

基于一体化人才培养模式改革的 教师培养初探

朱荣欣

随着社会经济发展和产业升级，企业对高技能人才的素质要求也发上了变化。如何培养具有综合职业能力的高技能人才，近年来越来越多的业内人士开始探索一体化人才培养模式改革。今年四月人社部印发了《推进技工院校工学一体化技能人才培养模式实施方案》（以下简称《方案》），为了有效落实《方案》，本文从培养综合职业能力的视角，探索了一体化人才培养模式改革的内涵、改进思路、方法和一体化教师培养，对推进技工院校一体化技能人才培养模式改革具有很大的借鉴意义。

一、人才培养模式改革的内涵

1. 人才培养模式

人才培养模式是在一定的教育思想指导下，为实现理想的培养目标而形成的一个由诸多要素组成，诸多环节相互交织的动态组织，其基本要素包括人才培养目标、人才培养内容与人才培养方式。人才培养目标指培养什么样的人；人才培养内容指用什么培养人；人才培养方式指怎样培养人。人才培养理念不同，会导致培养模式元素相同而结构不同，其效果会大相径庭，培养出的人才素质结构、能力特点也会明显不同。

2. 创新人才培养模式

人社部《方案》指出“工学一体化培养模式是依据国家职业技能

标准及技能人才培养标准，以综合职业能力培养为目标，将工作过程和学习过程融为一体，培育德技并修、技艺精湛的技能劳动者和能工巧匠的人才培养方式。”与传统模式相比较，工学一体化培养模式更加突出了校企合作、工学一体、德技并修和综合职业能力的培养目标。

“在工作中学习、在学习中工作”是《方案》中提出的一种现代职业教育理念，是贯穿一体化人才培养模式的教育思想，它要求把发展学生综合职业能力作为技工院校培养目标，把企业对员工的素质要求融入课程的教学目标与教学考核，把企业的典型工作任务转化为学习任务，让学生在经历完整工作任务中，在解决实际生产任务过程中，中获取知识、提高技能、培养关键能力。

3. 一体化人才培养模式的内涵

一体化人才培养模式是我国职教研究者和教学工作者以我国近代职业教育思想为基础，通过引进和消化国外职业教育成果的精华，经过长期的职教实践总结出来的，是技工院校高技能人才培养最适宜、最科学的模式，具有重要的时代价值。一体化人才培养模式涵盖了三个主要特征。

一是综合职业能力的培养目标。综合职业能力的培养目标，是新时期技工院校培养目标的重要特色，是我国社会经济发展对劳动者职业素质新需求的具体反映。综合职业能力的高低是决定学生能否成功就业和持续发展的关键。

社会经济发展和产业升级会直接影响社会对职业人才规格需求的变化。现代企业需要的已不再是仅仅掌握单一岗位知识、技能的操

作工人，而是需要能够胜任具有完整工作过程和综合工作任务的高技能人才。综合职业能力是专业能力、方法能力和社会能力的融合。

二是工学一体。工学一体是指工作过程与学习过程一体化，即“学习的内容是工作，通过工作学习工作”，它是一体化人才培养模式核心理念。

“学习的内容是工作”是一体化人才培养模式与传统的人才培养模式相比更注重的方面，它注重学生完成任务过程所需的专业能力、方法能力和社会能力的学习，注重过程评价和实操考核，摒弃了传统人才培养模式下的文本考核方式。

“通过工作学习工作”强调要模拟企业生产环境甚至将学生直接安排到企业生产环境中，使学生在真实的实践环境中锻炼动手能力。在工作实践中最大程度地发挥学生的主观能动性，通过工作发现需要学习的理论知识，提高理论学习的主动性和积极性，通过学到的理论知识来主动解决工作中出现的问题，提高学生解决实际问题的能力。

三是校企合作。校企合作是由技工院校的性质决定的，是实现“工学一体”的前提条件，是综合职业能力培养不可缺少的教育条件和环境。校企合作的完善程度，决定了一体化人才培养模式的总体水平。

