

“十三五”师资队伍建设规划

为加快师资队伍建设步伐,有效提升师资的综合素质和整体实力,进一步提升学校办学水平,更好地满足学校教育教学、科研开发、社会服务和管理工作的需要,实现学校“十三五”规划,根据《教育部关于加快发展中等职业教育的意见》、市教育局《关于进一步加强教师队伍建设的意见》以及我校学科建设、专业建设、课程建设、学生规模建设和现有师资情况,特制定本规划。

一、学校师资队伍现状

截止 2015 年底,我校有专任教师 207 人。具有本科以上学历有 204 人,占 99%;具有研究生学历(学位)的 67 人,占 33%,另有 11 人在读。专任教师中中级以上职称有 170 人,占 82%,其中高级职称教师 87 人,占 42%;专业教师 125 人,占专任教师的 60%;专业教师中具有高级工以上职业资格者 113 人,占专业教师总数的 90%;专业教师中具有中级职称以上的“双师型”教师人数达 89 人,占专业教师总数的 71%。

学校现拥有省中心组成员 3 名,省职教领军人才 1 名,省“333 工程”培养对象 1 名,苏州市名教师 3 人,县市级及以上学科学术带头人 20 名,县市级及以上优秀双师型教师 17 名;建有名师工作室 13 个,其中省级 1 个,苏州市级 5 个,昆山市级 2 个,校级名师工作室 8 个。团队参加信息化教学大赛获江苏省一等奖 1 次、二等奖 1 次、优胜奖 1 次,苏州市一等奖 1 次、

二等奖 4 次、三等奖 2 次；参加“全国中小学信息技术创新与实践活
动”获网络教研团队项目高中数学团队二等奖。

十二五期间，通过师德建设、师资培训、教师引进、制度改革等一系
列措施，教师参与科研、业务进修及实践锻炼的积极性不断提高，教师
专业理论水平、业务能力和实践操作能力不断增强，骨干教师数量、双
师比例显著增加。高级职称教师从原来的 48 人增加到 87 人，研究生
学历学位从原来的 16 人增加到 67 人，中级职称以上的双师教师从原
来的 55 人增加到 89 人，专业教师中技师从原来的 26 人增加到 77
人，昆山市级以上骨干教师、名教师从原来的 48 人增加到 122 人。
教师团队整体实力和水平有了增强，但与现代职业教育发展的要求和
趋势相比还存在着不足，与省内外优秀学校之间还有着较大差距，主
要表现在：

第一，教师总量不足。由于中专、高职人才培养方案分别由“2+1”、“4+1”
改为“2.5+0.5”、“4.5+0.5”，学生在校时间延长；另外，由于社会
发展的需要和初中毕业生人数的增加，近年来我校招生规模有所扩大，
这些都导致教师需要量增加。初步预计，2016 年秋季招生后，我校
与上年相比将增加近 10 个在校班，部分文化课、专业课教师紧缺，
现有教师数量不足。

第二，师资专业、学历、职称、名师结构不够合理。文化课教师
结构不尽合理，有的学科富足，有的学科不足；因全市职业学校学
科布局调整，我校重点发展物流、会计、电子商务等学科，弱化其
他学科，但专业教师跨校调整有一定难度，导致重点

学科和弱化学科专业教师数不平衡。另外，学历上还存在因历史原因专任教师中本科率还没有达到 100%，职称上尚无正高级教师，名师上尚无特级教师，高水平的学科、学术带头人和在省内专业领域有影响的领军人才、名师有待进一步增加。

第三，专任教师中专业教师比重偏低。近几年通过招聘引进了一批专业教师，现有专业教师 125 人，占专任专业课教师的 60%，比例仍然偏低。

第四，“双师型”教师情况堪忧。按苏教办师[2012]77 号文件“省双师目录”要求，2015 年后只有核心目录才达标。而学校现有专业教师中具有高级工以上职业资格的双师素质教师 113 人，其中属核心目录的仅 69 人，占 55%；专业教师中具有中级职称以上的“双师型”教师人数达 89 人，其中属核心目录的仅 53 人，占 42%。按核心目录要求“双师型”教师比例偏低，情况堪忧。

二、指导思想

以科学发展观为指导，坚持人才强校，以中等职业教育对教师队伍的要求为标准，以学科梯队建设为核心，按照重点培养、积极引进、改善结构、提高水平的原则，力争经过五年努力，建设一支数量足够、结构合理、师德高尚、教育观念新、创新意识强、具有较高教学水平和较强实践能力、专兼职结合的、适应中、高职教育需要的教师队伍。

三、建设目标

全面提高教师队伍素质，普遍增强教师教研、教改能力，快速增加专业业务能力和实践操作能力的“双师”素质教师，逐步打造一支数量适当、结构合理、专兼职相结合、具有较高职业道德水准、较强创新意识和实践能力新型教师队伍。培养和造就一批在昆山市乃至苏州市、江苏省职业学校中具有影响的学科带头人、教育教学名师。具体目标如下：

