武汉纺织大学

建强教师队伍 打造事业发展新“引擎”

“祝福王教授和其他老师，教师节快乐、永远健康！”9月8日，在武汉纺织大学（以下简称“纺大”）庆祝第38个教师节活动中，2020届毕业生肖成通过视频给纺大王晓广教授送出了节日祝福，王晓广教授激动地说：“看到自己的学生成长为企业技术骨干，内心骄傲又满足。”伴随着鲜花与祝福，荣休教职工、学校“最美教师”、国家一流本科专业建设点负责人、年度教学质量优秀奖获得者等九组教师和职工代表走上舞台，接受来自纺大的表彰。

教师是教育事业发展的第一资源。近年来，纺大大力实施“人才强校”战略，扎实推进“人才汇聚高地工程”，营造尊师重教的浓厚氛围，通过“引育并举”吸引、培养了大批优秀人才，组建了一支高质量教师队伍，充分激发了学校干事创业的澎湃活力。

创新举措 加大引才力度

2021年，从澳大利亚归国的青年学者刘清涛夫妇加入纺大。他们在海外求学工作生活十余年，取得了丰硕的成果，一直盼望早日回到祖国贡献自己的力量。刘清涛说：“之所以把纺大作为梦想起航的地方，是因为这个平台能让我们真正发挥特长。”

在了解到刘清涛夫妇的回国意向后，学校专门指派工作人员，宣传学校人才引进政策，多次商讨教科研规划，努力解决他们回国后工作生活面临的困难。学校还协助刘清涛夫妇建立实验室，安排好平台建设经费，实验项目需要的相关设备仪器也提前预订完成并陆续进场，人才进校就按下科研“启动键”。

为了发挥高层次人才引领示范作用，学校扎实推进“人才汇聚高地工程”建设，出台了《武汉纺织大学人才引进实施办法》等制度，进一步明确人才引进待遇和考核目标，加大引才力度，从平台、项目、经费等方面给予优秀人才大力支持，倾心打造留人环境。

在引进我国高性能纤维及其非织造布领域的专家王桦教授的过程中，学校用了两年时间与之交流，承诺加强平台建设投入、提供良好的科研条件，并提前组建好有几十名硕博士的团队，最终用心打动了专家。加入纺大后，王桦“多干事干大事”的愿望逐渐成形——组建了“前沿纤维研究团队”，获批项目15项，其中包括国家重点研发计划项目2项；荣获中国纺织联合会科技进步一等奖；获得湖北省“武汉英才”产业领军人才荣誉称号。团队科研业绩突出，近期正在推进常规低熔指聚丙烯熔喷非织造材料的产业化转化，预计带来约1亿元的投资。

经过三年的努力，学校人才聚集效应倍增，仅2022年上半年便引进了国家人才、海外高层次人才、省级人才等学科带头人、骨干人才和优秀博士110余人。

厚植沃土 培育骨干力量

吕永钢原是重庆大学生物学和生物医学工程两个一级学科的博士生导师，毕业于纺大的他选择回校发展，一方面源自内心的母校情结，另一方面则是看中学校提供的广阔舞台。“学校让我自主建立研究团队，帮我在力学生物学与再生医学方向不断深入探索。学校的国家重点实验室平台是我们的坚强后盾，促使我们把研究方向与学校的纺织特色结合起来，开展具有产业化应用的科研转化。”谈及加入纺大的历程，吕永钢满是创业豪情。

武汉纺大坚持“引育并举”，努力为人才搭建多层次职业发展平台，分级分类管理，通过各级人才项目申报和立项资助的方式，大力培育骨干力量。一是依托“阳光学者计划”项目助力青年拔尖人才、特聘教授和杰出学者迅速成长为专业骨干、学科方向带头人和领军人才。二是依托湖北省人才项目助力学科领军人才和青年学术英才快速成长。三是针对新引进的博士，实行“双团队”制度，即同时加入科研团队和教学团队，在解决科研经费问题的同时帮助他们站稳讲台，让他们能安心从事教学与学术研究工作。

为引导教师个性化、专业化发展，武汉纺大实行“一人一议”的个性化合同，拟定“必选+自选”的任务清单，还为教师成长给予政策和资金的支持，以评选“卓越教学奖”等措施鼓励教师专精教学，组织国（境）内外访学研修助力教师开展科研。学校连续九年获评湖北省“博士服务团”工作先进单位。

