

附件 3

综合改革与教师队伍建设项目分析报告

一、综合改革项目分析

“十一五”期间，学校制定并实施了《深圳职业技术学院综合改革方案》，大力推进教学、科研、人事、后勤四项改革，突出学生工作和社会服务两项创新，实施管理、国际化、大学文化和基础保障四大工程，简称“四二四”改革。该方案提出：以创新发展、转型发展、低碳发展、和谐发展为导向，深化“政校行企四方联动，产学研用立体推进”的办学模式，强化德业并进、学思并举、脑手并用的高素质、高技能应用型人才培养，大力推进教学、科研、人事、后勤四项改革，突出学生工作模式和社会服务模式两项创新，实施管理、国际化、大学文化和基础保障四大工程，力争用五至十年时间，率先建立起中国特色、国际接轨的现代高等职业技术教育运行体制和机制，把深圳职业技术学院建设成为中国高等职业教育领域办学模式的示范、内涵发展的示范、管理机制的示范、特色创新的示范，办学实力和办学水平达到国际同类院校领先水平，打造世界一流职业技术大学。“四二四”改革在内部管理体制改革、人事制度改革、学分制改革方面的主要内容是：

（一）打造管理工程

建立和完善学校法人治理结构；强化依法治校、民主管理，健全校务公开、督察机制；推行问责制，加强管理队伍建设；积极构建中国特色高职院校的管理运行体制和机制。大力提升师生员工幸福水平，加快和谐校园建设的战略性推进。

1.构建学校法人治理结构。根据市委市政府《深圳市深化事业单位改革指导意见》和《建立和完善事业单位法人治理结构实施意见》，积极稳妥地推进学校法人治理结构的建立和完善。制订《深圳职业技术学院章程》，确定学校法人治理结构模式，健全理事会，完善法人治理结构配套机制和制度保障，构建行政权力与学术权力科学和谐的运行机制，实现决策、执行、监督的有效制衡。

2.健全科学决策、民主管理机制。发挥教代会、工代会、教授委员会、学术委员会和教学指导委员会等组织参与学校决策和管理的作用，加快内部管理的“去行政化”进程。坚持校务公开，完善师生交流会制度、校领导接待日制度等，多途径、多渠道广泛听取师生意见和建议，调动师生参与校务管理的主人翁意识和积极性。

3.完善内部监督制约机制。健全内部管理运行风险防范和监督机制，严格资金运作和招标采购的控制与监管机制，强化内部审计和法律审查制度。加强风险管理机构建设、制度建设和相关人员培训，发挥纪检与监察、财务与审计等多种监督机制的作用，加强校务督导工作，落实教代会、工代会对学校重大事务的监督和审查权，有效防范风险，提高廉政水平。强化校务督察，健全督导简报、事故通报制度。

4.建立高效协调的运行机制。整合内设机构，构建精简、高效、合理、权责分明的科学运作架构。简化办事流程，大力推行“网上办事”，推进行政权力公开透明。建立行政部门服务评价机制，强化行政部门服务意识，提高服务效率。全面清理、健全各项规章制度，建立完善的管理制度体系,实现管理的科学化、规范化。建立学校发言人制度。

5.加强管理队伍建设。完善管理队伍选拔任用制度，构建优秀人才脱颖而出、富有生机与活力的选人用人机制，促进人岗相适、用当其时、人尽其才。健全培训机制，提升政治素养和业务能力，打造学习型队伍。创新考核方式，构建科学规范、客观公正的实绩考核评价体系。加强各级领导班子建设，推行问责制，探索实施服务承诺制、首办（首问）责任制、道歉制等制度，提高执行力。

（二）推进人事制度改革

淡化身份管理，强化岗位管理；淡化官本位，推行职员制；按需设岗，按岗聘用，公平竞争；明确岗位目标，强化岗位责任，实施绩效管理；奖优罚劣，健全绩效工资体系和发放办法。加强管理队伍和专业队伍建设，引进与培养并重，建设专兼职结合的高水平师资队伍。

