

教师诊改

知之真切笃实处即是行
行之明觉精察处即是知

——关于教师发展诊改工作的思考

襄阳职业技术学院 余荣宝

2019年7月5日

教师发展，是学校的“一号工程”

- 习总书记：教育兴则国兴，教师强则教育强，教师是立教之本。
- 要让学生成长成才，教师必须先成为新时代有责任、能担当的优秀人才。
- 歌德：流水在碰到抵触的地方，才把它的活力解放。

教师诊改，就是寻找“抵触的地方”，释放发展的动力源。



教师诊改，需突破“最近发展区”

- 20 世纪30 年代，苏联教育家维果斯基提出了“最近发展区”概念。
- 根据最近发展区理论，教师发展有两种预期水平：**一种是实际发展水平**，指保持现有发展能力所能达到的水平；**另一种是潜在发展水平**，需要通过教师激发活力、努力创新、提高发展能力所能达到的更高发展水平。**二者之差距就是最近发展区。**
- **教师诊改目标应当着眼于潜在发展水平**，以此激发教师的发展潜力，通过努力“跳一跳”来接近或达到潜在发展水平，从而实现更高水平的发展目标。



教师诊改的价值取向：教师全面发展和幸福指数提升

□ **专业成长**：青年教师的1年入门、3年过关、5年成熟、10年成才；

教学新秀→教学名师；校教学名师→省教学名师→“万人计划”教学名师；

技能新秀→技能大师（工作室）；教师教学创新团队；教学能力竞赛获奖等。

□ **职业发展**：助教→讲师→副教授→教授的职称发展；职教领域专家等。

□ **幸福指数**：被学生、社会等认可，内心愉悦；良好外部干预机制，工作满意度高。



围绕教师成长最近发展区的空白点、生长点，

自我诊断—调整改进—提升发展。



目录

壹

两链打造

贰

诊改实施

叁

诊改方法

肆

诊改误区



襄阳职业技术学院
XIANGYANG POLYTECHNIC



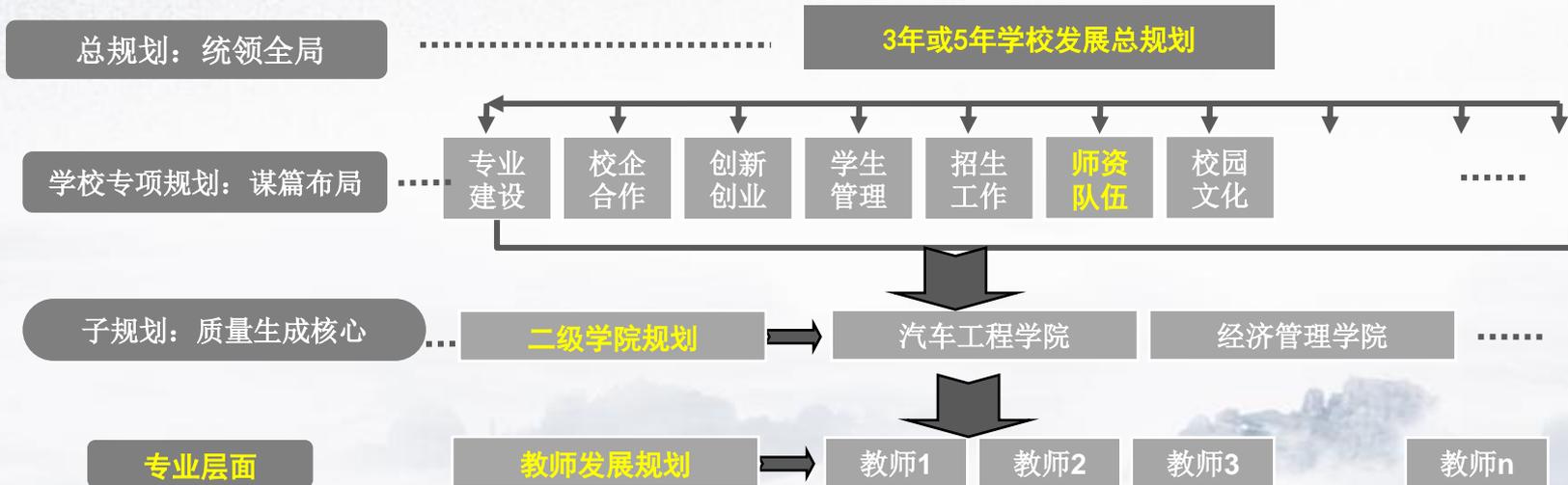
第一部分 两链打造

(贯通目标链和细化标准链)





