

教师培养模式改革 ——职业教育高质量发展的基础和关键

文 | 李永生 费少辉



习近平总书记指出：“百年大计，教育为本。教师是立教之本、兴教之源，承担着让每个孩子健康成长、办好人民满意教育的重任。”“要把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓，大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。”习近平总书记的重要讲话，深刻阐述了教育在中华民族伟大复兴中的基础性、先导性、全局性的地位和作用，明确了强教必先强师的重要性，为新时代加强教师队伍建设提供了根本遵循、指明了前进方向。

作为一种类型教育，职业教育在高质量发展的时代大背景中，同样被赋予了重要的历史使命。中共中央办公厅、国务院办公厅《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》指出：到2025年，职业教育吸引力和培养质量显著提高。到2035年，职业教育整体水平进入世界前列，技能型社会基本建成。然而，遗憾的是，今天的大多数职业院校距离高质量的职业教育的核心目标——高质量的人才培养还有些遥远，总体来说，老百姓和社会对职教的认可度还不是太高，距离“职业教育吸引力和培养质量显著提高”、“职业教育整体水平进入世界前列”的发展目标还有很大的差距。

没有高水平的教师，就没有高质量的职业教育。要实现职业教育高

质量发展目标，全面提升教师素养和业务能力水平，无疑是最为基础和关键的保障措施。基于当前职业院校教师在数量、结构，能力等方面的现状，各级各类职业院校和学校主管部门都在关注教师发展，积极探索创新教师培养培训机制。

在国际上，上世纪七十年代英国发布的《詹姆斯报告》，曾经提出了教师教育改革三个连续环节的方案：第一环节为普通高等教育，第二环节为专业训练，第三环节为在职培训。英国教育和科学部采纳了该报告许多有益的建议，引起英国教师教育产生了重大变化，也对世界各国的教师教育产生了重大影响，其改革思路和做法也有许多值得我们学习借鉴的地方。

通过我们的观察分析，我国职教师资的培养，目前，似乎还没有形成有效的培养体系。我们认为主要存在以下几个方面的问题。

1. 职前教育不足，教师专业化发展的基础受限

教师职业的专业化，已经是一种基本的共识。关于教师专业化，国内外学者一致认为，其内容包括专业知识、专业能力、专业精神、专业理念。职业院校教师无论是双师型还是一体化教师的界定，也都关注教师教学能力和专业能力的共同发展。

教师专业化的培养，是从职前到职后贯通发展的过程。而目前的专门化职教教师培养一直是短板，在我国，由于专门的职前师范教育发展非常不充分，致使达到入职要求的职教教师供给严重不足。数据表明，大专院校毕业生直接任教的中职教师占绝大部分（约81.5%），而来自企业、行业的教师仅占5.6%（赵静文、赵丽萍，2020）。我国目前仅有12所职业技术师范院校，需要满足全国7294所中职学校及2492所技工院校教师的专门化培养需求（张志新、徐小琴等，2022）。显然，与职业教育的总体规模相比，专门化的职业技术类示范教育还远远满足不了职业教育发展的需要。

虽然多数院校在教师入校初，会组织教师的职前培训，但是对于没有教育背景或专业工作背景的老师而言，简单的入职培训难以真正起到培养教育理念、教学能力的作用。新入职的教师，甚至很多成熟的教师，只是复制自己上学时的老师、上班后的师傅的教学经验，他们的职教专业化水平亟需提升。

2. 职后培养培训覆盖率低，支持效果受限

政府虽然建立了国培、省培、校培三级培训体系，但还没有形成一个有机融合的教师培养系统，培训的覆盖率仍不高；全国每年投入在教师培训上的经费，其投入效益还有很大的提升空间。

据《教育家》杂志《2023全国职业教育教师现状调研报告》所公布的数据，教师的专业发展情况不容乐观。该调查对象为职业院校教师（含本科、大专、高职、中职、中专、技校等职业院校），样本覆盖来自北京、天津、河北、辽宁、黑龙江、上海、江苏、浙江、安徽、山东、湖北、湖南、广东、重庆、四川、贵州、云南、西藏、青海、新疆等全国范围15724份有效问卷。其中，41.48%的教师过去一年未参加过地级市及以上的教研培训活动，26.13%的教师只参加过1次；21.46%的教师过去一年未参加过校本教研活动，15.24%的教师只参加过1次；47.79%的教师过去一年未到企业参与过实践、培训或参观学习活动，25.50%的教师只参加过1次。仅看这三项数据，先不论教师所参加活动的质量，单从参加的数量来看，教师职后培养的状况和教师专业发展的环境条件令人堪忧。

3. 职后培训设计的系统性不足，多数教师依然处在自然成长的状态

站在教师个体的角度，还缺乏围绕教师专业发展的系统的、个性化的培训体系设计。目前，大多数教师培训还是基于教师教学任务来设计、实施的，基于学生综合职业能力培养和学生成长发展

的教师专业发展策略的研究，以及对教师相应综合职业能力的要求和分层次培养还是一个薄弱环节。

组织学习是教师发展的一个重要学习形式。当前，多数教师依然处在自然成长的状态下，教师的第一生态空间（学校）、第二生态空间（地区）如果不够理想，多数教师就可能缺失专业发展的良好环境和条件，错失正常发展提升自我的机遇，从而影响到师资整体能力水平的提升，这也是不少学校的教师队伍发展缓慢，多年原地踏步的主要原因所在。

4. 教师专业发展状态数据欠缺，影响管理部门有效决策

教师培养缺乏测评标准，尤其是缺乏培养前后的对比测评和效果评价。导致无论是教师个人，还是学校、各级主管部门对教师专业发展的动态情况和发展成效缺乏清晰的量化反馈和持续的跟进把握。

