

教育高质量发展的广东探索

教师团队获省级以上奖项66项,连续3年获全国职业院校技能大赛教学能力比赛一等奖;2023年获批国家自然科学基金项目数量居全国同类院校第四位……这是广州铁路职业技术学院(以下简称“广州铁职院”)教师队伍近三年取得的优异成绩。

广州铁职院是国家“双高计划”建设单位、国家优质专科高等职业院校、国家示范性(骨干)高等职业院校。学校坚持服务轨道交通产业和区域产业转型升级不动摇,充分发挥政府部门高度重视、行业背景深厚、产业集聚程度高等多重优势,按照“稳定、培养、引进、借智”的人才队伍思路,重点培养一批在行业及同行中有较大影响的专业领军人才、专业带头人,形成一批由专业领军人才、高层次人才、教学名师、专业带头人等组成的“大师名师领衔、骨干支撑、具有国际视野”的专业教学团队、创新学术团队,打造一支“专兼结合、团队协作、特色鲜明、梯队合理、优势明显”的高水平教师队伍。

“招才梧桐树”引来“人才金凤凰”

人才资源是学校发展的第一资源。广州铁职院紧扣“双高计划”高水平“双师”队伍建设要求,以《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》为指引,加强顶层设计,创新人才引进机制。学校充分利用政策优势,实行博士常年招聘、正高级人才直接引进的方式,加大对高层次人才引进政策支持力度,铸就引才聚才强磁场。

为提升学校铁路特色专业师资的核心竞争力,广州铁职院健全人才灵活引进机制,实施“靶向工程”计划。学校每年引进计划的25%从行业企业引进,靶向引进企业高层次高技能人才,补齐“智慧运维”高素质“双师型”教师短板。学校引进教授级高级工程师肖卫国、博士李青松等多位企业高层次人才,以及机车车辆教授级高级工程师李涛、运营管理高级工程师黎志涛等铁路紧缺专业人才。

广州铁职院依托广州工业交通职教集团,加大对行业企业领军人才、大师名匠的聘用,按照“互聘互派”原则,引进以中国铁路总公司李志锋、香港铁路有限公司刘天成(亚太

地铁联盟)为代表的行业企业领军人才43人。学校聘用和培养省级高层次技能型兼职教师3人、省级产业导师团队1支、省级产业导师2人,立项目培育省级高层次技能型兼职教师(产业导师)44人;聘请兼职教师2253人次来校任教,兼职教师承担专业课课时比例达35%。

高层次人才是推动职业院校高质量发展的排头兵。广州铁职院创新人才引进方式,坚持“刚柔并济”原则,加强引进重点专业高层次人才和骨干教师。学校引进国内外知名大学以及大型轨道交通企业高层次人才26人,刚性引进17人作为学院的专任教师,柔性引进乌克兰国家科学院控制研究所维塔利·巴云院士等3人、西南交通大学张卫华博导等6位校行企领军人才为客座教授。

近年来,广州铁职院充分发挥二级教学单位的资源优势,按照“不求所有,但求所用”的原则,通过柔性方式,采用直接考察聘用或“一事一议”“一人一议”的方式优化选聘流程。学校面向企业与科研院所聘请高水平专家学者,近5年共引进专任教师75人。

广州铁职院教师队伍整体结构持续优化、整体素质不断提升。目前,学校有专任教师510人,其中博士或副高以上职称占比44.31%,省级以上称号人才22人;柔性引进高层次人才137人,其中日

本工程院外籍院士3人、省级以上称号人才30人;建有1500余人的兼职教师队伍。

多措并举助推教师全生命周期持续成长

师德是教师的立身之本。广州铁职院将师德师风教育贯穿教师职业生涯全过程,将师德纳入教师年度、聘期考核及职称评聘的首要内容,实行师德师风标兵、“我心目中的好老师”评比等系列评比活动。学校每年评选校级“优秀教师标兵(师德标兵)”6人,教师李瑞荣获全国优秀教师,管春玲等教师获南粤优秀教师等荣誉称号,吴静、闫娟等教师获广东省五一劳动奖章。