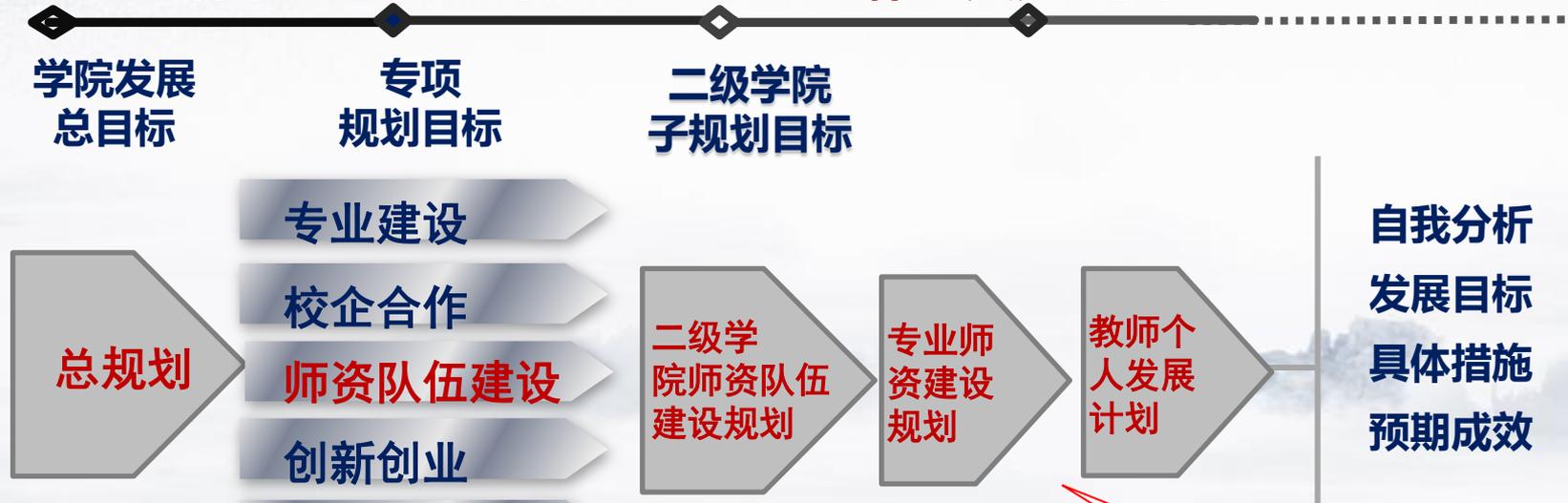
1. 贯通目标链



制定**学校—二级学院—专业**三层级师资队伍建设规划，架构由**学校—二级学院—专业—教师个人**发展目标组成的目标链，形成上下贯通的师资建设目标体系，成为教师发展诊改的起点。

1. 贯通目标链打造

■ 二级学院师资队伍建设和教师个人规划的编制：体现发展性思维



总规划至子规划形成目标链

规划任务分解形成执行链

人事处和教务处出台：专业师资建设和教师个人规划编制指导性文件



1. 贯通目标链

目标要有高度：对接国家关于师资队伍建设和教师发展的指导性文件

(经常性关注中华人民共和国教育部网站、中国高职高专教育网)

政策文件	发文单位	文号
教育部 财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2017—2020年）的意见，2016.10	教育部、财政部	教师[2016]10号
2018国家“万人计划”教学名师(高等学校)遴选指标体系(高等职业学校)，2018.8	教育部	组厅字〔2018〕21号
教育部关于印发《新时代高校教师职业行为十项准则》的通知，2018.11	教育部	教师〔2018〕16号
教育部、财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见，2019.4	教育部、财政部	教职成〔2019〕5号
教育部教师工作司关于遴选首批国家级职业教育教师教学创新团队的通知，2019.6	教育部	教师司函〔2019〕35号



国家“万人计划”教学名师遴选指标体系(高等职业学校)

评选项目		分值	评选内容
1. 师德风范		20	政治立场坚定，以教书育人为己任；爱岗敬业，以全身心投入为常态；治学严谨，知行统一，师德高尚，为人师表。
2. 企业经历与行业影响力		10	累计具有企业（单位）相关技术（或管理）岗位3年以上工作经历，拥有至少一项中级（国家职业资格四级）以上有效职业资格；近3年一直在企业（或行业协会、单位、机构等）中兼任相关技术（或管理）职务，在行业企业的技术领域具有一定影响力，且取得了行业企业公认的实质性工作成果或业绩。
3. 教学能力与水平	教学效果	15	教学效果好，学生评价高。注重分析学生群体及个体特点，因材施教促进学生个性化发展；以身作则，潜移默化培养学生的职业道德和职业精神；关心学生成长，引导学生着眼未来，学以致用；课堂教学灵活多样，能自由驾驭课堂教学，学生学习积极性高；有效利用信息技术和现代教育技术，改变学习形态，教学效率高。
	教学研究	10	教学研究能力强，有独到见解。借鉴先进职业教育理念和经验，结合实际，研究高等职业教育教学特点与规律；发挥行业影响力优势，跟踪产业发展趋势和行业动态，研究校企合作人才培养有成效；重视研究成果共享与交流。
	资源建设	10	资源整合能力强，效果好。有效整合社会资源，推进校企合作育人落到实处，资源利用率高；开发各种高职数字化专业教学资源，并为行业企业和其他高职院校所共享，建设水平高，社会广泛认可。
	教学实施	10	教学实施规范有效，能按照有关教学文件要求规范实施教学；勇于探索，敢于创新，实现了工学结合课程教学有效组织和管理；利用信息技术改革学生学业评价方式，成效显著。
4. 社会服务能力		15	面向行业企业实际需求，开展相关生产、技术和培训服务，效果良好，服务收益高；独立或与行业企业合作开展技术应用性研究及应用推广。
5. 教学团队建设		10	榜样作用明显，教学团队建设水平高。利用自身影响力，吸引行业企业一线技术骨干参与人才培养，兼职教师队伍水平高；指导专业教师参与教学实践和企业实践，提高青年教师执教能力；有良好的“传、帮、带”团队建设文化。



《国家职业教育改革实施方案》高水平双师队伍要求

以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍。培育引进一批行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人，着力培养一批能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师……

思考：教师队伍如何体现“高”？

高尚：师德

高水平：教学创新团队

高层次：专业群领军人物、专业带头人

高技艺：工匠之师、双师型



1. 贯通目标链

目标链的打造需厘清两个关系

- **学校“主导”与教师“主体”的关系**：既发挥学校顶层设计和
管理实施的主导性作用，又发挥教师自我激励的主体性作
用，最终实现师资队伍整体提升和教师个体发展的**双赢局面**。
- **学校发展与个体发展的关系**：学校为个人发展提供平台，个
人为学校发展添光增彩，**良性循环**。





2. 细化标准链

设计教师发展诊改的初心

- 曾经：各校从改革教师聘任、考核制度、骨干带头人选拔制度等方面进行了多年探索，促进了教师职业发展。但这些措施基于奖惩性思维，聚焦教师已取得的业绩和结果，缺少面向教师未来发展的设计。
- 现在和未来：发展性思维。改变教师被动发展局面，学校制定系统科学的教师发展标准，激发教师的内生动力，将过程发展作为评价激励重点和核心。通过对照目标、标准、标杆来主动地查找问题、自我发现、自我发展。

