

蝶式研修：提升农村职校新锐教师专业胜任力的校本实践

陈佳

杭州市萧山区第三中等职业学校，浙江 杭州 311251

摘要：本研究聚焦五年内具有创新精神且内驱力较强的中职教师群体，针对此类教师存在德弱、能窄、技滞等问题，笔者立足校本培训项目，以“提升价值思政力”为眼，架构“文化融入”的教师职业认知研训体系，实施“1+N”的文化研修课程；以“提升教育教学力”为翼，建构“塔型卷入式”教学研训活动范式，打造“循环卷入式”教师成长活动路径；以“提升社会服务力”为足，重构“四有四力”的校企共育成长路径，实施校村“项目推进式”的技能实训方式。助力教师在多元跨界、团队作战的外部生态链中实现破“茧”成“蝶”，培养具有职业生涯规划育人的“导师”、学科教学能力的“讲师”、专业跨界融合的“技师”，成就每一位新锐教师的职业生长。

关键词：中职新锐教师；蝶式研修；校本实践

1 研究缘起

教育部关于《中等职业学校教师专业标准（试行）》文件对中等职业学校教师提出了新要求、新标准。基于此，学校充分发挥农村职校的办学特色，依托“西施故里”的区域文化特色，致力培养能有师魂、有技能、有匠心、有乡情的职业教师。然当前我校新锐教师普遍存在以下问题：

1.1 析师德意识薄弱之茧：职业认知不清晰，师德教育未成体系

官方统招的方式让新教师素质普遍较高，研究生学历占85%以上，然而他们往往对中职教师这一教师类型认知有限。与此同时，当前学校师德师风教育内容多呈碎片化倾向，且方式传统单一，也一定程度上导致了年轻教师整体上师德意识比较薄弱。

1.2 析教学能力窄化之茧：教学方法无新意，专业化研究较为模糊

聚焦我校新锐教师现场教学力，主要存在两大问题：一教学内容比较传统，缺乏新意。二教学形式比较单一，缺少互动。笔者对我校36位新锐老师的现状调查，51.3%新教师认为制约其提升的两大原因：一缺乏专业引领；二缺少团队帮助。

1.3 析专业技能滞后之茧：专业技能理论高于实操，脱离企业标准

当前中职新锐教师群体面临一个严峻的现实：教师专业技能滞后。一方面是因为此类教师在高校期间，所学专业知识和技能与现实企业人才需求存在滞后，导致他们在教学中难以将教学与实际需求相结合。另一方面，教师下企业实践时，往往遭遇形式主义，无法真正接触到企业的核心技术，使得实践效果大打折扣。

2 研究设计

2.1 概念界定

中职新锐教师：通常指的是教龄五年内，具有创新精神、敢于尝试新教学方法、敢于突破自己，能够适应教育改革与发展需求，且具有较高内驱力的年轻教师。

专业胜任力：本文所说的专业胜任力，是基于大数据模型测算，最后调查得出的关于新锐教师所特需的三大能力即思政力、教学力、服务力，最终架构起适合新锐教师的专业胜任力模型。

蝶式研修：以学校“春蚕文化”为起点，对学校教师成长培养体系进行细致化梳理，针对困住新锐教师的“茧”实行针对性突破，以期新锐教师们能破“茧”化“蝶”。即以“提升价值思政力”为眼，以“提升教育教学力”为翼，以“提升社会服务力”为足，从根源营造教师专业化成长的良好生态。最终助力教师们成长为具有职业生涯规划育人的“导师”，学科教学能力的“讲师”，专业跨界融合的“技师”。

3 研究实践

3.1 蝶之眼：文化融入，破成长难点，提升价值思政力（德）

3.1.1 架构“双文化融入”的职业认知体系
融入“春蚕织梦·匠心筑梦”的校园文化，实现思想引领；辅以“大先生”职业文化的熏陶，实现价值引领。

3.1.1.1 浸润式文化融入，打造春蚕文化环境，形成文化赋能闭环

浸润式融入，重在利用校园的物质环境优势，让每一面墙、每一棵树、每一个角落等都发挥其积极的教育促进作用。通过组织新锐教师参观校史馆，了解学校发展的前世今生，切实增强对学校的认同感和自豪感。通过举办“青

桑论坛”，让年轻教师与校长、名师、班主任面对面交流探讨，让办学理念、校园文化、人培愿景等学校的发展规划入心入脑。通过发挥专业特长，师生一起开发校园文化周边，例如校徽、扇子、书袋、抱枕等，在潜移默化中提升教师们师德感悟力，提高自己的思政意识，将精神环境与物质环境科学地协调起来，促进教师思政力的发展。

