# 带头人骨干教师培养

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2025-05-15

*第一篇：带头人骨干教师培养2024年骨干教师、青年教师、学科带头人培训计划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...*

**第一篇：带头人骨干教师培养**

2025年骨干教师、青年教师、学科带头人培训计划

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。制定本学期骨干教师的培养计划如下：

一、培养目标：

使骨干教师、青年教师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，在全校范围内培养一批优秀教师。1．建设一支真才实学，德才兼备的骨干教师队伍。

2．使学校骨干教师向更高层次发展，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、教师努力目标 ：学生尊敬的人，家长放心的人，群体认可的人，实绩突出的人。

（1）由“接受型”转变为“开拓型”，教师应主动变“要我发展”为“我要发展”，主动迎接新科技的挑战，主动开拓自己发展领域。

（2）由“经验型”转变为“科研型”，教师应改变传统的教法，掌握科研方法，对先进的教育策略有研究、选择、运用的能力。

（3）由“同类型”转变为“特色型”，教师应改变统一的教学风格，面对不同的学生，不同的自我，形成独特的教学特色，形成百花齐放、百家争鸣的局面。

4、教师发展方向

合格教师→骨干教师→优秀教师→名牌教师，政治思想、职业道德方面能为人师（起榜样作用）；教学方面一专多能（起示范作用）；教育方面造诣较深（起咨询作用）；教育科研方面成果突出（起带头作用），有一定的专业水平，能操作现代化教育技术，并有良好的心理素质，有竞争意识、自信自尊、尊重他人、讲究效率，有乐观向上的健康人格。

5、使青年教师在工作中明确自己的成长目标，制定个人成长计划，磨练自己各项教育教学技能，成为充满教学智慧，洋溢教学热情，挥洒教学魅力，“享受教育”的现代型教师；促使他们逐步形成学科教育教学的个人风格和特色，使他们 在各方面尽快适应新形势下教学工作需要。青年教师争取“一年入门，三年合格，五年优秀”，经过培养成为学校的骨干力量。

二、培养方式：

（一）学科带头人、骨干教师

1、学校学科带头人在工作4年以上（含5年）具备本科和中级以上教师职称的教师中选拔。学校骨干教师从从事教师工作2—3年（含4年）的年轻教师中评选并培养。

2、工作职责：

⑴ 贯彻党和国家教育方针，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。

⑵ 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。

⑶ 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全面提高。

⑷ 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。

⑸ 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，承担支援相对薄弱学科等工作任务。

3、具体措施：

（1）培训课教师每月1-2次、课程展示。在内容上突出时代性和科研性、探索性，形成教师学习的课程化。

（2）、抓自培力度，促整体提高

（3）实行教研组组长带教制度。校内能者为师，提高带教的水平，并落实到位，责任到人。在2-3年内带出一批不同层次的骨干教师。

（4）加强课题研究，从中培养师资队伍。结合本校“6+1”高效课堂模式，围绕县级总课题，让教师设计子课题，做到人人参与课题研究，并把备课、上课、评课与科研结合，每学期组织一次论文评选，把培训、科研、教研一体化。在科研实践研究中提高教师的理论水平和教育教学能力。

2（5）实行校本培训，对有培养前途的教师聘任其担任教研组长、年级组长，参与学校和教研组的管理，在教学实践中打开思路，学会协调，提高解决问题的能力。

（二）青年教师

1、学校30岁以下的教师全员参与培养。

2、工作职责：

⑴ 贯彻党和国家教育方针，遵循教育规律，实施素质教育；爱岗敬业，教书育人，勇于创新，出色地做好本职作。

⑵ 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，促使他们逐步形成学科教育教学的个人风格和特色。

⑶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全面提高。⑷ 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）使青年教师树立职业自豪感、荣誉感，树立现代化教育理念。

3、具体措施：

（1）加强青年教师的教育教学理论培训。

每学期组织青年教师进行1-2次理论学习。学习各个学科《新课程标准》、《课堂评价标准》及国内外最新教育教学动态。（2）认真落实集体备课。

备课是上好课的前提，为了让集体备课落到实处，本期一开学学校长亲自主持召开各学科备课组长会议，安排集体备课工作。本期我校教师的备课要做到 “四定”：定时间、定地点、定内容、定中心发言人。“七备”：备思想、备教材、备教法、备学生、备学法、备教学手段、备教学过程。为检查教师的备课情况，学校成立了专门的集体备课督导小组，加强集体备课的实效性。

（3）为了加快培养青年教师的进度，发挥学校骨干教师、高级教师的传、帮、带的作用，让新教师有更好的机会向老教师，骨干教师学习，尽快适应教育教学工作，在我校开展师徒结对活动。

师傅向徒弟介绍教学经验，提供教学信息，推荐学习文章，使其开阔视野，不 3 断充实。每月听徒弟课4节以上，一学期不少于10节，听课要在专用听课本中认真记录，按照一节好课的标准认真评课，评议优缺点，写好评课记录，写出指导意见，期末上交备查。精心指导徒弟备好课，认真查教案。每学期向徒弟开课不少于10节，让徒弟走进课堂，感受师傅教学方法，共同研究。

