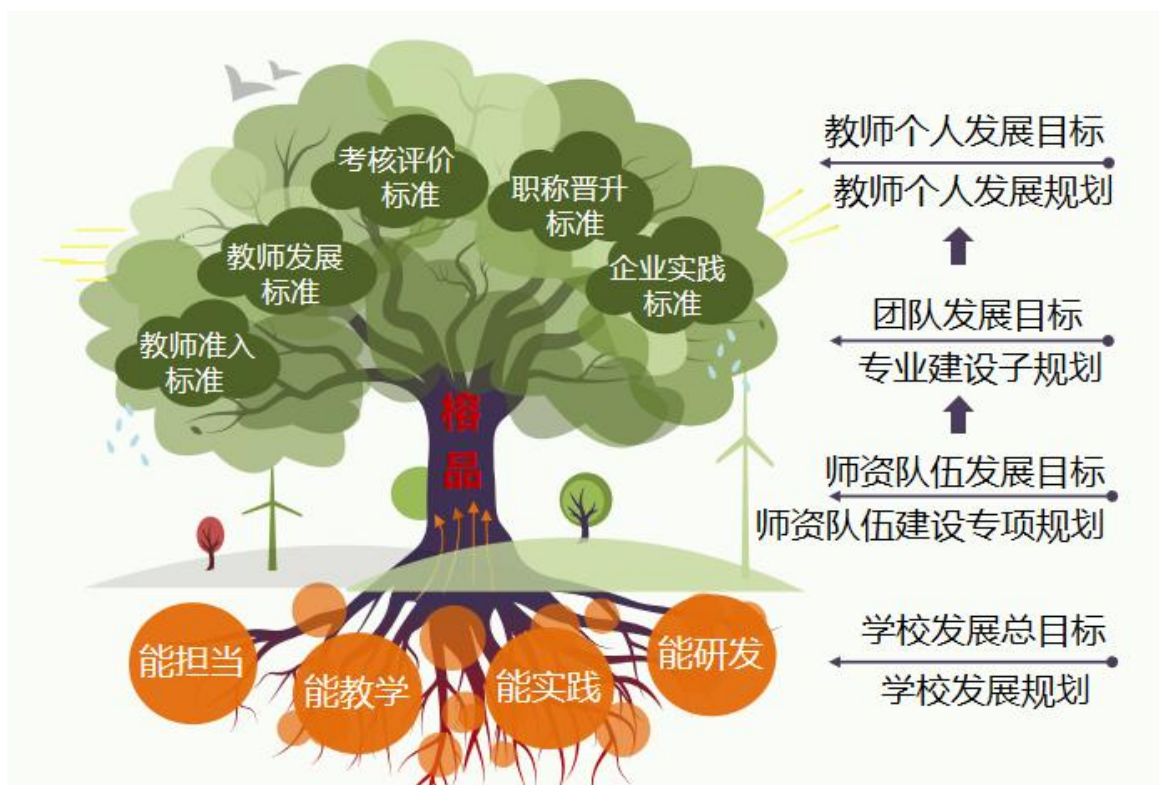


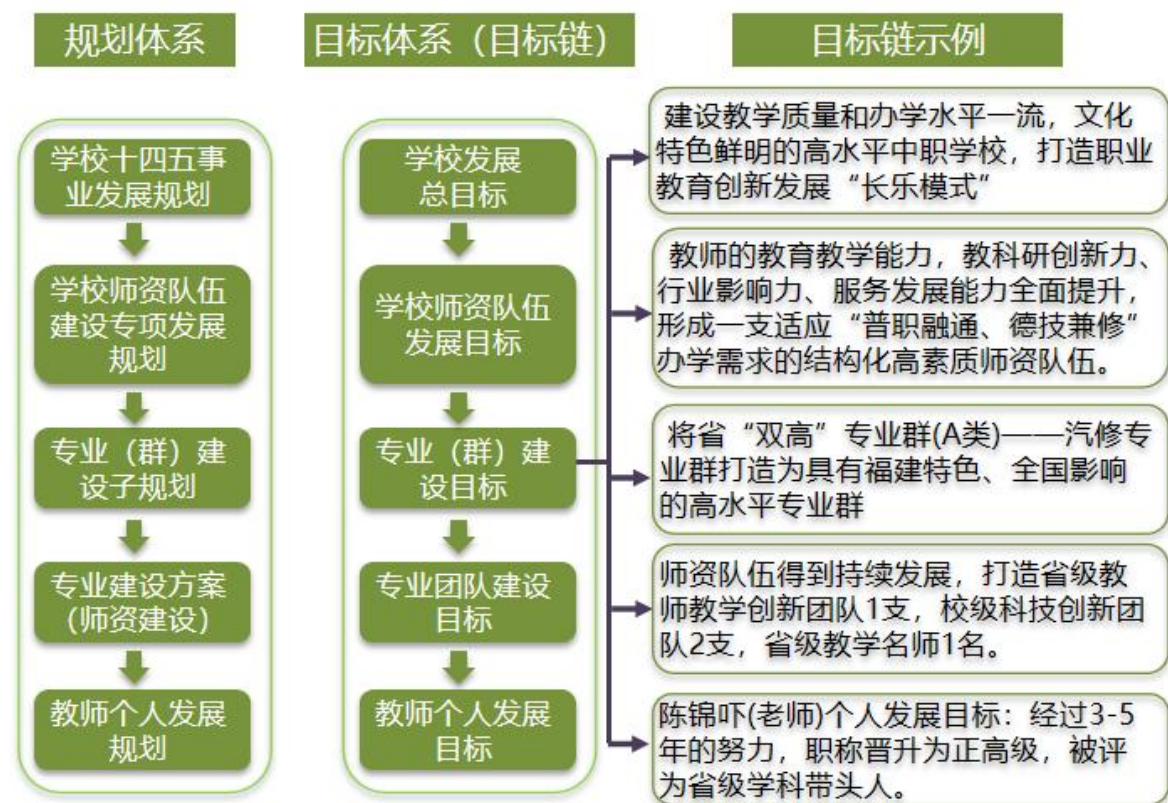
（三）引擎：聚焦质量，构建“348”教师发展促进机制

聚焦质量，精心制定“全领域、全要素、全过程”教师发展促进体系，完善“四有四能”好老师标准，强壮队伍建设“枝干”。

1. “规划链+标准链+目标链”三链联动，科学打造从学校（根）

→师资队伍（干）→专业团队（枝）→教师个人（冠）的层级分明、内容关联的“树形”目标体系。





1.1 修订学校十四五规划（节选）



福建省长乐职业中专学校
FujianshengChanglezhiyehongzhuanxuexiao

“十四五”教育事业发展规划



福建省长乐职业中专学校办公室
二〇二一年一月

目 录

一、规划背景	1
(一) “十三五”时期主要发展成就	1
1. 大幅改善办学条件，办学规模实现了新突破	2
2. 创新机制激发活力，管理改革迈出了新步伐	2
3. 对接产业调整专业，协同育人取得了新成效	3
4. 实施人才强校战略，师资水平得到了新提升	4
5. 创新多元培养模式，产教融合探索出新路径	5
6. 聚焦人才培养质量，社会服务实现了新拓展	6
(二) 发展面临的新机遇	6
(三) 发展面临的新挑战	7
二、总体要求	8
(一) 指导思想	8
(二) 发展战略	9
(三) 基本原则	9
(四) 基本思路	10
(五) 发展目标	10
三、主要任务与重点工作	11
(一) 深化体制机制创新，激发学校办学活力	11
1. 完善领导制度，优化顶层设计	12
2. 实施“5655”治校思想，提高治理水平	12
3. 加强党的建设，保障高质量发展	13
4. 加强思想政治建设，增强工作实效性	13
(二) 实施人才兴校战略，推进师资增量提质	14
1. 重视人才引进实效，提升人才队伍素质	14
2. 加强教师队伍建设，激发教师队伍活力	15
3. 提升“双师型”教师结构比例	15
4. 实施专业带头人、中层干部全员竞聘工程	16
5. 加强师德师风建设	16
(三) 深入开展职教改革，提高人才培养质量	17
1. 以立德树人为根本，全程关注学生成长	17

2. 创新教育教学方法, 提升教书育人本领·····	18
3. 加强课程体系建设, 实现人才培养目标·····	18
4. 推进人才培养模式改革, 培养“可为”技能人才·····	19
5. 深化实践教学改革, 强化专业技能培养·····	20
6. 强化创新创业教育, 助力地方经济发展·····	21
(四) 科学谋划专业布局, 优化结构对接产业·····	21
1. 布局六大专业集群·····	21
2. 实施专业带头人配置工程·····	21
3. 提升科研与社会服务水平·····	22
(五) 创新学生工作模式, 助力学生健康成长·····	22
1. 实施“全人教育工程”·····	22
2. 推进“创新教育工程”·····	22
3. 实施“就业质量提升工程”·····	23
(六) 完善内部质量保证体系, 全力提升人才培养质量·····	23
1. 建立学校内部质量保证组织体系·····	23
2. 建立和完善质量目标体系, 实现自我定位与发展·····	23
3. 建立和完善质量标准体系, 为质量保证提供依据·····	24
4. 建立和完善质量制度体系, 完善内控机制·····	24
5. 建设完善诊改平台, 为质量保证体系运行提供保障·····	25
6. 建立“8 字型”质量螺旋诊改机制·····	25
7. 加强质量文化建设, 增强质量提升软实力·····	26
(七) 积极改善办学条件, 努力做好服务保障·····	26
1. 完善空间发展布局, 统筹优化办学资源·····	26
2. 建设智慧校园, 提升信息化水平·····	26
3. 发挥职院图书馆作用促进学生自主发展·····	27
4. 注重实践教学, 着力加强实验实训条件建设·····	27
5. 做好招生工作, 提高就业质量·····	27
