

目 录

- 1、徐州安保中等专业学校师资队伍建划
- 2、徐州安保中等专业学校 2017 年度师资队伍建设实施计划
- 3、徐州安保中等专业学校 2017 年度师资队伍建设实施计划
- 4、徐州安保中等专业学校 2018 年度师资队伍建设实施计划

徐州安保中等专业学校

师资队伍建设规划

(2016-2020)

师资队伍建设决定着人才培养的质量，师资队伍是学校工作的中心。为建设高水平职业教育教师队伍，根据《中华人民共和国职业教育法》《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》等文件精神，今后五年是我国职业教育大发展的关键时期，而师资队伍建设是决定学校教学、科研和学术水平的关键，关系学校的兴衰成败，关系学校发展的重要工程，是教育可持续发展的核心。为建立一支师德高尚、教育观念新、改革意识强、学历层次高，具有较高教学水平和较强实践能力的教师队伍，促进我校整体水平提高，跨入一流职业技术学校的行列，把我校建设成为一所具有自身特色的、有一定影响的职业中专学校，使我校的教师队伍在学历、职称和能力上有显著的提高，造就一支能适应新时代职业教育发展需要的高水平、高素质的教师队伍，结合我校师资队伍的实际和建设与发展的具体要求，特制订徐州安保中等专业学校师资队伍建设规划。

一、我校师资队伍目前的现状及存在的问题

（一）教师队伍的结构情况

学校现有专任教师 88 人，其中文化课教师 32 人，专业课教师 56 人（包括改行的），双师型教师 42 人，占专任专业教师的

75.0%，高级职称教师 31 人，占专任教师 35.2%；中级职称教师 37 人，占专任教师 40.9%；初级职称教师 18 人，占专任教师 20.5%；无职称的教师 2 人，占专任教师 2.3%；硕士研究生 14 人，占专任教师 14.9%；本科学历 86 人，占专任教师 97.7%。

（二）教师队伍存在的问题

尽管前几年我们在师资队伍建设中做了一些的工作，也取得了一定成绩，但师资队伍建设中仍存在许多的问题，主要表现在：

1. 高层次、高学历人才比例偏低，教师队伍结构不尽合理，影响了学校的学科建设和整体水平的提升。

2. “双师型”教师中，具有高技能、理实一体化的教师偏少，缺乏稳定的学科方向，不利于教师的可持续发展。

3. 教师综合素质和创新能力有待进一步提高，教师队伍的知识结构、能力结构和创新素质还不能适应教学改革与科技创新的需要。

4. 学科带头人机制尚不完善，名教师、高水平的学科和学术带头人偏少，急需引进和培养较高层次人才和有发展潜力的年轻学者型教师。

5. 新教师成长成才的机制不完善，新教师的入门和培养途径不畅，导致新教师入门晚，成长慢。

二、我校师资队伍的建设目标

（一）总体目标 围绕学科与专业建设，加强师资队伍和学术梯队建设，根据办学质量优先的原则，努力建设一支师德高尚，爱岗

敬业，素质优良，协作精神强，专业水平高，具有创新意识和实践能力，学历、年龄、职称、结构合理的教师队伍。

（二）具体目标

到 2020 年，我校专任教师在学历、职称等方面要达到以下标准：

1. 学历结构：研究生学历达 15%。
2. 职称结构：高级职称的教师达到 30 人以上。
3. “双师型”教师比例：“双师型”教师比例要达到 80%以上。
4. 学科带头人：完善学科带头人机制，培养出具有县区级以上名教师水平的主干专业学科带头人。
5. 教师实践能力培养：培养一批具有高技能、理实一体化的教师。
6. 新教师培养：完善新教师培养机制，使之尽快入门、达标，五年内成才。

