# “4HPMA”模式锻造区域顶尖引领型教师

四川省剑阁职业高级中学校 张兴林 李勇生 李文峰

## 一、实施背景

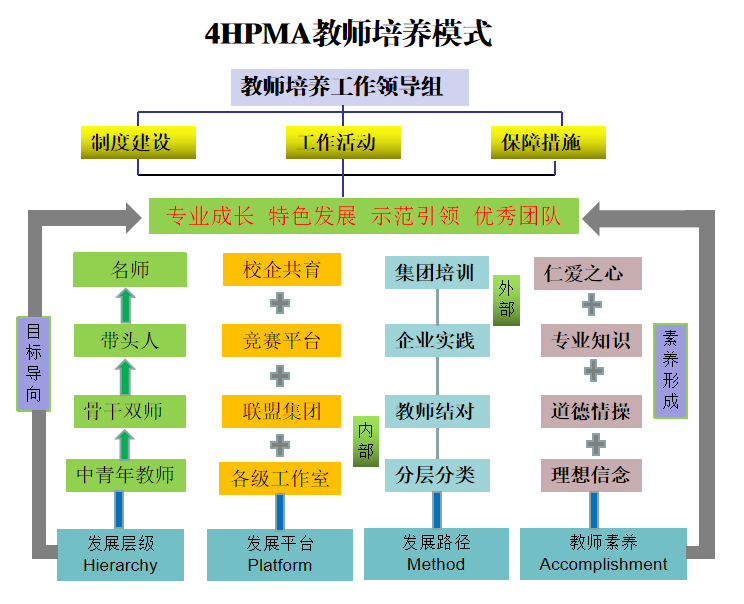
中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出“百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型教师队伍。继续实施职业院校教师素质提高计划，引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍”。四川省剑阁职业高级中学校（以下简称“剑阁职中”）处于经济欠发达的革命老区，教师队伍建设理念落后、层级不显，教师发展平台不足、缺乏自信，引进高水平教师尤其是顶尖引领型教师难度较大。为着力打造“精湛技艺”教师团队，提高教师培训的针对性和实效性，剑阁职中创新教师培养模式，构建“4HPMA”教师队伍培养模式，优化顶层设计，锻造一支专兼结合的顶尖引领型教师，发挥头雁示范引领作用，全面提升教师素养。

## 二、主要做法

以“建模式、促成长、育头雁”为培养思路，构建“规划发展层级、搭建发展平台、明晰发展路径、界定教师素养”培养模式，采用“分类规划、分层培训，结对帮扶、专业成长，集团支撑、共培共育”的策略，锻造一支数量充足、结构合理、具有区域特点的顶尖引领型教师团队。

**（一）明确培养思路，构建4HPMA模式**

## 明确“建机制-定层级-搭平台-拓路径-育素养”的培养思路，对外与成都中和职中等6所同类院校合作，在内组织教师发展需求座谈会12场，形成《教师发展规划（2021-2025）》。构建“4HPMA”教师培养模式，确定4个成长层级（Hierarchy），搭建4类培养平台（Platform），开拓4种培养路径（Method），培养教师4类素养（Accomplishment）。



## 图1 4HPMA教师培养模式

**（二）依托四级培训，践行“4HPMA”培养**

## 1.层级递进，全员培训。

## 树标定向，确定中青年教师—骨干教师—专业带头人—名师（大师）四个发展层级。2019年9月，学校将四个层级培养纳入学校教师发展和教师个人成长规划，争取国家和省市校四级培训项目，三年共计培训158人次（见表1）。

## 表1 各层级教师培训数量统计表

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **项目** | **年度** | **中青年教师** | **骨干教师** | **专业带头人** | **名师** | **小计** |
| 指令性培训 | 第一年度 | 16 | 12 | 5 | 4 | 37 |
| 第二年度 | 26 | 8 | 12 | 12 | 58 |
| 第三年度 | 22 | 14 | 8 | 19 | 63 |
| **合计** | | **64** | **34** | **25** | **35** | **158** |

## 2.平台多元，融合培养。

## 建立四级工作室。2019年9月-2022年8月，建成世界技能大赛冠军工作室1个，尹福泉省名师鼎兴工作站1个、省卓越校长工作室1个，市级劳模工作室1个、市级名师工作室2个，校级技能大师工作站1个，四级工作室省级头雁教师4人，成员47人。

## 集团联盟支撑。2019年以来，学校参加省市职教联盟和集团27个，并成为广元市职教集团理事单位。在集团（联盟）内，开展“说专业”“说课程”“说教法”等展演活动，开展专业建设、课程开发和课题研究专项培训，打造教研教改成果，搭建教师企业实践和兼职教师互聘互用平台。

## 竞赛平台展示。搭建教师竞赛平台，支持教师参加省教学能力大赛、班主任能力大赛、师生职业技能大赛、创新专业大赛。2019年以来，省教师教学能力大赛获奖团队6个，省班主任能力大赛获奖2人，教师国省级职业技能大赛获奖42个，国省创新创业大赛获奖3个，文明风采大赛获奖5个。

