

全国交通运输职业教育教学指导委员会

2013 年工作会议

会议资料汇编

(师资队伍建设经验交流材料)

交通运输部科技司

全国交通运输职业教育教学指导委员会

福建 福州

2013. 3

目 录

(按学校名称英文字母顺序排列)

- 01 适应发展 创新机制打造高素质、双师型师资队伍 (北京交通运输职业学院)
- 05 职业院校师资队伍建设探究 (德州交通职业中等专业学校)
- 09 实施人才强校战略 建设高水平教师队伍 (福建船政交通职业学院)
- 15 校企联合 项目载体 建设高水平双师师资队伍 (广东交通职业技术学院)
- 19 以教育与培训并重发展为战略方向建设“双栖”型教师队伍 (广东省交通运输技师学院)
- 23 以“行动学习”为指导构建师资团队建设培养目标 (广西交通技师学院)
- 29 以省级汽车营销试题库建设为契机 打造复合型汽车营销师资团队 (广西交通技师学院)
- 35 依托一个合作平台, 实施校企双核驱动 依靠三项建设载体, 实现四大能力提升 (广西交通职业技术学院)
- 40 以校企合作为平台 以对外交流为契机 以制度建设为保障 全面提升航海双师综合素质 (广州航海高等专科学校)
- 45 加强师资队伍建设 促进学校科学发展 (广州市交通运输职业学校)
- 49 实施人才强校战略 加强师资队伍建设 (贵州交通职业技术学院)
- 52 落实教师五项能力 提高道桥专业师资队伍水平 (黑龙江建筑职业技术学院)
- 57 代建项目:培养交通职教“双师型”教师的新途径 (湖北交通职业技术学院)
- 62 多元并举 务实求新 打造“既拿教鞭, 又拿扳手”的教学团队 (湖南交通职业技术学院)
- 68 在交通职教集团框架下构筑教师队伍建设新模式 (吉林交通职业技术学院)
- 72 打造强有力的师资队伍 构筑职业教育人才高地 (江苏省交通技师学院)
- 57 围绕交通高职办学特色 建设优秀专业教师队伍 (江西交通职业技术学院)
- 82 校企合作共建师资队伍 推动学院又好又快发展 (南京交通职业技术学院)
- 85 打造七大人才工程 建设一流师资队伍 (南通航运职业技术学院)
- 90 多措并举, 打造“德技双馨”教师队伍 (青岛港湾职业技术学院)

- 94 校企联手打造双师素质师资队伍（青海交通职业技术学院）
- 99 探索五种途径 提升师资水平（山西交通职业技术学院）
- 103 以师德师风建设为核心 以示范学校建设为龙头 全面加强教师队伍建设（陕西交通职业技术学院）
- 109 推进示范院校建设 打造高水平师资队伍（陕西交通职业技术学院）
- 115 坚持两个服务 转型发展中构筑起 以水上专业为骨干的师资队伍（上海海事职业技术学院）
- 120 加快双师双向交流 构建校企“双主体”教学团队（上海交通职业技术学院）
- 124 以“发展需求”为导向 全力加强学校教师队伍建设（上海市公用事业学校）
- 128 建设结构团队化、技能职业化、视野国际化的双师型师资队伍（上海市交通学校）
- 131 加强校企职业教育领域合作 实践双元制特色教学理念（沈阳市装备制造工程学校）
- 134 抓教学基本功训练 重实践能力培养（四川交通职业技术学院）
- 138 加强师资队伍建设 提高汽车专业人才培养质量（苏州建设交通高等职业技术学校）
- 145 服务滨海新区现代交通体系建设 着力打造校企共融师资队伍（天津交通职业技术学院）
- 151 树师德 提师能 立足职教 服务社会（武汉市交通学校）
- 156 抓机遇 抢时机 全力推进我院教师队伍建设（新疆交通职业技术学院）
- 159 “双师型”教师队伍建设的探索（云南交通技师学院）
- 165 抓好师资队伍建设 提高人才培养质量（云南交通职业技术学院）
- 169 大力实施人才强校战略 扎实推进教师队伍建设（浙江交通技师学院）
- 173 能说会做，善教有技 建设亦教亦工，亦工亦教的“双师”教师队伍（浙江交通职业技术学院）
- 178 汽车检测与维修技术专业国家教学团队建设途径（重庆工业职业技术学院）

适应发展 创新机制

打造高素质、双师型师资队伍

北京交通运输职业学院 李怡民

近年来，适应北京建设“人文交通、科技交通、绿色交通”对技术技能人才的需求，北京交通职业教育加快办学体制、机制创新，服务北京交通的能力显著提升。在此过程中，学院将加快师资队伍建设作为教育改革的重心，加快提高教师队伍整体素质，取得了一定效果，现汇报如下。

一、通过“引进+培养”的做法，提升专任教师素质。

学院始终将提升人才培养质量的关键环节，依据学院专业建设、课程开发等工作重点，明确了师资队伍建设工作目标，确定了以“引进+培训”的方式，不断提升专任教师素质的思路。目前，专业教师中获得部、市级学科带头人8人，16名教师被评为“北京市职业院校优秀青年骨干教师”。

（一）加大师资引进力度。

有针对性地引进部分人员充实专任教师队伍。引进人员以社会招聘为主，以校园招聘为辅，重点引进具有企业工作经历、具有中级以上职称、研究生以上学历的人员。“十一五”时期，学院采取多种形式引进人才，共引进35人，其中具有高级职称2人，研究生学历17人，充实了学院师资队伍。

（二）健全教师培养培训机制。

1. 开展教师“职业教育教学能力培训与测评”。

在全体教师中开展“职业教育教学能力培训与测评”，从课程入手，通过培训，从根本上改变教师的教学观念，使教师能够按照以企业理念、企业文化改造课程和教学，提高教师职业教育的课程设计和教学能力。

2. 积极支持教师参加境外培训。

在市教委组织下，参加北京市职业院校教师素质提高工程，并赴德国培训，培训内容以课程开发能力、教学设计能力、教学实施能力和教学评价能力提升为重点。通过培训，老师们学到了职业教育的新理念和方法，教学观念发生了变化。目前，参与培训的教师不仅承担了教学、科研的重任，还开始承担为同类院校教师进行培训的任务。

在北京市教委的指导下，2010年我校与德国德累斯顿工业大学进行深入合作，开展

“汽车机电师”、“仓储物流师” IHK/HWK（德国工商业联合会）职业资格认证项目。项目教师连续三年赴德参加德国职业教育理念、培训规则、考试规则、框架教学计划、教学法等培训，大大提升了教师的职业教育理念和能力。

3. 依托校企合作项目，参与企业组织的技术培训。

由于学院拥有良好的校企合作基础，与一汽丰田、上海通用、一汽大众、台湾汇丰、德系五杰（大众、奥迪、奔驰、宝马、保时捷）以及北京地铁、香港地铁等中外优秀企业均开展合作，在学院分别建立了校企合作项目。依托这些合作项目，项目教师接受合作企业开展的新技术、管理等培训，帮助教师了解该领域的发展现状，提升教师职业能力。汽车专业参加丰田 T-TEP 项目培训，19 名教师获得丰田一级培训师资格，6 名教师获得丰田二级培训师资格。城市轨道交通专业教师上岗前，经过香港地铁培训，获得企业培训师资格。

4. 利用寒暑假时间，组织专任教师进入合作企业挂职锻炼。

落实全国首个行业“校企合作暂行办法”，学院在合作企业均建立了师资培训基地，每年利用暑假时间组织专任教师进入合作企业挂职锻炼。了解企业生产、管理流程，在企业实际岗位上参加生产实习，对实习学生进行跟踪管理。通过挂职锻炼，弥补了专业教师缺乏企业一线工作经验的不足，一方面掌握了本专业主要岗位所必备的专业技能，对企业的文化、企业对人才的需求有了更深刻的了解；另一方面接触到行业的新技术、新理念，弥补缺乏企业一线工作经验的不足。

5. 积极支持教师在职提升学历。

学院支持骨干和有培养前途的年轻教师参加在职研究生学历进修，在时间、经费等方面给予保障。目前，14 名教师已经获得研究生学历，21 名教师研究生在读。

二、依托集团化办学，打造“双师”结构师资队伍。

作为北京交通职教集团的核心校，学院依托集团化办学，与集团内企业建立战略合作，吸纳企业管理、技术骨干参与专业建设、课程改革、教材编写及课程教学，打造“双师”结构师资队伍。

（一）建立校企双负责人制。

开展大专业体系建设的改革改革，建立了校企双负责人制，每个专业均由企业专家、校内专业负责人共同负责，建立公共课、专业基础课、专业课教师组成的校内教学大专业团队以及企业工程技术人员组成的校外兼职教师队伍。

在进行专业建设，核心课程、精品课程建设工作时由校企师资共同完成，专业核心

课程理论课教学任务由院内教师负责，实践部分教学应更多地由企业教师担任。把各专业系室院外专家队伍纳入学院师资管理，对院外专家队伍教学工作进行考核。

（二）建立交通职业人才培训师智库。

在职教集团平台上，各专业均建立师资库，承担交通职业人才培养培训任务。广泛吸纳职教集团内企业老总、工程技术人员、管理专家，以及职业院校教师进入师资库。集团内院校可以从师资库中聘请兼职教师，参与授课；定期邀请企业一线专家，举办新技术、管理讲座；为集团内企业在职人员开展技能提升培训。集团内企业可以从师资库中聘请职业院校教师担任企业培训师，承担企业在职人员培训任务。

（三）建立企业“导师制”、“大师工作室”

在合作企业建立导师制，企业导师既对实习学生进行生产技能的指导，同时对学生职业道德、劳动纪律进行引导和教育。在集团内院校建立“工程师工作站”、“技师工作站”，以合作企业工程师、技师为主，依托职业院校教育资源，解决企业技术难题、进行技术创新。

三、建立师资培训基地，支持本市、全国其他院校师资素质提升。

（一）牵头开展全市职业院校骨干教师素质提高工程。

作为北京市“职业院校教师素质提高工程教师培训基地”，学院承担了全市职业院校骨干教师素质提高工程。

汽车运用与维修专业在北京市教委指导下，针对汽车专业普遍存在的教师对生产一线工艺流程不了解、实践能力不足的现状，依托学院生产性实习基地——北京德众丰通汽车服务有限公司，面向全市职业院校教师开展行业新技术发展动态、教师实践能力的训练、以及汽车维修新职业岗位方面的培训，并在工作过程系统化、行动导向教学方法的引领下，对如何进行专业人才培养方案的设计，进行专业核心课程的开发进行培训。“十一五”期间共组织安排7次培训，参与培训的教师共有277人，较好地完成了培训计划。帮助参与教师完成了行动导向的汽车维修课程体系及教学指导方案，大大提升了教师课程开发能力、设计能力与实施能力，促进了全市职业院校汽车运用与维修专业人才培养质量的提升。学院多次被评为北京市“职业院校师资培训先进集体”。

（二）作为城市轨道交通专业委员会主任单位，牵头开展全国城市轨道交通专业师资培训。

在教育部、交通部领导下，发挥集团化办学优势，牵头开展了中国交通教育研究会职教分会城市轨道交通专业委员会的组建工作。全国20余所交通职业院校以及北京地

铁运营公司 1 家企业参加了专业委员会。面向全国举办城市轨道交通师资培训，充分发挥职教集团开展城市轨道交通人才培养的丰富经验，邀请集团成员单位北京地铁运营公司、北京京港地铁有限公司、港铁（国际）轨道交通培训有限公司有经验的师资授课，保证培训质量。并筹备建立全国城市轨道交通专业师资培训基地。

（三）参与国务院扶贫项目，为丽江职业院校开展师资培训。

在教育部领导下，职教集团参加了国务院滇西边境片区区域发展和扶贫攻坚工作，成为教育部在全国遴选的 10 个与滇西边境山区合作的职教集团之一，以学院为核心，职教集团将与丽江市开展六方面合作，其中，重点为丽江市中等职业学校开展师资方面的培训工作：每年选派 10 名中等专业学校教师到集团学习研修；每年选派 2 名校长或管理人员到集团挂职锻炼和学习交流；集团将委派专家、管理人员到丽江市中等职业学校开展学校管理和教学方面交流活动。

四、通过国际化合作，全面提升教师素质

为解决北京建设世界级综合交通体系所需要的高素质、复合型的技术技能人才。在市交通委领导下，与德累斯顿工业大学、德国知名交通研究机构 Fraunhofer 研究所及德国企业合作：

1. 围绕我市交通行业急需的公共交通管理、城市轨道交通、通讯信息（智能交通）、汽车机电一体化等专业，引进德国职业人才培养模式、课程标准。通过对参与课程教学的教师进行培训，使教师理解德国课程内容，掌握德国职业人才培养模式及教学设计的方法，从而能够运用这些方法开展新的课程开发设计，并在教学中灵活运用德国的教学方法，从而实现课程教学的顺利开展。

2. 成立中德交通运输职业教育研究所，围绕职业教育发展、以及北京综合城市交通体系建设中存在的管理及技术热点、难点问题申请研究课题，中德双方专家组成研究团队开展课题研究。在此过程中，在德方专家指导下，通过参与科研课题，提升教师的科研能力。

职业院校师资队伍建设探究

——建立动态的师资管理体系

德州交通职业中等专业学校 魏荣庆

据财政部数据显示，“十一五”期间中央财政新增职业教育专项资金 140 亿元。2013 年政府工作报告中也指出“国家财政性教育经费支出五年累计 7.79 万亿元，年均增长 21.58%，2012 年占国内生产总值比例达到 4%”。近年来，在国家对职业教育的大力扶持下，一批具有较强综合实力的职业院校脱颖而出，引领、带动着职业教育的发展。

师资队伍建设在学校的发展中起到至关重要的作用，《国家中长期教育改革和发展规划纲要》、《中等职业教育改革创新行动计划》、《山东省中长期教育改革和发展规划纲要》及 2013 年全国教育工作会议，都提出加强师资队伍建设，把教师队伍建设作为重点内容。

教师是学校开展教育教学工作的主力军，直接影响人才培养的质量，是学校提升办学层次的决定性因素。提高教师素质，加强师资队伍建设，建设一支结构合理、素质优良的师资队伍，是实现学校可持续发展的基础和保证，是学校工作的重中之重。

一、职业院校师资现状分析

1. 职业院校教师学历层次偏低，教学能力提高缺乏后劲。

职业院校一般是在高职高专院校中才能招聘到对口专业的教师，针对培养职业院校教师的师范类学校几乎没有。招聘门槛低，招聘教师成长慢、可塑性不高，势必影响到整体的教学水平，学校教学能力提高也存在很大的瓶颈。

2. 教师队伍结构不合理。

职业院校的师资“两头大、中间小”，即离退休后被返聘的老教师多，缺乏教书育人经验的年轻教师多，而年富力强的中青年教师较少，没有形成合理的梯队结构，在年龄、知识结构等方面都存在非良性隐患。

3. 双师型教师培养难度大。

双师型教师是职业院校教师培养的方向，但当前技工类人才，有学历、可塑性强的，缺乏动手实操能力，走不下讲台，离不开课本；有操作技能的，缺乏个人综合素质、学

历偏低，会做不会讲，走不上讲台。

4. 教师稳定性差。

在当今社会紧缺技能型人才的形势下，职业院校教师可选择就业机会较多，师资队伍中不稳定因素较大，难以长期留住教学等各方面表现突出的教师，严重困扰着职业院校师资队伍建设。

二、职业院校师资队伍基本策略

根据职业教育现状，稳定师资、调整结构，建立动态的师资管理体系是职业院校师资队伍建设的核心。

德州交通职业中等专业学校自 1986 年建校以来，始终坚持“诚信、人性、责任、和谐”的工作方针，坚持“按章办事、责任到人、严格考核、奖惩分明”的管理方针，树立“以人为本”、“以学生为中心”的服务理念，有效解决了学校师资队伍建设的困难，形成了一套独具特色的师资队伍建设体系。

（一）加强人文关怀，促进教师成长。

1. 秉着“住者有所，行者有其车”的理念，学校设立购房、购车专项帮扶基金，为教师提供五万到十万元免息贷款，解决年轻教师购房难、购车难的问题，缓解了教师的生活压力。

2. 设立教工福利餐厅，推行免费自助餐，学校拿出补助，让教师的工作餐比家庭的餐桌还要丰盛、温馨；设立免费茶歇，提高教师的生活品位；每月集中举办一次教师生日晚会，让老师们在紧张的生活节奏中，驻足为生命喝彩；每年至少组织两次教师集体外出旅游，提高教师幸福指数。

3. 关心教师家庭，解决教师后顾之忧，邀请教师父母，组织“夕阳红”旅游活动，为教师父母尽一份孝道；成立寒暑假教师子女辅导班，为教师子女添一份关爱；把教师的奖励寄给家人，为教师家庭尽一份责任。

（二）动态的教师梯队建设。

教师教学能力是提高教育教学质量的根本保障，也是教师专业发展的主要内涵。学校的教师梯队建设是师资队伍建设的根本，根据教师基本能力、专业知识和课堂教学能力的综合情况，学校每年组织一次考核，划分教师梯队，青年教师、骨干教师、学科带头人、专业带头人、优秀名师，形成动态的梯队建设体系，充分调动教师积极进取的斗志，盘活师资队伍。同时根据不同层次的师资情况，制定相应的教师培训计划，分层次提升教师的能力，组织开展、参加国家级、省级青年教师企业实践、骨干教师培训、专

业学科带头人培训，促进教师成长，保证师资队伍不断层，带动师资水平不断提高。

（三）校企合作。

“双师型”教师是职业学校师资队伍建设的突破口，校企合作是促进双师型教师培养的有效途径。2007年9月，我校被确定为全国首批教育部和丰田公司 TEAM21 合作项目的全国4所示范院校之一。2008年6月，我校被确定为全国首批上海通用 AYEC 项目合作院校。2008年12月，我校被丰田公司确定为丰田 T-TEP 合作院校。2010年10月，我校与奥迪中国合作，成立了奥迪特色培训班。2012年8月，我校于北京现代合作，成立了现代特色培训班。2012年12月，我校与一汽大众公司合作，成立大众 TQP 校企合作班。

通过校企合作的发展，把学校和企业的培训有效结合起来，实现学校专业技术与企业同步，真正推进了双师型教师队伍的建设。

（四）师资培训。

学校每年用于培训的费用达到学校全年教师工资总额的5%以上。为教师参加各项培训活动提供了有利保障。学校采用“内培、外训”相结合的方式，围绕师德、教学能力、专业水平、科研能力及社会服务能力等方面，组织开展了各种途径的师资培训。

2012年，学校积极参加中等职业学校专业骨干教师国家级培训、省级培训等校外的各级各类教师培训达44次，增强了学校核心骨干教师的力量，带动了教师梯队整体水平的提高。同时积极参加丰田 T-TEP 教师培训、奥迪新技术及教学模式培训、上海通用 AYEC 师资培训、北京现代新技术培训、一汽大众新技术培训等企业培训项目，促进了教学内容与企业新技术、新工艺接轨，推动了专业课程的改革，使学生所学知识与企业的实际需求“零距离”接轨。

三、师资队伍建设的取得的成绩

1. 人才培养模式与课程体系改革。

由我校牵头开发的山东省中等职业学校汽车运用与维修和汽车车身修复两个专业教学指导方案，顺利通过省教育厅专家评审，山东省教育厅已于2012年7月16日面向全省发布，这是全省两批、56个专业中发布实施的第一个专业教学指导方案。

2012年11月22日，山东省教育厅和交通厅联合在我校成立了山东省中职学校汽车类专业建设指导委员会，魏荣庆校长当选为指导委员会主任委员。

2. 山东省大赛和全国大赛成绩。

自2008年以来，学校连续四年承办山东省汽车运用与维修技能大赛，囊括全部项

目的冠军。连续五年代表山东省参加全国职业院校汽车运用与维修技能大赛，获得三个全国冠军，十二个一等奖，十八个二等奖，四个三等奖，成为全国唯一连续五年获得大赛一等奖的学校。

3. 承担对外培训任务。

2012年7月，我校承担了山东省汽车专业骨干教师培训任务，从职业教育理念、专业知识、实践技能三个方面进行培训，山东省共有80多名汽车专业的教师参加了培训。

2012年12月，我校承担了山东省中职教学法培训，全省中职学校汽车制造与运用维修类专业教师共计200多名参加了培训。

按照山东省交通运输厅道路运输局要求，面向全省机动车维修检测从业资格培训考试机构的培训师资，我校开展了钣金和喷漆方面的师资及考核员培训。2012年培训了240名机动车检测维修从业人员。

4. 骨干示范作用。

2012年6月，我校国家级示范校建设任务书和建设方案通过教育部审核，正式成为国家级示范校建设单位。

2012年10月11日，应济南市教育局邀请，魏荣庆校长为济南市教育局，济南市下属各县市区教育局分管职业教育的局长、职教科科长及市直、县直职业学校的校长、教务主任等授课。

2012年10月28日，应山东省教育行政干部培训中心和山东省教育厅职成教处邀请，魏荣庆校长为山东省中等职业教育行政干部授课，来自全省17市教育局及下属各县、市教育局的分管局长、职教科科长接受了培训。

2012年11月，我校魏荣庆校长荣获山东省首届职业学校齐鲁名校长，李玉明副校长、孙波老师被评选为山东省首届职业学校齐鲁名师。2012年12月，魏荣庆校长，当选为山东省十二届人大代表。

稳定的师资队伍对于师资建设固然重要，但世界上没有一成不变的事物，唯一不变的就是一个“变”字，打造动态的师资管理体系是职业院校师资队伍建设的核心；坚持以教师为中心，为教师谋福祉，促进教师成长是师资队伍建设的核心；带动专业发展，提高学校核心竞争力是师资队伍建设的根本保障。

实施人才强校战略 建设高水平教师队伍

福建船政交通职业学院

我校现有教职工 837 人，其中专任教师 603 人，副高级职称以上人员 185 人，国家级教学名师 1 人，交通运输部“优秀教师奖（吴福-振华奖）”获得者 2 人，福建省优秀专家 1 人，福建省高校教学名师 12 人。拥有国家级教学团队 2 个、省级教学团队 8 个，并大量聘请行业企业专业人才和能工巧匠来校担任兼职教师或实践教学指导教师，已建成一支具有专业理论水平高、教学和实践经验丰富的“双师型”教师队伍。

多年来，我校认真贯彻党的人才工作方针，大力实施人才强校战略。经过不懈努力，我校在教师队伍建设方面形成了一定的特色和优势，积累了一些经验。现将情况简要总结如下。

一、实施“三大工程”，改善师资结构。

学校大力推进人才强校工程，把好教师队伍的入口关，以教职工能力建设为突破点，以高层次学科带头人培养为核心，以青年骨干教师培养为重点，以机制创新为保障，采取超常规措施，构筑多层次人才培养立交桥；深入推进“双师型”队伍建设改革试点工作，改善教师队伍结构。

（一）教授工程

我校为引进有影响的高级职称人才，制定了各种优惠政策。如，到我校全职任教的每位教授可享受一次性安家费、科研经费、工作室等优惠政策。同时，我校还积极创造条件，加大对本校教师的培养力度，促进高职称教师晋升的进程；如，给予每位获得教授职称的教师 10 万奖金。这些措施有效提高了师资队伍的整体水平，使教师队伍的规模、结构、质量更好地适应学院教育事业发展的需要。

（二）博士工程

“内培”与“外引”并重：“内培”重在鼓励本校在职青年教师到国内重点大学、研究机构攻读定向或委托培养在职博士；学校制订了相关规定，明确了在职教师攻读全日制博士学位，可享受工作量减免 50%等优惠政策。

“外引”重在落实优惠政策，吸引博士来我校任教。引进的博士可享受的待遇有：自进入学校任职起，如职称未达到副高级别，一律享受校内副教授待遇；享有博士工作

室；获得一次性安家费 7 万元；并给予科研启动经费（理工类 5 万元、文科类 2 万元）；承担课题可折算工作量等等。同时学校还要每个月与其谈心一次，加强生活上、政治上的关心。

此外，还充分创造条件，发挥博士在科研方面的作用：支持和帮助博士教师利用各种资源，争取各项基金，积极申报、承担科研课题；发挥博士教师科研生力军的作用，争取大项目、大课题；发挥“传帮带”效应，指导青年教师，开展创造性工作。

（三）双师工程

我校以“双师型队伍建设”试点项目建设为契机，加大双师队伍建设力度，制定了一系列具体措施。除了成立校企“双师型教师”联合培养指导委员会外；还与所在专业最新生产和研究单位签订“双师型教师”合作培养框架协议，建立最新生产技术和创新培养基地；同时，建立了专任教师下企业锻炼制度，提高教师技术运用能力，采取“2+1”和“1+1”培养模式，分批启动“双师型教师培养计划”。如，我校坚持每 3~5 年安排航海类专业教师上船顶岗工作 6-8 个月，每年安排 3~4 名中青年教师到国内外航运公司的大型先进远洋船舶上顶岗工作，担任船长、轮机长、大副、大管等。通过教师下企业实践锻炼，不仅使专业教师的职业技能得到有效提升，而且通过下企业锻炼的教师将企业文化带回校园，实现了校园文化和企业文化的良好对接。

此外，还加大兼职教师建设力度，鼓励专业教师积极参评第二专业技术职称，鼓励教师获取行业职业（执业）特许资格证书，促进教师走向企业、融入行业。

目前，我校已建立一支稳定的具有专业理论水平高和丰富实践经验的“双师型”教师队伍。

二、项目带动，提升教师执教、科研和社会服务能力。

我校以福建省教育改革试点项目建设为契机，以校企合作为导向，以项目带动提升教师执教、科研和社会服务能力，推进师资队伍建设。

（一）校际合作项目

通过开展“建立两岸职业教育师资培训基地项目”建设，积极推进校际合作，促进双方教师的交流与合作。我校与台湾职业院校联合建立了实验室，借鉴了校外实验室建设经验；承担科研课题，开拓了教师的视野；组办学术会议，增加了教师的交流机会；建立了包括教师进修、学者互访和科研合作等固定项目的实质性合作关系。同时，每年聘请 2-3 名海内外知名专家来校讲学，使教师及时了解学科前沿研究方向和信息；每年聘请 2-3 名长期外籍专家和教师来校从事教学工作，邀请 5 名专家和人员短期来校讲学、

合作研究和考察访问，有效促进了校际教师、交流。

（二）校企合作项目

以校企合作为导向，提高教师实践操作能力。与西门子工业自动化有限公司、FESTO 费斯托(中国)有限公司三方共建的机、电、气、液一体化实训室，拥有国际知名品牌德国 FESTO 公司生产的自动化生产线、液压与气动实训室；与 VOLVO 合作建立建筑设备东南区能力发展基地，合作举办校内外师资培训和沃尔沃建筑设备有限公司员工的培训；还与丰田汽车公司、东风雪铁龙公司、东风标致公司等企业开展校企合作，每年派遣汽车专业专任教师 10 多人次接受企业培训；其中有 2 名教师因在企业技术考核中成绩优秀，获得企业全资奖励去日本、台湾等深造学习的机会；通过校企合作，使教师能及时了解企业需求和业界动态，有效提升了教师的实践能力和社会服务能力。

（三）科研技术与服务项目

我校以项目带动提升教师科研技术与社会服务能力，取得了优异的成绩。近年来，获国家专利 12 项；取得科研项目 148 项；其中，获福建省教育厅 A 类科技项目 12 项，“平潭上岛铁路海坛海峡大桥桥区船舶通航安全模拟试验研究”项目已通过交通运输部组织的项目评审，赢得良好的社会声誉；主持完成了国家基金项目国家科技部技术创新基金项目（基于 GIS 的节能省水的自来水管网调度系统）；还承担“交通安全保障系统研究”等多项科研项目，“泉三高速公路三阳隧道地质超前预报”、“浦南高速公路金斗山隧道施工安全监控量测”等科技服务项目。

三、多措并举，加大教师培训力度。

我校以青年骨干教师培养为重点，采取多项举措，为教师创造了进修、培训、充电、提升的机会；突出师资队伍内涵建设，不断提高师能水平。

（一）组织青年教师培训

我校以“善待教师、培用并重”为原则，强化青年教师导师制，实施新教师上岗培训、定期业务学习、考核制度、班主任制度，开展各种试教活动等提升师能水平。

新进教师，都要接受校情、校史、校规、校纪的教育，让他们端正思想，正视学校、正视自己。刚从学校毕业的、转岗的教师，要接受岗前培训，取得教师资格证；要下企业锻炼，提升教师专业技能、积累从业经验。同时，实施“青年教师导师制”，指定指导教师进行以老带新工作；实施“班主任制度”，规定未取得副高职称及以上职称的专任教师都需担任班主任，有效地树立了教师教书育人的责任意识，使教师尽到“传道、授业、解惑”的职责。此外，教师还要定期进行业务学习，并参加考核。

（二）组织开展各种活动和教学比赛

我校经常开展各类比赛。如，“说课”比赛、“青年教师优质课”比赛和青年教师专业技能大比武等；通过比赛，提高了青年教师的专业技能，形成“比、学、赶、帮”的良好态势。同时，还组织各种活动。如，上好“四课”活动，即新教师上好“过关课”、助教上好“提高课”、讲师上好“优秀课”、教授上好“示范课”；评教、名师讲座等活动；让老、中、青教师都有各自的平台展现风采，达到评教、学习和交流的目的，提高教师的教学能力及业务水平。

此外，学校还要求，教师要以研究促进教学，鼓励教师积极撰写学术论文。要求每位教师每年必须在院级以上刊物发表一篇以上的论文；中级职称以上的教师每学期要作1-2场学术报告；还要求教师们经常互相听课（每学期不少于4次），相互交流教学经验，互相取长补短，进一步提高教学水平，从而保证课程教学质量。

（三）组织教师接受专业培训

为了让年轻教师在授课技能、专业建设、课程建设、教材建设、培养方案设计等方面能够充分吸收国内外职业教育的先进理念，提高专任教师的综合业务水平，学校设立青年教师培训专项经费，分批安排年轻教师到国家级师资培训基地培训、福建省教育厅闽台合作师资教学干部管理班等参加培训，有效拓展了教师的视野，提升了教师的课程开发能力。

（四）组织境外交流学习

有重点地选派出国出境考察、访问和国内访问学者。截至目前，我校共派出47位专业教师、行政管理人员赴台研修或考察，对进一步深化我校专业及师资队伍建设起到了良好的促进作用。

四、重视团队建设。

团队建设是打造师资整体竞争优势的重要途径。学校组建了精品专业、精品课程、专业教学团队等多个团队。团队重视年龄、职称、学历、学员以及专业结构建设。定期开展“学习型”会议，团队每2周组织1次研讨会，各位老师就学术研究的心得以及教学科研中存在的问题等内容在会上进行交流和讨论，充分发挥团队协作精神和团队优势，不断促进团队的和谐建设，不断提高团队的整体实力水平。

同时，以团队建设为抓手，深化教育教学改革。通过实施《教学管理工作暂行办法》、《科研管理工作暂行办法》、《科研经费管理细则》等，完善内部管理机制，引导与激励教师参与人才培养模式改革、实验实训中心建设、课程开发与教材建设等方面的工作；

以项目化课程开发为引领，提升团队的联合攻关能力，不断深化教育教学改革。

目前，我校建有安全技术管理专业和汽车检测与维修专业 2 个国家级教学团队、8 个省级教学团队。其中，安全技术管理专业教学团队于 2007 年被评为国家级教学团队，该教学团队是当年福建省高职院校中唯一一个获准建设的国家级教学团队，也是全国首届入选的六个高职院校教学团队之一。

五、引进与“借脑”并重，实现校企共育人才。

我校积极从全国各地、社会各界招聘优秀人才加入高职教师队伍。除了引进企业行业的专家或能工巧匠到我校全职任教外，还注重“借脑”，即从企业聘请富有实践经验的高层次技术骨干、高层次管理人才及高校或科研机构的专家担任兼职教师，指导核心技能训练。目前，我校聘用了大量兼职教师，出台了《兼职教师管理办法》，规范对兼职教师的管理、聘用与考核，已形成了一支包括企业管理专家、技术能手以及高校专家名师在内的较为稳定的兼职教师队伍。

同时，还邀请企业界技术骨干、资深专家当客座教授，到学校作学术讲座、开设论坛，拓展了学生的知识面，实现校企共育人才。

六、设立专项经费，提升教师的科研能力。

我校设立了科技育苗基金、科技项目配套基金、科技启动基金项目，用于扶持年轻教师的科研立项；加强人才引进、培养和优秀团队建设；为争取国家、省级项目创造条件等，出台了《福建交通职业技术学院科教发展基金管理办法》，促进了青年科技人才的成长，加速培养造就一批优秀学术带头人和激发广大教师科研积极性，取得了良好成效。近三年，教师发表论文 1066 篇，其中被 EI 收录 16 篇，SCI 收录 3 篇，ISTP 收录 3 篇；出版的专著及教材 70 本；在第十届福建省自然科学优秀学术论文评奖中，有 6 篇论文获奖。通过全体专业技术人员与科研团队的共同努力，我校在航海、汽车、路桥、安全与环境、机电、物流及船政文化等方面形成了学校的科研特色。

七、加强师德师风建设，培养教师的敬业精神

以“凝心聚力，弘扬正气，共建良好校风”主题教育活动为契机，加强师德师风建设。开展了“争当师德标兵”、“争做学生心目中的教师”、“建设优良教风，从我做起”等与师德师风密切相关的主题实践活动，提高教师的政治理论素质和职业道德修养，培养教师的敬业精神，创建一支符合时代精神、德才兼备、开拓进取的教师队伍。

八、加强制度建设，实现师资队伍建设制度化

为健全师资队伍建设规章制度，学校先后出台了《关于吸引和稳定人才暂行办法》、《关于对学院引进和培养人才暂行规定的补充通知》、《关于实施“博士工程”若干意见的通知》、《关于选拔专业带头人的管理办法》、《关于培养中青年骨干教师的管理办法》、《关于组织青年教师落实实践锻炼的通知》、《教师下企业时间管理规定》等一系列文件，从制度上为队伍建设提供保证。

我校将在固化、深化、推广国家示范性院校建设成果的基础上，认真继续按照国家人才、教育规划纲要的要求，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍，不断开创教师队伍建设和事业发展的新局面。

校企联合 项目载体 建设高水平双师师资队伍

广东交通职业技术学院

作为承载人才培养、科学研究、社会服务以及文化传承等功能的高职院校，其功能的实现离不开一支具有特色的高水平师资队伍。符合高职教育本质属性要求，满足高职教育职业性人才培养要求及应用性社会服务方向的“双师”队伍建设是关系着高职教育改革与发展的重大问题，也是关系高职院校生存与发展的关键性问题之一。

近年来，我院抓住国家骨干院校建设与广东省省级示范性院校建设的契机，深化与行业企业在人才培养、技术服务以及教育培训等方面的合作，以制度建设为基础、以校企合作项目为主要载体、以机制创新为关键、建立起了师资共育、共享、共用机制，提升专任教师的双师素养，并从行业企业广泛聘请优秀专业技术人员和管理人员担任兼职教师，优化师资队伍结构，构建了一支“上得讲堂、下得工场”的专兼结合双师优秀师资队伍，为学院的内涵建设提供了有力的支撑，全面提升了学院的人才培养质量和社会服务能力。

一、进一步完善了适应校企合作、工学结合要求的师资管理制度体系。

校企合作办学、工学结合育人是高职教育提高办学水平，增强高职教育所培养人才对经济社会生产需求的满足度，提高学生职业能力的重要途径，也是高职教育内涵发展的必然选择。学院遵循高职教育客观规律，结合教育教学与内涵发展的需要，以建立一支具有双师素养、胜任高职工学结合人才培养要求为目标，全面完善了专任教师的引进和聘任标准，制定了专任教师提升双师素养的相关制度文件，出台了兼职教师聘任、培养、管理和考核评价的系列制度，并从教师专业成长和团队发展角度形成了教学团队及科技服务团队的建设管理办法。近几年来，先后出台和完善了专任教师、兼职教师引进、培养、使用、评价激励以及教学团队建设的 3 大类 20 余个师资管理文件，形成了适应校企合作办学、工学结合育人师资管理制度体系，为学院的师资队伍建设和提供了有力的制度保障。

二、建立“项目驱动、双向轮岗”培养机制，全面提升教师实践能力

作为与生产实践结合最为紧密的高等教育类型，高职教育以培养具有扎实知识基础和较强职业能力的技术技能型人才为其目标，这就对高职师资提出了具备理论与实践相

结合的“双师”素质要求，专任教师“双师”素质的提升也决定了高职人才培养目标的能否实现。

近年来，为提高学院专任教师的双师素质，学院一方面从源头抓起，明确规定新进教师须有2年以上的企业工作经历，逐步提高专任教师的双师素质。更为重要的是，学院充分认识到，专任教师双师素质的提升须建立一种动态机制，这种机制能够使得专任教师能够不断地参与到企业一线的生产、建设、管理和服务活动中去，了解企业一线产品更新、技术升级、生产工艺流程优化对岗位职业能力提出的新要求，并能够将这些新要求转化为教育教学过程中的教学目标和教学资源，使毕业生能够高质量就业，并在职业生涯中不断学习和提升。

基于这样一种思路，学院依托学院政校企合作发展理事会和广东交通职业教育集团，进一步深化校企合作，积极与合作企事业单位开展在人力资源方面的交流与合作，以校企双方共赢为合作的基本原则，以校企合作项目为切入点，建立了“项目驱动、双向轮岗”的师资培养机制。该机制以校企共赢为基本准则，以校企合作项目为载体，根据合作项目的内容和实际需求，通过与企业签订共同开发人力资源协议，学校有计划、有组织地派遣专任教师到合作企业顶岗锻炼，为合作企业的员工提供知识更新培训，为企业的技术应用和革新、研发等服务，使专任教师全面了解企业一线的能力要求和技术水平，从而提高专任教师专业实践能力和科研能力，并且有助于学校针对企业一线生产、经营与管理要求调整人才培养要求，开发设计相应的课程内容，实现了学校教育教学内容与生产一线工作任务的真正对接，提升了人才培养质量。

目前，我院汽车检测与维修、航海技术、轨道工程技术等重点专业通过与宝马、广东航运集团、广州地下铁路总公司等企事业单位合作，依托双方在人才培养、实训实习基地建设、人员培训、技能考核以及科技服务等方面的合作项目，将专任教师分批次、有计划的派遣到合作企业参加企业的生产活动、研发活动、员工培训乃至经营管理活动。据不完全统计，上述三个专业近三年共派遣专任教师在合作企业轮岗锻炼170余人次，在提升该类专业专任教师专业实践能力发挥了重要作用。

三、实施“结对子、一帮一”兼职教师培养方式，提升兼职教师能力

兼职教师作为高职院校师资队伍的重要组成部分，是加强高职实践教学、优化顶岗实习过程管理，实现高职院校人才培养与社会生产实践岗位能力要求有效衔接的重要保障。

为加强学院兼职教师队伍建设，学院首先从聘任源头开展工作，依托学院政校企

合作理事会和广东交通职教集团，对合作优质的人力资源进行全面调查，建立兼职教师库，并按照技术领域和专业类别进行分类管理。同时，以校企合作项目为依托，根据人力资源共享合作协议，由合作企业选派中高层领导、技术骨干、中高级技师、能工巧匠担任学校兼职教授、专业带头人或一般兼职教师，系统参与学校人才培养、教学改革、教材编写、科技开发等工作，保障兼职教师聘任渠道的常态化。

在拓展和固化兼职教师聘任渠道的基础上，学院将兼职教师队伍的建设重点放在兼职教师高职教学能力的培养，结合企业兼职教师大多缺乏必要的教育教学设计和教学实施能力的情况入手，实施了“结对子，一帮一”的兼职教师高职教学能力培养方式，即：由专任教师与兼职教师根据专业领域和所教授的课程组成一个互助组，双方通过面对面交流、书面交流以及网络交流等方式，互相学习，专任教师可以通过企业兼职教师了解生产实践对知识和技术提出的新要求，兼职教师则通过专任教师了解教学设计、教学组织、教学实施以及评价所需的教育教学知识与方法，从而提高兼职教师的高职教学能力。

近三年来，我院每个学年平均有 170 余对专兼职教师结成互助建设小组。其中，专业技术职务方面涵盖高级、中级和初级职称，学历方面涵盖博士研究生、硕士研究生和大学本科，结构合理，梯队明显，可持续发展能力强。互助建设小组以课程建设为基本任务，共同完成人才培养方案制定、课程开发、实际授课、顶岗实习指导、实训实习基地建设和专业技能竞赛等，有效地提升了兼职教师的课程开发与教学水平。

四、“校企联动、项目载体”，建设项目化教学团队

教学团队作为以学生为服务对象，以技能互补而又相互协作、沟通的教师为主体，以教学内容和教学方法的改革为主要途径，以系列课程和专业建设为平台，以提高教师教学水平、提高教育质量为目标而组成的一种创新型的教学基本组织形式。由于其能够通过团队目标激励和优化组合，发挥“1+1>2”的整体功能，对实现师资队伍可持续发展，促进专业内涵建设水平的不断提升和学校综合办学实力具有重要意义。

学院按照“通过校企合作平台找企业，通过行业规划找项目，通过项目找合作伙伴”的校企合作思路，以“教学跟着项目走，团队围着项目建”为团队建设的基本思路，与广东省铁路建设投资集团有限公司、华晨宝马汽车有限公司、广州市智能交通指挥中心等企业共建以课程培训资源为主的教学团队和以技术研发应用服务为主的科技服务团队。教学团队以真实项目为依托，由校内外专家、能工巧匠及专兼职专业带头人、骨干教师共同组建，按照目标管理方式，制定和完善教学团队的管理、考评和激励等制度，发挥各类人才在项目任务完成的作用，提高各类人才的教育教学能力和科技服务能力。

目前，学院与企事业单位合作，先后建设了汽车检测与维修等 6 支项目化教学团队和轮机自动化技术及船舶节能减排技术等 6 支科技服务团队，在学院的内涵建设和科技服务能力建设中发挥了重要的作用。

五、主要成效

近年来，学院通过加大师资引进培养力度，完善面向工学结合要求的师资培养制度，创新师资培养机制，优化了学院师资队伍结构，全面提升了师资队伍的水平。专任教师中 146 人具有高级职称，硕士以上学历者占专任教师的比例达 37.72%，新增省级教学名师 2 名、院级教学名师 10 名、广东省“千百十工程”省级和校级培养对象 19 人。重点建设专业及专业群“双师”素质比例超过了 90%，全院的“双师”素质比例达到了 80%以上。聘请各类兼职教师 568 名，重点专业的专兼职教师比例达到 1：1，全校专兼职教师比例达到 1：0.9，重点建设专业兼职教师承担的专业课学时比例达到 50%以上。形成了 12 个由专任教师和兼职教师共同组成的项目化师资团队，在学院的人才培养和社会服务中发挥了重要的作用，为学院人才培养质量的不断提升奠定了良好的基础。

以教育与培训并重发展为战略方向

建设“双栖”型教师队伍

广东省交通运输技师学院

广东省交通运输技师学院创办于1960年，是国家重点技工学校、“全国交通中等职业教育示范院校”和“国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目”立项建设学校，是目前广东省交通运输行业唯一的省级高技能人才实训基地和高技能人才培养示范基地。为支持“立足交通运输，服务区域社会”的办学理念和支撑“教育与培训并重”的发展战略，近年来，学校明确师资队伍建设目标，完善师资队伍建设体系，通过组织教师参加教学竞赛、技能竞赛、课题研究和承担社会培训、企业技术服务项目，着力提升教师的教学能力和社会服务能力，建设一支结构合理、素质优良的教师队伍。学校现有“全国交通职业教育专业带头人”4名、“全国交通技术能手”2名、“全国交通类技工学校岗位技术能手”9名，有2名教师获得交通运输部“吴福一振华交通教育优秀教师奖”，1名教师荣获“南粤优秀教师”称号，1名教师荣获“全国交通系统劳动模范”称号，1名教师荣获“全国交通运输系统先进工作者”称号，1名教师荣获“广东省劳动模范”称号。

一、以能力培养为核心，构建现代职业教育师资队伍建设体系

1. 以培养扎实的教学能力和社会服务能力，作为提升教师职业能力的关键。技工教育以其有别于普通高职、中专教育的服务属性和与企业的天然联系，一直以密切对接企业需求、校企共育“技能精湛”的高技能人才作为立身之本，形成鲜明的办学特色。学校一直以培养交通运输行业需要的高素质技能型人才为己任，为广东省交通运输事业发展提供技能型人才保障。构建了“以交通运输主干专业为主体，以区域经济发展紧缺专业为辅助”的专业布局。同时还利用自身师资和设施条件，为行业及全社会提供43个工种的职业技能培训和鉴定服务。这就需要学校拥有一支教学理念先进、教学方法科学、业务精湛、服务热忱的“双栖”型教学团队。

因此，学校将“以教育与培训并重发展为战略方向”写入质量方针的同时，也明确将培养教师扎实的教学能力和社会服务能力作为提升其职业能力的关键，并以此为核心，构建师资队伍建设体系。

2. 以教师的职业生涯发展为主线，构建立体化、全程型师资队伍建设体系。学校

按照从“新教师”、“一体化教师”、“骨干教师”到“专业带头人”的职业发展路径，设计师资队伍的总体架构，明确各种类型教师的专业分布和数量，并就所处的职业生涯阶段为每位教师设计配套的职业能力提升方案。

制度建设：改革师资管理模式，建立岗位管理制度、职务聘任制度、聘期考核制度，实现教师管理由身份管理向岗位管理转变、由固定用人向合同用人转变，形成教师能进能出、职务能上能下、待遇能升能降的用人机制。建设专业教师继续教育制度，鼓励教师参加高层次学历进修及各类在职培训；建立新教师培养指导制度，通过专项培训、专题讲座、结对辅导、教学竞赛等手段，加强新教师职业能力的培养，加快其教学水平的提高。

实施措施：针对新教师启动“以老带新”计划，为每个新教师配备一名指导教师，全方位、长期跟进和指导促使其专业化成长；开展“新教师说课、一体化教师和骨干教师说课程、专业带头人说专业”系列活动；启动“全员培训”工程：2010年开始实施全校教师的“行动导向”教学能力培训计划，每学期至少举行一次全校性的职业教育教学教研学术讲座；近三年来，学校先后选送16名优秀骨干教师前往美国、英国、德国、法国、香港等地的同类院校进行研修和学习；2011年学校支出40多万元组织19名各专业带头人和骨干教师前往新加坡南洋理工学院学习；2012年学校安排专业教师参加企业实践192人次，实施各类师资岗位培训项目32个，参加培训93人次。通过这些措施，全面提升教师职业教育理念、职业道德及教育教学能力。

二、以教学、技能竞赛和课题研究为推动力，全面提升教师教学能力

1. **组织和选拔教师参加各级各类教学竞赛。**学校每年定期举行“说课、说课程、说专业”系列活动，要求新教师“说一次课的教学”、一体化教师和骨干教师“说一门课程的教学和开发”、专业带头人“说一个专业的建设”。选拔和培训优秀选手参加广州地区部省属技工学校教研会、广东省职业技术教研室、中国汽车工程学会、人力资源和社会保障部等部门和组织举办的示范课比赛、说课程比赛、课程设计大赛等活动。

通过校内外各项教学竞赛的开展，培养专业带头人具有开发、设计和改造本专业的能力，骨干教师具有课程开发的能力，一体化教师能够拥有现代职业教育观念、较强的课堂驾驭能力、使用现代化教学手段的能力。

学校定期举行“优秀教案”、“优秀论文”评选活动，出版《优秀教案选编》、《优秀论文集》，获奖作品即被认定为校级教研成果，可作为教师聘期考核、骨干教师和专业带头人选拔的业绩条件。在校级教研成果基础上，推荐其中的优秀作品参加省职业技术

教研室、省职协、中国职协、中国交通教育研究会等上一级组织举办教研成果评选活动。近三年，学校共计有 108 项教研成果在各级各类评选活动（不含校级）中获得奖项，极大地提升了参评教师的教学研究能力和职业成就感，营造了良好的教研氛围。

2. 组织和选拔教师参加各级各类技能竞赛。学校通过组织和选拔教师参加技能竞赛，营造“岗位练兵”的良好氛围，提升教师自身的教学水平和专业技术水平。

近三年来，学校在各级各类教师技能竞赛中取得了骄人的成绩：其中获得省部级以上团体一等奖 1 项，团体二等奖 6 项，团体三等奖 5 项；个人二等奖 10 项，个人三等奖 8 项。2012 年度教师参加技能竞赛捷报频传：10 月，在第五届全国交通类技工院校路桥专业师生技能竞赛中获得教师组团体一等奖 1 项，团体二等奖 1 项，个人二等奖 2 项；11 月，在全国交通类技工院校筑路机械专业师生技能竞赛中取得教师组团体二等奖 3 项，个人二等奖 4 项，个人三等奖 2 项。同月，在全国交通类技工院校港口专业装卸机械电器修理工技能竞赛中，获得教师组团体二等奖 1 项，个人二等奖 1 项。12 月，在全国交通类技工院校汽车专业师生技能竞赛中获得教师团体三等奖 1 项，个人二等奖 1 项，个人三等奖 1 项。2012 年度 7 名教师有望获得“全国交通类技工学校岗位技术能手”称号，组成了一支技能精湛的“名师”队伍。

3. 搭建平台、智力支持，助力教师开展课题研究。学校从 2010 年开始设立校级教科研基金，转账管理，每年公布校级教科研课题指南供全校教师申报，以资助教师从事课题研究，解决教育教学过程中遇到的实际问题，并进行成果转化。学校教育研究室通过组织校本培训、专家讲座等形式，培训、指导教师开展课题研究。学校目前有 9 项在研校级课题，研究领域涉及课程开发、教学模式改革、教学方法应用、学生评价体系建设、学生德育工作开展、校园文化构建、无纸化考试系统开发等诸多方面。

除设立校级课题外，学校还鼓励教师申请各项纵向课题，配套专项资金，支持教师进行课题研究。近年来，学校统筹协调，重点申报、立项了多项教育教学课题，希求以课题研究为抓手，推动师资队伍教学能力和社会服务能力建设。

2012 年 7 月，学校正式启动“国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目”建设。目前学校已就示范学校建设项目申报成功和立项课题 11 项，包括省部级课题 5 项、厅级课题 2 项、校级课题 4 项。已立项研究的课题涵盖所有重点支持专业，参研教师超过 60 人次，今年还将就专业建设模式、校企合作、师资队伍建设和信息化建设向中国交通教育研究会、广东省交通运输厅等课题主管部门申请多项教育科学研究课题。

三、以技能培训鉴定和技术服务项目为载体，培育教师社会服务能力

1. 积极提供技能培训和鉴定服务。学校设立的“广东省交通职业技能培训中心”和“广东省交通行业特有工种职业技能鉴定所”，可为交通运输行业及社会提供 43 个工种的中、高级工、技师以及高级技师等多工种、多层次的职业技能培训和鉴定服务。通过成立项目化培训团队、技师工作站等方式，打造一支业务精湛、服务热忱的培训队伍，积极拓展对外培训鉴定市场。近三年为全省交通运输系统企事业单位在职人员提供技能培训与鉴定服务超过 2 万人次，办学效果显著，在取得良好社会和经济效益的同时，提升了教师的职业素养，拓展了教师的职业空间。

2. 积极承接企业技术服务项目。学校鼓励各专业系充分利用学校的技术资源、设备资源、场地资源和品牌优势开展各种形式的生产、咨询和技术服务。技术服务由骨干教师牵头组成核心工作组，以务实、严谨的态度和责任心开展各项工作。

