

# 内部激发+外部干预，助推教师发展

## ——教师层面诊改实务

人事处、教师发展中心



## 著名教育家叶澜的话语



没有教师的生命质量的提升，  
就很难有高的教育质量；  
没有教师精神的解放，  
就很难有学生精神的解放；  
没有教师的主动发展，  
就很难有学生的主动发展；  
没有教师的教育创造，  
就很难有学生的创造精神。

——叶澜 《教师角色与教师发展新探》

# 汇报提纲

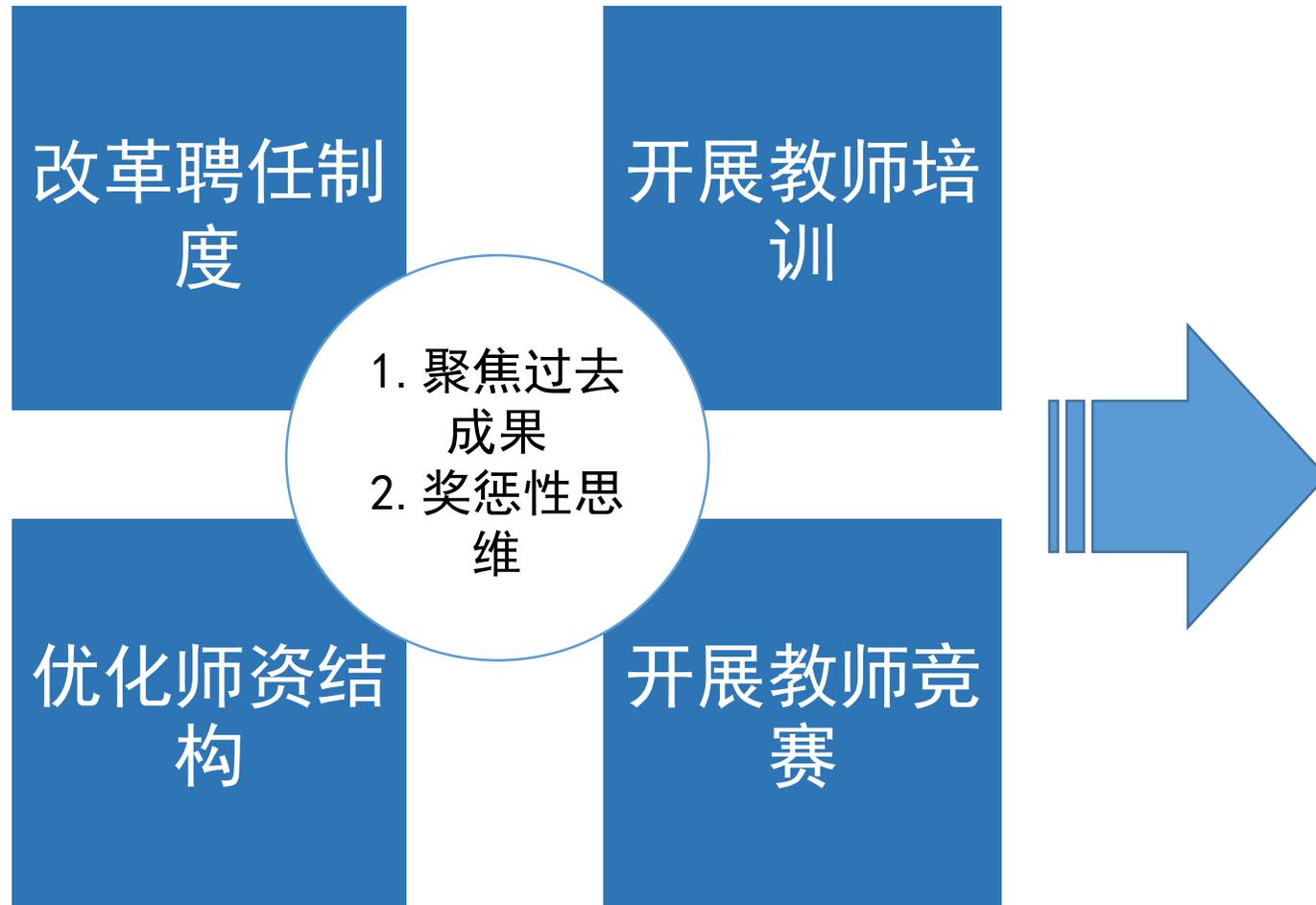
一、问题提出

二、标准建立

三、标准实施

四、外部干预机制建立



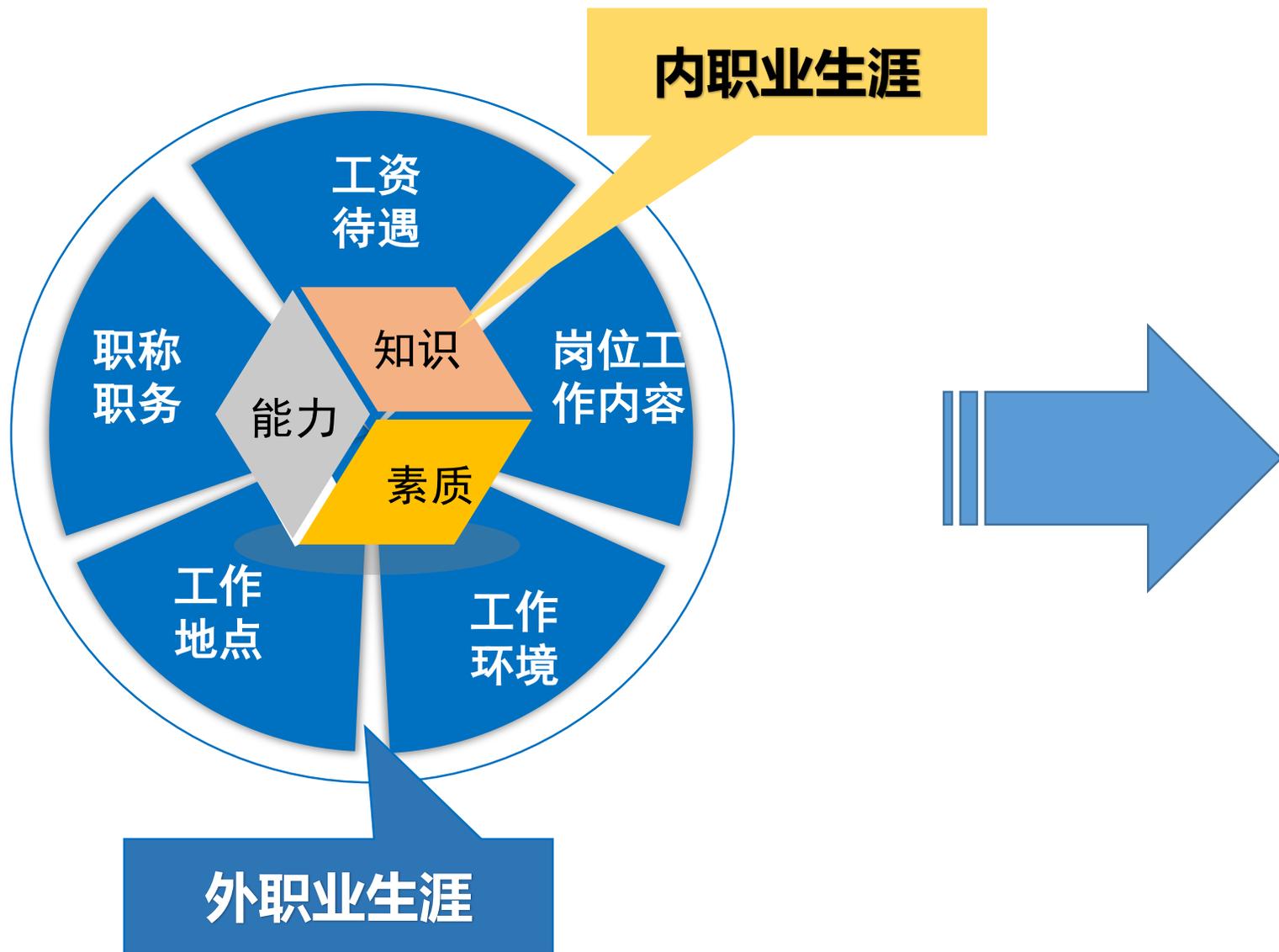


### >> 师资队伍建设现状

- **问题1**：教师的未来是怎么发展？
- **问题2**：作为教师本人，哪些能力是弱项，需要什么培训来提升自己的能力？

# 一、问题提出

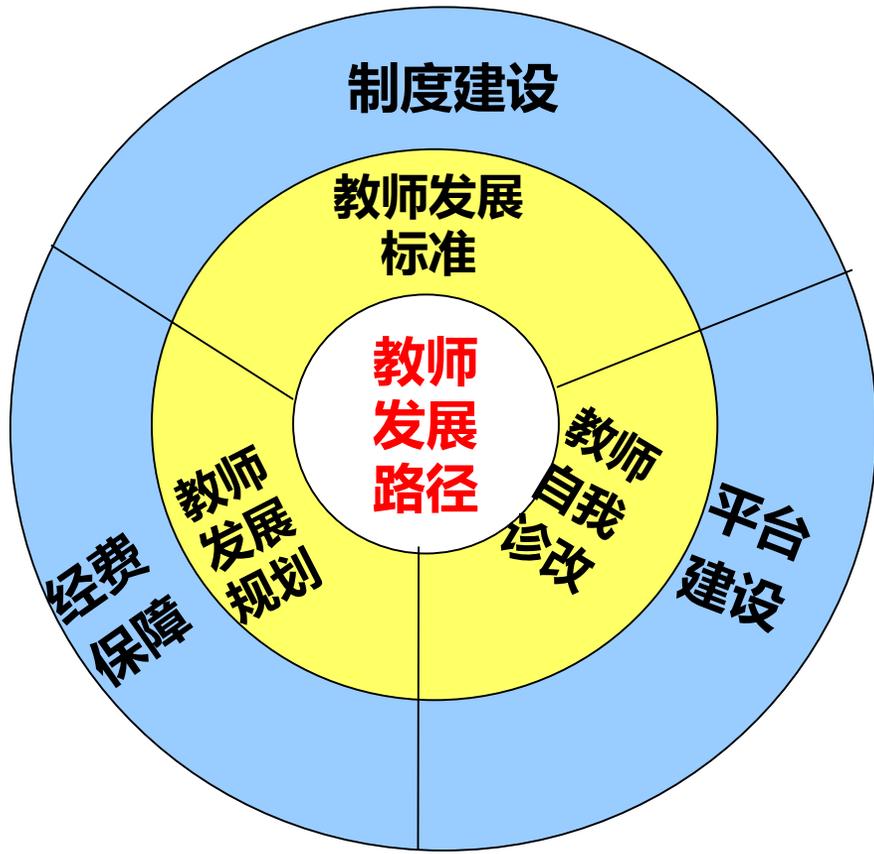
## 1.问题提出



### >>教师职业生涯

- **问题3**：目前的我处于什么状态？自己的定位是什么？
- **问题4**：达到一定年纪后的后续发展没有动力，混日子了，该如何干预教师的成长？

### >>内生动力+外部激励的教师发展路径



内

教师发展标准引领教师制定教师发展规划，实时自我诊断与改进，促进教师自我发展与完善

外

**制度建设**：职称评审、岗位晋升、绩效考核制度、教师培养

**经费保障**：专门设置师资培养专项经费

**发展平台**：分类分层培养平台

## 二、标准建立

### 1.教师发展标准设计

#### >>设计思想

#### 习大大说

全国广大教师要做“**有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心**”的好老师，为发展具有中国特色、世界水平的现代教育，培养社会主义事业建设者和接班人作出更大贡献。——**未来教师**

#### 突出师德高尚

师德高尚、践行  
核心价值观

#### 体现学生主体地位

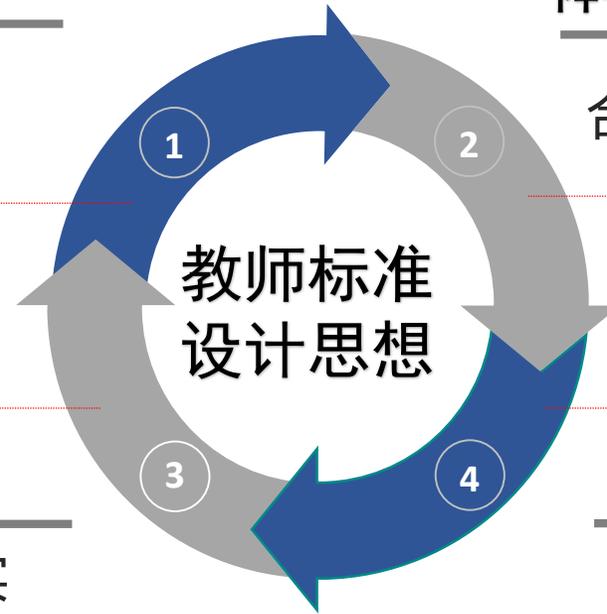
合适的教育

#### 强调实践为主

教育实践、专业实  
践、社会实践相结合

#### 体现时代发展

自我发展，做终身学  
习的典范



#### 教师发展 标准设计 依据

01

#### 高职教师内在素质要求

- 师德：敬业爱岗、热爱学生、严谨治学、为人师表
- 教师知识：本体性知识、条件性知识、实践性知识、文化知识
- 教师能力构成：基础能力、专业能力、扩展能力、创新能力

02

#### 上级文件依据

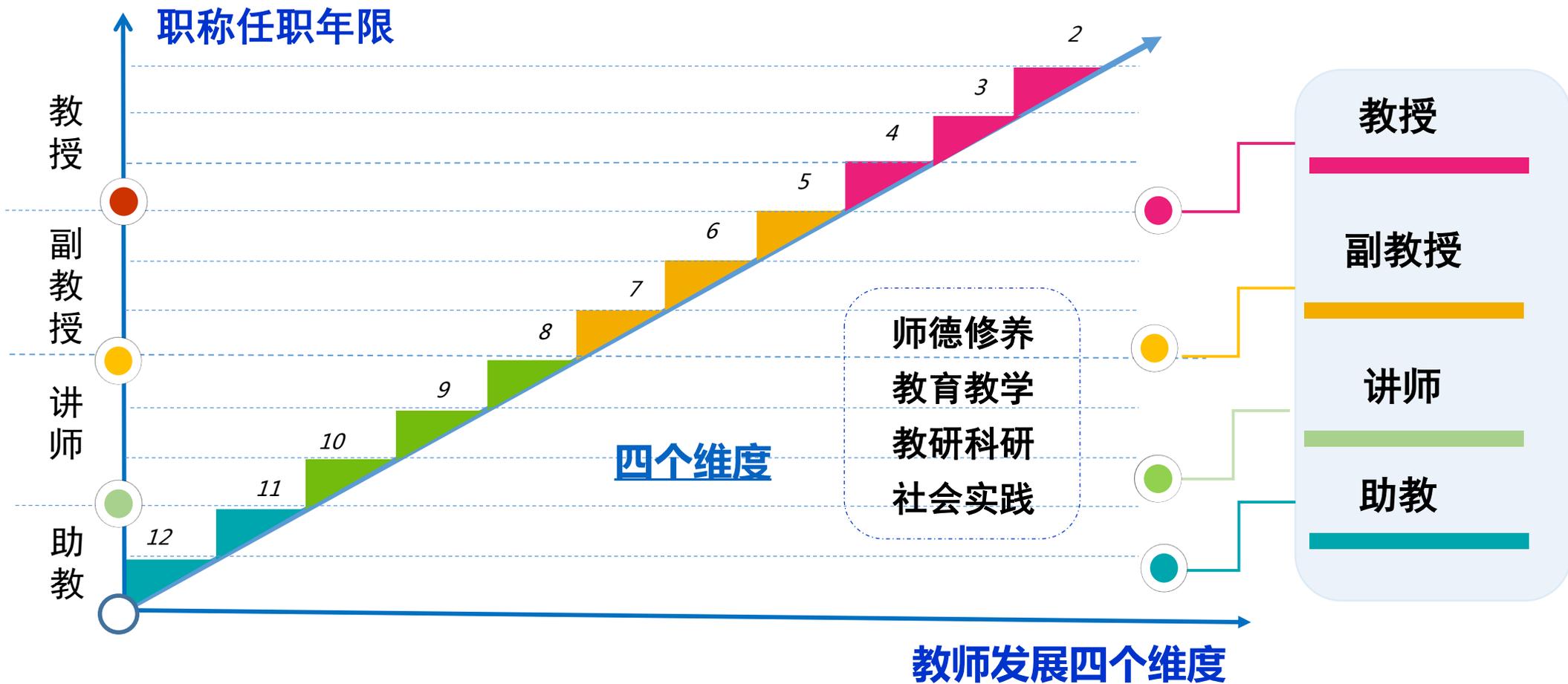
- 高职教师职称评审资格条件
- 高职教师岗位聘任管理办法

# 二、标准建立

## 1.教师发展标准设计

### >>教师发展标准框架

四维度十一层级教师发展标准



职称权下放，教师发展如何进行？

### >>教师发展标准内涵



## 二、标准建立

### 2.教师发展标准

#### >> 内在素质标准表（定性）

| 维度   | 要素   | 指标                                  |    |    |      |  |    |    |            |  |      |        |   |