(八) 打造学校文化标识, 营造文化育人环境·····	28
1. 完善学校标识文化·····	28
2. 加强校园文化建设·····	28
3. 强化行为文化建设·····	28
4. 加强网络文化建设·····	29
(九) 依托地方资源优势, 打造特色品牌特色·····	29

1.挖掘榕城特色生态资源，完善青榕教师书院建设·····	29
2.全方位营造“心心向榕”文化特色校园·····	29
3.打造“红色引擎，心心向榕”党建品牌品牌·····	30
(十)加大重点项目建设·····	31
四、保障措施·····	32
(一)组织保障·····	32
(二)制度保障·····	32
(三)经费保障·····	33
五、规划实施·····	33
(一)广泛宣传动员·····	33
(二)明确实施责任·····	34
(三)强化督导检查·····	34

序言

“十四五”时期是我国全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后，乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年，也是省市加快新旧动能转换、学校高质量创新发展的关键五年。根据《中国教育现代化 2035》《福建省国民经济和社会发展的第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》《福州市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》等国家、省市有关职业教育改革和发展的文件精神，按照《福建省长乐职业中专学校“十四五”教育事业发展规划编制工作方案》要求，制定本规划。

本规划是指导学校未来五年发展的纲领性文件，也是编制各类专项规划、专业（群）发展规划、年度工作计划以及制定相关政策的重要依据。

一、规划背景

（一）“十三五”时期主要发展成就

“十三五”期间，学校坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持社会主义办学方向，坚持党总支领导下的校长负责制，以立德树人为根本任务，紧紧对接区域新兴科技产业和市场需求导向，加强基础建设、专业建设和师资队伍建设，学校事业保持了快速发展的良好势头，完成了学校“十三五”规划的发展目标和主要任务。各方面工作都取得明显成

1.2 根据学校十四五规划和重大建设项目规划，研制 师资队伍发展规划，确定教师队伍发展目标

福建省长乐职业中专学校

长职[2021]46

关于印发 福建省长乐职业中专学校师资队伍 建设“十四五”发展规划 的通知

各处室、教研组：

福建省长乐职业中专学校师资队伍建设“十四五”发展规划已经学校教代会审议通过，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

福建省长乐职业中专学校

2021年9月6日

福建省长乐职业中专学校师资队伍建设 “十四五”发展规划

根据 中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议、中共中央国务院深化新时代教育评价改革总体方案和 中等职业学校教师专业标准(试行)(教师[2013]12号)

等国家和省市有关文件精神及要求，为贯彻落实 福建省长乐职业中专学校“十四五”事业发展规划，进一步加强教师队伍建设，结合学校实际，制定本规划。

一、现状分析

“十三五”期间，学校实施“教师培养‘榕树林计划’”，通过邀请知名专家作报告、选派教师到知名高校作访问学者、到国内外先进高职院校考察、到企业顶岗锻炼、举办职业技能展示等多种方式加强师资培训，教师队伍素质不断提升。学校涌现出 1 名福建省先进教育工作者，1 名福建省优秀教师，12 名市级学科带头和骨干教师，还有 45 名教师荣获区级以上荣誉。我校教师在国家级、省级教师教学能力和技能大赛中获得国家级 8 项；省级一等奖 15 项、二等奖 17 项。在 2019 年福建省教师教学能力大赛中，我校教师获一等奖 6 项，位列全省第一位。

