

“四聚焦、四推动”：提升五年制高职 教师队伍建设水平的实践探索

——以南京商贸分院骨干教师培养“领军计划”为例

张利海,时 敏

五年制高等职业教育是现代职业教育体系的重要组成部分,是江苏职业教育改革创新的重要成果。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》指出,“要培养造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍”,《国家职业教育改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》《省教育厅关于推进五年制高等职业教育高质量发展的意见》等也对高职院校教师队伍建设提出了新的要求。全面提升教师队伍建设水平是一项重大政治任务 and 根本性民生工程。

近年来,南京商贸分院认真贯彻落实国家和省市相关政策,在2020年初实施学校骨干教师队伍培养“领军计划”。通过分层培养,针对教师的类型和职业生涯发展阶段,开设系列化教师培训项目,搭建教师成长阶梯,全面服务教师职业生涯发展。

一、“领军计划”的建设思路

(一) 坚守育人本质,落实立德树人

学校紧紧围绕“四有”高水平“双师”队伍建设目标,着力“四聚焦、四推动”,坚持把立德树人作为根本任务,把社会主义核心价值观融入教书育人全过程,引导教师做到以德立身、以德立学、以德施教。

(二) 打造专家团队,建立动态机制

学校聘请南京师范大学教育科学学院智库及行业企业、教育领域专家为“智囊团”,聚焦教师教学及评价能力、应用性研究能力、专业技能、行业联系能力及行业影响力、社会服务能力、实践创新能力六大核心能力培养。以教师优化职业生涯规划、提升职业素养为导向分级分类差异性培养教坛新秀(C层次)、省市骨干教师(B层次)、国家级教学名师(A层次),建立以业绩贡献和能力水平为导向,以目标管理和目标考核为核心的动态调整机制。计划经过6年的培

养,建成一支以德为先、名师引领、骨干支撑、能力全面、具有创新精神和国际视野的高水平结构化师资队伍。

二、“领军计划”的基本原则

(一) 坚持德才兼备

坚持弘扬社会主义核心价值观,提升骨干教师职业素养,坚持德才兼备、以德为先的选拔培养标准。

(二) 坚持高端引领

骨干教师要以“省市领军、全国领衔”为定位,培养一批职业道德高尚、创新能力突出、知识结构完善、实践经验丰富,能担当领军领衔重任、发挥辐射效应的骨干教师团队。

(三) 坚持服务发展

坚持以服务学校改革发展、服务经济社会发展为宗旨,是培养骨干教师团队的出发点和立足点。坚持科学发展以人为本,人才发展以用为本,把培养骨干教师作为重要任务,积极为骨干教师拓展事业和实现价值提供机会和条件。

(四) 坚持改革创新

改革创新是骨干教师培养可持续发展的不竭动力。不断优化骨干教师培养的机制体制,创新骨干教师培养的选拔机制、培养机制、管理机制、评价机制,探索骨干教师成长规律,营造适合骨干教师发展的优良环境,激发骨干教师的创新动力。

三、“领军计划”的具体举措

(一) 聚焦以德为先,推动德艺双馨教师队伍建设

以“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”标准探索师德师风教育和建设的新路径,切实提高教师队伍的职业道德修养水平。将师德摆在评价教师能力水平的首位,完善师德评价考核机制,将师德评价贯穿于教师队伍建设的全过程。

1. 建立一个机制。完善《江苏联合职业技术学院南京商贸分院师德师风建设长效机制实施办法》,建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德师风建设工作机制,将教师职业理想、职业道德、学术规范教育融入教师职业生涯培养全过程。

2. 开展一批活动。打造“南商师德”讲堂品牌活动,定期开展“师德标兵”和“最受学生欢迎教师”评选,发挥典型示范作用,弘扬正能量,营造崇尚师德、争先创优的良好舆论环境和校园氛围。

3. 实行一票否决。制定师德师风负面清单,针对师德师风中存在的重点问题、突出问题划定红线、底线,在人才引进、人才招聘、项目申报、职称评审等工作中严格执行“师德失范一票否决制”。

(二) 聚焦差异化培养,推动教师队伍结构化发展

依托教师职业生涯规划及自主发展意向,按照教学型教师、技能型教师、德育工作型教师、“双创型”教师等类型,依据

教坛新秀—省市骨干教师—国家级名师名匠的职业成长规律,聘请南京师范大学教育科学学院高端智库及行业企业、教育领域专家为师资,进行差异化结构化职业生涯规划。

1. 实施“骨干教师培育工程”。多措并举提高教师教育教学及科研创新能力,特别要借助校企共建的创新基地、实践基地、企业工作室等平台,分期分批安排专业课教师深入一线了解先进生产设备,熟悉生产工艺流程,参与项目合作研发,使之成为会教学、懂科研、精技术,能够改进企业生产工艺、解决生产技术难题的骨干教师。例如:根据电子商务—物流现代化专业群建设需要,鼓励教师深入到数字商业企业,精准培养校内跨专业、校外跨行业的高水平数字营销骨干教师。依托校企合作的数字商业企业教师实践基地、创新基地等,并结合“1+X”证书制度试点,不断提升其专业素养能力。