汽车与工程机械系在今年年初与顺德中线变速箱有限公司联合建立自动变速器生产实训中心，此中心兼具生产性功能，可作为企业生产功能的延伸。汽车与工程机械系还选派骨干教师指导佛山德发汽车维修厂研制出八个类型几十台汽车发动机综合实验台和十几台自动变速器实验台，为企业创造了 50 多万的财富。物流与运输工程系为省交通集团打造车辆通行收费员、监控员等工种的职业能力提升方案。路桥工程系为佛山市城市规划勘测设计研究院的交通规划、重庆交通科研设计院有限公司隆庆大桥工程的可行性研究提供交通量调查服务。港航工程系为广州宏通公司前往柬埔寨工作的公司船员和农业部南海区渔政局中国渔政南海总队的新船员进行船员四小证培训，全部通过广州渔政渔监的考核。机电与管理工程系承接装饰施工企业相关的方案设计、工程预算编制、现场施工管理等服务项目。

教师通过参与企业技术服务项目，使得自身专业技术能够应用于生产实践，直接创造经济价值和社会效益，在不断提升自身业务能力的同时，也扩大了教师的社会知名度和影响力。

近年来，学校通过明确师资队伍建设目标，完善建设体系，组织教师参加教学竞赛、技能竞赛、课题研究和承担社会培训、企业技术服务项目，有效地提升了教师的教学能力和社会服务能力。学校的师资队伍建设体系日趋完善，师资队伍结构日趋合理，教师教学能力和社会服务能力日趋扎实。

以“行动学习”为指导构建师资团队建设培养目标

广西交通技师学院 关菲明 郑超文

摘要: 在实践的基础上,总结了行动学习是一种非常有效的组织学习形式,是指导师资团队建设的有效方法。详细阐述了如何运用“行动学习”的方法,组建团队建设合作行动平台、构建团队培养目标及培养措施。是行动学习指导下团队建设实践的一次有益尝试。

关键词: 行动学习 团队建设 培养目标

我国的职业教育正处在重大的变革时期,不仅需要大批知识技能型教师队伍支持,更需要大量教育理念新、教学方法活、操作技能精的教学团队。师资队伍建设是任何时候,任何学校都无法忽略的问题,也是一项需要长期不懈坚持研究与探讨的工作任务。

一、取之有道,明确“为我所用”的行动学习理念

行动学习是最有效的学习——将行动、反思与分享整合在一起的组织学习。

学习者亲自参与分析问题和开发方案全过程,所以能够最坚定、最有效地执行方案。

促进师随时引导学习者以高效能的方式思考与对话,从而有效地改善了参与者的思维模式与对话能力,让学习者在“做”中学习与提升领导能力。

行动学习以组织学习方式展开,促进了参与者之间的相互理解,增强了团队凝聚力。

从上述的对行动学习的评价可以看出,行动学习是一个以完成预定工作为目的、小组同伴支持下的学习过程。行动学习建立在反思与行动相互联系的基础上,通过对过去事件的思考,以帮助应对未来。其学习理念,已经和正在为世界范围内的学校教育、培训机构所接受和应用。我院本着拿来主义原则,将它引入到学院师资团队建设项目中,取得初步成效。

1. 以行动学习营造良好的学习环境和挖掘内在行动动力。对于组织而言,它是一个能够帮助组织改进绩效,促进成员潜力挖掘的有效培训方法;对团队而言,行动学习法能在最短时间内构建行动小组,并使团队成员在学中干、干中学;对个人而言,在组成行动学习小组的过程中,通过提问或回答问题来发现解决问题的方法,能激发人们的

想象力。行动学习法还有利于培养和提高团队和个人综合解决实际问题的能力。

2. 以行动学习营造师生平等、学员平等和研讨平等关系。在行动学习过程中，小组成员没有领导与被领导之别，也没有职务高低之分，将平等、开放、自由的理念贯穿于学习研究的全过程；将传统学习中的老师退位为督导师，学员真正变成学习的“主人”；将工作重心放在互相支持、相互启发、相互促进和共同研究讨论问题和倾听采纳不同意见，最终得出良好的解决方案上，使学员学得有趣，学有升华。

3. 以行动学习培养系统创意、思维创新和行动创造力。行动学习中，选好主题是行动学习的关键。主题的选取，一是把握工作重点；二是把握破解难点；三是把握打造亮点。通过头脑风暴、深度分析、鱼骨刺图等集体研讨方式，在认真细致描述症状、分析原因，查找对策、制定方案等一系列程序基础上，探索解决问题的最佳切入点，达到激发学员的创意、创新和创造力。

4. 以行动学习促进新理念与新技术融合，真正成为物化的学习效力。学习本身就是“学+习”的结合，学习的价值就在于行动。把行动学习中的思考、互动、感受运用到日常工作，注重围绕中心拓展多维视角，在学习和反思中汲取团队智慧，从而实现自我发现和自我创新，把“行动学习”真正变为学为所用、学以致用、活学活用、边学边用的自觉“行动”。

二、组建团队，搭建“统一思想”的合作行动平台

如何组建一支行动学习的团队？团队成员如何构成？如何分工？这看似简单的问题，往往决定着项目实施得顺利与否，成败与否。按理说，既然是师资团队建设，应该关注到全体教师的成长，但如此庞大的“航母”要顺利驶达“目的地”，是需要一定的时间和前提条件的，因此，我们依据项目课题，将全体教师“划整为零”，打破学科专业界限，交叉分成各个行动学习小组，每组 6 至 8 人（除去发起人和专家），融合各专科学科的优势与特长，由教师们根据专业成长需要统一思想，制订出各自行动方案。每个行动小组的成员的构成如下：

行动学习团队成员构成

发起人	主管教学院长：提供课题、期望及资源	任务： 围绕业务目标，设计有效课题，并对课题提出要求及期望。 行动： 需参加启动会，中期汇报会，及最后分享会
促进师	教研处及各系部主任、教研组长或学科带头人、教学骨干：经过专项培训、掌握促进师技能、学习设计、过程跟进、对成员评估	任务： 良好的组织协调、引导技能，确保学习过程顺畅进行。 行动： 需参加小组所有的会议，并跟进进程；对小组学员给予客观评估与反馈；提前跟专家沟通，在需要时给予支持帮助。

项目指导	校内技术指导:小组成员需要时,提供相应专业指导	任务: 具有良好的沟通和辅导技能,保证对项目的技术支持。 行动: 参加小组每次会议,并给出反馈,不能直接给解决方法,在学习小组遇到问题时给出方向上的指导
组员	教师:解决问题的主体,通过课题的解决及自身的学习与发展,完善自我能力	任务: 接受任务分工,参与项目全过程。 行动: 有明确的目标和计划性,积极主动投入,认真完成每项任务
组长	组织主持会议;跟进项目进程。	任务: 主持与跟进项目。职位由小组自己决定如何选出及执行,可采取每个人轮岗的方式。但建议每人都有角色和责任,可以每次不一样(组长、组员、记录员、观察员、计时员、评论员……) 行动: 主持小组讨论,按规则组织小组完成每次会议议程,并制定下一步行动方案;跟进项目进程;提前与促进师沟通,在需要时寻求支持帮助。
专家	校外技术专家:在小小组成员需要时,提供数据、论据或专业支持的人	对成员所请教问题有较深功底或了解最新发展动态和信息,积极协作,给予支持。

团队组建好之后,必须搭建好统一思想的合作平台:任何一项小组行动之前,应明确团队目标、成员分工、团队精神、行动纪律、常用工具等,最重要的一点是要明确梳理出小组行动解决问题的流程。

统一思想的合作平台

团队目标	是团队行动的指南,是整个团队为之而努力欲要达到的最终结果。在团队成员接受团队目标的基础上,还必须让各团队成员了解自己的工作对团队目标的价值。每个人不管其岗位、层次如何,都是团队目标达成的不可或缺的力量。
成员分工	为了团队目标的顺利实现,每个成员都有足够的意愿来达成团队的使命。团队的成员之间应该分工明确、互相信任、互相支持。能力互补或者说优势互补非常重要,各个团队成员必须不断调整自己在团队中的角色,以使自己的能力得到最合适的发挥(这需要团队领导发挥作用)。团队领导要很清楚各个团队成员的优缺点,充分考量他们的能力及完成团队赋予任务所需的协助,保证每个团队成员的信心。团体的择人标准应该是以目标实现为标准的,各种层次的人都需要。
团队精神	团队精神是团队的粘合剂,也是实现目标的共同意志。因此,团队精神必须符合团队成员的基本价值观念,这就是常说的“企业文化”。团队的人员都要按这个精神而存在于团队之中。团队中的人员都必须团结在统一的团队精神中。
行动纪律	无规矩不成方圆。在团队的管理中,必须要有团队纪律的约束。因为任何的冲突和矛盾都可能随时产生,就要求团队内部要有明晰系统的团队纪律规范。团队管理者思维的方式要改变,就如同一支筷子再硬也容易折断,一把筷子包成一团就不容易折断;管理者就是把筷子沾在一起的作用,而不再是筷子的作用,是对筷子进行管理。制订沾的标准,不符合这个标准的就要按约定办理。
常用工具	头脑风暴法、鱼骨图法、六顶思考帽法、团体列名法、智慧墙法、SMART 目标制定法、罗伯特议事规则、群策群力十步法等。每次行动可根据需要选取必要工具解决问题。
解决问题流程	在小组研讨过程中,采取促进师的陪伴方式,进行引导,把握解决问题的流程:(1)确定每次讨论的议题(2)分析议题出现的原因(3)罗列引出问题(4)把问题逻辑化、系统化(5)将出现的重要问题转换为目标(6)再次界定问题并验证(7)自由讨论解决问题的方案(8)拟定行动草案(9)评估行动方案;(10)制订行动计划(11)实施行动方案(12)记录行动日志(13)把行动学习的体会带入下一次讨论中。

三、明确任务,构建“学院特色”的师资培养目标与措施

思想统一,合作平台搭建好之后,下一步行动总目标已非常明晰:提高师资团队的整体水平。为此,我们根据教育要求及教学规律,从**教师的能力标准**出发,通过行动学习的方式,将总目标分解到各小组,由各小组汇聚集体智慧和力量制订出“学院特色”,

具有针对性的**师资培养目标与措施**。在这一过程中，我们运用了行动学习相关的研究方法和常用工具，如：头脑风暴、鱼骨图法、团队列名、群策群力、SMART目标分析法等方法，结合小组工作任务广泛开展讨论，群策群力，最终形成以下的师资培养目标及对应措施。

结合能力要求，制订培养目标与措施

能力类别	涵盖内容	培养目标	培养措施
日常教学能力	教学基本能力： 教学认知能力、教学设计能力、教学实施能力、教学反思能力、教学评价能力、学习与沟通能力、时间管理能力等	教学准备、教学设计、教案编写、电脑操作、课件制作、软件运用、课堂掌控、教学方法、教学评价、心理疏导等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 青年教师岗位培训，专项指导 2. 集中备课、交流 3. 定期听课、评课 4. 公开课、专家讲座 5. 新老教师传、帮、带
实践指导能力	专业操作能力： 设备工具使用能力、工作情境设计能力、专业技能操作与指导能力，新技术、新材料、新工艺的学习运用能力等	工具的使用、实训场地的设计布置、任务书的编写、各项目操作步骤工作卡制作、岗位分工细则编制、工作流程图表设计、实习教学设计、实习教学方法、5S管理制度的落实、竞赛训练指导方法、对外培训方式方法等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 下企业挂职锻炼 2. 承担社会服务项目 3. 承担企业应用性课题 4. 跨专业指导、参加各级各类技能竞赛 5. 校企合作，塑造企业文化
理论研究能力	教学科研能力： 理论教学思想与实习操作技能系统总结能力、学术研究与推广能力、学术探讨与交流能力等	课题的遴选、申请、立项、研究、实施与推广验证，论文的选题、写作、发表与交流，新学科、新教材、新教法的研究，新技术、新能源、新材料的应用等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学位进修 2. 申请、承接科研课题 3. 参加学术会议、各类师资培训 4. 撰写专业论文 5. 编写专业教材、校本教材
专业建设能力	教改创新能力： 市场调研能力，专业规划与设计能力，保持创新理念，持续改进与发展能力等	行业新政策、新标准、新规定的跟踪与研究，各岗位工种的需求变化与人才培养模式研究，新专业的设计、开发与建设，专业课程体系的开发与建设，专业配套教材的开发与建设，专业实训设备、场地设计与建设，专业软件设计、开发与建设、最新教改动态跟踪与研究等。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期进行专业市场调研 2. 参加专业规划、建设 3. 承担课程改革任务

至此，以构建“学院特色”的师资团队建设培养目标第一期工作已初步完成。为验证其效果，近几年，我们持续不断地践行以“行动学习”指导下的团队建设目标，师资队伍无论从数量上还是质量上都有了很大改善，这是一场长期艰苦的从质变到量变的积累。在我院浓厚的师资团队建设氛围的熏陶下，一大批年轻教师正生机勃勃地成长起来。

四、依据目标，践行“效果初显”的师资培养行动计划

俗话说：“三分策划，七分执行”。执行力是项目成功的一个必要条件，当项目的总体目标已经或基本确定，这时候执行力就变得最为关键。所谓执行力，指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力。是把项目目标、规划转化成为效益、成果的关键。项

目执行得顺畅与否，需要参与者从思想到行动上都获得必要的技术支持。为了保证技术支持的先进性与专业化，我院以主管教学的副院长亲自挂帅，对外，寻求专业研究及培训机构、专业咨询机构、知名企业合作；对内，联合组织人事处，各教学系部，依托强有力的技术支持，完成了**统一思想认识——开展培养行动——打造专业团队**的行动计划。

（一）师资结构新变化

在项目开始前，我院师资情况不容乐观，121名教师中，55%为新毕业或参加工作不久的教师，专业教师紧缺且学缘结构、职称结构不合理，中高级职称教师人数仅为40%；部分专业甚至是“零”师资；除主干专业“双师”型教师配比达65%以外，其它专业基本没有“双师”型教师；此外，45%的职业资格结构也不尽合理，部分专业技能鉴定只能外请考评员。着手开展师资培养行动后，通过既定措施的顺利执行，截至到2013年3月，专任教师队伍已扩增到131人，具有中高级专业技术职称的教师60人，“双师型”教师占70%，其中：高级技师职业资格的教师32人，具有技师职业资格的教师56人；工程师10人；有2名教师为国家交通部技工教育学科带头人，5名教师为自治区劳动和社会保障厅技工教育学科带头人。一支懂专业、精业务的师资团队已基本成型。

（二）教材论文喜丰收

衡量一支师资队伍的理论研究水平，要从课程开发，教材编写及研究论文入手。以行动学习方式进行深入课程开发，形成配套的一体化教材，在实际运用中，及时有效地将课堂教学的体会与感悟予以总结，积极撰写教研论文，形成理论性成果。这种教学与科研整体联动的统一性思路，已成为我院教师专业成长的重要方式与途径，并在实践中产生了积极效果。

近几年，由我院教师编写的各专业一体化教学系列教材已陆续结集出版，由各行动小组组织拍摄的教学VCD、制作的教具、多媒体课件也广泛应用于各专业教学中，2009年至今，已有近80人次的教师论文、教学设计、教学课件获各级奖励或在各类杂志上刊载。令人振奋的成绩，不仅是教师在专业成长方面素质与能力的展现，也是我院在推进以行动学习促进教科研方面业绩与实力的体现。

（三）技能竞赛炼师资

我们把技能竞赛的舞台，当作练兵强技的大熔炉，每一次的竞赛，都会派出不同的指导老师或参赛教师，无论是学生赛还是教师赛，无论是技能比拼还是理论较量，参赛者都不是一个孤立的个体，它的背后，一定是一个行动学习团队的支撑，因此，通过几

年的大赛，我们不仅收获了优异的成绩，前后约 70 位各类竞赛指导、参赛教师的团队也成就了 70 位专业技术标杆，这才是我们最为宝贵的财富。

（四）校企合作造团队

从 2009 年至今，我们将专业目标建设的重点放在每一个专业牵手一个品牌企业，共同完成深层次的校企业合作任务：**课程开发——场地建设——设施设备——企业文化——教材编写——教学方法——师资培训**。任务的完成过程，也是每一个专业师资团队水平从量变到质变提升的过程。目前，我们每一个专业都有了属于自己的专业核心教师，他们不仅承担着日常教学任务，还肩负着深入课程开发，新团队建设，与企业携手开展外培训等重任。

（五）科研项目展实力

一个团队的实力，仅仅满足于经验与操作层面是不够的，还必须要学会推广与研究，一个研究型的团队，才是有持久生命力的团队。为此，我们每一年，都会鼓励教师申报科研课题，仅 2012 年，我们就申报了省级课题 6 项，批准立项 4 项，其中 1 项为自治区级重点课题；校级课题 17 项，调整合并后批准立项 11 项。更为可喜的是，这些课题的承担者大多是一线的年轻教师，他们都是自觉自愿地抱成团，以行动学习法展开课题研究。我们不难看到，又一批专业教师将随着课题的深入研究成长起来。

乘风破浪会有时，直挂云帆济沧海。经过几年的探索实践，我们有充分的理由相信，只要持之以恒地坚守以“行动学习”打造团队建设这块阵地，我们的师资团队一定会越来越强大。

参考文献：

[1]张鼎昆.行动学习.机械工业出版社出版.2005 年 5 月。

[2][英]伊恩·麦尔兹，利兹·贝蒂著，中国高级人事管理官员培训中心译.行动学习法[M]，北京：华夏出版社，2002.6.

以省级汽车营销试题库建设为契机 打造复合型汽车营销师资队伍

广西交通技师学院 陆向华 郑超文

摘要: 据抽样调查显示,国内各院校汽车营销教师中,科班毕业的教师比例不足5%。我院在汽车营销专业开设初期,同样面临着专业师资匮乏的难题。在现有师资队伍中选取一些具有专项技能的教师进行转型培养,使其胜任汽车营销某一知识或技能领域的教学,是我院在专业建设初期所采取的师资培养的做法。然而,这种师资团队模式极易造成教学内容割裂,难以形成统一的教学标准。 本文从汽车营销师资团队建设的角度出发,介绍我院以建立省级汽车营销试题库为契机,通过整个团队对汽车营销的教学内容、教学标准、考核标准进行系统划分和定位的认识,初步建成一支复合型汽车营销教师团队的培养路径。

关键词: 专项技能 鉴定标准 试题库 复合型

2005年,随着汽车销售市场的不断升温 and 科班出身的汽车营销人才难觅的市场现状,我院开设了汽车营销专业,当时最为紧迫的问题是专业师资配置问题。“零”配置的专业师资的现状,是制约专业的发展瓶颈,如何在短时间内突破瓶颈?我们根据已有教师队伍的结构特点,通过送培、下厂实践、校企合作挂职锻炼等形式,引导、培养一些具有专项技能的教师向汽车营销专业教师转型,成为我院第一支非专业出身的汽车营销师资队伍。这是一支由8名具有各类专长的教师和1名社会招聘的4S店销售顾问组成的9人汽车营销师资队伍。他们结合自己的专项技能分别承担起汽车营销口语教学、汽车商务软件、商务礼仪训练、销售流程、汽车营销法律法规、商务谈判、汽车配件管理等领域的教学任务。这种各司其职、通力合作的教学模式的确解决了汽车营销专业发展初期,学科课程体系下的教学需求。但是随着我院以工作项目引领为导向的教学模式改革的不断深入,该师资队伍教学分工紧扣教学内容,各司其职的教学模式极易造成教学内容割裂,难以形成统一的教学标准。为此,如何探索出一条复合型汽车营销师资队伍的培养路径成为我院汽车营销专业建设发展道路上又一个亟待解决的问题。

一、以省级汽车营销试题库建设为契机,推进复合型师资队伍的建设

2010年初，由广西人力资源和社会保障厅职业技能鉴定中心牵头，成立了汽车营销师省级试题库建设专家委员。我院受该中心邀请，加入该项目专家委员会，负责制定高级营销员（汽车营销）（国家职业资格四级）、助理营销师（汽车营销）（国家职业资格三级）两个等级的汽车营销从业人员的职业技能鉴定标准；并在此考核标准基础上组建理论和操作试题库。经研究决定，我院派出汽车营销骨干教师加入该专家委员会，并以此为契机，推进汽车营销复合型师资队伍的建设。

二、携手企业专家，制定鉴定标准

汽车营销职业鉴定标准的制定，是将汽车营销的教学内容、教学标准、考核标准进行系统划分和定位。结合市场需求，借助企业、专家的力量，全程参与标准制定过程，不仅能进一步推动我院汽车营销专业的课程体系调整，还为我院教师系统深入地探讨汽车营销师的知识结构体系、技能体系提供了理论依据和技术指导。为使新定的鉴定标准既能准确反映销售岗位的标准，又符合院校教学现状等诸多现实情况，由我院牵头召开兄弟院校、企业代表咨询会。各院校教师代表、企业代表在会议上就汽车营销职业鉴定标准的制定集思广益，充分交流，就国家三级、四级汽车营销师的理论知识结构、技能结构、技能标准等方面做了详尽分析和整理。该职业鉴定标准的制定无论是对我院汽车营销教学、考核体系，还是对教师个体的教学研究都起到积极的促进作用。咨询会的召开，实质上是一次教师对企业需求的调研，是兄弟院校间的一次教学经验交流和总结，更是一次教学效果的检验与评估，为我院汽车营销教师团队进一步提升课程综合能力提供了丰富的行业标准和同行教学经验成果借鉴。

依据咨询会议的讨论结果，我院明确了以汽车销售的业务范畴为基础划分教学模块，以市场调研分析、接待与咨询、业务能力三大教学核心内容，确定汽车营销的教学标准和能力标准。如下表所示：

高级营销员鉴定标准（汽车营销）（国家四级）

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识
市场调研分析	一、市场调查	1、能够使用简单的调查方法收集市场信息。 2、能够对市场信息分类与汇总。 3、能够撰写简单的调查报告。	1、简单的市场调查方法：询问法、观察法、实验法。 2、信息收集渠道。 3、调查表格的应用。 4、汽车历史销售状况和本地汽车保有量。
	二、竞争分析	1、能够确认竞争者品牌/产品。 2、能够对照竞争者的做法，分析本企业/品牌的长处与不足。	1、竞争对手。 2、竞争对手的营业范围、营业规模、主要客户。

职业功能	工作内容	技能要求	相关知识
接待与咨询	一、顾客接待	1、能按职业道德、岗位责任规范自己行为。 2、会用文明用语，礼貌诚信待客。	1、职业道德、岗位责任规范要求。 2、顾客购买心理。 3、汽车市场相关信息。
	二、法规咨询	1、能向客户宣传汽车交易的法定手续。 2、能为客户指引或代办汽车上牌的有关手续。	1、《汽车交易市场管理暂行规定》、《旧机动车交易管理办法》等。 2、机动车上牌的有关规定及程序。 3、《合同法》、《消费者权益保护法》等。 4、国家发布的汽车销售政策。
	三、商品咨询	1、能够完整介绍企业营业范围。 2、能够看懂商品介绍、使用说明等中文汽车技术资料。 3、能够介绍所销汽车的用途、性能与售后服务政策。	1、企业所销汽车的品种、用途、外形及尺寸规格。 2、所销汽车生产厂及本企业的售后服务政策。
	四、技术咨询	1、能向客户解答汽车基本构造、配置、性能参数及使用方法。 2、能识别国产车及进口车的品牌型号。	1、汽车的主要基本构造、技术参数及使用方法。 2、汽车分类标准、国产车型号编制规则、品牌标记及进口车出厂日期的识别方法。
	五、价格咨询	1、能向客户介绍汽车交易所需的基本费用。 2、能掌握汽车市场价格行情信息。	1、汽车交易各项费用及价格构成因素。 2、汽车价格行情、供求信息收集渠道和方法。
	六、其他咨询	1、能够完整介绍汽车使用注意事项及质量保修规定。 2、能够为客户介绍汽车金融业务。 3、能够为客户介绍汽车保险业务。	1、汽车使用保养与维护知识。 2、汽车金融业务的有关规定。 3、财产保险的有关规定。
业务能力	一、集客开发	1、能够主动接近来访客户，了解客户所需； 2、能够运用一般方法，联系拜访目标客户。	1、沟通技巧。 2、客户类型、分布及联系方式。 3、客户购买行为、购买决策影响因素。
	二、展厅气氛营造	能够根据汽车品牌的要求，协助布置展厅。	1、商品陈列知识。 2、常用汽车分类方法及相关车身标记、说明书。 3、促销(营业推广与广告)基本知识。
	三、试乘试驾	1、掌握顾客信息，为试乘试驾作准备。 2、引导顾客进行试乘试驾评价。	试乘试驾相关知识。
	四、谈判与成交	1、能够营造和谐谈判气氛，把握洽谈时机。 2、能够正确对待客户的异议。	1、谈判基本方法、程序与技巧。 2、客户异议的处理原则与技巧。
	五、订立合同	1、能够识别什么是有效合同和无效合同。 2、能够熟悉汽车销售合同条款。	1、《合同法》。 2、合同条款及相关知识。
	六、交车	1、做好交车过程中的车辆和各项资料准备。 2、执行交车过程。	交车流程及相关知识。
	七、售后服务	1、能够主动向客户了解汽车使用信息。 2、能够受理客户投诉。 3、定期回访，为客户提供增值服务。	1、售后服务相关知识。 2、受理客户投诉的原则与技巧。 3、售后客户维护的相关知识。
	八、计算机操作能力	1、能够利用计算机查阅信息，熟悉各类汽车门户网站。 2、能够收发电子邮件、处理与客户往来一般文书。	1、计算机文字处理软件的使用方法。 2、网络商务信息特点和收集基本要求。

三、整合营销理论、提炼工作任务，组建鉴定题库

汽车营销的教学标准和能力标准出台之后，下一步工作就是以此为依据进行试题库的组建工作。省级试题库命题机构专家委员会明确了此次试题的命题原则：即继续沿用理论考试结合操作考试的方式，强调操作试题要体现工作过程的情境化、知识运用的灵活性、技能操作的标准化的特点。在此任务指引下，我院试题组教师收集、整理了近10000道理论和操作试题，内容不仅涉及汽车文化、汽车法律法规、汽车构造、服务礼仪、汽车市场调查，汽车营销策划，汽车销售技巧，汽车维修接待等汽车营销专业能力，还将相关能力拓展到汽车保险与理赔，汽车鉴定与评估，汽车金融信贷等等诸多领域。这对所有参与课题收集与整理的老师都是一个专业历练的过程，虽然辛苦，但整个集中学习、讨论、筛选、修订题库过程，就是一个知识与技能反思与共享的过程，通过一个良好的团队沟通与合作平台，将我们某一专项技能突出的教师，逐步引导培养成复合型的专业教师。不仅如此，我们还通过企业调研、专家咨询会、对历年汽车营销大赛面试题分析等途径，提炼出大量汽车营销典型工作任务和案例，命题工作于2011年4月结束，提交广西人力资源和社会保障厅广西职业鉴定中心并验收合格，开始广泛应用于广西区内汽车营销人员职业鉴定考试。

四、验证鉴定题库，打造师资队伍

（一）考评工作受肯定，鉴定题库获认可

省级汽车营销技能鉴定试题库建成正式启用至今，我院受广西人力资源和社会保障厅职业鉴定中心委派，先后对广西交通职业技术学院、广西机电职业技术学院、广西北海职业学院等高等职业院校，共计215名在校学生开展了汽车营销职业资格考评、鉴定工作。我院参与考评工作的教师，对受考评的院校师生进行了抽样调查，受调查的90%以上师生认为，新制定的职业鉴定标准较客观地反应了汽车销售人才的能力要求，明确了高职汽车营销专业的培养目标，对今后制定汽车营销理论教学体系和技能操作体系都起到了较好的指导作用。95%的考生则认为理论试题涵盖的知识面相当宽泛，具有很强的实用性。尤其是操作考试以工作任务的形式出现，工作过程的情境化、知识运用的灵活性、技能操作规范性特点直观地呈现了汽车销售工作的实景，是对未来工作的一次演练。

经实践检验和广西职业技能鉴定中心专家组成员对鉴定题库的评估认为，新组建的汽车营销试题库具有评分体系步骤化、全面性和规范性的特点。同时，有较好的可操作

性，具有广泛的推广前景。

（二）岗位培训验标准，行业认证获首肯

2009年以来，我院被广西道路运输协会指定为汽车营销服务、汽车运输服务、汽车维修等工种的在岗人员上岗培训单位和鉴定机构。至2012年12月，我院已完成对500多名汽车销售在岗人员进行了上岗资格证的培训工作。培训在岗汽车销售人员，对我院汽车营销师资队伍的教学能力提出了更高的要求，在岗培训教学不仅要满足学员通过行业认证的需求，还要达到知识回炉和技能规范化学习的目的。为此，我们以新的汽车营销职业鉴定标准和新题库为验证平台。经过企业调研、与一线销售人员“零”距离对接、受训学员的问卷调查分析等方式不断完善、优化培训课程体系，补充、修订题库内容；使培训教学满意度保持在95%以上，上岗证合格率达到90%以上，获得了行业主管部门的高度肯定。

（三）技能竞赛夺佳绩，历练团队显身手

2010年“比亚迪”杯全国高职院校营销大赛在深圳举行，本次大赛只设置了高职组的赛项。我院作为中职学校的教育角色定位，在校学生无论是年龄层次、知识结构、理论知识水平，还是综合条件等方面与高职学生存在较大差距。中职学生与高职学生同台竞技，可谓背水一战。我院以锻炼师资队伍为目的，毅然组队参赛，并以此作为检验汽车营销教学体系标准和师资团队教研水平的一次机会。我院在汽车营销师资团队中选派4名教师组成大赛指导教师队伍，严格选拔参赛学生，以新建试题库为基础，结合大赛技术文件、赛项标准，开始了艰苦的备赛训练。大赛中，我院参赛学生不畏强手，在与来自全国63所高职院校的选手同台竞技中，取得了二等奖的好成绩。这次大赛，也标志着我院汽车营销教学体系及师资团队已经初步具备了与高职院校教师同台竞技的能力。不仅如此，在2011年的全国职业院校汽车营销教师教学设计大赛中，学院两位教师不畏强手，勇夺大赛一等奖佳绩，充分展现了年轻教师风采。

五、科研课题结硕果、复合师资初建成

我院于2009年成功申报了全国交通职业教育指导委员会的“汽车商务师资团队建设”课题，在历时两年多的课题研究中，我院汽车营销师资团队收获硕果累累。其中，在任职资格上，2人获得了汽车营销工程师认证，7人获得了汽车营销工程师评审资格，1人获得了国家营销师职业认证，2人成为汽车营销创新联盟核心教师。2009年至2011年间，我院汽车营销教师共撰写了16篇论文参加全国技工教育研究成果评选、全国汽车职教年会论文评选等各级机构组织的教学成果评比，其中1篇获得2010年全国

技工教育教学研究成果评选论文类一等奖，4篇获得二等奖，6篇获得3等奖，并全部被各级教育期刊杂志收编录用。2011年4月由我院主编的《汽车销售实训教材》正式出版发行，该教材收录了我院12位参编教师的工作成果，通过教材编写过程中数十次的团队合作，由此，这12位教师也从教学实践型教师转型为实践+研究型教师，从专项技能型教师转型为知识复合型教师。2011年6月，伴随着我院申报的全国交通职业教育指导委员会“汽车商务师资团队建设”课题顺利结题并通过验收，一支汽车营销复合型教师团队就此启航。

我院在汽车营销专业开设之初，在无科班出身的教师的情况下，培育、转型具有专项技能的教师成为汽车营销专业师资，以建设省级汽车营销试题库为契机，探索出了一条“立足校本研究、结合行业认证、大赛促进教研、自主研发教材、团队课题研究”等教师培养路径，初步建成了一支汽车营销复合型师资队伍，为我院汽车营销专业发展的提供了有力保障。

依托一个合作平台，实施校企双核驱动

依靠三项建设载体，实现四大能力提升

——基于校企合作发展理事会制度的师资队伍建设探索与实践

广西交通职业技术学院

经过前期的外延式扩张发展，广西交通职业技术学院已成为万人规模高校。学院党委审时度势，做出了转变学院发展模式的重要决定，提出紧紧围绕“稳定规模、突出特色、增强活力、提高效益”的思路，全面实施以人为中心的内涵建设，以提高教职员工教科研和社会服务水平，提高学生职业道德和职业技术技能等为核心，从而进一步提升学院在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承等方面的能力和水平，实现学院科学发展，内涵发展，跨越发展。

师资队伍的整体素质和能力提升是学院实现外延式扩张向内涵式建设转型的核心基础。学院确定了“一平台，双驱动，三载体，四提升”的师资队伍建设思路，即依托校企合作平台，校企双方形成合力共同驱动师资队伍建设，以三个校企利益共同体的建设为载体融入师资队伍能力提升项目，最终实现师资队伍教改、教学、科研、服务等四大能力的有效提升。

一、以创新师资队伍建设体制机制为强有力推手，深化内部管理改革，形成推动师资队伍建设的有力合力。

（一）以校企合作平台为依托，健全校企合作体制机制共促师资队伍建设。

2008年，学院率先在广西高职院校建立校企合作平台——广西交通职业技术学院校企合作发展理事会，有54个理事成员单位，多为交通行业的知名企事业单位。理事会设有校、系、专业（群）三级组织机构。校级机构设置秘书处、人才培养工作委员会、经费筹措委员会、科技合作促进委员会、校企文化共建委员会等一处四委；系级和专业（群）级分别成立相应的委员分会。校级机构人员主要由学校领导及企业领导组成；系级机构由学校中层领导及企业中层领导组成；专业（群）级机构由专业骨干教师和企业骨干技术人员组成。系和专业（群）机构在校级机构的统筹和指导下与对口企业开展合作，形成“统一规划，上下联动、各急所需”的运行机制，目前共吸引224家企事业单位

与学院开展校企合作。理事会的人才培养工作委员会、经费筹措委员会、科技合作促进委员会等机构将学院师资队伍的教学、教改、科研及社会服务等四大能力建设列入合作的重要工作内容。

（二）抓住内涵建设契机，以院系二级分配制度为突破口深化内部管理机制改革，出台师资队伍能力建设的三大政策。

学院深化内部管理机制改革，将工作经费及劳资分配权下放各系，使其拥有更多自主分配权，为教职员提高自身素质和能力营造了良好的激励氛围。为进一步推动师资队伍建设，学院相继出台《广西交通职业技术学院专业带头人选拔及管理办法》、《广西交通职业技术学院科技带头人选拔及管理办法》、《广西交通职业技术学院教改科研工作绩效计算办法》等三大教师能力提升政策，鼓励在教改、教学、专业建设、科研、社会服务等方面取得较好成绩，具有较强策划和指导能力的教师（或企业人员）为带头人组建教改团队、教学团队、科研及社会服务团队等团体，全面推进教师能力提升实践计划。

二、依靠合作发展理事会三个委员会，通过三个校企合作利益共同体的建设，有效融入师资队伍四大能力提升项目。

（一）以校企共建共管共营“产学研”实体工程——广西正高工程检测公司的建设与经营为载体，实施师资队伍科研及社会服务能力提升项目。

在理事会经费筹措、科技合作促进等两个委员会的策划和支持下，学校提供场地、员工（学生）、技术；企业提供生产任务和管理；校企双方共同提供资金、设备、和师资（教师、师傅）。按交通土建工程企业的生产任务、流程、和标准在原土木实训中心的基础上共同建立“产学研”实体——广西正高工程检测公司，校企双方全程共建共管共营。学院多个科研团队根据自身的特长结合科研项目组织师生完成正高公司路桥、建筑、铁路等项目的勘测设计、材料检测、质量监测、技术研发、技术培训、职业资格等级鉴定等生产任务，近两年来共完成广西沿海铁路南宁至钦州北段改造工程等生产任务近30项，产值累计1200多万元。通过类似的实践，师资队伍的科研及社会服务两种能力得到了极大的提升，如以路桥、汽车两个科研团队，在广西交通系统已成为知名科研团队。

（二）以校企共同实施人才培养工程——与国内外知名企业开展人才订单培养为载体，实施师资队伍教改研究及教学能力提升项目。

在理事会人才培养、经费筹措等两个委员会的策划和支持下，校企双方整合优势资源将汽车检测与维修实训基地建成国家级示范基地，与企业的实际生产实现了有效的对接，在全区同类基地中脱颖而出，从而引起企业的广泛关注。国际知名企业德国博世科技、日本丰田汽车、日本日产汽车、日本小松机械及广西汽车领军企业广西机电、广西广缘、广西鑫广达等 10 多家名企将其生产标准和人才培养体系等引入基地，与学院共同开展人才订单培养工作。为实现全面的订单培养，多个教研团队在专业建设、课程改革、实训基地建设、教学创新等方面开展研究并取得了不俗的成绩，如以温宗胤教授领衔的教改团队的研究成果获广西教学成果一等奖，学院还作为牵头单位承担了国家级教育体制改革试点项目的研究任务。

（三）以校企互惠共赢工程——共同举办职业技能大赛为载体，实施师资队伍教学能力提升项目。

在理事会人才培养、经费筹措、校企文化共建等三个委员会的策划和支持下，校企双方合作打造学生职业技能竞赛平台。企业冠名并提供实际生产任务、奖励资金及产品考核标准；学校设计竞赛项目，由专任教师担任指导教师并选拔学生组成竞赛团队参加竞赛，竞赛的成果归企业所有（或优先选用），并在此基础上全面开展人才订单培养、校企文化建设等后续合作，得到区内外众多名企的高度认可，在广西已形成颇有影响力的校企合作品牌。近几年吸引了广西润建等 48 家企业累计投入 35 万元资金、近 50 项实际生产任务参与合作。由于技能竞赛项目是企业生产任务，负责指导的教师不仅要具备扎实的理论知识，还需具备较强的组织、协调和实践教学能力，因而促使各教学团队不断努力提升自身的教学能力，尤其是强化实践教学能力方面，取得了突出的成绩。如以国家级教学名师彭朝晖教授领衔的教学团队获国家级教学团队的荣誉称号。

三、校企双方强力推进的师资队伍建设卓有成效，成果丰硕，有效地促进了学院的内涵发展。

（一）师资队伍的“双师”素质、“双师”结构建设成果突出，教学能力提升明显。

1. 国家级教师名师领衔的双师素质教师队伍。1 人为国家级教学名师，3 人为自治区级教学名师，1 人为八桂名师，4 人为学院教学名师；专任教师“双师素质”比例达 70%以上。

2. 国家级教学团队领衔的多个知名团队。1 个教学团队获国家级荣誉，4 个教学团队获自治区级荣誉，2 个教学团队获广西创新人才培养教学团队。师资队伍中兼职教师

比例提升至 35%，担任实践教学课时比例提高至 45%以上，企业外聘教师逐渐形成机制。

3. 多名教师获得各级别的奖励或资助。7 名教师获广西高校优秀人才项目资助；3 名教师获吴福-振华交通教育奖励基金优秀教师；3 名教师入选广西“十百千”拔尖会计人才培养对象。

（二）师资队伍的教学研究与实践能力提升明显，成果显著。

1. 涌现多个有影响力的教改团队。以温宗胤教授、彭朝晖教授、陈海峰教授等为带头人的多个教改团队，近年来在校企合作、专业建设、课程建设、实训基地建设、师资队伍建设、校企文化等方面开展研究与实践工作，承担了国家、交指委、自治区等级别的 200 多个教研项目的研究工作，其中 10 个研究项目还获得了自治区教学成果奖。鉴于在校企合作体制机制建设方面的成绩，学院还作为牵头院校组织广西 15 个示范高职院校承担国家级教育体制改革试点项目《建立校企合作发展理事会制度》的研究实践任务。

2. 多位名师成为交通行业的专业领头人。国家名师彭朝晖教授、自治区名师梁金江教授被聘为全国交通职业教育专业带头人。

（三）师资队伍的科研及社会服务能力提升明显，享誉广西交通行业。

1. 多个科研团队脱颖而出。以张尔利教授、梁金江教授、覃峰教授等为带头人的科研团队，近年来在客车环保节能缓冲器研发、汽车变速器结构分析及优化设计、沥青混合道路材料应用、长大桥梁高效混凝土结构的耐久性、水泥稳定冷再生技术的应用、橡胶粉改性水泥混凝土性能等方面开展研究，承担了 50 多个自治区级项目的科研任务，科研资金累计 300 多万元。张尔利教授领衔的科研团队队员刘存香副教授还取得了电涡流缓速器及发电起动系统、液力缓速器发电系统等两项国家发明专利。

2. 社会服务在广西交通行业凸显影响力。依托正高公司和广西交通“1+4”培训平台，师资队伍为广西交通行业提供了优质的服务，近三年来共完成广西沿海铁路南宁至钦州北段扩能改造工程、广西沿海铁路钦州北至北海段扩能改造工程、广西玉林市广场东路南段道路工程检测、广西天峨二桥工程、中铁十二局湘桂铁路扩改工程柳南段和南黎铁路工程 V 标等生产任务近 30 项，累计完成生产产值约 1200 万元。为交通系统培训干部、技术人员约 6000 多人次，开展职业技术鉴定 10000 多人次。

得益于学院师资队伍整体素质和能力的提高，学院的内涵建设呈现“水涨船高”的良好势头，专业及课程建设、实训基地建设、人才培养、学生就业等多项工作不断取得突破，学院连续 10 年被评为自治区高校就业工作先进集体，成为全区乃至全国唯一挂

牌的军队士官直招定点培养院校，被确定为自治区示范性高等职业院校、首批交通运输部交通职业教育示范院校等，毕业生分布在广西乃至全国交通战线，学院成为名符其实的广西交通人才摇篮，为建设广西综合立体交通体系做出了重要的贡献。

以校企合作为平台 以对外交流为契机

以制度建设为保障 全面提升航海双师综合素质

广州航海高等专科学校

双师队伍建设是高等职业教育发展的基础和保证。航海类专业是一个实践性、应用性都很强的专业，要使培养的人才符合我国教育方针和国际海员职业技术标准，具备良好的职业道德和国际海员综合素质，具有国际竞争力，建设一支素质优良、结构合理、富有活力的航海类专业师资队伍尤为重要，这也是航海类专业建设上层次、上水平的迫切需要。一直以来，为了培养高素质的航海类专门人才，我校十分重视航海类专业的师资队伍建设，经过多年的实践，积累了一些值得借鉴的经验，归纳起来就是：以校企合作为平台，以对外交流为契机，以制度建设为保障，全面提升航海双师综合素质。

一、校企合作共建双师培养平台。

实践教学环节在航海教育中十分重要，学校加强了航海实践教学条件的建设，并通过开展产学研合作，提高了航海类专业教师的双师素质和科研水平。

（一）实践教学条件的建设。

学校十分重视航海类专业的实验室建设工作，近年来，通过中央与地方共建、政府合作、依托航运企业、自筹等多渠道筹集资金，争取到中央与地方共建资金 4400 余万元，地方政府资金 700 余万元，自筹资金 1400 余万元，建立了一大批校内实验实训室和校外实习基地，除了满足航海类专业学生实习实训外，还有计划地安排专业教师到实验室工作、指导实习实训和上船顶岗换证，在锻炼自身能力的同时，考取相应的职业技能证书和适任证书，改善了航海类专业教师的双师结构。

1. 建成了广东省航海高技能人才培养基地和大学生校外实践教学基地。

利用广东省高等职业教育专项资金 500 万元建成了航海高技能人才培养基地和大学生校外实践教学基地，同时把中海散货运输有限公司 7 万吨级“清泉山”轮和 4 万吨级“安平 2”轮两艘散货船改造成教学实习船，作为学校的船舶实习教学基地，全面开展航海类专业学生技能训练、航行认识实习和顶岗实习，保证了航海类高技能人才培养的质量。

2. 建成了中央与地方共建高校特色优势学科实验室和其他校内实训中心(实训室)。

建成了一批航海类专业中央与地方共建校内实验实训室,包括航海英语实训室、雷达与 ARPA 实训室、联网型航海模拟器、航海无线电基础实训室、船艺综合实验室、海事司法技术实训中心、航海通信实验室等。

以校内实验实训室为依托,形成了完整配套的航海技术教育和技能训练实训系统,目前已建成三十二项海员适任和技能训练证书培训项目并通过国家海事局组织的履约过渡期培训和新增培训项目现场核验及质量体系附加审核,成为广东辖区内首个圆满完成 STCW 公约马尼拉修正案履约项目建设工作的船员培训机构。这些实训中心在双师培养、行业技术提升培训方面起到了重大作用,也是开展科学技术研究的有效平台。

3. 建成了环珠江口综合性校级实习基地群。

分别与海南海峡航运股份有限公司、海南美成船务有限公司、中海发展股份有限公司货轮公司(中海散运)、广东省航运集团有限公司、广州海运(集团)有限公司、广州文冲船厂有限责任公司、广州港集团有限公司、广东海事局巡查执法支队、广州海事法院等多家单位建立校企战略合作关系,共同开展学生实习和就业工作,共同进行师资培养、课程开发、教材编写、课题研究等。环珠江口综合性校级实习基地群的建成,除了充实、完善了航海类专业实践教学保障条件外,也为航海类双师培养打下了坚实的基础。

(二) 开展产学研合作,提高教师的科研水平。

我校作为华南地区唯一一所独立建制的航海高等院校,具有一定的人才和设备资源优势,而广东省是一个海洋大省、航运大省,多年来,在产学研方面我校做了积极的探索,并取得了一些成绩。在教学和生产实践过程中,充分发挥高等学校人才和设备资源的优势,积极开展科研工作为教学服务;与地方海事局、行业学会以及航运企业等密切联系和合作,积极开展技术研究和社会服务,承担船舶通航安全评估等多项横向课题的研究,单 2012 年就签订横向合作项目 103 项,合同经费达 2000 多万元,取得了丰硕的成果,并取得了明显的经济和社会效益。

近几年来,我们还为广东航运企业培训船员数千人,为地方海事局及相关部门人员进行业务培训和指导,与海事局、行业学会及航运企业开展多方位的技术合作与研究。

通过开展产学研合作,提高航海类专业教师的科研水平。

二、通过国内外学术交流,培养高素质教学团队。

航海教育具有明显的行业性、国防性、国际性,航海类专业师资队伍建设需要“走

出去、请进来”的国际交流，因此，必须多渠道、多层次、全方位构建航海类专业国际交流平台，加大建设力度，全面提升航海类专业教师的科学研究能力，提高航海类专业教师在国内外的影响力。

我校是亚太航海院校联合会（AMETIAP）、香港船东会（HKSOA）等国际组织的会员单位，并与意大利热那亚圣佐治亚航海学院建立了长期合作关系，师生之间已开展了多次交流活动。

学校非常重视航海类专业的教学团队的培养与建设，鼓励航海类专业教师参加各种行业协会，积极推荐航海类专业高职称、高学历教师在各行业协会中任职或成为专家库成员，提高我校在行业中的影响力。拨出专项经费用于“双师素质”教师的培养和学术活动，分别派出教师参加国内外的学术交流活动（如多次参加亚洲航海学术会议等）。加强与行业与航海学会的联系，取得了一定的成绩，在行业及学会内有很高的影响力。

通过以上的对外交流活动，提高航海类专业教师的学术水平，培养了高素质航海专业教学团队。

三、通过举办航海特色文化活动，提高教师的航海文化修养。

航海具有鲜明的行业特色。我校通过举办或组队参加航海夏令营、“中国航海日”庆祝活动、航海基本技能竞赛、广东省“金锚杯”海员技能大赛、船模展、水上运动会、广东海事高级论坛、国家海防教育、“菠萝诞”千年庙会、航海文化宣传比赛等大型活动，全面提高教师的航海文化修养。

四、保障条件。

（一）制订规章制度，实现师资管理规范化。

考虑到国际和国家有关海事公约、法规对航海类专业教师的高要求，学校先后制定了《航海类专业教师管理暂行办法》、《双师素质教师队伍建设与管理暂行办法》、《高层次人才引进与培养实施意见》等规章制度。通过激励政策和约束措施，使航海类专业教师都能上船顶岗实践，保持甲类船员职务等级证书的有效性，确保航海类专业教师的持证率。主要激励政策和约束措施包括：

1. 上船实践的航海类专业教师可享受国家规定的工资待遇。
2. 航海类专业教师在职攻读本专业硕士学位与博士学位，其学费报销的比例在现有规定基础上提高 10%。
3. 学校定编定岗时，充分考虑上船实践的实际情况，给航海学院适当的编制倾斜。

4. 具有高级专业技术职称和持有有效高级船员证书的双师型教师，享受职称和职务的双重津贴。

5. 航海类专业应届毕业生来我校参加工作的教师，到校两年内，必须上船换证，获得甲类船员职务等级证书，并保持其有效性。

6. 在申报航海类专业讲师、副教授、教授专业技术职务时，必须持有有效甲类高级船员职务证书，且有一年及以上的海上资历。

7. 教师上船返校后，凡要求调离本校的，必须在规定服务期限满之后，方可提出申请，且必须返还学校支付的所有费用。

（二）制订航海类专业师资队伍发展规划，明确目标和任务。

航海类专业师资队伍是学校师资队伍建设的重要内容，是航海类专业发展的基础，是学校进一步发展的基石。2010年10月，学校召开航海类专业建设工作会议，全面总结了我校航海类专业师资队伍建设和存在的问题，提出了航海类专业师资队伍建设的指导思想、建设目标、具体任务和主要措施，作为航海类专业师资队伍建设的指导文件。

学校通过召开实验实训室工作会议，进一步明确了航海类专业实验员队伍建设的目标：一是建设一支具有学术水平高，实践操作能力强，能开展“教、学、做”一体化教学的一大批专任教师队伍；二是建设一支专兼结合，以兼职为主的，技艺精湛，有一定理论水平的“能工巧匠”型的实验实训师资队伍；三是建设一支精干、高度专业化的专职实验实训设备的管理队伍。

（三）实施高层次创新人才培养工程。

以航海特色专业建设为依托，以优秀拔尖创新人才培养为核心，重点支持和建设校内重点专业（群）的高水平创新团队。推进“千百十工程”建设工作，提高学校资助力度，加强监督考核。特聘一批在学术界有较高造诣和影响力的航海专家教授作为学术顾问，指导青年教师的教学和科研工作。实施“优秀青年教师培养计划”。对35岁以下具有硕士学位、有潜质的青年教师进行项目资助，鼓励在职攻读博士学位，或通过国内访问学者、高级研修班等方式提高他们的学术水平和科研能力。

（四）经费保障。

设立师资队伍建设专项资金，提高航海类专业师资队伍整体素质。近几年，学校共投入300万元专项资金用于航海类专业师资队伍建设和，采取国外与国内相结合、在职与脱产相结合等形式强化教师培训，加强与国内外学术交流活动，进一步创新人才引进和

培养机制。

五、取得的主要成效。

我校通过以校企合作为平台，以对外交流为契机，以制度建设为保障，全面提升航海双师综合素质，取得了一定的成效。

1. 我校航海技术专业列入 2012 年珠江学者岗位设岗专业。

广东省高等职业院校珠江学者岗位计划是广东省为了贯彻落实科教兴粤和人才强省战略，培养和造就一批高素质的专业领军人才，旨在提高全省高等职业院校教师队伍整体素质，提升我省高等职业院校的整体水平和竞争实力的最高层次的人才工程。我校航海技术专业被评审通过列入广东省高职院校珠江学者岗位计划设岗专业，将对学校发展起到巨大的推动作用。

2. 建成结构合理的优秀教学团队。

目前，航海类专业 56 名专任教师中，正高职称 8 人（占 14.3%）、副高职称 24 人（占 42.9%）、中级职称 18 人（占 32.1%）、助教 6 人（占 10.7%），具有硕士及以上学历（学历）占 69.6%，总体结构优良。