## 校企协同培育。双向合作开展现代学徒制试点1个，接纳教师企业实践500人次，获得省政府成果奖1个，合作开发“十三五”规划教材2本，合作申报“十四五”规划教材3本，兼职教师廖跃进2020年获四川省技术能手和四川工匠称号。

## 3.路径多样，全面培养。

## 按照公共课、专业课、实践课的教师需求，优先保障培养名师（大师）、带头人和引领型教师，实现分层规划：按照名师—带头人—骨干—中青年教师的层级，三年完成针对性培训64人。达成分类培养目标：建立中青结对，完成班主任和教学帮扶各79对，举办结对教学能力竞赛3次；开展企业实践，三年教师企业实践227人合计4328天；探索集团（联盟）共育，开展四川vcee杯高三研讨1次、剑阁职教联盟研讨8次，举办剑门关豆腐产业研究院活动3次、广元市职教集团活动3次，为四川省举办国际化培训1次。

**（三）头雁展示引领，提升教师素养**

## 头雁团队在理想信念、道德情操、专业知识和仁爱之心四大素养发挥示范作用，通过专业建设、专题交流、课题研究、竞赛展示等活动，完成省级讲座8场，获省政府成果奖二等奖1项，省教学能力竞赛二等奖取得突破，47位工作室成员耳濡目染，形成合力影响身边同事。学校顺势而为，每年选取4名引领型教师谈成长成功之道；每年推荐4名示范型教师讲好1个爱心故事；名师（大师）走上讲坛，举行师德师风讲座22次，举办说专业6次、说课标23次、说竞赛16次，全面提升教师素养。

## 三、成果与成效

**（一）成果**

**1.实施有亮点，区域教师品牌彰显。**

实施4HPMA教师培养模式，锻造顶尖引领教师成为亮点，三年来，培养省卓越校长1人、省特级教师1人、省优秀教师3人、省技术能手1人、四川工匠1人、省优秀教师案例1人、省名师表彰3人。省级以上顶尖引领型头雁教师由3人增加到11人，占专任教师比由1.6%增加到5.95%，引领教师成为区域品牌。

**2.整体呈涨点，教师素质全面提升。**

突破革命老区欠发达的影响，顶尖引领教师大幅增长，带动队伍素质全面提升。教师行政和业务获奖数都远超建设前85项的总和，三年来，教师获行政奖199个、业务奖507个，获奖达建设前的8.3倍。

**3.科研破冰点，三教改革攻克难关。**

教学成果奖取得零的突破，四方三目标现代学徒制人才培养模式创新与实践获成果获2011年省政府教学成果奖二等奖。三教改革扎实开展，旅游专业群“课纲交替错峰学习”教学模式助力剑门关5A风景区和乡村振兴事业，机械加工技术专业 “订单培养”开展生产性实训助力小微企业发展。

**（二）成效**

**1.教师素养得到提升。**

顶尖引领教师带动教学水平提升。2022年，我校5个团队代表广元市参加省教师教学能力比赛，占全市名额的26.3%。苟明湘教学创新团队和汪静姝剑门英才团队分获省教学能力大赛二、三等奖、李勇生特级教师团队获市一等奖。

**2.学校办学效益提升。**

顶尖引领教师促成社会认可学校。学校招生形式好转，招生人数由2019年不到800人，增长到2022年的1700余人。学校办学效益提升，中华职教社李爱英等领导多次到校视察，亚非拉司处级官员观摩学校职教助力脱贫减贫工作2次，举办亚欧交流2次，双示范建设三年验收均为A等。

**3.社会影响逐步提升**。

学校教师培养成果受到省内外关注。三年来，引领型教师对外开展教师培养模式交流16次，完成省级以上课题4个，完成专业和教学省级研讨12次，开展省级示范课10次；《中国教育报》《劳动保障》《当代职校生》等媒体多次报道学校教师队伍建设成效；《广元市2021年中等职业教育质量年度报告》收录学校引领型教师团队建设案例，在全市推广。

## 四、经验总结

## 调研问需，构建4HPMA培养模式，明确成长方向、搭建协同平台、拓展成长途径、确定素养内核，以全面提升农村欠发达地区教师素质为目标，以锻造顶尖引领型教师为突破，点面结合，成为县域中职学校的成功经验，符合新时代教师队伍建设要求，突出了示范引领作用。但受培养基础和水平的制约，优秀团队数量的增长相对缓慢，下一步学校将坚持自主培养和引进高水平教师并重，并逐步加大对国家级精英团队的打造，探索学校优秀教师团队建设的“标准样式”。

## 五、推广应用

本案例是经济欠发达的革命老区薄弱县域中职学校职业学校教师培养范例，建设经验被省内外32所职业院校交流学习，职教助力脱贫减贫工作被亚非拉司处级官员现场观摩，亚欧交流举办职教经验。立足一线教育教学岗位，运行“4HPMA”教师培养模式，依托顶尖引领型教师团队，加大外调内询、务实问需工作，通过应用破解不同层次教师发展“密码”。