

江西信息应用职业技术学院

赣信院发〔2020〕143号

关于印发学院教师层面诊断与改进实施方案的通知

院属各部门：

根据教学诊改需要，结合实际，学院制定了教师层面诊断与改进实施方案，现印发给你们，请遵照执行。

附件 1：学院教师层面诊断与改进实施方案

江西信息应用职业技术学院

2020年12月31日

江西信息应用职业技术学院 教师层面诊断与改进实施方案

一、指导思想

为贯彻落实《教育部办公厅关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》（教职成厅〔2015〕2号）、《关于印发〈高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案（试行）〉启动相关工作的通知》（教职成司函〔2015〕168号）、《关于全面推进职业院校教学工作诊断与改进制度建设的通知》（教职成司函〔2017〕56号）和《江西省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进工作执行方案》

（赣教职成〔2016〕24号）等文件精神，依据《学院内部质量保证体系建设与运行实施方案（2020年修订）》，促进学院教师层面质量诊断与改进工作有效开展，特制订本方案。

二、基本原则

1. **客观实际原则。**在制定学院层面的师资队伍建设专项规划及教师在制定个人发展规划时，要以教师岗位职责、教师发展标准和考核标准为依据，从学院及个人实际情况出发，实事求是、客观公正地制定发展规划。

2. **便于操作原则。**在制定的师资队伍建设专项规划和教师个人发展规划中，要充分考虑自身实际情况，按照“跳起摸高原则”制定切实可行的目标，所有目标任务要尽量量化，可检测。

3. 持续改进原则。坚持目标导向与问题导向相统一，在实施过程中，通过对质量监控数据对比分析，深入剖析问题产生原因，制定具体、可监测的改进措施，根据环境形势、目标难度的变化，不断调整、修改和完善发展规划。

三、工作目标

1. 组织人事处（教师发展中心）对照《学院师资队伍建设专项规划》，找出学院师资队伍建设中的关键问题，制定学院层面改进措施，实现师资队伍建设水平的循环螺旋上升。

2. 通过教师个人对本人目标的达成度进行横向和纵向分析，总结存在的问题并提出相应的改进措施。

四、体系构建

学院成立由分管人事的党委副书记为组长，组织人事处处长为副组长，教务处、科研处、质量办、各系、数字技术学院及思政部主要负责人，组织人事处其他成员等组成的学院教师发展诊改小组，负责学院教师层面质量诊改工作的组织、实施及指导。

各系（院）成立教师发展诊改推进小组。系（院）主任担任组长，副主任担任副组长，成员包括办公室主任、教研室主任等。负责制订和审议教师诊改文件，各系设立诊改信息员，诊改信息员负责与质量办教师层面对接人及各职能部门的联络工作，及时填报相关数据，反馈诊改过程当中

题。

五、诊改运行

在学院“五纵五横一平台”总体架构下，按照教师层面诊断与改进“8字形螺旋”（如图1所示），通过“事前：目标—标准—设计—组织—实施；事中：监测—预警—改进；事后：诊断—激励—学习—创新—改进”一大一小两个循环的反复运行，形成各自独立、相互依存、纵横联动的质量改进螺旋诊改机制。

