

“一体、两翼、五梯级”

准格尔旗职业高级中学教师队伍建设培养实施方案 (试行)

为深入贯彻落实教育部、财政部《关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025年）的通知》（教师函〔2021〕6号），教育部办公厅《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》（教师厅函〔2022〕8号），中共中央办公厅、国务院办公厅《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，教育部等九部门关于印发《职业教育提质培优行动计划（2020—2023年）》的通知》（教职成〔2020〕7号）和全国职业教育大会等文件精神。培养“爱岗敬业、理论扎实、技能精湛、教学出色、改革创新”的专家型教师和专业带头人队伍，打造精品专业，争创国家示范性双优学校，促进学校高质量发展，经研究，制定我校教师队伍建设培养实施方案。

一、指导思想

坚持“以人为本，和谐发展”理念，坚持“德技兼修、知行并重”价值取向，以提升教师专业能力为目标，以师德建设为核心，紧紧抓住课堂教学、课程建设、教学评价、教研教改、技能培训、教学比赛、“青蓝工程”等促进教师专业发展的要素，结合教师内在需求，搭建教师专业成长的平台，实施多轮驱动与多元评价策略，不断激发教师主动发展的潜力，凝炼校园精神，实现文化引领，持续提升教师的专业能力，为不断提高学校教学质量提供支持。

二、建设原则

总体原则：全员参与，多元评价，动态管理。

教师队伍的梯队建设是以教师的职业道德、教学水平、科研能力、技术技能、年龄结构为标准,从有利于选拔、使用、培养等入手,以专业建设和课程建设为目标,建立以专业带头人、学科带头人、骨干教师和优秀青年教师等不同层次的梯形师资队伍结构,促进优秀人才脱颖而出,保证教师队伍建设有计划、有目标、有重点发展的一项系统工程。在梯队建设过程中,要遵守如下原则:

公平竞争原则。教师队伍的梯队结构的形成,专业带头人、学科带头人、骨干教师和优秀青年教师的产生是在同一标准、同一办法、同一程序、同一考核的基础上,通过教师个人申报、部门资格审查、校行政会审核、民意测评、领导班子审批等程序进行的,坚持标准公平、评审公正,过程公开原则。

坚持实效原则。在评审过程中减少人为的因素,以实际的质量、数量和所提供的实际的成果为对象进行评审,提高评审的准确性和客观性。以标准和条件为准绳,宁缺勿滥。

注重程序原则。在评审过程中,根据评审的目标要求,加强过程管理,提高选拔、培养、考核等程序的科学性、有效性,通过公开条件和标准,发挥导向作用;评审的严密性和客观性。

滚动发展原则。打破终身制,按照成果贡献、年度考核、量化积分等排队,建立能上能下的择优选拔机制,激励教师不断进取,终身学习的意识。

权责利统一原则。被评为梯队成员的教师，是学校教育教学的骨干力量，要发挥其在教育教学改革、实习实训、管理育人等领域的示范带头作用，发挥其在专业建设、课程建设、教研课题研究等方面的核心作用。承担着培养年轻教师的职责，同时享受着学术交流，课题研究，人才培养等经费资助。

重点选拔、培养与合理分布相结合的原则。要注重对专业重点学科、重点专业和重点课程的教师选拔和培养，合理确定梯队成员在各学科、课程和专业的分布，形成合理的梯队结构。在对教师普遍培养提高的基础上，对已经被评为梯队成员的教师，要重点培养，重点支持，重点发展，以点带面，发挥其示范和导向作用。

三、培养目标

结合我校实际，教师梯队建设培养分公共基础课教师梯队建设培养和专业课教师梯队建设培养两条路径。公共基础课教师梯队建设培养路径为“成长型教师→专业型教师→引领型教师→首席教师→专家型教师”，专业课教师梯队建设培养路径为“一体化教师→课程负责人→专业带头人”。以“小荷工程、青蓝工程、领军工程、名师工程”四大工程为抓手，培养一批师德高尚、专业能力强、学科素养高、技术技能精的教师团队。

四、梯队建设领导小组

组长：陈宝生

副组长：刘乃良 燕俊林 武瑞军 刘建峰

成员：王鑫 杨铭 唐秀林 白淼 高杰峰 各系部主任

五、梯级评定条件

（一）公共基础课

设立五级梯队：成长型教师、专业型教师、引领型教师、首席教师、专家型教师。

1. 成长型教师

教龄在 5 年以下的一线教师，评选应从“成长型教师”开始。

*评选条件及内容

（1）课堂教学考核。

参评教师每学期进行 1 次公开课（评审课）考核，公开课成绩应达到合格等级。

（2）教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

（3）具备本科及以上学历，初级及以上专业技术职务；

（4）荣获校级教学基本功大赛一等奖或校级教学能力大赛二等奖以上。

（5）所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前 60%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前 50%（非高考科目满足后者）。

(6) 积极参与导学案的编写，并能运用导学案引导学生自主探究、合作交流，小组合作竞争机制科学合理。

***直接晋升条件（以下任两条）：**

(1) 教龄满 5 年且年终考核合格的教师可直接晋升为“成长型教师”；

(2) 教学基本功大赛、教育教学论文、优质课、课件、微课制作或教学案例评比至少有一项获旗级一等奖、市级二等奖、区级三等奖以上的教师；

(3) 主持或参与完成校级（含校级）以上课题一项，或荣获校级教学成果二等奖以上；

(4) 获市级“教学能力大赛三等奖”以上。

2. 专业型教师

必须同时具备“成长型教师”的条件，满 2 年后方可参评“专业型教师”。

***评选条件及内容**

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期进行 1 次公开课（评审课）考核，公开课成绩应达到良好等级。

(2) 教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

(3) 本科及以上学历、初级及以上专业技术职务；

(4) 荣获校级教学能手或教学能力大赛一等奖以上。

(5) 所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前50%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前40%（非高考科目满足后者）。

(6) 积极参与导学案的编写，并能运用导学案引导学生自主探究、合作交流，形成可供借鉴的小组合作模式。

*直接晋升条件（以下任2条）：

(1) 教龄满7年且年终考核合格的教师可直接晋升为“专业型教师”；

(2) 获得旗级“教学能手”或市级“教学能力大赛二等奖”以上；

(3) 教学基本功大赛、教育教学论文、优质课、课件、微课制作或教学案例评比至少有一项获市级一等奖、区级二等奖、国家级三等奖以上；

(4) 主持或参与完成市级（含市级）以上课题一项，或荣获市级教学成果三等奖以上。

3. 引领型教师

必须同时具备“专业型教师”的条件，满3年后方可参评“引领型教师”。

*评选条件及内容

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期至少进行1次公开课（评审课）考核，公开课成绩均应达到优秀等级。

(2) 教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

(3) 本科及以上学历、中级及以上专业技术职务；

(4) 荣获旗级学科带头人或市级教学能力大赛一等奖以上。

(5) 所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前40%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前30%（非高考科目满足后者）。

(6) 教学基本功大赛、教育教学论文、优质课、课件、微课制作或教学案例评比至少有一项获市级一等奖、区级二等奖、国家级三等奖以上。

(7) 成立学科工作室，开展校级以上课题研究和教学改革，指导培养青年教师科学编制导学案，运用小组合作培养学生自主探究、合作交流、展示分享等能力，结合研究专题主动承担校级以上专题讲座或主题示范课每学期不少于 1 次。

