

五年制高职教师队伍创新机制建设的研究与实践

——以江苏省江阴中等专业学校为例

文 / 顾国洪

摘要: 随着国内高职院校的不断进步发展,使得高职学校对师资队伍建设的提升也在不断提升。强化师资队伍建设工作已经成为高职院校进行基础职能建设的重要部分。在教育事业中,主要是以教师为主,教师要具备高水平的能力,才能有效促进教育事业的积极进步。因此,要将学校的教师资源构建成具有高职教育特色的、符合高职院校发展的高水平专业队伍,才能为学校的教育质量提供有力保障,从而促进高职院校学生的积极发展。

关键词: 五年制高职院校; 教师队伍; 机制建设

随着国内社会经济的快速发展,不同行业和各个领域都急需大量的优秀人才。而与高职院校合作的企业大多都需要的是生产建设以及管理服务方面的技术型和实用型人才,这就需要学校将学生培养成高技术水平、具备良好职业道德以及实践能力比较强的综合型人才,这样才能最大限度地满足社会发展的需要,为社会的整体发展提供优质人才。而一些关于国家高职教育改革的法案条例也对高职院校师资队伍的建设提出了相关要求,明确了高职教师队伍创新机制建设的重要意义,因此高职院校需要重视和完善教师队伍的建设,努力将学校的师资队伍打造成具有创新精神、现代教育理念、技术能力强的建设型团队,才能将学生培养成符合社会发展的人才,从而促进学校的整体发展。

一、五年制高职院校建设优质和创新师资队伍的意义

从高职院校的长期发展来看,虽然学生在学习过程中占据着主体地位,但是授课教师的教育能力水平在很大程度上决定着学生的学习质量,教师的教学质量严重影响着学生的总体发展,而想要推动高职院校学生的进步发展,就要组建出专业水平高、综合能力比较强、高职业素质、创新意识强的师资队伍才能为培养优秀人才提供相应保障,才能促进五年制高职学生的积极发展,从而推动国内教育体制的深化发展,在一定程度上还能促进社会经济发展^[1]。强化高职院校教师创新队伍的建设,将创建特色专业以及深化课程改革作为师资队伍建设的基石,创新和改进相应的教学团队机制,让教师之间进行教学经验分享交流以及探讨,从而有效改进五年制高职院校的教育教学模式,同时还要加强与相关企业的合作沟通,建立校企网络教学资源学习平台,在最大程度上将教学方式有效创新^[2]。

二、江苏省江阴中等专业学校教师队伍建设实践

(一) 建立健全各项规章制度

学校制定《江苏省江阴中专岗位聘任实施方案》,组织全校教师认证岗位设置及聘任工作。制定《江阴中专中层干

部岗位设置及竞聘方案》,通过公开竞聘上岗的形式不断优化中层管理团队,形成能上能下的选拔机制。推行校、系两级管理,制定了《江阴中专二级部门公用经费管理办法》《江阴中专差旅费、会议和培训费管理办法》《系部教学工作考核办法》《系部德育工作考核奖励办法》和《江阴中专班主任聘任与考核办法》《江阴中专教研室工作规范》和《江阴中专教研室主任评选与管理办法》,明确总体思路、基本原则、实施办法和考核要求,系部德育、教学、科研、人事、财务管理的自主权逐步扩大。根据《无锡市事业单位高端、紧缺性人才招聘实施意见》文件精神,面向社会公开招聘高端、紧缺型人才。制定《江苏省江阴中等专业学校专业技术人员职称晋升申报管理办法》,严格职称评审推荐申报工作的量化考核。完善教职工请假及考勤制度,完善以业绩贡献和能力水平为导向的考核机制,《江苏省江阴中等专业学校教职工绩效考核和奖励性绩效工资分配方案》,进一步提升教师队伍整体教育教学能力与管理水平。

(二) 优化绩效考评,调动教职工的积极性

根据《江苏省其他事业单位绩效工资实施意见》及《江阴市非义务教育学校绩效工资实施细则》的精神,结合学校实际,制定《江苏省江阴中等专业学校教职工绩效考核和奖励性绩效工资分配方案》,经教职工代表大会讨论通过,报江阴市教育局备案后实施,做到定性评价和定量评价相结合,教职工自评与部门评议相结合,阶段性评价与发展性评价相结合,对全体教职工的德、能、勤、量、绩等方面进行综合考核后实施奖励,调动教职工的工作积极性,提高教育教学质量、办学效益和服务社会水平。

及时对奖励性绩效工资方案进行优化,分配方案体现了干多干少、干好干坏不一样,岗位责任大小不一样,向一线教育教学教师、业务骨干倾斜。坚持有利于调动教职工的工作积极性,将奖励性绩效工资的增发部分推行二级分配,由学校按年度对系部进行考核,依据考核结果核算各系部的教学质量奖励总额,然后由各系部进行再分配,有利于吸引和

稳定人才,建立一支高水平的师资和管理队伍。

(三) 谋划师资队伍建设,培育优质力量

以学校“十三五”教育事业发展规划中“建成一支师德高尚、业务精湛、理念先进、结构优化、积极进取的教师队伍”目标为引领,制订了《学校师资队伍“十三五”建设规划》《江苏省江阴中等专业学校师德考核办法》,以社会主义核心价值观为引领,加强对教师的世界观、人生观、名利观教育,激发教师的事业心、责任心和积极性,每学期有计划、有组织、有成效地开展工作。学校教师认真履行职业行为十项准则,组织开展评选最美“书香教师”、最美“志愿者”教师、最美“技能型”教师、最美班主任、最美教书育人标兵、最美学科带头人、最美校长、最美团队活动。