航海类专任教师中双师素质型教师占 90%，船员适任证书持有率 56%，体现了教师综合职业素质和技能水平高。

以航海骨干教师为主体，建成航海英语教学团队、船艺教学团队和船舶辅机教学团队等校级优秀教学团队。其中航海英语教学团队于 2012 年 8 月承担了随“海巡 31”船出访美国夏威夷相关人员海事英语强化培训工作，提高了学校在行业的影响力和在国内外的知名度。

3. 培养了两名亚丁湾护航船长。

我校培养的陈昌明船长和刘春荣船长分别被交通运输部指派赴亚丁湾担任海军第九批护航编队护航船长和第十四批护航编队护航船长。他们以军人的标准严格要求自己，服从命令，听从指挥，克服各种困难，安全顺利完成任务，做出了应有贡献，为学校赢得了声誉。

4. 共有六名教师分别被评为南粤优秀教师、南粤优秀教育工作者、交通运输部优秀教师等省部级先进。

5. 培养了一批省校级“千百十工程”优秀人才，其中省级 3 人。

加强师资队伍建设 促进学校科学发展

广州市交通运输职业学校

加强师资队伍建设，是保证教育质量，实现培养目标，突出办学特色，提高专业教师队伍整体素质的有效途径。学校坚持把人才资源作为兴校的第一资源，把人才战略作为强校的第一战略，在人才的引进、培养、使用、服务及保障等方面不断探索、大胆创新，注重教师专业素养的提高，并大力提升教师社会服务能力，促进了学校科学健康发展。

一、学校师资队伍的整体情况

学校现有教职工 349 人，其中在编教职工 262 人，专任教师 217 人，中高级职称教师占 70.5%， “双师型”教师占专业教师的 84.8%，并从企业聘请 65 名能工巧匠作为兼职教师进一步充实教师队伍，师资结构逐步优化，整体素质明显提高。近 5 年，学校涌现出了 1 名全国职业院校“教学名师”、1 名广东省基础教育系统“名教师”、1 名“广东省职业院校教学名师”、1 名广州市“121 人才梯队工程”后备人才、2 名广州市劳动模范、1 名南粤优秀教师、8 名广州市优秀教师，初步建立起一支结构合理、师德高尚、职教理念先进、教学水平高、技术能力强的“双师型”教师队伍。

二、完善引进、培养、使用和稳定人才的制度，为教师成长提供保障

面对当今社会人才竞争的局面，建立并完善引进、培养、使用和稳定人才的制度是师资队伍建设的根本保障。为此，学校先后制定了有关公开招聘、合同教师、兼职教师管理等制度，拓宽渠道，广纳贤才；制定并实施教师继续教育、新教师导师制、专业带头人与骨干教师培养与管理、专业教师企业实践等制度，为教师职业成长创设良好条件；建立以岗位聘用、绩效考核以及绩效工资为核心的人事制度，完善教师评价和激励机制，形成教师敬业乐教的良好氛围。

三、加大人才引进力度，广开渠道招纳英才

多方引进人才，做好人才储备。2008 年以来，学校实施公开招聘制度，针对人才市场的形势变化，不断调整教师招聘的策略和形式，每年组织 2 次公开招聘活动，从普通高校、企业及事业单位引进人才 115 名教师充实教学队伍，占目前在编人员的 43.8%，尤其是引进了一大批汽修、汽制、轨道等亟需紧缺的高素质专业人才。学校积极拓宽“双

师型”教师的来源渠道，从企业聘请 65 名专家和能工巧匠担任兼职教师，打造专兼结合的“双师型”教学团队，改善教师结构，为顺利实施人才培养模式改革、推行一体化教学奠定了坚实的基础。

四、全面推进教师培养工程，提高教师专业素养

学校将教师培养培训列入学校发展规划，并完善制度保障和经费保障，近 5 年，共投入 500 多万元用于师资队伍建设。学校十分重视人才梯队建设，全面实施新教师培养工程、教师学历提升工程、“双师型”教师培养工程和专业带头人、骨干教师培养工程，形成“新教师—“双师型”教师—骨干教师—专业带头人—名师”联动递进培养机制，提升全校教师的整体素质和专业能力，促进教师职业生涯发展。

（一）实施新教师培养工程，夯实教学基本功

为了使新入职教师尽快适应学校工作环境，熟悉学校各项制度、教育教学的基本要求和基本工作技能，学校每年对新教师开展岗前培训。培训以抓新教师基本技能训练为重点，通过自学、专题培训、专人指导、督导检查等手段，促进新教师职业道德素质和业务能力快速提高。实施导师负责制，针对性选派资深教师实行一对一的业务指导，大大缩短了新教师的适应期，为新教师的职业起步奠定坚实的基础。同时，学校积极创设平台，让新教师逐步参与到课程建设、企业实践、校企合作、技能竞赛等活动，助推教师队伍快速成长，一批优秀人才脱颖而出。例如，2008 年公开招聘的 16 名专业课教师中，1 人成为学校专业带头人培养对象，7 人成为学校骨干教师，2 人成为专业教学部副主任。

（二）实施教师学历提升工程，提升队伍学历层次

教师学历提升是打造高素质教师队伍的关键环节，学校把教师学历提升作为重要工作来抓，切实的采取措施组织好、引导好、发动好教师参加学历提升教育，并给予专项资金支持保障，学校及上级部门为教师学历进修承担 70% 的学费。近 5 年，有 35 名教师参加硕士研究生学历、学位进修，有效提升师资队伍学历层次。

（三）实施“双师型”教师培养工程，提升教师理论与实践素养

职业教育的目标是培养实用型一线技术人才，而要实现这一目标必须充分发挥“双师型”教师的中心作用才能实现。

1. 校外培训与校本培训有机结合。学校积极联系国内外职业教育院校和培训基地，选派专业带头人、骨干教师和其他相关管理人员进修学习，尽快提升专业建设、课程建设及教育教学管理能力。近年来，有 97 人次赴境外研修学习，300 多人参加国家、省

市骨干教师培训及其他专项培训。同时，大力推进校本培训，每年暑假期间组织教师参加校本课程培训，一方面由学校教育教学经验丰富的教师给青年教师讲课，另一方面加强与行业协会的沟通联系，邀请行业协会的专家来校，举办职业教育专题技术讲座，或开展专业实践训练等专项培训，极大地提升了教师教学业务素质。

2. 校企合作培养，提升教师“双师素质”。学校十分注重加强校企联系，采用“学校教师走出去，企业专家引进来，相互合作，资源共享”的方式，形成持续培养专业教师“双师素质”的长效机制，有效解决教师培训中实践环节难于开展的问题：（1）建立、落实专业课教师定期到企业实践制度，并结合示范校建设，在5个重点建设专业筹建了7个教师企业实践基地。（2）依托校企合作平台，选派项目教师定期到合作企业接受专业培训，实现一线教师与生产实际零距离的培训效果。例如，汽车维修专业的6个校企合作项目，有近40名教师定期接受企业培训和实践，成为汽车维修专业的教学骨干。（3）创造条件，充分利用校企合作平台将教师培养成为企业认可的培训讲师，通过提供培训服务，提升教师自身业务素质。例如，2007年我校与神龙汽车有限公司合作建立东风雪铁龙-广州交通运输职业学校培训中心（一级培训中心），我校有7名教师获得东风雪铁龙培训师认证，定期接受企业培训，并承担对华南地区东风雪铁龙售后网点人员的培训，目前已开展150期，培训人数近2000人次，为企业培养了大量人才，同时为持续培养教师“双师素质”提高了有利的条件。我校城市燃气工程专业13名教师通过港华校企合作项目赴香港中华煤气有限公司开展培训，为专业课程体系改革和集团化培训提供实践支撑。学校也积极和企业共同开发培训资源包，例如：我校与深圳市燃气集团股份有限公司龙岗管道气分公司合作开发培训资源包，培训资源包既是专业教学课程改革的一部分，也可作为企业培训资料。通过校企合作平台，我们大大提高了教师的专业素养，创新了人才培养模式，推动了课程体系改革，提升了教育教学质量。

（四）实施专业带头人、骨干教师培养工程，培养拔尖人才，发挥引领作用

培养和造就专业带头人、骨干教师队伍，是教师队伍建设的重要途径，为此，学校制定了《专业带头人、骨干教师评选与管理办法》，评选出专业带头人（含培养对象）13名，骨干教师（含培养对象）48名，以专业带头人、教学能手、骨干教师为主体的人才梯队培养模式逐渐形成。学校积极创造条件让他们主持或参与专业建设、课程或教材开发、实训基地建设、校企合作项目、课题研究、资源库建设、技术服务与培训等工作中，充分发挥教师在各自专业领域的引领带头作用。例如，在我校2011年开始的国家示范校建设中，各专业带头人、骨干教师（含培养对象）分别担任5个重点专业建设

的 1-3 级子项目的负责人，让他们在改革的实践中逐步成长。同时，学校积极启动名师工作室建设，在各专业设立名师工作室，创设教师互动、交流、共享、提升的环境，加速教师成长，促进专业发展。

经过多年的努力，学校培养了一批在行业领域具有一定影响力的教师群体。例如，巫兴宏老师作为我校汽车运用与维修专业的带头人，在工学结合课程建设、校企合作等方面有杰出的表现，先后荣获“广东省基础教育系统名教师”、广州市政府“121 人才梯队工程”后备人才和广州市劳动模范等荣誉称号。陈高路老师通过参与教学改革实践，已成为汽车维修专业课程建设专家，获得中国职教学会首届“职业技术教育科学研究成果二等奖”，省职教学会第三届优秀科研成果一等奖，指导学生全国职业院校汽修技能大赛，先后获得 6 个一等奖被誉为“金牌教练”，并获评“南粤优秀教师”、“广东省职业院校教学名师”。

师资队伍建设作为推动学校可持续发展的第一要素，“十二五”期间，学校将以国家中等职业教育改革发展示范学校为切入点，以广州教育城新校区建设工作为契机，在师资队伍建设上狠下功夫，抓好引进、培养、使用三个环节，稳步提高学校整体教学质量，促进学校科学发展。

实施人才强校战略 加强师资队伍建设

贵州交通职业技术学院

历年来，学院高度重视师资队伍建设工作，坚持以科学发展观为指导，大力实施“人才强校”战略，按照“壮大队伍、优化结构、创新机制、提高能力”的师资建设工作思路，以专业带头人和教学团队建设为重点，以提高教师综合素质和创新能力为目标，以创新人才培养、吸引和使用机制为保障，以营造人才成长的良好环境为基础，努力建设一支规模适度、结构合理、素质优良、开拓创新、专兼结合的高水平师资队伍。截止 2012 年底，引进 23 名高级专业技术人员来校工作，面向社会公开招聘教师 146 人；培养 42 名专业带头人和 103 名骨干教师；12 名教师评聘为教授职务、97 名教师评聘为副高级专业技术职务；3 个教学团队评选为省级优秀教学团队、18 名教师获贵州省优秀教学成果奖；67 名教师学历提升获研究生硕士学位；出国培训教学及管理人员 81 人次，90% 的专兼职教师参加了各级各类业务培训。目前学院师资队伍整体素质和教学能力得到较大提高，同时师资队伍整体的学历结构、专业结构和职称结构不断优化和完善，为实现学院跨越式发展提供坚强的人才保障。学院师资队伍建设的主要做法是：

一、不断提高认识，加强对师资队伍建设工作的领导。

学院党委充分认识到高质量的师资队伍是深化教育教学改革、创新人才培养模式、提升科研水平、增强科技服务能力的决定性因素，从学院可持续性发展的战略高度将师资队伍建设纳入学院发展规划，并列为学院每年度的重要工作常抓不懈，形成“学院党委统筹部署、分管领导具体负责、职能部门组织实施、相关部门配合支持、全体教工积极参与”的领导机制和工作机制。为此，学院成立师资队伍建设领导小组，组织领导并协调落实师资队伍建设中的重要工作。各系部成立师资队伍建设工作小组，负责和实施本部门师资队伍建设工作。同时各工作小组实行工作责任制，确保师资队伍建设工作的目标和任务落到实处。

二、切实采取措施，提高师资队伍整体实力。

（一）不断修订和完善了师资队伍建设的规章制度。

近年来，我院制定和出台了《贵州交通职业技术学院师资队伍建设实施意见》《贵州交通职业技术学院引进高层次人才实施方案》《贵州交通职业技术学院实施“教授培

养工程”暂行办法》《贵州交通职业技术学院关于在编在职人员攻读硕、博士学位研究生的管理规定》《贵州交通职业技术学院专业带头人、骨干教师遴选与管理办法》等一系列师资队伍建设和管理制度，逐步完善了师资队伍建设和保障机制，确保师资队伍建设工作制度化和长效化。

（二）重点加强专业带头人和骨干教师队伍建设。

学院紧紧围绕教学改革、专业建设和课程建设，以培养专业带头人和骨干教师为重点，以组建教学团队为载体，一方面在工作条件和经费方面予以重点资助，另一方面充分发挥专业带头人和骨干教师在教学改革和科研创新的核心作用，通过课题申报、学术研讨，互相促进、互相提升，形成可持续发展的人才梯队。近年来，学院共培养 42 名专业带头人和 103 名骨干教师，其中全国交通高职教育专业带头人 3 名；另培养教学名师 18 名和教学能手 26 名，其中省级教学名师 2 名；培养院级教学团队 15 个，其中 3 个教学团队评选为省级优秀教学团队、18 名教师获贵州省优秀教学成果奖。

（三）不断加大高层次人才培养力度。

为激励教师不断提高学历层次和专业技术职务，学院出台了一系列人才培养的激励政策并设立教师培养专项经费，通过实施“教授、硕博士”培养工程，不断改善师资队伍整体的学历结构和职称结构。近两年，学院为教师参加各级各类学历提升、职称评审、业务培训学习及专业实践等支付的培训费近 200 万元。另选派 4 名教师到国内高校攻读博士学位，选派 5 位教师到国内外高校做访问学者，选送 8 名优秀青年骨干教师赴德国、加拿大、澳大利亚等职业教育先进国家进修学习。通过近几年努力，我院具有硕士研究生以上学历（学位）的教师占专任教师的 42%、高级技术职务职称比例达 25%。

（四）切实做好人才引进工作。

学院不断优化人才引进程序，提高人才引进的质量和效率。通过及时制定人才引进计划，由学院领导带队主动到省内外高校进行宣传，同时利用各种形式的人才招聘会，深入应聘者中，精心组织招聘宣讲，不断提高人才招聘工作的针对性和有效性。通过解决编制、提供安家费、帮助解决配偶工作和子女上学、提供进一步深造机会等多方面的优惠政策重点引进具有教授、高级职称以及博士、硕士学历的教师。近两年内，我院引进高层次、高技能人才 12 人，公开招考引进教师 86 人（其中硕士研究生 60 人，占招考人数的 70%）。目前学院高职称、高学历教师在专任教师中的比例数不断提高，师资队伍力量得到加强，教师学历、年龄、学缘等结构得到优化和改善。

（五）深入推进“双师型”教师队伍建设。

“双师型”教师队伍建设是高职院校师资队伍建设的部分。为深入推进学院“双师型”教师队伍建设，学院职能部门制定了《关于进一步加强双师型教师队伍建设的暂行办法》、《关于教师参加企事业单位专业实践的暂行规定》等规章制度，通过“内练外引”的方式，不断加强双师型教师队伍建设。一方面，加强校企合作，共同培养“双师型”人才，同时，注重“理实”结合，打造“双师”平台。另一方面，大力引进社会各界、企业的专业技术人才充实教师队伍，包括聘请高校或科研机构的专家、企业的技术人才到学校担任客座教授或兼职教师。目前，我院专业课教师中“双师型”教师比例已达70%以上，聘请企业、行业具有丰富实践经验的专业技术人员及能工巧匠181人担任兼职教师，专兼比达到1:1。

在学院党委的高度重视下，在主管厅局及上级部门的大力支持下，经过多年的努力，我院师资队伍建设取得了显著成效，极大地推动了学院教育教学改革和教学质量及管理水平的提高，同时也促进了学院人才培养模式的创新和科技服务能力的提升，使我院在省内高职院校中具有很高的知名度，在社会、行业和企业等各界具有良好的声誉。但是，我院师资队伍的现状与形势的发展、社会的需求还有一定的差距，在今后的师资建设工作中，我们将继续以提高师资队伍整体综合素质和能力为核心，以培养中青年专业带头人、业务骨干和“双师素质”教师为重点，科学制定师资队伍培养计划，加大人才引进工作力度。同时，进一步完善并落实好有利于人才培养和引进的各项制度和措施，营造良好的人才培养环境，加快建设一支结构合理、素质优良、充满生机的教师队伍，确保学院各项事业又快又好、更快更好的持续发展，使我院的师资队伍建设工作再上新台阶。

落实教师五项能力 提高道桥专业师资队伍水平

黑龙江建筑职业技术学院 周仲景

黑龙江省地处南北两大山地，东西两大平原，虽然山势和缓、平原广阔，但漫长的冬季导致道路桥梁建设、养护难度大，技术要求高，需要多种技能、工种类型的工程技术人员。公路建设任务繁重，建设持续时间长，需要大量高技能人才源源不断地加入到建设行列中去。黑龙江省“十一五”交通建设中，公路建设以哈尔滨为中心、以“二环七射三横六纵”为主干，其中重点工程建设总投资 406.3 亿元，建设里程 5845 公里。由此可见，黑龙江省交通人才需求量较大，据相关资料显示，黑龙江省到 2015 年交通人才需求缺口大约在 2~4 万人，道路桥梁技术人才更是缺少。交通建设的大发展给交通人才的培养带来了强劲的需求，也给学院道桥专业人才培养提出了更新更高的要求，进一步在高起点上建设好道路桥梁工程技术专业，带动相关专业群的建设，为黑龙江省交通建设培养更多高技能人才是学院应承担的社会责任。

2009 年我院提出了实施教师五项能力建设，即教育教学理论研究能力、专业实践能力、教学实践能力、科研能力和提高学历层次能力。为强化师资队伍建设工作，力争通过三年左右的时间，提升学院整体师资水平。师资是提高教育教学水平的关键。为切实做好学院师资队伍建设工作，依照教师五种能力内涵及评价标准，学院每名教师结合自身实际，查找不足，按照缺啥补啥的原则，制定详细的自身培训计划，进行五种能力的培养，从而全面提高学院教师的教学能力，提升学院的人才培养质量。通过教师五项能力的建设，道桥专业师资队伍素质有了明显的提高，下面我就五项能力的内涵介绍一下道桥专业师资的建设情况。

一、教育教学理论研究能力

具有教育学、心理学、职业教学论等教育科学基础理论，具备现代高等职业教育理论知识，具有现代教育理念；了解教育教学改革发展动态；熟悉高等职业教育的特征和规律；有一定的教育教学实践研究能力，能主持或参加教育教学研究项目，且研究成果应用于教学实践，能促进教学质量的提高。

评价标准：1、在省级以上刊物发表三篇以上教育教学理论研究论文；2、在所在二级学院做两次以上教育教学理论专题汇报，经二级学院学术委员会评价，效果良好；3、

取得高校教师资格证。

教师建设的具体措施：阅读丰富的教育教学理论书籍，认真学习先进的教育教学理论；参加教育教学理论培训；与具有丰富经验的同行交流；将先进理论与自身教学工作实际相结合，进行总结、创新和提炼，完成论文的编写工作。

二、专业实践能力

具有直接参与与职业有关的企业实际工作的经历和能力。熟悉企业的工作过程和经营过程；熟悉并掌握相关的典型的职业工作任务和职业工作过程的经验和知识；熟悉本专业职业标准与职业资格要求等；了解本专业领域技术发展的前沿信息。

评价标准：1、具备下列条件之一：（1）具有本专业中级（或以上）技术职称及职业资格（含持有行业特许的资格证书及具有专业资格或专业技能考评员资格者），并在近五年主持（或主要参与）过校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作，使用效果好，在省内同类院校中居先进水平；（2）近五年中有两年以上（可累计计算）在企业第一线本专业实际工作经历，能全面指导学生专业实践实训活动；（3）近五年主持（或主要参与）过应用技术研究，成果已被企业使用，效益良好。2、参加二级学院学术委员会答辩并通过。

教师建设的具体措施：全脱产或利用假期和业余时间去施工单位（设计院）进行挂职实践。

三、教学实践能力

具备现代教育理念，掌握必备的教育科学基础理论，具有较扎实的专业基础和基本的专业教学能力，具有良好的教学基本功和职业素养，胜任本专业教育教学工作。能参与与职业有关的教育过程的设计与实施，具有分析教学内容、确立教学目标、制定教学计划、编制教学文件、设计教学方案、选择教学方法、运用教学语言、使用现代教育技术。

评价标准：1、项目化课程改革获得良好以上；2、督导成绩 90 分以上。

教师建设的具体措施：对所讲授的课程进行精心设计，合理使用教学方法和手段，参加项目化课程设计验收，验收通过后进行项目化课程实施验收。

1. 验收内容及有关要求

验收工作将严格按照《黑龙江建筑职业技术学院课程教学改革实施任务书》的要求进行验收，其中《课程整体教学设计方案》中“课程内容设计”、“项目设计”、“授课计

划表设计”等表格及内容必须齐全，不得缺表、漏项。

（1）课程整体教学设计方案

课程方案主要内容包括：课程名称、课时、课程性质、课程目标（专业能力目标、知识目标、社会和方法能力目标）、课程内容、能力训练项目、授课计划表、课程考核方案、教材、参考资料等内容。

课程整体设计以工作过程为导向，以项目为载体，以学生为主体，理论、实践一体化。课程整体设计要提炼本课程的具体能力和素质目标、课程能力训练项目、课程能力训练的操作办法、课程对学生的能力评价等内容。

（2）课程单元教学设计

课程单元教学设计有明确的能力目标，以一个典型的、有实用价值的、结合职业岗位的、学生感兴趣的案例或项目为引导，在案例和项目教学中导入知识和技能，逐步深入，结合工作任务，知识穿插在案例或项目中，能力训练方法要求具体，知识、能力、素质可以考核。

（3）讲（说）一堂典型课程

每一位教师必须讲一堂典型课程（15分钟），由学校验收专家组进行听课评价，达到验收标准，要求每位教师过关。不合格课程将进行复评，直到达到标准为止。

讲（说）课程必须目标明确，能力中心，案例引入，任务驱动，操作示范，实例模仿，讨论消化，归纳总结，定量理论，理实一体等等。

2. 验收程序

（1）教师应提前三天将课程整体教学设计方案、课程单元教学设计等内容电子稿交到教务处，由教务处将有关内容发到专家组。

（2）教师说课。教师利用10分钟时间介绍课程整体教学设计方案、课程单元教学设计等内容。

（3）老师讲课。教师利用15分钟时间讲一堂典型课程。

（4）专家提问。专家利用5分钟时间进行提问。

（5）专家打分。专家按照课程评价表进行打分，并确定等级。

3. 验收等级及比例

项目化课程改革验收将分为优秀、良好、通过和暂缓通过四个等级，其中优秀、良好等级的比例控制在20%、30%左右。评为优秀、良好等级的教师，学院将分别给予1500元、500元奖励；评为暂缓通过等级的，学院将2010年上半年再进行一次验收。

四、科研能力

了解国家、地方政府的科技工作的方针、政策和战略重点，以及当前和未来经济、社会发展中的科技需求，具有科研意识和科学素质；熟悉科研选题、项目的组织申报和实施要求。有从事科技推广和服务工作经历和经验；主持或参加教育教学方面和本专业技术领域的科学研究；主持或参加企业的技术攻关和社会服务工作。不断提高创新能力和科研素质。

评价标准：1、副教授职称以上的教师应主持省级科研一项；2、中级职称的教师应参与省级以上科研二项并排名在前三名；3、助教职称的教师应参与省级以上科研二项。

教师建设措施是：在老教师的带领下，发挥自身的能动性积极参与到科研中，学习科研项目建设的流程、理论，提高科研能力。积极参与课题研究和申报青年课题等。

五、提高学历层次能力

不断更新自身的知识结构，提高自身的学历层次和业务水平，增强分析问题、研究问题、解决问题的能力。

评价标准：男教师45岁、女教师40岁以下，获得硕士研究生学位。

教师建设的具体措施：本专业只有一位在读研究生，其余教师均已达到学校要求，一名博士在读，其余均顺利完成研究生课程毕业。

通过为期3年的教师五项能力建设，道桥专业师资水平有了明显的提高。其中教育教学理论研究能力、科研能力百分之百达标，提高学历层次能力、教学实践能力百分之九十达标，专业实践能力五年内完成现已达标百分之七十。这一举措对专业建设、课程建设都起到了积极的促进作用，大大加快了我院教学改革步伐，也为我院全国示范性院校的深度建设打下了良好基础。

附件：教师能力建设任务书（样张）。

教师能力建设任务书（样表）

教师姓名： 职称： 所教授课程： 所在教研室： 所在二级学院（部）：

目前已具备的能力：学历层次 未具备的能力：其他四项

序号	建设任务	现有基础	建设措施与进度安排	验收要点	经费	完成时间	备注
1	教育教学理论研究能力	现已在省级刊物发表一篇教育教学研究论文 《高等职业教育人才培养模式的研究》 职业技术 2007.12	1、阅读丰富的教育教学理论书籍，认真学习先进的教育教学理论	发表省级论文一篇	500	2012.9	
			2、参加教育教学理论培训				
			3、与具有丰富经验的同行交流				
			4、将先进理论与自身教学工作实际相结合，进行总结、创新和提炼，完成论文的编写工作。	发表国家级论文一篇	1000	2013.9	
2	专业实践能力	能全面指导学生专业实践实训活动	到省建工集团某工程项目脱产实践半年，学习实际的现场施工经验、施工组织管理工作	1、企业实践培训计划	900	2011.12	
			利用假期和业余时间到省建工集团某工程项目实践九个月，学习工程预决算的知识	2、学习汇报总结			
				3、企业鉴定	1350	2012.9	
3	教学实践能力	通过学院项目化课程改革验收，取得“合格”成绩	向获得项目化课程改革优秀和良好的教师请教，整改自己的课程，争取达到良好。	课改成绩良好	1000	2011.12	
			对所讲授的课程进行精心设计，合理使用教学方法和手段	督导评价 90 分			
						2013.3	
4	科研能力	现已参加省级科研一项，排名第三位	在老教师的带领下，发挥自身的能动性积极参与到科研中，学习科研项目建设的流程、理论，提高科研能力	科研结题证书		2012.12	
5	提高学历层次	已获得哈尔滨工业大学硕士学位		学位证书			

教师本人意见：

所在教研室意见：

所在二级学院意见：

校学术委员会意见：

代建项目:培养交通职教“双师型”教师的新途径

湖北交通职业技术学院 罗星海

近年来,学院牢固树立“人才强校、质量立校、科研兴校”理念,把“双师型”教师培养放在突出地位。坚持“专兼结合、校企共培”,加强制度建设,加大经费投入,实施“师德建设工程”“名师培养工程”“中青年骨干教师培养工程”“双师素质教师培养工程”“兼职教师队伍建设工程”“双师结构教学团队建设工程”等“六大工程”,通过境外学习、企业挂职、国内培训、工地锻炼、课题倾斜、考核评价、分配激励等多种举措,着力提高专业教师的双师素质,着力打“双师结构”专业教学团队,经过省、部两个示范院校建设,已形成了一支有湖北名师、楚天技能名师、专业带头人、专业负责人、课程负责人、骨干教师的教师队伍,双师素质教师 255 人,占专业教师的 85.28%;建立了由行业企业生产一线技术人员、能工巧匠组成的 500 名兼职教师资源库;形成了“能上讲台,能下工地”专兼结合、结构合理的教师队伍。现有湖北名师 3 名,全国交通职业教育带头人 2 名,楚天技能名师 11 名,专业带头人 10 名,骨干教师 68 名,省级教学团队 3 个。学院承担了国家教育体制改革试点项目“湖北省探索职业教育公益性的实现途径”之“双师型教师队伍培养改革”试点任务,正在打造“湖北公路交通职业教育品牌”,“双师型”教师队伍建设走在湖北高职院校的前列。2012 年 11 月 9 日,《中国交通报》以湖北交院:《“四大工程”催生教育名师》为题报道了学院师资队伍建设的成功经验。学院依托交通行业背景,不断探索“双师型”教师培养新途径。先后探索与实践的途径有:

一是“国内外培训”培养途径。学院每年投入 200 万元,派教师参加国内各项专业培训和国外专业专项培训,学院自己组织讲座、组织教师参与交通大讲堂学习、组织教学技能比赛等加强教师培训,通过针对性培训提高教师的双师素质。

二是“双挂牌、双基地”培养途径。即企业在学院挂牌成立人才培养基地和员工培训基地,学院在企业挂牌成立学生实习实训基地和思想政治理论课实践教学基地。教师通过挂牌基地,在企业指导学生实习实训的同时,参与企业生产和技术交流,培养自己的技术技能,提高双师素质。

三是“挂职顶岗”培养途径。湖北省交通运输厅选调学院技术干部到重点工程挂职

工作，学院也选派教师以脱产或半脱产形式，深入企业挂职锻炼，实行岗位练兵，提高双师素质。

四是“定单班”培养途径。利用学院“二航班”“丰田班”“宝马班”“顺丰班”“联想班”“鼎衡班”等订单班，教师通过指导“定单班”学生实习实训和企业专业技术人员到“定单班”上课的机会，加强交流学习，提高双师素质。

五是“企业引进”培养途径。学院引进掌握专业技术发展方向且精通交通行业企业工作程序的技术骨干作为专职教师，聘请生产、建设、管理和服务一线的能工巧匠作为兼职教师，如“楚天技能名师”等，来加强“双师结构”专业教学团队建设，通过团队协作促进教师“双师素质”提高。

六是“校中企”培养途径。利用“湖北顺达公路工程咨询监理有限公司”“湖北顺达公路工程试验检测中心”“湖北楚雄公路勘察设计有限公司”“武汉众泰恒通汽车技术服务有限公司”“湖北恒信德龙湖北交职院销售店和售后服务点”等“校中企”建立专业教师实践基地，实行教师轮岗交流制度，有效培养双师型教师。

七是“企中校”培养途径。学院利用“交通职教集团”内合作的大型企业，建立“企中校”，校企双方共同承担学生的教学和实践指导，学院的专业教师与企业的兼职教师在共同教学中相互切磋，提高双师素质。

八是“产学研”培养途径。利用学院“产学研”合作平台，组织教师团队为社会和行业企业开展技术服务和技术研发，每年开展技术研究与技术服务项目合同值达 4000 余万元，在研究和技术服务中提高双师素质。

2011 年 1 月 12 日，交通运输部在新疆乌鲁木齐召开了交通运输援建工作推进会，湖北交通职业技术学院作为援疆项目代建单位之一参加了会议，会上与新疆交通建设管理局签订了《项目代建框架协议》，开辟了由学院全权代建交通工程项目的先河，成为全国交通类院校唯一承接高速公路代建项目的院校，既是对学院“双师型”教师队伍建设的充分肯定，又为培养交通职教“双师型”教师开辟了新途径——“代建项目”培养途径。下面重点说明这一新途径的背景，培养途径、作用与效果。

一、代建项目背景

为完成新疆交通建设“十二五”提出的“三年攻坚、五年跨越，建成中国西部万里高速大通道和交通枢纽”战略目标，采取以对口援疆项目代建的方式，对新疆交通建设管理进行技术支援，参与新疆公路建设，是全国首次如此大规模实施公路代建。新疆维吾尔自治区党委书记张春贤说：“代建制是在新疆为化解交通建设技术力量不足，面积

大、监管难度大的背景上实施的，是全国交通运输部门支持新疆交通建设的一个有效举措”。我院承担的“代建项目”是 21 个代建项目之一，名称是“G30 乌苏至赛木里湖一级改高速公路项目”，该项目是国家重点工程项目连霍国家高速的新疆段和新疆交通运输“57712”工程规划中第一横的组成部分，路线全长 298.917 公里，其中新建路段 38.784 公里，预算总投资 41 亿元人民币。学院负责从项目开工至竣工验收期间的建设管理及施工监理招标工作，参与项目前期设计审查、施工及材料设备等招标工作，实施全过程进度控制与质量管理。2011 年至 2012 年，学院先后派出 35 名教师参与项目建设与管理，专业涉及公路与桥梁专业、工程造价专业、土木工程检测技术专业、计算机技术专业、财务管理专业等。

二、代建项目培养途径

“代建项目”培养新途径。即学院组织公路工程施工相关的专业教师，直接参与高速公路建设施工组织管理，分层次、成建制地培养“双师型”教师队伍，通过指挥长岗位培养专业带头人；通过中层管理干部岗位培养骨干教师；通过基层技术管理人员培养中青年教师。具体来说，一是通过项目指挥部管理平台，可以有效培养教师对现代高速公路建设的资源整合、项目组织、项目控制、项目管理的能力，掌握现代公路工程施工技术，为专业建设发展积累丰富的实践经验。二是利用项目指挥部的软件设施，可以有效培养计算机专业教师的信息技术推广应用和创新能力，通过视频监控办公系统，解决好公路施工线长、监管难度大的问题，在解决实际问题中，提高教师的信息技术应用与开发能力。三是通过项目指挥部实验室建设与使用，在建设中可以有效培养实验检测教师建设综合实验室的能力，从实验室的功能设计，配套的温控设施及消防设施建设，到建立健全质保体系、规章制度，编制试验检测大纲，教师得到了全过程的实践锻炼；在完成项目实验检测任务的过程中，提高教师的实验检测能力。四是通过组织施工和监理单位开展培训，将业务知识传授给一线施工人员，可以有效提高教师的培训教学能力。五是在编制施工计划中，可以有效推动教师对施工标准与流程的学习掌握。六是在施工过程的监督指导中，与施工单位工程技术人员共同研讨技术问题，共同解决施工技术难题，在交流研究中提高工程施工新技术。七是通过项目安排学院道路与桥梁专业学习实习，教师在指导学习实习中，可以有效提高教师的实习指导能力，提高人才培养质量。八是依托项目，提出建设研究课题，项目组向新疆省交通运输厅申报了 2 个课题；加强与新疆交通职业技术学院的交流，学院先后派遣 3 位教师到新疆交职院任教，在交通教指委申请立项 3 项援疆课题，教师在课题研究中，提高其双师素质。

三、代建项目培养的作用与效果

学院为了完成好代建项目，组建了由专业带头人为指挥长、骨干教师为中层管理干部、专业教师为基层技术管理人员的援疆指挥部，对教师团队成员提出了“三双”要求：一是双重身份，即教育学生和培训一线工人是教师，指导、参与工地生产是工程师；二是双重任务，即既要承担教学培训科研任务，又要承担生产建设任务；三是双重责任，即既要履行指导学生和培训员工的育人职责，又要履行援疆工程建设职责。这“三双”要求，无疑会让参与教师自觉加强双师培养。代建项目培养新途径作用与效果明显，主要体现在：

一是培养了教师的宏观管理能力。指挥部教师团队，围绕“优质高效、廉洁安全、和谐环保”建设理念，提出“标准化示范、平安示范、廉政示范、信息化示范、民生示范”五大示范工程目标，立足一个“好”字抓生产、促进度，突出一个“严”字抓质量、保安全，紧扣一个“细”字抓民生、促和谐，瞄准一个“优”字抓廉政、强作风，确保了项目建设有序推进。指挥部连续2年被新疆交通建设管理局评为“先进集体”，2012年9月25日，作为全疆18个代建单位中的四家代表之一，在乌鲁木齐举行的交通运输部廉政建设工作座谈会上交流经验，彰显了团队的宏观管理能力。

二是培养了教师的创新服务能力。根据新疆地域大、线路长的特点，指挥部教师将学院OA办公自动化平台，创造性地推广运用到指挥部的管理中，建立起了办公信息化平台和视频会议软件系统，自主开发和拓展了平台功能，实现了远程办公和施工现场视频实时监控，提高了管理效率，成为各代建指挥部的信息化示范，提升了教师的创新服务能力。

三是培养了教师的技术应用能力。教师在指挥部实验室建设、项目施工过程的监督指导中，加强技术学习，针对现场施工建设中遇到的问题，与施工企业技术人员共同讨论问题、研究问题、解决问题，技术应用能力明显提高。

四是培养了教师的教学指导能力。教师在给施工和监理单位人员培训教学中，不断丰富自己的专业技术知识，提高了教学能力；在指导学院顶岗实习的学生中，培养自己的现场实习指导能力；针对新疆冬季较长特点，有近五个月时间在学校上课，结合施工实际进行教学，使课堂更生动，提升了教学指导能力。

五是提高了教师的标准规范水平。教师在项目实验室建设中，掌握了符合高速公路建设要求的实验室建设规范；在实验室检测中，掌握了检测标准，提高了检测技能；在施工计划编制中，学习掌握了现代高速公路施工标准，提高了教师的标准规范水平。

六是培养了教师的研究问题能力。教师依托项目立课题，对口支援列课题，教师在实践中研究，在研究中实践，在研究问题、解决问题中提高了研究问题的能力。

援疆代建项目启动两年来，指挥部全体教师扎根边疆，艰苦奋斗，经受住了地震频发、气候环境恶劣、水土不服、饮食不适等诸多考验，在远离家乡的全新工作环境中磨练了意志，增长了才干，提高了双师素质，发扬了“特别能吃苦、特别能战斗、特别能奉献”的交通精神，积累了高速公路建设经验和宝贵的精神财富，为学院教师团队承接其它工程建设项目打下了坚实的基础。代建项目“双师型”教师培养新途径，全面提升了学院师资队伍整体素质，打造了一支“能上讲台，能下工地”的结构合理、素质优良、具有一定创新能力、教科研能力、技术开发服务能力的“双师型”教师队伍。

多元并举 务实求新

打造“既拿教鞭，又拿扳手”的教学团队

湖南交通职业技术学院

伴随示范建设进程，湖南交通职业技术学院的教师队伍发生了较大的变化。连续三年获湖南省教育厅师资培训先进单位；专任教师的比例由42%上升到55%；具有研究生以上学历的教师比例已达到47%；具有副高级以上职称的教师占32%；专业课教师“双师素质”的比例达到85%；建立了由1300余名企业一线的技术骨干组成的兼职教师库；产生了3个省级优秀专业教学团队和1名省级教学名师、14名省级专业带头人、4名交通部专业带头人，8名省级青年骨干教师，5名国内访问学者。初步形成了专兼结合、“既拿教鞭，又拿扳手”的“双师”结构教学团队。师资水平的提高，带来了教学质量的提升，新增国家级精品课程4门、省级精品课程5门、院级精品课程56门，所有专业核心课程均实施了过程性课程考试改革和行动导向的教学方法改革；近几年毕业生就业率稳定在90%以上，学院相继被评为了“全国普通高校毕业生就业工作先进单位”和“全国高校毕业生典型经验高校”。我们的主要做法是：

一、目标明确：建设“既拿教鞭，又拿扳手”的教学团队

高职院校的竞争就是人才竞争。教师，是决定高职院校办学水平的关键因素。再完美的设计，也要靠人去实现，高水平的教学团队决定着示范建设项目的成败。

和其他兄弟院校一样，湖南交通职院也是有几个多年办学历程的中专学校合并而成，人不少，才不多是普遍现象：行政管理干部多，后勤服务人员多，公共基础课教师多；真正了解企业生产工艺流程、懂得行业企业用人需求的教师少，把握最新的职教理念和要求，具有课程开发、设计能力的人员少，既能动口、又能动手的双师型教师少，能够整合社会资源，善于市场运作、具备经营管理能力的人员少。

2007年，我院被确立为第二批国家示范性高职院校立项建设单位。我们对照示范建设目标，结合学院师资队伍现实情况，确立了师资队伍建设的思路与目标：以调整优化结构为基础，以师德建设为灵魂，以提高教师职业教育教学能力为核心，以促进教师自主发展为方向，以“多元”合作为手段，培养与引进并举、专职与兼职并重，打造

一支“既拿教鞭，又拿扳手”的双师结构教学团队。

二、多管齐下：培养双师结构教学团队

（一）外引内聘，调整结构。

一是把好进人关，引进“三高人才”：即高技能、高职称、高学位人才，吸引和培养“技术大师”和专业领军人才。从校门到校门的毕业生，学院基本上不予考虑，而是侧重于全日制本科毕业后，有五年以上企业实践经验且有中级以上职称，或研究生毕业、具有3年以上企业实践经验的高技能人才，近三年，引进这类人才达60余名。

二是注重教学团队组成的学历结构，专业结构、年龄结构、职称结构和学缘结构，通过新一轮的双向选择全员竞聘上岗、岗位设置及聘用、制定《关于中层及以上干部承担教学工作任务的管理办法》等方式，鼓励已聘任专业技术中级（含）以上职称的干部上讲台，扩充了专任教师队伍。

三是变“企业能手”为“课堂教员”。按照“不拘一格、学生欢迎”的原则，加大聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学院担任兼职教师的力度，学院安排有教学经验的老师指导帮助他们迅速适应教学工作。

（二）培训辅导，铸魂树德。

示范建设初期，老师中存在的糊涂观念主要有：有什么条件办什么专业，有什么老师开什么课程；我这门课几十年千锤百炼、系统科学，千万动不得；这门课非常重要，课时只能多不能少；教材是教学的根本，先有教材，后有课程；我是教师，我只顾讲课，技能训练、科学研究、技术服务、就业指导都与我无关……

针对现实情况，我们编辑教育部14号、16号文件和相关专家的文章，人手一册，领导带头，认真阅读，每人写出读书笔记；举办骨干教师和中层以上干部读书班；邀请教育部高职师资培训中心的专家进校培训，提升骨干教师职业教学能力；每月举办交院讲坛，邀请行业企业专家介绍企业用人需求，与专业教师沟通交流，让老师们了解行业、企业的新动态、新技术、新工艺、新流程，明确专业培养目标。每年举办“读书月”活动，组织教师学习和理解职业教育政策，掌握职业教育的发展方向，明确高职教育改革和发展的目标。

围绕高等学校教师道德准则——“爱国守法，敬业爱生，教书育人，严谨治学，服务社会，为人师表”的要求，我们组织全体教师参加师德建设主题培训、分组讨论撰写心得体会、开展“我最喜欢的老师”评比、师德演讲比赛、推选品高风正的教师典型等一系列活动，端正了办学理念、规范了教师从教行为，增强了教师的荣誉感、责任感。

（三）学习借鉴，洋为中用。

利用示范建设的机遇，我们鼓励和支持各团队成员走出国门，开阔眼界，学习吸收境外先进的职业教育经验。近年来，先后有5位同志参加了中国教育国际交流学会组织的院校长海外培训项目，选派了9名教师到美国格里芬技术学院、30名教师到新加坡南洋理工大学、70余名教师到香港理工大学、11名教师到德国、3名教师到澳大利亚等国境外著名大学及培训基地访问学习，通过一系列的国外学习培训，让我们的教师及教学教育管理者的职业教育理念得到很大提升。我们通过学习借鉴新加坡南洋理工的“教学工厂”、德国的“双元制”、澳大利亚的“TAFE（Technical And Further Education）”世界著名三大职教模式不同的优势，结合学院具体情况，创造性地提出不同专业的“深度融合、订单培养”、“秋去春回、工学交替”等人才培养模式。

此外，我们还与德国国际合作机构（GIZ）合作，成为了由中国教育部（MoE）、德国五大汽车制造企业共同推出的中德汽车职业教育项目（SGAVE）中首批入选的五所学校之一，目前，该项目进入到第二年，我们将以SGAVE项目的开展为新契机，探索实施引进德国优质资源、与国际一流企业深度合作的教育模式，全面推进教师团队建设和教学改革，培养国内一流的高素质技能型人才。

（四）深入企业，角色互换。

持续开展“百名教师下企业活动”。从2009年开始，每年暑期我们都投入专门的人力物力，实施“百名教师下企业”活动，要求专业教师分成不同的项目组，下到合作企业进行顶岗实践和开展技术服务。经过四年“暑期百名教师下企业”活动，所有专业教师都进行了一轮企业工作锻炼。了解行业企业技术进展，把握行业企业用人需求，明确教学改革前进方向，积累了教学案例，开拓了合作空间，取得了丰硕成果。据不完全统计，教师下企业期间共计收集教学案例1300多个，工作视频450多个，组建项目建设团队58个，校企合作教材46本；参与企业科研开发项目30余项，解决一线技术问题近百个，提出合理化建议43条，通过为企业变更施工方案或核减预算共计节约资金3000多万元。

开展教师带薪下企业做访问工程师活动。我们制定了《教师带薪下企业实施办法》，一线专业教师主动申请下企业做访问工程师，制定研修计划，经过教授委员会评审通过，各教学部门根据实际情况，本着正常教学和下企业实践“两不误”的原则，周密安排年度教师下企业实践计划，每次下企业的时间为6个月。教师下企业实践结束后，要求教师及时到所在部门报到，并到实训处、组织人事处备案。由组织人事处牵头，会同实训

处、教学部门对下企业教师提交的材料进行验查，必要时可在实践单位召开座谈会或进行访谈，征求实践单位的意见。并安排下企业教师进行专题报告会。通过上述考查，对下企业教师的实践情况进行恰如其分的评价，并确定考核等级。到目前为止，学院共有13位教师通过这个途径培养成长为专业骨干。

（五）能力测评，提升水平

我们把“教师职业教育教学能力培训与测评”作为学院的一个大型教改项目，由学院领导直接推动，组织人事处、教务处组织实施。要求所有老师必须进行课程整体设计和单元设计，参与说课比赛，综合材料评审和说课比赛的成绩，结合常规教学考核，由教授委员会决定其是否通过能力测评。我们规定所有老师必须通过测评，否则不能参与部门评优评先，年度考核不能评定A等，不能参与职称评定。目前全院已开展五届能力测评活动，近400多名老师通过测评。

通过能力测评工作可以欣喜的发现，学院的教学改革已经取得了显著成效，教师的职业教育观念转变明显，绝大多数教师都能认真研究，努力开展职业教育教学实践，课程教学目标的确定、课程内容的选择、教学的组织实施等已能够满足职业能力的培养需求。

三、管理创新：确保改革措施落实到位

（一）完善制度，规范管理。

完善岗位聘用制度，实行优胜劣汰。根据学院制定的师资队伍建设规划，严把教师引进关，并按照岗位需要择优录用。按照岗位设置管理工作的要求，制定岗位说明书，明确岗位职责。通过督导考评、学生测评、部门联评等方式加强岗位考核，实施工作业绩公示制度。实行末位淘汰制，对于考评结果末位的教师，经确认不能胜任教师工作的，调离教学岗位，实现教师在校内外的合理流动。近两年来我们解除了与五位老师的聘约。

此外我们还制定完善了学院《加强高层次人才引进工作实施办法》、《教职工进修培训办法》、《青年骨干教师选拔及培养办法》、《“双师型”教师培养和管理办法》、《进修访问工程师企业项目实践实施办法》、《外聘兼职教师管理办法》和《教师职业教育教学能力测评办法》等一系列教师队伍管理制度，规范教师队伍的管理，提高依法治教的水平。鼓励管理岗位具备教师资格的人员向教师岗位流动，严格控制教师向管理岗位流动。

（二）搭建平台，鼓励竞争。

示范文化就是竞争文化，是骡子是马拉出来溜溜。我们从2009级学生开始实行完全学分制，把学习的自主权交给学生，允许学生选课程、选老师；教师的压力空前加大，

选课人数少于 30 的不开课，教学酬金与选课人数挂钩。

在全校教师中开展技能大比武，鼓励教师之间相互竞争，形成“技高为荣”的良好氛围。每年组织专门人员，以考察实践教学的指导思想、实践教学的组织与实施、实践动手能力为主要内容，对全校专任专业课教师进行实践教学能力考核，对实训教师进行技能抽测，合格率达到 90%以上。这样，有效地培养了一支既能教动脑又能教动手的“双师素质”的专业教学团队。通过青年教师讲课竞赛、青年教师成才论坛，评选优秀教师、推荐院（省级/国家级）教学名师、骨干教师、专业带头人、精品课程主持人等活动，鼓励教师脱颖而出，促使青年教师迅速成为教学的行家里手。

（三）激励驱动，奖勤罚懒。

制定了《湖南交通职业技术学院教师特殊津贴实施办法》《湖南交通职业技术学院教师教育教学质量考评体系》，评比表彰院级教学名师、教学成果奖、科研工作先进个人、优秀教师、优秀教育工作者，评比表彰“我最喜爱的老师”；给予担当重要任务的团队每月 400 元到 1000 元等不同档次的津贴，鼓励教师爱岗敬业，钻研业务，提高教育教学水平和科研能力，促进优秀教师脱颖而出。学院还通过制定相关制度、政策，向教学一线倾斜，在同等条件下，教师的薪酬待遇要高于行政管理人员。

四、几点体会：正确处理好几个关系

（一）专任教师与外聘教师的关系。

高职院校师资队伍建设必须坚持专任教师为主、兼职教师为辅、专兼结合的原则。只有专兼教师共同发展，整体推进，才能切实提升高职人才培养质量。学院必须拥有一支专任教师队伍，它是兴业之本，是学院存在发展的前提条件，一支业务精良、品德高尚、德艺双馨的专任教师队伍，是学院发展的根本保证，无论是专业建设、课程建设、教育质量还是科研水平、社会服务都不能脱离专任教师队伍。因此，我们十分重视专任教师队伍，这是师资队伍建设的永恒重点。我们制定了《湖南交通职业技术学院授予名誉教授、聘请客座教授、兼职教授管理办法》，聘请企业一线的高级工程师、技术人员、管理人员作为名誉教授、客座教授和兼职教授，既可以激活教师队伍，又能补充专任教师的不足，更能促进工学结合。高职院校应为专兼教师搭建沟通的桥梁，通过“结对子”等方式，让专兼教师互相帮扶，取长补短，同时结合兼职教师不同的经历、专业背景和技能特点，用恰当的方式促进专兼教师的融合，使专兼教师在专业建设、科研合作、课程实施等方面实现共同提高，促进专兼教师协同工作，整体提升专业教学团队的水平。

（二）校本培训与企业锻炼。

教师的培养必须多形式、多渠道，而高职院校教师的校本培训和企业锻炼是两条行之有效的办法。校本培训是以能者为师的“官教兵、兵教官、兵教兵”的培训方式，是发现才能、激发潜能，形成双师结构教师队伍的好方法。校本培训分三个层次：一是转变观念，形成共识；二是相互启发，设计课程；三是形成团队、发挥作用。在不断加强校本培训的同时，必须重视企业锻炼，这是提升教师实践能力的根本途径，二者相辅相存，共同促进。

（三）名师工程与团队建设。

三个臭皮匠不能顶一个诸葛亮，无数个一般不能顶替一个优秀。学校必须有名师，大学即大师。因此名师建设是教师队伍建设的重要一环，无论是专业建设，课程建设都必须具备领军人物，而真正能担当的是名师。一个名师可以倡导一种文化，一个名师可以带动一个团队，一个名师可以兴旺一个专业。实施名师工程是一个战略性的工程。强调名师作用的同时，切记不能忽视团队建设，一个好汉必须要有三个帮，名师是团队中的一员，是核心的一员，但集体的力量、集体的智慧是无穷的，一个优秀的教学团队是名师发挥作用，凸显作用的舞台，也是团队成员共同进步的舞台。因此，在实施名师工程的同时，也要注重团队建设，要加强两者之间的联系、沟通和结合，成为两股拧在一起的一根绳，做到互相促进、互动双赢。

