

标准定向·分阶赋能·要素联动

——职业院校“金师”队伍建设的创新与实践

成果报告

一、成果背景与核心问题	1
二、主要做法与实践经验	2
(一) 党建铸魂：构建三融三创育人体系	2
(二) 标准定向：建立校企共研能力标尺	4
(三) 分阶赋能：实施 1358 阶梯式培养	6
(四) 要素联动：打造多方协同共同体	9
三、成果创新点	10
(一) 模式创新：构建党建铸魂新模式	10
(二) 路径创新：构建标准定向新路径	10
(三) 机制创新：构建要素联动新机制	10
四、推广与成效	11
(一) 师资提质增效，队伍结构持续优化	11
(二) 三教深度联动，育人质量稳步攀升	11
(三) 深耕社会服务，赋能区域产业发展	13
(四) 强化示范引领，成果辐射全域推广	13
五、反思与展望	13

一、成果背景与核心问题

教师队伍是职业教育高质量发展的“**第一资源**”和“**核心引擎**”。2018年《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出要“**建设高素质双师型教师队伍**”；2022年新修订的《职业教育法》确立了双师型教师的地位和培养要求；2026年教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》，强调要“**细化教师能力清单，健全校企协同育师机制，推进教学关键要素联动改革**”。

晋江作为“中国鞋都”、全国百强县，拥有多个年产值超千亿元的支柱产业集群，2022年入选全国首批市域产教融合联合体建设试点，正全力打造“产教融合型城市”标杆，每年需新增各类技术技能人才5万人以上。然而，职业院校教师队伍建设严重滞后于产业发展：很多教师“从学校到学校”，缺乏企业实践经验；教学内容与产业新技术、新工艺脱节；教师成长路径模糊，积极性不高。

在此背景下，晋江市晋兴职业中专学校联合泉州市教育科学研究院、晋江市海峡人才服务有限公司，依托晋江市市域产教融合联合体平台，于2017年8月启动“金师”队伍建设项目。**2017-2021年为成果的理论构建与试点验证期**，形成“标准定向·分阶赋能·要素联动”的核心框架；**2021年9月至2026年6月为全面推广与深化完善期**，在全校5个专业群开展大规模实践检验，

同步完成3轮体系迭代升级，最终构建形成成熟可复制的职业院校“金师”培养模式（图1）。



图1：“四位一体”的职业院校金师培养体系

二、主要做法与实践经验

（一）党建铸魂：构建三融三创育人体系

针对党建与业务“两张皮”的问题，我们创设“支部建在专业群上、书记与专业群带头人一肩挑”的组织架构，将党建引领深度嵌入师资培养全链条，实施“三融三创”工程，实现党建工作与师资培养同部署、同落实、同考核（图2）。

1.融竞赛，创党员先锋岗攻坚模式

在各级教学能力、技能竞赛中设立党员先锋岗，组建由党员骨干牵头的技能竞赛突击队，形成“党员带头冲、全员跟着干”的

氛围。近三年我校教师参加各级技能竞赛获省级以上奖项 50 余项。

2.融课程，创一课一审把关机制

建立由支部书记牵头的课程思政审核委员会，对所有新编教材、新开课程实行“一课一审”政治把关，确保课程内容的政治性和思想性。同时，以党员教师为核心组建课程建设团队，牵头打造省级精品课程与课程思政示范课。

3.融服务，创职教先锋服务品牌

组织党员教师和专业骨干走出校园，开展技能培训、公益讲座、技术咨询等服务，打造“职教先锋进万家”服务品牌。近三年，共培训企业员工和农村劳动力 3000 余人次，帮助 500 余人实现就业，推动合作企业销售额平均增长 20% 以上。