搭建舞台 汇聚发展伟力

2021年4月，博士后出站不久的朱泽策加入纺大，通过对职称评审的了解，他在评聘之初提交了副教授的申请。而学校却让其通过参加“绿色通道”，凭借获批的2个国家自然科学基金项目，朱泽策经过学部的答辩后顺利晋升教授。

打造人才汇聚高地，改革人才评价制度至关重要。学校大力探索绿色晋升通道制度，为业绩成果特别突出的学者设置绿色通道，完善分类评价标准，同时将职称评审权直接下放到各学部，打破了“一把尺子”的统一标准，鼓励教师在学部内竞争。在2021年公布的24名新晋教授中，有8人属于破格晋升，大大激励了年轻教师沉下心来成就一番事业。

纺大不断优化体制机制，盘活人才优势，尊师重教的浓厚氛围充分激发了教师活力。在湖北省教育部门主办的“寻访荆楚好老师”评选活动中，纺大有四位教师获此荣誉，为学校教师队伍蓬勃发展写下了生动注脚。

“2018荆楚好老师”刘侃教授是学校电子与电气学院院长。他结合高校科研工作实际，打造交叉学科团队，为学术科研提供创新平台。教学方面，他当好指路人，鼓励学生“玩出花样”，帮助学生找到自己喜欢做的事。“2019荆楚好老师”王栋教授是纤维新材料领域专家，海外学成归来，怀着一腔热血报效祖国。他带领师生攻克纺织材料领域“卡脖子”技术，只为在高端领域写下中国人的名字。“2020荆楚好老师”、俄罗斯自然科学院院士梅顺齐将科研成果应用到教学工作和专业建设中，在机械工程学科领域取得重大科研成果的同时，严谨治学、精心育人，为国家培养了100多名硕士生和博士生。

“80后”副教授曹根阳的成长轨迹是学校“教师队伍”发展的缩影。从教18年，他的身份有辅导员、教师、科研工作者、大赛指导、企业“科技副总”、“大手拉小手科普报告团”成员……更难得的是他样样都干得好：做辅导员，他创设的“三级管理法”被全校推广；当教师，他在课堂上挖掘出许多科研新苗，首次带赛，便带领学生拿下“挑战杯”全国特等奖；做科研，他加入徐卫林院士团队参与研制嫦娥五号“月面国旗”；挂职企业“科技副总”，他被湖北省组织部门全省通报表扬，并作为代表在表彰大会上发言……2022年，曹根阳被评为“荆楚好老师”，鼓舞着更多青年教师以此为标杆，扎根岗位，写就个人事业发展与教学科研创新的精彩篇章。

日前，国家自然科学基金委公布了2022年度集中接收申请项目评审结果，学校有30余个项目获得立项资助，获资助数量创历史新高。其中，中青年教师获资助项目占87.5%，成为科研队伍的主力军，充分彰显了实施“人才强校”战略的重要意义。学校不断加强顶层设计、完善制度建设，统筹各方资源为教师团队创造良好的发展条件，不断激发教师深耕教学及开展科技创新的潜力与活力。未来，学校将继续以人才为发展引擎，构建完善的人才管理与培育体系，凝心聚力开启建设特色鲜明高水平大学新征程。

（刘戈 郑婷）

郑州澍青医学高等专科学校

深化职业教育改革 “双高”建设谱新篇

郑州澍青医学高等专科学校自2020年8月获批河南省“双高”建设院校以来，深化改革积极探索，提质培优匠心育才，在上级组织的关心支持下取得了显著成效，实现了跨越式发展。

领悟精神谋定位

中国特色社会主义进入新时代，随着经济社会发展，人民生活水平提高，医疗卫生健康服务需求也不断增长。为保障人民群众享有高水平医疗卫生服务，加快发展健康服务业，将健康服务贯穿于人的生命全过程，“健康中国”已上升为国家战略。学校紧跟国家战略部署和职业教育改革发展要求积极转型，由培养临床医疗人才为主体，转向培养健康服务人才为主体，设置专业，充实内涵，着力培养适应经济社会和医药卫生健康服务业发展，具有一定理论功底和创新实践能力，“德技双馨”的高层次技术技能型人才，服务基层社区和农村医疗卫生健康事业。

