

# 广东江门中医药职业学院

## 广东江门中医药职业学院 2023年教师队伍建设工作报告

培养高素质人才，教师是关键。学校实现高质量发展，师资队伍建设是关键。广东江门中医药职业学院立足学校发展目标，以学校省域高水平高职院校建设为契机，加强师德师风建设，多措并举引育高层次人才，全力培养造就一支高素质专业化的教师队伍，推动师资建设迈上新台阶。2023年，我校积极推进师资队伍建设并取得一定工作成效。现将工作开展情况汇报如下。

### 一、建设工作

学校已建立比较完善的分层分类教师培训体系，针对新入职教师、青年教师、“双师型”教师、兼职教师等不同类别的教师制定了比较完善的培训、管理制度，形成了有效的培养措施；教师评价、职称评审、推优评先系列制度不断完善，师资队伍建设取得了一定的经验和建设成效。

#### （一）建制工程，引领师资建设机制改革

1.建立、完善师资培训系列制度，创新教师培养办法，建立教师培训机制。

修订《新入职教师培养办法》，由教研室、二级学院和教师

发展中心联合对新教师开展为期一年的师德师风、校本培训、教学理论与技能、教研实行等四个模块的培训，培训期满必须通过教学基本功考核并在培训考勤、听课、科研实践等方面达标才能正式上岗，不达标要延长培训期，成绩优秀的给与奖励。修订《师资培训管理规定》，建立教师岗前培训、教学培训、科研培训、学术交流、顶岗实践、学历教育和继续教育为一体的师资培训体系。教师每年是否完成一定量的继续教育、顶岗实践和专业培训作为年度考核的一项重要条件。修订《外聘兼职教师管理办法》和《兼职教师档案管理办法》等制度，加强兼职教师管理和培训，不断提高兼职教师的师德师风和教学能力。

## 2.完善绩效考核制度，推进教师评价改革

修订《基础性绩效工资实施细则》《奖励性绩效工资实施细则》《课时绩效计发标准》等绩效考核制度，建立教师教学工作量化考核和绩效考核双评价机制。

每学期进行教科研绩效考核；每年进行技术人员年度考核，年终进行事业单位人员考核；结合班主任和辅导员工作量化考核、中层领导干部工作业绩考评等等措施建立多元化教师评价体系。评价、考核结果与推优评先、绩效奖励挂钩，同时在职称评聘、人才培养等方面给以优先权，形成有效的激励机制。

## （二）沉香工程，建立健全师德师风建设长效机制

### 1.加强师德师风教育。

建立党委统一领导的师德师风建设领导小组，通过职业教育法规及最新职教新闻学习、师德自查自纠及定期检查、师德巡讲等活动开展师德建设工作；通过评优评先活动树立师德典范；通过设立“岭新园”大讲堂、师德专题报告、师德微视频与专题片等开展形式多样的师德宣传和教育活动。

## 2.加强师德考核，健全师德师风考评和监察监督机制。

每学期开展2次学生评教活动，列出师德师风问题清单并落实整改措施；定期进行全校范围的师德调查，落实帮扶整改对象；确保师德问题举报途径畅通；定期开展教师学术不端问题自查、核查和师德考核；完善个人师德档案；实行师德问题一票否决。

### （三）深化“破壁”工程，推进职称评审改革

修订《职称评审暂行办法》《职称评审暂行标准》等系列制度，明确分类设岗与按岗评聘的教师职称评审原则，落实“破五唯”要求，对不同专业特长的教师设置各有侧重的职称评聘与考评标准。

对教学型教师，着重评价其教学、教改与教研能力和业绩，包括课堂教学效果、教改课题、教学获奖，以及指导学生学科竞赛等；对教学科研并重型教师，综合评价其教学、教改、教研、科研工作业绩，注重教学与科研均衡发展；对科研型教师，着重评价科研项目、科研论文、科研成果的价值贡献，同时明确其基本教学工作量，破除“唯学术”“唯科研”的生涯发展路径；对

管理型教师，着重评价其带领团队开展学科建设、专业建设、学院建设、以及校企合作项目中的业绩。

通过分类评审、评聘结合、科学评价不断规范职称评审程序，系统推进职称评审体制改革。

#### （四）创建“五类三环三才”师资队伍发展机制

##### 1.分类设岗，构建教师“五类”培育模型

实施教育评价改革以来，学校基于已有教师专业方向和教师个人职业发展规划，将校内专任教师分为四类，分类设岗，构建教育教学、专业建设、科学研究及社会服务在内的不同侧重的教师培育模型。在对全体教师开展师德师风和思想政治教育、校园文化培训等基础上，对教学型教师侧重教学方法、学科课程设计、专业知识发展等方面培训，并以《教师顶岗实践管理办法》为准则，落实专业教师企业顶岗实践、文化基础课教师企业调研；对教学科研并重型教师侧重教科研培训，以项目带动教科研能力提升和业绩成果；对科研型教师重点加强科研项目培育和社会服务参与；对管理型教师重点开展团队、品牌建设等能力培养。同时，强化“双师型”教师培育，修订《“双师型”教师认定管理办法》，支持、鼓励教师参加职业资格和执业资格认定。