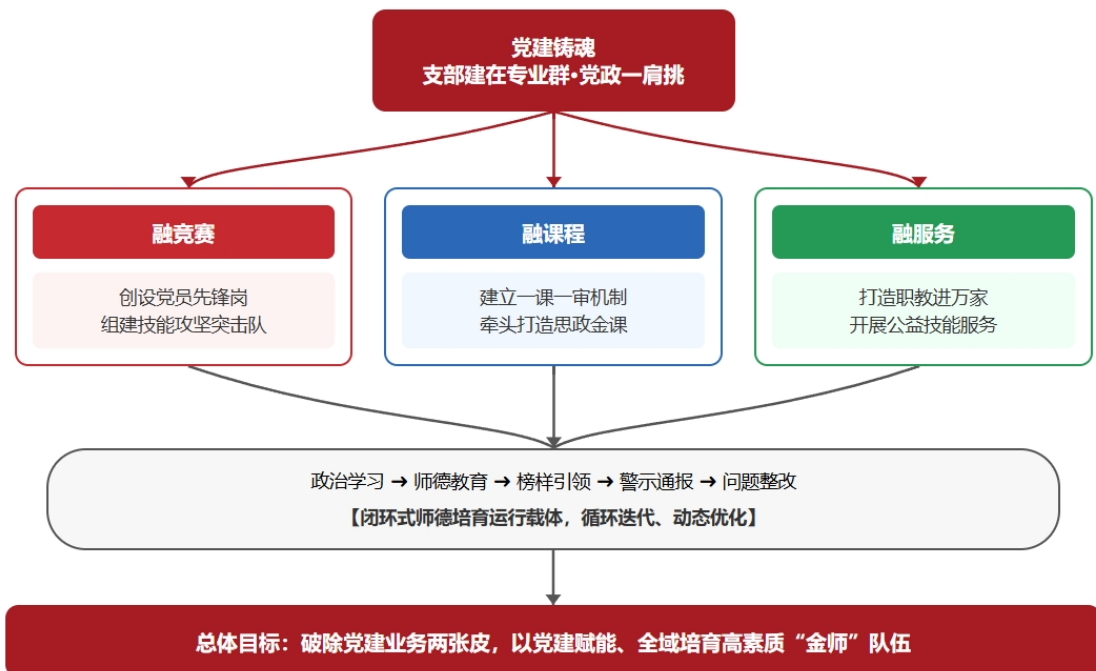


图 2：党建引领“三融三创”体系架构图

此外，构建“政治学习—师德教育—榜样引领—警示通报—问题整改”五位一体师德培育体系，将师德表现作为教师考核、评优、晋升的首要依据，实行师德问题“一票否决”。近五年，我校未发生严重师德师风问题，涌现出一批师德标兵和优秀教师。

（二）标准定向：建立校企共研能力标尺

针对教师能力标准缺失的问题，我们联合 12 家区域龙头企业、泉州市教育科学研究院，依托晋江市市域产教融合联合体，历时两年研制了《中职学校专业教师知识能力图谱》，为教师培养提供了精准的“导航仪”。

1.校企共研，构建四维能力体系

组建由教育专家、企业技术总监、人力资源经理组成的标准研制专家组，走访 12 家龙头企业，访谈 50 多位行业专家和一线技术骨干，梳理出职业院校教师应具备的核心能力。最终形成的《中职学校专业教师知识能力图谱》（图 3），从师德师风、教学能力、科研水平、社会服务 4 个维度，细化了 80 项可量化考核指标。

2.配套制度，形成完整制度链条

为保障能力图谱落地实施，配套制定《教师成长手册》《双师型教师认定与管理办法》《教师企业实践管理办法》《成果转化奖励办法》等 12 项管理制度，形成覆盖教师入职、成长、骨干到名师的完整制度链。例如，《教师成长手册》为每位教师建

