系统推进人才分类评价 激发教师干事创业活力

成都航空职业技术学院

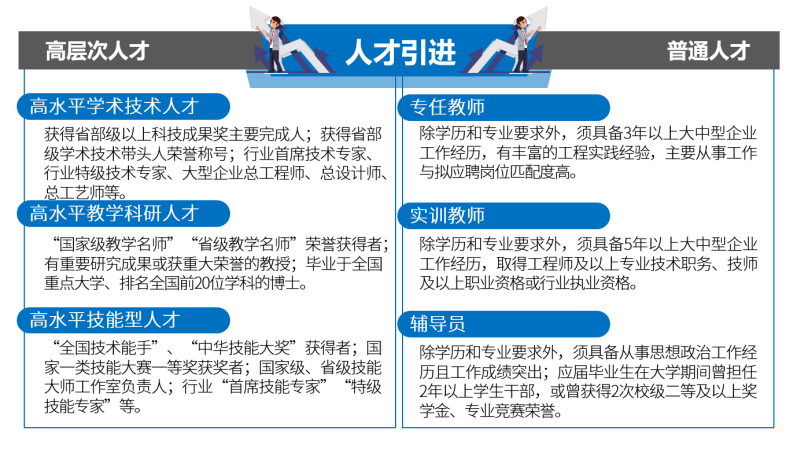
一、实施背景

为激发广大教师教书育人、科学研究、创新创业活力，切实加强人才队伍建设，学校围绕人才引进、人才培养、职称晋升、岗位聘任与考核等系统创新人才分类评价机制，师德师风贯穿人才评价始终，突出能力和业绩评价，改进人才评价考核方式，激发广大教师干事创业活力。

二、主要做法

**（一）“分层分类”明确人才引进标准，突出行业企业工作经历**

学校人才引进分为高层次人才和普通人才两个层次，其中高层次人才分为高水平学术技术人才、高水平教学科研人才和高水平技能型人才三个类别，分别明确引进标准、配套政策和考核要求。普通人才分为专任教师、实训教师、辅导员三个类别，分别从学历资格、专业资格、工作经历与资质三个方面明确引进标准；其中专任教师须具备3年以上大中型企业工作经历，有丰富的工程实践经验，主要从事工作与拟应聘岗位匹配度高；实训教师要求具备5年以上大中型企业工作经历，取得工程师及以上专业技术职务、技师及以上职业资格或高级职业资格证书（行业执业资格），主要从事工作与拟应聘岗位匹配度高。

图1 引进人才分类评价标准

**（二）系统构建“分级”培训体系，全面提升教师教学科研能力**

引导教师树立终身学习理念，建立专任教师五年一周期全员培训制度，明确不同职业生涯阶段教师培训学时要求和培训内容要求，建立教师培训档案，将培训考核作为教师聘期考核、岗位聘任基本要求。遵循教师职业成长规律，围绕教师师德师风、教育教学能力、工程实践能力和学术技术能力，系统构建初级资质、中级资质和高级资质“三级”培训体系，其中初级职称教师参加初级资质培训，培训内容主要包括职业教育教学设计和教学方法；中级职称教师参加中级资质培训，培训内容主要包括职业教育课程开发与课程建设；高级职称教师参加高级资质培训，培训内容主要包括职业教育专业开发与专业建设。