三、实现师资队伍建设目标的具体措施

（一）加强师德建设，营造良好的育人氛围 《中国教育改革与发展纲要》指出：“振兴民族的希望在教育，振兴教育的希望在教师。”教师是人类文化的传播者，是新一代心灵的塑造者，教师品德的高低，直接影响着学生素质的培养，影响着祖国的未来。中等职业教育质量的提高，主要取决于教师思想政治和业务素质。好的校长和教师可以弥补某些办学条件的不足。如今，在市场经济大潮的冲击下，作为教师，加强师德修养，敬业爱岗，把教书育人当成自己毕生的事业就显得尤为重要。要全面加强学校师德建设，就必须以“以德治校”思想为指导，建立和完善学校师德建设的基本机

制，加强业务培训，并形成有效的考评机制、示范机制和检查监督机制。

（二）鼓励支持教师学历提升、职称晋级，为教师提供便利条件。教师的学历提升和职称评定问题不仅是关系到各位老师切身利益的问题，也是和学校的发展密切相关的问题，同时也是各级各类学校一直存在的普遍问题，是比较难以解决的问题。为解决这一难题，学校要支持和鼓励上劲心强的年轻教师向研究生的目标奋进，并为他们进修学习提供便利。此外，还要组织没有取得高一级职称的教师认真学习和钻研《江苏省中等职业学校职称评审标准》，并自我对照找出差距，以便在工作中展开针对性的努力，通过各种途径帮助老师积累职评材料，力争让每一位老师早日、及时地通过更高一级的职称评定。

（三）完善培养机制，加强“双师型”队伍建设

“双师型”教师队伍建设，关系到职业学校的发展和人才培养的质量。因此，加强“双师型”教师队伍建设，已成为职业教育的重要课题。加强“双师型”教师队伍建设方面做到：

第一，对现有专业教师，首先坚持继续教育制度，有计划地开展培训。安排专业教师到企业进行专业实践。通过专业实践，使教师了解自己所从事的专业，目前生产、技术、工艺、设备的现状和发展趋势，在教学中及时补充反映生产现场的新技术、新工艺；教师带着教学中的一些问题，向有丰富实践经验的工程技术人员请教。通过加强实训教学环节，提高教师的专业操作技能。要求专业教师积极承担实训教学任务，专业理论教学与实训教学由专业教师一人双肩挑。在建设专业实训室或实训室搬迁过程中，实训设施设备由

专业实训教师拆迁组装，以此来提高教师的专业实践能力和技术开发能力。积极开展创造教育和科技活动。积极开展创造教育和科技活动。在抓好现有教师思想和职业培训的同时，利用校企合作培训的优势，聘请他们中有丰富实践经验和教学能力专家、工程技术人员来校做兼职教师。以促进学校教师向“双师型”转化。

第二，建立校内培训基地，利用校内的专业教师对部分有基础能力的教师进行培训，通过自学自培，不断提高完善。

第三，制定相应的激励措施，促进“双师型”师资队伍建设的加快。学校应把“双师型”师资队伍建设纳入了学校专业建设方案，常抓不懈，力争见效。课时津贴、学年度考核，学校对成绩优秀的“双师型”教师都应有倾斜，以促使更多教师成为“双师型”教师。

（四）脚踏实地推行“导师制”，加速青年教师的成长 青年教师是学校发展的新生力量，其思路开阔，精力充沛，敢闯敢干，是学校发展不可忽视的一支重要力量，但同时他们身上也存在一些问题，对职业学校的教学特色和学生管理缺乏了解没有经验，选拔优秀的老教师担任期指导老师，可弥补这个不足，促青年教师尽快成长，但如果仅仅是倡导往往流于形式，为使这项工作得到落实，可签订责任状，明确责任义务，可以通过青年教师取得的成绩来给指导相应的报酬。

（五）完善选拔机制，加速培养学科带头人、骨干教师 围绕学科发展、专业建设和教学改革，采取切实有效的措施，继续完善学科带头人、骨干教师的选拔机制，把提高教师整体学术研究水平作为师资队伍建设的首要目标，为教师的论文评选和发表压担子，指路子；把满足教学需要作为师资队伍在数量、质量、结构等方面协

