

## 河源市卫生学校骨干教师选拔和培养方案

为加快我校教育改革发展步伐，加强学科骨干教师队伍建设，缩短骨干教师的成长周期，尽快建立起一支年龄结构合理、有一定数量和较高的业务水平的学科骨干教师队伍，特制定本方案。

### 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置，以《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国职业教育法》为依据，以教师队伍专业化建设为指导，以提高教育教学能力和人才培养质量为宗旨，以基础理论扎实、实践技能过硬、实践教学能力和课程开发能力较高为核心，遵循骨干教师成长的规律，根据学校教师素质现状和学校发状和学校发展需要，构建具有开放性、主体性、针对性骨干教师培养培训模式，建设一支热爱教育事业，掌握现代教育思想和教育观念，具有较高的理论水平、教育教学水平及教育科研能力，富于教育教学创新精神和能力的高素质骨干教师队伍。全面提高学校专业建设水平和人才培养质量。

### 二、培养目标

通过培养培训使骨干教师培养对象能掌握现代教育理论，不断丰富和完善人文学科的专业知识，提高人文素养，实现知识结构的合理优化；全面提升培养对象的专业素养，在专业建设、教学改革、课程开发、项目建设、年轻教师培养等方面起到骨干作用；具有一定的教育科研能力，能在教学实践中进行提炼总结；熟练使用多媒体手段辅助教学，掌握利用计算机网络获取研究信息、交流研究成果的技能，并结合教学特点，设计和制作富有实效性、针对性的多媒体课件；参与专业教学标准

、课程标准、顶岗实习标准、实训条件建设标准（仪器设备配备规范）建设。

### 三、组织机构及职责

#### （一）组织机构

1. 专业建设指导委员会：由行业专家、学校校长、教学副校长、学科带头人等组成。

2. 师资培养培训工作组：由学校教务副校长、教务科长、医研室主任、学部主任等组成。

#### （二）工作职责

1. 负责骨干教师培养对象的选拔、审核工作。

2. 制定骨干教师培养计划，建立健全骨干教师业务档案并跟踪考核。

3. 负责培养期间的培训和指导。

### 四、选拔范围及名额

学科骨干教师的选拔对象：我校从事教育、教学及科研工作，并在工作中有显著成绩的教师。学科骨干教师的名额不应超过在校教师总数的10%左右。

### 五、培训对象选拔程序

骨干教师培训对象的选拔应坚持公开选拔、公平竞争的原则；选拔方式采用自愿申报、逐级推荐、择优遴选。

1. 由师资培养培训工作组公布骨干教师培养对象名额。

2. 教师本人向教学部提交《河源市卫生学校骨干教师培养对象申报》及学历证书、职称证书、教师证、职业资格证、获奖证书及代表本人学术水平的论文或论著。

3. 申请人所在教学部按照选拔条件，对申请人考核，提出明确的推荐意

见。

4. 申请人公开述职，由教学部、教务科提出初选意见并公示。
5. 师资培养培训工作组审议，确定培养对象名单。
6. 培养对象名单经公示后正式公布。
7. 骨干教师培养对象每二年评选一次。

## 六、培养对象要求

1. 热爱祖国，忠诚党的教育事业，全面贯彻党的教育方针，遵纪守法，爱岗敬业，具有良好的职业道德。
2. 年龄在40周岁以下，大学本科及以上学历，原则上6年以上教龄；身体健康，能坚持正常的教育教学工作。
3. 学风端正，廉洁奉公，团结协作，具有改革创新精神。
4. 有较系统的教育教学理论和专业知识，教育教学有自己的特色，驾驭课堂的能力较强，教育教学效果较好。
5. 获得教师资格证和相应的职业资格证。
6. 具有一定的教育教学研究潜力，有文章在公开刊物上发表。

## 七、培养过程及方式

### （一）内容

#### 1. 理论、技能学习

（1）目的：提高全体（各学科）骨干教师培养对象的理论文化素养，开拓视野，增强理论思维水平和自我发展能力，更新教育观念。

（2）内容：现代教育理论、教育教学思想、学科专业知识、课堂教学策略与技巧、现代教育技术、课题研究等内容。

（3）要求：撰写读书笔记。

#### 2. 岗位研修

(1) 目的：通过岗位研修，使培养对象自觉运用现代教育理论指导教学实践，落实教学过程，提高课堂教学能力；针对教学中存在的问题开展力所能及的、有效服务教学的研究，提高教育科研水平。

(2) 内容：培养对象在日常工作岗位上根据职业教育的要求，结合工学结合的人才培养模式与课程体系改革的需要，开展专业知识拓展、课堂教学研究、现代教育的掌握与科研能力的培养。

