

# 开展养德修为工程 加强师德师风建设

## 系统设计，教师养德修为与师德师风建设相结合

教师养德修为工程是长春光华学院开展师德师风建设的重要抓手，通过实施教师养德修为工程，建设了一支师德高尚、业务精湛、忠于教育事业的教师队伍；通过教师养德修为、身正为教，用自身品德修养影响和熏染学生的道德养成。

项目设计。教师养德修为以好习惯养成项目为载体，设计了“品德素养”和“业务素养”两类共20个项目。其中品德素养类12项，包括立志、爱生、敬业、负责、诚信、守正、执着、乐观、自励、文明、自省、大度；业务素养类8项，包括好学、严谨、求实、强能、创新、勤奋、守法、惜时。每个好习惯都有清晰的释义和相对应的实践清单，要求教师对每个项目都要践行，同时提倡教师根据自身的特点和兴趣有所侧重，体现特色。

自主养成。教师根据自身的岗位性质，自主制定学年养德修为计划，填写《长春光华学院教师养德修为计

划表》，在学年中严格执行，并于每学期期末填写《长春光华学院教师养德修为总结表》，在年度述职中汇报自己的养德修为情况。

学校推动。学校以教学院为单位，每学期组织两次相关活动，督促本单位教师养德修为计划的执行。学校实行教师交流制度，各单位每学期至少组织一次养德修为大家谈，每名教师结合自身情况发言交流，讲认识、讲做法、讲体会；党员在党支部“三会一课”、组织生活会上也要谈教师养德修为的体会。学校每学期组织一次全校性的教师养德修为活动，每学期对教师养德修为进行总结表彰，评选出“道德模范”和“身边好人”等典型。

师生同修。学校实行师生交流报

## 长春光华学院

告制度，各单位定期选出一部分教师与学生交流，在主题班会、座谈会、主题论坛、大中型报告会上作报告或发言，发挥教师的引领示范作用，促进师生同修互动。

## 统筹规划，教师养德修为与大学生养成教育相结合

长春光华学院“养成教育工程”包括“大学生养成教育”和“教师养德修为”两项子工程，两项子工程相互支撑、相互推进，教师和学生互动同修、同频共振，共同促进学校校风教风学风建设。学校十分注重开展“养成教育”领域的科研活动，其中大学生养成教育领域的研究已经取得了

丰富成果。一方面，要积极发挥学校大学生养成教育研究会、吉林省大学生养成教育研究中心的平台功能，将大学生养成教育研究成果和科研资源迁移到教师养德修为研究中；另一方面，借助于申办吉林省民办高校教师养德修为实践与研究中心的机遇，重点开展民办高校教师养德修为研究，将养成教育研究打造成学校稳定的科学研究领域和品牌研究项目。

## 校本研究，理论研究与实践探索相结合

民办高校教师养德修为的研究问题来源于三个方面：一是民办高校开展师德师风建设中暴露的实际问题，通过研究形成解决问题的办法和方案，为学校决策和管理提供理论支撑；二是社会关注的师德师风热点问题，通过开展深入的理论研究扩大话语权，为公众提出正确的认识论和价值观；三是关于教师队伍自身建设新政策、新思想，通过开展系统的阐释与宣传，加速党和国家新政策新思想的有效落地。长春光华学院对师德师风

建设开展了系统、科学的研究，通过收集、处理、分析数据，为学校师德师风建设提供支持，以提高学校管理水平、促进学校教师专业成长。开展民办高校教师养德修为的研究问题来源于民办高校的师德师风建设实践，研究成果用来解决民办高校师德师风建设中的具体问题，研究的参与者是民办高校管理人員、研究人员和一线教师。通过开展民办高校教师养德修为的校本研究，有利于丰富师德师风建设理论体系，促进民办高校教师的专业成长。

## 多元主体，项目驱动与自我约束相结合

各级管理人员。具体包括学校党政主要领导、分管校长，相关职能部门负责人及各教学院的负责人。他们是学校教师队伍建设的策划者、管理者、推动者，负责研究制定学校教师养德修为工程规划及制度措施，协调全校教师养德修为工程建设；探索建立教师养德修为的监督保障机制，负责各类人员养德修为考核工作；及时发现典型、培养典型、树立典型，广

泛宣传教师养德修为典型，营造群众基础和文化氛围。

专业研究人员。具体包括吉林省大学生养成教育研究中心、长春光华学院养成教育研究会、高等教育研究所、思政教育研究所的部分专职研究人员，以及长春光华学院教师联合会所属科研学术分会、教研教改分会、学生导师分会和“双师双能”分会的部分会员。依靠他们的业务专长和科研资源，深入探讨民办高校教师养德修为的规律和办法，及时发现问题、总结经验，提高民办高校教师养德修为研究的科学性和实效性。

