温州职业技术学院文件

温职院人〔2021〕11号

温州职业技术学院

双师型教师队伍建设实施方案

为贯彻落实《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》《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》《关于实施职业院校教师素质提高计划（2021-2025年）》等文件精神，进一步加强学校教师队伍建设，打造高水平“双师型”教师队伍，提升学校人才培养质量和办学水平，结合学校实际，制定本实施方案。

# 一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记关于职业教育工作的重要指示和中央人才工作会议重要讲话精神，把教师队伍建设作为学校改革发展的基础性工作来抓，强师德、铸师魂，落实立德树人的根本任务。以提高教师实践教学能力为重点,构建政校行企深度融合的教师队伍建设机制，健全双师型教师培养培训体系，坚持理论与实践并举、数量与质量并重，促进教师在教育教学能力和专业实践能力等方面的协调发展，按照重点突出双师型教师个体成长与双师型教学团队建设相结合、提升专业技能与开展资格认证相结合、打造专职师资队伍与优化兼职师资人员相结合的培养思路，通过一系列措施，着力打造一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的“双师型”教师队伍。

# 二、工作目标

着力实施“六航”赋能工程，积极构建促进教师全面发展的长效机制，创新工作路径，促进双师型教师队伍结构持续优化。“六航”赋能工程即：师德师风导航工程、分类评价护航工程、名师梯队领航工程、“平台+项目+团队”引航工程、校企共享共育远航工程、多元化培养助航工程。

到2026年，拥有国家“万人计划”、国家教学名师、国际设计大师、省级突出贡献专家、省级教学名师、省“百千万”高技能人才工程、省技术能手等人才30人，具有博士学位教师100人以上，高级职称教师比例达到40%。力争建成“双师型”教师培训培养基地、示范性教师企业实践流动站等国家级基地2个，省级技能大师工作室1个，黄大年式教师团队、教师教学创新团队、科研团队等国家级团队4支；教师获国家级教学能力比赛6项，国家级职业教育教学成果奖2项，国家精品在线开放课程4门，全国教材建设奖1项，校企“双元”合作出版国家级规划教材22本；通过多种形式引进现代产业教授、企业高技能人才200人，双师比例90%以上。

# 三、具体任务

（一）实施师德师风导航工程

1.加强教师思想政治工作。健全教师理论学习制度，开展习近平新时代中国特色社会主义思想系统化、常态化学习，重点加强习近平总书记关于教育的重要论述的学习，使广大教师学懂弄通、入脑入心，自觉用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，用“两个维护”铸魂。重视高层次人才、海外归国教师、青年教师的教育引导，实施“海外留学归国教师国情教育计划”。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，配齐建强党务和思想政治工作队伍。

2.抓实教师职业道德指导。把师德师风教育摆在教师培养培训工作的首位，进一步落实教师入职宣誓和师德承诺制度，注重师德师风自主学习和反思。在全体教师中开展“不忘为国育才初心，牢记立德树人使命”主题教育。创新师德教育，突出全员全方位全过程师德养成。积极健全师德师风岗前培训、专题培训、全员培训等制度，把师德师风教育贯穿教师专业发展全过程，在职教师每年必须参加师德师风专题教育。

3.加大优秀教师表彰力度。培育黄大年式教师团队，每年对获得国家、省、市级荣誉的教师进行大会表彰，开设官微专栏，对典型事迹进行宣传，发挥师德楷模的示范引领作用，弘扬工匠精神、劳模精神，激励教师守初心、担使命，坚持立德树人根本遵循。坚持以德为先、德才兼备，避免单纯以教学科研业绩作为先进典型评选推荐的标准，向一线专任教师（尤其是专业负责人）倾斜，向班主任等兼具教学与育人管理“双责”的教师倾斜。加强对荣誉获得者的后续支持服务，不断提升教师职业荣誉感。