“三教”改革作抓手

学校持续深化教育教学改革，实施“151综合改革工程”，并在实践中不断进取。创新改革以人才培养为中心，以专业建设为基础，以“三教”改革为抓手，坚持向着常规教学做扎实、特色教学出品牌、现代化教学出精品、教育教学督导提质量的目标全面推进。

教育教学改革的前提是教法。学校坚持“把握统一标准，提炼核心知识，保证教学质量，选准特色定位，培养适用人才”的原则，系统设计课程研究教法。借助信息化教学手段，深入探索实践“精练课程内容＋线上教学＋线下教、学、做一体化”的混合式教学模式，让学生学习便捷、兴趣激发、加深理解和记忆。获批省级精品在线课程5门；立项2021年度河南省高等教育教学改革研究与实践项目7项；荣获河南省高等教育教学成果二等奖3项，河南省医学教育优秀成果奖一等奖1项、二等奖3项，2022年度河南省教育信息化优秀成果奖一等奖3项、二等奖4项。改革的关键是教师。学校实施人才强校战略，坚持引培并举，承担国家课题对“双师型”教师认定标准和培养模式进行深入研究，在实践中探索教师的成长和发展，力争让“教书匠”变为“人师”。两年来，16位教师被确定为河南省职业院校省级骨干教师培育对象，6个团队获批河南省职业教育和继续教育课程思政教学团队，47位教师被认定为河南省职业教育和继续教育课程思政教学名师，1个团队获批河南省职业教育教师教学创新团队。改革的载体是教材。学校大力推动教材开发，2部教材分别荣获首届河南省教材建设一等奖和二等奖，4部教材入选“十四五”首批职业教育河南省规划教材。

学校在教育教学改革中坚持四注重：注重三大核心能力，注重人才培养规格，注重理论和实践相结合的动手能力，注重专业技能的熟悉和熟练实操能力。近两年，学生荣获省级及以上技能竞赛奖项24项。厚植专业底蕴，精湛一技之长，通过调研论证、设置社会急需的28个专业特色技能项目，各设36学时加强培训，并在全校组织开展特色技能展演和评价，为6191名学生颁发了特色技能证书；在相关专业创设方向强技能，如护理专业学生在学好其专业基础上，可自愿选择老年护理、康复护理、母婴护理等强化一个方向。学校获批“1+X”证书制度试点院校，现有老年照护、母婴护理、幼儿照护和失智老人照护等6个职业技能等级证书试点。既促进了教学改革，拓展、精湛了职业技能，也增加了学生的就业创业元素。

医(企)教协同再强化

学校突出实践教育理念，校领导带领院（系）专业负责人广泛访院（企）调研，深入了解市场人才需求，促进校院（企）深度合作。聘请合作单位的专家为学校兼职教授，共同组建“专业教学指导委员会”，明确专业人才的培养目标，确定专业教学方案，参与学校教学计划的制定和调整。聘请中、高级以上职称医务人员承担实践教学任务，既有效提高了学生理论与实践相结合的水平和能力，也有效促进了医院医务人员理论学术水平和育人能力的提升。同时，选派中青年教师利用假期到医院、企业顶岗和进修。学校、医院和企业互促多赢，培养了一支良好的“双师型”教师队伍。

坚持医教协同、校企合作育新人取得显著成效。“订单培养班”“特色实验班”“院中校”试点相继开班。同时，大力改善实验实训条件，建设了以健康服务人才培养为主体的大型实训基地。该基地占地750亩，总建筑面积23万平方米。设置了康复治疗、护理保健、临床诊疗、健康养护4个中心和现代化先进的微课、慕课录播室。以虚拟仿真为特色，设有专业实训场地，为学生实训动手能力培养提供了良好条件，为其就业上岗奠定了扎实基础，实现学习与就业的无缝对接。康复治疗技术和药学实训基地分别获批中央财政支持的职业教育实训基地、国家教育部门高等职业教育创新发展行动计划生产性实训基地；学校牵头组建的河南省老年健康职业教育集团，获批的河南省首批健康养老护理教育培训基地正有效运行；学校还是河南省示范性产教融合型职业院校培育单位、郑州市产教融合创新试点院校、焦作市技术技能人才“双元”培育改革试点单位。护理、康复治疗技术等专业多次在省市级技能竞赛中荣获团体奖，学生的就业创业竞争能力、就业创业质量不断提高。