教师党支部负责人。教师党支部是开展教师养德修为、涵养师德师风的重要平台。建好党员教师队伍，开展好“三会一课”，健全党的组织生活各项制度，通过组织集中学习、定期开展主题党日、经常开展谈心谈话、组织党员教师与非党员教师结对联系等，充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。

一线教师。民办高校教师既是实施养德修为工程、强化师德师风建设的参与者、实践者，也是重要的研究者、探索者。吸收部分一线教师参与养德修为的实践与研究活动，将师德师风建设做小、做活、做实，并通过研究活动将具体经验上升为理论，将好的做法、好的经验转变为可推广、可复制的模式，可以形成处处有典型、人人有成果，榜样在身边、养德修为为可学可做的局面。

(胡文强)

# 一颗红心永向党 砥砺前行谱华章

## ——湖北三峡技师学院特色党建探索实践

“巍巍雄鹰，旭日始旦。”新生开学典礼，数千名朝气蓬勃的莘莘学子，相聚在湖北三峡技师学院，如初春，如朝阳，开启人生新征程。

国家的希望在青年，民族的未来在青年。近年来，湖北三峡技师学院全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，夯实高质量发展基础，以“红扣子工程”为导向，以“23℃连心工程”为主线，以社团活动为载体，以心理健康教育为保障，以家校社企政行共育为突破口，构建高质量育人体系，助力学生全面成长成才。

## 党建引领开新局

一名党员，就是一面旗帜；一枚党徽，就是一份责任。学院以党建引领为核心，充分发挥党组织、广大党员的战斗堡垒及模范带头作用，砥砺前行，继往开来。

因材施教，注入“源头活水”。成立以书记为组长、院长为第一责任人的“三全育人”工作领导小组，制定“三全育人”全国典型学校建设工作方案，将“三全育人”典型学校创建工作纳入“十四五”发展规划及各种专项发展规划、年度工作计划和人才培养方案，贯穿学院建设全过程，实现全员、全过程、全方位育人。

多方联动，激活“一池春水”。充分发挥政府部门、学院、家庭、企

业、行业和社会六方育人资源，全面构建“十大育人”体系，推动学院思想政治工作融入人才培养各环节；深化“23℃连心工程”理念，开展以党员联系群众、联系班级、教职工联系学生的“三联”活动，整合各方育人力量，形成育人工作合力，营造人人“守好一段渠、种好责任田”的全员育人氛围；开展以“学生思政、教师思政、课程思政、思政课程和环境思政”等“五个思政”为抓手的“红扣子工程”，从招生、学习、生活、毕业、就业等各环节入手，把育人工作贯通融入人才培养全过程。

学院全体教职工同心同德、同行同修，形成了“全面保障、全员参与、全程融通、全域拓展”的一体化育人体系，先进工作者、优秀教师不断涌现，教育质量、教学水平不断提升，2020年学院荣获“湖北

省学校文化建设百强校”，院长周玉堂荣获“湖北省学校文化建设创新奖”。

## 数字赋能 与时俱进增实效

围绕建设网络强国、数字中国、智慧社会这一目标，学院积极行动、多措并举，以数字技术赋能高标准建设，满足学生多元化发展需求。

环境建设，成就高品质校园。完善融媒体中心、心理健康发展中心、社团活动中心、大师工作室、名师工作室、名班主任工作室的硬件和软件建设。总建筑面积1000平方米的融媒体中心，能满足情境教学、数字课堂、传播文化等5G时代的数据需求，孵化出了特色校园文化品牌；设置28个功能室（区）的心理健康发展中心，由教师和学生共同管理，由学院领导、学工处、专兼职心理健康教师、班主任、心理委员形成层级管理；社团活动中心设有五大类别社团100多个，指导教师125名，因材施教，精彩纷呈。

课程建设，创新“互联网+培训”。早在2017年，湖北三峡技师学院就响应政府部门号召，对接地方产业发展需要，积极开展企业职工技能

培训。受新冠肺炎疫情影响，传统的集中面授培训模式难以进行，学院重构学习环境新样态，实行“互联网+培训”，人人皆学、处处能学、时时可学。培训实际到课率达到全部，真正实现了“一个都不能少”。在为地方经济社会发展提供技能人才支撑、创造社会效益的同时，也扩大了学院的影响力，历年培训班数、培训总人数不断攀升。

人才建设，实行“企业新型学徒制”。区别于传统校企合作培养模式，企业新型学徒制聚焦生产一线需求，一个企业一个培训方案，量身定制，将岗位练兵与素质提升相结合，能很好地满足企业对高技能人才的需求。近年来，学院与企业联合的新型学徒制班级近60个，覆盖精细化工、新能源、港口运输以及旅游、商务等多个产业，其裂变带来的巨大效应正在成为支撑宜昌制造、宜昌创造的重要基础。

