业学校就业率连年在 95%以上，三年制和五年制毕业生的中、高级工获证率分别达到 90%和 60%以上。学生参加国家、省级技

能大赛连连折桂，获奖达 167 人次。用人单位对职业学校毕业生满意度不断提高，抽样调查显示，职业学校已成为江苏省中等规模企业最重要的用工来源基地，85%的企业对职业学校毕业生基础知识和基础能力表示满意。职业学校学生的精神风貌发生了很大的变化，职业学校得到社会和政府的认可。样本学校提供的数据显示，6 年来，太仓中专、惠山中专、丹阳中专、泰兴中专、宿城中专、灌南中专等学校累计毕业学生数万名，他们有的升入高一级学校继续学习深造，有的自主创业，有的进入职场。不管是就业的，还是创业的、升学的，他们的表现得到了高校、用人单位和家长的普遍好评。

成果主要完成人围绕教学成果出版专著《长话短说：2009-2019 期间的职教观察》《现代职业教育：体系、治理与转换》等 6 本，开发育训教材《如何做职业教育研究》《职业学校的学与教》《社区治理与社区教育》3 本，发表论文 43 篇，主持省部级以上课题 10 项（见图 4）。



图 4. 部分研究成果

2. 业内同行普遍认同,报纸、杂志等平面媒体和电视、网络等立体媒体都有报道。“‘校企校协作、职前后贯通、研训教融合’——打造区域高质量中职教师队伍的江苏实践”得到了专家、领导、同行的高度肯定。《关于职教教师培养工作的问题与建议》得到教育部教师工作司领导的批示。受省外教育行政部门和职业学校委托,承担了50多个职教教师培训项目,累计培训职教管理干部和教师3000余人。成果改革实践及其取得的实效,引起《光明日报》《中国教育报》《新华日报》《中国社会科学报》等媒体的关注。成果主创团队成员在德国、英国、马来西亚、印度尼西亚等国家的相关会议上介绍做法和成效。在国内,先后到北京、上海、天津、重庆、广东、广西、福建、江西、浙江、山东、河南、重庆、宁夏、吉林、辽宁、山西、安徽、新疆、内蒙古、西藏、香港、澳门等地区介绍经验500余场次(见图5)。

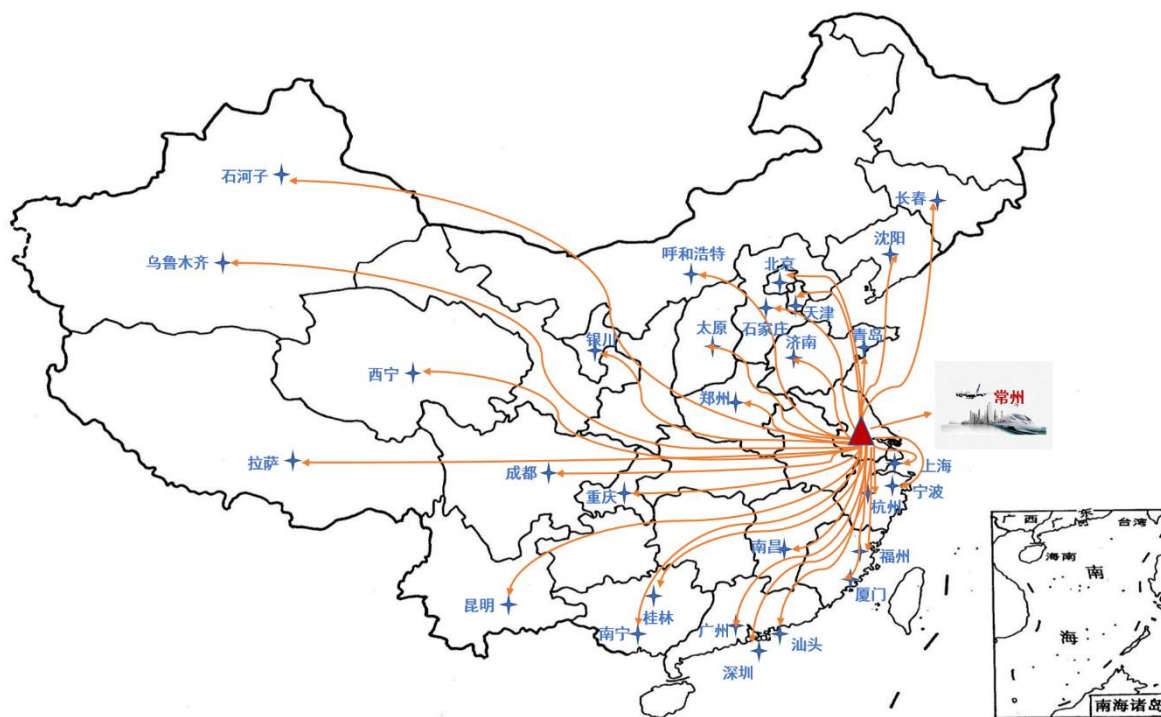


图5. 成果在全国的推广

五、应用前景

我国经济社会进入新的发展阶段,职业教育也进入一个依靠教师队伍质量推动其高质量发展的阶段。新阶段,我省职业教育的矛盾不仅在于职业教育整体发展质量不高,也在于学校之间、地区之间职业教育发展的不平衡不充分。“校企校协作、职前后贯通、研训教融合”成果以高校为牵头单位,以理论研究为实践引领,整合校、企、校以及政府部门的资源,形成的整体化提升职教教师队伍质量的经验。对于解决职教

发展的不平衡不充分问题提供了明确思路与具体方案。多年的实践证明，这些做法不仅切实提高了职教教师队伍质量，也对平衡职教资源、整体提升职教质量起到了积极作用。未来在全省乃至全国推广，必将有效提高职教教师队伍的整体质量，为职业教育高质量发展作出更大贡献。