通过校企共建项目吸纳兼职教师，扩大“双师型”教师队伍。规范化兼职教师聘任与管理机制，建立数量充足、质量过硬的兼职教师队伍。对兼职教师进行系统化教学技能培训，通过吸纳兼

职教师参与教学与实训、教材和课程建设等项目，不断提高兼职教师的教育教学和教研能力。

## 2.分段培养，搭建教师“三环”成长路径

根据教师成长周期规律，建立教师定期培训和5年一周期的全员轮训制度，着重对青年教师实行“一年入门、三年成熟、五年骨干”的“三环”成长路径，即对入职不足一年的教师开展“雏雁振飞计划”，集中开展“职业素质、文化认同、职业资格、教学技能”四项培训，并实行考核“通关”，助力新教师站稳讲台；对入职2~3年的教师开展“师能提升计划”，围绕教学、科研和服务社会要求，开展课岗赛教、顶岗实践、企业培训和信息化技能培训等促教师教学能力提升；对入职5年以上的教师开展“卓越教育计划”，以教科研成果驱动和项目专注的方式培育技能大师和职教“匠师”。

## 3.分项吸才，建立教师“三才”衔接机制

学校将人才引进和培育机制纳入教育评价改革重点内容，重点加强“高技能人才、专业紧缺人才和行业领域专家”队伍建设。一是瞄准产业发展新方向、行业新技术，搭建合作形式多样的深度产教融合平台，以产业学院、订单班等形式聘请企业高技能人才加入教师队伍，提升专业技术师资水平；二是围绕中药学、中医康复技术、中医养生保健等重点专业群建设需要，制定重点学科人才引进办法，集中精力充盈紧缺专业人才，保障重点专业建

设；三是以省级技能大师工作室为依托，吸纳、培育、打造职业教育名师和行业领域专家。

### （五）远志工程，引育领军人才

1.加大有企业背景的师资引进力度，壮大“双师型”教师队伍。同时瞄准产业高端，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、产业导师等高层次人才；通过建立校级、省级技术技能大师工作室和名师工作室，培养校本名师。

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、大师传承人及校企共建产业学院，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。

3.以各级各类教学能力比赛、教师专业技能竞赛为抓手，培养教学能手和技能高手，打造教学名师和技能大师预备队。

## 二、工作成效

### （一）师德建设树立优秀典范

建立了师德师风建设长效机制，教师思想政治教育和师德师风教育实现系统化、制度化。2023年学校承办省级师德巡讲，线上线下共3万人参会。2名教师获评省级“南粤优秀教育工作者”“南粤优秀教师”；2名教师分别被评为市级“最美教师”“优秀教师”，每年评选校级优秀教师10名、优秀辅导员

10名、优秀教育工作者3名。

## （二）领军型人才队伍持续壮大

围绕中药学等重点专业群，瞄准产业高端，引进行业企业高技能人才、能工巧匠、技能大师、技能传承人及高层次人才共84名，聘请产业导师40名，其中5名为省级职业院校产业导师，1个省级产业导师团队。培养了省级技能大师2人、省级高技能人才1人；8名专业带头人获聘教育考试命题省级骨干教师；25人获聘省级行业、专业委员会或学会主要负责人；一位学科带头人获聘广东省科普讲师；9人入选江门市中青年社科专家和社科普及专家；推荐一名高层次人才入选江门市工业200强企业服务专班。

## （三）青年教师和骨干“双师”快速成长

2023年共有45名新入职教师和辅导员完成培养，考核通过率100%。6名青年教师在省级青年教师教学大赛获奖，其中一等奖1人、二等奖3人。以“卓越教育计划”助推骨干教师成长，重点培养有企业工作经历，具有职业技能资格的并在校从教3-5年的教师，参加省级及以上各类教师技能竞赛与业务能力大赛共获奖项49个，其中国家级奖项2项，省一等奖7项、二等奖18项。

## （四）创新团队建设初见成效

学校根据《教师教学创新团队管理办法》，建立、实施教学创新团队考核激励机制，培育国家级团队、建强省级团队、壮大校级团队，组建省级教学创新团队2个、校级教学创新团队8个，其中中药学专业获批省级教师教学创新团队。

### **三、师资队伍未来发展规划**

1.继续强化师德师风和教师思想政治教育。系统化教师思想政治教育，加大师德师风建设和监督力度，建设作风优良的师资队伍。

2.全面落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，在教师评价改革基础上，推动学校全方位教育教学评价改革，全面推动师资队伍建设。

3.以学校“十四五”师资队伍发展规划为指导，继续加大有企业背景的人员招聘和行业专家、高层次人才引进力度；加大对兼职教师教学技能培训，建立高素质的兼职教师队伍；继续加强专业教师顶岗实践，推进公共课基层课教师企业调研实践常态化，积极推进“双师型”师资队伍建设。