**巢湖学院教师教学能力发展中心**

**2014年工作总结和2015年工作计划**

巢湖学院教师教学能力发展中心于2013年底获批，2014年，借此东风和契机，学校切实采取多项措施，提升教师各项能力发展，加强应用型教师队伍建设，现将有关情况汇报如下：

**一、2014年工作总结**

一年来，学校通过“引培并举、专兼结合”等措施和手段，不断提升教师的教育教学能力和应用实践能力，全力打造一支满足学校应用型人才培养的师资队伍，在教师培养和培训方面，很多工作实现新的突破，横向比较虽有一定差距，但纵向发展有长足进步。

**（一）注重引进应用型教师**

在新进教师工作中，注重实践能力的考核，注重引进具有实践背景和行业工作经历的高素质师资人才。调整人才引进政策，优先满足师资紧缺专业、应用型专业、重点专业的师资需要，向引进重点高校的硕士、博士尤其是博士倾斜。一年多来，共引进博士7名、硕士40余名，应用型教师队伍得到了充实以进一步改善和提高教师队伍中应用型教师的素质和比例。

**（二）加大兼职教师聘请力度**

本着“不求所有，力求所用”的指导思想，加强外聘教师队伍建设。以校企合作为主要渠道，重视聘请企事业单位中具有丰富实践经验和特殊技能的高级专业技术人员、管理专家、高级技师等来校兼职兼课， 2013—2014学年，共聘请具有丰富行业企业经验或行业（职业）从业资格证书的兼职教师156人，承担课程教学、实践教学、专题讲座等相关教学任务，并参与制定专业人才培养方案和指导青年教师专业实践等工作。学校初步建成了一支专职、兼职优势互补且基本满足应用型人才培养需要的教师队伍。

**（三）提升青年教师教育教学能力**

学校采取多项举措，加强青年教师培养、培训工作，提高青年教师教学能力和水平。一是加强岗前培训，实行教学准入制。新进人员必须进行岗前培训，接受校情校规、职业道德、职业目标、教学规范等的教育和基本教学技能训练，合格者方能上岗。二是强化导师制。新进教师均配备导师，为充分发挥导师的“传、帮、带”作用，明确规定导师的责任和任务，对导师工作实行目标管理和量化考核。三是举办系列讲座和竞赛活动。为提升青年教师教学能力和水平，学校举办“青年教师素质提升工程”专家系列讲座、第七届青年教师教学基本功竞赛、首届微课大赛等活动。教师参与度高，活动成效明显。四是鼓励教师通过多种途经提升学历层次和专业能力。一年来，到国内外相关高校攻读博士学位11人，在职攻读博士学位25人；到相关企业和高校做博士后4人；赴爱尔兰阿斯隆理工学院和台湾高校进行专业培训和学习5人；参加各类短期培训和网络培训60人。

 **（四）实施教师实践能力提升计划**

学校将教师实践能力提升作为教师能力培养的重中之中，计划每年根据青年教师总数的20%左右安排青年教师参加社会实践，通过挂职锻炼、顶岗培训、产学研合作、学习考察和调查研究等多种方式开展社会实践，力争5年后每名青年教师教具有社会实践经历，将青年教师社会实践、成效与青年教师职务晋升和绩效考核挂钩。

一年来，学校着力加强应用型师资队伍建设，强化教师实践能力提升工作。一是选派青年教师到企业挂职锻炼。2014年暑假，共选派72名教师到企事业单位挂职锻炼、顶岗学习，教师的实践应用能力明显提升，学校与企事业的产学研合作关系也得到加强。计算机科学与信息工程学院4位教师，挂职期满后企业主动要求延长挂职期限，进一步开展合作研究与产品研发。二是遴选青年教师参加安徽省应用型本科高校“行知联盟”组织的相关培训。2014年暑期，学校共选派13名教师，涉及电子信息工程、物联网工程、生物工程等专业。三是鼓励教师参与企业工程实践、技术开发、产品研发，取得相关职（执）业资格或专业技术等级证书。学校制定“双能型”教师认定办法，给予“双能型”教师以评奖评优与晋升等方面的倾斜，初步建立“双能型”教师评价考核体系和激励机制。多种方式并举，优化提升和强化培养教师的应用实践能力，打造“双能型”教师队伍。2013年12月，学校首次认定“双能型”教师达152人。

