



黄河水利职业技术学院
YELLOW RIVER CONSERVANCY TECHNICAL INSTITUTE

有效实施教师诊改 不断促进教师发展

——教师层面诊改实务

焦爱萍

2019年7月18日 重庆

目录



黄河水利职业技术学院
YELLOW RIVER CONSERVANCY TECHNICAL INSTITUTE

01

新时代教师发展和师资队伍建设要求

02

制定发展标准规划，明确教师发展目标

03

建设教师发展中心，有效实施自主诊改

04

完善保障激励制度，建立外部干预机制

1. 新时代教师发展和师资队伍建设要求

政策背景



- 注重教师队伍的“双师”结构，加强专兼结合的专业教学团队建设
- 安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力
- 重视教师的职业道德、工作学习经历和科技开发服务能力，引导教师为企业和社区服务。逐步建立“双师型”教师资格认证体系

教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》
(教高〔2006〕16号)

2006.11

2014.09



《教育部关于建立健全高校
师德建设长效机制的意见》
(教师〔2014〕10号)

- 深入贯彻习近平总书记重要讲话精神，积极引导广大高校教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师，大力加强和改进师德建设，努力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化高校教师队伍。
- 教育部首次划出针对高校教师的师德禁行行为“红七条”：损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行；在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响……；其他违反高校教师职业道德的行为。
- 将师德考核作为高校教师考核的重要内容。



教育部《关于印发<教育信息化2.0行动计划>的通知》
(教技〔2018〕6号)

教育信息化1.0向2.0时代
转变，即从重点关注量变
向重点关注质变转变；从
强调应用驱动、融合发展，
向注重创新引领、生态变
革转变

2018.04

2018.01



中共中央国务院
《关于全面深化新时代教师
队伍建设改革的意见》
(中发〔2018〕4号)

- 新中国成立以来党中央出台的第一个专门面向教师队伍建设的里程碑式政策文件。
- 突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程。
- 全面提高职业院校教师质量建设一支高素质双师型的教师队伍。
- 建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。切实推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力。



国务院文件

国发〔2019〕4号

国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：
现将《国家职业教育改革实施方案》印发给你们，请认真贯彻落实执行。



（此件公开发布）

国务院

《国家职业教育改革实施方案》 （国发〔2019〕4号）

2019.01

2019.03

教育部

《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》 （教师函〔2019〕4号）



2019.06

2019.04

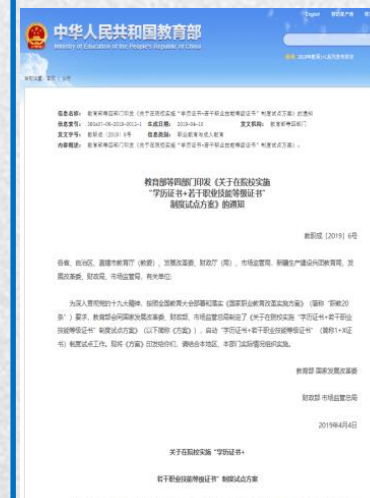
教育部 财政部

《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》 （教职成〔2019〕5号）



教育部

《关于在院校实施“学历证书+若干技能等级证书”制度试点方案》 （教职成〔2019〕6号）



1. 新时代教师发展和师资队伍建设要求



信息化发展对教师队伍能力和水平提出了新的更高的要求

就如何做一名好老师提出了4点要求：要有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心
评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风

2018年5月2日，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平来到北京大学考察，同北京大学师生座谈并发表重要讲话。



“我再次重申，高校教师不管名气多大、荣誉多高，老师是第一身份，教书是第一工作，上课是第一责任。”

教育部党组书记、部长陈宝生

2018年11月1日



师德考核不合格者，年度考核即为不合格，并在教师职务（职称）评审、岗位聘用、评优奖励等环节，实行一票否决。



《教育部关于印发<教育信息化2.0行动计划>的通知》（教技〔2018〕6号）

教育信息化2.0行动计划基本目标：到2022年基本实现“三全两高一大”的发展目标。

教学应用覆盖全体教师、学习应用覆盖全体适龄学生、数字校园建设覆盖全体学校

信息化应用水平和师生信息素养普遍提高，建成“互联网+教育”大平台。

推动三个转变

从教育专用资源向教育大资源转变

从提升师生信息技术应用能力向全面提升其
信息素养转变

从融合应用向创新发展转变

构建三个新模式

构建“互联网+”条件下的人才培养新模式

发展基于互联网的教育服务新模式

探索信息时代教育治理新模式

教育信息化2.0背景下的智能课堂

出勤



测验

抢答

讨论



教育信息化2.0背景下的智能课堂

题型分析



区间分布



分数构成

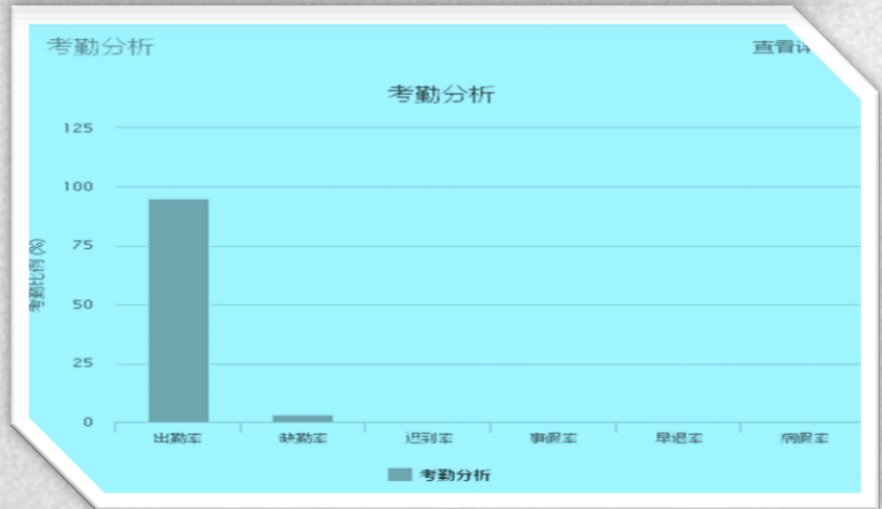


教育信息化2.0背景下的智能课堂

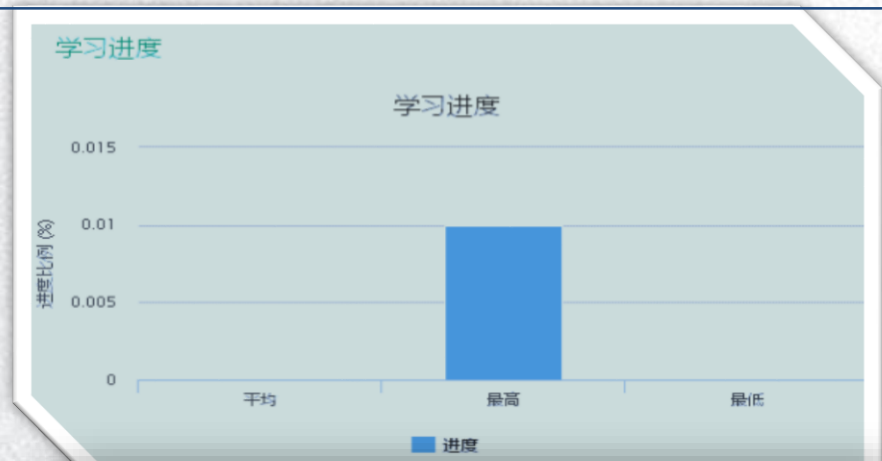
课件使用



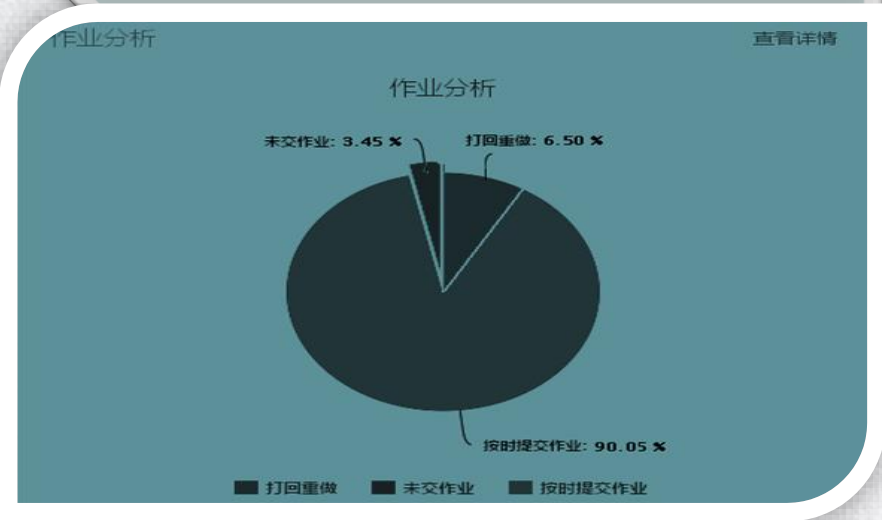
考勤分析



学习进度



作业分析



信息化教学素养和能力是职称评审的必备条件!



