



高水平师资队伍建设项目建设进度表

建设项目负责人：代爱英

建设 项目	建设目标		预期目标 与验收要点	
	总体目标：坚持人才强校战略，以激励机制和培养体系为保障，重点推行“八项举措”（教师发展中心建立运行，领军人才培育拓展，骨干教师实践培养，教师课堂教学改革，兼职教师互补机制创建，基层教学组织创新，多元揽才渠道贯通，辅导员与管理人员团队发展），全力打造一支结构合理、师德高尚、职业教育理念先进、教学能力卓越、科研能力突出、社会剪务能力强，国际视野开阔的高水平“双师型”师资队伍，培育一批在国内同行业中具有较大影响力和较高学术地位的专业带头人，涌现数位有较高知名度的国家级、省级“教练型”教学名师。		中期预期目标、验收要点	验收预期目标、验收要点
1. 探索高水平“双师型”教师培养模式	1. 建立高水平双师型教师队伍培养机制	预期目标： 构建高水平双师型教师队伍培养体系，建立完善“双岗双责、双向考核”的双师队伍建设机制。 验收要点： 《菏泽医专教师双师素质培养办法》 《高水平双师型教师培养计划》	预期目标： 高水平双师型教师队伍培养体系完善、制度健全：包括培养办法、考核办法、奖励办法等制度体系健全，机制运行效果良好。 验收要点： 1. 《双师素质教师培养办法》实施效果评估报告 2. 《系部高水平双师型教师培养情况考核办法》	
	2. 教师双师素质提升的落实情况	预期目标： 《高水平双师型教师培养计划》、《教师临床或企业实践计划》全面实施 验收要点： 1. 专业教师“双师型”比例达到 90% 2. 教师到临床或企业实践落实情况报告 3. 双师型教师培养效果评比资料	预期目标： 建成一支高水平的双师型师资队伍，显著提升教学、科研、服务社会综合能力。 验收要点： 1. 专业教师“双师型”比例达到标杆院校水平或全国示范院校平均水平 2. 落实教师到临床或企业实践计划，形成报告 3. 各系部“双师型”教师培养成效均有提升	
2. 培养“教练型”省级教学名师	1. 制定教学名师培育办法并付诸实施	预期目标：	预期目标：	



		搭建“校企合作”教练型教学名师培育平台：每名教学名师均有企业实践工作站。现有省级教学名师影响力和贡献度更大，新的教学名师陆续达到省级教学名师标准。 验收标准： 现有省级教学名师面向结对帮扶的西部职业院校教师探索开展指导培训2人以上。面向本校教师，组建并承担一个校级及以上教学团队或名师工作室。 校级教学名师达到省级教学名师评选条件者占到50%以上。 通过系校二级选评，新认定校级教学名师5名以上。	形成一支教科研水平强，技术精湛、行业影响力大，省内有较高知名度的“教练型”教学名师队伍，形成省、校两级教学名师梯队。 验收标准： 1. 省级及国家级教学名师新增3人 2. 已有校级教学名师达到省级教学名师评选条件者达到100%。形成省及国家级教学名师后备人才库。 3. 《省级教学名师评选推荐办法》 4. 《校级教学名师评选认定办法》
	2. 制定名师工作室培育办法并付诸实施	预期目标：启动省级名师工作室培育项目，形成名师带动教师团队发展的支持环境和良好平台。 验收标准： 1. 《省级名师工作室培育办法》制度文件 2. 校级名师工作室成立文件 3. 校级名师工作室开展工作成果报告	预期目标：在良好的支持环境和基于统一愿景的学习共同体模式下，推动省级名师工作室培育项目建设，解决学校优质校内涵建设中的难点和关键领域问题，形成共同提高，联合攻关态势。 验收标准： 1. 申报省级名师工作室3项，至少1项获得认定。
3. 培养行业有影响的专业带头人	建立专业带头人遴选及培养机制	预期目标： 建立专业带头人遴选培养制度，完善考核和奖励机制，所有专业均经遴选程序确定专业带头人（后备人选、提名人选），并采取赋权增能措施，专业带头人能力素质有所提升，作用发挥比较明显。 验收要点： 1. 《菏泽医专专业带头人遴选认定及培养办法》 2. 专业带头人认定结果文件 3. 专业带头人考核评价形成性资料 4. 专业带头人奖励政策落实佐证材料 5. 专业带头人可支配专业调研专项经费制度	预期目标： 专业带头人遴选认定及培养机制进一步完善，校企双专业带头人制度优势初显。 验收要点： 相关制度汇编 校企双专业带头人制度优势典型案例
	落实专业带头人培养办法	预期目标： 加大针对性培养培训，促进其职业教育理念更新，工作积极性和责任感增强，专业建设能力提升	预期目标：



