

佛山市华材职业技术学校文件

佛山市华材职业技术学校 “强师铸魂工程”三年行动计划（试行） (2021-2024年)

为全面贯彻党的十九大精神，落实《国家职业教育改革实施方案》、《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》、《职业教育提质培优行动计划（2020-2023年）》、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》和《广东省深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施意见》等文件精神，根据《佛山市华材职业技术学校高水平中职学校建设方案》和《佛山市华材职业技术学校高水平中职学校建设任务书》要求，全面深化新时代教师队伍建设改革，打造新时代高素质强师资队伍，推进我校“强师铸魂工程”，制订本计划。

一、指导思想

全面贯彻党的教育方针，贯彻落实习近平总书记、李克强总理关于职业教育工作重要指示精神，坚

持以立德树人为根本任务、深化职业教育领域综合改革，紧紧围绕职业教育质量提升和层次优化这一战略主题，围绕率先实现更高水平教育现代化，按照我市提出的“外引内提、梯队培养、布局优化、开放联动”原则，主动适应经济新常态和技术技能人才成长成才需要，以高层次人才引进、培养和成长为主线，突出杰出人才、领军人才、“三名”人才、骨干人才培养，健全人才引进培养、评价使用、激励保障体系，创新人才发展机制，营造教师人人尽展其才、好老师不断涌现、唯才是用良好生态。建设一支强大的“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师”队伍，为我市打造南方教育“大城名师”，建成南方教育人才高地贡献力量。

二、发展基础

1、师资队伍结构合理，力量雄厚

学校在职教职工总数358人；其中校内专任教师279人，生师比为16.70：1；校外兼职教师79人，与专任教师比为28.31%；生师比达到《中等职业学校设置标准》及《中等职业学校教师专业标准（试行）》相关标准。

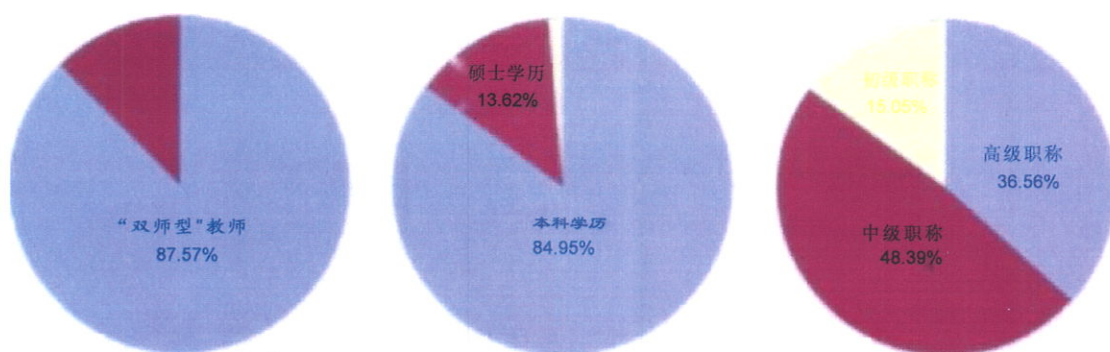
指标	2017年	2018年
教师总数	332	358
校内专任教师	275	279
生师比	16.66:1	16.70:1
校外兼职教师	57	79
兼职教师与专任教师比例	20.72%	28.31%

学校现有专任教师279人，其中硕士学历（含硕士学位）38人，占专任教师比例为13.62%；本科学历237人，占专任教师比例为84.95%；专任教师本科以上学历比例为98.57%。高级职称102人，占专任教师比例为36.56%。专业教师185人，占专任教师比例为66.31%。

“双师型”教师162人，占专业教师比例为87.57%，较往年下降6.42%。“双师型”教师占比下降主要原因是教师新老交替，新教师未取得相应的专业技术职务或职业资格。

“双师型”教师、学历、职称占比情况

项目	类型	2017年		2018年	
		人数	比例	人数	比例
"双师型"教师情况	专任教师	275		279	
	专业教师	183	66.55%	185	66.31%
	“双师型”教师	172	93.99%	162	87.57%
专任教师学历情况	本科学历	235	85.45%	237	84.95%
	硕士学历	36	13.09%	38	13.62%
	大专学历	4	1.45%	4	1.43%
专任教师职称情况	高级职称	96	34.91%	102	36.56%
	中级职称	128	46.55%	135	48.39%
	初级职称	51	18.55%	42	15.05%



“双师型”教师、学历、职称占比情况

学校以名师培养为载体促进教师发展，发挥名师引领教学科研及对年轻教师的指导、示范、培养作用。现有区级以上名师共18人，其中省级名师2人，市级学科带头人1人，建设名师工作室6间。2018年，学校根据《佛山市禅城区骨干教师、教学新秀遴选培养办法》要求，积极开展禅城区骨干教师和教学新秀的遴选工作，做好学校人才梯队的建设和培养工作。经过申报和评选，学校遴选出区级骨干教师培养对象14名，区级教学新秀培养对象10名。