（四）自身建设与示范带动。

通过国家示范院校建设，我们学院“校企合作、工学结合”理念更加深入、管理水平不断提高、综合实力明显提升。但是，示范建设不是终点，而是一个起点。示范性高职院校应主动面向区域经济的产业群和职业岗位群，发挥人力与智力资源优势，为地方经济建设与社会发展作贡献。一是面向地方经济建设与社会发展发挥服务作用。围绕产业、行业、企业人才需求，为地方经济和社会发展培养素质优良、技术精湛的高技能人才；与区域经济支柱产业、新兴行业、骨干企业联合成立研发中心，开展科技开发和成果转化工作等。二是面向兄弟院校发挥示范引导作用。创新人才培养模式，在加强学生实践能力、提高职业技能、顶岗实训等方面发挥示范引导作用；在制定专业教学标准和课程标准，以及规范专业建设方面发挥示范指导作用等。近两年已经有 200 多位高职、中职院校的老师来学院交流培训。

在交通职教集团框架下构筑教师队伍建设新模式

吉林交通职业技术学院

2009年由我院牵头成立了由72家企事业单位和院校组成的吉林交通运输职业教育集团，实行“校、企、管”（学校、企业和管理部门）结合的模式，成为校企合作的有效途径。几年来，学院依托吉林交通运输职教集团，构建起了校企互聘共融的教学团队，建立了教师与企业技能人才优势互补，岗位流动的机制，教师队伍建设取得了新的成效。

一、构建职教集团下的专指委，形成专兼教师互动合作机制。

学院在职教集团理事会的领导下，各重点建设专业牵头，相关企业参与组建专业建设指导委员会。委员会由校企双方8-10人共同组成，其中企业专家不少于三分之一。各专业建设指导委员会每学年召开2-3次会议，专业建设指导委员会职责为：

1. 在职教集团理事会的领导下，围绕市场需求，特别是职教集团内各企业的用人要求，根据职业教育的特点，研究、制定教学大纲和实施性教学计划；交流人才培养和需求信息，审定和修订专业人才培养方案及主要专业课程的教学方案，研究和指导专业特色教材开发，根据企业的要求，咨询和指导专业应用技术开发和推广事宜等。

2. 在职教集团理事会的领导下，根据职教集团各单位的要求提出技术攻关、科研立项；负责职教集团内部人员培训计划的制定和验收标准，企业人员到校担任兼职教师，教师到企业挂职培训等事宜。

3. 在职教集团理事会的领导下，根据职教集团各单位的具体用人要求，接收企业人才培养订单；研究落实学生到企业顶岗实习实训活动的组织和管理事宜，负责与用人单位签订有关协议，并审核知识与技能要求；定期与职教集团内各学校、企事业单位沟通，及时掌握人才市场信息，协调各学校毕业生的推荐和就业。

4. 在职教集团理事会的领导下，加强职教集团内校际间的信息交流与合作，协调职教集团内各院校之间师资、实训设备、技术资料的共享，达到优势互补；共同开拓实训基地，在一定范围内共同组织实训和实习。

二、强化师资队伍建设和，塑造“双师素质、校企互通”的教学团队。

为适应专业结构调整和办学规模的扩大，学院不断加强师资队伍建设。尤其是近几年，学院以创一流高等职业教育质量为目标，以专业建设为主线，不断优化师资队伍

学历结构、职称结构、年龄结构、知识结构和技能结构，努力建设一支数量适当、结构合理、素质优良的教师队伍。

2008年起，学院开始实施人才培养“3111”工程，即用三年时间，培养或引进100名硕士及以上研究生，培养或引进10名以上专业带头人，聘请100名工程师或技术人员为兼职教师，并使学院专业课教师95%达到“双师”标准，目前已完成计划。

学院向企业及社会聘请的兼职教师均为相同或相近专业中级以上职称的行业专家或技术能手。为发挥他们的作用，学院制定了《外聘教师管理办法》，加强对兼职教师的管理和考核。通过兼职教师的教学，在学生与社会生产实践之间架设了一座沟通的桥梁，体现了高职教学的特点和要求，整体教学效果好，受到了学生的普遍欢迎。

按照《纲要》的要求，围绕学院“十二五”规划和重点专业建设，以“双师素质”教师团队建设为重点，本着“着力培养、适量引进、重视兼职、关注结构”的原则，制定规划、采取措施，使教师队伍在结构和质量上达到最佳配置。完善教师定期到企业实践制度，制定激励政策，近三年内使专业教师中具备“双师素质”的教师比例达到95%以上；引进和聘用企业中“两个一批”为兼职教师，已逐渐形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制；逐年扩大了兼职教师承担校内课程的比例，兼职教师承担的专业课程学时比例达到了国家骨干校建设的要求。

三、建立学校教师与企业技能人才优势互补，岗位流动的机制。

学校要求所开设的专业及教师要走出学校、走进企业，走进车间；同时把企业的老总、管理人员、工程技术人员及其他高技能人才请进校园，请进课堂。通过这种方式，让企业和学校一同开发人才培养方案，一同确定教学内容，真正做到学校的人才培养目标、教学内容、师资队伍、设施设备与企业的“无缝对接”。在聘用教师的环节上要实行持证上岗制，只有“双师素质”资格的教师方能承担技能人才培养及专业课程的教学。要确保专业课教师每年暑寒假的时间到企业或生产服务一线进行实践，了解最新的技术信息，提高实际操作技能。引进社会上高素质、高水平的有教师潜能的技术人员，加入专职专任教师队伍。同时从企事业单位具有中级以上专业技术职务和有特殊技能的人员中选聘兼职教师。加强对兼职教师的教育理论和教学法培训，提高他们的教育教学水平，将教师接受培训和到企业实践的有关情况记入教师业务档案，作为对各系教学评估的重要依据。制定“双师型”教师的奖励政策，使“双师型”教师在评选先进、晋升职称、晋级工作、课时酬金、学习进修等方面享有相对优厚的待遇，加大资金投入，吸引优秀

人才投身到职业教育中，整合学校专业教师和实习基地的技师、高级技师、艺术大师、工程师等人员的力量，形成了专兼结合、优势互补的"双师型"师资队伍。

四、共建校企合作的产学研基地，为教师队伍建设提供平台。

近年来学院新增3个集“专业教学、职业培训、技能鉴定、技术服务”四位一体校内生产性实训基地，形成前校后厂、校企合一，产学研一体化的办学特色。利用实习基地的先进设备和技术条件，将工学结合融合在生产现场的环境之中，把生产的现场作为教学的课堂，在现场讲解实际操作和解决疑难问题，由企业提供工艺标准、技术人员、工作量具和原材料，由教师指导学生直接生产操作，做到真正意义上的工学结合。这样既完成了实习基地生产经营的任务，增加了企业经济收入，又提高了教师和学生的实际动手操作能力，增长了职业才干，收到了一举两得的效果。通过发挥“后厂”的优势，取得了产学研的丰硕果实。校内生产性实训基地不仅承担学生的实习实训教学任务，还可面向社会开展各种培训。借助“前校”的优势，得到了人力资源和财力物力的支持，提高了生产经营技术开发的水平

学院还新增35个校外实训基地，利用企业的资源，使教师队伍实践能力建设有所依托，校外实训基地成为提高教师实践能力的重要场所。在校外实训基地，校企共同安排实践教学计划，特别是由企业安排其工程技术人员充任实践教学指导教师，与学校教师共同完成学生由专业技能的培养到就业岗位的过渡，努力缩短课堂与岗位、学校与社会的距离，更好地达到定向培养目标。

五、建立适应校企合作机制的学校教师队伍管理体制。

随着校企合作体制的建立，企业参与教学活动，原有的校内制度越来越不适应高职院校改革发展的要求，尤其是国家骨干高职院校建设的要求。几年来，学院不断深化人事制度改革，建立充满活力的用人机制和形式多样、自主灵活的分配激励机制，更好地促进内涵建设，具体如下：

采取竞争聘任、选举聘任、招考聘任等多种聘任方式，出台《吉林交通职业技术学院“教学名师”和“教学示范教师”评选办法》、《专业带头人评选办法》、《主讲教师聘任办法》、《兼职教师聘任与管理暂行办法》、《新教师准入聘任制度》、等。对客座教授、兼职教授可采取各种长期和短期的聘任制度，促进教师结构的多元化。

根据按劳分配，效率优先，兼顾公平的原则，实行“按岗定酬，岗变薪变，薪随岗变”。强化管理，严格考核，教职员工津贴分配根据岗位和业绩发放，体现效益优先，

向一线教师倾斜，鼓励教师去企业服务，制定《专兼职教师工作绩效考核评价管理办法》、《专兼职教师薪酬管理制度》、《教师为企业提供技术咨询与服务的奖励规定》等制度；《专兼职教师职称评定管理办法》将具有实践指导能力作为教师职务聘任、职称评审、绩效考核重要条件之一。通过“双师、双薪、双岗”加强企业人员与学院指导教师的岗位互换，通过岗位互换，校企共同开发项目，提升教师队伍整体实际项目开发能力。

通过有效的互惠机制，学校主动服务行业产业，以教学、培训、技术开发等合作项目为依托，建立校企共生发展的利益分享机制，即通过订单培养为企业提供人力资源保障，通过技术服务为企业提供智力支持，并将合作企业的生产、设备和标准直接引入教学过程，在以项目为纽带的校企合作过程中，加强校内专业教师和企业兼职教师的双向交流。一是在“订单式”培养实施过程中，校内专业教师和企业技术人员共同参与人才培养计划的制定，共同建设专业实训室，共同组织教学。同时，教学过程围绕企业的具体项目组织实施，并通过“教、学、做合一”的方式，培养学生的专业技能；二是在与合作企业联合进行产品开发的过程中，校内专业教师与企业技术人员共同策划、共同设计、共同制造，同时将开发的产品及项目作为专业教学的典型案例。产品开发的过程是既是校企双方交流的工程，产品开发后企业的参与人员也能成为学校的兼职教师。通过项目开发合作，进一步加强了专业服务产业的基础，也为兼职教师提供了稳定的来源，同时提高了兼职教师队伍的针对性和稳定性。

六、提高兼职教师管理水平，建立兼职教师资源库。

高职院校对兼职教师教学质量的考核、管理相对来说比较困难。我院为了保证教学质量，制定科学严谨、便于操作的管理制度，加强对兼职教师教学工作的管理，每学期末要召开有专任教师、学生代表参加的兼职教师考评会，对兼职教师的教学工作进行考核、评价。制定《兼职教师工作条例》，对兼职教师的考核与奖励作了明文规定，学校为每位兼职教师设立“兼职教师考绩档案”，记载任职起止时间、工作内容、工作效果。对在教学中表现突出、教学效果好的兼职教师，学校将给予一定的荣誉和物质奖励。通过加强管理，强化考核与奖励，调动广大兼职教师的积极性，从而提高了兼职教师的教学质量。学院还制订了《优秀人才引入计划》，在引进人才时，优先选拔具有企业实践经验的人员补充教师队伍，采取超常规措施，以优厚的待遇、良好的工作环境和人文环境吸引和稳定优秀人才。

打造强有力的师资队伍 构筑职业教育人才高地

江苏省交通技师学院

学校之间的竞争归根到底是人才的竞争。教师作为教学环节的主导者，教师队伍强弱直接影响着教学环节的成败，成为决定办学水平的重要因素。强校必先强师，我们必须以强化师资队伍建设为着力点，努力提高职业院校的核心竞争力，才能保证职业院校在我国教育事业发展大潮中站得更稳，走的更远。

一、职业教育形势分析

随着国家经济转型发展和产业结构调整对中高级技术人才的需求不断加大，职业教育获得了良好的发展机遇，也越来越受到国家和社会的重视。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》和党的十八大报告都提到要将职业教育放到重要位置上来，大力发展职业教育。职业教育已经成为现代教育事业中不可或缺的重要组成部分。近年来，国家采取了有力措施加大对职业教育的投入，以改善职业学校办学条件，职业教育获得了快速发展。但随着我国职业学校规模不断扩大，设施设备投入不断增加，办学条件不断改善，制约职业教育质量提高的因素也越来越聚焦到师资力量上来。目前，我国职业院校在师资队伍建设上都面临着一定的困难和压力，如何发展壮大师资队伍、怎样更好地提升师资队伍质量，成为职业院校实现可持续发展必须重点解决的问题。

二、师资队伍现状

2003年“两个率先”提出之后，江苏省大力推进现代化建设进程，努力构建现代综合交通运输体系，这对交通领域内的技能人才形成巨大的需求，学院紧紧抓住发展机遇，始终把人才资源作为第一办学资源，大力实施人才强校战略，把师资队伍建设作为提高人才培养质量的根本保证，牢牢抓住吸引、培养和用好人才三个环节，着重打造双师型教师队伍，建立健全人才工作的体制和机制，逐步构建了一支素质优良、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质人才队伍，为学院各项事业发展提供了强有力的人才支撑和智力支持。学院现有教师223人，其中有94名教师拥有研究生学历或硕士学位，拥有中级以上职称的教师占55%（正高7人、副高7人、中级64人），拥有高级工以上技能等级的教师比例达48%，在专业教师中，双师型教师比例高达82%；教师队伍中现有5名省级教学名师，3名全国交通职业教育专业带头人和7名省级专业带头人，有1人入

选“333 高层次人才培养工程”培养对象，1 人入选江苏交通“100 人才工程”。

三、师资队伍建设主要举措与成效

（一）广纳贤才，把好人才引进关。

人才引进是扩充现有教师队伍，提高教师队伍质量的有效途径，学院历来重视人才引进工作。一是加强组织领导。成立人才引进工作领导小组，加强对人才引进工作的统一领导，同时在各系成立专业人才引进工作组，结合自身教学需求，充分发挥系部用人自主权，更加有针对性地选拔引进各类人才。二是强化制度建设。学院制定了《江苏省交通技师学院人才引进实施办法》，明确了学院人才引进的工作思路及具体工作措施，进一步健全和完善了人才引进工作机制。三是加大对外宣传力度。积极对外展示学院特色及取得的重大成就，保持学院在行业企业和社会中拥有一定的知名度，加强了应聘者对学院的了解和认同，同时积极做好招聘宣传，扩大宣传覆盖面，吸引了大量人才前来应聘，保证了招聘工作取得理想效果。四是提高进人标准，注重应聘者的教育背景和工作经历，严格人才引进程序，保证了人才引进质量，2009-2012 年，学院共引进专业教师 102 人，其中 75 人具有研究生以上学历，8 人具有中级以上职称，3 人具有海外留学经历，学院人才队伍不断扩充，质量进一步提高。五是开拓国际视野，为更好地服务江苏现代综合交通运输体系建设和区域经济发展，根据我国航空工业发展和对人才的需求，学院结合自身实际于 2010 年成立了航空工程系。我们经江苏省外专局批复，成功引进了 1 名加拿大籍专家来协助推动航空专业发展，开辟了师资队伍建设的国际化路线，进一步增强师资力量。六是我们制定了《教职工退休、延迟退休暂行补充规定》和《返聘人员管理暂行办法》，对专业技术较强的老教师予以延退或者返聘，鼓励他们发挥余热，以保持学院师资队伍的力量，更好地推进教育教学工作。

（二）强化师资培训，全方位培养人才。

学院坚持以强化师资培训作为提高师资队伍质量的重要途径，采取有效措施，不断加大师资队伍培训力度。

1. 重视岗前培训和继续教育，推动教师在学习中不断进步

一是抓好岗前培训。每年我们都积极组织新教师参与人社局举办的新教师岗前培训，从教育教学、学生管理和行政管理等方面进行综合培训，帮助新教师尽快转变角色，更好更快地投入工作岗位。二是深化继续教育。我们坚持将继续教育作为教师实现自我提升的根本方式，一方面在校内积极开展继续教育培训，另一方面认真选派教师参与校外的各类继续教育培训，近三年累计组织教师近 450 人次参与市级以上的各类师资培训，

更新了教师队伍的职教观念，提高了教师队伍的职教能力。

2. 以示范校建设为抓手，启动教师能力提升工程。

学院于2012年6月正式通过国家批复工作，成功进入国家中等职业教育改革发展示范校两年建设期。我们以此为契机，联合江苏大学启动了“江苏省交通技师学院教师能力提升工程”，主要包括五期工程：一是对全体教师的系统性通识培训工程，二是对青年教师的教学能力提升培养工程，三是对骨干教师、专业带头人的综合能力提升工程，四是对专业教师技能及实践能力的提升培养工程，五是外聘兼职教师的教学能力提升培养工程，从教师职教观念、职教能力、科研素养、师德教育和教师团队建设等多个方面开展教师培训，努力提高教师的综合素质，首期工程已顺利完成，有154名教师参与培训，取得理想效果。为期一年的第二期教师能力提升工程定于2013年3月20日启动，组织学院近五年引进的35周岁以下青年教师全员参与培训，第三、四、五期工程也正在有序准备，即将启动。开展教师能力提升工程为提升教师的教育理论素养、人文素养和教育教学能力，促进教师队伍全面发展打造一个有力平台。

3. 加强双师型队伍建设，打造“既拿教鞭，又拿扳手”的教师团队

职业教育中走出的人才既要有高超的技术水平，又要有丰富的理论知识才能适应行业企业的要求，因此打造一支优良的双师型队伍成为职业院校师资队伍建设的重点。针对学院教师理论知识较硬，实践技能偏软的问题，我们采用“深入企业，角色互换”的形式来加强双师型队伍建设。一是选派教师深入行业企业进行实践锻炼，2009-2012累计有200多人次教师深入企业实践，通过实践锻炼，教师对企业生产流程和行业企业用人需求有了更准确的把握，教师指导学生技能学习的能力也有了一定程度的提高。二是变“企业能手”为“课堂教员”，我们聘请近40名行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，将企业的观念和一流的技术带到课堂上来，教授到学生当中去，进一步提高了学院人才培养的实用性。

4. 坚持以赛促建，积极组织教师参与技能竞赛

学院坚持“以赛促建，以赛促教”的方针，认真选拔组织教师参与首届全国交通运输行业“厦工杯”、全国交通教育系统师生技能竞赛等各大技能竞赛活动，近四年，学院教师在竞赛中共斩获13个集体奖项，36个人奖项。以技能大赛为抓手，通过演练切实提高了教师的技能水平，为提高教育教学质量起到了有力的推动作用。

5. 坚持走国际路线，抓好境外培训。

国外的职业教育发展地更为成熟完备，对于我们有极强的借鉴性，我们鼓励和支持

学院教师走出国门，开阔眼界，学习吸收国外的职业教育先进经验。近两年，我们有针对性地选派 20 余名教师分赴欧洲、美加等国家考察学习和培训，其中有 3 名教师完成美国南西雅图社区学院大飞机项目培训、4 名教师完成加拿大北极光学院风能项目和通用航空项目培训，有 1 名教师随省人社厅组团赴新加坡，完成南洋理工大学电子工程培训学习。他们将国外先进的理念、教学方式及技术知识与我们的实际情况相融合，创新教育思路，取得了较好的教学效果。

（三）优化调整，建立结构合理的教师队伍。

根据学院实际需求，构建合理的教师队伍结构，才能最大程度地发挥师资队伍的作用。我们主要从以下三个方面优化教师队伍结构：一是优化专业结构，我们按照各专业发展的情况和实际需求，科学地为每个专业配备相应的专业教师。二是优化学历（位）结构，我们一方面在招聘时优先录用高学历、学位者，另一方面制定了《教职工学历（学位）进修暂行规定（试行）》，积极鼓励现有教师提升学历，落实好与长安大学、南京航空航天大学联办的工程硕士班，已有 24 名教师顺利考取工程硕士，有 17 名教师报名第二期工程硕士班，现师资队伍中拥有研究生学历或硕士学位的教师比例高达 42%，教师队伍的学历层次不断提高。三是优化职称结构，学院成立专业技术（能）职称申报评审（推荐）工作委员会和领导小组，加强了对职称申报工作的领导，进一步严格规范职称评审（推荐）条件和程序，加大校内资格审查力度，切实提高了职称推荐评审工作质量。现在学院高、中、初级职称比例结构为 22:33:45，教师队伍的职称结构层次进一步优化。

（四）建立健全工作机制，提升教师教研科研水平和对外服务能力。

学院建立健全相应的工作机制，鼓励教师参与教育科研活动，积极对外开展技术服务。一是学院成立了教育教学研究专项经费，制定了《教科研工作管理办法》、《教科研奖励办法》，编制了《院级教研课题指南》，进一步完善和细化教科研管理和奖励方法，推动学院教研科研活动深入开展。学院在校内积极组织教师开展课件评比和说课比赛等多种教学竞赛，同时大力推荐教师参加校外的各类教研活动，自 2009 年以来，教师累计公开发表论文 146 篇，有 70 篇论文、32 个课件、3 篇教材在市级以上教研活动中获奖，有 19 项课题通过省部级课题评审立项。二是不断深化产教结合，制定了《创收经费管理方案》，明确了各单位、部门和教师开展技术服务的分配办法，有效调动和激发全院教师开展技术服务的积极性，同时我们不断深化与行业企业合作，扩大对外服务面向，组织教师积极对外开展技能培训、生产加工等对外服务业务，在创收经济效益的同

时，培养锻炼了教师的实践能力，有力地推动消费型教学向生产经营性消费的转变。

今后，江苏省交通技师学院师资队伍建设要坚持以满足学院改革发展需求为导向，以建设国家中等职业教育改革发展示范校为契机，加快高水平人才队伍建设，制订和落实有利于青年教师成长、加速师资队伍建设步伐的方针政策，以科学发展观为理论武器，做到以人为本、实现可持续发展，为学院实现新发展，取得新成就，全力打造一支一流的师资队伍。

围绕交通高职办学特色 建设优秀专业教师队伍

江西交通职业技术学院

近年来，随着大量的新材料、新工艺、新技术广泛应用于公路、桥梁、港口、航道等交通建设领域，迫切需要一大批适应交通运输行业企业专业岗位发展要求的，具有一定专业理论基础和较强实践动手能力的高技能高素质人才。因此作为交通运输类高职院校，培养一支熟悉本行业企业最新技术动态，教学水平高、职业技能强的优秀专业教师队伍成为摆在我们面前的一项重要课题。而目前高职院校普遍存在的问题是专业师资在数量、素质与结构上有待完善，专业教师的工程实践能力和服务产业发展能力有待提高，在高职院校中处于专业领域前沿、具有行业影响力的教师还相对较少，满足不了当前职场化教学对专业教师数量和质量的总体要求。

为此，我院近年来结合省级、交通运输部示范院校建设和国家骨干院校建设，在青年教师培养、教师职业能力提升等方面采取了一些措施，也取得了一定的成效。

一、制定一个标准，实施四项制度，促进青年教师成长。

根据学院的发展规划和人才市场的变化，近年来，我院不断健全完善人才引进办法，严格教师准入资格。将具有研究生以上学历和企业两年以上企业实践经历作为学院新进教师的一个基本准入条件。按照此标准学院近三年择优选拔了 37 名路桥、汽车、物流等专业教师，有效地充实了相关专业的师资队伍。

同时，实施了四项制度，以促进青年教师的成长。一是**实施了青年教师顶岗锻炼制度**。学院对于不具备行业企业工作经历的青年教师，暂时不让其担任教学岗位工作，而是安排到相关产教实体、“校中厂”、校外实习实训基地等双师素质培养基地顶岗实践 1-2 年，合格者回校担任教学岗位工作。二是**实施了新老教师“1 对 1”结对指导制度**。学院为每个青年教师配 1 名思想作风好、教学水平高、教学经验丰富、治学严谨的老教师任指导教师，一对一进行指导，为青年教师传授教学、教改经验；发挥老教师的“传、帮、带”作用，使青年教师在较短的时间内，教学水平和教改实践能力能得到较大提高。三是**实施了“助教制”**。学院选派部分青年教师担任兼职教师的教学助教，共同完成该门专业课的教学任务。在完成教学任务的同时，通过学习和交流，提高青年教师开展实践教学的水平，提升青年教师动手能力，养成青年教师良好职业习惯。四是**实施了青年**

教师能力达标测试制度。参照国家和企业相关专业、工种的政策规定和技术标准，制订《青年教师能力达标规定》，组织学院教授、企业专家针对教学业务能力和职业技能能力对青年教师进行达标考核。对考核达标的青年教师颁发证书，并将教师达标情况记入教师业务档案；对于未达标的青年教师，学院将缓聘其中级以上职称。

同时，学院建立奖惩机制，鼓励优秀人才脱颖而出。通过对表现突出的青年教师及时给予关注和奖励，使其产生成就感和归属感。近两年，学院先后着手培养青年教师 70 余名，其教育教学水平、实践动手能力得到有效提升，他们正逐步成为学院事业发展的骨干力量。

二、交通工程搬进校，车间建在教学楼，构建校园职场环境。

职业院校教师实践教学水平是培养高素质人才最重要的保证，也是高职教育能否办出特色的关键所在。而教师实践教学水平的高低与校内实践教学条件的优劣是密不可分的。为此，学院结合专业特点，将校园形态与实训基地建设相融合，使校园成为职场，为学院教师不断提升实践教学水平创设良好便利的外部条件。

一是“**交通工程搬进校园**”。为有效解决交通工程建筑物类型各异、地点分散、施工过程不可再现等难题，学院在校内建立了提炼出公路工程中典型构造物与常见缺陷的“路桥园综合实训基地”，打造了一个理实结合、全真的立体教学资源库，使专业教师在校内即可开展桥梁、隧道等方面的实训教学，加强了学生职业能力的培养，也促进了教师自身专业水平的提升。二是“**车间建在教学楼**”。学院与企业进行全方位、深层次的校企合作，先后与洪都集团、江西贝尔等企业共同建设了“交院佳时特数控生产基地”、“南昌贝通科技发展有限公司”，将生产车间引进校园。实现了实训基地设备与企业完全一致，实训过程与生产过程完全一致。三是“**订单培养引企入校**”。学院先后与丰田、现代等知名企业合作，开展订单培养。近年来，企业提供的用于订单培养的教学设备已达五百余万元。目前学院致力于开展国际化高端校企合作，在教育部与德国国际合作机构的支持和推动下，学院成为“中德职业教育合作项目——中国汽车机电技术人才培养”的入选院校，奥迪、宝马、戴姆勒、保时捷及大众五家德系车企已直接参与了学院的师资队伍建设和专业人才培养。

日前，由省政府批准在我院校园内建设的江西交通工程档案馆已全面投入使用。该馆不仅可以有效地促进交通科研开发、技术创新、项目决策，也将对学院的师资队伍建设带来极其深远的影响。其大量的创新成果、一线的核心技术、完整的施工资料都是丰富的教学资源，对教师开展案例教学、促进产学合作、提升自身水平具有极大的推动作用

用，它已然成为专业教师身边的交通建设“原始资源宝库”。江西省、教育部和交通运输部领导先后视察学院，对交通工程档案馆与学院教师队伍建设、专业人才培养的有机结合给予了充分的肯定。

三、依托产教实体，提升职业能力，教师企业多方受益。

学院紧紧抓住交通行业建设和职业教育发展的历史性机遇，充分发挥交通运输类院校的办学特色，近年来，先后创办了交通规划勘察设计院、公路工程试验检测中心、汽车技术服务中心等产学研结合的实体，目前学院每个教学系部都成立了至少一个产教实体，它们为学院专业教师职业能力提高提供了良好的实践平台。如路桥工程系教师通过交通规划勘测设计院，带领 200 多名学生开展了江西省农村公路通达调查、编制了全省村镇交通建设规划、完成了全省几十座渡改桥的设计工作；通过“江西交苑公路工程检测中心”承接了江西省交通建设中各类工程材料、大中桥梁桩基础的检测任务近 300 项，将实验室设在了山间水旁。学院作为第三方，教师工作严谨认真，公正地出具权威的检测报告，不仅受到了业主单位和施工单位的好评，而且得到了省交通运输厅领导的充分肯定。在工程实践中，学院教师的职业能力和专业素养也得到了不断提升，2011 年至今，学院教师先后获得国家知识产权局各类授权专利 34 项，其中“一种桥梁快速检测车”等两项实用新型专利成为南昌市知识产权局专利扶持基金重点基金项目。

目前学院的交通规划勘察设计院、汽车技术服务中心等实体，其生产设备和技术覆盖了江西省公路建设和汽车运用与维修各个方面。同时由于是自办产教实体，教师带着项目任务直接参与实体的生产经营，突破了一般职业院校在产学研结合中与校外企业普遍存在的诸如利益冲突、合作不能深入等瓶颈，成为最为稳固的教师产学研结合和技术研发基地。学院教师不仅职业能力得到了提升，也取得了可观的经济效益，同时，各产教实体近年来也得到了不同程度的发展。

四、寻求行业支持，优化办学环境，推进双师队伍建设。

交通运输类职业院校是与行业联系最为紧密的院校，一直以来，交通运输行业对交通职业教育的发展给予了极大的支持。学院在办学中也始终与交通血脉相连，坚持将自身发展与江西交通运输行业企业发展同行。以服务求支持，以贡献谋发展。

尤其是近年来，我省交通运输厅为支持学院示范院校建设，提升师资队伍水平，采取了一系列积极的措施。一方面出台政策，鼓励校企双向兼职。学院教师下到交通运输行业企业一线，在企业能工巧匠的指导下进行实践锻炼，不仅有效提升了教师的双师素

质，也为学院人才培养方案改革、新专业开发、教学目标调整等提供了准确的第一手资料；同时企业兼职教师为学院带来的交通行业企业技术发展动态和人才需求信息，既对学院人才培养方向有着非常重要的指导意义，也使学院双师结构得到了不断完善。另一方面是鼓励学院教师积极申报应用型课题，在为交通运输行业科技创新服务的同时，提升自身的综合素质。近几年，学院教师承担了《汽车自动性能检测方法的比较与评价研究》、《保税物流中心场站信息管理系统应用研究》等课题的研究，主持完成了《江西公路水路交通运输“十二五”教育与培训发展规划》等项目，许多研究课题应用在了江西交通综合运输体系的建设中，取得了良好的成效。学院应用研究课题一直得到了江西省交通运输厅的大力支持，每年均给予相当大的应用研究经费支持。近三年省交通运输厅批准学院立项研究课题 21 项，资助研究课题经费总计 300 余万元，有力地促进了学院教师科研能力和技术服务能力的提升。

此外，因考虑到教师系列与工程系列职称评审分属不同的部门管理，给“双师型”教师的职称评审带来极大的困难，影响了学院“双师型”教师队伍的建设。为此，经学院申请，日前江西省交通运输厅正酝酿出台相关政策，继续拓宽学院教师同时参加高校教师和工程两个系列的技术职务评定渠道，积极鼓励教师参与生产技术活动，对在生产技术活动中做出优异成绩的教师，在评定工程师和高级工程师职称时给予特殊的政策支持。

当前我国正在构建适应经济社会发展方式转变和产业结构调整要求的现代职业教育体系，这必将给高职教育带来新的发展机遇，也将对高职学院的师资培养提出更高的要求。因此，我们应当围绕交通高职的办学特色，与行业深度融合，不断推进师资队伍建设，培养出深受社会和行业欢迎的高技能人才，办出让人民更加满意的交通高等职业教育。

校企合作共建师资队伍 推动学院又好又快发展

南京交通职业技术学院

高等职业教育承担着培养高素质技能型专门人才的重要任务。建立一支与之相适应的既有扎实理论知识，又有较强实践技能的“双师型”师资队伍，是实现高职院校人才培养目标的重要保障。近年来，在上级主管部门的正确领导和大力支持下，学院坚持“质量立院、特色兴院、人才强院、科研促院”发展战略，把加强师资队伍建设作为充实内涵的重要内容，创新“三加强、三结合、分层次”的师资队伍培养机制，三加强即：加强师德师风建设、加强教学能力建设、加强实践能力建设；三结合即：培养和引进相结合、学校和企业相结合、专任和兼职相结合；分层次即：构建从“普通教师”、“骨干教师”、“专业带头人”到“教学名师”的教师队伍层级培养机制。依托行业优势，积极构建校企合作共建师资队伍模式，切实有效地推进“双师型”教师团队建设，走出一条具有行业特色的人才队伍建设之路，为推动学院又好又快发展提供有力的人才支撑和智力支持。

学院现有专任教师398人，其中教授、副教授等高级职称149人，博士、硕士240人。有省厅级教学名师6人，省“六大人才高峰”培养对象1人，省高校“青蓝工程”中青年培养对象13名，交通部高职教育专业带头人3名，入选江苏交通“100人才工程”5名，交通运输部“吴福-振华优秀教师”2名。汽车运用技术教学团队为省级优秀教学团队。学院建立了稳定的兼职教师队伍，师资队伍结构合理。

我们的主要做法是：

一、探索构建校企合作共建师资队伍模式

学院充分挖掘校企资源，发挥双方资源互补优势，构建起校企间合作利用双方资源、合作培养人才队伍、合作发展人力资源的师资培育模式。

（一）合作利用双方资源，加强校企人才合作培育基地建设。

近年来，学院紧紧抓住学校双师型师资队伍建设要求和企业岗位培训需求的双重需要，加快南京交通职业技术学院校外师资队伍实践基地和校内企业人员岗位培训基地建设力度。目前有152家企业成为学院工学结合实习基地，其中有20多家企业为学院提供价值2500多万元的现代化教学设备，16家企业在学院设立11个“冠名订单班”。同

时，有 10 余家企业把学院确立为企业人员岗位培训基地。

（二）合作培养人才队伍，提高校企人才队伍建设水平。

校企合作培育人才队伍，顾名思义，就是一方面通过校内教师到企业进行岗位轮训，大幅提高教师的专业技能和实践技能，同时通过深入交流，研究分析企业岗位人员的培训需求，及时反馈给学院，进一步提高学院人才培养的适应性和针对性。另一方面，学院在为合作企业保质保量输送高素质技能型人才的同时，鼓励和安排教师帮助企业解决生产中的难题。目前，一汽丰田汽车公司、东风标致公司、美国 PPG 公司、美国 BOSCH 公司等校外师资队伍实践基地，先后接纳学院专业教师在近 20 个技术岗位开展全方位轮训 50 余人次。

（三）合作发展人力资源，搭建校企人才资源共享机制。

近年来，学院先后出台了《南京交通职业技术学院高层次人才引进的若干规定》、《南京交通职业技术学院兼职教授、客座教授管理暂行办法》、《南京交通职业技术学院校外教学质量督导员聘任暂行办法》等文件，学院在“十二五”发展规划中明确提出师资队伍建设的百分之七目标，即具有正高职称和博士学位的教师比例分别达到 7% 以上，学院高层次人才引进文件中明确提出引进“三高人才”即高技能、高职称、高学位人才，吸引和培养“技术大师”和专业领军人才。从校门到校门的毕业生，学院基本上不予考虑，侧重于全日制本科毕业后，有八年以上企业实践经验且有高级职称的专业带头人，或研究生毕业、具有三年以上企业实践经验的高技能人才，优先录用应用型博士研究生，近三年，我们引进这类人才 41 名。同时，学院实施校企合作“人员互聘、职务互兼”专业教学团队建设计划，在专业建设中要求所有重点专业必须有校企双专业带头人，如路桥与港航工程学院道路桥梁工程技术专业的两个专业带头人一个是交通系统教学名师、学院专业带头人，一个是交通行业具有一定影响的企业技术管理专家，根据专业建设要求和专业带头人的优势，补充学院单一专业带头人在专业建设上的不足。以“工学结合、资源共享、深度融合、校企双赢”为原则，推荐、选派优秀骨干教师参与江苏交通重点建设项目，如我院选派 2 名优秀青年教师参与江苏临海高等级公路建设项目，选派人员经对方确认后，校企双方对等互聘为实质性的兼职，做到有职务、有职责、有权限、有具体的工作任务。

二、优化人才政策制度环境，推动高水平师资队伍建设

（一）加快专业带头人培养力度，培育一批专业建设的“领军人”。

近几年，学院高起点、严要求、大投入培养和引进专业带头人（负责人）。学院制

订了《南京交通职业技术学院专业（教学）带头人选拔、管理、考核办法（试行）》和《南京交通职业技术学院专业（教学）团队选拔办法（试行）》，明确专业带头人（负责人）和专业（教学）团队的选拔条件和目标责任，实行岗位聘任制度，明确提出重点专业团队校企双带头人制度。通过发挥校企合作培育体系的作用，形成了一批在行业、企业中具有较大影响的专业带头人。目前，学院有省“六大人才高峰”培养对象1名，省级及交通部专业带头人6名，江苏省高校“青蓝工程”中青年学术带头人3名，江苏交通“100人才工程”人选5名以及建设了一支由41人组成的、动态的校级专业带头人（负责人）队伍。

（二）加大教学名师奖扶持力度，培育一批引领示范的“教学模范”。

学院制定了《南京交通职业技术学院教学名师评选及管理办法》以及学院在《南京交通职业技术学院教学成果奖励暂行办法》中规定对获得国家、省、市厅级教学名师分别给予经费支持，并在每年度的教学基本建设项目、科研计划项目申报过程中给予教学名师政策扶持。目前，学院有江苏省高等学校教学名师1名，江苏省交通系统教学名师5名，院级教学名师11名。

（三）加强骨干教师培养力度，培育一支创新发展的“生力军”。

学院建立健全“进、送、带”等双师型骨干教师培养制度，制订了《南京交通职业技术学院骨干教师选拔、管理、考核办法（试行）》、《南京交通职业技术学院关于暑期“百名教师下企业实践工程”的实施意见》等多个给予骨干教师政策支持的文件制度，着力培育一支在专业（教学）团队中起到骨干作用的“生力军”，塑造一个在行业企业中有一定美誉度的“双师型”骨干教师集体。2009年起，学院投入专门人力物力，实施了“百名教师下企业”活动，组织了358名中青年教师，分92个项目组，下到105家企业进行顶岗实践和开展技术服务。修订学院教职工继续教育相关规定，教职工在职攻读博士学位给予减免教学工作量并给予奖励，加大培养力度，提高学历学位层次和学术水平。目前，学院有江苏省交通技术能手1名（全省交通院校唯一获此殊荣的教师），江苏省高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师10名，院级青年骨干教师69名，博士研究生（含在读）17名，一批优秀青年骨干教师正在加快培养。

三、改善师资队伍结构，打造交通职业教育团队

（一）依托交通运输职业教育集团，打造专兼师资队伍。

近年来，学院坚持校企“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”的办学思想，围绕建设江苏交通运输职业教育人才高地的目标，于2010年牵头组建江苏交通运输职

业教育集团。职教集团以江苏省教育行政部门和交通运输行业管理部门为主管、交通职业院校及相关院校和企业、行业协会为主体的实施职业教育与培训的具有联合性、互利性、非营利性的机构。以服务为宗旨，以专业为纽带，以教学、培训、科研和社会服务为主要内容，共同培养交通运输行业人才。通过充分有效的校校合作、校行合作、校研合作、校企合作，在人才培养与培训、人力资源开发、产学研用结合、对外交流与合作等方面，展开实质性的探索与融合，带动集团各院校、科研单位、企业共同发展。

通过打造江苏交通运输职业教育集团这一交通教育专兼师资团队建设平台，推动了学院校外兼职教师人才库资源的建设，全省交通运输企业内一大批具有多年企业工作经历的工程技术人才、技术骨干、能工巧匠成为专业教学团队内稳定的师资，使师资结构得到较大改善，人才培养质量显著提高。目前，学院聘任企业教师数占专业与实践指导教师总数比例达到 35%，56 名企业人力资源管理专家和技术专家成为学院校外教学质量督导员。

（二）培植重点专业优秀教学团队，打造专业教学团队。

学院通过产学研合作、国内外培训、进修、引进等多种措施，以校企合作为重点，全力打造双师结构专业教学团队，建成一支由专业带头人、行业企业技术专家能手、中青年骨干教师以及能工巧匠组成的具有较高职业道德、技术水平、实践服务能力的高水平专业教学团队。目前，学院有省级优秀教学团队 1 个，院级优秀教学团队 14 个。学院两次荣获“江苏省职业院校技能大赛先进单位”称号，2012 年成功组建教育部“中德职业教育汽车机电合作项目”实验班，专业教学团队领衔指导的学生实践创新团队硕果累累，在第一届江苏技能状元大赛中，学院学生以第一名和第二名的优异成绩获得学生组一等奖和二等奖，学院被江苏省人民政府授予“高技能人才摇篮奖”称号；全国职业院校技能大赛汽车维修与故障排除比赛中，学院代表队荣获团体一等奖；在首届全国高职高专院校“一汽丰田杯”汽车维修技能大赛中获团体二等奖、个人全能和单项奖 4 项；首届全国交通院校工程测量竞赛获团体二等奖，第二届江苏省高校测绘技能大赛获团队一等奖；全国 GE 智能平台大学生自动化控制设计大赛中一举夺得大赛最高奖项——智能团队大奖等。

打造七大人才工程 建设一流师资队伍

南通航运职业技术学院

近几年来，南通航院以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，紧紧围绕国家骨干高职院校建设总体目标，以培养高层次、双师素质人才为重点，优化师资队伍结构，提高整体素质，努力打造了一支适应示范性院校建设与发展需要的、相对稳定、结构合理、师德高尚、教育教学水平高、科研力量强、实践动手技艺精湛的专兼职师资队伍，为把学院建成“高水平、有特色、多科性”的高等职业技术学院提供了坚实的人才支撑。

目前，学院内的469名专任教师中，高级职称教师为188人，占专任教师总数的40%；具有硕士及以上学位的教师251人，占专任教师总数的53.5%；专业教师中双师素质教师比例达91%；同时，学院建立了一支高素质的兼职教师队伍，兼职教师中高级职称比例达42.8%。近年来，学院共培养出全国金锚奖获得者1名，全国交通高职教育专业带头人5名、江苏省高等学校教学名师3名，江苏省“333高层次人才培养工程”中青年科学技术带头人3名，江苏省高等学校中青年学科带头人3名，江苏省交通运输系统“100人才工程”人选8名，江苏省交通运输系统教学名师6人，南通市专业技术拔尖人才5名，南通市“226高层次人才培养工程”首批中青年创新创业领军人才1名、南通市“226高层次人才培养工程”首批科学技术带头人8名。航海技术专业教学团队、航海英语课程群教学团队先后被评为省高校优秀教学团队。

学院坚持以人为本，人才强校，着力打造师资队伍建设“七大工程”，教师队伍的整体实力在江苏省高等职业院校中处于较高水平，学院获得“江苏省师资队伍建设先进高校”“江苏省交通运输厅人才工作先进集体”荣誉称号。

一、实施“师德铸成”工程

通过师德大讨论、“师德讲座”等一系列的活动，进一步明确了新时期师德规范的新要求、新内涵，提高了广大教师遵守师德规范的自觉性和责任感。出台了《南通航院师德师风考核办法》、《南通航院惩处学术不端行为的若干意见》等规章制度对教师师德要求作出了明确规定，对出现有违师德的重大事件实行一票否决制，促进了教职员工诚信治教、以德育人。

通过组织师生开展“我心中的好教师”“我心中的好班主任（辅导员）”大讨论，形

成《南通航院教师行为规范》要求教师做到“三讲三不”。即敬业爱岗讲奉献，教书育人讲爱生，团结创新讲协作；“三不许”即不得损害学生和学校的合法权益，不得从事影响教育工作的兼职，不得占有他人劳动和学术成果。并将教师的道德行为纳入年度考核的内容，并与岗位津贴挂钩。

同时，学院还树立为人师表的先进典型，引导全体教师学先进、塑形象。大力宣传在教书育人中做出突出贡献的先进集体和先进个人，大力表彰在教育、教学、服务岗位中作出贡献的好教师，在全院形成崇尚先进、学习先进的良好氛围。结合创先争优活动，学校评选出了10位大学生最喜爱的教师，5位大学生最喜爱的辅导员，5位大学生最喜爱的管理服务人员。

二、实施“素质提升”工程

学院设立了教师培养基金，专项用于中高层次人才的培养与奖励。鼓励教师攻读博士、硕士学位，不断改善教师队伍的学历（学位）结构；鼓励、支持教师到国内外高校担任访问学者和参加进修培训；支持、帮助教师参与科学研究、技术开发和技术服务，激励教师不断提升专业技术水平、晋升高一级专业技术职务。其中，对攻读博士学位的人员，学院在其脱产学习期间给予生活补贴；在其取得博士学位且按期回校工作后报销培养费，并连续发放3年的博士津贴。对在学院取得高校系列正高级专业技术职务任职资格并被聘任的人员，连续发放5年的特岗津贴。近两年，为教师参加各类业务培训、专业实践等而支付的培训费近1000万元，选送100多人次优秀青年骨干教师赴德国、加拿大、澳大利亚等职业教育先进国家进修学习。通过近几年的努力，学院具有硕士研究生以上学历（学位）的教师已达251人，占专任教师的53.5%。

学院以青蓝工程为依托，建立青年教师导师制度，对青年教师配备教学科研工作经验丰富的教师为导师，进行为期一年的培养。通过帮带工程、跟踪考核，着力培养青年教师的教学水平和业务能力，让青年教师及早站稳讲台。

此外，学院建立了院系二级教学督导制度，定期开展教师讲课评比活动、优秀教案展评活动，组织教师进行学术交流，组织教师参加学术论坛。

这些措施形成了以提高人才培养质量为终极目标的教师素质提升机制，使广大教师既能较好地运用已具备的知识、技能，有效地进行教学、科研工作，又能不断地获得新知识和调整自己的知识结构，使自己的知识结构处于最佳状态，以适应高职高专教学和科研发展的需要。

三、实施“校企共建”工程

学院完善《关于进一步加强双师型教师队伍建设的暂行办法》、《关于教师参加企事业单位专业实践的暂行规定》等规章制度，通过校企合作，共同培养“双师素质”人才。

一方面，学院各系根据自己的具体情况，制定好教师定期到相关企事业挂职实践的计划，尤其是新进校的教师，在三年以内，都要安排不少于6个月（累计时间）的实验室、实训中心工作与半年左右（累计时间）的企业生产实践。教师利用在企业实践机会学习最新操作技术和管理经验，了解自己所教专业目前的生产、技术、工艺、设备现状与发展趋势，获取相关的专业资格证书。目前，学院已有近50位专业人才受聘40余企业担任技术顾问。学院还在思想上和制度上努力给“双师型”教师创造宽松和谐的生活与工作环境，如：高素质的“双师型”教师可以“低职高聘”，享受高一级职称的工资待遇，使得各级各类专业人才都能做到人尽其才，才尽其能。

另一方面，通过校企合作途径，学院从企业行业聘请（聘用）一批有良好工程背景、科研背景或有丰富实践经验的一线工程技术人员、能工巧匠作为学院的兼职教师；聘请（聘用）一批在交通运输行业具有影响力的专家作为专业带头人，指导专业建设、课程建设、实验实训基地建设。在聘请兼职教师的实践中，学院在教学时间安排上统筹兼顾，采取集中与分散授课相结合的方法解决兼职教师教学与工作的矛盾；在课程设置上坚持从实际出发，适当调整专业课开设的程序，旨在有效发挥兼职教师的专长；在教学过程中采取灵活多样的教学形式，不仅把教师请进来，还带着学生走出去，到生产实践第一线，加强实习实践环节，增强学生的动手能力，解决了学校缺乏实验场所的问题。

四、实施“名师引领”工程

学院根据《教学名师奖评选表彰暂行办法》，做好院级教学名师的培养、选拔和评选工作。每年组织一次院级教学名师的评选，评选出一批专业造诣深厚、为人师表、教书育人、教学业绩突出、教学水平高的优秀教师。学院制定了《专业（学科）带头人和骨干教师管理与考核暂行办法》，每两年组织一次骨干教师的评选，明确专业带头人目标责任，实行岗位聘任制度；实行政策倾斜，鼓励专业带头人深入企业，了解行业、产业最新技术前沿，使教学内容、科研开发与产业需求紧密结合，积极开展横向课题研究、技术开发和技术服务。建设了教授工作室，在教授（副教授）中开展“五个一”活动（一场教改展示课、一场学术讲座、主持一个课题、发表一篇论文、组织一个兴趣小组），充分发挥其教学骨干的示范作用。

通过这些途径，不仅提高了“院级教学名师”“专业带头人”的学术水平和双师素质，更发挥了他们的引导示范作用，促进了学院专业建设、课程建设和教师队伍建设，

促进了全院教学质量的不断提高，构筑了以“院级教学名师”“专业带头人”为载体的教学名师工程。

五、实施“团队打造”工程

按照“稳定、培养、引入、聘请、提高”的建设思路，以共同承担横向课题、定岗锻炼、科技服务等为切入点，以教研室、研究所、实验室、教学基地、实训基地和工程中心等为建设单位，以课程、系列课程、专业为建设平台，整合资源，在多年的教学改革与实践中形成团队。在教学团队中，资深教师对新教师进行“传、帮、带”，教师之间经常开展教学方法交流与研讨，共同开发教学资源，提高教学水平。为促进学科交叉，还聘请了国内外学者专家参与教学团队。

改革了学院科研管理运行机制，制定《南通航运职业技术学院科技创新团队认定与管理办法》，打破条块分割、各自为战的科技队伍组织模式，打破人事流动壁垒，采取团队负责人负责制，明确管理空间与权利，并辅以科技处的目标管理，支持培育了“道德素质过硬，科技创新能力强，引领作用显著”的科技服务团队。

六、实施“文化泽校”工程

继承和弘扬南通航院精神，努力培育以校训“自勉自奋 祈通中西”和作风“深入深究”、教风“严谨严格”、学风“踏实扎实”为核心的精神文化，并赋予其时代特征，不断丰富和发展南通航院精神内涵。通过学院教师价值取向大讨论，形成广大教职工广泛认同的价值取向，使其成为全院教职工的精神支撑和内在动力。

学院顺应时代发展的要求，充分发挥教职工在校园文化建设中的主体作用，大力弘扬先进文化，确立了“融优秀传统文化、先进现代意识和鲜明专业特色为一体”的校园文化建设思路，进行“精神培育”“形象策划”“精品创建”“文化传承”“载体巩固”等文化建设，收到了“春风化雨，润物无声”的良好效果，赋予了学院教职工自强不息的精神底蕴、包容兼蓄的开阔胸襟和格物致知的治学风范。

七、实施“幸福满意”工程

学院实施“惠及全体师生的现代和谐校园建设方案”，让每一位教师“做幸福的教师、幸福地做教师，享受做教师的幸福”是学院永恒的办学追求。

学院紧紧抓住“发展依靠谁、发展为了谁”这个关键，全心全意依靠教职工办学，努力发展好、实现好、维护好师生员工的根本利益，坚持用改革的办法破解发展难题，以发展的成果巩固和谐局面。

坚持通过院长接待日、中层干部例会制、重大事件公示制等实现党务、校务公开；加大民主制度建设力度，从决策权限、决策程序、决策监督三方面建立起一套高效规范的决策运行体系，构建了科学民主决策机制；逐步建立公平、完善的教职工绩效工资分配模式，形成重实绩、重贡献，向优秀人才、关键岗位倾斜和有利于团队建设的激励机制，充分调动了教职工的积极性与创造性；学院把解决好师生员工最关心、最直接、最现实的问题作为构建和谐校园的当务之急，建设了教职工食堂、单身教工宿舍，制定了教职工大病救治方案，学院扶贫帮困工作体系更加完善。

全院教职工树立了事业意识、全局意识、合作意识、宽容意识、公正意识，营造了精神振奋，宽松和谐的人际关系环境。

多措并举，打造“德技双馨”教师队伍

青岛港湾职业技术学院

青岛港湾职业技术学院（以下简称学院）始建于1975年，由交通运输部投资兴建，现由山东省教育厅主管，青岛港（集团）有限公司主办，是一所港口航运特色鲜明的公办全日制高等职业院校。学院充分依托国际亿吨大港青岛港的独特优势，以培养“许振超式大学生”为目标，不断推进内涵建设，形成了“校港一体，深度融合”的办学特色。学院先后获得“国家技能人才培养突出贡献奖”、“山东省职业教育先进单位”等荣誉称号，2010年被确定为全国首批“交通职业教育示范院校”和“国家示范性高等职业院校建设计划”骨干高职业院校立项建设单位。

