

杭州市中策职业学校“十三五”教师发展规划

(2016—2020) (征求意见稿)

“十三五”时期是学校全面开展国家改革发展示范校后示范建设和浙江省中职质量提升工程建设，积极创建“世界水平、中国特色、浙江一流、杭州情怀”的标杆性中等职业学校的关键时期，也是学校进一步贯彻落实新理念、提升整体办学实力与核心竞争力的重要战略机遇期。为全面贯彻落实党中央、国务院和省市政府关于加快发展现代职业教育的重大战略决策部署，加快推进浙江省和杭州市中职教育现代化发展，根据教育部等六部委《现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)》、《浙江省中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》、《浙江省中等职业教育“十三五”规划》和《杭州市教育改革和发展“十三五”规划》，以及学校“十三五”总体发展规划，制定我校教师专业发展规划。

一、建设基础

“十二五”结束阶段，学校拥有教职工 274 人，其中专任教师 234 人，师生比为 1:13.5。专任教师具有大学本科及以上学历的人数有 233 人，占 99%；硕士以上学历的人数有 62 人，占 26.5%；具有中级以上职称 200 人，占 85.5%；具有高级职称 125 人，占 53.4%；专业课教师 117 人，占专任教师总数的 50%；“双师型”教师 106 人，占专业课和实习指导教师的比例为 90%。教师中具有技师及以上职业资格的占 51%。学校拥有省级名师、名校长 2 人，特级教师 2 人，市

级及以上教学名师和技能大师共 30 余人。

“十二五”期间，学校以“双师型”教师队伍建设为重点，完善师资培养培训体系，使师资队伍学历、职称和技能整体水平初步位居全市甚至全省前列。初步形成了以下特色和做法：

1、学校依托集团办学优势，吸引名师大师进校园，常年从企业行业和高等院校聘请国家级烹饪大师胡忠英、叶杭胜等 70 余名大师和能工巧匠担任兼职教师，占专任教师的 30%。兼职教师 80%以上具有技师及以上国家职业资格证书。

2、学校创新培养培训模式，选择具有行业代表性的优质实训基地（如知味观、黄龙饭店）建成师资培训培养基地，全面实施专业教师脱产培训、定期到企业挂职实践的校本教师培训制度。

3、学校每年遴选高校优秀应届毕业生充实专业教师队伍，并重视专业实习指导教师的引进，安排新教师到企业进行较长时间实践培训后方可上岗任教；学校每年从社会和企事业单位聘请专业技术人员、高技能人才到校兼职任教。

二、目前存在的问题、不足及基本分析

结合新时期学校发展的任务和前景，师资队伍建设和紧迫性日见彰显。当前“双师型”教师培养平台和载体的缺乏，是职业教育遇到的普遍问题，教师进企业的保障机制和动力机制也有待健全和完善。同时，在师资培训中，还存在着培训质量不高、工学矛盾等问题。

面对以上问题，学校对于当前教师发展和建设的基本判断和分析是：一，应进一步优化和丰富教师培训学习的内涵，在政策、资金投入、培养渠道等方面对专业带头人、骨干教师以及名师大家、能工巧匠的培养力度上进一步强化。二，在面向全体教师的培训上应着眼于菜单和个性化的分层分类培训，因人制宜、适性发展。三，应立足于大职教、大师资的战略，广泛吸纳和发挥行业、企业各领域技能大师和人才的优势，构建引领职教和行业发展的综合性、集团式师资队伍。

三、建设思路与目标

几十年来，中策职校在教师专业发展的方向引领和管理举措上，始终以率先垂范和勇于创新的胆略与勇气，成为浙江省乃至全国职业教育的一面旗帜。在培养有价值感、幸福感的中策人这一共同目标之下，“十三五”期间，学校将通过“强化教师梯度培养”、“优化队伍质量结构”、“建设优秀品牌教学团队”、“培育科研团队”、“推进专业培训”、“提升创新研发能力”等六个方面，构建基于专业群（部）的一体多环、分路推进的教师专业发展和培训综合机制。至“十三五”结束，形成与“世界水平、中国特色、浙江一流、杭州情怀的标杆性中等职业学校”相匹配的，在行业、专业及教育各领域有相当影响力的教师专业群体，形成在全市、全省乃至全国都有相当影响和地位的“中策”师资团队。同时，在教育教学和学生培养上产生显著、鲜明的成效，并有效辐射周边和区域内其他职业学校。

