|  |
| --- |
| **校企融合机制下的教师队伍建设**  ——温岭市职业技术学校教师队伍建设工作案例  **【背景与原因】**  近年来，我校学生规模保持在6000人左右，专任教师将近400人。这支经过三所学校整合形成的庞大教师队伍，存在着复杂的发展困境：一是师资梯队衔接失序，部分专业年轻教师占比达90%以上，专业带头人培养速度落后，如商贸、烹饪、服装等；二是专业教师发展极度内卷，亟需拓展发展空间，如机电、会计等；三是部分学科教师年龄整体偏大，教师发展动力不足，如语文、计算机等。如何构建合理的发展策略，精准突破师资队伍发展瓶颈，是摆在学校面前的重要课题。  为此，学校充分挖掘自身及周边资源，以产教融合为基石，以省内外名师工作室为依托，着眼师资发展的“内驱塑造”，引进企业项目，构建起教师成长的“三阶三渠三维阶梯”。  **【措施与做法】**  所谓“校企融合下的三阶三渠三维教师成长阶梯”，即针对职初、青年、骨干三个不同的年龄层、能力层，来构建不同的发展渠道，通过“企业实践任务驱动、赛证课融合实践、名师团队互动”三渠道来促使年轻教师走出迷惘区，骨干教师走出懈怠区，老教师走出安逸区，形成一种有支持、有激励、有竞争的良性团队发展机制，使教师在“专业能力”“教学改革”“教科研能力”等维度都得到积极地发展。  **1.党建引领文化护航，推进“四化一体”师德师风建设**  学校全力推进“党建+”工程，在教师队伍中建立项目党小组，如“智能制造专业群建设党小组”“文化创意设计专业群建设党小组”等，融合学校“海鸥文化”，创建教师“海鸥讲堂”和“仰山”教师啃读经典成长坊，以打造“儒雅教师”团队为旗帜，构建坚实的文化导向。  同时，从师德建设教育机制、宣传机制、考核机制、监督机制和保障机制等五个维度健全长效机制。通过打造线上线下混合式师德教育平台，拍摄典型教师宣传微视频，开展 “师德标兵”等选评活动引领广大教师争做“四有”好教师，实现教师理想信念教育“常态化”，榜样宣传教育“立体化”，师德评价机制“系统化”，师德奖惩机制 “精细化”的“四化一体”师德建设长效机制。  C:\Users\Administrator.PC-20210406VRDO\AppData\Roaming\DingTalk\226454843_v2\ImageFiles\43653061\1655716662995_4EBE5136-0442-4700-8347-34C45AE516BD.png   1. **聚合校企名师力量，“双师”引领 “三新”发展**   构建由校内名优骨干、企业名大师、高校名师引领的教学发展创新团队。通过竞赛共培、课程共改、产品共研等途径促团队成员快速成长，同时，充分发挥教研室效能，营造积极向上的生态校本教研氛围，建设教师成长互助小团队13个，促使形成“互学互促，互竞互帮”的“四互”教师成长环境，着力打造“三业”（敬业、职业、专业）青年教师队伍，“三型”（行家型、巧匠型、创新型）名骨干教师队伍，“三化”（多能化、智慧化、社会化）高层次教师，实现青年教师“新苗（职初教师）—新秀（青年教师）—新锐（骨干教师）”的蜕变。  C:\Users\Administrator.PC-20210406VRDO\AppData\Roaming\DingTalk\226454843_v2\ImageFiles\1655793002913_10081900-4CD1-482e-98DC-2CD5D0563094.png  名（技）师工作室以产教融合项目为内驱，成为研制的平台、成长的阶梯、辐设的中心，深度推动教师团队的建设。2021年，以王岗省名师工作室为核心，学校获评1个省级创新团队， 各名师工作室助力企业完成19项技术改革。各工作室和企业合作，在“长学制”“现代学徒制”等领域进行了高质量的教育科研，2021年获得省教学成果奖二等奖1项 ，省教科研成果三等奖1项  **3．完善校企共育机制，“赛证课融合”提速课堂革命**  学校积极完善校企共育机制，选派部分专业课教师进入钱江摩托、爱仕达、林家一大酒店等知名企业参与技术研发。完善兼职教师聘任与管理办法，柔性引进企业工匠和技术能手47人为兼职教师指导专业建设与发展。建立兼职教师资源库动态调整机制，加强兼职教师能力提升培训并获取相关证书；联合企业申报教学研究项目等。  组建了工业机器人课程团队、数控加工课程团队、单片机技术应用课程团队和 “岭鲜菜系”课程团队等，依托“政府赛+行业赛”，以“任务书+工作页”为基本模式，实现现企业实践项目校本化，目前开发《工业机器人TCP尖端加工训练》等6门模块化课程，1项课程获得省精品课程一等奖，2项获三等奖。