人才是强校之本，学院要培养高素质技术技能人才，要办出特色，要提高核心竞争力，关键在于提高教师队伍的整体素质和创新能力。近年来，学院充分发挥企业办学优势，统筹规划，深化改革，创新机制，以推进教师队伍建设为重点，以全面提升教师教育教学能力和专业实践能力为核心，采取引进、培养、聘用“三管齐下”的方法不断加强师资队伍的建设，打造了一支专兼结合、德技双馨的教学团队。

一、完善机制，建立教师队伍可持续发展的政策保障体系。

1. 修改完善《专任教师企业实践锻炼管理办法》。学院以校企合作理事会为平台，在企业理事单位建立教师企业实践工作站，建立校企联合培养教师机制，校企双方就实践锻炼时间、岗位责任、工作流程、锻炼目标、考核方法等进行深入研究，明确双方权责，将“双向任职，双岗双责”落到实处，不断拓展教师参加实践锻炼的渠道。

2. 实施《科研与社会服务奖励暂行规定》。强化教师为企业解决实际技术问题等社会服务能力，每个重点建设专业成立1支技术服务团队，联系地方行业企业，积极开展技术服务、承担科研项目，解决技术难题。

3. 出台《高层次人才管理暂行规定》。对高层次人才给予优惠政策和待遇，激发在职教师快速提升的积极性，吸引和培养高学历、高职称、有真才实学的优秀人才，并通过他们的培养和带动，使教师的专业能力和社会服务能力得到整体提升。

4. 修改完善《学院专业带头人、骨干教师选拔培养管理办法》。明确专业带头人、骨干教师的任职条件，按照个人申报、组织推荐、资格审核、专家评审、会议研究审核、

院内公示、确定培养对象的程序，每个专业在学院专任教师中和企业兼职教师中分别选拔1名专业带头人、4-6名骨干教师进行重点培养。

二、实施师德修养工程，加强师德师风建设。

具有一支善于把握时代脉搏、思想先进、师德高尚的教师队伍，是深化教育教学改革，提高教育教学质量的前提条件。为此学院积极贯彻《国务院关于加强教师队伍建设的意见》，把加强师德师风建设作为师资队伍建设的首要任务，建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制，在广大教师中树立起了“教育之本，育人为先”、“教师之本，师德为先”的理念。

1. 开展师德工作研究，探索新时期师德建设新途径。学院开展各种形式的师德教育，把教师职业理想、职业道德、学术规范以及心理健康教育融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。一是充分利用青岛港（集团）每年组织的员工脱产大培训的宝贵时机，把青岛港优秀的企业文化融入师德教育中，弘扬青岛港“三个一代人”（一代人有一代人作为、一代人有一代人贡献、一代人有一代人牺牲）精神，开展“信念、感情、珍惜、奉献”的红色文化教育，全力打造一支爱党、报国、求实、向上的高素质、专业化教师队伍。二是发挥学院师德讲堂的作用，让身边的人讲身边的事，用身边的事教育身边的人，定期组织交流会、座谈会、报告会，邀请校内师德先进个人进行宣讲。三是每两年进行一次师德标兵评比，每学期进行一次师德建设活动，加大优秀师德典型宣传力度，促进形成重德养德的良好风气。

2. 研究制定科学合理的师德考评方式，完善师德考评制度。将师德表现作为教师资格认定、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容。加大对违反教师职业道德行为的处罚力度，对师德考核不合格者，在职称晋升、评优评先等方面实行“一票否决”。

三、坚持内外培养培训相结合，提升教师教育教学能力

1. 开展教育教学能力测评，实施教师教学水平达标工程。教育教学能力的高低决定人才培养质量。为此学院围绕课程整体教学设计和单元教学设计两个方式，以说课的方式定期对全院教师的教育教学能力进行测评。测评中要求教师按照现代职业教育课程教学理念，从教学目标定位、课程设计理念、内容组织、情境设计、教学方法等方面进行设计，突出以学生为中心，贯彻工学结合、做学合一。

2. 组建讲师团，实施教师教学能力提升工程。为提升全院教师在人才培养方案制

定与解读、专业建设、课程建设、教材建设、教学方法改革、有效课堂管理等教育教学基本能力，学院专门成立了教师教育教学能力培训讲师团。讲师团坚持“专业引领、骨干带动、自主发展”的策略，由学院教学资历深厚、教学经验丰富、教学理论水平扎实的教授、副教授组成。讲师团成员每学年为新进教师开展教学基本规范、教师基本技能等培训；为专业教师进行新理论、新方法培训，促进全院教师教书育人的水平，为教师快速成长搭建广阔舞台。

3. 加大外出培训力度，通过学习进修取得真经。一方面通过山东省“高校青年教师成长计划”中的“优秀中青年骨干教师国际合作培养”和“青年骨干教师国内访问学者”项目实施对部分专业带头人、骨干教师的培养，学院与其签订培训协议。另一方面优先支持专业带头人、骨干教师到国内外培训进修、科研课题、外出考察、参加学术会议，及时跟踪了解国内外学术前沿动态和教育发展趋势，拓宽视野，提高教学科研、专业开发能力和学术水平，增强创新意识，更好地发挥引领和示范作用。

4. 建立教师成长在线学习中心，实现资源共享。为扩大教师外出培训成效，使培训成果惠及全院教师，实现培训进修效益最大化，推动信息技术与教师发展成长深度融合，学院专门组建了教师成长在线学习中心，促进教师自主学习。中心搜集了来校专家与本校名师的精彩专题讲座及教师外出学习、培训资料，港口最新工艺及操作规范等材料，全院教师可以根据自己的实际需要有选择性的自主学习。

四、校企合作，提升教师专业知识和技能

1. 落实专业教师任教准入制度，把好教师专业素质关。为提高专业教师的“双师素质”，学院制定了专业教师任教准入制度，明确要求新聘任的高校毕业生任教前必须先到专业对口企业进行一年的专业实习，了解企业生产流程，掌握专业技能，实现理论与实践的对接。二是建立港内人才招聘“绿色通道”。青岛港集团为学院建立了人才招聘绿色通道，在港口工作满五年以上且具有相应专业技术职称的港口技术人员，只要本人自愿，都可以调入学院工作。自 2002 年以来，学院从港内调入具有丰富实践经验的大学本科以上学历教师 160 人（占专职教师总数的 2/5），其中副高以上职称 82 人。

2. 建立校港人才“双向挂职、定期交流”制度，提高系主任专业认知水平。学院九系一部及职能处室的系主任、中层领导分批次循环到港口生产一线担任兼职部门经理或科队长，体验港口生产作业，了解专业技术优化升级的最新动态；港口一线部门经理或科队长择优兼任学院系部主任，参与人才培养方案的制定、优化，使教学改革向纵深推进，同时也把港口最新的知识和技术带到学院，开阔了专业教师的视野。

3. 建立专业教师“企业顶岗”制度，提升教师专业理论素养和技能水平。生产一线的作业现场是职业教育教师最好的课堂。为此，学院寒暑假时间安排专任教师到港口现场劳动调研，每年达百余人次；学院所有专业课教师脱产半年，分批分期到港口生产管理一线锻炼实践，参加劳动生产，参与工程技改项目和技术研发，提高“双师素质”，每学期派出 10 人左右。通过在企业兼职和实践了解行业产业最新技术前沿，使学院教学内容、科研开发与产业需求紧密结合。学院教师在企业实践的过程中还积极开展横向课题研究、技术开发和技术服务，帮助企业解决技术问题，真正做到“上得讲台下得企业、既能动口也能动手”，提高了专业教师的知识和技能水平。

4. 开展教师专业技能考核，提升教师学习的主动性。学院定期组织各系教学指导委员会，根据教师的专业教学岗位任职要求，提炼教师专业岗位的知识和能力，形成多个岗位知识模块，充分利用校内外各种资源，各系部组织教师进行专业岗位能力培训，培训结束后，由教务处组织校内外专家对专业教师并进行专业岗位能力鉴定，考核通过后发放教师专业技能合格证书。

师资队伍建设水平是决定高职教育水平的基础性指标，也是目前制约高职教育的瓶颈之一。探索建立适应校企合作、工学结合的师资队伍，提高教师队伍的教育教学能力和专业技能水平，是学院建设国家骨干院校的重要内容，也是学院实现可持续发展的关键。一直以来学院在师资队伍建设方面虽然做了一些有益的探索，但在双师素质教师队伍建设、与主办方以外的交通行业企业有效对接等方面都存在问题。针对我院教师队伍发展的现状，希望交通行指委能为学院提供更多的帮助和指导，同时也建议采取以下措施加强交通类高职院校师资队伍建设：

1. 建立院校之间的沟通机制。以交通运输职业教育教学指导委员会为平台，建立院校之间的定期沟通机制，分享各院校教师培训的经验与做法。

2. 组织开展丰富多彩的活动。建议交通行指委牵头组织形式多样的教改、教研交流活动，针对某一专题如教师教学方法改革、工学结合课程开发等问题深入交流，互相学习，提升教师的教学与专业能力。

校企联手打造双师素质师资队伍

青海交通职业技术学院

教师是职业教育改革的第一资源，师资队伍建设是落实人才培养目标和提高人才培养质量的关键，师资队伍水平决定了学院的核心竞争力。我院为贯彻全国教育工作会议精神 and 落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》，提高教师教学能力和人才培养质量，在青海交通运输职业教育集团内实施师资队伍建设“双百工程”，着力打造“一专多能多证”的专职教学团队和“技高德优善导”的兼职教学团队，形成“技能熟练、善于引导、效果明显”的双师结构师资队伍。我们的主要做法是：

一、确立了建设思路

坚持科学发展观，以《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》与我院《十二五师资队伍建设规划》为依据，本着“增强教师能力，提高教师素质”的建设原则，以优化师资队伍结构为重点，全面提高师资队伍综合素质为核心，培养专业带头人、骨干教师、双师素质教师为途径，建立和完善师资队伍建设长效机制，校企联手努力建设一支师德高尚、改革意识强、知识结构新、专兼结合，具有较高教学水平和较强实践能力的双师素质师资队伍。

二、坚持了建设原则

在双师素质师资队伍建设上，坚持学校与职教集团成员单位相结合、专职与兼职教师相结合、培养引进与聘用相结合、请进来与走出去相结合、教学能力与实践能力相结合、强技与育德相结合、证书与企业经历相结合的建设原则。

三、明确了建设任务

（一）百名教师进企业

1. 根据专业建设的要求，学院定期选派一定数量的专业教师，采取挂职交流、与企业技术人员互兼互聘、深入企业生产一线锻炼的形式，了解企业的技术管理、生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势，学习生产实践中的新知识、新工艺、新方法及企业文化，参与企业管理和生产实践，提高实践技能。

2. 熟悉企业相关岗位（工种）标准、操作规范、用人标准、管理制度及企业文化建设等内容，积极服务于企业的发展，参与企业的产品开发，并为企业提供技术咨询及服务。

3. 根据企业的生产实际和用人需求，加强专业建设、课程建设、积极开发工学结合的教材，不断优化“课、岗、证”融通，“教、学、做”一体的教学模式，改进教学方法与手段，切实提高人才培养质量。

4. 参与校外实训基地建设与管理，加强学生顶岗实习监控管理与指导，提高学生的专业技能和就业竞争力。

（二）百名企业骨干进“课堂”

1. 积极选聘合作企业技术骨干、能工巧匠来学院担任兼职教师，使他们了解人才培养的知识结构、技能需求、综合素质等基本要求，担任专业带头人和骨干教师，参与专业建设、课程建设、教材建设，承担专业课教学任务，积极服务于学院的建设与发展。

2. 根据专业建设的实际，引进行业标准，指导学院专业教师的实践教学，共同开发科研课题，进行技术推广与应用。

3. 参与并指导校内外实训基地建设及其运行机制建设，提高学生实践能力，增强学生的就业竞争能力。

4. 将优秀的行业精神和企业文化引进校园，实现校企文化的互动与融合，营造企业先导的人才培养环境，共同打造行业、企业特色鲜明的校园文化。

5. 参与人才培养质量评价，对学院人才培养工作提出建议。

四、提出了建设要求

师资队伍建设“双百工程”，是提高教师专业技能水平和实践教学能力的有效途径，对建设双师素质师资队伍，促进职业教育教学改革和人才培养模式的转变都具有积极的意义。因此，在建设中我们要求：

1. 加强领导，落实责任。确立“以服务求支持、以贡献求发展”的合作理念，切实把“双百工程”建设作为改革创新的重要内容，统筹规划，综合协调，并纳入学院年度工作计划。

2. 解放思想，提高认识，结合学院实际，落实具体措施，切实保证“双百工程”建设的扎实开展。

3. 在师资队伍建设“双百工程”实施中，学院人事劳资处、各系（部）、各专业建设委员会要精心策划、周密安排、严格要求、注重实效，积极探索新形势下推进校企合作的新模式和新途径。

4. 专任教师下企业和企业骨干进“课堂”的数量要逐年递增。专业教师2011年为65人左右，2012年为100人左右，2013年达到全覆盖；兼职教师2011年为80人左右，

2012 年为 110 人左右，2013 年达到 140 人左右。确保兼职教师承担的专业课时比例，2011 年为 30%以上，2012 年为 40%以上，2013 年达到 50%。

5. 定期、不定期举行专题汇报会、经验交流会，将建设过程中好的经验、好的做法加以推广，推进师资队伍“双百工程”建设。

五、探索了实施途径

1. 以职教集团为平台实施队伍建设。青海交通运输职业教育集团在青海省人民政府（部门）组建的青海交通运输职业教育集团专业建设指导委员会的领导下开展工作。职教集团有 66 家成员单位组成，有丰富的兼职教师资源。2012 年 1 月在集团内启动了师资队伍建设“双百工程”。通过培养（聘用）专业带头人、骨干教师、兼职教师，寻找合适的建设项目与载体，切实推进师资队伍“双百工程”建设。

2. 以全新的建设理念实施队伍建设。我院专业教师队伍按照“联系一家企业、结识一批专家、学精一门技术、建设一批成果”；兼职教师队伍按照“走进一所学校、创新一种模式、带好一批教师、形成一种文化”的建设理念进行建设，最终目标是形成“技能熟练、善于引导、效果明显”的双师素质师资队伍，培养“职业素质高、专业技能强”的高端技能型人才，服务交通运输行业和区域经济建设。

3. 以建立动态的兼职教师资源信息库实施队伍建设。学院各系部分专业及专业群建立了动态的兼职教师资源信息库，人事劳资处建立了全院兼职教师资源信息库并进行管理，以满足教学需求。

4. 以专业建设实施队伍建设。学院按照“依托行业、发挥优势、培育特色、打造品牌”的专业建设思路，与企业共同制定专业建设规划和人才培养方案，实施“校企合作，工学结合”的人才培养模式。在人才培养、科技研发、社会服务等方面共建共享，共同打造一批专业建设、教学改革、人才培养模式、人才培养质量等方面得到社会公认的、具有行业特色的交通职教品牌专业。

5. 以共建实训基地实施队伍建设。校企共建实训基地按照“资源共享、体现特色、注重效益、互惠互利”的原则，共建共享“融入式”或“引入式”实训基地。在学生实训与就业、社会服务、技术培训等方面形成更广泛的合作。

6. 以学生技能大赛实施队伍建设。学院与企业共同选派大赛指导教师，在理论与实践的指导上各有侧重，相互促进。

7. 利用校内生产性实训基地及服务机构实施队伍建设。利用校内生产性实训基地及服务机构实施专兼职教师角色互换、轮岗轮训计划。通过开展专兼职教师的自主培训

提高专业技能和社会服务能力。

六、制定了建设保障

1. 加强组织领导与管理。我院把师资队伍建设作为学院建设与发展工作的首要任务，加强组织领导，完善管理制度，加强与企业的联系，落实师资队伍建设人才引进和培养的经费保障，仅 2012 年国内外培训专兼职教师 301 人次，投入费用近 240 万元，确保建设任务的实现。

2. 严把引进关口，做好选拔与聘用。完善招聘条件，严格选拔程序，坚持公平、公正、公开选拔机制，重视同行专家和社会舆论的评价，注重应聘教师的能力，特别要全面考察其职业道德、学术水平和实践动手能力。

3. 完善考核体系。考核专兼职教师专业建设实绩、教学工作业绩、工作表现和师德等，制定和完善学院各系列的考核方案及分配改革办法，加强教学工作检查与督导，对教师的教学与管理、科研和服务社会等方面进行综合考核。

4. 加强管理体制改革与建设。突出以教学为中心，激励机制向教学一线、专业带头人、骨干教师、课程负责人倾斜，大力表彰、奖励在专业建设、课程建设以及教研教改上取得显著成绩和突出贡献的教师。

七、取得了良好效果

1. 师资队伍建设“双百工程”启动以来，制定完善了《教师双师素质认定办法》、《专业带头人聘用管理办法》、《教师企业实践管理办法》、《进一步加强师资队伍建设的暂行办法》等文件，完善了学院、企业、系部、学生四位一体的《人才培养质量监控保障体系》，规范了建设过程，平稳、有序地推进了师资队伍建设。

2. 目前，学院有校内外专兼职教师 352 名，其中：校内教师 231 名，校外兼职教师 112 名，校外兼课教师 9 名。硕士研究生学历的教师比例为 15.2%；本科学历的教师比例为 72.7%；高级技术职称教师比例 39.4%，中级技术职称教师比例 44.2%。师资队伍双师素质教师比例 85.1%。

3. 学院在师资队伍建设“双百工程”启动以来，培养、聘用了专业带头人 23 名（企业 11 名），骨干教师 43 名（企业 12 名），来自企业兼职教师信息库人员 267 名。目前有 103 名专业教师进入企业挂职与进行实践锻炼。

4. 校企共同制定（修订）体现行业、地域特色的“校企合作、工学结合”人才培养方案 12 个，占招生专业总数的 57%；校企合作共同开发课程 68 门，占专业课程总门数

的 22.1%，并建立相应的课程标准和评价方案；共同开发校企合作教材 27 本，占教材总数的 8.4%。合作企业参与教学的兼职教师 112 人，占教师总数（351 人）的 31.9%，112 名兼职教师承担了 28485 学时的专业理论课和实践教学任务，授课时数占专业课总学时（68470 学时）的 41.6%。

5. 由学院和企业教师共同指导的学生参加教育部、交通运输部等 23 个部委共同主办的 2012 年全国职业院校技能大赛高职组大赛、全国大学生工业设计大赛总决赛、中国交通教育研究会与上海大众汽车销售有限公司在云南交通技师学院联合举办“上海大众杯”全国交通教育系统汽车专业第四届技能竞赛、中国交通教育研究会组织的 2012 年全国交通教育系统院校筑路机械专业技能等竞赛中分别获“一等奖”五名、“二等奖”八名、“三等奖”四名。

6. 依托行业优势与工程项目，校企共同承担的交通厅《青海河湟区域厚层基材植被护坡技术应用试验研究》、《汽车发动机燃用乙醇汽油和普通汽油在青海高原环境下的对比性研究》、《汽油车简易稳态工况排放测试系统工况模拟关键技术的研究及评价》、《青海省公路桥涵水文分区的修正及应用研究》、《青海省公路交通发展与专门人才需求适应性研究》等科研项目，其中 3 项已经获得青海省科技成果。

7. 充分发挥校内生产性实训基地和服务机构的教育资源优势，不仅提高了专兼职教师的实践技能，还积极为交通运输行业、企业和社会开展服务，2012 年共培训、鉴定企业员工 7667 人次；开展道路检测、监理、汽车技术服务等业务，年完成总产值 2.91 亿元，实现利润 2401 万元，上缴营业税 192.5 万元，上缴所得税 573.75 万元，净利润 1740.67 万元，为社会提供就业岗位，解决就业人员 461 人。

探索五种途径 提升师资水平

山西交通职业技术学院

师资队伍建设是高职院校提高人才培养质量的基础和前提，是高职院校提升科技创新能力和社会服务能力的动力，也是高职院校健康发展的关键。在省级示范性高职院校建设中，高素质的教师队伍更是关键的支撑和保障。

山西交通职业技术学院创建于1958年，隶属于山西省交通运输厅，业务上接受省教育厅指导。2001年升格为高职院校，2012年进入省级示范院校。学院现有公路、工程管理、车辆工程、经济管理、信息工程、机械工程6个教学系22个专业，涵盖公路、工程管理、汽车、交通网络、计算机、交通经济等交通运输各个领域。目前在校生4500人，拥有教师344人，其中具有中高级职称的186人，具有硕士学位的130人，具有双师型教师资格的199人。

近年来，山西交通职业技术学院紧紧抓住省级示范校建设和交通运输行业转型发展、跨越发展的历史机遇，在加强师资队伍建设方面进行了有益的探索。特别是2011年进入省级重点培育院校后，学院在“夯基础、抓内涵、强特色、创一流”办学理念的指导下，按照“走出去、请进来、上高校、下工地、进企业”的思路，通过理念培训、实地学习、一线实践、企业引进、教学科研能力培养、实践教学能力提高等措施不断加强师资队伍建设，着力打造一支结构合理、专业理论水平高、实践教学能力强，在教育教学中起骨干示范作用的“双师型”优秀教师队伍，取得了良好的效果。现就学院近年来师资队伍建设经验总结如下：

一、请进来——广邀名师开展全员系统培训，解放思想、更新理念。

从2011年至今，邀请名师专家对全院教师进行了6期高职教育理念全院培训，从宏观到微观，从理论指导到实践指导，全方位、多角度开阔教师思维，提升教师能力。

一是邀请石伟平、陈解放、姜大源等国内知名的职教专家来校讲学，介绍高职教育特色、高职教育在我国教育体系中的地位和作用以及高职教育办学规律，使全院教师解放思想、更新观念，坚持按高职教育的办学规律，搞好示范院校建设。

二是邀请具有实践经验的国家示范、骨干院校校长讲学、杭州、宁波、温州三所职业学院的院长、专家结合本校建设实际，从实战层面介绍专业顶层设计、校企合作的思

路和做法，使全院教师进一步明确示范院校的建设目标和路径，了解我院教育教学改革与国家示范、国家骨干院校之间的差距。

三是邀请省内兄弟院校专家、名师讲学，从具体的课程建设、教师团队建设、科研项目开展、行动导向教学等角度入手，使全院教师以课程开发、课题研究、课堂教学为突破点，找到了从理论到实践的可行路径。

系统的全员培训在全院教师中产生了强烈的反省和共鸣，与国家示范和骨干院校相比，全院教师危机感和紧迫感油然而升。与培训相随的是全院范围的教学改革大讨论，形成了高质量的教学改革论文 260 多篇，出版了 5 期教学改革论文专刊。

二、走出去——力促教学团队赴外取经，虚心求教、共享成果。

在“请进来”的同时，有步骤地组织教学团队外出学习考察，学习兄弟院校的理念与经验，推动学院教学改革探索与实践。

一是在重点培育院校建设期间，组织各系部负责人、专业带头人、课程负责人 70 余人，分两批六个组赴全国 28 所国家级示范院校、骨干院校，分别进行对口考察。系部负责人主要学习专业顶层设计、校企合作、师资队伍建设和实训基地建设，专业带头人和课程负责人主要学习课程建设、教学团队建设和教学资源库建设。

二是加大开展学术交流的力度，积极选派教师参加各类专业建设、课程标准的学习、培训、交流、研讨，了解高职教育与行业发展的新形势、新动态、新技术，通过参加各类学术年会、技能竞赛，加强与兄弟院校的学习交流，取长补短，促进教学改革。

外出学习的教师或团队通过专题汇报会、调研报告、学术论文等形式向全院教师汇报学习考察成果，厘清了示范院校建设的思路，做到了学习成果共享。

三、下工地——强化专业教师实践锻炼，练就技能、促进教学

针对教师队伍中存在的实践能力不高、科研水平偏低的问题，学院提出了以课程建设为核心、以科研项目为载体的实践锻炼思路，鼓励专业教师带着项目下工地时间，带着成果回课堂教学，促进了教师实践能力和科研水平的进一步提高。

一是承担教改项目的专业教师利用假期和课余时间，按照各自承担的建设任务深入企业生产一线调研和实践锻炼，在提高自身实践技能的同时，推动了教改项目的研究。2012年，学院分三批立项院级教改类项目45项，项目总金额达165万元，参加教改项目的人员达170多人，占教师总数70%以上。通过企业调研和实践锻炼，教师把企业的生产过程转换成典型的工作任务，使教学目标与企业的岗位职业标准相一致，使教学过程

与企业的生产过程相一致，使考核标准与方法与企业岗位职业能力相一致。

二是根据企业调研和实践锻炼的积累，按照企业的岗位职业标准确定了39门核心课程的课程标准，按照企业的生产过程和高职教育教学规律，编制了39门核心课程的教学方案，按照企业的岗位职业能力，完成了39门核心课程的考核评价体系和教学资源库建设，结合企业的生产过程制定了213个典型工作任务，基本上实现了教学过程的标准化。

三是借助现校区与新校区建设的实际，加强建筑工程专业教师团队的培养，选派建筑工程技术专业教师赴建设现场实践，熟悉基本建设过程，有针对性地进行课程开发，为2013年新专业教学打好基础。

四、上高校——选派教师继续学习深造，提高学历，提升水平。

重视学科带头人和骨干教师队伍的培养，逐步建立各专业的学术梯队，促进中青年骨干教师和学科带头人的成长。加强教师队伍的学术交流与合作，及时更新教师知识结构，提高师资队伍整体素质。

一是根据专业建设、课程建设的需要，先后选派6名教师赴上海、云南等地学习交通安全与智能控制的新技术，选派2名教师赴西南交通大学学习隧道施工和监控新技术，派1名教师赴华东师大学习项目课程建设，派1名教师赴上海工艺美术学院学习平面设计。参加学习的教师目前已成为专业建设、课程建设的骨干，在各自的科研项目中发挥着不可替代的作用，并带动了教师队伍整体素质的提高。

二是健全和完善教师继续教育制度，落实教师培训计划，加强教师岗位培训、教育教学能力培训，支持中青年教师通过继续教育攻读硕士、博士学位，把教师参加培训同职务晋升、聘任挂钩，促使教师不断提升学历层次，提高学术水平。

五、进企业——打造高素质教学团队，深化合作，实现共赢。

学院借助交通运输行业大发展的契机，借助校企合作的不断深化，在加强师资队伍建设进行了有益的实践和探索，取得了可喜的成果。

一是通过独立承担工程项目，培养“双师型”教师，提高学院的社会服务能力。2009年，学院独立承担了临吉高速公路第二合同段的施工监理任务，并选派20多名专业教师参加施工监理工作，亲身实践公路工程施工和监理过程。经过两年的实践锻炼，培养了20余名专业监理工程师，4名高级监理工程师，6名造价工程师。目前学院公路类专业“双师型”教师比例达95%以上。

二是鼓励教师利用专业优势，与企业联合进行技术攻关和新技术推广。学院先后有

10名教师赴企业锻炼，与企业共同完成10个项目的可行性研究报告，解决企业在生产经营中遇到的技术难题15项，共同攻克了软质岩石路堑边坡防护、路面病害治理等技术难题，完成了科研项目2项，其中有1项达到国内领先水平。

三是借助校企深度合作培养教师，实现校企双赢。2012年学院新增11个校企合作单位，奔驰公司在山西的首家订单班落户学院，宝马培训基地签约学院新校区。校外合实训基地达92个。以宝马的合作为例，学院一次派出5名专业教师赴宝马中国教育学院培训参加为期半年三个层次的培训，把德国先进的职业教育理念、宝马企业的新技术、宝马先进的职业培训系统引入教学改革中，取得了较好的成效。

四是在校企合作的实践中，本着“不为我有、但为我用”的原则，聘请企业生产一线的能工巧匠来校任教，保证教学过程与企业的生产过程相一致。先后有20多名技术能手来学院进行技术培训，有10名企业专家参与课程建设，15名企业专家担任实践教学任务，6个示范专业的人才培养方案和39门核心课程课程标准通过企业专家论证。企业专家和专兼职教师组成的教学团队已成为联系学院和企业的桥梁与纽带。

建立一支结构合理、专兼结合、德才兼备、全面发展的师资队伍，是一项艰巨、复杂而系统的工程，需要我们结合示范校建设和学院发展的实际，立足长远进行规划，并脚踏实地、坚持不懈地推进实施。总结前期工作，对于推动今后的师资队伍建设，我们几点体会：

一是要继续坚持“请进来，走出去”的指导思想，建立学习交流长效机制，居高望远，密切跟踪高职教育发展潮流，准确把握高职教育发展脉搏，博采众家之长，经营自身之强，凸显学院特色，创办一流教育。

二是要以政策为导向，以项目为载体，加强专业建设和课程改革，加强师资队伍建设和名师队伍打造，努力锻造一支省级优秀教学团队，强力推出一批省级教学名师。

三是要以校企合作为途径，以“双师型教师队伍”建设为核心，有效整合学院和企业的人才资源，按照“不求所有、但求所用”的思路，全面增强实训教师队伍建设，提高实践教学水平，突出学生实践能力培养和职业素质训练。

四是要加强体制机制建设，不断完善师资队伍建设的管理体制和激励机制，优化人才成长环境，加大人才培养力度，鼓励优秀人才脱颖而出。

五是要借助入住高校新校区契机，加强横向联合与资源共享，借用兄弟院校优质资源，加大优秀师资的引进力度和使用效率，快速提升师资队伍建设的整体水平。

以师德师风建设为核心 以示范学校建设为龙头

全面加强教师队伍建设

陕西交通技术学院

陕西交通技术学院是国家中等职业示范学校，创办于 1965 年，隶属于陕西省交通运输厅。学院占地 161 亩，校舍面积 7 万平方米，拥有公路、汽车、电工电子等 20 多个实验室，实验开出率 98%；教学设施、设备配套齐全，总价值达 7000 余万元；现在校学生 3000 多人。学院现有教职工 220 人，专职教师 155 人，其中：大学本科以上学历的占 90%以上，具有研究生学历的 12 人，全国交通中等职业教育专业带头人 2 人，中、高级以上职称的 110 人。“双师型”教师占专任教师总数的 80%。学院还不断加大教师队伍建设的投入力度，“十一五”期间，用于教师培训的经费年均 68 万元。

一、加强师德师风建设，全面提高教师政治思想素质和职业道德。

师德是教师的灵魂，敬业是教师的天职，爱岗敬业、教书育人、为人师表是教师职业道德的核心。学院坚持把师德师风建设作为教师队伍的核心工作来抓，通过师德建设，把广大党员教师职工思想和行动统一起来，把广大党员教师职工的注意力凝聚到学院教育教学改革、发展和提高教学水平的具体工作之中。

加强教师思想政治教育和师德建设。坚持和完善理论学习制度，创新理论学习的方式和载体，不断提高教师的理论修养和思想政治素质。开展“群众观点和群众立场主题教育月活动”，全面增强党员干部责任意识、服务意识和廉洁意识。定期举办入党积极分子培训，充分发挥青年教师的带头和引领作用。通过、宣传图片展、党史知识讲座、征文活动等，引导广大党员干部进一步增强党的宗旨意识、大局意识和责任意识，促使他们立足本职，努力为师生服务。研究制定科学合理的师德考评方式，完善师德考评制度，将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，对教师实行师德表现一票否决制。

近年来，我校一直把提高教师的政治思想素质放在学校工作的首位，采取“学习、讨论、活动”三步走的方法，开辟思想政治教育新阵地，建立教师思想状况定期调查分

析制度，坚持解决思想问题与解决实际困难相结合，增强思想政治工作的针对性和实效性。教师管理制度科学规范，形成富有效率、更加开放的教师工作体制机制。形成了一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。教师队伍整体素质大幅提高，普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力；教师队伍建设做到有组织、有计划、有活动、有检查、有评比、有总结，实现了制度化、经常化、规范化。由于学校对师德教育常抓不懈、措施得力，教师的师德修养不断提高，全校教职工“讲师德，比奉献，争做师德标兵”已蔚然成风，在社会上树立了良好的职业道德形象，赢得了广大学生、家长及社会的好评和信赖。

建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制。开展各种形式的师德教育，把教师职业理想、职业道德以及心理健康教育融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。构建师德建设长效机制。

2012年3月，新学年伊始，学院在全体师生中开展了“尊师爱生 构建和谐校园”师生大讨论，拉开了“师德师风建设年”活动中的序幕，作为加强师资队伍建设的组成部分，活动在师生中产生了强烈的共鸣，引发了一场师德师风大讨论，学院前后组织23场师生座谈会，学院领导、任课教师走进各班级，与学生面对面，紧扣“尊师爱生”主题，密切联系教学、管理实际，畅所欲言，倾心交流。师生参与热情很高，在师生讨论会取得较好效果的基础上，学院继续加强引导，针对师生讨论会上提出的问题和师德师风方面存在的主要问题，学院组织召开了“走进学生 关爱学生”教师座谈会，梳理制约发展的矛盾和突出问题，凝聚人心人气，破解发展难题，产生了较好的影响，加强了师生交流，进一步促进构建良好的师生关系，为创造了良好的教学环境，通过讨论，师生之间的友谊更为融洽，师生之间的理解和支持更为牢固，为构建和谐校园奠定了坚实的基础。拉近了师生关系，增进了师生友谊，助推了学院各项工作的发展。巩固良好的教风、学风、校风，为营造文明和谐、积极向上的育人环境，收到了较好的效果。

二、以示范校建设为契机，加强双师型教师队伍建设。

以创建国家示范化中职院校为目标，跨入国家中等职业示范学校行列，是学院几代人的梦想。2010年，学院被确定为国家中等职业学校示范学校建设单位，作为国家中等职业学校示范性建设单位，是学校几代人共同努力的结果，这既是对学校多年来教育工作的肯定，同时，也是对学校建设和发展提出了更高的要求，既是压力也是动力。在继续巩固和发展校企工学结合模式的良好合作基础上，学院进一步在深度和广度上推进校企合作，并以此形成教师分头培训的新模式，强化校企合作，提升服务经济社会发展

的能力和水平。

教师队伍建设以“双师型”教师为重点，完善“双师型”教师培养培训体系，健全技能型人才到职业学校从教制度。2012年来，学校在办学模式上，做出重大决策：立足行业，服务社会经济发展，充分发挥学校作为培训机构为交通行业发展的功能。在省交通运输厅的大力支持和行业企业大力配合下，通过送技术到基层、送培训到单位，送服务到生产一线，组织专业教师深入企业生产一线，对企业单位员工进行定期培训，收到良好效果。在服务企业过程中，加强了学校与企业的联系，提高了学校服务企业的能能力，进一步锻炼了教师队伍，极大转变了教师教学理念，深化了学校教育教学改革。

以示范校建设为抓手实施以项目为带动，以创建示范校改变教学模式目标为目的工程，全面加强教师队伍建设，结合示范校建设任务，为进一步加强我院高素质技能人才师资队伍建设和加快骨干教师和专业带头人培养步伐，推动我院内涵式发展。学院对学科专业带头人骨干教师评选办法进行修订，同时学校在教师队伍建设方面，继续坚持坚持继续教育和学历教育，“十一五”期间，学院参加教师继续教育和上岗资格培训共计300多人次，学历教育60多人次。实行老师聘任制，加大收入分配制度改革，向一线倾斜，鼓励教师在学术上冒尖。

四、考核与激励并重，确保教师队伍建设取得实效。

我院在坚持用ISO9000族质量体系规范管理的同时，强化工作督办力度，发现问题及时整改，重点工作和重大决策均得到落实。

（一）把教师考核作为加强师资队伍建设和重要手段。

一是按照教学管理制度，加强教学过程检查，重点对教师的教案、作业批改、课堂授课和学生的成绩等情况进行检查分析，并定期组织学生对教学效果进行测评，全面掌握教师的业务状况。二是通过教学竞赛、公开课、课题研究、论文发表情况考察教师的业务水平。三是教学部门依据教师考核办法对教师进行综合考核，划分等次，评优评先。通过考核，有效提高了教师的工作责任心和业务能力。

（二）坚持听课、评教制度，每周集中时间开展教研教改活动。

学院以内涵建设促进教学质量的提高，尤其把师资队伍建设作为基础工作来抓，先后派教师外出学习，进一步转变了教师的教学观念，提高了师德水平和业务能力。采取切实措施，根据职业教育的特点，出台教师专业标准，作为教师培养、培训、考核等工作的重要依据。制定并建立教师培养质量评估制度。

（三）加强学习型团队建设，引入竞争机制。

组建教师学习团队，定期开展活动，加强校本教研，制定课程标准，研讨教学方法，集体备课，发挥团队作用。采用校本教研引领，引入竞争机制，鼓励教师在教育教学和教研工作上冒尖等一系列措施，为教师发展提供机会，搭建平台。

五、教师队伍建设取得的成绩

近年来，由于采取一系列措施强化教师队伍建设，学院涌现出了一批优秀教师和先进教育工作者。多位教师撰写的教学论文、课件分别在参加全国交通技工教育研究会和省人社厅组织的全省技工教育论文评比中获奖。有 80 多人次主编、参编、主审高职、中职教育省部级教材，开发校本教材，出版教材 46 种，95 人次在各级各类刊物上发表论文 370 多篇，其中 17 篇论文获省部级以上奖励，有 5 项发明获国家专利，2008 年，学院承担了交通运输部学科委员会汽车运用与维修专业教学标准和课程标准研究、公路专业工学结合模式两项课题研究工作。“十一五”期间，承担并完成了陕西交通运输厅科研项目和校级教研项目 16 项。2 名教师被评为全国交通职业教育专业带头人，有 2 名教师被评为陕西省劳动模范，2 名老师被评为感动交通人物和十大杰出青年，有 5 名教师被评为全国交通系统优秀教师和技术能手。

学院在交通职教工作中也取得了较为突出的成绩。1993 年被评为全国交通系统首批规范化技工学校；2004 年被陕西省人力资源和社会保障厅评为全省技工学校教学质量优秀单位；2007 年学院被中共陕西省委组织部、陕西省人力资源和社会保障厅等六部门评为全省高技能人才工作先进单位。2010 年被国家教育部、人力资源和社会保障部、财政部等三部委确定的国家示范校和国家高技能人才培训基地，也是国家发展和改革委员会支持的国家中等职业能力建设单位。

六、加强教师队伍建设的经验和创新

（一）经验

1. 充分认识，高度重视。

这些成绩得益于学校对教师队伍建设的高度认识和重视。教师是教育事业发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。职业教育要适应经济社会发展要求，为生产一线培养合格的技能人才，这也是职业教育发展和生存的基础，正是基于这样的认识，学院非常重视教师队伍建设工作，把教师队伍建设作为学院一项重要工作来抓。

随着校企合作、工学结合模式的不断实施，学校加强与企业的联系，出台政策，为教师提高发展创造条件，提供便利，搭建平台，要求鼓励教师企业生产一线参加生产实

践锻炼，加强双师型教师培养培训力度。

2. 转变观念，调整思路。

职业教育以培养和输送合格的技能人才为宗旨，这在客观上要求对职业教育在始终走在生产前列，同样要求教师在首先掌握新工艺、新技术，发企业发展，掌握先进工作的管理理论，要做到这一点，教师就要树立终身学习的观念，不断学习，不断随着教学改革、课程改革和教学模式转变，适应职业教育不断发展的要求。同时，不断加强师德师风建设，加强对教师的教育和管理，研究学生探讨新时期学生教育的新思路，适应职业教育发展的客观要求，改变在教师中存在的职业倦怠现象和对于学生对象变化给老师职业上带来的不适。

实现职业教育的培养目标，是职业教育发展的必然要求，同样正是这样的客观要求，根据这样的客观要求，结合学院实际，研究符合职业教育特点和要求的管理办法，完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准，探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法，建立起以学习效果为核心的教学质量评估办法，在课程改革、教学模式、等方面起到作用，发挥指导作用。引领教师切实转变教育观念，使教师树立终身学习的思想和观念。

（二）创新

随着学校对办学模式的探索和发展，从一体化教学模式、模块教学、订单式培训工学结合、校企联办，全面推进素质教育，到以目标为导向以质量为目标课程改革，随着职业学校教育教学模式的发展变化和教育理念的不断更新，学校在教师队伍建设上也在不断创新。

1. 创新校企合作模式，开门办学。

为适应教学模式的改变，结合工作实际，学院坚持“走出去请进来”的办法，聘请企业管理人员、专业技术人员和高技能人才等担任专兼职教师。聘请生产一线技能能手和专家作为客座教授，来校讲座，送培老师到生产一线参加生产实践，提高理论业务水平，学习先进的教育理念，学习新技术、新工艺、新方法等。先后与陕西汽车集团有限公司、陕西中大有限公司、中集陕汽重卡(西安)专用车有限公司、上海船舶工业集团公司、华硕（苏州）电脑公司等省内外 50 多家企业建立长期的合作关系。

加强学校与企业合作，坚持开门办学，更好服务行业企业社会，深入企业单位对员工进行岗位培训，送技术、送培训，送服务到生产一线，这对长年处于学校封闭环境的教师来讲是一次挑战，要胜任这项艰巨的工作，教师必须掌握先进的理论并具有较强的

技能水平，客观上促进教师自身能力。同时出台政策，与教师的绩效挂钩，鼓励教师积极参与送技术和送培训活动。

2. 创新教育思想、教育模式和教育方法。

支持鼓励教师在实践中大胆探索，创新教育思想、教育模式和教育方法，形成教学特色和办学风格。发挥好行业企业在培养“双师型”教师中的作用。鼓励教师深入生产一线，参加生产实践活动，锻炼自己，了解和掌握生产管理环境，依托相关高等学校和大中型企业，共建职业学校“双师型”教师培养培训体系。依托现有资源，加强学校教师培养培训基地建设。制定和出台教师考核培训和管理办法，把教师的培养培训纳入制度化管理，与教师的待遇，绩效和晋级、使用等挂起钩，鼓励教师自学、参加培训、到生产一线参加生产实践活动。在工作中学习，在学习中工作，在工作学习中得到提高。

2012年以来，学校结合国家示范校建设项目任务先后选14名教学一线骨干教师赴新加坡参加职业教育能力培训，多名老师参加省内外职业教育培训班。多次组织开展各种校外交流培训活动和示范校建设的主题培训，进一步明确了示范校建设的核心思路和方法，获得了大量的信息和资料，对我院示范化建设有很大帮助。经常性组织教师进行专业技术实践培训，覆盖全体专业教师。

总之，师资队伍建设是学校管理中的核心工程，是实施教育现代化工程中的重要一环，是深化教育改革，推进素质教育的原动力。目前学院正在以国家示范学校建设为龙头，全面启动新一轮教师队伍建设，进一步提升教师队伍综合素质。当然，教师队伍建设并非朝夕之功，它是一项长期、系统的工程。展望未来，我们任重道远。面对新时期出现的新形势、新情况、新问题，我们将不断反思，查摆问题，及时整改，努力使教师队伍建设再上一个新台阶。

推进示范院校建设 打造高水平师资队伍

陕西交通职业技术学院

师资队伍建设是提高教育质量、办好人民满意教育的关键，也是高职院校培养高素质技能型人才的基础和保障。从 2010 年起，我院以省级示范院校建设为契机，实施“112”师资强化工程：瞄准一个目标（即培养高素质、高水平、双师型师资队伍），围绕一个核心（即专业教学团队建设），狠抓两支队伍建设（即专业带头人队伍和骨干教师队伍），多策并举、强化内涵，着力提升师资队伍建设质量。

一、师资队伍建设取得的主要成效

在省教育厅、交通厅关心指导和有关行业企业的大力支持下，我们按照省级示范院校建设要求，把师资队伍建设单列为一个子项目，作为重要目标内容，先后投入 400 万元进行重点建设，使我院师资队伍在数量、结构、质量上都有了明显的改善和提升。

（一）教师学历普遍提高

截止目前，在职教职工 437 人，其中专任教师 288 人。专任教师中具有博士学位的 15 人，具有研究生以上学历、硕士以上学位的 201 人，占到专任教师的 75%。

（二）职称结构明显改善

我院教师队伍中具有正高级职称人数达 16 人，副高级职称 100 人，高级以上职称占专任教师比例为 35%。师资职称结构及在各学科、专业间的分布也较为合理，实现了所有专业（学科）都由高级职称教师担任带头人的建设目标。

（三）实践教学能力显著增强

我院教师队伍中双师素质教师 184 人，双师比例达 71%。省级示范院校建设专业以及省级重点专业，双师素质教师比例达到 100%。

（四）兼职教师比例稳中有升

我院现有兼职教师 224 人，大多具有中级或高级工以上职称，是企业一线的技术管理骨干和行家里手。他们的专业知识结构与我院的专业设置相适应，实践能力较强，教学效果良好。

（五）教师梯队结构合理

目前，学院已培养专业（学科）建设带头人 54 人次，中青年骨干教师 94 人次。2012

年12月，学院完成了第六批36名专业（学科）建设带头人，63名中青年骨干教师的选拔聘任工作。学院形成了专业带头人、骨干教师、普通教师三个层次清晰、结构合理的教科研梯队，支撑着教学科研工作顺利开展。

（六）教师教学理念和基本素质明显提升

通过示范院校建设，培养了一批教学责任心强、理念新、技能精、走在专业技术领域发展前沿、熟悉行业最新技术动态、把握专业改革方向的专业带头人；造就了一批爱岗敬业、职业素质好，业务水平高、富有活力与朝气、教学能力强的中青年骨干教师和兼职教师；打造了一支集教学和管理经验兼备，团结进取、开拓创新、敬业奉献的教学管理队伍，逐步形成一支政治素质过硬、业务素质优良、结构合理，基本适应交通高职教育改革与发展需要的教学和管理队伍。目前学院拥有国家级教学团队1个，省级教学团队5个；全国交通职业教育专业带头人2人，省部级教学名师5人，省级优秀教师2人，获交通部吴福--振华奖励基金2人，被交通部、省教育厅、省交通厅等政府部门表彰奖励的部省级优秀教师、先进教育工作者、先进个人78人，省级劳动模范、师德标兵、先进教育工作者、“金桥奖”、“劳动竞赛标兵”、“巾帼建功标兵”、“经济技术标兵”共11人。

二、加强师资队伍建设的主要做法

（一）立足实际，确立科学的师资队伍建设思路和目标

根据国家《中长期教育改革和发展规划纲要》及国务院《关于大力发展职业教育的决定》等文件精神，以适应人才培养模式改革和社会需求为出发点，按照开放性和职业性的内在要求，立足学院实际，制定师资队伍建设目标，明确建设的指导思想、建设内容和建设重点，即：以提升教师教学理念为前提，以培养高素质、高水平、双师型师资队伍为目标，以建好专业带头人和骨干教师队伍及优秀专业教学团队为重点，以创新机制和健全制度为保障，建立一支师德高尚、素质优良、教育观念新、改革意识强、教学水平高、结构优化、专兼结合的教师队伍，提升学院整体办学水平和教育质量，实现学院可持续发展。

（二）德育为先，进一步增强师德和素质教育

根据“教师职业道德规范”的要求，搭建教师素质继续教育和培训平台，通过业余党校、专题教育和周三政治业务学习等形式，深入推进师德素质教育“五大工程”，即政治思想教育、职业道德教育、人文素质教育、法制教育、心理健康教育等，强化教师“以法治校”、“立德树人”和“为人师表”的意识，引导教师树立正确的教育观、质量观和人才观。尤其是重点加强对辅导员队伍和青年教师的培养教育，通过定期培训、综

合考评、辅导员技能竞赛、校园文化熏陶、表彰优秀、激励先进等多种措施，营造比技能、强素质、爱岗敬业、淡泊名利的良好风尚，大力弘扬交通“铺路石”精神，凝心聚力，增强教师推进学院发展的正能量。

（三）内培外引，促进师资队伍结构不断优化

为加快提高师资队伍的整体水平，一方面加大人才引进力度，不仅吸收专业基础知识扎实的高学历应届毕业生入校，还根据学院发展的实际，积极主动从企事业单位挖掘引进一批高级技术人员和管理人员充实教师队伍。另一方面，把专业带头人和骨干教师的培养作为重点，优先选送专业带头人和骨干教师到高校、企业和国外进修。重视青年教师的培养，通过政策资金倾斜政策，不断拓展培养培训途径，进一步提高青年教师的学历、专业能力和综合教书育人能力。

（四）内强素质，不断提升教师综合教学能力

大力推进教学改革，提升教师职教能力。新进教师除参加省教育厅组织的教师资格认定理论考试和技能考试外，还需参加我院安排的教师岗前培训，培训采取全面教育与专题辅导相结合方式，切实帮助新教师掌握教学技能，尽快适应岗位要求。2009年以来，学院投入了大量的人力、物力、财力开展教育教学和课程改革，制定了学院各专业人才培养方案和课程标准，定期组织国家级示范院校和知名企业专家到学院开展专题讲座。2012年，学院又组织了“说专业建设、说课程教学”竞赛，全院专任教师全部参与了竞赛，不仅使教师进一步提高了对课程改革的重要性认识，而且增强了教师教学设计能力，教学方法更加科学。

（五）企业顶岗，不断增强教师实践教学能力

为提高我院青年教师业务素质，开拓专业视野，提升教科研能力及实践教学水平，制定了《青年教师实践培训实施细则（试行）》，规定专业课教师要定期到企业顶岗锻炼，提高实践教学水平。学院充分利用校企深度合作的优势，利用交通职教集团及校企合作平台，每学期派专业课教师到企业顶岗实习，使教师了解和掌握企业第一手资料，在理论课和实践课教学中，讲解更加生动，更加贴近实际，提升了学生学习积极性，促进了全院实践性教学水平的整体提高。2012年暑期，学院派出50余名青年教师到企业参加了实践锻炼，9月份开学之初，学院成功组织了青年教师实践锻炼成果验收汇报会，并出版印刷了《2012年青年教师实践锻炼成果集》。通过举办这一系列活动，让教师把在企业锻炼中的所见、所闻、所做、所想与其他教师进行分享，带动学院教师整体素质的提高和教学观念的转变。

（六）专兼结合，适应高素质高技能型人才培养需求

教育部要求高职院校必须“建设一支师德高尚、教育观念新、改革意识强、具有较高教学水平和较强实践能力、专兼结合的教师队伍”。为适应办学规模扩大对师资力量需求，学院以专职教师为主体，以兼职教师为辅助，努力建设一支高质量的专兼结合的师资队伍，优化专职教师结构。学院积极与企业合作，从企业聘请具有较强动手能力的能工巧匠或懂经营、善管理的企业管理人员到学院担任兼职教师，满足了培养技能型人才的教学需要。

三、加强师资队伍建设的政策措施

学院在教师业务能力提高、培训进修、教学专业团队建设、教师聘任与管理、评价机制等方面出台一系列政策，采取多种措施，保证师资队伍建设规范化、科学化，使师资队伍的整体素质不断提高。

（一）健全教师进修培养制度

学院重视教师培训和进修工作，制定颁布了《教师进修培养实施办法》，从培训内容、时间、经费及要求等方面予以规定，并不断完善，严格执行。特别是省级示范院校建设期间，学院更是坚持以人为本，关注教师职业生涯的规划和发展。加大培训力度，拓展培训渠道，把在职培训作为教师提升素质和能力的重要手段，在经费上予以优先保证，仅教师参加各类培训的费用，就累计达到 300 多万元。

（二）健全双师素质教师队伍建设制度

颁布出台了《双师素质教师资格认定与培养工作暂行规定》，鼓励教师取得教师系列以外的职称或取得相应等级的职业资格证书、行业特许资格证书。对认定为双师的教师，在专业带头人、骨干教师的选拔、职称晋升以及国内外访学及培训等方面予以优先考虑。