1.分类管理：优化结构，开放流动。建立和完善以长聘专业技术人员为主、短聘辅助人员为补充、专兼职相结合的多种用人模式，灵活配置人力资源。按照《中华人民共和国劳动合同法》以及国家和地方法律法规、人事改革要求，合理配置资源，规范用工方式，明确各类员工适用范围、准入标准及其职业发展通道。建立管理人员定期轮岗交流机制，实现“人事相宜、人尽其才”。

2.岗位管理：定岗定编，竞聘上岗，合约管理。明确岗位分类，设专业技术、管理和工勤技能三类岗位，依据学校专业发展需要，增设一定的特设岗位，合理控制岗位总量和结构比例。专业技术岗位结构比例向一线专任教师倾斜；管理岗位推行职员职级制，淡化官本位；工勤技能岗位只设技术工岗位，根据后勤社会化改革的深入，逐步减少工勤岗位比例。改革职务聘任办法，依据岗位职数竞聘上岗，可低职高聘和高职低聘。学校与受聘人员依法签订聘用合约，确立双方责权利关系。

3.绩效管理：薪随岗变，绩约考核。进一步扩大高校分配自主权，探索建立符合自身特点的分配制度。依据合约与工作绩效开展聘任考核和年度考核。实行岗位绩效工资，工资薪酬由全国工资（岗位工资、薪级工资）和绩效工资（特区津贴、基础津贴和奖励性绩效工资）组成。其中，岗位工资与聘期考核挂钩，体现“以岗定薪”、“薪随岗变”；绩效工资与学年度考核结果挂钩，体现“多劳多得”、“优劳优酬”。健全校、院（部门）两级考核分配机制，完善经费切块、动态包干办法，完善工作量考核办法，统筹教学、科研、学生、社会服务等各项工作的认定，科学界定绩效。完善考核聘任机制。积极探索高层次人才、高技能人才协议工资制和项目工资制等多种分配形式。

4.加强名师和优秀团队建设，优化师资队伍结构。推进“双师工程”，明确双师素质资格及培养方式，完善专业教师下企业的管理办法。推进“名师工程”，

出台学校名师评选办法，发挥优秀教师教学示范和科研模范的作用。推进师资建设“国际化工程”，建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。推进“可持续发展工程”，实施高职院校教师教学能力培训计划，着眼于更新和拓展知识结构、提升教育教学能力，重点加强在职教师教学方法的培训和新教师的入职指导。建立高层次人才“绿色通道”，引进一批技术和工艺大师。力争到2020年，正高级职称教师占到全校专任教师总数的15%，研究生以上学历教师占到全校专任教师总数的95%，专兼职教师比例达到1:1，“双师”比例达到85%。

（三）建立高职特色学分制。实行弹性学制，建立学分银行，鼓励工学交替，允许学生分阶段完成学业。在教师、课程、专业、学习方式等方面扩大学生学习的选择权和自主权。加强总学分和周学时的控制，给予学生更多的自主学习和实践锻炼的时间。鼓励创新实践，完善学分奖励办法，学生通过参加竞赛、参展和发表作品、考证、创新与创业等活动，可获取相关课程学分。积极推行双专业管理。完善与学分制配套的信息管理系统，完善选修、免修、学分互认与替换等相关规定。

“十二五”期间，学校在深化“政校行企四方联动、产学研用立体推进”办学模式的基础上，进一步完善了学校内涵发展、创新发展“七位一体”的顶层设计：确立“走高职路、举创新旗、打实力牌、以人为本”的办学方针；明确“建设立足深圳、示范全国的开放式、创新型、国际化一流应用技术大学”的办学目标；提炼“文化育人、复合育人、协同育人”的办学理念；制定“德业并进、学思并举、脑手并用”复合式创新型高素质高技能人才培养目标；凝练“德业并进，自强不息”的校训精神；实施人事聘任与分配制度改革，建立以业绩为导向、能上能下的考评竞聘机制，为“三育人”改革建构重要的激励杠杆；制定首部《深圳职业技术学院章程》，设立人事、财务、基建、法制教授委员会，依法治校民主管理进入新的历史阶段。

