

# 唐山市丰南区职业技术教育中心 师资队伍建设实施方案（2016-2020年）

## 一、总体思路

丰南职教中心是一所有着十几个专业的中等职业类学校，师资结构复杂，岗位众多。通过有效途径、合理方式对各类别教师群体进行科学地培养，使他们达到一定的师德水准，具备足够的岗位能力，并且使每位教师树立起终身学习的理念，通过加强学习，主动获得专业成长的自觉性。

在《国家中长期人才发展规划纲要（2010~2020年）》、《关于实施国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划的意见》、《中等职业教育改革创新行动计划（2010—2012年）》精神的指导下，针对学校实际，坚持“五个结合”的原则，即业务能力与师德建设相结合、校内培训与校外培训相结合、理论学习与实践相结合、重点培养与全面提高相结合、教学与科研相结合。

根据培养需要，学校将教师划分为班主任队伍、任课教师队伍、非任课教师（教辅人员）队伍三大类别，进行有针对性地培养。

## 二、建设目标

我校现有在编教师 285 人，其中专任教师 148 人，占全体教师的 52%；具有研究生学历的教师 16 人，占专任教师的 10.8%；本科学历教师 130 人，占专任教师的 87.8%；具有高级职称的教师 33 人，占专任教师的 22.3%，具有中级职称的教师 55 人，占专任教师的 37.1%。预计到 2020 年，师资队伍建设达到以下目标要求：

### （一）师德水平目标

认真执行《中等职业学校教师职业道德规范（试行）》，通过开展师德教育活动，弘扬爱岗敬业、为人师表、无私奉献的精神，并树立一批师德模范，以榜样的力量推动全校教师师德建设的发展；营造良好的教风学风，在教学科研中既要勇于探索，大胆创新，又要严谨求实，杜绝弄虚作假。建立和完善管理制度，把教师职业道德作为教师考核的重要依据。

### （二）师资结构建设目标

预计到 2020 年，专任教师人数达到 180 人，具有研究生学历的教师达到教师总数的 14%，具有本科及以上学历的教师达到 85%，“双师型”教师占专任专业课教师的教师的比例达到 88%，重点专业的“双

师型”教师达到 92%，具有高级专业技术职务的教师达到专任教师 25%以上。合理利用合作企业的人才资源，由实践经验丰富的企业专家、企业工程技术人员和社会能工巧匠来校担任兼职教师，使兼职教师队伍相对稳定，兼职教师占专任教师比例在 30%左右，并采取有效措施，加强对兼职教师队伍的考核和管理。

### **（三）教师团队建设目标**

突出专业带头人、骨干教师和“双师型”教师三支队伍的建设。各专业教学团队形成合力，充分发挥各教研组的作用；鼓励教师积极探索职业教育的教学模式，积极推进教学资源建设，加大示范校建设重点专业、精品课程的建设力度，建成一支数量充足、结构合理、素质优良、专兼结合、相对稳定的优秀专业教师队伍。

### **（四）业务素质目标**

加大教师的培训力度。采取多种渠道、多种方式将校内培训与校外培训结合起来。制定激励机制，支持教师参加各级各类科研项目和各项职业技能大赛。进一步提高广大教师的教学能力和实践操作能力。通过加强职业教育教学新理念 and 新技术的培训，不断更新教师队伍的知识结构，全面提高教师队伍的综合素质，提高教师的教育教学改革能力。

努力建设一支师德高尚、业务精良、学校需要、学生满意、家长放心、社会认可的具有较高专业素养的班主任队伍。使班主任队伍整体素质得到提升，在班主任工作中重创新、有成效、出特色。初步构建具有鲜明特色的班主任队伍培养和管理模式，造就一批具有勤于实践、乐于研究、敢于创新的优秀班主任。

加强对非教学人员的培训和管理，进一步强化非教学人员为教学服务的意识和以教学工作为核心的意识，落实“学校无闲人，人人都育人”的教育思想，力争实现每一位非教学人员恪尽职守，充分体现自身价值。

### **（五）管理机制目标**

进一步明确教师教育教学岗位职责，建立健全以业绩和能力为导向、科学合理的教师考核评价体系。积极推进人事分配制度改革，加大校内分配制度改革，分配制度向教育、教学、科研第一线教师倾斜，鼓励优秀人才脱颖而出，实行多劳多得、优劳优酬的分配制度，构建“能进能出、能上能下、能高能低”的竞争激励机制。