***直接晋升条件（以下任 2 条）：**

(1) 职称为中级、教龄满 10 年的教师可直接晋升为“引领型教师”；

(2) 获得旗级“学科带头人”或市级“教学能力大赛一等奖”及以上；

(3) 教学基本功大赛、教育教学论文、优质课、课件、微课制作或教学案例评比至少有一项获区级一等奖或国家级二等奖以上；

(4) 主持或参与完成区级（含区级）以上课题一项，或荣获区级教学成果三等奖以上。

4. 首席教师

必须同时具备“引领型教师”的条件，满 4 年后方可参评“首席教师”。

***评选条件及内容**

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期至少进行 1 次公开课（评审课）考核，公开课成绩均应达到优秀等级。

(2) 教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

(3) 本科及以上学历、高级及以上专业技术职务；

(4) 荣获市级教学能手或区级教学能力大赛二等奖以上。

(5) 所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前30%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前20%（非高考科目满足后者）。

(6) 教育教学论文、优质课、课件、微课制作、教学案例评比至少有一项获区级一等奖或国家级二等奖。

(7) 成立学科名师工作室，开展市级以上课题研究和教学改革，并能指导培养青年教师科学编制导学案，运用小组合作培养学生自主探究、合作交流、展示分享等能力，结合研究专题主动承担校级以上专题讲座或主题示范课每学期不少于2次。

*直接晋升条件（以下任3条）：

(1) 教龄满14年的一线中学高级教师，可直接晋升为“首席教师”；

(2) 参加研究生进修、获教育硕士及以上学位且具有“中教高级”职称的教师；

(3) 获得市级学科带头人、区级教学能手(任一项)且近六年(带过两轮毕业班)教学工作认真、成绩突出、年终绩效考核成绩在一线教师的前三分之一之内、所带科目高考成绩优秀(所带班级学生成绩在同年级同学科前列)的教师;

(4) 主持或参与完成区级(含区级)以上课题一项,荣获区级教学成果二等奖以上;

(5) 组建创新教研团队,在教材编写(含活页式教材)、在线精品开放课程研发、专业教学资源库建设、教师教学能力比赛、学生技能大师等成绩显著。获得区级一等奖以上荣誉至少 1 项。

5. 专家型教师

必须同时具备“首席教师”的条件,职称为中学高级教师,获得区级学科带头人、区级教学能力比赛一等奖以上(任一项),“首席教师”满 5 年后可参评“专家型教师”。

*评选条件及内容

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期进行 2 次公开课(评审课)考核,公开课成绩应达到优秀等级。

(2) 教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查,检查结果及民

意测评结果作为评选成长型教师的依据。

(3) 本科及以上学历、高级及以上专业技术职务；

(4) 组建创新教研团队，在教材编写（含活页式教材）、在线精品开放课程研发、专业教学资源库建设、教师教学能力比赛、学生技能大师等成绩显著。获得区级一等奖以上荣誉至少 1 项。

(5) 成立首席名师工作室，开展市区级以上课题研究和教学改革，通过课题研究探索总结出 1 套可供参考借鉴的教学模式或教学改革成果 1 项；结合研究专题主动承担校级以上专题讲座或主题示范课每学期不少于 2 次。

(6) 主持或参与完成国家级课题一项，或荣获国家级教学成果三等奖以上。

(7) 所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前 20%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前 10%（非高考科目满足后者）。

(8) 荣获自治区级教学能手或区级教学能力大赛一等奖及以上。

*直接晋升条件（以下任 2 条）：

(1) 教龄满 19 年的一线中学高级教师，可直接晋升为“专家型教师”；(2) 主要参与学校教学基本建设和教学质量工程建设，担任自治区（省、部）级以上示范院校建设、学校专业建设、课程改革、师资队伍建设、信息化建设、课程思政示范项目、创新

德育工作等教育教学改革项目 1 项以上，并对教育教学改革有较强的指导作用和应用价值；

(3) 被评为自治区级特级教师或学科带头人的教师，可直接晋升为“专家型教师”；

(4) 成立创新教学团队，带领成员在教学成果提炼、教材编写（含工作手册式、活页式教材）、在线精品开放课程研发、专业教学资源库建设、教师教学能力比赛、学生技能大赛等方面作出突出贡献，获得国家级三等奖以上荣誉至少 1 项。

（二）专业课

设立三级梯队：一体化教师、课程负责人、专业带头人。

“一体化教师”是指能够按照《一体化课程开发技术规程》开发出的一体化课程标准，实施一体化课程教学的专业教师。一体化教师按应达到的基本条件、胜任的典型工作任务及对应的能力要求分级，设三级、二级、一级，最高级别为一级，三个级别的标准要求依次递进，高级别涵盖低级别。

1. 三级一体化教师

教龄满 5 年且年终考核合格的教师可直接晋升为“三级一体化教师”

*评选条件及内容

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期进行 1 次公开课（评审课）考核，公开课成绩应达到合格等级。

（2）教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

（3）具备本科及以上学历，初级及以上专业技术职务，中级工及以上职业资格或具有 1 年以上企业工作经历；

（4）承担一体化课程教学 5 年及以上或参与活页式或工作手册式教材编写不少于 30 学时，评价合格；（注：活页式、工作手册式教材由系部初评，教研室组织复评，下同）

（5）具有不少于 2 个月的企业实践经历或校内专业技术训练，专业能力考核达标；

（6）具有 1 年及以上社团实训辅导经历，且综合评价位于前 60%，班主任任职经历可替代此项条件；

（7）所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前 60%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前 50%（非高考科目满足后者）。

*（8）企业引进特殊人才需具有本科及以上学历或高级技师职业资格，专业能力考核合格，承担一体化课程教学或参与开发活页式、工作手册式教材并主持编写不少于 30 学时的活页式、手册式教材，

评价合格；

*（9）具有教师资格证书。

*直接晋升条件（以下任2条）：

（1）教龄满5年且年终考核合格的教师可直接晋升为“三级一体化教师”；

（2）教学基本功大赛、教育教学论文、优质课、课件、微课制作或教学案例评比至少有一项获旗级一等奖、市级二等奖、区级三等奖以上的教师；

（3）主持或参与完成校级（含校级）以上课题一项，或荣获校级教学成果二等奖以上；

（4）获市级“教学能力大赛三等奖”或指导学生获“技能大赛二等奖”以上；

（5）参与课程标准的制订或修订，开发学习任务，并参与完成至少1门课程活页式、手册式教材的开发，评价良好。

2. 二级一体化教师

必须同时具备“三级一体化教师”的条件，满2年后方可参评“二级一体化教师”。

*评选条件及内容

（1）课堂教学考核。

参评教师每学期进行 1 次公开课（评审课）考核，公开课成绩应达到良好等级。

（2）教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

（3）本科及以上学历、初级及以上专业技术职务，中级工及以上职业资格或具有 2 年以上企业经历，且具备中级技师职业资格；

（4）承担一体化课程教学 7 年以上，所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前 50%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前 40%（非高考科目满足后者）；

