

高职院校教师队伍培养模式探究

戴娅

上海农林职业技术学院, 中国·上海 201699

摘要: 构建高素质专业化教师队伍对于高职院校而言, 离不开完善的教师培养体系、配套的能力提升平台以及有效的奖励激励机制。学校通过创新教师职称制度改革、搭建教师素质能力提升平台、构建递进式教师培养体系, 推动教师职称与素质能力的迅速提升, 打造一支身清气正、品德高尚的高素质“四型”(智慧型、培训型、双师型、国际型)教师队伍。

关键词: 高职院校; 教师队伍; 递进式; 全覆盖; 项目化; 教师培养

Exploring Faculty Growth and Development Models for Higher Vocational Colleges

Dai Ya

Shanghai Vocational College of Agriculture and Forestry, China Shanghai 201699

Abstract: For higher vocational colleges, building a high-quality and professional faculty cannot be achieved without a complete teacher development system, supporting capacity improvement platforms, and effective incentive mechanisms. The school has promoted the rapid improvement of teachers' professional titles and quality capabilities by innovating the teacher title system reform, establishing a teacher quality and ability improvement platform, and constructing a progressive teacher development system, thus creating a high-quality "four-type" (intelligent, training-oriented, dual-qualified, and international) faculty with integrity and noble character.

Keywords: Higher vocational college; Faculty; Progressive; Full coverage; Program; Teacher development

0 引言

教师队伍是发展职业教育的第一资源, 是支撑新时代国家职业教育改革与发展的关键力量。^[1] 因此, 如何构建一套科学、系统、高效的教师培养体系, 成为高职院校面临的重要课题。

学校高度重视教师队伍建设, 积极谋划教师职称和职业发展路径, 构建较为完善的职称评聘机制、优质的教师素质能力提升平台、成熟的教师培养体系, 为教师提供良好的发展空间, 助力教师职称等级和职业能力提升, 提高学校教师队伍的整体水平, 为学校实现创建全国高水平高职学校和专业建设计划的目标奠定坚实基础。

1 创新制度, 畅通教师职称晋升通道

学校通过深入调研, 并结合实际情况, 对职称评聘制度进行了创新改革。近 3 年先后出台和修订教师职务和其他专业技术职务聘任办法等 10 多个制度, 为不同类型教师队伍发展提供晋升通道, 改变了以“一个标准”评价不同类型教师的现象。专门制定的《学术、技术破格评议办法》还明确了破格申报高级专业技术职务学术水平、技术能力评议的条件。对思想政治理论课教师的评价单列, 又出台专职辅导员、党务工作人员专业技术职务聘任办法, 进一

步打通和完善了不同类别教职工晋升的通道。对于在学校工作中作出特殊贡献者, 通过个人申请, 二级学院党政联席推荐, 人事处组织专家“破格”评议申报人是否具备正、副高级职称的送审资格, 最后由第三方评审机构组织对破格人选进行学术能力评议。近 3 年, 学校破格评议、聘任正、副教授 5 人。在职称评聘方面, 打通重点人才职称晋升渠道, 突出业绩贡献和能力水平考核, 对于在教学改革创新中取得特别突出成效、在重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、服务经济社会事业发展中作出重大贡献的重点人才, 打通职称晋升绿色通道。^[2]

为激发教师的积极性和创新能力, 学校特别制定《职称补充规定》《教学质量工程建设奖励办法》《职业技能竞赛管理及奖励办法》等一系列激励奖励制度。其中,《职称补充规定》不仅包括教学成果奖、科研成果奖等多个领域, 还特别强调教师在教育教学、社会服务等方面的卓越贡献。学校用激励手段激发教师发展的“鲶鱼效应”, 激活教师内在活力, 形成“比学赶超”的氛围。^[2]

2 搭建平台, 促进教师素质能力提升

2.1 成立教师发展中心

学校成立教师工作委员会, 办公室设在教师工作部,

坚持师德师风第一标准,致力于建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍;同时成立教师发展中心,与人事处合署办公,教务处、科研处、质量处协调管理,致力于推进教师发展,提高教师队伍水平。

2.2 搭建教师研修平台

学校构建教师研修平台,促进教师职业发展、师德师风、教育教学、科研能力、社会服务、培训进修六大领域的能力提升,从而形成一条完整的教师成长路径。

学校制定一套全面的教师研修制度,包括国内访问学者、国外访问学者的管理,攻读博士学位学历学位的进修管理,以及企业实践管理等多项研修管理办法。此外,学校还建立以省市级名师工作室和技能大师工作室为核心的教学研修平台。在未来3年内,学校计划培养约50名具备产业型育训双能的教师;约10名教练型教师;以及约10名能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的名师名匠。

2.3 拓宽校企合作平台

学校搭建以产教联合体、产业学院等为核心的校企合作平台,拓宽教师成长通道。一方面将学校的优质教育资源向企业延伸,另一方面整合产教资源,使专业建设与产业需求紧密对接,创新人才培养模式,实现资源共享和互利共赢。