经过“十三五”发展，学校师资整体水平位列福建省职业教育前列，但与国内“高水平”职业院校相比，还存在一些差距。主要表现在：

1. 教师发展质量不高。“双师”素质教师的专业实践技能还有待于进一步提高，参与企业产品研发和技术创新能力不足，社会服务能力有待进一步加强。具有海外研修培训经历的教师偏少，仍需加强国际交流。

2. 教师评价机制有待改善。教师评价过于重视数量评价，忽略了质量评价，导致教师工作完成质量不高；教师评价标准单一，没有建立完善的分类评价制度，未结合教师发展阶段制定更加合理的分类评价标准。

3. 队伍传帮带作用不明显。引进人才质量不高，未开展有高质量的工作。缺少具有较高社会知名度和行业影响力的“教学名师”和“技能名师”。兼职教师参与教学研究、课程开发、教材编写、实训基地建设等积极性不高。

4. 教师绩效工资分配制度尚需完善。完善绩效工资分配方式，建立以能力、业绩和贡献为主的分配机制，充分调动教职工的积极性。

二、指导思想与目标

（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，落实立德树人根本任务，加强内涵式发展，以强化教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为核心，推进教师评价制度改革，遵循教师成长发展规律，促进教师全面发展，为提高人才培养质量，增强职业教育适应性，更好服务地方经济社会发展提供坚强师资保障。

（二）总体目标

通过一系列改革措施，教师发展支持体系更加健全，评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，教师队伍治理体系和治理能力进一步提升。教师思想政治素质、专业素质、育人质量、科研创新与社会服务能力显著提升，建成一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超、服务地方经济强大的高素质专业化创新型教师队伍。

（三）具体目标

1. 全面提升教师思想政治素质和师德素养。健全教师理论学习制度，引导教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。常态化推进师德教育，丰富师德教育内容，创新师德教育方式，强化“四史”教育，建设课程思政研究基地，加大表彰力度，完善教师荣誉制度，加强激励与宣传，展现教师新时代风貌。强化师德考核，注重运用师德考核结果。

2. 师资规模稳步扩大，队伍结构更趋合理。十四五末期，学校教师人数达到 270 名，师资队伍の学历、职称、学缘等结构将得到显著优化，

其中：硕士及以上学历（学位）教师占教师总量的 20%以上，高级职称教师达 60 名以上，全体专业教师完成企业工作经历的积累，“双师”比例达 95%，实践教学技能和社会服务能力显著提升。

3. 领军人才显著增加，引领作用日益凸显。积极发挥领军人才示范引领作用，遴选和培养专业带头人 15 名，骨干教师 30 名左右；每个专业配备和培养 1 名企业专业带头人；新增省级以上教学名师 1-2 名，市级教学名师 5 名左右，培育 3-6 名业内有影响力的技能大师。同时，计划增加市级以上高层次人才 15 名；新增省级优秀教学团队 1 个；重点选拔培养 5 名左右优秀团队带头人；建设 5 个校级优秀教学团队、5 个校级优秀科技创新团队，力争“榕树林计划”再上新台阶。

4. 师资培训成效显著，教师素养全面提高。坚持统筹规划、契合需求、三级实施、共同推进的原则，建实建强“青榕教师书院”构建科学合理的师资全员培训体系。以灵活多样的培训方式，开展以更新知识结构、提升教学科研水平与社会服务能力为目标的各类培训活动，推动教师队伍在专业建设中发挥更大作用。

三、建设内容与举措

（一）实施“高引精培”计划，打造结构化双师教学创新团队

1. 引育大师名匠。采取校企双聘、项目式柔性聘用等系列措施，实现引进和培养行业杰出技术技能大师。修订双师培养相关制度，支持教师参加政、行、企、校等举办的技术技能大师竞赛或遴选。鼓励和支持教师到企业兼职交流，受聘为企业技术顾问或兼职员工，参与企业技术研发。建设期满，建成 1 个省级技能大师工作室，2 个市级技能大师工作室，建设 1 个教师技艺技能传承创新平台。

2. 培育专业群带头人。制定专业（群）带头人培养制度，每个专业

群明确 2 名带头人（其中 1 名可为外聘专家），实施“雁领工程”，通过走出去、请进来、理论+实践、教学+科研、团队+管理等多种方式，通过三年培养实践全面提升专业群带头人的应用研发能力、教育教学改革能力、团队凝聚力和在行业企业和职业院校的学术影响力，成为能全面了解专业人才培养规格、行业技术发展趋势，掌握企业新产品、新技术和新工艺，具有国际视野的专业带头人。实施硕士提升计划，支持专业（群）带头人、骨干教师考取国内外知名院校硕士学位。建设期满，培养行业有权威，省内有影响的专业群带头人 5 人，骨干教师 10 人。

3. 培育教学名师。通过组建教学名师工作室、以校级教学名师遴选培养为基础，着力提高教学名师教育理论水平和实践创新能力。每年选派百名骨干教师参加省内外职业教育培训活动，参加新技术培训，参与新技术研发，提升职业教育理论素养，拓展教学名师视野，掌握企业生产一线前沿技术。实施名师课堂活动，支持教学名师开设前沿技术公开课、示范课，承担专业、课程和教材建设方面的教改项目。支持教学名师推广教育教学改革成果，主持或参与行业教学指导委员会教学标准制定工作。支持校级教学名师参加各级政府、行指委和职教集团举办的名师遴选，培养业内有影响力的教学名师。建设期满，建设 12 个教学名师工作室，培育省级教学名师 1 名、市级教学名师 3 名。

4. 兼职教师队伍建设。制定 兼职教师管理考核办法，将兼职教师培训统一纳入师资队伍培训规划，支持兼职教师与专业教师共组团队，共同组织实施专业建设、实验实训指导、教研活动、产学研合作、参加技能大赛、组织创新创业。推行“百名教师进企业，百名能手进校园”行动，从行业企业、技能大赛中选聘选聘能工巧匠、首席技师、高级工程师等各类人才 100 名，建立起数量充足、学源丰富的兼职教师库。建