徒弟每学期至少上交2篇教案让师傅给予指导。每月向师傅开课4节，一学期不少于10节，请师傅给予指导。主动听课，在征求师傅同意的情况下，每学期向师傅听课不少于10节，听课要在专用听课本中认真记录，并写出体会或个人见解，期末上交备查。每学期在师傅的指导下上一堂水平较高的汇报课。主动请教，经常向师傅汇报自己的收获，整理师傅辅导记录，学期末上交书面总结。（4）跟踪听课，提高青年教师的课堂教学技能。

学校领导不定期到青年教师班中听课，听课时，听后就评，评课时，指出优点，点明不足，让青年教师更快成长。

（5）为青年教师提供教学实践锻炼的舞台。

通过多种形式让青年教师上汇报课。学校将给青年教师提供各种锻炼的机会，积极推选青年教师参加各级各类的教学比赛。如“青年教师教学比武赛”、“创新教学设计赛”、“优质课比赛”、“现场说课比赛”等。

（6）组织青年教师外出参加各种教学研讨会，各种教学年会，以及听课上课等活动，积极为青年教师提供外出培训的机会，从而提高他们的教育教学水平。

三、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．师徒结对，促进青年教师的成长，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．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。

**第二篇：专业带头人及骨干教师选拔和培养暂行办法**

专业带头人及骨干教师选拔和培养暂行办法

第一条为加强专业带头人和骨干教师选拔、培养和考核，遴选优秀、择优支持、促进竞争、提高水平，将一批优秀的专业带头人推向省内、国内专业建设前沿，并且在本专业领域享有较高知名度，使专业整体水平处于同类院校前列，为我院教育教学质量提高提供支撑，特制定本暂行办法。

第二条选拔类别

（一）专业带头人（专业带头人培养对象）及人文素养课业务带头人。

（二）专业骨干教师及人文素养课骨干教师。

第三条选拔范围

学院在职教师。

第四条名额分配

（一）每个专业选拔1名专业带头人（专业分方向的，按照不同方向分别选拔）。

（二）各系（部）骨干教师名额按照不超过系（部）教师数的20%确定；各专业骨干教师名额按照不超过各专业教师数的20%确定，具体名额由系（部）根据各专业建设任务以及骨干教师工作职责酌定。

（三）人文素养课（数学、语文、体育、“两课”、大学英语、计算机文化基础）各课程分别选拔1名课程业务带头人和1至3名骨干教师。

第五条选拔基本原则

（一）坚持高标准、高质量，重点选拔专业建设领军人物的原则。

（二）坚持业务水平与师德并重，教学能力、实践能力及科研开发与推广能力并重的原则。

（三）坚持自下而上，公平竞争，择优选拔的原则。

（四）坚持定期选拔，动态管理，重在培养的原则。

第六条选拔基本条件

（一）模范履行岗位职责，师德过硬，师德方面实行“一票否决制”；治学严谨，具有奉献精神；具有较强团队合作精神，具有较强组织管理与协调能力。

（二）专业知识扎实，专业视野宽广，实践技能较强，富有改革和创新精神。

第七条专业带头人和专业带头人培养对象选拔条件

（一）专业对口或相近。专业带头人须具有副高级及以上职称；实践技能过硬，具有本专业或相近专业技师（或工程师）及以上职业资格（或实验师、会计师、经济师、统计师、工艺美术师等）；教授年龄不超过55周岁，副教授年龄不超过50周岁。专业带头人培养对象须具有中级及以上职称或硕士学位；实践技能过硬，具有本专业中级及以上职业资格；年龄不超过40周岁。

