|  |
| --- |
| **师德为先 多元引培 打造双师型教师队伍**  ——台州职业技术学院  学校坚持以立德树人为根本任务，引培并举，建立教师专业发展的机制与平台，培育匹配高水平专业建设的专兼结合高水平双师队伍。  一、坚持师德为先，构建师德师风长效机制  学校成立师德师风建设领导小组，负责统筹领导学校师德师风建设，审议学校师德师风建设重要政策、制度，对影响学校建设发展的重大师德问题作出决定。开展师德专题教育“三大工程”活动，推行师德师风负面清单制度，优化诚信承诺和失信惩戒机制。坚持“四有”标准，强化师德养成教育。通过严把“责任落实关”、严把“政治学习关”、严把“入职上岗关”、严把“舆论阵地关”、严把“绩效考核关”和严把“宣传引导关”等七个严把关，建立教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德师风建设长效机制。将师德表现作为教师年度考核、职称评聘、职级晋升和评先评优的首要内容。教师有师德禁行行为的，师德考核不合格，并依法依规分别给予相应处分，实行师德失范一票否决。  二、坚持专业导向，推进混编双师队伍建设  为推动省级高水平专业群建设和服务地方民营企业专业人才培养的现实需求，结合实际，学校规范人才引进办法，通过引进、招聘、调动等多种方式，加强人才引育，优化服务管理，推进学校混编双师型队伍建设。  **1.实施柔性引才支持计划**  近年来，学校不断优化高层次专业人才引进和培养管理办法，  突出需求导向，采取柔性合作、签约特聘等方式引进高层次人才。柔性引进了国家优青1人、国千1人、省“新世纪151人才”1人、省特级专家1人、浙江工匠及省技能大师工作室负责人2人、台州市产业教授4人、工匠之师1人。立足于柔性人才落地生花，协同项目研发，培养教师与学生的科研创新与社会服务能力，推动“产、学、研、培、创”内涵发展，为“双高”专业群建设助力赋能。  **2.实施台职名师培育工程**  实施以塑造职业产业教育专家、学科（专业）带头人为目标的名师名匠培养工程，重点培养教学理念先进、教学水平高、实操经验丰富、实践效果好、专业技能强的教师，近年获评省级职业教育教师教学创新团队1个、台州市直高校教学名师（技能大师）及工作室4个，台州市高技能人才（劳模）创新工作室1个，获评浙江省黄炎培职业教育奖杰出教师奖1人，获评“浙江工匠”推荐人选1人，获评台州市教育工作成绩突出个人9人。  **3.聘请企业教师全职入校**  为了提高师资力量、优化师资结构，学校聘请了一批合作企业管理精英、技术骨干担任学院驻校教师，聘请一批企业在岗能工巧匠担任学徒制学生的师傅，与学校在编教师组成了多师混编混岗的教学团队。合作企业驻校教师与学校专业教师实行“混编共管，同工同酬”政策，实行两个“三同”管理模式，即“同编、同建、同教学；同工、同酬、同待遇”。企业驻校教师入职“一院一司”模式下的混合所有制公司，同时编入学院各专业教研室，承担相同的教学任务，实行统一的考核标准。  **4.建立中德多元师资队伍**  学校中德学院自办学以来积极联合企业，建立了一支“多元融合”混编教师队伍，由3名德国驻校专家、20名本校专任教师、3位合作企业驻校教师、2位公司制聘用教师、3名德语专业八级教师长期在校授课，同时邀请企业专业兼职教师定期到校授课，学院与企业共建多个产教融合合作平台，多元师资优势互补，相得益彰，积极发挥“共生效应”，通过实践教学、项目合作、技术研发、成果转化等方式，致力于培养更多符合社会和市场需要的复合技能型人才，实现了校企协同育人成效。  **5.拓展华海混编师资队伍**  台州是国家级原料药生产基地，医化产业的高质量发展需要数量巨大的产业技术人才来支撑，肩负着台州产业技术人才培养的省双高专业群所在医药学院响应国家职教改革政策，成立了华海学院。