

佛山市华材职业技术学校文件

华材校〔2018〕4 号

关于印发《佛山市华材职业技术学校 “强师工程”三年行动计划（试行） （2018-2021 年）》的通知

各校区、各部门：

为全面贯彻党的十九大精神，落实《广东省人民政府关于创建现代职业教育综合改革试点省的意见》粤府〔2015〕12 号、《佛山市基础教育“强师工程”行动计划（2017—2020 年）》（佛府办函〔2017〕866 号）、《佛山市教育事业发展“十三五”规划》、《佛山市禅城区基础教育人才特殊支持计划》等文件精神，全面深化新时代教师队伍建设改革，打造新时代高素质强师队伍，推进我校“强师工程”，特制订《佛山市华材职业技术学校“强师工程”三年行动计划（试行）（2018-2021 年）》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

附件：《佛山市华材职业技术学校“强师工程”三年行动计划（试行）（2018-2021 年）》

佛山市华材职业技术学校

二〇一八年三月二十日



附件：

佛山市华材职业技术学校

“强师工程”三年行动计划（试行）

（2018-2021 年）

为全面贯彻党的十九大精神，落实《广东省人民政府关于创建现代职业教育综合改革试点省的意见》粤府〔2015〕12号、《佛山市基础教育“强师工程”行动计划（2017—2020年）》（佛府办函〔2017〕866号）、《佛山市教育事业发展“十三五”规划》、《佛山市禅城区基础教育人才特殊支持计划》等文件精神，根据《佛山市华材职业技术学校三年发展规划（2018-2021年）》要求，全面深化新时代教师队伍建设改革，打造新时代高素质强师队伍，推进我校“强师工程”，制订本计划。

一、指导思想

全面贯彻党的教育方针，贯彻落实习近平总书记、李克强总理关于职业教育工作重要指示精神，坚持以立德树人为根本任务、深化职业教育领域综合改革，紧紧围绕职业教育质量提升和层次优化这一战略主题，围绕率先实现更高水平教育现代化，按照我市提出的“外引内提、梯队培养、布局优化、开放联动”原则，主动适应经济新常态和技术技能人才成长成才需要，以高层

次人才引进、培养和成长为主线，突出杰出人才、领军人才、“三名”人才、骨干人才培养，健全人才引进培养、评价使用、激励保障体系，创新人才发展机制，营造教师人人尽展其才、好老师不断涌现、唯才是用良好生态。建设一支强大的“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师”队伍，为我市打造南方教育“大城名师”，建成南方教育人才高地贡献力量。

二、发展基础

1、师资队伍结构合理，力量雄厚

学校在职教职工总数 358 人；其中校内专任教师 279 人，生师比为 16.70:1；校外兼职教师 79 人，与专任教师比为 28.31%；生师比达到《中等职业学校设置标准》及《中等职业学校教师专业标准（试行）》相关标准。

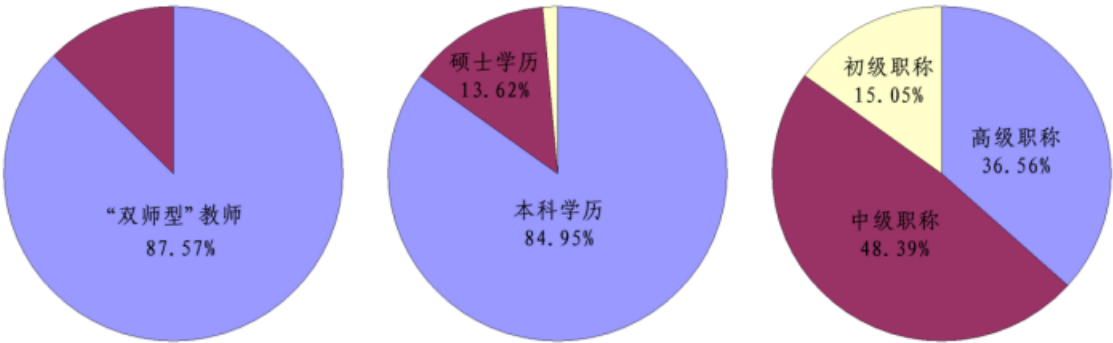
指标	2017 年	2018 年
教师总数	332	358
校内专任教师	275	279
生师比	16.66:1	16.70:1
校外兼职教师	57	79
兼职教师与专任教师比例	20.72%	28.31%

学校现有专任教师 279 人，其中硕士学历（含硕士学位）38 人，占专任教师比例为 13.62%；本科学历 237 人，占专任教师比例为 84.95%；专任教师本科以上学历比例为 98.57%。高级职称 102 人，占专任教师比例为 36.56%。专业教师 185 人，占专任教师比例为 66.31%。“双师型”教师 162 人，占专业教师比

