

群雁齐飞强队伍，三层七星促提升

——师资队伍建设典型案例

目 录

一、实施背景	2
二、建设目标	2
三、实施过程	3
（一）实施一个计划，构建可持续的教师成长体系	3
（二）强化两项机制，建立全方位教师能力评价体系	4
（三）拓深三类载体，淬炼精技善教教学团队	5
四、建设成效	7
（一）以评促育，教师阶梯式成长迅速	7
（二）以建促研，教师教学研究成果丰硕	8
（三）以赛促教，教师教学能力提升显著	9

近年来，学校对标新时代“四有”好教师标准和职业教育“双师型”师资队伍建设要求，全面加强师德师风建设，以“群雁计划”为引领，明确教师发展路径，构建可持续发展的教师成长体系；以开展教师培养培训系列项目和比赛为抓手，不断推进教师融入行业企业的广度、深度和教学能力的提升；以全方位的评价体系改革为重点，建立了“三层七星”的教师能力评价体系。通过计划引领、项目推动、机制保障“三维”体系的深入实施，形成了学校教师职业发展新生态、教师培养项目新体系、教师能力考评新机制，培育了一支高质量双师型教师队伍。

一、实施背景

习近平总书记在十九大报告及全国教育大会上，明确提出好老师应该具备“四有”“四个引路人”和“四个相统一”的标准，为实现职业教育内涵式发展、加强师资队伍建设提供了重要指引。2018年1月，中共中央、国务院印发了《关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》，对于新时代全面加强教师队伍建设做出了系列战略安排和部署。

面对新要求，我校的师资队伍建设存在专业课教师技能水平和实践教学能力偏弱；教学创新能力不够；教师出现职业倦怠现象；缺乏职业规划等诸多问题。如何破解难题，提升师资队伍质量，实现人才强校战略，成为了我们面临的重要课题。

二、建设目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，以强化教师思想政治素质和师德师风建设为首

要任务，造就一批品德高尚、治学严谨、全国知名的专业领军人物；培养一批思想活跃、富有创新精神的中坚骨干力量；培育一批凝聚力强、可持续发展的双师型教师教学团队；造就一支活力充沛、朝气蓬勃的青年教师队伍。

三、实施过程

（一）实施一个计划，构建可持续的教师成长体系

2019年，学校开始实施“群雁计划”，明确了教师发展路径，为教师的成长指明了方向。

1. 头雁领飞，培养专家型名优教师

以校级教学名师遴选培养为基础，通过组建名师工作室、设立专业带头人等措施，提高教学名师理论水平和实践创新能力。支持名师承担专业、课程和教材等方面的教改项目，为名师推广教育教学改革成果创造条件。引进和培养行业杰出技术技能大师，支持教师参加行、企举办的技术技能比赛，鼓励教师到企业兼职交流，参与企业技术研发，建设一支教学名师、大师名匠引领的“头雁”队伍。

2. 征雁齐飞，打造精技善教双师队伍

“征雁”是教师队伍的中流砥柱，是师资队伍可持续发展的中坚力量。面向京津冀大中型企业，共建“双师型”教师培养培训基地，提升教师技术技能水平；开展教学教法、科研提升、管理能力提升等多项培训，从教学、研究、服务、管理四个维度，全方位推动骨干教师成长。

3. 新雁勇追，培育朝气蓬勃青年教师

实施青蓝工程，制定师徒“六个一”结对任务，形成“一

年培养、双导师引领、提升三种能力、完成六项任务”的青年教师成长模式。青年教师迅速成长，朝气蓬勃的“新雁”队伍，成为了学校改革创新的后备力量。

（二）强化两项机制，建立全方位教师能力评价体系

1. “三层七星”认证体系，激发教师内生动力

建立“三层七星”教师职业能力评价体系，从师德师风、专业能力、教学能力、服务能力四个维度入手，将头雁、征雁、新雁三个层级，划分七星等级，每个等级制定相应的评价指标，每位教师对应评价指标，每两年开展一次星级认定，认定结果作为教师的职称评聘、评先评优、培养进修等的重要考察因素。通过认证，教师能清晰的了解成长路径，激发内生动力，提高综合能力。



