|  |
| --- |
| **构建“334”引育工作体系，建设高水平“双师”队伍**  ——金华职业技术学院  “多士成大业，群贤济宏图”，学校的发展离不开高水平师资队伍的支撑。金华职业技术学院以“双高”建设为契机，大力实施“人才强校”战略，以师德师风建设为引领，以师资结构优化、“双师”素质提升、教师发展成长为主线，构建了“334”的引育工作体系，着力打造高水平“双师”队伍，为学校高质量发展提供强有力的人才支撑和智力保障。  **一、实施师德师风“三大”工程，铸魂固本强根基**  **（一）“师德示范引领”工程**  学校强化树立师德师风的模范典型，弘扬尊师重教的良好风尚，构建了学校先进集体和个人评选表彰等荣誉遴选体系；每年组织开展“三十佳教师”“最受师生喜爱的教师”等形式多样的优秀教师和团体评选活动；拓展示范典型宣传渠道，通过网站、校报、微信公众号等途径，以及在教师节、“七一”等重大节日组织表彰大会、荣休仪式等方式，表扬宣传师德师风优秀教师和团队。  **（二）“师德规范践行”工程**  学校成立党委教师工作委员会，构建党委集中统一领导，党政齐抓共管，教师工作部统筹协调，各部门履职尽责、协同配合的大教师工作格局；建立健全学校党委、学院党组织、教师党支部三级联动的教师工作机制，利用专题学习、三会一课、政策宣讲等活动，强化基层党组织在教师思想政治和师德师风建设中的作用，在教师成长和管理各环节严格落实师德师风第一标准。  **（三）“师德警示宣教”工程**  学校坚持严管与厚爱结合、教育与宣传并重，把师德师风贯穿于教师日常行为规范中，把教书育人和自我修养有机结合起来，牢固树立起底线意识、红线意识；配套出台《师德师风建设管理办法》《师德负面清单和失范行为处理办法（试行）》《教职工处分实施办法》等系列制度，健全教育培养、激励惩处、追究问责等机制，强化师德监督，明确师德失范的底线、红线，规范教师从教行为，构建规范行为的“防火墙”。  近3年学校新增全国模范教师1人，全国五一劳动奖章获得者1人、浙江省“最美教师”1人、浙江省黄炎培职业教育奖杰出教师奖1人、浙江省教书育人楷模1人。  **二、实施体制培养“三双”计划，提能塑形优结构**  **（一）实施“双峰”计划，建设高层次专业带头人**  **一是实施“尖峰”计划，加强高层次人才引进。**学校按照A、B、C、D四类专业，Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ”四类人才设置不同标准、不同待遇的分层分类“尖峰”人才引进计划；设置“尖峰”产业导师、“尖峰”讲座教授等不同类型岗位，分类型柔性引进高层次优秀人才。**二是实施 “攀峰”计划，健全内部人才梯队建设。**根据不同年龄、业绩条件校内遴选“攀峰”学者、杰青、晨星三类人才，按照“竞聘上岗、合同管理、绩效考核、动态调整”的原则开展聘用与管理，对三类人才分别给予每年8万、5万、3万元的绩效经费奖励。  图表, 图示  描述已自动生成  **图1 “双峰”人才引育计划**  **（二）实施“双百”计划，建设高技能工匠之师**  **一是实施“百工首席”计划，打造高技能人才之师。**学校面向校内专业教师分批、分专业遴选100名“百工首席”培育对象，通过3年的培育，考核合格者将正式授予该工种（专业）的“首席技师”称号，并将“首席技师”作为申报各类人才项目的必备条件，逐步构建“国家-省-市-校”四级的教师技能培训体系。**二是实施“百师致远”计划，打造国际视野教师队伍。**学校克服疫情影响，开展“长期短期结合，线上线下结合”的形式，完成百余人的“师资海外线上培训；遴选骨干教师，赴国（境）外知名高校、研究所开展中长期海外学术进修，提升学术水平、国际视野与管理水平。  