例为 87.57%，较往年下降 6.42%。“双师型”教师占比下降主要原因是教师新老交替，新教师未取得相应的专业技术职务或职业资格。

“双师型”教师、学历、职称占比情况

项目	类型	2017 年		2018 年	
		人数	比例	人数	比例
“双师型”教师情况	专任教师	275	—	279	—
	专业教师	183	66.55%	185	66.31%
	“双师型”教师	172	93.99%	162	87.57%
专任教师学历情况	本科学历	235	85.45%	237	84.95%
	硕士学历	36	13.09%	38	13.62%
	大专学历	4	1.45%	4	1.43%
专任教师职称情况	高级职称	96	34.91%	102	36.56%
	中级职称	128	46.55%	135	48.39%
	初级职称	51	18.55%	42	15.05%



“双师型”教师、学历、职称占比情况

学校以名师培养为载体促进教师发展，发挥名师引领教学科研及对年轻教师的指导、示范、培养作用。现有区级以上名师共

18 人，其中省级名师 2 人，市级学科带头人 1 人，建设名师工作室 6 间。2018 年，学校根据《佛山市禅城区骨干教师、教学新秀遴选培养办法》要求，积极开展禅城区骨干教师和教学新秀的遴选工作，做好学校人才梯队的建设和培养工作。经过申报和评选，学校遴选出区级骨干教师培养对象 14 名，区级教学新秀培养对象 10 名。

2、教师队伍科研能力强，成长有平台

教师是立校之本。教师整体素质的高低，直接影响着学校办学的质量与发展。学校制定了教师培养培训制度，保障教师素质提升。

第一，坚持科研引领。学校倡导“用课题做事、用论文说话”。2018 学年，学校在研省、市、区级课题 16 个，结题 3 个。在课题研究中，师生共同参与成为研究主体，行动研究贯穿开发过程。研究者且行且思，且思且行，在实践、总结、反思的基础上提高教育教学能力。

第二，夯实岗位培训。岗位培训，研训互动，主要形式有：培训进修、企业实践、竞赛辅导。2018 学年，专任教师参加区级以上（含区级）培训 3879 人日，企业实践人数 107 人、人均企业实践时间 21.49 天，带领学生完成企业技术服务项目 22 个。

搭建成长平台。一是名师培养平台。2018 年，学校遴选 14 名教师参加区级骨干教师培养、10 名教师参加教学新秀培养。二是技能竞赛平台。学校选派 31 名教师参加职业技能比赛，其

中 7 人在市级以上比赛中获奖，32 人获省级或国家级“优秀指导教师”称号。

3、混基地、双导师，课程建设有成果

学校在扎实推进办学机制体制创新的基础上，随着本区域经济增长方式转变而“动”、跟着产业结构调整升级而“走”、围绕企业人才需要而“转”、适应社会 and 市场需求而“变”的发展思路，探索混合所有制公共实训中心建设，在 2018 年 1 月，混合所有制实训中心正式投入使用，并组建“双导师”团队，制定以工作过程为导向的课程标准 84 门，开发校本教材 111 本，公开出版 53 本；师资队伍与行业企业合作建设包括教学设计与 PPT、通用素材、微课、行业企业标准等内容的数字化教学资源库，资源总量超过 4TB。

双导师团队课程标准制定和教材开发一览表

专业	制定课程标准	开发校本教材	其中公开出版教
汽车运用与维修专业	12	11	7
电子与信息技术专业	18	19	3
计算机网络技术专业	17	23	14
工艺美术专业	10	8	4
其它专业	27	50	25
合计	84	111	53

三、发展目标

到 2021 年，实现以下主要目标：

（一）高层次人才队伍全面建成。按我市“十百千万”强师队伍建设要求，力争打造 1 名国家级教育人才、2 名省级基础教育领军人才、10 名市区两级“三名”人才（其中，市级 3 名），省、市两级重点建设专业培养 2 名高水平带头人（校内、校外各 1 名）、3 名以上骨干人才，全校总数不少于 70 名优质师资。建成一支青年拔尖后备人才队伍，一支技能竞赛、信息技术、艺术体育等领域特色师资队伍。

（二）教师整体水平不断提升。学校教师数量满足教育发展需要，生师比达省定标准，师资配备满足教育教学需求。研究生学历或硕士学位以上教师占比 20%，高级职称教师达到 40%，且专业间结构分布合理（这两项仅限在编专任教师）；专任教师专业结构符合学校发展实际需求，专业课教师比例达到 70%，专业课教师及专业骨干教师分布逐步趋于合理。

（三）各专业的优质师资分布均衡优化。非重点建设专业完成至少 1 名区级、多名校级的优秀师资培养任务，形成“填谷”布局；市级重点建设专业完成至少 1 名市级、多名校级及以上的优秀师资培养任务，形成“强基”布局；省级、国家级重点建设专业完成至少 1 名省级、多名校级及以上的优秀师资培养任务，形成“筑峰”布局。全校各专业实现名师骨干教师全覆盖，各专业平均每百名学生拥有至少 1 名区级及以上骨干人才（教师或班主任）。

