

高职院校校本化教师培训课程体系建设研究与实践

张立军 丁靖怡

潍坊职业学院

摘要：针对当前高职院校教师培训中存在的培训理念忽略教师主体性、培训计划缺乏需求针对性、培训内容缺失实践参与性、培训效果忽视互动生成性等问题，明确建设高素质专业化“双师型”教师队伍的目标和主体性、针对性、实践性、生成性等原则，对应新进教师、骨干教师、双师型骨干教师构建层级式教师培训课程体系，应用“学习-互动-生成”实施模式和基于CIPP评价模型搭建成果导向的全过程评价系统，实现学校高质量发展和教师专业化成长的共赢。

关键词：校本化；教师培训；课程体系；高职院校

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.05.002

随着国家对职业教育的重视和职业教育快速发展，教师队伍专业化水平偏低成为影响职业教育高质量发展的关键和瓶颈，引起教育主管部门的重视和关注。《关于大力发展职业教育的决定》中提出“实施职业院校教师素质提高计划”；《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出，构建双师型教师“多元培养培训格局”；《关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025年）的通知》强调，要“优化培训内容”“根据职业院校教师专业发展不同阶段需求，教师、管理者和培训者不同群体需要，精准分析培训需求，科学制订培训方案”。《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》将“健全职教教师培训体系、创新职教教师培训模式”等列为2022年的重点工作。

针对当前高职院校教师培训中存在的培训理念忽略教师主体性、培训计划缺乏需求针对性、培训内容缺失实践参与性、培训效果忽视互动生成性等问题，校本化教师培训遵循“基于学校教学，在学校教学中，为了学校教学”等工作思路，将学校发展与教师发展结合在一起，从教师专业化发展的不同阶段需求出发，有计划、有层次、系统性地构建层级式教师培训课程体系，能够很好地补充国培省培等规模化教师培训的不足，实现满足学校高质量发展和教师专业化成长的共赢。

一、奠基：校本化教师培训课程体系构建的目标与原则

树立建设高素质专业化“双师型”教师队伍的目标。教育部《关于大力推进教师教育课程改革的意见》中指出，“要围绕培养造就高素质专业化教师的目标，坚持育人为本、实践取向、终身学习的理念”，彰显了教师专业化发展的目标要求和教师教育培训的基本理

念，也为高职院校校本化教师培训课程体系构建提供了目标和理念借鉴。高职教育与普通教育相比具有注重职业素养、实践技能、就业能力培养等特点，这就要求高职院校教师专业化发展“不仅要具有普通教育教师专业化发展的基本内涵，还必须具有自身独特的专业化特性”。高职院校教师专业化发展的独特性主要表现在对专业实践能力的强调，即高职院校教师需要在校内外实践基地持续提升专业实践技能和实践操作能力，通过企业锻炼了解行业企业发展趋势与要求和提升实践与创新能力等。高职院校教师独特的专业化发展需求需要政、校、企、行多方的广泛支持和深度参与才能有效实现。因此，有效的高职院校校本化教师培训课程体系的构建，要树立建设高素质专业化“双师型”教师队伍的目标，要突出职业教育类型特征和高职院校教师培训需求，在坚持“育人为本、实践取向、终身学习”的理念的同时，注重发挥政、校、企、行多方参与的优势，提升教师行业素质、专业素质和教育教学实践能力、职业技能实践能力双职业能力。

明确构建有效校本化教师培训课程体系的原则。一是主体性原则。根据成人学习理论，“成人学习的动机来自职业与生活的需要以及自我发展的需要”，有效的校本化教师培训课程体系构建需要充分尊重和发挥参训教师的主体性，创造有利条件激发和培养参训教师主动、积极、深度参与培训课程的动力。二是针对性原则。教师的专业化发展是持续的螺旋式上升的过程，教师专业发展阶段不同、学科专业不同、已有知识经验不同，其培训需求就会存在个性化差异。因此，有效的校本化教师培训课程体系构建需要针对高职教师个性化培训需求分层次、分类别构建丰富多样的教师培训课

程资源。三是实践性原则。教师工作现场的情境性、变动性、交往性等特征决定了实践性是教师与生俱来的职业特性。有效的高职院校校本化教师培训课程体系构建必须以教学实践问题为出发点，提升教师教育教学实践能力和职业技能实践能力。四是生成性原则。教育实践是教师专业化发展的重要依托，充满不确定性的教育情境决定了教师的教育实践是充满知性、创造性的实践。有效的高职院校校本化教师培训课程体系构建要帮助教师在有效应对不同教育情境的过程中生成自己的实践智慧，实现“理论的实践化”，同时，在教育实践体验的反思中悟出自己的“行动理论”，实现“实践的理论化”，真正成为“反思性实践者”。