4.提升教师职业幸福感。努力为教师创设良好的工作条件，营造愉悦舒心的教书育人环境，努力提升教师队伍心理健康水平，不断加强心理健康工作室建设，成立教师心理健康研究中心，在教师培训内容中设置心理健康知识专题，加大教师心理健康日常训练，增强教师心理问题自我调适能力。重视校园文化和工作学习环境建设，积极创建文明校园、和谐校园，建立融洽的同事关系和师生关系，形成为教师排忧解难、团结协作、共同育人的良好氛围。

（二）实施分类评价护航工程

1.完善师德考核评价机制。将师德考核作为教师绩效考核的基本内容，加强师德考核结果运用，师德考核不合格者年度考核评定为不合格，并取消其当年职称评审、评先推优、表彰奖励、科研和人才项目申请等资格。建立师德师风档案，如实记录教师教育培训、承诺践诺、考核评议、获得荣誉及违纪惩处等师德师风表现，并录入全国教师管理信息系统，作为教师岗位绩效、工作考核、职务聘任、选派进修和评优奖励的重要依据。每年评选师德考核先进个人。

2.建立健全绩效评价体系。以业绩贡献和能力水平为导向，构建教学业绩考核、年度考核、聘期考核、专业考核和部门考核“五位一体”的绩效评价体系，实施职称评聘制度改革，建立公正、全面、科学的分层分类评价指标体系，促进教师专业化特色化发展，建立教师职称评聘与岗位设置和聘任衔接的制度，健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密相连的晋升机制，开通专业负责人岗位晋级直聘渠道，建立健全科学的教师激励制度，营造鼓励创新、尊重知识、尊重人才的氛围。

3.设置双师型教师建设标准。建立覆盖公共基础课、专业课和综合实践课等各类课程的“双师素质”教师建设标准。逐步推行将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专任教师资格的必备条件。在标准要求、职称评聘、岗位设置、考核管理等方面综合施策，将双师素质作为教师招聘、职称评聘、岗位晋升和绩效分配等的主要依据。

4.创新教学督导评价机制。构建校、院二级督导体系，教学督导由来自行业和企业的高级技术人员、校内外资深双师型教师组成。校级教学督导侧重常规教学能力督导，院级教学督导侧重专业与实践工作能力督导。针对不同类型、不同成长期的教师，制定不同的课堂教学评课机制。加强实践教学的监督和引导，对课程综合实训、专业综合实训、专业社会实践、毕业综合实践、顶岗实习、教师下企业锻炼等环节进行调研和督导。遴选优秀双师型教师，开设示范课观摩活动、不定期组织教师交流咨询活动等，提供多渠道的双师能力提升路径。

（三）实施名师梯队领航工程

1.发挥大师名匠引领作用。加大高层次、高技能人才引育力度，刚柔并举，构建“不求所有、但求所用”的柔性引才机制。完善教师教学创新团队培育机制，建设国家级名师工作室，建立健全名师队伍培养体系，培养专业（学术）带头人、教学名师和骨干教师，形成合理的教师梯队，提高教师教育教学能力。发挥技能大师工作室、高技能人才的技艺传承职能，依托市级以上技能大师工作室领办人、市级以上首席技师、具备二级及以上职业技能证书、高级及以上岗位从业资格的教师，建立培养人专家库，作为新教师培养人。开展新教师职业技能培养工作，新教师根据自身授课方向在培养人专家库中选择合适的培养人，培养结束后新教师应考取相关职业技能等级证书或岗位从业资格证书等。技能培养按新教师助讲培养标准计算工作量。

2.落实全员企业实践锻炼。继续落实5年一周期的全员轮训制度。完善专任教师企业实践制度，其中，专业课教师每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践，每年至少累计1个月以多种形式参与双师型教师培养培训基地实践、校外实训基地实训或技能大师工作室研修。建立教师与管理岗位双向挂职交流机制，鼓励引导校内专业要求相同或相近的教师和行政教辅人员双向挂职锻炼；鼓励教师校外挂职锻炼，选派教师到其他机关事业单位担任相应职务，充分发挥专业技术特长。

