



图3 “树形”教师队伍培养路径

3) 完善教师分类分层管理制度，解决原有管理制度与教师队伍结构化改革不匹配形成的激励不足问题

职业教育高质量发展对优化教师队伍结构提出新要求。学校完善教师分类分层管理制度，对教学、学工、研究、管理、培训、咨询不同岗位的教师开展分类管理，各类教师依据能力和绩效目标分设3-4个级别，按三年一个聘期开展岗位动态选择和级别动态调整。通过横向分类、纵向分层的网格化管理，全面覆盖不同类型和层次的教师，使处于坐标系中每个节点的教师都能找到自己的努力方向和目标，真正实现了让优势可选择，让努力看得见，让激励助发展。

4) 集成多主体的教师培养优势资源，解决学校单一资源不能支撑复合型教师队伍跨界培养的问题

职业教育教师专业发展具有跨界特征，要解决教师中存在的技能实操弱、企业经历不足、研究能力和社会服务能力不强等问题，仅靠学校自身的力量难以达成理想的效果。学校统筹政研行企校五方的教师培养资源，营造五方协同的教师队伍培养生态——政府资源，提升教师培养的高度；研究资源，把控教师培养的精度；行业资源，拓展教师培养的广度；企业资源，解决教师培养的深度；学校统筹资源，解决教师培养的效度。