

（二）建设教师发展中心，开发教师研修资源

学院教师发展中心简介

学院教师发展中心设立于 2014 年，按照师德为先、能力为重的理念，秉承“构建教师发展体系 创新教师发展模式 提升教学科研能力 服务教师全面成长”的宗旨，组织开展教师发展研究，开发系列研修资源，创新校本培训模式，实施能力提升工程，开展分层分类分阶段培养，促进教师培训向教师发展转变。基于先进发展理念和信息技术支持，构建涵盖培训研修、指导服务、辐射带动等功能的教师发展平台。

教师发展中心致力建设一流的硬件设施、丰富的研修资源、高水平的培训专家团队，形成了“三级两线”教师混合式研修模式，系统提升教师师德和职业能力。开发了 19 个模块、95 门课程在线研修资源，开展了“新入职教师研习营”“教师教学基本能力提升培训”“教师信息化技能系列培训”“专业带头人工作坊”“兼职教师教学能力研修”等活动。教师发展体系构建相关课题，获批省级教学改革重点项目；教发中心运行模式入选《中国高等职业教育质量年度报告（2016）》典型案例。

辐射带动区域中高职院校改革发展。依托教师发展中心，组织实施“青年教师跟岗访学”“专业带头人领军能力研修”等国培项目和“教师信息化技术提升”“技能大赛指导教师培训”等省培项目，得到视导专家组高度评价：学院注重积累凝练学院多年培训教师、发展教师的经验，奠定了坚实项目基础；学院科学严格的管理、扎实严谨的作风、良好的做事习惯，应用并移植于管理，使项目成效显著；将学院专业建设、模式创新、课程改革等经实践检验的成功经验，引入培训项目与内容，确保了培训效果。学院被教育部 财政部评为“职业院校教师素质提升计划优质省级基地”。

1. 基于类型教育特征的高职学院教师发展中心功能定位

教师发展中心既服务校内专业教师成长，又服务企业兼职教师成长，针对校内专业教师要着重提升实践能力，针对企业兼职教师要侧重于其教育教学能力的提升，在新时代，尤其着重于教师教学研究与技术创新能力的提高，以适应产业高端和高端产业的发展要求。教师发展中心要认真研究“双高计划”建设和职业教育提质培优等职业教育发展重大项目对教师的能力要求和标准要求，成为职业教育教师标准与能力的研究中心。教师发展中心要具备较强的示范辐射能力，成为区域职业教育教师发展的示范中心，带动区域高职院校教师的职业发展。

2. 高职院校教师发展中心系统架构

教师是教育发展的第一资源，职业教育类型特征决定了新时代高职院校教师要提升双师素质必须走产教融合校企合作途径。一是校内建成学院层面的教师发展中心，中心下设研究咨询室、职业生涯规划指导室、集体备课室、智能化教学体验馆、教学模式创新工作室、教育科研平台和名师工作室等，主要提升教师教学基本能力、教学创新能力、职业素养。二是校内各专业群建立以专业群为单位的分中心，与校内实践实训基地融合，

主要提升教师专业技能和科研能力；分中心与技艺技能传承创新平台、协同创新中心融合发展，致力提升教师教学研究和技术创新能力。三是校外建立教师企业实践基地、企业工作站、企业流动站等，构建起校企合作的协同创新平台，校企人员共同承担技术创新任务，使专业教师深入到职场中获取最真实的职场体验和经验。校内校外双管齐下，着力提升教师教学研究与实践创新能力。



图1 高职院校教师发展中心平台系统架构图

3. 教师发展中心建设与运行机制研究

研究高职院校教师发展中心建设与运行机制，含指导思想、建设标准、工作机制、组织机构等，形成“功能重构、标准引领、共建共享、示范推动”的教师发展中心建设与运行模式。一是建立起校企共同组成的组织架构，教师发展中心设主任、副主任等，组建校企共建教师发展中心指导委员会，由学校、企业、研究机构等多方人员共同组成，明确各岗位职责。二是研究教师发展中心资源建设与分享新机制，形成校内外共享资源与校内特色资源建设新机制。三是构建“三纵四横”培养培训体系，采用系本、校本、校外三个渠道，加强教师教育教学能力、实践能力、教学研究能力、技术创新能力培养培训，运用信息技术进行“线上线下一体化”培养。四是完成网上教师发展中心平台，实现教师发展服务一站通、教师发展轨迹一张表，进行大数据分析，精准做好教师发展的管理与服务工作。五是建立教师发展中心评价指标体系，包括利用率、教师评价、教师发展成效等方面指标。