2. 细化标准链

以我校为例：

青年教师成长标准

□ 目标：一年入门

三年过关

五年成熟

十年成才

序号	考核内容	考核标准	考核要点、分值	分值	得分
1*	有详细的、经导师签字的手写教案（每次课都要求导师签字），各类教学文件达到基本的规范性要求	资料齐全规范。教案完整，课后有小结或反思性结语、导师评语及签字	1. 手写教案10分（打印教案扣5分）2. 授课计划1分3. 教学日志1分4. 课后有小结3分	15	
2*	在导师的指导下圆满完成所承担的教学任务。	院（部）教务科提供课时数和考核分数，教务处审核	1. 完成规定课时（每少一课时扣0.2分）5分；2. 评教分在96分以上5分；90-95：4分；86-90：3分；80-85：2分；75-80：1分；70-75：0.5分；70以下：0分。	10	
3*	每学期完成两次有代表性的入门课	教学单位或者研究室的公开课材料。（教务科提供评价表）	每次公开课2.5分（教案0.5分、教学督导课后评价材料0.5分、课程评价良好以上1.5分）。	5	
4*	听导师的课或导师推荐的其他教师的课，导师听课。有完整的听课笔记和评课意见	1. 老带新结对表2. 新教师一学年的听课记录3. 带教教师听课记录	1. 老带新结对表1分2. 新教师学年听课45节以上4分，带教教师听课记录8节以4分。每少一节扣1分。3. 记录完整0.5分+0.5分	10	
5*	现场教学效果良好。能说出所讲课程和课程单元的基本设计思路	听课、面对面访谈	1. 教学效果10分2. 课堂教学环节5分3. 课程单元设计思路5分	20	
6*	无教学事故发生	教务处统一提供证明	无事故5分；有事故按等扣分	5	
7*	无拒绝工作安排和无故旷工现象	教学单位提供证明，人事处核定	没有此现象5分；有此现象扣5分。	5	
8	参与学生管理工作或担任班级导师、社团辅导员	1. 教学单位提供材料2. 学工处审核	育人量化分数70分以下0分；70-75：6分；76-80：7分；81-85：8分；86-90：9分；91以上10分。	10	
9	专业课教师到行业企业参加锻炼时间不少于1个月（公共课教师参加1周以上的社会实践活动等）	专业实践的材料（工作记录、登记表、考核表等）	1. 实践成绩2分（优秀良好3分、合格2分、基本合格1分，不合格0分）；2. 时长3分（每少一天扣1分，扣完为止。），非个人因素不足时长的只得2分。	5	
10	参加教学活动和教学培训	教研室和教务科核定	每缺席一次扣一分。	5	
11	完成10000字以上的高职教育理论相关学习笔记；每学期期中、期末各完成一篇教学反思；每学年公开发表一篇教学相关论文	1. 学习笔记原件；2. 教学反思全文；3. 发表论文章件	1. 学习笔记3分（每3300字1分）。2. 教学反思3分（每篇1.5分）3. 论文2分	8	
12	教学单位对青年教师培养工作的自我评价	教学单位提供1份自我评价材料（包括纸质稿和电子稿）	评价等次（优秀、良好、合格、基本合格、不合格）、理由、反思等	2	
合计				100	

2. 细化标准链

青年教师成长标准

□ 目标：一年入门

三年过关

五年成熟

十年成才

序号	考核内容	考核标准	考核要点	分值	得分
1*	有详细的手写教案，各类教学文件达到基本的规范性要求	1. 提供三年课表 2. 教案齐全但属打印稿，总体控制在5分以内4. 教案完整：附授课计划、教学过程清晰，课后小结完整。	1. 三年课表0.5分2. 三年全部授课教案8分；每少一门课程扣2分。3. 内容完整1.5分。	10	
2*	能清晰熟练地说出所讲课程及课程单元的设计思路	说课	1. 一门课的说课稿PPT：2分2. 讲述清晰正确6分3. 教学语言合格2分	10	
3*	能说清本专业的建设思路	面对面访谈	1. 专业发展定位认识2分2. 专业培养目标表述2分3. 学生素质能力训练体系认识2分4. 个人在专业的作用认识4分（个人能力与特长、承担任务）	10	
4*	专业技能操作考核达到良好等次（公共课教师为社会实践或者竞赛等）	1. 专技操作考核材料或者技能竞赛材料2、行业、企业职业资格证书	1. 专业技能操作考核达标或者技能竞赛获奖7分2. 其它执业资格证3分	10	
5*	近两年内讲授四次公开课	教务处、教学单位、研究室组织的公开课	1. 完整真实材料1.5分/次2. 评价结果在良好以上4分	10	
6*	参与课程建设、教学团队建设和实验（实训）基地建设	院（部）教务科认定	1. 主持建设项目得满分；2. 只有参与项目的控制在4分以内；3. 参与并有教改论文的可达满分；4. 无参与项目不得分	5	
7*	每周完成一次带教教师或其他教师的听课任务	近一学年的听课记录	1. 听课记录内容完整2. 一学年听课次数不能少于20次，每少一次扣0.5分。	5	
8*	专业教师三年内到行业企业参加实践累计不少于90天（公共课教师参加30天以上的社会实践活动等）	专业（社会）实践的材料（工作记录、登记表、考核表等）	1. 实践成绩3分（良好3分、合格2分、基本合格1分，不合格0分）；2. 时长7分（每少一天扣1分，扣完为止）。），非个人因素不足时长的只得5分。	10	
9	每学期末提交一篇教学反思	2篇教学反思材料	1. 教学反思结合工作实际，有感悟和创新，每篇2.5分	5	
10	辅导员（班主任）工作，且能顺利开展工作	1. 教学单位提供材料2. 学工处审核	育人量化分数70分以下0分；70-75：6分；76-80:7分；81-85:8分；86-90:9分；91以上10分。	10	
11	完成规定的教科研任务，并参与校级课题研究。	教科研和社会服务材料	教科研考核全部合格，不合格扣8分。	8	
12	无教学事故发生	院部提供，教务处审核。	无事故5分；事故按级别扣分	5	
13	教学单位近3年青年教师培养工作自我评价	教学单位提供1份自我评价材料（包括纸质稿和电子稿）	评价等次（优秀、良好、合格、基本合格、不合格）、理由、反思等	2	
合 计				100	