目录



黄河水利职业技术学院
YELLOW RIVER CONSERVANCY TECHNICAL INSTITUTE

01

新时代教师发展和师资队伍建设要求

02

制定发展标准规划，明确教师发展目标

03

建设教师发展中心，有效实施自主诊改

04

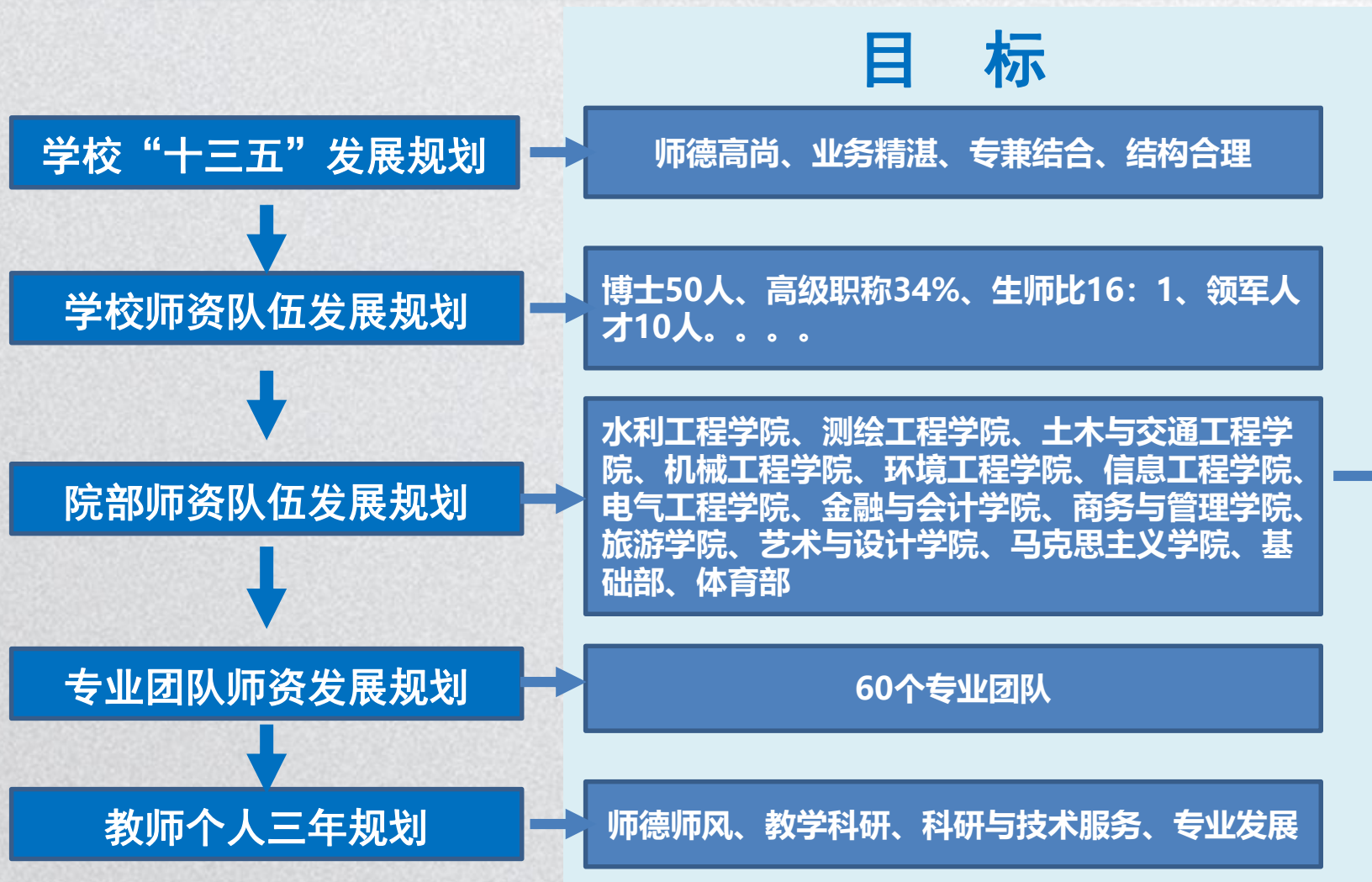
完善保障激励制度，建立外部干预机制



2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

2.1 打造目标链

➤ 学校制定师资队伍建设和分年度计划，明确师资队伍建设目标。



XX学院师资队伍建设年度目标任务

高层次人才引进	◆ 专业领军人才1人 ◆ 博士引进3人 ◆ 在职攻读博士培养2人 ◆ 大师工作室建成1个、新建1个
团队建设	◆ 境外培训或国际交流5人；参加国培、省培等培训22人 ◆ 兼职教师聘任63人；专任教师下企业锻炼累计不少于87个月；“双师双能双语”教师培养，其中“双师双能”素质增加23人、培养“双语”5人 ◆ 科研教学团队建设，建成2支、申报1个国家级教学团队；荣获厅级及以上教学名师、学术技术带头人、优秀管理人才、青年骨干教师、职业教育专家等2人
师资结构	◆ 专任教师生师比16:1 ◆ 专任教师“双师”比例达到85%以上



2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

2.1 打造目标链

学校师资队伍建设 分年度规划

建设内容	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
总体建设目标	实施高层次专业领军人才引进工程。充分利用河南省关于高级科技人才的有关政策，启动高级人才引进和培养工程。在培养校内领军人才的基础上，到 2020 年，引进高层次人才 40 名左右，引进高层次专业领军人才 10 名左右。大力支持高层次领军人才开展新技术研发和科技成果转化，支持其参加国际学术会议、到境外著名职业院校或公司进修学习等，提升其专业技术水平、教育教学能力和管理能力。 加快推进国际化人才培养。加快推进教师双语教学能力提升，到 2020 年，努力培养 30~50 名双语教学专业教师。持续选派专业骨干教师到境外进行学习和培训，开展专业及课程开发、技能学习和科技交流活动，学习国外先进的职业教育理念和世界上优秀的教学资源成果，借鉴国际上先进成功的办学经验。积极引进国外或国内涉外高层次优秀专业教师到学校进行科研和教学工作。 高级职称教师占专任教师的 34%，博士达到 50 人，培养、引进专业领军人才 10 名，应用型能工巧匠 20 名，“双师型”教师占专业教师总数的 80%。				
1. 高层次人才培养	修订高层次人才引进政策，加大人才引进力度，引进博士研究生 4 人。出台在职攻读博士研究生管理办法，支持 10 名教师报考在职博士生。	继续修订高层次人才引进政策，加大人才引进力度，引进博士研究生 10 人。支持 10 名教师报考在职博士生。建设大师工作室，聘请 10 名以上校外专家。	科学制定年度人才引进计划，建立激励机制，拓宽引进渠道，引进博士研究生 15 人。支持 10 名教师报考在职博士生。建设大师工作室，聘请 10 名以上校外专家。出台《柔性引进高层次人才办法》，柔性引进高层次人才 2 名以上。	进一步完善《黄河水利职业技术学院高层次人才引进管理办法》，制定《柔性引进高层次人才实施办法》全年引进高层次人才不少于 15 人。继续支持在职教师攻读博士学位不少于 10 人。持续推进大师工作室建设，新建大师工作室 10 个。	全年引进高层次人才不少于 15 人。继续支持在职教师攻读博士学位，推荐教师报考博士学位不少于 10 人。持续推进大师工作室建设，新建大师工作室 10 个。
2. 双师型师资队伍建设	加强“双师型”师资队伍建设，年内培养认定校内“双师”素质教师不少于 40 人，双师教师比例达到 75%以上。聘任兼职教师比例达 20%。	加强“双师型”师资队伍建设，修订完善“双师”素质教师认定标准，年内培养认定校内“双师”素质教师不少于 50 人，双师教师比例达到 80%以上。聘任兼职教师比例达 25%。	加强“双师型”师资队伍建设，年内培养认定校内“双师”素质教师不少于 100 人，双师教师比例达到 85%以上。聘任兼职教师比例达 30%。	加强“双师型”师资队伍建设，修订“双师”素质教师认定标准，配套系列保障制度和措施，“双师”素质教师比例达到 90%以上。聘任兼职教师比例达 30%，其中含团队校外带头人不少于 30 人。	加强“双师型”师资队伍建设，修订“双师”素质教师认定标准，配套系列保障制度和措施，“双师”素质教师比例达到 90%以上。聘任兼职教师比例达 30%，其中含团队校外带头人不少于 50 人。
	鼓励教师下企业顶岗实践，规范教师下企业实践各个环节，专业教师 5 年内企业实践不少于 6 个月。	修订完善《教师下企业顶岗实践管理办法》，鼓励教师下企业顶岗实践，规范教师下企业实践各个环节，专业教师 5 年内企业实践不少于 6 个月。	出台《教师下企业顶岗实践管理办法》，鼓励教师下企业顶岗实践，规范教师下企业实践各个环节，所有专业教师全年企业时间平均不少于 1 个月。	加大教师下企业实践力度，规范教师下企业实践各个环节，全年专业教师下企业人均不低于 1 个月。支持公共课教师开展课程调研、企业调研。	继续加大教师下企业实践力度，规范教师下企业实践各个环节，全年专业教师下企业人均不低于 1 个月。
	鼓励教师积极参与创新创业教育，校内开展创新创业师资培训。	鼓励教师积极参与创新创业教育，开展创新创业活动，校内开展创新创业师资培训不少于 30 人。	鼓励教师积极参与创新创业教育，开展创新创业活动，校内开展创新创业师资培训不少于 30 人。起草“双创”教师认定管理办法。	出台“双创”教师认定管理办法，校内认定“双创”教师不少于 10 人。	鼓励教师积极参与创新创业教育，开展创新创业活动，校内认定“双创”教师不少于 20 人。
	开展继续教育培训，集中培训 500 人次。支持教师参加教学能力提升培训不少于 100 人次。	开展继续教育培训，集中培训 550 人次。支持教师参加教学能力提升培训不少于 150 人次。	开展继续教育培训，集中培训 600 人次。支持教师参加教学能力提升培训不少于 200 人次。	开展继续教育培训，集中培训 650 人次。支持教师参加教学能力提升培训不少于 300 人次。	开展继续教育培训，集中培训 700 人次。支持教师参加教学能力提升培训不少于 400 人次。



