

国家正在加快建立现代教育体系,积极构建新生态、新大学 的高等教育发展格局。培养一流应用型人才,开展一流应用型本科教育,建设一流应用型本科专业,打造有特色、有品牌的一流应用型大学已经成为新时代应用型大学高质量发展的共识。常熟理工学院在一流应用型大学建设的实践中,以特色品牌筑牢核心,以成果导向增添动力,以人才建设夯实根基,以薪酬改革激发活力,走出了一条具有自身特色的应用型大学改革发展之路。

一、以特色品牌筑牢核心

在高等教育市场化发展趋势下,高校对学校品牌建设越来越重视。只有个性鲜明并得到公众认可的品牌才是 真品牌。应用型大学可以在制度、文化、质量和创新等方面打造具有自身特色的品牌,构建长效机制,确保学校又好又快发展。常熟理工学院把 特色鲜明 质量著称 作为学校建设一流应用型大学的两个决定性条件,围绕学科专业构建核心特色,围绕人才产出构建核心质量。深入研究应用型大学教育教学和事业发展的特点与规律,把牢 特色鲜明 质量著称 的基本要求,深入实施大学品牌战略,精心培育学校在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新方面的内在特色。在推进重点学科、特色学科和品牌专业建设上,紧紧围绕地方发展,积极打造了以学科专业特色为主要内容的核心特色。目前,常熟理工学院已经初步形成了五大特色:一是立足地方经济社会发展、校地互动、产教融合的办学道路,二是以现代产业学院为主要平台的与地方经济社会发展需求相适应的应用型人才培养模式,三是基于现代管理理念的教学质量保证体系,四是依托现代信息技术的智慧化校园,五是体现传承与创新相融合的校园文化。

二、以成果导向增添动力

教学与科研是建设一流应用型大学的生命线和基石。围绕地方经济和社会发展培养应用型人才,围绕地方经济和社会发展开展技术研发和服务,是应用型大学的基本职能。常熟理工学院充分发挥考核评价政策的 指挥棒 作用,健全教学激励约束机制,打破教学成果难以量化评价的困境,改变职称评定主要与科研挂钩的倾向,提高教师的教学业绩在绩效分配、职称评聘、岗位晋级考核中的比重,充分调动教师投身教学的积极性。学校在尊重教师发展差异、学科差异、申报类型差异前提下,以代表性成果为导向,进行分类评价与评聘;重视成果培育、加强方法指导,通过政策激励,引导教师确立 成果意识 。目前,常熟理工学院制定的绩效分配和职称评审制度,都以教学与科研成果为导向,有效激发了教师的教学和科研热情。

三、以人才建设夯实根基

建设一流应用型大学必须坚持人才强校战略。人才资源是第一资源,人才强校,也是应用型大学发展的重要保障。建设一流应用型大学必须聚焦育才、育才、育才、留才等关键环节,大力实施人才强校战略,提供坚强人才队伍支撑。大学的发展,关键在教师,高素质师资队伍是大学的核心竞争力。常熟理工学院大力实施人才强校战略,全面深化人事制度改革,优化师资队伍结构,做好师资队伍建设的顶层设计,建设了一支适应学校办学定位和发展需要的 双师型 师资队伍。具体措施有:实施 三百教师提升与转型计划 百名讲座教授、客座教授聘用计划 两百名课程特聘教师动态聘用计划 等;多智融合,通过产教融合校企合作,构建了一支稳定的兼职应用型教师队伍;坚持事业导向、利益保障,深化收入分配制度改革,提高教职工收入待遇;积极探索制度创新,把培养和引进高层次人才作为建设 名城名校 的关键智力因素;科学设岗定编,调动各支队伍的积极性;健全人才考核评价办法,完善机制,推动教师专业发展。

