

上海石化工业学校教师队伍建设“十三五”规划

加强教师队伍建设是学校创建全国一流中等职业学校，促进学校可持续发展的重要保障；是教师实现自我提升，促进教师职业发展的需要。为充分调动教师的积极性、主动性、创造性，提升师德水平，提高教师的教育教学能力。根据上海石化工业学校“十三五”教育改革和发展规划，结合学校教师队伍实际，特制订本规划。

一、指导思想

教师队伍建设的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻科学发展观，以全面提高师资队伍职业素质为中心，以“双师能力”、“双师结构”建设为抓手，以骨干教师和青年教师培养为重点；坚持数量、结构、质量协调发展；通过改革与创新，进一步完善有利于调动教师积极性、创造性和优秀人才脱颖而出的有效机制。

二、建设目标

学校教师队伍建设的总目标是：建设一支结构合理、敬业爱岗、乐于奉献、师德高尚，具有先进的教育教学理念和宽泛的专业知识，教学实施能力强，注重教学科研，具有国际视野，富有开拓创新精神的，与学校目标定位相匹配、具有双师能力、专兼职结合的一流教师队伍。教师队伍人数稳定在 280 名左右，专任教师人数稳定在 230 人左右。

具体目标是

1. 教师的职业素质、教学能力和教学质量符合学校的目标定位，得到企业、社会、学生及家长的一致认可；
2. 专兼职教师的数量满足教学的需要，专职教师学历全部达到本科及以上学历，其中研究生及以上学历达到 25%以上；初中高职称结构基本合理，教师职称高级：中级：初级比例为 30:50:20，高中级职称达到 80%以上，高级职称比例达到 30%以上；有一支具有企业实际生产经验的专家或工程技术人员、能工巧匠等技术人员担任兼职教师，占专业教师比例达 50%；
3. 专业教师要了解本专业的新知识、新技术、新装备、新工艺，要了

解企业生产状况，要掌握专业实践技能，具有相关行业的职业资格证书，50%以上的专业教师要达到高级及以上职业资格，具有“双师能力”、“双师结构”的专业教师达到80%以上，能胜任“理论-实践一体化”教学的需要；参照市职业教育“双师型”教师标准，“双师型”教师占专任专业教师的比例不低于50%，认定为“双师型”教师每五年必须在行业企业实践累计1年以上；

4. 培养一批能引领专业（学科）发展、在教育教学中发挥重要作用的骨干教师，在重点专业中培养1~2名国家级骨干教师；培养2~3名上海市“名师”，7~10左右金山区骨干教师（首席教师、学科导师、学科带头人和优秀班主任），有25名左右骨干教师成为学校的专业（学科）带头人和10名左右优秀青年教师，每年有10名教师成为学校的“十佳班主任”；
5. 有一批青年教师在教育教学中脱颖而出成为金山区和学校的优秀青年教师和优秀班主任；
6. 教师从事各类教科研项目研究的参与面进一步扩大，在行业和省市级以上刊物发表的论文和交流获奖成果的数量与学校发展目标相匹配，在中职类学校中处于领先行列。

三、主要举措

在新的五年里，学校在加强师资队伍建设中，将“围绕一个中心、形成两个机制，实施三项工程”，以提升教师的综合素质。

1. “围绕一个中心”——加强师德和师能建设，其主要内容是教师职业道德建设和教师执业能力建设。

职业道德建设以“关爱每一个学生、为了每一个学生的成长发展”为主题，通过主题系列活动，旨在建立和形成新型的和谐发展的师生关系；利用“班主任工作室”的平台，努力培养一支热爱学生、乐于奉献、业务精湛的骨干班主任队伍。

采取有力措施，利用“名师工作室”的平台，进一步提升教师对新课程的驾驭能力和执行力，提高专业教师的实践能力，提高教学的开发能力和教科研能力。进一步强化教师岗位研究意识，促进教师不断总结教育教学经验，提高教师

探寻问题和实施科研的能力和水平，推动学校教改研究和实践水平向更高层次和更深领域发展，不断提升教师科研成果质量和论文撰写水平。学校要每年确定一批研究课题，投入专项研究经费，使学校的校本课题研究制度化、常态化。同时，学校要构建教学经验和科研成果的展示和交流平台，如开设新课程论坛等，及时交流、分享和推广先进教学经验和课改成果。课堂教学是教师教学能力的集中体现，学校要成立专门机构，指导和鼓励教师加强课堂的教学研究和改革探索，学校要搭建各种教学法交流平台，进行课堂教学成果展示，在此基础上积极组织教师参与区市两级教学法改革交流。