立个人成长档案，记录培训经历、教学成果、竞赛获奖、社会服务等情况，作为教师考核和晋升的重要依据。

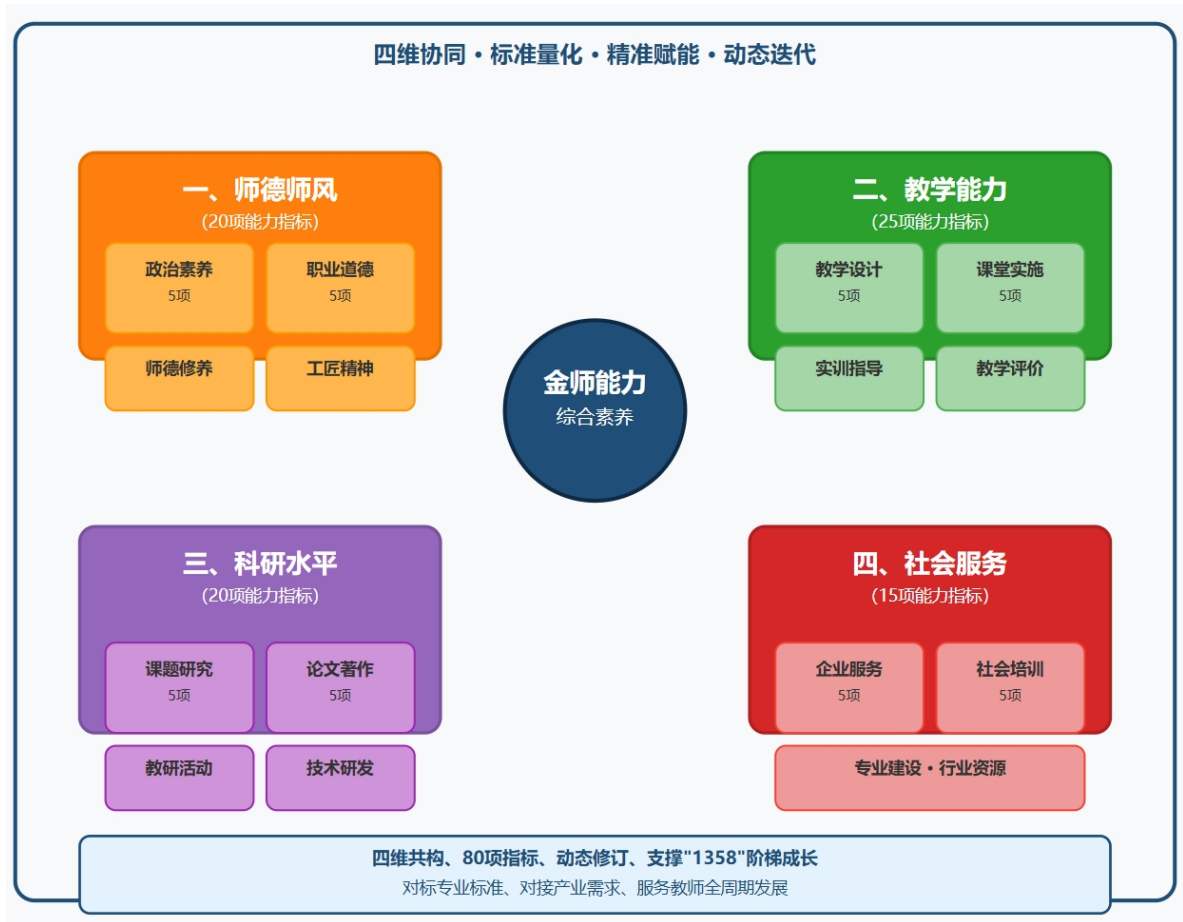


图 3 教师能力图谱四维结构图

3.动态修订，确保标准与产业同频

建立“两年一修订”的标准动态更新机制，根据产业发展和教学改革需求，及时调整能力指标。2021-2026年，先后完成3轮指标迭代，新增智能制造、数字化设计、直播运营、人工智能应用等20余项与产业发展紧密相关的能力指标，删除10余项过时指标。例如，2023年增加“工业机器人操作与维护”“数字化车间

管理”等指标，要求制造类专业教师掌握相关技能，使教学内容与产业需求无缝对接。

（三）分阶赋能：实施 1358 阶梯式培养

针对教师成长路径同质化的问题，我们打破传统“一刀切”的培养模式，构建了“横向分类、纵向分级”的精准培养体系，为每位教师量身定制成长方案。

1. 横向分类，满足个性化需求

根据教师特长和岗位需求，将教师分为教学型、科研型、技能型、管理型四个发展方向，实施差异化培养。教学型教师重点培养课堂教学和课程开发能力；科研型教师重点培养课题研究和学术论文写作能力；技能型教师重点培养实践操作和技能竞赛指导能力；管理型教师重点培养行政管理和团队建设能力。教师可自主选择发展方向，学校提供不同培训和晋升通道。