		验收要点： 专业带头人每年参加国内外培训或学术会议不少于2次 专业带头人后备人选及提名人选陆续达到认定条件（佐证）	专业带头人能力素质得到明显提升，引领专业建设成绩更为显著，其中部分专业带头人在国内同行中具备了较高的知名度。学校专业带头人后备力量足，梯队效应明显。 验收要点： 专业带头人建设期间参加培训学习情况总结 专业带头人建设期间新增成果及获得荣誉汇编 来自企业的专业带头人情况一览表
4. 高水平兼职教师队伍建设	1. 完善兼职教师聘用制度，加大高水平兼职教师聘用力度	预期目标： 完善兼职教师聘用制度，从行业、企业一线专家、技术精英、能工巧匠中遴选专业课兼职教师。赋予系部专业负责人、带头人选聘推荐权，加强师资队伍“校企共建”力度；建立“双向聘用、双岗考核”的用人制度改革，明确兼职教师聘用管理办法。 验收要点： 1. 兼职教师聘用管理系列文件2-3份 2. 《兼职教师聘用人员情况表》，聘用人数超过专任教师人数的1/4 3. 面向高水平技能型兼职教师，设立技能专家工作室	预期目标： 兼职教师聘用与管理制度体系完善，高水平兼职教师数量充足，深度参与人才培养和专业共建。 验收要点： 1. 兼职教师聘用管理系列文件2-3份 2. 实际承担教学及带教任务并达到兼职教师教学工作量标准的教师人数达到1/4 3. 兼职教师符合高水平技能型人才标准比例 4. 兼职教师双向考核结果资料
	2. 采取结对互补、团队建设等各种方式，加强兼职教师教学能力培养，促进其深度参与教学，达到满意的教学效果	预期目标： 兼职教师积极参与教学，逐步实现课程共建和产教融合，定期开展专兼职教师共同讲授一门课程的双师同堂活动。 验收标准： 1. 由行业一线兼职教师参与教学和专业人才培养的专业达到60% 2. 兼职教师被选入学校各专业教学团队核心成员 3. 各专业兼职教师教学情况一览表	预期目标： 兼职教师全面参与教学和专业人才培养，产教融合校企合作、课程共建的人才培养模式充分体现 验收标准： 1. 由行业一线兼职教师参与教学和专业人才培养的专业达到100% 2. 设定兼职教师教学标准，建立兼职教师奖励制度 专业教师双师素质比例不低于85%，由行业一线兼职教师参与课程教学的专业课程达到50%。
	3. 实施“培训套餐”适用性培训，满足不同来源	预期目标： 研究制定针对兼职教师的“培训套餐”，包括着重提升其教学基本功和教学组织和教学技能的跨行企兼职教师培训	预期目标： 适用性、差异化培训取得预期效果，兼职教师的教学水平得到提高。



	兼职教师差异化培训需求。	通用型“套餐”、根据兼职教师职业特点和从教专业特点，侧重课程和专业共建能力培养的专门型“套餐”（分别适用于医院、制药企业等不同行业兼职教师）。 验收标准：《兼职教师培训套餐》资料	验收标准： 1. 差异化培训实施资料及评价反馈资料
5. 教师教学研究能力和实践创新能力提升	1. 营造改革良好氛围—教研奖励制度及落实	预期目标： 推动教师进行教学研究和实践创新的氛围初步形成 验收要点： 教师因各级各类教学研究成果获得教学奖励达到 20 万	预期目标： 教师进行教学研究和实践创新的改革氛围浓厚，教师参与教研和实践创新的成效明显 验收要点： 教师因各级各类教学研究成果获得教学奖励达到 50 万
	2. 设立专项基金，大力培育教育教学实践创新人才	预期目标：专项基金项目激发教师的积极性和创造性效果明显 验收要点： 1. 《学校“内涵建设”专项支持基金项目》设立及实施的材料 2. 《优质校建设工程专项研究基金项目》设立及实施的佐证材料 3. 申报立项项目一览表	预期目标：专项基金项目增强了 100 多位教师的研究能力和实践创新能力，带动了全校教师参与教研和改革热情。 验收要点： 1. 专项基金项目文件 2. 专项基金支持项目获得的成果一览表
	3. 推行教育教学改革系列工作，促使教师提升实践创新能力	预期目标：推行系列教育教学改革项目，促进教师投入实践创新和教学研究。 验收标准： 信息化教学改革教师深度参与率达到 70% 课程思政教学评比达标教师占 50% 实施过程性评价考试改革的教师占比 70% 参与课程体系优化构建和课程内容优化整合的教师占比达到 50%	预期目标：推行系列教育教学改革项目，促进教师投入实践创新和教学研究。 验收标准： 1. 信息化教学改革教师深度参与率达到 70% 2. 课程思政教学评比达标教师占 50% 3. 实施过程性评价考试改革的教师占比 70% 4. 参与课程体系优化构建和课程内容优化整合的教师占比达到 50%
	4. 完善教学工作诊改机制，以全新教评引导教师教学创新	预期目的： 通过改进教学评价，引导教师主动进行教学改革，提高实践创新能力 验收要点： 1. 教学质量评价内容及指标 2. 全面质量管理理念的教学评价体系	预期目的： 在全面质量管理理念的教学评价体系和评价机制下，教师不断推进教学改革和实践创新能力 验收要点： 1. 教学评价体系材料 2. 新的教评体系运行之后教学质量提升的佐证材料