（5）认定为三级一体化教师后从事一体化教学工作满 3 年或者已经从事一体化教学 3 年以上，课程开发与实施效果显著；

（6）具有不少于 3 个月的企业实践经历或校内专业技术训练，专业技能考核良好；

（7）参与课程标准的制订或修订，开发学习任务，并主持完成至少 1 门课程活页式、手册式教材的开发，评价良好；

（8）具有 2 年以上班级管理或社团实训管理经验，且综合评价位于前 50%；

*（9）企业引进特殊人才需具有本科及以上学历或高级技师职业资格，专业能力考核合格，承担一体化课程教学或参与开发活页式、

工作手册式教材研发并主持编写不少于 50 学时的活页式、手册式教材，评价合格；

*（10）具有教师资格证书。

*直接晋升条件（以下任 2 条）：

（1）教龄满 7 年且年终考核合格的教师可直接晋升为“二级一体化教师”；

（2）获得旗级“教学能手”或市级“教学能力大赛二等奖”以上；

（3）教学基本功大赛、教育教学论文、优质课、课件、微课制作或教学案例评比至少有一项获市级一等奖、区级二等奖、国家级三等奖以上；

（4）主持或参与完成市级（含市级）以上课题一项，或荣获市级教学成果三等奖以上；

（5）教师本人获区级“技能大赛二等奖”或指导学生获市级“技能大赛一等奖”以上；

（6）参与课程标准的制订或修订，开发学习任务，并主持完成至少 1 门课程活页式、手册式教材的开发，评价良好。

3. 一级一体化教师

必须同时具备“二级一体化教师”的条件，满 3 年后方可参评

“一级一体化教师”。

***评选条件及内容**

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期进行 1 次公开课（评审课）考核，公开课成绩应达到优秀等级。

(2) 教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

(3) 本科及以上学历、中级及以上专业技术职务（职称）、中级工及以上职业资格或具有 3 年以上企业经历，且具备高级技师职业资格；

(4) 承担一体化课程教学 10 年以上，所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前 40%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前 30%（非高考科目满足后者）。

(5) 具有 4 年以上班级或社团实训管理经验，且综合评价位于前 40%；；

(6) 认定为二级一体化教师后从事一体化教学工作满 3 年或者学校初次组织认定时已经从事一体化教学 3 年以上，课程开发与实施效果特别突出；

(7) 组建学科工作室，主持或参与一体化课程方案制订，主持

课程标准制订、学习任务开发，并主持编写 2 门活页式、手册式教材，评价优秀；

(8) 承担师资培训（含师资培训或企业技师与高级技师培训至少 1 期，且评价良好）。

* (9) 企业引进特殊人才需具有本科及以上学历或高级技师职业资格，专业能力考核合格，承担一体化课程教学或参与开发活页式、工作手册式教材研发并主持编写不少于 80 学时的活页式、手册式教材，评价合格；

* (10) 具有教师资格证书。

***直接晋升条件（以下任 2 条）：**

(1) 职称为中级、教龄满 10 年的教师可直接晋升为“一级一体化教师”；

(2) 获得旗级“学科带头人”或市级“教学能力大赛一等奖”以上；

(3) 教学基本功大赛、教育教学论文、优质课、课件、微课制作或教学案例评比至少有一项获区级一等奖或国家级二等奖以上；

(4) 主持或参与完成区级（含区级）以上课题一项，或荣获区级教学成果三等奖以上；

(5) 教师本人获区级“技能大赛一等奖”或指导学生获区级“技能大赛二等奖”以上；

(6)参与人才培养方案的修订，主持课程标准的制订或修订，开发学习任务，并主持完成至少1门课程活页式、手册式教材的开发，评价良好。

4. 课程负责人

必须同时具备“一级一体化教师”的条件，满4年后方可参评“课程负责人”。获得市级教学能手或区级教学能力大赛二等奖以上。

*评选条件及内容

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期进行1次公开课（评审课）考核，公开课成绩应达到优秀等级。

(2) 教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

(3) 本科及以上学历、高级及以上专业技术职务（职称）、高级工及以上职业资格或具有3年以上企业经历，且具备高级技师职业资格；

(4) 承担一体化课程教学14年以上，所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前30%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前30%（非高考科目满足后者）；

(5) 具有 6 年以上班级或社团实训管理经验，且综合评价位于前 30%；；

(6) 认定为一级一体化教师后从事一体化教学工作满 4 年或者学校初次组织认定时已经从事一体化教学 4 年以上，主持或参与本专业人才培养方案的修订，课程开发与实施效果特别突出；

(7) 组建创新教学团队，在教材编写（活页式、工作手册式教材）、在线精品开放课程研发、专业教学资源库建设、教学成果、教师教学能力比赛、学生技能大师等成绩显著，获得区级一等奖以上荣誉至少 1 项；

(8) 承担师资培训（含师资培训或企业技师与高级技师培训至少 3 期，且评价良好）；

* (9) 企业引进特殊人才需具有本科及以上学历或高级技师职业资格，专业能力考核优秀，主持人才培养方案的修订，参与中高企贯通培养课程的编写，指导学校专业建设，成果显著；

* (10) 具有教师资格证书。

***直接晋升条件（以下任 3 条）：**

(1) 教龄满 14 年的一线中学高级教师，可直接晋升为“课程负责人”；

(2) 参加研究生进修、获教育硕士及以上学位且具有“中教高级”职称的教师；

(3) 获得市级学科带头人、区级教学能手（任一项）且近六年（带

过两轮毕业班)教学工作认真、成绩突出、年终绩效考核成绩在一线教师的前三分之一之内、所带科目高考成绩优秀(所带班级学生成绩在同年级同学科前列)的教师可直接晋升为“课程负责人”；

(4)主持或参与完成区级(含区级)以上课题一项,或荣获区级教学成果二等奖以上;

(5)组建创新教研团队,在教材编写(含活页式教材、工作手册式教材)、在线精品开放课程研发、专业教学资源库建设、教学成果等获区级一等奖1项,或本人参与教师教学能力比赛、技能大师获得国家级三等奖以上1项。

5. 专业带头人

必须同时具备“课程负责人”的条件,职称为中学高级教师,获得区级学科(专业)带头人、区级教学能力比赛一等奖以上(任一项),“课程负责人”满5年后可参评“专业带头人”。

*评选条件及内容

(1) 课堂教学考核。

参评教师每学期进行2次公开课(评审课)考核,公开课成绩应达到优秀等级。

(2) 教学常规落实情况检查。

对参评教师的备课、上课、听课、教学反思、作业留批、辅导学

生、考试分析、学习笔记等环节的工作进行全面检查，检查结果及民意测评结果作为评选成长型教师的依据。

(3) 本科及以上学历、高级及以上专业技术职务（职称）、高级技师职业资格；高级工及以上职业资格或具有 7 年以上企业经历，且具备高级技师职业资格；

(4) 所带科目高考（所带班级学生成绩在本校同年级同学科前 30%）或近三年教师学年量化考核成绩位于本组前 30%（非高考科目满足后者）；

(5) 有突出的教、科研成果，近 5 年内获得成果至少具备以下项目中的 2 项：①主编自治区级以上规划教材或行业规划教材 1 本或参编 2 本以上；②获得过省级教科研成果评比一等奖 1 项以上；③第一、二作者公开发表论文 2 篇以上；④指导学生参加各类技能大赛获国家级三等奖以上；

