

# 山西电力职业技术学院

## 教师队伍培养建设方案

### 一、建设思路与目标

**创新学院用人机制，实施“人才强校”战略。**建立专家资源库，引进高技能人才，通过借智借资，发挥高端人才的“磁场”效应。坚持优先聘用重点专业带头人，优先聘用紧缺、急需或新建专业教师；优先聘用曾担任过具有高水平、教学创新团队专业带头人，尤其是校企合作专业课程体系，反映行业领域的新技术、新工艺等高技能人才。

**完善培训培养机制，打造教师培养“高地”。**以“四有”标准打造学院教师队伍，加强师德师风建设，实施学院教师素质提升计划；坚持全员培训、国内培训与国外研修相结合，理论培训与企业实训相结合，形成教师培训经费投入长效机制；开展竞赛比武与教育输出，为全国高校教师提供相互学习、彼此借鉴、公平竞争、共同成长的平台，以学院驻外培训基地为载体，向沿线国家输送人才。

**实施评价激励机制，优化“干事创业”环境。**围绕师资队伍建设总体要求，建立以业务贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的考核评价及激励机制，为学院打造高水平师资队伍做好激励保障机制。

## 二、建设内容与措施

### （一）创新学院用人机制，实施“人才强校”战略

1、刚性引进专职人才，创新人才聘用机制。成立“教师发展中心”，完善教师教学发展机制，推进教师培训、教学咨询、教学改革，切实提高教师能力和水平；

制定《优秀人才引进办法》，注重从企业引进具有较高专业技能、丰富实践经验的技术人员、劳模、能工巧匠、竞赛高手到学院任教，为建设高素质教师队伍提供有力保障；

通过外部选聘，以重点专业、创新平台为依托，以高层次拔尖人才引进和造就为重点，以前沿性创新课题为导向，为学院力争引进领军人才、国际化人才、“万人计划”教学名师、国家级以上技能竞赛获奖者 50 名；

通过近五年国家级重点专业建设和培养，形成一支数量在 500 名左右的专业水平高、教学效果好的优秀教师队伍。

2、柔性引进兼职智力，创新高效管理机制。从有关学校及企事业单位引进行业权威、有影响力的专业群带头人和高层次技术技能人才，聘请国际化人才、行业领军、大师名匠、骨干带头人兼职任教；

结合国家“一带一路”发展战略和人文交流机制，有序推动国内外教师双向交流，拓宽学院教师视野；

坚持人才引进和人才培养并举，建设高端智囊库，支持高端人才科研创新，搭建教师成长平台，系统组织高校教师研修提高，为人才发展创造宽松环境；

加快高层次人才队伍建设，设立专项资金重点扶持，制定《兼职

教师管理办法》、《教学创新团队建设与管理办法》，建立高效的课程教学团队管理模式；

设立技能大师工作室，培养青年教学团队、创新团队，助力教师整体水平提升。

## （二）完善培训培养机制，打造教师培养“高地”

1、理论培训与企业实训相结合。以“四有”、“六个下功夫”为指导，聚焦“1+X”试点开展教师培训，按照五年一周教师全员培训目标，科学制订教师培训计划；

精心组织教师、精心选择融合型企业，到生产、建设、管理、服务第一线、教师培养基地或产学研结合基地实际工作，提高实践教学技能；

组织实训课教师理论培训，提高学历层次、理论水平；

出台《山西电力职业技术学院教师进修培训管理办法》，确定骨干教师和专业带头人等培养对象、培养要求，建立教师职业生涯档案，形成教师培训经费投入长效机制；

全体教师每年深入企业实践学习，充分利用专业理论知识为企业提供技术服务，同时熟悉企业先进技术，形成较强的教学或实践能力，并与企业合作开发教材和教学资源，共同研究制定专业和课程建设标准。

2、国内培训与国外研修相结合。一方面通过聘请外籍教师来院讲学或参加高水平的课改专题研讨会、研修班，学习先进的教育理论，提高专业建设与课程开发水平；

另一方面每年选派5名有发展潜力的优秀青年教师到省内外重

点院校实施为期 2-4 周的研训，选派 3-5 名专业带头人、骨干教师到职业教育发达国家研修访学（时间 4-8 周），学习国内外先进职业教育技术、经验和特色，跟踪本专业最新进展，学习专业领域新理论、前沿技术和关键技能，掌握专业和课程建设的理论与方法，提高学术研究、专业教学改革和课程建设能力。

