

师资诊断与改进制度

为全面落实《国家职业教育改革实施方案》，推进我校教学诊改工作进度，根据《安徽省高职院校内部质量保证体系诊断与改进符合工作指引（试行）》要求，现制定，我校师诊断与改进制度。

目标：制定师资队伍发展规划。以学院“师资队伍‘十三五’建设规划”为基础，结合安徽电气工程职业技术学院师资建设规划，人事处制定建设规划方案。

标准：制定修订各项制度。梳理现有制度，汇集成册形成标准集，从教师入职、优秀年轻教师、骨干教师、专业带头人、教学名师五个维度明确标准。明确各类评选、认定、考核的标准与条件，使师资质量保证体系建设有据可依，有章可循。

设计：依据教师建设规划修订教师发展标准，设计教师诊改路径，明确教师质控要点。通过培训、学术交流、职称晋升、人才访学、职业资格考证、企业实践、企业挂职、社会培训、课程设计、技能竞赛、教研活动、企业顶岗实践交流等途径，拓展教师专业视野，提高教师教育教学能力和技术服务能力，为专业建设、课程建设等提供强有力的人才保障，进而全面促进提升教育教学质量。

组织实施：工作计划的落实，过程及结果材料的收集。人事处统筹师资队伍建设工作，负责人才引进，教师职称评聘，培训学习，实践锻炼，“双师”素质教师认定与管理，各类优秀评选等工作。教务处负责专业带头人、骨干教师遴选工作，负责教学名师、先进教育工作者（教学系统）评选工作。

诊断：总结与自查。以师资质量保证体系标准为衡量依据，以师资质量保证体系目标为参照，结合环境发展与师资队伍现状，管理与保障制度是否完善，机制是否合理，培训学习是否安排合理，教育教学质量是否有所促进等，检查各项实施内容的落实情况及实施过程中存在的问题和漏洞，检验目标达成度。借助数据平台对实施环节中的过程数据进行分析挖掘，对过程中存在的问题、漏洞进行及时准确的预警反馈。

创新：依托质量控制平台，奖励目标达成教师，形成示范敦促提升，完善教师奖惩机制。针对问题提出改革措施。针对检查实施过程中存在的问题和漏洞及目标达成度较低的工作，分析原有的模式与方法，找准问题原因，重新梳理工作内容与流程，重新构建工作模式与保证体系，对问题所涉及的相关制度、工作模式、业务流程、环境条件等，进行全方位改革与创新。

改进：针对问题复核改进，形成教师诊改方案，推进教师绩效考核，确保目标循环提升。实施改革，生成新目标，开展新循环。借助数据平台对实施环节中的预警反馈，按照制定的全方位改革与创新的思路与内容，将问题涉及的相关制度进行完善、修订，方法模式进行优化与改革，师资质建设规划进行修改、调整，全面推进诊断后的改进工作，生成师资质量保证体系循环中更高层次的新目标，开展更高层次的新循环，使教育教学质量在新的循环中的到更大程度的提高。各专业根据实际情况制定诊改专业师资队伍诊改工作计划后，按照计划逐步实施。对实施过程建立“实施—监测—预警—改进—设

计”的实时动态环，“一环”原则上应完成以下 3 项任务。

监测：运用质量监控平台，实时采集教师数据，问题梳理分析归类，形成动态数据中心。以教师个人为主体，依托智能校园数据中心平台，通过对教师个人的数据实时共享，使教师随时发现自身存在问题。同时，在诊改工作实施过程中以教师层面质量控制点为主，对整个诊改过程及环节进行实时监测。并通过信息平台对教师层面数据进行实时采集与分析，及时发现“八步”中设计、组织、实施三个环节的问题与偏差，保证实现目标的过程中出现的问题能够及时发现，为管理部门提供决策参考，为预警提供反馈内容。

预警：问题反馈，警示提醒。依托诊改信息平台，将预警分为教师个人预警和教师层面预警。教师个人预警是将数据实时共享给教师个人，教师可设定个人预警，将个人的监测数据反馈至教师个人，使教师随时了解实际与个人规划的偏差，以便后续做出相应调整和改进。同时，借助信息平台及数据库平台，将实时监测到的问题数据或不达标数据进行分析，以数据分析报告的形式对各部门、单位进行反馈，并结合相关数据提出合理化建议，使各部门、单位更加准确深入的了解问题所在，以便其做出更为合理的决策与调整，为实时改进提供依据。

改进：针对教师预警问题，结合教师发展标准，适时进行调整改进，提升教师队伍质量。教师个人依据发现的问题进行自我改进；各部门针对监测发现的整体教师队伍的问题进行判断分析，结合预警反馈提出的合理化建议进行比对，并进行决策。对设计、组织、实施

三个环节的问题与偏差进行实时纠正与调整，将调整的内容、环节、流程等进行归纳，最终反馈至“八步”中的“设计”环节，即将问题的改进内容加入到“设计”环节中，对“设计”环节内容进行实时调整修改或重新设计最终实现学院教师发展总体目标。