调发展的基本任务，实施学校“学科带头人工程”、“骨干教师工程”，设立引才稳才专项基金，每年拿出一定数量的资金重点扶持，为提高学校的办学水平、增强学校的竞争力和影响力而不断努力。对重点专业建设急需人才采取超常规进人办法，使人尽其才。

（六）实施名师工程，培养领军人才 一流的职业学校靠一流的教师队伍支撑，一流的教师队伍靠一流的“名师”引领。建立一支具有师德高尚、业务扎实、治学严谨、教学效果好的高素质的名师队伍，加强“名师工程”，在当今尤为重要和紧迫。而名师的形成一方面是个人的努力的结果，更是环境和制度造就的产物，因此，为名师提供成长的环境与制度是学校的责任和义务。力争经过3至5年时间的努力，在全校真正形成以名师为龙头，教坛新秀和学科带头人为骨干，具有一定数量，布局比较合理的“名师”梯队，以提升学校的良好声誉。具体措施如下：

1. 建立完善的选拔激励机制 对于职称合格，学历达标，能力突出，有发展潜力的教师登记备案，除定期给予一定的奖励外，要提出要求，几年一评，同时积极创造成长的机会，为“名师工程”提供源源不断的后备力量。

2. 建立完善的轮训、特训和普训机制 对于培养对象，定期安排高水平培训提升的机会，确保其理念更新，能力增强；同时要积极与行业企业，特别是知名企业联合办学、校企合作，利用行业企业的不同特色，发挥其前沿化、专门化的优势，与专业教师下企业锻炼相结合，对教师进行特色、特殊培训，使培训更具时代性、针对性和实效性；还应建立内需的普训机制，积极推进职教师资继续教育证书制度，坚持理论联系实际、分类指导、多形式、多渠道并举

原则，紧紧围绕当前教育教学改革中存在的重难点问题，对教师进行多层、多样化培训，以求实效。

3. 建立名师工作室、新技术研发和推广基地 “学习是名师专业成长的保障、教学实践是名师成长的前提条件、研究是名师专业发展的必由之路”。成立名师工作室及新技术研发和推广基地，使成员形成一个团结协作的共同体，有助于形成“名师”的群体规范，形成群体竞争优势，以优化“名师”队伍建设的环境和条件。

（七）实施“五高”工程，营造良好学习氛围

“五高”即“高学历、高职称、高技能、高水平、高素质”，这样的教师才是学校发展源泉，学校成立专门的认定小组和制订评价标准，定期评选，对于评上的老师，每月给予适当的奖励，并通过学校网络制作专题片、开辟系列宣传专栏，大张旗鼓地宣传，扩大他们的影响力，使其享有崇高的地位，拥有强烈的事业成就感和自豪感。有助于激发广大教师的积极性，增强责任心和荣誉感，形成学先进，争先进的良性发展氛围，提升教师整体水平。

（八）完善绩效工资分配制度 绩效工资涉及每一位教职工的根本利益，绩效工资分配制度是否合理决定着各位教职工的干劲和教育教学的质量。随着社会的发展、时代的进步，我校现有的绩效工资考核制度有很多地方已经不再适应学校发展的要求，不利于教师积极性的发挥。因此要进一步完善绩效工资分配制度，基本原则就是要向教学、科研一线的优秀教师倾斜，鼓励广大教师都能积极地参与到教学科研的大潮中去，确保我校教科研水平的稳步提高。

（九）加强外聘教师管理制度的建设 外聘教师是学校引进人才，增强办学活力的重要举措。要想让这一举措真正发挥作用，良性发

展，就必须不断探索和完善聘任机制，加强外聘教师的管理，建立外聘教师信息库，按程序办理正式聘任手续，保持外聘教师队伍相对稳定，制定外聘教师考核和奖惩办法，保证外聘教师的教学质量。

（十）加强制度建设，做好教师培养和成长规划，将教师的培养和成长作为学校的一项制度，长期坚持 师资队伍建设是一项长期的工作，不是一朝一夕能完成的，学校要加强制度建设，逐步制定、完善一系列适应新时期教师队伍管理的规章制度，特别是要制定教师培养和成长规划，以制度的形式对工作 1—3 年、3—5 年和 5—10 年的文化课和专业课教师分别作出具体的培养和成长规定，以促进我校教师管理工作的科学化、制度化和规范化。

