

新《职业教育法》背景下中职好老师的核心素养重构研究

赵靖蓉 徐硕

(北京联合大学 应用科技学院, 北京 100101)

摘 要: 新版《职业教育法》于 2022 年颁布实施, 并首次以立法形式确立职业教育的独立地位。在法律施行后, 对中职教师的专业素养提升也愈发重视, 并逐渐成为撬动职教改革的关键支点。据此, 本文尝试建立“职业性—教育性—人文性”的三维教师素养模型: “职业性”作为素养的基础和源泉; “教育性”是实现素养的关键路径; “人文性”是素养的最终归宿, 三者相互交融并相互影响, 共同促进教师素养发展。然而, 当前存在“产教融合”机制并不健全、教师评价体系结构不合理、人文性素养培养缺失等问题, 并基于此提出: 加强校企合作、建立健全以能力为导向的评价体系、完善服务教师专业发展的全方位支持体系三点建议, 以期引导新时代中职教师从传统的“知识传递者”转型为具备产业技术实践能力、教学转化能力、价值引领能力的复合型教育者。

关键词: 新《职业教育法》; 中职好老师; 核心素养

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v1i11.1685

一、引言

随着我国经济社会结构深度转型, 就业市场对高层次技术技能人才的需求不断攀升, 职业教育的重要性也日益凸显。新版《职业教育法》于 2022 年颁布实施, 并首次以立法形式确立职业教育的独立地位, 对职业教育的地位作用、发展空间提供了新的法规依据^[1]。在法律施行后, 对中职教师的专业素养提升也愈发重视。引导新时代中职教师从传统的“知识传递者”转型为具备产业技术实践能力、教学转化能力、价值引领能力的复合型教育者。

此外, 对职教法修订来讲, 更重要的一个突破就是建立“岗课赛证”综合育人机制。把课程内容和技能标准对接、教学过程与生产过程相联系, 建立起能够灵活调整、相互关联的完整体系, 以期解决传统职业教育教授内容未能满足产业实际发展要求等问题, 为深入推进产教融合发展提供更加有力保障。

二、理论框架: 三维素养模型建构

(一) 解析政策文本

《中等职业学校教师专业标准(试行)》是国家于 2013 年发布的规范性文件。它指出教师素养培养要围绕专业理念与师德、专业知识、专业能力这三个核心要求。此标准贯穿中等职业学校教师的培养、入职、培训和考核等所有环节。它要求教师遵守立德树人、育人为本的基本理念, 并且具备岗位应有的专业理论和实践能力。

专业理念和师德维度涉及职业理解、对学生充满爱心、教学态度和自我修养等方面, 着重体现师德培养, 促进学生发展的相关思路; 专业知识维度包括教育知识、职业常识、课程教学知识和综合知识, 要求教师要不断追踪行业发展动态, 适时调整自己的教学内容, 与时俱进; 专业能力维度包含教学设计能力、教学实施能力、实训组织与指导能力、班级管理和评价沟通能力、教学研究能力等实践能力, 以能力本位为基点, 融入终身学习思想理念^[2]。

(二) 能力本位教育的理论映射

能力本位教育(CBE)理论在 20 世纪 60 年代形成。它的核心目的是把职业岗位需要的能力标准, 变成可以量化和评估的教学单元^[3]。这个理论对职业教育的教师培养有重要启发。主要有两点: 第一, 教师应该有能力把

作者简介: 赵靖蓉(2000—), 女, 硕士研究生, 研究方向为旅游职业教育;

徐 硕(2001—), 女, 硕士研究生, 研究方向为旅游职业教育;

通讯作者: 赵靖蓉

岗位任务(岗)变成课程内容(课)。这需要他们长期深入地参加企业技术实践。第二,教师应该能用能力标准进行教学评价。这样可以帮助技能竞赛(赛)和职业资格证书(证)之间互相认可价值。

(三) 三维素养模型的生成逻辑

立足中职教师“教书育人”的双重职责及“德技并修”根本任务^[4],以《中等职业学校教师专业标准》,能力本位教育(CBE)为指导纲要,构建“职业性—教育性—人文性”三位一体素养模型(见图1)。以职业性为基底、以教育性为桥梁、以人文性为导向,相辅相成、相互促进、循环往复而形成有机的整体。其中“职业性”作为素养的基础和源泉,却需“教育性”将其经验译成可教、可学、可评的课程,并借“人文性”把价值判断注入标准与对话;“教育性”是实现素养的关键路径,若脱离“职业性”的真实情境,“教育性”的基础便难以立足,脱离人文性则沦为冰冷流程;“人文性”是素养的魂魄归宿,但如果不能在“职业性”和“教育性”基础上展开,就会陷入空谈层面。因此,打造“职业性-教育性-人文性”三位一体素养模型,三者相互融合,相互依赖,缺一不可,以期解决传统职教师资培养技术“脱教”和教学“去育”这一问题,促成教师实现从技能传授者到学生成长引导者的角色转变。

