

中央苏区红色职业教育师资培养与队伍建设探讨

戴莉萍 曾阅林

江西应用技术职业学院

摘要：本文聚焦中央苏区红色职业教育师资培养与队伍建设，基于苏区独特的历史文化资源与新时代职业教育需求，探讨其现状、挑战与创新路径。研究发现，当前中央苏区红色职业教育面临师资结构单一、教学内容与方法创新不足及激励机制缺失等问题。通过对红色文化内涵的深入挖掘与现职教师能力提升路径的探索，本研究提出了一套集理论教学与实践锻炼相结合、分层分类的师资培养模式，并设计了以绩效激励与职业发展为核心的管理机制。实践案例分析显示，该模式能有效提升师资队伍质量，促进红色文化传承与职业教育融合发展。结论指出，构建具有中央苏区特色的红色职业教育师资队伍，需政府、学校与社会协同推进，创新培养体系，服务战时任务，凸显职教特性，为当今职教师资的培养具有启迪意义。

关键词：中央苏区；职业教师；红色文化传承；可持续发展

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.11.009

引言

在历史与现代交织的经纬中，中央苏区作为中国革命的摇篮，承载着丰富的红色文化遗产，是传承红色基因、弘扬革命精神的重要基地。随着新时代对职业教育的迫切需求与红色文化传承的双重召唤，中央苏区红色职业教育显得尤为重要而迫切。本文旨在探讨如何在这一特殊地域背景下，构建并强化一支既精通职业教育技能又深谙红色文化精髓的师资队伍，以期通过教育传承红色记忆，培养兼具职业技能与红色情怀的新型人才。研究将从分析中央苏区红色职业教育的现状出发，识别师资培养与队伍建设中存在的突出问题，如师资结构不合理、教学内容与方法创新滞后以及激励机制缺失等。在此基础上，探讨构建适应新时代要求的师资培养模式与管理策略，强调理论与实践相结合、文化传承与技能培养并重的培养路径，以期为中心苏区乃至全国的红色职业教育提供可借鉴的模式与经验。通过此研究，期望能促进红色文化的有效传承、提升职业教育质量以及推动区域经济社会发展贡献智慧与方案。

一、中央苏区红色职业教育

（一）中央苏区红色教育资源概述

中央苏区，是第二次国内革命战争时期重要的革命根据地，这里有当时中国共产党人的活动轨迹，执政实践，教育探索。这里蕴藏的红色资源包括早期的红军医院旧址（职业教育的代表）、职业教育的一些文献资料、有年代感的历史文物等。近年来，各级政府及社会各界对红色资源的保护与开发利用投入加大，为红色职业教育提供了宝贵的实物教材与实践基地。然而，有些职业教育的历史资源并没有整合成系统性、完整性的资源，资源的“大集合”荟萃并未形成。

（二）现有职业教育师资队伍结构与能力评估

当前中央苏区红色职业教育师资队伍以本地培养为主，部分来自外部引进，整体呈现年轻化趋势，但高学历、

高级职称教师比例偏低。教师队伍中，对红色文化有深入了解者占一定比例，但同时具备高水平职业教育教学能力与现代教育技术应用能力的复合型人才匮乏。此外，教师培训机会有限，持续专业发展机制不健全，影响了师资队伍的整体素质提升。

（三）红色职业教育课程设置与教学实践现状

课程设置上，已初步形成以红色文化为核心，结合职业技能训练的课程体系，既能扫盲又能培养战时所需各类人才。教学实践中，尝试采用案例教学、情境模拟、现场教学等多样化方法，旨在增强教学的实践性和互动性。然而，课程内容更新不够迅速，与行业需求结合不紧密，缺乏反映最新红色文化研究成果和职业教育技术发展的课程模块。

二、红色职业教育师资需求分析

（一）国家政策导向与地方发展需求对接

近年来，国家高度重视红色文化传承与发展，从政府到学校，从企业到团体，不论是基于育人目标，还是企业文化涵养，都非常重视历史教育、红色文化传播；但红色职业教育的保障的特定文件并没看到，这要求职业教育必须紧密对接政策导向与地方需求，培养既懂红色文化又具专业技能的人才，以支持红色旅游、文化产业等领域的快速发展。

（二）红色旅游、红色文化产业对专业人才的需求预测

红色旅游、红色文化产业需要人才、需要场地、更需要机制，如何做好，克服同质化？如何做精，做成示范性？这值得深入思考；红色文化产业则更侧重于内容创作、数字媒体技术、产品设计与推广等创新人才。预计未来五年内，随着红色旅游市场规模的持续扩大和红色文化产品形态的多样化，对具有高度文化敏感性和创新意识的专业人才需求将呈井喷式增长。

（三）新时代红色文化传播对师资能力的新要求

新时代带来更先进的技术、更震撼的视觉效果，无疑对传播提出了更高要求，对于传播红色职业文化的人的素质自然要求更高。新时代的师资不仅需要深厚的红色文化理论功底，还要具备跨文化交流能力，能够利用新媒体技术手段创新传播方式，增强宣传效果。此外，教师需具备较强的研究能力，能够紧跟红色文化研究前沿，将最新研究成果融入教学，使提升课程质量和强化育人效果相结合。