### **三、实施策略**

#### **(一) 师德建设**

##### **1、建设计划**

制定《丰南职教中心师德建设实施方案》，以全面提高教师的职业素养为目的，进一步规范全校教师的教育教学行为，深化教育教学改革，全面提高教育教学质量。

##### **2、建设途径**

(1) 加强政治理论学习，提高干部教师的政治理论水平和思想道德素质。

(2) 建立教师师德量化考核指标体系，将师德纳入教师的业绩考核。

(3) 组织学习模范教师的先进事迹，邀请师德模范来校做专题报告。组织开展“师德问题”大讨论。

(4) 树立校内师德先进典型，定期举办师德报告会，组织专题演讲，使教师在各种活动中得到熏陶和教育。

(5) 开展师德征文活动，组织青年教师教学基本功比赛。

(6) 组织评选师德标兵。

#### **(二) 班主任队伍建设**

##### **1、能力要求**

班主任应有良好的身体和心理素质，责任心强，有高尚的思想品德，有坚定的教育信念，有较强的组织能力，具备多方面的兴趣和才能，具备交往能力和合作精神。敬业爱生，主动与学生建立和谐的关系。具备雄厚的教育理论素养和创新精神。

##### **2、建设途径**

(1) 通过“以老带新”的方法，培养年轻班主任的工作能力。

(2) 通过班主任交流会、座谈会、主题班会观摩等形式，积极推广有效的班级管理方法，加强班主任之间的沟通与交流，提高整个班主任队伍的管理水平。

(3) 参加省、市、区组织的各级各类的班主任培训，开阔视野，增长见识，学习先进的班级管理经验，提高班级管理工作的规范性、科学性和艺术性。

(4) 根据班级实际情况有针对性地进行德育研究活动，由教育型班主任向专家型班主任转变。

(5) 通过下企业实践及社会调查，深入了解企业和社会对人才的需求情况，有针对性地培养学生的职业素养，真正成为学生职业生涯的导师。

(6) 积极参加各级各类班主任素质大赛，锤炼素质，展示风采。

### **(三) 任课教师队伍建设**

#### **1. 专业带头人队伍建设**

##### **(1) 基本范围**

具有骨干教师资格，高级职称且具有相关工种技师或以上资格证书，省级比赛获得荣誉者。

##### **(2) 能力要求**

应具备教学创新能力、专业建设能力、技术服务能力，能把握本专业的发展方向，提出具有前瞻性的专业结构设想，带领本专业达到省内领先水平；掌握先进职业教育理论与先进的专业技术，及时修订和实施专业人才培养方案，开发构建基于工作过程的课程体系；主持省级课题、市级精品课程的建设工作；能够参与企业的技术改造，为企业解决技术难题，并在本区域有一定的知名度；能组织市级及以上的优秀教学团队建设。

##### **(3) 建设计划**

通过到国内外知名院校、科研院所进修学习，提高专业建设能力、课程开发能力和教学设计能力。力争到 2020 年通过培养培养、提升，重新评选、聘请专业带头人 22 名。其中机电、数控、电子商务等三个省级骨干专业培养“技师型”的专业带头人 6 名，焊接、车工两个省骨干专业及汽修、美容、美体等三个重点建设专业培养“技师型”的专业带头人 5 名；按照“双带头人”机制，以上从知名企业聘请 8 名精通本专业发展方向和专业前沿技术，在当地有影响的资深专家或技术大师为兼职专业带头人。计算机类、会计、幼师等 3 类专业各培养 1 名共 3 名专业带头人。能培养青年教师并带领专业教师团队开展教学研究，学习掌握先进职业教育理论与先进的专业技术，开发构建基于工作过程的课程体系，主持一门精品课程，建设一个优秀教学团队。

##### **(4) 建设途径**

①积极参加国家级、省级专业带头人培训活动，实行参培教师汇报制度，分享培训成果。

②参加精品校建设过程中学校组织的各类外出培训、学习及交流活动，学习先进的教育理论，提高专业建设与课程开发水平。

③通过参加行业或企业的技术培训和考证，取得本行业技师资格证书或与此相应的其他从业资格证。

④通过企业实践活动，把握本专业技术、工艺、设备的现状和发展趋势，特别是新科技、新工艺的应用和发展，带领本专业教师进行教学标准的调整。

⑤到企业挂职锻炼，参与企业的产品研发及技术培训工作，提升应用技术与推广能力，推出具有实用价值与行业影响的科研成果。

⑥到职业教育发达的江苏、浙江等地学习考察。学习先进的教育理念，更新教育观念。提升把握专业发展及建设的能力。

⑦通过主持省级教研课题和精品课程建设，提高教科研水平。

⑧培养一支优秀的教学团队。

⑨参加省级主管部门组织的技能大赛、说课、课件制作等各种比赛并获二等奖及以上荣誉。

## **2. 专业骨干教师队伍建设**

### **(1) 基本范围**

符合“双师型”教师的要求，具有中级以上职称、相关工种高级工或以上职业资格证书。

### **(2) 能力要求**

应具备科研应用能力、教学设计能力、课程开发能力。本专业基础理论扎实，系统掌握任教专业课程的理论知识体系；对本专业课程的课程内容、课程结构和技能体系有较强的把握能力；具有教学改革、教科研与指导青年教师的能力，能指导学生进行专业实训，参与企业技术革新工作。