2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

2.1 打造目标链

- 按照学校《二级单位目标管理责任制实施方案》，将学校年度工作要点中师资队伍建设目标任务细化，并落实到责任部门和教学院部。

中共黄河水利职业技术学院委员会文件

黄院党〔2018〕11号

签发人：许瑛

关于印发《黄河水利职业技术学院2018年度党政工作要点》的通知

全校各部门、各单位：

现将《黄河水利职业技术学院2018年度党政工作要点》印发给你们，请结合本部门、本单位具体工作，认真组织学习，深入贯彻落实。

附件：黄河水利职业技术学院2018年度党政工作要点

中共黄河水利职业技术学院委员会



- 1 -

学校年度工作要点

黄河水利职业技术学院文件

黄院〔2018〕18号

签发人：祝玉华

黄河水利职业技术学院 二级单位目标管理责任制实施方案（试行）

为认真贯彻落实党的十九大精神，全面推进国家优质校建设，提高学校管理水平、办学质量和核心竞争力，保证学校整体建设发展战略目标的顺利实现，经学校党委研究决定，2018年实行二级单位目标管理责任制，具体实施方案如下。

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，围绕学校“十三五”发展规划和优质校建设目标任务，深化二级单位管理体制、机制改革，引入竞争和激励机制，调动各单位的积极性和创造性，促进学校管理工作的科学化、规范化，全面提升学校办学水平和人才培养质量，助力实现历史名校圆梦工程。

学校目标管理责任制

项目	内容	目标、任务
部门职能目标	指令性指标	1. 积极开展以岗定薪、岗变薪变、绩效考核和分配制度改革为主要内容的人事分配制度改革。 2. 依托智慧校园建设，推进人事管理信息化平台上线应用，提高管理效率。 3. 继续加大高层次人才引进与培养力度，探索实施高层次人才柔性引进办法，制定相关政策，支持院（系、部）引进高层次人才及专业领军人才，加强专业带头人和骨干教师培养。全年引进博士15人，聘请大师10人，聘请企业专业带头人30人，培养校内专业带头人30人，新增省级学术技术带头人和省级青年骨干教师5人以上。 4. 选派20人以上到海外进行研修和深造。进一步加强“双师、双能、双证”专业教学团队建设，出台教师下企业实践锻炼管理办法，“双师”素质教师比例达到90%。 5. 全面落实教师层面内部质量保证体系建设与运行实施工作。牵头组织制订绩效考核制度，组织开展部门绩效考核。 6. 完成学校交办的其他任务。
	指导性指标	人事分配制度改革圆满完成，激励和导向作用显著。
共性工作目标	班子建设	把党的政治建设放在首位，认真贯彻执行民主集中制，班子协调，思路清晰，目标明确，凝聚力强，全体人员团结向上，顾全大局，群众威信高。
	作风建设	责任意识、服务意识强，办事效率高，工作质量好；年度工作无服务投诉、无重大失误。
	廉政建设	严格落实党风廉政建设责任制，切实履行“一岗双责”，严格执行“三重一大”制度，遵纪守法，廉洁自律，班子成员无违法违纪现象。
	思想政治建设	政治理论学习落实到位，思想教育针对性和实效性；新闻宣传工作有质量、有力度、有创新；精神文明创建活动特色化、品牌化，全国文明校园建设任务落实到位，无“一票否决”事项发生。

单位负责人签字（盖章）：_____

学校领导签字（盖章）：_____

师资队伍年度目标任务

师德师风建设	1. 教职工为人师表、言传身教，无严重违反师德师风行为发生。 2. 获得厅级以上师德师风先进个人、优秀共产党员、优秀教师、优秀教育工作者等2人。	专任教师师生比16:1；专任教师“双师”比例达到85%以上。
高层次人才引进	专业领军人才1人；博士引进3人；在职攻读博士培养2人；大师工作室建成1个、新建1个。	
团队建设	1. 境外培训或国际交流5人；参加国培、省培等培训22人。 2. 兼职教师聘任63人；专任教师下企业锻炼累计不少于87个月；“双师双能双证”教师培养，其中“双师双能”素质增加23人、培养“双证”5人。 3. 科研教学团队建设，建成2支、申报1个国家级教学团队；荣获厅级以上教学名师、学术技术带头人、优秀管理人才、青年骨干教师、职业教育专家等2人。	

二级学院师资队伍建设目标任务



2. 制定发展标准规划，明确发展目标

2.2 打造标准链

建立教师入职、合格、考核和发展标准

- 人事代理人员标准
- 公开招聘人员标准
- 高层次人才引进标准
- 柔性引进人才标准



教师入职标准

01

- 师德师风标准
- 教师资格证
- 教师准入制度



教师合格标准

教师绩效考核

- 绩效考核标准
- 岗位聘任办法

03



教师发展标准

□ 职称梯级

- ◆ 初级 (11、12)
- ◆ 中级 (8、9、10)
- ◆ 副高级 (5、6、7)
- ◆ 正高级 (2、3、4)

