

眉山电子职业技术学校文件

眉电校〔2020〕14号

眉山电子职业技术学校 中青年骨干教师选拔培养暂行办法

中青年教师是我校教学工作的主力军和骨干力量，在教育教学改革、专业建设、提升教科研水平以及提高人才培养质量等方面具有重要作用。为进一步加强我校师资队伍建设，形成合理的师资结构，激励优秀青年教师尽快脱颖而出，推动教师队伍整体水平提高，特制定我校中青年骨干教师选拔和培养暂行办法。

一、培养目标

经过1—2个培养周期的集中支持和重点培养，使培养对象在教育教学理念、思想政治、职业道德、专业知识、职业技能、现代教育技术、教育教学能力与教科研能力等方面具有较高素质，在本专业或学科教学工作中起到中坚和示范带头作用。

二、评选对象

45岁以下承担有教学工作的一线教师。已担任中层及以上行政职位的教师不参与评选。

三、评选名额

评选名额为任课教师总数的30%；首次评选不足时，评选周期（3年）内逐年评选补足。

四、选拔标准

（一）师德师风。热爱职业教育事业，模范遵守职业道德规范，师德高尚，治学严谨，具有强烈的事业心、高度的责任感和良好的协作精神。

（二）从业年限。在我校教育教学岗位上从教3年以上，且年度或学期考核均达到“合格”等级及以上。

（三）资格条件。大学本科以上学历，具有中职或高中教师资格证，具有讲师（一级教师）或工程师及以上职称或具有技师及以上职业资格。

（四）工作量。具有较强的教育教学能力，主动承担教学工作量，近3年平均教学工作量不少于20节/周（班主任按6节/周扣减教学工作量）；行政人员兼任教学工作的，其教学工作量按照学校相关规定。

（五）教育教学及科研能力。须同时具备下列第1、2项和3至10项任意二项：

1、学科（专业）基础理论和基本技能扎实，全面系统地掌握所任教学科的课程标准，教学效果好，所教班级较好地完成学校下达的升学质量目标。

2、近3年以来，承担过校级公开课、示范课、研究课，在教研活动中或教师会议上进行过经验或学术交流。

3、近3年以来，在教师教学能力比赛、教师技能比赛等比赛中获市二等奖及以上奖项1次及以上。

4、近3年以来，指导学生在青少年科技创新大赛、职业技能竞赛（公共基础课教师指导学生在素质能力竞赛、传统文化大赛等）中获市一等奖及以上奖项1次及以上。

5、近3年以来，讲授过市级及以上教育行政部门等组织的公开课、观摩课、示范课1次及以上；或参加教育行政部门组织的优质课评选，获市二等奖及以上奖项1次及以上。

6、近3年以来，获得县级及以上优秀教师、教学能手、技能大师（工匠）、专业或学科带头人等与教师职业直接相关的荣誉称号。

7、近3年以来，获得县级及以上与教学专业相关的科技进步奖、发明奖1项及以上。

8、近3年以来，获得县级及以上教学、教研、科研等成果一等奖1项以上的主研人员。

9、近3年以来，主编或参编的校本教材或教学辅导用书（教师本人撰写3万字以上），经学校审查，并在全校范围内推广使用1部及以上。

10、近3年以来，以第一作者的名义在CN学术期刊发表与中职教育相关的论文1篇及以上，或获得教科院所、职成教学

会等部门组织的与中职教育相关的论文评选市级一等奖及以上奖项1次及以上。

五、选拔程序

（一）教师自主申报。一般在6月15前，教师按本文件要求，自主填写《申报表》向学校办公室提出评选申请。

（二）学生满意度测评。一般在6月30日前，学校办公室会同教务处根据教师自主申报情况，组织教师任课班级学生对其进行教学满意度测评，毕业班可以采用教务处平常组织的学生满意度测评数据。

（三）教师民意测评。一般在6月30日前，学校办公室会同教务处根据教师自主申报情况，组织全体教师民意测评。

（四）学校评选。一般为7-8月，由学校评选委员会对提出提出评选申请的教师，按照评选条件，通过多种方式进行全面评审，确定推荐人选。

1、学校成立“评选委员会”，党支部书记为委员会主任，各副校长为副主任，教育教学、人事财务相关处室负责人为委员，同时，邀请上级主管部门、集团、兄弟职业院校、行业企业的领导、职业教育专家和技术专家担任评委，负责我校教师评选工作，增强评选工作的公信力。