一体化培养模式须建立学校与企业有效的合作机制，双方通过有效的合作机制实现共商专业规划、共同制定人才培养方案、共同开发课程标准、共同打造教学创新团队、共议课程开发、共同开发教材和学材、共同招生招工、共同开展实施教学、共创培养模式、共建实习

基地、共搭管理平台和共评培养质量。

二、一体化培养模式改革中的偏差

2009年起，人力资源和社会保障部通过分批试点方式逐步推进工学一体化课程的教学改革，目前许多技工院校贯彻“在工作中学习、在学习中工作”的一体化课程理念，学生的学习兴趣明显提高，学生综合职业能力得到培养。但有的技工院校“培养模式”偏离了综合职业能力培养。

1. 对培养目标理解不到位。在一体化培养模式改革中培养目标处于核心地位，它决定着培养模式的操作程序和师生在教学活动中的组合关系，也是学生职业能力评价的标准和尺度。培养目标逐级分解并转化为教学目标是实施教学活动的前提条件。目前一些技工院校存在对培养目标理解不到位的现象，比如为了迎合“学历”的需求，在办学方向上偏离了综合职业能力培养，走上了学历化的办学道路，综合职业能力培养大打折扣。一些技工院校基于现实的就业压力，专业设置的口径过窄，将技能训练等同于综合职业能力培养。一些技工院校忽视能力形成过程中理想信念、职业道德、劳动精神、工匠品质等要素的作用，影响了学生综合职业能力的形成。也有的学校在培养目标逐层分解过程中，标准降低，方向偏离，导致教师在教学目标、教学内容和过程设计上产生偏差，在教学方法、教学评价的选择上产生偏差，导致学生无法形成对工作任务的整体认识，不能建立学习与工作的直接联系，影响综合职业能力的培养。

2. 偏离了“通过工作学习工作”。由于一些学校对“培养模式”

改革的目的是、理念的精髓没有深入人心，课改要求难以落实，使得有的教师勉强套用“一体化课程”之壳，却对课程标准随意取舍，离课程体系开发者的要求相差甚远；有的老师对工学一体的理解有误区，重视“工”忽视“学”，没有把学生经历任务完成的过程，作为学习的建构过程，作为学生思维开发的过程进行教学设计和实施；有的老师在教学中，沿用传统的教学方法在普通教室里用粉笔或视频资料“讲”工作过程，学生“听”工作过程。这种没有工作情境，没有综合性工作要素，没有完整工作过程，没有工作成果的课程，有悖课程开发初衷，无法形成综合职业能力。

3. 偏离了“学习的内容是工作”。一些技工院校课程的结构是基于知识相关性设计的，课程内容不是从简单工作任务到复杂工作任务展开，课程展开的顺序是从基础到应用，从理论到实践，学生学习的内容不是从实践到认识，不是来自企业的典型工作任务，不是从任务的完成中获得知识、技能和素养，违背了高技能人才的成长规律。

4. 缺少校企合作多层次互动。一些学校未能形成产教融合常态化的管理体制和运行机制。比如一些专业负责人、课程开发者或课程实施者不知道到哪里与谁联系进行行业企业调查，不知道到哪里联系访谈实践专家，不知道如何获取完成典型工作任务的工作环节、步骤、工作条件、关键技术，不知如何与企业实践专家建立常态化的工作对接，缺少与企业实践专家的深度交流，导致课程设置和内容脱离行业企业发展，难以将企业的要求转化为具体课程。

5. 缺少有效的教学质量监控。目前许多学校对教学过程和课改实

施缺少有效监控，一些教学督导“每天按表查，但既没发现亮点，也没看到问题”，这与一些学校教学督导的管理架构不合理、理念滞后、能力不足、评价标准低密切相关。一些学校对课改实施缺少有效监控，导致管理者明知课改效果不理想，但不知什么问题，问题在哪里，影响了有针对性的决策。