四、建设举措

1、加强教师培养，形成“梯队——进阶式”教师发展路径。

实施多层次多方向的教师培养“鸿雁工程”，形成“小青鸿——青鸿——飞鸿——博鸿——大师”五级教师梯度培养机制。对见习期教师、三年内新教师、骨干教师、名师培养对象分别实施“小青鸿”、“青鸿”、“飞鸿”、“博鸿”培养计划，以师徒结对、定期培训、技能比武、跟岗挂职、专题研究为主要途径，形成从“小青鸿”、“青鸿”到“飞鸿”再到“博鸿”和“大师”的梯度阶进式培养。

为强化“五径”机制的落实，结合省市“三名工程”“名师工作室”和“大师工作室”的建设，充分发挥名师和大师的作用，打造金牌“导师团”，培养一支师德高尚、技能精湛、梯队合理的师资队伍。落实五年一周期的教师全员培训制度，认真完成360学时一轮的培训。严格实行非师范类毕业新任教师“师范教育+企业实践”见习培训制度以及其他新任教师先实践、后上岗和教师定期实践制度。

高度重视校本培训，全员参与校本培训，全面规范实施“校、省、国”三级培训制度。

2、优化师资队伍结构，形成专兼结合、校内校外有机组合、行业市场高度融合的动态师资队伍。

坚持培养提高和引进相结合，优化师资队伍人数、年龄、学历、职称、专业结构，实现专任教师与全日制学历教育在校学生的比例在1:14以内，具有大学本科及以上学历的比例达100%，高级职称教师达到50%以上，且专业间结构分布合理；专任教师专业结构符合学校发展实际需求，专业课教师比例达到50%以上，“双师型”教师比例达90%以上，具有技师及以上职业资格的占50%以上。“十三五”期间，做到常年从企业行业和高等院校聘请大师和能工巧匠担任兼职教师，占专任教师的30%以上。同时，兼职教师80%以上具有技师及以上国家职业资格证书。

3、打造优秀教学团队，形成一专业一教学团队一课程品牌的优质教学队伍。

结合国家和省市“万人计划”“131人才计划”和名师工作室建设、优秀教学团队建设、杭州市新锐教师培养工程，遴选培育国家级、省级教学名师和专业技术拔尖人才，鼓励更多优秀中青年教师脱颖而出。在实施师资队伍建设“鸿雁工程”的基础上，做好兼职教师队伍资源库建设。“十三五”末，学校要打造市级以上优秀教学团队2~3个，培养国家级名师、名校长2人，省级教学名师2~4名，新增特级教师1名和正高级教师2名，培养市级及以上教学名师和技能大师30余人。至十三五末，达到每个专业培养1~2名高水平专业带头人和4~5名专业骨干教师的目标，各群（部）、专

业基本形成德高技精、专兼结合、结构合理的教师梯队。特别是“十三五”期间，确保每个专业拥有1名省市级专业带头人或后备带头人，确保重点和品牌专业建成大师或名师工作室，使我校师资队伍学历、职称和技能整体水平稳定地位居全省前列。

4、加强科研队伍建设，形成“整体推进——专业分类——项目小组”三层梯进式科研战斗团队。

抓好跨专业研发团队建设，打造“小青鸿、青鸿、飞鸿、博鸿、大师”几个不同层次的科研创新能力强、特色鲜明的科研团队，形成层次分明、梯队合理的队伍结构。三年内年轻教师课题申报率达到100%，在各层次课题和科研项目立项研发上形成优势。加强与国内高水平院校和专家合作，形成面向各专业群的市级以上科研骨干或学术带头人10名左右。至十三五结束，形成比较成熟、完善的“校级——市级——省级——国家级”四级科研课题网络结构。

十三五期间，继续重点做好各级各类教学成果的培育和提炼。教学成果获奖等级和质量在十二五基础上进一步提升，教学成果由烹饪、酒店领域向电气、商务等专业及学校综合管理层面延伸拓展。

