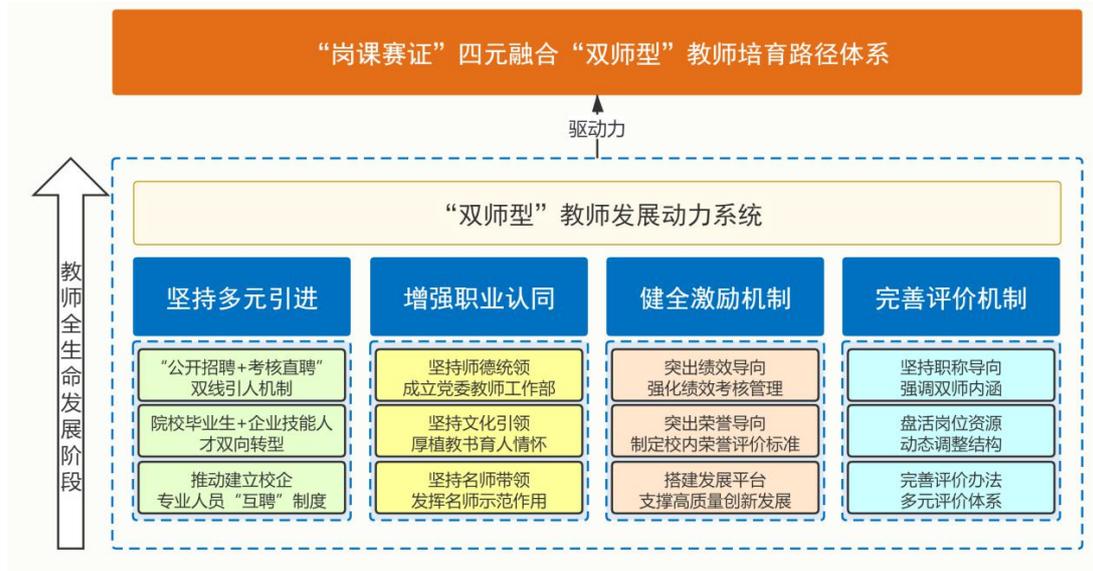


“双师型”教师发展动力系统



动力1 增强职业认同，激发自我价值实现的内生动力。坚持师德统领，成立党委教师工作部，统筹师德师风建设，制定《教师师德失范行为处理规定(试行)》，常态化开展师德师风教育。坚持文化引领，凝练以“铁人精神”为核心的校园文化、“锲镂金石·修身诚化”的校训及“授人以渔·化人以德”的教风，提升了教师的精神境界，激活了自我发展的意识和动力。坚持名师带领，在青年教师导师安排、教师培训名师示范、职业生涯规划等方面发挥名师示范作用，增强教师的职业幸福感、获得感。

动力2 健全激励机制，厚植尊师重教的浓厚氛围。突出绩效导向，建立与职称、职务内部岗位等级相匹配的津贴分配制度；完善教师参与指导大赛、职业培训、技术服务、成果转化、科学研究等收入分配机制。突出荣誉导向，搭建“国家级-行业级-省级-校级”教师荣誉体系，制定教师校内荣誉评价标准，设立师德标兵、教学名师、教坛新秀、优秀教师、技能大师等荣誉，提

升教师的政治地位、社会地位和职业地位。**搭建发展平台**，制定《教师在职攻读博士学位管理办法》，实施国内访学计划、西部之光访学计划及国外研修计划；鼓励教师依托国家级生产性实训基地、国家级应用协同创新中心等联合企业开展技术研发。

动力3 完善评价机制，凝聚教师发展的外部动力。坚持职称导向，力破“五唯”，崇尚“两唯”（教书和育人），建立更加契合职业教育特点的教师职称评审标准，将“双师”资格作为专业课教师晋升高级专业技术职务的前置条件。**盘活岗位资源**，出台《岗位设置与聘任管理办法》，设置特设岗位，另册管理，专门用于招聘高层次、高技能人才。**完善评价办法**，打破“双师型”教师终身制，实施三年一聘，聘期考核，“双师”层级能上能下、“双师”待遇能高能低；构建学生评教、同行评教、企业评教、督导评教等多元评价体系。

动力4 坚持多元引进，补齐双师结构失调的来源短板。制定《高层次人才引进暂行办法》，建立“公开招聘+考核直聘”双线人才引进常态化机制，优先引进中华技能大奖或世界技能大赛银奖以上获得者、技术能手、工匠人才及高水平企业高级工程师。修订《兼职教师聘任管理办法》，推动建立校企专业人员“互聘”制度，聘请350余名企业优秀技术专家、技能大师、能工巧匠来校兼职任教，深度参与人才培养方案制定、课程建设、科学研究。