图2 校企共建教师发展中心组织架构图

4. 校企共建教师发展中心核心要素建设

校内外协同推动教师发展。一是校企共同开发了教师专业能力、基本能力的标准体系，包括基本标准、专项能力标准等。二是校企共同开发教师培养培训的资源库，包括培训项目、实训项目、在线资源等。三是校企共建培训师团队，建立培训师评价标准，从教育、教研、专业技术与创新能力等多方面构建较为完善的指标体系，根据教学创新、技能创新等不同侧重点，组建分类别、各有专长的培训师库，培养一批教学名师、技能名师、科研专家等，带动教师队伍整体提升。四是凝练形成“角色重塑，路径规划，职场提升，评价改进”教师发展模式。校企聚焦教师教育教学能力、实践能力、教学研究能力、技术创新能力提升，引导教师做好职业规划，系统设计并实施教师能力提升培训计划，安排教师深入职场进行实践锻炼，全方位提升教师职业能力，适应新时代职业教育教学改革要求。五是开发了教师发展中心信息管理系统，建成汇集教师发展资源、培训师信息库、信息发布、个人成长档案等功能于一体的管理平台。六是校企共建教师发展评价机制，开发了教师职业能力测评系统，针对专业带头人、骨干教师等不同层次教师，针对基本能力、专业能力等不同要求，建立分类别分层次分角度的评价指标体系。