一群人在厨房里  中度可信度描述已自动生成  **图2 高技能人才之师代表**  **（三）实施“双千”计划，建设高素质双师型教师**  **一是实施“千师入企”计划，强化“双师”教师培养。**学校实施“项目-基地-实践”三维串接的“千师入企”计划；制定《访问学者、访问工程师选派与管理办法》，明确培养待遇、管理考核，做深做实“访问工程师项目”；与龙头企业合作共建国家级、省级、校级“双师型”教师培养培训基地，依托基地着力锻炼教师技术技能水平，推进专任教师分层分类教师社会实践。**二是实施“千匠助教”计划，构建专兼互动融合模式。**学校以技术技能创新服务平台、校企命运共同体等载体为纽带，构建校企人员“双向交流协作共同体”，通过建立互兼、互派、互用的专兼教师协作机制，将企业技术骨干、管理骨干聘为兼职教学教师、兼职科研教师、兼职服务教师，协同开展人才培养、科技服务和专业建设。  图片包含 日程表  描述已自动生成  **图3 专兼教师协作机制**  近3年学校引进博士、全国技术能手等高层次人才37人，培养领军式专业带头人30人、国家级水平专业群带头人4人、市级以上技能大师19人；入选国家“万人计划”教学名师2人、全国技术能手2人、享受国务院特殊津贴专家1人、省“万人计划”等省级人才15人；“双师型”教师比例达91%，学校师资队伍结构日益优化。  **三、实施考核评价“4+X”体系，机制创新强保障**  **（一）构建“4+X”教师考核评价体系**  学校积极探索破“五唯”的教师考核评价体系，通过破立并举，突出特色、质量和贡献，实现教师多维度评价，系统推进教师评价改革实践，构建了由教师教学业绩考核、聘期考核、职称评聘、“双师双能”认定四种定期评价，以及高层次人才考核、专项技能竞赛等单项能力不定期考核构成的“4+X”教师考核评价体系。  **（二）优化“四重”考核评价实施路径**  “4+X”考评项目关联紧密、互为支撑，构成教师评价的有机整体，即教学业绩考核和双师评价是专业技术职务评聘的基本条件，聘期考核是专业技术职务评聘的衔接配套，“X”单项考核是专业技术职务评聘的标志性成果和聘期考核的业绩条件。在实施过程中，学校注重师德师风第一标准、考核标准科学设置、考核业绩分类分层、考核结果即时应用。  **（三）健全“四维”考核评价保障举措**  学校和学院层面分别成立教师考核评价领导小组和工作小组，**构建分级的组织管理**；完善构建师德师风建设、专业技术职务评聘、聘期考核等制度“废改立”，**构建分项的制度体系**；依托浙江省示范性教师发展中心（2019年获批）、教师职业能力认证平台，**创设分类的平台项目**；考核评价结果与教师绩效分配、职称评聘、岗位晋级、评优评奖等直接挂钩，**完善分明的奖惩机制**。  图片 3  **图4 “4+X”考核评价项目体系**  学校先后入选教育部“高校教师考核评价改革示范校”、浙江省深化新时代教育评价改革试点高校，获批国家级“双师型”教师培养培训基地**2**个，国家级技能大师工作室**1**个。  表格  描述已自动生成  **图5 学校入选教育部“高校教师考核评价改革示范校”**  **表格  描述已自动生成**  **图6 全国高职院校教师教学发展指数（2021版）**  经过近些年不断探索和实践，学校师资引育工作体系逐步完善，“双师”队伍结构不断优化。现有享受国务院政府特殊津贴等国家级人才5人、全国模范教师1人、省有突出贡献中青年专家2人、省“万人计划”教学名师4人、省“151人才工程”培养人选9人；国家级职业教育教师教学创新团队2个，全国高校黄大年式教师团队1个，省职业教育教师教学创新团队2个；近三年获全国职业院校教师教学能力比赛一等奖9项，连续四年全国职业院校技能大赛获奖总数排名全国第一，2020-2021年学校教师教学发展指数连续两年位列全国第三、省内第一。 |