

实施“四维三元两纵”策略为新时代教师教学创新团队发展赋能

孙玉静

黑河市职业技术教育中心学校（黑河市卫生学校）

摘要：在新时代职业教育改革与发展的关键时期，黑河市职业技术教育中心学校勇立潮头，积极探索并构建了独具特色的“四维三元两纵”教学创新团队发展模式，为教师队伍的成长与壮大注入强大动力。该模式紧紧围绕提升教师专业素养这一核心目标，精心聚焦师德师风、专业技能、教学方法、科研创新四个关键维度。在师德师风维度，通过开展丰富的主题活动，培育教师的敬业精神与责任感；专业技能维度，借助企业实践与行业交流，增强教师的实操能力与行业洞察力；教学方法维度，鼓励教师创新教学手段，提升课堂吸引力；科研创新维度，支持教师参与项目研究，促进成果转化。同时，畅通学校、企业、社会三元培训渠道，实现资源的优化整合与共享。学校提供系统的理论培训，企业给予实践机会与技术指导，社会则带来多元的评价与反馈，共同助力教师成长。此外，创新校内骨干教师引领和校外专家指导两项管理机制，形成校内校外协同发展的良好态势。通过“四维三元两纵”模式的深入实施，黑河市职业技术教育中心学校成功打造出一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍。这支队伍不仅能够精准把握新时代职业教育的发展脉搏，还能为学生提供更加丰富多元、贴合实际的学习体验，有力推动了学校教育教学质量的提升，也为职业教育师资队伍建设和提供了宝贵的借鉴经验。

关键词：新时代；职业学校教师；师德培养；教师核心素养；教师培训机制；教师评价机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2025.03.168

引言

在新时代职业教育改革发展的浪潮中，师资队伍建设和无疑是推动职业院校高质量发展的核心动力与关键支撑。职业教育肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责，高水平、结构化教师教学创新团队是推进课程建设、提高专业建设水平、深化教学改革的重要载体。

黑河市职业技术教育中心学校深刻认识到师资队伍建设和对于提升职业教育质量、服务地方经济社会发展的重要性。在长期的探索与实践，学校积极实施“四维三元两纵”策略，精准发力，全面赋能新时代教师教学创新团队的发展。这一策略从多个维度、不同层面深入挖掘教师潜力，优化师资结构，提升教学创新能力，致力于打造一支适应职业教育发展新要求、满足学生多样化学习需求、引领区域职业教育发展的优秀师资队伍。

一、实施背景

随着我国经济的迅猛发展和产业结构的持续优化，对高素质技能型人才的需求不断攀升。中职教师的专业发展水平成为制约中职教育发展的重要影响因素。教育部颁布一系列政策和文件支持教师创新团队建设，以提

升教师专业发展水平，加强职业教育师资队伍建设。职业院校教师作为技术技能型人才培养的关键力量，面临师德师风建设不够坚实、企业实践体系尚不完善、科研创新素养动力不足等挑战。为促进学校高质量发展，我校以“双优校”建设为机遇，实施了一系列创新举措，全面提升教师队伍的综合素质和专业实践能力。

二、主要做法

在新时代职业教育蓬勃发展的浪潮中，黑河市职业技术教育中心学校为打造高素质教师队伍，精心构建了“四维三元两纵”的教师队伍建设发展策略，全面且深入地推动教师队伍的专业化成长。学校着重聚焦教师的四个关键能力维度。高度重视教师的政治素质和师德师风建设，通过组织专题学习、师德模范评选等活动，引导教师树立正确的教育观和价值观，培养敬业爱生、为人师表的高尚情操。大力提升教师的教育教学能力，开展教学技能培训、教学方法研讨等活动，助力教师掌握先进的教学理念和方法。积极强化教师的专业实践能力，搭建校企合作平台，鼓励教师深入企业实践锻炼，紧跟行业发展动态。全力培育教师的教学研究能力，设立科研专项基金，支持教师开展教育教学研究，促进科研成果转化为教学实践。在“三元”培训渠道上，

学校畅通校本培训、国内培训、国外培训多元路径。校本培训立足本校实际，定制个性化培训方案；国内培训对接优质教育资源，拓宽教师视野；国外培训引进先进教育理念，提升教师国际化素养。而在“两纵”的管理机制创新上，学校致力于完善教师评价与激励体系。优化教师评价机制，建立多元化、综合性的评价指标，全面客观地评价教师的工作表现。健全激励机制，通过表彰奖励、职称评定倾斜等方式，激发教师的工作积极性和创新活力，逐步形成了独具职业教育特色的教师队伍建设发展策略。