|------|------|-------------------------------------|----|----|------|--|----|----|------------|--|------|--------|---|
| 师德修养 | 伦理素养 | 遵守职业道德，坚守职业操守，积极履行岗位职责。             | 教育 | 教学 | 知识功底 | 知晓所教学科知识，掌握所教学科系统地掌握整合来自不同渠道的信息资源。               | 教研 | 科研 | 资源整合       | 熟悉职业教育政策的发布，把握专业在行企业中地位，进行职业和工作、培训，善于认可他人的价值与贡献。   | 社会实践 | 进修学习   | 主动参与满足自身需求的技能培训与学术会议；<br>主动参与满足教师职业发展需求的理论与实践培训；<br>有针对性地参加主题性研讨、交流会议，提升学术水平；<br>受邀参加学术研讨、交流会议，并就某个主题在会上与他人分享。              |
|      | 教学态度 | 遵守教学规范，认真备课，教学态度端正，了解学生发展需求，系统设计课程。 |    |    | 项目研究 | 在参加他人研究项目过程中，获得院级或企业研究项目，有固定研究方向，获省、获省以上竞争性资助项目。 |    |    | 企业实践       | 有半年以上企业实践经历；<br>有与企业合作开发项目天数积累；<br>被企业聘为技术咨询者且有合作研究项目（主持）；<br>被企业聘为技术专家且有省以上合作研究项目（前3名）。 |      |        |   |
|      | 与生相处 | 不歧视学生，公平对待学生，专业发展。                  |    |    | 教学设计 | 科学序化课程，科学序化课程，珍视学生个性，洞察学生学情。                     |    |    | 信息化教具设计与开发 | 运用数字化工具和资源，开发信息化教学资源，适应学生多样化学习风格，为学生提供与学习内容。   |      | 参与专业发展 | 参与国内外的学习共同体；<br>能预见技术发展的趋势，参与本区域的决策和构建；<br>能定期评判和反思当前的研究和专业实践；<br>能为教师职业和自己所在学校与区域社会发热、发光。                                  |
|      | 信息素养 | 宽泛获取信息，树立终身学习理念，提升专业素养。             |    |    | 激发动力 | 调动课堂气氛，设置层次递进的问题，把握学生认知规律，关注学生学情。                |    |    | 信息化时代学习与   | 熟练使用信息技术，并运用数字化工具和资源，使用多种数字化媒体形式，有效运用现有和新兴数字资源。  |      | 提升管理能力 | 提升自身的创造性思维与独创能力，促进学生学习与发展；<br>促进学生探究并解决现实世界中的真实问题，展示发展他人的能力；<br>促进学生反思、设计与创造，显示出强的技术领导能力；<br>参与组织战略策划，寻找先进技术，引进科学管理，促进组织建设。 |

