



专业带头人选拔培养考核评价制度

兰州市职业技术教育中心



为了进一步加大专业带头人培养的力，使专业带头人迅速成长，根据学校教师培养的要求，以“让教师与学校一起发展，让教师与学生共同成长”为培养目标，遵循专业带头人成长的规律，采取全方位、多途径的培养措施，建设一支具有现代教师素质和创新精神的新型专业带头人队伍，为学校教育教学的持续发展奠定基础。制定专业带头人培养考核评价制度如下：

一、培养目的

1. 派其参加各级各类中职教育理论研讨，参加专业方面相关新技术进修培训。
2. 在专业内部，带动专业组的教师集体备课，在教学、科研、辅导学生竞赛等方面做出表率作用。
3. 按照明确条件，坚持标准，公开选拔的原则实施“专业带头人培养规划”。

二、实施方案

1. 培养目标

专业带头人是指导和从事专业建设与专业教学研究以及实践教学研究的教学骨干人员，是“双师型”教师或专业教师中的优秀者，能负责本专业“双师型”教师或专业教师的培养。专业带头人的培养目标是：经过几年的集中支持和重点培养，

使培养对象具有较高尚的政治素质、职业道德素质和严谨正派的学风，有较深厚的专业功底，学术思想活跃，有明确的专业研究方向和高强的专业实践技能，并取得创造性的、具有较高水平的教学和科研成果，成为能组织和带领教师进行专业建设的拔尖人才。

2. 选拔范围及其程序

选拔范围：校级专业带头人、骨干教师。

选拔程序：

(1) 在教研组推荐的基础上，由个人填写申请表，报学校批准；

(2) 校务会评议确定。

3. 评选条件

(1) 忠诚人民的教育事业，热爱社会主义祖国，拥护党的方针、政策；治学严谨，团结协作，教书育人，为人师表；作风民主，为人正派，具有强烈的改革意识和创新精神。

(2) 所有校级骨干教师和校级以上骨干教师都具有评选资格。

(3) 自参加工作以来获得过校级及以上教学或科研方面的荣誉或奖励。

(4) 积极主动地承担各种教学任务，近三年均超过教学工作量。

(5) 教学效果好，教学质量高，教学业绩突出。

(6) 积极承担教学或管理工作且成绩显著，在课程建设、专业建设、教学改革等方面有较突出的贡献。

(7) 近 5 年来教学科研工作成绩突出，具备下列条件中的两项：

①有学术论文获过市级一等奖以上的奖励。

②参与过校本教材的编写。

③是校级以上课题的主要参与者。

④具有“双师型”教师资格且具有较强的专业实践技能，丰富的实践经验，具有较高的动手操作和科技推广能力。

⑤具有扎实而系统的基础理论和专业知识，对本专业某些领域，具有较深入的研究。

⑥及时掌握专业发展信息，对专业发展有较强的预见性，能够较准确把握专业发展方向，能组织和带领教师进行专业建设。

⑦学术和实践上在本市本专业领域有一定的影响，生产实践工作成绩突出，取得过较好的经济效益和社会效益。

4. 培养措施

创造条件优先安排到合作实践单位参加进修与实践锻炼。专业（学科）带头人教师的培养要立足高层次。力争一个培养期内，使他们的专业知识结构有较大改善，专业技能与学术水平有较大提高。

5. 管理与考核

(1) 考核时间：专业带头人的考核为每年考核一次。

(2) 考核项目及要求：教学工作量达到定额以上；教学质量评价达到优良；专业建设成果总结；指导青年教师的工作总结和成果介绍；教学及教研成果；



(3) 对专业建设成果及个人成绩突出的专业带头人，学校将颁发奖励证书并给予一次性奖励（参照学校奖惩条例）；对未能达到考核标准的人员，且无突出成绩者，将取消专业带头人的资格；每两年进行一次新的专业带头人选拔工作，及时吸取优秀的教师。



骨干教师选拔培养考核评价制度

兰州市职业技术教育中心



为了进一步加大青年骨干教师培养的力度，使骨干教师迅速成长，根据学校教师培养的要求，以“让教师与学校一起发展，让教师与学生共同成长”为培养目标，遵循骨干教师成长的规律，采取全方位、多途径的培养措施，建设一支具有现代教师素质和创新精神的新型骨干教师队伍，为学校教育教学的持续发展奠定基础。制定骨干教师培养考核评价制度如下：