2、探索公平、公正的评选方式。

采取教师民意测评、学生满意度测评、基本条件符合性测评、工作业绩符合性测评，结合说课、答辩和评选委员会综合评议等多种评价方式，充分结合教学质量成果和学校日常考核

评价结果，对教师的专业素质和教学水平进行有效评价。关于评选要素的几点说明：

- (1) 教师民意测评，测评满意率须达到 75%以上；
- (2) 学生满意度测评，测评满意率须达到 80%以上；
- (3) 基本条件符合性测评，首次评选时，基本条件中的资格条件可以破格，其它条件须具备；
- (4) 工作业绩符合性测评，必须达到条件要求；
- (5) 说课，主要测评教师的教学方法和教学水平，平均分须达到 80 分及以上。

(6) 答辩，主要根据教师说课情况进行适当提问，一般提问 2-3 个问题，主要考察教师的教育教学理念、方法以及对学科核心素养或专业基本理论和技能的掌握和理解等内容，评委采用 A（优）、B（良）、C（差）对教师答辩情况进行评价，多数评委给出的相同等级即为答辩评价等级，答辩等级应达到 B 等级以上。

(五) 公示。评选结束后，由学校办公室依据学校评选委员会评审确定的推荐人选，进行不少于 5 个工作日的公示。

(六) 颁发证书（享受津贴）。一般为 8-9 月，学校依据评选结果和评选制度，拟定评选教师名单，报集团审批后颁发证书（享受津贴）。

六、培养

- 1、原则上每个专业或学科选拔培养3-5名骨干教师。
- 2、骨干教师的培养3年为1个周期。

3、学校为骨干教师配备1-2名学术造诣深、责任心强、具有高级职称的教师作为其指导教师，全面负责培养对象的政治素质、业务素质、理论水平和教学能力的培养和提高。

4、定期安排骨干教师到行业企业、国内外高校参加实践锻炼或进修；经常性安排骨干教师参加与专业或学科相关的各级各类学术交流会议（培训）。

5、支持骨干教师加入各级与专业或学科相关的名师或大师工作室；支持骨干教师加入与专业或学科相关的各级行业学会或协会或相关教学研究组织；支持骨干教师开展教学研究，申请教改和其他教学研究课题，申报各级精品课程、精品教材建设；支持骨干教师申报县市省等各级“骨干教师”。

6、学校领导以及教务处等职能部门要随时掌握骨干教师的成长情况，定期了解其工作情况，及时发现和解决问题，为其全身心地投入到教育教学和教科研等方面工作，创造良好的工作环境和条件。

对于骨干教师的培养包括但不限于本条所列措施，要立足高起点、高要求、高效率，力争经过1-2个周期的培养，使其基础扎实，视野更高，改革创新能力强，教育教学能力与教科研能力等方面具有较高素质，能力得到充分发挥，在本专业或学科领域内成为中坚骨干教师。

七、主要职责和任务

（一）勇于承担教学任务，积极投入教育教学改革，能熟练使用信息化教学技术，参与数字化教学资源建设，教学效果好，在教学工作质量考核中达优秀等次。

（二）主动钻研教育教学理论，树立先进的教育教学理念，创新适合学生学习和成长的教育教学方法，积极参加各级各类教学竞赛，或指导学生参加各级各类竞赛，取得好成绩。

（三）积极参加教科研活动，研究教育教学中普遍存在的问题，主动提出改进办法和撰写教研教改论文，三年内应以第一作者的名义在CN学术期刊上发表教研教改论文1-3篇，或参加省教科院所、省职成教学会等部门组织的与中职教育或专业相关的论文评奖1-3篇，鼓励主编或参编校本教材或教学辅导用书或出版著作。

（四）每学年至少面向本学科或专业教师讲一次示范课或面向全校教师举行一次教学专题讲座，发挥骨干教师的示范作用，带动全体教师崇尚教学和教研工作。

八、待遇

1、学校为骨干教师的培养和发展创造必要的条件，积极支持其参加各种培训（会议）、实践锻炼和进修，使其不断更新知识，扩大视野，把握专业或学科的发展动向。

2、学校将在学历与职业资格提升、职称评聘、课题研究等方面给予一定的政策倾斜。

3、按照学校相关规定享受教学名师津贴500元/月。

九、考核与管理

1、骨干教师的日常管理由教务处和专业负责人负责，每学年结束前，骨干教师应向教务处提交一份工作总结（述职报告），教务处会同专业负责人、校办等有关人员对骨干教师的履职情况予以考核，考核结论报学校领导审定后，考核结果存入教学名师业务档案。

2、按照“重点培养、严格考核、公开竞争、择优汰劣”的原则，骨干教师每届培养期或任期为三年，并对骨干教师实行绩效考核与动态管理机制。对培养期或任期内未能按期完成规定的工作任务、不能胜任本岗位工作者、年度考核为不称职者，学校将取消其骨干教师称号和相应津贴待遇，三年内不得再次参加学校骨干教师等与教师荣誉有关的评选。

眉山电子职业技术学校

2021年5月12日