四、以薪酬改革激发活力

如何激发教师的积极性,使教师充分发挥价值,全身心投入学校的事业发展,是高校必须要考虑和解决的现实问题。常熟理工学院积极推进绩效津贴制度改革,结合实际,出台了绩效工资实施方案,建立了校、院(部)两级考核体系,学校考核单位,单位考核个人,理顺了二级管理体制。坚持业绩导向,完善收入分配办法,加大代表性成果、校外优质资源奖励力度,取消校内一般成果奖励;加大校一级投入力度,逐步减轻二级教学单位创收压力,切实保障教职工收入待遇有较大幅度的提高,让教职工在相对宽松的的环境下从事教学、科研和管理工作;实行教师基本工作量制度,将教学与科研工作量打通,建立合理、科学、符合学校实际的科学与教学工作量计算方法;以高水平成果产出和校外资源争取为导向,加大相应的奖励力度;合理平衡校内教学业绩点、科研学科业绩点投入比重,重点关注教师的教学质量和高水平学术成果产出。

(陈煌 钱婷婷)

吹响“强师”号角 赋能教育强区

——厦门市翔安区全面加强教师队伍建设

今年11月9日上午,厦门市翔安区组织开展主题教育 四下基层 专题调研暨翔安区高层次教育人才座谈会,并前往厦门市翔城中学实地调研,与30余名翔安区引进高层次教育人才代表面对面座谈,共商教育大计。这是翔安区重视加强教师队伍建设的典型案例。

近年来,翔安区吹响 强师 号角,全面加强教师队伍建设,不断引进高层次人才,加强本土人才培养,同时,实施 青蓝工程 ,全面赋能推动教育强区建设,取得卓越成效。

1 引进高层次人才,发挥引领作用

本学期,厦门市翔安中学正式招生。该校是全市 补短扩容 建设计划的重点项目之一,其办学定位是争创福建省一级达标高中、厦门市新型优质高中。特别值得一提的是,校长庄学培是翔安区引进的高层次人才。他是语文特级教师、正高级教师、福建省名师。在30年的教学生涯中,他获得众多荣誉,还出版了4部专著。

翔安区自2012年出台首份人才引进政策文件以来,历经多次修订、补充,不断扩大引才和育才奖励范围,而且政策优惠力度更大,对本区新培育人才的奖励细则更加细化。10年来,翔安区共引进高层次教育人才35人,其中省、市级名校长4人,正高级教师4人,特级教师7人,省、市级学科带头人16人,市级骨干教师4人。兑现引进高层次人才租房补贴180万元、薪酬补贴278万元,发放安家补贴1750多万元。为了让引进人才安心工作,翔安区不仅提供 真金白银 的补贴,还竭力为人才落实好 关键小事 ,帮助协调解决引进人才配偶就业问题、子女就学问题,让他们安身、安心、安家。

翔安区着眼实绩导向,对引进的高层次教育人才严格落实执行协议规定的义务,共有18人任区属学校校

级领导职务,其中7人全程参与新办校筹建,如肖珩筹建九溪小学和翔城小学,刘杨筹建第六实验小学和厦大附属实验学校,李艳红筹建嶺山小学,苏静筹建翔城中学,刘松华筹建金海二小,谢传银筹建振南小学,庄学培筹建翔安中学等。来自各地的引进人才将先进的管理理念融入本土,并迅速进入工作角色。他们工作热情高、教育理念新,受到本地群众好评。

2 培养本土人才,发挥名师带动作用

5名核心成员,1人成为福建省十三五 名校长和厦门市专家型教师,2人成为福建省学科带头人;5人共主持或参与课题研究省级9个、市级7个、区级2个,著有专著3部,发表CN论文15篇 这是厦门市小学道德与法治黄锦英名师工作室3年来取得的成绩,也是翔安区培养本土人才、发挥名师带动作用的一个缩影。

集群化 教育人才链,努力提高人才引育的科学性,促进人才类别、学科结构、年龄梯次各方面良性有序发展。一室 即建立名师工作室。翔安区新组建45个学科名师工作室,每个名师工作室由市级以上名师领衔,下配5至8名核心成员,每名核心成员带教2名青年教师,并通过厦门市特级教师协会为每个工作室特聘一名特级教师作为导师,确保培养效果。两案 即制定了《厦门市翔安区教育局关于实施翔安区中小学、幼儿园 名师工程 的意见》和《翔安区名师培养工程实施方案》。前者主