(3) 要求：①积极参与本学科的课程建设、师资队伍建设以及实验室建设工作；参与优质核心、精品课程以及校本教材开发；②抓实教学研讨活动，切实开展好常规教学活动，做好集体备课、教研教改、岗位练功等活动，③能承担青年教师培训工作；④能独立承担公开课、示范课，实验课等教学任务；⑤完成课题研究工作，写出课题阶段小结、结题报告、读书笔记、教育教学论文等。

## (二) 形式

培养培训采用研培与教研结合、自学与指导相结合、理论学习与教学实践相结合、技能提高与课题研究相结合的原则。此外培训工作还要体现连续性和阶段性相结合的特点。

1. 专家指导：由学校师资培养培训工作组确定一名有一定知名度的专家（可以是校内专家，也可以聘请校外专家）作为骨干教师培养对象的导师，在理论提升、教育教学能力及教育科研能力提高等方面给予指导。
2. 自学与指导：以自学为主，导师指导为辅。每位培养对象要制定学年学习计划，设定教学技能和理论水平目标。每学年至少读一本教学专著，坚持订、读专业杂志，定时阅读网站上的学习资源，能通过网络进行教学研究，共享教育资源。
3. 岗位实践：定时举行学科研讨会及课堂研讨会，带领本学科的青年教

师深入研究教学大纲和教材，辅导青年教师备课，不断地总结，不断地反思，提高课堂教学效率；不断总结教育教学经验，将课题研究与课堂教学结合起来，促使课堂教学更趋合理、规范、科学，形成教育教学成果。

4. 进修、考察、深造提高：通过进修、参观考察等学习取长补短，发展自我，为逐步形成教学特色打好基础；通过学历培训提高知识层次和能力水平，不断自我完善，尽快成长。

## 八、保障机制

1. 保证研究时间：在培养对象参加培训的两年内，学校要适当减轻其教学工作量，以保证培养对象有足够的研修时间。

2. 经费保障：骨干教师培养学校要有一定的经费投入，专款专用，确保骨干教师的培养、学习经费等提供必要的保障。

3. 提供发展平台：学校应尽量为骨干教师培养对象提供学习所需要的参考资料以及施展才能的机会，鼓励教师大胆进行教学改革。

## 九、管理及考核

建立定期考核，科学评估与动态竞争的管理机制，对培养对象实行分级管理。建立培养对象的业绩档案，培训期间的教研、科研成果实行登记、存档制度。分学年对培养人选进行检查，评估，凡经考核不宜继续培养的，及时作出调整。

（一）教务科、医研室定期检查培养情况，落实培养措施，阶段性研究分析培养对象的学术进展情况，做好培养对象培养期的考核和总结工作。

（二）学部负责培养对象的日常跟踪管理，解决培养对象在工作过程中遇到的困难和问题，做好培养对象的中期考核工作。

（三）培养对象须签订《河源市卫生学校骨干教师培养对象培养协议书》，明确所承担的相应职责。

（四）培养对象应接受中期考核和培养期考核。中期考核在培养期第一年结束时进行，培养期考核在培养期第二年结束后进行。

（五）考核标准

#### 1. 学习汇报

（1）有自学计划，每年撰写不少于3篇 5000 字以上读书笔记。

（2）外出进修、学习归来，要递交一份不少于 1000 字的书面总结材料，并且在学部进行经验交流。

#### 2. 承担教研情况

（1）两年内必须承担核心课程或精品课程建设、教材编写、实训基地建设、实训指导等任务；

（2）每个培养对象的教案在学校网站上公布，实现资源共享；

（3）每二年必须在学校内至少上 1 次示范课；

（4）每学期带领本学科教师集体备课不少于 4 次。

#### 3. 业务指导能力

每年至少承担过一名以上新教师的指导和培养工作，有带培计划、有理论学习辅导提纲，所培养的教师在教育教学中有明显进步。

#### 4. 论文、阶段总结、实验报告。

（六）考核程序

1. 培养对象每年度向资培训工作组述职，向教学部提交相关材料。

2. 教务处、科教科每学期对培养对象的教学、科研等情况进行考核，提出考核意见。

3. 学校师资培训工作组核实考核材料，确定考核结论，公布考核结果。

4. 培养结束考核合格者由学校认定骨干教师资格，并颁发骨干教师荣誉证书，按照学校相关的管理办法享受待遇。

#### 十、制约办法

（一）有下列情形之一的，将取消其培训资格：

1. 离开教师岗位或者调离学校；
2. 不履行岗位职责，表现不合格的；
3. 违反其他有关规定，造成恶劣影响的。

（二）培养对象培养期内和培养期满以后2年内不得调离学校（含辞职），或擅自离岗。否则，应按学校的相关规定赔偿所有使用的培养资助费。

河源市至生学校教务科

2020年6月3日