

分层施策分段进阶 助力教师二次成长

——长兴县职业技术教育中心学校创“双师型” 教师队伍建设“三式三航”模式

特约记者/孙支惠 通讯员/姚新明 霍永红



“双师型”教师队伍是职业学校高质高效培养企业生产一线高素质技能型人才的重要保证。何为“双师型”教师？“双师型”教师是“双证书型”（教师在获得教师资格证书外还需取得技能等级证书）和“双素质型”（教师既要具备理论教学素质也要具备实践教学素质）教师的统称。长兴县职业技术教育中心学校（以下简称学校）从抓教师的“双证书”和“双素质”入手，通过对“双师型”教师职业生涯成长规律的总结、摸索，成功创建了“双师型”教师队伍建设“三式三航”模式，即把教师划分为青年教师、骨干教师和名

优教师三个层级，采取陪伴式、分类式、捆绑式的培养办法，通过实施青年教师“启航”、骨干教师“远航”、名优教师“领航”三大培育工程，推动“双师型”教师综合职业能力逐层进阶，不断促进教师实现二次成长，为学校造就了一支师德高尚、技艺精湛的高素质“双师型”教师队伍。

“陪伴式”培养，驱动青年教师“启航”工程

何为“双师型”教师综合职业能力？换言之，作为一名“双师型”教师，必须具备承担哪



些典型工作任务的能力?“双师型”教师应当承担的典型工作任务有九项:教学设计、教学实施、教学评价、专业课程标准开发、教材学材编写、教学资源建设、人才培养方案编制、人才培养质量监控和师资培训。通过探讨“双师型”教师职业生涯成长规律,学校发现“双师型”教师的职业成长需要经历“生手—熟手—能手”三个阶段,并根据教师的职业能力发展水平、持证等情况,把教师职业生涯发展三阶段划分为青年教师、骨干教师和名优教师三个层级,逐级递进,高级别涵盖低级别的典型工作任务。

青年教师属于第一发展阶段的职业人,其具体执行的是教学设计、教学实施、教学评价等课堂一线教学工作。青年教师的具体职业能力包括根据任教课程标准,合理运用教学资源与教学方法,完成相应的教学设计;在企业具体工作岗位或学校实训车间内独立完成任教课程相对应的工作任务实践;运用企业岗位工作任务实践经验,在教学设计指引下实施教学,引导学生自主完成学习任务,达成教学目标;

根据任教课程标准规定的教学考核要求,测评学生胜任岗位工作的实践能力,分析教学中存在的问题并持续改进。

为了培养青年教师的职业能力,学校在严把教师“入口关”(凡是进入学校执教的教师必须具备“双证书”,即教师资格证书和技能等级证书)的前提下,积极采取师徒结对的陪伴式培养方法,启动“过四关、提五能”(过教学设计关、说课关、微型课关、信息技术应用关;提升课堂教学能力、班级管理 ability、专业学习能力、科研服务能力、信息化应用能力)的“启航”工程,通过为期一年的培养,大力提升青年教师的“双素质”,即理论教学素质和实践教学素质,尽快使他们成为能站稳讲台的合格教师。在一年陪伴式培养过程中,学校编制了《青年教师培训手册》,要求青年教师每学期完成20节听课,并做好听课记录;每学期上交教学设计1份、说课稿1篇、评课稿1篇;每学年上交个人成长总结1篇、教学论文1篇、教学随笔4篇、主题班会设计1份、家访个案1份、教学案例2篇、教学反

思2篇、专业试卷1份。学校在要求青年教师每月向指导教师做1次关于备课、授课、批改、辅导及课堂教学设计与方法改革等工作汇报的同时,也要求指导教师认真查看青年教师的有关教学资料并做好记录,期末上交教务处。有关记录表册由教务处统一设计发放,定期检查。

学校共有30周岁以下的青年教师20人,全部参与“启航”工程,占比100%。通过为期一年的陪伴式培养,青年教师不仅学会了教学设计理念与方法、行动导向教学理念与方法等教学方法,还掌握了专业知识与专业技能、专业设备操作与工量具使用等实际技能,并在省市县职业技能比赛中崭露头角。仅2021年学校青年教师就获得省市县职业技能大赛奖牌45个,大大超过往年。

“分类式”培养,驱动骨干教师“远航”工程

骨干教师属于第二发展阶段的职业人,其执行的是专业课程标准开发、教材学材编写、教学资源建设等具备创新性、开发性的典型工作任务。骨干教师的具体职业能力为以下四个方面:提炼分析企业岗位工作任务教学价值,设计以工作任务为载体、以工作成果为导向的课程;运用专业课程标准开发技术,与团队一起编制任教专业课程的课程标准;分析工作任务完成过程中所运用的知识技能,编写相应教材学材;结合学生学习特点和教学实施要求,完成工作手册、视频、图片等软资源建设和工具、量具、设备、设施等硬资源建设任务。

针对骨干教师应承担的典型工作任务和应具备的综合职业能力,学校根据教师专业与优势的不同,对他们进行分类式培养,即根据教师专业特长,挑选在专业成长上有发展意愿、个人能力上有提升空间、工作岗位上有担当精神的优秀教师,组建教学改革、创新创业、技术服务、技能大赛、资源建设、德育管理六个

