

肇庆医学高等专科学校 护理专业教师优秀团队建设方案

实施卫生人才战略，努力建设一支高素质的卫生人才队伍，是新世纪我省卫生人才工作的根本任务。为全面加快我省卫生人才事业发展，适应我省经济发展和人民群众日益增长的预防、医疗、保健服务需求，确保我省率先基本实现卫生事业现代化，更好地为人民健康服务，根据《广东省“十二五”卫生人才规划》和《肇庆医专“十二五”专业发展规划》，特制订我校护理专业教师优秀团队建设方案。

一、指导思想

为了全面提高我校护理专业教学团队的整体水平和竞争实力，培养造就一支人员结构合理、专兼结合、专业水平高、实践能力强，适应高等职业教育的教师队伍，保证我校护理专业发展与建设总体目标的实现。根据教育部、广东省有关高职高专院校教学团队建设的相关文件精神，结合我校教学团队建设的现状和学校“十二五”建设规划的具体要求，特制定本方案。

二、当前我校护理专业教学团队建设中存在的主要问题

我校护理专业教师队伍建设虽然取得较大进展，仍然存在许多困难和问题。主要表现在：

- 1、教师总量不足，结构不尽合理，教师“双师”素质有待进一步提高。
- 2、高水平的专业带头人紧缺，学术骨干数量不足。尤其是高职称或硕士以上学历的教师补充难度较大。
- 3、青年教师数量较大，具有硕士学位及副教授以上职称教师比例偏低。

4、教师队伍整体素质和水平仍待提高。部分教师的教学科研素质、能力、水平跟不上教学需要和教育形势的发展要求。

5、教师的教育管理仍存在一些薄弱环节。教学团队建设和管理水平需进一步加强和提高,教师的管理激励机制需进一步健全完善,教学团队内涵建设有待进一步加强。

三、教学团队建设的指导思想和目标

(一) 指导思想和总体目标

我校护理专业教学团队建设的指导思想和总体目标是:要以全面提高教师的政治素质和业务水平为目标,以“优化结构、完善机制、突出重点、提高水平”为方针,以加强专业梯队建设为突破口,以培养专业带头人和骨干教师为重点,以深化教育教学改革为动力,以专业建设为主线,采取内培、引进、聘请相结合的办法,优化“双师”教师结构团队,抓好总量发展和全面提高教师素质工作。

(二) 教学团队建设具体目标

1、总量目标:根据我校的发展规划和教育部办学条件标准,以学校在校护理专业学生 3000 人为基数,通过 2 年建设,专任教师规模保持 160 人,教师总数(含兼职和外聘教师)达到 200 人左右,生师比为 16:1。

2、结构目标

(1) 学历结构:通过引进和培养,逐年提高我校硕士学位的教师队伍中所占的比例。到 2016 年,引进或培养 2-3 名护理专业硕士研究生,使教师队伍具有研究生学历或硕士学位以上学

位的教师基本达到专任教师总数的 35%以上。

(2) 职称结构：培养和引进一批具有高等医学教育经验的正、副教授或正、副主任医（医、护）师职称的骨干教师 10 名。到 2016 年，教师中具有高级专业技术职务的占 30%以上，其中正高职务的占 10%以上，中级职务的占 45%左右。

(3) 年龄结构：注重教师队伍的梯队配置，注意培养选拔优秀中青年教师，形成中青年学术带头人和骨干教师群体。45 岁以下的副教授占副教授总数的 40%以上，35 岁以上的讲师达到讲师总数的 70 以上。

(4) 专业结构：到 2016 年，专业基础课和专业课教师占教师总数 70 %以上。

(5) “双师”结构：到 2016 年，“双师”素质教师占专业课教师总数的 75%以上。

(6) 兼职教师：到 2016 年，兼职教师授课总量占专业课教师总数的 25%，其中高学历、高职称人员占 50%以上。

3、教师梯队建设：到 2016 年基本形成以专业带头人、骨干教师、优秀青年教师为主体的教师梯队。培养一批专业带头人、骨干教师，形成一支结构合理、素质优良、充满活力的“双师”结构教师队伍。

4、继续做好拔尖人才、教学名师、专业带头人和优秀中青年教师的培养选拔工作，促进教学各学术团队的建设。到 2016 年，培养 1 - 2 名省级教学名师，2 名在省内外同类院校中有一定声望和较大影响的专业带头人，20 名有发展潜力和培养前途

的优秀中青年教师，同时，重点建设 3 个以上学术团队。使他们成为我校护理专业教学科研骨干。

四、教学团队建设的政策和措施

（一）加强师德建设，提高教师的职业道德水平

认真贯彻执行《教师法》、《公民道德建设实施纲要》和《广东省高等学校教师职业道德规范》，坚持思想与业务并重的原则，加强教师的职业道德教育，使广大教师牢固树立从事教育工作的荣誉感、责任感和使命感，树立正确的教育观、质量观和人才观。倡导科学严谨的治学态度，反对学术急功近利和虚假浮躁，坚持学术质量的高标准，树立优良的学术风气。营造以德从教、以德治学的良好氛围。