要围绕区级名师培养,在青年教师中挖掘可培养的种子选手,通过3年的努力,培养约100名区级名师;后者主要围绕市级和省级名师培养,聘请现任省、市级名师担任导师的师傅,进行一对一或一对多的传帮带教,通过3至5年的努力,培养约50名市级名师培养对象和约10名省级名师培养对象。

翔安区所有名师工作室及工作室的成员都制定了三年发展规划,工作室还为每名成员建立了个人成长档案,并提出力争做到四个有:发展目标,努力有方向,行动有准则,三年有实效。

翔安区所有名师工作室及工作室的成员都制定了三年发展规划,工作室还为每名成员建立了个人成长档案,并提出力争做到四个有:发展目标,努力有方向,行动有准则,三年有实效。

翔安区的名师工作室与福建省普通教育教研室、厦门市教育科学研究院、宁德师范学院等联系密切,多次参加市大中小学思政课一体化研讨活动,在大思政的开阔视野中提升格局、激发成长动力。目前,翔安区获得区级及以上名师称号的教师有258人,其中享受国家特殊津贴专家1人、省级名师25人、市级名师128人、区级名师104人,覆盖中小学幼儿园所有学科,其中市中级以上名师占比已达教育强区评估标准。

3 着力“青蓝工程”,青年教师快速成长

厦门马巷中心小学教师方巧玉2015年参加工作,2017年就获得了福建省中小学优质课比赛一等奖,2021年又获得厦门市基础教育课堂教学改革创新大赛一等奖。现在,她是厦门市小学语文学科带头人培养对象。短短几年时间,方巧玉从一名大学毕业生成长为青年教师骨干,这得益于翔安区 青蓝工程 的培养。

我刚工作时,经常要听她上课,主要是学习如何上课;她也会来听我上课,主要是对我上课的情况进行反馈和指导。方巧玉说,经过多年历练之后,她本人也成为一名指导教师,现在,她也用同样的方法,来指导入职不久的新教师。

翔安区还积极探索岛内学校与本校区的合作,共同提升教师队伍素质。翔安区高位嫁接厦门岛内名校,使各基地校成为岛内名校的分校(园)、合作校。厦门第一中学、双十中学、厦门外国语学校、厦门五缘实验学校等6所岛内名校分别与翔安区内厝中学、新店中学、实验学校、新圩学校等6所学校实施合作办学或委托管理,构建了跨区域的城乡教育发展共同体,实现优质教育资源的全区覆盖。这种跨区域的城乡教育发展共同体,深化了区域间的学校合作办学,促进了优质教育资源的共享,岛内名校先进的办学理念和优秀的教育教学

经验,为教师的专业发展提供了有力的指导和帮助,促进了翔安区中小学教育教学质量和水平的提高。

为了进一步提高教师的研修质量,区教育局和区教师进修学校科学规划中小学教师培训形式、内容和途径,建立了全区中小学教师继续教育长效机制。现在,翔安区构建了以区教育主管部门为决策调控系统、区教师进修学校为指导评价系统、全区中小 schools 校本操作系统的教师研训网络,形成较完善的教师研训管理体系,为教师不断提升专业水平提供了有力保障。

(陈鑫鑫 蔡江沈)

4 创新教师学习共同体,助推教师专业成长

近日,翔安区实验学校小学部语文、数学、英语、科学4个教研组分别召开本学期的期中质量分析会,各教研组教师与翔安区嶺山小学相关学科的教师一起参与了本次活动。嶺山小学是一所新校,今年成为翔安区实验学校小学部的结对帮扶对象。

教研活动,通过磨课、评课等形式,促进学校语文组快速成长。

翔安区实验学校与嶺山小学的合作,是翔安区成立 教育共同体、践行 教研修一体 助推教师专业成长的一个缩影。城乡联动共同体 是翔安区强化城市学校与乡村学校合作的重要举措。全区以城市学校为龙头,设立8所课改基地校。把区域内的学校分为八大片区,以 基地示范、板块融合、城乡联动、片区辐射 为原则,同时,分小学、初中、高中三个学段,建立基地校研修例会制度,开展城乡联动研修教研活动。

