

主要解决的问题及解决教学问题的方法

（一）主要解决的问题

1. 培养培训内容滞后，理念更新迟缓，无法适配创新驱动、产业转型“快”节奏，存在迟滞性短板；

2. 顶层规划不足、培养定位模糊，难以支撑重素质强能力的复合型职教教师培养，存在结构性矛盾；

3. 部门协同机制不到位、资源配置不合理，不能合理形成有梯度的队伍建设体系，存在实施性难题。

（二）解决教学问题的方法

1. 五链深度耦合，五方协同发力，补齐迟滞性短板

党建驱动“五链”耦合。坚持“以党建带师建，以师建促党建”的工作思路，不断完善“一三五五”党建工作体系，打造“红色引擎，心心向党”谱系化党建品牌，用“党建链”串起具有职业教育类型特征的“教育链”，从而提升行业和企业急需的“人才链”、激活学校技术技能积累的“创新链”、赋能城市发展的“产业链”，以高质量党建引领“城产教科创”融合发展。《巧借地缘、商缘、人缘优势，建设“双师型”教师队伍》入选教育部首批“双师型”教师队伍建设典型案例。

“五方”协同共建共培。学校与福建力恒集团、中国花边协会等19家企业或行业协会签订了党建共建协议，打造校内外党支部合作互通、师生党员服务地方经济发展的“党建共同体”，搭建“两基地、三中心、四工作室”的产教融合平台，营造五方协同的教师队伍培养生态，从高度、精度、广度、深度、效度上提升培养质量。《“双

向并驱、六共联动”校企协同育人体系探索与实践》获福建省教学成果一等奖。

2. “全领域+全要素+全过程”三全融合，破解结构性矛盾三链联动，科学打造“全领域”目标体系。遵循“跳起来可摘桃”原则，根据学校中长期发展总规划目标，结合省市梯级教师培养标准，形成“规划链+标准链+目标链”的层级分明、内容关联的“树形”目标体系。

四向发力，精心制定“全要素”指标体系。结合学校、学生、企业、产业对教师能力的多元需求，构建了由能担当、能教学、能实践、能研发四个一级指标及28个二级能力要素、89个具体能力组成的教师发展指标体系，监测预警教师专业成长现况。

8字螺旋，数字驱动“全过程”诊断改进。学校建立“8字螺旋”教师诊改运行实施办法，依托教师成长电子档案袋，实时推送教师发展数据，内控教师专业成长工作过程。修订完善标准39项，编制优化工作流程图27个。

（三）创新载体，三分渐进，解决实施性难题

组建“青榕教师书院”。在全省中职校率先实践“书院制、浸润式”教师队伍培养机制。斥资推进人才队伍构建、功能区域改造、文化标识设计、内外资源整合等举措，形成了一个集环境、文化、教育、实践、成长等多重功能于一体的生态化培育平台。

实施“三分渐进”培养。结合省市梯级教师培养序列，学校打造了基于职称晋升和职业发展的“双梯级”阶梯式教师发展标准链，探索构建了以“分段达标”“分层培养”“分类考核”为主要内容的教师梯级培养、进阶发展的“三分模式”，系统谋划推进“扎根”“伸枝”“壮

干”“茂叶”“成荫”等五大行动。在关注教师专业发展的层次性、差异性的基础上，引领教师在相应发展阶段和发展层级获得大幅度的提升。