**3、竞赛比武与教育输出相结合。**设立专项奖励基金，邀请全国高校知名大师名师组成竞赛专家评定委员会，每年举办一届“晋阳湖”杯高校教师技能竞赛，为全国高校教师提供一个交流进步的平台；

从中选定一批优秀的高校教师，输送到“一带一路”沿线科技欠发达国家；

建立山西电力职业技术学院驻外培训基地，以此为载体，将学院以及企业的人才输送出去，支持沿线国家的经济建设。

**4、培养基地与名师引领相结合。**出台《教学创新团队建设与管理办法》，推动实施模块化教学、项目式教学，建立高效的课程教学团队管理模式；

培养青年教学团队、创新团队，助力教师整体水平提升；

建立“双师型”教师培养培训基地，基地采用“学院+企业”模式，探索实践“学、赛、研、培”四位一体教师模式，打造“学生技能训练、技能竞赛培养、企业项目研发、教师技能提升”的四大功能，重点提升教师教育教学理论、提高专业技术素质、提高实践操作技能；

实施大师专家培养工程，成立大师工作室，打造学习共同体，实现“大师引领、团队合作、全员提高、资源共享、均衡互补”的教师专业发展战略。

### **（三）实施评价激励机制，优化“干事立业”环境**

1、**健全考核评价机制。**根据学院“打造高水平师资队伍建设”任务目标进行考核，制定《山西电力职业技术学院师资队伍考核管理办法》，完善考核指标体系及考核办法，逐步实现对教师的“个人考核”转向对专业教学部门的“群体考核”；

建立以业绩贡献和能力水平为导向，以目标管理和目标考核为重点的考核机制，为打造素质优良、结构合理、适应学院办学定位与目标的高水平师资队伍提供制度保障。

2、**完善成果激励机制。**修订学院《优秀教学业绩和教学、科研、管理创新成果积分认定标准及奖励办法（草案）》，明晰各类教学、科研、创新成果的奖励标准，激发师资队伍内部动力，鼓励优秀教师充分发挥资源优势和专业特长，实现高水平人才多劳多得，优绩优酬；

同时，学院通过校企合作、社会培训等所得收入，也可按一定比例作为绩效工资来源，用于个人业绩奖励。

### **三、预期成效与标志性成果**

我院将建设一支以专业带头人为核心，专业技能水平高、教科研能力强、具有现代职教视野，由专任教师、企业工程技术人员和能工巧匠相结合的高水平教学团队；一支老中青结合、涵盖各专业技能知识、各有专长的素质高、技能强、德能双馨、能干会说的师资队伍。

#### **1. 资质优良的师资人才库助力学院教学水平升级**

通过学院用人机制创新，大力培养具有创新素质、创业精神的高技能型专门人才，全面提升学院核心竞争力。不断优化师资队伍结构，

不断完善教师管理机制，建立一个资质优良的专兼职教师人才库，逐步形成比较完备的人才激励、人才竞争、人才考核、人才流动的制度体系，实现知才善用、人尽其才、才享其业，保证学院整体教学质量的提高。实现学院组建高水平、结构化教师教学创新团队，为以“四有”标准打造数量充足、构建专兼结合、结构合理的高水平双师型队伍做强有力支撑。

## 2. “双师型”教师培训模式助力学院人才梯队建设

建立“双师型”教师培养培训基地，做好“双师型”团队建设，加强协同创新，强化培训成效，逐级提升教师培训质量，力争成为全国100个“双师型”教师培养培训基地之一。以名师为引领，打造一支师德高尚、业务精良的名师大师教学队伍，建设一批国家级职业院校教师教学创新团队。制定和完善教师培训机制，形成层次清晰、结构合理、衔接紧密、可持续发展的专业领军人才、专业带头人、骨干教师和青年后备人才梯队的格局，打造专业结构、职称结构合理，创新能力、教科研能力强的“双师型”专业教学团队。实现五年一周期的教师全员培训目标，经过三到五年的重点培养，专任教师人数达到300人左右，专任教师“双师型”教师比例达到90%以上。培养有较高知名度的教学名师6~8名，专业带头人、行业专家10~12名，青年优秀骨干教师48名，重点建设6个结构合理的优秀教学团队，培养出5%的“领军”人物、10%的核心人物、50%的骨干教师、35%后备教师。我院师资队伍素质将得到显著提升，将极大的推动教育教学质