“十三五”期间，学校站在新的历史节点上开展“一流院校”建设，将进一步深化综合改革。

（一）内部管理体制改革的

深化学校内部管理体制改革的，推进现代大学制度建设和学校治理能力现代化。适应中国国情和时代要求，建设依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的现代学校制度。随着国家事业单位分类改革推进，探索建立符合学校特点的管理制度和配套政策，完善学校目标管理和绩效管理机制，推进二级院系管理体制改革的。加强管理队伍和一流院校文化建设。

1.优化治理结构

加快完善现代学校制度，制定实施《深圳职业技术学院章程》的具体方案，探索建立由政府部门、知名企业家、校内代表、杰出校友等组成的咨询型理事会制度，完善职业院校内部管理体制与监督制约机制。进一步理顺政府与学校的权责关系，落实学校在人事、财务等方面的办学自主权，实现学校治理体系和治理能力的现代化。

2.全面推进依法治校民主管理

以《深圳职业技术学院章程》为基础，进一步完善学校各项管理制度，建设一套科学、规范和民主的制度体系，确保学校各项工作有法可依，有章可循。建立检查督办与信息公开机制，完善师生申诉渠道，维护师生合法权益。积极开展多种形式的法制宣传教育，营造良好的法制教育环境，提高师生法律素养和依法治校的自觉意识。

健全议事规则与决策程序，充分发挥民主党派、教代会、工代会、学术委员会、教学指导委员会、学生自治自律组织和人事、财务、基建、法制工作教授委员会参与学校决策和管理的作用，提高决策水平。推进党务公开、校务公开，保障师生的知情权、参与权和监督权。把校内宣传栏、报纸、广播等传统媒体与校园网、微博、微信等现代传播媒体以及校长沙龙、师生交流会等面对面交流形式有机结合起来，构建立体化、多层次的信息公开网络体系。

3.加强管理队伍建设

深入贯彻落实中央《关于推进领导干部能上能下的若干规定（试行）》精神，从严管理干部，加强培训力度，建设高素质干部队伍。通过激励、奖惩、问责等制度安排，实现“能者上、庸者下、劣者汰”的良好用人导向和制度环境。加强年轻干部培养力度，完善七八级职员岗位设置及后备年轻干部选拔培养办法，加大选拔80后、90后干部力度。

深入开展“两学一做”教育实践，努力建设学习型党组织，加强特色支部建设，充分发挥基层党组织的政治核心和战斗堡垒作用。进一步完善管理干部队伍的考核和监督机制，以岗位责任与目标任务为依据，建立一级考核一级、教师评价与服务对象评议相结合的干部考核评价体系。

4.打造一流的院校文化

以“德业并进，自强不息”校训为核心，建设一流的院校精神文化；以校园整体面貌改造和特色建筑、文化设施建设为主体，建设一流的校园景观文化；以《深圳职业技术学院章程》为基础，建设一流的制度文化；以科技文化节、文博会分会场、非遗进校园、书香校园建设等为载体，形成校园文化活动品牌；以特区精神、校训精神为灵魂，打造一流的校风、教风和学风，着力锻造高职特色和深圳特色鲜明的学校文化，增强学校文化软实力。

5.试点二级学院改革

构建“学校—二级学院”管理目标体系和运行机制，选取电子与通信工程学院、经济学院、人文学院开展试点，推进二级学院管理体制变革，向二级学院下放人、财、事权，使管理重心下移，优化资源配置，充分调动二级学院在办学上的积极性。

完善二级学院党政联席会议制度。党政联席会议是二级学院的最高决策机构，对学院的教学、科研、人事、财务等方面的重大决策和重要事项安排进行集体讨论，表决决定或协商确定。