为引导教师德技并修,广州铁职院关注教师专业成长。针对不同发展阶段教师成长的特点和需求,学校分门别类设计师资培训计划,打造特色载体,系统推进领军人才工程、大师名匠工程、海外人才工程、普苗培育工程和团队创新工程师资队伍建设的五大工程。

教育者先受教育,授人技能者先有精湛技能。为实现教师全生命周期持续成长,广州铁职院创新构建覆盖教师职业生涯的“2265”培养体系。学校依托“国家培训基地+国家示范性职教集团”两个平台,围绕“师德师风+专业发展”两大主题,构建“院士工作站+省(市)重点实验室+大(名)师工作室+博士工作站+‘双师’培训基地+企业实践站”6类教师发展平台,打通教师“成长、成熟、成才、成名、成家”五阶提升通道。

“能文能武”的“双师型”教师,是建好“双高校”的关键之一。广州铁职院依托专业实训室、“双师型”教师培养培训基地、工作室(站)、大师工作室、院士工作站等平台,构建分层分类“双师”队伍培育体系,为职业教育培养“大国工匠”之师。学校还推行教师到企业实践制度,支持专业教师参与企业项目的研发,切实提高专业能力和社会服务能力。专任教

广州铁路职业技术学院打好育人“组合拳”,夯实发展“支撑力”
“人才引擎”激发学校发展“新动能”

师人均企业实践时间达35.78天。

为进一步提升教师“双师”素质,广州铁职院校企深度合作共建高水平教师发展中心等校企协同培育平台,构建校企深度融合的师资队伍联合培养机制。学校积极推动企业共建教师发展中心,打造教师发展服务平台,以广州工业交通职教集团为依托,积极协同推进校企共建教师发展中心、工作室(站)等,构建三层递进的强师培育平台系统。

目前,广州铁职院“双师”素质专业教师人数达310人,专业教师中“双师”比例达84.24%;具有3年行业企业一线工作经历的专业教师为151人,占比41.03%。

分类评价营造人人尽展其才良好生态

建设高素质的教师队伍要突出改革引领。广州铁职院把建立科学的教师评价制度作为建设高质量教师队伍的关键环节,系统规划建立教师成长激励与考核体系,改进结果评价,强化过程性评价,探索增值性评价,健全综合评价,提高教师队伍专业化水平。学校根据不同层次、类型教师的岗位职责和工作特点,以及教师所处职业生涯的不同阶段,探索教师分层分类管理和评价考核标准体系。

为激发人才队伍发展的内在动力,广州铁职院按照“破五唯”、推进“四个评价”改革原则,修订学校《职称评审办法》。学校按“年度考核—聘期考核—职称评审”三位一体的教师激励与考核体系,制定完善《专业带头人、骨干教师选拔及管理办法》《院级教学名师评选及管理办法》等制度文件,合理规划并建立从普通教师到骨干教师、专业带头人、教学名师(大师)、专业领军人才的教师职业生涯成长激励体系。

改革增动能,评价促发展。广州铁职院按需匹配,评聘结合,按教学为主型、教学科研并重型、科研为主型等分层分类制定教师系列评价标

准。学校引导教学单位建立内部竞争机制,将课堂教学质量、科研创新、技术技能等作为重要评价指标,并向在学校重点工作中作出重大贡献的人员倾斜,推动人才评价从“数量”向“质量”转变,激发教师干事创业的原动力。

讲贡献、增待遇,健全教师激励机制。广州铁职院编制《绩效工资分配管理办法》和《奖励性绩效工资分配方案》,建立以绩效工资为主体、专项奖励为补充的薪酬体系,完善教学单位自主分配,向教学一线、优秀教师和关键岗位倾斜的分配机制;按照谁聘用谁考核的思路,修订《绩效考核办法》,探索建立多劳多得、优劳优酬的薪酬体系。

辐射引领打造更多职业教育“良匠之师”