### **(3) 建设计划**

通过参加专业进修、企业实践、教育科研及学术交流活动，每年选送教师参加国家、省、市骨干教师培训，提高教师的专业技能和教学设计能力，使青年骨干教师能出色完成教学任务，进行课程及教学资源的开发，参与教育科研项目和校本教材的研发。计划到2020年共培养骨干教师30名左右。使之具备较强的科研应用能力、教学设计能力、课程开发能力，真正成为专业建设、课程开发方面

的骨干力量。

#### (4) 建设途径

①参加省级及以上专业培训、学习交流等活动，学习先进的教育理念，提高参与专业建设与课程建设的水平，并实行参培教师汇报制度，分享培训成果。

②组织骨干教师参加精品校建设，提高参与专业建设与课程建设的水平。

③通过参加职业资格鉴定，取得高级工或以上的职业资格证书。

④每年参加企业实践不少于一个月，参与企业的产品研发及技术培训工作，提升应用技术与推广能力。

⑤通过参研省级课题或主持市级科研课题和精品课程建设，提高教师的教科研水平。

⑥通过主持或参与教材建设，提高教师的课程开发能力。

⑦参与对青年教师的“帮带”活动，促进青年教师的成长。

⑧每学期在本专业讲一次课改示范课。

⑨参加市级及以上主管部门组织的说课、课件制作等各种比赛活动并获市二等奖以上奖励。

⑩获校级教师技能大赛优胜教师或市级以上教师技能比赛二等奖以上奖励。

### 3. 公共基础课骨干教师队伍建设

#### (1) 基本范围

具有中级以上职称的文化基础课教师。

#### (2) 能力要求

应具备科研应用能力、教学设计能力、课程开发能力。能把握本学科的最新发展动向，具有较高的学术水平和科研能力，在所教学科的教研工作中起带头作用，积极主动承担培养、指导中青年教师的任务。

#### (3) 建设计划

通过有计划的组织骨干教师参加各种进修培训、课程及教学资源的开发、主持教育科研项目和教材的编写、参加学术交流等活动，使之具备较强的科研应用能力、教学设计能力和课程开发能力，成为学科建设、课程开发方面的骨干力量。计划到2020年，数学、语文、英语、德育、体育等5个基础性学科重新评选出5名学科带头

人。

#### (4) 建设途径

①参加市级及以上专业培训、学习交流等活动，学习先进的教育理念，提高课程建设水平，并实行参培教师汇报制度，分享培训成果。

②通过参研省级课题或主持市级科研课题和精品课程建设，提高教师的教科研水平。

③通过主持或参与教材建设，提高教师的课程开发能力。

④参与对青年教师的“帮带”活动，加快青年教师的成长，提高青年教师的业务能力。

⑤通过参加国家、省级比赛促进教师的成长。

⑥每学期在学校讲一次课改公开课。

⑦参加市级及以上主管部门组织的优质课、说课、课件制作等各种比赛并获市二等奖及以上奖励。

### 4. “双师型”教师队伍建设

#### (1) 基本范围

从事教学工作五至十年，具备中等职业学校教师资格，达到青年教师的能力要求，在教学工作及各项比赛中表现优秀的专业课教师。

#### (2) 能力要求

具有扎实的专业理论素养，能胜任本专业两门以上专业基础课的教学工作，熟练运用现代教学技术手段，教学效果良好；能参与科研课题研究并取得一定的科研成果；获得与本专业相关工种的中级工以上证书；有一定的专业实践经历，能独立指导学生的实训。

#### (3) 建设计划

定期安排青年专业课教师深入企业生产一线，参加企业实践，提高教师的实训教学能力；进一步熟悉行业企业的生产环节和操作工艺，了解最新的技术信息，及时将行业企业的“新观念、新技术、新工艺、新材料”引入教学过程，提高教师教学的实效。根据“双师型”教师的要求，组织教师参加相关的职业资格鉴定工作，获得相应工种的中级或以上职业资格证书。到2020年“双师型”教师占专任专业课老师的比例达到88%，重点专业达到92%。

