

# 随州市高级技工学校文件

随技校[2012]77号

---

## 随州市高级技工学校 专业带头人和骨干教师选拔培养方案

### 一、指导思想

专业带头人是专业开发和专业建设的核心力量,骨干教师是课程开发及教学组织的中坚环节,选拔和培养具备“爱岗敬业、教书育人、理论扎实、技能精湛、教学出色、改革创新”素质的专业带头人和骨干教师队伍,以加速学院专业建设、课程开发、师资队伍构建,提升学院整体办学水平,推进学校教育事业的发展。

### 二、选拔条件

#### (一) 专业带头人选拔条件

1. 德才兼备,教书育人,勇于开拓,敢于创新,具备作为专业带头人的事业心和责任感;遵纪守法,与人为善,追求团结,讲求协作,具备作为专业带头人的组织能力和团队精神。

2. 具备扎实的专业知识和广阔的专业视野，熟悉并掌握与本专业相关行业（或岗位群）的四新技术动态和发展趋势；具备丰富的教学经验，熟悉本专业基础理论和操作技能。

3. 具备较高的教学水平，较强的研究能力，在教学实训、教研教改、专业课程建设、实训场室建设、提高人才培养质量等方面取得显著成绩。

4. 具备专业研究和专业方向开发能力，能根据技工教育特点与规律，紧密结合产业结构调整实际及其发展方向制订切实可行的专业建设规划。

5. 具备“双师资格”或“双师素质”，即具备中级以上专业技术职称和技师以上职业技能资格，年龄不超过 60 岁（具有高级专业技术职称或高级技师职业技能资格者可以适当放宽）。

6. 具备相应的学术成就，近三年内编制过本专业校本教学计划，并获得认可和使用；或主持过校级以上教研教改课题，并取得阶段性成果；或参编过校级以上专业教材，且承担 3 万字以上的编写任务；或每学年向教务教研督导处提交专业论文，并在市级以上期刊上发表过论文。

## （二）骨干教师选拔条件

1. 具备良好的师德素质和业务素质，教书育人，积极奉献；具备较强的事业心和责任感，教风端正，治学严谨。具备较好的团队意识和协作精神，遵纪守法，与人为善；上年度学院综合考核结论在称职（90 分）以上。

2. 具备坚实的专业技术知识和较强的教学业务能力，上学年度任教课程在 3 门以上，任教专业课程在 2 门以上，任教考证课程在 1 门以上，且周工作量在 24 节以上。

3. 具有丰富的教学经验和较强的教学组织能力，教学组织规范，教学效果良好，教学实绩突出，上学年度专任教师考核结论在良好（90 分）以上，学生评教满意率在 85 分以上。

4. 具备相应的专业技术职称或职业技能资格。专业理论课教师具有本科以上学历、中级以上技术职称、（初级工以上技能资格），实习指导教师具有大专以上学历、技师以上技能资格、（初级以上技术职称），且与所学专业对口，年龄在 55 周岁以下。

5. 具备较强的教研教改能力，近两年内制定过专业课程校本教学大纲或实训大纲，并获得认可和使用；或主持过校级以上教研教改项目，并取得阶段性成果；或参编过校级以上专业教材，且承担 2 万字以上的编写任务；或每学年向专业科提交论文，且在校级以上评比中获得优秀论文奖。

### 三、选拔程序

教师提出申请并填写《专业带头人和骨干教师申报表》，提供佐证材料及复印件——教研组（室）会同教务科审议并签署推荐意见——人事处会同教务处审查核实并公示五天——学院教师业务资格认定委员会评审并做出技术鉴定——院长办公会复核并认定为专业带头人或骨干教师。

### 四、培养及考核办法

#### （一）专业带头人培养及考核办法

1. 专业带头人实行动态培养机制，每届任期为 2 年。原则上，常设专业和主导专业（在校生 200 人以上或教学班 5 个以上的专业）选拔 1 名专业带头人或专业带头人培养对象。

2. 专业带头人自认定当月起，工资核定为同级同类职务的 A 档次；且每人每学年设立培养基金 3000 元，两年内审批专业

研究及开发资金 2000~4000 元，主要用于以下方面：

- (1) 资助各种方式的学历进修、业务学习、四新技术培训；
- (2) 资助参加国内外有关重要的教研活动和学术研讨会议；
- (3) 资助从事产业结构、企业生产、人才需求等市场调查；
- (4) 资助出版教材、发表专业研究论文和学术研究论文等。

3. 专业带头人任期内必须承担相应的教学、研究、专业开发、梯队建设等任务，并取得较好的工作实绩，其具体要求如下：

- (1) 每学期担任专业课程教学任务不少于 280 节；
- (2) 每学年开发建设 1 个热门专业或新专业方向；
- (3) 两年内在市级以上刊物上发表 1 篇专业论文；
- (4) 两年内培养 2 名骨干教师作为专业建设候补梯队。

4. 学院教师业务资格认定委员会每学年对专业带头人进行考核和增补，并由人事处建立专门的考绩档案。凡考核不合格的取消专业带头人资格，凡对外引进或校内涌现的符合条件的将增补为专业带头人。

## (二) 骨干教师培养及考核办法

1. 骨干教师实行长效培养机制，并实施学年度考核后的连任制和复任制。凡符合选拔条件的中青年教师均可以认定为专业骨干教师，学年度考核合格者延续或恢复骨干教师资格，考核不合格者取消骨干教师资格。

2. 骨干教师自认定当月起，工资核定为同级同类职务的 A 档次；连续两年考核优秀者晋级使用，工资核定为晋级后的 B 档次；连续三年优秀者，工资核定为晋级后的 A 档次。凡年度考核不合格者，取消骨干教师资格，回归到原有职务级别和工资档次；凡重新恢复骨干教师资格者，其职务级别和工资档次与首次认定

资格者类同。

3. 骨干教师每人每年设立培养基金 1000 元，主要用于以下方面：

- (1) 资助各种方式的学历进修、业务学习、四新技术培训；
- (2) 资助假期下企业实践和参加省内外大型教学研究活动；
- (3) 资助出版教材、发表专业研究论文和学术研究论文等。

4. 骨干教师必须承担相应的教学任务和教研任务，并取得较好的工作实绩，其具体要求如下：

(1) 学年度内任教课程在 3 门以上，任教专业课程在 2 门以上，任教考证课程在 1 门以上，且周工作量在 24 节以上。

(2) 学校年度综合考核结论在称职（90 分）以上，学年度专任教师考核结论在良好（90 分）以上，学生评教满意率在 85 分以上。

(3) 参加编写校本教材、教学计划或教学大纲（实训大纲），并获得认可和使用；或主持专业级以上教研课题、学生技能竞赛或公开课（观摩课），并获得师生好评；或参加校级以上教学能力竞赛，获得优秀奖以上荣誉；或每学期向专业提交教学论文，且获得院级以上优秀论文奖。

五、学校人事处、教务处、各专业要加强专业带头人和骨干教师的培养和管理，根据专业建设和教学需要优先安排其进修深造，支持其牵头申报教学或科研项目，积极为业带头人和骨干教师培养和可持续发展创造条件。

二〇一二年九月十二日



主题词：学校 高技部 培养 方案

报 送：市人力资源和社会保障局

随州市高级技工学校办公室

2012 年 9 月 12 日

共印 50 份