2、教师队伍科研能力强，成长有平台

教师是立校之本。教师整体素质的高低，直接影响着学校办学的质量与发展。学校制定了教师培养培训制度，保障教师素质提升。

第一，坚持科研引领。学校倡导“用课题做事、用论文说话”。2018学年，学校在研省、市、区级课题16个，结题3个。在课题研究中，师生共同参与成为研究主体，行动研究贯穿开发过程。研究者且行且思，且思且行，在实践、总结、反思的基础上提高教育教学能力。第二，夯实岗位培训。岗位培训，研训互动，主要形式有：培训进修、企业实践、竞赛辅导。2018学年，专任教师参加区级

以上（含区级）培训3879人日，企业实践人数107人、人均企业实践时间21.49天，带领学生完成企业技术服务项目22个。

搭建成长平台。一是名师培养平台。2018年，学校遴选14名教师参加区级骨干教师培养、10名教师参加教学新秀培养。二是技能竞赛平台。学校选派31名教师参加职业技能比赛，其中7人在市级以上比赛中获奖，32人获省级或国家级“优秀指导教师”称号。

3、混基地、双导师，课程建设有成果

学校在扎实推进办学机制体制创新的基础上，随着本区域经济增长方式转变而“动”、跟着产业机构调整升级而“走”、围绕企业人才需要而“转”、适应社会和市场需求而“变”的发展思路，探索混合所有制公共实训中心建设，在2018年1月，混合所有制实训中心正式投入使用，并组建“双导师”团队，制定以工作过程为导向的课程标准84门，开发校本教材111本，公开出版53本；师资队伍与行业企业合作建设包括教学设计与PPT、通用素材、微课、行业企业标准等内容的数字化教学资源库，资源总量超过4TB。

双导师团队课程标准制定和教材开发一览表

专业	制定课程标准	开发校本教材	其中公开出版教
汽车运用与维修专业	12	11	7
电子与信息技术专业	18	19	3
计算机网络技术专业	17	23	14
工艺美术专业	10	8	4

其它专业	27	50	25
合计	84	111	53

三、发展目标

到2024年，实现以下主要目标：

（一）教师队伍双师素质明显提升

通过建立教师培训体系，实施教师职业成长工程，专业教师双师比达100%、取得相同或相近专业技师资格达到60%。培养、引进高水平专业建设带头人16名，校企共建大师工作室6个。培养市级骨干教师6名、市级“特支计划”名师5名、省级名师3名，争取培养国家级名师1名。

（二）教学创新团队建设实现突破

建成一批专兼结合、结构合理、覆盖各专业（群）、引领教育教学模式改革创新、推进人才培养质量持续提升的校级教师教学创新团队，力争建设1-2个在全省职业院校具有影响力的教学创新团队。

（三）教师评价考核机制更加健全

形成以业绩贡献和能力水平为导向的教师绩效工资动态调整机制，提升教师的业绩获得感、岗位成就感和职业幸福感，特别是提升兼职教师的归属感和责任感。

四、发展任务

加强师德建设，以“四有”教师为标准，以教师队伍素质提升为核心，以适应学校高水平专业群建设为目标，

建立教师培训体系，创新教师评聘考核机制，健全兼职教师聘用制度，探索建设教师发展中心，实施教师职业成长工程，促进教师职业发展。打造数量充足、专兼结合、结构合理的双师队伍，以满足社会经济发展和粤港澳大湾区战略需求。

五、配套措施

（一）建设一个中心——教师发展中心

探索建设教师发展中心，全面整合校内教师培训培养资源，促使教师教学能力、科研能力、信息化教学改革与创新能力全面提高，整体提升教师素质。

（二）健全一套制度——教师绩效考核及奖励制度

完善教师岗位职责，健全教师入职、评聘、考核、在职培训与发展等常规管理制度与标准，全面落实教师5年一周期的全员轮训制度。创新绩效考核及奖励机制，建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效工资动态调整机制。特别要完善企业兼职教师选聘、考核与评价制度，建立岗位互通、专兼互聘的双向流动“双聘”制度，聘请行业精英、企业技术能手、大师名匠担任学校专业带头人。

依托《学校教学创新团队建设》教育教学改革项目，研究制定教师教学创新团队建设管理办法与考核评价制度。

（三）建立一个体系——教师培训体系

建立教师培训档案，建立健全教师“校本培训、企业锻炼”的入职培训和在职培训体系，包括师德培训、入职培训、教学基本功培训、团队协作培训、教科研培训、信息技术应用培训、心理辅导培训、班级管理培训、职教政策培训等，为新教师、班主任、专业教师、专业（学科）带头人等不同类别教师提供相应培训。借助国际交流合作，为教师参加国际培训创造机会，以建设具有国际视野的师资队伍，提升教学服务能力。