3.1.1.2 植入式思政融入，打造教学素养环境，实现职业价值引领

教师必须保证自己的知识正确无误的同时，还需要将思政教育与大先生职业素养有机融合，引导学生树立正确的职业观念，培养优秀的职业素养，实现职业价值引领。

全员教育：学校利用教师周会、全员培训、春蚕大讲堂等形式，组织教师坚定政治方向，学习先进的教育思想，学习科学的教育方法技巧能。个体实践：学校要求教师在教学过程中主动融入思政教育，积极主动地将专业自我提升和互助提升等，融入到具体的教学活动中，促进教师队伍的职业素养的不断发展提升。

3.1.2 实施“1+N”的文化研修课程

1：指的是必修课程，主要是文化类研修课程，具有固定的内容、固定的学习场景、常用的学习方式等；N：指的是教师可自选的个性化学习项目，有不同的学习场景、灵活的学习方式。

（一）必修课程培训。必修课程每月一期，集中时间，定期开启。主要采用论坛式共享化学习，分为三种类型。成长微论坛：教师将自己在一定时期的教育教学过程中遇到的困惑、难点或者心得体会等，与同伴交流，向导师请教。读书交流：每月一次，结合阅读提出问题、梳理想法和感悟反思。培训讲坛：定期邀请专家学者进行教师培训，内容涵盖师德师风、教育教学、职业规范、师德底线等，推动全体教师进行深度学习思考。

（二）个性化选修课程培训。选修课程则按内容及时间灵活自主选课，包括理想信念、文化自信、爱国强国、人文素养、兴趣拓展、学科技能、健康生活等等。此类培训往往借助研训平台与资源，采用菜单式个性化学习，探寻教师个性化成长与团队化发展的路径。立足“三阵地、四平台、三赛场”等多个场域，采用项目式、问题导向式学习，运用多样化研训方式，打造丰富、自由、多元的课程体系，助力每一位教师在自己的职业发展阶段找寻到自己的成长方向。

3.2 蝶之翼：循环赋能，破能力壁垒，提升现场教学力（能）

3.2.1 建构“塔形卷入式”教师研训活动范式

以“春蚕文化”为引领，实行顶层架构，以教师“丝路成长”为基点，形成了“人人加入、团队融入、全程浸入”的塔形卷入式教师破茧计划。

塔尖引领。多点发力，开展破壁计划，为

教师成长寻找出路；针对教师不同需求进行平台搭建、学术研讨、成果提炼，助推教师端正教育思想、提升师德修为、夯实业务能力。塔身推动。构建“2+2交互式”培养机制。即一个师傅可以带两名徒弟，一个徒弟可以跟两名师傅。双向选择确立师徒关系，聚焦教学能力与育人能力的两个维度的培养。塔基参与。构建“1+1牵手式”成长机制。以教研组为教师成长之本，构建成长联盟，推行层级式指导。以教研组长、学校名师作为一级导师，以学科同伴、校级团队作为二级导师，牵手区市级名师工作室，打造团队协作式成长联盟机制。

3.2.2 打造“循环卷入式”教师成长活动路径

所谓的“循环卷入式”成长以课堂教学研究和班级育人研究为载体，要求全员参加、全程“卷入”，聚焦问题，进行“课间研究—互动评价—反思跟进”，最终指向促进教师现场教学和育人的能力。

全程卷入。以课堂教学和课外成长两个维度构建成长路径。随堂听诊，师徒同课，汇报展示，在“打磨”中提升能力；沙龙研讨，主题探究，同伴切磋，在“吐槽”中反思教学；依托校名师工作室，区域内名专家，瞄准机会靶向问诊。以课外成长为主线，以人文素养为辅助，全面提高教师人格魅力。以追光团为基，聚焦职业规划；以各类竞赛为路，提升教学技能；以社团活动为辅，培养多彩个体。

全员卷入：整个成长过程是一个大的循环过程，以充分发挥教师的主观能动性，注重学习路径循环，关注学习生长的有痕化；注重学习资源循环，关注学习获得的智囊化；注重学习平台循环，关注学习成长的多元化；注重学习能力的循环，关注学习任务的目标，真正实现一步一循环，步步落实，场场清晰的成长目标。

以何**老师参与教师教学能力提升循环卷入的过程为例。

第一轮研讨，授课教师根据教研组项目化研究主题，独立进行教学设计。做到“三以”：以学生为中心，以问题为导向，以思维为核心。授课教师在独立思考、设计的基础上，进行第一次课堂展示和说课、反思。

第二论研讨，观课教师围绕前置性任务提出观点，事例要典型，改进方法要具体。教研管理者作为活动的主持者，指导专家则以引导者的角色以提问、诊断、解惑等方式穿插点评。授课教师也能在研究中明晰观念、厘清思路、转变方法，及时改进教学行为，积累丰富的直接经验与间接经验。

