

江苏省淮安工业中等专业学校

专业带头人（负责人）选拔培养暂行办法（修订）

为了加强我校师资队伍建设，有计划、有目的地选拔、培养带头人（负责人），努力建立一支专业技能强、学术水平高、结构合理、具有敬业精神和改革创新意识的高素质专业队伍，以促进我校专业建设与师资队伍建设的快速发展，特制定我校带头人（负责人）选拔、培养暂行办法。

一、选拔标准

1. 具有较强的事业心和责任感、敬业精神和团队意识以及良好的职业道德。

2. 所学专业与现从事专业对口，具有本科以上学历、副高以上职称（或中一职称满5年），或具有硕士学位、中一以上职称。

3. 具有扎实的专业（学科）基础和较强的实践能力，教学成绩突出。能够因材施教，教学方法灵活，形成独特有效的教学风格，学生评价优秀；近年来，完成学校规定的教学工作任务，独立系统地讲授过二门以上专业课。

4. 科研能力强。近年来在期刊公开发表2篇以上本专业有较高学术价值的论文，或主持完成一项市级以上科研项目或课题，或出版专著及编教材一部（个人撰写4万字以上）。

5. 市专业带头人、市533人才培养对象、区学科带头人、区骨干教师、省教学大赛或技能大赛三等级奖以上、市教学大赛或技能大赛

二等奖以上、校教学大赛或技能大赛一等奖获得者或有企业经历的，同等条件下优先推荐。

6. 为加快教师队伍建设，促进青年骨干教师的成长，对个别新办专业和师资力量薄弱的专业可以实行专业带头人、负责人双人负责制，暨专业带头人严格按照标准，选拔相关相近专业的高职称、高学历教师担任，专业负责人由本专业发展潜力较大的本科以上学历、中级以上职称或硕士以上学历、初级职称满3年以上的中青年教师担任，在专业带头人的指导下开展专业建设的相关工作。

二、选拔程序

1. 个人申报。申报人按照选拔条件向所在系部申报。

2. 各系部在广泛听取意见的基础上，统计初步人选，然后召开系部班子会确定推荐人选，并向学校书面提出专业带头人（负责人）推荐意见。各系部推荐1个专业带头人，除担任一个具体专业负责人外，还带领系部其他专业的专业建设。

3. 被推荐人需填写《江苏省淮安工业中等专业学校带头人（负责人）选拔培养审批表》，并将个人的教学科研成果及有关证明材料一并报教务处进行资格初审。

4. 由教务处组织相关部门校进行评审，报学校研究后，在全校范围内公示一周。无异议后，予以公布。

三、带头人（负责人）的培养

（一）培养目标

带头人（负责人）的培养目标是：经过几年的集中支持和重点培养，使培养对象具有较高的政治素质、职业道德素质和严谨正派的教风，有较深厚的专业功底和活跃的学术思想，有明确的专业研究方向和熟练的专业实践技能，能掌握本专业前沿领域的研究和发展状况，并取得创造性的、具有较高水平的教学和科研成果，成为能组织和带领教师进行专业和学科建设的拔尖人才。

（二）名额、培养期限与措施

1. 带头人（负责人）的选拔培养原则上在各专业中进行，每个专业原则上确定一名负责人。

2. 带头人（负责人）的培养期限为3年。

3. 建立经常性联系制度。学校相关职能部门和各系部主任，要随时掌握带头人（负责人）人的成长情况，建立联系制度，定期听取汇报，了解工作情况，及时发现和解决问题，为带头人（负责人）全身心地投入到教学、教科研和专业建设的研究创造良好的外部环境和工作条件。

4. 定期安排带头人（负责人）到相关学校、科研院所或实践单位参加进修或实践锻炼。带头人（负责人）的培养要立足高层次、高要求、高效率，力争经过培养，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幅度的提高。

四、职责与任务

1. 专业带头人、负责人要协助系部开展与课程建设、专业建设和学科建设有关的工作。主要包括：制定专业发展规划、确定专业发展

目标，协助系部主任做好专业建设规划，制定或完善包括教学计划在内的实施性人才培养方案和各专业课程课程标准，开展教育教学研究和实验室建设、实训开发和校内外实训基地建设、校企合作工作。

2. 负责建立专业名师工作室或技能大师工作室，制定专业师资队伍发展规划，按《江苏省淮安工业中等专业学校名师工作室实施方案》开展相关工作，培养和指导专业教师的业务成长，有针对性指导专业师资队伍建设，有计划地构建学术梯队。

3. 组织专业（学科）教研活动，开展教学改革和课程改革，提高课堂教学效率和教学效果。

4. 每人每年提交一份关于本专业发展现状和发展趋势的工作调研报告，并提出本专业的发展建议。

5. 每年至少为本专业教师和学生各做一次与专业建设相关的学术讲座。

6. 在培养期内，专业带头人必须有 3 个月以上的实践实训经历。

7. 在培养期内，专业带头人应承担一门以上本专业主要专业课和实践教学的教学任务。

8. 科研方面，在培养期内至少完成下述任务中的 3 条以上（第一条为必备条件）：

（1）完成规定的教学工作量，培养期内获教学质量考评优秀 1 次以上。

（2）完成指导青年教师 1-2 名。

（3）在公开出版的刊物上发表本专业论文 3 篇以上。

(4) 主持或以主要成员身份参与完成与专业建设相关的市级以上科研项目 1 项，或主持或主要成员身份参与完成 1 项市级课题，并取得明显的阶段性成果或通过鉴定。

(5) 组织编写具有较高水平的校本课程教材，或参编 1 本以上公开出版教材。

(6) 参与校级及以上教学大赛或技能大赛等，获得校级二等奖及以上奖项。

五、待遇

1. 学校为专业带头人（负责人）的培养和发展创造必要的条件，积极支持他们参加学术交流活动；推荐他们到其他学校做访问学者，使他们不断更新知识，扩大视野，把握专业的发展动向。

2. 对确定为带头人（负责人）的教师，学校将在学历提高、进修、职称评聘、科研等方面给予一定的政策倾斜。

3. 在推荐相关学术和专业荣誉时，如区市级学科带头人、市 533 人才、省 533 人才、省中心教育研组成员等，同等条件下优先。

4. 设立专业（学科）负责人专项培养经费，按专业带头人每人每月 150 元、带头人（负责人）每人每月 100 元的标准补助。如需购置科研资料、专业书刊，开展专业调研、参加与专业建设相关的学术会议等按学校相关政策报销相关费用。

5. 已获其他资助项目者，只享受最高资助的项目，不得重复资助。

六、考核与管理

1. 带头人（负责人）实行校、系部两级管理。日常管理由系部负责，每学年结束前，每位带头人（负责人）要向学校提交一份述职报告，各系部应在考核表上填写考核意见。每学年结束时，校办、教务处、教科室等部门组织有关人员对接头人（负责人）的职责完成情况予以考核，并将考核结果存入带头人（负责人）考核档案。

2. 聘期结束前，提交聘期自评报告，由教务处组织相关部门对其进行综合考评，并按优秀、良好、称职和不称职四个档次做出结论性评价。聘期期满后，每位带头人（负责人）连续两年考核为称职以上者可申请连任；考核不称职者不得连任，并取消后期的补助经费。

3. 按照“重点培养、严格考核、公开竞争、择优汰劣”的原则，每届任期为三年，并对带头人（负责人）实行科学考核与动态管理机制。对培养期限内未能按期完成规定的工作任务、不能胜任本岗位工作者，学校将予以解聘，并取消相关优惠待遇。

2022年2月