3.创新青年教师培养模式。逐步建立新教师“师范教育+企业实践”入职培训制度，并探索建立新教师为期2年的企业实践制度。建立青年教师导师制，为新入职2年内的青年教师配备校企“双导师”，指导其职业发展。新入职2年内的专业课教师均须接受两年内至少6个月企业实践（已有三年以上企业工作经验的除外）和6个月教育教学能力提升培训（师范专业毕业或已有3年以上从教经历的除外）。实施教师能力提升“十个一”工程（讲好1门课程，编好1个课标，做好1套教学整体设计，上好1次智慧教学公开课、微课，紧密联系1个企业，从事1项思政育人工作，找好专、兼职各1位导师，主持或参与1项科研、技术服务项目、专利，参加1项职业技能证书考核，熟练1门外语），以及教师“1+X”证书制度培训。

（四）实施“平台+项目+团队”引航工程

1.提升科研平台能级，促进科研成果转化。围绕智能制造、时尚设计、决策咨询等领域的科技研发平台建设，凝练科技研发与服务主题。加大科技研发平台与国际科研机构、产业界、政府的合作力度，按研发与服务方向共建共享应用技术中心、国际科技合作平台。对现有科技成果转移转化中心进行功能拓展，设立成果转化分中心，升级开放性成果转化信息管理平台。成立产业技术（温州）转化研究院，积极组织或参加科技成果对接会。

2.聚焦科技项目研发，促进科研反哺教学。以研发平台为依托，努力将承接项目转化为课程实践、综合实践与毕业实践的训练内容，解决企业问题于具体教学之中。以众创空间、大学城科技园等为依托，结合学生兴趣与特长生培养，按照一个研发平台对接一个以上创新创业团队的方式进行创新创业创造能力的培育。实施科研反哺教学专项工程，并通过专项研究、经验推介实现科研、教学良性循环。

3.打造教学科研教师团队，助力双师教师发展。培育黄大年式“四有”好教师，落实立德树人根本任务，在师德师风、教育教学、科研创新、社会服务等方面作出重要贡献。面向现代制造业、现代服务业等重点领域，围绕学校专业特色和发展需求评选一批科研带头人，培育一批校级科研团队，发挥科研团队引领支撑作用。打造一批高水平中高职一体化发展示范团队，示范引领高素质双师型教师队伍建设，深化中高职“三教”改革，助推中高职一体化发展。建立马克思主义学院结对职业中专等中小学校机制。

（五）实施校企共享共育远航工程

1.加强双师培养基地建设。建强省级教师培训机构，鼓励二级学院和大中型企业共建双师型教师培养培训基地和教师企业实践流动站，每个专业至少建设1家双师型教师培养培训基地和2家教师企业实践流动站，深入开展五百名专任教师进百家教师企业实践基地活动。建设财经类教师实践基地、计算机类教师实践基地、建筑类教师实践基地等校内实践基地；创建50个技能大师、非遗大师、名师工作室。

2.深化校企互兼互聘机制。以建设专兼结合的双师型教师队伍为重要目标，提升双师团队动能。进一步深化产教融合机制，建立校企人员双向交流协作共同体，建立校企人员双向流动、相互兼职的常态运行机制，实施现代产业特聘导师制度，推进企业导师队伍建设，围绕“三教”改革，深入开展“混编”团队建设。聘请一批具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人等兼任学校专业课教师或实训指导教师，开展兼职教师校内职称评聘工作，创新兼职教师聘用制度。

3.校企共建教师发展中心。校企共建“1+N”教师发展中心共同体，建成产教深度融合、特色鲜明、师资力量雄厚、课程与教学改革深入、办学条件好的“双师型”教师发展中心。其中，“1”是指高职院校建设校内教师发展中心基础平台，“N”是指结合高职院校主要开设的专业（群），选择相关企业（行业）分行业类别建设职业类（大类）教师专业发展实践基地，形成一个以校内教师发展中心基础平台为核心、相关企业分类别教师专业发展实践基地为支撑的教师发展中心共同体，主要面对新入职教师、公共基础课教师及包括来自企业（行业）能工巧匠在内的专业课、综合实践课教师做好教育教学技能培训提升工作，做好全校教师成长档案记录整理与反馈，同时做好与各企业教师专业发展实践基地的有机衔接，面向专业课、综合实践课教师做好专业实践动手能力、专业技术创新服务能力及专业实践教学能力、生产管理服务一线技术技能指导能力培养提升，并跟进产业行业企业的最新技术创新、产品升级。

