

学校人力资源部门主导下跨界合作建立的“教师专业发展中心”，借鉴国际先进的教师队伍培养理念，如学习新加坡南洋理工建立 AES（Accumulated Experience Sharing，即经验积累与分享）教师知识分享社区，通过设 AES 名师库、研发库和服务库，汇集教师、学生和企业人员的教学项目、科研项目及企业项目等个性化知识，形成“海量知识资源库”，即时再现、交流和分享，汇集所有教师教学改革、技术研发成果成为“终身学习分享社区”（如图 2 所示）。分享社区借助不断增长的教师和海量知识资源促成无界化的知识积累及体验分享，实现同伴体验学习、分享和成长快乐，知识和经验呈螺旋递增。^[3]

教师专业发展中心建设形成的终身学习分享社区，以教师个人发展和学校整体发展为共同愿景，通过建立扁平化管理培训机构，形成多样化的结对学习、合作分享组织，引导教师自发组成教学改革团队、课程开发团队、科研攻关团队等，调动教师的自主学习和团队合作精神，推动经验分享，营造了开放、分享、学习型的组织文化，促进教师不断开拓创新，实现教师自我超越。

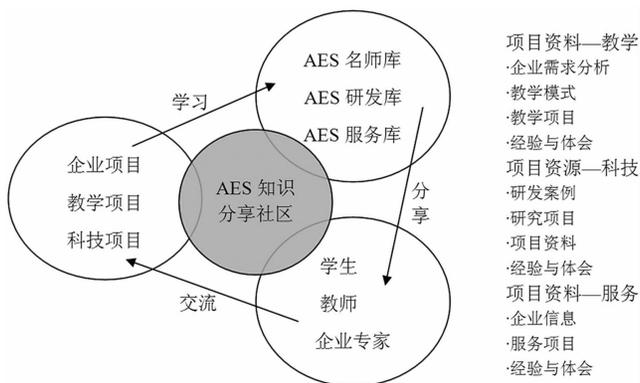


图 2 教师知识分享资源社区建构图

4. 创新机制，建立了教师专业发展保障体系

转制型高职院校高层次教师队伍相对较弱，在建设发展过程中需要建立制度管理、经费支持、评价反馈三大支撑体系，将高层次专业教师队伍的职业生涯发展规划纳入日常管理，进一步普及并提高高层次人才引进优惠政策，建立引进人才专项资金支持保障新引进高层次人才岗前、在岗、转岗的各

种培训顺利实施，同时制订“以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬”等绩效考核制度，采用定性和定量相结合、自评和互评等方式，建立学生评教、同行互评、教学督导、第三方评价的教师专业发展评价反馈体系，为高层次教师队伍搭建良好的发展平台，如优秀青年教师培养平台、拔尖人才培养平台、教学名师及优秀教学团队平台、特殊人才支持计划平台等，提高他们工作热情度和积极性，发挥他们的潜能，充分发挥高层次人才力量，促进转制型高职院校健康发展。

五、结语

转制型高职院校高水平教师队伍培养通过比较借鉴发达国家职业教育教师专业发展之路，厘清高职教师核心能力目标，创立功能完善的校本研训体系，优化“校际协同、产教融合”的高水平教师专业发展生态系统，跨界合作成立教师专业发展中心，跨部门组织管理队伍，制定生涯发展规划，协同创新建设教师专业发展平台，既立足校本又整合外部资源，联手兄弟院校和企业协同发展，形成组织架构、实践模式、运行机制、评价反馈和组织文化等各要素协调统一的完整开放系统，探索出以校为本快速促进高水平教师队伍专业发展的清晰路径，形成交互型学习团队，覆盖全体专兼职教师，实现教师个人发展和学校整体发展耦合，达到科学治理、开放培养、提高教师培养的能效与目的。

参考文献：

- [1] 曹必文. 高职院校高层次人才队伍建设: 现状、困惑与对策[J]. 职业技术教育, 2012(4): 54 - 58.
- [2] 蒋新革等. “产教一体、寓学于工”人才培养模式的思与行[J]. 教育与职业, 2010(12): 26 - 28.
- [3] 阮彩霞. 高职教师专业发展“一主双翼、八位一体”校本研训模式的探索[J]. 广州职业教育论坛, 2014(8): 15 - 20.

(责任编辑 钟嘉仪)