

广东江门中医药职业学院文件

江医职〔2023〕30号

关于印发《广东江门中医药职业学院“十四五” 师资队伍建设规划》的通知

各部门、二级学院：

现将《广东江门中医药职业学院“十四五”师资队伍建设规划》印发给你们，请遵照执行。

广东江门中医药职业学院

2023年8月31日

广东江门中医药职业学院“十四五” 师资队伍建设规划

为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》和《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》和《广东省加强新时代高校教师队伍建设的实施意见》的精神，全面提升我校教师队伍的整体素质，进一步壮大骨干教师队伍，特制定本方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，以建立省域高水平职业院校为契机，紧紧围绕“建设具有岭南中医药特色与侨乡文化并俱的高等中医药职业院校”的目标，加强师资队伍内涵建设。以提高教育教学能力为核心，推进创新团队建设和大师工程，完善不同层次教师培养机制，改善师资队伍结构，建设一支教学能力强、学术造诣深、社会服务能力强、富有创新精神的高水平职业教育师资队伍。

二、总体目标

坚持以教师发展为本的理念，进一步完善学校教师队伍建设的培养与管理机制，切实提高教师队伍整体水平，使我校师资队伍整体结构更加优化，教科研能力持续提升，高层次人才及团队

建设卓有成效，建设一支师德高尚、规模适度、结构合理、素质优良，与学校发展目标相适应的新时代高水平师资队伍，形成“引得进、用得好、留得住”，人人皆可成才、人人尽展其才的良好发展局面。

基于改进，深化人事制度综合改革。完善师德师风建设制度、教师资格准入标准、人才引进标准、专业教师企业顶岗实践制度、职称评审制度、岗位聘用制度、教师考核评价制度和绩效分配制度，为教师发展提供保障。

建立完善的质量控制与评价体系，不断完善基于教学诊断的质量改进机制，激发教师改进的内生动力。支持学校和企业人员相互聘用、兼职兼薪。建立完善的教师全过程培养机制，实施青年教师岗前培训和助讲培养制度，通过入职培训、关键能力培养，高起点引领青年教师发展。深化教师考核评价制度改革，严格考核标准，同时结合考评结果进行绩效工资动态调整，建立多元化考评指标体系。

通过实施“沉香”守正、“厚朴”固本、“远志”引育、“炮制”锻造四大工程，提升教师“四有”素养，培养青年教师双师素质和中医药国际化素养；引育大国工匠和技术技能大师；跨部门、跨专业整合资源，打造结构化教学团队；健全校企（院）专家双向流动机制，为学校高水平专业群建设、“中医药”人才培养体系建设和技术技能创新服务平台提供坚强有力的人才支撑。

三、工作任务

（一）实施“沉香”守正工程，打造职教“良师”

1.加强思想政治引领。加强对教师思想政治工作，形成党委统一领导、党政齐抓共管、部门分工合作、学院全面落实的工作格局。注重做好教师的政治引领和政治吸纳，健全教师理论学习制度，将思想政治教育贯穿教师成长发展全过程，全面提升教师思想政治素质。

2.健全师德师风建设机制。坚持以“四有好老师”、“四个引路人”、“四个相统一”为标准，完善工作机制，加强督查指导，创新方式、拓展载体，常态化开展师德师风宣传教育，通过“优秀教师”、“优秀教育工作者”“师德标兵”等评选表彰活动，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，弘扬尊师重道传统，营造教书育人、崇尚师德的良好氛围。

具体措施：

（1）推行师德建设行动。即：学习与分享职业教育、教育法规及最新职教新闻学；一学期一次全校师德自查自纠及检查情况汇报；一学年至少一次师德巡讲等大型师德宣讲及学习讲活动。

（2）“评优评先”活动树立师德典范。以学生活动为抓手，评选优秀“三下乡”带教指导老师、优秀社团指导教师等；以学生专业学习为抓手，评选优秀实习指导教师、优秀考证辅导教师、