（三）健全兼职教师队伍管理制度

学院出台了《兼职教师聘任管理办法》，一方面，从西安及周边相关行业企业聘请有丰富实践经验的专业技术人员担任专业实践课兼职教师；聘请能工巧匠担任实训、顶岗实习指导教师；另一方面，学院利用与行业、企业联系紧密的优势，选派教师到企业担任顾问、参与决策、提供技术服务，同时与合作企业签订协议，聘请企业专业技术人员到学校担任兼职教师，充实了兼职教师队伍。

（四）健全薪酬分配及激励机制

进一步深化内部管理体制和分配制度改革，先后出台了《调整院内津贴实施意见》、

《理顺落实辅导员津贴的意见》及《指导（管理）学生顶岗（毕业）实习教师工作量核算及薪酬计算办法》等规章制度，薪酬分配向一线教师倾斜，鼓励教师多出成果。

经过近几年的努力，我院师资队伍建设和取得了显著成效，有力地推动了人才培养模式的创新、教育教学质量的提高和科技服务能力的提升，良好的人才培养质量和稳定高质的就业率，使我院在行业企业和陕西高职院校中享有较高的知名度。但是，我们也清醒地认识到，学院师资队伍的现状与高职教育和交通发展的形势及要求还有一定的差距，我们要认真学习兄弟院校师资队伍建设的先进经验，取长补短，提升理念，强化内涵，使我院的师资队伍建设和再上新台阶。

四、今后的思路和设想

以党的十八大精神为指导，认真贯彻科学发展观，按照“源头抓起、政策激励、校企融合、优化结构，培养名师、打造团队”的思路，进一步制定完善师资队伍建设的政策措施，创新机制，不断提升教师队伍综合素质和业务技能，全力打造一支品德高尚、治学严谨、结构合理、素质优良的师资队伍，适应新形势下经济社会尤其是交通发展对人才培养的需求。

1. 从源头抓起，在人才引进方面，要从人员素质、数量、学历、职称、实践能力入手，高标准、高起点制订师资队伍建设和规划，严把教师准入关。

2. 加强师德建设。充分发挥学院各系部和基层党组织的教育引导作用，加强政治理论学习和职业道德教育，不断转变广大教师的观念，提高他们的政治理论水平和觉悟，促进高职院校健康发展。

3. 加强“双师”结构教师引进培养。采取“走出去、请进来”模式。加强在职教师的继续教育，强化专业知识的更新与提高技能的培训。招聘社会专业人才，把加快兼职教师队伍建设作为一项重点来抓，继续从企业引进一些专业基础扎实，有丰富实践经验或操作技能的专业技术人员和管理人员来校担任兼职教师或实训指导教师。

4. 不断提高教师专业实践能力。结合专业设置和人才培养方案，选择一些科研院所和企事业单位，进行长期合作，把教师实践锻炼和校企合作有机结合起来，建立教师固定的教师实践锻炼基地。建立教师下企业短期培训、挂职培训、兼职培训等多种形式的实践锻炼方式，把教师实践锻炼和企业技术攻关、科研创新、标准制订、产品研发、管理营销等活动结合起来，多渠道、多种形式、有重点地加大教师实践锻炼的力度。

5. 建设高层次专业（学科）带头人和骨干教师梯队。通过完善专业带头人、骨干教师的选拔、培养制度，创造有利于教师进步成长的环境，按照竞争择优、加大投入、

定期培养、动态管理、严格考核的方式，切实促进高素质的专业建设带头人和中青年骨干教师尽快成长，形成教学改革的主导力量。

6. 抓好专业教学团队建设。围绕重点专业和专业群，采取倾斜政策，专项资助团队建设，培育和建设知识结构合理、教学能力突出、实践经验丰富、综合素质优秀的教学团队，发挥团队建设在教学改革中的引领和骨干作用。

7. 逐步提高教师的科研意识和能力，通过科研任务促进教学能力的提升。通过举办科研讲座，提高教师对科研的认识，学习科研的基本知识和基本方法；通过报告、论文等的撰写来反思自己的教学实践；通过申报课题和论文评奖活动等，鼓励教师积极进行科研课题研究；鼓励部分骨干教师联系社会实际，推出切合企业实际需要的科研成果。

8. 健全激励机制，营造竞争氛围。一方面为教师创造良好的工作环境和生活条件，提高教师的社会地位和经济待遇。另一方面加大考核力度，在职称晋升、岗位聘用、国内外访学等方面采用竞争机制。其次，进一步完善教师考核评价制度，针对不同专业的特点，根据不同类别和层次岗位的要求，制定以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的教师考核评价标准和指标体系，通过各种途径，切实加强教师队伍建设，实现交通运输职业教育又快又好发展。

坚持两个服务 转型发展中构筑起 以水上专业为骨干的师资队伍

上海海事职业技术学院

上海海事职业技术学院隶属中国海运集团，与中海国际上海教培中心、上海海运学校实行三块牌子一套班子办学管理模式。建校 55 年来，学院高职专业海事特色明显，航海技术、航运管理、船舶工程等类专业在业内有较大的影响，2003 年遴选为上海市示范性高等职业技术学院建设院校，2012 年列入上海市特色高职院校建设行列，学院连续十年被评为上海市文明单位。

一、教育培训与师资队伍现状。

学院目前在职教职工 331 人，其中：教师 131 人，管理人员 145 人，工勤人员 55 人。学院开展的学历教育包括高职、中专和成人教育，高职 13 个专业、中专和成人教育各 4 个专业；在校学生 6199 人，其中：航海类专业学生 1544 人（高职 1116 人、中专 79 人、成人 349 人）；非航海类专业学生 4655 人（高职 3256 人、中专 1359 人、成人 40 人）。

长期以来，年均船员培训在八千人次左右。2012 年，开展 34 项各类船员培训项目，船员培训 8762 人次，其中：集团内 4887 人次，集团外 3875 人次。客户满意度为 94.2%，学员满意度为 93.72%。为表彰学院在海事人才培养方面作出的成绩，2012 年国家人力资源和社会保障部授予学院“国家技能人才培育突出贡献奖”。

二、师资队伍建设与管理手段。

为了满足高、中职学历教育和船员培训“量”与“质”的要求，学院以人才培养评估数据采集平台设计的指标为准绳，动态管理教师的使用、考核与发展。

2009 年至 2012 年期间，学院专任教师平均数为 129 人，2009 至 2011 年间因退休等因素呈较大的递减趋势，2012 年略有回复；校内、校外兼课教师变化趋势与校内专任教师趋同；校外兼职教师主要由船舶指导海上专业实习的高级船员担任，学院为响应中海集团提出的转型发展战略，2012 年生产船舶一线的船员以校外兼职教师的身份参与教学的比例有较大提高。

2009-2012 年不同类别教师数量统计

年份	2009	2010	2011	2012
教师类别	折算人数(人)	折算人数(人)	折算人数(人)	折算人数(人)
1-校内专任教师	147	126	114	129
2-校内兼课人员	117.8	52.3	42.1	69.5
3-校外兼职教师	22.8	46.2	85.0	105.5
4-校外兼课教师	115.3	77.9	50.2	75.2

注：2，3，4 项以 160 学时折合 1 人

学院师资建设与管理主要归纳如下几点：

（一）师资建设，制度先行。

根据专业群建设的需要，师资建设制度先行，学院颁发了《师资招聘和引进实施办法》《“双师型”教师培养与管理办法》等文件，通过公开招聘择优录用热爱高职教育事业、专业对口的硕士研究生任教。同时，学院从行业和企业公开招聘引进专业基础扎实、有丰富实践经验和技能的专业技术人员充实专任教师。分配政策向双师型教师倾斜，充分调动广大教师的积极性，形成争做“双师”教师的良好氛围。

（二）校企合作，双向交流。

学院通过校企互动，采取“请进来，走出去”的方式，每年有计划地安排专业教师到船舶（企业）一线挂职顶岗锻炼。通过建立和完善专业教师到企业实践制度，确保每个专业至少有 1 个紧密联系的企业开展产学合作。学院设立了“船长轮机长办公室”，长年有 3-4 位船长轮机长驻校参与教学与管理活动，2010 年驻校船长和轮机长人数达到 17 名的峰值。

2009-2012 年期间学院累计有 30 余名教师深入企业一线锻炼，水上专业教师资质持续符合海事局相关规定。2012 年，学院按新颁《船员教育和培训质量管理规则》接受的中间审核与附加审核中，7 项核验项目有关师资配备全部符合海事局的要求。

（三）团队建设，彰显优势。

学院推进“教学团队”建设工程，以建设高水平教学团队为平台，彰显专业优势和特色。专业教学团队认真落实《教学团队建设管理办法》，大力吸引来自企业的专家和技术人员参与教学团队工作，通过建立团队合作机制，深化课程改革，开发教学资源，促进教学研讨和教学经验交流，推进专业教师与产业的深度融合，加快了中青年专业素质的提升。以“航海技术专业教学团队”和“航海类专业英语教学团队”两个上海市高校教学团队为示范，推进校级教学团队建设，广大教师在团队精神协作下，教学、实践、科研能力普遍得到提高。

（四）崇尚先进，师德高尚。

学院始终把师德建设作为重中之重，强化政策导向，引导和激励广大教师树立正确的价值观和爱岗敬业精神，把教师职业生涯设计融入到学院的发展之中。学院把师德师风作为教师管理与考核的主要内容，实行“师德一票否决制”，持续12年开展“师德标兵”、“三育人标兵”等评比活动。在上海市劳动模范、五一劳动奖、育才奖、园丁奖和教学名师等先进典范的榜样力量感召下，教师们学先进、争先进，形成了良好的师德师风氛围，为学院持续被评为上海市文明单位打下了坚实的基础。

三、坚持两个服务，持续推进师资队伍建设。

国务院审议通过的《关于推进上海加快发展现代服务业和先进制造业、建设国际金融中心和国际航运中心的意见》，对上海国际航运中心建设提出了更高的要求 and 目标；中国海运集团为实现“百年中海，一流企业”的战略目标，把人才强企，实现“团队建设转型”，提高船员队伍素质作为集团科学发展的重要任务。面对新形势，为学院进一步推进师资队伍建设提供了广阔空间。

中国海运集团所属院校管理委员会模式，从体制和机制上为学院加强航海类专业建设，加强培训项目开发，增强服务能力，支持师资队伍建设，从而更好的为企业服务提供了平台。在今后的师资建设工作中，我们明确发展目标，应用好地域和企业办学优势，在坚持两个服务取得实实在在的成效。我们将着手几个方面的重点工作：

（一）校企互动建设航海类双师型教学团队。

学院在中国海运集团院校管理委员会整体框架下运作，推进航海类专业师资队伍的结构优化。扩大船长、轮机长等工程技术人员以借调协议到校工作的面，同时进一步重视专业教师到船舶技术岗位任职或企业践习的机制建设，使学院充分具备履行新颁《船员教育培训管理规则》的条件。

（二）用好专业重点工程师资建设经费。

2011-2012年上海市教育委员会先后为学院注入了“上海市高职特色院校”经费，“上海市高职085重点专业建设”经费，以及中央财政资助的重点专业建设经费，其中规划用于师资建设的占了很大部分。结合两部委关于“进一步提高航海教育质量”的若干意见，学院将定期安排航海专任课程教师上船任职，保证教师船员适任证书持续有效，聘请航海实践经验丰富、综合素质好的船长、轮机长担任专、兼职教师。加强青年教师的培养，为航海类教师国内外高校访问和进修提供资助。

（三）转型发展中做精人才队伍。

2012年中国海运集团许立荣总经理在对集团教育培训工作调研时，作出了集团自己的学校，在船员培养、培训方面要为集团建设一支可靠的具有国际竞争力的船员队伍服务的批示。集团王大雄副总经理也指出，教育培训机构的工作重心是服务集团、服务集团船公司、服务集团船员、服务集团船岸培训。为了更好地服务中海集团，学院将调整“十二五”发展规划，大力开发新的培训项目，以专任教师为基础，以教学团队为平台，拓宽视野聘用社会和企业技术人才，把水上专业师资队伍打造成特色鲜明的上海市教学团队。

四、问题与举措

在高职教育事业发展中，学院的师资建设工作面临着严峻的挑战，尤其下述三方面的问题应引起我们足够的重视，并寻找破解举措：

1. 教师课堂教学任务重、教学工作量大，专业教师缺乏进修提高的机会，水上专业教师实践经历的优势正在逐渐失去。教师工作条件较为艰苦。

2. 教师学历和职称结构欠佳，双师素质教师比例有待提高，教学标志性成果较少，服务企业和社会的“教育培训产品”总量不大。

3. 投入不足，投入渠道不顺，教师待遇偏低，引进人才难，留住人才难。教师外出交流、学习机会少，造成观念跟不上发展。

面对新的发展形势，我们只有选择走转型发展之路，按照中海集团和市教委的要求走好学院今后发展的每一步。首先，要使学院全体教职员工心往一处想，劲往一处使，把思想统一到坚持两个服务的要求上来；第二，控制规模、稳步发展，打造海事特色鲜明的航海高职院校；第三，通过服务中海、服务上海国际航运中心建设，增强教师自身能力，使学院在中国海运集团转型发展中找到正确的坐标，在上海国际航运中心建设的宏伟工程中发挥光热，从而真正使学院成为社会满意、企业满意的航海高职院校。

加快双师双向交流 构建校企“双主体”教学团队

——上海交通大学职业技术学院“订单式”校企合作

高技能人才培养模式下“双主体”教学团队实践与探索

上海交通大学职业技术学院

一、引言

近年来，上海交通大学职业技术学院以“立足交通办教育，融入市场求发展”为办学理念，坚持“立足集团、背靠行业、依托企业、面向社会”的办学定位；坚持“以规范化服务学生，以特色化打造品牌，以优质化取信社会”的质量方针和“岗位绩效领先，专业优势凸现，行业特色明显，社会信誉度高”的质量目标；坚持“德育为先，能力为本，素质优良，全面发展”的育人理念，推进“订单式”校企合作高技能人才培养模式，深化“校企合作 工学结合”内涵。学院成功组建了上海交通大学物流职教集团，构筑了中高职教育贯通“立交桥”，近三年，学院毕业生的平均就业率达95%以上，学院于2012年被上海市教委列入上海市特色高职院校建设单位，由上海市财政专项拨款。

按照教育部和上级有关单位关于做好高等学校教学团队建设的文件精神，为切实提高学院教师队伍的整体素质，学院一直积极推进校企双师双向交流，注重“订单式”校企合作高技能人才培养模式下“双主体”教学团队实践与探索“双主体”教学团队的实践与研究，通过“专、兼、聘”相结合，建立了一批企业特征显著、职业素养高、学历职称结构合理、的教学团队。

二、主要举措

（一）依托学院企业产学研践习基地，建立校企双师双向交流机制

校企“双主体”教学团队建设是漫长而又循序渐进的系统过程，学院紧紧依托学院企业产学研践习基地，建立校企双师双向交流机制，一是加强教师进企业锻炼，每学期选派专业骨干教师参与企业实践，近五年共有35名教师进企业实践；二是选聘企业骨干参加学院教学实践活动，如逐步建立“上海永达”、“东昌集团”、“交运日红”、“邦达隆飞”等企业讲师团，根据专业设置及课程结构的需求吸收20%左右的知名专家、企业技术骨干进课堂，对学生进行技能培养、职业道德教育。以2011年度学院与上海永达

控股（集团）有限公司建立的上海高校教师产学研践习基地为例，基地提供了永达福特销售、永达宝诚 MINI 店、永达别克七宝店、永达奥迪沪南店、永达宝诚浦东店、永达路虎捷豹龙东店、永达东风本田店等 8 家汽车 4S 店作为学院教师企业实践基地，学院共选派 12 名专业骨干教师至基地进行汽车售后服务、机电维修、零部件管理、汽车保险等岗位实践；同时，基地再派出 6 名企业骨干组建企业讲师团，至学院进行专业课教学与讲座。

（二）发挥校企师资资源优势，构建“双主体”教学团队

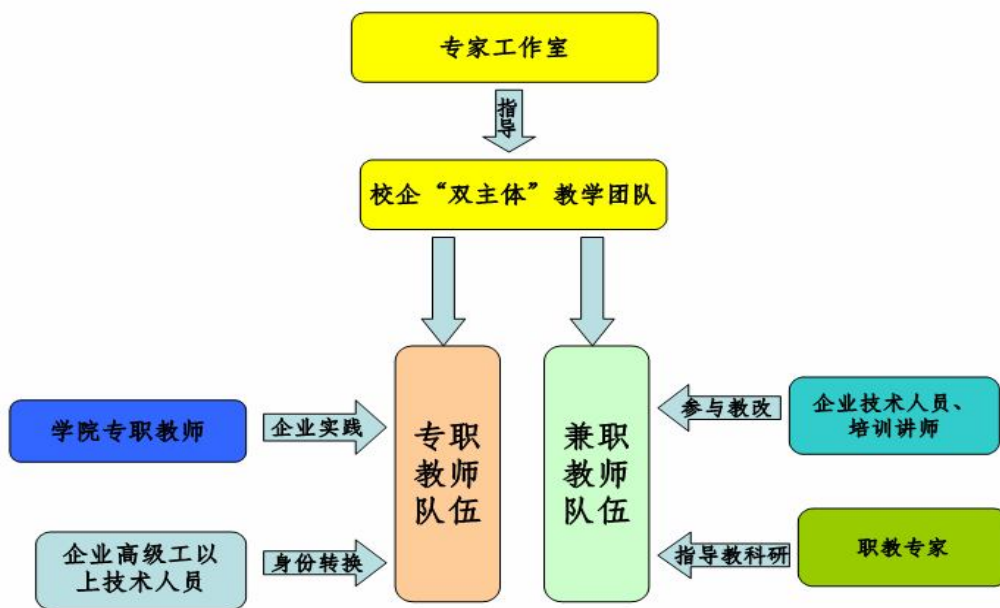
学院师资现有两类来源：学院师资、企业行业技术骨干。学院师资具有扎实的理论基础和丰富的教学经验，按照教育规律去履行职责；企业行业技术骨干大都来自企业第一线，他们丰富的实践经验提升学生的动手能力，有的是行业的领军人物，带来最新的教学内容。学院近年来，一直注重以“校企合作项目”为载体，逐步建立“学院与企业”、“学院与高校”两个师资联盟，打破传统教研室的架构，抽调师资与企业、行业共建项目组，构建“双主体”教学团队，并由高校职教专家予以专业指导，提升其专业能力。学院现有英国捷豹路虎、F—SEP（日本丰田）、上海大众、德国奔驰、交运日红、邦达隆飞等校企“双主体”教学团队，这些校企“双主体”教学团队成员以学院骨干教师、行业师资、企业师资构成（见表 1），他们的专业技能、职业态度、职业素养都烙上了企业的特质，他们按照学院的人才培养方案和企业的需求授课，提升了教学效率。

表 1 部分专业校企“双主体”教学团队结构构成

团队名称	人数	学院教师	企业行业技术骨干
大众	6	3	3
捷豹路虎	6	3	3
丰田-FSEP	7	3	4
奔驰	7	4	3
交运日红	7	3	4
邦达隆飞	8	4	4

（三）建立专家工作室，提升“双主体”教学团队专业水平

学院聘请一批行业企业的专业技能人才和能工巧匠担任特聘专家，在校建立专家工作室，专家工作室与教学团队研究探讨专业发展动态，把脉学校专业人才培养方案、发挥专业引领作用；不定期至现场诊断专业教师教学、学生实验实训质量；与专业教师一起设计教学环境和教学资源，有力提升教师实践能力，为学院培养一批专业骨干力量（下图为学院师资结构组成）。



(四) 建立多元综合绩效考核评价机制，激励校企“双主体”教学团队工作主动性

学院以业绩为核心，对校企“双主体”教学团队建立科学、公平、有效、公正的绩效考核指标体系，使团队的每个成员都能切实感受到学院对自己贡献的认可和客观、公平的评价，保证校企“双主体”教学团队的高效运转。学院“双主体”教学团队考核突破原先以课堂教学为主的考评方式，建立个人评价与团队评价相结合、校内评价与校外评价相结合的评教制度。校企“双主体”教学团队多元综合绩效考核评价注重个体教学质量、人才培养效果、个人综合职业能力、团队专业建设成效、学生就业能力、团队成员社会服务能力等，绩效考核评价结果与薪酬、职称晋升、评优紧密挂钩，激发校企“双主体”教学团队成员内在潜力，促进激励机制的良性循环。

三、主要成效

(一) “双主体”教学团队加快人才培养模式与教学改革步伐

校企“双主体”教学团队运行至今，校企双方形成了学校、企业和行业三方联动合作机制，校企双方共同商议人才培养方案与课程体系、共同推进教学过程、共同核定职业核心技能，共同推动校企合作人才培养模式。近年来，校企共同开发专业教学标准 8 个，共同编写各类校本培训教材 60 本，参与教育部 TM21 项目教材开发，上海大众 SCEP 项目教材开发，公开发表有关校企人才培养模式改革及其他科研论文共 20 余篇。在校企“双主体”教学团队共同努力下，目前学院汽车运用技术、汽车技术服务与营销、物流管理（口岸物流网络管理）、集装箱运输管理、城市轨道交通车辆被列入上海市“085 工程”特色建设专业，汽车运用技术（新能源）、国际货运与报关是央财支持建设专业。

（二）“双主体”教学团队提高人才培养质量

“双主体”教学团队的推进提高了职业教育人才培养质量，上海交通职业技术学院报关与国际货运专业教学团队培训的学生代表队参加上海市国际商务单证比赛，连续两年获得团体第一名、第二名、优秀组织奖。35 名学生参加比赛，33 名学生获奖，5 人荣获个人一等奖，9 人获得个人二等奖，17 人获得个人三等奖，并且 35 名学生全部获得职业技能证书，2 名教师获“优秀指导教师”称号。汽车运用技术专业教学团队辅导的 5 名学生代表上海参加 2012 年第六届全国职业技能大赛汽车检测维修和汽车营销 2 个赛项，其中 2 名选手获汽车营销项目二等奖、3 名选手分获汽车自动变速器拆装与检测和汽车电气系统检修等 2 个项目三等奖。物流管理专业教学团队组织物流专业学生参加“现代物流储配方案优化设计和执行”项目大赛，获高职组上海市团体第一名，并获得华东地区高职院校物流技能邀请赛团体二等奖；辅导的 3 名学生荣获全国物流技能大赛团体二等奖。汽车、物流等品牌专业毕业生一次就业率达 100%，薪酬率远高于高职院校毕业生的平均薪酬水平。毕业生质量跟踪调查表明，近几年的毕业生与以前相比，专业技能与企业运作的贴合度更紧密了，学生的服务意识、合作精神和综合素质有明显提高，“以能吃苦、证书全、素质高、适应快、动手强、留得住”赢得了良好的社会声誉。

（三）“双主体”教学团队整体提升教师专业水平与社会服务能力

学院制定的《上海交通职业技术学院教学团队建设实施方案（试行）》、《企业兼职教师选拔、聘用和管理办法（试行）》、《上海交通职业技术学院组织教师进企业调研的若干意见》等一系列文件，保障了“双主体”教学团队双师双轨运行，整体提升了教师专业水平与能力，目前学院“双师”教师比例达 81.5%。在全国交通教指委的支持下，学院专业教师承接了全国交通职业教育重点科研项目“交通高职物流管理专业教学标准和课程标准建设的研究”，《高职高专物流管理专业教学标准与课程标准》于 2011 年由人民交通出版社出版发行。专业教师联合上海交通物流职教集团成员单位远恒和美华两家专业公司共同研发开发了以信息技术为依托的“现代物流综合技能训练平台”建设项目，该项目获得了上海交运（集团）公司科技创新成果三等奖，获得了北京中国版权保护中心认证的软件著作权。专业教师与上海东方远航物流有限公司、上海锦海捷亚国际货运有限公司、上海世图物流有限公司企业联合开展技术研发、服务项目数 8 项。

以“发展需求”为导向 全力加强学校师资队伍建设

上海市公用事业学校

上海市公用事业学校创建于 1960 年，是一所隶属于上海市交通运输和港口管理局的国家级重点中等职业学校。2008 年学校加盟上海交通大学职业技术学院，形成了集高职、中职、中高职贯通和行业培训于一体，适应需求、有机衔接、多元立交的人才培养体系。

学校坚持“服务社会、服务行业”办学宗旨和“以技立业，以德立身”育人理念，立足城市交通，立足上海，面向长三角和全国，努力为城市交通行业培养高素质的技能型、应用型人才。学校连续九届蝉联“上海市文明单位”称号，多次被评为上海市安全文明校园、市行为规范示范校、市平安单位、市综合治理先进单位。2010 年学校被交通部授予“交通中等职业教育示范院校”。

学校地处徐家汇，现有凯旋和漕宝两个校区，目前在校中职学生 2152 人。立足行业变化和社会需求，学校形成行业特色的轨道交通、现代交通营运和管理、资源和环境三个专业群九个专业。

国以才立，业以才兴，校以才强。师资队伍建设是提高技能型人才培养质量、完善现代职业教育体系的关键性因素，是职业学校改革与发展的核心问题和头等大事。

在推进学校教育教学改革的过程中，学校始终把师资队伍建设作为“一把手工程”来抓，围绕建设一支数量充足、素质优良、结构合理、特色鲜明、专兼结合的高素质专业化教师队伍目标，学校坚持以“发展需求”为导向，全力加强师资队伍建设。

一、学校师资队伍的基本情况

学校现有在编的专任教师 112 名，兼职教师 32 名，生师比 15:1。专任教师中专业课教师 74 名，占 66.07%，基础课教师 38 名，占 33.93%；研究生学历 33 名，占 29.46%，本科学历的 72 名，占 64.29%；高级职称教师 22 人，占 19.64%，中级职称教师 63 人，占 56.25%；“双师型”教师 44 名，占专业教师 59.50%。

与“十五”、“十一五”期间相比，学校师资队伍在总量上，在结构上都有了很大明显的改善。但对照《上海市职业教育十二五发展规划》提出的师资队伍目标要求，客观分析学校现有师资队伍状况还有不小的差距。师资队伍总量不足、结构不合理、双师型教师数量不够等问题依然是学校师资队伍建设中亟待解决的问题，逐步优化学校师资队

伍结构是这些年学校师资队伍建设的任务。但学校认为师资队伍结构的优化并不是一蹴而就的，与职业教育发展的外部环境和学校自身发展优势都有着密切的关系。

为此，学校在加强师资队伍建设的进程中更注重质的提高即教师综合竞争力的提升，提出了以“发展需求”为导向的师资队伍建设策略。学校认为教师综合竞争力的不断提升会促进学校改革与发展，而学校良好的发展前景反过来必定推动师资队伍优化，这是相互作用、相互影响的过程。

二、学校师资队伍建设的做法和成效

以“发展需求”为导向，即从学校发展需求、企业发展需求和教师自主发展需求出发，全力加强队伍建设，提高教师教学能力、科研能力和服务行业能力。

（一）立足学校发展需求，任务引领，培养和提升师资队伍综合能力。

项目推动。《上海市中长期教育改革和发展纲要》明确了“做精、做特、做强”的职业教育发展方向，职业学校之间竞争由原有规模扩大、硬件建设竞争已转为内涵建设的竞争。

配合上海市教委逐步推进的专业布局调整、重点专业、精品课程建设和全面教学质量目标三年评估等工作，学校以专业系为单位，以专业群为基础，将建设工作分解成项目任务，以任务引领培育和打造专业教学团队。围绕项目，教师们带着任务，深入企业行业调研，在不断优化专业设置、完善教学计划、调整课程内容的过程中，教师们不仅及时掌握职业教育改革发展的趋势和要求，更加强了职业教育服务经济社会、服务行业企业发展的理念，并自觉地运用指导教学实践。

目前，学校形成了以“城市轨道交通供电”、“城市交通信息技术应用”、“城市燃气输配与应用”专业为市级特色精品专业建设引领校级重点专业建设，带动一般专业发展的专业发展战略。

评优驱动。学校逐步优化教师教学质量监控和评价体系，突出针对教师职业道德、专业教学能力、实践教学与评价能力、课程建设与科研能力等方面进行全面科学的跟踪考核，引导教师教学创新，立足课堂“创先争优”。同时，学校坚持以四年一次的上海中职校教师教学法评优、两年一次的中职校学生“星光计划”技能大赛为平台，鼓励教师在重大赛事中“争优创先”，并逐步建立校级教学法评优和星光杯比赛的选拔长效机制。在一次又一次的历练中教师的教育教学能力不断提高，并在教师中形成了赶学比拼的浓厚氛围。

在上海市历届的教学法评优中，学校先后有3名教师荣获一等奖、7名教师荣获二

等奖、13名教师荣获三等奖。“星光计划”技能大赛中学校也呈现了“全面开花”的可喜局面。更值得一提的是，学校的青年教师在比赛中敢于突破，勇于创新，不负众望成长为推动学校教学改革和创新的生力军。学校青年教师魏延秋在2012年全国中职德育课“创新杯”教师教学设计和说课大赛中力拔头筹，获一等奖。学校教师在全国职业学校信息化教学大赛中也多次获奖。

教师论坛。教师是学校发展的主体，学校的发展必须依靠全体教师的共同智慧。为更好激发广大教师的积极性，学校非常注重倾听一线教师对学校改革发展的意见和建议，利用教师教师节、科研大会等途径开展教师主题论坛，鼓励教师畅所欲言，在学校人才培养模式改革、专业内涵建设和学生德育工作等诸多方面汲取大家的智慧，增强教师推动学校改革发展的责任感和使命感。学校认为唯有用共同发展目标凝聚成的团队才是有战斗力的队伍，学校的发展才有希望和后劲。

（二）立足企业发展需求，校企互动，培养和提升师资队伍综合能力。

校企双赢。推动学校师资队伍建设一直是校企合作的重要内容之一。学校充分发挥学校专家指导委员会和每个专业指导委员会的行业专家为学校加强师资队伍建设支招。

一方面，学校的专业教师主动走进上海巴士集团、浦东公交等企业，利用专业优势为企业职工培训送教上门，并参与企业项目研发。学校每年为主管局承办交通局汽车驾驶员、维修工技能大赛，学校“现代交通信息技术应用开放实训中心”每年为公交企业开展公交调度员培训500余人次。德育教学团队还与上海市燃气处合作，为企业编写《燃气从业人员职业道德与法律规范》。

另一面，学校聘请建企业能工巧匠、专业技术人员担任兼职教师，形成了相对稳定的企业兼职教师队伍。学校还成立了6个企业专家工作室，通过企业导师带教的方式指导青年教师开展紧贴行业动态、岗位技能要求的教学实践，突出教学与职业能力对接，提高教学质量。

挂职锻炼。学校把教师企业实践作为双师型素质教师培养的重要途径，要求每个专业都要建立2至3个教师企业实践基地，要求专业教师每三年完成6个月的企业实践，要求新进的青年教师必须先企业挂职锻炼，了解行业发展。学校制定了教师企业实践实施办法，强调从教师企业实践计划制定、目标任务确定、企业实践跟踪、考核和反馈都要实行校企2名导师负责制，提高教师企业实践的实效，促进教师实现课堂教学内容和岗位要求的对接。每年暑假，学校都有4名以上的专业教师在企业挂职锻炼，很多专业教师包括基础课教师还把课堂搬到了企业，在现场用实践体验、总结点评的过程进行

教学，实现“做学一体”教学法改革积极探索。

（三）立足教师自主发展需求，主动服务，培养和提升师资队伍综合能力。

结对带教。通过“传、帮、带、促”，开展新进教师“结对带教”。在带教老师的指导下，引导每名青年教师结合学校发展、专业发展和个人实际，认真制定个人职业生涯规划，明确个人努力方向和专业发展轨迹。每年开展新教师教学比武，鼓励青年教师参加教学法评优和技能大赛。学校很多青年教师把教学法评优等大赛作为自己职业发展的重要里程碑，而学校把大赛作为锤炼青年教师的重要舞台。在教学法评优中，学校组织专家组反复听课、磨课和评课，精心雕琢每一堂课和每一个教学环节，手把手地教，全力支持帮助青年教师业务水平、教学能力提高，实现教师自我成长和学校发展的双赢。

分类培训。教师培训是不仅教师自主发展的需要，也是学校持续发展的必然要求。根据不同年龄教师专业发展的需要，学校坚持每年通过组织调训、组织选训和自主择训等方式输送教师参加国家级、上海市各级各类骨干教师培训。突出专业特点和岗位要求，学校坚持每年组织以教学能力提升为主题的校本培训及专业（学科）带头人、班主任工作的业务技能培训，每年教师的参训率达 100%。学校还千方百计，筹措资金和拓展项目，为教师创造国际交流学习的机会。

科研促进。学校倡导每名教师成为“研究型”教师，鼓励教师从学校实际和教学实践出发开展教学研究，并通过有效的教学反思，进一步推动教学探索和创新。就 2012 年学校教师撰写发表论文近 60 篇，编写校本教材 11 本；申报市级课题 11 个、校级课题 19 个。两年一版校刊《教育论坛》和两年一次科研大会，成为了学校教师学术交流，互相学习的重要平台，在学校形成了教师积极参与教研、课改的良好氛围。

三、学校加强师资队伍建设的几点启示

（一）真心地关心教师，让每一个教师有机会发展。

在学校的发展中要充分尊重和发挥教师的主体地位，尊才、重才、爱才和惜才。要成立以校长挂帅的人才工作委员会，加强学校师资队伍建设工作研究，加强师资队伍状况的动态分析，经常开展加强师资队伍建设工作的研讨。在教学改革、专业建设等学校各项工作中要充分相信教师的聪明才智，给任务、压担子，真心实意地倾听他们的意见和建议。

（二）真切地支持教师，让每一个教师乐于发展。

要充分发挥各个职能部门的作用，举全校之力加强师资队伍的建设，形成党政工团齐抓共管的人才环境。要以学校持续发展的美好前景，明确发展的目标，有力的发展举

措凝聚教师，提高教师的职业价值感和归属感。在教师成长成才过程中，学校要主动服务教师，确保师资队伍建设经费的投入，让教师深切地感受学校的全力支撑。要努力营造尊重人才，尊重创造的良好舆论氛围和人才环境，使人才强校战略落实于学校的各项工作中。

（三）真正地激励教师，让每一个教师主动发展。

要突出职业教育的特点，围绕学校专业发展谋划学校师资队伍建设，构建新教师带教、骨干教师培养、专业（学科）带头人、教学名师的教学梯队培养机制，健全教师考核、教学科研、教师培训、教师企业实践等制度保障，充分调动教师自主发展、主动发展的积极性，实现学校有发展，教师有提升。

在一次学校教职工表彰大会上，一名青年教师回顾自己的成长历程，由衷地发出“在公用事业学校体验幸福”的感慨，引起了大家共鸣。

让学校每一名教师“在上海市公共事业学校体验幸福”是学校一直在努力并永远追求的目标。

建设结构团队化、技能职业化、视野国际化的 的双师型师资队伍

上海市交通学校

“人力资源是第一资源”，教师质量决定教学质量，教师水平决定教育水平。因而，高素质、高水平、“双师型”的师资队伍是职业学校建设中最宝贵、最重要的战略资源。近年来，学校着重建立了长效的“双师”素质教师培养机制和企业兼职选聘机制，通过实施校级“教学名师”培育工程、设立“专业带头人工作室”、创建校企合作项目导向的教学团队建设，逐步构建出了一支“专兼结合，动态组合”的双师队伍，教师队伍的整体水平不断提高。学校现有专任教师 124 名，其中：高级职称 38 名，中级职称 60 名；具有研究生学历或硕士及以上学位 45 人；担任专业课的教师中具有“双师”素质教师比例达 81.5%。

一、师资结构团队化

从 2010 年起，本校在原各系部创建教学团队的基础上，正式落实了“双师型”教学团队按“三级分层”的培育制度(以培养入门级“双师型”教师为目标的专业带头人工作室，以培养骨干级“双师型”教师为目标的教学团队，以培养引领级“双师型”教师为目标的校级名师计划)。目前，经系部推荐、专家审核、学校批准，本校首批已正式成立 7 个校级教学团队和 5 个专业带头人工作室，并培育了 10 名校级名师。同时，按“双师型”教学团队“三级分层”的布局，学校对教学团队教师质量学年考核指标也作了相应的修正并付诸实施。目前，我校已成立的教学团队，可分为以下三种模式：

(一) 以教产结合和校企合作为基础的项目组模式。

以校企合作项目为依托，如通用汽车、大众汽车、丰田汽车等教学团队。团队成员主要以专业实训指导教师为主体，以提炼生产岗位培训经验，融合企业培训模式，形成符合职业教育规律的理实一体化教学模式，培养能与企业互相对接的学生与教师。

(二) 以专业与学科相结合的跨专业跨学科组模式。

如专业外语教学团队由外语教研室和专业系部合作组建，立意改变懂技术不懂外语、懂外语不懂技术的教学“短板”，合力完善专业外语的教学手段与模式，共同开发相关的专业外语教材，提高教师与学生的专业外语能力。

(三) 以学校企业专兼结合的企业专家组模式。

以行业企业的专家担任教学团队的负责人，以“由外而内”的方式，对专业发展、师资培训等方面进行把脉，并注入市场信息，引入行业发展方向，带动团队进步。如汽车、水运专业专家工作室。

学校已成立的各教学团队，虽然组建时间不长，却已初见成效。简要概括：一是推进了我校教育模式改革；二是强化了我校专业内涵建设；三是优化了我校课程、教材建设；四是提升了我校师资队伍的水平。如 2011 年 4 月我校根据市教委关于《全面提高教学质量行动计划》制定的《2010-2013 年教学质量目标建设任务分解表》确立的专业建设、课程体系建设、教师教学能力提升、“双师型”师资队伍建设、“订单式”校企合作人才培养模式推进、校级教学科研建立、教学质量保障体系建立、专业实训室建设共八大类 45 项子任务，其中 80% 的项目，由各教学团队承接。目前进展情况良好。如由各相关教学团队承接的我校“汽车运用与维修”、“船舶驾驶”、“物流服务与管理”等 3 个专业 7 个专门化方向的上海市重点建设专业的《三年专业建设实施方案》（人才培养模式、课程体系设计、教学团队培养、实验实训基地建设、社会服务能力）设计，专业发展路径图，以及 7 个专门化方向教学标准开发等项目，已通过行业企业和业内专家论证。充分发挥“双师型”教学团队在教改实践中的合力作用，上海市交通学校完全有条件并有理由成为本市中等职业教育改革创新“排头兵”或“引领者”。

二、教师技能职业化

（一）教师教学理念职业化

通过强化面向全体教师的校本培训，学校邀请职业教育专家讲解职教发展趋势，上级主管单位领导讲解集团发展对学校人才培养的需求，行业能工巧匠讲解新技术的应用。校本师资培训强调根据学校实际和教师工作及教师个人专业发展的需要来确定培训内容和培训形式，注重针对教师工作中的各种问题，着力于满足教师的不同需要。

校本培训是最为直接的培训形式。从一定的理论出发，直面具体的学校实践，于一般的理论与丰富的学校实践的结合中探寻学校发展的方向及理论重建的途径。与学校的教育教学工作紧密联系，使教师把学到的知识与实践紧密结合，培训成果可以直接转化为教师的教育教学能力，避免了理论与实践脱节的情况。

（二）教师实践技能职业化

鼓励专业教师和实习指导教师考取相应的专业技术资格或执业资格证书，有计划地安排教师到企、事业单位进行专业实践和考察，加强实践教学，通过工学结合模式的实施，提高教师的专业实践能力，逐步提高专兼职教师中双师素质教师的比例。广泛吸引

企、事业单位管理人员和具有较强实践技能的人员到学校担任兼职教师。积极开展以中青年骨干教师为重点的全员培训，每年选派一批中青年骨干教师到企业挂职锻炼，提高教学和实践能力。每位专业教师每三年都应分期、分批参加为期六个月的企业实践锻炼。依托上海市“教师专业发展工程”与上海永达控股（集团）有限公司合作成立产学研研习基地。每年选派学校教师到基地进行挂职锻炼，并且以企业职业人角色扮演的理念，注重挂职锻炼教师参与企业运作，成为企业一员，以企业职业人的角度来学习，突破下企业挂职锻炼被动学习的传统局限，产生了良好效果。

三、办学视野国际化

（一）国际化培训

实施教师海外项目制培训计划。学校依托荷兰 STC 职业教育集团、荷兰海事大学、中日本自动车短期大学等稳定的海外师资培训基地和合作企业的海外培训中心，分批选送教师接受培训，既培养了教师的国际化视野，又提高了他们教学的能力。

（二）国际化标准

2012年3月，学校正式与捷豹路虎（中国）签订校企合作协议，开始捷豹路虎“卓越培训”校企合作项目。2013年3月学校申请成为英国汽车工业学会 IMI AWARDS 授权认证中心、全套引进英国 IMI 课程体系与职业资格证书、推进 2013 年第二届捷豹路虎校企合作“成就卓越”项目。第一批捷豹路虎校企合作项目专业教师赴英参加英国汽车工业学会 IMI 职业资格考评员学习，学成后将致力于该项目的教学。国际职业标准的引入，预示着学校人才培养标准进一步与国际接轨，办学水平得到进一步提高。

2012年9月学校成为“国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划”第三批立项建设学校。将通过示范校建设，运行“校企双师双向”交流机制，培养专业带头人和骨干教师，推进“专业带头人和骨干教师培养工程”、“专业教师进企业锻炼工程”、“兼职教师队伍建设工程”，到 2015 年，建成一支适应示范校建设与发展、相对稳定、结构合理、教育教学水平高、实践动手技艺精的专兼职教师队伍，“双师”素质教师比例达到 90%以上，一批专业带头人和骨干教师人才培养模式改革、专业建设、课程建设、实训基地建设等工作中发挥重要作用。

加强校企职业教育领域合作 实践双元制特色教学理念

沈阳市装备制造工程学校

近年来，学校在贯彻全国教育工作会议精神和教育规划纲要的基础上，借建设国家级改革发展示范学校之机，在教学改革、专业建设、师资队伍建设、校企合作办学等方面努力探索、大胆实践，取得了丰硕成果。特别是在加强校企职业教育领域合作方面，学校着力开展与华晨宝马汽车有限公司合作办学，成立机电一体化维修技术和电气维修技术两个项目班，借助企业技术、人才、设备优势，发挥学校师资及教育资源优势，实践双元制教学理念，为企业培养汽车生产线维修技术人员。现将具体合作情况总结汇报如下：

一、认真调研，加强联系，与企业共同做好学员选拔工作。

当前，随着沈阳经济区建设步伐日益加快，驻沈德资企业数量迅速增加，其中不乏宝马、德玛吉等世界知名企业。特别是华晨宝马汽车有限公司正在建设亚洲最大、自动化程度最高的铁西新厂区，急需大量优秀的机电一体化维修技术人员。借此契机，2012年，在上级政府的大力支持下，我校与华晨宝马汽车有限公司签署了《校企职业教育领域合作谅解备忘录》，建立了一个为期两年的机电学及电子学职业培训项目，旨在用华晨宝马先进的技术和培训理念来促进中国汽车业职业教育的发展，参考德国的工业标准、技能标准和质量标准进行课程教材、教学内容标准及评价体系的研究，利用学校的专业教师及企业的专家，运用最佳的教学方法，为企业培养技术人才。为使学生更好的了解企业及培训项目，9月5日，企业人力资源部在我校举办了大型校园宣讲活动。之后两周内校企双方成立顾问团，经过笔试、面试等环节从200名候选学生中遴选出60名优秀学员，成立机电一体化维修、电气维修两个项目班。

二、成立教指委，严格论证，制定科学合理的双元制教学大纲、计划。

为使工作更高效，校长亲自组织召开协调会议，成立由企业专家、教学校长、相关系部主任、骨干教师组成的教学指导委员会，负责对宝马公司提供的教学大纲、计划进行论证，结合学校实际，制定切实可行的课程计划。通过召开德国双元制教学专家与项目任课教师座谈会，按照企业培训需求，制定了第一学期在学校进行专业基础课程培训，第二、三、四学期校企交替进行专业能力培训的模式。结合宝马提供的课程大纲，学校

由系部负责，成立专门的宝马项目班课程教学团队。以项目班为试点，围绕课程标准、教学方法、评价标准等方面进行教学改革。组织任课教师到企业维修工段进行调研，与企业维修师傅交流沟通，将相近课程实施整合，进行模块化教学。教师在授课过程中，不能照搬教材，必须结合项目班专业实际，收集相关信息、资料，自编课程讲义，并由专职部门负责定期检查。对讲义编写格式严格要求，要突出特色，文字简单易懂，图片准确充分，注重理实一体。

三、严格执行项目例会制度，增强协作意识，及时发现并解决问题。

为随时掌握项目班学生上课状况，及时发现并解决教师们在教学过程中遇到的问题，学校每周五都召开项目例会。教学校长亲自组织，任课教师逐一汇报上课情况，班主任反馈学生学习状况，培训处反馈与企业沟通情况，督导室反馈听评课情况，教务处反馈计划执行情况。通过例会，项目执行的情况、教学过程中存在的问题、学生培训的状况一目了然，更便于学校对项目实施过程跟踪改进。

四、日常教学既注重培养学生专业技能，更注重培养学生职业素养。

通过调研了解宝马企业倡导“最好的人，生产最好的车”，现代企业非常重视员工的双重能力，既要有高超的技能，又要有高尚的品德及相应的沟通表达能力。为使学生真正提高技能水平，任课教师首先摒弃传统的理论讲授模式，而是通过创设项目、课题，收集资料、实物、案例等，实行理实一体化教学模式。为使学生重德守礼，乐于沟通，善于表达，在项目班中增设了文明修养类教学模块，开设礼仪、心理健康、职业规划、表达技巧、思想品德等专题类课程，结合企业文化，选派优秀教师承担授课任务。同时，聘请企业人力资源部门专家及职业教育领域专家定期开展讲座活动，注重对学生社会公德、职业道德、家庭美德及个人品德的培养与熏陶，实现“最好的教育，培养最好的人”。

五、结合项目行业特色，加强教师执教水平，切实搞好双元制教学。

汽车制造行业机电一体化维修及电气维修专业有其特殊性，比较偏重液动、气动、机器人控制、夹具、电气控制、机械连接等生产线故障维修技术，教师要把知识讲解透彻，必须先理解汽车生产线的工作流程及重要设备节点的工作原理。学校利用假期，选派项目课程教师到企业维修工段实践学习，委托企业技术专家为教师开展专项培训，提升教师的专业水平。为使教师更深刻理解德国双元制教学理念及职业课程标准，学校将选派骨干项目课程教师到宝马企业总部的培训中心参加培训。学生通过在校学习具备一定专业能力后，将在企业与学校间交替轮训。在企业注重实际维修岗位的专业技能培训，

在学校注重对企业培训期间发现的问题进一步强化理论与基础操作能力。

六、改革考核评价体系，实行对师生评价双线并行跟踪，综合评定。

对教师的评价包括督导部门对任课教师定期听课评分、学生对教师问卷测评分、学生课程结业考核分。对学生的评价包括任课教师的日常评价分、课程结业考核分、德国专业认证考核分。为使学生课程结业考核分体现客观、公正，对考核科目实行考、教分离，突出考试特色。增加技能操作考核，减少纯理论笔试。奖励先进，调动师生积极性，对学生实行奖学金制度，对老师实行课时费浮动制度。

总之，学校通过与知名汽车制造企业开展合作办学，既解决了企业人才储备的问题，也解决了学生就业的问题，更加提升了学校的办学能力，为学校进一步推进教学改革工作增添了许多借鉴。

抓教学基本功训练 重实践能力培养

四川交通职业技术学院

我院是在 1952 年建校的以交通为主的四川省交通学校基础上 2001 年独立升格的高等职业技术学院。升格时学院有高职专业 8 个，教师 147 人，其中具有高级专业技术职称的仅有 29 人。如今学院有专业 52 个（不含专业方向），专任教师 690 人，其中，教授 15 人，副教授 131 人，讲师 221 人，助教 305 人；博士 8 人，硕士 109 人，本科 538 人。这十余年间，我们根据学院工科性质教师队伍存在非师范专业毕业占绝大多数、教师教学的基本技能不足的现状，加强了教师教学基本功的训练，同时根据高等职业教育对教师实践技能的要求，加强了教师专业技能培养，取得了明显的成效。

一、认识到位，力度用够。

教师是学校教育的具体组织者、实施者，教师的能力和水平直接关系到学院的人才培养质量。为此，学院长期重视师资队伍建设和，牢固树立起了“人才强校、人才强教”的观念，通过外引内培的方式加强师资队伍建设。学院制定了《引进高学历和急需专业人才暂行规定》，交通厅设立了 300 万元的人才引进基金，为引进人才提供安家费和科研启动经费，采取特殊人才特殊政策的做法，从制度上、资金上保证了学院人才引进工作的顺利进行。近年来学院先后引进了一大批教授、享受国务院特殊津贴的教授级高级工程师、研究员、副教授、高级工程师、博士和硕士研究生、船长和轮机长，他们在学院的建设中也充分发挥了引领和带头作用，很多同志成长为学院各专业的带头人和骨干教师，一些引进人才还分别进入了学院领导班子机构和担任学院中层领导干部职务。与此同时，学院更加重视对已有教师的培养，加大了校本培训的力度，狠抓了教师的教学基本功训练，强化了教师的实践能力培养。

二、用政策来激励，用机制作保障。

（一）制定了教师培养的相关管理办法

1. 制定了《四川交通职业技术学院教职工进修及培训管理办法》，对教师在职参加进修培训给予政策上的鼓励和激励。比如，对教职工进修、培训费用实行无息助学贷款，获得相应学历证明的学院给予报销。对参加在职学历进修的教师，按学院正常教学周数，按 4 学时/周计算超教学工作量，并按相关规定发放。对参加实践技能培训、顶岗锻炼的

教师达到要求按满工作量计算津贴，等等。

2. 下发了学院《关于开展教师职业教育教学能力测评的通知》，通知里明确了对教师职业能力的要求和奖惩措施，一次性通过的给予奖励，没有通过的学院不推荐参加学院及院级以上专业技术带头人、骨干教师评选，不推荐参加教师专业技术职务评聘，在教师年度考核中，不能评定为优秀。这些办法从制度上为教师教育教学能力和实践能力的提高提供了制度保障。

（二）建立了一系列机制来保证教师的教学教学能力的提高

1. 在校内成立了教师培训中心，挂靠教务处，专人负责，主要负责教师的校本培训。这样在学院就形成了人事处负责教师的校外培训，教务处负责教师的校本培训，二者互为补充，构建起了校内和校外培训相结合的机制。校本培训主要负责教师的教学基本技能，即教师教育教学能力等基本功训练。

2. 建立了导师制，对新进教师指定专人给予指导，采用传帮带的方式，达到一定要求后，学院集中组织验收，符合上课要求的方可上课。

3. 建立了培训师制。学院与加拿大不列颠哥伦比亚理工学院（简称 BCIT）合作，引进了北美教师培训项目，就教师的教学设计进行培训。学院先后派出了 10 余人到该校参加培训，然后将该项目引进学院，选拔了 18 位教师组成一个班，请该校的专家到学院来举行了初、中、高级三期培训，最后选定 8 名教师参加高级培训师培训，合格者为院级培训师，负责学院的校本培训，其余参加过培训并合格的教师为本部门培训师，负责本部门的教师培训。

4. 实行了督导制。学院制定了《四川交通职业技术学院教学督导工作条例》（以下简称条例），实行了院系两级督导制，在《条例》中的督导工作职责里明确规定了督导对中青年教师教学基本功的指导和新进教师的考查要求等职责。