（六）实施多元化培养助航工程

1.培养教师“信息技术+”教学能力。围绕信息技术与教育教学深度融合的目标，从信息化意识、信息化思维、数字化创新能力、信息社会责任四个维度，分层次多角度提升教师信息化素养，适应“互联网+”职业教育新要求，推广远程协作、实时互动、翻转课堂、移动学习等信息化教学模式，着力提升教师运用现代信息化手段进行教学的能力，促进教师能用、会用、善用信息化教学手段与方法。

2.培养教师教研教改能力。大力推进教师教学能力比赛，以赛促教、以赛促学、以赛促改、以赛促建，提升教师教学能力水平。通过与行业企业共同开发，将新技术、新工艺、新规范纳入教材，加快新形态教材建设，完善教材规划、编写、审核、选用、使用、评价机制，实现教材规范管理，提升教材建设水平。双师型教师应参与校内实验、实训室建设工作，承担相应实践教学课程。二级学院根据各自实践教学课程特点制定合理的教师轮岗制度，完善实践教学指导教师工作职责，实施实践教学分组授课制度。

**3.培养教师思政育人能力。坚持正确育人导向，**凸显人才培养是学校根本任务、教书育人是教师第一使命、全员全过程全方位育人是育人核心要求的主旨。建立辅导员职务职级“双线”晋升通道，推动辅导员专业化、职业化发展。青年教师晋升高一级专业技术职务（职称），须有担任辅导员或班主任等学生思政工作经历。引导教师主动参与学生思想政治教育实践，鼓励教师结合课程特点融入思政教育内容，提高教师立德树人的意识和能力，培育遴选名班主任工作室、德育特色案例、思政课教师研修基地、思政课和课程思政教学创新团队、思政课和课程思政示范课堂、课程思政教育案例等。

# 四、保障措施

**（一）组织保证。**从学校发展全局出发，把全面加强教师队伍建设作为学校基础性工程来抓。学校人才工作领导小组对教师队伍建设工作进行宏观决策和领导。各二级学院党政一把手是本部门教师队伍建设工作的责任人，应切实加强组织协调，加大投入力度，整合工作资源，完善工作机制，保证教师队伍质量。各相关职能部门要从师资队伍的实际出发，明确目标，加强统筹，制定配套政策，完善管理制度，加强督导检查。

**（二）经费支持。**学校经费优先保障投入教师队伍建设，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于按规定提高教师待遇、提升教师专业素质能力，制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。

**（三）制度保障。**根据双师型教师队伍建设任务分解和阶段要求，明确建设项目、内容、进度、成果要求和负责部门等。各二级学院、相关职能部门根据学校总体要求制定双师型教师队伍建设工作计划。强化对双师型教师队伍建设项目落实情况的过程管理与考核评价。