（二）加强教师队伍建设，全面提升教师整体素质

1、实施教学团队“可持续发展计划”，学校将采取有效措施，重点抓好三个层次的建设，即专业带头人、骨干教师、优秀青年教师，通过多种方式，加速对专业、学科带头人和中青年骨干教师的培养，达到本方案制定的教学团队建设目标。

2、加强青年教师的培养工作。完善“青年教师“双师”导师制”，指定专门教师（中级以上职称）对青年教师进行思想、业务、技能上指导，保证青年教师健康、迅速成长。继续鼓励年青教师报考在职博士研究生、硕士研究生，学校要制定有效的计划和措施，在教师读研期间的待遇和读研后的义务等问题与读研者签订明确的协议，在学习经费和学习时间等方面给予支持，使他们在学历上得到提高，为学校和个人今后的发展打下坚实基础

础，确保培养在职研究生成为学校和教师个人双赢的事情。

3、加强教师培训工作，坚持以“在职”和“校内”为主，校内外相结合。每年有计划、有重点地选送一定比例的优秀教师到国内或国外进修学习或学术交流，学习对方职业教育的理念、教学模式和专业知识。同时，实施全面医教结合或选派教师定期脱产到医疗单位实践进修，参加各种学术交流，以拓宽教师视野，提高教学和临床水平。

4、建立专兼结合的教学团队，加大引进和聘用教师的力度，拓宽面向社会招聘教师的渠道，从企事业单位、卫生医疗机构引进既有工作实践经验，又有较扎实理论基础的高级专业技术人员充实教师队伍。聘请有丰富实践经验、具有中级以上专业技术职称的专业技术人员为我校专业外聘教师，注重实训、实验指导教师的培养。继续聘请一批知名专家学者为我校兼职教授、名誉教授或客座教授，定期来校讲学、交流、合作科研和联合申报课题，充分利用他们的优势促进我校师资水平的提高，同时为我校科研立项、成果鉴定及学校建设发挥指导作用。返聘离退休老教授，继续发挥他们在教学、教学督导、科研以及培养指导青年教师等方面的作用。

5、加快“双师”素质队伍建设，突出高职高专办学特色。拓宽“双师”素质教师队伍的来源渠道。要打破师资来源以高校毕业生为主的传统观念，从企事业单位或科研单位引进具有“双师”素质的专业技术人员到学校任教，充实“双师”素质教师队伍。继续完善教师到企业、医院等一线岗位实践、实习制度。鼓

励教师积极申报相关专业技术职称或参加行业资格证书的考试；专业课和专业基础课教师应具有相关专业技术职称，专业课教师尤其是青年专业课教师必须到医院、养老、康复保健机构等行业一线进行一定时间的工作实践。

（三）加大投入，保证经费。

设立专项的人才引进与培养基金，2年内不低于200万元，以保证高学历人才培养、引进的需要，以及队伍整体培训的需要。

五、深化人事制度改革，健全完善激励和约束机制

1、加强制度建设，完善教学团队管理的各项规章制度，发挥系部在师资建设中的作用，使我校师资管理工作走上科学化、规范化、制度化轨道。

2、建立和完善激励机制。继续开展“争先创优”，开展评选“名教师”、“先进科室”、“先进教研室”和“优秀园丁”等活动，对师德和教书育人成绩突出者，要予以表彰和奖励，并在教师职务评聘晋升、出国进修和学术梯队选拔等方面优先考虑。

3、建立和完善考核机制。教师岗位考核以德才兼备、能力和业绩并重。建立健全教师岗位考核业务档案，考核结果纳入业务档案，作为教师岗位续聘、解聘、晋级、奖惩等的主要依据。

4、建立和完善监督机制。制定规范的教学管理制度，进一步规范教师的师德行为，对违反师德的教师要进行必要的批评教育和相应的处罚，对情节严重并造成恶劣影响的要坚决实行“一票否决制”。

5、继续加大校内分配制度改革力度，鼓励多劳多得、优劳优酬、优才优酬，合理拉开分配差距，使校内津贴真正发挥激励与导向作用，随着办学效益的提高，使一线教师的收入逐年有所增加。

六、加强领导，提高认识，狠抓落实

继续把我校护理专业教学团队建设作为教育教学工作的重要任务，按照党管人才的原则，在党委的领导下，党政一把手亲自抓，护理系配合学校人事处、教务处抓好落实工作；各教研室要根据本部门教师特点，按照制定的师资培养计划，会同人事处组织实施。特别要针对队伍建设中的迫切问题，制订具体办法，采取积极有效措施，把规划和计划落到实处。

教师是学校教育、教学工作的主体，教育、教学质量的提高和学校专业、学科发展目标的实现关键在教师，培养建设一支高素质的教师队伍是我校护理专业建设的一项战略任务。建设一支高素质、优化精干、充满活力的护理专业教学团队，是一项复杂的系统工程，需要内部条件与外部环境相互促进、协调发展。学校各部门、广大教职工应齐心协力、相互支持、密切配合，把我校护理专业教学团队建设提高到一个新的水平。