设期满，兼职教师聘用规模达 50 人，兼职教师任课比例达到 20%。

5. 培育双师创新团队。突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合，聚焦福州市 3820 工程，依托校内研究平台，通过名师引领、项目牵引、专兼共育、高水平培训、高层次企业实践、国（境）外交流等方式，在教育教学改革、课程标准开发、技术资源转化、教学质量提升等方面凝心聚力，开拓创新，全面提升教师开展教学、培训和评价的能力以及团队协作能力，提高复合型技术技能人才培养培训质量。实施团队合作的教学组织新方式、行动导向的模块化教学新模式，升级改造教学过程、教学内容、教学模式，促进中国特色职业教育创新发展。建设期满，建设 10 支校内教学创新团队，省级职业教育教师教学创新团队建设实现新突破。

（二）实施“校企共育”计划，打造示范性双师培养培训基地

1. 高起点建设“青榕教师书院”。以标准建设为核心，以双师建设为导向，优化教师发展中心职能配置，以新时代职业教育教育教学问题为重点，“服务教科研，服务教师成长”为宗旨，开展学校教师（专兼职）培训、“双师型”教师（专兼职）发展研究、教学资源建设、教育教学方法与测评咨询、区域服务与拓展服务，从教学、研究、服务、管理四个维度，建立教师成长标准谱系，促进教师全面发展。中心采用“独立运行、密切合作、相互配合”的运行方式，开展新教师岗前培训，教师通识教育培训，青年教师成长培训，骨干教师科研提升培训，专业带头人领导力培训，管理人员职教实践培训，兼职教师职教能力培训等七大培训主题，每 3 年组织全体教师对职业生涯进行评估和调整，组织 5 年一周期的教师企业定岗培训，每年选派 30%比例教师参加国培、省培、校际交流。建设期内，完成全校教师职业发展测评，开展教师主题培训 50

场次，教师外出培训研修比例达 100%。

2. 校企共建“双师型”教师培训基地。将教师培训基地纳入校企合作战略规划，学校教师发展中心承担与企业共建教师培训基地的主体责任，面向福建力恒、福建雪人、福州新大陆等大中型企业，共建校外“双师型”教师培训基地，实施“双栖”培训者队伍建设计划，与企业培训中心共组培训者团队，开展技术技能培训，提高双师型教师的团队协作、资源开发、对外培训和融合创新的能力；面向区域内中小微企业，开展高端技术和管理人员的培训，开发适用于区域内中小微企业的培训资源，强化教师对外服务能力，使“青榕教师书院”成为区域内中小微企业的技术人才培训基地。建设期满，建设 5 个“双师型”教师培训基地。

3. 建立分类分层“双师型”教师育训体系。对接 1+X 证书制度试点和职业教育教学改革需求，实施“三段三融双能”教师进阶培养培训工程，即入职、在职、提升三个阶段，将证书标准、企业需求、个人成长融合到培训课程中，进而培养具有职业教育教学能力和实践应用开发能力的“双师型”教师。建立各个阶段的培训考核标准，实施培训证书制度，建立教师研修培训成长档案，做到动态“靶向”培养。全面提升教师信息化教学能力，促进信息技术与教育教学融合创新发展。与企业共同制定“双师型”教师认定标准，构建适应期、成长期、创造期“双师型”教师分类分层校企共育机制，支持教师考取职业资格证书，与企业共同开发职业资格证书，建立“产教双栖 知行垂范”的融合和培养模式。完善分层次企业实践体系，制定“双师型”教师分层次企业实践管理办法，专业教师每五年不少于 6 个月的企业顶岗实践。完善达标考核机制，考核合格方可晋升新岗位。构建校企双向交流机制，建立教师与企业工程技术人员、高技能人才双向培养机制，专业教师到企业顶岗实践，企

业技术专家和能工巧匠来学校任教，实现专业教师与企业技能专家的深度合作，助推专业教师成长与双师队伍打造。建设期满，完成五年一周期的全校轮训，参与混合式教学改革教师数达到专任教师的 50%，各专业“双师型”教师认定比例达到 90%以上，重点建设专业教师双师认定率达 100%，教师完成省双师型教师认证 100 名。

（三）实施“制度激励”计划，全面激发教师从教乐教活力

1. 研制专任教师专业标准。建立公共课、专业课、实践课等各类课程的教师专业标准，从师德、教学、课程等方面，结合“1+X”制度、国家教学标准、专业课程标准等标准体系，细化教师专业标准内容，做到可操作、可监控。建设期满，制定涵盖公共课、专业课、实践课的校本教师专业标准。

2. 完善校企人才流动机制。出台校企人才交流相关管理办法，完善“固定岗+流动岗”的教师资源配置新机制，依托长乐区职教集团、长乐区校企协同中心、产教融合型企业等建立校企人员双向交流协作共同体。建设期满，出台 福建省长乐职业中专学校校企人才双向交流指导意见，各专业教师到企业交流人数达 50%以上。

3. 建立分类考核评价制度。明确学校领导干部、专任教师、班主任等职业发展标准，加强职业生涯规划指导，实现分类评价考核和管理。考核主要从师德师风、培训研修、教育教学、教研科研、社会服务等方面全面评价，建立绩效考核得分的积累、认定与互换制度。原则上每 3 年为一个考核周期，每年考核一次，每年按照考核结果进行绩效奖励；同时根据考核结果，进行岗位动态调整，推动各类人员、各类团队的发展质量与水平。

四、保障措施

要实现“十四五”师资队伍建设目标，完成各项建设任务，必须采取强有力的保障措施，健全运行机制，改善发展环境，提供经费支持，客观公正考评。

（一）组织保障

建立由分管校领导任负责人的学校师资队伍建设顶层设计团队，统一思想、高端定位、整体设计、分单位实施，在全校上下形成师资队伍建设合力，共同打造高水平师资队伍。

（二）制度保障

完善师资队伍建设规章制度，将师资队伍建设作为目标考核和诊改的重要内容，建立目标导向和绩效评估机制，将建设任务细化分工，责任到人。

（三）经费保障

学校设立师资队伍建设专项经费，按照“充分保障、统筹使用、厉行节约、接受监督”的原则，建立和完善稳定规范的师资队伍建设经费保障机制，全力以赴做好高水平师资队伍建设。