1. 职业性维度

在职业性方面,要求教师详细了解产业技术动态、内化前沿实践能力,要求教师持续进行企业实践,不断更新自身技术知识储备,以适应岗位所面临的相关挑战。为应对产业技术迭代以及新职教法等对人才素质提出的新要求。根据教师培训内容、培训方式、培训要求等不同,构建差异化的教师技能培训机制成为必然选择。借鉴德国等职教发达国家的成熟经验,可以根据不同的情形分为不同的类型:对于技术知识更新频率高的领域,例如人工智能的应用、数字媒体技术等,可以选择高频率和短周期来进行培训;而对于一些技术知识更新相对较慢的技术领域,例如传统工艺,基础制造等,在保证效果的基础上,可以适当拉长周期,以适应教师自身的发展需要。这样一来,在提高实施性的同时,兼顾了时效性。

在完成培训体系设计后,课程内容的精准定位成为关键环节。需要及时了解并掌握行业先进技术发展动态,立足于“四新”即新技术、新工艺、新材料、新规范的相关内容,将“四新”应用落到实处^[5]。以旅游服务专业为例,教师不仅要熟练运用智能导览、大数据分析等新技术,更要理解这些技术在行业中的实际应用场景。其次为使教师接受培训后能够很好地落实到以后的工作中,应在开展完全部理论性的培训之后,还要组织实践操作考核。主要包括:一是通过学分记录的方式,反映教师参加培训情况;二是建立案例转化激励机制,促使教师对在企业实践工作过程中积累的典型工作情景和实例系统化提取成模块化教学资源,实现由学到做再到教的过程。

教师在企业实践中既要保持教育者的敏感度,将新技术转化为教学案例;又要具备人文关怀的视角,从生产一线汲取工匠精神和职业伦理养分,最终促进三维素养的有机融合。

2. 教育性维度

作为该模型的中介层,教育性维度旨在中职教师将一线企业的产业技术内容转化为日常教学。借鉴建构主义等相关教育理论,该维度要求教师突破以知识传授为中心的传统教学模式,建立由岗位需求—教学过程—能力认证的教学链路,推动职业技能培养的精准衔接。其根本任务是完成从“工作逻辑”到“教学逻辑”的系统性转译与教学设计。具体来说,就是教师要从分析岗位任务转变为设计学习情境,从关键工作任务中先将其分解成几个大的工作任务,再以学生的认知规律将这些能力分成多个步骤,设计成具有完整步骤的学习情境,使课程内容与岗位要求保持一致;其次,还要注重在教学过程之中及时收集并制作各种数字教学资源,例如采用虚拟仿真实训、网络化实训基地教学手段等建立起与行业实际工作同步的教学材料库,做到与时俱进,精准对应;再次,通过对数字化教学内容学习,能够使学生感到学习的积极主动性得到充分调动,提高了学生对专业知识的掌握水平,并且夯实了自身未来工作岗位上的可持续发展能力。发挥教育性是凭借专业性的滋养得以显现,并通过对人文性的价值实现来得到证明。如果教学设计与产业发展、技术变化脱钩,则会成为无本之木;如果教学过程不能铸就学生的职业情操和匠人品质,则无疑是失去了灵魂。而教育性维度的功能主要是完成“产业技术知识”到“教育教学知识”的创造性转化,并引导“学生价值内化”。

3. 人文性维度

人文性维度并非游离于职业教育实践之外的独立要素,而是深度嵌入职业性与教育性维度的价值内核。人文性维度是这个模型的价值引领部分。教师的人文性素养,不仅体现在对学生“劳模精神、劳动精神、工匠精神”的培育能力上^[4],也体现在关注教师自己的价值观和职业态度。这个方面要求教师不只是教技术,还要在工作中

和教育中建立完整的人文素质。具体来说,人文性方面包括三个相关部分:第一,教师需要深刻理解职业道理并主动实践,把职业道理变成教学中的行为规则;第二,教师应该理解职业教育中的人文内容,让技术教学变成价值引导;第三,教师需要不断积累自己的文化基础和审美素质,给教学加入人文关心。