作为国家级职业教育教师教学创新团队,广州铁职院城市轨道交通运营管理团队以树立共同愿景为团队发展基石,依托三大平台,推进团队建设,聚焦教育教学创新四大核心领域,优化协作共同体运行机制和团队建设评价机制,形成“1342”教师教学团队建设模式,有效解决了团队协同管理困难、校企合作壁垒坚固、队伍国际化能力偏低等痛点问题。

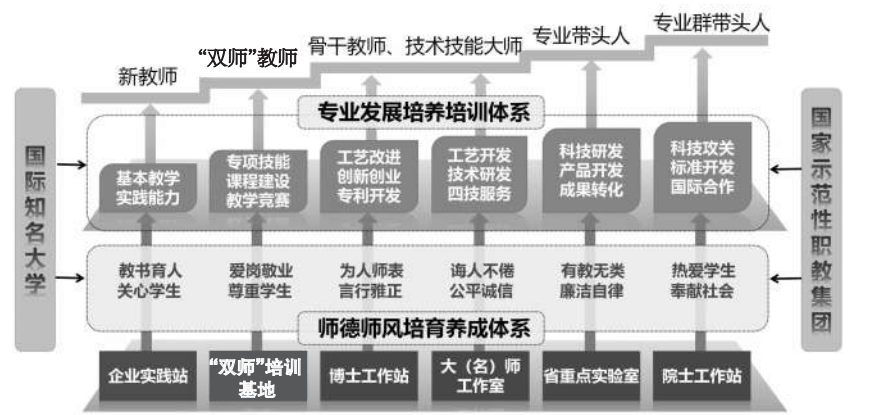
近年来,广州铁职院以教师团队建设

为重要抓手,充分依托教研室、“双师”工作室、企业工作站及技能大师工作室,跨专业、组织和学院组建教师教学创新团队和技术创新团队,构建“国家—省市级—校级—院级”团队体系。学校创新团队组织形式、规范团队运作机制,发挥团队在课程建设、教学创新、技术创新、社会服务和梯队建设方面的重要功能。学校获准立项1个国家职业教育教师教学创新团队、1个国家课程思政教学团队、10个省级教学团队、9个省级科技创新团队。

一套组合拳打出,广州铁职院教师队伍整体生机勃勃。学校获批国家职业教育“双师型”教师培训基地立项,连续两年入选“全国100所高职院校教师发展指数优秀院校”。

为在服务国家战略中作出更大贡献,广州铁职院增强人才高地的辐射带动作用,构建国培、省培和地培的四级师资培训服务体系。学校坚持服务地培导向,构建“全口径”“全体系”职业教育师资培训服务体系,对接地培精准开展“定制化”培训。2021至2022年,学校面向广东茂名、湛江等粤东西北地区30余所中职学校1500余名教师开展培训;结合教育结对帮扶工作,开展中小学教师学科能力建设等项目,共培训900多名教师,为培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠提供强有力的师资支撑。

(段文)



覆盖教师职业生涯的“2265”培养体系

教育评价事关教育发展方向,是树立正确办学导向的“指挥棒”。近十年来,温州市按照立德树人、“五育”并举育人要求,以教育质量“四维评价”为抓手,依托温州市教育评估院专业力量,实施教育评价改革,推动教育评价从政策理念到实践落地,有力促进区域教育高质量发展。

深耕“四维评价” 赋能教育高质量发展

——聚焦浙江省温州市教育评价改革十年实践

以学生全面发展为根本,整体设计、制定标准

2013年至2015年,结合区域教情、学情实际情况,解决“评什么”“谁来评”“如何分析”,开展区域教育质量评价顶层设计。

研制“四维评价”指标体系。按照《关于推进中小学教育质量综合评价改革的意见》等文件精神,出台《温州市中小学教育质量评价实施方案》,构建涵盖学生品德发展、学业水平、身心健康和学习生活幸福感4个维度18条指标的中小学教育质量评价指标框架。