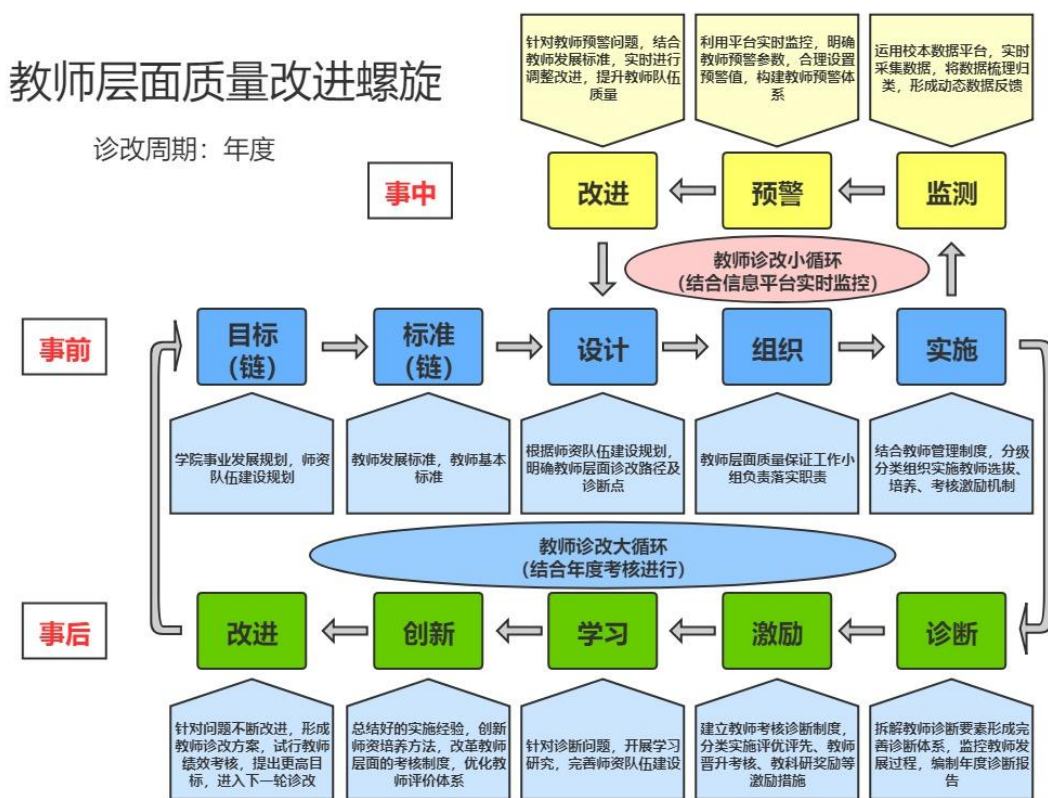


图1 教师层面“8字形”质量改进螺旋

1. 目标：制定师资队伍建设和教师个人职业生涯规划规划

以“问题为导向，精准发力”“持之以恒，螺旋上升”为原则，制定师资队伍建设的目标。以学院事业发展规划为基础，制定《学院师资队伍发展专项规划》，各系（院、部）按照学院师资队伍建设目标制定部门师资队伍建设规划（包含在“系（院、部）发展子规划”中），教师个人根据指导性文件，结合自身需求，明确自身发展目标，制定教师职业生涯规划。形成“学院、各系（院、部）、教师个人”三个层次师资队伍建设目标链，形成逻辑清晰、上下联通、相互支撑的师资建设目标体系。

2. 标准：完善教师发展标准体系

以《学院师资队伍建设专项规划》目标为指引，着力教师发展，搭建教师成长平台。规划教师“一般教师—骨干教师—专业带头人—教学名师”发展路径，制订《学院教师发展标准》。

以《学院教师发展标准》为基本标准，梳理现有制度，依据目标需求修订并完善原有师资队伍办法与标准，汇集成册形成标准集，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。

3. 设计：制定师资队伍建设工作计划

依托师资建设目标链和标准链，由组织人事处对学院师资队伍建设进行整体设计，制定学院师资队伍建设年度工作计划。将建设目标细化为具体的建设内容，设计具体建设任

务。结合学院师资队伍建设实际情况，设定师资队伍建设质量诊断点，量化并规范师资队伍建设过程，保障师资队伍建设顺利实施。教师个人结合个人发展规划，制定个人年度工作计划。

4. 组织：工作计划有落实

沿设计的路径，按标准要求，积极组织各项工作的开展，实现目标。

5. 实施：过程数据材料有收集

依托教学诊改数据平台，实时采集教师发展过程数据。在学院诊改数据平台的基础上，通过师资数据分析与对比，对关键的状态行数据梳理和归类，形成教师发展动态状态数据库，为师资力量科学发展提供依据。教师个人根据年度任务，逐一完成，教学诊改数据平台实时采集教师个人相关数据，在平台中体现相应信息。

6. 监测：发现问题与偏差

教师“诊改”工作以“目标+过程”为导向，全面实施“精准诊断”，在诊改工作过程中依托教学诊改数据平台，以教师层面诊断点为主进行实时监测，将影响教师发展的一切过程和问题作为监测对象。学院通过“线上+线下”方式进行过程性检测，即时掌握教师完成计划情况、及时发现实施环节的问题与偏差。教师个人根据教学诊改数据平台进行自主检测，及时发现实施环节的问题与偏差。

7. 预警：问题反馈，警示提醒

在相关诊断点设置预警阈值，将教师层面工作过程中监测发现的超过预警值的问题，通过诊改信息化平台及时反馈给教师个人，以达到实时预警功能。

8. 改进（事中）：动态调整

针对监测发现的问题，结合预警反馈信息，实时进行决策，及时解决问题。实时纠正与调整，将调整的内容、环节、流程等进行整理归纳，最终反馈至“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，以保证总体目标的达成度。教师个人根据监测预警情况实时调整，制定改进计划和改进措施。