**按照助教、讲师、副教授、教授四个层级，对每个要素进行指标说明**

# 二、标准建立

## 2.教师发展标准

### >> 业绩标准表（定量）

11层级

三维度

| 职称  | 年限/年   | 级别  | 教育教学   | 教研科研  | 社会实践 |
|-----|--------|-----|--|-------|------|
| 助教  | 0~1    | 12级 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 微格教学评定“合格”;</li> <li>• 开设</li> <li>• 担任</li> </ul>      |       |      |
|     | 1~3年   | 11级 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 开设</li> <li>• 担任</li> <li>• 系统</li> <li>• 担任</li> </ul> | 8~10年 | 8级   |
| 讲师  | 3~5年   | 10级 |  |       |      |
|     | 5~8年   | 9级  |  |       |      |
| 副教授 | 12~14年 | 6级  |  |       |      |
|     | 14~17年 | 5级  |  |       |      |
| 教授  | 10~12年 | 7级  |  |       |      |
|     |        |     |  |       |      |

| 职称  | 年限/年   | 级别 | 教育教学  | 教研科研 | 社会实践 | 艺术作品   |
|-----|--------|----|---|------|------|--|
| 副教授 | 12~14年 | 6级 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 系统担任过2门课程的全部教学任务,年度教学质量考核全部“合格”以上,其中有3次优秀;</li> <li>• 获市级以上学科带头人或省青蓝工程骨干教师或校级教学成果奖一项(主持)或主持省级以上质量工程项目建设;</li> <li>• 个人参加竞赛获得省级二等奖以上奖励或艺术作品被省级专业机构收藏或指导学生参加竞赛获省级二等奖以上奖励或指导毕业设计获省级二等奖</li> </ul> |      |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 积极参与国内外的学习共同体,参与科研平台、工程中心等项目建设;</li> <li>• 主持省级以上教改课题1项或主持市厅级科研课题2项;</li> <li>• 获市级教学成果一等奖1项(主持)或市厅级科研成果二等奖(主持)或国家授权并转化的发明专利2项</li> <li>• 在中文核心期刊以及其他高水平期刊发表文章多篇,其中3篇为中文核心期刊论文</li> </ul> |
|     | 14~17年 | 5级 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 系统担任过2门课程的全部教学任务,年度教学质量考核全部“合格”以上,其中有3次优秀;</li> <li>• 获省级教学成果奖或主持省级以上质量工程项目建设;</li> </ul>  |      |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 积极参与国内外的学习共同体,探究技术的创新性应用,进而促进学生学习;</li> <li>• 主持省级教改课题1项或市级科研课</li> </ul>   |
| 教授  |        |    |   |      |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 参与省级实训基地建设项目1项(前3名);</li> <li>• 能够对产业中的职业和工作、培训需求进行分析,组织社会培训;</li> <li>• 深度对接两家企业,参与企业技术改造项目,并取得成效;</li> <li>• 主持横向课题2项以上,到账金额累计20万(文科类10万)</li> </ul>                                    |
|     |        |    |   |      |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 负责省级实训基地建设项目1项;</li> <li>• 能够对产业中的职业和工作、岗位需求进行分析,组织专业调研和岗位调研等;</li> <li>• 深度对接两家企业,</li> </ul>  |

3维度11层级（助教2级~教授2级）  
的**教师业绩标准**

# 二、标准建立

## 2.教师发展标准

### >>教师发展标准：示例

标准内容

标准维度

| 级别与年限        | 教师发展基本标准                              |                                |  |                            |                       |                               |  |
|--------------|---------------------------------------|--------------------------------|--|----------------------------|-----------------------|-------------------------------|--|
|              | 师德修养                                  | 教育教学                           |  | 教研科研                       |                       | 社会实践                          |  |
|              |                                       | 定性标准                           | 定量标准   | 定性标准                       | 定量标准                  | 定性标准                          | 定量标准                                       |
| 12<br>(0-1年) | 遵守最基本的职业伦理及相关法律法规，展现教育热忱，关怀学生的学习权益与发展 | 掌握教学法，具备教育专业知识和领域/学科知识及其相关教学技能 | 微格教学评定“合格”，开设一次公开课，教学评定合格；担任见习班主任，与学生建立平等与相互尊重的关系。                 | 积极主动参加专业学习社群、专业发展组织，促进专业成长 | 参与校级课题研究1项或参与团队建设1项   | 熟悉职业教育资源的发展趋势与方向，走出学校，与社会友好沟通 | 参与专业技能培训2次                                 |
| 11<br>(1-3年) |                                       |                                | 开设公开课2次，评定良好；系统担任1门课程的全部教学工作，年度教学质量考核“合格”；担任学生管理工作1年，与学生建立彼此愉悦的关系。 |                            | 主持校级教改课题，并在省级期刊发表文章1篇 |                               | 对接一家企业，并参加企业实践半年，具有专业相对应的中级以上职业资格证书或执业资格证书 |

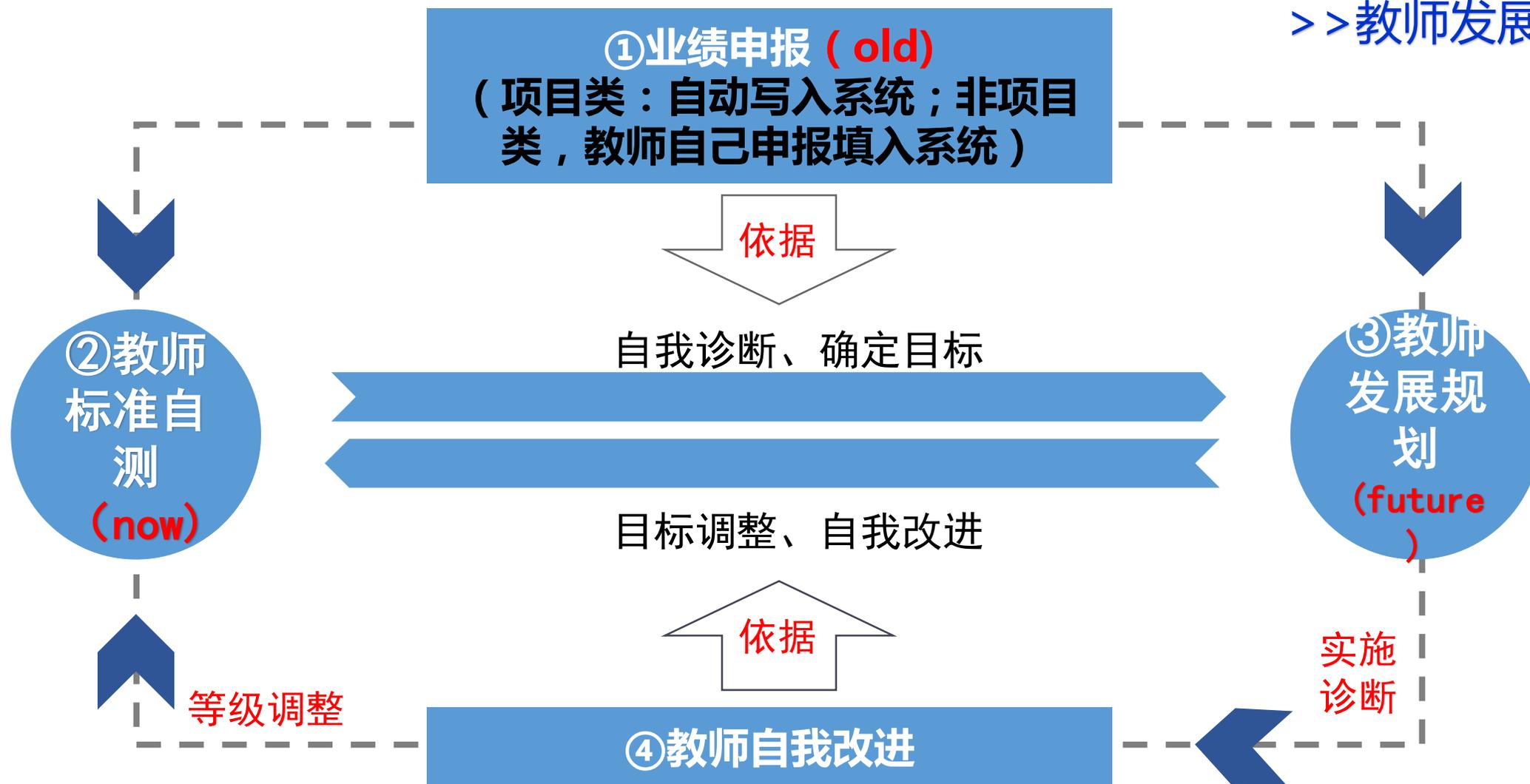
- 定性要求是对职称评审的基本要求

- 定量部分是对定性要求的具体诠释

# 三、标准实施

## 1. 平台建设

>> 教师发展平台



### >>教师自我测量流程

#### 教师自我测量

02

- PC端和手机端同时操作
- 实时采集数据



#### 编制教师发展自我测量表

- 内在素质自测量表—助教、讲师、副教授、教授四个岗位  
肯定度分析——非常肯定、肯定、略有肯定、不确定、否定
- **业绩标准自测量表**—助教12级~教授2级
- 符合度分析——完全符合（5分）、基本符合（3分）、不符合（1分）

