**宿豫中专“鲁班”好教师团队建设总结**

一年多来，我校紧紧围绕省领航学校对师资队伍建设的要求，严格按照《宿豫中等专业学校“鲁班”好教师团队建设实施方案》，着力打造一支理想信念坚定、道德情操高尚、知识能力扎实、仁爱之心浓厚的“四有”好教师团队，以引领和带动学校师资队伍建设高质量发展，实现领航目标，更好地服务地方经济社会发展。

**一、开展情况及成效**

**（一）团队文化建设**

团队致力于打造“三精”工匠文化，**即**工匠之道（精准）：领航人生 体悟修行；工匠之术（精细）：细致入微 精益求精；工匠之行（精致）：德技并修 力求极致，形成“匠心筑梦”学校文化。

1.深入学习，把握工匠文化的内涵。工匠文化就是永不服输的职业操守，常怀对职业的敬畏之心，为职业而自豪，为职业而骄傲，表现出永不放弃、锲而不舍的事业追求，从细微处入手，刻苦钻研、精益求精，使作品达到最精、最美、最出彩。团队采取集中学习和分散学习相结合，深入学习理解并掌握工匠文化的实质和要义。团队成员在自觉学习同时还要带动所有教师学习，并在在教育教学中自觉应用，内化于心、外化于行，成为名副其实的工匠之师。目前我校教师已形成常态化学习运用机制。

 2.构建载体，培育“三精”工匠文化。

（1）课堂教学，植入工匠精神。把工匠精神融入人才培养目标，教师在教学设计、教学内容、教学组织、教学评价等方面都要体现工匠精神的因素。教学中，教师把工匠精神知识和行为要求传授给学生，培养学生对工匠精神的认知；在实习实训中把概念中的工匠精神与工作岗位中具体的工匠精神标准相对接，培养学生对工匠精神的认同和践行。教学相长，教师首先要修炼自己的工匠精神，才能培养学生工匠工匠精神，通过挖掘各种隐性教育资源来培育学生的工匠精神，不断地使工匠精神渗透到学生的内心、行动上来，极大地提升了学生职业素养和职业能力。

（2）依托大师名师工作室，打造工匠之师。团队有省市技能大师工作室领衔人5人，省市名师工作室领衔人6认，每个大师、名师领衔一个团队，每个团队20人左右。团队充分发挥工作室的载体和引领作用，培养具有工匠精神的工匠之师。2021年于韶山技能大师工作室被评为省级优秀工作室，高恩奎技能大师工作室4名成员获省技能大赛奖，杨仓军团队获省教学大赛一等奖。

（3）校企合作，弘扬工匠文化。深化产教融合、校企合作。一方面开展企业文化进校园活动，将产业、行业、企业和职业的文化要求融入技能人才培养全过程，形成独具特色的专业文化，让“工匠精神”文化成为校园文化的风向标；另一方面，安排教师和学生到行业企业见习，亲身体验企业管理和生产流程，感受行业企业文化，加深对工匠精神的理解。特别是2021年与京东集团实现更进一步合作，京东校园馆正式运营并取得了良好效果。

（4）借助校园景观（鲁班锁、石头等）、花草、墙体、橱窗、画廊等载体宣传工匠精神、浓厚工匠文化氛围。凝练“三风一训”，即“匠心筑梦”的校训，“匠心独运”的校风、“匠心育人”的教风、“匠心自育”的学风，唱响学校名片——弘扬工匠精神，绘制精彩人生。学生置身于优美怡人的校园环境，身心得到健康发展。

（二）**实施六大建设工程**

**1.实施党建引领工程，坚定理想信念**

（1）积极参加党组织活动，认真学习党的理论和政策，领会其精神实质；到红色基地接受教育与洗礼；自觉学习党史、国史，明理增信；在学习中感悟，在践行中内化，不断地坚定理想信念。

（2）学习历史伟人、名人大家的先进事迹，以他们为榜样，心怀国家和民族，明确责任和使命，坚持教育为人民服务、为中国特色社会主义现代化建设服务的宗旨，坚定立德树人、教书育人的理念，为党和人民培养合格的社会主义接班人。

**2.推进师德师风建设工程，崇尚道德情操**

按照有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”好教师标准，多措并举，全面打造一支品德高尚、积极向上的“四有”型教师队伍，确保教师违纪违规现象“零”发生率。

（1）健全制度规范。依据《新时代公民道德建设实施纲要》《学校教师职业道德规范》《关于进一步加强和改进师德建设的意见》等文件精神，学校出台《教师职业道德规范管理与考核办法》、《处、系教职工师德管理与政行风建设目标责任状》等规章制度；科学构建党委统一领导、处室组织实施、系部具体落实工作机制，形成师德师风建设合力。

（2）强化理论学习。学习并领会师德师风建设文件精神、优秀传统文化和社会主义核心价值观，把教师校训、校凤、教风作为行动指南；坚持思想政治学习周例会制度，推进集中学习与分散学习常态化；聘请专家到校开讲座，提高教师思想政治觉悟和理论水平。