学校成立上海临港新片区生命蓝湾产教联合体、上海生物医药产业学院,以及全国都市现代园艺产教融合共同体和全国数字农业产教融合共同体。鼓励企业和职业院校建设一批资源共享,集实践教学、社会培训、企业真实生产和社会技术服务于一体的高水平职业教育实训基地,提升重点专业建设和校企合作育人水平。^[3]

2.4 建立科研服务平台

学校搭建以企业实践基地、科创中心为核心的科研服务平台,助力教师双师素质提升。

学校建立上海市职业院校教师企业实践基地;成立上农智谷科创中心;与行业龙头企业和知名公司建立教师企业实践基地40多个;建成省市级“双师型”教师培训基地(农业类、生物技术类)。实施职业院校教师素质提高计划,建立“双师型”教师培养培训基地,职业院校、应用型本科高校教师每年至少1个月在企业或实训基地实训,落实教师5年一周期的全员轮训制度。^[3]

3 以项目为驱动,构建递进式教师培养体系

学校成功破解教师职称聘任晋升的难题,构建教师能力提升的坚实平台。为全方位满足教师发展需求,并激发

各层级教师在不同领域的潜力,学校立足教师成长规律,推出多项支持教师成长的计划,包括青年教师培养项目、中青年教师领军人才选拔培养项目、专业负责人选拔培养项目,以及高水平人才(名师、技师、金师)团队(省市级以上教学创新团队)建设项目。这些项目共同构成递进式、全覆盖、项目化的教师培养模式。

3.1 青年教师培养项目

《青年教师培养项目》专注于新教师的教学基础技能训练,要求每位新教师都配备一位一对一的副高级以上职称导师。导师将协助新教师进行课堂设计、试讲练习、制定未来三年个人专业发展规划。二级学院制定对青年教师的“传帮带”制度,创建教师学习型组织或团队等,帮助青年教师尽快掌握课堂教学的基本逻辑和方法、教学设计的技巧与艺术、自我评价与激励等方面的专业素养,让青年教师迅速成长、获得更快发展的动力和基础。青年教师3年培养期结束后,学校组织结业与考核,表现优秀者给予培训进修等经费支持。

3.2 中青年教师领军人才选拔培养项目

《中青年教师领军人才选拔培养项目》通过在校内选拔具有中级职称或具有博士学位的中青年优秀教师,“量身定制”培优方案,鼓励、支持培养人与国内外著名高校、科研机构加强联系合作,与国外著名专家开展学术交流,利用各种优质资源,强化人选的培养,不断提高培养人选的科研水平和学术影响力。学校已选拔培养中青年教师领军人才52人,每位培养人的培养期为3年,近3年累计支持研究经费超百万元。

3.3 专业负责人选拔培养项目

《专业负责人选拔培养项目》通过在校内选拔具有副高及以上职称、博士学位或中级职称5年及以上的骨干教师,实施后备名师培养,形成“一人一策”的教师发展体系,鼓励专业负责人参加专业培训,参与国内外高水平的学术交流活动,拓宽视野,提升专业素养;鼓励专业负责人积极参与科研项目,通过科研与教学相结合,不断提升自身的学术水平和教学能力。通过这一系列的举措,打造高水平教学梯队,为学校的教学质量和教师力量的提升奠定基础。学校已选拔专业负责人22名,每月发放津贴,按年提供研究经费,每年组织专业负责人考核,对考核良好者发放奖励。

3.4 高水平人才(团队)项目

《高水平人才(团队)项目》致力于构建完善的教学创新团队管理制度,确保长效运行机制的形成。学校制定

教学创新团队建设的长远发展规划,明确教师能力提升的方案,并建立团队考核评价机制,以开展团队教师能力的综合评价。通过强化师德师风建设、创新产教深度融合的人才培养模式、推行智慧化教学模式改革以及构建专业类课程模块化体系等“三教”改革措施,打造结构优化、分工明确的教学创新团队。

学校建成 2 个国家级职业教育教师创新团队、1 个国家级课程思政教学团队、17 个省市级教学团队、11 个校级教学团队。探索组建高水平、结构化教师教学创新团队,教师分工协作进行模块化教学。^[3]

4 结语

学校通过建立递进式、全覆盖、项目化的教师培养体系,创新职称制度改革,并依托四大平台,以“四有好老

师”为核心目标,对教师进行分类分层培育,逐步构建一支高素质的“四型”教师队伍。这有助于提升学校的教育教学质量,深化产教融合,并为学校上海市“双高”建设提供坚实的人才支持。

参考文献:

[1] 深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[S],教师〔2019〕6号.

[2] 李颖. 破“五唯”背景下高职教师考核评价机制建设思路探析. 天津中德应用技术大学学报, 2023(10):5-56.

[3] 国家职业教育改革实施方案[S],国发〔2019〕4号.

作者简介:戴娅(1985-),女,汉族,江苏人,本科学历,上海农林职业技术学校人事科员,研究方向:人力资源管理。