2. 实施“专业群建设带头人培育工程”。有计划地组织培养对象参加高层次学术交流和科研实践;分批选派教师到行业领先企业参与生产管理;支持教师参加各类高水平专家组织(学会、行会、协会),主持高规格的项目或课题,鼓励教师发表高水平论文、推广研究成果等,扩大在行业内的权威和国际上的影响力。

3. 实施“技术技能大师培育工程”。依托合作行业领先企业,鼓励支持培养对象参与技术技能培训、合作研发、同业交流等。利用好学校非遗传承人、江苏省技术能手、省产业教授等技能优势和业内资源,培养一批具有绝技绝艺的技术技能大师。

(三) 聚焦核心能力培养,推动教师专业素养全面提升

精心设计培训模块,聚焦教师教学及其评价能力、应用性研究能力、专业技能、行业联系能力及行业影响力、社会服务能力、实践创新能力等六大核心能力提升。

1. 建设项目指导专家队伍。实施奖补政策,从南京师范大学特聘8名博士生导师作为项目指导专家。鼓励教师通过研修、参加行业企业高层论坛、职教理论学习等途径,培养国际视野,提升对高职教育发展、行业技术发展趋势的把握能力,在带领专业骨干和教科研团队,开展教育教学改革、技术研发和社会服务工作方面发挥更大作用。

2. 实施师资培育“500计划”。“领军计划”培养对象100名教师,以每年投入不少于100万元、每年成功申报100个在研课题、每年发表100篇论文、每年获得100项各级荣誉表彰的“500计划”为推手,结合导师的阶段性反馈,形成教师能力阶段性评价,推动教师专业素养全面提升。

(四) 聚焦动态调整机制,推动教师队伍内驱发展

针对不同培养类型层次的要求,分别制定以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为核心的动态调整机制。形成业绩导向、过程管理、灵活机动的考核机制。建立考核评价与选聘、职称晋级、业绩奖惩等联动的配套管理办法,促进教师内驱力提升。以人为本、扬长发展,完善教师自我发展标准。依托教师成长电子档案袋,精细分析教师需求和教师发展目标,精准制定教师培养方案,精益培养各类型教师,形成

“精细分析、精准定制、精益培养”三位一体的教师发展内生动力机制。

探索试行分类发展的职称晋升办法,破五唯,注重协同育人和社会经济效益,强化师德、能力和业绩导向,强化企业实践要求。企业实践相关经历达不到要求的教师不得晋升高一级专业技术职务。深入推行校、系二级管理,试行准聘与长聘、能上能下、能进能出的岗位聘期管理办法,突出业绩导向,体现人才智力价值,强化目标管理与目标考核,实现评聘分开、优绩优酬。加大对业绩突出、创新贡献突出、教学能力突出、管理能力强以及任劳任怨、爱岗敬业的各类人才激励力度,使收入分配向教学一线、管理一线、高层次人才和关键岗位倾斜,激励优秀人才脱颖而出。

四、“领军计划”的实施成效

近两年来,参与“领军计划”的教师在学校各项工作中成绩斐然,有效地引领了学校教师队伍的整体发展。

师资队伍规模稳步提升、结构日趋完善,教师实践能力明显提升,专业课教师每年完成至少一个月在企业实践或培训基地的实训任务,在国内外知名企业兼职的教师达40人;青年教师队伍得到全面发展,高素质技能型骨干教师不断涌现,基本形成“专

业带头人、教学名师、技能大师、产业教授”等高端人才广布、后备力量充足的师资队伍建设新局面。学校现有国家级教学名师、国家级技术能手5人,有省级突出贡献中青年专家、省级教学名师、省级技术能手20人,省级团队10个。

2020—2021年,教师共发表论文近200篇、成功申报市级以上课题80余项。2020—2021年获省技能大赛金牌16块,并获得“江苏省技能大赛突出贡献奖”的荣誉奖项。2021年获江苏省职业院校教学大赛一等奖、江苏省教科研先进集体、南京市教学大赛优秀组织单位。2021年获省教学成果一等奖1项、二等奖2项,获江苏联合职业技术学院教学成果一等奖2项,市教学成果特等奖2项、一等奖2项、二等奖1项。

积力之所举,则无不胜也;众智之所为,则无不成也。教师队伍建设作为五年制高职教育高质量发展的基础工程,其重要性毋庸置疑。只有多措并举,激发广大教师积极投身五年制高职教育的热情,才能切实发挥好支撑五年制高职教育发展的第一资源和关键要素的作用,推动高职教育事业的稳步发展。

【作者简介】张利海,江苏联合职业技术学院南京商贸分院院长;时敏,江苏联合职业技术学院南京商贸分院财经系副主任。