2. 细化标准链

青年教师成长标准

□ 目标：一年入门

三年过关

五年成熟

十年成才

序号	考核标准	分值	得分
1*	能独立地承担所分配的课程教学任务。	20	
2*	对本专业人才培养思路清晰。	10	
3*	参与教材建设、教学团队和实验（实训）基地建设，承担其中的一项建设任务，或在某一项建设任务中起主要作用	20	
4*	服从安排，能承担两门及以上课程教学工作。	10	
5*	承担至少两次示范课讲授任务。	10	
6*	担任课程负责人，负责精品课程建设并获选院级及以上精品课。	10	
7	参加高校层次的教学基本建设研讨活动、学院及以上学术研讨活动、进修学习。	5	
8	主持院级及以上课题研究，近两年至少有两篇专业论文发表。	5	
9	承担辅导员（班主任）、德育导师、心理咨询等学生工作，学期综合评价在单位排名前20%。	5	
10	无教学事故发生。	5	
合 计		100	

2. 细化标准链

青年教师成长标准

□ 目标：一年入门

三年过关

五年成熟

十年成才

序号	考核标准	分值	得分
1*	近三年常规教学测评排名均在单位前20%。	10	
2*	近三年每年指导1-2名青年教师，且全部通过考核。	5	
3*	为学院“教学名师”人才，且考核合格。	5	
4*	近三年均超额完成科研任务，且超过额定量50%。	10	
5*	通过“双师”型教师资格认定，且考核合格。	5	
6*	承担辅导员（班主任）、德育导师、心理咨询等学生工作，学期综合评价在单位排名前20%。	5	
7*	近三年均超额完成社会服务任务，且超过额定量20%以上。	10	
8	主持建成省级教学团队或精品课程。	10	
9	承担与专业相关的技术攻关、技术服务或产品研发项目或来自相应行业企业的横向课题，经相关法定机构组织评价为重大发明创造或重大技术革新，或获得具有一定产业价值的技术专利。	20	
10	积极推进科技成果转化和产学研结合，对实现高新技术产业化、传统产业更新化，促进经济结构转变、优化升级做出重要贡献，创造了显著经济效益和社会效益。	20	
11	近五年中获得“中华技能大奖”、“全国技术能手”、“湖北省技能大师”、“湖北省技术能手”等称号，或者在省级以上一类技能竞赛中获得前五名，二类技能竞赛中获得前三名者，或一项以上国家发明专利，二项以上国家实用新型专利并取得显著经济效益。	20	
12	市科技进步二等及以上奖主要负责人，或为享受省（市）政府津贴专家。	20	
合 计		140	



2. 细化标准链

□ 三名三秀标准

- **目标：**“十三五”期间，重点培育1~3名国家级名师、3~4名省级名师、50名左右的校级德育名师、教学名师和技能名师，130名左右的校级德育新秀、教学新秀和技能新秀，构建校级、省级、国家级名师梯队。
- **为达成目标，制定“三名”“三秀”选拔培养标准。**



2. 细化标准链

- **德育名师标准：**近十年累计担任班主任六年及以上，荣获过校级及以上教育主管部门授予的“优秀班主任”等学生工作先进个人荣誉称号2次及以上；所带班级至少获得1次市级及以上先进集体表彰，或获得2次校级先进集体表彰；指导学生参加竞赛活动，荣获省级一等奖或国家三等奖及以上者，或有“学生之星”典型代表；高质量完成就业目标任务，所带毕业班级就业率在96%以上，其中A类就业率不低于40%，创业率高于全校平均数。主持校级重点课题或省级及以上学生思想政治教育类课题、省级学生工作精品项目、实践育人项目，或近六年公开发表学生教育管理类论文不少于3篇，或近六年主编（副主编）学生教育管理类论著不少于1本，或获评学校班主任工作精品项目2项及以上。