**（五）增强教师社会服务能力。**

近年来，学校引导和鼓励教师开展社会服务活动，支持教师通过科学研究、技术服务、技术开发等方式参与工程实践、技术开发、产品研发。2014年，经济管理与法学学院、历史旅游文化系、文学与传媒系等院系部分教师，充分利用产学研合作平台，为地方政府和企事业单位开展咨询、决策、培训、布展等方面的服务，在扩大社会影响、提高自身实践能力等方面，收效显著。

**（六）加强师德师风建设**

学校长期坚持把师德师风建设摆在教师队伍建设的突出位置，通过开展师德师风征文、师德先进个人评选与表彰等活动，以及严格教师年度考核等方式，认真做好教师政治思想、职业道德、学术道德等的教育工作，强化教师的行为规范和学术规范，倡导爱岗敬业、严谨治学、科学执教的良好风尚，并将师德表现作为教师资格认定、职务评聘、评优奖励等的重要依据，实行“师德一票否决制”。目前，宣传、教育、考核、监督与奖惩有机结合的师德建设工作机制已初步形成。一年来，教师被评为安徽省教育系统师德医德先进个人1人，全省模范教师1人、全省优秀教师3人、全省高校优秀思想政治理论课教师和教育工作者各1人，全省高校优秀辅导员1人，2013—2014年度巢湖学院优秀共产党员18人。因违反有关规定而受到处分的教师6人。

**（七）不足之处**

1.教师教学能力发展中心功能和作用有待进一步发挥。在帮助教师进行职业生涯设计与规划方面，提供提升教学必需的技能与手段，以及搭建教师间交流、合作与资源共享平台等方面还存在不足甚至空白的地方。

2.教师教学和实践能力有待进一步提升。学校青年教师偏多，传统专业教师偏多，教师的教学和实践能力方面存在诸多不足，还有很大的空间提升，还有许多文章待做。

**二、2015年工作计划**

2015年，拟进一步发挥教师发展中心作用，搭建好青年教师成长平台，强化教师成长成才指导，构建系统化的教师培训体系，促进青年教师业务能力和教学水平的全面提高。

**（一）加大青年教师培训工作力度**

继续做好和加强青年教师岗前培训、青年教师导师制等工作，积极选派教师参加网络培训、专业进修和访问学者，支持教师攻读博士和做博士后，开展和组织好各项教学技能竞赛，切实提升青年教师教科研水平和能力。

**（二）加强教师实践能力建设**

与企事业单位合作共建20个左右青年教师社会实践基地，搭建实践实训平台，着重利用暑期时间计划安排约60名教师利用各种形式和方式进行社会实践实训，提高实践教学能力，支持教师取得相关职（执）业资格或专业技术等级证书，对双能型教师进行认定和考核。

**（三）强化教师服务社会能力**

引导教师为企业为地方开展技术和智力服务，鼓励教师参与企业工程实践、技术开发、产品研发，与省内外高校、科研院所、企事业单位开展交流合作，建立产学研合作关系。

**（四）完善外聘教师管理制度**

制定和完善外聘教师管理制度，加大聘请企事业单位有生产实践经验的高职称、高技能人员担任“双能型”兼课教师，在承担相关教学任务的同时，结对指导和帮扶学校青年教师实践能力提升。

**（五）实施高素质教师队伍建设工程**

建立学科带头人和学术骨干的选拔与培养机制，充分利用科研项目、科技平台等，紧密结合学科建设、专业调整，遴选和培养高层次人才，加快应用型创新团队和教学团队培养，造就一批具有领先水平并符合经济社会发展和自主创新需要的学科专业带头人。

**（六）开拓教师国际化视野**

修订教师出国进修管理办法，根据国际交流和合作办学协议，计划选派15名左右具备一定能力和水平的教师到德国、爱尔兰等国应用技术型大学和国外相关企业接受培训和专业学习，开拓教师的国际化视野，提升教师专业素养。

**（七）引导青年教师做好职业规划**

发挥教师发展中心的指导和咨询作用，有针对性地帮助部分青年教师设计职业愿景，做好自我评价，目标定位，切实做好职业规划，建立职业发展动态档案。同时，举办教师沙龙活动及教学名师专题讨论会等活动，增强教师之间交流。

**（八）加强教师师德素养**

根据教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见，制定学校师德建设长效机制实施细则，加强教师师德养成习惯，邀请专家开展师德师风报告会，开展2015年度师德先进个人和优秀教师评选。

**（九）健全教师评价考核体系和激励机制**

根据学校办学定位和教师岗位职责，进一步修订和完善教师评价和考核办法，做好教师教学质量考核和年度综合考核，建立以教师教学能力和应用能力考核为主的科学评价体系，加大考核结果的应用，注重对优秀教师的奖励，建立激励机制。