探索混合所有制改革。以凤凰山校区为依托，探索建设混合所有制特色二级

学院；以创意中心等项目为牵引，吸引行业、企业以资本、知识、技术、管理等要素参与办学。

（二）人事管理制度改革

进一步深化以人事分配制度改革为核心的学校内部管理体制的改革，全面推行按需设岗、以岗定薪、业绩导向的人事管理制度改革，健全教职工绩效考核制度，充分调动全体教职工的主动性、积极性和创造性，营造干事创业的良好氛围，建立一种充满活力的人事管理机制。

1. 按需设岗，完善选才聘任机制

推进岗位设置和管理改革，以教学、科研、管理、辅助等职责任务为依据，按需设岗、依岗定责，统筹岗位设置，优化岗位结构，明确岗位职责。淡化编制内外身份差别，推进人员管理由“身份管理”向“岗位管理”转变。

深化岗位聘任改革，实行竞聘上岗、择优聘用，健全能上能下的动态机制、鼓励发展的进阶机制、平稳过度的缓冲机制、打破身份的转换机制、脱颖而出的激励机制和业绩导向的竞争机制，实行合约管理，形成富有活力的引才聚才用人机制。

2. 以岗定薪，完善分配激励机制

建立按岗定酬的收入分配机制，发挥薪酬杠杆作用，在以事定费的基础上，加大奖励性绩效工资比重，构建“多劳多得、少劳少得、优劳优酬”的分配激励机制。探索差异化的职业年金制度。

3. 业绩导向，完善评价激励机制

完善绩效考评办法，制定不同岗位、专业、类别的个性考评指标，建立共性指标和个性指标相结合的考评指标体系。实施分类考核，考核重心下移，学校原则要求与院部实际情况相结合，因地制宜，科学民主，公平公正，依法合规。

（三）学分制改革

改革单一化、模式化的人才培养格局，探索实施“完全学分制”，深化人才培养机制改革。建立健全选课制、导师制、学分绩点制、学分互认制、弹性学制、按学分收费等学分制教学管理制度体系，构建现代学分制教学管理信息系统平台，形成充满生机活力的教学运行机制。

1. 优化人才培养方案

遵循高等教育教学规律和学生成长成才规律，修订完善学分制人才培养方案，明确学生毕业的学分要求，规定课程修读办法；进一步加强的调研，深化“主干专业+拓展专业”的复合式人才培养改革，完善跨专业培养复合式人才的培养方案；强化创新创业能力培养，把培养学生的创新能力、实践能力和创业精神列入人才培养方案，积极开发创新创业类课程并纳入学分管理；增加实践教学比重，确保各类专业实践教学学分；鼓励学生通过社会实践、发明创造或参加科技、竞赛活动获取创新实践学分替代选修课学分；对毕业论文（设计）、专业论文、调研报告被社会有关部门采用或在解决生产实际问题中，取得较好的社会效益和经济效益者，可适当获取部分学分替代选修课学分。

2.加强课程资源建设

不断丰富课程资源，构建“课程超市”，探索“自助餐”式课程供应模式，满足学生课程修读的需要；调动教师课程开设积极性，增加选修课程数量，要逐步实现1门课程都有2名以上教师授课，学生可以自主选择授课时段、任课教师，确定学业进程；充分发挥信息技术在学分制改革中的作用，促进信息技术与教学的深度融合，加快对课程和专业的数字化改造，建设优质信息化教育教学资源，利用MOOC平台、课程学习网站、微课等，创新信息化教学与学习方式，提升个性化互动教学水平。

3.完善学生选课和学分互认制定

制定适应学分制需要的学生选课办法。鼓励学生根据自己的学习基础、学习能力、身体状况、经济条件等实际情况，按照学校公布的开课计划和选课规定跨学期、跨专业、跨班级选课；鼓励学生在外校或基于互联网学习平台选修课程，所修课程经过学校批准可替代学生所在专业课程计划中要求的必修课程或选修课程。建立学分互认制度，与区域内高校联合开设优质课程并推进师资、课程的共享与学分互认。