今年参加省说课比赛的三个专业课项目，均以校本活页教材为说课内容。  **4.产教融合校企共建，“双站”提升骨干师资素养**  深化产教融合，校企合作双向共建“企业实践流动站”和“企业工匠访问站”，建立校企人员双向流动常态运行机制，拓宽互鉴交流平台，建全协同培养机制，深度提升骨干师资素养。  新增岭德重工与中研技术2家校企合作单位，与爱仕达、菱科西、浙江大行科技有限公司等6家企业共建机电专业教师企业实践流动站。企业工匠访问站选聘浙江钱江摩托股份有限公司蔡良正等11位企业大师为“产业教授”和爱仕达股份有限公司顾春元为台州市“工匠之师”，协同学校搭建技术技能传承创新工作室等平台，并深入参与指导青年教师和学生生产实践、科技创新。  C:\Users\Administrator.PC-20210406VRDO\AppData\Roaming\DingTalk\226454843_v2\ImageFiles\1655793318513_64DF89EB-AFC1-4ed2-94AB-A9DFECE7158F.png  **【亮点与创新】**  我校打造的校企融合机制下的三阶三渠三维教师建设模式有力的促进了教师团队的专业、生态成长。突出亮点有五：  亮点一：经典论坛，内化教育素养  “海鸥论坛”“名师讲堂”的延续，“仰山啃读经典教师成长坊”的成立，不仅在提升教师内涵、打造书香校园方面发挥极大作用，教师们阅读经典，将读书跟教学融合，不断反思、提升，实现学用结合，知行合一。论坛不仅是教师们教学思想经验交流的阵地，也为我校教师提供一碗励志心灵鸡汤，敦促教师们成为一位爱学习、有思想、会探索的教育实践者。  亮点二：深度研课，助力智慧教学  “深度研课”开启了教师的“智慧”之旅。研课过程中，课堂教学以先进科学的教育理念为指导，以明确适当的教学目标为导向，采用个性多元的学习方式，注重为学生营造和谐融洽、协作互动的课堂气氛，并且能够创新而有效地应用信息技术，关注对学生进行形成性评价，不仅为教师提供优质、丰富教学的范例，更在启发教学智慧，驱动优质教学实践方面发挥作用。教师从模仿走向超越，从超越走向引领，切实发挥了辐射作用。  亮点三：校企合作，创新育师模式  校企合作的深化，强化了一线教师对职业教育的认识，利于教师专业实践能力的提高，逐步向“多能化”“智慧化”和“社会化”“三化”目标靠近。此外，与“企业实践流动站”、“企业工匠访问站”合作的名（技）师工作室也成为了教师发展的新平台、教师成长的阶梯、教育成果辐射的中心，深度推动教师团队的成长，形成具有中职学校特色的教师队伍建设模式。  亮点四:教师成长，梯度培养见成效  通过培养，教师成长迅速。新教师能快速站稳讲台，青年教师教学水平业务能力成绩显著，名优骨干充分发挥“点、线、面” 的引领作用。 目前，优质教师数占专任教师比例提升了13.74%，同比增长了5.28%，双师型教师占比为95.87 %，同比增长了9.53%。  其它各方面取得的成绩也是有目共睹，列省内前茅（具体见下表）。  亮点五：社会服务及影响，辐射面广而深远  学校和援派教师潘明增、郑枫等 10 位老师帮助阿拉尔职业学校及其当地教育部门开展教育教学改革、培养骨干师资力量。省名师工作室领衔人王岗副校长携全体成员通过省名师网定期开设网络直播教学、讲座活动和系列慕课，并被邀担任“绍兴市文专融合教学资源评比”点评专家，在全省乃至全国职教领域产生了广泛而深远的影响。  一年来，校企合作形成 22 项国家实用型专利，在研4个技术开发项目。各级技能大师（名师）工作室帮助合作企业行业攻克科研与技术项目、策划制作案例 40 多项，师生积极开展研制研发活动，创新小发明获得国家实用型专利 15个。  名师技师工作室的张俊、陈龙明等老师担任台州科创工业设计有限公司的技术顾问，在产品开发、技术应用等方面取得一定的成绩，团队6个小发明获得了国家专利。  **【成果与反思】**  然而，学校在深度推动教师团队建设进程中还是面临着不少问难和问题，亟待解决：  1.专业课教师到企业挂职锻炼时间限制，如何达到“三型”名骨干教师队伍中提及的引进技术人才，引领教师专业成长，使教师紧跟行业步伐这一目标，需要进一步优化产教融合、校企合作的长效机制；  2.教师的激励制度力度不够，工作积极性的持续性不能得到有效保障。特别是企业师傅的激励机制需要进一步改革。  C:\Users\Administrator.PC-20210406VRDO\AppData\Roaming\DingTalk\226454843_v2\ImageFiles\1655794291567_49262FAF-BF7B-49f9-984F-E9B5EB325C1A.png附： |