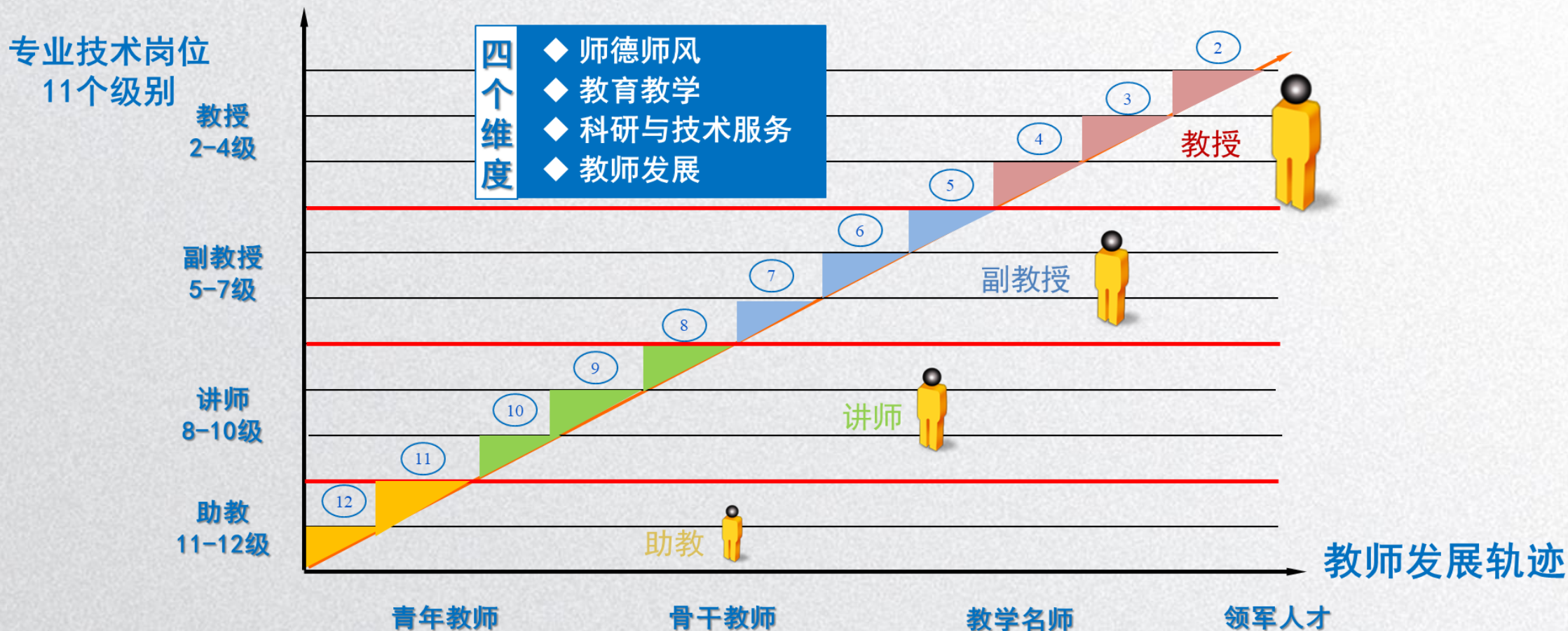
□ 职业梯级

- ◆ 青年教师
- ◆ 骨干教师
- ◆ 教学名师
- ◆ 领军人才

04

2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

2.2 打造标准链



- 打造了“双梯级”阶梯式教师发展标准链。
- 建立基于职称的“初级 - 中级 - 副高 - 正高”标准链和基于职业的“青年教师 - 骨干教师 - 教学名师 - 领军人才”标准链。



2. 制定发展标准规划，明确发展目标

2.2 打造标准链

教师发展标准要素：4个维度，15个要素



2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

教师发展基本标准定量标准

师德师风建设

子项	内容	评分标准	备注
思想政治表现	1. 能按时参加学校和部门组织的政治理论学习	各部门依据全年政治理论学习考勤情况评分，满勤30分，缺勤一次扣2分	聘期考核计算平均分
	2. 能主动参加学校和部门组织的师德师风建设活动（征文、演讲、书法比赛等）	依据职工参加活动次数计分，5分/次	聘期考核计算平均分
	3. 参加学校和部门组织的精神文明、志愿者活动、文体活动等	依据职工参加活动次数计分，5分/次	聘期考核计算平均分
	4. 师生公认度	部门民主测评得分，满分30分，（班子领导占50%，职工50%）	聘期考核计算平均分
荣誉称号	获得各级各类荣誉称号	国家级10分、省部级6分、市厅级4分、校级2分。	聘期考核计算总分
辅导员	担任辅导员或班主任经历	辅导员满1年满分为10分，班主任满1年5分	聘期考核计算总分
年度考核	年度考核	年度考核优秀1次10分。	聘期考核计算总分

2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

教师发展基本标准定量标准

教育教学业绩

子项	内容	评分标准	备注
教学工作	1. 年度担任理论课时数	按照《教学工作量计算方法》，完成基本任务30分，在最高限额范围内，每超过10个课时加1分。未完成基本任务，每少10个课时扣2分。	课时标准（单独设计，很复杂的环节），聘期内计算平均分
	2. 年度担任实践课时数		
	3. 教学评价情况	优秀1次5分，合格1次3分	聘期内累计计分
教研成果	1. 教改项目	国家级、省级、厅级教改项目，已结项验收或通过鉴定的按级别分别计18分、12分、6分。	项目级别以立项文件为准，结项或鉴定时间以报告为准。成果奖以荣誉证书和文件为准。聘期内累计计算分值。
	2. 质量工程项目		
	3. 教学成果奖	国家级（1-3等奖）30分、25分、20分，省级（1-3等奖）15分、12分、9分，校级（1-3等奖）9分、6分、4分	
技能竞赛	参加教师技能竞赛获奖	国家级（1-3等奖）18分、15分、12分，省级（1-3等奖）12分、9分、6分，厅级（1-3等奖）6分、5分、4分。	获奖以荣誉证书和文件为准。聘期内累计计算分值。
	指导学生参加技能竞赛获奖		
教育教学指导	指导创新创业工作情况		聘期内计算平均值。
	指导社会实践活动情况		聘期内计算平均值。
	指导学生社团工作情况		聘期内计算平均值。

2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

教师发展基本标准定量标准

科研与技术服务

子项	内容	评分标准	备注
论文	SCI、EI、SSCI或A&HCI期刊检索，《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高等学校文科学术文摘》全文转载，在CSSCI来源期刊（不含扩展版）发表的学术论文	12分/每篇	聘期内累计积分
	中文核心论文	8分/篇	聘期内累计积分
	CN论文	4分/篇	聘期内累计积分
科研项目	纵向科研项目	国家级、省级、厅级科研项目，已结项验收或通过鉴定的按级别分别计18分、12分、6分。	项目级别以立项文件为准，结项或鉴定时间以报告为准。成果奖以荣誉证书和文件为准。聘期内累计计算分值。
	横向科研项目	横向项目通过验收并到账50万元、30万元、10万元分别加30分、20分、10分	
	项目获奖	国家级（1-3等奖）30分、25分、20分，省级（1-3等奖）15分、12分、9分，厅级（1-3等奖）9分、6分、4分	
专利	发明专利	8分/项	以专利证书登记的时间为准，聘期可累计加分
	实用新型专利	2分/项	
技术服务	为企业员工进行培训	5分/次	以企业或相关部门提供证明为准，聘期
	和企业联合进行技术改造与革新	5分/次	
	其他技术服务	5分/次	
论著教材	专著、国家级规划教材	15分/部	聘期可累计加分
	著作、省级规划教材	10分/部	
	译著、一般教材	5分/部	

专业技术人员绩效考核最低标准

[illegible]



2. 制定发展标准规划，明确教师发展目标

➤ **教师个人制定与学校师资队伍建设规划、所在专业建设规划和自身基础相适切的三年发展规划。**

教师个人发展规划（2018-2020）

姓名		年龄		政治面貌		行政职务		个人签名：
学历		学位		职称		取得时间		

序号	一级指标	二级指标	三年规划内容（个人填写）	备注
1	师德师风建设	思想道德建设情况	能否按时参加学校、部门组织的政治理论学习、培训等（是、否）	选项画√
2			参加学校组织的师德师风相关活动_____次	
3			参加精神文明建设、奉献爱心、志愿者活动、文体活动等次	
4		学生工作	担任（班主任、辅导员、不担任）	选项画√
5		获奖情况	获得省级表彰_____项，获得厅级表彰_____项，获得校级表彰_____项	优秀教师、优秀党员、先进个人等等党政荣誉表彰
6		年度考核	获得年度考核优秀_____次	
7	专业发展情况	培训进修	参加国内教学能力提升培训_____次	
8			参加国内专业调研_____次	
9			参加出国出境培训_____次	
10		学历提升	在职攻读_____学历学位	
11		职业资格证书企业实践	获取_____资格证书（等级证书）（非教师系列）	如注册会计师，岩土工程师等。有级别的注明级别，如高级人力资源管理师。
12			到企业参加顶岗实践_____月	3年内累计
13		专业提升	（是 否）获得双师资格认证	选项画√，已认定的画√
14			职称：取得_____资格	年限不够可不填
15			聘任为（教研室主任、专业带头人、副院长、院长）	可不填
16				被评为（校、教育厅）骨干教师，被评为（校、厅、省、国家级）教学名师