砥砺深耕结硕果

学校以立德树人为根本，全面加强党的领导，着力培养“德技双馨”的技术技能型人才。“双高”建设的动力推动着全校师生职业教育认知的提升和教育教学育人理念的更新，精神振奋，行为奋发。近两年来，荣获国家党建、思政教育、实践创新和技能竞赛等立项和奖励18项；荣获省（部）级科研、教育教学、教材建设、专业建设、师资队伍建设、校园文化建设、社会服务等方面立项和奖励130项。有力提升了学校现代化治理体系建设和人才培养质量，毕业生就业率连年都在95%以上，用人单位反映良好。

在全面实施“健康中国”战略、“健康中原”建设中，学校将深入贯彻落实全国职业教育大会精神，在新修订的职业教育法的推动下，以科学的职业教育理念为引领，锚定“两个确保”，聚焦“十大战略”，优化类型定位，弘扬工匠精神，瞄准“双高”建设目标，切实提高办学质量和服务能力，为河南省乃至全国经济社会发展作出新的更大贡献。

（郑州澍青医学高等专科学校校长、党委副书记 徐玉芳）

内蒙古建筑职业技术学院

标准引领 协同提升 打造亦工亦教“双师”

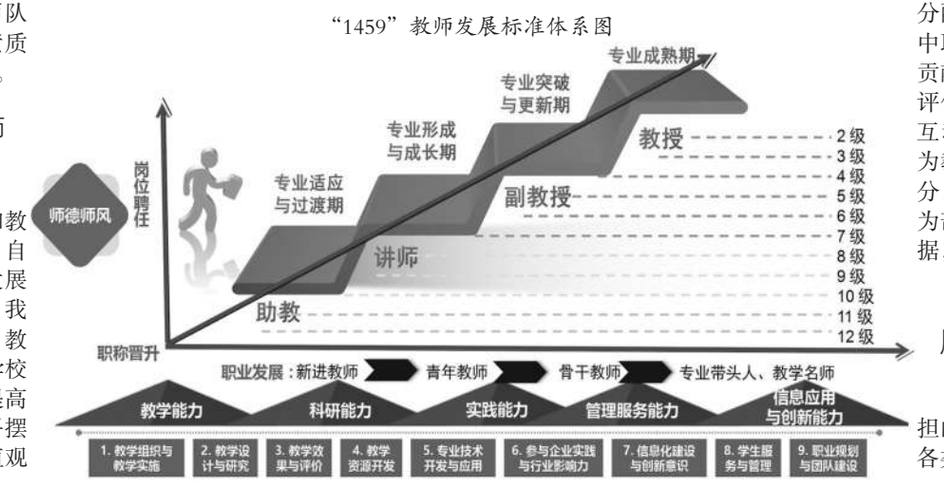
教师队伍是发展职业教育的第一资源，建设高素质“双师型”教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作。内蒙古建筑职业技术学院长期以来将高水平“双师型”教师队伍建设工作列入学校战略发展规划，在推进国家示范校建设、国家优质校建设、国家“双高计划”建设等关键阶段，始终把教师发展和学校事业发展紧密结合，系统规划、协同推动教师成长和发展，建立了以标准体系建设为引领，以激励评价机制为支撑，以能力提升为内核，以亦工亦教、双向流动为路径，全面打造一流的“双师型”教师队伍，为学校高质量发展和培养高素质技术技能人才提供强劲的师资保障。

“1459”标准，激发教师队伍发展内生动力

学校结合高职教师职业特点和教师发展规律，研制教师自我激励、自我发展内生动力的“1459”教师发展标准体系，为不同发展阶段教师自我规划、自我发展提供指导。“1459”教师发展标准中的“1”是指师德，学校始终坚持立德树人根本任务，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿在教书育人全过程，对全体教师提出统一师德师风标准；“4”是指在教师培养过程中，结合教育工作和教师发展的基本规律，把教师发展过程分为4个时期，即：专业适应与过渡期、专业形成与成长期、专业突破与更新期和专业成熟期；“5”是指把教师的能力结构分为教学能力、科研能力、实践能力、管理与服务能力、信息技术应用与创新能力等5个维度，对教师的培养和考核也重点围绕这5个维度进行；“9”是培养教师五大能力的9个要素，即：教学组织与教学实施、教学设计与研究、教学效果与评价、教学资源开发、专业技术开发与应用、参与企业工作与行业影响力、学生管理与社会服务、团队建设、信息化建设和创新意识。