03

#### 形成自测诊断雷达图

- 内在素质四维度雷达图
- 业绩自测三维度雷达图
- 自动生成自我测量报告

# 三、标准实施

## 2.教师自测

### >>教师内在素质自我测量量表

表4 教师自我测量量表（教授）

请仔细阅读下列指标，按照你具备该项素质或能力的具体情况，选出最适当的一项：  
1 — 否定    2 — 不确定    3 — 略有肯定    4 — 肯定    5 — 非常肯定

| 请仔细阅读下列指标     |               | 请仔细阅读下列指标，按照你具备该项素质或能力的具体情况，选出最适当的一项：<br>1 — 否定    2 — 不确定    3 — 略有肯定    4 — 肯定    5 — 非常肯定 |                       |     |      |    |      |
|---------------|---------------|--|-----------------------|-----|------|----|------|
| 1 — 否定        | 1 — 否定        | 1  | 否定                    | 不确定 | 略有肯定 | 肯定 | 非常肯定 |
| <b>师德修养维度</b> | <b>师德修养维度</b> | <b>师德</b>  | <b>师德修养维度：我相信我能……</b> |     |      |    |      |
| 1. 遵守最基本的     | 1. 接受最基本的     | 1. 坚持  | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| 2. 遵守教学行为     | 2. 认可教学行      | 2. 探   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| 3. 不对学生进行     | 3. 公平、关心      | 3. 专   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| 4. 树立信息时代     | 4. 为学生提供      | 4. 提   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| <b>教育教学维度</b> | <b>教育教学维度</b> | <b>教育</b>  | <b>教育教学维度：我相信我能……</b> |     |      |    |      |
| 1. 知晓所教学科     | 1. 掌握所教学科     | 1. 系   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| 2. 分析目标，      | 2. 吃透大纲，      | 2. 了   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| 3. 科学序化课程     | 3. 科学序化课程     | 3. 珍   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| 4. 调动课堂气氛     | 4. 设置层次清晰     | 4. 把   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |
| <b>教研科研维度</b> | <b>教研科研维度</b> | <b>教研</b>  | <b>教研科研维度：我相信我能……</b> |     |      |    |      |
| 1. 善于让他人      | 1. 善于让他人      | 1. 善   | 1                     | 2   | 3    | 4  | 5    |

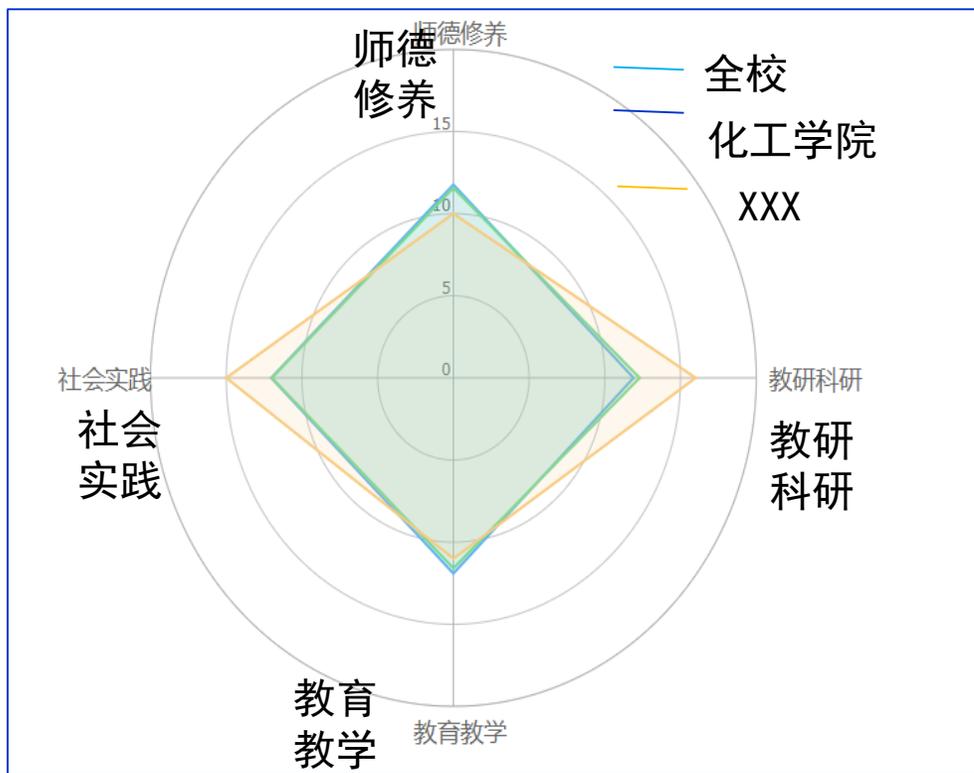
- 助教、讲师、副教授、教授内在素质量表（4张）
- 每项评定：否定（1分）、不确定（2分）、略有肯定（3分）、肯定（4分）、非常肯定（5分）
- 每位教师按照现有职称选择相应量表进行自测

### >> 教师业绩标准自我测量表

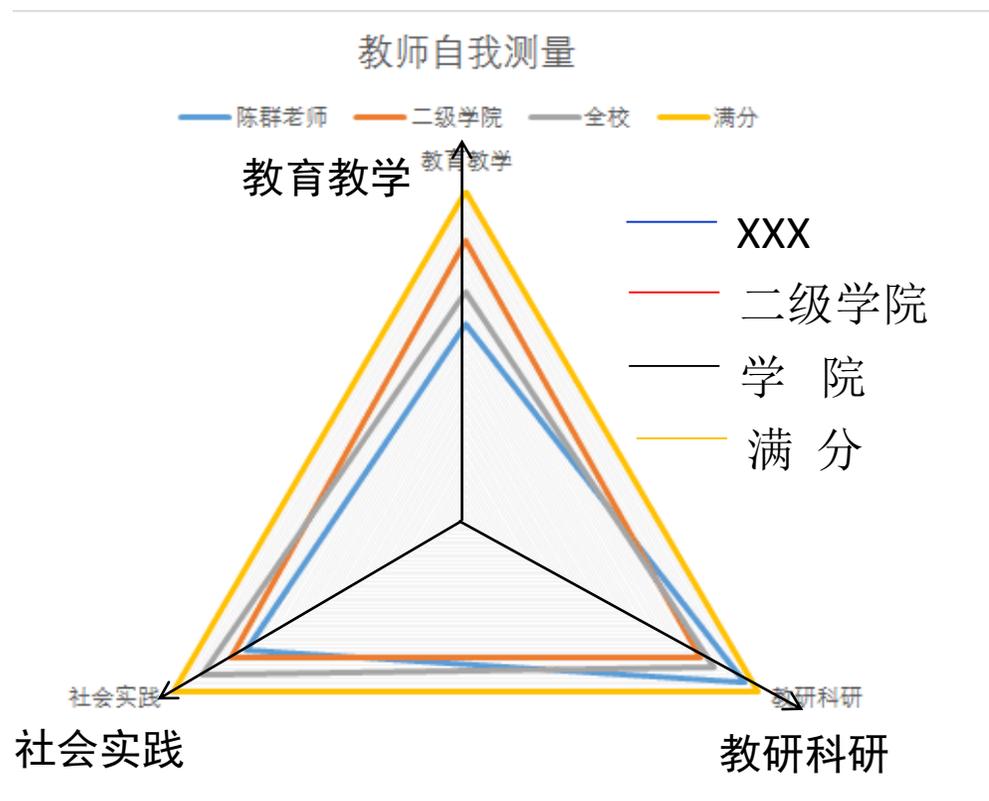
| 教师业绩标准自我测量表   |  |
|---|--|
| <p>0 请选择您所属的类型 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.[教师发展等级第01级]助教0-1年</li><li><input type="radio"/> B.[教师发展等级第02级]助教1年以上</li><li><input type="radio"/> C.[教师发展等级第03级]讲师1-3年</li><li><input type="radio"/> D.[教师发展等级第04级]讲师4-6年</li><li><input checked="" type="radio"/> E.[教师发展等级第05级]讲师7年以上</li><li><input type="radio"/> F.[教师发展等级第06级]副教授1-3年</li><li><input type="radio"/> G.[教师发展等级第07级]副教授4-6年</li><li><input type="radio"/> H.[教师发展等级第08级]副教授7年以上</li><li><input type="radio"/> I.[教师发展等级第09级]教授1-3年</li><li><input type="radio"/> J.[教师发展等级第10级]教授4-6年</li><li><input type="radio"/> K.[教师发展等级第11级]教授7年以上</li></ul> | 11<br>层<br>级   |
| <p>1/8 [讲师7年以上] 教育教学:能开发行动导向的教学模式,并系统担任过2门课程的任务;课程教学质量考核“合格”以上 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>  |  |
| <p>2/8 [讲师7年以上] 教育教学:个人参加竞赛或指导学生参加竞赛获得省级优秀奖以上 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>   | <p>2/8 [讲师7年以上] 教育教学:个人参加竞赛或指导学生参加竞赛获得省级优秀奖以上 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>                  |
| <p>3/8 [讲师7年以上] 教育教学:从事学生管理工作2年 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>   | <p>3/8 [讲师7年以上] 教育教学:从事学生管理工作2年 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>                                |
| <p>4/8 [讲师7年以上] 教研科研:参与市厅级科研课题1项(前3名) *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>   | <p>4/8 [讲师7年以上] 教研科研:参与市厅级科研课题1项(前3名) *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>                          |
| <p>5/8 [讲师7年以上] 教研科研:在中文核心期刊发表学术论文1篇、教育改革论文1篇或主编教材三万字以上或发表艺术作品 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>  | <p>5/8 [讲师7年以上] 教研科研:在中文核心期刊发表学术论文1篇、教育改革论文1篇或主编教材三万字以上或发表艺术作品 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul> |
| <p>6/8 [讲师7年以上] 社会实践:主持或参与校内实训基地项目建设1项 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>  | <p>6/8 [讲师7年以上] 社会实践:主持或参与校内实训基地项目建设1项 *</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> A.符合</li><li><input type="radio"/> B.基本符合</li><li><input type="radio"/> C.不符合</li></ul>                         |