为了进一步帮助嶺山小学青年教师提升专业素养,本学期,翔安区实验学校小学部的10名骨干教师作为指导教师与嶺山小学的10名青年教师确定师徒关系,对青年教师进行一对一、手把手 的培训。与此同时,翔安区实验学校的陈雨婷名师工作室还经常同嶺山小学教师一起开展

浙江省嘉兴市嘉善县实验小学教育集团紧紧围绕 办人民满意的现代化教育 总目标,聚焦 长三角教育高质量发展示范标杆 的战略定位,紧扣 高品质 关键词,擦亮 灵动教育 品牌,积极探索 城乡融合型、山海协作 共建型 共同体建设。

浙江省嘉兴市嘉善县实验小学教育集团

发动“四大引擎” 激活“灵动教育”



引擎一:亮化“旗帜引领”党团队一体化建设,赋予“灵犀”精神文化

少先队集体在考评中获评 优秀,获得集体二星章;学校入选嘉兴市首批家长学校示范校;三全育人 德育案例获评省优秀案例。

发挥党组织作用、有层次 培育人才梯队、有系统 运行培养机制。推进玉兰问学 党员素养蓄力培养名师和多维考查 骨干岗位蓄能培养党员机制,打造名优教师输送、青年骨干输送、领导干部输送、交流培养输送平台。实践证明,124 选人用人机制以促进教师专业化发展为核心价值追求,引领教师幸福工作、幸福成长。智慧 教师文化建设,为 灵动教育 学校品牌建设提供了活水之源。

新一轮办学竞争中的优势。立足于让每个儿童的生命自然灵动地生长的办学理念,基于个性化育人目标研究,遵循实践探索与理论研究相结合的建设思路,面对 5+2 教育新模式,学校以 灵动教育 为内核,以 五育 并举为系统,以多元成长为目标,在研究与实践中整合学校优质教育资源,精准落实课后服务坐标点,深度描绘课后服务多元面,创新生成以 三化 为特色的 灵动育人 课后服务体系,即实施 个性化课后服务载体、专业化服务机制、数字化服务赋能 三大高质量实施路径,实现 三化 课后服务课程的 共同体 共享 机制, 灵动育人 课后服务成果入选浙江省第十五、十六批 双减 优秀实践案例。

引擎四:深化“三责分立”管理机制,探索“灵透”制度文化

作效率方面发挥了重要作用,不仅实现了学校系统、科学的规范管理,而且满足了学生、家长和社会对教育公平的需求,取得了良好的管理效益。

文化是教育集团的核心竞争力,是集团化办学的生命力所在。嘉善县实验小学教育集团自成立以来,全面贯彻党的教育方针,坚持落实立德树人根本任务,牢记为党育人、为国育才使命,集团校一直坚定红色导向,坚持 旗帜引领 党团队一体化建设,探索 红色德育 新时代育人生态,打造融 阵地、课程、活动 为一体的 红色德育 品牌。建好少先队规范化阵地,研发 红色研学 社会实践课程,形成 红色德育 特色课程。一名学生获得宋庆龄奖学金;

引擎二:活化“双培养一输送”选人用人机制,培育“灵慧”教师文化

教师是影响办学质量的关键因素,为了实现集团内部教学质量的提升,集团内构建教师发展共同体,以此提升集团内教师整体的素质。集团党总支大胆探索 124 选人用人机制(一个原则、二维培养机制、四大输送平台),形成了充满活力的选人用人机制。坚持 党管干部、党管人才 原则,坚持德才兼备选人用人导向,突出 有意识

引擎三:优化“三化”“灵动育人”课后服务体系,打造“灵趣”课程文化

新时代背景下的教育,课程文化是学校的重要增长点,决定着学校在

集团化办学打通了校际壁垒,打破了学校发展瓶颈,教育智慧激荡涌动,教育资源合作共享,激发了学校办学活力,实现了集团内学校共赢,各校办学质量显著提升,呈现了良性优质生态发展态势。集团依据共同体建设多校区的现状,深化管理体制变革,尝试 教育决策、管理实施、质量监控 的 三责分立 管理机制, 支委会 作为决策核心, 五大中心 作为实施机构, 质量监控中心 作为监督保障, 三责分立 管理机制在学校工作的正常开展和提高工

(董明华)