附件：双师型教师队伍建设项目清单及任务分解表

温州职业技术学院

2021年11月18日

附件

**双师型教师队伍建设项目清单及任务分解表**

| **项目** | **任务** | **内容（举措）** | **目标（成效）** | **完成期限** | **责任部门** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| （一）  师德师风导航工程 | 1.加强教师思想政治工作。 | 实施“海外留学归国教师国情教育计划”。 | 面向海外留学归国教师开展国情教育培训。 | 常态化(每年12月前完成) | 马克思主义学院、人事处 |
| 实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，配齐建强党务和思想政治工作队伍。 | 建立教师党支部书记“双带头人”培育机制。 | 常态化(每年12月前完成) | 组织部 |
| 2.抓实教师职业道德指导。 | 落实教师入职宣誓和师德承诺制度。 | 每年11月前开展新入职教师入职宣誓和师德承诺。 | 常态化 | 人事处 |
| 积极健全师德师风岗前培训、专题培训、全员培训等制度，把师德师风教育贯穿教师专业发展全过程。 | 每年12月前人事处组织开展师德师风岗前培训，各二级学院组织开展师德师风专题培训、全员培训。 | 常态化 | 人事处、各二级学院 |
| 3.加大优秀教师宣传表彰力度。 | 开展先进典型表彰活动，坚持以德为先、德才兼备。 | 每年10月前，对获得国家、省、市荣誉的教师进行大会表彰，开设官微专栏，对典型事迹进行宣传。 | 常态化 | 宣传部、党院办、人事处、学工部、教务处 |
| 4.提升教师职业幸福感。 | 努力提升教师队伍心理健康水平，不断加强心理健康工作室建设，成立教师心理健康研究中心。 | 建设师生心理健康工作室，成立教师心理健康研究中心。 | 2021.12 | 学工部，公共基础学院、人事处 |
| 在教师培训内容中设置心理健康知识专题，加大教师心理健康日常训练，增强教师心理问题自我调适能力。 | 在教师入职培训内容中设置心理健康知识专题；各二级学院每年常态化开展教师心理健康知识专题培训。 | 常态化(每年12月前完成) | 人事处、各二级学院 |
| 形成为教师排忧解难、团结协作、共同育人的良好氛围。 | 2022年起，进一步开展“我为教师办实事”项目，重点推动解决广大教师急难愁盼问题。 | 常态化 | 工会、人事处 |
| （二）  分类评价护航工程 | 1.完善师德考核评价机制。 | 将师德考核作为教师绩效考核的基本内容，加强师德考核结果运用。建立师德师风档案，每年评选师德考核先进个人。 | 从2021年开始，面向全体教职工实施师德考核，每年评选师德考核先进个人。 | 2021.11 | 人事处 |
| 2.建立健全绩效评价体系。 | 建立教师职称评聘与岗位设置和聘任衔接的制度，健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密相连的岗位晋升机制，开通专业负责人岗位晋级直聘渠道，建立健全科学的教师激励制度，营造鼓励创新、尊重知识、尊重人才的氛围。 | 修订岗位设置与聘用制度。 | 2022.07 | 人事处 |
| 3.设置双师教师建设标准。 | 建立覆盖公共基础课、专业课、综合实践课等各类课程的“双师素质”教师建设标准。逐步推行将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专任教师资格的必备条件。在标准要求、岗位设置、职称评聘、考核管理等方面综合施策，将双师素质作为教师招聘、职称评聘、岗位晋升和绩效分配等的主要依据。 | 出台实施方案，完善教师招聘、专业技术职务评聘双师考核标准，健全双师型教师培育机制。 | 2021.10 | 人事处 |
| 4.创新教学督导评价机制。 | 构建校、院二级督导体系，教学督导由来自行业和企业的高级技术人员、校内外资深“双师型”教师组成。校级教学督导侧重常规教学能力督导，院级教学督导侧重专业与实践工作能力督导。 | 聘请校内外资深双师型教师、行企高技术人才担任教学督导。 | 常态化（2022年7月前完成） | 教学质量监控处、各二级学院 |