“1459”教师发展标准体系的建立，力求遵循教师发展规律，与教师专业技术资格晋升、岗位聘用工作紧密结合，为不同发展阶段的教师提供了成长指导，激发广大教师自身发展的内生动力。

“1459”教师发展标准体系图



德技并修，构建职教特色教师评价体系

学校融通教师评价体系与教师发展标准体系，以综合能力培养为宗旨、以教学能力提升为主线，逐步树立以质量、创新和贡献为内核的教师评价理念，构建起过程评价、结果评价、增值评价的校院两级多维度教师评价体系。学校所实施的校院两级评价体系设计教师业绩和贡献，在教师聘期考核、岗位等级晋升考核、绩效分配考核中充分考虑教师在教育教学中取得的业绩和在学校发展建设中的贡献。各教学单位均建立了贯通过程评价、结果评价和增值评价的多节点互动的教师工作量积分制评价机制，为教师成长全过程进行多维度评价积分，以年度和聘期为周期积总分，作为部门奖励性绩效和岗位聘用主要依据，同时也是职称评价的重要参考。

亦工亦教，拓展教师发展路径

学校把教师进修学习视为教师承担的工作量，鼓励教师积极主动参加各类能力提升、专业升级学习。强化教师实践能力培养，积极开展校企合作，建立专业教师和企业技术人员亦工亦教双向流动、双向培养、双向考核制度，使“亦工亦教”机制成为专业教师“双师”能力提升的重要渠道。学校制定了《教师赴企业锻炼办法》，要求每学期有10%以上专业教师脱产到合作企业跟岗（顶岗）实践，做到了每五年专业教师在企业锻炼的时间不得低于半年，学校将教师在企业锻炼期间视为完成了校内额定工作量；同时学校还制定了教师利用假期和课余时间到企业锻炼、承担大量社会服务业务配套政策，由此减轻教师两头忙的顾虑。为了让专业教师随时可到实践岗位锻炼，教师所在二级学院建立企业资源库，为每一位专业教师搭建1—2家企业作为工程实践基地，让专业教师与企业技术人员形成合力，共同参与工程项目、共同攻克技术难关、共同编制企业标准、共同编写教材，更是一同推进人才培养工作。

随着标准引领、协同提升、亦工亦教举措的持续落实，内蒙古建筑职业技术学院“双师型”教师队伍整体素质全面提升，社会影响力持续扩大。截至2021年年底，专业课教师“双师”占比80%；建成国家优秀教学团队1个、自治区级优秀教学团队15个，国家职业教育教师教学创新团队2个；国家优秀教育工作者1人，自治区级名师、新秀29人；自治区突出贡献专家、草原英才、新世纪321人才工程人选5人。学校教师获得全国教材建设奖二等奖1项，入选“十三五”职业教育国家规划教材8本；联合主持职业教育专业教学资源库4个；立项国家示范性虚拟仿真实训基地1个。学校专业团队主持修订“建筑设备与市政类”专业目录；9名教师主持编写《建筑环境与能源工程专业简介》等9个高职本（专）科专业简介和教学标准，26名教师参与《古建筑修缮专业简介和教学标准》等29个高职本（专）科专业教学标准的制定和宣贯工作，在全国建筑类院校中发挥了双高校的示范引领作用。现有行指委和专指委委员7人，主持或参与专业教学标准、活页教材编制，在全国同类院校影响较强；自治区建设协会等组织、机构专家183人，专家型教师每年服务项目产值近亿元，社会服务水平高；近五年获批省部级以上课题236项，发表论文1300余篇，出版专著、教材200余部，专利147项；获自治区协同创新中心2个，产学研科技创新平台、工程研究中心、课程思政研究中心各1个，为内蒙古自治区高职院校教师教学改革和社会服务能力建设作出良好示范。

学校“双师型”教师队伍建设经验得到社会认可。2019年，在全国建设类高职院校书记、校长论坛会上入选典型案例作会议交流，2021年在全区师德师风建设会议上作典型案例交流，2022年被自治区教育部门确定为自治区深化新时代教育评价改革典型案例，目前该典型案例在全区教育领域推广。

（银花 王利俊）