

通讯员 满敬涛 曹晴晴 崔蕾

济宁职业技术学院以教育家精神为引领,全力推进“双师型”教师队伍建设,通过系统性机制创新,构建起“双向流动+技能提升”的双轮驱动培养模式,学院“双师型”教师占比不断提高,为培养高素质技能人才提供坚实的师资保障,为学院“双高”建设注入强劲动力。

政治引领,涵养初心
以“铸魂+固本”强化师德师风建设

强化政治引领。构建“党建引领、思想铸魂、底线约束、榜样示范”四位一体的教师思想政治和师德师风建设工作体系。将教育家精神纳入师德师风建设全过程,通过专题学习班、线上理论课程、线下研讨交流等形式深化学习,定期评选“师德标兵”“优秀教师”等树立典范,增强教师的责任感和荣誉感,进一步筑牢教师思想根基。

健全师德师风长效机制。制定《建立健全师德师风建设长效机制实施方案》,将师德表现作为衡量“双师型”教师能力素质的第一标准,在教师招聘、职称评聘、评优评先、课题申报等环节,强化对思想政治素质的考察,对师德素养的考量和对职业操守的审视。搭建师德师风监督平台,公布监督电话和邮箱,畅通学生、家长及社会各界的监督渠道,及时回应和处理师德相关问题。

开展师德师风教育活动。强化师德师风专题教育,将价值引领、理想信念、楷模风范等融入教育活动,定期举办师德师风建设专题讲座,邀请教育领域专家、优秀教师代表分享育人经验和师德故事;组织开展“师德承诺”签名活动,引导教师自觉践行师德规范;开展“师徒结对”“师德传承”活动,让经验丰富的老教师对青年教师进行师德和教学业务双指导。通过系列活动,全面提升教师思想政治素质和职业道德水平,助力“双高”建设内涵发展。学校培育出山东省高校黄大年式教师团队、教学创新团队、青创团队、社科青年人才团队等10个优秀教师团队。



学院当选为产教融合国际发展联盟副理事长单位。



山东省高校黄大年式教师团队。



实训车间内,教师指导学生操作工业机器人。

科学设岗,多元引才
用“全职+柔性”优化双师结构

创新人才管理机制。制定《人才发展规划》《高层次人才引进和管理办法》《高层次人才收入分配激励实施办法》等制度文件,打破地域、学历、身份等限制,对急需紧缺的高层次高技能人才,采取“一人一议”的方式确定待遇;设立专项人才发展基金,支持教师参加培训、开展科研项目;为学校引才提供广阔空间,为育才搭建优质平台,为留才创造良好环境,最大化地吸引和培育人才。

突出“高精尖缺”引才导向。公开招聘行业专家,为专业教学注入前沿理念,招聘技术能手,为实践教学增添实用技能,招聘有企业工作经历人员,为教学内容融入实战经验,有效提升专业教师队伍的双师素质。学院聘用校企合作单位能工巧匠传授精湛技艺,聘用非遗传承人传承文化瑰宝,聘用技能型人才分享实践心得。柔性引进教科研专家带来学术前沿成果,引进大国工匠展示匠

心精神,双岗互聘企业高技能人才充实兼职教师队伍。

双师结构日趋完善。近三年,学院引进急需紧缺专业人才210人,高层次高技能人才37人。聘用企业高技能人才、技术骨干558人担任学校专业导师、兼职教师,形成了一支结构合理、素质优良、专兼结合的“双师型”教师队伍。通过多元引才,学校各专业“双师型”教师占比显著提升,为专业建设和人才培养提供了强有力的支撑。

校企合作,双向流动
借“基地+平台”提升双师素质

构建双向流动机制。学院修订《教师赴企业锻炼管理办法》《外聘教师聘用和管理暂行办法》《教师教学评价实施意见》等,实施“互融并进”计划,明确教师赴企业锻炼的时间、任务和考核标准,同时,吸引企业技术骨干、能工巧匠到学校担任外聘教师,推动专兼结合,促进校企人员互流,构建更加有效的专兼职教师协同机制。

提高企业参与度。学院构建市域产教联合体、行业产教融合共同体一产业学院一行业企业一培训基地协同联动的“双师

型”教师培养共同体,形成了“企业需求导向、校企共同培养”的教师成长模式。近三年,校企共建10个产业学院,80余个教师企业实践基地,设置教师企业实践岗位1500余个。获批山东省工程研究中心、山东省数字经济产业创新中心、山东省博士后创新实践基地,为“双高”建设搭建了高能级平台。

拓宽双师素质培养渠道。完善教师业务竞赛常态机制,鼓励教师积极参与国内外各类竞赛活动,通过以赛促教、以赛促学,提升教师的教学能力和

专业水平。组织开展学校“明师道、铸师魂、练师能”系列比赛,为教师提供了展示自我、交流学习的平台,营造了比学赶超的良好氛围。实施教师行业企业实践锻炼工程,组织教师开展“企业行”,深入企业了解行业动态,开展“县区行”,服务地方经济增长,开展“项目行”,参与项目提升专业能力,让教师在实践中提升综合素质。近三年,共有2000余名教师参与“三行”活动,教师的实践能力和教学水平得到显著提升。

多维发展,提升双能
以“多元+特色”促进教师成长

优化教师成长路径。学院搭建“双师型”教师培养发展平台,强化教学、实践、科研、服务四种能力,引领教师多元化发展。制订《青年教师能力提升考核12条》《专业技术岗位评聘与考核实施办法》等,将“双师型”教师认定纳入青年教师成长绩效考核,并作为教学系列职称评聘必要条件。同时,为教师提供个性化的成长规划指导,并配备指导教师进行跟踪指导,帮助教师实现职业成长,夯实“双高”建设的人才基础。

搭建教师五层进阶体系。制定《“四百”工程实施意见》,

顶层设计“青年教师一骨干教师一专业带头人一教学名师一领军人才”五层进阶路径。开展“青蓝工程”培养计划,通过师徒结对、业务培训、实践锻炼等方式,为青年教师指明成长方向。为骨干教师规划发展路径,为专业带头人明确提升目标,为教学名师打造更高平台,为领军人才创造广阔空间。学院培育二级教授6人,国务院政府特殊津贴专家、全国五一劳动奖章、省级教学名师7人。

提升教师教学研究和技术创新能力。构建企业锻炼、校本培训、国内培训、国外培

训相结合的“四位一体”系统化培训体系,全面提升教师教学能力。鼓励教师多岗历练、发挥专业优势,对接区域转型升级和产业升级需求,着力提升科技创新和社会服务能力。近三年,学院建成国家级课程11门,国家规划教材7部,主持和参建国家教学资源库20个;获教学能力国赛一等奖2项、二等奖3项,国家教学成果一二等奖3项。学生在世界职业院校技能大赛、“一带一路”暨金砖国家技能发展与技术创新大赛等各类赛事中获奖736项。