优秀技能竞赛指导教师等；每学年评选优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任等。

(3)开展形式多样的师德宣传和教育活动，包括：设立“岭新园”大讲堂，邀请师德模范、专家学者做专题报告；拍摄展现教师团队精神风貌的微视频与专题片等。

3.强化师德考评与监督。开展师德考核，完善师德规范，推行师德考核负面清单制度，严肃查处师德失范问题。完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题。用好评价“指挥棒”，将师德师风作为教师招聘引进、岗位聘用、评奖评优、聘期考核、项目申报等工作的首要标准，实行师德问题“一票否决”。

具体措施：

(1)每学期举行2次学生评教活动(学期中与期末各一次，各二级学院主办)，列出师德师风问题清单，落实整改措施。

(2)每学期由教师发展中心进行全校范围的学生评教调查，根据调查情况列出重点观察对象，落实帮扶与整改。

(3)设置师德问题举报信箱、邮箱和学生信息员，确保师德问题举报途径畅通。

(二)聚力“厚朴”固本工程，建设“匠师”队伍

依托教师发展中心，构建分类培养、分层推进的教师培养体系。按照专业成长“1-3-5”培养步骤，实现青年教师一年入门、

三年成熟、五年成为骨干教师或“双师型”教师的路径；通过入职培训、职后各类主题培训、教师继续教育、专项能力提升等培训，提高教师教学、科研、信息化、实践和社会服务能力；借助各级各类教学、学生技能竞赛和课程建设等项目，根据教师特长和个人职业发展规划，对中青年教师进行分类培养，进行“双师型”骨干教师精准培训，打造本领过硬的“匠师”队伍。

1.以“雏雁振飞计划”助推新教师成长。

以教师发展中心为主导、二级学院配合参与对新入职教师进行为期一年的入职“四关”培训，即：职业素质、文化认同、职业资格、教学技能等四项培训考核“关”助力新教师尽快站稳讲台，进入教师角色。

（1）职业素养关：对新教师进行师德师风与教师职业道德培养，具体内容包括师德师风、新时代教师职业道德规范、职业教育法律法规等内容。

（2）文化认同关：内容主要包含校情校史、学校规章制度与法治教育等，帮助新教师尽快适应学校工作环境，融入学校文化。

（3）职业资格关：主要包括高校教师资格培训，原则上新教师入职一年内必须获得高校教师资格证。

（4）教学技能关：包括教学能力培训和教研实习。教学能力培训主要包含教学方法、教学技能、各类教学文档及课件制作

等内容。教研实习包括课堂互听、教学技能专项训练、教研实践等。实行青年教师培养导师制，做好“传、帮、代”。各二级学院为每位新教师遴选一位师德高尚、教学科研经验丰富的教研导师，以“师带徒”的形式在教育思想理念、教学方法技能、教学研究以及职业生涯规划等方面给予具体指导。

以上培训结合考核，过程性评价与终结性评价相结合，逐项推进。通过“四关”的教师要基本上能够站稳讲堂，达到称职水平。

新教师培训期满一年须参加教学基本功考核。考核不合格者培训延期一个学期，之后进行第二次考核，再次考核不合格者调整其工作岗位。

2.以“师能提升计划”助推青年教师成长。

围绕高校教师教学、科研和服务社会要求，课岗赛教结合，扎实开展专业技能大比武、教学技能竞赛等活动，切实提升教师教育教学能力和实践能力，助推提升教师课堂教学技能，提升课堂质量主体责任意识，提高教师育人本领，促进全体教师教学能力整体提高，助推“三教改革”。

3.以“卓越教育计划”助推骨干教师成长。

(1) 以专业教学资源库建设、在线精品课程建设、“课程思政”示范课程建设、高水平专业群建设、品牌专业建设等建设项目为依托，培养优秀专业带头人、骨干教师和优秀学科带头人。

(2) 以教育教学改革项目、自然科学和社会科学科研项目为依托，提高教师教学改革创新能力和科研能力，切实推动职业教育教学改革，培养创新型骨干教师和学术骨干人才。

(3) 建立教师定期培训机制。

落实教师 5 年一周期的全员轮训制度，建立校级培训与省级、国家级培训相结合的多层次培训体系。大力支持青年拔尖人才、优秀青年骨干开展访学、研究、交流等学术活动，确保学科后备力量优质充足，力争在国家级、省级等人才项目上实现更大突破。