			3. 课堂教学呈现的效果对比分析数据
	5. 发挥教学竞赛等教学活动的积极作用，引导教师创新发展	预期目的： 以赛促学、以赛促建，教师在大赛的层层选拔历练中提升能力，创新实践 验收要点： 校内组织教学竞赛一览表 教师参加各级各类教学竞赛名单及成果汇总表 3. 参加教学大赛的教师心得体会访谈资料	预期目的： 以赛促学、以赛促建，教师在大赛的层层选拔历练中提升能力，创新实践 验收要点： 1. 校内组织教学竞赛一览表 2. 教师参加各级各类教学竞赛名单及成果汇总表 3. 教学竞赛等教学活动促进教师教研及实践能力的研究报告
6. 共建高效卓越团队-辅导员队伍专业化建设	辅导员队伍建设规划及建设成效	预期目标： 学校辅导员队伍建设目标明确，规划合理。专兼职配合，数量适当，素质较高、责任心强、结构稳定。 验收要点： 1. 专兼职辅导员基本情况一览表 2. 专兼职辅导员管理规章制度文件汇编 3. 辅导员取得校级以上学生事务管理、思政教育或学生发展指导方面的成果汇总	预期目标： 建设规划得到落实，方案得到实施。建成一支数量充足，素质过硬，专业化程度高，学生管理服务教育理念新，能力强，思政教育水平高的辅导员队伍。 验收要点： 1. 辅导员主持省级及以上与大学生思想政治教育相关课题 2 项 2. 学校辅导员队伍建设成效报告
7. 健全激励约束机制，提升教师整体素质	1. 构建有效激励机制，激发教师工作热情	预期目标： 激励机制健全，为教师队伍建设提供动力 验收要点： 工作量核算、培训机会、高层次人才补贴等激励措施 教学奖励文件	预期目标： 激励机制健全，对师资建设的推动作用明显 验收要点： 1. 各类激励政策制度汇编 2. 教师对激励政策的访谈资料
	2. 强化约束监督机制，加强教师队伍建设	预期目标： 约束机制健全，为教师队伍提供安全屏障 验收要点： 1. 教师师德禁行行为清单 2. 学术行为预警、监督、惩处制度，学术不端行为清单 3. 新型教师队伍建设标准体系 4. 教师业务工作预警诊改机制	预期目标： 约束机制健全，对师资健康发展护航作用明显 验收要点： 1. 教师对各种约束机制的了解程度 2. 教师受约束行为低水平发生或无发生
8. 设立教师发展中心，构建创新支持系统	1. 完善中心机构建设，打造过硬硬件设施	预期目标： 完成建设规划和论证 验收要点：	预期目标： 建成并投入使用。 验收要点：



		规划方案	教师发展中心办公面积约 300~600 平方米。开设数字化模拟教室 2 个、教学研讨室 4 个、名师工作室办公室 6 间等，场所硬件设施配备齐全
	2. 明确发展中心职能定位，助力提高教师能力水平	预期目标： 教师发展中心职能定位科学、工作相关规章制度完善，运行良好。 验收指标：制度文件资料	预期目标： 教师发展中心职能定位科学、工作相关规章制度完善，运行良好，助力师资培养效果显现 验收指标： 教师发展中心业务开展情况 教师对发展中心职能发挥的认可度
9. 启动多元揽才计划，优化配置教师资源	引进博士人才、高层次人才情况	预期目标： 引进 3 名博士，在职培养 3 名博士 验收指标： 高层次人才待遇制度文件 博士人员一览表	预期目标： 建设期内新增博士及高层次人才 5 名，在职培养 5 名 验收指标： 1. 高层次人才待遇落实情况汇总 2. 博士及高层次人才成果一览表