（一）创新师德培养机制，锻造“四有”教师队伍

一是以“四有”为核心，建立师德建设长效机制。学校成立教师师德建设委员会，以打造“四有”好老师为建设标准，将师德建设纳入《教师队伍建设规划》，制定《学校师德建设方案》《学校师德宣教手册》，将师德教育贯穿教师职业生涯的全过程。二是以活动为载体，加强师德涵养实效。形成师德建设“立德、铸魂、修身”三段理念，通过“学习教育+主题活动+榜样激励”三种载体，利用爱辉历史陈列馆、黑河旅俄华侨纪念馆等本土红色资源，开展做新时代“四有”好老师教育实践活动。三是以制度为约束，强化师德监督机制。出台《学校师德考核评价办法》《教师师德负面清单制度》，完善《学校师德标兵评选方案》，落实教师从业行为“十严禁”，建立教师个人信用记录和师德建设负面清单制度。

（二）聚焦教师核心素养，集结“四支”教师队伍

一是打造“双师型”教师队伍。依托企业，制定《教师下企业实践方案》《教师企业实践手册》。积极鼓励教师在企业实践中发现、研究、解决问题，并转化课题成果。与企业合作研究课题6个，撰写有价值企业实践报告10份。目前，学校专业教师“双师型”比60%。二是引进大师型校外兼职教师。制定《“聚贤工程”建设方案》，通过校企共建、培管互补等方式，引进“专家+工匠”式兼职教师。建立“荟萃”人才信息库，吸纳企业专家、能工巧匠承担教学任务，开发课程教材，进行技术推广与应用。目前，学校“荟萃”人才库吸纳企业技术人才40人，聘请兼职教师17人，聘请胡长林、吴振伟、萨尔塔科夫（俄罗斯）等知名行业带头人为客座专家。三是量身打造名师队伍。实施“名师英才”培育工程。建成省级全媒体运营师技能大师工作室1个，市级名师工作室3个。通过省内外知名专家和工匠引领，让名师工作室成为从优秀教师向名师转

变的阶梯。近三年，培养黄炎培职业教育杰出教师1人，省级名师2人、“黑河工匠”2人，以名师的号召力和名师工作室的品牌效应，扩大社会影响力。四是开展教学创新团队建设。以专业带头人为核心，以企业专家、骨干教师为主要成员，打造“校企混编、专兼结合”的省级“护理”“思政”创新团队、市级“跨境电商”创新团队、校级“餐饮商服”创新团队。在产教融合框架下，探索模块化教学和团队合作的新模式，开展符合专业特色的教研活动，推动团队内教师能力素质全面提升。

（三）激发教师队伍活力，夯实“三元”培训机制

一是制定完善教师培训制度。制定《教师素质能力提升计划》，完善《学校教师培训制度》，建立《新教师岗前培训考核标准》《青年教师培训方案》《教师信息化教学能力提升培训方案》等系列制度。二是立足校本培训促教师成长。定期邀请省内、国内职业教育专家来校讲学，利用“依能”“钉钉”等网络空间，建立网络学习共同体，创建网络培训、研修新模式。三是积极参加国内各级各类培训。参加各级各类培训，完成职业院校教师5年轮训任务。近三年，学校参加国家和省级培训86人，完成1+X证书试点专业教师初、中、高三级培训42人。四是探索教师国外研修口岸城市新范式。完善教师出国（境）访学进修交流制度，与俄罗斯阿州护理学校、烹饪学校、第五中学等学校建立联系，在布拉戈维申斯克市友好学校建立教师培训基地，开展专业标准、课程、教材、实训、国际赛事等共研工作。近几年，教师专项互访培训每年不少于30人次。

（四）创新教师管理机制，建立评价“双纵”体系

一是改革评价机制。制定《教师教科研业绩目标管理方案》，建立教师工作督导量化平台，实施领导、同行、学生、企业四方评价体系。完善教师职称评聘制度，建立以能力、业绩、贡献为主要标准的考核评价导向。二是完善激励机制。制定《学校绩效管理方案》《学校教师工作量核定及考核办法》，强化教师管理体制创新与机制创新，形成“固定岗+流动岗”的教师聘任机制，提升教师教学科研能力。