(4) 建立教师发展中心、教务部、教学督导、二级学院协同配合的教师教学反馈系统，形成教学运行、质量监督、教学反馈、教师培训、教学质量提升的闭环。教师发展中心定期分析教学质量监控情况，有针对性地确立培训主题和目标群体，培训后要继续追踪反馈确保培训实效。围绕教师职业道德、专业成长、职业发展、培训进修等要求，统筹新进教师岗前培训和青年教师导师制，落实继续教育学分制度等措施，为教师发展提供全方位、多层次的支持和服务。

(5) 通过举办教学沙龙、工作坊、示范教学、名师讲座等活动，邀请校内外专家学者、企业专家等担任主讲，涵盖教师理想信念、教育思想、教育信息化、教学设计、教学方法等主题，传播先进教育理念、推广先进教学成果，促进教师职业素养与教

学能力同步提升。充分利用现代信息技术搜集和积累优质教学资源，为教师研修项目、精品课程等提供支持，全方位提供教师发展所需资源。

4.以“**匠师养成计划**”助推“**双师型**”教师成长。

实施教师实践能力提升计划。落实教师专业实践能力培训，推进产学研用合作，重点推动教授、博士等高水平人才主动服务地方经济社会发展，深化拓展服务领域，持续提高服务地方能力水平。完善教师顶岗实践和承担横向课题有关政策，优化职业资格要求，促进教师实践应用能力提质升级，培养专业过硬、素质更强、水平更高的“良匠之师”。

(1)以“双师型”教师培养基地为依托，落实专业教师五年达到六个月的顶岗实践制度，加强专业课教师企业顶岗、轮训制度，逐步推进文化基础课教师企业调研规模与范围，培养“双师型”骨干教师，力争到2025年，我校“双师型”教师比例达到70%以上。

(2)以“双师型”教师培养基地为平台，建设兼职教师库，建立一支高稳定性、高水平兼职教师队伍，其中，高层次技能型兼职教师到2025年达到8-10人。支持兼职教师参与课程建设、实训基地建设和校内教师专业技能培训工作，不断提升兼职教师教学能力。

(三)深化“远志”引育工程，集聚、培养“大师”人才

1.围绕中药学、中医康复技术、中医养生保健等重点专业群，瞄准产业高端，力争到2025年引进行业企业高技能人才、能工巧匠、技能大师、非物质文化遗产传承人10名以上，聘请产业导师40名，力争建成5个省级技术技能大师工作室，提升学院核心竞争力。

2.以建设名师工作室、技能大师工作室和国家级省级名医传承人、大师传承人等项目为依托打造职业教育名师、教育部或省级相关领域专家组织成员、技术带头人和技能大师，引领高层次教师队伍建设，构建起数量充足、布局合理、层次分明、衔接有序的高层次人才和专业领军人才队伍。力争到2025年，每个专业群培养在行业内具有一定影响力的专业带头人2-3名，逐步建立由省级名师、校级名师组成的教学名师团队，形成示范和引领效应。

（四）实行“炮制”锻造工程，打造教师名师

加强基层教学组织建设，发挥优秀教学团队、教学名师“传帮带”作用，提升教师专业水平和教育教学能力。

1.根据岗位群知识技能需求，重构课程体系，建设模块化课程，根据课程教学内容和教学方法改革的要求，跨专业整合师资，组建专业技能知识互补、相互协作沟通的结构化教师教学创新团队，教师分工协作进行模块化教学，合理利用每一个成员的知识、技能与特长协同工作，提高教学质量。

2.以“高校黄大年式”教师团队创建、科研创新团队建设、教师教学创新团队建设等项目为依托，整合与利用资源，加快职业教育和“双师型”教师队伍高质量发展，突出示范引领、建优扶强、协同创新、促进改革。着力打造一批德技双馨、创新协作、结构合理的创新团队，形成“双师”团队建设范式，为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。力争到2025年培育省市教师教学创新团队8个以上（含8个）、由具有企业经历、国外学习工作经历、行业企业工作经历的专家组成科研创新团队5个以上；技能大师工作室8个以上。

广东江门中医药职业学院党政办公室

2023年8月31日印发

校对：教师发展中心 陈岭

(共印3份)