17	教学教研情况	教学工作	承担_____门课程，年均教学量达到_____课时	
18			学生评教优秀_____次	
19			（主持、参与）校级教学改革项目_____项	
20			（主持、参与）厅级教学改革项目_____项	
21		教改工作	（主持、参与）省级教学改革项目_____项	
22			（主持、参与）教学改革项目荣获_____级别奖励	
23		技能竞赛	（主持、参与）_____级别质量工程项目	
24			参加_____级别教学技能竞赛，并获_____等奖。	
25		教学指导	指导学生参加_____级别技能大赛，并获_____等奖。	
26			指导青年教师_____人。	
27	指导学生社团_____（时间）			
28	指导学生开展社会实践_____次。			
29	科研与技术服务情况	论文/著作	指导开展_____专业学生创新创业活动	
30			公开发表CN论文_____篇，核心及以上_____篇	
31		项目	（主编、副主编，参编）著作、教材_____部	
32			（主持、参与）校级项目_____项。	
33			（主持、参与）厅级项目_____项。	
34			（主持、参与）省级项目_____项。	
35			（主持、参与）国家级项目_____项。	
36			（主持、参与）项目荣获_____级别奖励。	
37			（主持、参与）横向项目_____项，获得经费支持万元	
38			专利	（主持、参与）发明专利_____项。
39	（主持、参与）实用新型专利_____项。			
40	技术服务		企业员工培训、技术咨询、技术革新等	

目录



黄河水利职业技术学院
YELLOW RIVER CONSERVANCY TECHNICAL INSTITUTE

01

新时代教师发展和师资队伍建设要求

02

制定发展标准规划，明确教师发展目标

03

建设教师发展中心，有效实施自主诊改

04

完善保障激励制度，建立外部干预机制

➤ 3.1利用信息平台 实时记录教师成长历程

The image is a composite of two screenshots from a web application titled "教师发展中心管理系统" (Teacher Development Center Management System). The top screenshot shows the "师德师风" (Moral and Professional Ethics) section, which includes a navigation menu on the left with options like "首页 / 师德师风", "师德师风建设", and "师德师风建设". The main content area features a large blue header with the title "师德师风" and a table listing teachers' names and titles. The bottom screenshot shows the "教师发展" (Teacher Development) section, which includes a navigation menu on the left with options like "首页 / 教师发展", "教师发展", and "教师发展". The main content area features a large blue header with the title "教师发展" and a table listing teachers' names and titles. The interface includes navigation menus, search bars, and data tables.

[illegible]

监测预警



3. 建设教师发展中心，有效实施自主诊改

3.2 教师个人发展监测预警

- 教师个人发展利用“教师发展中心”实时记录教师成长历程。
- 从4个维度，36个具体指标开展实时监测、预警。



教学工作	承担()门课程(依据教务系统课程安排计算得分)	10	7	0	0	7	0.00%	如无此项规划请填写【0】
	年均教学量达到()课时(依据教务系统课程安排计算得分)	900	1047.0	0	0	1047.0	108.11%	
	学生评教优秀()次(依据学校综合学校评价系统、智能课堂评价情况)	6	13	0	0	13	216.67%	
教改工作	(主持、参与)校级教学改革项目()项	1	0	0	0	0	0.00%	如无此项规划请填写【0】
	(主持、参与)厅级教学改革项目()项	1	0	0	0	0	0.00%	
	(主持、参与)省级教学改革项目()项	1	4	0	0	4	400.00%	
	(主持、参与)教学改革项目荣获()级别奖励	省级	无	无	无	无	0.00%	
	(主持、参与)()级别质量工程项目	国家级	国家级	无	无	国家级	100.00%	
教学教研情况	教学成果奖获得()级别	无	无	无	无	无		如无此项规划请填写【无】
	并获()等奖	无	无	无	无	无	0.00%	
	参加()级别教学技能竞赛	省级	省级	无	无	省级		
	并获()等奖	二等奖	三等奖	无	无	三等奖	75.00%	
	指导学生参加()级别技能大赛	省级	省级	无	无	省级		
技能竞赛	并获()等奖	二等奖	三等奖	无	无	三等奖	25.00%	如无此项规划请填写【无】

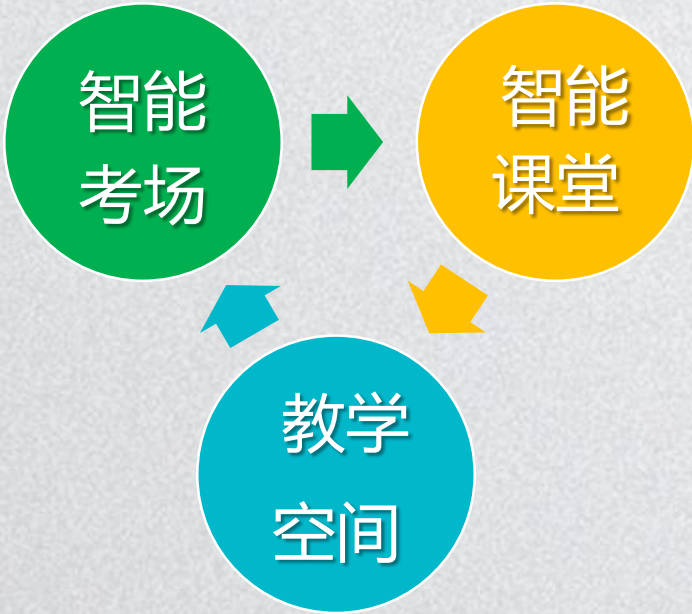
教师个人发展监测、预警情况

智慧校园软件平台-辅导员工作业务系统（十个一）

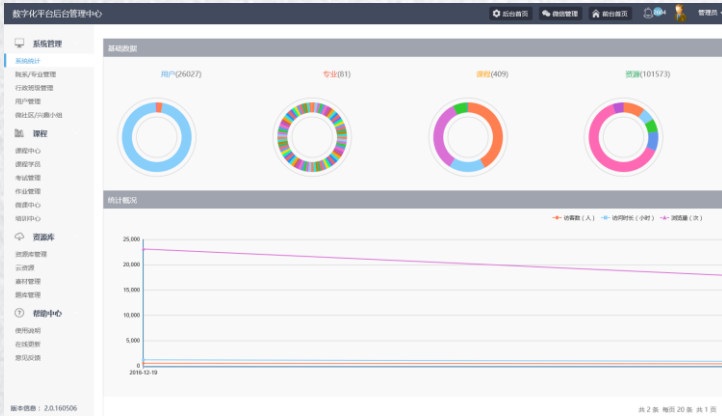


- 辅导员工作“十个一”工程信息平台
- 利用移动端实时记录工作轨迹。

智慧校园以服务教学为主线



智能课堂、智能考场、教学空间，
三个系统



智能课堂：开课专业**51**个，上线课程**545**门，收录资源**8207**条，教师用户**703**人，学生用户**13586**人。



教学空间：覆盖全校所有**62**个专业，
468门课程，服务于**26027**名师生，
拥有**10**余万条教学资源，**6**万余条题
库资源的全校性网络学习空间。



智能考场：开考专业**18**个，开考课程**42**门，可预约考位**1115**个，教师用户**120**多人，**13000**多名考生参加考试。

智慧校园软件平台—智能课堂今日实况

课堂教学中心

2019-03-15

全校

返回首页

黄河水利职业技术学院

2019-03-15 17:24:23

69.33

%

活跃率

362

今日点名发起次数

375

今日活动开启次数

192

今日资源发布次数

6,103

累计点名发起次数

6,623

累计活动开启次数

15,522

累计资源发布次数

课堂点名

Class Attendance

91%

点名率

课堂活动

Class Activities

66%

参与率

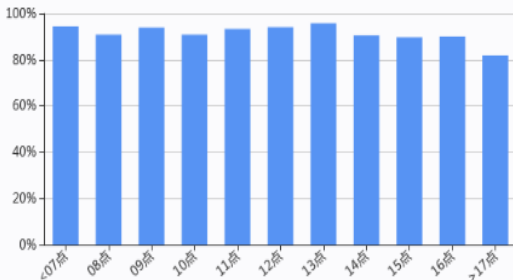
课堂资源

Class Resources

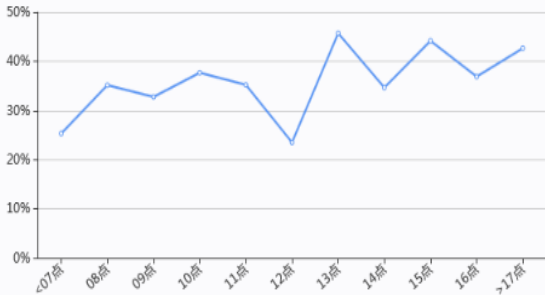
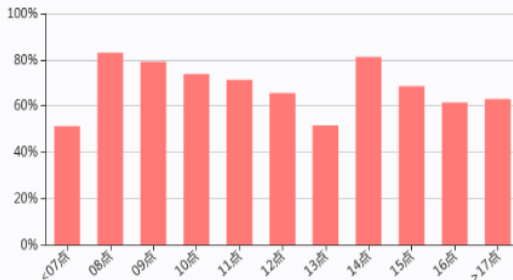
35%