4.完善导学助学办法

实行学业导师制度，为学生配备学业导师，帮助学生制定学习计划、安排学习进度，指导学生每学期选课、学习；建立健全激励机制和约束机制，保障导师负起指导学生的责任；开展大学生同辈互助学生活动，建立大学生互助学习激励机制、同辈教育与学业互助机制等。完善补考重修制度。

二、教师队伍建设项目分析

1.师资队伍规模稳步扩大，结构更加合理

目前，学校师资队伍在保持总量稳步上升的同时，结构逐步得到优化。学历、学位层次逐步提高。学校在编在岗教职工1623人，专任教师总数达到1155人，其中具有博士学位教师总数达到297人，占专任教师比例提高到26%；具有硕士学位教师总数达到970人，占专任教师比例提高到84%，师资队伍高学历化趋势进一步凸显。教师队伍职称结构明显改善，高级职称教师的数量大幅度提高，学校在编教职工中具有正高级职称教师总数达到208人，占在编教职工教师的比例提高到13%；副高级职称教师总数达到647人，占在编教职工教师的比例提高到40%。。

2.高层次人才队伍建设取得实质性进展

学校坚持人才强校的战略，大力加强人才的引进与培养力度，高层次人才队伍建设取得实质性进展。学校现有享受国务院特殊津贴专家2人，国家级“万人计划”教学名师1人；省级“特支计划”教学名师2人，“珠江学者”2人；国家优秀教学团队2个，国家教学名师2人，省级教学名师8人，珠江学者2人，特聘鹏城学者5人；广东省高职教育专业领军人才4人，深圳市高层次人才88人；校级“千百十人才培养工程”培养对象42人。21名教师担任全国高职高专各教学指导委员会主任委员、副主任委员、委员等职务；85位教授被与我

校合作培养研究生的院校聘为硕士、博士生导师。

3. 师资队伍“双师”素质和国际化水平不断提高

学校一贯重视师资队伍建设的“双师”特色和国际化特色。通过“双师型”骨干教师的培养，鼓励教师“走出去”，下企业实践，积极聘请行业、企业一线兼职教师来带动双师素质教师团队的建设。目前学校“双师型”教师比例 82.01%，聘请行业、企业一线兼职教师 1272 人。为拓宽教师的国际化视野，提升国际交流与合作的能力，学习采取长期和短期相结合的方式，选派教师出国进修和深造，共选派教师公派出国近 171 人次，占在编教师的比例累计达 15.94%。

4. 完成人事制度综合配套改革工作中的新考核文件制定实施

按照市人社局的工作要求和进度安排，稳步推进事业单位人事制度综合配套改革试点工作，正式发布实施三个新考核文件：《深圳职业技术学院专任教师考核实施办法》（深职院〔2015〕65 号）、《深圳职业技术学院非专任教师考核实施办法》（深职院〔2015〕67 号）、《深圳职业技术学院专职辅导员考核指导意见》（深职院〔2015〕66 号）。该系列文件的修订重点为：进一步下放教学部门考核自主权，增加教学与科研双向缓冲调节机制，进步优化教学与科研工作减免办法，修订科研教研工作质量考核评价细则，新增专职辅导员和公共服务工作量考核指导性意见等。目前，岗位设置与聘用的主体文件正在进行进一步地修订和完善。

5. 学校已获得 11 个学科副教授评审权

经省教育厅高等学校副教授评审权评议委员会评审，2015 年我校获批增加了 9 个副教授学科评议组，至此，我校教师高级专业技术资格评委会学科评议组增至 11 个，分别是：外国语言文学、管理科学与工程、电子科学与技术、计算机科学与技术、建筑学、机械工程、电气工程、生物学、化学工程与技术、应用经济学、设计学。我校成为全省之中拥有最多学科评审权的高职院校，这一成果标志着我校教育教学质量和师资水平又迈上了一个新台阶，并将对我校师资队伍建设具有积极的促进作用。