2. 纵向分级，推行 1358 成长路径

遵循教师专业发展规律，推行“一年成型、三年成长、五年成骨干、八年成名师”的“1358”阶梯式成长路径，每阶段配备专属导师、定制培训包和达标认证（图 4）。

一年成型期：重点考核教学基本功和课堂规范，要求新教师通过“三字一话”考核，完成 4 节合格课，提交 1 份教学反思报告。实行“双导师制”，为每位新教师配备 1 名校内学科导师和 1 名企业技术导师，全程指导成长。

三年成长期：重点考核教学能力和实践技能，要求教师参与1项校级以上教研课题，获得1项校级以上教学奖励，完成不少于2个月的企业实践。

五年骨干期：重点考核引领能力和科研水平，要求教师主持1项市级以上教研课题，获得1项省级以上教学奖励，成为校级以上骨干教师。

八年名师期：重点考核示范辐射能力和社会服务能力，要求教师主持1项省级以上教研课题，获得1项国家级教学奖励，成为市级以上教学名师。

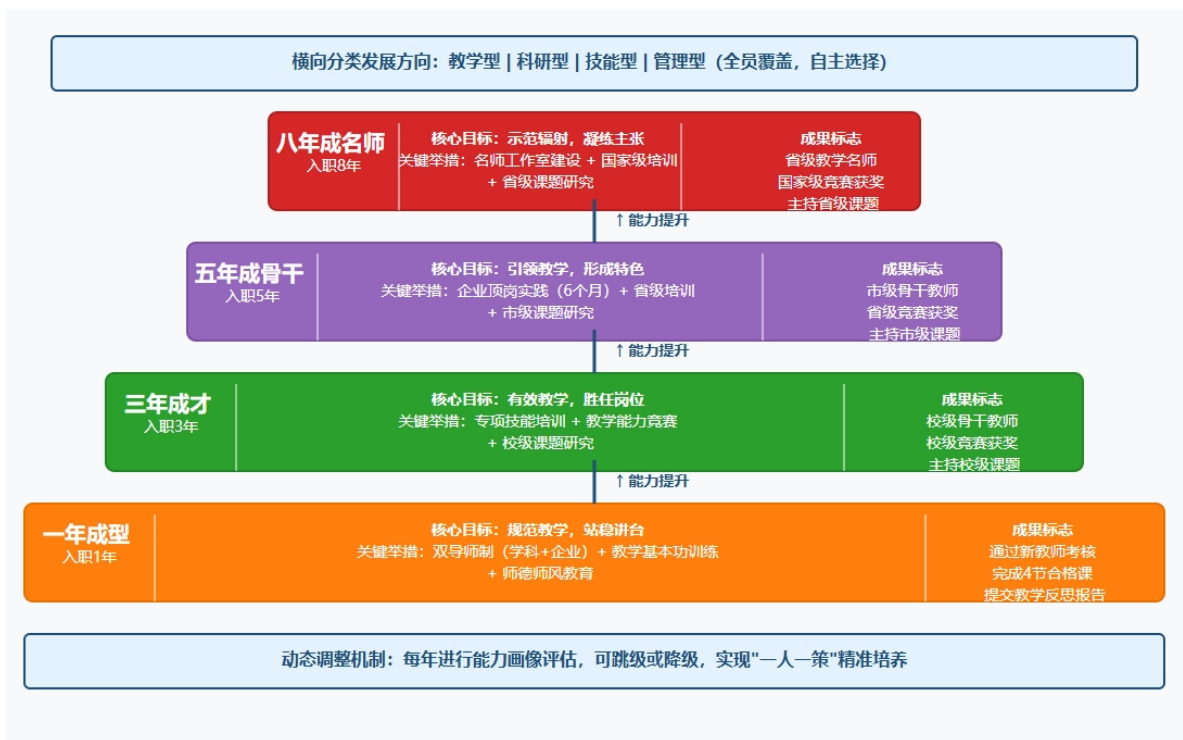


图4 “1358” 教师成长阶梯路径

许茵茵老师 2016 年入职，在双导师指导下，一年站稳讲台，三年成长为校级骨干教师，五年主持泉州市教育科学“十四

五”规划课题，八年成为市骨干教师，并在 2025 年福建省职业院校教学能力比赛中获二等奖，是“1358”成长路径有效性的证明。

3.三级递进，构建团队协同格局

依托师德、教学、实操等八大培养维度，实行三级阶梯式分层培育。从夯实师德、教学、技能、科研四项基础，筑牢教师基本功；组建教学、技术、社会服务三类团队聚合优势；依托名师智库、工作室打造引领集群。通过个体→团队→名师集群的闭环进阶（图 5），搭建可持续的“金师”成长培育生态。