为实现学校教学与企业需求零距离，努力挖掘企业内部师资资源，从华海药业生产一线选拔优秀的技术人员建立企业教师资源库，以双主体育人模式，建立新型现代学徒制双导师教学，共同培育人才。目前在库实训教师163位。另外，根据专业建设需要不定期从企业聘任产业教授参与教学和管理，还建立了“校企干部互派”机制，华海药业骨干人员参与教学管理，学校也派校内教师熟悉合作企业生产经营、学习企业文化管理。  三、坚持梯队培养，搭建双师队伍培养平台  **1.用心做实新教师入职培训**  学校实施全员全过程的青年教师助讲培养制度，分阶段落实岗前集中培训，学期中期持续评估，学年终期综合考核等各项任务。岗前培训帮助教师尽快熟悉岗位，适应角色转化；学期中期持续评估着重关注教师教学实践，提供及时反馈提升教学效果；学年终期考核重点考察教师在教学、科研、社会服务等方面的综合素质，通过校院多方联动，指导教师科学规划个人职业生涯。通过新教师助讲培养方案，做到培训模块系统化、培训过程精准化，培训效果可视化。经过助讲培养，1人入选新时代浙江工匠培育工程第四层次“浙江青年工匠”培养项目；1人指导学生参加浙江省大学生多媒体作品设计竞赛一等奖；2人指导学生省“挑战杯”建设银行大学生创业计划银奖；2人指导学生参加浙江省大学生智能机器人创意竞赛三等奖。  **2.分层分类开展教师素质能力培训**  采用“线上课程学习+线下集中研讨”的方式，开展师德师风主题、骨干教师信息技术、教育教学能力培训、行政人员信息化素养提升、辅导员业务能力提升等各类专项培训。2022年，组织学校教师参加“《职业教育法》宣讲大会”“关于推动现代职业教育高质量发展的意见” “中青年教师教育教学能力提升” “课程思政设计与实施”“三教改革专题”“职业教育活页教材”“职业教育教学能力比赛”“在线精品课程建设与申报”等专题线上培训30多场，参培人数达 2000 余人次。组织中青年骨干教师、行政教辅人员、辅导员专项班、科研秘书专项班等定制集中培训班，集中线下研讨活动达20余场、参与人数达 600 余人次。  **3.校企联动提升“双师”素质能力**  学校积极探索多元“双师”培养举措，坚持分层分类教师下企业社会实践，做深做实访问工程师项目，强化“双师”教师培养培训基地建设，培育专兼结合教师教学团队，着力打造一支高素质的“双师型”教师队伍。 持续深化区域、校企、校际合作，吸引行业企业深度参与，校企合作共建一批“双师型”教师培养培训基地，推进校级、市级、省级教师企业实践流动站建设，在4个台州市市级实践流动站的基础上，全力申报国家级教师企业实践流动站建设。持续落实 5 年一周期的全员轮训制度。完善专任教师企业实践制度，其中，专业课教师每 5 年必须累计不少于 6 个月到企业或生产服务一线实践，每年至少累计 1 个月以多种形式参与教师企业实践基地实践。   1. 坚持优化评价，激发绩效分配内生动力   **1.推行职称制度改革**  为深化职称评聘制度改革, 调动优秀教师地积极性、鼓励优秀教师脱颖而出，修订了《专业技术职务评聘办法》。突出品德、能力、业绩导向，开通优秀业绩直评教授、副教授绿色通道，设置可选业绩，增加体育、艺术类替代，积极探索职称改革的新模式。突出双师培养，专业课教师申报高级职称应具有“双师”素质资格，专任教师申报中级及以上职称用具备相关专业实践经历。为规范工作和研阅相关政策，编制《台州职业技术学院职称评聘工作手册》，启动了线上线下结合评聘机制。  **2.探索教师分类考核**  探索教职工分类考核机制，尝试建立体现不同岗位、不同层次人才特点的评价机制，协同评估院探索岗聘考核与年度考核协同机制，研究教师连续三年末位淘汰和转岗制度，完善了职能部门工作人员考核政策，定量与定性考核相结合，激发教职工干事创业、争先进位的自觉性和积极性。稳步推进人事分配制度改革，探索混合所有制模式下的院司工作和全职企业人员薪酬分配制度，汽车学院、中德学院已正式启动同工同酬同考核机制，试行企业人员同薪酬发放。 |