（二）近3年独立系统地讲授过本专业2门及以上专业课程。

（三）主持或参与本专业工学结合人才培养模式创新、课程体系和教学内容改革、人才培养方案制（修）订、课程开发与建设、实训基地建设、特色或品牌专业建设。

（四）专业带头人和专业带头人培养对象近3年分别至少具备下列成果之二和之一：

1．主持院级或参与省级（前三名）、国家级（前五名）“高端项目”（精品课程、实训基地、特色或品牌专业等）建设。

2．参加省级或国家级本专业各类技能大赛并分别获二、三等奖及以上荣誉。

3．在核心期刊发表本专业（或高职教育理论）且本人为第一作者的论文不少于2篇。

4．担任副主编或主编，有本专业正式出版专著或教材。

5．主持市级或参与省级（前三位）及以上科研项目，并已结题。

6．主持技术推广服务项目，并取得一定经济效益和社会效益。

7．获得国家专利。

第八条人文素养课业务带头人选拔条件

（一）课程对口或相近，具有副高级及以上职称；教授年龄不超过55周岁，副教授年龄不超过50周岁；近3年独立系统地讲授本课程。

（二）主持或参与本课程教学内容改革或精品课程建设。

（三）近3年至少具备下列成果之二：

1．主持院级或参与省级（前三名）、国家级（前五名）精品课程建设。

2．参加省级或国家级举行的本课程或相近课程的各类大赛并分别获二、三等奖及以上荣誉。

3．在核心期刊发表本专业（或高职教育理论）且本人为第一作者的论文不少于2篇。

4．担任副主编或主编，有本专业正式出版专著或教材。

5．主持市级或参与省级（前三位）及以上科研项目，并已结题。

6．获得国家专利。

第九条骨干教师选拔条件

（一）专业骨干教师

1．专业相同或相近，具有中级及以上职称或硕士学位；实践技能过硬，具有本专业中级及以上职业资格；年龄不超过50周岁。

2．近3年独立系统地讲授本专业2门及以上专业课程。

3．近3年至少具备下列成果之一：

（1）主持院级或参与省级（前三名）、国家级（前五名）“高端项目”建设（精品课程建设、实训基地建设、特色或品牌专业建设等）。

（2）在工学结合人才培养模式改革、课程体系和教学内容改革中成绩突出，获院级以上优秀教学成果奖或教学质量奖。

（3）指导学生团队参加省级及以上各类技能大赛，获得三等奖以上（或前五名）荣誉。

（4）参加省级及以上本专业各类大赛并获三等奖以上荣誉。

（5）在核心期刊发表本专业（或高职教育理论）且本人为第一作者的论文不少于1篇。

（6）担任参编、副主编或主编，有本专业正式出版专著或教材。

（7）主持或参与院级及以上（省级前五位，国家级前七位）科研项目，并已结题。

（8）主持或参与（前三名）技术推广服务项目，并取得一定经济效益和社会效益。

（9）获得国家专利。

（二）人文素养课课骨干教师

1．所学专业及任教课程分别与全院公共基础课数学、语文、体育、“两课”、公共英语、计算机文化基础相对应，具有中级及以上职称或硕士学位。

2．每学年独立地承担对应课程的教学。

3．其他条件按照第八条专业骨干教师第三款执行。

第十条专业带头人、专业带头人培养对象职责

（一）组织面向本专业技术领域职业岗位（群）的调研，负责本专业工学结合人才培养模式改革与创新。

（二）负责组织构建本专业课程体系，并至少完成下列建设任务之一：

1．任期内完成1至2优质核心课程的课程标准开发、工学结合特色教材编写、精品课件制作以及试题库开发；指导本专业骨干教师、课程负责人完成本专业教学内容改革、教学方法与手段改革、核心课程标准开发、工学结合特色教材编写、精品课件制作以及试题库开