2.精心研制“四向四能”教师成长质量监控指标体系

维度	具体内容与指标	榕品教师目标	榕品教师定位
能担当	高尚的师德师风，高效的引导学生成长能力、职业精神传承能力、产业文化挖掘能力，强大的自我成长能力	向下扎根 有教育情怀	高尚的职业精神传承者
能教学	扎实的专业教学知识体系，高效的课程教学设计能力、课堂教学组织能力、教学效果评价能力、教材开发应用能力、教学资源开发能力、教学教改研究能力、专业建设发展能力、技能竞赛指导能力	向阳而立 有过硬本领	高效的教育教学实施者
能研发	准确的职业教育科研定位、高明的科研选题能力，科技创新能力、成果凝练能力、成果转化能力，学生双创指导水平	向上生长 有创新视野	高超的关键技术攻关者
能实践	精湛的专业技术技能，高超的技术服务能力，社会培训能力、校企合作能力	向外扩展 有跨界能力	高明的产业发展服务者



2.1 分层分类研制教师考核指标

福建省长乐职业中专学校教师年度考核指标（试行）

A 类. 新教师、B 类. 助理讲师、C 类. 讲师、D 类. 高讲、E 类正高。

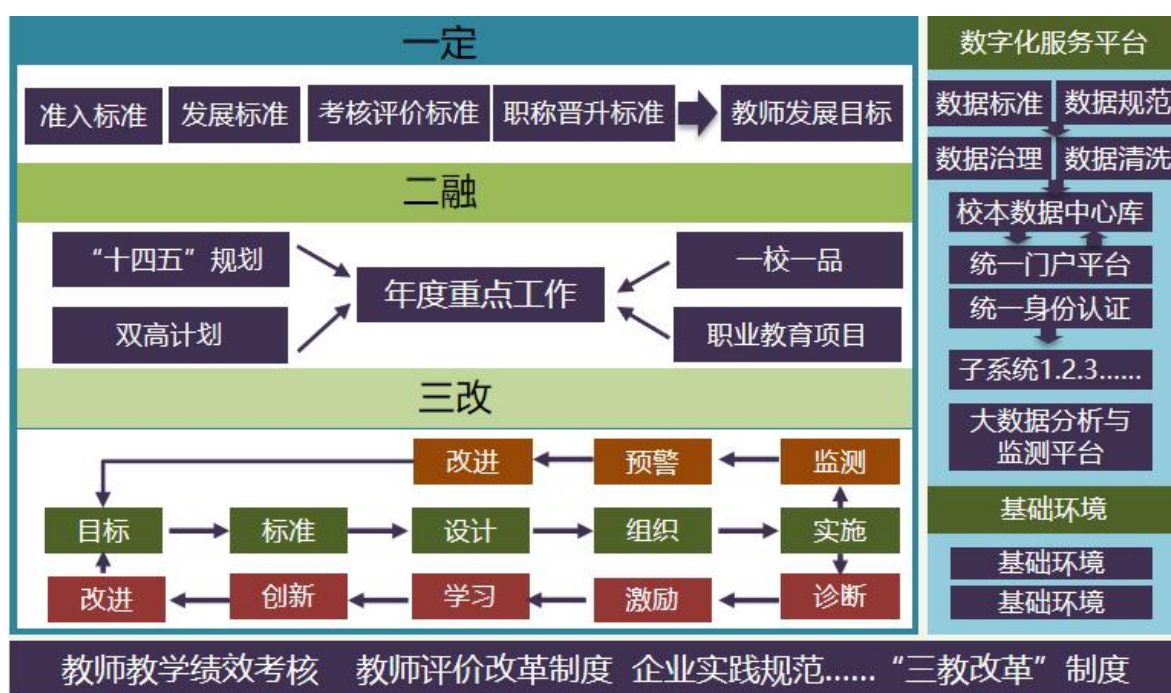
考核指标	分项编号	评价内容	最低分值要求					最高分值	得分
			A 类	B 类	C 类	D 类	E 类		
师德表现	I	模范遵守相关师德规定,遵守教育部 新时代中小学教师职业行为十项准则 , 教育教学态度端正, 教育教学观点正确; 不做有违背国家法律、违反教育方针政策和规定的事。若有违反, 视其情节给予暂停相关待遇或取消骨干教师资格处理。年度绩效考核为“称职”或以上。						一票否决	
教学能力	II	II-1 坚持一线教学, 有自己的教学专长, 5 分;	15	20	25	25	30	50	
		II-2 学生满意率应在 80%以上, 5 分;							
		II-3 授课班级的教学效果良好和学生学习素养提升显著, 10 分; (应参考“超均率”、学业测评情况或学科、技能竞赛情况, 由学校制订考核标准并经教代会通过, 考核结果单独公示)							
		II-4 有 1 节及以上当年授课的录像课网上可查, 5 分;							
		II-5 指导学生参加学校、行政或教科研部门组织的学科类竞赛获三等奖及以上奖项, 校级 3 分 (最高 3 次叠加分), 区县级 5 分, 市级 10 分, 省级 15, 国家级 25 分。							

教研水平	III	III-1	承担教研岗位的工作任务，例如教研组长、研训中心组成员、毕业班教学指导组成员、兼职教研员或其他学校安排兼职等，承担一项工作 5 分，承担两项及以上工作 8 分；		1 0	1 5	2 0	2 0	2 5	45		
		III-2	主持校级范围命题设计，并做好试卷分析，5 分；									
		III-3	主持或参加校本教材开发，10 分；									
		III-4	参与市级范围命题设计，10 分									
		III-5	主持市级或参与市级以上范围命题设计，15 分；									
		III-6	承担学生社团领衔指导老师 5 分；									
		III-7	承担校队训练和竞赛主要负责人的任务 5 分；									
科研能力	IV	IV-1	教育教 学课题 研究	校级，参与 3 分，主持或核心成员 5 分	0	3	8	1 0	1 0	15		
		IV-2		区县级，参与 5 分，主持或核心成员 8 分								
		IV-3		市级，参与 5 分，主持或核心成员 10 分								
		IV-4		省级，参与 8 分，主持或核心成员 12 分								
		IV-5		国家级，参与 10 分，主持或核心成员 15 分								
	IV	IV-6	论文	校级汇编，3 分	0	3	5	5	8	20		
		IV-7		区县级汇编，5 分								
		IV-8		市级汇编，8 分								
		IV-9		省级汇编，10 分								
		IV-10		CN 刊物发表，15 分								
		IV-11		核心期刊，20 分								
企业实践	V	V-1	每 5 年必须累计不少于 6 个月，并撰写企业实践日志和实践总结，每年完成至少 1 个月，5 分		5	5	1 0	1 0	1 0	10		
		V-2	学校考核组对教师参加企业实践的成果转化情况评价，包含在教学资源开发，人才培养模式探索，紧跟产业转型升级的教学改革等方面的成果应用，5 分									
示范辐射	VI	VI-1	参加教育	以选手身份参赛，获得三等奖以上奖项，校级 3 分，		3	5	1	1	2	60	