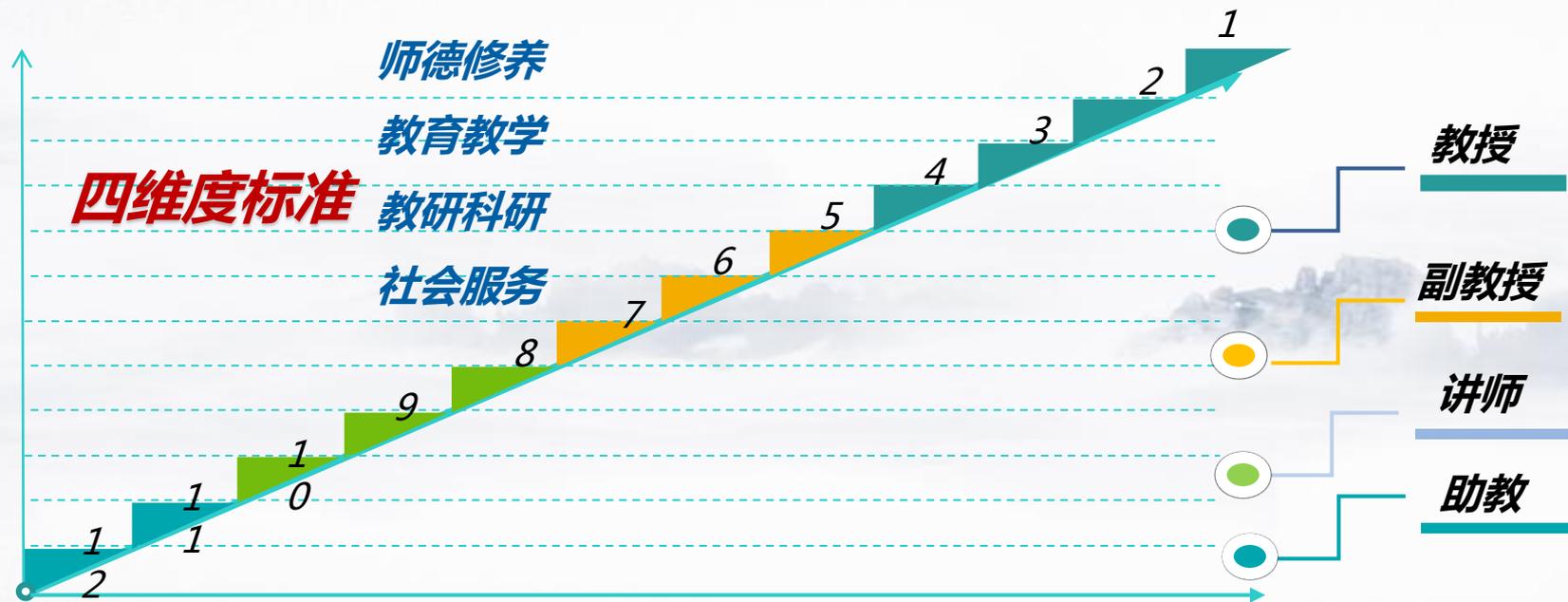
2. 细化标准链

- **技能名师标准：**参与专业的技术研发、技术服务等成效显著，且达成下列条件之一：获得市级及以上技能大师称号；指导学生或本人在校级及以上技能竞赛中获得奖项；担任省级及以上技能大赛裁判；获得发明专利。



2. 细化标准链

助教-讲师-副教授-教授四类职称评定、岗位聘任（12级）标准





2. 细化标准链

4维度16要素教师发展标准

维度	要素	内涵要求
师德修养	伦理素养	坚持职业伦理，负责任的传授与公开研究成果 积极探索真知与真理，开放心态对待事业
	教学态度	认可教学行为准则与规范，善于将新教育理念用于教学实践 滨崎步当教学行为，引导学生探索新知
	与生相处	
	信息素养	
教育教学	知识功底	
	课程教学	
	教学设计	
	激发动力	
教研科研	
社会服务	



2. 细化标准链

国家级职业教育教师教学创新团队标准

标准	内涵要求
团队师德师风高尚	全面贯彻党的教育方针，坚持“四个相统一”，推动全员全过程全方位“三全育人”。团队教师注重 坚守专业精神、职业精神和工匠精神 ，践行社会主义核心价值观， 以德立身、以德立学、以德立教 ，广受师生好评。
团队结构科学合理	团队 专业结构和年龄结构合理 ，团队中“ 双师型 ”教师占比 超过一半 ……
团队负责人能力突出	
教学改革基础良好	
专业特色优势明显	



两链打造

诊改中怎样用好教师发展目标 and 标准？

- 教师发展目标连和标准链是进行“教师发展诊改”的逻辑起点，是促进教师专业成长和职业发展的前提，**踏实做、求实效。**
- 教师根据自身岗位、职称等实际情况，**目标和标准引领**，找出发展通道中的**障碍和问题**，协调个人内在需求和学校长远目标需求，自行设计、自主实施、自我发展。





第二部分 诊改实施



襄陽職業技術學院
XIANGYANG POLYTECHNIC

1. 诊改内容

学校层面师资队伍建设诊改

学校人事处、各二级学院从学校或本教学单位师资队伍建设规划、专任教师发展、兼职教师发展、教学团队建设、教师发展诊改制度建立等方面查找问题、分析原因、提出改进措施等。

教师个人发展诊改

每位教师对照教师发展目标、发展标准，多方诊断自我发展中存在的问题，提出针对性改进措施(做什么、做到什么程度、什么时候达成)。

学校层面师资队伍建设的诊改内容

湖北省高职院校内部质量保证体系

不拘泥于参考表，根据学校发展实际需要调整诊改内容，或拓宽诊改边界

诊断要素	诊断点	内涵要	
师资队伍建设规划	规划制定	学校、院系、专业等层面师资队伍建设的科学性、可行性较强。	
	目标与标准	师资队伍建设目标明确。专兼职教师入职标准，专业带头人、骨干教师选用标准，“双师型”教师认定标准等相关标准齐全，执行效果好。	
	实施保障	能为师资建设规划目标的实现提供必需的外部环境、组织管理、资源支撑、经费等保障。	
专任教师	专任教师规模与结构	专任教师（含辅导员和班主任，下同）规模、结构满足教育教学需要。	（1）专任教师总数（2）专任教师的年龄、专业技术职务、学历、学位结构（3）专任教师的双师素质比例
	专任教师教学	公共课、基础课、专业理论课由高水平专任教师授课，理实一体和实践课主要由双师素质教师和兼职教师授课，鼓励高级职称教师到一线授课，55岁以下的教授、副教授每学期至少讲授一门课程。	（1）专任教师平均教学工作量(学时) （2）专任教师平均周学时（学时）
	专任教师科研	专任教师科研、实践和服务能力强，有实效。	
兼职教师	兼职教师规模与结构	兼职教师规模适度，建有兼职教师库；兼职教师队伍的专业结构与学校专业设置相适应，一般具有中级以上职称或技师及以上职业资格。充分发挥兼职教师在师资队伍建设、专业建设等工作中的重要作用。	
	兼职教师教学	兼职教师主要承担理实一体和实践课教学，教学效果良好。	（1）兼职教师平均教学工作量(学时) （2）兼职教师平均周学时（学时） （3）兼职教师承担专业课程、C类课程门数及比例（4）年支付企业兼职教师课酬
教师发展	专任教师能力提升	有专任教师培养和继续教育制度；专业教师每五年企业实践时间累计不少于6个月。与大中型企业共建“双师型”教师培养培训基地；广泛开展教师信息化教学能力提升培训，组织开展教育教学能力竞赛；教师培训经费不低于年度公用经费的5%。	（1）专任教师培训进修年均人日（2）专任教师挂职锻炼年均人日（3）师资建设经费占学校经费支出比例
	兼职教师能力提升	学校有兼职教师的培养制度，实施效果好。	