浏览率

点名到课率



活动参与率



资源浏览率

教师学期排名TOP10





3. 建设教师发展中心，有效实施自主诊改

3.3教师个人发展诊断改进

➤ 依据教师发展标准，教师个人以年度为周期，开展自我诊断改进。

2019
追求卓越 自我完善
共同助力 学校发展

自我诊改/自我完善/螺旋上升

黄河水利职业技术学院 水利工程学院
汇报人：冯峰 时间：2019.1



螺旋 第十步：自我改进

自我改进补短板	自我诊断促改进	自我学习平差距
1. 自我改进补短板	2. 自我诊断促改进	3. 自我学习平差距

2018 年计划教师发展诊改情况表

序号	工作 内容	2018 年 工作计划	完成情况	未完成原因 及改进措施	2019 年 工作目标
1	师德师风	1. 获省级荣誉 1 个。 2. 政治理论培训 2 次。 3. 志愿者活动 1 次。 4. 年度考核优秀	1. 获省级荣誉 2 个。 2. 政治理论培训 3 次。 3. 志愿者活动 2 次。 4. 年度考核合格。	年度考核优秀未达成，指标太少，继续努力。	1. 获省级荣誉 1 个。 2. 政治理论培训 2 次。 3. 志愿者活动 1 次。 4. 年度考核优秀
2	教学教研	1. 省级教科研项目 1 个。 2. 指导青年教师 1 名。 3. 教学工作 200 学时。 4. 教学考核优秀 1 次。	1. 省级教科研项目 1 个。 2. 指导青年教师 1 名。 3. 教学工作 405 学时。 4. 教学考核优秀 1 次。	全部完成	1. 省级教科研项目 1 个。 2. 指导青年教师 1 名。 3. 教学工作 200 学时。 4. 教学考核优秀 1 次。
3	科研技术服务	1. 中文核心期刊 1 篇。 2. 专利 2 个。 3. 厅级以上奖励 2 个。 4. 厅级以上项目 1 个。 5. 为企业技术指导 2 次。	1. 中文核心期刊 1 篇。 2. 专利 1 个。 3. 厅级以上奖励 3 个。 4. 厅级以上项目 1 个。 5. 为企业技术指导 3 次。	发明专利未授权完成，发明专利实质性审查时间较长。	1. 中文核心期刊 1 篇。 2. 专利 1 个。 3. 厅级以上奖励 1 个。 4. 厅级以上项目 1 个。 5. 为企业技术指导 2 次。
4	专业发展	1. 教师培训 72 学时。 2. 企业实践 1 个月。 3. 省级专业带头人。	1. 教师培训 102 学时。 2. 企业实践 2 个月。 3. 省级专业带头人 2 个。	全部完成	1. 教师培训 72 学时。 2. 企业实践 1 个月。 3. 国家级专业带头人。
5	行政任务	1. 水利工程学院科研工作。 2. 技术服务工作。 3. 对外交流工作。 4. 校友工作等。	1. 水利工程学院科研工作。 2. 技术服务工作。 3. 对外交流工作。 4. 校友工作等。	全部完成	1. 水利工程学院科研工作。 2. 技术服务工作。 3. 对外交流工作。 4. 校友工作等。
6	其他	1. 申报省级工程研究中心 1 个。 2. 申报开封市科技创新团队。	1. 开封市科技创新团队 1 个。		申报省级工程研究中心 1 个。

注：2018 年任务完成情况要和教师发展中心平台填写的内容一致。



3. 建设教师发展中心，有效实施自主诊改

3.4 师资队伍建设监测预警

► 2018年师资队伍建设任务按季度实施监测预警

2018年师资队伍建设任务分季度目标

序号	工作任务	年度目标	第一季度			第二季度			第三季度			第四季度		
			目标	完成	状态	目标	完成	状态	目标	完成	状态	目标	完成	状态
1	高层次人才引进	15人	4	1	预警	4	3	预警	4	5	超额	3	4	超额
2	教师下企业实践 人均天数	30天	8天	4天	预警	8天	6天	预警	7天	7天	完成	7天	7天	完成
3	兼职教师比例	30%	15%	0%	完成	0	0		15%	15%	完成	0	0	
4	大师工作室建设	10个	0	0		0	0		10	9	预警	0	0	
5	双师素质教师比例	90%	85%	85%	完成	85%	85%	完成	90%	90%	完成	0	0	
6	出国出境培训	20	0	0		0	0	0	10	2	预警	10	18	超额
7	各级人才项目	5	1	2	超额	1	2	超额	2	12	超额	1	5	超额



3. 建设教师发展中心，有效实施自主诊改

3.5 师资队伍建设诊断改进

➤ 依据学校师资发展规划、年度建设计划和完成情况，开展学校师资队伍建设诊断改进。

目标任务	任务分解	具体工作	计划完成时间	实际完成时间	年度状态	改进措施	负责人			
		1. 成立人事分配制度改革领导小组				征求意见，加速推进，尽早执行				
1. 成立组织机构，深入开展调查研究，积极稳妥地开展以编制、用人制度和分配制度改革为主要内容的人事分配制度改革。	1. 成立人事分配制度改革领导小组	目标任务	任务分解	具体目标	计划完成时间	实际完成时间	年度状态	改进措施	负责人	
	2. 起草人事分配制度改革方案。	1. 积极稳妥地开展以编制、用人制度、职称评审和分配制度改革为主要内容的人事分配制度改革。	完善人事分配制度改革方案。	1. 完善岗位设置方案	2018. 12	2018. 12	完成	征求意见，加速推进，尽早执行	周志琦	
				2. 完善岗位职责方案	2018. 12	2018. 12	完成	征求意见，加速推进，尽早执行	周志琦	
				3. 完善岗位聘任方案	2018. 12	2018. 12	完成	征求意见，加速推进，尽早执行	周志琦	
				4. 完善绩效考核方案	2018. 12	2018. 12	完成	征求意见，加速推进，尽早执行	周志琦	
				5. 完善分配制度改革方案	2018. 12	2018. 12	完成	征求意见，加速推进，尽早执行	周志琦	
				6. 形成人事分配制度改革方案征求意见稿	2018. 12	2018. 12	完成	征求意见，加速推进，尽早执行	周志琦	
	2. 根据不同岗位需求，探索实施人事代理。	3. 征求意见、形初稿	2. 完成本年度人事代理岗位招聘	教师发展中心平台上线，教师个人信息填写，记录教师发展轨迹	1. 制定教师发展中心平台方案	2018. 3	2018. 3	完成	持续优化	周志琦
		1. 出台《黄河水利职业技术学院人事代理人员聘用管理办法》			2. 组织教师填写教师发展中心	2018. 9	2018. 9	完成	持续优化	廉军政
		2. 依托智慧校园建设，推进人事管理信息化平台上线应用，提高管理效率。			3. 教师发展中心教师画像，数据分析	2018. 12	2018. 12	完成	持续优化	廉军政

2017年、2018年师资队伍建设任务完成情况表（系统截屏）

教师工作部 2018 年工作质量报告 及 2019 年工作计划

第一部分：2018 年工作质量报告

一、2018 年自我诊改工作概述

根据学院“十三五”规划任务分解、2018 年度目标任务及 2018 年党政工作要点，对照 2017 年部门诊改中存在的问题，结合部门工作职责及岗位要求，确定了本部门的年度工作计划和任务，将部门目标任务层层分解落实，形成全员参与、按月推进的诊断与改进工作局面。

现对 2018 年度诊改组织实施情况总结如下：

根据我校《关于全面推进教学工作诊断与改进的实施方案》要求，人事处负责学校教师层面诊改工作，负责学校教师发展制定，指导教师制定个人发展规划，建立教师平台正常运行，建立教师电子档案，实施记录教师成长历程，负责教职工绩效考核办法与人事分配制度改革方案。

教师工作部赴常州参加了教学诊改的系统培训。多次与信息化管理办公室沟通交流，推进了数字校园教师发展中心的设计，并与 9 月份正式投入试运行，经过等级晋升、职称评审工作的推进，教师发展中心收集到教师所填各类业绩信息上万条。目前管

