

# 重师德 强培训 搭平台 共提升

关键词：师德师风、培训培养、评价激励机制

案例类别：打造高水平双师队伍

案例内容：

## 一、案例主题

通过实施师德师风建设工程、教育教学能力提升工程，改革评价激励机制，打造高素质“双师型”教师队伍。

## 二、背景与起因

职业教育迈向新的历史节点，高素质双师型的职教师资队伍是支撑我校改革发展的重要力量。党的十九大明确了建设高职的教育体系政策导向；教育部和山东省人民政府明确了提升全省职业院校整体办学水平和发展质量，办好新时代职业教育的决定；《国家职业教育改革实施方案》和《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确了教师队伍建设措施。

我校把握改革发展机遇，紧扣多措并举打造双师型教师队伍主旋律，建立“破五唯”的工作机制，在人才队伍建设上积极用好人才招聘自主权、职称评审自主权和内部薪酬分配自主权，大力推进体制机制改革，探索人才队伍建设的新思路。

## 三、做法与经过

## （一）实施师德师风建设工程，建立制度体系和长效机制

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，强化师德师风建设，努力打造充满活力“师德高尚、能力高超”的高水平双师队伍。

1. 建立健全制度，完善师德师风台账。制定出台《关于加强师德建设长效机制实施意见》，就师德师风建设工作机制、机构职责、考核办法、失范行为处理等作出细化规定。进一步完善师德师风台账，把签订《遵守课堂教学政治纪律承诺书》、最美教师评选活动等建立档案，其中由各学院组织签订的《遵守课堂教学政治纪律承诺书》等材料在各二级学院，最美教师评选活动、师生思想状况调查等材料在宣传统战部，学校师德师风台账完善。

2. 健全教师理论学习制度和思想政治轮训制度。持续抓好教师政治理论学习，每学期制定教职工政治理论学习计划，每月编印学习材料册，每周开展集中学习，定期督导检查学习情况。在新进教师入职培训中开设师德教育专题，引导教师传承校训精神，弘扬优良传统。

3. 选树典型，发挥榜样引领作用。持续开展最美教师评选推荐活动，每年选树10名最美教师，广泛宣传人民教师淡泊名利、崇德向善的精神风貌，努力营造崇尚师德、争创师德典型的良好舆论环境。举办“学身边榜样 树师德新风”报

报告会，邀请李增足、艾菊兰为全校教职工工作师德报告，进一步增强教师爱岗敬业、教书育人的责任感和使命感。



4. 加强考核，保障师德质量。在年度考核、职称评审、干部选拔任用、评优奖励中把师德考评放在首位，实行“一票否决”。施行“学生评教、同行评教、专家评教、领导评教”多元考核评价。构建学院、教职工、学生、家长和社会多方参与的师德监督体系，初步形成多元师德监督评价体系。制定《师德考核实施方案》，建立师德激励和惩处机制。

（二）实施教育教学能力提升工程，完善教师培训培养全过程

1. 制定教学能力竞赛实施办法。山东职业学院青年教师教学比赛坚持广泛参与和择优选拔相统一，尤其注重选手的教学基本功和实际应用能力。为保证比赛的公平公开公正，确保评选程序严谨规范，特制定本《山东职业学院

青年教师教学比赛实施方案》。比赛采取现场比赛的方式进行，教学处组织评审专家，从教学设计、教学内容、教学组织、教学语言与教态、教学特色等方面对选手进行量化评价。

## 2. 初步建立教师各类教学活动的监测体系。

为了全面规范和提高学校的教学秩序和教学质量，检查落实各课程建设与改革成果，加强日常教学的管理，教务处组织督导组研究制定了本学期教学督导计划。

A. 落实各学院教学督导小组制订的学期教学督导计划。

B. 随机听课：每周进行检查性听课，听课情况包括检查教师的教案、上课、作业批改、课后辅导答疑等各个教学环节；听课后及时反馈，提出指导性建议并认真填写上缴“教学督导听课记录表”。

C. 各二级学院负责对全部教学质量、教学管理和教学秩序进行检查、督导和考评。监控本学院全体教师的上课情况。

D. 参与各学院组织的各种教研活动，课程建设。

E. 完成学院教学督导组安排的其他任务。

F. 各学院严格执行督导值班表、值班期间负责整个教学部老师的正课、选修课的课堂教学及上下课时间等教学情况。

3. 建立教学经验分享机制，设立教师交流论坛。共开展了4期教师沙龙论坛和1期教师经验分享论坛。





4. 加强教师培训，提升教师素质。从严从实抓好新教师岗前培训工作，完成新教师参加岗前培训 28 人次，参加省培、职业能力提升在线培训、骨干教师研修班等 90 余人次，境外培训访学等 100 余人次，企业实践锻炼 90 余人次，2019-2020 年度专任教师培训达 3140 人次。

实施青年教师结对培养计划、制定新老教师结对互促办法。入职 5 年之内的青年教师，由一名经验丰富、教龄 8 年以上的骨干教师结对指导，并签订指导协议，形成互帮互促的良好氛围，不断提高整体教学水平和教学质量。30 对左右的新老教师一对一结对，从备课、上课、课后总结等各环节对新进教师进行严格把关和细心指导，帮助青年教师明确师德师风要求、掌握教学方法。



5. 拟定在职职工攻读博士有关规定及协议，鼓励教职工攻读博士学位。

### （三）改革评价激励机制

创新专业技术职务聘任机制。在 2020 年度专业技术岗位竞聘上岗工作中，实施分层分类的实施竞聘标准体系。

针对教师岗、辅导员岗、教辅岗分类设置竞聘条件，专任教师岗位设置环节细分教学岗、教学科研岗、技术技能岗。在副高级及以上岗位增设教学科研型岗位，并设定破格晋升条件，鼓励教师在做好教学工作的前提下，积极从事科研和社会服务工作。

破除身份、学历、论文、资历等障碍，突出品德、职业能力、业绩评价导向，针对具有高级工及以上职业资格或职业技能等级的技能人才设置技术技能型岗位，允许他们参加相对应的工程系列专业技术职称评审，并在本次岗位竞聘工作中实现了高级技师向专业技术中级岗位的竞聘，打通高技能人才职业发展通道。激发两类人才创新创造活力，加快建设知识型、技能型、创新型双师队伍，培养更多高质量的复合型技术技能人才。

中级及以下专业技术岗位由二级院部自主组织实施。分两批完成 416 名专业技术人员竞聘上岗，高级专业技术人员占比约达 35%，进一步优化了教师岗位结构，完善了能上能下、能进能出的岗位聘用机制，促进人岗相适、人尽其才。

#### 四 成效与启示

学校师资队伍建设“多措并举、结构优化”，现有专任教师中拥有硕士及以上学位占比 49%，高级职称教师占比 39%，“双师”素质教师占比 64.7%，阶段性完成“双师型”教师培养目标，初步建立起一支既能教学又能实践的双师型师资队伍，为学校提高办学质量、办成特色学校、提升教育教学质量提供有效保障。

从以往的实践实践看，建设双师型师资队伍要取得好的成效，须着重把握好三个方面：一是健全双师教师管理体制，完善高水平双师校企联合培养、互聘互用机制及薪酬分配动态调整机制，重点向关键岗位、高层次人才、业务骨干和突出业绩人员倾斜；二是创新人才引育方法，建立高水平“双师型”教师认定、引进、培养和评价全链条工作机制；三是注重技术技能实践，以培养既能胜任理论教学、又能胜任实践教学、还能与企业合作开展应用研究的高水平双师型教学团队为建设为重点，大力提升教师可持续发展能力。