**（三）推进“分类分级”职称评审改革，突出业绩成果导向**

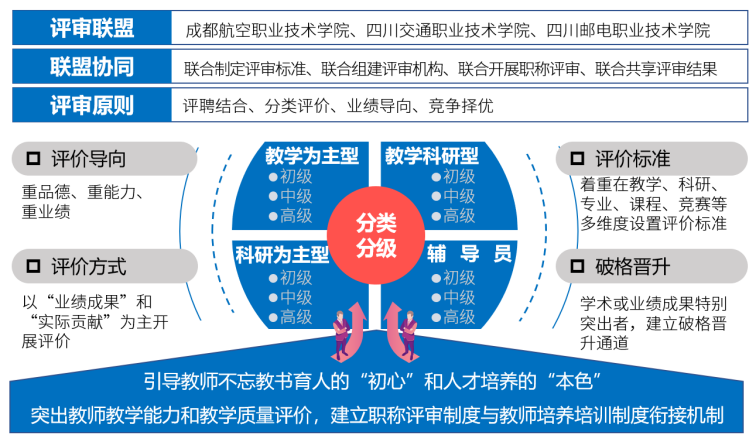
学校与四川交通职业技术学院、四川邮电职业技术学院三校组建职称评审联盟，联合制定职称评审标准，联合组建职称评审机构，联合开展职称评审，评审结果在联盟学校内有效。按照“评聘结合、分类评价、业绩导向、竞争择优”的原则，立足高职教育改革实际，针对教学为主型岗位、教学科研型岗位、科研为主型岗位、辅导员岗位等不同岗位类型和不同层次专业技术人才特点，遵循人才成长规律，分类分级建立专业技术职务评价标准，实施分类评价。评价标准突出“重品德、重能力、重业绩”导向，把品德放在评价首位，围绕教育教学改革和人才培养这一中心工

图2 职称评审分类评价标准

作，着重在教学、科研、专业建设、课程建设、学生竞赛等方面多维度设置评价标准，建立以“业绩成果”和“实际贡献”为主要内容的评价方式，打破唯学历、唯论文、唯资历倾向，鼓励优

秀人才脱颖而出。为支持作出突出贡献的教师破格评审，对学术或业绩成果特别突出者，建立职称破格晋升通道；引导教师不忘教书育人的“初心”和人才培养的“本色”，将教师教学能力和教学质量评价纳入职称评审标准。

**（四）实施“分类分级”岗位聘任，构建“四位一体”考核评价体系**

改革用人制度，全面推进分类设岗、分类聘任、分类考核、分类晋升、分类激励等人事管理改革，实现由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变，形成能上能下、能进能出的用人机制。对编制和岗位结构实行总量控制，分单位类别核定编制，提高用人效率；分类分岗位不同等级的比例，其中专任教师岗位分为教学为主型岗级设置岗位，科学合理确定各类岗位及同类位、教学科研型岗位、科研为主型岗位和辅导员岗位；建立精细化分类管理机制，明确各类各级岗位职责，实行全员聘任；围绕师德师风、教学工作、科研工作、其他工作，构建“四位一体”的考核评价体系；以岗定薪、岗变薪变，效率优先、兼顾公平，形成充满活力的人事管理制度。

图3岗位设置分类聘任标准

三、成果成效

学校围绕“人才引进”“人才培养”“职称评审”“岗位聘任与考核”等实施人才分类评价，大力创新支持各类人才脱颖而出的体制机制，培养造就一批行业企业有影响的学术技术领军人才、一批能解决生产技术难题的“双师型”教师、一批具有高超技艺和精湛技能的工匠大师，建成由高水平学术技术带头人和教学名师领衔的人才队伍，能引领高职教育事业改革发展、推动产业技术进步。近五年来，学校新增国家“万人计划”教学名师2名、国务院政府特殊津贴专家2名、全国技术能手2名，全国高校黄大年式教师团队1个、国家级职业教育教师教学创新团队1个、教育部课程思政教学团队2个，四川省“教书育人”名师3名、四川省学术技术带头人及后备人选3名、四川省有突出贡献专家2名、天府工匠1人，省级教师团队及技能大师工作室4个。

四、经验总结

**（一）以人才分类为抓手，按类别建立发展标准**

从人才引进开始，分类建立人才发展标准，按标准进行分类评价，把好人才入口关，分类引进，分类发展，各有侧重，有的放矢。

**（二）以人才培训为保障，按类别建立培训体系**

以教师培训为保障，围绕教师职业发展规律，针对新教师、青年教师、骨干教师等不同类型的群体，建立不同类型教师培训标准，梯队培养，大力提升教师综合素质。

**（三）以人才激励为关键，按类别建立竞争机制**

以职称评审和岗位聘任为指挥棒，分类建立人才评价与竞争机制，突出能力和业绩评价，改进人才评价考核方式，激发教师队伍活力。

五、推广应用

人才分类评价具有普适应，此案例适用于各级各类职业院校，体现“双师型”教师队伍建设特色。