- 助教12级~教授2级业绩标准自我测量量表（11张）
- 每位教师按照现有职称任职年限选择相应等级进行自测
- 每项评定：符合（5分）、基本符合（3分）、不符合（1分）

### >>形成自测诊断雷达图



内在素质自我诊断雷达图  
(四维度)



教师业绩标准自我诊断雷达图  
(三维度)

- 雷达图中体现教师个人得分、二级学院平均得分、学院平均得分

### >>形成教师自我测量报告

| 教师姓名 | 目前岗位 | 所属部门 | 所属职位或层级 | 本岗位任职时间 |
|------|------|------|---------|---------|
| 甲    | 教师岗  | XX学院 | 新入职教师1级 | 1年      |
| 类别   | 师德修养 | 教育教学 | 教研科研    | 社会实践    |
| 分值   |      |      |         |         |
| 所处位置 |      |      |         |         |
| 结果分析 |      |      |         |         |
| 优势   |      |      |         |         |
| 劣势   |      |      |         |         |
| 发展建议 |      |      |         |         |

- 自动形成自我诊断报告
- 报告中体现教师个人在二级学院、学院的排名
- 报告能分析教师个人的优势、劣势、发展建议

XX教师个人自我测量报告

### >>教师发展规划内容

- 教师发展规划指标设计

| 维度                 | 指标        | 维度   | 指标      | 维度   | 指标    | 维度   | 指标      |
|--------------------|-----------|------|---------|------|-------|------|---------|
| 师德修养               | 志愿育人类     | 教育教学 | 课堂教学    | 教研科研 | 知识产权  | 社会实践 | 实践条件建设类 |
|                    | 教师荣誉类     |      | 课程建设类   |      | 项目申报类 |      | 承办赛事类   |
|                    | 教师服务类     |      | 专业建设类   |      | 成果鉴定类 |      | 体育建设类   |
|                    | 教学共建类     |      | 职教体系建设类 |      | 团队建设类 |      | 社团建设类   |
|                    | 。 。 。 。 。 |      | 指导学生类   |      | 科研获奖类 |      | 队伍建设类   |
| 学位提升、职称晋升、人才项目选拔认定 |           |      |         |      |       |      |         |

- 围绕教师发展标准四维度，结合学院发展重点和学院师资现状，进行相关指标设计

### >> 教师发展规划线上填报

时间要求

#### 教师发展规划

工号：8000000683

姓名：叶爱英

部门：人事处、教师发展中心

| 类别  | 项目   | 分项目       | 2018目标 | 2019目标 | 2020目标 |
|-----|------|-----------|--------|--------|--------|
| 总目标 | 学历进修 | 硕士、博士     | 无      | 无      | 博士     |
| 总目标 | 职称晋升 | 讲师、副教授、教授 | 无      | 无      | 教授     |

|      |         |            |
|------|---------|------------|
| 师德修养 | 队伍建设类   | 其他教师荣誉     |
| 师德修养 | 学生教育教学类 | 志愿育人       |
| 师德修养 | 学生教育教学类 | 所辅导班级获集体荣誉 |

|      |       |                |
|------|-------|----------------|
| 教育教学 | 教师服务类 | 教师公开课、示范课、公开讲座 |
| 教育教学 | 课程建设类 | 课程资源建设         |
| 教育教学 | 课程建设类 | 微课资源           |
| 教育教学 | 课程建设类 | 专业教学资源库平台建设    |
| 教育教学 | 课程建设类 | 基层教学改革         |

#### 2018年【课程资源建设】规划

级别(必填)

数量:

每个指标的定性定量目标

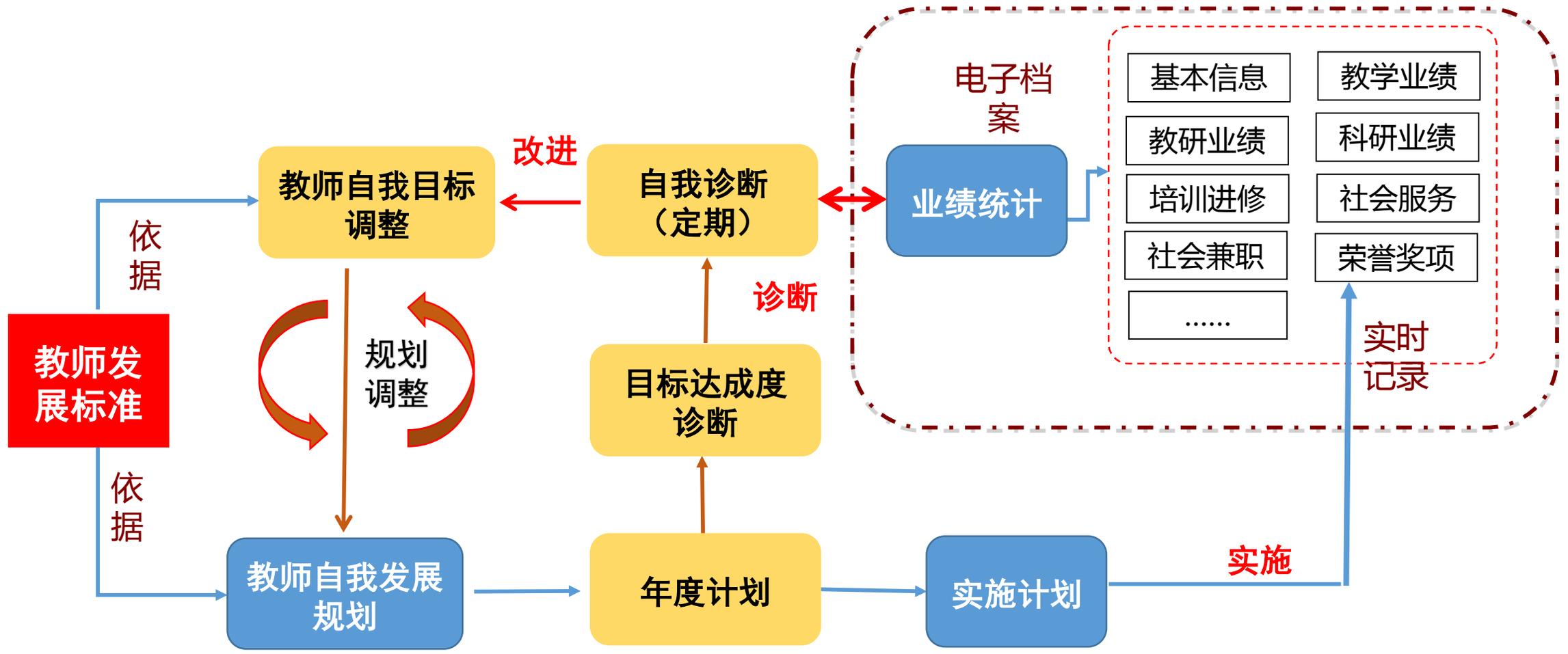
#### 填报注意事项:

- 结合已完成的业绩和自我长项和弱项
- 目标制定：科学、客观、合理

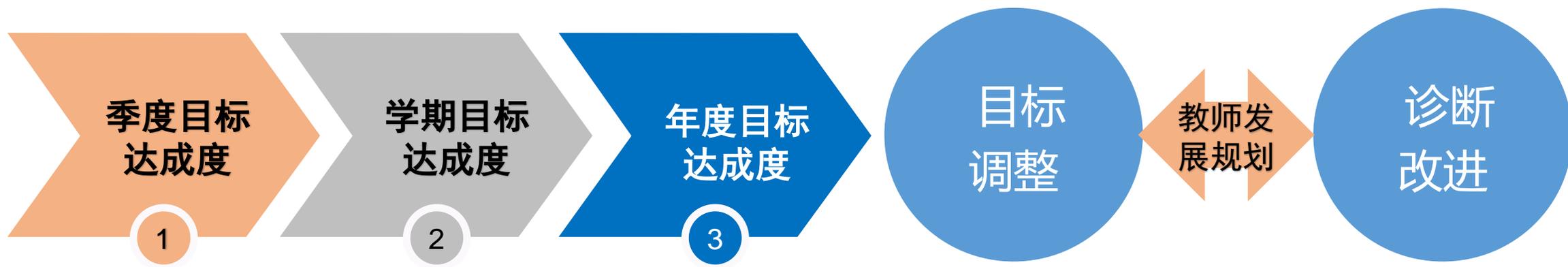
发展规划  
线上填报  
系统

四个维度的具体指标

### >>自我改进流程



### >> 定期诊断改进



- 期：季度-学期-年度
- 目标：季度目标-学期目标-年度目标

### >>教师自我诊改示例

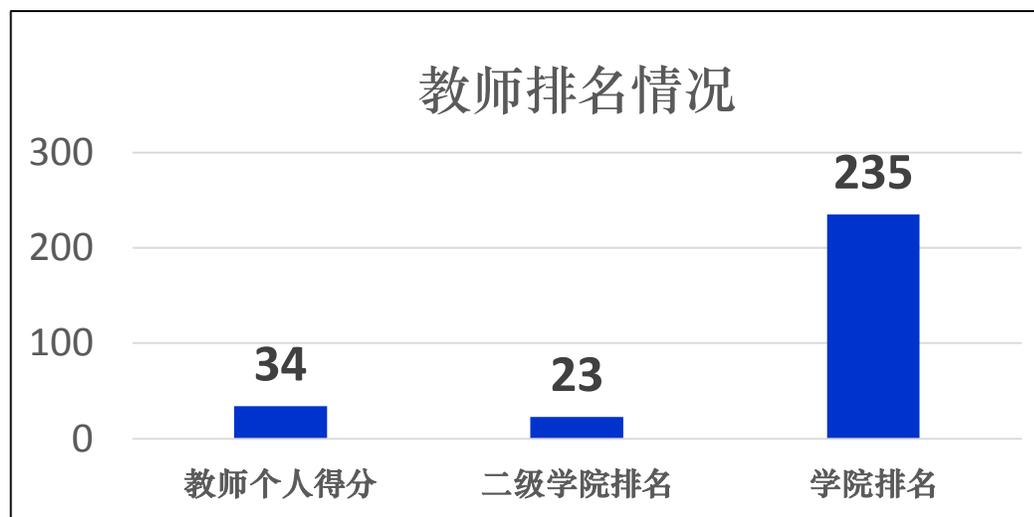
#### XX教师个人诊改报告

| 教师姓名 | XXX | 八级  | 2018年发展目标 | 2018年完成业绩(电子档案袋) | 业绩工作量 | 2018年自我诊断(是否达到) | 未达到原因分析 | 改进措施 | 2019年发展目标(调整) |
|------|-----|-----|-----------|------------------|-------|-----------------|---------|------|---------------|
|      | 项目  | 分项目 |           |                  |       |                 |         |      |               |
|      |     |     |           |                  |       |                 |         |      |               |

纵向分析



- 自我改进方案



- 教师发展年度分析报告——横向分析

业绩综合管理系统 业绩申报 申报记录 审核记录 个人业绩 工作量分配 教师发展规划 业绩管理 本部门工作量分配确认 本部门业绩统计

### >> 教师成长档案

#### • 教师内在素质自我测量

教师内在素质自我测量表主要围绕教师的师德修养、教育教学、教研科研和社会实践四个方面，设计了“助教、讲师、副教授、教授”四层级教师所具备的基本素质标准。

教师根据自己职称现状选择相应级别，进行相应层级的问卷测量，每份问卷每人只能提交一次。

当前问卷已关闭，[点击这里](#)查看统计结果

#### • 教师业绩标准自我测量

教师业绩标准自我测量表主要围绕教师的教育教学、教研科研、社会实践三个维度，根据教师任职年限，设计了11层级（助教12级~教授2级）的业绩量化标准。

教师根据自己职称现状选择相应级别，进行相应层级的问卷测量，每份问卷每人只能提交一次。

当前问卷已关闭，[点击这里](#)查看统计结果

#### • 教师发展规划

教师发展规划围绕“师德修养、教育教学、教研科研、社会实践”四个维度，结合学院教学建设工作量、科研工作量计分办法和突出业绩奖励办法，设计相应发展项目。

教师根据自我内在素质自我测量报告和自我业绩标准自我测量报告，结合学院十三五事业发展规划和二级学院专业发展需求，科学制定教师个人三年发展规划，明确自我努力方向，在师德、教育、教学、研究、工程实践等工作中不断调整与改进自我弱项，逐渐完善自身发展。

[点击这里](#)进行填报

#### • 教师自我诊断

教师自我诊断是教师根据自我年度发展规划和年度业绩报告，实施教师年度自我发展诊断测量。通过诊断测量结果，发现自身问题，剖析成因，指导教师改进发展目标，科学制定下年发展目标，并制定改进计划和具体措施。