(6) 具备组织和带领团队教师开展专业建设的能力，主持本专业近 3 年专业人才培养方案修订、课程开发、实训室建设等工作；

(7) 主持或参与完成国家级课题一项，或荣获国家级教学成果三等奖以上。

***直接晋升条件（以下任 2 条）：**

(1) 教龄满 19 年的一线中学高级教师，可直接晋升为“专业带头人”；(2) 主要参与学校教学基本建设和教学质量工程建设，担任自治区（省、部）级以上示范院校建设、学校专业建设、课

程改革、师资队伍建设、实习实训基地建设、创新德育工作等教育教学改革项目 1 项以上，并对教育教学改革有较强的指导作用和应用价值；

(3) 主持制定学校专业人才培养方案、课程标准、专业发展规划、校企合作、产教融合方案、信息化建设方案、思政教育教学方案及专业调研报告、社会调查报告等工作，在教学团队中发挥主要作用，编制完成 2 项并实施，取得阶段性成果；

(4) 专业学术造诣深厚，掌握专业前沿领域应用技术，在本专业领域具有影响力，具有参与国家职业标准制定、市级以上职业技能鉴定题库建设、市级以上技能竞赛命题和裁判等工作经历。

六、聘任程序

由本人提出申请，填写聘任申请表，系部负责初审，填写初审意见，并推荐符合条件候选人；提交学校行政会议进行审核，对符合条件的教师组织评审答辩。评审小组根据材料审核和答辩成绩，确定入选名单和级别，并颁发聘书（聘任时间另定）。

聘任周期为 1 年。聘任中期组织工作汇报。根据个人工作业绩和团队工作业绩，由评审小组裁定是否继续聘任和调整聘任级别。

七、梯级教师待遇

1. 根据不同梯级教师的工作业绩和工作完成情况，通过月量化考核及考评委员会综合考核赋分，按照不同比例系数给予绩效奖励，每档提高 5%，此部分绩效将在当月月考核中体现。计数方法：绩效奖励=月量化考核综合成绩*系数；

2. 优先向上级部门推荐：建立校级梯队教师与市级骨干教师的对应关系，凡未获得校级梯队教师称号的，不得参与市级相应称号的教师评选；

3. 评优评先、职称评定中获得梯队教师称号者同等条件下优先；

4. 不同梯级教师将定期组织相关业务能力提升培养，特别优秀者可优先考虑派到先进地区考察学习。

八、梯级教师考核与管理

1. 学校每学年选拔一次，期满称号和有关待遇自行中止；

2. 当选期内，当选人调离原工作岗位，其称号和待遇自行中止。

3. 与各梯队每名培养对象签订目标责任书。要求每名培养对象自主设计发展规划并交学校备案，学校将对培养对象的思想素质、业务水平和工作实绩等状况进行动态考核。

4. 对各梯队教师实行动态考核管理：按照教师专业成长的规律，根据“共同培养，分层管理”的原则，我校将对各梯队教师进行跟踪量化考核，每月一通报和汇总，中期作个人工作成果汇报。考核结果为优秀（20%）、合格（60%）、不合格（20%）三档。在所在梯级内连续3次以上（含3次）评为优秀，优先推荐参与上一梯级等级评选。对于学期考核不合格者或因工作原因不再担任相应学科的教师，取消或降低其梯队称号和待遇。

5. 实行联系备案制。学校领导和各有关部门，要随时掌握梯队成员工作情况，并与他们建立联系制度。定期听取他们的汇报，同他们谈心，遇到问题及时处理。在他们晋级、奖惩、调离时，除按干部管

理制度正常办理有关手续外，有关部门还应与教务处及时沟通，协商处理并及时备案。

6. 因承担学校其它工作任务，达不到认定和聘任基本条件的由学校行政会讨论决定。

九、说明

1. 具有下列情况之一的，可破格晋升，不受梯级条件限制。

- (1) 获得中华技能大奖或全国技术能手荣誉称号；
- (2) 获得国家技能人才培育突出贡献个人奖；
- (3) 获得全国教学名师、教学创新团队荣誉称号；
- (4) 本人或指导学生获得国家级教学比赛、一类技能竞赛二等奖以上；
- (5) 获得“内蒙古自治区技师高级技师突出贡献奖”荣誉称号；
- (6) 获得职业教育国家级教学成果奖二等奖以上。
- (7) 主要参与学校教学基本建设和教学质量工程建设，担任自治区（省、部）级以上示范院校建设、学校专业建设、课程改革、师资队伍建设、实习实训基地建设、创新德育工作等教育教学改革项目 2 项以上，并对教育教学改革有较强的指导作用和应用价值；
- (8) 主持制定学校专业人才培养方案、课程标准、专业发展规划、校企合作、产教融合方案、信息化建设方案、思政教育教学方案及专业调研报告、社会调查报告等工作，在教学团队中发挥主要作用，编制完成 2 项并实施，取得阶段性成果；

2. 具有下列情况之一的，取消或降级其梯级称号和待遇。

(1) 工作量不满的在职一线教师；

(2) 师德方面有严重问题者（上课、辅导自习、学校各处室组织的会议等经常迟到、早退、旷课、玩手机、上课形象不端等；民意测试不合格、不能为人师表等，以各处室考核情况为准）视为考核不合格，不能参与评选；

(3) 当年累计事假超 10 天，病假超 3 个月、旷工一天以上；

(4) 连续三年有一次考核为考核组后 20%（含 20%）；

(5) 无故不参加学校组织的教研、培训、监考及评卷以及需要教师参加的各种活动者；

(6) 出现责任事故（乱收费、乱订教辅资料、体罚和变相体罚行为、有上访上级部门等）；

(7) 不服从学校工作安排和管理的；

(8) 有违法违纪行为的；

(9) 弄虚作假、谎报成果、业绩，骗取资格的；

(10) 以上内容若有与上级教育主管部门政策法规文件等相左的，需经校行政办公会研究决定，根据我校的实际情况重新修订。

准格尔旗职业高级中学

2022 年 11 月 12 日

附件

一体化课程开发技术规程

(试行)

目 录

1. 一体化课程概念与开发原则	1
1.1 一体化课程概念	1
1.2 一体化课程开发原则	1
2. 一体化课程内容结构与方案编写体例	1
2.1 一体化课程内容结构	1
2.2 一体化课程方案编写体例	2
3. 一体化课程开发程序	5
3.1 职业与工作调研分析	5
3.2 典型工作任务提炼	7
3.3 一体化课程框架确立	8
3.4 一体化课程方案制定	9
3.5 一体化课程资源建设	10
附件	11

1. 一体化课程概念与开发原则

1.1 一体化课程概念

一体化课程是按照经济社会发展需要和技能人才培养规律，根据国家职业标准，以综合职业能力为培养目标，通过典型工作任务分析，构建课程体系，并以具体工作任务为学习载体，按照工作过程和学习者自主学习要求设计和安排教学活动的课程。