			教学业务竞赛	区县级 5 分，市级 10 分，省级 20 分，国家级 30 分；			0	5	0		
		VI-2		以导师身份参加，获得三等奖以上奖项，校级 1.5 分，区县级 2.5 分，市级 5 分，省级 10 分，国家级 15 分。							
		VI-3		担任区县级教师培训班导师，区县级 5 分，市级 10 分							
		VI-4	培养青年教师	培养青年教师，同校只允许一徒双师（允许一师多徒），佐证材料齐全，5 分；							
		VI-5		培养青年教师有成效，徒弟所带班级学习进步明显，或指导开设公开课，5 分；							
		VI-6	学科建设	受学校或教育行政部门、教科研机构委托，开设公开课或讲座，校级 3 分（最高 2 次叠加分），市级 8 分，省级 10 分，国家级 12 分；							
附加项	VII	VII-1	担任校级领导 20 分、中层干部 15 分、班主任 10 分								
		VII-2	参加省外支教未满一年，且满一个月以上，5 分；满一年按文件规定执行；								
		VII-3	参加职业院校技能大赛教学能力比赛（原信息化教学大赛）获二等奖及以上，国家级直接认定优秀、省级直接认定合格（限第一主讲人）。								
备注：合格赋分，新教师 60 分；助理讲师教师 65 分；讲师 70 分；高级讲师 80 分；正高级讲师 90 分。 优秀赋分，新教师 70 分；助理讲师教师 85 分；讲师 100 分；高级讲师 115 分；正高级讲师 130 分。											

3. 数字驱动“全过程”诊断改进。

3.1 学校教师诊改体系架构——强调了教师要遵循“一定二融三走”的思路进行诊改。一定（定目标标准，根据学校发展实际，结合新时代教师发展要求建立好教师发展目标标准体系），二融（融任务，将“十四五”规划和“提质培优”任务融为一体，明确教师发展各诊断点），三改（8 字螺旋，做到教师全员、全方位、全过程开展好诊改）。



3.2 学校教师层面诊改工作实施方案

福建省长乐职业中专学校

长职[2018]57号

关于印发 福建省长乐职业中专学校教师层面诊改工作实施方案 的通知

各处室、教研组：

福建省长乐职业中专学校教师层面诊改工作实施方案已经学校教代会审议通过，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

福建省长乐职业中专学校

2021 年 4 月 14 日

福建省长乐职业中专学校 教师层面诊改工作实施方案

为建立常态化人才培养质量自主保证机制，促进学校主动适应经济社会发展和人的全面发展需求，持续提高学校师资队伍质量，根据 福建省长乐职业中专学校内部质量保证体系建设与运行实施方案（修订版） 福建省长乐职业中专学校内部质量保证体系诊断与改进工作方案等文件精神，结合学校实际，制订本实施方案。

一、指导思想

深入贯彻中共中央、国务院印发 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见，中共中央、国务院印发 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见，教育部、国家发展和改革委员会、财政部、人力资源和社会保障部四部门联合印发的 深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案 等文件精神，以完善教学质量标准和制度、提升学校治理水平和人才培养质量为目标，坚持“需求导向、分类指导、自我保证、稳步实施、多元诊断、重在改进”的工作方针，切实履行诊

改主体责任，树立教师全面质量意识，建立自主性的内部质量保证体系和常态化的质量保证诊断与改进机制，为实现学校“全国一流高水平职业学校”的办学目标提供保障。

二、基本原则

（一）聚焦核心元素

坚持以学校诊改工作为基础，聚焦学校教师层面的目标与标准、监测与预警、诊断与改进的机制建设和运行情况。把质量提升作为教职员工的共同追求，通过多种途径，激发各部门（教研组）和教师追求质量提升的积极性和创造性，形成“全员、全过程、全方位”保证的质量文化，使质量保证成为各部门（教研组）和教师的自觉行动。

（二）关注诊改轨迹

坚持数据分析与实际调研相结合，基于学校信息平台数据分析，以轨迹变化为关注点，辅以实际调查研究，做出与事实相符的判断。实现改进决策要有实证依据，改进结果要可评估测量，评估测量结果应用于持续改进。

（三）突出办学特色

结合学校发展实际，开展以“保证学校履行办学主体责任，建立和完善学校内部质量保证制度体系”为重点的教学诊改工作，在教育部教学诊改文件和省教育厅教学诊改方案基础上，补充有利于学校个性化发展的教师层面诊改内容，切实提高诊改工作的针对性和实效性。

三、目标任务

以学校“长职·1985”发展战略为指引，确立“全国一流高水平职业学校”为发展目标，构建“五纵五横一平台”内部质量保证体系，从教师层面构建以目标链和标准链、监测与预警、诊断与改进为核心内容

的质量改进“8字形”螺旋。

通过诊断改进，使学校教师发展要素质量计划和质量标准更加完善，学校教师层面质量保证教师主体的责任意识不断增强，教师岗位设置配备更加合理，队伍整体素质不断提高，制度建设更具操作性，预警和激励机制更加健全，内部治理水平和治理能力更趋现代化。

四、体系建设

（一）形成质量保障体系

表 1 教师层面内部质量保障体系

工作主线	责任主体	工作内容	具体依据
决策指挥	教师层面诊断工作领导小组	1. 学校师资队伍规划建设 2. 教师发展标准	1. 师资队伍建设规划的可行性 2. 师资队伍建设规划的操作性 3. 师资队伍建设规划的达成度 4. 教师发展标准制定的科学性
质量生成	办公室、教师发展研究室、教务处、各教研组	1. 教师引进 2. 教师培养 3. 团队建设	1. 教师招聘引进规划是否准确 2. 教师培养方案是否合理 3. 教师团队建设是否规范 4. 教师发展能力提升是否有效
资源建设	教务处、教师发展研究室、总务处、青榕教师书院	1. 教学实施 2. 科研实施 3. 社会服务实施 4. 生活实施	1. 教师科研条件是否满足 2. 教师实践教学条件是否满足 3. 教师社会服务资源是否丰富
支持服务	办公室、招就办、德育处、	1. 教师发展保障	1. 校企合作产教融合是否深入 2. 科研社会服务成效是否显著