发，并负责成果审核。

2．主持完成省级及以上精品课程。

3．主持完成省级及以上品牌专业或特色专业建设。

（三）任期内在企业实践不少于两个月，掌握本专业技术领域发展动态，提炼和确定本专业特色，组织制（修）订本专业人才培养方案，主持或协助教研室主任制订专业发展规划。

（四）任期内系统承担1至2门专业核心课程教学任务，教学效果达到优良水平。

（五）协助教研室主任制订专业教师队伍建设意见，任期内完成2至3名青年教师的培养，每年举办两次以上本专业领域的课程体系和教学内容改革讲座。

（六）参与本专业实验实训室和实习基地建设，指导学生顶岗实习，每学年对顶岗实习质量管理和过程控制以及实习实训基地建设提出建设性建议报告。

（七）任期内至少获得下列成果之一：

1．在核心期刊发表本专业（或高职教育理论）且本人为第一作者的论文。

2．主持院级或参与省级（前三名）、国家级（前五名）“高端项目”（精品课程、特色或品牌专业等）建设。

3．参加本专业省级以上各类技能大赛，并取得二等奖以上（国家级为三等奖以上）荣誉。

4．主持市级及以上应用性科研项目1项或横向联合项目1项。

5．主持技术推广服务项目，并取得一定经济效益和社会效益。

6．获得国家专利。

第十一条公共基础课业务带头人职责

（一）完成课程教学内容改革方案、教学方法及教学手段改革方案，组织骨干教师完成课程标准开发、特色教材编写、精品课件制作以及试题库开发。

（二）学年内至少获得下列成果之一：

1．在核心期刊发表本专业（或高职教育理论）且本人为第一作者的论文。

2．主持院级或参与省级（前三名）、国家级（前五名）精品课程建设。

3．参加对应课程省级以上各类大赛，并取得二等奖以上（国家级为三等奖以上）荣誉。

4．主持市级及以上应用性科研项目1项或横向联合项目1项。

5．获得国家专利。

（三）每学年系统承担对应课程的教学任务，教学效果达到优良水平。

（四）每学年举办2次及以上对应课程教学内容改革讲座，完成对骨干教师以及2至3名青年教师的培养工作。

第十二条骨干教师职责

（一）专业骨干教师

1．协助专业带头人（专业带头人培养对象）完成本专业技术领域职业岗位（群）调研和工学结合人才培养方案制（修）订工作。任期内在企业实践锻炼不少于两个月。

2．在专业带头人（专业带头人培养对象）指导下，至少完成下列建设任务之一：

（1）完成1至2门核心课程的课程标准开发、工学结合特色教材编写、精品课件制作以及试题库开发。

（2）完成1至2门院级精品课程建设。

（3）参与生产性实训基地、其他实验实训室建设、校外实习基地建设，每学年参加指导学生顶岗实习。

3．任期内系统承担1至2门专业核心课程的教学任务，教学效果达到优良水平。

4．每学年举办一次以上本专业领域的课程体系和教学内容改革讲座，完成1至2名青年教师的培养工作。

5．任期内至少获得下列成果之一：

（1）在核心期刊发表本专业（或高职教育理论）且本人为第一作者的论文。

（2）参与院级以上“高端项目”（精品课程、特色或品牌专业等）建设。

（3）主持院级或参与市级以上应用性科研项目。

（4）参加本专业市级以上各类技能大赛，并取得二等奖以上（省级为三等奖以上）荣誉。

（5）主持或参与技术推广服务项目，取得一定经济效益和社会效益；

（6）获得国家专利。

（二）人文素养课骨干教师职责

1．完成对应课程的课程标准开发、特色教材编写、精品课件制作以及试题库开发。

2．每学年系统承担对应课程的教学任务，教学效果达到优良水平。

3．每学年举办1次以上对应课程教学内容改革讲座，完成1至2名青年教师的培养工作。

4．学年内至少获得下列成果之一：

（1）在核心期刊发表本专业（或高职教育理论）且本人为第一作者的论文。

（2）参与院级以上精品课程建设。

（3）主持院级或参与市级以上应用性科研项目。

（4）参加市级以上各类技能大赛，并取得二等奖以上（省级为三等奖以上）荣誉。

（5）获得国家专利。

第十三条选拔程序

（一）系（部）推荐和个人自荐。凡符合条件的教师由本人填写《专业带头人申报评审表》、《专业带头人培养对象申报评审表》或《骨干教师申报评审表》并附相关佐证材料，交专业所在系（部）。

（二）系（部）评议推荐。由系（部）依据选拔条件对申报教师进行资格审查，符合条件的由系（部）组织本系（部）全体教师听取申报者业绩陈述和业务答辩。评议分数=系（部）评审小组分数×60%+其他教师评议分数×40%，按照分数高低排出名次并确定推荐名单。推荐名单在系（部）内公示3天。公示期满后推荐名单及佐证材料报教务科研处。

（三）审核和批准。教务科研处对系（部）推荐名单及佐证材料进行审核，报请院长办公会研究确定，结果在全院公示3天。公示期满无异义由学院行文公布。

第十四条培养

学院按照“选拔是基础，培养为重点”的思路，对选拔出的专业带头人（专业带头人培养对象）、人文素养课业务带头人及骨干教师给予重点培养和扶植，优先提供进修和培训机会。

（一）专业带头人（专业带头人培养对象）、人文素养课业务带头人及骨干教师的学历、学位进修按照学院规定执行。

（二）专业带头人（专业带头人培养对象）、人文素养课业务带头人及骨干教师的培训按照学院规定执行。

第十五条考核与管理

对专业带头人（专业带头人培养对象）、人文素养课业务带头人及骨干教师实行动态管理和任期考核。每两年选拔一次，聘期二年，实行任期考核制和滚动淘汰制。考核工作由系（部）组织，考核结果报教务科研处审核备案后全院公告。任期内考核不合格的，不再参加下一届评选。

（一）专业带头人和专业带头人培养对象考核标准：完成第十条规定任务中第1至4条为合格；完成第1至6条为良好；完成第1至7条为优秀。

（二）人文素养课业务带头人考核标准：完成第十一条第1至2条为合格；完成第1

至3条为良好；完成第1至4条为优秀。

（三）专业骨干教师考核标准：完成第十二条规定任务中专业骨干教师职责第1至3条为合格；完成第1至4条为良好；完成第1至5条为优秀。

（四）人文素养课骨干教师考核标准：完成第十二条公共基础课骨干教师职责第1至2条为合格；完成第1至3条为良好；完成第1至4条为优秀。

第十六条本办法由教务科研处负责解释，自发布之日执行。

**第三篇：专业带头人骨干教师培养验收检查及考核标准**

专业带头人骨干教师培养验收检查及考核标准

一、学历、职称、专业技能等级

要求获得本科学历或中级职称或取得技师等级（文化基础课教师在专业技能等级项不作要求）。

二、企业实践

培养期内进行企业实践需累计2个月以上

三、教学效果

学生评教评学满意度不得低于80%

四、教研教改

①承担本专业的专业建设、课程建设、教材建设和专业教学改革、教学研究工作并起骨干工作；

②主持或积极参与专业精品课程建设；

③完成每年2篇以上论文公开发表或每年一篇高质量的企业实习、时间专业调研报告或课程改革方案。

五、培训进修或市场调研

每年进行外出培训或市场调研

六、指导和示范作用

①指导本专业青年教师的教学、科研工作；

②主动承担班主任工作；

③指导本专业学生的实习、实训工作。

人事部

2025年4月7日

**第四篇：专业带头人培养方案**

濮阳市油田职业中等专业学校

专业带头人培养方案

为加快我校教师队伍建设，健全教师培养体系，根据河南省《关于大力发展职业教育的决定》及《中职学校专业带头人队伍建设方案》的有关指示精神，结合学校现有情况，特制定2025—2025年专业带头人及专业教师培养方案：