第三轮研讨，授课教师根据调整后的教学设计再次实践，全体教师再次观课、评课，授课教师进行研后小结，写出对该课例的完整反思。

从授课教师个体到参与教研的教师群体，再到指导专家，全员“卷入”，打破了传统教研“波澜不惊”的状态，实现了教研的诊断与

改进功能。

3.3 蝶之足：校企共育，破技能痛点，提升社会服务力（技）

3.3.1 重构学校与行业企业“四有四力”的成长路径

开发多形式、多类别的校企行业合作项目，通过“走出去，引进来”的方式鼓励教师参与各类合作项目。

有前置：组建校企合作发展共同体，与企业工程师和技术人员共同工作，明确培训目标，制定学习手册，规划实践环节，提升教师的专业技能；有实施：直接面对企业，将行业生产领域内的新知识，新工艺，新技术，新方法迁移到课堂，在真实的企业任务场景下，激发教师的课堂驾驭力；有监督：搭建职业技能“比武场”，让习得技能的教师通过相关校企实践平台，炼技，赛技，亮技，激发教师的职业成长内驱力；有反馈：深度合作，企业技师与学校教师可以切磋技艺，共解疑惑，共研专利，共产效益，提升新锐教师职业荣誉，感真正激发教师的企业服务力。

3.3.2 实施校村“项目推进式”技能成长研训方式

教师技能要得到论证，最好的方式就是将技能转化为产品、商品，必须要提升教师服务能力，一方面教师要立足职业教育的特点，提升对企业的服务能力，另一方面，作为农村职校，更需要提升老师们农村服务能力。这就必须要打破思维禁锢，拓展课堂场所，构建“1+X”项目式师训空间，“1”指传统的校内场馆，“X”指导航特定的村社实景，它即是实训空间又是服务空间，也是协同教师学习培训空间。学校立足“滴灌互助式”精准合作理念，多次组织队伍奔赴各农村进行实地考察，深入听取村委村民的需求和建议，开展项目实践。

4 研究成效

4.1 教师个体竞争力激增，各类比赛独占鳌头

三年来，学校涌现了一大批优秀教师。截止目前，学校共有12人获省市优秀骨干教师称号，

参考文献：

- [1] 姜大源. 跨界、整合和重构：职业教育作为类型教育的三大特征——学习《国家职业教育改革实施方案》的体会[J]. 中国职业技术教育, 2019(7): 9-12
- [2] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知(国发〔2019〕4号). 中央政府门户网站 https://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.

作者简介：陈佳（1985.12—），女，汉，杭州萧山，本科，高级讲师，研究方向：教师教育。

1人获班主任国赛二等奖（区域历史最佳），1人获全国技能大赛教师短视频制作项目银牌，3人获得全国教学设计与展示活动典型案例优秀展示者（一等奖），全国信息素养提升活动4个一等奖，浙江省优秀教学论文4个一等奖。

4.2 教学团队黏合力升级，教学科研杰出硕果

行动促发成长，实现教师培养全阶覆盖。三年来，我校教师共参编国规教材3本，省课改教材4本，参与省课程标准制定3项；建设省级课程24门，参与国家级精品课程建设1门。“数字村匠”的乡村振兴科研成果获浙江省2025年教学成果一等奖。

4.3 社会服务影响力增强，专利宣传多维产能

4名学生在“一带一路”暨金砖国家技能发展大赛获一等奖。打造了“共富直通车”品牌，助力乡村振兴，服务省级未来社区数字化改革，获浙江省职业教育改革优秀典型案例，入选浙江省教学成果重点孵化项目，被《中国教育报》等媒体报道。近三年，学校教师联合校企合作单位，成立产品创新研发基地，新增专利（含软著）10项。

5 结语

新锐教师“蝶式研修”的破茧行动，切切实实建构了一系列能有效提升教师专业素养和人文素养的实践平台，为后续新教师的发展提供坚实的保障；快速激发并培养了一批有潜力，有热情，有梦想的年轻教师，为学校的发展提供源源不断的动力；完善了基于“校园文化”的一系列制度创新和实践机制。学校《蝶式研修》课题成功在浙江省教师教育课题中立项；《双循环体系：新教师成长路径探究》荣获市专题论文三等奖，《四格培养：助力青年教师成长》荣获区综合课题成果二等奖，《中职新锐教师破茧行动》在《萧山教育》上发表，并在区域层面作为优秀代表分享经验。后续，学校将持续推进蝶式研修校本实践，以助力新锐教师们明确目标，快速生长。