1. 全面提高教师队伍素质。一是加强师德教育。促进教师树立正确的世界观、人生观和价值观，忠诚于人民的教育事业，使教师自觉履行《教师法》规定的义务，具有良好的师德修养和敬业精神，为人师表，教书育人。二是进一步提高对中职教育理念的认识，努力转变教师的教育教学观念，积极探索培养高素质高技能人才的新模式。三是加强并积极开展教育科研、学术交流等活动，加强教育教学规律的研究，促使教师转变观念，树立新的符合中职教育要求的教学理念，提高教学能力和教学水平。

2. 优化学历结构职称结构。力争一年内新增高级职称教师5-10名、研究生学历学位教师1-3名。到2020年，专任教师本科率达到100%，具有研究生学历学位的教师达到35%，青年教师中具有研究生学历、学位的占40%以上。专任教师中高级职称比率稳定在40%以上，中级以上职称稳定在80%以上。

3. 优化专业教师结构。使学校各专业、各课程的教师配置合理，专业课教师与文化基础课教师的比例达6.5：3.5。

4. 重点培养骨干教师、专业负责人、名师和“双师型”教

师。力争到 2020 年，培养 1~2 名省职教领军人物，培养 2-3 名苏州市名教师，培养 3~4 名昆山市级名教师。有 25 人进入昆山市级以上学科、学术带头人行列。在专业教师中，培养技师 90 名以上，高级技师 10 名以上，有高级工以上技能等级的教师占专业教师 90%以上，中级职称以上“双师型”教师占专业教师总数的 75%以上。创建 2 个省名师工作室。

三、实现目标的主要措施

(一) 加强教师师德师风建设。

加强教师的思想政治工作和职业道德教育。强化师德建设，提高教师职业道德水平。要按照德才兼备、师德为先的原则，坚持把师德建设摆在师资队伍建设的突出位置，强化政策导向，引导和激励广大教师树立正确的世界观、人生观、价值观，树立爱岗敬业、乐于奉献、为人师表、教书育人的优良品质，把个人奋斗融入到学校改革发展之中，努力为学校发展建功立业。

强化教师尤其青年教师的职业道德建设，引导教师树立正确的教育观、质量观和人才观，增强育人意识、服务意识和团队意识，不断提高教师的职业理想、职业道德和职业素质，自觉担负起未成年人思想道德建设和学生思想政治教育的重要责任，以良好的思想政治素质和道德风范影响教育学生。进一步加强学术道德和学风教育，弘扬求真务实、勇于创新、严谨自律的治学态度和科学精神，形成优良的学术风气。

制定师德考核方案，每年对教师至少进行一次考核。通过考

核每年表彰奖励一批优秀教师，把师德考核列入绩效考核。积极宣传优秀教师的先进事迹，带动广大教师学优秀、赶先进，促使整个教师队伍师德水平得以整体提高。

（二）加强教师队伍的培养。

1. 在全面提高教师素质的同时，重点加强对中青年教师的培养，培养一批骨干教师。教师的培养在保证重点学科、扶持新兴学科的同时兼顾一般学科。坚持公开、公平、公正的原则，在同等条件下，优先安排教学科研业绩突出及发展潜力大、爱校、安心工作的教师。

2. 学校实施在职教师业务提升计划，鼓励教师根据实际情况在职进修或脱产培训。教师培养的类型包括学历（学位）教育和非学历（学位）教育。学校对具有一定教学水平、有培养前途的教师有计划地送出去进修、学习和培训，学校根据实际情况承担部分或全部教师培养费用，学校“教师培养费”预算逐年增长。

3. 教师培养的重点是中青年专业教师，“十三五”期间的主要培养形式是学历教育和专业技能培养。凡未达到本科学历的教师 2020 年前均应取得本科学历，否则调整工作岗位。积极鼓励广大教师特别是中青年教师攻读研究生学历或学位。学历合格的专业教师均应掌握本学科、本专业的实验、实训、实践课教学的专业技能，努力成为一名高水平的优秀的“双师型”教师。

4. 建立健全各种教师培训制度，不断提高教师业务素质和教学科研水平。全面贯彻落实上级精神，建立教师继续教

育制度，坚持“面向全员，突出骨干”，整体提升教师队伍的能力和水平。全面推进培训工作信息化，在省教师培训管理系统中上传培训计划、及时完成培训项目的报名、培训学时录入，培训学时 100%网络登记。统筹安排教师培训工作。在确保完成有指定名额的培训项目的同时，督促全体教师参加各种形式的培训和进修，保证教师继续教育合格率达 100%。在各级各类培训中重点突出教师教育科研能力培训，以课题研究为载体，开展教育科研基本理论及方法的培训，指导教师撰写研究方案，有效地开展教育科研，将教育科研工作融入课程改革实践过程中，融入学校学习型教育环境建设中，逐步提高教师的教育科研能力。