（十一）加强对教学科研、技能竞赛等教学活动的奖励力度，建立教科研和技能竞赛奖励基金。通过教科研等各项教学活动，可以提升教师的业务能力，增强业务素质，提高学校的知名度，是一项有利于教师本人也有利于学校的发展的大事，学校要加强对教学科研、技能竞赛等的奖励工作，建立教科研和技能竞赛奖励基金，加大对在各级别刊物上发表和获奖文章，以及在各种级别技能竞赛上获奖教师的奖励力度。

（十二）举行各级各类培训交流活动，全面提升教师的整体素质 为全面提升教师的整体素质，相关部门要经常举行各级各类培训交流活动，如现代教育

技术培训、外出学习老师对在校老师的二次培训等，通过培训交流提高教师适应信息时代的要求，率先掌握新时期教育教学的动向，领会新时期职教发展的精神，做到与时俱进、共同提高。

四、落实我校师资队伍建设的保障措施

（一）思想上重视 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该校的一项重要而长期的战略任务。建设一支高素质、优化精干、充满活力的教师队伍，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，需要学校各部门、广大教职工齐心协力、相互支持、密切配合。因此，上至校长，下至每一位都应明确这项工作的重要性，在思想上足够重视，通力合作，方能把该校师资队伍建设和提高到一个新的水平。

（二）资金上支持 学校的发展和提高，需要投入大量资金充实和完善硬件设施，而师资队伍是学校发展的软件，更是不可忽视的，也是需要投入大量资金作为保证的，因此，学校应设立师资队伍建设和专项经费，并保证足额到位，专款专用，确保各项措施顺利实施。

（三）政策上引领 师资队伍建设工作是一项长期而艰巨的工作，让每一位老师都明确这项工作的重要性和必要性，并按照规划去执行，不是开一次两次会议就能解决的问题，要通过各项制度的制订、各项政策的引领方能有序推进。

（四）行为上示范 俗话说：火车跑得快，全靠车头带。师资队伍建设和问题同样需要一批思想先进，能力较强，行动有效的先行者进行示范，通过他们自身的努力，真正使自己取得成就和收益，学校也获得荣誉和效益。因此，学校要树立典型，表彰奖励，充分发挥先进老师的模范带头作用。

附：徐州安保职中师资队伍建设领导小组

为了进一步做好我校的师资队伍建设工作，特成立徐州安保中等专业学校师资队伍建设领导小组。名单如下：

组 长：高广栋

副组长：潘加磊 牛彪

成 员：燕俊、刘志永、李明、刘忠强、张友峰、吕永杰、徐军、闫艳丽

徐州安保中等专业学校

二〇一六年二月

徐州安保中等专业学校

2017 年度师资队伍建设实施计划

根据《徐州安保中专师资队伍建设“十三·五”规划》，特制定 2016 年度徐州安保中专师资队伍建设实施计划。

一、建设目标

1. 按照《徐州安保中专师资队伍建设“十三·五”规划》，进一步充实师资数量，优化学历与职称结构，专任教师学历全部达标，选派中青年教师攻读“硕士研究生”学位，副高级职称教师达到 32 人。

2. 加强教师的教学能力和专业技能的培养。突出“双师型”教师队伍建设，“双师型”教师数达到专任专业教师的 78%以上。加大专业骨干教师、学科带头人的培养力度，落实专业骨干教师、学科带头人的培养对象，形成专业骨干教师、学科带头人教师队伍合理梯队。做好优秀中青的选拔和推荐工作，力争年度内有 1-3 名市级优秀青年骨干教师、学科带头人。

3. 加强兼职教师队伍建设，兼职教师占专任专业教师的比例不低于 25%。

二、具体措施

1. 制定并落实学校 2017 年度招聘和教师调整计划。根据学校教学的实际需要招聘 1 名烹饪专业教师，并对现有专业教师进行适当调整，优化学校师资队伍的专业结构。