一体化课程体现理论教学和实践教学融通合一，专业学习和工作实践学做合一，能力培养和工作岗位对接合一的特征。

1.2 一体化课程开发原则

1.2.1 科学性原则

课程开发要以就业为导向，遵循技能人才成长和职业发展规律，充分体现职业特征，满足学生职业生涯发展需要。

1.2.2 梯次性原则

课程开发要符合国家职业标准等级要求，形成以中级工、高级工、预备技师为主的人才培养课程层级。

1.2.3 可操作性原则

课程开发要尊重技工院校办学现状和地域特征差异，各项要求力求具体、明确、清晰，目标可度量、可检验。

1.2.4 规范性原则

开发课程所用的术语、符号、体例等应符合国家有关标准、技术规范和约定俗成的表述，内容、结构、格式、表达形式应符合本规程的要求。

2. 一体化课程内容结构与方案编写体例

2.1 一体化课程内容结构

一体化课程由一体化课程方案和一体化课程资源两部分构成，其内容与结构见图1。

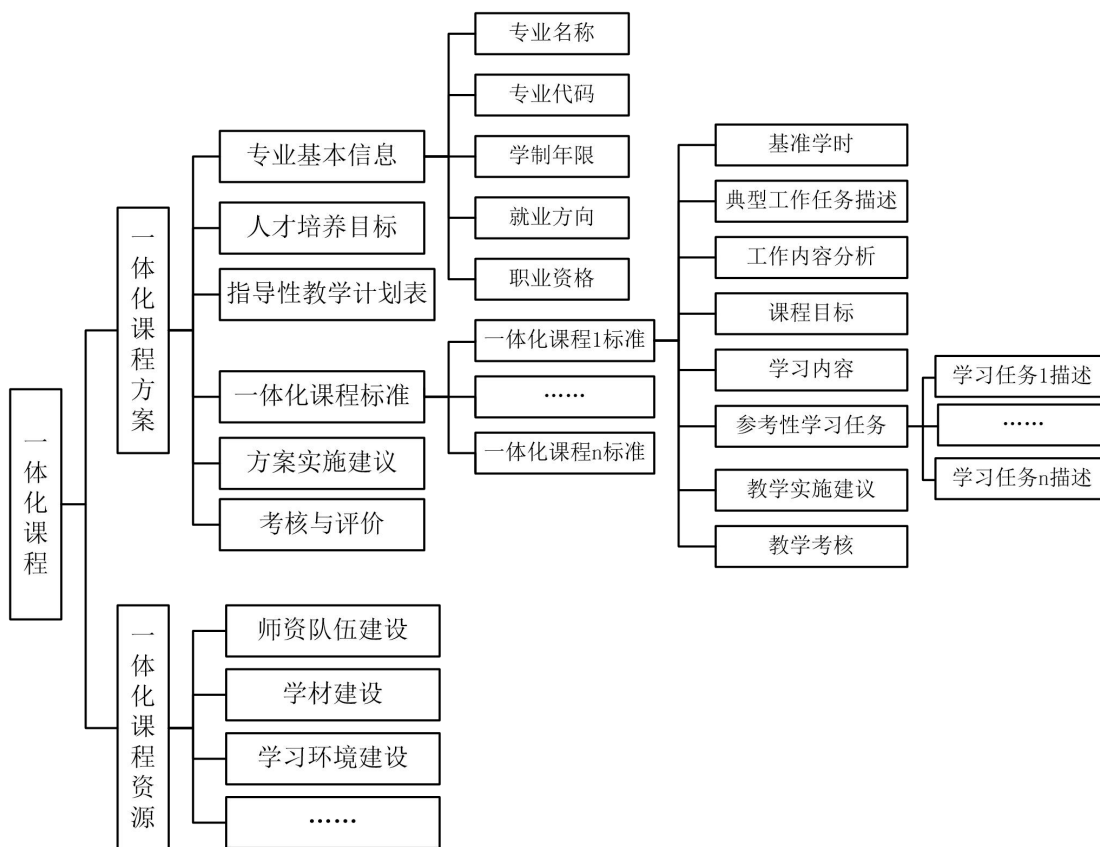


图1 一体化课程内容与结构示意图

2.2 一体化课程方案编写体例

一体化课程方案由人力资源社会保障部职业能力建设司组织编制并颁布施行，它是一体化课程资源建设和一体化教学实施的基本依据，其编写体例如下：

××专业一体化课程方案

一、专业基本信息

1. 专业名称
2. 专业代码
3. 学制年限
4. 就业方向
5. 职业资格

二、人才培养目标

	劳动组织方式:	
课程目标		
学习内容		
参考性学习任务		
序号	名称	学时
1		
2		
...		
n		
教学实施建议		
教学考核		

五、方案实施建议

六、考核与评价

附件：

学习任务 n 描述

一体化课程名称		学习任务 n 名称		学习任务 n 学时	
学习任务情境					
学习目标					
学习内容					
教学建议					

3. 一体化课程开发程序

一体化课程开发分三个阶段。第一阶段：确立一体化课程框架；第二阶段：制定一体化课程方案；第三阶段：建设一体化课程资源。一体化课程开发流程见图 2。

3.1 职业与工作调研分析

职业与工作调研分析要了解行业、企业发展现状与趋势，调研本专业的技能人才数量、

等级需求状况，以及岗位工作内容和职责等。对照国家职业标准，分析各等级技能人才综合职业能力要求，撰写调研报告，以此定位本专业人才培养方向与层次。职业与工作调研分析工作流程见图 3。