2018年师资队伍建设工作质量报告

黄河水利职业技术学院教学单位师资队伍建设工作考核标准

二级指标	评 分 标 准	分值	自评	考评
师德师风建设 (30分)	获得厅级以上师德师风先进个人，优秀党员、优秀教师、优秀教育工作者等2人。	30		
	获得市级师德师风先进个人，优秀党员、优秀教师、优秀教育工作者等2人。	20		
	获得校级师德师风先进个人，优秀党员、优秀教师、优秀教育工作者等2人。	10		
高层次人才引进培养 (20分)	引进领军人才1人。	10		
	引进博士1人。	10		
	培养在职攻读博士1人。	10		
	建成大师工作室1个。	5		
	新建大师工作室1个。	5		
师资培养与教学团队 (40分)	教师参加境外培训或国际交流人员比例达到本院教师的25%。	8		
	教师参加国培、省培等教学能力提升培训人员比例达到本院教师的25%。	8		
	专任教师下企业实践达到目标要求（每五年为一个周期，在一个周期内，所有教师下企业实践不得少于6个月）。	8		
	全年聘任兼任教师比例达到本院教师人数的30%。	8		
	“双师双能”素质教师比例达到本院教师的85%。	8		
	组成1支科研教学团队，申报1个国家级教学团队。	20		
优秀人才 (10分)	荣获厅级及以上教学名师、学术技术带头人、优秀管理人才、青年骨干教师、职业教育专家等优秀人才1人。	10		
	荣获市级教学名师、学术技术带头人、优秀管理人才、青年骨干教师、职业教育专家等优秀人才1人。	8		
	荣获校级教学名师、学术技术带头人、优秀管理人才、青年骨干教师、职业教育专家等优秀人才1人。	5		

目录



黄河水利职业技术学院
YELLOW RIVER CONSERVANCY TECHNICAL INSTITUTE

01

新时代教师发展和师资队伍建设要求

02

制定发展标准规划，明确教师发展目标

03

建设教师发展中心，有效实施自主诊改

04

完善保障激励制度，建立外部干预机制

4. 完善保障激励制度，建立外部干预机制

《师德建设长效机制实施细则》

- 价值引领 促进教师带头培育和践行社会主义核心价值观
- 师德为上 培育教师高尚道德情操
- 以人为本 激发教师的责任感和使命感
- 改革创新 增强师德建设的实效

《专业技术岗位等级晋升竞聘办法》

- 动态管理 竞聘上岗
- 德才兼备 突出师德
- 突出贡献 直接晋级
- （国家名师、项目 横向服务经费）

绩效考核办法
优劳优酬，多劳多得
效率优先，兼顾公平

职称晋升办法

高级职称分类评审
教学为主型：注重师德师风建设
教学科研型：注重代表性业绩
科研开发服务型：注重对社会的贡献

教师分类别、分层次培养

- 分层次选拔人才：
校内：专业带头人、骨干教师、优秀教师
省级 } 青年骨干教师、教学名师、中原名师、
国家级 } 万人计划教学名师、职业教育专家、
优秀专家、学术技术带头人
- 多途径培养人才：
在职博士、访问学者、境外研修
- “五双” 教师培养

4. 完善保障激励制度，建立外部干预机制

部门绩效考核历程



学校升格高职院校后第一轮方案

- ◆ 按需设岗，公开招聘，平等竞争，择优聘用，严格考核，合同管理的原则。
- ◆ 强化岗位、以岗定薪、优劳优酬，存量保留、增量拉开，效率优先、兼顾公平的原则。

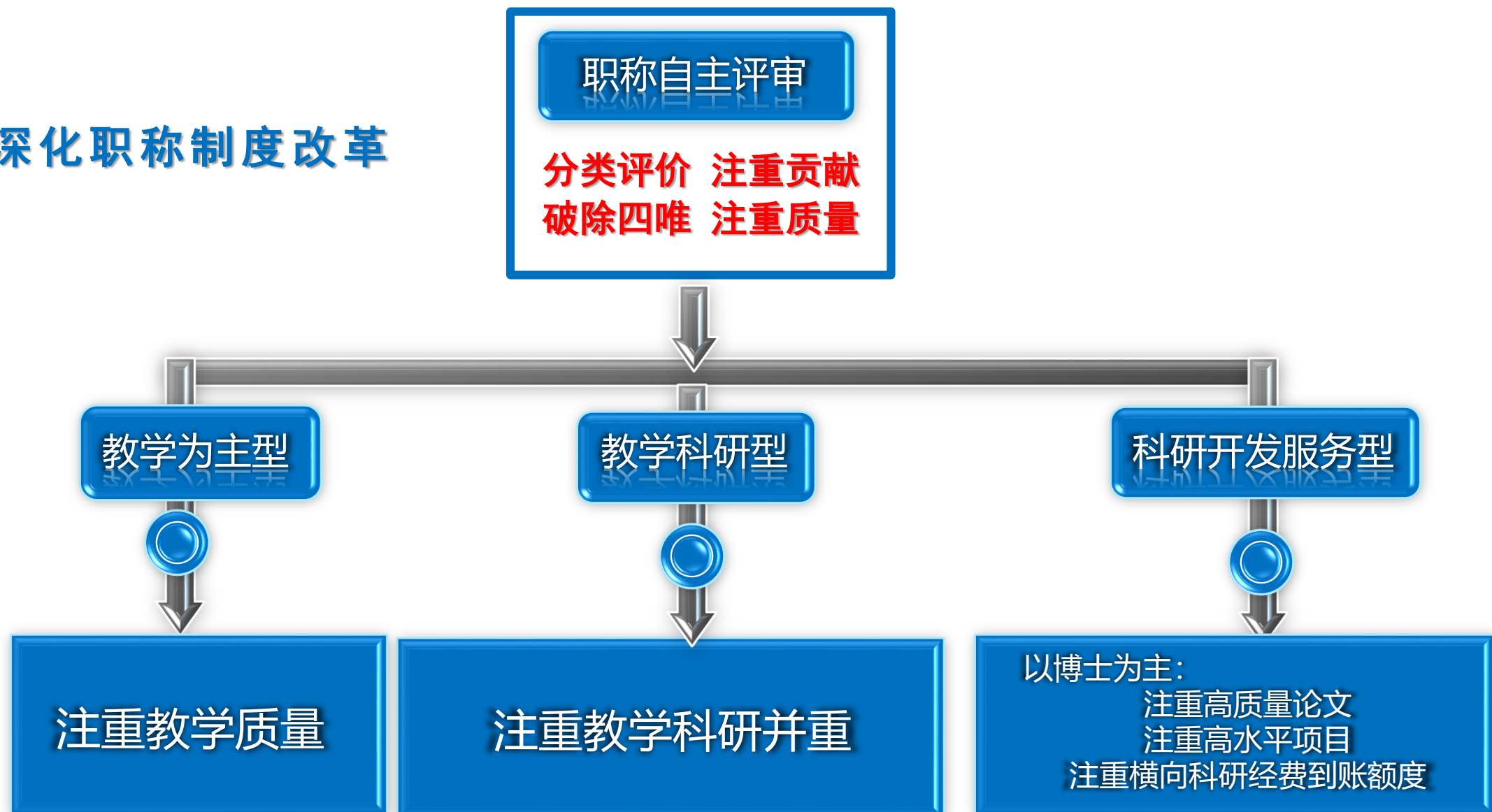
第二轮方案

- ◆ 坚持“综合包干、二次分配、分级管理”的原则
- ◆ 进行院系二级管理探索，学校对部门、部门对职工绩效考核，扩大系部二次分配自主权，增强系部办学活力

- ◆ 分类设岗、分类管理
- ◆ 绩效考核数字化、常态化
- ◆ 校院二级管理，科学设定奖励绩效切块因子
- ◆ 与部门津贴、干部考核、评先评优挂钩

4. 完善保障激励制度，建立外部干预机制

深化职称制度改革



4. 完善保障激励制度，建立外部干预机制

加大高层次人才引进力度

关于印发《黄河水利职业技术学院引进高层次人才的暂行办法》的通知

在职培养博士

关于印发《黄河水利职业技术学院教师在职攻读博士研究生管理暂行办法》的通知

条件

爱岗敬业

师德优秀

专业急需

在校工作满5年

待遇：

- ◆ 1-2年脱产，各项工资福利待遇不变
- ◆ 毕业后报销学费3万元
- ◆ 给予生活补贴3~5万元
- ◆ 科研启动费用发放与新引进博士一样
- ◆ 毕业后4年内按副教授岗位享受校内工资、福利待遇博士津贴每月1000元