	总务处、青榕 教师书院	2. 生活保障 3. 安全保障	3. 经费投入是否得到保障 4. 教师数量是否充足
监督控制	教学督导 室、工会、第 三方机构	师资队伍建 设成效、预警 机制	1. 诊断预警 2. 诊改报告 3. 专业评估 4. 外部评价

（二）完善规划，形成目标链

1. 制定师资队伍建设规划

围绕学校“1985”发展战略，结合学校第二次党代会报告精神，编制学校师资队伍建设规划。根据规划建设目标，以质量文化为引领，编制建设目标体系，形成上下衔接的目标体系（见表2）。

表2 学校教师发展规划目标体系

规划类别	规划名称
总规划	学校“1985”发展战略、第二次党代会报告精神、
专项规划	师资队伍建设规划
专业群规划 (5个)	现代服务类专业群师资队伍建设规划、智能制造类专业群校师资队伍建设规划、文化创意类专业群师资队伍建设规划、商务经贸类专业群师资队伍建设规划、公共基础课教研组师资队伍建设规划

2. 制定年度计划

各二级学校依据学校总体规划和学校师资队伍建设规划，编写年度教师招聘、引进、培养、提升等年度计划。各教研室、专业根据二级学校的师资队伍建设规划和年度工作计划，制定教研室和专业师资发展年度计划和目标。

3. 制定个人计划

教师依据学校各层级规划，结合自身实际，确定个人的发展目标，制定职业生涯规划，明确个人年度发展目标。

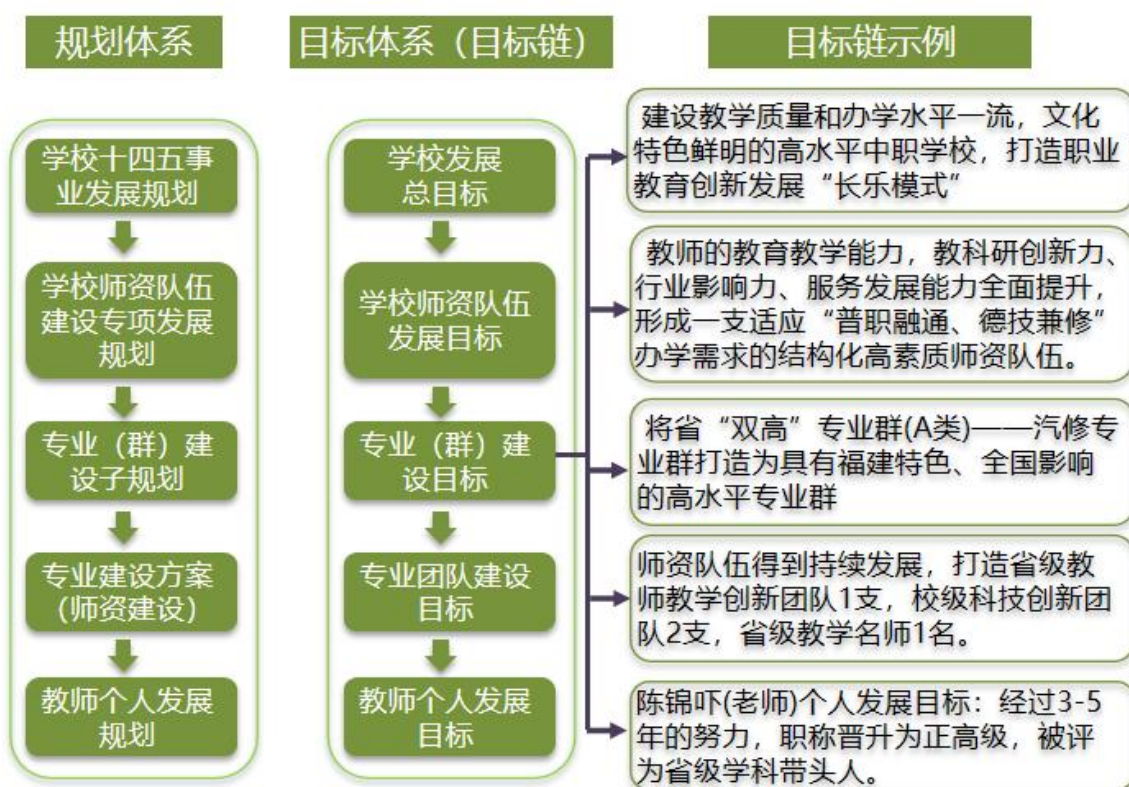


图 1 教师发展规划分解贯通示意图

（三）建立标准，形成标准链

教师层面标准由师资队伍建设标准和教师个人发展标准组成。师资队伍建设标准包括学校师资结构、教师任职资格、“双师”认定、教师团队建设、职称评聘、高层次人才队伍建设等方面。

教师个人发展标准，结合教师自身情况、职称晋升和岗位聘任等的相关要求，制订包括师德修养、教育教学、科学研究、社会服务等四个维度的标准。规划教师职前一入职一职后成长发展路径，建立由引进、培养、成才与提升四个阶段的标准链，组成教师阶梯式发展标准。

（1）职前

制定学校年度招聘计划、“筑巢引凤”专项计划……

（2）入职

引入阶段：教师入职标准（专任教师聘任及管理办法）、教师从业资格标准、兼职教师聘用管理办法……

（3）职后

培养阶段：青年教师素质提升培训计划、教师进修培训管理办法、教师实践锻炼管理办法、教坛新秀评审指标体系、双师素质教师认定与管理办法、教师专业技术职务评审管理办法、师德师风建设长效机制实施办法、师德师风评价考核办法、教师管理及考核办法、教辅人员管理及考核办法……

成才阶段：骨干教师、专业负责人、教研室主任遴选考核标准、校级教学名师、优秀教师、先进教学工作者等评选标准；教学团队、教师工作室建设及管理办法……

提升阶段：市级及以上教学名师、技能技术大师、专业（学科）带头人及后备人选、省级及以上优秀教师、市级师德标兵等标准……

（四）完善制度，形成制度体系

按照学校 内部质量保证体系建设与运行实施方案，厘清教师发展相关事项，建立和完善相关制度。制定教师层面诊改报告制度，及时反馈实施、运行、管理中出现问题并提出改进建议。

五、诊改运行

教师诊改分为师资队伍建设诊改和教师个人发展诊改两个层面。依据专业发展、课程建设和学生反馈等，通过事前发展规划和任务分解，事中数据收集和检测预警，事后结果运用与调整创新，提升学校