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真落实科教兴国和河南省《关于大力发展职业教育的决定》及《中职学校专业带头人队伍建设方案》的有关指示精神，以全面提升我校师资队伍整体素质为核心，以专业梯队建设为重点，以提高人才培养质量为目标，以专业带头人和骨干教师队伍建设为突破口，以点带面，带动教师队伍整体素质的提升，努力建设一支适应中等职业教育改革与发展需要，数量充足、梯队合理、素质优良的省、市级专业带头人队伍,推动我校专业教师队伍建设。

二、总体目标

通过五年规划建设，逐步建立起一支思想素质好、业务水平高，专业结构、年龄层次及学历职称结构合理的专业教师队伍。到2025年，使我校各专业高级职称比例达到45%以上，中级职称比例达到90%以上，双师型教师比例达到60%以上，45岁以下专业课教师本 科学历比例达到100%，研究生比例达到10%；三年内实现省级骨干教师、市级骨干教师占专任教师的5%和10%以上。

三、建设要求

1、教龄五年以上，具有与任教专业对口的本科或以上学历,中级或以上职称，同时获得高级以上职业资格或中级以上专业技术职务。

2、有较高的师德素质、遵纪守法,贯彻执行国家的教育方针,热爱职业教育事业,热爱所从事的专业,热爱学生,有奉献精神。在指导青年教师进行教育教学研究、推进课程改革实验、撰写论文和课堂教学方面等有显著成绩。

3、有较高的专业水准，系统掌握任教专业理论知识体系,熟悉任教专业技能操作,对任教专业主干课程的课程内容,课程结构和技能体系有较强的把握能力;准确把握任教专业的专业培养目标和主干课程的课程目标以及在职业岗位,职业能力培养中的地位,作用和价值,在专业建设,人才培养,校本教材开发等方面起到规划和把关作用;有一年以上与任教专业相对应的实际工作岗位工作经历,或在实际工作岗位顶岗实践累计时间达到一年以上。

4、有较高的专业教学和教研教改水平.从事本专业教学三年以上,胜任本专业2门以上专业主干课程教学和实习实训指导,课堂教学和实习实训指导效果好;在专业教学中,注重学生的知识,技能,态度教学,学生学习能力,应用能力,协作能力和创新能力得到充分的培养;根据专业特点,采用现场教学,案例教学,项目教学,讨论式教学,探究式教学等教学方法,在课外能指导学生进行自主性学习,所教学生在 校内外专业技能比赛中获得优异成绩;在人才培养模式,专业培养目标,教学内容,教学方法和手段等方面开展了教学研究,三年内在市级以上正式刊物（CN刊号）发表过与本专业有关的教育教学文章2篇以上，或论文获市级一等奖1次或二等奖2次，参加市级观摩课、公开课获得二等奖（含二等奖）以上，省级观摩课、优质课获得三等奖（含三等奖）以上。

5、有较强的应用技术研究推广能力和市场把握能力。三年内，每年将选派2-5人骨干专业教师参加一次以上专业培训,了解本专业最新发展动态和研究成果，掌握新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准的吸收，消化和推广能力，加强就业、职业岗位用人标准的调研和分析,并根据就业市场和职业岗位要求的变化,适时调整专业教学内容，争取发表专业论文3篇以上，并在教学中得到充分反映。

6、有较强的业务指导能力，对本专业教师专业水平提高进行示范和指导。每学年为校内外本专业教师开展专业教学,教研教改一次以上，上示范课,观摩课2次以上；应用技术研究，推广本专业最新成果，做专题辅导报告一次以上,讲座1次以上；并将相关资料、教案在校园网上公布,实现资源共享。

7、有丰富的德育和班主任工作经验，教书育人成绩突出，所带班级获油田教育中心或濮阳市“先进班集体”称号，或所带班级在学校各类评比中至少三次获奖。

四、培养建设项目及具体建设措施

1、专业带头人（骨干教师）培养建设

培养目标：到2025年，实现我校每个专业均有一名省级专业带头人（骨干教师）。

培养措施：

（1）进一步深化我校骨干教师评选及管理办法，充分挖掘人才，将符合校级骨干教师评选条件的教师积极选拔出来，加强培养，到2025年，在现有校级骨干教师的基础上，再选拔5名以上教师充实校级骨干教师队伍。同时积极为其教学研究与改革、学术研究、课题开发提供时间和经费保障。

（2）建立经常性联系。学校将随时掌握专业带头人（骨干教师）的成长情况，与他们建立联系制度，定期听取汇报，了解他们的生活、工作情况，遇到问题及时处理，给他们创造良好的外部环境，使他们无后顾之忧，全身心投入到教学、科研和育人工作中。

（3）创造条件优先安排到国内外高校和实践单位参加进修与实践顶岗锻炼，每年一个月以上。力争在一个培养期内，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。

（4）设立专业带头人（骨干教师）学术专项经费，为其进一步发展搭建更多的平台。优先推荐他们参加国家级的培训，支持他们参加各类学术委员会、学术团体的活动。（5）进一步从生产一线和其他学校引进技术名师、教学名师及专业带头人（骨干教师），充实我校专业带头人（骨干教师）队伍。