教师个人发展诊改内容：教师专业成长和职业发展全要素

以我校为例

诊改内容	内涵要求
我的课程我建设	<ol style="list-style-type: none">1.研究开发课程标准2.加强课程设计3.加强课程教学资源开发4.参与课程教学团队建设5.按照课程课程标准规定的内容和进度组织教学 <p>.....</p>
我的课堂我负责	<ol style="list-style-type: none">1.坚持以学生为主体，不断改革教学方式、方法与教学手段2.认真琢磨教学艺术，提升人格魅力。3.研究学情，组织管理好学4.坚持课后教学反思5.认真落实课堂教学常规 <p>.....</p>
我的成长我做主	<ol style="list-style-type: none">1.对照青年教师成长标准2.对照三名三秀标准3.对照职称晋升标准 <p>.....</p>

2. 数据说话：信息化平台支撑

应用好人才培养工作状态数据平台、校园数字化平台，为诊改提供数据支持。

6 师资队伍

6.1 校内专任教师

6.1.1 校内专任教师基本情况 (数据源)

6.1.2 校内专任教师授课及教学工作量情况

6.1.2.1 校内专任教师授课情况

6.1.2.2 校内专任教师教学工作量 (自动汇总)

6.1.3 校内专任教师其他情况

6.2 校内兼课人员

6.2.1 校内兼课人员基本情况 (数据源)

6.2.2 校内兼课人员授课及教学工作量情况

6.2.2.1 校内兼课人员授课情况

6.2.2.2 校内兼课人员教学工作量 (自动汇总)

6.2.3 校内兼课人员其他情况

6.3 校外兼职教师

6.3.1 校外兼职教师基本情况 (数据源)

6.3.2 校外兼职教师授课及教学工作量情况

6.3.2.1 校外兼职教师授课情况

6.3.2.2 校外兼职教师教学工作量 (自动汇总)

6.4 校外兼课教师

6.4.1 校外兼课教师基本情况 (数据源)

6.4.2 校外兼课教师授课及教学工作量情况

6.4.2.1 校外兼课教师授课情况

6.4.2.2 校外兼课教师教学工作量 (自动汇总)

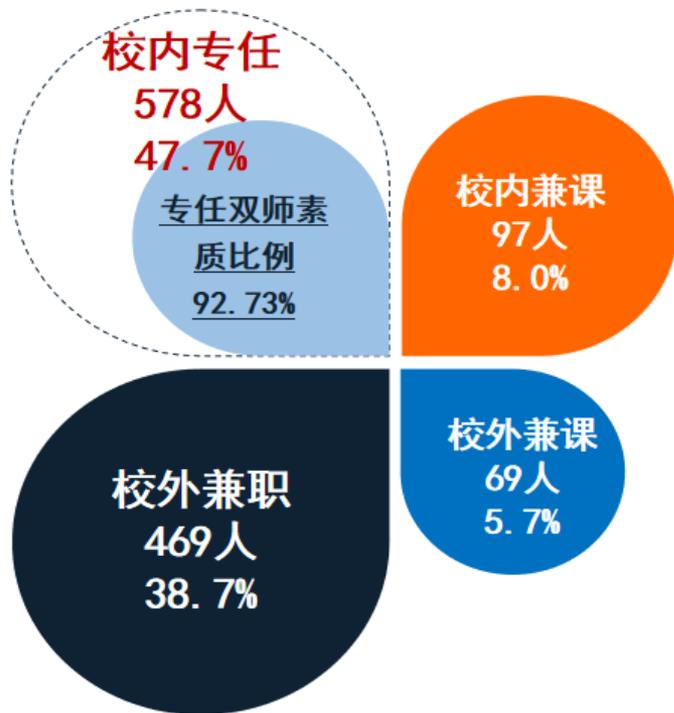
2. 数据说话：信息化平台支撑

数据是基础，分析是关键，应用是价值

➤ 师资队伍——四类教师结构

理实一体教学能力、专业实践技能、信息技术应用能力等“双师”素质有待加强

**四类教师共计
1213人**



数据是基础，分析是关键，应用是价值

➤ 师资队伍——四类教师授课

教师类别	总人数 (人)	授课教师		人均教学学时	人均周学时
		人数 (人)	比例 (%)		
校内专任	593	460	77.57	356.64	9.39
校内兼课	108	41	37.96	75.83	2
校外兼职	638	335	52.51	272.4	7.17
校外兼课	28	11	39.29	310.09	8.16

- 本学年校内专任授课教师人均学时高于高职教师职称晋升规定**300学时**要求。
- 本学年校内专任教师460人中，授课多于608学时教师69人，课头多于4门45人。
- 教务处对课时、课头有管理要求：除模块课程外，原则上每位老师每学期任课不超3门，周课学时不超过16节。教学单位遵循排课原则，通过聘请兼职教师等来减缓教师代课压力，保障教学安排合理性、科学性，保障专职教师潜心教学、精心研究。

数据是基础，分析是关键，应用是价值

➤ 师资队伍——专业教师企业实践

教师类别	总人数	企业一线工作经历的教师			
		人数	比例 (%)	本学年工作时间	人均工作时间 (天/人)
校内专任	593	310	52.28	36896	62.22
校内兼课	108	16	14.81	661	6.12

每5年企业实践锻炼时间不少于6个月

- **学习：**产业结构转型升级及发展趋势、应用技术需求、关键技能应用、企业生产组织方式、工艺流程、岗位（工种）职责、操作规范、技能要求、用人标准、企业文化等。
- **加强：**推进企业实践成果向教学资源转化，结合实践改进教学方法和途径，发掘学校技术服务企业发展方式途径。