9. 诊断：总结与自查

参照教师发展标准，参考教学诊改数据平台相关监控数据，监测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，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，对过程中存在的问题、漏洞进行及时准确的预警反馈。每年度末，组织人事处（教师发展中心）负责撰写学院师资队伍建设自我诊改报告；教师个人对年度目标任务完成情况进行年度目标任务达成率诊断，并根据诊断结果，分析未完成目标原因，从内生动力和学院外部支持等方面提出改进措施和计划，并最终形成教师个人自我诊改报

告。教师个人诊改报告经各系（院）教师发展诊改推进小组审核后交组织人事处（教师发展中心）。

10. 激励：评优评奖，激发内生动力

学院和各教学系（院、部）进行诊断考核，并将考核结果纳入评优评奖，聘期考核，职称、职务晋升以及绩效工资发放中。

11. 学习：针对性学习，提升能力和水平

根据上一步诊断过程中发现的问题，深入分析原因，有针对性的组织学习，提升相关工作能力，提高师资队伍建设水平。

12. 创新：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，分析原有的模式的不足，找准问题切入点，重新梳理工作内容与流程，重新构建工作模式与保障体系，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。

13. 改进（事后）：实施改革，生成新目标，开展新循环

借助教学诊改数据平台对实施环节中的预警反馈，针对一个“诊改周期”内存在的问题制定改进措施，包括相关制度进行完善、修订，方法模式的优化与改革，师资队伍建设规划的修改、调整，全面推进诊断后的改进工作，形成常态

化的师资质量保证机制，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，使教师发展质量在新的循环中的得到更大程度的提高。

六、组织安排

由组织人事处牵头，教务处、科研处、质量办及各系（院、部）配合，负责教师层面诊断与改进工作，诊改周期为每年度。

第一阶段：完成时间为每年 1-2 月

（1）每位教师根据学院师资队伍建设规划、各系（院、部）师资队伍建设规划，制定个人发展规划，依据个人发展目标，认真执行教师发展标准，构建教师个人质量改进螺旋。

（2）通过 SWOT 分析和基础情况研判，分析个人现状，明确自身优劣势，完善《教师职业生涯规划书》，制定年度工作计划。

第二阶段：完成时间为每年 3-12 月

依托教学诊改数据平台，对照个人发展计划和运行的诊断点，实时监测个人发展质量，并定期对预警问题进行汇总并改进。

第三阶段：完成时间为每年 12 月底

每年 12 月份对本次诊改周期进行总结，开展系统的自我诊断，结合日常自我诊断结果，撰写个人年度自我诊断报告，总结成效，找出问题，制定改进措施，不断提升个人发

展质量。自我诊断报告依托教学诊改数据平台阐述本人自我诊改情况。

七、保障措施

1. 加强组织体系建设，强化组织保障

在学院内部质量保证体系建设领导小组的统一领导下，加强诊改工作的咨询和指导工作。以组织人事处为牵头单位的教师发展诊改小组统筹抓好教师层面诊改组织工作。各部门（单位）作为质量责任主体抓好诊改实施与落实工作。

2. 加强培训力度，提高教师诊改的能力

开展教师规划、标准、方案、措施等教师层面内部质量保证体系建设与运行方面的培训，掌握开展教师层面诊改的方法和途径，保证教师诊改工作有效运行。

3. 加强制度建设，保证教师层面诊改的落实

加强制度建设，实现制度管人。根据学院教师发展的实际，建设和完成教师层面年度工作（学习）计划总结制度、诊改工作报告制度、信息管理制度、自我诊改工作制度、考核性诊改工作制度，加强制度的学习，确保制度落实有力，为诊改工作提供制度保证。

4. 加强质量文化建设，营造质量文化氛围

通过开展教师层面诊改，引导各位教职工提升质量意识，建立完善师资质量标准、不断提升标准内涵，促进全员

全过程全方位育人，营造人人重视质量，人人创造质量、人人享受质量的质量文化氛围，提升师资建设质量。

5. 建立激励机制，将考核结果与激励挂钩

建立诊改工作问责与激励机制，对实施的各项工作的结果、过程、达标情况进行年度考核。每年底，对各单位年度目标任务完成情况和完成质量进行审核评分，将考核结果与激励挂钩，实现全员、全过程、全方位质量管理，确保诊改工作融入日常工作，顺利实施。对由于弄虚作假、故意拖延、不担当、不作为等主观原因造成工作无法完成或无法按期完成的部门，由纪委办依据相关制度，对部门主要负责人以及相关直接责任人进行追责问责。