量的提高，社会服务能力的提升，使我院在国内高职院校中有较高的知名度，在社会各界有良好的美誉度。

### **3. 创新性评价激励机制助力学院人才活力提升**

制定《山西电力职业技术学院师资队伍考核管理办法》及《优秀教学业绩和教学、科研、管理创新成果积分认定标准及奖励办法》，优化教师“干事创业”环境，创造“高水平人才发展”条件，得力保障学院“双高计划”师资队伍建设工作期必成，实现以“四有”标准打造一支数量充足、专兼集合、机构合理的高水平双师队伍。



## 2019 年国网山西技培中心（山西电力职业技术学院） “导师带徒” 签字仪式活动议程

时 间：2019 年 4 月 15 日

地 点：国网山西技培中心笃行楼三层会议室

主 持 人：国网山西技培中心（山西电力职业技术学院）

党委组织部（人力资源部）主任陶一明

参会人员：中心学院领导、各部门主任以及结对师徒

一、国网山西技培中心（山西电力职业技术学院）党委组织部（人力资源部）主任陶一明讲述人才培养的重要含义及建设目标计划；

二、导师、徒弟代表表态发言；

三、签订导师带徒协议；

四、中心学院领导发言。

今年是学院优质院校建设的关键年，也是中心内部体制机制理顺的关键年，好的学校、好的单位需要有好的人才。为使中心教师队伍素质全面提升，紧跟学院发展的脚步，搭上职业教育改革的班车，加快教师培养成为当前迫在眉睫的紧要任务。为此，中心学院决定启用师带徒发展模式。

我们要唤醒老教师的心底的历史责任和使命，充分发挥有经验的老师的传帮带作用，用老教师的优秀的师德师风，用老教师的优秀的授课技艺，用老教师的优秀的文化功底，来帮助年轻的教师，使我们中心学院良好的历史底蕴能够在年轻人中得到传承、创新和发展。

今天，我们在这里举行国网山西技培中心（山西电力职业技术学院）“导师带徒”签约仪式，主要目的是通过签订导师带徒协议，形成师徒关系。各位导师要按照《导师带徒实施细则》的要求，对徒弟进行思想上的引导、工作上的辅导、心理上的疏导和生活上的指导，帮助其尽快成长为中心需要的人才。

“导师带徒活动”是一项技术和精神双传承的事业，教师队伍建设关系到我们技培中心长远的发展。导师们的精心教导，徒弟们的不懈努力，势必更加牢固地奠定我们人才的基石，必将促进中心学院快速发展。

“长江后浪推前浪，一代更比一代强”，希望通过导师带徒活动，使青年成长为中心学院不可或缺的骨干力量，也希望中心学院在我们所有人的努力下实现今年年初的工作目标。

下面，有请导师代表作表态发言。

.....

有请年轻教师、徒弟代表作表态发言。

.....

现在，举行导师带徒协议仪式。

有请导师       ,徒弟

# 国网山西技培中心“导师带徒”实施细则

为进一步整合中心人力资源，充分发挥技术骨干人才的“传、帮、带”作用，积极探索和丰富员工岗位技能培训的有效途径，加强对新员工、一线岗位员工的技术培养，有效促进青年员工的技能提升和岗位成才，不断提高员工专业技术水平，促进企业健康和可持续发展。中心决定开展“导师带徒”活动，现将有关事项通知如下：

一、为确保活动的顺利展开，特成立“导师带徒”活动工作领导小组：

组 长：栗国胜

副组长：陶一明

组 员：

“导师带徒”活动领导小组主要负责活动的组织协调，定期对各活动开展情况进行检查、督促和指导。“导师带徒”活动领导小组办公室设在办公室，负责日常事务工作，根据人员变动情况适时调整，为活动开展提供强有力的组织保证，确保活动抓实、抓细、抓出成效。