在各级政府主管部门管理层面，如何规划区域和学校师资队伍建设和完善教师资格认定制度和教师标准，以及出台、用好师资队伍的政策、制度，还缺乏来自于教师专业发展状态的大数据支持，从而难以通过师资队伍的有效建设这一重要举措来支持职业教育的高质量发展。因此，通过开展职教教师培养模式大样本的研究，系统总结教师从一个新手到熟手、能手、高手的培养模式，大范围提高教师的综合职业素养和综合职业能力，大幅缩短新教师成长为骨干教师的时间，并培养出更多的专家型教师，就是一件特别值得我们去研究和探索的事情。

在目前的教师培养体系下，除了职前师范教育外，如何改革职后的培养模式，让进入教师群体的每一个老师获得更好地专业发展，从而从一个新教师快速成长为一个合格教师乃至骨干教师，并让更多的骨干教师发展为专家型教师，则

有巨大的现实意义。

为此，我们计划发起一项教师职后培养模式课题研究，重点解决如下几个方面的问题。

1. 建立教师发展模型，引导教师专业发展

（1）缩短新教师成长为骨干教师的培养时间。

在自然状态下，一个新教师成长为骨干教师，一般需要6-8年的时间，如果利用互联网技术，为教师提供系统设计的、个性化的培训和专门指导，可以将培养时间缩短为3-5年。这对快速发展的职业教育解决新教师的培养和非师范类教师的培养问题，无疑意义重大。

（2）培养出更多专家型教师。职业院校的师资水平，尤其是专家型教师，无论是从数量还是业务能力和社会影响力，相对还是比较薄弱的。如果我们能够创设一个基于网络数字条件的教师第三生态空间，并与第一生态空间（教师所在学校）、第二生态空间（教师所在地区）有机融合，可以促使更多骨干教师成长为专家型教师，则将对职业教育事业的推动带来积极而又巨大的影响。

2. 建立教师能力模型，凸显职业院校教师类型特征

（1）提升教师育人能力。贯彻党的教育方针，提升教师教书育人能力素质，从而促进学生全面发展，增强学生文明素养、社会责任意识、实践本领。本课题的重要任务是促进教师牢记为党育人和为国育才的时代使命，坚持立德树人的根本任务，立足国际视野、家国情怀、创新思维，将育人意识融入头脑当中，落实到教学过程中，培养不负时代、不负人民的新时代技能人才。

（2）聚焦教师综合职业能力的提升。《职教法》明确规定，职业院校的培养目标为学生的综合职业能力，这也对教师的综合职业能力提出了

更高的要求。但目前的许多师资培训还没有完全聚焦教师综合职业能力的提升，尤其是还没有围绕学生的成长过程来促进教师综合职业能力的提升，从而导致大多数教师在实现培养学生“综合职业能力”目标上还存在较大差距。本课题在教师的培养上将聚焦教师以工学一体化技能人才培养模式的实施及教学能力为核心的综合职业能力的提升上，来确保高技能人才培养质量。

3. 探索教师发展策略，促进教师有效成长

确定职业院校教师能力模型后，研究如何有效提升教师的能力，形成具体的成长策略，也为教师培训和教师发展管理提供参考，突破当前教师在职业发展只有单一的培训手段、培训过程满堂灌的困境。

重点需要解决两方面能力的提升策略：企业实践能力如何提升，实践教学能力如何提升；以及两种成长途径的设计：教师的自我成长和在组织管理中的成长。自我成长包括职业生涯规律、时间管理、经验总结反思等。组织管理中的成长，需要学校对教师成长进行有效的管理，设立一系列的制度，例如师带徒制度、教师梯级制度、校企双导师制度，学校的知识管理等。

4. 搭建教师发展平台，助力教师更好发展

要形成围绕每一个教师专业发展的系统的、个性化的培训体系，需要搭建教师专业发展平台提供支撑和保障。要有效促进教师第一生态空间（学校）、第二生态空间（地区）和基于网络数字条件的第三生态空间相互补充、相互融合的能够更好促进教师专业发展的生态体系，共同作用于教师的专业发展和学校的师资队伍建设，促进教师形成专业发展的内在动力机制和支持保障体系。

5. 汇集教师专业发展数据，为保障机制建设提供有效依据

教师的专业发展，无论是其本人，还是学校，学

校的上级主管部门，都需要及时获取教师专业发展的动态数据。通过职业院校教师专业能力测评标准、工具的开发，尤其是教师培养前后专业能力的对比测评和效果评价，将对教师自身的专业发展，学校和上级主管部门在师资队伍建设、教师培训体系及管理体的构建、培训活动的组织和实施等方面产生积极的作用，并为各级政府主管部门在学校管理和师资队伍建设上采取更加有效的政策保障与激励措施提供决策参考和依据。

千秋业在职教领域深耕已有二十六年了，通过三百多所职业院校的管理咨询、人才培养模式改革与课程开发咨询，以及相关课题研究、师资培训，积累了丰富的实践经验和理性思考。因此，我们计划会同广东省技工教育师资培训学院等机构共同发起师资培养模式的课题研究来破解这一难题。这是一个开放式的课题研究计划，将邀请全国若干学校参与课题研究和师资培养的实践活动，从而探索出一条师资培养模式改革的有效途径和方法。只有解决了教师培养模式的有效改革，能够对在职教师的专业发展产生更大更好更实际的促进作用，职业教育的高质量发展才可能真正落地！

（本文为本刊原创文章。作者李永生，北京千秋业教育顾问公司总经理，咨询专家。作者费少辉，北京千秋业教育顾问公司培训部主任，高级咨询师。）