尽管学校在师资队伍建设上取得了很好的成绩，但我们也应该看到，按照新的形势要求，从学校实际情况看，师资队伍建设与学校创建开放式、创新型、国际化的中国特色世界一流应用技术型大学的总体目标要求还存在一些不足，成为制约学校进一步发展的瓶颈，主要表现在：（1）高学历双师型教师比例还不高。师资队伍整体水平与建设世界一流应用技术型大学对教师的要求还有较大差距，具有博士学位的高学历双师型教师比例还不高，企业教师的引入工作有待加强。

（2）缺少大师级高水平的领军人才、带头人。师资队伍的创新能力有待加强，缺少在专业技术应用领域高水平的领军人才、带头人，缺乏在国内外的行业和产业界具有相当影响的技术大师和工艺大师。（3）教师国际化水平需进一步加强，具有海外工作经历和留学经历的教师还偏少。

“十三五”期间，学校站在新的历史节点上开展“一流院校”建设，将进一步加强教师队伍建设。牢固树立“人才资源是第一资源”的理念，以战略高度重视教师建设，实施人才驱动战略，夯实强师工程。完善教师激励与约束机制，构

建促进教师专业发展的支持系统,激发各类人才的创新创造能力,形成人才辈出、人尽其才的新局面,建成一支与我校人才培养模式和办学特色相适应、在服务社会中发挥重要作用,规模稳定、数量充足的高素质、高水平、结构优化的师资队伍。

1.加大高层次人才引进培养力度

设立特聘教授岗位,引进领军人才 10 人左右,在科研启动经费、薪酬等方面提供针对性支持。依托“千人计划”、“珠江学者计划”、“国家杰出青年科学基金”、深圳市“孔雀计划”,“鹏城学者计划”,“深职院杰出人才引进计划”等人才计划,大力引进海内外高层次人才,利用人才驱动战略,加快创新型人才队伍的集聚和发展。建设期内,培养或引进“珠江学者” 3-5 名、“鹏城学者” 5-10 名、“广东特支计划领军人才” 3-5 名、“千百十工程”省级培养对象 10 名,广东省优秀青年教师培养对象达到 10 名,广东省高职教育专业领军人才培养对象达到 10 名,深圳市认定的“高层次专业人才”累计达到 120 名。

2.加强“双师型”队伍建设

推进“下(下企业)、访(访问工程师)、挂(企业挂职锻炼)”工作,完善专业教师到对口企事业单位定期实践制度,校企合作共同提高专业教师“双师”素质。制定专任教师企业顶岗培训管理办法,通过项目立项、经费资助等举措,实施“专任教师双师素质提升计划”、“教师服务社会激励计划”等。完善兼职教师聘任办法,加强兼职教师队伍建设,加强企业一线技术人员和学校专任教师的交流合作,优先从企业引进高职称、高学历人才。建设期内,“双师型”专业教师比例达到 85%以上。

3.加大教学名师和优秀教学团队培育力度

建立教师立功创先激励制度,鼓励优秀人才脱颖而出。重点培养敬业爱岗、师德高尚、教学效果优秀、科研成果突出、在本专业领域有一定影响的教师,为他们创造良好的工作和生活环境,使他们早日成为校级、省级和国家级教学名师。充分发挥教学名师的示范带动作用,加大教学团队建设力度,遴选带头人能力强、结构优化、整体素质高、教学成绩显著、教研成果丰富的教学团队,给予专项培养经费资助,全面提升我校教学质量。建设期内,培育国家级和省级教学名师奖人数 3-5 名,深圳市教学名师 10 名,校级教学名师 20-25 名;引进和培养高水平博士研究生 300 名左右;每年遴选“教学名师培养对象” 10 名左右;培育国家级和省级优秀教学团队 3-5 个,校级优秀教学团队 10-15 个。