学校出台了《关于学校专业带头人、德育带头人、技术带头人评选及名师工作室建设的通知》《关于学校教师攻读在职硕士学位的管理规定》等重要文件,激励教师在学历、职称和名特优、双师素质等方面提升。为更好地推进“三维互动、四岗递进”人才培养模式,学校出台了《江阴中专校企合作管理办法》《兼职教师聘任实施办法》《校外专业带头人遴选与管理办法》等重要文件,加强兼职教师队伍建设,建立了兼职教师库。

学校积极搭建名特优教师专业成长平台,创新名特优教师培养模式,按“新秀→能手→带头人→名教师→特级教师”的名师成长目标,制定了《专业带头人及校名师工作室遴选和管理办法》,从学校层面开始选拔专业带头人,推进名师工程建设。积极探索分层次、有梯度的教师培养路径,在教育教学研究、进修学习、学术交流等多个方面提供制度保障,有计划地组织教师拜师学艺,丰富经验积累,参加各级各类活动的评比和教科研活动。通过名师讲座、信息化技术专项培训等方式开展教师系统培训,以针对性、适应性为标准,加大教师信息化应用能力培训力度;发挥名师引领效应,加强名特优教师资源库建设和名师工作室建设;以省、市教学大赛为抓手,组织参加信息化教学比赛通过校企深度融合,建立校企共同培育名师的工作机制,各级各类名师凸显引领效应。现有省特级教师2名,无锡市教育名家培养对象1名,无锡市学科带头人9名,江阴市级以上骨干教师108人。省“333高层次人才培养工程”培养对象1名,江苏省职教领军人才2名,有省级名师工作室领衔人1名,省职业教育教中心组组长、副组长5名,市级“四有”好教师优秀教学团队1个。

(四) 深化合作平台,精心培养技能型人才

积极践行多元主体的集团化办学模式,努力发挥职教集团在职业教育中的作用。先后牵头成立了江阴市职教联盟和无锡市现代服装职教集团,为区域内实现中高职衔接、优化

职教布局、深化校企合作、推动教育科研、推进双师培养、提高育人质量等方面发挥积极作用。为进一步深化产教融合,积极开展校企合作,与企业共建共享生产性实训基地、学生创新创业基地、员工培养培训基地、研发机构、企业学院等多种形式的校外实训基地,将校企合作共同育人工作渗透到我校人才培养的各个环节,我校长期与企业共同开发数字化特色课程资源。建有完善的网络基础设施与智能化终端设备,为全校师生实施网络教学提供了良好的平台,结合泛雅数字化课程学习平台,教师利用信息技术开发在线教育课程,师生网络空间使用率已达98.7%。教师通过泛雅平台的备课、答疑、讨论、评价、测试、布置作业等环节积极开展教学活动,学生通过学习通软件进行移动学习。新的教学模式给学生提供了一个跨时间、跨地域的互动交流平台,通过此平台,学生改进了以往传统的技能学习方式,学习效率大大提高。借助信息化平台,形成质量监控网络化。实施多方参与的评价,推进学校管理效能,定期开展专业剖析、说课程等活动,注重过程监控,将学校教学运行中短时质量信息、人才培养综合能力信息以及麦可思反馈的就业情况、工作能力所反映的长时信息反馈相结合,为学校教学决策服务。坚持定期调研,将学生就业质量和用人单位满意度作为人才培养诊断与改进的重要依据。

三、结语

高职院校的教育性质以及教育目标,在很大程度上要求学生要迎合社会经济发展方向前进,同时要发展成具备高素质技能的专业人才。因此,要把高职院校的学生培养成适应社会发展、具有高专业水平、创新能力强以及高素质的人才,学校就必须重视师资队伍的建设工作,根据学校发展的实际情况,建设出具有学校特色、适合学校发展、创新能力强以及专业水平高的师资队伍,同时要构建相应的学校教师管理机制,有效提高教师自身的管理水平,才能达到学校优化发展的目的,还要让学生把理论知识有效运用到实际操作中去,实现知识理论与具体实践的统一,同时紧跟时代发展的潮流,才能让学生可以满足未来社会的发展需求,促进国内教育体制的积极发展和国内经济发展稳步向前。此外,在进行师资队伍建设时,不能只依靠学校和相关企业,政府也应该进行相应的支持,要将政府作为强有力的后盾,让企业参与到教师创新队伍的建设中去,这样更能让教师的教学内容更加贴合实际发展,还能借助企业来检验师资队伍的建设质量,有效改进教育教学方式,从而全面、有效地构建出优质创新的师资教育队伍,在最大程度上提高高职院校的教育质量水平,充分发挥高职院校授课教师的价值和作用,推动高职院校教育事业的稳步发展。

(作者单位:江苏省江阴中等专业学校)

参考文献:

- [1] 谭新兰. 试论高职院校创新创业教育师资队伍建设探究[J]. 才智, 2020(18):158-159.
- [2] 冯伟, 孔煜. “双高计划”背景下江苏省高职院校体育师资队伍建设机制研究[J]. 职业技术教育, 2020(23):67-71.