| 针对不同类型、不同成长期的教师，制定不同的课堂教学评课机制。加强实践教学的监督和引导，对课程综合实训、专业综合实训、专业社会实践、毕业综合实践、顶岗实习、教师下企业锻炼等环节进行调研和督导。 | 对于每学年的课程综合实训、专业综合实训、专业社会实践、毕业综合实践、顶岗实习、教师下企业锻炼等实践教学环节，要求新入职教龄未满一年的青年教师，接受各类人员每学年听课次数不少于8次，本人随堂听课每周不少于2节；要求入职教龄已满一年但未满五年的青年教师，接受各类人员每学年听课次数不少于4次，本人随堂听课每学年不少于18节。 | 常态化（每年8月底前完成） | 教学质量监控处、教务处、教师发展中心、各二级学院 |
| 遴选优秀双师型教师，开设示范课观摩活动、不定期组织教师交流咨询活动等，提供多渠道的“双师”能力提升路径。 | 各专业每年遴选优秀双师型教师，开设示范课观摩活动、不定期组织教师交流咨询等活动不少于5次。 | 常态化 | 教学质量监控处、各二级学院 |
| （三）  名师梯队领航工程 | 1.发挥大师名匠引领作用。 | 加大高层次、高技能人才引育力度。 | 每年引育高层次、高技能人才10人以上。到2025年12月，拥有国家和省级人才30人以上，具有博士学位教师100人以上。 | 常态化 | 人事处、各二级学院 |
| 构建“不求所有、但求所用”的柔性引才机制。 | 各二级学院通过各种形式，至少引进2名及以上现代产业导师、客座教授等高层次、高技能人才。 | 2021.11 | 人事处、各二级学院 |
| 建设国家级名师工作室，建立健全名师队伍培养体系，培养专业（学术）带头人、教学名师和骨干教师，形成合理的教师梯队，提高教师教育教学能力。 | 建设2个国家级名师工作室。 | 2021.11 | 人事处、相关二级学院 |
| 发挥技能大师工作室、高技能人才的技艺传承职能，依托市级以上技能大师工作室领办人、市级以上首席技师、具备二级及以上职业技能证书、高级及以上岗位从业资格的教师，建立培养人专家库，作为新教师培养人。 | 各二级学院为每位新教师遴选高技能人才担任其职业技能培养人。 | 常态化 | 教务处、各二级学院 |
| 2.落实全员企业实践锻炼。 | 继续落实5年一周期的全员轮训制度。完善专任教师企业实践制度，其中，专业课教师每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践，每年至少累计1个月以多种形式参与双师型教师培养培训基地实践、校外实训基地实训或技能大师工作室研修。 | 完善专任教师全员企业实践制度，全体专任教师每5年必须累计不少于6个月，且每年至少累计1个月参加教师企业实践基地活动。 | 常态化（每年8月底前完成） | 人事处、各二级学院 |
| 建立教师与管理岗位双向挂职交流机制，鼓励引导校内专业要求相同或相近的教师和行政教辅人员双向挂职锻炼；同时，鼓励教师校外挂职锻炼，选派教师到其他机关事业单位担任相应职务，充分发挥专业技术特长。 | 设置校内外挂职实践锻炼岗位，每年遴选教职工到校内外挂职锻炼。 | 常态化 | 组织部、人事处 |
| 3.创新青年教师培养模式。 | 逐步建立新教师“师范教育+企业实践”入职培训制度，并探索建立新教师为期2年的企业实践制度。建立青年教师导师制，为新入职2年内的青年教师配备校企“双导师”，指导其职业发展。新入职2年内的专业课教师均须接受至少两年6个月企业实践（已有三年以上企业工作经验的除外）和6个月教育教学能力提升培训（师范专业毕业或已有3年以上从教经历的除外）。 | 所有新入职2年内的专业课教师均须接受至少两年6个月企业实践（已有三年以上企业工作经验的除外）和6个月教育教学能力提升培训（师范专业毕业或已有3年以上从教经历的除外）；为所有新入职2年内的青年教师配备校企“双导师”。 | 常态化（首期2022年8月前完成） | 人事处、教师发展中心、各二级学院 |
| 实施教师能力提升“十个一”工程（讲好1门课程，编好1个课标，做好1套教学整体设计，上好1次智慧教学公开课、微课，紧密联系1个企业，从事1项思政育人工作，找好专、兼职各1位导师，主持或参与1项科研、技术服务项目、专利，参加1项职业技能证书考核，熟练1门外语）。 | 所有新教师实施教师能力提升“十个一”工程。 | 常态化(每年12月前完成) | 教务处、人事处、教学质量监控处、教师发展中心、现代教育技术中心、科技开发处、学工部、各二级学院 |