图3 教师发展中心研修资源库开发架构图

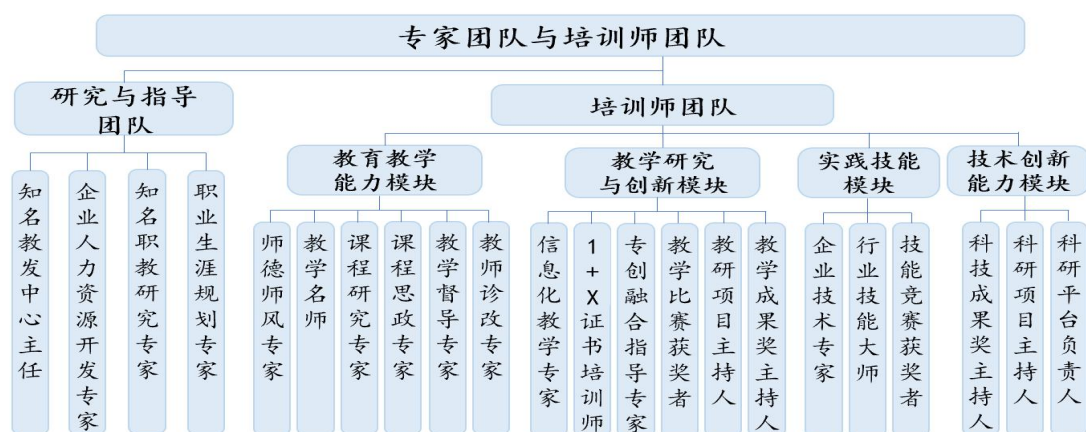
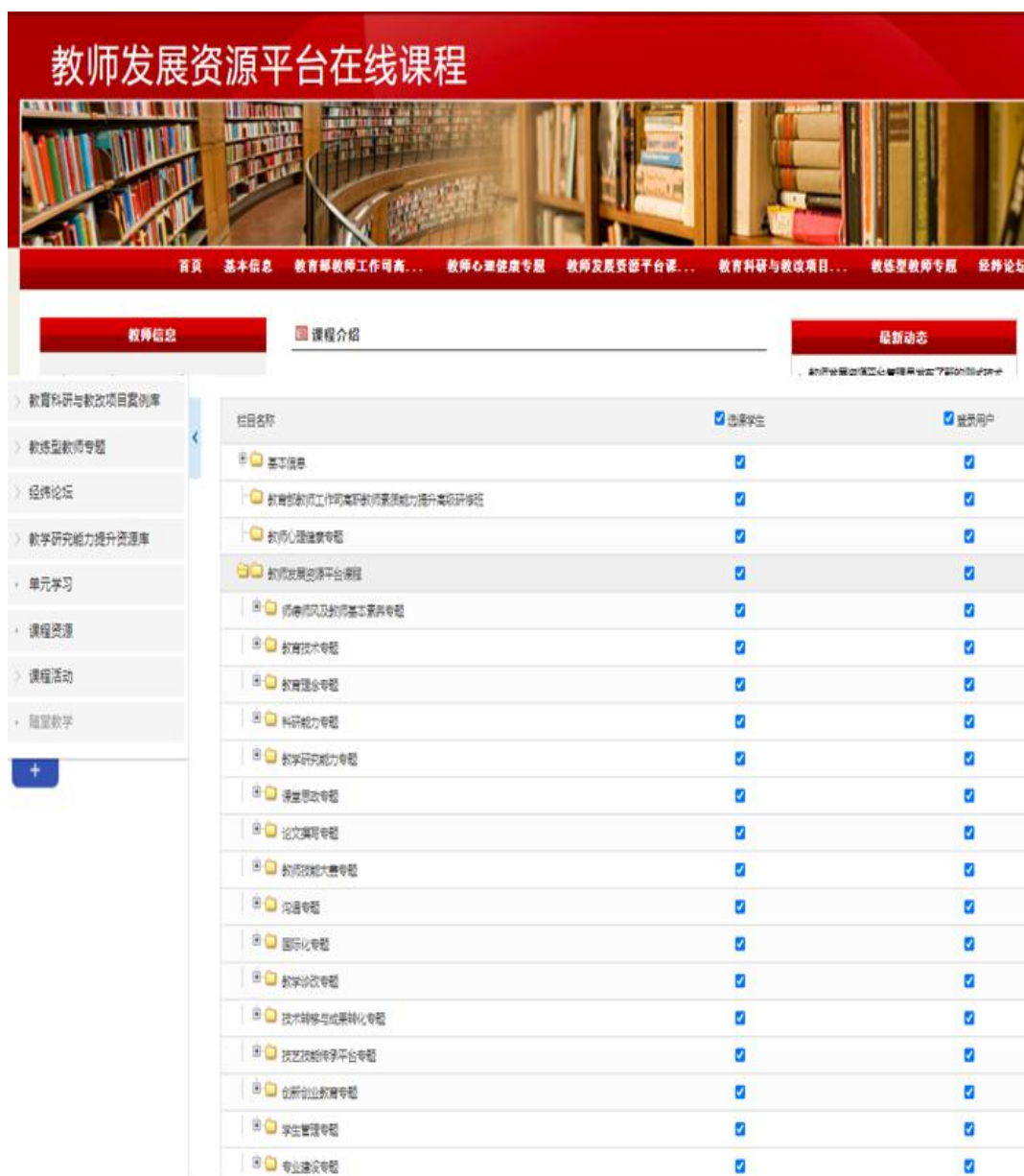


图 4 教师发展中心专家团队与培训师团队框架图

5. 教师发展中心建设与运行模式的示范推广研究

一是通过网络、新闻媒体、各类学术会议、互相参观访问等途径，加强与国内同类院校的交流沟通，推广课题成果。二是充分发挥学院作为齐鲁职业院校校长联席会议牵头单位的优势，在山东省同类院校中进行成果推广，促进山东省职业教育发展，助力山东省职业教育创新发展高地建设任务的圆满完成。三是成立区域职业教育教师发展联盟，联盟包含高职院校、企业、行业协会等在内，多方交流合作，协同促进教师发展。四是建设示范性教师发展中心在线平台，通过信息技术扩大成果影响。



教师发展中心开发的教师发展研修资源在线平台（19 个模块）