6. 缺少培养模式改革的基础条件。一体化人才培养模式改革是技工院校在学校、专业、课程、教师和学生各层面工作的变革，需要学校整体策划落实各层面主体责任，做好相应准备，合力推进工作。然而，一些学校没有对教改试点专业的办学条件进行仔细分析和补短板，就启动了“一体化课改”，结果由于师资数量和水平、校企合作基础、实训条件基础和质量管理基础不能满足人才培养方案和课程标准的要求，导致“一体化课改”因不具备条件中途搁浅或走走停停，甚至回到了老路上。

7. 缺少教师参与课改的动力机制。教师是课改的关键因素，教师的参与程度及参与效果，直接影响一体化人才培养模式改革的效果。一些学校虽然重视教师的培养，但没有建立起一体化教师梯级培养和发展机制。由于教师没有明确专业发展目标，缺少发展的外动力和内驱力，教师参与课改的热情未能得到激发；各专业的引领者未能形成；具有一体化课程开发、实施和研究能力的骨干教师队伍未能形成。

三、培养模式改革的思路

对任何一个学校而言，人才培养模式构建都是一项复杂的系统工程，需要投入大量的人力、财力。培养模式改革首先要在学院层面组

织相关部门仔细分析各专业（群）办学状况，包括师资、校企合作基础、课程改革基础、实训条件基础，遴选出几个具备条件的重点专业进行改革，保障课程开发与实施过程中的投入，争取示范带动，循序渐进。对遴选出的重点专业要通过七个对接，推进一体化人才培养模式改革。

1. 对接区域经济发展需要，优化专业设置。区域经济结构直接决定了技工院校的专业设置。技工院校的专业设置要“对接”区域经济发展需要，这是实施一体化人才培养模式改革的前提条件。

2. 对接重点服务企业人才素质要求，确定人才培养目标。技工院校的人才培养目标应来自于行业企业的实际需求。专业人才培养目标的定位准确与否，直接关系到课程设置是否科学、合理，对课程体系构建与实施至关重要。技工院校要以科学严谨的行业企业调研方法对专业人才培养目标进行调研和精准分析。

3. 对接企业典型工作任务，开发课程资源。人才培养模式的改革要以优质、丰富的课程资源为基本条件。课程开发者要通过实践专家访谈从代表性工作任务归纳典型工作任务，重构专业核心课程。根据典型工作任务开发课程标准。根据课程标准开发教材、学材、案例、微课、图片、课件、教具等课程资源。

4. 对接生产过程，设计教学过程。对技术工人生产（工作）过程的分析是构建一体化人才培养模式的基础。课程开发者要通过对完整工作任务的工作过程、工作对象、工具/设备/材料、工作方法、劳动组织方式、技术要求的分析来策划教学活动。要注重教学过程的细节

设计，创设情境增加学生对劳动精神、劳模精神和工匠精神的体验和感悟。品格培养是技工院校学生上层次有后劲的重要保证。

5. 对接企业一线骨干，培养一体化教师。教师是人才培养的主体，理应是人才培养模式决策与设计的重要参与者。要改变教师不适应一体化课改的现状，一要完善专业教师企业实践效果评价机制。二要通过校企互培共育，建设一支能与企业一线骨干对接的骨干教师队伍，以骨干教师来影响更多教师投入课程改革，形成人人主动参与工学一体化课程改革的氛围。

6. 对接企业工作现场，建设校内实训场所。实施工学一体化课程需要特定的教学场所，技工院校应当根据典型工作任务和学习情境的要求，建设既能贴近真实生产任务又能满足自主学习、实操、讨论、讲解、展示等需要与典型工作任务配套的学习工作站。学校可按照“产教融合”的模式，由学校提供场地和管理，企业提供设备和资金，实现产中教，教中产的双向合作的培训基地。

7. 对接企业合格员工，培养企业合格人才。培技工院校要通过课内教学和课外活动，使学生在校期间逐步融入社会，使学生对未来从事的工作，对未来角色的认识、对合格员工的标准，由模糊转向清晰，使学生在校期间的职业能力提升更有方向和目标。