加大各级各类主题式科研培训力度，提升教师论文、课题研究能力。至十三五结束，力争全校教师市级教育教学论文（课题）获奖率在十二五基础上提升5个百分点。全校市级以上课题申报数量和立项率也有显著提升。

5、扎实推进各级各类教师专业培训，形成基于专业群（部）的品牌、特色化校本培训课程和实施体系。

在校本培训的方案设计和实施上，以各专业群（部）为主体，以教师专业技能、信息化教学技术、国际化素养、课程建设与开发等为重点，形成内容丰富、特色鲜明、成效显著的校本培训机制。

（1）创新校本培训内容与形式。根据学校专业发展和教师成长需求，每年校本培训项目将不少于5项。

学校自主设计开发并实施的培训，主要包括每年一次的师德培训和按需开设的心理培训、教育教学专题培训和针对学校不同需求层次开展的主题集中培训。对35周岁下的青年教师开展“基本功演练”的竞赛，对骨干教师开展“优质创新课”竞赛、“信息化教学”等培训，同时组织相应的考察学习。对名优教师则提供更广的省市平台让他们走出去进行学习、历练与提升。

结合我校省市“中职教育质量提升行动计划”的多个入围项目，学校将在“十三五”期间加大校本培训力度，凸显成效。如：按照选择性课改的规划和需求，指导文化课教师提升课程建设和开发水平；利用教学时间和暑期节假日时间，加强专业课教师技能培养；通过集中培训和下厨动手烧菜、下店观摩学习、下厂实地调研等方式，鼓励专业教师考取更高层级的技能等级证书。同时，加大聘请兼职教师、外籍教师的力度。

此外，学校各专业学科规范实施校级课题研究，形成既有专门性的专业校级课题，也有全校性的综合合作课题的有机科研匹配。

（2）提升省平台专业培训质量与效率。

包括各级教育行政部门指定的或各教师培训机构开发的各类培训项目（含各类国培、省培及市培）。重点落实周期内每位教师必须参加的一次不少于 90 学时的集中培训。此类培训也包括每年暑期由杭州市职成教研究室主办或杭州师范大学主办的专业和文化课教师等参加的教师培训。

针对 90 学时培训，学校在总结上一轮师训的成功经验基础上，继续坚持“稳步推进、分层分类、头尾宽松保持机动”的思路，在“有序安排、确保教学”原则和“组内统筹、学校协调、评职优先”等策略的指导下，各专业群（部）将制定和完善本群（部）“十三五”培训规划（省平台项目），学校在此基础上形成全校性教师“十三五”培训规划（省平台项目）。

（3）拓展其他培训形式与载体。

学历提高研修。学校鼓励教师参加相关专业硕士研究生及以上学历进修，在 5 年周期内取得毕业证书（或学位证书）的，按 180 学时（但不能抵用 90 学时的集中培训）计入总培训学时。切实实现使学校教师研究生学历（含硕士学位）达到省厅规定的不低于 8% 的目标。

信息化培训。继续积极鼓励学校教师参加各级教育行政部门确定的基于网络和信息化平台的培训，主要是针对浙江省中小学教师培训管理平台和杭州师范大学继续教育学院网络平台上推出的相关网络课程的学习。

同时，继续鼓励教师参加教育行政部门或教育科研单位组织的学术交流与研讨、课题立项与教科研获奖以及公开课和送教下乡等活动。学校将依据教师的实际参与时间酌情计算或折算学时。

6、提升教师创新研发能力，提升服务地方产业发展的能力。

以浙江省中职“三名”工程建设为重点，围绕学校选择性课改、现代学徒制深入推进的教育教学主题，发挥教科研的服务、引领和智囊作用。努力提高科研项目立项层次、质量和数量，“十三五”期间，学校各专业集群均要有市级以上立项课题，形成课题相互匹配、补充，课题服务教育教学改革，课题服务专业建设和发展的格局。“十三五”期间，尤其要持续推进校企和科研院所合作，在优势专业领域实现产学研突破，形成10-15项典型专利成果。

杭州市中策职业学校

2016年3月