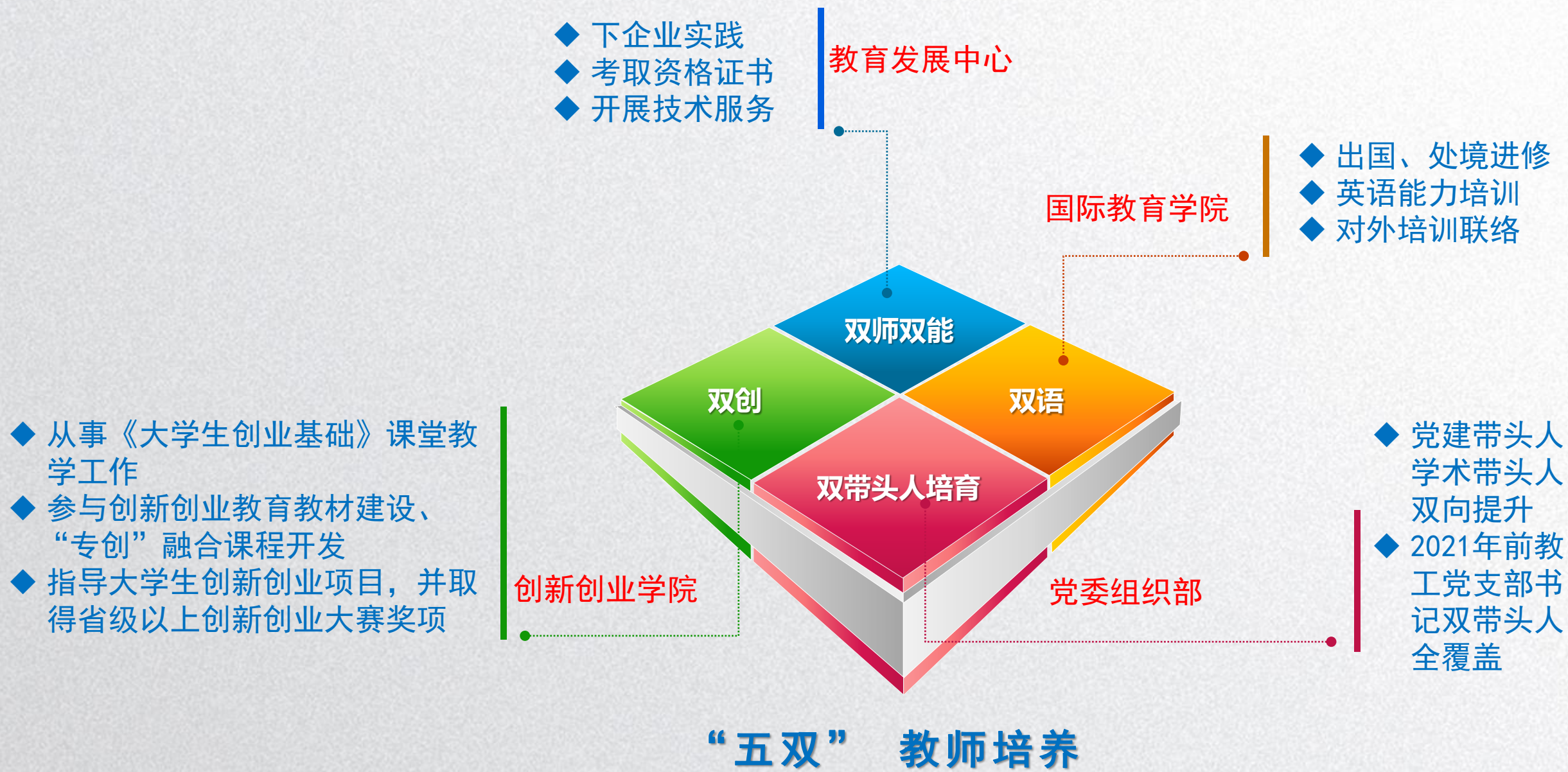
4. 完善保障激励制度，建立外部干预机制

柔性引进高层次人才 《黄河水利职业技术学院柔性引进高层次人才实施办法》

- ◆ 中国科学院和工程院院士、全国杰出专业技术人才、“万人计划”领军人才、“百千万人才工程”国家级人选、长江学者、文化名家暨‘四个一批’人才、享受国务院特殊津贴人员等。
- ◆ 中原学者、河南省杰出专业技术人才、享受省政府特殊津贴人员、河南省学术技术带头人、河南省职业教育教学专家等。
- ◆ 学校发展急需的具有正高级专业技术职务或博士学位人员

待遇：由受聘人与学校协商确定

4. 完善保障激励制度，建立外部干预机制



诊改成效——师资队伍水平显著提升



黄河水利职业技术学院
YELLOW RIVER CONSERVANCY TECHNICAL INSTITUTE

中国高等教育学会发布的“全国高校教师教学竞赛分析报告(2012-2018)”，我校在全国1300多所高职院校中名列第**24**位，位居河南省第**1**名。

2012-2018年全国高职院校教师教学竞赛状态数据

序号	学校名称	省份	奖项数量	获奖总分
1	北京工业职业技术学院	北京市	38	100
2	北京电子科技职业学院	北京市	28	89.6
.....				
21	深圳信息职业技术学院	广东省	14	68.71
22	广东农工商职业技术学院	广东省	26	68.34
23	天津轻工职业技术学院	天津市	32	67.89
24	黄河水利职业技术学院	河南省	20	67.78
25	湖北科技职业学院	湖北省	26	67.64

高层次人才

27人

7人

引进博士14人，在职培养13人

国家万人计划教学名师1人
中原名师1人
河南省职业教育教学专家2人
河南省优秀教师1人
柔性引进高层次人才2人

双师型教师

16人

128人

16个大师工作室聘请企事业单位能工巧匠（水利部水利行业首席技师，中华技能大师获得者等）

校内认定双师128
水利职教协会认定水利行业双师25人

教师职称结构

40人

增加高级职称40人

各类优秀人才

7人

河南省教学名师2人
河南省教育厅学术技术带头人3人
河南省优秀教育管理人才2人



黄河水利职业技术学院
YELLOW RIVER CONSERVANCY TECHNICAL INSTITUTE

敬 请 批 评 指 正

Thank You

电 话: 13839997589
E-mail: jap@yrcti.edu.cn

全国职业院校教师教学创新团队建设方案

★ 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

- 落实团队工作责任制
- 优化团队人员配备结构
- 组织开展培训，提升教师模块化教学设计实施能力、课程标准开发能力、教学评价能力、团队协作能力和信息技术应用能力
- 提升教师实习实训指导能力和技术技能积累创新能力

加强团队教师能力建设

- 推进专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接
- 增强协同创新
- 推动院校与企业形成命运共同体，共建高水平教师发展中心或实习实训基地促进“双元”育人，切实提高复合型技术技能人才培养质量。

建立校企合作共同体

- 服务“1”与“X”的有机衔接
- 将新技术、新工艺、新规范纳入课程标准和教学内容
- 促进职业技能等级证书与学历证书相互融通
- 研究制定模块化课程设置方案
- 集体备课、协同教研，推动课堂教学革命

构建对接职业标准课程体系

- 构建“思政课程”与“课程思政”大格局
- 创新模块化教学模式，支持每位教师形成特色教学风格
- 明确职责分工，不断提升教学质量效果
- 开展过程监测、学情分析、学业水平诊断和资源供给，推进信息技术与教育教学融合创新

创新团队协作的模块化教学模式

- 与职教发达国家开展交流合作，不断优化改进团队建设方案
- 总结、凝练团队建设成果并进行转化，形成具有中国特色、世界水平的职业教育教学模式
- 落实“走出去”战略，加强国际合作，不断提升我国职业教育的国际影响力和竞争力。

形成高质量有特色的经验成果

返回

关于在院校实施“学历证书+若干技能等级证书”制度试点方案

目标任务

- 以社会化机制招募职业教育培训评价组织，开发若干职业技能等级标准和证书
- 推进“1”和“X”的有机衔接，提升职业教育质量和学生就业能力
- 深化教师、教材、教法“三教”改革
- 促进校企合作
- 建好用好实训基地
- 探索建设职业教育国家“学分银行”，构建国家资历框架

试点内容

- | | |
|--------------|--------------------------------|
| ➤ 培育培训评价组织 | (社会化招募；严格控制数量；扶优、扶大、扶强) |
| ➤ 开发职业技能等级证书 | (分初、中、高三级；体现新技术、新工艺、新规范、新要求) |
| ➤ 融入专业人才培养 | (院校是实施主体；证书获取方式多样；深化校企合作) |
| ➤ 实施高质量职业培训 | (专门培训；社会成员培训；杜绝滥培训、乱发证) |
| ➤ 严格证书考核与发放 | (培训评价组织负责；考核方式多样；加强过程管理) |
| ➤ 探索建设“学分银行” | (学习成果认定、积累、转换；学历证书与职业技能等级证书互通) |
| ➤ 建立健全相关机制 | (遴选管理办法；监管制度；监测评估；加强引导) |