5. 以青年教师“一二三”培养工程和“导师制”为载体，在青年教师中大力开展“五课”活动，普遍开设亮相课、过关课、比武课、观摩课和示范课，帮助青年教师过好“五关”，争取全面通过文化考核关、备课说课关、课堂教学关和班级管理关，切实加快青年教师培养步伐，规范青年教师教育教学行为，缩短青年教师成长周期。保证青年教师 100%通过市教育局“一年基本规范”“二年站稳讲台”和“三年教有特色”考核，促进青年教师尽早脱颖而出。

6. 加强教师的社会实践锻炼，建立教学科研培训基地，完善专业教师到企业或者生产服务一线顶岗实践锻炼的制度，为教师参与社会实践提供条件，根据教学需要有计划地安排专业教师到企事业单位实习和挂职锻炼，要求专业教师每两年累计到企业或

一线顶岗实践锻炼不少于 2 个月。聘请理论水平高、有丰富的生产实践经验的人员担任兼职教师，推动产、学、研结合，提高教师的实践能力。

7. 大力提高教师使用现代教育技术的能力，鼓励和支持教师使用计算机辅助教学、模拟教学、多媒体教学、网上教学等教育技术手段，提高教学质量与效率。

8. 加强名师工作室建设，充分发挥在专业教学和教育科研中的示范、引领、辐射作用。以名、优教师为引领，以专业学科教学和教育教学科研为纽带，搭建学科教研、科学办学、德育交流的平台，对有潜质的学科教师、班主任进行集中指导培训，探究培养名师的方法和途径，促进名教师和优秀班主任的快速成长。

(三) 进一步提高对高职教育理念的认识，努力转变教师的教育教学观念，积极探索培养高素质高技能人才的新模式。具体措施如下：

1. 邀请专家莅校引领。我校计划每 2 年至少邀请 5 位教育研究专家来我校作专题讲座。

2. 组织教师外出学习。我校决定每学期选派骨干教师参加教育学会和教科院等组织的活动，及时获取中职教育最新理念。学校还将组织更多的专业教师参与各级各类培训、进修，积极参与专业建设和学科活动。

3. 组织干部挂职锻炼。我校将与省内著名中职院校建立联系，定期选派中层干部到中职院校挂职锻炼。开拓视野，增长见识。

学习兄弟学校的管理理念、管理方法，做到取长补短，避免闭门造车。亲身感受中高职院校优秀的校园文化。

4. 定期安排教职工学习教育理论。每学年组织不少于一次全校教职工学习活动，进一步学习教高[2006]16号《教育部关于全面提高中等职业教育教学质量的若干意见》的精神及其内涵，对照文件要求统一思想。

5. 加强中职教育教学规律的研究。努力探索全面提升中职教育水平的新模式。使全体专业教师对中职理念有一个根本性的转变，有效促进学校的中职教学质量的提高。

（四）开展教学研究和学术交流活动，不断提高教师的教学水平和专业技术水平。

1. 切实抓好教研组活动，充分发挥老教师的传、帮、带作用。高、中级职称教师要与年轻教师结对子，制订帮带计划，并加强教师新知识、新技能学习。

2. 坚持听课评课制度。定期开展推门听课活动，校级领导、教管处主任、系部主任及教研组长深入课堂听课，全面了解教师授课与学生学习的情况。教研组成员互相听课，相互学习，共同提高；师徒结队，相互听课，传授技艺。听课有要求、有计划、有考核；听课情况有记录、有总结、有反馈。组织市级公开课、校级公开课观摩教学和优质课评比，大力表彰获奖的优秀教师。

3. 制定奖励政策，增设教育科研、教学研究等方面的奖励基金，加大对优秀人才的鼓励力度。鼓励教师积极开展教科研活动，

推动学术研究、技术开发、成果转化与推广应用工作，鼓励老师积极撰写和发表论文、论著，编写校内讲义、开发校本教材等。支持有研讨论文的教师参加社会学术研讨、论文交流活动。对优秀拔尖人才予以重点支持，鼓励优秀人才脱颖而出。

（五）加强“双师型”教师队伍建设，提高教师实践动手能力。

1. “双师型”教师是指中级及以上职称教师同时要拥有本专业领域国家职业资格三级（高级工）以上或具有相当专业技术资格的教师。学校要求专业教师要具备国家三级以上职业资格，积极鼓励并组织专业教师参加本专业领域技师以上培训，同时积极推进教师职称评审。到 2020 年，“双师型”教师应占到专业专任教师总数的 75%以上。