| （四）  “平台+项目+团队”引航工程 | 1.提升科研平台能级，促进科研成果转化。 | 围绕智能制造、时尚设计、决策咨询等领域的科技研发平台建设，凝练科技研发与服务主题；加大科技研发平台与国际科研机构、产业界、政府的合作力度，按研发与服务方向共建共享应用技术中心、国际科技合作平台。 | 新增省级及以上科研平台2家。 | 2025.12 | 科技开发处、各二级学院 |
| 对现有科技成果转移转化中心进行功能拓展，设立成果转化分中心，升级开放性成果转化信息管理平台；成立产业技术（温州）转化研究院；积极组织或参加科技成果对接会。 | 实现省部级及以上课题立项达40项及以上，授权发明专利达600项及以上，科技成果转化收入达800万元以上（平均每年完成上述目标的1/5）。 | 2025.12 | 科技开发处、各二级学院 |
| 2.聚焦科技项目研发，促进科研反哺教学。 | 以研发平台为依托，努力将承接项目转化为课程实践、综合实践与毕业实践的训练内容，解决企业问题于具体教学之中；以众创空间、大学城科技园等为依托，结合学生兴趣与特长生培养，按照一个研发平台对接一个以创新创业团队的方式进行创新创业创造能力的培育；实施科研反哺教学专项工程，并通过专项研究、经验推介实现科研、教学良性循环。 | 新立项研发反哺教学综合项目40项；研发项目转化为教学实践项目累计达300项（平均每年完成上述目标的1/5）。 | 2025.12 | 科技开发处、教务处、各二级学院 |
| 3.打造教学科研教师团队，助力双师教师发展。 | 培育黄大年式“四有”好教师，落实立德树人根本任务，在师德师风、教育教学、科研创新、社会服务等方面作出重要贡献。 | 遴选建设一批校级黄大年式教师团队，争创一支国家级黄大年式教师团队。 | 2025.12 | 人事处 |
| 面向现代制造业、现代服务业等重点领域，围绕学校专业特色和发展需求评选一批科研带头人，培育一批校级科研团队，发挥科研团队引领支撑作用。 | 遴选建设一批校级科技创新团队，争创一支省级以上科技创新团队。 | 2025.12 | 科技开发处 |
| 打造一批高水平中高职一体化发展示范团队，示范引领高素质双师型教师队伍建设，深化中高职“三教”改革，助推中高职一体化发展。 | 2022年12月前重点遴选建设一批校级中高职教师一体化发展示范团队，2023年争创省级中高职教师一体化发展示范团队。 | 2022.12 | 教务处 |
| 建立马克思主义学院结对职业中专等中小学校机制。 | 建设思政课教师研修基地，2022年12月前重点遴选建设若干校级大中小学思想政治课教师一体化团队，2023年争创一支省级大中小学思想政治课教师一体化团队。 | 2022.12 | 马克思主义学院 |
| （五）  校企共享共育远航工程 | 1.加强双师培养基地建设。 | 鼓励二级学院和大中型企业共建“双师型”教师培养培训基地和教师企业实践流动站。 | 每个专业至少建设1家“双师型”教师培养培训基地和2家教师企业实践流动站。到2025年12月，学校力争建成“双师型”教师培训培养基地、示范性教师企业实践流动站等国家级基地2个。 | 2022.01 | 人事处、各二级学院 |
| 建设校内实践基地。 | 建设财经类、计算机类、建筑类、公共基础类、思政类等教师校内实践基地。 | 2022.06 | 人事处、相关二级学院 |
| 创建50个技能大师、非遗大师、名师工作室。 | 每个专业至少创建1个以上技能大师、非遗大师、名师工作室。到2025年12月，学校力争建成省级技能大师工作室1个。 | 2023.12 | 教务处、人事处、宣传部、各二级学院 |
| 2.深化校企互兼互聘机制。 | 以建设专兼结合的双师型教师队伍为重要目标，提升双师团队动能。进一步深化产教融合机制，建立校企人员双向交流协作共同体，建立校企人员双向流动、相互兼职的常态运行机制，实施现代产业特聘导师制度，推进企业导师队伍建设，围绕“三教”改革，深入开展“混编”团队建设。 | 各专业来自行业企业一线的兼职教师占比不低于25%，其所承担的专业课教学任务授课课时不少于专业课总课时的20%。 | 常态化（2022年1月前完成） | 人事处、教务处、各二级学院 |