以上机制为学院教师的教育教学能力提高提供有力的机制保障。

三、培训方式多样，训练内容丰富。

我院在加强教师的教学基本能力训练和实践能力的培养过程中做到了培训方式多样，培训内容丰富，具体包含了教师教育教学的各个方面。

（一）在教师教学基本能力方面的训练

1. 教师基本的教育教学能力培训。首先通过导师和督导对新进教师给予一对一的帮助和跟踪指导，指导内容重点放在教师在备课、上课、语言表达等基本环节方面，同时还根据各系部的要求，指导系部提出的需要重点跟踪指导的教师，此外还就企业兼职

教师进行教师教学基本功的培训，近年来我们先后培训兼职教师达 30 余人次。其次通过请进专家对教师进行课程设计、教学设计等方面的培训。近年我们聘请了国内著名的课程设计专家戴仕宏教授两次来校做课程整体设计、单元设计和第一堂课设计的报告并具体指导；还聘请了北京师范大学赵志群副教授的团队来校做基于工作过程理念的职业教育课程设计和指导；与加拿大 BCIT 合作，聘请该校专家为我们教师进行课堂教学设计方面的培训和培训师培训，课堂教学设计包括了课堂基本环节设计、教学方法设计、教学手段设计等方面的培训。加拿大 BCIT 的教师培训项目系统地为我们介绍了上好一堂完整的课必不可少的六个环节：包括导入（学习动机）、学习目标测评、学习目标、教学活动（包括时间安排、教学内容、学习活动、教学辅助资源）、课题评估、总结应用该如何做，并进行了大量的训练，效果很好。

2. 通过举办教师技能大赛对教师教学能力进行培养。从 2006 年起，学院每年举办教师技能大赛，每届教师技能大赛的侧重点不同。我们根据国家对职业教育的最新要求，用新的职教理念来组织每次教师技能大赛。先后采取了教师课堂讲授的方式、团队比赛的方式、说课和讲课相结合的方式、校企共同参与比赛的方式、微型课教学方式、课堂教学和实践技能相结合的方式、随堂听课评课的方式等等。随堂听课评课的方式是我们新近采用的比赛方式，不用专门准备比赛内容，专家根据参赛选手开学的授课计划随机到教师听课，这样更加真实的反应了教师的教学水平和教学能力，听课后首先是培训师对所指导的参赛教师教学情况进行点评，然后是所有培训师组成的专家分别进行点评，这样从不同角度，不同侧面全方位的给教师以指导，由此教师的收获更大，成长更快。通过技能大赛，我们达到了以赛促训、以赛促教的目的。

3. 通过教师职业能力测评促进教师的课程整体设计、单元教学设计、第一堂课设计能力和整体设计说课、微型课教学能力的提高。目前学院已经进行了首批 60 余名教师的教育教学职业能力测评工作，学院还将进行第二批和第三批次的测评，使所有教师都参加测评。通过测评，全面掌握我院教师的教育教学能力和水平，同时促进学院教师教育教学能力整体水平的提高，从而进一步提高我院的人才培养质量。

（二）教师实践能力的培养

近年来，我们根据学院教学需要和行业需要，采取院系两级分层次、有计划、有组织的派出部分教师到行业和企业一线参加顶岗锻炼，加强了教师的实践能力培养。学院先后与交通运输部规划研究院、四川省交通运输厅公路勘察规划设计研究院、四川路桥集团公司、四川高速公路建设公司等近 100 家单位密切合作，先后派出了 100 多位教师

到行业挂职或参加顶岗锻炼，参与行业和企业的发展和生产，甚至参与行业重大项目的建设，如参与地震后的灾后公路重建和桥梁检测、参与交通部的在建高速公路建设（如雅西高速等）、参与成都地铁的规划等，此外学院还利用假期大量派出教师到企业顶岗锻炼，大大提高了教师实践能力和科技创新能力，使教师的双师素质达到 90%以上，同时也极大地体现了高职教育服务行业和企业宗旨。

总之，近年来，我们通过提高认识，加大力度，采取强有力的措施，利用行业办学的优势，通过国家示范高职建设项目的支持，教师培养上了很大的台阶，教师的双师素质得到较大提高，这对学院进一步提高教育教学质量，培养行业企业需要的高素质技术技能人才提供了有力的保证。

加强师资队伍建设 提高汽车专业人才培养质量

苏州建设交通高等职业技术学校

职业教育的根本任务是培养生产、建设、服务和管理一线需要的高素质高技能人才。学校秉承“三服务、三发展”的办学理念，紧紧围绕苏州地区经济社会发展需求，开拓创新，深入改革人才培养模式和管理体制，不断促进内涵提升，形成了中等职业教育与高等职业教育衔接、职前教育与职后培训并重的办学格局，品牌特色逐渐彰显，是江苏省高水平示范性职业学校、第二批国家中等职业教育改革发展示范建设项目学校，先后获评“江苏省平安校园”、“江苏省职业学校技能大赛先进学校”、“江苏省职业教育与社会教育先进单位”、“苏州市高技能人才培养突出贡献单位”、“苏州市职业教育服务经济转型升级先进学校”。

我校汽车专业作为学校的品牌之一，已有 30 多年的办学历史，逐步形成了以汽车检测与维修技术专业为核心，汽车运用与维修、汽车运用技术、汽车技术服务与营销等专业为支撑的汽车专业群，汽车实训基地占地 150 亩，是“国家汽车运用与维修专业技能型人才培养培训基地”，拥有价值 2460 余万元专业教学设备，年均为社会培养、培训 8000 名汽车维修行业紧缺型技能人才，毕业生就业率保持在 99% 以上，对口就业率 85% 以上，劳动合同签约率 80% 以上，社会满意率 95% 以上。学校汽车专业取得优异的办学成绩得益于方方面面，其中建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质汽车专业师资队伍是推动我校教育教学改革、提高交通运输职业教育办学质量的关键环节。学校汽车专业现有专任专业教师 53 人，中、高级职称教师占 81%，研究生学历或学位占 11%，双师型教师占 96%，国家级“黄炎培杰出教师奖”1 人，市级“专业带头人”2 人，市“十佳双师型教师”2 人、“优秀双师型教师”2 人，“苏州市技术能手”4 人，“姑苏高技能重点人才”4 人，指导学生在全国职业院校汽车运用与维修大赛中获得 14 金 5 银 3 铜，荣获苏州市“优秀教师群体”荣誉称号。

一、加强师资建设规划与制度落实，优化师资队伍结构。

学校牢固树立教师是学校发展第一资源的观念，大力实施人才强校战略，始终把加快师资队伍建设作为学校工作的重中之重，不断完善制度建设，强化基础管理，近年来先后投入 350 万元用于人才引进、培养培训、教学科研等，积极采取措施促进师资建设

进入良性发展轨道。

（一）抓好规划建设

学校制订了《师资队伍十二五发展规划》，尤其是汽车专业教师明确了要在“十二五”期末，研究生学历或硕士学位达到 20%以上，双师型教师达 100%的建设目标。学校每年都将师资队伍建设列为重点工作，明确阶段建设目标和主要措施，定期研究和解决师资队伍建设中的重大问题；各专业教师均制定了三年成长规划，明确在学历、职称、技能、教学、科研等方面的具体目标，由各系部负责对教师的规划完成情况进行监督，学校和个人共同努力，帮助教师有计划、有步骤地达到预设目标，促进教师的专业成长，以保障师资队伍建设和有目的地实施。

（二）完善管理机制

学校先后建立了《教职工业务进修管理制度》、《教师假期下企业调研实习管理暂行办法》、《关于师资队伍建设的若干规定》、《教师绩效考核管理办法》等制度，建立校系两级教师管理体制，扩大系部管理自主权，把师资队伍建设作为系部的重要考核指标；学校完善教师聘用、培训、考核、津贴分配等绩效管理办法，强化激励机制，建立了以“师德”和工作实绩为核心的考核指标体系，分配制度改革向教学业绩突出的教师倾斜，努力弘扬“尊重知识、尊重教师、以人为本”的良好风气，创造有利于优秀人才脱颖而出的政策环境，营造“事业留人，感情留人，待遇留人”的良好氛围，为教师的专业发展创造良好的成长环境。

（三）改善师资结构

学校贯彻“积极引进，重在培养，改善结构，提高水平”的师资队伍建设原则，一方面广揽人才，面向社会招聘优秀汽车专业技术人才和高技能人才，坚持标准，严格考核，优先录用热爱交通职业教育、专业对口、有较强研究能力和实践技能、具备教师基本条件的行业企业技术骨干充实师资队伍，重点加强高层次专业人才的引进，增强学校对人才的吸引力。另一方面加强教师继续教育，关心教师的专业成长，通过与南京林业大学合作培养交通运输工程硕士提升教师学历层次，通过组织教师参加各级各类进修培训提高教师专业能力和教学水平，进一步优化了教师队伍的专业结构、学历结构、年龄结构、专业技术职务结构。仅 2012 年，学校汽车专业引进江苏省职业教育领军人才 1 名，招聘载运工具运用工程专业硕士研究生 1 名，培养了 2 名交通运输工程专业硕士，6 名教师在职攻读硕士学位，1 名教师晋升高级职称。

二、加强师德师风建设，提高师资思想素质。

师德师风建设是推进师资队伍建设的核心。我校以“热爱学生、教书育人、敬业爱岗、为人师表”为准则，定期开展以“事业心、责任心、进取心”为主题的师德教育，组织教师观看《感动中国十大人物》、《有一种爱叫坚守》等先进事迹纪录片，弘扬高尚师德，力行师德规范，严明育人要求，强化岗位职责，增强育人意识、服务意识和团队意识，引导和激励全体教师树立正确的教育观、质量观和人才观，把个人奋斗融入到学校改革发展之中，努力为学校发展建功立业。

（一）创新师德建设途径

学校推进师德建设工作创新，在内容、形式、方法、手段、机制等方面不断改进。2012年，结合苏州市教育局“践行师德创先争优，办人民满意的教育”主题实践活动，学校开展了教师走进学生家庭、家长走进校园、学生走进社区的“三走进”暨家访月活动，200余名教师走进1400多名新老学生家庭进行家访，建立家访档案，开展访后分析，不仅加强了学校与家长的沟通、学生与社会的交流，也进一步弘扬了职业教育工作者的时代精神，展示了学校教师勤奋耕耘、奉献社会的良好形象。

（二）建立师德评价机制

学校按照《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》要求，建立了教师师德评价、考核、监督制度，形成师德师风建设的激励机制和约束机制，突出师德目标的导向机制，在教师职务晋升、聘用、业务进修和评优奖励等过程中实行师德一票否决制，大力培育“敬业博爱、笃学创新”的良好教风，培养教师严谨求实、理论联系实际的科学态度。

（三）加强师德宣传工作

学校重视教师心理健康教育，注重师德宣传，充分发挥党员教师的政治核心和先锋模范带头作用，以庆祝教师节活动为契机，表彰优秀教师，集中开展先进事迹宣传活动，倡导乐于奉献、团结协作的优良作风，不断提高教师的职业理想、职业道德和职业素质，以教师特有的人格魅力、学识水平和良好的思想政治素质、道德风范影响、教育学生。

三、以重点工程建设为抓手，创新师资培养途径。

学校遵循教师职业成长规律，通过四项重点工程从教师职业技能和教学水平两方面来培育汽车专业师资队伍。

（一）实施“专业带头人培养工程”

学校进一步完善专业带头人聘用和管理办法，遴选优秀中青年骨干教师作为专业带头人培养对象，通过专业进修、出国培训、主持科研课题、参加职业教育相关培训等手

段进行重点培育。要求培养对象每年开展1次就业市场、职业岗位需求的专业调研，根据市场变化适时调整专业教学内容；准确把握学校汽车类专业的人才培养方案和课程标准，全面规划汽车专业建设；不断吸取本专业新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准，及时更新知识结构，具有一定的应用技术研究推广能力和课程开发能力；能对本专业教师进行示范和指导，承担市级以上科研课题，每年为校内外本专业教师开展专业教学、教研教改、技术研究与推广等专题讲座2次以上。通过提高专业带头人主持课程开发、教学改革、基地建设、教师培养、教学研究等工作能力，让他们带领专业团队研究制定专业建设方案，推进示范专业、品牌专业、特色专业的建设，加速学校汽车专业建设和人才培养模式的改革，提升专业建设水平，引领汽车专业可持续发展。

（二）实施“骨干教师培养工程”

一是组织各类教学评优，每两年分别举办一届校内教学新秀、教学能手、骨干教师、学科带头人的评比活动，评比内容包括说课、上课、教案、课后反思、学生及教师评教、教育教学业绩、科研成果、专业知识测试、教学能力考核等环节，对于获评荣誉的教师，在年度绩效考核中给予一定经济待遇的同时，也规定了所要履行的责任和义务，如举办公开课、观摩课、专业技术讲座、承担教研项目、指导青年教师等。

二是校企合作共育师资，紧紧依托汽车专业现有的丰田、北京现代、博世、SPX、巴斯夫等紧密型校企合作项目，选派教师定期参加各合作项目组织的师资培训，积极参与合作项目的课程开发、教学研讨等活动，发挥企业教学资源优势，加强校际之间交流，促进专业骨干教师的专业能力和教学水平同步提升。经培训考核合格，我校现有丰田一般维修2级技术员4人，1级技术员3人，丰田钣金1级3人，丰田涂装1级3人，北京现代核心教师2人，服务顾问2人。

三是依托技能大赛平台，以金牌教练领衔组建“名师工作室”，一方面加强对技能大赛的主要内容、技术走向和对职业学校技能人才培养的基本要求进行分析，锤炼学生职业能力，另一方面将学校课程改革与技能大赛紧密结合，牢固树立严谨教学、规范操作的教学思想，加强“技能大赛与教学改革”的研究和指导，汲取技能大赛内容和标准对专业课程进行改造，提炼、转化为教学项目，不断补充和完善项目课程教学，推进竞赛内容的普及化教育。通过名教练、名教师来广泛宣传教学改革理念，推广成功教学经验和成果，充分发挥他们的引领、辐射作用，带领其他教师不断优化专业人才培养方案，不断完善以职业能力培养为主线的课程体系。

（三）实施“教师全员培训工程”

首先，建立并完善“青年教师导师制”。学校对每一位新引进的青年教师都指定了两位教学经验丰富的骨干教师分别担任教学指导教师和德育指导教师，在师德教育、教案编写、教学手段、教学方法、班级管理等方面发挥传、帮、带作用，指导他们树立正确的教育教学理念，准确理解课程标准和教材，尽快熟悉基本的教学环节，掌握一定的教学技能和方法，促进青年教师尽快完成角色转变，尽快胜任教育教学工作。

其次，加强校本培训。通过学习课程改革专著、交流课改学习心得、举办课程改革论坛、邀请教学名家讲座等活动，及时转变教师教育教学观念；通过组织汽车工程系教师专业技术讲座、实践技能展演等活动，加强汽车先进技术的培训，更新和拓展教师知识结构，提高教师的实践能力，促进知识资源的共享和教学改革的推进。学校汽车工程系每年的教师校本培训量至少在100课时以上，所有专业专任教师都需参加。

再次，加强教育教学研究。以“五课”（备课、上课、说课、听课、评课）教研、“两课”（示范课、研究课）评比活动为抓手，通过参加“两课”评比、信息化大赛、开展课题研究、组织教学研讨、说课以及课例、学案、教育教学案例的评比交流等形式，发挥教育科研的引领作用，帮助教师从专业实际出发，针对教育教学中的难点问题，深入开展应用研究，加强教学反思，将教学改革的理念落实在每位教师的行动上，加快推进课堂教学向“以学生为中心、以教师为主导”的转变，提升教学效率。同时，学校尽可能降低教师教学工作量，以保证教师有必要的学习和科研时间。

（四）实施“双师教师培养工程”

“双师型”教师是职业教育教师队伍建设的特色和重点，尤其是对实践操作技能要求较高的汽车专业学生来说，教师专业技能水平的高低对学生职业能力的培养具有深远的影响。我校主要通过三条途径加强“双师型”教师培养：

一是对于新引进的汽车专业教师，要求必须根据自己的专业兴趣，自主选择一个重点发展方向，并参加与此对应的市、省各级教师组的职业技能竞赛，在教练们的指导下精心备战，迅速了解并亲身体会汽车职业教育对人才的技能要求，帮助年轻教师在训练中养成良好的职业习惯，形成标准的职业规范，直至获得省级汽车维修竞赛教师组一等奖后，方可不再继续参加比赛，但需指导学生参加技能竞赛或创新大赛。学校将教师参加大赛或指导学生参赛的成绩纳入教师考核体系，并以此作为教师职称晋升的条件之一。近年来，我校20多位教师在省职业院校汽车运用与维修技能大赛教师组竞赛中获得9金24银5铜。

二是对照省教育厅办公室公布的《江苏省中等职业学校“双师型”教师非教师系列

专业技术证书目录（试行）》要求，对现有汽车专业教师的“双师”资格进行梳理和归类。未达到《目录》规定“双师”认定标准的，要求尽快通过技能培训和职业资格鉴定，获取本专业核心技能证书高级以上等级；已达到《目录》规定“双师”认定最低标准的，学校给予一定的职务津贴，并要求利用假期或业余时间深入苏州地区汽车维修企业进行锻炼，平均每年累计不少于一个月，且努力在 2015 年后均达到核心技能证书技师以上等级，提升“双师型”教师的层次。

三是深化校企合作机制，创新教师培训方式，依托在企业建立的“教师工作站”实现校企共同培育机制。学校选择苏州地区具有相当规模，在汽车维修行业影响力较大，具有良好合作意愿和合作基础的企业建立“教师工作站”，主要侧重于提高教师的专业实践能力和技术服务能力，侧重于深入了解企业生产实际，促进专业人才培养模式的改革和人才培养质量的提高。“教师工作站”拥有相对独立的办公地点，建有相关制度、工作计划、考核细则等，由“教师工作站”负责人每学期整理汇总相关教师在进驻期间的各项成果，做好相关记录，并定期向汽车工程系分管教学副主任汇报。“教师工作站”每学期有 1-2 名教师进驻。教师利用假期或教学空隙时间申请进站工作，每年不少于 6 个月，且在申请时必须明确驻站期间取得预期成果的形式、主要内容。“教师工作站”的每位教师驻站期间至少每学期发表本专业学术研究论文 1 篇，或研发新产品并通过鉴定和申请专利 1 项，或主、参编 1 篇论著；每学期提交关于专业建设、人才培养方式和课程改革、实训基地建设等方面具有一定价值的研究报告（不少于 5000 字）至少 1 篇，开设学术报告（讲座）至少 1 次；在经得企业同意的情况下，可参与企业技术项目研发、企业的技术服务、企业员工培训等。

四、加强课程团队建设，增强师资综合实力。

（一）重点打造课程教学团队

学校汽车专业根据教师所学专业、特长和个人兴趣，合理分配，分别组建了发动机、底盘、电气、汽车维护、钣金、涂装等 6 个主干课程教学团队和丰田二维、丰田钣金、丰田涂装、北京现代、博世等 8 个校企合作项目教学团队，每一课程团队均由课程负责人、骨干教师、青年教师、企业技术人员共同组成。三年内，各教学团队的人员保持相对稳定，确保团队内青年教师的快速成长和教学团队的工作实绩；三年后，允许各教学团队不超过 1/3 的人员进行团队之间的互换调整，促进教师专业技术的全面发展和优秀教学团队经验的推广。

课程教学团队的工作内容主要包括：制定课程标准，改革教学内容，促进课程教学

研讨和经验交流，适应社会对人才质量、规格的需要；优化课程教学设计，创新教学方法，促进教学模式、教学手段、教学方法的改革，注重学生知识技能及学习态度的培养，使学生的学习能力、应用能力、协作能力和创新能力得到充分提高；通过建立团队合作机制，促进专业与产业的深度融合，加快汽车专业教师人才梯队建设；开展精品课程建设，加强课程教学资源的建设与共享，以一流教师队伍、一流教学内容、一流教学方法、一流教学资源、一流教学管理，促进教学质量的提高。

（二）建设兼职教师资源库

根据学校《关于聘用高技能人才的暂行办法》的有关规定，汽车系积极引进行业能工巧匠担任客座教授、专业教师，参与汽车专业的专业建设、课程教学，技能大赛和创新大赛的训练指导等；在 30 多家汽车维修企业聘请了一线技术骨干担任校外顶岗实习指导教师，建成一支相对稳定、素质较高的兼职教师队伍，充实了学校的专业教学力量。为完善兼职教师的管理，学校逐步建立兼职教师资源信息库，建立兼职教师业务档案，做好聘任、管理和考核的各个环节。

尽管我校在汽车专业师资队伍建设上取得了一定的成绩，但还存在着师资结构不合理、高级职称教师数偏少、高层次专业人才数量不足等诸多问题。我们将按照《教育部关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》（教职成〔2011〕17号）以及教育部、财政部、人力资源和社会保障部等部门印发的《职业学校兼职教师管理办法》等文件要求，以推动教师专业化为引领，以加强“双师型”教师队伍建设为重点，以创新制度和机制为动力，以完善培养培训体系为保障，以实施素质提高工程为抓手，坚持引进与培养并重、学历教育与能力提升并行、师德教育与业务提高并进、专职与兼职并举的方针，不断开创学校职教师资队伍建设的新局面，努力办出人民满意的教育。

服务滨海新区现代交通体系建设

着力打造校企共融师资队伍

天津交通职业学院

天津交通职业学院一直将师资队伍建设作为提高核心竞争力的关键，以服务滨海新区现代交通体系建设为目标，建设依托校企合作理事会管理体制，搭建教学团队校企合作平台，探索了“校企双带头人、校企双骨干教师、校企双向互聘”的教学团队建设新模式，保持了兼职教师数量稳步增长、技术服务项目数量同比增长，提高了教师的职业素养、教学能力和科技服务能力，实现了师资队伍整体结构优化。

一、对接产业发展，夯实校企共融基础。

对接产业，校企结合是职业教育发展的生命线。建立产学研合作机制是行业企业与院校发展的共同需要，是实施“校企共融”工作的平台，其核心工作就是根据合作协议和生产与教学的实际需要，校企共同开发科研、生产与教学项目，通过共同研究、共同生产、共同教学，形成生产与教学的组织、人员、数据、资源配置、任务进度、信息技术多方面的共同管理，实现人才的充分交流、优质资源共享。

（一）围绕滨海新区现代交通体系布局专业架构

学院坚持跟踪市场需求变化，主动适应滨海新区现代交通体系建设发展的需要，有针对性调整和设置专业，优化专业结构布局，为天津市及环渤海地区的社会发展提供人才支撑。学院开设了物流、汽车、路桥、工程机械和交通服务 5 大类 28 个专业，围绕滨海新区“八大重点产业”之一的汽车及装备制造业和五大新兴产业之一的物流业，重点建设物流管理、汽车整形技术、汽车检测与维修技术、公路运输与管理等国家骨干高职院校重点建设专业。产学合作专业占设置专业的比率为 100%，为搭建“校企共融”平台奠定了基础

（二）依照交通行业企业岗位要求确定多元人才培养模式

为区域经济发展服务是高职院校的使命之一，随着国家经济结构、产业结构以及经济发展方式的转变，高职院校必须与区域社会建立良性的互动发展关系，实现培养的人才符合行业企业岗位需求的目的。在办学过程中，学院注重面向区域经济及行业企业的

岗位需求确立专业人才培养目标，将产业、行业、企业的文化和职业精神、素质、能力等要素融入教育教学，并以中央财政支持建设的物流管理、汽车检测与维修技术、道路桥梁工程技术等专业为龙头，大力推进校企全程融入式的人才培养，并深入分析交通运输业产业升级对原有岗位提出的新要求，将行业标准融入课程体系、融入教学内容、融入教学全过程，创新了“产学合一、双线并行”、“项目导向、双训衔接”、“平行订单、分段教学、多岗轮训”等校企合作、工学结合的人才培养模式，共同培养行业急需的高端技能型人才。对人才需求的满足，可以加大行业企业投入教育的力度，推动“校企共融”工作。

二、创新合作体制，搭建校企合作团队。

天津交通职业学院自建院以来，依托天津交通集团整合教育、培训、科研资源，优化了教育结构，实现了行业内教育资源共享。2011年，成立校企合作理事会。截止2012年，学院与9个中职院校、3个行业协会、2个科研机构和27个行业企业会员单位合作，构建了有天津交通集团、合作企业、行业协会以及学院等成员组成的学院校企合作理事会；与216家合作，分别组建了物流工程系理事分会、汽车工程系理事分会、路桥工程系理事分会经济管理系理事分会；并成立10个专业类群的专业建设指导委员会。

天津交通职业学院隶属天津市交通集团。“十一、五”期间，交通集团将学院列为重点打造的“五大高地”之一，给予了全方位的扶持，针对学院实施了“个十百千万”工程，即组建了一个校企合作模式的教育集团；内部挖潜建设了数十家校外实训基地；抽调选送了百名技术骨干充实教学一线；为千名以上的毕业生预留了就业岗位；为学院注入了5600万元的建设资金，极大地提升了学院的软硬实力；学院依托校企合作理事会，聘请了“中国汽车工程学会汽车应用与服务分会”技术总监朱军等30余名客座教授，建立了近500人兼职教师资源库；2012年，合作企业提供兼职教师达381人，其中来自理事会单位兼职教师84人，并为学院97名教师提供了企业实践岗位。学院还建立了兼职教师津贴制度，开展了优秀合作企业、优秀兼职教师评选活动，鼓励和表彰校外兼职教师及合作企业在我院骨干校建设中所做的贡献。2012年共评选出优秀合作企业53个，76名兼职教师被授予“优秀兼职教师”称号，有效的促进了校企在实训基地建设、人员互聘、技术服务及学生实习就业等方面的深度融合。

校企合作理事会、系级理事分会、专业教学指导委员会三级校企合作组织运行，为构建“校企共融”师资团队提供体制保障。

三、依托重点项目，实现互动常态培养。

确保高职教育的质量与特色的关键是建立一支数量足够、质量水平高的双师素质教师队伍。学院依托天津市物流货运中心、交通集团滨海有限公司、德国博世贸易（上海）有限公司、一汽丰田汽车销售有限公司、百车汇汽车配具有限公司等大型企业，充分利用“厂中校、校中厂”基地开发与运营，构建互动、长效的双师素质教师培养机制。

（一）企业专项实践，实现双师培养常态化

学院制定了《教师企业实践管理规定》、《校企人员互聘及岗位轮换管理办法》等相关制度，推动专业教师企业专项实践工作，在结合部门工作需要基础上，从教学处、系部、教研室及教师均需制订详细的实践计划，带着课题深入企业实践，必须有结题后的成果汇报，确保每一位专业教师均能到相关企业进行轮训，切实提高实践能力。推进校企合作制度化。近三年学院选派青年教师深入到企业实践，分别达到了11543天、13860天、15638天。学院高度重视兼职教师队伍的培养，2012年安排校外兼职教师参加教学进修累计达641天；专业团队采取走出去、请进来的方式，定期组织专业教学研究活动，参与核心课程建设。

（二）实训基地建设，实现双师培养实战化

主要是通过承接教学改革重点建设项目、参与“厂中校、校中厂”实训基地的建设，让教师参与教改项目论证、实训项目开发、实训设备设计与制作，以及教学基础设施的安装等工作，通过实战化的参与和训练，使他们掌握最新的技术和最新的前沿知识。

（三）职业资格工程，实现双师培养制度化

学院制定制订双师素质教师的建设规划和认定标准，学院在培养措施、培养途径、培养经费等方面给予支持，确保双师素质教师培养的规范化、标准化、制度化。目前，双师素质专业教师达80%以上；38人拥有丰田、奥迪等企业和物流、货代等行业协会颁发培训师证书、54人次考取物流师、营销师、汽车维修技师等考评员资质。

四、完善考核激励，提升教学基本能力

教师教学技能的提高是教师团队建设的重大事项，是实行质量强校工程的重要组成部分，“教师技能水平的提高，教育教学水平的提高，是学生成长的坚实基础。”学院通过严格师资选聘标准和规范选聘程序、完善教师考核与职称晋升制度及激励机制、科学实施教师培训、科学规范日常教学工作与管理，并通过各层次竞赛活动开展推动教师夯实教学基本功，有效地提高了教师的教学能力。

以物流管理等13个骨干校立项建设专业为重点，组织开展了专业带头人“说专业”活动，提升了专业带头人把握专业建设内涵的能力；学院在搭建“天津交通职业学院学

生自主学习平台”的基础上，推动混合式教学模式教学改革实践，组织 50 门课程负责人“说课程”活动，提升了课程负责人把握课程体系内涵、设计与开发优质教学资源能力；学院还组织了大规模的青年教师说课、论文比赛、课件制作、教学设计、粉笔字、电子信息手段应用等项目的技术比武。本学期开学之初，在全体青年教师中组织开展了“展青春风采，做新交通人”主题活动，活动由 35 岁以下不同年龄阶段的青年教师自行组成申报小组，以项目申报的方式，围绕学院的发展建设，自拟主题，自主设计活动方案，报请学院党政审批。活动发起后，青年教师积极响应，通过组建活动团队，在短短两天的时间内共上报了 8 个不同类型的活动策划方案，在学院党政直接指导下，将方案梳理整合为学术型、学习型和综合型三大活动，于 2013 年 2 月 26 日、3 月 1 日和 3 月 2 日分别以调研分析会、“做广识博学交通人”知识竞答和“交通人才培养 A 计划”等三个主题进行了汇报展示。活动的开展，一方面调动了青年教师的工作积极性，锻炼了他们组织策划、调研分析、项目执行、团队合作等方面的能力；另一方面涌现了一大批有想法、有能力、有干劲的青年教师，为学院可持续发展奠定了良好的基础。

五、以双骨干为重点，提升教学科研能力

通过确定目标，逐步实施，造就一批有影响的专业带头人，分层次培养一批优秀青年教师骨干，使之处于优先地位，形成一支高素质、高水平的骨干队伍，引领整个学院的教学和科研工作。

学院重点对 52 名专兼职专业带头人和 139 名专兼职专业骨干教师进行培养，使他们在专业建设、实训基地建设、课程建设、教材建设等方面成为教学团队的核心。2012 年，学院先后选派了 63 名专业带头人和骨干教师分赴澳大利亚、台湾、香港开展高职教育培训交流，学习先进经验，拓宽国际化视野；累计派出 221 人次教师参加国内各类专项教育培训交流活动 1659 天，转变职教理念，提升执教能力；有 24 位校内专业带头人或专业骨干企业兼职，有 6 位教师被企业聘为技术总监。同时，组织了 3 场院内学习成果交流会，建立网上学习体会交流平台，教师们学习归来后，总结、分享学习所得。

薛威教授获“黄炎培杰出教师奖”；黄俊平教授经天津市高校教学名师奖专家评审委员会评审，被授予天津市第六届高校教学名师；吴翱翔老师获天津市 2012 年师德先进个人；吴宗保院长被聘为中国职教学会高等职业教育汽车类专业教学研究会顾问委员，汽车系顾瑄主任被聘为中国职教学会高等职业教育汽车类专业教学研究会执行委员；11 名教师获得全国职业技能大赛优秀指导教师；获得 2011 全国职业院校现代制造及自动化技术教师大赛机械设备装调与控制技术项目二、三等奖各 1 人。承担科研课题

21 项，专利申报 2 项，获得专利证书 1 项，公开发表论文 80 篇。

六、打造 1+N 团队，协同开发优质资源

依托交通集团制定《集团所属院校教师专业实践制度》和《集团所属企业技术人员到院校讲课制度》，学院组建了优质核心课程“1+N”课程团队，即同一堂课由一名专任教师和 N 名企业兼职教师同时主讲，课前经过详细的规划，实施专任教师主导，兼职教师负责岗位能力培养，以规范示范和实践操作指导为主。专、兼教师的交流、沟通，直接合作指导课堂教学，实现“理论知识与岗位实践内容”的有效衔接，也实现了专兼职教师优势互补、相互学习、共同提高的目的。2012 年兼职教师承担 59743 学时，教授 b、c 类课程的教学任务占实践技能课教学任务占 95.72%。

学院还引入以清华大学顾学雍教授领衔的工程教学改革专家团队和北京大学汪琼教授领衔的教育信息化建设专家团队，通过开展专业课程调研，极限学习活动课程示范，专家讲座和直接参与指导专业课程建设等活动，使一线教师零距离地接收到国际、国内先进的教育教学改革方向性的引领和高水平教育改革专家极有针对性的指导，极大地提升了学院整体教研教改水平，为真正建成国家高水平示范校奠定了坚实基础。与高教出版社合作搭建的“天津交通职业学院学生自主学习平台”已完成研发方案和制作。首期将重点完成 44 门课程建设，并将在 6 门核心课程试行混合式教学模式探索。目前，已推选 9 门课程参加天津市精品资源共享课建设遴选，经天津市教育委员会评审已推荐 3 门课程参加国家级精品资源共享课建设遴选。

七、搭建服务平台，反哺社会校企双赢

进一步完善人事管理机制，学院建立教师专业技术职务聘任与承担技术服务项目挂钩等激励措施，以保证师资队伍结构不断优化，教师为企业和社会服务水平和能力不断提高。并基于“以服务求发展、校企双赢”构建校企合作服务体系，开发了汽车虚实融合的协同工作环境技术、柴油机电控喷油泵万用测试软件、桥梁桩基检测技术应用服务等 8 个技术服务项目；发挥学院人才聚集的优势，利用广播电台、网站等媒介，实施汽车使用与养护咨询、物流技术服务咨询、企业营销系统策划等 7 个技术咨询项目；社会培训 21052 人次，其中合作企业提供员工培训 13, 229 人次；充分利用学院“天津市国家职业技能鉴定第一所”资质，为交通运输行业、邮政管理部门开展职业资格培训鉴定 1194 人次，其中高级工 541 人；积极申报天津市首批“职业培训包”开发项目。由黄俊平教授、王晓阔主任主持完成了汽车修理工和叉车司机两个工种、9 个培训包项目申报工

作，为今后培训工作的开展打下了基础；学院积极开展对口支援工作，派出教学管理经验丰富的王学成教授赴新疆交通职业学院开展为期一个学期的教学管理与指导工作；同时学院还安排新疆交通职业技术学院 1 名老师、甘肃交通职业学院 2 名老师和山西交通技师学院 1 名教师到我院学习交流，充分发挥了学院的骨干带动作用；学院获批的高等职业学校骨干教师国家级培训项目——“物流管理”和“汽车检测与维修技术”两个专业培训项目基础上，又与合作企业共同申报了 2 个骨干教师企业顶岗国家级培训项目。目前物流管理专业已完成三期培训，培训人数为 59 人；汽车检测与维修技术专业已完成三期培训，培训人数为 41 人；2 个骨干教师企业顶岗培训项目已开始招生。各项目实施极大地提升了学院的社会知名度和专业辐射力。

树师德 提师能 立足职教 服务社会

武汉市交通学校

武汉市交通学校是一所以培养汽车运用与维修类、航空服务、轨道交通等现代服务业技能型人才的全日制中等职业学校。学校现有在校生近 4000 人，教职工 200 余人。在多年的办学实践中，学校以师德建设为核心，以“名师工程”、“青蓝工程”、示范校建设工程为抓手，大力加强“双师型”教师队伍建设，构建了“师德水平高、专业水平高、技能水平高”的“三高”型教师队伍建设的长效机制，打造了一支能战斗的教师队伍，提高了服务地区经济建设的能力，夯实了学校持续发展的基础。

一、立德为先，提升教师道德水平。

教师职业道德水平的高低，是影响学生发展和学校教育目标的实现的重要因素。学校始终把师德建设放在教师队伍建设的首位，将每年三月份的师德建设月活动纳入年度工作内容，并形成制度。通过设定活动主题，制定活动计划，全员全程参与，做到活动有策划、有过程、有实效、有评价；教师有承诺、有任务、有总结、有成果。以师德建设月活动为平台，创建提高教师师德水平的新途径。

2010 年学校以“办人民满意教育”为师德建设活动主题，开展“首见”、“首问”责任制，把学生日常学习、生活中看见的学生教育管理和日常的行为养成教育中的问题与学生遇到的困难，作为每位教职工服务于学生的责任义务，无任是谁，均要落实“首见”、“首问”责任制，以关注学生、教育指导学生为已任。以为学生解决“首见”的问题或困难为荣，使全校的教职员工都成为学生的“良师益友”。活动拉近了学生与教育者的距离，解决了学生在学习和生活中的困难。

2011 年以“树师德，立师为，尽师责”为活动主题，开展“身正为师，德高为范”活动，要求教职员工做到日常礼仪、仪容仪表、言谈举止处处做示范。建立学校“学生素质导师制度”，将教职员工派到各个班级，担当学生素质导师，协助班主任和任课老师，抓好班风学风建设，促进了学生的发展。

2012 年以“正师风，强师能，铸师魂”为活动主题，开展“百名教师进百家”家访活动，通过调查思困生、学困生和贫困生的家庭情况，了解服务对象的需求和困难，制定有针对性的解决措施，为学生解忧排难。

学校每年评选出“师德先进教师”、“师德先进班主任”、“师德先进教职工”和“师德标兵”，用榜样的力量教育人、激励人、鼓舞人，将师德建设活动延伸到全年的教育教学工作之中。

师德建设换来的是学校服务社会的实际成果。近三年，学校年年被评为武汉市文明单位，2010年被评为武汉市第六届职工职业道德建设先进集体，2012年被评为“师德建设先进集体”，同年获得“武汉市五一劳动奖状”，2013年被评为武汉市“群众满意中小学”。

二、“工程”引领，推进教师专业发展

目前，中职学校教育的工作中心已从办学规模发展向办学质量提高转移，培养一支教育观念新、创新意识强、学识渊博、技能高超、师德高尚的教师队伍成为学校的紧迫任务。为此，学校即从现实需求入手、也从长远发展打算，通过实施“名师工程”、“青蓝工程”、“4321工程”促进教师专业发展。

1. 学校制定教师队伍建设和总体规划及年度计划，各用人部门结合本部门学科专业实际，制定实施方案，分解人才队伍建设任务，落实责任。建立了《教师队伍建设工作规定》《教职工培训管理规定》《教师进修培训的有关规定》等系列制度，为教师专业发展提供保障。制定政策，鼓励和支持青年教师通过在职进修提高学历。

2. 通过实施“名师工程”和“骨干教师培养行动”，培养专业带头人和骨干教师，用制度、经费保障培养目标的实现。学校经常性派出骨干教师参加市级、省级、国家级乃至出国培训交流，每年有40%以上的专任教师参加各级各类培训，其中参加省级以上培训的达20%以上，赴国外培训人数已达22人。经过多年的努力，目前学校已有楚天名师2名，湖北省金牌教师各1名，武汉市职教名师1人，市级学科带头人6名，武汉市技术能手3名，多名骨干教师担任全国学术研究机构的理事与会员。

3. 通过实施“青蓝工程”培养青年教师。建立“导师制”，为工作不满三年的新教师配备师德过硬的讲师和高级讲师作为导师，明确各自的责任、权利和义务，实行捆绑考核，强化教师梯队建设，促进新教师和导师的共同发展。优先推荐青年教师参加国家教师培训，快速提高他们的教学能力和实践指导能力。“青蓝工程”锻炼了一大批青年教师，同时也激发了他们的潜力，有11人获武汉市优秀青年教师称号。近三年来，我校青年教师年年带领湖北省代表队参加全国汽车维修技能大赛，共获得2个一等奖、13个二等奖、9个三等奖的好成绩。2010年由我校青年教师组成的辩论队在武汉市教育局直属学校青年教师辩论赛中获团体一等奖。

4. 建立岗位聘任机制、绩效管理机制和退出机制等，形成了能够“激励优秀人才、约束平庸人员、退出不合格人员”的用人机制。2012年，学校推行教学基层管理部门项目负责制，将学科制的教研室改变为企业制的项目组，新组建16个项目组（教研组），融企业文化于教学管理基础工作之中，组长实行竞聘上岗，让一批青年教师走上了教学教研管理岗位。

5. 学校将教师专业化与聘用开放性相结合，出台相关管理办法和政策措施，面向社会招聘企业专家和工程技术人员担任充实教师队伍，聘请一批在行业有一定影响的专家、能工巧匠(如马学礼等)担任专业带头人或兼职教师。近三年来，学校共引进专业紧缺人才共计24名，其中2名为武汉市汽车行业技术能手、省“五一”劳动奖章获得者；聘用2名楚天名师和东风雪铁龙、芬兰通力电梯等多家企业的专家十多人为兼职教师。学校充分发挥外聘教师在人才培养模式改革、专业建设、课程建设、实验实训室建设、教学科研等工作中的引领作用。开放性的教师聘用制度，为学生接触生产实践中最新知识和技术创造了条件，进一步加强了学校与企业的联系。

三、项目驱动，提高教师教学能力

学校改革教师培养方式，以培育教师专业自主意识为切入点，以教师教育为辅助途径，完善教师的专业知能素质，使教师能够适应以综合能力为导向的课程改革要求，打破学科式的教师培训模式，以项目驱动教师应用能力与动手能力的培养。

1. 参与企业培训项目，提高教师的专业技能。学校与东风雪铁龙、东风标致、芬兰通力电梯、德国博世（上海）、美国斯必克（北京）、上海通用、奔腾汽车检测设备制造公司等企业合作，通过教师到企业培训，并获取企业的培训资质，提升专业教师的实践指导人和服务企业的能力。近几年来，我校为企业进行员工培训的工作量逐年增加，2010年为东风雪铁龙、东风标致全国各地经销商培训技术专家等岗位员工1542人次；2011年培训1859人次；2012年培训2050人次。2013年，通力电梯公司的员工入职培训基地业已落户我校。

2. 参与教研教改项目，提高教师的学术研究能力和课程开发能力。学校以国家示范校建设项目为契机，将项目任务转换为教研教改课题，教师通过承担课题研究任务与实施课题开发，写出论文形成研究成果，学校组织专家组，对教师的论文进行评审，推荐优秀论文参加市级评比或公开刊物发表，并给予嘉奖，在教师中形成教研之风。近几年来，学校承担了多项省、市级教研课题，其中《武汉市汽车类中职生就业创业教学研究》课题获国家二等奖。学校还与人民交通出版社合作出版了汽车类系列专业教材10

本，有更多的教师参与编写了公开发行的各类教材数十本。

3. 参与行业的教育教学能力竞赛项目，提高教师的教学技能。学校积极组织教师参加各种教学教研活动，通过与全国兄弟学校的交流与学习，锻炼教师队伍的整体教学技能。近几年，我校青年教师参加了高等教育出版社组织的全国创新杯汽车类、德育说课大赛，共获得4个一等奖、7个二等奖的优异成绩。2011年，我校青年教师参加了由汽车维修行业协会组织的全国汽车运用与维修和汽车商务专业教学设计大赛，选手分别获得一等奖和二等奖的好成绩。

四、“工学结合”，建设双师型教师队伍

学校创新教师培养模式，积极与企业合作，结成利益共同体，以实践过程为导向，把理论学习与实践活动相结合，优化教师的发展环境，完善教师的知识结构，提升教师的教学技巧。

1. 学校制定“双师型”教师的标准和基本要求，每年有计划地安排专业教师特别是青年教师到相关行业、企业一线顶岗实践，采取岗位培训、挂职顶岗等形式，进行不少于2个月的专业实践锻炼；鼓励专业教师积极申报相关专业技术职称或参加行业资格证书考试；鼓励专业教学部与行业或企业合作举办各类培训班，不断提高专业教师的实践能力。截至目前，我校“双师型”专业教师占全校专业教师的73%；重点专业“双师型”教师的比例达到83%。

2. 学校与东风雪铁龙、东风标致和通力电梯等企业在校内建立了员工培训基地，同时也使培训基地成为教师的实践锻炼场地，这些基地每年接纳一定的教师参与员工培训，优秀教师将获得企业培训师资格，并可承担企业的培训教学工作。校企合作双赢，结成利益共同体，为双师型教师队伍建设提供了有力的保障，形成校企共建教师培训长效保障机制和优势互补的共享机制。

3. 根据校企合作项目及订单培养、工学结合的教学要求，学校组建了专项教改实验项目组。现建有博世汽车机修项目组、丰田通用汽车机修项目组、汽车钣金项目组、电子技术应用项目组、汽车制造与检修项目组、电梯安装与维修项目组、汽车商务项目组、运输服务项目组、计算机应用技术项目组九大项目组，多个项目组建有由企业专家、行业专家、专业带头人组成的专业建设指导委员会。依托这些项目组，学校每年为神龙汽车有限公司和东风雪铁龙、东风标致品牌经销企业、武昌重工、通力电梯、三菱电梯、天河机场、东湖大赛、东风本田工厂等企业订单、定向培养大批学生，为武汉区域经济的发展作出了贡献。

教师队伍建设是与时俱进的动态工程。随着国家示范校创建的深入和学校“十二五”发展规划的实施推进，学校将进一步完善管理体制，建立更为有效的运行保障机制，不断改革创新，提升教师队伍的整体素质，为学校在新起点上的可持续发展提供有力支撑。

抓机遇 抢时机 全力推进我院教师队伍建设

新疆交通职业技术学院

师资队伍建设和关键，关系到学院的可持续发展，这是学院党政主要领导亲自抓的一项十分重要的工作。学院对师资队伍建设和明确的目标和要求，给予很大的政策倾斜和强有力的物质条件支持。近年来，通过“外引内培，优化结构，激励和约束”等措施，通过一系列制度的建设和保障，建立了激励机制，使师资队伍整体水平逐年稳步提高，现借此机会把我院师资队伍建设的经验分析如下：

一、筑巢引凤，吸引人才。

学院的发展离不开教师队伍的建设和发展，新鲜血液的输入是激活原有教师队伍的良药。学院出台了一系列优惠政策来吸引优秀的专业类人才。

我院制定了《学院专业带头人、骨干教师选拔培养管理办法》、《学院教职工培训有关规定》、《学院教师专业技术职务聘用办法》、《学院企业兼职教师教学系列专业技术职务评聘办法》。

我院根据师资队伍建设的需要引进各类专业技术人才，每年年初制定用人计划，面向社会公开招聘教师及工作人员方案，按照笔试、试讲、面试三个环节，层层把关，优中选优。特别注重搞好高层次人才和高层次紧缺专业人才的引进工作，近三年来共引进各类硕士研究生和企业专业技术人员共 85 名。其中，各类硕士研究生 75 名（2010-2012 年分别为 14 人、24 人和 37 人）；企业专业技术人员 10 名。大量新鲜血液的加入，为学院的发展带来了前所未有的活力。

二、培养提升，铸造中坚力量。

面对引进及原有的教师，学院采取了一系列措施来培养、提升。采取有效措施，实行政策倾斜，加大资金投入，加速培养中青年骨干教师和专业带头人。主要措施有：

1. 通过新疆少数民族科技骨干特培计划、自治区高职高专院校汉语骨干教师计划、内地协作院校选派新疆管理干部交流、学习共 38 人次。

2. 每年鼓励并资助一定数量的骨干教师到全国各地高校深造，参加各类培训、进修学习，以调整、更新、完善知识结构，共计达到 384 人次。学院在教师职称晋升、转评方面给予了很大的支持。目前，学院有 25 名副教授，85 名讲师。

3. 采取优惠政策，鼓励支持中青年教师攻读博士、硕士学位。截止目前，硕士研究生的人数达到 115 名，在读博士 3 名。

4. 对有发展潜力的中青年教师重点扶持、优先培养。选拔 6 名教师为“院级专业带头人”，13 名教师为“中青年骨干教师”。把教师送到企业，挂职锻炼，以提高教师的专业素质和实践能力。学院支持教师到建设企业生产和管理的第一线，参与产学研活动。

5. 加大“校企合作”的力度，借助企业的优势，增强教师的专业实践能力，近几年来专业教师下企业实践达 500 余人次，大大地缓解了教师实践能力的瓶颈问题，教师专业教学能力大大提升；同时使教师工程系列职称的持有率大大提高。

6. 加强管理人员的培养。先后选派 54 名教师参加自治区哲学社会科学骨干研修班，9 名辅导员参加教育厅辅导员培训班，10 名基层党支部书记参加基层党支部书记培训班。

三、借兄弟之肩，助我成长。

“天下交通是一家”，新疆地处我国的最西部，地理、国防位置非常重要。为了响应中央促进新疆区域稳定和发展，在交通运输部的号召下，内地各兄弟院校伸出援助之手，派出自己优秀教师来我院进行指导和交流，这些优秀的教师中有刚结婚不久的新郎、有爱人临产的丈夫、有在家重病需要父亲的儿子、有正在哺乳期的母亲……，他们犹如一个个坚强的战士，为了我院的发展，义无反顾地来到新疆进行帮助我院的建设和发展。三学期来，有湖南交通职业技术学院、河南交通职业技术学院、四川交通职业技术学院等 15 所兄弟院校共计 28 人来我院指导和帮助，规模之大，前所未有。

他们带来了先进的教学理念、授课方法和成熟的管理经验。同时，对我院的专业建设给予了毫无保留的支持和帮助。

在派出优秀教师的同时，还接纳我院派出学习的教师，三学期以来前后接纳了我院派出的 40 名取经的教师，在生活、学习方面给予了无微不至的关心和帮助。

四、修身养性，提升内涵。

“师德师风”是学院教育发展的航标，是教师提升和发展的灵魂。学院长期以来一直十分注重师德师风的建设，把“爱岗敬业，教书育人”作为建设的重要内容，在实际工作中，着重抓好“教书育人，管理育人，服务育人”的工作。先后制定了《教学管理工作规范》、《教师工作规范》、《教师业务考核暂行办法》、《教学事故鉴定和处理办法》等规章制度，使师德师风建设日益制度化。

学院坚持政治与业务并重的原则，强化教师工作中的政策导向，将思想政治工作、

政策导向和物质激励三者有机结合起来，增强思想政治教育工作的针对性和有效性。加强教师的职业道德教育，引导教师树立正确的世界观、人生观和价值观，增强事业心和职业责任感，自觉履行职责，遵守职业规范，遵循学术道德，教书育人，为人师表。学院广泛开展评优推先活动，使师德师风建设不断向前推进。近两年来，获学院表彰的优秀教师、先进教育工作者、优秀共产党员、先进党务工作者等共 120 人次。莫明利老师和高秀梅老师先后获得交通部“吴福一一振华”优秀教师奖励；振宇朦同学荣获“吴福一一振华”优秀学生奖。学院教师积极参加支援南疆落后地区支教、挂职工作，共有 24 人次完成赴南疆挂职及支教任务；两年来，教师年度考核和专业技术考核的合格率达到 100%，学生对教师教学效果评价优良率达到 91.75% 以上。

以上是我院师资队伍建设的总结，我们知道职业院校师资队伍的提升是一个长期的过程，需要学院内部不断地加强建设，也需要各兄弟院校持续不断地支持与帮助。

“双师型”教师队伍建设的探索

云南交通技师学院

在职业教育越来越受到全社会关注的今天，人们开始把更多的精力集中到职业院校双师型教师队伍建设上来。“学校之良窳，由于教师之优劣。”一所好学校之所以好，其中最重要的因素之一就是由于有一支高素质的教师队伍。国家中长期教育改革和发展规划纲要指出“教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育”。加强师资队伍建设，这是新时期教育改革的核心内容。全国交通技工院校从上世纪九十年代开始进行理实一体化教学改革，实践证明理实一体化教学模式的运用和推广极大地提高了人才培养质量，但理实一体化教学所需双师型教师队伍的建设一直是制约这一改革全面铺开和纵深发展的瓶颈。云南交通技师学院经过近 20 年的理实一体化教学改革实践，期间同样遇到双师型教师紧缺的难题，在学院领导的高度重视下，我们在双师型教师的培养上想了很多办法，采取了很多措施，使学院的双师型教师队伍逐渐发展壮大起来，同时，也将学院办学水平提升到一个新的高度。正是有了一支实力雄厚的双师型教师队伍，学院才能成功实现与神龙汽车、上海大众、华晨宝马等公司的合作，建立起了三个具备较高培训水平、具有一流培训设备的校企合作培训中心；学院才能成为全国交通教育系统示范学校、国家中等职业教育改革发展示范学校、国家高技能人才培训基地；学院也才能数次承办全省师生和职工技能大赛，2012 年成功举办首届“上海大众杯”全国交通教育系统院校师生技能竞赛决赛，使学院成为省内乃至全国有较高知名度和影响力的技师学院。