四、发展任务

（一）实施高层次人才培养计划。包括 4 类人才培养：一是“大城名师”培养。重点培养省级、地市级“三名”人才，造就南方教育名师名家。二是骨干人才培养。重点培养市、区、校三级骨干人才，列为“大城名师”后备培养对象。三是青年拔尖人才培养。重点培养市、区两级各类优秀青年教师，列入市区两级骨干人才的后备培养对象。四是教育家型校长和班主任培养。以各级名校校长、名班主任为基础，作为“大城名师”中的名校校长和名班主任的培养对象，造就有影响力的教育家。

（二）实施双师型教师工匠打造计划。大力推动专业教师双师化转变，双师素质专业教师比例达到 95%以上；各专业基本形成德高技精、专兼结合、结构合理的教师梯队；面向我市重点产业和新兴产业，引进省级专业带头人和高技能型双师人才，各专业至少培养 1 名市、区级双师型名师或职业教育骨干教师。

五、配套措施

（一）出台管理办法。根据《佛山市禅城区骨干教师、教学新秀遴选培养办法》制定校级《佛山市华材职业技术学校各系列各层级“名师”培养对象的申报条件》、《佛山市华材职业技术学校“名师”培养对象考核办法》、《佛山市华材职业技术学校外聘兼职教师聘用和管理办法（修订）》、《佛山市华材职业技术学校聘请校外专家来校指导、培训的暂行规定（修订）》，明确企业优秀人才、优秀师资引进方式、认定评定标准与程序、管理考核办法。

（二）落实政策待遇。根据佛山市《佛山市人才发展体制机制改革实施办法》、《佛山市人才发展体制机制改革实施办法》等文件精神，落实区级以上高层次人才政策的各类待遇；制订校级骨干人才的奖励制度，形成良性激励机制。

（三）构建成长通道。配合我市“十百千万”人才成长通道建设，做好各级人才的遴选、培养、认定工作，实行三年一周期逐级分层分类培养。建立校级骨干人才成长通道，与市、区、镇之间成长通道形成有效对接。根据我校工作实际，校级骨干人才分教学和德育两大类型，设带头人（首席）和骨干两个层次，分别为：专业（学科）带头人、骨干教师、首席班主任、骨干班主任。

（四）实施错位培训。组织各级人才积极参与上级开展的各类培训。学校落实教师全员培训要求，由职能部门牵头，组织新教师入职培训、教师全员式培训；支持有条件的专业教师脱产到高校、厂企进行项目式培训和实践；鼓励教师自我进修和学历提升。

（五）建立培养平台。按照“一名师一工作室”原则建立工作室。按照“一工作室一导师”原则，为工作室配备导师，实行各级各类优秀与国内外专家学者、名校校长、名专家、行业专家、企业技术骨干结对导师制。省、市两级重点建设专业与著名企业行业合作建立双师型“工匠”人才培养基地1个以上，校内外建设专业教学实训基地不少于20个。

六、保障措施

（一）加强组织保障。

在校长领导下成立学校强师工作专责小组统筹协调，形成相关决议、统筹各项工作顺利推进、协调解决高层次人才的困难与问题，学校教研部门负责全面管理监督及与上级部门联络沟通，全校各职能部门分类指导，专业部组织实施，全力推进“强师工程”三年行动计划。

（二）加强制度保障。加强师资配置改革，通过加强合同教师聘用管理，加强教师岗位动态管理。加强高层次人才招聘工作。探索优教优酬绩效工资改革，完善岗位竞聘工作。创新特色人才和校外专家柔性引进机制，加强特聘教师、兼职教师质量控制和教学管理，完善优秀紧缺人才协议工资制度建设。完善学校教师与企业管理人员、工程技术人员、高技能人才双向聘用机制。

（三）加强经费保障。落实学校按照不少于学校年度公用经费支出预算总额的 5%安排教师培训费要求。此外，按预算我校每年为“三名”人员提供科研津贴，骨干教师、骨干班主任（含培养对象）每人每年 1000 元；专业（学科）带头人、首席班主任（含培养对象）每人每年 2000 元；以上科研津贴用于课题研究与实验需要，外出学习考察、订阅报刊、购买参考书籍以及课题研究所必需的其他费用，学校按财务制度的有关规定报销，补贴经费用于固定资产购置的，纳入学校固定资产统一管理范围。另外，每年国家安排国培指标到学校，国培经费标准 3 万/人，

由国家按实培后下拨，不占用学校教师培训费用。学校对落实“强师工程”三年行动计划、推进教师队伍建设成效显著的专业部和科组，实行“强师工程”奖励。加强专项资金管理，确保资金使用效益。

（四）加强督查保障。在学校教研部门的管理监督下，各职能部门、专业部定期对强师行动计划和相关制度的落实情况进行专项督查，及时对相关工作进行指导，排解困难。将强师专项工作列为各部门行政及党建工作责任制情况述职的重要内容，以及主要负责人员评优评先的重要依据。

（五）加强宣传保障。积极参与上级组织的“名师讲堂”活动，树立佛山“大城名师”形象。学校办公室主动挖掘和开展我校强师行动宣传活动，加强教师荣誉制度建设。

佛山市华材职业技术学校

二〇一八年三月三十日

主题词：中职学校 强师工程 通知

佛山市华材职业技术学校办公室 2018 年 3 月 30 日印发