构建市、县、校三级评价管理网络。在市级层面,成立温州市教育评估院,负责对区域、学校教育质量进行评估;县级层面,将“教育评价队伍建设”列入2014、2015年度工作目标考核,要求各县(市、区)成立中小学教育质量评价领导小组,在教师发展中心设置评价室,配置专职评价员;学校层面,每所中小学校教科室配置1名中层干部负责教育质量评价工作。

构建“输入—过程—输出”的教育质量影响因素分析模型。借鉴国际常用的CIPP评估模型和基于大数据的教育生产函数拓展理论模型,形成“输入—过程—输出”的教育质量影响因素分析模型,全面分析“输入”“过程”“输出”因素。其中,“输入”包括大环境、学校、学生个体、社区家庭等因素,“过程”包括学校氛围、教与学两个方面,“输出”包括学生品德发展、学业水平、身心健康、学习生活幸福感四个方面发展状况。

结合区域基础教育状况,构建路径、推进项目

2015年至2018年,围绕“四维评价”指标,开展系列化课题研究、区域教育质量监测和评价改革试点校工作,系统构建起区域教育质量评价体系,解决了“怎么评”“如何落地”“评价偏差”等问题。

以浙江省教科规划课题“区域中小教育质量综合评价实施路径的实践研究”为抓手,逐步在中心城区六年级、全市六年级和直属学校八年级实施教育质量监测项目,总结凝练教育质量评价的监测资源、反馈报告、反馈范式及配套评价技术。

以浙江省教科规划课题“区域推进学校教育质量评价改革的路径研究”为中心,扩大至167所评价改革试点校,推进学校教育质量评价改革,形成“三级三阶三助”区域推进模式。“三级”即市、县、校三个层面;“三阶”即一阶试点、二阶拓展、三阶推广三个阶段,每个阶段都有不同的推进内容和关键要求;“三助”即行政助推、专家助力、联盟互助的三种方式,帮助学校解决评价改革在政策、专业和操作层面的困难。

以浙江省教研课题“基于区域‘四维评价’体系的初中绿色增值评价研究”为引导,在简约型学业成绩绿色增值评价模型基础上,对市局直属初中学校,通过三年监测数据,构建学业和非学业增值评价模型及实施方案,较好解决了因教育起点不同带来的评价结果偏差问题。学业增值评价采用线性回归评价模型,可观察到排除学生背景因素的影响后,不同学

生学业成绩的增值情况。非学业增值评价,采用相关指数增值的效应量大小评价模型。基于“四维评价”指标体系,通过问卷形式采集数据,以“效应量”为模型,将增值分为5个水平,来刻画各学校非学业因素的相对增值情况。学校绿色增值评价模型,充分考虑学生发展的起点和过程性因素,科学评判学校和教师的努力程度,实现对学校教育质量“净影响”评价,进一步激发学校办学活力。

落实新时代教育评价要求,完善机制、拓展深化

深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》,结合省级试点项目“数据驱动教育教学改进”,不断完善优化“四维评价”指标体系,较好解决了“评价结果如何用”“如何打造区域教育质量评价品牌”。

指标体系由“综合”拓深至“专项”。开展中小学生学习品质监测,形成学习品质“1+4+N”评价模型,让教师“高质量地教”与学生“有品质地学”相得益彰,帮助学生形成想学、会学、乐学、耐学的良好品质。其中,“1”表示学习品质,“4”表示学习动力、策略方法、过程体验、学习维持四大系统,“N”表示影响学习品质的多种因素,成为助推“双减”工作落地见效的有效载体。同时还开展中小学生学习品质监测、中学生学习幸福感监测和教育满意度测评等专项监测,助推学生全面发展和健康成长。

学校评价改革从“试点”走向“全面”。2019年,印发《关于进

一步推进中小学校教育质量评价改革工作实施方案的通知》,用三年时间将教育质量评价改革较大范围铺开,高中段达到60%以上,义务教育阶段达到80%以上,直至实现中小学校全覆盖。