2. “形成两个机制”——专任教师队伍成长发展的培养、管理机制和校外兼职教师的管理机制。

专任教师队伍成长发展的培养、管理机制包括教师队伍长效培养、管理机制及促进教师自我发展的激励机制。

专任教师队伍建设是涉及学校各方面的一项系统工程，为有效实施教师队伍建设工程，要构建以党委领导，工会、团委、党支部分工负责的教师思想建设管理网络，以分管校长牵头领导，教务处、人事科、教研室和各教学科分工负责的教师培养管理网络，以校长牵头领导，人事科、教务处、教研室和各教学科分工负责的教师考核管理网络，形成“统一计划、统筹协调、条块结合、各司其职”的教师队伍长效管理机制。通过不断完善“教师岗位任职考核”、“班主任考核评价”、“骨干教师推荐评选”、“骨干教师后备人员培养”、“优秀青年教师考核评价”等评价激励制度，创设让教师自主确定发展目标，激发行为动机、激励进取心和创新意识、满足教师发展需要的良好环境和激励机制。

随着中职教育的发展，中职学校不仅需要一大批专业教师而且需要一定数量兼职专业教师，为充分利用校外人才资源，优化学校师资队伍结构，提高实践教学环节的质量，加强创新型高技能人才的培养，以“按需聘用、保证质量、合约管理、权责分明、注重实效”为基本原则，利用校企对话平台，建立一支师德高尚、业务精良、技术过硬、结构合理、相对稳定的兼职教师队伍，在“十三五”期间学校将继续从行业企业中聘任一部分具有企业实际生产经验的专家或工程技术人员、能工巧匠等技术人员，承担学校学科专业建设、科研合作、课程教学、学生实习与社会实践指导等方面特定任务的非在编教师。为此学校将继续完善

《上海石化工业学校兼职教师聘用及管理办法》，规范外聘兼职教师的聘任、使用、考核评价、奖励等环节的管理，吸引企业社会专业人员参与学校教育教学工作，形成外聘兼职教师在校工作的良好运行机制。

3. “实施三项工程”——“双师型”教师培养工程、新教师“1+2+3”培养工程和教师校本培训和职业技能培养工程。

学校在新一轮发展中，迫切需要一支具有新职教课程观的、能承担按新专业教学标准实施教学的“双师型”教师队伍。为此学校将加大“双师型”教师队伍建设力度，实施“双师型”教师培养工程，将认真贯彻落实《上海石化工业学校教师企事业单位实践管理办法》和《上海石化工业学校“双师型”教师认定和管理办法》，大力推进“双师型”教师的培养和认定工作，每学年制订行之有效的培训计划，通过外聘专家指导、外派学习培训、课题研究、分批定期到企业进行生产一线实践等方式实现培训目标，落实专任专业教师每5年到企业实践1年相关要求，使专业教师能真正担当起新专业教学标准的教学实施任务。

对每年从高校毕业后即进入我校的新教师的培养，是教师队伍建设中一项重要的基础性工作，学校将继续实施新教师“1+2+3”培养工程，即一年见习期、二年培养期、三年后备骨干教师培养期，要修订和完善《新教师“1+2+3”年培养工程的实施方案》达到“目标清晰方向性明，内容丰富针对性强、举措得当操作性强，考评科学激励性强”的要求。要加强指导教师的选拔和教育，提高培养过程的指导和监控力度，完善考核，以促进新教师迅速成长。

要认真总结分析几年来教师培训的基本情况，实行五年一周期的教师全员培训制度和落实专任专业教师每5年到企业实践1年相关要求，完善《关于教师继续教育管理的暂行规定》和《上海石化工业学校教师企事业单位实践管理办法》，形成新形势下的教师培养培训机制。针对学校教育教学实际和学校改革发展的趋势，实施教师校本培训和职业技能培养工程。要以“更新教育理念，提升学历层次，增强专业技能，改进教学方法，提高教学能力，促进职教发展”为目的进一步完善教师校本培训和职业技能培养方案，每年都要按照“有计划、有目标、有内容、有措施、有考评”的要求开发若干培训项目，通过“培训项目”的实施，推进教师校本培训的工作，大面积提升教师的整体素质和教育教学能力，促进教师职业生涯发展。同时，进一步加大专业教师职业技能培养力度，实施专

业教师参加中、高级职业技能培养工程，五年内分期分批组织 50 岁以下的专业教师参加中、高级职业技能培训且取证，以提高教师的专业课程实施能力。

在实施“三项工程”的过程中学校各方面要齐心协力密切配合，积极营造教师继续教育平台，青年教师培养平台、骨干教师培养平台，名师培养平台。每个平台每年都应制定培训计划，明确培训对象、培训目标、培训内容，并要加强考核评价。形成学校教师“新教师——优秀青年教师——骨干教师——名师”联动递进的格局。

学校教师队伍建设是一项长期的工作，涉及到各方面，学校各方面必须统一认识，协调一致，齐心协力，认真落实各项措施，为学校的长期发展，争创全国一流中等职业学校和推进国家中等职业教育改革示范学校建设工作提供有力保证。

上海石化工业学校

2015 年 4 月 27 日

2016 年 2 月 22 日修改