一、培养目的

使其成为具有现代教育观念，具有合理知识结构、具有一定教育教学、科研能力，在本校范围内具有指导、带头作用。

二、培养目标

1. 建设一支真才实学，德才兼备的骨干教师队伍。
2. 使本来确定的学校骨干教师向高层次发展，如市级骨干教师或名教师，并充分发挥骨干教师的带头、示范作用。
3. 让更多的中青年教师脱颖而出，但做到宁缺勿滥，严格把关。

三、培养选拔方式

1. 任职资格：

学校中青年骨干教师:在工作5年以上(含5年)具备本科学历和中级以上教师职称。

学校教坛新秀:从事教师工作1-4年(含4年)的年轻教师中评选并培养。

2. 工作职责:

(1)贯彻“习近平新时代中国特色社会主义思想”重要思想和国家教育方针,遵循教育规律,实施素质教育;爱岗敬业,教书育人,勇于创新,出色地做好本职工作。

(2)系统掌握现代教育理论和技能,了解本学科国内外教育改革发展动态,自觉更新教育观念,提高业务素质和教育教学水平,努力形成个人风格,成为学科教学和教育科研的带头人。

(3)坚持工作在教育教学第一线,发挥示范带头作用;承担示范课、观摩课等公开教学任务,促进学校教育教学质量的提高。

(4)根据教育教学改革的目标任务,开展教改和课题研究,善于总结经验,具有较高的教育理论水平。

(5)根据教师队伍建设实际,承担培养优秀青年教师的工作,积极参加各类教育科学研究活动,承担支援教育相对落后地区或薄弱学校等工作任务。

四、相应的待遇

为在培养范围内的教师提供参加高层学术交流、高效培训和外出学习、考察、研究的机会,让他们了解国内先进的教育理论、教育方法、教育手段,掌握学科教育发展的新技

术、新工艺、新规范。同时，各级各类的评先、评优、职称晋升将优先考虑培养对象。

五、培养措施及管理办法

1. 加强师德师风建设。加强教师的政治学习与师德教育，教育并督促教师自觉遵守《中华人民共和国义务教育法》、《中华人民共和国未成年人保护法》、《中华人民共和国教师法》等有关法律法规。鼓励教师爱岗敬业、勤奋工作、乐于奉献，形成过硬的思想作风和师德修养。要创造条件让他们在实践中经受锻炼，安排他们班主任、辅导员或行政管理工作，以提高组织、管理能力，增长才干。

2. 加强校本培训学习。学校是骨干教师培养的主阵地。校本培训具有针对性强、实效性高、受训面大等特点。因此，校本研修是骨干教师培养的主要形式。充分利用教育教学实践活动，按照“研培结合，以研促培”的工作思路，通过举办讲座，上研究课、观摩课，开展竞赛活动、专题活动及常规教研活动，采取“实践反思”、“同伴互助”等行之有效的方法开展培训工作。

3. 在分配教学任务、承担科研课题、安排参加学术活动和社会活动方面，应优先考虑重点培养对象，为他们创造脱颖而出的条件，给他们压担子，提要求。

4. 结对带徒，促进成长

为了加快学校培养骨干教师的力度，进一步促进青年教师的成长，我校选派思想素质高、业务能力强、教学经验丰富的教师与新参加工作的教师结对，指导他们的教育教学工



作，开展听课学习、观摩研讨、反思总结等教学活动，不断提高教育教学的能力，促进青年教师的成长。

5. 在培养过程中，应注意物色、选拔一批优秀的学科带头人，并根据他们的实际水平和能力，及时提升相应教师职称或提拔到合适的领导岗位上来，以适应我校师资队伍建设和发展的需要。

6. 学校在骨干教师的培养期间，积极鼓励他们参加各级各类的培训、学习活动，积极鼓励他们参加高一层次学历进修。骨干教师进行进修、学习、科研等活动的经费由学校支付，学历进修的费用按教育局相关文件执行外，学校还给予一定的补贴。

7. 学校定期召开骨干教师培养工作座谈会和经验交流会，并对做出较大贡献的教师给予奖励和表彰。