四、一体化教师教学能力提升的路径

一体化培养模式改革的思路确定之后，教师就是影响改革的决定性因素。提升一体化教师教学能力需要强化目标激励、精准培训和教研推动三项工作。

1. 完善目标激励机制。适度的目标激励能够激发教师自我实现的需要。激发教师自我实现的需要，有助于改变一些学校教师缺少一体化培养模式改革积极性的被动局面。目标激励需要学校完善教师梯级培养与发展的机制，设立合格教师——骨干教师——专业带头人三个梯级。各梯级目标能引领各梯级教师向着更高梯级攀登。

各梯级一体化教师达到目标，完成任务，目标考核合格，享受学校制定的相应津贴和待遇。梯级目标的引导，让各梯级教师在实现目标的过程中，不断挖掘自身的潜能，不断发现、研究和解决影响人才培养的教学问题。

2. 实施一体化教师精准培训。提升一体化教师教学能力需要以问题为导向进行精准培训，引导教师发现课堂教学中的问题，分析问题产生的原因，针对原因解决问题，并注重效果的培训。对一体化教师除有计划加强企业实践，需采用行动学习的培训模式，重点涉及以下内容：

“立德树人”如何潜移默化渗透在教学中，引领学生完成任务过程中的情感、态度、价值观；如何以真实（或接近真实）的工作任务设计学习任务；如何引导学生完成任务过程中主动获得知识、训练技能和提升素养；如何在实现教学目标的过程体现教师的主导性和学生的主体性；如何将教学内容转变成问题，如何引导学生围绕解决问题进行学习；如何使学生“听中学”转成“做中学”，以行动引导学习；如何对学生进行思维训练，提升学生创新技能，提升学生发现问题、分析问题、解决问题的能力；如何实施过程与结果相结合的学习评价，

促进教师行动导向教学法有效运用。

3. 搭建行动学习的交流平台。学校实施精准培训后，需为教师搭建行动学习的交流平台，以促进教师教学理论与实践有机结合。学校可采用以下步骤为教师搭建行动学习的交流平台。

一是学校教研部门根据一体化教学中教师反馈的问题，设置教研小课题，鼓励具有相似问题困惑的教师组成学习小组，观课议课，参与到一体化教学教研中。让教师在的思维碰撞中发现有比自己以往更好的选择。

二是对于学习小组未能解决的大课题，学校可咨询职教专家给予课堂教学跟进指导。

三是学校要肯定教研小组的地位和作用；定期发布各学习小组的成果；定期举行全校性研究成果汇报交流活动；对于具有创新性、可操作性的优秀教研成果应予以奖励。

四是要通过学校渠道与职教专家建立联系为优秀一体化教师提供更大范围交流课改经验的机会，带动更多教师、更宽视角探索一体化教学问题的改进。

五是要建立学校规范教研体系，规范学校教研工作规则，指导服务小课题教研，强化理论与实践联系，不断提升问题解决效率，推动一体化教学研究成果落地和教师自我改进。

由于这种新型培训既解决了一体化教学实施中遇到的实际问题，又能让参训教师在学习中增长才干，越拉越多的学校高度认同“基于课堂、目标引领、精准培训、教研驱动”的一体化教师培养模式。

参考文献：

1. 人力资源和社会保障部. 推进技工院校工学一体化技能人才培养模式实施方案 [EB/OL], 人力资源和社会保障部官网 http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/qt/gztz/202203/t20220328_441386.html , 2022-04-02.
2. 赵志群. 职业教育工学结合一体化课程开发指南[M], 北京: 清华大学出版社, 2009.
3. 徐国庆, 智能化时代职业教育人才培养模式的根本转型 [J], 教育研究, 2016, (3)
4. 王中辉, 名优教师梯级培养中激励机制的运用 [J]. 基础教育参考, 2008, (02)
5. 谭明, 专业核心课程质量诊断与改进研究 [J]. 科学导报·学术 2020, (47)
6. 钟艳华, 陈莹. 德国设计导向职业教育思想中的“职业能力”问题 [J], 职教论坛, 2009, (18)