二、建构：高职院校校本化教师培训课程体系的内容与评价系统

分层次、分类别构建高职院校校本化教师培训课程体系内容。根据教师由新手到成熟的专业化成长过程，对应新进教师、骨干教师、双师型骨干教师搭建层级式教师培训课程体系；根据高职院校专业类型多、专业大类间差异大等特点，分基础、通用、专业三个模块分类搭建教师培训课程体系。基础模块课程包括学校概况介绍、学校规章制度、教师职业道德、教育法律法规、教育政策与理论等，侧重帮助新进教师尽快了解学校情况，提升师德等基本职业素养、课堂组织等基本教育教学实践能力和实践操作等专业实践能力，为专业化发展奠基。通用模块包括新理念与新政策、教学能力提升、科研能力提升、教育信息化能力提升、国际化能力提升等，侧重帮助全体教师适应职业教育高质量发展和学校高质量发展要求，补短板、强弱项，实现教师素质与能力的全面提升，为成长为骨干教师注入强劲动力。专业模块课程包括专业知识与素养、新技术与新业态、双师型素质等，侧重帮助骨干教师提升行业素养、专业素养和专业实践操作能力，尽快成长为高素质、专业化的双师型教师。

基于CIPP评价模型搭建成果导向的全过程评价体系。以全面了解校本化教师培训课程体系实施情况与效果，促进教师培训课程体系改进完善为目标，重点关注培训课程的实施效果。广泛搜集教师培训课程需求调研数据等课程建设背景资料，为后续评价提供参考。关注培训课程师资配备、课程资源建设、教学形式与设备等资源要素，分析资源要素对评价目标的适应度。采用访

谈、课堂听课观摩等方法，收集培训实施过程数据，评估培训形式、培训方法的有效性，发现培训实施过程中存在的问题和改进的空间。调研参训教师培训效果满意度反馈，收集分析参训教师自身经验与培训内容之间互动生成的学习成果，评估课程培训评价目标是否达到预期效果。根据全过程评价结果分析，针对性提出意见建议，并反馈至培训课程建设团队，为培训课程调整改进提供指导。

三、运行：校本化教师培训课程体系实施模式与实施方式

应用思维场思考模型构建“学习-互动-生成”实施模式。校本化教师培训体系的助推教师专业化成长效能的发挥取决于教师自身知识经验与培训课程内容之间的共振与互动效应。在校本化教师培训课程体系实施过程中，将思维场的倾听、提问、回顾、反馈、激发思维等方法应用于培训课程实施过程，构建应用于参训教师个人和团队的“学习-互动-生成”模式，以更扎实、更高效的思考提高培训效果，促进学习成果的生成。通过倾听培训内容，加深对课程内容的理解；通过提问深入探究教育教学问题本质，提高解决问题的效率和质量；通过总结回顾问题解决的行动过程及过程中的思考，积累教育教学实践经验；通过头脑风暴式的互动交流激发创新思维，进一步加深对培训内容的理解和提升创造性解决教育教学实践问题的能力，引导参训教师生成自己的教育智慧。

多样化的培训实施方式激发教师专业化成长的动力。集中培训与分散培训相结合、规定主题培训与自选主题培训相结合、理论学习研讨与实践示范交流相结合多样化安排教师培训实施方式。采用专家讲座、学术交流等实施方式，引导参训教师职业教育理论与政策的学习，拓展教师理论视野，激发教科研意识；采用师徒结对、案例研讨、课题团队研讨等实施方式，引导参训教师以项目为载体深化对实践中遇到的问题的认知，学会深入、全面、理性地探讨教育问题背后的价值，提升对实践中遇到问题的分析和解决能力；采用听评课、公开课展示、参观观摩、企业实践等实施方式，帮助参训教师提升教育教学视野，深刻认知和客观评价自身素质与职业教育高质量发展、学校高质量发展之间的差距，增强主动提升教学实践能力和专业实践能力的动力。

四、实践：校本化教师培训课程体系构建的“潍职模式”