三、成果成效

（一）赋能教学方式变革，推动教学改革深化

学校建立教师创新团队，实施人才培养模式改革。近年来，教师团队开发了5门省级线上精品课程，其中2门被评为国家级，出版了3本新形态教材，建设了1

门数字化教学系统，并完成了7门专业核心课程的建设，开发了5部校本教材。

(二) 强化教师教科研能力，助力教师专业化成长

鼓励教师立足于教学实践，探究、解决教学中的问题，并转化课题成果。近三年，获全国职业院校教师教学能力大赛二等奖1个，三等奖1个。省教师教学能力大赛获一等奖3个，二等奖7个，三等奖1个。参加省职业院校技能大赛特色赛，获二等奖2个、三等奖1个。获批省教育科学规划重点课题2个，结题1个，立项省教育学会课题2个，结题5个。获省级教学成果2项，科研成果1项、办学成果1项。教师参与编写规划教材6本，获批国规教材5本，获全国优秀教材奖4人。

(三) 提高学生技能水平，提升学校社会影响力

学生在“三考”中成绩显著提升，52名学生升入本科，医药卫生类录取率超省平均28个百分点。59名学生护士资格考试通过率80%，超全国平均55%。2021级4个班转段考试全部成功对接。学生技能水平大幅提高，赢得多项职业技能竞赛奖项，并有500余名学生通过1+X证书制度试点考评。

(四) 加强社会服务意识，增强学校社会服务能力

近年来，学校举办了40期各类培训班，共培训1831人。“齐彩霞全媒体运营师大师”工作室的教师为多个领域提供培训超过1500人，制作了92个宣传片，在孙吴县职教中心和爱辉区职教中心开展培训活动，建立了孵化基地，促进了技能人才培养、社会服务、资源开发及成果应用。

四、经验总结

(一) 成功的关键要素

1. 探索新时代师德师风建设路径，将师德师风建设深度融入教学研究与立德树人的全过程，引导教师树立正确的教育价值观，以高尚的师德风范引领学生成长，实现教书与育人的有机统一，为提升教育教学质量奠定坚实的思想基础。

2. 加强教师团队建设，致力于营造协作共享的良好氛围，促进教师之间的知识共享与优势互补，形成强大的团队合力。助力教师专业成长和教学质量提高。

3. 大力鼓励教师积极参与行业实践和企业合作，不断提升自身的实践教学能力。通过建立稳定的校企合作关系，为教师提供深入企业一线实践锻炼的机会，使教师能够及时了解行业最新动态和技术发展趋势。

4. 优化教师评价体系，确保评价公正和激励有效。强化评价结果的有效运用，建立健全激励机制，对表现优秀的教师给予及时的表彰和奖励，激发教师的工作积极性和创新活力。

(二) 下一步工作举措

1. 促进国际交流，培养具有国际视野的教师，适应教育和行业变革。2. 深化校企合作，共同开发课程，鼓励教师参与产学研项目及行业标准制定。3. 优化教师评价体系，完善绩效考核，激发教师队伍活力。

结语

综上所述，黑河市职业技术教育中心学校实施的“四维三元两纵”策略，为新时代教师教学创新团队的发展提供了强有力的支持与保障，是学校师资队伍建设的又一次成功探索与实践。

在这一策略的推动下，学校师资队伍结构不断优化，教师的专业素养、教学能力与创新意识显著提升，教学成果丰硕，为学生的成长成才和学校的高质量发展奠定了坚实基础。同时，教师团队积极投身于产教融合、校企合作，为地方经济社会发展输送了大量高素质技术技能人才，有力地促进了区域产业升级和经济转型。

展望未来，黑河市职业技术教育中心学校将继续深化“四维三元两纵”策略的实施，不断完善师资队伍建设机制，持续提升教师教学创新团队的整体实力。学校将紧跟职业教育发展的新趋势、新要求，加强与国内外优秀职业院校的交流与合作，借鉴先进经验，创新发展模式，努力打造一支具有国际视野、德技双馨的高水平教师队伍。

黑河市职业技术教育中心学校“四维三元两纵”策略的实践，不仅为自身师资队伍建设注入了新的活力，也为其他职业院校在师资队伍建设方面提供了宝贵的经验和借鉴思路。相信在全社会对职业教育日益重视的大背景下，通过不断探索与实践，职业教育师资队伍建设必将迎来新的发展机遇，为培养更多适应新时代需求的高素质技术技能人才，推动职业教育事业迈向新的高度作出更大的贡献。

参考文献

- [1] 叶金燕. 高职院校教师教学创新团队激励机制优化研究 [D]. 河南大学, 2024.
- [2] 闫鲁娜. 基于创新团队建设的中职教师专业发展研究 [D]. 鲁东大学, 2023.