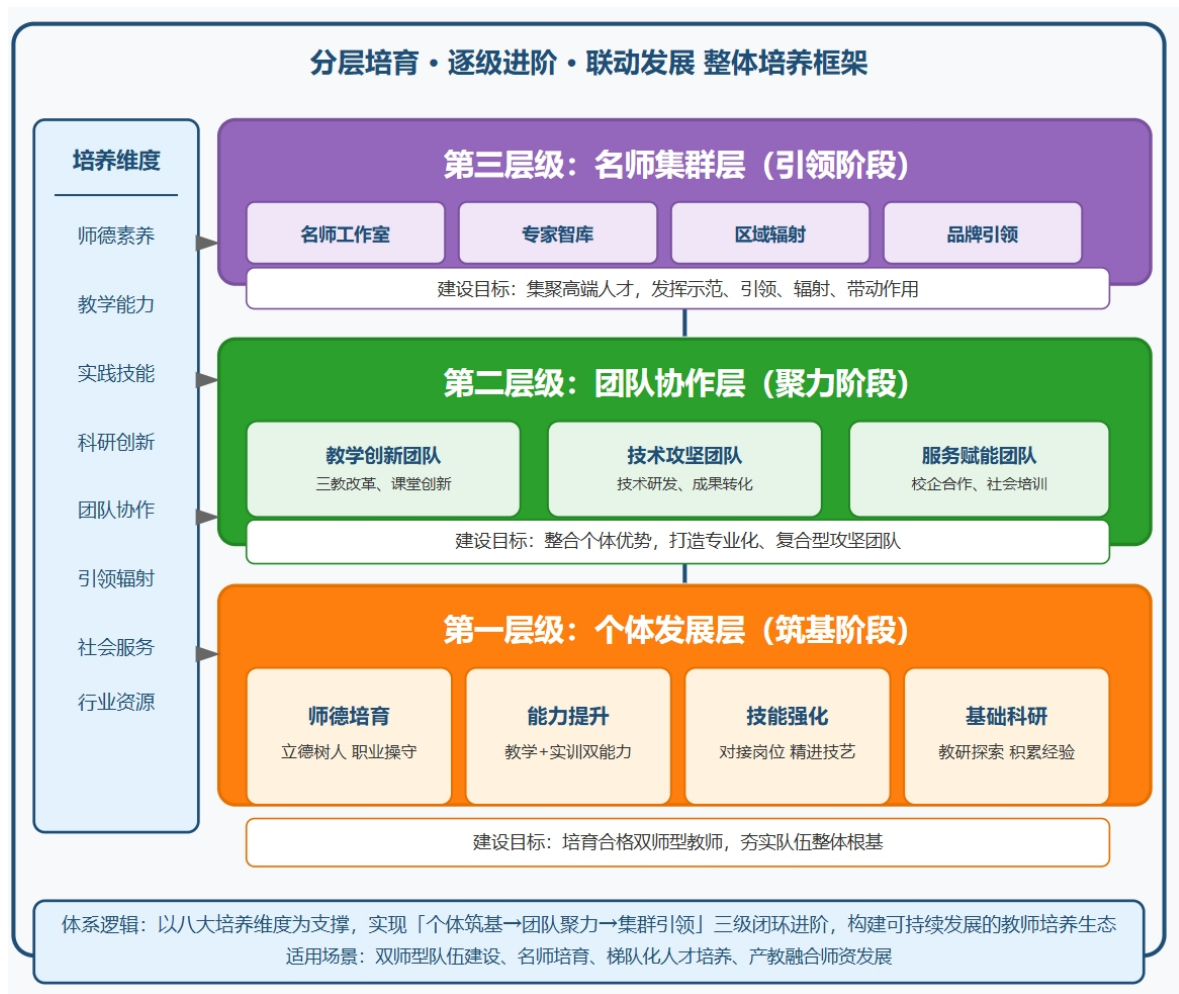


图 5：分层培育、逐级进阶、联动发展培养框架

（四）要素联动：打造多方协同共同体

针对教学要素孤立运行、校企协同流于形式的问题，我们依托晋江市市域产教融合联合体，建立了多方联动的协同育人机制，打破了教师、教材、教法各自为政的局面，形成了协同育人的强大合力。