团队,通过打造这六个团队的“远航”工程,把优秀青年教师培养成骨干教师,实现青年教师到骨干教师的二次成长。在“远航”工程的实施过程中,学校在充分发挥省名师(大师)工作室引领作用的同时,还制定并推行了团队建设领衔负责制,比如教务处主任负责教学改革团队,教务处副主任负责创新创业团队,实习处主任负责技术服务团队,金牌教练负责技能大赛团队,信息中心主任负责资源建设团队,政教处主任负责德育管理团队。学校除了为每个团队安排一名校内名师外,还聘请杭州、宁波等地名师、特级教师作为团队发展导师。

另外,学校还通过项目推动与跨界融合来促进骨干教师快速成长。比如,在项目推动方面,技术服务团队与长兴中俄研究院合作、资源建设团队依托超星学习通平台和智慧校园建设,促进了骨干教师的快速成长;又如,在跨界融合方面,学校通过跨专业成长、跨校际合作、跨企业融合、跨区域帮扶、跨层次发展,促进六个团队建设和骨干教师的全方位发展。

“远航”工程实施一年来,教学改革团队2项县规划课题结题,1项课题获浙江省教学成果奖,学校生态课堂建设成为省级职业教育典型案例;创新创业团队依托学校星火众创空间,设立了雉山新媒体、元派屋西点工作室、服饰品制作空间、卓越汽车美容等学生创业孵化项目;技术服务团队与当地企业合作,已为长兴瑞虹机电有限公司解决磷化设备升级问题,并为该公司设计研发了一套自动上料机机械臂,为中俄研究院设计研发了自动翻料机和填充机等;技能大赛团队辅导学生获得职业技能大赛国家级奖项1个、省级奖项4个;资源建设团队已基本完成数控、电气、汽修三大主干专业教学资源库建设任务,电子专业和汽修专业各有1个作品被录用为年度省级微课程;德育管理团队组建的德育导师培育工作坊,追求“教育无痕”境界和“互信双赢”实效,受到在校师生欢迎和教育主管部门关注。



“捆绑式”培养，驱动名优教师“领航”工程

名优教师是“领航”工程的打造对象，也是第三发展阶段的职业人，其典型工作任务是人才培养方案编制、人才培养质量监控、师资培训解决方案制定等。名优教师的职业能力要求比第一、第二发展阶段要高，主要包括运用课程开发技术路径，带领团队编制以工作任务为载体、以工作成果为导向的人才培养方案；运用职业能力测评技术和相关管理制度，带领团队对所在专业的人才培养质量进行科学监控和检测；分析“双师型”教师实际情况，编写培训方案；对青年和骨干教师的教学实施和课程开发情况进行有针对性的指导，充分发挥名优教师的“领航”作用。

名优教师的培养属于高层级的“武功修为”，因此学校对名优教师成长要求很高，采取的是与目标捆绑发展的方式，即通过实现“争创1个国家级教师教学创新团队、1个省级教学创新团队、1名特级教师、20名省市有影响的專業建设带头人、20名省市名师”的“领航”工程目标，发挥目标激励与鞭策作用，把骨干教师培养成名优教师。

为了把骨干教师培养成名优教师，学校鼓励他们积极与省内特级教师、大师名匠、行业领军人物结对，参加名师大师主导的研讨活动，

在活动中得到进一步的淬炼与提升；下企业兼职锻炼，参与或主持企业技术研发项目，为企业研制新工艺、新产品；外出参加各层级的教育研讨会、经验交流会、专业报告会等活动，开阔视野、拓展思路；依托或成立名师培养工作室，实现相互促进、抱团发展。如学校成立霍永红名师工作室，挑选校内名师、优秀兼职教师、企业大师名匠、行业领军人物加入，按照3年成名成家的要求，制定工作室培养规划和教师个人成长规划，明确具体建设任务，按照任务开展培养活动，力促教师在师德师风、理论水平、教学能力、科研水平等方面取得看得见的进步，实现骨干教师的二次成长。

通过实施名优教师“领航”工程，学校“双师型”教师队伍建设跃上了一个新的台阶。学校党委书记戴敦华被评为县十佳教育管理楷模，校长姚新明被评为县第八届“一级名校长”，副校长霍永红被评为县一级名师并被浙江师范大学聘为研究生实践指导教师，教师严佩佩、肖煜辉被推荐为浙派名师培养对象；校长姚新明负责的课题成果《整合、融合、复合：基于“一核五拓”的中职大机电专业改革探索》获浙江省教学成果奖二等奖；以霍永红领衔的电气设备运行与控制专业教学团队成功入选首批浙江省职业教育教师教学创新团队立项建设单位，成为湖州市中职学校唯一入选团队，为实现3年达到“领航”工程目标打下了坚实的基础。

学校坚持一切从实际出发的原则，依托“双师型”教师培养三层级划分理论，采取分层施策、分段进阶的办法，创建了“三式三航”培养模式，切实提高了“双师型”教师培养的实效性和有效性。学校今后还将进一步利用政府、行业、企业、学校、基地等各方资源，建立教师能力发展中心，打造教师培训团队，搭建教师成长平台，实施工作室交流研讨制度，开展团队互助式学习、伴随式科研等，进一步推动“双师型”教师队伍建设工作开展。