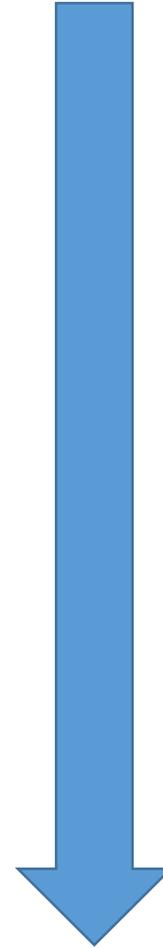
[点击这里](#)查看统计结果

教师  
自我  
测量  
报告

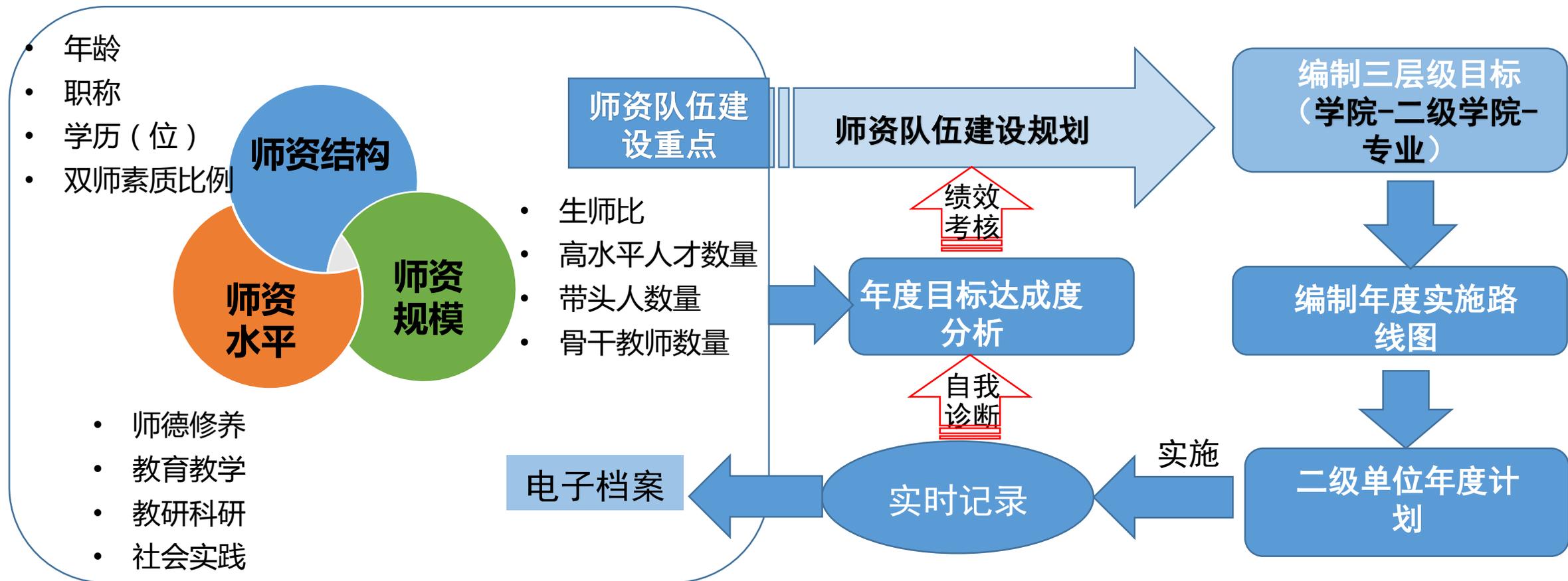
教师  
发展  
规划

教师  
诊断  
改进

教师  
成长  
轨迹



### >> 学院师资层面诊断



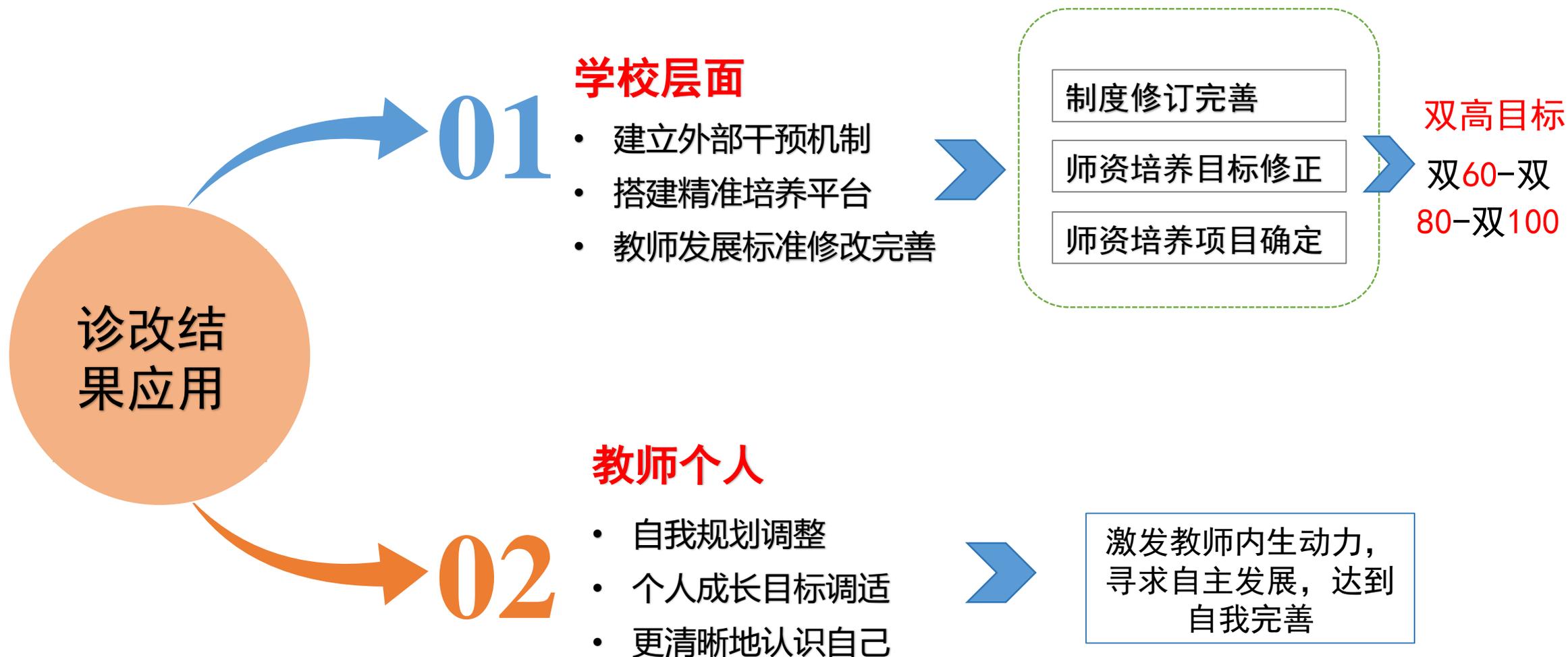
### >> 师资建设年度目标达成度诊断

#### XX二级学院师资建设年度目标达成度分析

| 考核项目     |            | 2017年度师资单项工作奖励一览表 |      |          |    |      |          |    |
|----------|------------|-------------------|------|----------|----|------|----------|----|
| 人数       | 总人数        | 序号                | 部门名称 | 单项工作奖励总分 | 排名 | 部门名称 | 单项工作奖励总分 | 排名 |
|          | 综合办、党政班子人数 |                   |      |          |    |      |          |    |
|          | 专任教师数      | 1                 | 学院1  | 105.47   | 1  | 教学部1 | 78       | 1  |
| 高层次人才完成率 | 人才引进数      | 2                 | 学院2  | 102.26   | 2  | 教学部2 | 32.23    | 2  |
|          | 内培数        | 3                 | 学院3  | 91.38    | 3  | 教学部3 | 27.81    | 3  |
| 硕士比例     | 硕士及以上学位人数  | 4                 | 学院4  | 90.82    | 4  |      |          |    |
| 双师比例     | 双师人数       | 5                 | 学院5  | 90.73    | 5  |      |          |    |
| 社会实践     | 参加企业实践教师数  | 6                 | 学院6  | 90.2     | 6  |      |          |    |
| 团队建设     | 团队立项个数     | 7                 | 学院7  | 89.16    | 7  |      |          |    |
| 合计       |            |                   |      |          |    |      |          |    |

- 通过分析，可以看出二级学院人才引进、硕士学位进修以及双师比例等重点任务完成情况
- 通过赋分，各二级学院进行排名比较，与绩效考核系数、单项工作奖励等挂钩

### >> 诊改结果的应用



### >> 制度建设



#### 岗位聘任办法：

- 能上能下，重业绩



#### 绩效考核办法：

- 重实绩、重贡献、多劳多得

### 制度建设



#### 职称晋升办法：

- 教学、教学科研、科研岗位类评审
- 2021年开始，45周岁以下，未取得硕士学位的，不得参加职称晋升



#### 教师培养办法：

- 教师企业实践制度
- 教师在职攻读学位管理制度
- 双师、骨干、带头人、名师评选办法

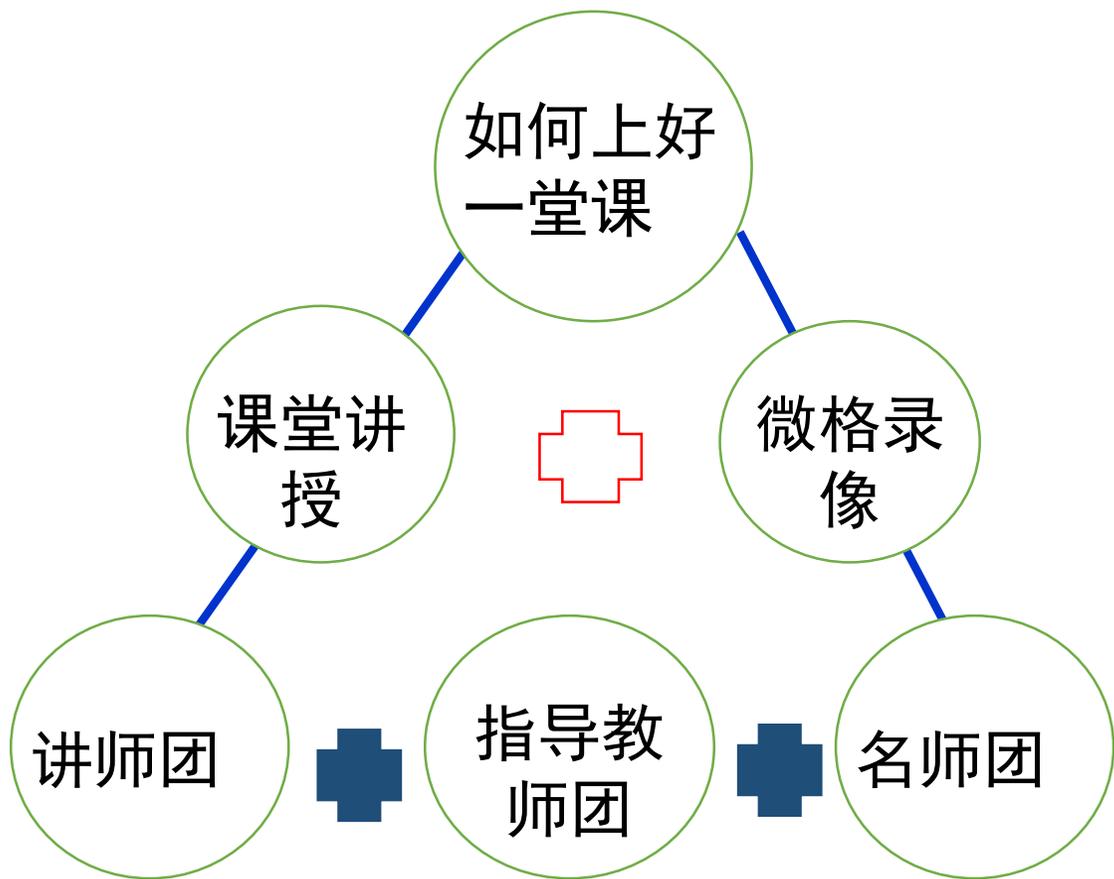
### >> 教师分类培养



附件四 2018年常州工程职业技术学院教师培养详细计划表

| 序号 | 培训对象     | 培训项目名称        | 培训类别 | 计划数           | 培训方式        | 培训学期    | 经费预算人均/元 | 经费总预算/元 | 负责单位    |       |        |         |
|----|----------|---------------|------|---------------|-------------|---------|----------|---------|---------|-------|--------|---------|
| 1  | 新入职教师    | 教学基本能力培训      | 校本   | 20            | 讲座、微格       | 18-19-1 | 1500     | 30000   | 人事处     |       |        |         |
| 2  |          | 师德培训          | 校本   | 20            | 讲座          | 18-19-1 | 100      | 2000    | 相关职能部门  |       |        |         |
| 3  |          | 岗前培训          | 省培   | 23            | 讲授、辅导       | 18-19-1 |          |         | 省师培中心   |       |        |         |
| 4  | 骨干教师     | 新<br>微课<br>说课 | 带头人  | 10            | 专业顶层设计与专业建设 | 校本      | 30       | 讲授、辅导   | 17-18-2 | 3000  | 90000  | 人事处、教务处 |
| 5  |          |               |      | 11            | 境外研修        | 校本      | 10       | 1月以上    | 全年      | 50000 | 500000 | 人事处、    |
| 6  |          |               |      | 12            | 高级访问学者      | 校本      | 3        |         | 全年      | 20000 | 60000  | 人事处     |
| 7  |          |               |      | 13            | 专业带头人高端研修   | 校本      |          |         |         |       |        | 省师培中心   |
| 8  |          |               |      | 9             | 青           |         |          |         |         |       |        |         |
| 10 | 专业       | 青             | 名师   | 14            | 省级教学名师培育选拔  | 校本      | 5        | 建立工作室   | 17-18-2 | 50000 | 250000 | 人事处     |
| 15 |          |               |      | 高级访问学者        | 校本          | 2       |          | 全年      | 20000   | 40000 | 人事处    |         |
| 16 |          |               | 管理人员 | 管理人员信息化应用能力培训 | 沙龙          | 20      | 讲授、辅导    | 18-19-1 | 0.2     | 4.0   | 人事处    |         |
| 17 |          |               | 团队类  | 课程教学团队中期检查    | 竞赛类         | 15      |          | 18-19-1 |         |       | 人事处    |         |
| 18 | 专业教学团队建设 | 名师讲坛          |      | 10            |             | 18-19-1 |          |         | 人事处     |       |        |         |
| 19 | 科研团队建设   |               |      | 5             |             | 18-19-1 |          |         | 科技处     |       |        |         |