为企业兼职教师开设网络课堂，提供关于信息技术应用、心理辅导、班级管理和职教政策等方面的在线培训，帮助企业兼职教师提升教育教学能力，提高学校工作的融入度。

（四）实施一项工程——教师职业成长工程

结合《新时代中小学教师职业行为十项准则》和《中等职业学校教师职业道德规范》要求，实施“强师铸魂工程”，进一步加强师德师风建设，筑牢育人之魂。建立师德档案，完善学校师德建设和测评工作，加强师德培养与监督，把师德表现作为评先评优、职称评聘、职务晋升和人才选拔等工作的首要考察条件。开展“师德标兵”遴选、“从教三十年教师”表彰和“最受学生喜爱的老师”评选等活动，引导教师以德立身、以德立学、以德施教。

依据职业生涯理念，实施教师职业成长工程，建立教师职业生涯档案和教师成长信息数据库，促进教师职业发展。对处于不同职业发展阶段的教师，实施青柠工程、匠

人工程、菁英工程、名师工程、名匠工程，分别面向青年教师、专业教师、骨干教师、学科带头人和企业兼职教师。各专业群重点建设好专业双带头人、双师、兼职教师、教学创新团队这四支队伍，服务于高水平专业群建设与人才培养。

依托教师发展中心，为教师做好职业规划、实现职业目标提供支持和支撑。面向青年教师实施“青柠工程”，安排德技双馨的教师与其进行一对一“师徒结对”，实现青年教师师德有标准、教学有向导；面向专业教师，以工匠精神为核心，实施“匠人工程”，提升学历水平和职业资格证书等级，打造高水平双师队伍；面向骨干教师，实施“菁英工程”，做好学校专业带头人梯队建设和培养规划；面向名师，实施“名师工程”，充分发挥名师工作室的引领和辐射作用，培育更多骨干教师成长为名师；实施“名匠工程”，引进企业高水平技术技能大师，在校内建立“大师工作室”，培育更多专业教师成长为“大城工匠”。

（五）建设一批教学创新团队

根据《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》（教师函〔2019〕4号），加强教师团队建设工作，开展课题研究，探索教学创新团队管理办法和考核评价机制。启动校级教师教学创新团队的遴选与培育工作，打造一批有区域影响力的教师教学创新团队，深化教师、教材、教法“三教”改革。

六、保障措施

（一）加强组织保障。

在校长领导下成立教师发展中心统筹协调，形成相关决议、统筹各项工作顺利推进、协调解决高层次人才困难与问题，学校教研部门负责全面管理监督及与上级部门联络沟通，全校各职能部门分类指导，专业部组织实施，全力推进“强师铸魂工程”三年行动计划。

（二）加强制度保障。加强师资配置改革，通过加强合同教师聘用管理，加强教师岗位动态管理。加强高层次人才招聘工作。探索优教优酬绩效工资改革，完善岗位竞聘工作。创新特色人才和校外专家柔性引进机制，加强特聘教师、兼职教师质量控制和教学管理，完善优秀紧缺人才协议工资制度建设。完善学校教师与企业管理人员、工程技术人员、高技能人才双向聘用机制。

（三）加强经费保障。落实学校按照不少于学校年度公用经费支出预算总额的5%安排教师培训费要求。此外，按预算我校每年为“三名”人员提供科研津贴，骨干教师、骨干班主任（含培养对象）每人每年1000元；专业（学科）带头人、首席班主任（含培养对象）每人每年2000元；以上科研津贴用于课题研究与实验需要，外出学习考察、订阅报刊、购买参考书籍以及课题研究必需的其他费用，学校按财务制度的

有关规定报销，补贴经费用于固定资产购置的，纳入学校固定资产统一管理范围。另外，每年国家安排国培指标到学校，国培经费标准3万/人，由国家按实培后下拨，不占用学校教师培训费用。学校对落实“强师铸魂”三年行动计划、推进教师队伍建设成效显著的专业部和科组，实行“强师铸魂工程”奖励。加强专项资金管理，确保资金使用效益。

（四）加强督查保障。在学校教研部门的管理监督下，各职能部门、专业部定期对强师行动计划和相关制度的落实情况进行专项督查，及时对相关工作进行指导，排解困难。将强师专项工作列为各部门行政及党建工作责任制情况述职的重要内容，以及主要负责人员评优评先的重要依据。

（五）加强宣传保障。积极参与上级组织的“名师讲堂”活动，树立佛山“大城名师”形象。学校办公室主动挖掘和开展我校强师铸魂行动宣传活动，加强教师荣誉制度建设。

佛山市华材职业技术学校
二〇二一年四月三十一日

