

沪石工校校（2016）6号

上海石化工业学校骨干教师队伍建设实施办法

各科室：

建立一支由骨干教师引领的师资队伍，加强教师的专业化发展，已成为学校内涵建设的一项中心工作。上海石化工业学校骨干教师队伍建设实施办法（以下简称“实施办法”）是学校师资队伍建设和专业化发展的重要文件，也是培养教师和激发教师工作潜能的重要措施。本“实施办法”适用于骨干教师的认定和队伍建设。

一、骨干教师分类

根据学校师资队伍建设和骨干教师工作职责，将骨干教师分为专业带头人、学科带头人二类。

二、骨干教师申报基本条件

1. 专业带头人

（1）大学本科及以上学历，原则上具有高级专业技术

职称和双师素质；

(2) 熟悉本专业发展前沿及发展趋势，能规划专业建设发展方向，能领导或主持本专业的建设和教育教学改革，并在其中起核心作用；

(3) 具有现代教育理念，能主动进行现代课堂教学策略、模式、方法等的探索和实践，并有所突破、有所创新、有所成果，在学校深化教育教学改革中发挥引领作用；

(4) 具有较强的教科研能力，并在近三年教育科研工作中取得显著成果，作为主要参与者承担市级及以上教科研课题一项或作为主持人承担区级教科研课题一项，或公开出版专著、教材（含高质量的校本教材）或在省、市级及以上刊物发表较高水平的学术（教科研）论文等；

(5) 教书育人、为人师表；

(6) 有带教专业骨干教师或青年教师的能力或经历；

(7) 具有较强的对外交流能力或较丰富的对外交流经历。

2. 学科带头人

(1) 大学本科及以上学历，具有高级专业技术职称并被学校聘任，或具有五年及以上中级专业技术职称的任职资格并被聘任；

(2) 熟悉本学科发展前沿以及国内外职业教育的教改动态和发展趋势，能主持本学科主干课程的建设；

(3) 具有现代教育理念，能主动进行现代课堂教学策略、模式、方法等的探索和实践，并有所突破、有所创新、有所成果，在学校深化教育教学改革中发挥一定作用；

(4) 具有较强的教科研能力，并在近五年教育科研工作中取得显著成果或公开出版专著、教材（含高质量的校本教材）或在省、市级以上刊物发表较高水平的论文等；

(5) 掌握必要的现代教育技术手段，能高质量地讲授2~3门本专业相关的课程，教学风格鲜明，教学效果显著，连续三年在教师任职考核中属优秀水平或名列所在专业科前20%；