行业建设，成立职教院校联盟。作为宜昌三峡职教集团副理事长单位，学院全面参与了宜昌三峡职教集团的建设、运营、管理以及其国家示范性职教集团的创建工作，发起成立了宜昌装备制造职教联盟和“宜荆荆恩”城市群技工院校联盟，聚拢链环、纵横成格、多维成体，与时代同

频共振，引领行业高质量发展。

## “德树人” “五进”活动展风采

“德不孤，必有邻”。围绕立德树人根本任务，学院党委全面统筹办学治校各领域、教育教学各环节、人才培养各方面的育人资源，大力开展思政“五进”活动，引导全体学生做立大志、担大任、德才兼备的新时代青年。

思政进教材。组织教师编写校本教材，让思政课和专业课同向同行，《电工基础》和《设备电气控制技术》被评为“十三五”国家规划教材，其中《设备电气控制技术》获全国优秀教材二等奖。

思政进课程。以《劳动教育总体实施方案》为指导，开设劳动教育必修课程，配备专兼职结合的劳动教育师资队伍，开展劳动教育课程资源建设，组织了一系列劳动教育实践教育活动，实现思政结合、融合共育的目的，达到以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美和以劳创新的效果。

思政进课堂。以课堂教学为主阵地，全院各班按统一征订思政教材，齐齐开足思政课，根据学生实

际制定思政课堂教学标准，严明思政课堂教学管理秩序，强化教师主体责任。通过培训讲座、宣传示范、集体备课、交流沟通等方式，让专业教师深入了解、思考课程思政的建设方式，在遵循教学规律的基础上不断探索思政元素融入专业课的教学方法，实现思政元素与专业教学深度融合。积极打造市级思政示范课堂和思政教学创新团队，促进思想政治理论课教学质量全面提升。

思政进家庭。开展精准走访活动，党员教师率先垂范，带动教师积极行动，走访200余户学生家庭，搭建家校共育桥梁，让家校合力聚起来，实现家校零距离。

思政进社会。将思政小课堂与社会大课堂联系起来，践行“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神，组织学生参加“暖冬行动”宜昌春运志愿服务，为出站旅客提供体温检测、信息登记、紧急救援、文明劝导等志愿服务。

在思政教育的沃土上，一届又一届学子昂扬向上、蓬勃生长，绽放青春的绚烂风采。学院2021级学前教育专业学生薛天喻作为湖北省仅有的参赛选手，参加联合国毒品和犯罪问题办公室2023年度青年论坛选拔；邓子猷、王陈等3名学生荣获全国“优秀共青团员”，张震宇、文谨宜等荣获全国“最美职校生”荣誉称号……

未来已来，使命在肩。党的二十大即将召开，湖北三峡技师学院全体师生将汲取奋进力量，以热忱之心，笃行勤勉之事，以“起而跑”即“冲刺”之姿，向着更高目标进发！

(周玉堂 徐娅)

# “六阶四训两赛”新教师培训模式实践

## ——重庆市武隆区教师进修学校新教师培训实录

为改善新教师知识结构单一、缺乏对教育的真实理解、缺乏实践经验等问题，武隆区作为2021年重庆市国培新教师培训项目区县，探索了“六阶四训两赛”混合型新教师培训模式，取得了较好的效果。

## 新教师“六阶四训两赛”混合型培训模式

培训全面关注新教师成长需要，坚持“以人为本，以德为先，以能为重”的培养理念，系统规划新教师专业发展路径，以“六阶”为核心、“四训”为基础、“两赛”促升华，线上线下混合研修，遵循成人学习规律，强化师德师风修养，突出专业修炼。

培训充分考虑新教师的实际需求，注重理论与实践结合，采取集中培训、岗位实践、跟岗研修、网络研修等方式进行，涉及师德师风、教学常规、专业素养、德育工作、教研科研等主题，旨在提升教师师德修养、规范教师职业行为，提高教师教学基本能力，增强教师学科专业素养，促进新教师快速成长。

## 六阶任务落实 突出基本技能

“六阶”行动，也指“六个一”行动，《武隆区青年教师专业发展三年行动计划实施方案》指出，以新教师工作的时间为轴，按“课时、每周、每月、学期、学年、三年”为单位明确新教师的培训任务，每课时写一篇教学设计，每周听一节课，每月“晒”一节汇报课，每周读一本教学专著，每学期上一节达标课，三年成长为一名合格教师。要求学校建立“老带新”工作机制，青年教师每周至少听师傅一节课，师傅指导青年教师每月“晒”一节汇报课。“六个一”任务按时上传网络学习平台，由工作坊主进行批阅指导，以任务为导向，夯实新教师入职基础，强化教师专业能力。