2. 进一步加强青年教师教学能力的培养。针对部分青年教师是非师范教育毕业的现状，强化教育教学基本功培训，组织青年教师参加听课、评课和教学观摩，开展教学竞赛、展示课、示范课等活动。各专业部要制定具体的汇报课、研究课、展示课、示范课等活动安排，教学管理人员及专业负责人要以听课的形式检查教学情况，对教学中存在的问题和不足进行指正，以促进青年教师的成长。推行“导师制”，选拔优秀的老教师担任新教师的指导老师，为使这项工作得到落实，签订责任状，明确责任义务，根据青年教师取得的成绩给指导教师相应的报酬。

3. 加强对教师培训进修的管理。制定 2017 年度师资培训计划，制定青年教师攻读“硕士学位”计划，优化师资队伍学历结构，选派一定数量的中青年专业课骨干教师进行学历进修。

4. 加强“双师型”教师队伍建设。根据不同专业要求，面向具有讲师以上资格的中青年专业课骨干教师，集中进行专业知识和专业技能培训，培训结束后，参加劳动保障等部门组织的职业技能鉴定，力争年内高级以上职业资格专业教师达到 30 人。安排专业教师到企业进行专业实践。加强实训教学环节，提高教师的专业操作技能。要求专业教师积极承担实训教学任务，专业理论教学与实训教学由专业教师一人双肩挑，提高教师的专业实践能力，以促进学校教师向“双师型”转化。

5. 加强对重点专业、重点课程教师的对口培训。根据一线教学的需要，选派一批教师进行新知识、新技能业务培训；选择若干个专业或项目，举办专业课教师技能大赛，通过技能竞赛，形成学校专业教师重技能、学技能、钻技能的风气，提高专业教师的技能。

6. 进一步完善专业负责人、骨干教师的培训制度，分期分批进行培训研修。

7. 加强兼职教师队伍建设。建立兼职教师队伍数据库。在实践、实训、实习等教学环节，积极从企业聘请经验丰富的能工巧匠作为指导教师。

8. 引入激励机制。完善教科研奖励、技能竞赛奖励、绩效工资考核等一系列制度，激发广大教师的工作积极性。

三、师资队伍建设的保障措施

1、思想上重视 上至校长，下至每一位都应明确师资队伍建设这项工作的重要性，在思想上足够重视，通力合作。

2、资金上支持 学校要设立师资队伍建设专项经费，并保证足额到位，专款专用，确保各项措施顺利实施。

3、政策上引领 师资队伍建设工作是一项长期而艰巨的工作，让每一位老师都明确这项工作的重要性和必要性，并按照规定去执行，学校要通过各项制度、各项政策加以引领。

4、行为上示范 俗话说：火车跑得快，全靠车头带。师资队伍建设问题同样需要一批思想先进，能力较强，行动有效的先行者进行示范，通过他们自身的努力，真正使自己取得成就和收益，学校也获得荣誉和效益。因此，学校要树立典型，表彰奖励，充分发挥先进老师的模范带头作用。

二〇一七年三月

徐州安保中等专业学校

2018 年度师资队伍建设实施计划

根据《徐州安保中专师资队伍建设“十三·五”规划》，特制定 2018 年度徐州安保中专师资队伍建设实施计划。

一、建设目标

1. 按照《徐州安保中专师资队伍建设“十三·五”规划》，进一步充实师资数量，优化学历与职称结构，专任教师学历全部达标，选派的中青年教师继续攻读“硕士研究生”学位，副高级职称教师达到 32 人。

2. 加强教师的教学能力和专业技能的培养。突出“双师型”教师队伍建设，“双师型”教师数达到专任专业教师 80%以上。加大专业骨干教师、学科带头人的培养力度，加强专业骨干教师、学科带头人梯队建设。做好优秀中青的选拔和推荐工作，力争年度内新增 3-5 名市级优秀青年骨干教师、学科带头人、青年名教师、带头优师。 3. 创建一个现代农艺名师工作室。 4. 加强兼职教师队伍建设，兼职教师占专任专业教师的比例不低于 25%。

