

编者按:创先争优活动开展以来,我院各党(总)支部按照学院党委的统一部署,紧密结合本部门特点,采取扎实有效措施,充分调动各级党员参与活动的积极性、主动性,立足本职岗位做贡献,有效推动了各项工作的开展,取得了明显成效。本报创先争优专栏陆续刊发部分党(总)支部和党员的典型经验做法,以供参考。

把握载体 营造氛围 激活动能

根据学院党委关于深入开展“教书育人先锋”创先争优活动的实施意见和有关事宜的通知要求,经济贸易系党总支支部以此次活动为契机,把握“创先争优”活动这个载体,积极营造活动氛围,激活每一个党员的动能,为经贸系党总支支部的建设与发展而努力,开展的具体工作主要有“三个一”:

“一册手记”:在创先争优活动中提出的“三联系”行动,即每一名党员联系1个班级、1个寝室、1名以上“四困生”。如何搭建教师党员与群众、党员与学生的互动交流平台?如何真正做到倾听群众呼声,帮助师生解决实际困难?如何让“三联系”行动落到实处。系党总支支部编印了党员人手一册的《党员教师三联系活动手记》,要求每一个党员每个月至少与联系点各活动一次,对活动情况进行记载和分析反馈。目前全系党员已建立“三个一”联系点47个,涉及联系的学生406人次。这项活动的开展取得了良好的效果,也得到了学生的好评,特别是“四困生”帮扶工作,力度大,成效大。一些行为困难和学习困难的学生,在党员的教育引导下,一些不良行为习惯明显改变,各方面都有了进步。

“一个阵地”:活动的开展需要氛围的营造。学期初,系党总支支部以教学楼三楼西侧阅览室为载体,以“立足岗位比作为,创先争优当先锋”为口号,创建一个具有浓厚争优氛围的阵地,内容涵盖“加强基层建设,凝聚系人心,促进系和谐,激发系级活力,推动科学发展”的总体目标;“学习、学习、再学习;务实、扎实、讲责任;理解、宽容、创和谐;争先、创优、齐创新”的党员同志行动指南;经贸系创先争优争创活动计划;经贸系全体党员教师党员、学生党员两年行动承诺书;党员先锋榜、学生光荣榜等。

“一个阶段”:指“教书育人先锋”创先争优活动第一阶段。按照经贸系党总支支部制定的活动计划,紧紧围绕创建“五个好”先进基层党组织、争当“五个带头”优秀共产党员的基本要求,积极开展活动,扎实开展,具体为开好“两会”,建设“三项工程”,实施“三个行动”。

两会:7月9日上午召开了“创先争优”活动动员大会;7月14日下午召开经贸系教师党员承诺大会。党员创先争优义务承诺尤其重要,一方面引导广大党员树立奉献意识和促进团队发展的责任意识,倡导党员比付出、比贡献、比成效;另一方面要求每一个党员不搞形式主义,不开空头支票,每一个承诺都是实实在在的要做的具体工作,做到“言必行,行必果”。全系共签订承诺书19份,承诺事项84件,党支部把承诺内容予以公示,接受全体师生监督。

三项工程:1、实施“大三毕业生党员小组建设工程”。活动时间:2010年7月—2011年6月。目前实施情况:大三设党小组10个,55名成员,其中党员11人,预备党员44人。创建了QQ群,每个成员定期在群里交流实践经验,取长补短,并要求小组成员每个月结合自己的学习情况和实习情况向党组织递交思想汇报。

2、实施“党员带头平安建设工程”。活动时间:2010年9月—2012年7月。目前实施情况:安全维稳工作是一件重大工作,来不得丝毫松懈,系党总支把这项艰巨的任务落实到每一个党员身上,主任、书记为直接负责人,要求党员教师全时空、全方位,全过程关注学生在学习、工作、生活中的安全隐患;在学生组织自我管理方面,系安全部由学生党员9级国贸D班的陈怡婧同学担任,各项防范措施,通过安全前置教育,通过“安全零报告”制度的开展,整个系平安稳定。