在实践方法上,建议建立“观察—模仿—创新”的三阶段培养方式^[6]。通过开展道理案例分析、传统文化学习、工匠精神实践等活动,帮助教师在专业发展中主动提高价值观。同时,应该制定教师人文素质的评价要求,把价值引导能力加入教师专业发展的评价中。

人文性方面和职业性、教育性一起组成教师专业素质的完整系统。具体来说,职业性支撑教育性,教育性承载人文性,人文性则反过来引导职业性与教育性的发展方向。三者形成一个完整循环:技术支持教学,教学包含人文,人文指导发展。最终推动教师实现从传授技能的“经师”到培育学生的“人师”的专业成长。

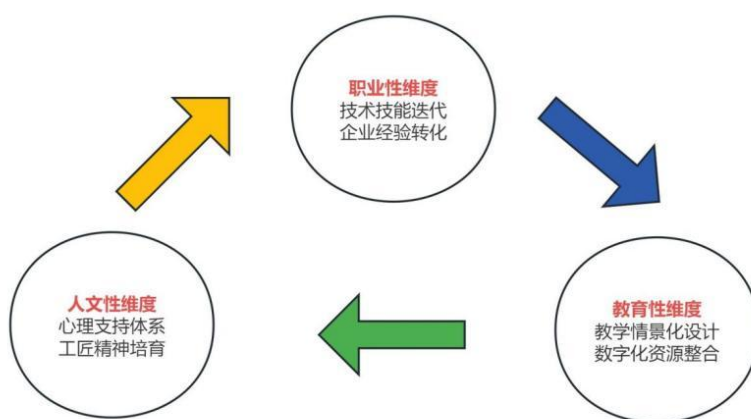


图1 三维素养模型理论框架

三、现实困境：中职教师素养提升的实践壁垒

中等职业教育作为连接基础教育与职业发展的关键环节,教师的专业水平及专业素养直接影响职业教育的质量^[7]。但目前中职教师在专业成长中遇到不少结构性问题。这些问题不仅限制教师自身发展,也深刻影响着职业教育的长期进步。

(一) 产教融合机制不健全

生产与教育脱节已成为制约中职教师实践能力提高的主要障碍^[8]。其核心问题在于“教”与“产”在实践环节的深度割裂。尽管新《职业教育法》明确倡导“德技并修”,并要求弘扬“工匠精神”,但教师的企业实践往往与教学改革、课程开发脱节。正如研究指出,劳动教育与实习实训未能有效“挂钩”^[4],导致教师难以将前沿的技术技能、职业伦理与工匠精神有机融入日常教学。这种脱节使得教师的“职业性”素养沦为静态的过往经验,无法与产业升级同步迭代,最终造成教学内容与行业真实需求的错位。

(二) 评价体系异化

现有的教师评价机制存在显著的“重硬轻软”倾向,难以支撑“三维素养”的全面发展。评价标准过度偏向可量化的技能证书、竞赛获奖与科研成果,而忽视了教师在教学转化、价值引领等“软实力”上的表现。这直接导致了双师型教师认证在实践中异化为“持证不练功”的形式主义。其根源在于,评价体系未能将如在课程思政中融入劳动教育等综合育人能力纳入核心指标^[4]。这种导向偏差,迫使教师将精力集中于追逐显性成果,而非深耕于融合职业性、教育性与人文性的高质量教学,从而抑制了其向复合型导师转型的内生动力。

在“双师型”的教师认定中,存在重资格、轻实践的现象。一些教师更关注获取证书的结果,而不是在获取证书的同时真正提高实践能力从而反哺教学。同时,由于教学评价过于看重竞赛成绩等表面指标,导致相对忽视课堂教学效果及育人成果的综合评估。这种评价方式会在一定程度上影响教师专业发展的积极性和方向。

(三) 人文关怀能力的缺失

当前,关于教师人文素养的系统性培养,尚未得到足够重视。现有的支持体系在帮助教师树立职业信念、提

升伦理素养方面仍较为薄弱,并且缺乏专门针对教师人文素养培养与发展的有效机制,也存在“原则性规定多,缺乏实践可操作性”的困境^[4],绝大多数教师未曾接受过将人文精神、职业伦理进行“教学转化”的系统培训,也缺乏将劳动教育融入专业课的实操方法与资源支持。这种缺陷不仅会影响教师对自身职业的认同感和工作幸福感,也会影响他们在实际教学中有效引导学生价值观的能力。教师作为教育环节中重要角色之一,其人文素养的水平直接关系到育人工作的质量与成效。