1.创新成果转化资源生成机制

建立“竞赛 - 教研 - 课程 - 教材”闭环转化机制，每学期组织 1 次成果转化评审会，对优秀转化项目给予专项经费支持，将教师竞赛获奖作品、教研课题成果系统升级为教学资源。近三年，我校共转化竞赛和教研成果 30 余项，建成省级在线精品课程 12 门、省级课程思政精品课 3 门。

2.创新校企共建协同发展机制

与 20 余家单位签订深度合作协议，共建 3 个实体化“双师型”教师培养基地和动态更新的“产教融合师资库”。建立校企人员双向挂职制度，每年互派不少于 10 名教师与企业技术人员挂职锻炼，挂职经历作为教师职称晋升必备条件。

3.创新三主编教材开发机制

推行“校内骨干教师 + 企业技术专家 + 行业资深工程师”三主编教材开发机制，明确各方分工：校内骨干教师负责教学设计，企业技术专家负责岗位标准，行业资深工程师负责技术更新。联合编写活页式、工作手册式新型教材，教材出版前需经行业专家

评审通过。近五年，我校教师共主编或参编公开出版教材 25 部，其中国家规划教材 3 部、省级规划教材 5 部。

三、成果创新点

（一）模式创新：构建党建铸魂新模式

通过“融竞赛创攻坚模式、融课程创把关机制、融服务创品牌项目”，实现党建工作与师资培养深度融合，从根本上解决党建引领虚化弱化问题。该模式为中职学校党建与业务融合提供可复制范式，相关经验入选福建省职业教育改革发展典型案例。

（二）路径创新：构建标准定向新路径

突破传统教师培养“无量化标准、一刀切培养、重结果轻过程”三大局限，打造“标准引领 - 精准培养 - 动态评价”的全周期成长体系。从“学校自定标准”转向“校企共定标准”，将产业岗位要求直接转化为教师能力指标；从“同质化培养”转向“个性化精准培养”，为不同特长、不同阶段教师提供差异化发展通道；从“单一结果评价”转向“全周期过程评价”，建立教师电子成长档案，实现成长全程可追溯、可调控。实践证明，该路径使教师从适应期成长为骨干的平均周期由 6 年缩短至 4.5 年，培养效率显著提升。

（三）机制创新：构建要素联动新机制

突破传统教学要素孤立运行、校企协同浅层化的瓶颈，依托市域产教融合联合体，建立多方联动的协同育人机制，打破教师、教材、教法各自为政的局面，形成协同育人合力。创新“成

果转化·循环迭代”的资源生成机制，改变教学资源“自上而下、静态固化”的生成方式，**成果转化率从不足 20% 提升至 80% 以上**；创新“师徒契约·双向赋能”的经验传承机制，突破传统师徒制“松散无责、单向输出”的局限，实现经验传承与共同成长；创新“校企共建·利益共享”的协同发展机制，改变校企合作“重签约、轻落实”的现状，形成“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的长效合作机制。

四、应用推广与成效

（一）师资提质增效，队伍结构持续优化

经过四年多实践，我校教师队伍实现质的飞跃。各级骨干教师由 2021 年的 19 人增至 2026 年的 69 人，**增长率达 263%**；**双师型教师比例从 68% 提升至 95%**，远高于全国平均水平；35 岁以下青年教师中，硕士及以上学历占比达 42%。新增省级教师教学创新团队 1 个、省级名班主任工作室 2 个、泉州市技能名师工作室 1 个；2 人入选福建省新时代职业教育名师培养对象，1 人获评“全国技术能手”。教师参加各级教学能力比赛获国家级一等奖 1 项、三等奖 1 项，省级一等奖 11 项、二等奖 6 项、三等奖 6 项；主编或参编教材 25 部，其中国家规划教材 2 部、省级规划教材 2 部。