3、实施“学生党员带头示范寝室建设工程”。目前实施情况:系党总支支部结合“卫生免检”制度,制定了党员示范寝室创建活动的方案,最终确定了20个示范性寝室。

三个行动:1、开展“我是党员,我带头,我是党员,跟我走”师德师风建设行动。活动时间:2010年9月—2012年6月。目前实施情况:广大党员教师自

本枯燥无味的理论知识,显得那样生动有意味。当然,同学们喜欢张立群老师的课并不只是这些原因,他那祥和的笑容和对同学们无微不至的关怀,也是深入同学们的心底。09电子商务B班胡琳说:“我因为去参加比赛,而耽误了一个月的课,回来时,我正因为此事着急时,张立群老师主动联系我,给我补课,我很感动,而张老师却只是说,我不能让任何一个同学落下上课的进度。”

而事实证明,张立群老师的教学是成功的。采访中,一位电子商务专业的同学说:“我最喜欢上的课就是张立群老师的课了。他上课时很幽默,常常会因为我们哄堂大笑,而且,他会经常把课本里的知识拿出来以小组形式进行比赛,这样让我们每个人的思维一直活跃着。课后,我们和张老师如朋友一样有说有笑的。”这位同学刚说完,另一位同学立马补充:“我也很喜欢张立群老师的课。因为,他的课永远不会有死板,一堂课是45分钟,有2700秒。如何让一节课的教学成果发挥到极致,这是我一直在思考的。”

“杭州市教育系统优秀教师”张立群 如今,张立群老师即将在育英度过第六个年头。随着岁月的积累,张立群老师对“教书育人”这四个字有了更深的理解。他说:“教书育人”这四个字,是不断学习和不断进步的过程。学习别人的经验和方法,思考自己的教学模式和方案,同时,还要注重同学的反馈,无论是课堂内的还是课堂外的。”张立群老师说:“一堂课是45分钟,有2700秒。如何让一节课的教学成果发挥到极致,这是我一直在思考的。”

华东师大博士考察团 参观访问我院 本报讯12月17日,华东师范大学教育科学学院博导马庆发教授携访问学者一行6人来到我院参观考察。学院党委书记院长洪政亲自接待,教务处处长裘琦亭、民航与旅游分院副院长陈东阳、高职研究所所长潘伟军等陪同。洪政平院长代表院党委介绍了学院基本概况、办学目标、教育理念等情况,双方就就业教育方面的问题进行了交流。

下午,马庆发教授作《专业建设与职教精品课程——兼论职业院校持续发展力》报告。马教授以现代职业教育实现的几个转变入手,解读专业建设面临的问题,提出精品课程发展策略。考察团还参观了学院实训室及教室。(宣传信息中心 翁方婷)

育英学子无偿献血活动热情高涨

学院开展无偿献血活动以来,参与人数和献血量最多的一次,共有446人参加献血,其中教师3名,学生443名。共献血126530毫升,其中献血400毫升的62名,献血300毫升的239名。同学们参与献血活动的高涨热情和良好的献血氛围使浙江省血液中心工作人员深受感动,对我们学生的奉献精神称赞不已。(学院红十字会)

学院第十一届青年教师教学技能竞赛参赛体会

通过系内选拔,我荣幸地代表工商系参加了学院第十一届青年教师教学技能竞赛,这是我作为“新晋育人”培养方案与日常课堂教学相结合方面,使我有全新的认知。

我的比赛课程是《酒店人力资源管理》,教学单元是绩效管理中的行为锚定法,这是酒店管理中的行为锚定法,但在具体标准维度的解释方面却是难点。酒店管理的学生首先应明确在将来职业岗位工作中的具体规范,而且结合“职业人”规划,能够初步具备一定的团队管理能力。所以在教学设计方面,我着重加强操作和应用,设计了两次情景模拟,使学生明晰酒店各岗位的工作要求,通过具体的行为锚定法实例,层层推进,使学生掌握建立评价体系和绩效改进的技巧。