数据是基础，分析是关键，应用是价值

➤ 师资队伍——教师科研、专利

- 本学年**49.9%**教师有公开出版著作或发表论文，**20%**教师有在研课题，**3位**教师获实用新型专利。我院教师具有撰写教科研论文、课题研究、编著教材等良好习惯。



- 立项课题多，围绕学校教学改革、科技开发形成有特色、高层次的研究项目不多。争取更多的国家级、省市课题和重大项目立项是目标。



- 论文多但有影响期刊
- (CSSCI、CSCD等) 发文较少。



- 专利数量(发明专利、外观设计和实用新型)少。2017年国务院《关于深化职称制度改革的意见》中，职称晋升增加了技术创新、专利、技术推广等评价指标权重。引导教师和学生开展科技创新的意识和能力需要加强。



- 登记成果多，获奖成果(教学成果奖、科技进步奖、人文社科奖)少。

数据是基础，分析是关键，应用是价值

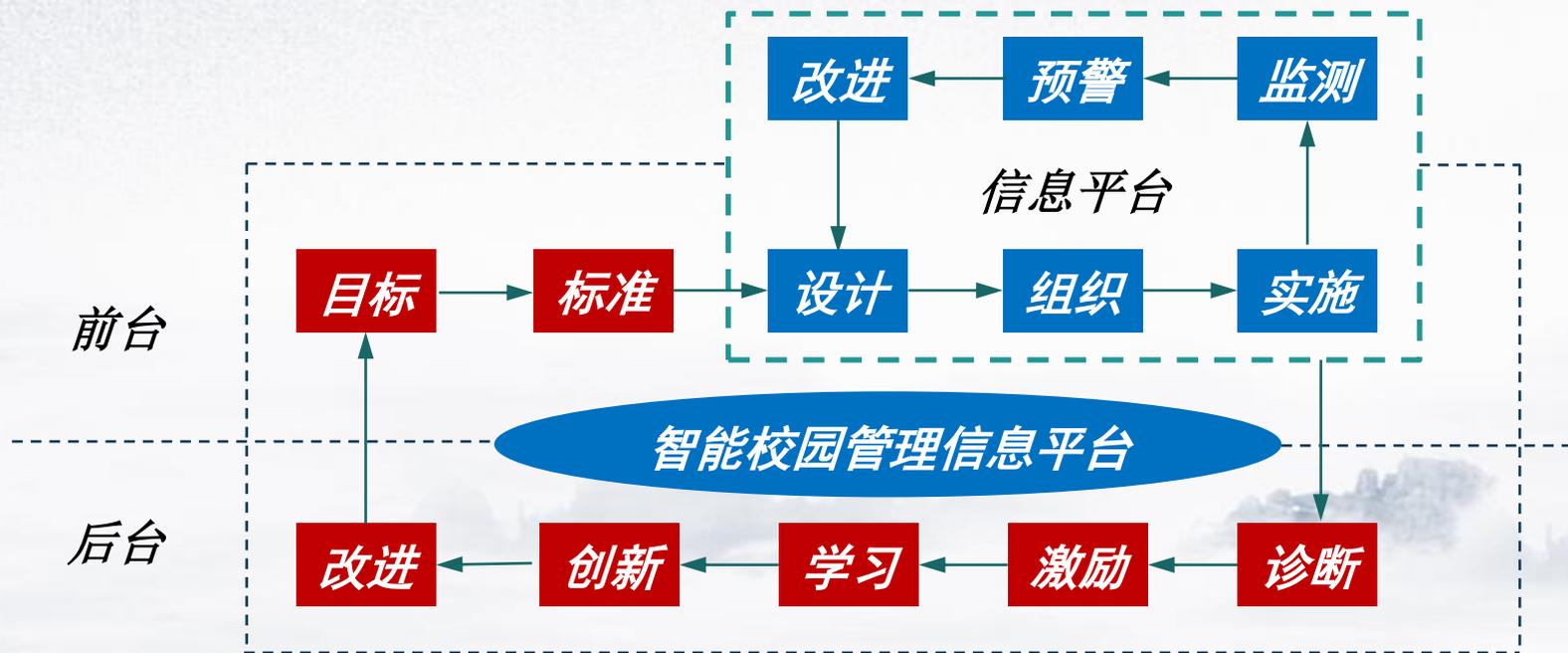
➤ 师资队伍——教学成果、名师培养

本学年**教师竞赛获奖32**：国家级（一等1，二等1）；省级（一等8，二等9，三等13）

我院名师：享受省政府特殊津贴专家1人，省级名师2人，省突专家2人，湖北名师工作室1个，楚天园丁奖1人，楚天技能名师15人，省级优秀教学团队3个。

名师培养：出台“三名三秀”培养工程，建立校、省、国家三级培养体系。

3. “8”字螺旋：教师诊改运行基本单元



采取“**前台+后台**”工作模式：通过“后台”诊断、激励、学习、创新、改进不断为“前台”目标、标准制定注入创新要素，为设计、组织、实施提供创新方法，实现质量的螺旋递进。

4. 教师是现代质量文化建设的主导力量

诊改前的调查发现：大部分高职院校教师对外加的质量保证支持度不高。普遍认为，质量保证过度强调控制与戒律，目的是管控而非学术进步，一方面认为教师对质量负有责任或至关重要，一方面却又经常用缺乏信任的管理排斥和挫伤教师。解开教师的心结，除了增强制度的科学性外，就是培育质量文化，通过质量文化建设增强教师对诊改的认同，激发教师投身诊改的热情，否则，诊改会沦为“猫抓老鼠”的游戏。