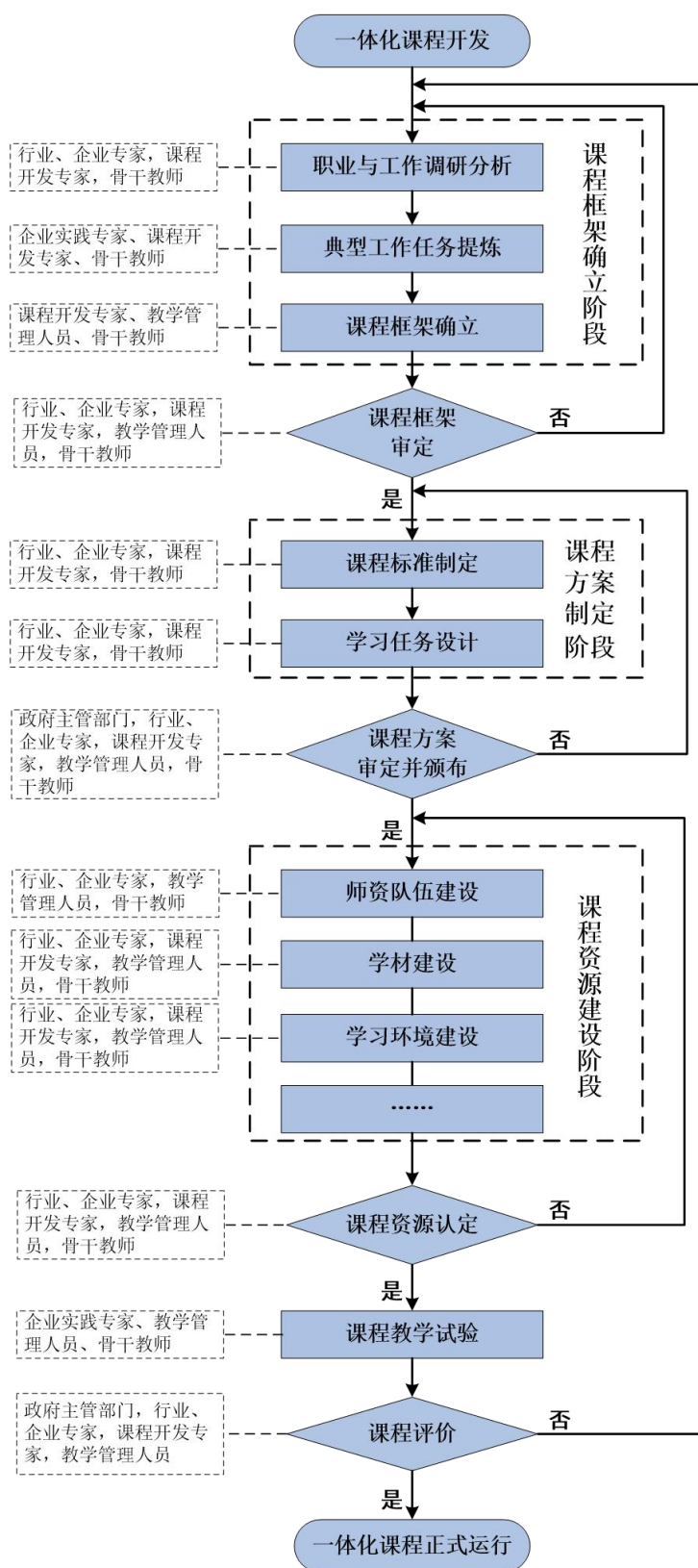


图 2 一体化课程开发流程

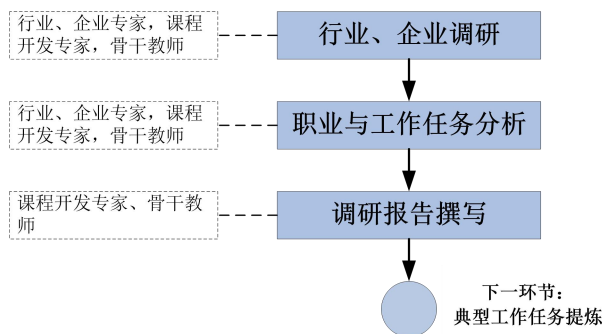


图3 职业与工作调研分析工作流程

职业与工作调研分析的工作步骤及要求见表1。

表1 职业与工作调研分析的工作步骤及要求

工作步骤	工作要求
行业、企业调研	<ul style="list-style-type: none"> ● 调研的企业须涵盖本职业所涉及的各类企业。 ● 调研的对象应涵盖企业生产一线各等级技能人才、技术主管、人力资源主管等。 ● 调研的内容应包括行业、企业发展现状与趋势，本专业的技能人才数量、等级需求状况，以及岗位工作内容和职责等。
职业与工作任务分析	<ul style="list-style-type: none"> ● 对照国家职业标准，分析与提炼各等级技能人才的综合职业能力要求。 ● 分析每一工作任务的对象、步骤、要求、工艺流程、设备工具，以及工作的组织形式。 ● 遴选实践专家访谈会的企业专家人选。
调研报告撰写	<ul style="list-style-type: none"> ● 调研报告提纲详见附件1：《行业企业调研报告提纲》。

3.2 典型工作任务提炼

典型工作任务是指一个职业的具体工作领域，是具有完整工作过程的一类工作。一个职业一般由10~20个典型工作任务构成。典型工作任务是一体化课程框架确立的基础，要通过实践专家访谈会来提炼。典型工作任务提炼工作流程见图4。

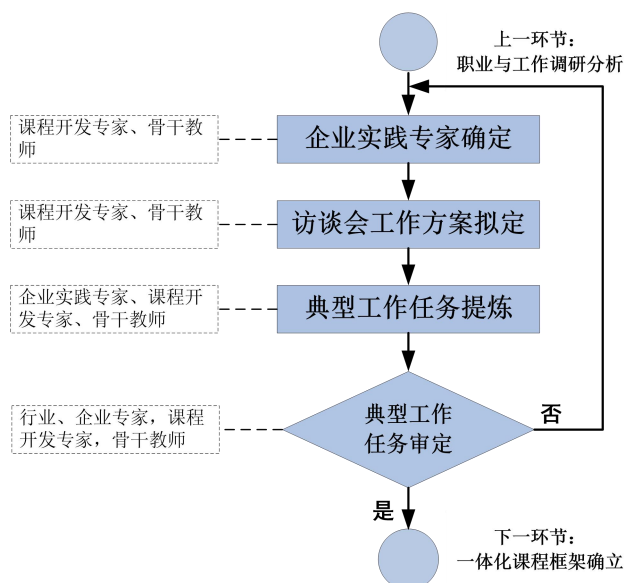


图4 典型工作任务提炼工作流程

典型工作任务提炼的工作步骤及要求见表2。

工作步骤	工作要求
企业实践专家确定	<ul style="list-style-type: none"> 选取的专家应来自不同类型的代表性企业。 选取的专家中应包括具有丰富一线工作经验和职业院校学习经历的企业员工。 选取的专家中大部分仍从事一线工作。 选取人数以10~15人为宜。
访谈会工作方案拟定	<ul style="list-style-type: none"> 根据附件2:《实践专家访谈会参考方案》拟定本次访谈会工作方案。
典型工作任务提炼	<ul style="list-style-type: none"> 按工作方案召开实践专家访谈会,提炼典型工作任务。 访谈会所用表格详见附件3:《企业技能人才职业发展历程自我分析表》、附件4:《典型工作任务描述表》、附件5:《典型工作任务列表》。
典型工作任务审定	<ul style="list-style-type: none"> 组织行业、企业专家,课程开发专家,骨干教师三类人员共同审定。

3.3 一体化课程框架确立

一体化课程框架由相应等级的人才培养目标、典型工作任务、职业能力要求、一体化课程名称、专业技术学习内容、基准学时、实训学时、学习任务名称等构成。该框架来源于典型工作任务分析,依据国家职业标准确定,为制定一体化课程方案提供依据。一体化课程框架确立工作流程见图5。

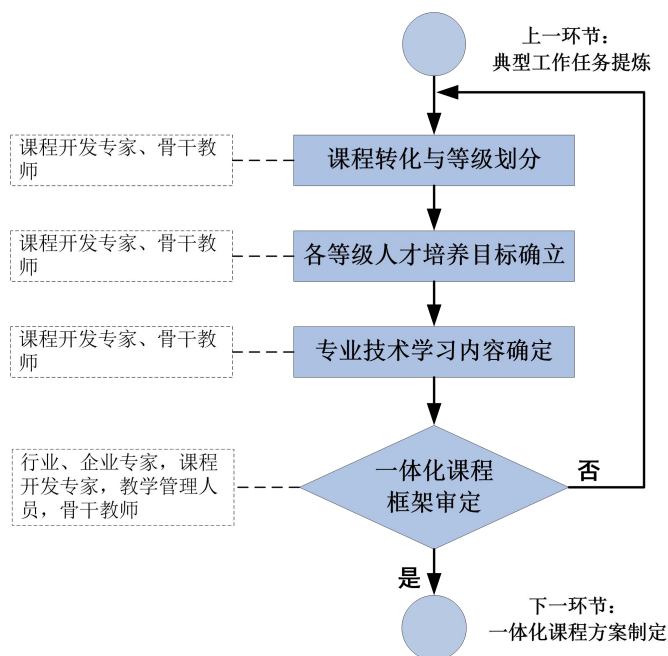


图5 一体化课程框架确立工作流程

一体化课程框架确立的工作步骤及要求见表3。

表 3 一体化课程框架确立的工作步骤及要求

工作步骤	工作要求
课程转化与等级划分	<ul style="list-style-type: none"> 原则上，一个典型工作任务转化为一门一体化课程，依据附件 6：《一体化课程转化表》分析转化一体化课程。 对照国家职业标准划分一体化课程等级，并确定相应一体化课程的职业能力要求和顺序。
各等级人才培养目标确立	<ul style="list-style-type: none"> 归纳各等级一体化课程的职业与技术要求。 结合学习者职业发展需要，形成对应等级的人才培养目标。
专业技术学习内容确定	<ul style="list-style-type: none"> 依据一体化课程职业能力要求及国家职业标准确定每一门课程的主要专业技术学习内容。 选择可转化为学习任务的代表性工作任务，将其名称转化为学习任务名称。 在一体化课程总学时分配基础上，结合学生的基础及学习内容，确定每一门课程的基准学时。 一体化课程框架见附件 7：《一体化课程框架表》。
一体化课程框架审定	<ul style="list-style-type: none"> 组织行业、企业专家，课程开发专家，教学管理人员，骨干教师四类人员共同审定。