4.实施师资队伍国际化推进计划

制订完善《提高教师国际化水平的实施意见》、《选派出国进修人员管理办法》;不断提高教师外语应用水平,加大高级研究学者、访问学者和短期出国岗位培训等公派出国力度;积极探索项目合作、语言培训、合作办学等其他国际交流方式;加大遴选骨干教师中长期出国进修或短期出国培训的经费资助力度;拓宽与境外大学、科研机构、跨国公司等机构之间的交流与合作路径,全面提升师资队伍的国际水平。建设期内,教师境外进修人次逐年递增 10%以上,具有海

外工作经历或出国留学进修经历的教师比例达到专任教师总数的 50% 以上, 逐步实现重点专业均有外籍专业教师讲授主干课程。

5. 建立教师发展中心

以有效促进教师的教学能力提升、专业化发展、职业生涯发展为目标, 建立教师发展中心。由分管校领导、人事处处长、分管师资工作的副处长组成领导小组, 组织领导教师发展中心的建设; 设立专职工作组, 具体负责教师发展中心日常工作的组织实施, 确保计划落到实处; 建立以教学名师及人事教授委员会为主要成员的专家师资库, 设立项目组负责人, 充分发挥金牌教师及人事教授委员会的作用, 参与教师培训发展具体项目实施及相关文件拟订, 对学校师资队伍建设和制度构建进行审议和提供科学咨询意见。

教师发展中心为专业教师、专业带头人、新入职教师、兼职外聘教师等提供培训和发展服务。设立 5 个培训模块: (1) 师德师风。加强教师职业理想和职业道德教育, 切实提高教师的职业道德修养, 增强广大教师教书育人的责任感和使命感; 加强教师学术诚信制度建设, 培育良好的学术道德和风气; 建立师德档案, 将师德表现作为教师评优评先、职称评聘、绩效考核的重要内容。(2) 教学能力。促进新入职专任教师了解高职教育的特点, 尽快适应高职教育课堂教学, 提升教师的教育教学能力, 由校内金牌教师队伍讲授高职教育及其学生特点、教学督导与评价、教师规范、信息化技术、教学准备、课堂管理与授课技巧、课后互动与教学反思等 9 个主题共计 18 课时的系统培训, 多角度提升教师的教育教学能力。

(3) 创新创业。改变教师中的惯性思维, 强化创新精神、思辨精神, 设立含括教学、科研、管理、服务等领域的综合性“校长创新奖”, 表彰有创新精神和成效的个人和项目。实施教师文化素养提升工程, 打造“有专业有文化”的双有教师队伍。出台《深圳职业技术学院教师文化素质提升工程实施方案》, 提高教师的师德水平、文化素养和教育情怀。(4) 下访挂工程。推进“下(下企业)、访(“访问工程师”)、挂(企业挂职锻炼)”工程, 推进“教师服务社会激励计划”等。(5) 国际化工程。大力支持高层次领军人才开展新技术研发、参加国际学术会议、到境外著名职业院校或跨国公司进修学习等, 进一步提升其专业技术水平、教育教学能力、课程开发能力和教育管理能力。

6. 完善教师激励和约束机制

完善《专任教师考核实施办法》, 从教学成果获奖、教研项目、教材建设、教学团队建设、专业建设、课程建设、基地建设、竞赛等八大方面, 将教师参与教学建设与教学改革的业绩纳入年度及聘期考核, 调动广大教师参与教学建设与改革的积极性。完善《教学科研业绩成果奖励实施办法》, 设立教学成果奖、教学荣誉奖、教学建设奖、教研项目立项奖、教学工作特别奖、青年教师能力提升工程奖, 鼓励广大专任教师开拓创新, 在教学、科研等领域多出成果, 出高水平成果。