（3）践行感悟内化。组织参加报告会、研讨会和演讲活动，参加志愿者活动、学困生帮扶活动和精准扶贫活动等；开展师德标兵评选活动，发挥典型示范引领作用。打造成有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”好老师。

**3.实施 “三个一”工程，优化师资队伍结构**

通过实施引进一批、培养一批、外聘一批“三个一”工程，不断优化师资队伍结构，突出“双师型”师资建设，形成一支数量相当、结构合理、技艺精湛的高素质双师型教师队伍。

（1）健全培养机制。出台《师资队伍建设发展规划》，修订完善教师培养机制，进一步加大经费投入，通过学历进修、各类培训、企业实践等方式，提升教师学历层次、培养技师、高级技师等高技能人才。2021年学校支持学历提升10人，培养技师、高级技师8人，选派教师参加省培50人、国培5人，组织每位专业教师赴企业实践锻炼达2个月。

（2）完善引进机制。在区委区政府支持下，学校根据发展需求，制订教师引进计划，严格招聘制度和程序，公平公正公开组织招聘，形成规范的教师引进机制。2021年引进高学历25人、高技能人才5人，扩大双师型教师比例，提升了教师队伍整体水平。

（3）构建兼职机制。建立健全教师校企兼职制度，完善企业技术人员兼职教师机制，设立中职“企业讲师”流动岗，聘请10名有创新实践经验的企业家、技术能手、能工巧匠和乡土人才到学校任教。

**4.实施“青蓝、骨干、名师”三项培养工程，名师引领整体素质提升**

（1）完善制度，形成机制。出台《青蓝、骨干、名师”三项师资培养实施方案》制订培养对象遴选标准、目标任务和考核办法等，构建良性培养机制。

（2）搭建平台，“走出去、请进来，”学习交流培训，促进教师专业成长。常态化开展校级教研活动，积极参加省市区各级各类教研活；有计划选派骨干、名师培养对象参加区级以上各级各类培训活动；聘请省内外名师、大师到校开设讲座，加强针对性培训指导，提升教学、科研、管理水平。

（3）分类实施，系统推进。对入职三年内的教师实施“青蓝工程”，师傅指导徒弟尽快适应岗位；优选骨干教师、名师培养对象，制订计划和方案，加强过程管理和成效考核，形成名师、学科带头人、骨干双师等培养机制。

**5.实施“能师孵化”工程，提高教师专业化水平**

（1）加强组织制度保障。出台《能师孵化工程实施方案》《技能大赛、创新大赛奖励办法》等，由教务处负责能师孵化工作，给予人员、政策和资金等方面支持。

（2）推进“能师孵化”工作室建设。继续推进苏雪松、高恩奎、于韶山、季苏利技能大师工作室建设，积极孵化张进成、李丽、王刚、石头等技能大师工作室建设，加强能师的培养。

（3）多措并举，全力推进“能师”孵化工作。以技能大赛为抓手，技能训练常态化；组织工作室教师进企业、高校学习培训，聘请行业企业技术能手、能工巧匠到校任指导老师，全面提升教师专业化水平。

**6.实施创新型教学团队建设工程，提升创新研发能力**

（1）按照类别，分别组建专业研发团队、教学大赛团队、技能大赛团队、创新大赛团队等。制订团队实施方案，明确目标和举措及安排。

（2）加强课题和论文研究，提升科研能力。推进以省级重点课题《中职校新型教学团队建设的实践研究》研究为主体的相关课题研究，积极探索创新型教学团队建设。积极组织参加各级各类论文评选活动，激励教师在国家级、省级期刊上发表高质量论文，并给予一定的奖励。2021年教师发表省级以上论文85篇，各级各类获奖论文68篇；省市级课题结题15项，省市区级课题立项40项。教师科研水平极大提高。

（3）开展素质和能力提升培训。“走出去，请进来。”组织校本培训，开展进企业、进高校重点项目的定制培训，参加区级以上各级各类培训，提升业务水平和综合能力；加强过程督查和成绩考核奖励，激发活力，提高效益。

**二、问题及对策**

**（一）存在问题**

1.团队成员作为学校骨干教师，他们的课务和管理任务较重，琐事繁多，没有更多时间和精力投入到学习科研之中，导致成效不明显。

2.经费投入不少，但真正能用于团队建设的费用很少，好多教研活动收到制约而不能正常开展。

3.学校激励措施、督查考核机制还不能够促进教师全身心投入到科研之中。

**（二）对策**

1.加强组织领导，重点是加强顶层设计，调配团队核心成员、骨干成员，谋划建设思路，创新建设举措，指导团队建设。

2.加强经费保障。学校每年均有师资队伍建设专项经费，并逐年增加，特别是团队建设经费要优先保障，采取实报实销办法，有力保障团队建设的顺利进行。

3.形成常态化督查考核机制。学校领导、督导室定期或不定期对团队建设情况进行督查，形成专项督查通报。每学年进行期中和期末两次考核，考核结果进行通报，并与教师绩效考核挂钩。