2、青年教师培养建设

培养目标：到2025年，实现我校各专业教师职称、学历、“双师”素质达到培养规划总体目标的比例要求，进一步加强其教学研究能力、科研能力及实践能力。

培养措施：

（1）以各专业教研组为基本单位，组长为负责人，负责安排、启动和落实对每一位年轻教师的培养工作，以老带新、以强带弱，建立教学导师制度，以进一步提高中青年教师的教学和科研水平。

（2）大力聘请企业、行业专家来我校讲学，充分利用社会资源，加强对专业教师的培养。

（3）鼓励教师在不脱产的情况下，利用业余时间进行自学和参加各种形式的学历提升班、技能提高班，倡导教师攻读在职研究生，学校将给予一定比例的经费报销。

（4）深化校企合作，利用寒暑假有计划分批次选送专业教师下厂顶岗实践，并以完成企业生产工作量计入教师考核体系，与工资挂钩。坚决不走过场，切实提高专业教师实践操作技能。到2025年，使所有专业教师均具有从事企业生产实践活动的经历。

（5）有计划分批次选送专业教师参加省、市级相关专业技能培训和教育教学培训，为青年教师的成长铺路搭桥。（6）每学期坚持开展课堂教学“听、说、做、评、选”活动，主要采取观摩教学、经验交流、信息反馈、展示成果、评议总结等形式鼓励和支持教师参加省市级教学竞赛活动及技能竞赛活动，为他们展示教学教研成果提供舞台，创设竞争向上的氛围，促使广大教师在实践中得到锻炼，脱颖而出。

年3月6日

2025

**第五篇：专业带头人培养方案**

汽车运用与维修专业带头人培养方案

为了加快我专业师资队伍建设，建立一支专业带头人师资队伍，根据《中共河南省委、省人民政府关于大力发展职业教育的决定》和遂平县职业教育中心专业带头人队伍建设任务书的有关精神，特制定本方案。

一、指导思想

专业带头人的培养是职业教育事业改革、创新、发展的需要，也是学校专业建设的迫切需要。为了学校的长远发展，按照“敬业爱生、理论扎实、技能精湛、熟悉市场、改革创新”的要求，培养一支思想品德好、业务素养高、科研能力强的专业带头人队伍，全力推动我校“双师型”教师队伍建设，全面提高我校专业建设水平和人才培养质量。

二、培养目标

培养和评选认定专业带头人旨在充分发挥他们的示范引领作用，着力打造一支师德高尚、教育理念先进、业务精良的高素质教师队伍，通过专业技术和课改理念培训，国内外优秀职业院校的参观考察，人才培养模式、课程体系建设、评价模式改革的研究与实践，市级以上课题的立项研究，企业累积2个月的生产实践，国内外相关专业的学术交流，工作过程系统化课程教材的组织撰写，参与行业及企业专家工作室的专业技术科研等一系列方法，造就具有专业建设与改革，课程设计及教学管理能力、较高科研水平的专业带头人。通过专业带头人培养对象的选拔，营造学校的学术氛围，激发广大教师的教学，教 研热情，提高学校教育教学质量，不断提高我校办学的整体水平，提高办学效益，促进教育事业的发展，发挥学科带头人对其他教师的带动和辐射作用，不断提高我校教师队伍的整体水平。通过汽车运用与维修专业带头人培养，为地方经济和社会发展培养高素质的技能型人才，全面提升培养对象的专业素养，促使其成为专业改革、课程改革的带头人，并将其优秀的科研成果进行交流与推广。力争二年内培养或引进遂平县职业教育中心汽车运用与维修专业带头人3名。

三、专业带头人评审条件

1．坚持科学发展观，忠诚党的教育事业，具有良好的社会公德和职业道德，为人师表，教书育人，全面履行职责，学风端正，具有相应中等职业教育教师资格的在岗被聘人员； 治学严谨，具有较强的协作能力和组织协调能力；

3.教师年龄在五十五周岁以下，具有中级职称且取得硕士学位或高级讲师任职资格，有五年以上教学一线工作经验的专职教师。条件特别优秀者，可破格；

4．应是具有“双师”素质的“双师型”教师；

5．具有扎实的专业理论和实践能力，积极承担教学任务，讲授过本专业两门以上专业课或专业基础课，完成教学基本工作量，教学效果优良，学生满意率高；

6．具有较强的科研能力和创新意识，了解本专业的前沿发展动态，能准确把握人才培养目标，积极参与人才培养方案的制订，在本专业课程建设和教材建设等方面成绩显著； 7．具有较强的生产实践和社会实践能力，能够较好地从事和组织学生的实践教学，取得良好的效果。

四、专业带头人评选标准

符合上述资格条件的骨干教师，按下述指标进行认定。1．学术思想活跃，富有创新精神，对本专业具有系统而坚实的专业理论知识，专业知识和学术水平应属本专业建设的领先地位；有丰富的教学实践经验，积极承担教学工作，能系统讲授两门以上专业核心课程，教学效果突出，教学质量评价良好，教学工作量符合学校要求；