3.4 一体化课程方案制定

一体化课程方案要依据一体化课程框架制定，该环节主要描述专业基本信息、各等级培养目标，规定每门一体化课程及参考学习任务的目标、内容及教学建议，设置课程进度及学时分配，设计各等级综合职业能力评价方案。一体化课程方案为课程资源建设和课程实施提供依据。一体化课程方案制定工作流程见图 6。

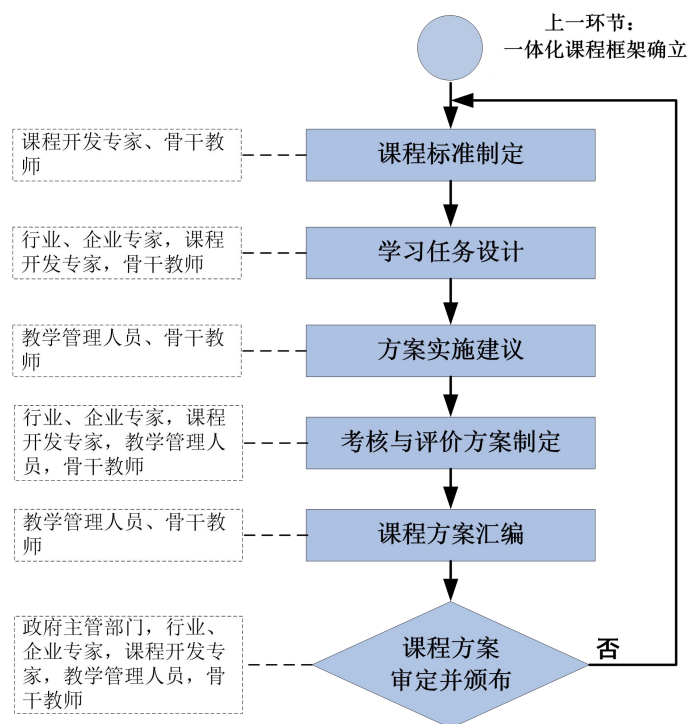


图 6 一体化课程方案制定工作流程

一体化课程方案制定的工作步骤及要求见表 4。

表 4 一体化课程方案制定的工作步骤及要求

工作步骤	工作要求
课程标准制定	<ul style="list-style-type: none"> ● 课程目标、内容的制定应依据典型工作任务描述。 ● 课程之间应注意内容的衔接和综合职业能力培养的递进。 ● 参考性学习任务主要来源于课程框架中的规定，可以依据课程目标和学习内容的要求，自行设计一部分有实际价值的学习任务作为教学补充。 ● 课程标准编写格式参见《一体化课程方案》中的课程标准编写体例。
学习任务设计	<ul style="list-style-type: none"> ● 学习任务设计者应按照企业工作要求，完整地完成任务工作实践。 ● 根据工作实践情况描述学习任务情境。 ● 根据学习任务情境和课程总目标制定本任务的学习目标。 ● 利用附件 8：《学习任务分析工具——鱼骨图》，分析学习任务各工作环节所涉及的知识点和技能点。 ● 以课程为单位，把“鱼骨图”分析结果列在附件 9：《学习任务内容序化表》中，按照知识和技能的渐进要求调整和确定各学习任务的内容，保证各学习内容为学习目标服务。 ● 每门课程所有学习任务的目标和内容总和应涵盖本课程的学习目标和内容。 ● 教学建议要体现以学生为主体，针对学生学习方法的培养、思维方式的训练提出。
方案实施建议	<ul style="list-style-type: none"> ● 对本一体化课程方案实施过程中的教学组织形式、学材选用、师资要求、师生配比、学习场地及设备要求等提出建议。
考核与评价方案制定	<ul style="list-style-type: none"> ● 评价主体要有企业。 ● 评价主要针对学习者的综合职业能力培养。 ● 评价指标与人才培养目标相适应。
课程方案汇编	<ul style="list-style-type: none"> ● 课程方案汇编格式参见《一体化课程方案》编写体例。
课程方案审定并颁布	<ul style="list-style-type: none"> ● 由政府主管部门，行业、企业专家，课程开发专家，教学管理人员，骨干教师共同审定。 ● 审定后由人力资源社会保障部职业能力建设司颁布施行。

3.5 一体化课程资源建设

一体化课程资源需依据一体化课程方案建设，内容主要包括师资队伍建设、学材建设、学习环境建设等，是一体化课程实施的条件和支撑。其中，学材指用于直接帮助学生学习的材料，包括工作页、作业指导书、工具书及企业技术资料等。

师资队伍建设需培养教师的专业能力、企业工作能力和一体化课程开发与教学组织实施能力；学材建设要以学习者为中心，体现学习者自主学习的教育理念；学习环境建设需体现企业真实工作环境特征，融工作与学习于一体。

师资队伍建设、学材建设、学习环境建设应接人力资源社会保障部职业能力建设司制定的相关标准或规定执行。

- 附件：1. 行业企业调研报告提纲
2. 实践专家访谈会参考方案
 3. 企业技能人才职业发展历程自我分析表
 4. 典型工作任务描述表
 5. 典型工作任务列表
 6. 一体化课程转化表
 7. 一体化课程框架表
 8. 学习任务分析工具——鱼骨图
 9. 学习任务内容序化表

附件 1:

行业企业调研报告提纲

一、调研背景

- (一) 调研目的
- (二) 调研意义

二、调研基本信息

- (一) 调研对象与内容
- (二) 调研方法与工具
- (三) 调研过程与结果

三、调研分析

- (一) 行业企业发展现状与技术发展趋势
- (二) 技能人才需求状况与岗位职责要求
- (三) 技能人才综合职业能力要求

四、调研结论

- (一) 人才培养方向定位
- (二) 人才培养层次定位

附件 2:

实践专家访谈会参考方案

一、准备阶段

(一) 实践专家遴选要求

1. 具有丰富工作经验的一线工作人员（如技师、技术骨干或基层管理人员等）。
2. 接受过与所开发课程相匹配的职业教育。
3. 专家现从事工作与所学专业对口。其中，2/3 有 5~10 年本职业工作经验，1/3 有 10~20 年本职业工作经验。
4. 专家在工作中具有一定的自主性和决策权，其工作任务具有综合性。

(二) 主持人及参会教师工作准备

主持人要熟悉典型工作任务开发流程，并能准确把握会议主题与进程，能在会前组织参会教师演练实践专家访谈会，指导教师设计访谈问题，训练教师熟练使用访谈用表，明确访谈会中每个人的职责。