2. 为鼓励教师取得“双师”资格，学校对取得职业资格的教师报销报名费、专项培训费、职业技能鉴定费；技师以上“双师型”教师在晋升职称时优先考虑。

3. 强化专业课教师的技能训练，提高教师的实践能力。教师应能熟练开出本学科教学实验项目，对实验仪器设备能熟练操作运用；对缺乏实践技能的青年教师，要有计划地安排到对口企事业单位进行专业实习和技能训练，新教师在三年内必须获得高级工以上技能证书。认真落实学校制定的教师下企业实践与挂职锻炼制度，各系各教研组每学期要安排 2-3 名教师下企业进行 1 个月的生产实践锻炼，以提高自己的实践能力。

(六) 重视教师的引进。

1. 根据教师队伍现状和开设新专业的要求,有计划地引进教师。

新教师的录用,学校工作主要是根据实际需要情况,做好师资需求计划,上报教育局,最终招录计划由上级主管部门审定。考评目前主要由市教育局统一组织实施,市教育局对新教师的引进严把“入口关”,建立引进教师的质量考评程序,坚持高起点、高标准的教师录用原则,考评内容分为理论考试、说课面试和实践操作三部分,由专家组评议后从合格者中从优录用,然后考生和学校根据各自需要进行双向选择。除此统一做法之外,学校要积极争取政策支持,采取多种方式、多种途径重点引进富有实践教学经验的高水平、高职称教师和突出专业技能的专业人才。学校制定优惠政策,创造良好的工作条件,进一步提高人才吸引力。

2. 对引进的新教师实行聘任制。自进校之日起一年内为试用期,试用期满考核合格者方可继续聘任,签定聘用合同。

3. 加大兼职教师比例。结合专业建设从一线的专家、高级技术人员和能工巧匠中,聘用能独立承担某一专业课程的理论教学、实践教学任务,有较强实践能力或较高教学水平的人员作为我校兼职教师,承担一定教学任务,并为青年教师的培养出力献策。到2020年,兼职教师要达到专任专业教师的25%以上。

(七) 深化人事制度改革,严格教师考核、聘任和管理,实施校内“高职低聘”和“低职高聘”。

1. 根据教师的岗位要求，制定科学、可行、有效的考核指标体系，坚持公开、客观、全面的原则，严格日常考核和年终全面考核，以考核结果作为教师奖惩和职务评聘的重要依据。

2. 实行教学工作督导、告诫制度。要切实加强教学工作检查与督导，通过听课、抽查作业、听取学生意见等形式进行实时监控，及时反馈教学意见，对教学质量差、学生意见大的教师及时沟通、通报，促使其改进。对有教学事故的教师予以通报及处理，要求深刻检讨、自省、自纠，并在一定期限内不予参加评优和职称晋升。

3. 进一步加大分配制度的改革力度，健全分配激励机制。严格执行《昆山市学校绩效工资实施细则》，对年度考核基本合格、不合格以及请假人员扣发相应岗位津贴部分工资。逐步完善和健全年终奖励性绩效考核方案，建立重实绩、重质量、向优秀人才、教学一线、重点岗位倾斜的分配激励机制。

（八）积极创造条件，保持教师队伍的稳定。

1. 教师是学校的主体。学校各职能部门、服务员工都应树立和增强为教学科研工作服务、为教师服务的意识，做好管理和服务工作，保证教师能够专心致志的从事教学科研工作。继续完善岗位聘任制，完善《教师教学工作量化考核办法》，做到多劳多得、绩优多得，鼓励教师超额优质完成教学科研任务。

2. 加大科研支持力度，设立课题攻关项目保障资金，改善优秀人才的工作条件，为教师多出成果、快出成果创造必要的物质

条件，提供必需的资金保障。帮助教师对外申报科研项目，以教研、科研带动教学水平整体提高，加大学科群体建设力度，为优秀人才的快速成长创造条件。把教科研成果考核列入绩效考核。对长期工作在教学、科研第一线的，对学校发展做出突出贡献的人员进行物质、精神奖励。

3. 切实改善教师的工作生活条件，构建教师良好的事业、生活平台，解决教师的实际困难。真正做到事业留人、政策留人、感情留人。

（九）加强师资队伍建设的领导与师资管理

充分认识师资队伍建设的重要性，把师资队伍建设作为学校教育教学工作的首要任务。成立了以校长为组长，由人事处、教管处、科研处、各系部及后勤处等管理部门负责人组成的师资队伍建设领导小组，统一规划和领导教师队伍建设工作，定期研究解决建设中出现的重大问题，提出配套政策和实施方案。

（十）保证经费投入

为保证师资培养经费，学校在账务预算中设立师资培训专项经费。加强经费监管，学校公用经费中用于教师培训的费用不低于 5%，定期拨付，专款专用。

昆山花桥国际商务城中等专业学校

2016 年 3 月