2．熟悉课程建设、专业建设的基本原理、方法，对人才培养模式有较深的研究；具有开展专业建设、开发新专业、制定人才培养方案的能力；能制定出切实可行的专业建设规划，并组织实施；能提出能力标准或课程标准的修订意见和建议，能对教学培训目标的完成情况进行评估，在专业建设中充分发挥带头作用，成效显著；

3．具有学术民主、合作共事的作风，以及较强的组织科研、学术活动等综合协调能力；具有指导和带领其他教师开展科学研究或技术服务的经验或经历；

4．近三年内，在专业建设中成绩突出，至评选之前至少具备本专业水平的下列条件：

（1）在国家级学术刊物上发表论文1篇或省级学术刊物发表论文2篇以上（均为第一作者）；

3（2）正式出版一部学术专著，或参编、参审一部省级以上统编教材，或主编校校教材被采用；

（3）主持完成校级精品课程建设；（4）主持完成校级科研课题一项以上；

（5）获校级及以上教学竞赛或优秀教学成果奖一项以上。

五、专业带头人的选拔方法

学校专业带头人选拔，每三年选拔一次，每次聘期三年。1．选拔时间：每年7月初教务科组织申报，9月初公布评审结果。

2．选拔名额：汽车运用与维修专业是学校重点建设专业，拟计划培养专业带头人3名。

3．选拔原则：结合学校师资队伍建设和专业建设规划，按照“坚持标准、保证质量、严格考核、宁缺勿滥”的原则进行选拔。

4．专业带头人选拔程序：

（1）本人提出申请，并填写《汽车运用与维修专业带头人申报表》，同时提供能够证明本人工作业绩的相关材料；

（2）由所在专业部负责人组织小组，对申报人及申报材料进行初审，初审通过上报教务科；

（3）教务科审核申报人在专业建设、课程建设、教学、校企合作等方面的业绩材料以及科研工作业绩材料。

（4）审核完毕后，教务科提请学校教学工作委员会进行评审。经校委员会评议，2/3以上评议通过者，确定为专业带头人人选；（5）校内公示。公示期为一周，公示无疑义者，报确定为本本届专业带头人。

六、保障措施

1、成立校级汽车运用与维修专业带头人培养工作领导小组。组长：龚中立

副组长：范永国、祁顺柱 成员：刘国晓、王彦、杨明家 评审的具体工作由教务部门组织实施。

2、设立专业带头人培养专项经费。

在国家级示范项目资金预算中设立汽车运用与维修专业带头人培养专项经费，每年至少投入5万元用于专业带头人到大学进修、参加各级各类骨干教师业务培训、到企业单位参加专业实践双师培训等支出；多渠道筹集资金，加大对专业带头人培养对象人选经费支持的力度，采取定向投入，重点资助的办法，由学校按培养目标给予必要的经费资助。

3、采取积极措施，鼓励专业带头人提高业务能力。确保校企合作、产学研结合的汽车运用与维修专业带头人培养模式的建立。

七、培养内容和措施

（一）师德师风

通过加强政治学习和教师管理增强专业带头人的师德素质。专业带头人必须做遵纪守法和贯彻执行国家的职业教育方针的模范；必须热爱职业教育事业，热爱任教的专业，热爱学生，有奉献精神。学校 专业带头人领导小组，定期对各培养对象的师德师风表现予以评议和监督。

（二）学历、职称

专业带头人应具有与任教专业对口的本科及以上学历，具有中级及以上教师系列专业技术职务，同时获得高级及以上职业资格或中级以上专业技术职务。要求获得河南省职业院校“汽车运用与维修专业骨干教师证书”。具体措施：

①积极鼓励培养对象参加更高学历的培训学习，如教育行政部门统一安排的在职研究生学习，学习期间享受在职人员待遇，获得毕业证书或学位证书的给予学费报销和相应奖励。

②对尚未获得高级及以上职业资格或中级及以上专业技术职务。要求两年内必须参加本专业高级职业资格证书或中级以上专业技术职务考试，合格者的考证费用由学校报销。

（三）专业水准

专业带头人应做到专业基础理论扎实，系统掌握任教专业理论知识体系，对任教专业课程的课程内容、课程结构和技能体系有较强的把握能力；准确地把握任教专业的专业培养目标和主干课程的课程目标以及在职业岗位、职业能力培养中的地位、作用和价值，在专业建设、人才培养方案、校本教材开发等方面起到规划和把关作用；具有一定的专业实践能力，熟练掌握本专业一种以上主要操作技能，具体措施：

①每个培养对象三年内必须参加一次以上的国家级或省级专业教师培训，培训时间一个月以上，以提高其专业理论水平和专业操作技能；

②让培养对象积极参加学校专业培养目标、骨干课程目标、专业建设规划、专业培养方案及专业课程计划的制订；

③每个培养对象三年内必须参加编写一本本专业的校本教材。④每个培养对象每年必须到汽车相关企业单位培训学习一个月。

（四）教学和教研教改水平

专业带头人在本专业从事教学工作5年以上，胜任本专业2门以上专业主干课程教学和实习实训指导，课堂教学和实习实训指导效果好；注重对学生能力的培养；并根据本专业的特点确定各门课程应采用的主要的2-3种教学方法；主持1项校级以上的教研教改课程研究，每两年公开发表论文1篇以上。具体措施：