明确校本化教师培训目标，支持教师专业化发展。学院在“十四五”师资队伍发展规划中提出，健全教师培养培训体系，提升教师专业化水平和创新能力，努力造就一支名师名匠引领、德高技精、结构合理、适应学校高质量发展需求的一流师资队伍。根据教师不同专业化发展阶段，实施“筑基工程”，通过师徒结对式培养培训，帮助青年教师获得师德、教学、科研、管理服务等方面的全面提升；实施“丰羽工程”，以课程建设、教学研究、技术研发等项目为载体，提升骨干教师专业能力、创新能力和发展潜力；实施“强翼工程”，持续加强专业带头人和教学名师职业教育研究水平和引领行业发展能力，培育一批行业内领先、把握行业前沿技术、具有国际视野的专业带头人和名师名匠。

成立专门机构，推动校本化教师培训体系构建。学院将教师发展中心从教务处独立出来，专门成立教师工作部，负责学院教师思想政治工作、师德师风建设、教师专业发展和教师管理与服务工作。设师德建设科，牵头全院师德师风建设工作，包括师德培训、师德师风建设长效机制建立与管理考核等。设教师发展科，负责教师队伍建设与发展规划制定，教师培训体系构建与实施，教师发展研究与服务保障等。

开发教师专业化发展系列课程，构建校本化教师培训体系。以培训需求调研为基础，针对性设计开发校本化教师培训课程体系。将师德教育摆在教师培养首要位置，贯穿教师职业生涯全过程，常态化开展师德建设教育月活动；持续实施骨干教师红色轮训计划，不断拓宽师德教育途径，形成具有学院特色的师德教育品牌活动。实施教师国内进修、企业锻炼、海外培训、“能工巧匠”进校园和优秀团队培育“五个计划”，开拓教师教育教学视野，并在实践中持续提升教育教学能力、工程实践能力、技术研发能力、社会服务能力和国际化能力。制定《新进教师导师制培养与考核办法》，面向三年内新入职教师，开展师徒结对帮扶活动，充分发挥优秀教师传、帮、带作用；组织新进教师入职培训，开设师德师风、职教理论、学校制度、校史与校园文化、课堂教学基本规范、课程思政、实践教学、创新教育、信息化教学、教学改革研究等主题培训活动，促进学院新进教师专业化发展和教育教学能力的提高。面向骨干教师，组织国外研修培训活动，组织国内研修班活动，现场考察观摩、专家报告、实操分享、交流研讨相结合，学习理解国内外职业教育先进理念和成功经验做法，持

续提升职业教育改革和实践创新能力。疫情期间组织自主开发线上教学专题培训课程，开设线上教学常用技术、智慧课堂的焕新应用、线上课堂如何与学生有效互动等课程，帮助教师提升线上教学质量与效果。聘请国内知名专家学者开设“优质校建设大讲坛”十六讲，“双高大讲坛”十五讲，开拓教师政策理论视野，引导教师实现职业教育发展、学校发展与个人发展的对接。开展教师企业锻炼项目，建设教师企业流动站，开展百名专家进企业活动，校企合作教师提高理论教学与实践教学的融合度，助推教师专业理论知识和实践能力提升。引进全国高校教师网络培训中心329门在线培训课程资源方便教师个性化选择培训课程。

高职院校要在充分分析学校发展实际需要和调研教师专业化发展需求基础上，分层分类构建校本化教师培训课程体系，激发教师终身学习的动力机制，丰富教师培训课程资源和实施形式，全面保障教师培训课程体系的有效实施，促进教师队伍专业化水平提升和职业教育高质量发展的共赢。

参考文献

- [1] 刘堤仿. 以教师专业发展整体标准构建骨干教师培训课程资源体系[J]. 当代教育论坛(下半月刊). 2009, (08), 61-62.
 - [2] 赵永勤. 有效教师培训的五大原则[J]. 当代教师教育, 2014, 7(02), 85-89.
 - [3] 刘玉芳, 李斌. 高职教师培训课程变革: 工作过程与学习过程相整合——基于对1280位高职教师课程需求的实证分析[J]. 职业技术教育, 2016(10), 63-67.
 - [4] 靳伟. 论反思行动取向的教师培训课程建构[J]. 北京教育学院学报. 2022, 36(05) 41-46.
 - [5] 汤丰林. 教师培训如何突破经验的藩篱——关于教师培训理论建构的哲学省思[J]. 北京教育学院学报. 2023, 37(04), 8-18.
 - [6] 付晨光, 曲学利, 周华丽, 张军辉, 韩忠强. 青年教师专业化发展的院校培训支持体系构建[J]. 北京教育(高教), 2014, (2), 68-70.
- 基金项目: 2021年山东省教育教学研究课题《高职院校校本化教师培训课程体系建设研究》(课题编号: 2021JXY187)
- 作者简介: 张立军(1980-), 女, 山东潍坊人, 硕士, 副教授。研究方向: 职业教育、语文教育。