二、具体措施

1. 制定并落实学校 2018 年度招聘和教师调整培训计划。根据学校教学的实际需要，招聘烹饪专业教师 1 名、运动训练专业教师 1 名，并根据专业需要，对现有专业教师进行适当调整培训，优化学校师资队伍的专业结构。

2. 进一步加强青年教师教学能力的培养。在 2017 年的基础上，继续强化教育教学基本功培训，组织青年教师参加听课、评课和教学观摩，开展教学竞赛、展示课、示范课等活动。各专业部要制定具体的汇报课、研究课、展示课、示范课等活动安排，教学管理人员及专业负责人要以听课的形式检查教学情况，对教学中存在的问题和不足进行指正，以促进青年教师的成长。继续推行“导师制”，选拔优秀的老教师担任新教师的指导老师，为使这项工作得到落实，签订责任状，明确责任义务，根据青年教师取得的成绩给指导教师相应的报酬。

3. 加强对教师培训进修的管理。制定 2018 年度师资培训计划，制定青年教师攻读“硕士学位”计划，优化师资队伍学历结构，2018 年度选派的中青年专业课骨干教师继续进行学历进修。

4. 组织教师认真学习和钻研《江苏省中等职业学校职称评审标准》，并自我对照找出差距，以便在工作中展开针对性的努力，通过各种途径帮助老师积累职评材料，力争让每一位老师早日、及时地通过更高一级的职称评定，优化师资队伍职称结构。

5. 加强“双师型”教师队伍建设。根据不同专业要求，面向具有讲师以上资格的中青年专业课骨干教师，集中进行专业知识和专业技能培训，培训结束后，参加劳动保障等部门组织的职业技能鉴定，力争年内技师以上职业资格专业教师达到 30 人。安排专业教师到企业进行专业实践。加强实训教学环节，提高教师的专业操作技能。尽可能多地安排专业教师承担实训教学任务，专业理论教学与实训教学由专业教师一人双肩挑，提高专业教师的专业实践能力。以促进学校教师向“双师型”转化。

6. 加强对重点专业、重点课程教师的对口培训。根据一线教学的需要，选派一批教师进行新知识、新技能业务培训；选择若干个专业或项目，举办专业课教师技能大赛，通过技能竞赛，形成学校专业教师重技能、学技能、钻技能的风气，提高专业教师的技能。

7. 进一步完善专业负责人、骨干教师的培训制度，分期分批进行培训研修。围绕学科发展、专业建设和教学改革，继续完善学科带头人、名师、骨干教师的选拔机制，给教师的论文评选和发表压担子，指路子；实施学校“学科带头人工程”、“名师工程”“骨干教师工程”，设立专项基金，拿出一定数量的资金重点扶持；积极创建“现代农艺名师工作室”，使成员形成一个团结协作的共同体。

8. 加强兼职教师队伍建设。建立兼职教师人才库。在实践、实训、实习等教学环节，根据教学的实际，从兼职教师人才库选聘请实践经验丰富的能工巧匠作为指导教师。

9. 引入激励机制。继续完善教科研奖励、技能竞赛奖励、绩效工资考核等一系列制度，激发广大教师的工作积极性。

10. 开展培训汇报交流活动，全面提升教师的整体素质。组织外出培训的老师对在校老师的二次培训，通过交流提高教师适应信息时代的要求，率先掌握新时期教育教学的动向，领会新时期职教发展的精神，做到与时俱进、共同提高。

二〇一八年二月

徐州安保中等专业学校

2019 年度师资队伍建设实施计划

根据《徐州安保中专师资队伍建设“十三·五”规划》，特制定 2018 年度徐州安保中专师资队伍建设实施计划。

一、建设目标

1. 按照《徐州安保中专师资队伍建设“十三·五”规划》，采取一系列举措，进一步充实师资数量，优化学历与职称结构，到 2018 年末，专任教师学历全部达标，研究生比例提升到 15%以上，副高级职称教师达到 32 人以上。