#### (4) 建设途径

在青年教师建设途径的基础上，增加以下方法措施：

①加强对专业理论的学习，提高专业理论素养。

②加强实践教学环节，在有经验的老教师指导下，让更多教师逐渐承担实训课教学任务。

③定期组织教师技能比赛，鼓励参加上级部门组织的教师竞赛活动，“以赛代训”，不断提升教师的专业技能。

④鼓励教师参加国家职业技能鉴定工作，获得中级或以上职业资格证书。

⑤参加市级及以上的各种培训活动。

⑥定期联系具有丰富经验的企业专业技术人员对教师进行技术培训。

⑦参加课题研究工作并能取得一定科研成果。

⑧在学校及以上主管部门组织的教学比赛中获奖。

## 5. 青年教师队伍建设

### （1）基本范围

从事教学工作不满十年的 35 岁以下教师。

### （2）能力要求

树立现代教育理念，掌握教材处理能力、教学组织能力、教学反思能力等教学基本技能，掌握并使用先进教学方法和教学手段。

### （3）建设计划

通过老教师帮带、技能培训、职业教育理论培训、下企业锻炼，提高青年教师的教学水平和技能操作水平，使他们能够根据职业教育的需要，熟练掌握现代教育技术和教学理论，具有足够的知识储备，达到一定的技能水平。

### （4）建设途径

①安排具有较丰富教育教学及管理经验的教师、校内专业带头人、骨干教师、学科带头人与新教师结对子，进行“一帮一”帮带。

②参加学校组织的教育理论或教育技术培训，掌握现代教育技术和教学理论。每名教师结合自身实际完成一份职业规划。

③认真参加校本技能培训，提高新教师的技能操作水平。（此项不针对文化基础课教师）

④每学期至少听课 12 节，学习老教师丰富的教学经验。

⑤完善专业教师企业实践制度，每年参加不少于一个月的企业

实践，了解企业对本专业教学的需求，使教学更加具有针对性。

⑥每年组织一次青年教师教学基本功比赛。

⑦每学期至少举行一次青年教师汇报课活动，检验培养的效果。

⑧参加学校组织的优质课、说课、教学设计、课件制作等各种教学比赛。

## 6. 兼职教师队伍建设

聘请企业行业兼职教师参与教学，是创新办学体制、机制，创新人才培养模式、教学模式、教学方法的需要，也是为企业行业和社会培养技能型、实用性人才的需要。各专业根据专业建设和课程建设的要求，充分挖掘本地高素质、高技能人才资源，建立“兼职教师资源库”，各专业至少有 20 名以上的兼职教师入库，使兼职教师聘任工作相对稳定，避免随意性、盲目性。同时，完善《丰南职教中心兼职教师聘用管理规定》，使兼职教师聘用考核工作常态化、规范化。

### （四）非任课教师（教辅人员）队伍建设

#### 1. 岗位素养

树立服务意识，有极强的责任心，熟练掌握本岗位所应有的知识和技能，有一定的协调能力和组织能力，有全员育人的意识，有全局观念，认真执行《首遇责任制》和《德育导师制》。

#### 2. 建设途径

（1）定期参加处室人员培训会，提高责任意识，明确岗位职责。

（2）认真执行《首遇责任制》和《德育导师制》，树立全员德育的观念。

（3）深入班级，了解学生的现状，为师生做好全方位的服务。

（4）通过企业实践活动和社会调查，了解企业和社会的用人需求情况，以便更好地做好服务。

（5）积极参加学校组织的各项活动，为人师表，爱岗敬业。

## 四、保障措施

完善《教师学期末计量考核方案》、《教职工考核评价工作实施方案》等考核方案，更加注重能力、业绩，实现优劳优酬。鼓励教师敬业、勤业、精业，分配向教学一线倾斜，拉开收入差距，同时制定奖励政策，大力表彰、奖励优秀教师及在专业教研教改上取得显著成绩、做出突出贡献的教师。

### **（一）教学比赛制度化。**

学校每年举办青年教师基本功比赛、优质课竞赛、说课比赛、论文评比、课件制作评比、优秀教具制作评比、教师技能比赛等教学比武活动。学校对优胜选手给予物质和精神奖励；同时，比赛成绩作为学期业绩考核和推荐教师职称评定的加分条件之一。

### **（二）开展岗位争先活动。**

非教学人员进行岗位能力比武，优胜者按照教学比赛的标准进行奖励。

### **（三）设立教学成果奖。**

教师本人或指导学生获奖，按国家、省、市、县（区）等级，学校一次性给予物质、精神奖励。

### **（四）设立教学研究成果奖。**

1、发表于国家核心期刊上的有学术价值的论文，学校一次性给予物质、精神奖励。

2、承担国家、省级或学校科研项目，经相关机构认定，成效显著者给予物质、精神奖励。

**（五）改革绩效工资发放办法：**按照岗位难度分等级，实行定岗定薪、优劳优酬的分配原则，向一线倾斜、向重岗倾斜。