师资水平，提升教师教学科研水平，实现人才培养质量的持续提升。

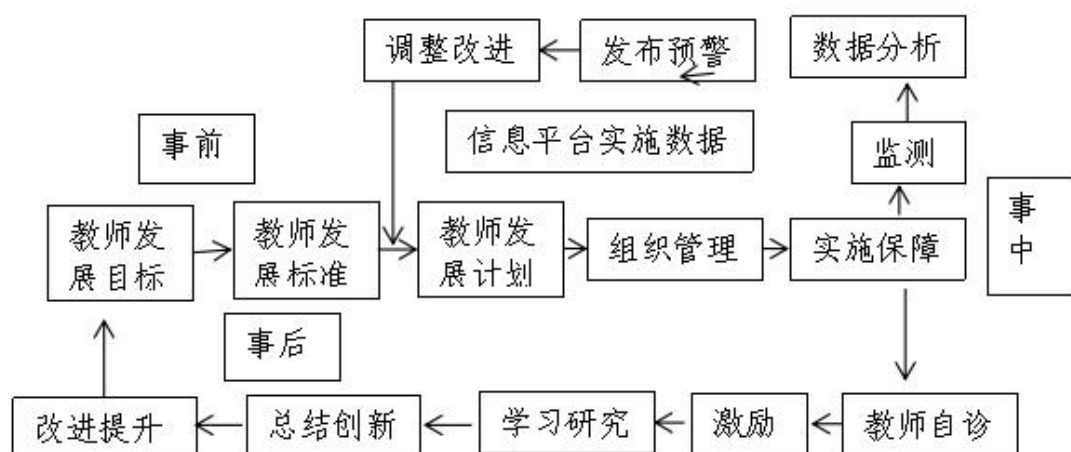


图2 教师层面“8字螺旋”诊改示意图

（一）师资队伍建设诊改

学校层面以教师发展标准为依据，系统设计激励提升机制，建立信息化的教师成长档案，实时记录教师个人成长轨迹。

学校师资队伍建设诊断点包括：师资总量、职称结构、学历结构、年龄结构、“双师”结构、高层次人才数量、教师团队建设等指标。设置生师比、职称比、研究生学位教师占比、“双师”教师比例、教师团队数量等为预警点。

事前：学校办公室根据学校“十三五”教育事业发展规划、学校“1985”发展战略及学校第二次党代会精神制定学校师资队伍建设规划，分解年度具体工作目标，会同专业组制定师资队伍建设诊断指标体系，开展诊改。诊改周期为一年一次。

事中：借助学校信息平台数据源，将汇总数据与年度具体工作目标

进行实时比对，实现实时预警，督促教师发展研究室及专业组、教师个人适时调整计划 and 目标，实现年度具体工作目标不断优化。

事后：通过学校信息平台实时呈现的数据源将作为学校教师引进、培养、调整、优化的依据，使学校师资队伍结构更加合理科学。

（二）教师个人发展诊改

教师依据发展标准，制定个人发展规划，编制年度工作计划并开展自我诊改。教师发展研究室定期对教师实施考核，指导和帮助教师实现发展目标。

教师个人发展诊断点包括：师德师风、教育教学、科学研究、实践与服务管理等四个维度。具体包含年度考核、获奖情况、教学工作量、教师教学能力比赛、指导学生技能比赛、教研科研项目、下企业实践、论文专著、专业技术职务等。师德师风考核、年度考核、教学工作量、教学评价、科研成果、社会服务、实践锻炼等为预警点。

事前：每位教师根据学校师资队伍建设规划、专业组师资队伍建设规划、教师发展研究室师资队伍建设规划，制定个人职业发展目标，每年年初进行年度分解，制定诊改计划，实施自我诊改。诊改周期为一年一次。

事中：教师个人根据年度任务，逐一完成，实时在学校信息平台中录入相应信息，信息平台依托教师个人发展目标量化指标，实时预警，并通过教师个人画像，实时呈现教师在师德师风、教育教学、科学研究、实践与服务管理等四个维度的动态发展趋势，通过教师之间的多维对比，督促教师不断优化和调整目标。

事后：通过信息平台中教师个人画像的实时呈现及多维对比，作为教师个人职称晋升、年度考核、评优评选的重要依据。

六、保障措施

（一）组织保障

在学校统一领导下,加强诊改工作的咨询和指导工作。组织办公室统筹抓好教师层面诊改组织工作。各部门（单位）作为质量责任主体抓好诊改实施与落实工作。

（二）制度保障

加强制度建设,实现制度管人。根据学校教师发展的实际,建设和完成教师发展相关制度。

（三）激励措施

建立诊改工作问责与激励机制,对实施的各项工作结果、过程、达标情况进行年度考核,将考核结果与激励挂钩,实现全员、全过程、全方位质量管理,确保诊改工作融入日常工作,顺利实施。

七、建设进度

阶段	一级指标	具体任务	预期成效	责任人	完成时间
完善规划	师资队伍 建设规划	专业组师资队伍 建设规划	任务分解表 年度计划表	专业组 负责人	2020. 7.30
建立标准	建立教师 发展标准	骨干教师、专业 负责人、青榕教 师书院导师等遴 选考核标准	对高素质专业化教 师进行界定,明确 引进和培养标准	陈锦吓	2020. 8.30
		校外兼职教师聘 用管理办法	加强校外兼职、兼 课教师管理,明确 职责和待遇	陈锦吓	2020. 8.30

		学生管理队伍相关制度	加强对班主任的管理，明确班主任考核标准	陈侃东	2020.8.30
完善制度	制定教师管理及诊改制度	师德师风考核评价制度	对教师进行师德评价，建立师德考核负面清单	陈锦吓	2020.8.30
		专业负责人管理办法、教研室管理办法教学名师、名师工作室、教师教学创新团队建设等教学相关制度	组建教师教学团队，提高教师教育教学水平	陈蔚	2020.8.30
		青年教师素质提升培养计划	落实青年教师培养制度和相关管理制度	陈锦吓	2020.8.30
		企业（大师）工作室建设及管理办法	校企合作，通过工作室的组建提高教师实践能力	郑哲发	2020.8.30
		教师实践锻炼管理办法	落实教师5年一周轮训实践锻炼制度	郑哲发	2020.8.30
建设	建立教师	师资诊改系统	教师学历、职称、	陈蔚	2020.

平台	数据采集 平台		教学业绩、科研业绩、实践与服务管理、个人发展等多维信息	陈锦吓 郑帅	8.30
----	------------	--	-----------------------------	-----------	------