## 四训系统实施 推动学以致用

以“六阶”为核心，夯实教师基础能力，根据教师专业发展需求和工学矛盾，适时开展“四训”：岗前培训、拓展培训、影子研修、跟岗研修。岗前培训：新教师入职前开展7天的岗前集中培训，学习“角色转换、师德师风、专业发展、政策解



新教师培训活动现场

读、教学常规、教学技能”等基础知识，让新教师了解作为一名教师应承担的责任和需要的素养，尽快进入角色。

拓展培训：在新教师工作一段时间后，开展为期3天的拓展培训，侧重于解决新教师入职遇到的实际问题，培训新教师教育的基本方法与对学生管理的把控能力和信息技术与学科教学的融合能力等。

影子研修：为提升教师备、上、辅、改、评能力，由进修校在城区学校中为每位新教师遴选一名骨干指导教师，让新教师跟随骨干教师开展教学和班级管理，观摩骨干教师的上课或班级管理，从备课、上课、批改作业、管理学生、考试、反思等各个环节实行一对一指导，进一步提升教师综合实践能力。

跟岗研修：聚焦课堂教学实践，

着力提升新教师教学设计与实施、教研意识和能力，让新教师到学校开展名师跟岗，每位跟岗新教师至少要上一节汇报课，按“听课—上课—诊断—上课—总结”模式加强教师课堂专业能力。

从基础理论到专业实践，“四训”解决了新教师从初入课堂到逐渐成熟的过程中遇到的疑难杂症，为成为一名优秀教师打下良好基础。

## 两赛促进转化 教师真实发展

为进一步促进教师专业能力升华，检验培训效果，进修校举办了“两赛”助力教师成长，涌现出一批成长迅速的优秀教师，缩短了教师成长周期。

教师基本功大赛：重点检验新教师三笔字、上课、说课、评课、解题能力等基本功训练情况，以赛促练，让比赛促进技能常态化练习，“训”

与“赛”相结合，扎实教师基本功。

教学技能竞赛：为提升教师教学实践能力，聚焦课堂教学，以赛促训，将“赛”“评”“奖”和专家现场“导”有机整合，实现教师自我升华，完成教师成长。

## 新教师混合型培训的特色与创新

“四阶”相互关联，理论联系实际：培训遵循成人教育规律，既充分考虑新教师已有经验和学习愿望，又力求避免工学矛盾，以“六阶”为轴，集中培训、跟岗研修、岗位实践与网络研修四个阶段相互关联，交叉实施。某一阶段差什么，集中培训、跟岗研修、在线培训就学习什么，返岗就实践什么，理论与实践结合，实践后反思提升。

“三师”协同帮扶，助力优质均衡：在本次培训项目设计中，充分考虑利用本土骨干教师资源对新教师进行帮带指导，既充分挖掘本校骨干教师，又考虑发挥进修校学科教研员和城区骨干教师的引领与辐射作用，每位新教师有三位教师协同指导，一是本单位骨干教师进行在岗指导，二是工作坊坊主（教研

员）进行网络指导，三是城区骨干教师进行跟岗指导。弥补了部分学校教师缺乏指导力的局限，让新教师取多位教师之长，补专业发展之短。

倒逼指导教师，打造名师团队：培训充分体现“教学相长”的理念，在设计初期就对培训目标进行了双重界定，直接受训的对象是新入职教师，间接培养的是指导教师团队。通过培训实现新教师和指导教师的双发展。通过问题引领、任务驱动，倒逼指导教师开展自我修炼和业务钻研，在指导新入职教师的过程中涵养修养、丰富学识、增长专业技能。通过一年的培训，两支队伍的成长显而易见，一支功底更深的优秀指导教师团队已经形成。

“六阶四训两赛”混合型新教师培训模式，以“六阶”为核心、“四训”为基础、“两赛”促升华，为武隆区新教师快速成长搭建便捷通道。培训四个阶段，历时一年，后续跟踪指导两年，参训教师233名，组建了19个学科工作坊，63个跟岗学习小组，选用了7所优质学校作为跟岗实训基地。91名学员获评“每日一练”优秀学员，19名教师获得“说课”等级奖，30名教师获得“黑板报”等级奖，“硬笔字”和“创意简笔画”各35名教师获奖，5名教师获得课堂教学技能竞赛一等奖，21名教师在区级学科赛课活动中获得一、二等奖，6名教师被评为学年度教学能手。通过培训，既促进了新教师的快速成长，也助推了19个工作坊坊主和63名跟岗指导教师的进步，打造了一支具有学科引领力的骨干教师队伍，为新教师培养探索出一条可复制的路径。

(杨小平 胡天胜)