(三) 会场布置

会议室的桌椅应便于布置成 U 型和分组。准备展板不少于 5 块、3 色卡片各 120 张以上，彩色笔若干，粘贴用的磁铁、摁钉若干，以及其他便于张贴、展示、讨论的物品。

二、访谈会阶段

第一步：主持人介绍到会人员

主持人介绍每位专家的单位、工作特长，使参会人员彼此有初步了解。

第二步：主持人介绍会议内容

主持人介绍会议目的及课程开发步骤，给出工作任务和职业生涯阶段案例。

第三步：实践专家填写个人职业发展历程

主持人要求专家独立填写《企业技能人才职业发展历程自我分析表》。

第四步：实践专家简述和讨论个人职业发展历程

主持人要求每位专家用 2~3 分钟讲述填表内容，便于彼此借鉴、互相启发。

第五步：工作任务卡片展示

主持人要求实践专家按职业发展阶段将代表性工作任务填写在彩色卡片上，并张贴在展示板上。

第六步：典型工作任务提取

主持人引导实践专家提取典型工作任务。主持人任意拿一任务卡，要求专家找和它同类型的工作任务，将其粘贴在一起并命名（名词+动词），按同样方法将剩余任务卡归类并命名。同一阶段的各类任务粘贴在一张展示板上。

第七步：典型工作任务分析与工作过程描述

根据专家的特长分组，填写《典型工作任务描述表》。专家按典型工作任务描述，对典型工作任务进行排序并填写《典型工作任务列表》。

第八步：会议总结

主持人展示会议成果，总结会议经验与不足。

附件 3:

企业技能人才职业发展历程自我分析表

<p>将本人从事本职业工作到成为实践专家的职业发展历程划分成若干阶段（最多 5 个）。</p>		<p>为每一阶段举出 3~4 个实际从事过的、有代表性的工作任务实例。</p> <p>这些任务一般都是有挑战性的，而且完成工作的过程能够提高工作能力。</p>
起止年份	职业发展阶段	列举具有代表性的工作任务
		任务 1:
		任务 2:
		任务 3:
		任务 4:
		任务 1:
		任务 2:
		任务 3:
		任务 4:
		任务 1:
		任务 2:
		任务 3:
		任务 4:
		任务 1:
		任务 2:
		任务 3:
		任务 4:
		任务 1:
		任务 2:
		任务 3:
		任务 4:

附件 4:

典型工作任务描述表

典型工作任务名称		
典型工作任务描述		
工作对象:	工具、材料、设备与资料: 工作方法: 劳动组织方式:	工作要求:
代表性工作任务		
任务名称	任务描述	

附件 5:

典型工作任务列表

职业发展阶段	典型工作任务	代表性工作任务

附件 6:

一体化课程转化表

一体化课程名称			
教学安排	第 学期	基准学时	学时
典型工作任务描述			
工作分析			
工作对象:	工具、材料、设备与资料: 工作方法: 劳动组织方式:	工作要求:	
职业能力要求			
教学分析			
专业技术学习内容			
参考性学习任务			
学习任务名称	学时	学习任务描述	
1.			

2.		
...		
n.		

附件 7:

一体化课程框架表

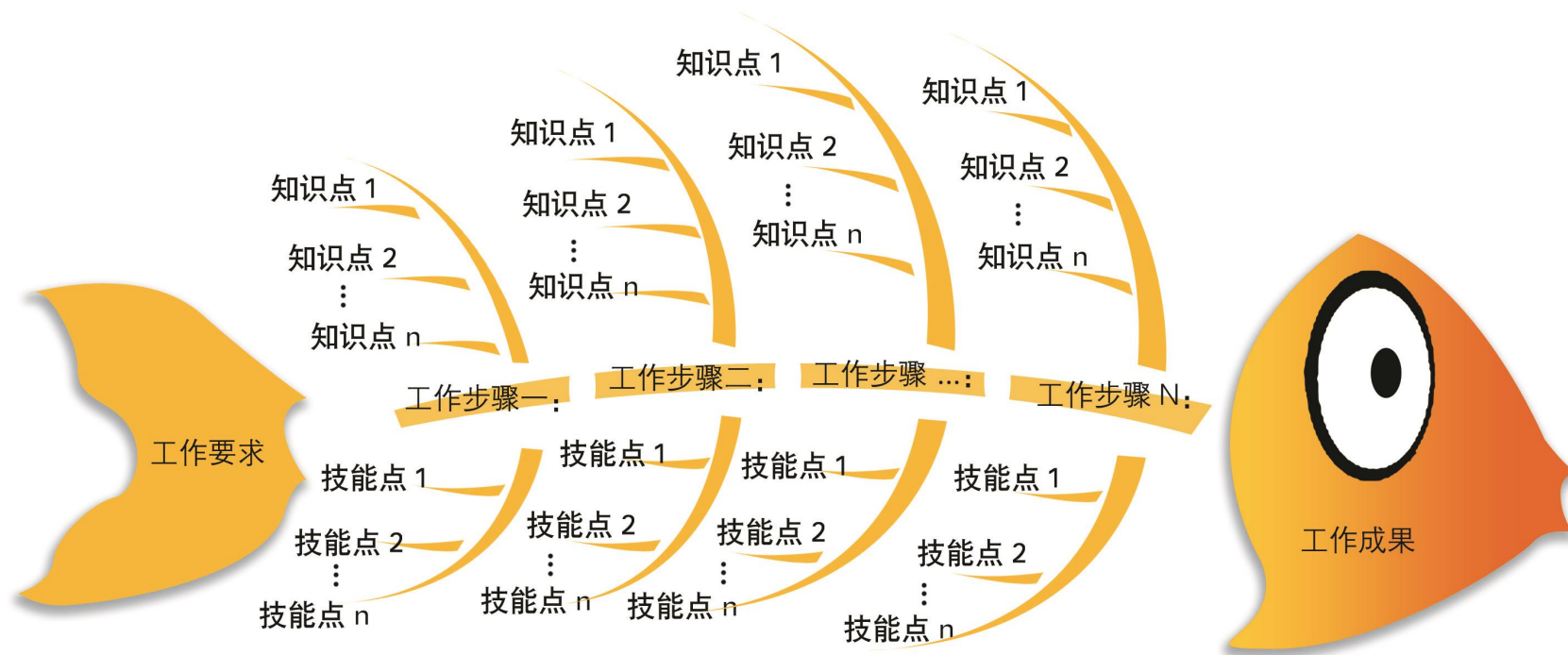
	中级工阶段			高级工阶段			预备技师阶段		
	第 1 学期	...	第 n 学期	第 1 学期	...	第 n 学期	第 1 学期	...	第 n 学期
人才培养目标									
典型工作任务									
职业能力要求									
一体化课程名称									
专业技术学习内容									
基准学时									
实训学时									
列举可选择的学习任务名称	学习任务 1:		学习任务 1:	学习任务 1:		学习任务 1:	学习任务 1:		学习任务 1:

	学习任务 n:		学习任务 n:	学习任务 n:		学习任务 n:	学习任务 n:		学习任务 n:

注：学制年限及职业技能等级划分可根据实际情况确定。

附件 8:

学习任务分析工具——鱼骨图



附件 9:

学习任务内容序化表

一体化课程名称:

学时:

序号	学习任务名称	学时	学习目标	知识点	技能点
1					
2					
...					
n					