| 聘请一批具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人等兼任学校专业课教师或实训指导教师，开展兼职教师校内职称评聘工作，创新兼职教师聘用制度。 | 各专业聘请一批具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人等兼职教师3人。 | 2022.12 | 人事处、各二级学院 |
| 3.校企共建教师发展中心。 | 校企共建“1+N”教师发展中心共同体，“1”是指高职院校建设校内教师发展中心基础平台，“N”是指结合高职院校主要开设的专业（群），选择相关企业（行业）分行业类别建设职业类（大类）教师专业发展实践基地，形成一个以校内教师发展中心基础平台为核心、相关企业分类别教师专业发展实践基地为支撑的教师发展中心共同体，主要面对新入职教师、公共基础课教师及包括来自企业（行业）能工巧匠在内的专业课、技能课教师做好教育教学技能培训提升工作。 | 成立校企共建教师发展中心。 | 2022.06 | 教师发展中心、人事处、各二级学院 |
| （六）  多元化培养助航工程 | 1.培养教师“信息技术+”教学能力。 | 围绕信息技术与教育教学深度融合的目标，从信息化意识、信息化思维、数字化创新能力、信息社会责任四个维度，分层次多角度提升教师信息化素养，适应“互联网+”职业教育新要求，推广远程协作、实时互动、翻转课堂、移动学习等信息化教学模式，着力提升教师运用现代信息化手段进行教学的能力，促进教师能用、会用、善用信息化教学手段与方法。 | 二级学院每学年组织开展信息化教育教学培训或教育教学信息化研讨交流活动；全体教师每学年提供一个完整单元的信息化教学案例（含详细教案、PPT和案例文档，案例文档须挖掘提炼“信息化教学手段或元素在课堂教学中的运用、成效及反思”）；每年组织开展校级智慧教学优质课评比。 | 常态化 | 现代教育技术中心、教师发展中心、教务处、各二级学院 |
| 2.培养教师教研教改能力。 | 大力推进教师教学能力比赛，提升教师教学能力水平。通过与行业企业共同开发，将新技术、新工艺、新规范纳入教材，加快新形态教材建设，完善教材规划、编写、审核、选用、使用、评价机制，实现教材规范管理，提升教材建设水平。双师型教师应参与校内实验、实训室建设工作，承担相应实践教学课程。二级学院根据各自实践教学课程特点制定合理的教师轮岗制度，完善实践教学指导教师工作职责，实施实践教学分组授课制度。 | 获国家级教学能力比赛6项，国家级职业教育教学成果奖2项，国家精品在线开放课程4门，全国教材建设奖1项，协助申报立项、校企开发成系列的新形态教材30本以上，校企“双元”合作出版国家级规划教材22本。 | 2025.12 | 教务处、教师发展中心、各二级学院 |
| 3.培养教师思政育人能力。 | 坚持正确育人导向，凸显人才培养是学校根本任务、教书育人是教师第一使命、全员全过程全方位育人是育人核心要求的主旨。建立辅导员职务职级“双线”晋升通道，推动辅导员专业化、职业化发展。青年教师晋升高一级专业技术职务（职称），须有担任辅导员或班主任等学生思政工作经历。引导教师主动参与学生思想政治教育实践，鼓励教师结合课程特点融入思政教育内容，提高教师立德树人的意识和能力，培育遴选名班主任工作室、德育特色案例、思政课教师研修基地、思政课和课程思政教学创新团队、思政课和课程思政示范课堂、课程思政教育案例等。 | 培育遴选校级名班主任工作室2个，思政课教学创新团队1支，开出思政示范、公开课堂5个以上，遴选德育特色案例、课程思政教育案例等思政案例10个。立项课程思政教学研究项目省级10项、市级10项，入选课程思政示范课程省级15门、市级10门，入选职教课程思政教育案例10个，入选市级思政实践育人基地15个。入选课程思政教学基层教学组织省级4个、市级2个，课程思政优秀教师10人。 | 2025.12 | 宣传部、教务处、学工部、组织部、人事处、马克思主义学院 |

|  |
| --- |
| 发：各处室、二级学院。 |
| 温州职业技术学院办公室 2021年11月18日印发 |