（二）三教深度联动，育人质量稳步攀升

以“金师”建设为支点，打破教学各要素各自为政的局面，形成“金师引领金课、金师开发金教材、金师创新金教法”的一体化

改革模式。建成省级在线精品课程 12 门、省级课程思政精品课 3 门；开发校本教材和活页式讲义 30 余本；推广项目教学、情境教学、模块化教学等行动导向教法，课堂教学质量显著提升。学生培养质量稳步提高，在中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛中斩获金牌 10 枚，总数位列福建省中职院校第一，并连续 5 届荣获“优秀组织奖”；获金砖国家技能竞赛一等奖 1 项、世界职业院校技能大赛铜奖 3 项、全国职业院校技能大赛二等奖 2 项。毕业生就业率连续五年保持在 98% 以上，专业对口率达 85%，用人单位满意度达 96%。（图 6）

成果类别	建设前 (2021年)	建设后 (2025年)
全国技术能手	0人	1人
省级名师培养对象	0人	2人
各级骨干教师	19人	69人 (增幅263%)
双师型教师比例	68%	95%
省级及以上教学团队	0个	5个
全国教学能力比赛奖项	0项	2项 (一等奖1项)
省级及以上重点课题立项	0项	2项
省级职教改革典型案例	0项	6项
公开出版教材	3部	25部 (国规3部、省规5部)
省级精品课程 (含思政)	2门	15门 (其中课程思政3门)
学生国家级技能竞赛奖项	3项	20余项 (金砖一等奖1项)
“互联网+”金牌	2枚	10枚 (福建省中职第一)

注：数据统计截止至2025年5月；省级及以上教学团队含教学创新团队、各班主任工作室、技能名师工作室

图 6：“金师”队伍建设核心标志性成果对比表（2021-2025）

（三）深耕社会服务，赋能区域产业发展

近三年，我校教师团队开展社会、企业培训超1万人次，服务企业超百家，推动合作企业提效增能20%以上。组织教师深入农村开展电商直播、家政服务技能培训，培训农村劳动力3000余人次，帮助500余人实现就业，为乡村振兴作出贡献。积极服务“一带一路”建设，与菲华商会共建海外培训基地，承接“海外华裔青年跨境电商培训”项目，培训海外学员200余人次，输出中国职业教育标准和经验，实现职教出海。

（四）强化示范引领，成果辐射全域推广

本成果形成的“标准驱动型”教师培养体系，被10余所省内外院校直接借鉴，用于本校师资标准制定与考核。相关建设经验形成4项省级职业教育改革典型案例，晋江电视台、福建电视台教育频道、《中国教育报》等主流媒体对我校师资队伍建设成果进行专题报道，形成良好社会反响。全国10余所职业院校莅临我校交流经验，3位名师在国培、省培中作专题报告15场次，12位老师入选国家级、省级技能竞赛裁判与命题专家组，形成可复制、可推广的“晋兴范式”。

五、反思与展望

本成果在职业院校“金师”队伍建设方面取得显著成效，但仍存在不足：一是成果在农村和薄弱学校的推广应用效果有待提升，需开发更具普适性的教师能力标准体系；二是教师数字素养和人工智能应用能力培养力度需加强，以适应教育数字化转型需

求；三是产教融合的深度和广度仍有拓展空间，需进一步深化与市域产教融合联合体成员单位的合作，共建产业学院，开展订单式培养。

下一步，我们将继续以教育部《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》为指导，重点做好以下工作：一是开发不同层次、不同专业的教师能力标准体系，提高成果的普适性和推广价值；二是加强教师数字素养和人工智能应用能力培养，引入AI教学工具，开展数字素养专项培训，打造数字化“金师”队伍；三是深化市域产教融合共同体建设，与安踏、特步等龙头企业共建产业学院，开展订单式培养，实现校企协同育师向更深层次发展。

我们将以此次教学成果奖申报为契机，持续推进教师队伍建设改革，为职业教育高质量发展提供坚强师资保障，为建设教育强国、技能中国贡献晋兴力量。