在赛前的准备阶段,系领导和教研室同事都给了我极大的帮助,客观地对我的教学设计和授课方式提出了宝贵的建议和中肯的意见。我再一次深深地感受到了育英文化对于每一位教师的巨大影响,可以说这次能在学院大赛中获奖,与大家的帮助是分不开的。

这次比赛是我作为高职教育者的重要经历,是我教师生涯的一个全新起点,“师者,所以传道、授业、解惑也”,在育英学院的教学中,中,我会时时提醒自己培养“职业人”的重责,重教学、突出技能、凸显职业特性。(工商系 夏天)

学院2001~2010年发展规划圆满收官

风建设文明建设取得了较大的成效。十年来没有发生一起学生严重刑事犯罪案件,连续八年学生毕业离校不损坏学校一件物品。学生精神面貌良好,刻苦学习,奋发向上成为广大学生的主流行为。

育英的毕业生得到了社会的广泛认可,毕业生的签约率也由2003年的40%上升到96%以上,并连续6年保持在全省前十名的高位运行。

《规划》提出了“以提高师资整体水平为目标,以培养专业学术带头人作为重点,扩大‘双师’素质教师和研究生产学经历比例,采取多种形式途径培训进修,建设并形成一支以副教授为核心,以中青年学术带头人为骨干,结构合理,数量足够的具有良好师德、较好教学能力、教学经验丰富的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的始于2003年和2007年两次教育思想大讨论。特别是2007年4月开展的是具有“高职的课怎么上”大讨论是具有深远意义的思想革命,这场大讨论引发的“高职课为谁教”、“谁来教”、“教什么”、“怎么教”问题被一次次深化,拉开了“讲师从课堂上”战役的序幕,学院成立了教师职业教育教学能力评估委员会,院主要领导,深入“前线”组织战役。评估委员会专家们围绕说课、讲课、答辩、评议四个环节对教师职业教育教学能力进行全面评估和考核。通过这四个环节的评估和考核,教师每年实现“七个一”的措施。学院先后出台了《关于教师队伍建设的意见》、《关于教研室主任聘任的意见》、《关于实施优秀青年教师培养计划暂行办法》,提出了制订教师职业生涯规划,实行年青教师导师制。每年举办助教研修班,组织开展青年教师教学技能竞赛。讲师每年实现“七个一”的措施。开展教师职业教育教学能力评估,促进教师职业教育教学能力的提高以及教学效果的提升。在2010年的职称评审中,我院申报副高职称的8人中,其中7人顺利通过省高校高级职称评审委员会的评审。这是《规划》收官之年人才建设的杰作。

十年来,有4名教师晋升为教授,13名教师晋升为副教授,148名教师晋升为讲师;29名教师完成了硕士研

究生学历或学位在职教育;21名教师被省教育厅确定为青年教师培养对象;5名教师被省教育厅确定为国内方位学者;1名教师被省教育厅确定为省级专业带头人;1名教师被省教育厅授予教学名师奖;2名同志被省教育厅授予教坛新秀称号;2个教研室被省教育厅确定为省级教学团队。

学院千百计促进教师的发展,使教师在育英实现生命价值与职业价值的升华。教师队伍结构日趋合理,基本满足建设高职院校的需要。目前,学院已拥有一支专兼课结合、数量达标、素质较高的师资队伍。

《质量立校,教学改革不断深入》《规划》提出了“以改革教育思想和教育观念为先导,树立崭新的高职教育观,以市场需求为准则,以教学工作为中心,以教学改革为各项改革的核心,以产学研相结合为必由之路,规范加强教学管理,积极开展教学互动,突破实践教学环节”,“促进教学质量的持续提升”和“促进教学改革思路,并提出教学改革和教学研究工作的系列目标和措施,为学院十年的教学工作开展勾画了一幅非常清晰的操作流程图。

十年来,“以‘职业人’培养模式的探索和研究为突破口,对教学工作进行了一场‘颠覆性’的革命”,而引发这场革命的