①每个培养对象必须熟悉本专业的发展方向，并选定本人的主攻发展方向。

②在专业教学中，注重对学生知识、技能、态度教学，充分培养学生的学习能力、应用能力、协作能力和创新能力。

③积极开展项目教学、案例教学、场景教学、讨论式教学、探究式教学等教学方法研究，并根据本专业的特点确定各门课程应采用几种主要的教学方法；

④每个培养对象必须主持1项校级以上的教研教改课程，并力争在两年内拿出成果； ⑤积极开展教研教改论文撰写，每期至少撰写1篇，每两年公开发表论文1篇以上。

（五）应用技术研究推广能力和市场把握能力

有较强的新知识、新技术、新标准，掌握任教专业最新发展动态和研究成果，积极参加业务学习，知识结构及时更新，技能水平不断提高，并在教学中充分反映，主持1项应用技术与引进、推广研究课题，每两年发表专业论文1篇，有较强的市场研究能力，每两年有1篇市场调查报告。具体措施：

①培养对象三年内必须参加一次的国家级或省级专业教师培训，掌握本专业的新知识、新技术、新设备、新标准，不断更新自己的知识结构；

②积极开展本专业应用技术研究推广工作，主持1项校级以上应用技术引进、推广研究课题，每两年发表专业论文1篇。

③积极开展本专业的市场需求的调查研究，每人每期必须写一份市场研究的调查报告，并根据就业市场和职业岗位要求的变化，指导本专业的教师适时调整专业教学内容。

(六)业务指导能力

对本专业教师专业水平的提高进行示范和指导，具体措施： ①每学年为校内外本专业教师开展专业教学、教研教改、应用技术研究与推广、本专业最新成果专题辅导报告、讲座2次以上；

②每学年为校内外本专业教师上示范课、观摩课2次以上； ③每个培养对象的教案在校园网上公布，实现资源共享； ④每个培养对象必须采取一帮一的办法每期带好1个年轻教师，使其业务水平尽快提高。

（七）培养的主要形式

①外出学习：有针对性地组织培养对象参加省、市、县各级部门组织的培训，学习教育教学理论，提高理论修养；学习新技术、新工艺，更新知识和能力结构；学习先进的职业教育教学理念和方法，推进专业教学改革。

②校本培训：校本培训是促进教师专业成长的重要途径，以专家引领、集中培训、同伴互助、研讨交流、校本研修等多种方式对培养对象进行培养，围绕学校教育教学实践中的重点、热点、难点问题，开展学习和研究，探讨进一步加强和改进学校德育工作的对策和措施，探索人才培养的新模式、教学改革的新途径，并在实践中予以验证，实现教师的专业发展。

③到企业实践：开展校企合作，安排培养对象到企业实践，提高他们的专业技能水平和理论联系实际的能力，了解新技术的运用和发展趋势，提高其专业技术水平；了解岗位对毕业生知识和能力的需求，开展以工作过程为导向的系统化课程改革，使课程更好地满足实际生产的需要。

④课题引领和学术研讨：组织培养对象结合工作实践开展课题研究，对课题研究进行指导，积极申报各级立项课题，通过课题研究促进教师专业发展。

积极组织培养对象参加各种层次的学术研讨活动，开阔视野，接触理论前沿，把握职业教育教学改革动态，激励他们积极开展学术研究，提高自身的学术水平。

⑤考察交流：在培养周期内，组织培养对象外出考察，观摩学习和借鉴其他学校的先进经验。

八、专业带头人待遇

1.对审定通过并经公示无异议的专业带头人，学校分别授予汽车运用与维修专业带头人”称号，发给证书，给予奖励。

2.被认定为专业带头人期间每年享受一定的教育科研津贴。3.优先参加学校组织的考察、培训。

4.作为推荐县、市级优秀教师评审的先决条件。

九、专业带头人职责

1.保持专业带头人的基本条件、政治思想条件和业绩条件。2.每年向学校提交一项关于学校德育工作或课程建设或专业建设的调研报告或政策建议。

3.发挥德育、课程建设、专业建设方面的引领作用，根据学校的安排，每年至少完成一个学时的示范课或一次学术讲座。

4.根据学校的安排，参与培养1—2名青年教师，开展“传、帮、带”活动。

十、专业带头人的管理 1.任期

对专业带头人培养对象人选由教务部门代表学校重点管理，专业带头人原则上三年为一任期。任期满，经过复审合格，可以续任。

2.动态管理

学校对评选出的专业带头人将从工作态度、工作作风、业绩成果、职责履行等方面进行考核，根据考核结果实行动态管理：没有达到要求的，下一学取消已授予的称号。通过动态管理，滚动发展，建立起结构的人才梯队，基本实现专业带头人才培养的总体目标。

3.学校建立专业带头人档案。档案包括业绩、继续教育、任用、职责履行等方面的情况。

4.违法违规否决。获得“专业带头人”称号的教师，如发生犯罪、重大师德师风、安全责任事故等，取消已授予的称号。

遂平县职业教育中心

汽车专业组 2025 年月 21 日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！