图 1：“三层七星”教师职业能力评价模型

2. “个人+系+校”三级诊断，夯实教师日常教学

实行日常教学诊断机制，通过开展学校周诊断、系部月诊

断、个人学期自诊三级诊断，全方位监测教师日常教学情况，提升教学质量。每周教务处对各系部的教学执行情况进行打分，包括：课堂教学、听评课、实训环境、阳光晨读等 7 个指标，全面考核系部日常教学的实施；系部每月对教师开展一次诊断，诊断结果与个人绩效挂钩，保证了日常教学质量；学期末，每位教师从日常教学、教研水平、纪律、获奖等方面进行综合诊断，形成教师画像，找到自身短板，及时整改提升。

（三）拓深三类载体，淬炼精技善教教学团队

1. 专项培养，实现教师精准提质

通过成立名师工作室、设立专业带头人、建设校—省—国三级教师教学创新团队、成立教师发展中心、建立“一专业一基地”双师教师培养培训基地、实施“青蓝工程”六个专项项目，实现教师精准培养。每个专项都制定了全面的考核评价体系和过程性评价机制，保证了项目建设质量。



名师工作室



一专业一基地



教师企业实践



青蓝工程

图 2：专项培养项目

2. 教学改革，提升教师教学能力和课堂效果

以课程改革为核心，系统推进“三教”改革，探索全过程、全方位、全员的“全域课程体系”，将学生常规、劳动教育、志愿服务、主题教育、社团活动都融入课程，建立A、B、C三大类课程，形成了特色鲜明的课程体系。以课堂革命为抓手，开展有趣、有用、有效的“362”活力课堂改革，提升课堂教学效果。以创新学生评价为根本，探索以“全域课程证书”为载体的评价机制改革，制定学分认定指标体系，以星级的方式，记录学生成长足迹，提升育人质量。



图 3：教学改革

3. 大赛推动，深化“三教”改革

不断完善校、省、国三级比赛机制，立足教育教学实际，举办“教师风采大赛”，对接职教改革项目设赛项；对接国赛内容定方案；对接国赛标准提要求，通过比赛提升教师教学能力，增强教师核心竞争力。



图 4：教学风采大赛

四、建设成效

（一）以评促育，教师阶梯式成长迅速

随着分层分级的教师职业能力评价机制和日常教学诊断机制的深入推进，教师思想政治素质进一步提升，形成了教师乐教乐学的良好氛围，教育教学质量得到明显提升，建成一支数量充足、专兼结合、结构合理的高质量双师队伍。最终形成一支拥有 1 个国家级教师教学创新团队、3 个省级教师教学创新团队、2 名国家级优秀教师、7 名省级名师、5 名省级技术能手、7 名省级三三三人才的高水平师资队伍。

师资队伍建设标志性成果一览表

类型	成果名称	数量指标
教师结构	高级职称教师比例（%）	22.61%
	双师教师比例（%）	62.87%
	研究生及以上学历（%）	24.01%
	来自企业一线兼职教师（%）	15.55%
骨干、专业带头人、名师队伍	黄炎培优秀教师（人）	1
	国家级教学名师（人）	2
	省级教学名师、优秀教师（人）	7
高水平创新团队	国家级团队（个）	1
	省级创新团队（个）	3

图 5：师资队伍建设标志性成果

（二）以建促研，教师教学研究成果丰硕

通过各个专项的建设，教学研究取得丰硕成果。在河北省连续五届的教学成果奖评选中，荣获 11 个奖项，其中一等奖 5 个、二等奖 3 个、三等奖 3 个；获评全国职业教育规划教材 3 部；在线精品课程 12 门；省部级立项课题 75 项；授权专利 5 件



图 6：省教学成果奖获奖情况

（三）以赛促教，教师教学能力提升显著

大赛是检验职业教育教学改革成果、教育质量和办学水平的重要手段。近年来，我校教师在各级各类比赛中不断取得好成绩，其中获职业院校教学能力比赛国赛一等奖1项、二等奖2项、三等奖2项，省级一等奖9项、二等奖4项。教师指导学生参加全国职业院校技能比赛获得等级奖22个，其中一等奖2个、二等奖14个；获得省级一等奖66个、二等奖99个、三等奖91个。



图7：教学能力比赛国赛获奖情况

一个计划、二项机制、三类载体的师资队伍建设举措，极大地推动了我校教师综合能力的提升，得到兄弟学校的广泛关注和借鉴。我们将继续深化各项改革措施，细化各项考核指标，拓展更多项目载体，为中职学校师资队伍建设贡献力量。