（四）学生群体特征与学习需求调研

当前，红色职业教育的学生群体呈现出多样化特征，包括不同年龄层、不同教育背景及不同职业规划的学生。调研显示，学生普遍对红色文化有较高的认同感，渴望通过学习提升个人素养，同时也关注所学知识技能对未来就业的实际帮助。他们偏好互动性强、实践性高的教学方式，期望通过实习实训、项目制学习等途径，将理论知识与实践操作紧密结合。辅之当下的信息技术，效果更好。

三、红色职业教育师资培养路径探索

（一）理论与实践相结合的培养模式构建

1. 红色理论教育体系的完善

构建系统化、层次分明的红色理论教育体系是师资培养的基石。这一体系应涵盖马克思主义理论、中国革命史、中央苏区历史等基础理论，结合新时代中国特色社会主义思想，形成理论教育的主干。通过定期举办红色理论研讨会、专题讲座，邀请专家学者深入解读红色文化的核心价值与时代意义，提升教师的理论素养和学术水平。

2. 实践教学基地与红色文化体验平台的搭建

实践是检验理论的唯一标准。中央苏区的职业教育场所就相当于今天的红色文化教育实践基地，如革命纪念馆、红军医院、职业教育大学等；同时，开发线上红色文化体验平台，利用虚拟现实（VR）、增强现实（AR）技术，为教师提供沉浸式学习体验，拓展红色文化教学的新维度。

（二）分层次、分类别的师资培训体系设计

1. 新入职教师的基础培训计划

新教师入职前需完成基础培训，内容包括红色文化基础知识、职业教育教学法、师德师风教育等，从苏区时期职业教育老师的优良传统沿袭至今天职业道德养成、职业行为示范，并且实施教师间的青蓝工程，让新老教师快速成长。

2. 在职教师的继续教育与能力提升项目

在职教师的培训可以沿用苏区时期半工半教机制，通过短期培训、针对性提升、继续教育等形式，引入红色文化研究新成果、职业教育新理念和教学技术创新，鼓励教师拓宽视野，如苏区时期职业教育间加强交流一

般。特别强调实践能力的提升，如项目管理、课程开发、数字化教学工具的应用等。

（三）创新合作模式：校企合作、校际合作、国际合作案例分析

1. 校企合作

校企合作旨在通过与红色旅游景区、文化企业建立长期、深度的战略伙伴关系，共同开发实习实训基地，不仅限于基础的参观学习，而是设计包含项目合作、案例研究、技能实操在内的多元化合作模式。教师在这样的合作框架下，能在真实的工作环境中浸润，亲身体行业脉搏，如参与红色旅游线路的规划与执行、红色文化产品的创意设计、数字化展览的幕后制作等，让教师不仅懂历史，也懂行业，最关键的是做到“历史优势+行业特色”的统一。

同时，鼓励教师直接参与企业项目、提供技术咨询等服务活动，如在红色旅游项目的营销策划、品牌推广中贡献专业智慧，让老师在校企合作中检验知识、解决复杂问题，实现了知识与技能的即时更新。通过这些紧密合作，教师能将鲜活的行业案例、前沿的市场趋势融入课堂教学，使得教育内容更加贴近实际，学生感受校园环境和职场环境的顺畅衔接。

2. 校际合作

校际合作致力于搭建全国红色职业教育院校间的沟通桥梁，形成资源共享、优势互补的战略联盟。这不仅限于资料交换和简单互访，而是深化到联合举办高级研修班、共谋学术研究课题、携手开发特色课程等多层次合作。通过联盟机制，各院校教师得以跨区域交流，不仅分享各自在红色文化教学中的独到见解与成功案例，还能相互借鉴在课程设计、教学方法上的创新实践，如利用数字化手段提升红色文化教学的互动性与吸引力，或注重实践、注重项目化的实践，让精神学习更深入人心。

此外，联盟内部定期举办教学观摩、研讨会，邀请教育专家、行业领军人物进行专题讲座，为教师提供接触先进教学理念和管理经验的宝贵机会。这种合作模式促进了知识流动与理念碰撞，有助于打破地域限制，加速优质教学资源在全国范围内的均衡发展，整体提升红色职业教育的教学质量和创新能力，为培养兼具深厚红色文化底蕴与卓越专业技能的复合型人才奠定坚实基础。

3. 国际合作

国际合作着眼于在全球范围内搭建交流平台，与海外知名高校、研究机构建立伙伴联系，深化红色文化教育的国际对话与合作。这超越了简单的学术文章互换，而是在比较研究、联合举办国际学术论坛、组织跨国教师互访交流等活动中深化合作，旨在从全球视角审视红色文化的价值与传承，探讨其与世界其他革命历史文化的异同，促进跨文化的理解和尊重。