(6) 教书育人、为人师表；

(7) 有带教青年教师的能力或经历。

近三年在学术、教育科研、教育教学管理、在职培训等某一方面有突出成果及实绩或对学校教育教学改革有突出贡献者可不受上述(1)、(5)条限制。

三、骨干教师职责

1. 专业带头人的职责

(1) 牵头制定、修订专业人才培养方案

每五年，专业带头人应在组织对本专业发展方向、人才培养目标和培养模式充分调研和研讨的基础上，主持制定、修订本专业人才培养方案，并协助教学科室贯彻执行。

(2) 每年制定专业教学实施方案（即专业教学计划），并向本专业教师解读专业教学实施方案的制定情况

(3) 编制专业教学实施方案优化调整报告

每年，根据教学实施情况和本专业发展动态，引领团队对本专业教学计划提出修改建议，包括以下方面：

◆ 本专业所在行业的发展趋势及技术革新

◆ 合作企业的人才需求变化

◆ 本专业对应职业资格证书的考核要求变化

◆ 考证试题库分解到各专业课程

◆ 专业课程的实施情况

◆ 本专业毕业生的就业就读情况

(4) 提供专业实训（基地）建设性方案或可行性方案

(5) 主持或主要参与专业建设指导委员会的工作

2. 学科带头人/课程负责人

(1) 根据实际需要，制定、修订课程标准

(2) 关注课程实施情况，编制课程实施分析报告

(3) 主持集体备课，引领课程教学设计

(4) 关注教材建设，及时更新、调整、开发教材

负责规划、组织开展本学科课程教材建设，包括教材选用、自编教材（或讲义）编写等。

(5) 将考证试题库相关内容融入到课程标准，开发本课程的试题库

(6) 引领开发课程教学资源

成立课程教学资源开发团队，引领和组织团队成员开发课程网站、教学课件、电子教案、试题库、教学案例（或项目）、综合性设计性实验实训项目等教学资源建设。

四、骨干教师培养

骨干教师应有提高业务和教科研能力、进行各类进修的责任感与自觉性。专业带头人应以专业建设及教科研实绩为着力点；学科带头人应以学科建设及提高教科研实绩为着力点。

学校全方位鼓励、支持各类骨干教师通过以下途径提高

自身业务素质，并为此提供机会。

(1) 到高校进修相关高级课程或进修硕士学位（或开设的新课程）。

(2) 参加上海市乃至全国中等职教系统专业及学科建设交流、培训活动，参加行业（专业）协会，了解专业或行业的发展动态与趋势。

(3) 参与开发与编审体现新知识、新工艺、新方法和新技术，具有职教特色的课程标准、教材和讲义，推荐有条件者参与上海市及全国统编教材的编审。

(4) 开展专业（社会）实践与调研，直接从实践与调研中获取、积累实践经验以及教科研素材。

(5) 名师工作室定期组织集中培训、调研、考察，让工作室成员把理论和实践有机结合起来，并通过设立课题的形式开展研究培训活动。

(6) 其它对业务提高有利的途径和方式。

五、骨干教师任用与考核

（一）骨干教师认定

1. 认定机构

(1) 学校成立骨干教师队伍建设领导小组。

组长：校长。副组长：教学工作副校长。成员：教务处主任、教育研究室主任、人事科科长、各教学科室科长、教师代表。领导小组的职责是对骨干教师申报者进行评议、认定、公示、考核和管理。

(2) 各教学科室成立以科长为组长的骨干教师队伍建设工作小组，工作小组的职责是负责本部门骨干教师的申

报、审核、推荐、培养和任期目标的落实督促工作。

(3) 领导小组的常设机构为人事科。人事科主要负责骨干教师队伍建设的统筹协调工作。

2. 认定程序

(1) 骨干教师的认定注重以业绩为主，以公开、公平、公正、择优为原则，每五年认定一次。

(2) 学校的专业带头人、学科带头人人数一般控制在专任教师的 10%以内。

(3) 骨干教师认定程序为个人申报、所在教学科室工作小组审核并推荐、专家鉴定（专家鉴定内容为教科研能力、成果答辩）、领导小组评议和认定、公示、校务会议审定、校长聘任七个环节。

3. 认定递交材料

(1) 上海石化工业学校骨干教师认定申报表（一式三份）。

(2) 近三年 2~3 篇（本）代表本人学术或教育水平的教育科研论文或著作，并确定一篇主论文（或著作）。

(3) 教书育人总结。

(4) 专业带头人提交本专业建设意见书一份，学科带头人提交本学科建设意见书一份。

(二) 骨干教师聘用和考核

1. 骨干教师经领导小组评议和校务会议审定后，由校长聘任。聘期为五年，续聘需重新认定。

2. 任期中的每一学年，工作小组根据骨干教师的相应职责，负责检查骨干教师的工作情况，作出学年检查报告，

人事科汇总报告并进行督导。

3. 领导小组对骨干教师进行学年考核及五年任期期满考核，连续两学年考核结果为基本合格或一次不合格者，取消其骨干教师称号。学年考核成绩=工作成果×40% + 科室表现×20% + 答辩×40%。

4. 骨干教师必须认真履行自己的职责，如实填写好考核表，及时递交《骨干教师年度考核表》和相关证明材料至人事科，并按时参加学年答辩。

5. 对骨干教师采用量化评分办法，满分为 100 分，考核结果分优秀（90 分以上）、合格（75~89 分）、基本合格（60~74 分）和不合格（60 分以下）四个级别。凡有下列情况之一者，考核结果为不合格：

(1) 师德考核不合格；

(2) 造成Ⅲ级及以上教学事故者（参照《上海石化工业学校关于教学事故认定及处理的实施办法》文件）；

(3) 无故缺席骨干教师学习、研究活动或不参加学校要求的公开课、示范课等活动。

6. 根据骨干教师聘期前三年学年考核的综合成绩，评定一级（10%）、二级（15%）、三级（25%）骨干教师。在聘期的后两年中，一级、二级、三级骨干教师享受的待遇相应地提高 30%、20%、10%。

（三）骨干教师待遇

考核对象	基本课时 (课/周)	考核课时 (课/周)	资料费 (元/年)
专业带头人	6	6	1000

学科带头人	4	4	750
-------	---	---	-----

1. 骨干教师的基本课时补贴按月发放。
2. 骨干教师的考核课时补贴与学年考核结果挂钩，按学年发放。学年考核优秀者和合格者全额享受考核课时补贴，学年考核基本合格和不合格者不享受考核课时补贴。
3. 每学年给予骨干教师的资料费，用于学习资料的支出，该项目按财务规定凭发票支付。
4. 骨干教师每周任课课时一般不超过 8 节。

六、附则

1. 本“实施办法”1999年9月制定，2012年3月第六次修订，2015年12月第七次修订。
2. 本“实施办法”解释权在“领导工作小组”。
3. 本规定自颁布之日起实行。

上海石化工业学校
二〇一六年六月六日

主题词：行政 骨干教师 实施办法

上海石化工业学校综合办公室 2016年6月13日印发

（共印 25 份）