结果应用从“诊断”发展至“改进”。结合省级试点项目“数据驱动教育教学改进”,以培育市、县级种子学校创建为抓手,借助项目研究、质量反馈、教师研修、案例评比、教学融合等活动载体,充分发挥评价的诊断、调控和改进功能,打通教育教学改进“最后一公里”。

凸显评价诊断与改进功能,精准分析、探寻规律

通过上述三方面具体实践,有效克服了重“育分”轻育人、忽视学生德智体美劳全面发展和终身发展等片面办学行为,推进了评价改革过程中机制不健全、技术难突破、区域和校本化系统实践缺乏等问题的解决。

刻画全方位的区域教育质量健康图谱。开展近20次基于“四维评价”的区域教育质量监测,持续收集区域教育评价、学校管理、教师教学、学生发展等综合性信息,涉及1500所学校的30万名学生和2万余名教师,形成区域教育质量常态化数据库。通过大数据分析,建立了区域教育质量评价常规,全面刻画区域教育质量健康图谱。

针对不同对象生成不同教育质量分析报告,近年来,共发布近30份市级分析报告、近80份县级分析报告和近千份校级分析报告,为区域和学校把准问题短板、优化教育

决策、改进教育教学提供了数据实证。

挖掘数据背后的教育教学规律。依据教育质量分析模型,综合运用描述性分析、相关分析、因果推断等多种分析方法,探寻数据背后的教育教学规律,从学生、教师、学校、家庭四个层面做深层次的专题挖掘。如“提升学习品质,教师可以怎么做”“哪些学习策略更有效”“提高孩子幸福感,家长应该怎么做”等。并通过短视频向社会发布,普及了基于“数据实证”的教育教学规律,促进了有效管理、精准教学和科学素养。

服务区域教育高质量发展,结果导向、辅助决策

依托全覆盖、长周期的教育质量评价项目,通过数据采集、挖掘分析、问题诊断、研究细化、反馈改进等方式,进一步追问数据背后的深层次原因,为区域教育改革提供了有力支撑。

提高教育决策科学性。有关部门依据教育质量评价报告,相继出台了《关于进一步提高温州市中小学教育教育质量若干意见的通知》《关于印发温州市教育教学质量提升三年行动计划的通知(2018—2020年)》《关于开展“促进有效学习”课堂变革的实施意见》等文件,利用教育质量评价成果,优化制度供给、释放政策红利、促进教育发展。

提升教学改革针对性。通过深入的数据分析,帮助广大教师 and 教研员进一步深入了解学生的学习特点,更有针对性地分析教学中存在的问题,研究改进策略,及时优化课程教学和

教研方式。

增强学校管理有效性。学校基于教育质量评价数据,扭转了教育功利化倾向,有力克服重智育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为,并将“综合性评价”“过程性评价”“发展性评价”等科学理念融入教育教学过程,以全程动态的视角来分析教育质量。在关注学生学业成绩的同时,更加关注学生全面发展、成绩背后的学习过程、学习体验及多种影响因素,促使教育评价从强调结果的终结性评价转向注重输入和过程的诊断性评价,实现了从“单纯育分”向“全面育人”的转型,确保立德树人根本任务的有效落地。

促进区域教育质量提升。从浙江省教育质量监测结果看,教育均衡、运动习惯、睡眠等7个指标均取得了不同程度的进步,其中学生的学业负担明显减轻,呈现出“轻负高质”的良好态势。新高考改革以来,高考成绩持续上升趋势,居浙江省前列。

温州市教育评估院开展的区域教育质量评价改革获得了社会广泛认可,在浙江省内外产生了良好影响。研究成果先后获得2016年省基础教育成果二等奖和2021年省基础教育成果一等奖、2016年和2017年省教科规划课题一等奖、省中小学教育质量评价改革试点项目优秀成果奖。《教育质量“四维评价”的温州实践》《初中绿色增值评价的温州实践》分别入选2021年、2022年省教育评价改革典型案例。成功经验多次被权威媒体报道,市、县教育部门及学校推进教育评价改革典型经验多次受邀在全国、浙江省会议上作专题发言,接受兄弟省市考察学习。

(方文跃 王光毅)