教师是校园质量文化建设的主导力量。在有效的教学诊改中，共同的质量愿景、科学的质量思维、自觉的质量习惯，能够激发教师对质量保证的价值认同、主体意识和热切情感，形成执行制度讲自律、反思问题讲自主、改进问题讲自愿的氛围；激发教师追随质量，乐此不疲地研究、执行和超越标准，推动教学质量不断提升。

5. 建立教师发展外部激励机制

制定教师发展标准是促进教师发展和激发内生动力的前提，而学校建立教师发展外部激励机制，可以帮助教师借助诊改激活和突破个人成长“最近发展区”。

一是建立教师职称分类晋升办法。以人为本，分类发展，建立教学型、教学科研型、科研（社会服务）型多类型教师岗位的职称晋升办法。不同类型教师各有侧重地发展专长，更好更快地突破最近发展区，实现自我提升。

二是搭建分类分层培养平台。根据教师个性化需求和诊改计划实施精准培养，如新教师培训重在教学基本功、信息化教学能力、专业实践技能培训；骨干教师提升培训重在教学模式改革、职教理念提升、实践教学、科研能力的培训；带头人和领军人才专项培训重在专业建设、教学改革、团队创新、国际项目合作等。针对性地有序激活教师专业生长点。



第三部分 诊改方法



襄陽職業技術學院
XIANGYANG POLYTECHNIC

1

“逐年诊改、有所侧重、螺旋提升”方法策略

以年为周期常态化开展教师诊改，系统设计每年诊改侧重点，下一年度诊改时要先对上一年度诊断的问题改进情况逐一进行回答。

2017年诊改重点

1. 教师课程建设
2. 教师课堂教学
3. 教师职业发展

2018年诊改重点

1. 教师教学能力发展
2. 兼职教师发展诊改

2019年诊改重点

1. 优化教师成长环境，强化师德铸师魂
2. 高水平师资队伍建设
3. 打造教师教学创新团队

2

“说、做、改”方法特色

借“说”的方式、按“做”的要求、用“改”的力量进行。

说

借“说”的方式亮目标、亮差距、亮思路。以“教师说专业”“教师说课程”“教师说教学设计”“教师说班级”为重点开展教师专项诊改，充分利用说的公开性、参与性、互动性，把存在的问题和改进的措施说透彻、说准确，达到目标认同、路径认同、措施认同的效果。

2

“说、做、改”方法特色

做

按“做”的要求提认识、提措施、提能力。

一是每位教师做个人教学工作诊改，从个人教学能力、课程建设、课堂教学、个人发展等方面找问题。

二是全体教师参加教学大比武活动，从个人所在专业研究室开始，院部选拔，学院组织决赛，营造“质量第一、课堂神圣、教师光荣”的良好氛围。

三是所有班主任教师认真做班级学情分析，查找本班级班风、学风和学生个人发展等方面存在的问题。

2

“说、做、改”方法特色

用“改”的力量抓问题、抓工作、抓落实。

改

问题清单逐项改：教师诊改工作突出以问题为导向，深入剖析不足，列出问题清单和改进措施清单，并在工作中认真落实改进措施。

目标任务引领改：院系和不同层级的教师分别有相应的教学、育人、管理、科研、社会服务工作目标要求，实行年度考核制。

3

“立行立改、落实落细”的改进姿态

每年度通过精品课堂工程、教师实践技能竞赛、教师教学能力比赛等方式来检验教师诊改成效。





第四部分 诊改误区



襄陽職業技術學院
XIANGYANG POLYTECHNIC

目标越高越有动力，或目标越低越容易达成

教师制定个人发展目标要做到**两个“適切”**：一与学校师资队伍发展规划、专业发展规划等相关要求相適切，二要科学规划自己的“预期发展水平”，与自身基础適切。

目标过高达成不了挫败诊改积极性，过低不能最大限度地激发最近发展区的潜力。**适应实际需求、发展张力适度、能够有效激发创新活力的目标就是适切的诊改目标。**



2 诊断的问题越多，越有诊改成效

诊断问题不在“多”而在于“准”。诊改初期诊断问题不深、不细、不全，“谈外不谈内、谈虚不谈实、谈大不谈小、谈物不谈人”的现象普遍存在。

- 1.从外到内：查找自身问题，少谈外在问题。
- 2.从空到实：查找实在问题，避免问题高大上或空谈问题。
- 3.从大到小：问题不找大，从小切口入手。
- 4.从泛到准：从泛泛而谈问题向精准把握问题转变，将共性问题转变成个性问题。



解决问题不在多而在于先解决主要矛盾。一次诊改不能解决所有问题，应将诊断出的问题按照重要性与紧迫度排序，先解决4-6个最关键的问题，逐年提升。





3

每一轮教师诊改，沿用同一标准同一方法

维度	要素	指标	问题诊断	改进措施
师德修养	伦理素养	坚持职业伦理， 负责任的传授与 公开研究成果		
	教学态度			
	与生相处			
	信息素养			
教育教学	知识功底			
	课程教学			
	教学设计			
	激发动力			
教研科研			
社会实践			

比如有些学校每年用同样的“教师发展标准”引导老师诊改，同一个人2017年、2018年诊改报告几乎完全一样，没有年度差别；二级学院老师们的诊改报告雷同，查找的问题相同，看不出专业、岗位差异，也看不出是助讲还是教授。

应引导教师基于自身所处实际，对照目标和标准查找问题，针对性提出改进措施。

专职教师诊改，兼职教师不用诊改



- 高职院校中兼职教师数量与专任教师约呈1:1的比例，承担着20-50%专业课程的教学任务。**兼职教师是职业院校教师团队中不可或缺的重要组成部分，也是亟待加强的部分。**
- 当前绝大多数参加诊改复核的学校只进行了专职教师诊改，没有进行兼职教师的诊改，兼职教师的教学质量缺乏保障。**兼职教师诊改势在必行。**

结 语

汪国真《我喜欢出发》：“人能走多远？这话不是要问两脚而是要问**目标**；人能攀多高？这事不是要问两手而是要问**意志**。”

我们有目标，有意志！

