

谋划新思路 聚力新发展

新时代要有新思路、新举措,人事处将统一思想,凝聚共识,以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指导,从政治立场坚定、学缘结构合理,富有开放国际视野、旺盛学术活力、学术造诣深厚和高素质中流砥柱的新队伍, 致力培养一支

强青年教师综合能力的培养,举办青年教师外语培训班;对青年教师进行现代教育技术培训。第三,拓宽师资培训层面,形成多元化的培训

三是管理队伍和实验技术队伍的培养培训,不断提高他们的学历、职称层次、专业技能和提供服务能力。

(3)加大国际交流力度,提高师资队伍的国际化程度。第一,面向海外人才,推进师资队伍国际化,探索海外招聘培训,面向海外人才“走出去、请进来”的途径,选拔具有良好发展前景的优秀硕博生,作为后备师资赴国外学习深造。第二,拓展国际交流,利用国际资源开展师资培训,建立与国外有关高校科研机构间的交流与合作,开展国际交流、层次和力度,搭建国际交流平台,加大人才的国际间流动,继续鼓励外籍专家承担我校招生或教学任务,充分发挥外籍专家优势,让外籍专家给年轻教师以专业英语等方面提高其工作能力和价值感;第三,实施“中青年骨干教师国际研修项目”,鼓励并支持教师与国外大学的教学合作,加大派遣中青年骨干教师到国外

[illegible]

等转化,丰富值内教师个体的内涵,而高职称教师的观念又促进了年轻教师的发展做出更大的贡献。第三,针对教学设计撰写模式、教学思路的撰写模式,以学理研究和人本行为理论,坚持“唯才最贵”的教学理念,在课程实施中,注重学生能力的培养,使每位教师都成为评价改革发展的主要参与者。第四,将教师评价考核与绩效工资挂钩,分配激励的重要保障,分别制定高中(教师职称竞聘考核)、(教职工年度评优考核)和(教职工工资晋升考核),根据学校不同部门和岗位设置的特点,建立员工分类考核评价指标,分别制定量化标准;从短期到长远的考核标准,将教师聘期三年、业绩考核特点的评价与绩效工资挂钩,考核每个学年评价一次,经教研团队综合评价后,报学校于高级人才队伍建设,建设成效的考核。第五,健全绩效考核制度,充分应用考核结果转轨。通过调研,实现管理者和教师之间对绩效考核结果的沟通和反馈了解双方的优点和不足,并达成共识。将绩效考核结果运用为考核依据,已使用于了薪酬福利和职务晋升,干部提拔、业务进修和职称评定,将绩效考核结果作为人力资源开发其他途径,发挥考核

后发展培训的“压力点”,进而确定培训的需求,促进教职员工的持续发展。

高素质女性人才培养

一是根据应用型人才培养要求,构建产教融合人才培养模式,建立有地方、行业、企业等多方参与的专业建设咨询和人才培养工作委员会,健全与地方、行业、企业等协同创新机制,大力推动校政、

、校企深度融合。一是搭建产教融合平台,以家庭服务、社会养老、旅游等生活性服务业的高端人才培养、高端合作项目为示范引领。探索产教融合人才培养的具体路径,继续推行学分制,探索“3+1”、

第三,在“高素质”上见成效,强化师资队伍特色,为高素质人才培养保障。

进一步加大内培外引力度,深入优化师资队伍结构特色,全面落实校各类人才培养工程和师资提升计划,加快提升师资队伍整体水平。一是全力打造一支特色学科师资队伍。二是彰显人才培养女性特色。

实施女校特色课程提质工程,为改造、提质、开发最能体现办学的女校特色课程体系,深入打造一支特色课程师资队伍。三是聚焦校应用型办学,大力实施“双师双能型”师资培养计划,不断培育

三、以创新融合为路径,优化应用型女性人才培养

(一) 订单式培养, 构建招生培养就业一体化的专业建设模式。

(三)全方位深入实践,构建创新型人才培养机制。

会实践活动。