这些困境相互关联、彼此影响,共同构成中职教师专业与素养发展的相关挑战。产教融合机制不完善制约教师实践能力的提升;评价体系的导向偏差影响教师发展的方向选择;人文素养培养的缺失从更深层次限制教师专业境界的提升。因此,要解决这些问题,需要从制度设计、支持体系和发展环境等多个方面进行系统规划和全面推进。

四、优化路径:素养重构的系统化解决方案

中职教师素养提升面临多方面的困难,涉及教育理念、制度设计和资源配套等多个层面。要解决这些问题,需要从机制创新、评价改革和体系完善三个方向系统推进,构建一个校企合作、动态评价和全面支持相结合的教师专业发展新环境。

(一) 深化校企协同,构建教师实践能力发展新机制

校企合作是提升教师实践能力的重要途径。应当改变过去松散的合作方式,建立双向流动和资源共享的深度合作机制。具体来说,可以借鉴国际经验,采取两种做法:一是邀请企业技术专家到学校担任产业导师,参与课程开发和教学活动;二是安排教师定期到企业实践,通过参与技术研发和生产管理等实际工作,帮助教师及时了解行业变化,并将企业需求融入教学^[9]。

从合作形式来看,要建立校企多层次的协同体系,在学校成立企业导师工作室、共建技术研发中心和联合实验室等平台,向校内师生输送企业的最新项目、高端技术和先进的企业管理思想,让师生充分了解企业的业务和企业文化,帮助教师更新知识、改造内容,使教学更加契合企业的需求。

(二) 动态评价体系构建

优化评价体系是提高教师素质的重要方法,建立动态化、多维度的评价体系,可以使教师的教学实践情况以及教学效果得到更真实的反映^[10],采用理论、实践相结合的评价方式,取消以往“重证书、轻实践”的做法,既要考察教师的教学能力,又要考核教师的实践能力。从以下两个方面进行:一是建立教学案例库,即围绕典型的工作场景,汇总一系列教学案例,并要求教师结合实际工作进行应用和解决问题的能力测评;通过案例测评其教学设计与问题解决的能力。二是建立企业反馈机制,即围绕技术运用、问题解决、沟通协调等方面,设置相关的评价指标,邀请企业对教师进行评价,考察教师的实践能力与职业素养。

(三) 支持系统完善策略

建立一套系统、全面的支持系统,是帮助教师持续发展的重要前提。此系统需要集结学校和企业的优质资源,为教师提供技术发展、开展教学研究、促进成长及心理健康方面的全方位的系统、服务和储备资源。在支持系统上,学校可构建“专业发展—心理支持—职业发展”三位一体的支持系统,促进教师的全面发展,例如组建教师学科教学团队、设立教师专业发展基金、开展教师学习共同体等等,为教师的持续发展提供动力;同时要完善教师职业发展通道,建立与教师职业发展阶段相适应的激励机制,激发教师自我发展动力,形成促进教师可持续发展的良好的组织氛围。

以上三个方面互相配合、互相融通,校企合作为教师素养提升打下实践基础,动态评价为教师发展指明方向,全面支持体系则为教师持续成长提供环境保障。为教师素养内化的实践性打好基础,动态评价为教师素养内化的方向性指明道路,全方位支持为教师素养内化的成长性提供保障,这就形成一个承接、推进、支持与辅助中职教师素养内化的有机、良性循环的系统,为当今时代中职教师队伍建设搭建可行平台。

五、结论:类型教育视角下的模式创新

三维素养模型为职业教育教师的专业素养发展,提供新式理论框架:将教师素养培养路径划分为职业性、教育性和人文性三个维度,这三个维度并非简单叠加,而是一个相互联系、彼此促进的整体。职业性维度关注教师的技术能力,确保其与行业发展同步;教育性维度强调教学转化,帮助教师把专业知识有效传递给学生;人文性维度则注重育人价值,为职业教育增添人文关怀。这种系统性的设计突破了以往对教师素养的单一理解,形成了