一、关于双师型教师的界定、培养目标及思路

双师型教师是职业院校师资队伍建设的特色和重点，大力加强“双师型”教师队伍建设，业界共同的呼声。但究竟什么是“双师型”教师，目前业内还没有一个公认的解释。

何谓“双师型”教师，有学者将“双师型”教师的理解概括为三种：一是“双证书论”，认为已具有工程师、工艺师等技术职务，再取得教师资格并从事职业教育教学工作的人员或者是具有职业院校教师技术职务，又持有相应专业职业资格证书的人员即为“双师型”教师；二是“双能力论”，认为只要能胜任理论教学，又能指导学生实践

的教师，就可看做是“双师型”教师；三是“双融合论”，即既强调教师持有“双证”，又强调教师“双能力”。

不论学术界存在怎样的争论，作为职业院校在双师型教师队伍建设上必须有自己准确的目标定位，才能有清晰的双师型教师队伍建设的思路。

我们认为，双师型教师队伍培养目标当以能力为先，证书其次，最终实现“双能力”和“持双证”双融。

从教学实践来看，我们认为这样定位是较合理的，教师必须具有真才实学，才不会误人子弟，所以当以能力为先。我国现行的职称评定、职业资格考试等制度存在诸多不合理，并不能真实反映一个人的能力水平，持双证的人不一定就能胜任双师型教师岗位。而且受到诸如从教从业时间的限制，许多有能力的不一定能取证。所以取证只能放在相对次要的位置。当然，具备双能力，又持有双证，这是最理想的状态，这样的教师不论以什么标准来衡量，都是名符其实的“双师型”教师。

基于上述目标定位，我们对“双师型”教师队伍建设的思路是：着力师资队伍能力培养，尽快形成一支能胜任理实一体化教学的双师型教师队伍；为教师学历提高、职称晋级、职业资格考试提供便利条件，最终打造出一支双能双证融合的高素质高水平的“双师型”教师队伍。

目标和思路的确立很重要。目标定位决定了双师型教师培养的方向，是以能力为取向还是以证书为取向。以能力为取向必然要求将培养重心放在教师实际能力的提升上，而以证书为取向则意味着培养的重心是帮助教师取得各种证书。思路同样很重要，思路决定方法，有什么样的思路就会有什么样的措施，特别是在技工教育大发展大变革的历史时期，各院校必须根据自己的实际情况，因时因地制宜，用灵活的思路和创新的方法来解决双师型教师培养工作中的各种困难和问题，才能有效推动双师型教师队伍建设。

我院在双师型教师队伍建设上坚持能力为本的价值取向，总体思路是先解决有没有双师型教师和数量多少的问题，再想办法逐步提高教师能力水平。多年来，我们按照这一目标和思路，在双师型教师队伍的培养上创新工作方法，取得了较好的效果，双师型教师队伍逐渐发展壮大，为学院全面推行理实一体化教学创造了条件。

二、双师型教师队伍建设存在的问题及原因分析

“理实一体化教学”是当前公认的职业教育的最佳教学模式之一，而推行这一模式要求学校拥有一支具有较高的专业理论水平、丰富的生产实践经验和较强的实际动手能力、较强的教学业务能力的“双师型”教师队伍，但这却是目前大多数技工院校教师队

伍结构中严重缺乏的。这个问题集中表现在两个方面：一是数量不足，二是整体素质不高。

从全国技工院校的范围来看，理实一体化教学改革可以说才起步。人社部 2009 年印发了《技工院校一体化课程教学改革试点工作方案》，也仅是从全国部分技师学院和高级技工学校中挑选部分具备条件的院校先试点。试点院校一般设 1-2 个实验班，若能提前启动师资培养，为实验班配备几名称职的双师型教师的学校已属难能可贵。即使以早几年已经开始推行理实一体化教学的学校来说，双师型教师的缺口也非常大。以我院情况来说也是如此，我院汽车类机、电、钣、喷等专业班级专任教师 68 名，外聘教师 20 名，其中可以胜任理实一体化教学的双师型教师 56 名。按照人社部试点班师生比 1:30 的标准，由于双师型教师不足，我们就现有开设的模块而言，一般情况下师生比 1:50 左右，部分模块更是高达 1:60 左右，有的模块甚至无法开设，双师缺口达 50~60 人。其它学校的情况也不乐观。加之各院校这些年为了生存发展都在不断扩大招生规模，扩招后，双师缺口更大了。

由于双师型教师的能力要求比单纯理论课教师或实习指导教师而言都要高许多，他们不但要具有较高的专业理论水平、丰富生产实践经验和较强的实际动手能力，而且还需具备比单一型教师更高的教学业务能力，故能全面达到这种能力标准要求的教师不多。很多教师往往存在一或二方面甚至更多的短板，于是形成“木桶效应”，只要有一块短板，整体素质就不高。如果再加上取双证的要求，能达到的就更少了。所以，双师型教师队伍整体素质不高也就不足为奇。而且，由于双师型教师培养周期较长，所以这种状况也很难在短期内得到改善。

形成上述问题的原因很多，有教学体制方面的原因、有教师自身的原因、有学校教师管理制度等方面的原因。

就教学体制方面的原因而言，技工院校传统的教学模式抑制了双师型教师的成长。长期以来整体课程结构是“文化基础+专业理论+教学实习”的模式，在此模式下教师结构对应的只是文化课教师、专业理论教师、专业实习指导教师。自然就造成了双师型教师结构的空缺。他们在相应的理论教师岗位和实习指导教师岗位已经形成比较固化的教学思维和教学行为习惯，当学校改革需要他们转型发展时，客观上有困难，如年龄因素、家庭因素等。主观上也存在转变习惯的困难和惧怕麻烦的心理。如果没有强大的外力促动，他们要实现转型难度很大。

在我国现实的高等教育体制下，社会上还没有一家高等院校能够培养真正意义上

的双师型教师，甚至连准双师型教师的要求都达不到。技工院校对双师型教师需求的特殊性决定了短期内不可能直接依靠外部输送成熟或基本成熟的双师型教师。所以，技工院校双师型教师队伍的建设，只能立足于内部培养。但内部培养还存在认识到不到位、制度健全不健全、激励机制有没有效等问题。

三、双师型教师队伍建设的措施

双师型教师的培养不是一蹴而就的，必须经历一个成长的过程，而这个过程的长短主观取决于教师内在的动力，客观取决于学校为教师成长所创造的各种条件和采取的措施。

（一）建立健全双师型教师队伍管理制度，形成有效的激励机制

无需更多强调制度保障和激励机制对双师型教师培养的重要性，关键问题是这些制度和机制能在多大程度上调动教师的主动性和积极性以及制度能否落在实处并长期贯彻执行下去。

我校为了配合技师学院的申办并为以后不断提升办学层次，出台了鼓励教师考研深造的相关制度，规定教师只要考起学校有关专业并取得硕士学位的，一次性给予奖励 8000 元，并报销全部学费。制度一经执行，短短四、五年内，就有 30 多名教师通过努力获得了相关专业硕士学位，今年还有 20 多名教师在读。可见制度的导向和激励作用。另外，我院对教师到企业生产实习也制订了优厚的政策，老师实习期间，工资及绩效全额发放，实习期间按出差标准给予补贴。所以现在利用寒暑假安排教师到企业实习，教师都很积极，没有被安排到的也会自己主动申请要求实习。大家都希望通过努力，为自己创造更大的发展空间。而且，近几年来，随着我院校企合作力度的不断加大，也为教师发展提供了更多的空间。

（二）双师型教师培养的做法和经验

1. 小队教学

我院于 2000 年在汽车类专业推行理实一体化教学，刚开始时基本没有双师型教师，我们采取了小队教学，由理论教师、实习教师和教学辅助人员组成教学小队集体研究并编订教学工作计划，分工合作完成教学任务和评价教学效果的组织形式。

具体做法是：每间理实一体化教室配备一名专业理论教师和一名实习指导教师，由这二名教师共同负责承担该一体化教室的教学计划制订，在教学组织实施过程中，由理论教师负责课堂教学的组织和理论部分内容的教学，实作演示和训练由实习指导教师负责。在理论教师组织教学时，实习指导教师同学生一起共同进行理论学习，在实习指

导教师组织实作教学时，理论教师和学生一起共同进行实作学习。这样通过一段时期的教学，理论教师的实作能力得到提高，而实习指导教师的理论水平也得到了提高。经过一、二轮协作教学后，两名教师基本可以独立承担一个模块的一体化教学，再以后，就是一个人一间教室独立承担了。同时，我们还针对理论教师和实习指导教师开设针对性的教师培训，理论教师培训实习指导教师专业理论，实习指导教师培训理论教师实作技能，通过这些办法，我院理实一体化教学在困难中起步，初步形成一支基本能从事理实一体化教学的双师型教师队伍。

2. “导生制”的运用

在推行理实一体化教学的过程中，双师型教师的紧缺始终是困扰我们最大的问题。由于师资紧张，部分一体化教学班级一名教师负责五、六十名学生的教学，教学组织管理难度相当大，而且分组实训时很难兼顾到各组情况，难以及时给予指导，教学质量难保障。为很好解决这一问题，我院作了大胆创新，结合国家职业标准对高级工以上专业学生要具备一定的指导能力的要求，在高级工以上专业高年级的课程中灵活安排 3-4 周的指导能力培训课程。具体做法是：把一个班的同学拆分到各模块一体化教室，保证该教室各组都分配到一名导生，该教室老师先对导生进行培训，主要内容是教学安全、拆装规范要领及相应的理论基础知识。经过短期培训，这些导生在一体化教学中就作为老师的助手，每人负责一个组的实训教学指导。实践下来，效果比较好，各组实作训练秩序比以前有序，学生操作训练的质量也有所提高。同时，导生们相应模块的实作能力在两次强化训练后，有了进一步提升，而为了做好理论上的指导，导生们在课前往往会使出比以前学习时更大的劲头来准备，理论知识得到更加深入的理解，在指导过程中，更好地学会了如何帮助别人学习。

3. “助教班”的成功尝试

在前期经过“导生制”实践的基础上，我们认为沿着这条思路还可以更进一步进行新的探索。导生是高级工和预备技师整班同学去担任，同学素质高低不一，如果集中从预备技师班中选拔比较优秀的同学专门成立“助教班”，组织优秀教师对他们再进行更长周期的培训后，他们是否可以承担部分诸如拆装等以程序化技能为主的模块的教学呢？

2009 年 6 月，学院从即将进入生产实习阶段的汽车类专业预备技师班的学生中选拔了 17 名优秀同学，成立了“助教班”，对他们开展了教育心理学、教学法、构造理论教法等系列培训后，新学期助教班的同学走上了发动机、底盘拆装等实训教学岗位和汽车

文化等部分专业理论课教学岗位进行顶岗实习，经过一个学期的教学实习，同学综合能力提高很快，最后有 9 名同学选择作为外聘教师在校本部和分校继续从事教学，直到现在仍有 3 名助教班学员作为外聘教师在院本部任教，有 2 名在大理校区任教，教学能力水平也得到师生认可。其他同学到企业就业后，各方面表现优异，受到企业的欢迎。

4. 校企合作共同培养双师型教师

继 2007 年，我院与神龙汽车公司开展了校企合作，在我院建立东风雪铁龙昆明培训中心以来，2012 年我院又与上海大众汽车公司开展校企合作，在我院建立了上海大众云南实训中心，同年又与华晨宝马汽车有限公司达成校企合作协议，合作培训中心也将于 2013 年 7 月在我院正式挂牌成立。校企合作成为我院高水平双师型教师培养的一种新模式。

以上海大众云南实训中心为例，从中心筹建，着手师资队伍建设开始，我院就从现有的双师型教师队伍中通过严格筛选，选出部分优秀教师脱产到昆明英茂大众 4S 店进行了为期半年至一年的生产实习。顶岗生产实习，使教师的实作技能得到大幅提升，积累了一定的生产经验。经过认真充分的准备，我院教师顺利通过大众总部的选拔测评，按照总部的安排又进行了若干轮培训，最终取得大众公司培训教师资质。

中心 2012 年 4 月 27 挂牌成立起，开办定向班 6 期，培训学生 154 人，完成网点人员培训 2 期共计 28 人。培训质量得到学员的高度评价。培训的高质量是与培训教师的高质量分不开的。

我院通过几个校企合作中心的成功运作，校企共同培养打造中心双师型教师队伍被证明是高水平高素质双师型教师培养的有效途径。

抓好师资队伍建设 提高人才培养质量

云南交通职业技术学院

抓好师资队伍建设，是提高人才培养质量和水平的关键，是进一步改革发展的重要基础。我校升格以来，特别是国家示范校建设以来，学校党政主要领导亲自抓，各二级学院和相关部门齐心协力，使师资队伍建设面貌一新，建设水平上了一个台阶，为我们建设具有国际影响的高水平产业服务型高校，培养具有“德技力”三位一体综合实力的高端技能型人才奠定了坚实的基础。截止 2012 年 11 月，我校有教职工 642 人，其中专任教师 421 人，占教职工总数的约 65%，来自行业企业比较稳定的兼职教师 176 人。有国家教学名师 1 人、省级教学名师 6 人、省级教学团队 5 个。

一、高度重视，明确师资队伍建设思路举措。

学校人才战略，其实就是教师建设与发展战略，师资是学校最重要的资源，这在我校已形成普遍共识。如何抓好师资队伍建设，需要有新思路、新举措。我校的做法是“突出重点，兼顾一般”，也就是必须优先保障主打专业、特色专业、潜力专业的师资建设投入，通过制定政策引导一般专业提高师资队伍建设水平。重视和强调公共课教师队伍建设，关注选修课教师队伍建设现状。

二、制度保障，创新体制机制拓宽建设渠道。

近年来我校先后出台了《高层次人才引进暂行办法》《教师参加社会实践实施办法》《教师培训管理办法》《教师岗前培训、试讲制度》《专业带头人选拔聘任暂行办法》《兼职教师聘任及管理办法》《客座教授管理办法》等一系列规章制度，使调入、选拔、培养、引进、聘任、考核教师等有条不紊，有归口部门实施和管理。近三年来，从行业企业引进教师 23 人，主要是一些具有专项才能、高职称、高学历的中青年人才。

从办学体制和机制创新上拓宽师资队伍建设渠道。2010 年，我校与昆明游云民俗文化传播有限公司合作成立民族文化传媒学院，公司总经理兼任民族文化传媒学院院长，公司一些能工巧匠担任实习实训指导教师，与公司紧密联系的一些传媒公司的专业人才担任专业课教师，形成了新型的师资队伍建设渠道；2012 年，我校与云南德宏州瑞丽市经济开发区一家宝玉石设计加工公司合作成立了宝玉石学院，聘请了云南珠宝业顶级大师，被业界美誉为“翡翠皇帝”的摩太先生和业内具有较高水准的玉雕大师来校授课，

弥补了学校宝玉石教师缺乏的空白，提高了教学的质量和水平，实现了校企合作办学、合作育人愿望。

三、重点突出，打造具有国际视野双师队伍。

道路桥梁工程技术、汽车运用技术、工程机械运用与维护三个专业是我校的重点建设专业和主打专业，目前三个专业师资队伍建设显现出“双师+技术研发+国际视野”的特征和发展优势。

1. 道桥工程技术专业从云南阳光道桥股份有限公司引进在全省交通行业影响大、技术造诣深、全国“五一”劳动奖章获得者、学者型企业家荀家正高级工程师（正高）；从省交通运输厅引进中国公路百名优秀工程师、云南省政府津贴专家、正高级工程师柏松平博士；派遣赵友松、和永诚两位老师赴云南云通监理咨询有限公司分别担任企业经理和技术负责人。目前道桥工程技术专业有国家教学名师1名、省级教学名师1名。所有专业带头人和骨干教师均有赴德国、美国、英国、新加坡、澳大利亚、瑞典等国培训学习的经历。在编专任教师中，双师型教师达到88%。专业课全部教师均承担技术服务、应用研究工作，以及教学科研工作。

2. 汽车运用技术专业从云南省旅汽修公司引进总经理薛安虎为专业带头人；1名教师为省级教学名师；1名教师获得交通部吴福—振华奖；1名教师赴德国做访问学者；所有专业带头人均有赴德国培训学习半年以上的经历。在编专任教师中，双师型教师达到100%。专业课全部教师均承担技术服务、应用研究工作，以及教学科研工作。

3. 工程机械运用与维护专业，从行业企业引进云南省有突出贡献专业技术人员、云南省交通行业专家库专家、云南省工程机械行业技术专家韩毓峻高级工程师担任专业带头人；引进原云南公路机械厂副总工程师、云南省机械研究设计院机电一体化产品设计室主任、云南省工程机械行业技术专家高杰高级工程师（正高）担任工程机械基础教研室主任。专业带头人均赴澳大利亚培训学习。在编专任教师中，双师型教师达到84%。专业课全部教师均承担技术服务、应用研究工作，以及教学科研工作。

四、示范辐射，形成良好师资队伍建设态势。

云南具有比邻东南亚的区位优势，示范校建设期间和后示范中，我校积极实施“走出去”战略，积极发挥好示范、辐射作用，在“走出去”的过程中锻炼教师，在发挥示范和辐射作用的过程中锻炼教师。具体情况分述如下。

1. 示范校建设期间，我校利用设在校内的美国康明斯公司东亚培训中心（昆明），

开展面向东南亚和南亚国家的技术培训，先后为印度培训技术人员 14 人。培训教师全部来自学校，这种方式给教师以压力，给教师以机会，对快出人才十分有利。

2. 近年来我校与西双版纳职业技术学院、西双版纳热带作物学院、云南机电职业技术学院、云南国土资源学院、云南林业职业学院、云南警官职业学院、云南三鑫职业技术学院、西双版纳勐腊职业中学形成了良好的学习交流渠道。学校常派教师赴上述学校交流专业建设、课程建设、科研和社会服务的经验，锻炼和提高了教师的教学能力。

3. 学校鼓励教师参加出国留学考试，申请云南省地方公派出国留学、出国培训、进修等项目经费。已有 2 名青年教师通过“西部地区人才培养特别项目”考试，赴德国和英国培训。已有 5 名教师获云南省地方公派出国留学基金会资助，分别赴加拿大、英国、澳大利亚、德国做为期一年的访问学者。有 2 名老师获亚行保龙公路建设基金资助，赴瑞典进行路桥专业技术人员培训。重点建设的五大专业（注：除公路、汽车、工程机械外，还有物流管理、交通安全与智能控制两个专业）及所在专业群，先后有 87 名专业带头人、骨干教师赴德国、新加坡、澳大利亚、香港等国家和地区培训学习。

4. 学校根据云南公路国际大通道客货运输面向东南亚、南亚国家的实际需要，建立了东南亚国家的小语种教研室，该教研室已是云南省教育厅重点支持建设的云南省高校三个小语种教研室之一。教研室的吉艳、魏青两位老师已分别赴泰国、越南进行了为期一年的泰语、越南语培训学习。魏青老师在越南培训学习期间还受到了时任中共中央胡锦涛总书记的亲切接见。该教研室的陈飞娥老师去年赴缅甸培训学习一年。小语种教研室的老师们已在“公路运输管理”、“物流管理”、“商务英语”等专业开设了东南亚、南亚国家概况、国际经济、国际文化、国际关系、泰语、缅语、越语等必修课程，同时面向全院学生开设了泰语、缅语、越语等选修课，受到学生欢迎。

5. 我校开设对外汉语教学班，已先后有 26 名来自 8 个国家的学生参加学习。授课教师全部由学校派出，对锻炼和提高教师水平起到了重要的作用。

6. 据统计，仅是示范校建设期间，学校就先后有 136 人次出国（境）培训、学习和交流。出国人数比例超过了全校教职工总数的 23.6%，这在全国高职院校中是不多见的。

近年来，我校师资队伍建设呈现出了一些特色和亮点，我们相信，在云南国家重要“桥头堡”战略推进实施的背景下，我们一定能把学校建设成为有国际影响的高水平产业服务型高校。

大力实施人才强校战略 扎实推进师资队伍建设和

浙江交通技师学院

浙江交通技师学院创建于1974年，是一所隶属于浙江省交通运输厅、以培养交通、机电类高技能人才为主的国家重点技工院校。学院占地328亩，建筑面积85284平方米，总资产2.8亿元。现有在校生6500余人，在编教职工236人，开设交通、机电、信息技术、经贸4大类近20个专业的全日制中职、高职教育和汽车驾驶员、汽车维修与驾驶中、高级工及技师培训等成人教育。学院是首批国家中等职业教育改革发展示范院校，先后荣获“首批国家高技能人才培养示范基地”、“全国交通职业教育示范院校”、“浙江省十大高技能人才公共实训基地”、“省级文明单位”、“省十佳驾培机构”等荣誉称号。

一、师资队伍基本情况

学院现有专任教师287人，双师型教师185人，外聘专职教师103人。专任教师中硕士31人，硕士以上学位比例10.8%；本科以上学历比例80.9%；高级职称60人，高级职称比例20.9%；专业教师中“双师”素质教师比例81.9%。拥有全国交通中等职业教育汽车专业带头人2人，全国交通技术能手4人，全国交通技术标兵1人，浙江省技术能手4人，浙江省百行百星1人，浙江省交通系统“283”拔尖人才1人，浙江省技工院校教研之星2人，浙江省技工院校首批省级专业（学科）带头人7人，金华市专业带头人1人。

二、师资队伍建设的特色和成效

师资队伍是学校发展的根本力量，是提高人才培养质量的重要保障。学院历来十分重视师资队伍建设，将“人才强校”作为学校发展战略之一。学院科学合理地制定师资队伍建设规划，重视师德师风建设，通过培养与引进相结合的用人机制，基本建立了一支师德高尚、业务精干、结构合理、富有创新精神的能满足学院发展需要的师资队伍。

（一）制定队伍建设规划，明确队伍建设目标。

师资队伍建设是一项长期的、具有战略意义的工作，必须制定合理的建设规划。学院按照“培养与引进相结合、优化师资结构、适度超前发展”的思路，从浙江省交通运输和金华市地方经济发展对高技能人才的需求出发，结合学院发展实际，制定了《“十二五”师资队伍建设规划》，确定了“十二五”期间师资队伍建设的总量目标、双师素质目标、

职称结构目标、学历结构目标、人才梯队建设目标和建设措施，并将实施目标分解到学院年度工作计划之中，确保师资建设规划有序推进，落到实处。

（二）重视师德师风建设，建立师德建设长效机制。

高尚的师德是高素质师资队伍的核心所在，学院把师德师风建设放在师资队伍建设的的首要位置。学院为了加强师德建设，制定了师德师风建设发展规划，明确师德建设的目标和措施；凝炼了“乐教善导，德艺并进”的教风和“爱岗敬业、依法执教、严谨治学、教书育人”的师德规范，用于指导教师行为；每年评选“师德标兵”先进个人，为广大教师树立学习典范；把师德师风建设与校风建设紧密结合，用良好的师德和教风教育影响学生；将师德师风建设与从严治教相结合，在评先评优、职务评审、年度考核等工作中对师德考核不合格者实现“一票否决制”，从而形成师德建设引导、激励与约束相结合的长效机制，涌现出了一批深受学生爱戴的德才兼备的优秀教师。

（三）坚持内培外引相结合，不断提升师资队伍整体水平。

学院师资建设以国家示范学校建设为重要契机，坚持培养与引进相结合的原则，突出开展专业带头人的培养、双师结构的优化、外聘教师的管理等方面工作，使学院师资队伍整体水平得到不断提升。

1. 专业带头人培养：一个好的校长可以办好一所学校，一个好的专业带头人可以带好一个专业，职业教育能否办出特色和水平，专业带头人起着十分关键的作用。我们把抓好专业带头人建设作为师资建设的重中之重，建立了切实可行的选拔、培养、使用和管理办法以及具体的培养目标和培养计划，加大选拔培养专业带头人的力度，根据规划，我院在2013年7月底，要培养各级各类专业带头人30名。

学院非常注重发挥专业带头人的示范和引领作用，在推进学校专业建设、实训基地建设、青年教师培养、课程改革、教学研究等方面委以重任。为专业带头人搭建展示才华的舞台，让他们带领专业团队研究制定专业建设方案，推进示范专业、重点专业的建设。优先安排专业带头人参加国内外的进修培训和教育教学研究活动，鼓励他们积极参加国家级、省级课题研究工作，使他们及时了解本专业领域学术前沿的发展状况，不断拓宽知识面，补充新知识，提高教学科研能力，积极创造条件让一部分优秀专业带头人脱颖而出。

2. 突出双师素质的培养。学院鼓励教师取得教师系列以外的职称或取得相应等级的职业资格证书、行业特许资格证书。各系部有计划的组织专业教师下厂实习培训，参加企业各种生产活动，要求专业教师带着课题深入企业一线，由教务科研处、组织人事

处等部门进行考核。依托校内实训基地和资源，积极开展教师专业技能培训，各专业系部专门制定轮训计划，切实保障培训到位。截止目前，我院双师型教师占专业教师比例为 64.5%。

3. 突出兼职教师的培养。要完成高技能人才的培养，离不开企业一线技术管理专家的积极参与。学院十分重视兼职教师队伍建设，深入开展校企合作，努力将企业资源引入教学队伍。一方面，学院从省内相关行业企业聘请有丰富实践经验的专业技术人员担任专业实践课兼职教师；聘请本行业能工巧匠担任实训、顶岗实习指导教师。另一方面，学院利用与行业、企业联系紧密的优势，选派教师到相关院校、企业学习锻炼，参与教学、生产，同时与合作企业签订协议，实现资源互补，校企融合，近年来，学院与上海大众、一汽丰田、北京现代等多家知名企业建立和合作关系，取得了良好的合作效果和社会效益。

4. 突出外聘师资的管理。外聘教师是学院师资队伍中重要的组成部分，也是学院师资水平高低的重要衡量标准。为提升外聘教师队伍的整体素质，有效激发外聘教师的工作积极性，2012 年，学院修订了《外聘人员管理办法》，创造性地对外聘教师实施灵活的动态管理，设计了合理的晋升机制，建立了分层的薪酬体系，有效解决了外聘教师归宿感不强、待遇偏低等问题，进一步增强外聘教师主人翁意识和集体归属感。学院为外聘教师建立了规范的人事档案，按照《劳动法》和事业单位管理办法，认真做好劳动合同（协议）签订，及时交纳五金，关心外聘教师生活，从而吸引到一批专业素质较高的实用型人才充实到学院的师资队伍中，逐步建立了一支工作能力较强、教学水平较高且相对稳定的外聘人员队伍，保证学院教学和管理的有序进行。

（四）持续推进教学改革，教研教学成果丰硕。

学院以国家示范建设为契机，不断深化“课程体系、教学模式、人才培养、教学评价”等一系列改革，注重内涵发展，以“课程体系、师资队伍、校企合作”三大建设为推手，加大教学设施设备投入和校企合作力度，立志打造国内一流的行业特色鲜明、社会满意的技工院校，近年来取得了丰硕的成果：2008 年，职业活动导向教学改革实验项目顺利通过由国家人力资源和社会保障部组织的专家验收，并被确定为“全国职业核心能力示范培训试点单位”；2011 年被省人力资源和社会保障厅授予“职业培训教材规范化使用单位”；2012 年学院职业技能鉴定所被省人力资源和社会保障厅授予“浙江省金牌职业技能鉴定所”称号。为提高学院教科研水平，学院积极组织实施科研亮校工程，2007 年以来，主持部、省级课题 16 项，参与部、省级课题研究 10 项，完成院级课题 46 项，其中交

通厅科技计划项目“一汽大众汽车 CAN 总线故障仿真系统台架”获 2011 年全省交通厅重点推广科技项目；教师参加了人力资源社会保障部《全国技工院校专业目录》、全国交通技工院校《汽车专业教学标准与课程标准》开发，参加编写全国通用教材 27 部，公开发表论文 325 篇，教学研究成果丰硕。同时，学院提倡以赛促练的教学模式，鼓励师生积极参加各级各类技能比武，取得了优异的成绩：仅去年下半年，学院教师就拿了十多个全国冠军。9 月份，11 名青年教师参加由教育部指导、中国汽车文化促进会创办的全国汽车职业教育教师教学能力大赛，共获得 7 个一等奖，1 个二等奖，3 个三等奖，几乎占据了一等奖的半壁江山，学院同时被大赛组委会授予最佳组织奖；11 月份，参加 2012 年全国职业院校现代制造及自动化技术教师大赛暨 2012 年浙江省中等职业学校专业课教师职业技能大赛中，学院教师获得“2012 年全国职业院校现代制造及自动化技术教师大赛汽车全电气系统检测与维修项目一等奖”、“浙江省中等职业学校专业课教师职业技能大赛汽车修理工项目竞赛一等奖”、“浙江省技术能手”和“全国机械职业院校人才培养优秀教师”等四项荣誉；12 月份，在 2012 年“上海大众杯”全国交通教育系统院校师生技能竞赛汽车专业决赛中，学院两位教师获得教师组个人一等奖、团体二等奖，并被交通运输部授予“交通行业技术能手”称号。

（五）健全考核激励机制，构建新型师资管理模式

学院确立了“以人为本”的管理理念，深化校内人事分配制度改革，规范校内分配办法，使之与用人制度相结合、相支持、相促进。积极探索按劳分配和按绩分配相结合的分配模式，建立和健全重实绩、重贡献的技能人才价值评判和分配激励机制，充分调动广大教师特别是学术带头人和教学、科研骨干教师的积极性。继续实施并逐步完善人事组织制度，建立起人才流动退出机制，保持教师和行政管理队伍的活力。积极推进专业技术职务聘任制改革，按照有利于实现学校发展目标、有利于优化教师队伍结构、有利于专业建设、有利于培养中青年学术带头人的原则，科学、合理地确定各学科的技术职务结构比例和各级教师职务岗位。完善校内聘任制度，在评审过程中对教学质量、科研水平、科研项目、获奖情况、师德修养等方面提出明确要求，打破按部就班、论资排辈的惯例，充分调动教师的积极性和主动性。淡化教师与实训人员的界限，调动他们的积极性和创造性，不断吸引高层次人才投身实训工作，提高实训队伍的整体水平。加强考核管理，建立科学、客观、公正的教师考核、评价、激励机制，制定以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的教师考核评价指标体系，发挥考核对师资队伍建设的促进作用。

三、师资队伍建设的体会

1. 要根据办学层次、办学定位的要求确定师资培养重点，不盲目追求高学历、高职称，应根据职业教育的特点，重点加强职业能力培养，重点加强“双师型”队伍建设，为培养高技能人才服务。

2. 要建立吸引人才、培育人才、激励人才的机制。对待人才除了考虑给什么待遇外，重点考虑如何为之搭建事业发展的平台，营造和谐的人际关系氛围，真正做到事业留人、感情留人、待遇留人。

3. 师资培养和引进工作中坚持思想素质和业务素质并重。在市场经济环境下，要高度重视对教师教书育人情况和遵守学术道德情况的考察和评价，尤其要重视对青年教师的师德教育和优良教风的养成培养。

4. 师资队伍建设必须坚持人才培养与人才引进并重的策略，妥善处理引进与稳定的关系。

5. 发挥学院和系（部）双方的积极性，放手让系（部）根据专业建设的需要主动招揽人才、培养人才，形成推动学院师资队伍建设的合力。

近年来，学院在师资队伍建设方面虽然取得了一定的成绩，但是与职业教育的发展要求，与交通行业和地方经济发展的需要相比还存在着较大的差距，特别是在高水平专业带头人建设、人事分配制度改革等方面仍需要采取有效措施，强化建设，以进一步提升师资队伍水平。

能说会做，善教有技

建设亦教亦工，亦工亦教的“双师”教师队伍

浙江交通职业技术学院

“双师”教师队伍建设是职业教育培养人才和提供社会服务质量的根本保证。交通高职教育直接面向交通行业企业的特点，决定了实践性教学不仅是训练学生实际动手能力，更重要的是训练学生专业理论与实践相结合的能力，从而能为交通运输行业一线输送生产、建设、服务、管理高端技能型人才。作为交通高职院校的教师，不仅仅是完成理论教学工作，更重要的是担负起实践教学，因此必须要建设一支既懂得专业理论知识，又具有较强实践操作技能的复合型“双师”素质和结构的教师队伍，在担负起技能人才培养重任的同时，又能面向社会为企业解决实际技术问题，引领交通行业的发展。“双师”教师是交通高职教育对专业教师的一种特殊要求，它与学校的成长与发展息息相关。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》中明确提出，要以“双师型”教师为重点，加强职业院校教师队伍建设。高素质、高水平、“双师型”的教师队伍是国家骨干高职院校建设中最宝贵、最为重要的战略资源。

一、开展“双师”师资队伍建设的目标和主要任务

从“知识本位”到“能力本位”的转变，是职业教育适应市场经济发展的必然结果。为实现交通高职教育的人才培养目标，学校通过行业主导、政策引导、制度保障、校企共育，从教师素质和队伍结构入手，目标是形成一支结构合理、素质优良的“亦教亦工，亦工亦教”的“双师”教师队伍，使教师能说会做，善教有技，保障专业建设与改革。

建设这样一支“双师”教师队伍，主要核心任务是培养我校教师的“1+3”素质和能力。1即职业道德素质。除了熟悉并遵守教师职业道德外，还要熟悉并遵守交通行业的职业道德，言传身教，为学生树立良好的行业职业道德做出榜样。3即教育教学能力、科研能力和实践能力，教师要学会面向学生、面向行业、面向企业三个面向，能在教学中关注交通行业发展变化趋势，了解工作岗位群对从业人员的能力素质的要求和变化，及时调整和改进教学培养目标、教学内容，运用先进的教学方法、教学手段，注重理论知识的传授和实践技能、综合能力的培养，进行专业开发和改造。

二、加强“双师”师资队伍建设的探索实践

高职教育重技能、重应用的特色决定了它必须具备一支实践技能精湛、专业造诣深厚的教师队伍。优化专业教师队伍的双师素质和双师结构，是我校师资队伍建设的重中之重，围绕“双师”队伍的建设，我校主要进行了以下的探索实践：

（一）完善制度体系，构建长效机制

近年来，我校制定、完善了《浙江交通职业技术学院“双师素质”教师培养与考核办法》、《浙江交通职业技术学院兼职教师聘用及管理办法》、《浙江交通职业技术学院专业教师参加实践锻炼实施办法（试行）》、《关于实施学院“四百”行动计划的通知》等系列制度，构建双师培养长效机制。建立专任教师与企业技术人员互培互聘管理办法，鼓励教师到企业进行实践锻炼，并积极引入柔性引进机制，吸引企业专家到学校兼职，实施专业建设的校企双带头人制，促进工学结合，逐步建立一支“亦教亦工，亦工亦教”的专兼结合的教师队伍。

完善教师管理办法，优化专业带头人、骨干教师、青年教师、兼职教师聘任及管理办法，教师教学业绩考核制度，建立和完善师资队伍建设两级管理机制，强化教师密切联系企业的责任，在职称晋升、评优评先、教学业绩考核、骨干教师队伍建设等方面向“双师”教师倾斜，在同等条件下优先考虑“双师”教师。引导和激励教师主动为企业和社会服务，开展技术研发，促进科技成果转化，确保教师队伍建设管理科学化、规范化、程序化，保障专业建设与改革。

（二）实施“四百”行动，提升双师能力

为建立起一支符合时代要求并在高职教育领域和交通行业内具有一定影响力和较高技术创新或技术开发能力、能发挥示范作用的“双师”教师队伍，我校有计划地安排专任教师“下工地、上船舶、进园区、入车间”，从2010年开始持续实施“选派百名教师、深入百家企业、培养百名骨干、建好百门课程”的“四百”行动计划，校企联合培养100名左右双师素质教师，建立100个左右相对稳定的教师顶岗实践基地，开发100门左右的专业核心课程。通过“四百行动计划”的实施，使青年专业教师3年内具有1年（累计）的企业工作经历；通过顶岗实践和技术服务，使教师了解职业岗位所需的职业道德和职业精神，熟悉生产环境和工作过程、明确典型工作任务，强化实践能力，并取得相关技术等级证书。

为保证“四百”行动计划落到实处、收到实效、达到目标，制定了“百名教师下企业锻炼”和“教师教育教学能力培训与测评实施”方案。2010年全校125名教师组成

31 个项目组，奔赴 68 个企业进行顶岗实践锻炼；2011 年全院 136 位专任教师组成 32 个项目组，奔赴 37 个企业进行实践锻炼。通过“四百”行动，丰富了教师在企业工作的经历，增强了实践经验，大力提升了教师实践教学、课程开发和服务社会能力，提高了学院师资队伍建设和课程体系建设的水平。

（三）实施教授工程，造就领军人物

我校于 2011 年启动“教授工程”，经过认真筛选，择优推荐培养对象 30 名左右，建立目标责任制和跟踪评价机制，力推具有副高技术职务且潜能较好的教师晋升教授专业技术职务，并对获得国家名师（奖）、省名师（奖）、校名师予以相应的精神和物质奖励，以表彰和宣传在师德师风、教学、科研和应用技术、学术水平等方面做出卓越成绩的优秀教师，发挥名师和行业专家在新教师培育、科技研发和人才培养中的作用。实施专业建设的校企双带头人制，促进工学结合。围绕专业（学科）发展、专业建设和教学改革，采取切实有效的措施，完善专业（学术）带头人、后备人员的选拔机制，培养了一批具有创新能力和发展潜力的专业（学术）带头人，带动专业建设水平的提高。

（四）拓展平台功能，优化双师结构

我校依托“多层次一网络”校企合作平台，逐步培育百家基地，每家基地为教师提供 2-3 个工作岗位，为教师定期到企业锻炼提供保障条件；每家基地提供 3-5 名兼职教师，承担专业课程教学任务和学生顶岗实习指导管理，确保兼职教师承担的专业课学时比例达到 50%，成为校企共同培育教师的基地，目前，正式挂牌的基地已有 5 家。建立兼职教师人才库动态管理机制、师范素质培训与激励机制。我校积极落实浙江省交通运输厅《关于加快推进交通职业院校校企合作体制机制建设的意见》等文件精神，聘任“283 拔尖人才计划”培养对象等知名专家为学校客座教授，参与专业背景和人才需求调研、人才培养方案优化，每年承担专业发展动态和先进技术专题讲座，作为导师指导和带领专任教师进行技术开发和项目研究。

我校还建立了兼职教师动态信息库，为兼职教师统一颁发聘任证书，聘任其相应专业技术职务，将兼职教师的教学任务纳入其岗位职责，确保兼职教师承担的专业课学时比例达到 50%。浙江省交通运输厅建立育才奖，表彰在交通职业教育中做出贡献的兼职教师，建立兼职教师聘用基金，奖励校企合作成效突出的企业和个人。

三、“双师”队伍建设所取得的成效

（一）教师执教能力不断提高

通过双师队伍建设，目前，校内专任教师“双师”占专业教师的比例为 70%。近年

来，我院校内“双师”专任教师执教能力不断提高。国家、省级、院级教学名师、教坛新秀中“双师”教师比例达96%，校内考核获得优秀等级的教师中“双师”比例达78%。近3年“双师”教师与企业合作开发课程38门，参与教师数47人；与企业合作开发教材38项，参与教师数38人；“双师”教师指导学生技能竞赛获奖81项，其中国家级奖项17项等等。

（二）教师专业技术能力不断提升

通过双师队伍建设，教师专业技术能力不断提升。近3年主持横向课题的“双师”教师有48人，136个项目，到款额1802.58万元；近3年获得专利的“双师”教师有37人，专利数20项；近3年“双师”教师提出建议、对策被有关行业采纳的有35人，项目123项等等。在“双师”教师中获得的奖项有“全国第三届高等学校教学名师奖”、“第四届吴福一振华交通教育奖励基金、优秀教师”等等。

（三）专兼结合“双师”队伍结构更趋合理

兼职教师队伍是专业教学团队的重要组成部分，聘用兼职教师的根本目的在于承担专业课或实践教学任务，强化专业实践能力。目前我校企业兼职教师总数260名，企业兼职教师承担的教学工作量51610节，占总课时比28.7%；具有中高级职称的企业兼职教师217名，占企业兼职教师的40.3%；具有与所承担的教学任务相对应专业背景的企业兼职教师245名。全国劳动模范谢少苍、全国“金锚奖”获得者杨剑文船长等行业企业一线技术人员担任兼职教师，参与学校专业建设和教学工作，初步形成主要实践技能课程由相应高技能水平兼职教师讲授的机制，使兼职教师“亦工亦教”。

四、关于加强高职院校双师队伍建设的几点建议

“双师”教师队伍建设是一项长期任务，并非一朝一夕能完成。作为学校，应进一步积极努力探索“双师”教师队伍建设和培养的途径，同时，也建议政府和教育行政部门，在以下几个方面着重考虑，为“双师”教师队伍建设提供政策和经费支持：

1. 鼓励企业与职业院校紧密合作。争取有利的外部环境和龙头行业企业的理解和支持，加强校企合作、产学合作，通过“校企联姻”等方式，造就一批“双师型”的专业教师。

2. 实现区域内优秀教师资源的共享，充分发挥出“双师型”教师的骨干作用。积极倡导并建立区域内的“双师型”教师资源库，减少资源浪费，促进优质资源的自由流动，加快职业教育的融合。

3. 在人才引进方面，鼓励职业院校从生产、建设、服务和管理第一线引进有丰富

实践经验、有一定教学能力且有相应学历的工程技术人员和管理人员充实教师队伍；根据办学规模确定合理的编制数，降低生师比，有利于保证教学质量，有利于校内专任教师有更多的时间参加专门的实践培训或到企业顶岗实训。

汽车检测与维修技术专业国家教学团队建设途径

重庆工业职业技术学院

重庆工业职业技术学院汽车检测与维修技术专业教学团队“以行业需求为导向，以校企合作为平台，以职业能力课程建设为核心，以‘双师结构’队伍建设为关键，以建设生产性实训基地为支撑”，推动职业教育教学改革与创新，全面提高职业教育教学质量。经过多年建设与实践，2007年获得“重庆市高等学校教学团队”称号，2009年获得“国家高等学校教学团队”称号。教学团队在培养机制与梯队的形成、分类多载体培养、提升通道建立等方面做出了有益的探索，在课程改革、教材与共享资源库建设、校企合作实训基地建设等方面成效显著，取得的标志性成果有国家示范院校重点专业、国家级示范性实训基地、国家教学成果奖、国家教学团队、国家精品课程、国家精品教材，国家技能大赛奖。

一、构筑教师能力成长和专业发展通道

（一）构建“能力互补型”教学团队组织结构

教学团队是服务于高职人才培养目标教学的人力资源组合，为了使团队教师在证书、技能、职业能力等方面优势互补，紧密合作，发挥各自的创新能力，形成强大合力，共同推动专业发展，按照职能规划将团队教师划分为“实训指导及管理型、教学及技能型、教学及服务型、教学及研究型”四类，明确了团队教师的职责，即：专业带头人为“教学及研究型”教师，主要承担教学、教研教改和校企合作项目、把握专业方向；骨干教师为“教学及服务型”教师，主要承担课程开发及教学，开展对外技术服务；青年教师为“教学及技能型”教师，主要承担课程教学，深入行业企业锻炼；行业企业技术骨干为“实训指导及管理型”教师，主要承担实训基地管理、学生实训指导或讲授，顶岗实习指导等工作。构成了“能力互补型”的教学团队组织结构，从年龄上体现了老、中、青的结合，从结构上体现了专兼结合，从能力上体现了理实的结合，从人力资源上体现了个性特色与团队优势相结合，教师互相学习，敢于创新，通过多年的协作，汽车检测与维修技术专业形成了一支对内相互包容、对外具有强大合力的创新型教学团队。

（二）构筑教学团队内部提升通道

1. 构筑教师能力成长通道。学院构筑了新教师到骨干教师的成长通道，它划分为

实习期、见习期、综合成长期、职业能力提升四个阶段。针对来自高校的青年教师，在实习期半年中主要培养岗位技能；针对来自行业的青年教师，在见习期半年中主要养成基本教学能力；针对骨干教师，在4-5年的综合成长期中完成理实一体化教学任务和企业实践锻炼；在2年的提升期中承担教研教改项目和对外技术服务项目。

2. 构筑教师专业发展通道。按照汽车售后服务领域岗位划分，基于汽车售后服务岗位的基本素质，根据教师自身特征，规划每个教师围绕“汽车检测与维修技术专业、汽车电子技术、汽车技术服务与营销、汽车整形技术”等专业能力，分专业方向培养，在教师发展的同时带动专业建设与发展，真正实现师资队伍与专业的共同发展。

二、建成“双师素质”的教学团队培养机制

（一）行业引领机制

学院借鉴国际先进职教理念与方法，依托重庆市“汽车行业协调委员会”，行协会30余企业成员直接参与学院汽车专业建设、教学改革、专业发展，并形成行业引领机制，为专兼结合的教学团队形成与建设提供了机构和制度保障。

（二）监控与评价机制

近年的改革与发展中，学院建立起与示范院校重点专业建设，校企合作、工学结合相适应的师资队伍管理制度，形成监控与评价机制。如《骨干教师选拔及考核办法》、《专业带头人选拔及考核管理办法》、《新教师管理办法》等制度，明确要求专任教师到企业实践锻炼和参与企业服务项目平均每年不低于2个月。鼓励教师在专业建设、教学改革、企业技术服务，教师职业能力提升等方面脱颖而出，为教学团队培养给予了制度保障。

（三）企业教师管理制度

学院制订了《行业企业专家及骨干聘用暂行管理办法》，对聘请国家层面行业知名专家、重庆市层面行业专家和行业企业技术骨干及能工巧匠的基本条件、任务要求及待遇等作了明确规定，保证了兼职教师队伍的稳定性。

（四）项目管理机制

基于“多元化”团队管理模式，在国家示范院校重点专业建设项目中，实行项目管理平台及运行机制，建立起以项目驱动为导向的责任管理体系，做到分工明确，各项建设任务分解到人、责任到人。使团队专兼职教师参与到专业建设、课程建设、教学改革、教材建设、技术开发等工作中，极大地发挥了团队精神，体现出较强的综合能力。

三、教学职业能力培养途径

（一）引入澳大利亚教师资格证书，更新职业教育理念

理念是行动的指南。近年来，学院积极组织教师参加中澳项目各种师资培训，特别是引入澳大利亚职教师资资格四级证书课程培训，培养了教师新型的职教能力（行业联系、课程设计、教材开发、教法研讨能力、职业能力鉴定），促进了教师牢固树立“以行业为先导、以能力为本位、以学生为中心”的职业教育培训理念，并贯彻在“汽车医生”培养的全过程。

（二）学习国外先进职教经验，创建高素质技能型人才培养模式

几年来，学院派出专业带头人、骨干教师，赴美国、德国、澳大利亚、新加坡等国学习国际先进职教经验，借鉴澳大利亚的职业教育框架、德国的工作任务系统化课程开发，新加坡的项目导向的教学组织模式，根据本国和校情，结合我国职业资格证书制度，创建了“三位一体”的人才培养模式，实现了“工学交替，双证融通”。

（三）内培外训，提高教师专业技能

为了提高教师的职业技能，及时跟进汽车技术的发展，学院组织教师参加国内的博世技术等培训；外派教师到澳大利亚 TAFE 学院学习汽车技术，4 名团队成员作为职业教育访问学者到美国亨利福特社区学院进行交流；选派教师参加职业资格考评员培训，参加国内汽车维修技能大赛，并组织、规划、指导重庆市高职和中职技能大赛工作；通过 3 11 双师工程，定期到企业挂职锻炼。目前，团队成员中获得中国汽车工程学会汽车维修高级工程师、工程师资格 4 人，澳大利亚汽车技术 III 级证书 5 人、II 级证书 8 人，职业资格证书考评员 12 人。

（四）特聘结合，优化团队结构

聘请行业企业专家指导专业建设、参与课程开发、监控教学质量；引进经验丰富企业人员成为专业骨干教师，参与理实一体化教学；建立兼职教师资源库，优选能工巧匠承担实践教学任务。目前，以专业核心课程教学团队为龙头的专业群教学队伍专兼教师比例达到了 1: 1，其中，国家级行业专家 1 人，国际汽车技术专家 1 人。

（五）实行“双导师制”，促进青年教师成长

对于新入职教师，坚持“先培训，后上岗”的原则，根据专业建设，为每位新教师制定职业生涯规划。入职的第一年在实训基地由企业经历的教师指导技能培训，第二年由骨干教师，以助课-说课-听课的方式，指导青年教师提高教学能力，积累教学经验。

（六）引企入校，提升教师技术服务能力

2007年以来,学院引入力帆轿车、东风微车、德国 Bosch、德国巴斯夫、长安福特、广汽长丰等汽车品牌企业售后技术培训中心,它们不仅成为了学生生产性实训的实践教学平台,也成为了教师服务 4S 维修站技术培训的平台。团队成员编写企业培训手册 5 种,通过承担技术培训的任务,使教学紧贴汽车维修新工艺、新技术。现已培训力帆汽车 4S 售后服务技术经理短期课程培训 26 期、东风微车培训技术经理 13 期,参训人员总计 820 人, Bosch 项目技术培训人才 59 人。同时,教师成长为企业培训项目的核心教师,其中 Bosch 项目核心教师 5 名,巴斯夫项目核心教师 2 名、长安福特核心教师 4 名、广汽长丰核心教师 3 名,全面提高了团队成员的实践教学能力。

(七) 建设优质核心课程,提高团队职业教学能力

以课程划分成建设小组,采用“工作学习”方式,由专业带头人引路,骨干教师指导,年轻教师参与,在实施弹性“七步法”教学设计,运用“标准模式”课程鉴定,开发任务驱动的教学材料、鉴定工具、评估工具等教学资源中,提高团队教师的职业教学能力。

四、教学团队建设成果

重庆工业职业技术学院汽车检测与维修技术教学团队的建设思路和模式在实践中取得了良好成果,团队教师综合能力迅速提升,形成了有效地循环机制,成为了具有鲜明特色的高职院校的国家教学团队,建成为国家级示范专业和省级教改专业,建设成效显著。近年来主要成果有:创新与实践“能力标准、课程体系、职业证书”三位一体人才培养模式,获得了国家级教学成果奖,省级教学成果奖一、二、三等奖各 1 个,全国机械高等职业教育教学成一等果奖 2 个;国家精品课程 1 门、省级精品课程 3 门、教指委精品课程 2 门、省级精品共享资源课程 1 门;国家精品教材 2 种,国家“十一五”规划教材 2 种,出版汽车检测与维修技术专业能力标准 1 部、教师用书 1 部、学生用书 13 部,总字数 498.8 万,共计 5.9 万册;获得国家技能大赛一等奖三项、二等奖 1 项,省级技能大赛一等奖 2 项;申报为中央财政支持的职业教育汽车实训基地“国家汽车维修职业资格培训与鉴定中心”、重庆市制造装备业基地、重庆市高技能人才培养基地、重庆市汽车维修骨干师资培训基地和教育部高职高专汽车维修专业技术培训项目承担院校;引企入校六家,先后建成“力帆汽车售后技术培训中心”和“东风小康汽车技术培训中心”、“博世(德国)汽车技术教学合作伙伴”。