合作中,积极引进国际先进的教育理念与教学技术,如在线学习平台、虚拟现实(VR)在红色文化教学中的应用等,让红色职业教育紧跟时代、符合发展趋势。同时,鼓励教师参与国际会议发表研究成果,展示中国红色文化的研究深度与广度,通过学术论文、工作坊等形式,使红色职业教育走内涵式发展路子,实实在在看到效果,增强影响力,展现自信心。

此外,互访交流项目不仅让教师亲身体验异国教学环境,吸取海外同行的优秀教学法,也将中国红色文化带向世界,通过文化讲座、展览等形式,展现中国红色文化的独特魅力与深远影响,促进中外文化的互鉴与交融,为红色职业教育增添更多国际关注度。

四、红色职业教育师资队伍管理

(一)队伍结构优化策略:构建多元化与专业化的师资生态

师资队伍建设要考虑整体、考虑结构。这意味着在年龄层次上形成老中青相结合的梯队,既有经验丰富的资深教师传帮带,也有充满活力与创新思维的青年教师作为新生力量。性别结构平衡同样重要,确保女性教师能够充分发挥其在情感细腻、教育方式上的独特优势,为学生提供更加多元化的视角和关怀。此外,专业结构上应涵盖历史学、政治学、教育学等多个学科领域,确保红色文化教育既深植于历史背景,又结合现代教育理论与技术,形成一个既能传授知识又能激发思考的师资队伍。

(二)师资考核与评价体系改革:聚焦红色文化传播实效

传统的考核评价体系往往侧重于学术成果和教学时长,对于红色职业教育而言,更应注重红色文化教学的实际效果和社会影响力。因此,改革的关键在于构建一套新的评价体系,该体系需包含红色文化课程的学生满意度调查、学生红色文化素养提升的量化评估以及教师在社区、网络等平台上传播红色文化的贡献度等多维度指标。通过定期的教学观摩、案例分享会,鼓励教师创新教学方法,将红色文化教育与社会实践紧密结合,确保评价过程既科学公正,又能够有效激励教师不断提升教学质量与教学创新。

(三)激励机制设计:全方位激发教师潜能与热情

为确保师资队伍的稳定与发展,需设计一套综合性的激励机制。首先,建立荣誉体系,对在红色文化教育领域作出突出贡献的教师给予表彰,如“红色文化传播大使”称号,提高教师的职业荣誉感。其次,绩效奖励应当与教学成效、科研成果及社会服务紧密挂钩,设立专项基金,对在红色文化教学、研究及推广方面取得显著成绩的个人或团队给予物质与精神双重奖励。此外,为教师规划清晰的职业发展通道,包括提供国内外研修机会、支持在职攻读高级学位以及职

务晋升的公平竞争机制,让教师看到职业期望值能大大提升。

(四)保障措施:为师资队伍建设保驾护航

为确保上述策略与机制的有效实施,必须有一系列坚实的保障措施作为支撑。政策层面,应出台专门文件,明确红色职业教育的地位与发展方向,为师资队伍建设和教学活动提供法律和政策依据。在经费投入上,政府与社会各界应加大支持力度,设立专项基金用于师资培训、教学资源开发、国际合作交流等,确保红色职业教育项目的可持续性。同时,改善教师的工作环境,包括提供现代化的教学设施、创建有利于学术交流与资源共享的平台以及营造尊重知识、尊重人才的校园文化氛围,都是不可或缺的组成部分。通过这些综合措施,为红色职业教育的师资队伍建设提供坚实后盾,促进红色文化的传承与创新在新时代绽放新光彩。

结语

总之,红色职业教育师资队伍建设的全面提升,依托于系统化的校企合作、开放的校际交流与广泛的国际合作,以及科学的队伍管理与激励机制创新。在确保教育质量的同时,注重教师队伍的多元化与专业化发展,强化红色文化的时代传承与实践应用,为社会培养更多能够承载红色精神、具备高超技艺的复合型人才,共同绘制出一条特色鲜明、成效显著的红色职业教育发展之路。

参考文献

- [1] 乌军锋,杨延波.打造高水平师资培养培训基地培养高素质“双师型”师资队伍——以全国重点建设职业教育师资培养培训基地建设为例[J].陕西教育(高教),2023,(05):71-73.
- [2] 王春风.植根教师核心素养培养,加强中职师资队伍建设——以诸暨市职业教育中心为例[J].职业教育(中旬刊),2019,18(15):48-51.
- [3] 曾春香,谢应茂.职业教育师资队伍建设与师范教育的人才培养模式研究[J].赣南师范学院学报,2005,(06):110-112.
- [4] 刘国龙,寇妍.中央苏区红色标语思想政治教育功能及其实现途径[J/OL].江西理工大学学报,1-8[2024-05-29].

作者简介:戴莉萍,女,江西吉安人,(1985-),副教授,硕士研究生,研究方向:思想政治教育,历史学;曾阅林,男,江西于都人,(1977-),副教授,硕士研究生,研究方向:教育学,红色文化。

基金项目:本文系2023年度江西应用技术职业学院思政类课题“高职院校“五史教育“中红色基因的激活与传承研究”(课题编号JXYY-SZ-202301)。