一个较为完整的理论框架。

作为一个开放的理论框架,本研究构建的三维素养模型恰揭示了当前教育评估体系的局限——这些评估往往偏重对知识记忆水平的考查,却相对忽视了对能力建构过程与价值塑造成效的关注^[1]。需要特别说明的是,该模型并非一个封闭的终极体系,而是一个需要在多元职业教育情境中不断验证、持续演进的发展中框架。未来的研究与实践应致力于在以下三个方向寻求突破,以深化其内涵并拓展其外延:一是深入探索该模型在不同专业领域的具体表现与差异化要求。例如,在技术迭代迅捷的人工智能专业与强调技艺传承的传统工艺专业中,职业性、教育性等维度的权重与内涵必然存在显著差异,亟待通过分专业的案例研究来描绘出清晰的素养图谱。二是纵向分析这三个维度在教师职业生涯不同发展阶段——从新手教师、熟练教师到专家型教师——的作用机制与演进规律。理解它们如何伴随教师成长而动态变化,将为设计阶梯式的教师发展支持体系提供关键依据。三是将模型置于更宏观的职业教育生态系统之中,系统研究其与课程标准、教学资源、评价制度乃至学校治理结构等关键要素的互动关系与耦合机制。唯有通过这般细致而系统的后续工作,才能使该模型超越理论探讨,真正精准、高效地指导职业教育教师队伍建设的实践,进而为锻造适应新时代要求的高素质“双师型”教师队伍提供坚实的学理支撑与实践路径。

参考文献:

- [1] 陈鹏,李天航.职业教育学科建设刍议——访江苏师范大学陈鹏教授[J].南宁职业技术学院学报,2022,30(05):121-124.
- [2] 徐国庆.职业教育课程论[M].华东师范大学出版社,2018.
- [3] Spady W G. Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers[M]. American Association of School Administrators, 1994.
- [4] 问清泓.职普融通视域下职业教育、劳动教育和实习:目标融通与实践策略[J].职业技术教育,2024,45(07):33-41
- [5] 秦伶俐,范宝莉,郭秋生.新工科背景下“建筑施工技术”课程教学模式的探索与实践[J].北京财贸职业学院学报,2022,38(04):58-61.
- [6] 卢菊,赵春宇.美育视角下高职院校传统手工艺课程实践探索——以安徽商贸职业技术学院为例[J].现代商贸工业,2024,45(08):234-236.
- [7] 刘丽恒,吴波,罗德宪,等.试论构建中职班主任能力评价体系的必要性和可行性[J].成才之路,2024,(19):73-76.
- [8] 许海峰,石伟平.高职教师专业实践能力提升的困境及对策[J].职教论坛,2017,(20):16-20.
- [9] 金星霖.中职教师“双师型”教学能力评价体系的构建——以“双师”教学能力群和《中等职业学校教师专业标准》为理论基础[J].职业教育研究,2020,(10):70-74.
- [10] 杨仲璋,刘翔.数字化转型背景下“用户画像”式教师教学能力评价研究[J].现代职业教育,2024,(22):97-100.
- [11] 高伊菲,张雪凌.数智时代教师数字素养的综述研究与展望[J].电脑与电信,2024,(07):1-7

Research on the Reconstruction of Core Competencies for Secondary Vocational School Teachers under the New Vocational Education Law

Zhao jingrong, Xu shuo

(College of Applied Science and Technology, Beijing Union University, Beijing, China)

Abstract: The newly revised "Vocational Education Law" was promulgated and implemented in 2022, which for the first time legally established the independent status of vocational education. Following the implementation of the law, increasing emphasis has been placed on enhancing the professional competence of secondary vocational school teachers, which has gradually become a key lever for driving the reform of vocational education. In response, this paper attempts to construct a three-dimensional teacher competency model encompassing "vocational proficiency," "pedagogical expertise," and "humanistic cultivation." In this framework, "vocational proficiency" serves as the foundation and source of competency, "pedagogical expertise" represents the critical pathway to achieving competency, and "humanistic cultivation" constitutes the ultimate goal of competency development. These three dimensions interact and influence one another, collectively fostering teacher growth. However, several challenges persist, including an underdeveloped industry-education integration mechanism, structural flaws in the teacher evaluation system, and a lack of emphasis on humanistic competency development. To address these issues, this paper proposes three recommendations: strengthening school-enterprise collaboration, establishing a sound competency-oriented evaluation system, and improving a comprehensive support system for teachers' professional development. The aim is to guide secondary vocational school teachers in transitioning from traditional "knowledge transmitters" to versatile educational professionals equipped with industry technical skills, teaching transformation capabilities, and value-guiding competencies.

Keywords: New Vocational Education Law; High-Quality Secondary Vocational Teachers; Core Competencies