### >> 青年教师培训



第一期，39人



第二期，21人



第三期，36人



#### >> 骨干教师培训

如何上好  
一门课程  
培训

项目设计  
教学方法  
课程评价

课堂讲授  
听课指导

指导教师  
一对一



2016年、2017年连续举办两期，第一期60人，第二期66人

#### 青教培训 成果

#### 青年教师的培训

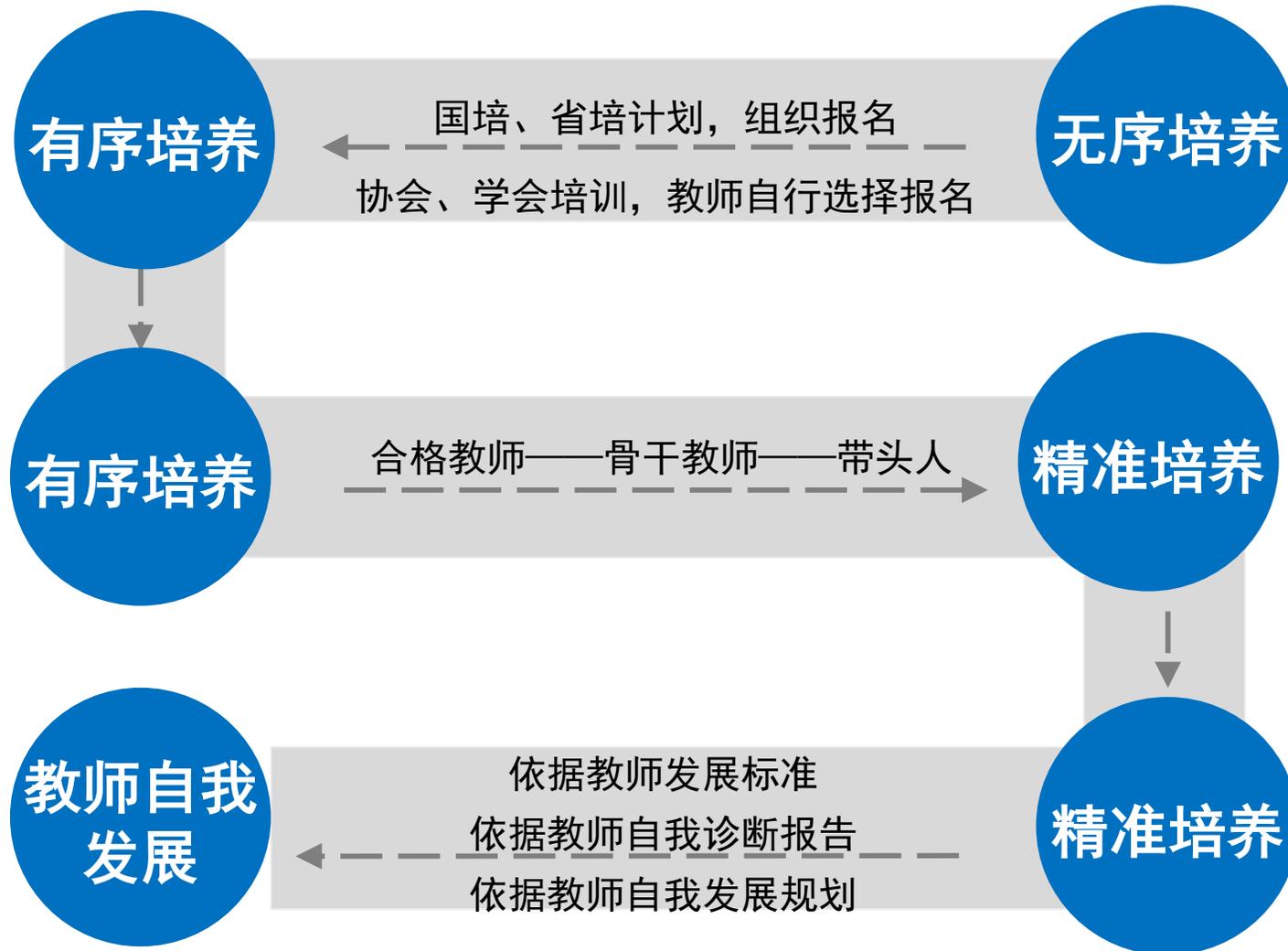
- 2人次获得省级教学基本功竞赛三等奖以上
- 8人次获得市级以上教学基本功竞赛二等奖以上
- 省青年基金项目1项，国基金项目1项，实现零的突破
- 内培博士30余名，10名按期毕业

#### 骨干教师、专业带头人培训

- 信息化教学能力培训
- （围绕微课，从制作微课开始，说课、讲课等方面的培训）
- 项目化2.0版培训
- 云课堂3.0应用培训

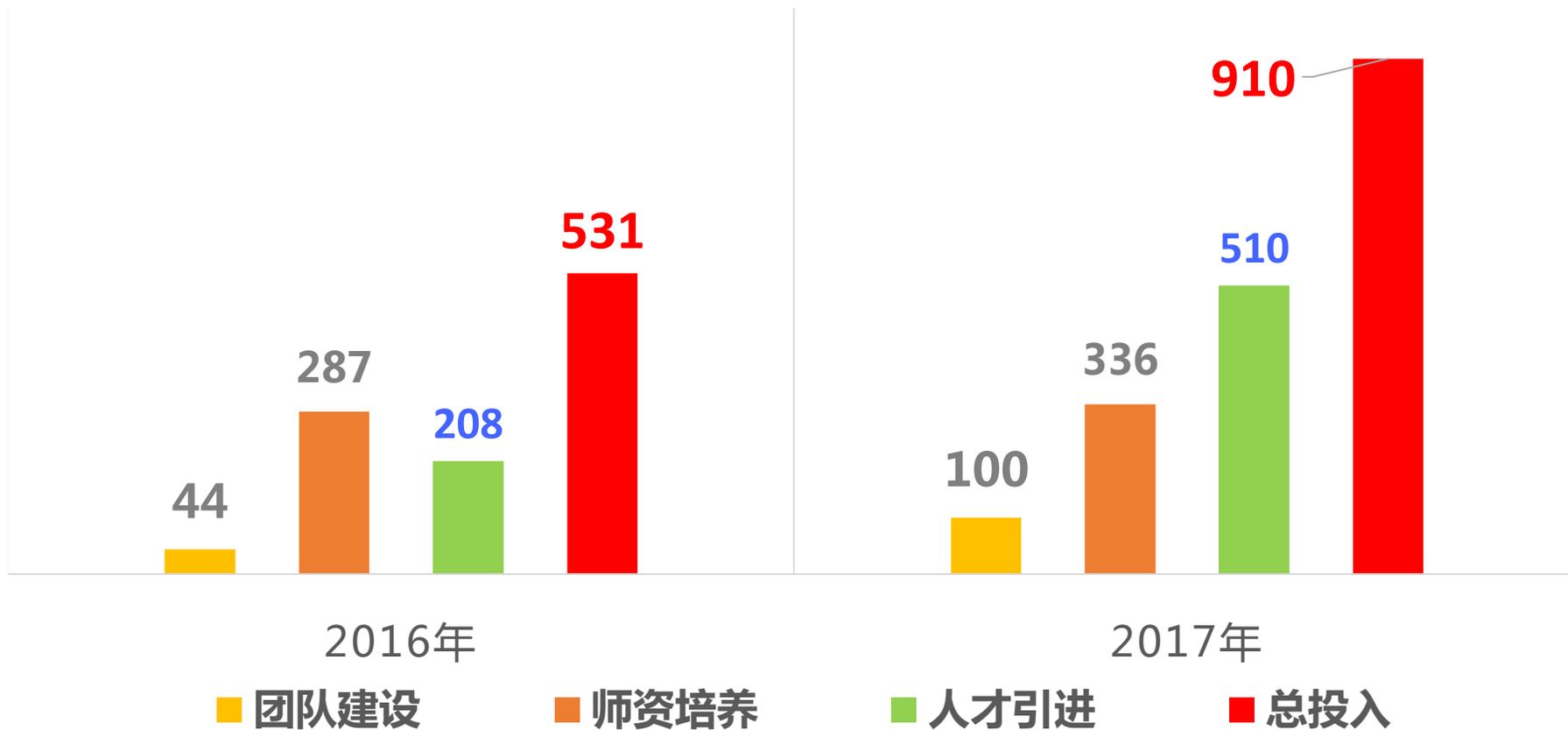
下一步工作

>> 反思



### >> 教师培养经费投入

师资  
经费  
投入  
逐年  
递增



感谢聆听 / 敬请指正

 常州工程职业技术学院