二、导师带徒活动的原则

1、本着“缺什么、教什么、学什么、练什么”的原则，进行岗位专业技能传授和职业操守、企业规章、劳动纪律等培训。

2、师徒双方通过双向选择，并经“师带徒”活动工作领导小组同意后，师徒结对进行培养。

3、中心举行签定会，双方签定导师带徒协议书，明确传、帮、带等学习内容、时间、目标和要求。

三、师徒标准和要求：

1. 导师的标准和要求

(1) 政治觉悟高，有强烈的事业心和良好的职业道德。

(2) 思想道德品质优良，为人正直友善，忠诚企业，忠于职责。

(3) 有熟练的岗位技能和较高的工作水平，工作业绩或科技成果突出，有一技之长的高技能人员和专业技术人员。

(4) 有意传授自己的工作经验和技能，并具备一定的讲授能力。

## 2、徒弟的标准和要求：

(1) 具有良好的开拓务实精神，钻研业务，乐于学习，锐意进取。

(2) 具有岗位相关的专业基础知识，自身具有强烈的学习愿望，具备良好的学习态度和较好的总结积累能力。

(3) 热爱本职岗位，工作积极上进。

## 四、“导师带徒”工作程序

1、各部门梳理师徒人员名单，报领导小组确定师徒人选。

2、根据岗位工作要求，开展师徒双向选择，经领导小组同意后确定师带徒结对人选。

3、组织召开导师带徒签订协议，正式启动导师带徒活动工作，师徒双方签订协议书。

4、导师撰写指导内容和计划，徒弟撰写学习计划，计划统一整理后，由专业职能部门审核修订。

5、由专业职能部门对导学成绩或成果进行评价。

6、对优秀导师和徒弟进行表彰。

# 国网山西技培中心导师带徒

## 协 议 书

年 月 日

# 国网山西技培中心导师带徒协议书

为有计划地培养专业人才，经导师和培养对象双方同意签订本协议：

## 一、导师职责

1. 确定培养目标，制定传授计划。在带徒期间结合工作任务确定阶段性培养目标和具体的培养计划，定期检查徒弟业务学习情况和工作任务完成情况，确保培养目标的推进落实。

2. 培养专业专长，传授技术技能。结合课题研究、科技攻关、技术创新、教培改革、工艺革新、管理创新等任务进行技术技能知识的传授；师徒共同学习和运用新方法、新技术、新成果，鼓励自主创新解决问题，培养徒弟专业专长，促进工作水平不断提高。

3. 帮带思想作风，培育专业精神。关心爱护徒弟，以身作则，言传身教，把优良作风、高尚道德、教培经验传授给徒弟，教育和引导徒弟遵章守纪，对徒弟的错误、缺点耐心教育，培育徒弟的专业精神。

4. 严肃师徒协议，导师要定期考核徒弟的目标计划完成情况，对严重违反师徒协议规定的徒弟，导师有权要求中止协议。

5. 确保徒弟学习期满后完成培养目标。

## 二、培养对象职责

1. 尊重导师，虚心求教。主动配合导师完成培养计划，积极完成导师指定的学习、工作、教科研等各项任务及时向导师汇报自己的学习和思想情况。

2. 努力学习，加强实践。在导师指导下，努力学习专业知识、技术技能、积极主动承担工作任务，在实践中不断提高工作能力和水平。

3. 服从安排，遵守制度。服从导师对各项工作的要求，自觉遵守企业安全生产等规章制度，不断提高职业道德水准。

4. 严肃师徒协议，对带徒不认真、敷衍了事的导师徒弟有权向上级反映并要求终止协议。

5. 培养对象学习期满，要向导师写出书面总结进行汇报。

## 三、协议期限

年 月 日至 年 月 日。

## 四、培养目标

1. 近期目标：力争两年内培养一名徒弟成为网、省公司级专家人才后备或三年内培养一名徒弟成为省公司级优秀专家人才。

2. 年度目标(师徒约定):

### 五、监督考核

由技培中心对导师带徒情况进行全过程督导和考核，专家考核结果与其年度履职考核及薪档动态调整积分挂钩，培养对象考核与其年度绩效考核挂钩。

### 六、其它

1. 本协议一式 3 份，技培中心及导师和培养对象各存一份。

2. 本协议自签订之日起生效。

导师:

培养对象:

年 月 日

年 月 日

国网山西技培中心(盖章)

年 月 日