2. 加强教师的教学能力和专业技能的培养。突出“双师型”教师队伍建设，“双师型”教师数达到专任专业教师 82%以上。加大专业骨干教师、学科带头人的培养力度，加强专业骨干教师、学科带头人梯队建设。做好优秀中青的选拔和推荐工作，力争年度内新增 2-3 名市级优秀青年骨干教师或学科带头人或青年名教师或带头优师，新增特级教师 1 名。

3. 创建一个保安名师工作室。

4. 加强兼职教师队伍建设，兼职教师占专任专业教师的比例在 25%以上。

二、具体措施

1. 制定并落实学校 2019 年度招聘和教师调整培训计划。根据学校教学的实际需要，通过招聘充实烹饪、汽修专业教师，并根据

专业需要，对现有专业教师进行适当调整培训，优化学校师资队伍的专业结构。

2. 进一步加强青年教师教学能力的培养。在 2018 年的基础上，继续组织青年教师参加听课、评课和教学观摩，开展教学竞赛、展示课、示范课等活动。各专业部要制定具体的汇报课、研究课、展示课、示范课等活动安排，教学管理人员及专业负责人要以听课的形式检查教学情况，对教学中存在的问题和不足进行指正，以促进青年教师的成长。继续推行“导师制”，选拔优秀的老教师担任新教师的指导老师，为使这项工作得到落实，签订责任状，明确责任义务，根据青年教师取得的成绩给指导教师相应的报酬。

3. 加强对教师培训进修的管理。制定 2019 年度师资培训计划，制定青年教师攻读“硕士学位”计划，继续选派中青年骨干教师进行学历进修，优化师资队伍学历结构。

4. 组织教师认真学习和钻研《江苏省中等职业学校职称评审标准》，并自我对照找出差距，以便在工作中展开针对性的努力，通过各种途径帮助老师积累职评材料，力争让每一位老师早日、及时地通过更高一级的职称评定，优化师资队伍职称结构。

5. 加强“双师型”教师队伍建设。根据不同专业要求，面向具有讲师以上资格的中青年专业课骨干教师，集中进行专业知识和专业技能培训，培训结束后，参加劳动保障等部门组织的职业技能鉴定，力争年内技师以上职业资格专业教师达到 20 人。安排专业教师到企业进行专业实践。加强实训教学环节，提高教师的专业操作技能。尽可能多地安排专业教师承担实训教学任务，专业理论教学与

实训教学由专业教师一人双肩挑，提高专业教师的专业实践能力。以促进学校教师向“双师型”转化。

6. 加强对保安、运动训练等重点专业、重点课程教师的对口培训。根据一线教学的需要，选派一批教师进行新知识、新技能业务培训；选择若干个专业或项目，举办专业课教师技能大赛，从中选优参加高一级别的技能大赛。通过技能竞赛，形成学校专业教师重技能、学技能、钻技能的风气，提高专业教师的技能。

7. 进一步完善专业负责人、骨干教师的培训制度，分期分批进行培训研修。围绕学科发展、专业建设和教学改革，继续完善学科带头人、名师、骨干教师的选拔机制，给教师的论文评选和发表压担子，指路子；实施学校“学科带头人工程”、“名师工程”“骨干教师工程”，设立专项基金，拿出一定数量的资金重点扶持；积极创建“烹饪名师工作室”，使成员形成一个团结协作的共同体。

8. 继续加强兼职教师队伍建设与管理。根据按需聘任的原则，增聘、辞聘兼职教师，以满足教学的实际需要。

9. 继续完善教科研奖励、技能竞赛奖励、绩效工资考核等一系列制度和管理机制，激发广大教师的工作积极性。 10. 继续开展培训汇报交流活动，组织外出培训的教师对同专业教师的二次培训，把学到的新知识、新技能、新理念、新精神传递给同行，共同提高。

二〇一九年二月