



黑龙江省优质中职学校建设项目  
哈尔滨市航空服务中等专业学校

## 4. 教师团队

### 4.1 优化师资结构

#### 4.1.1 专业带头人、骨干教师、 青年教师培养方案、管理制度

# 航空服务专业 专业带头人培养方案

## 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，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，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。通过航空服务专业带头人培养，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。

## 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。

2 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。

## **五、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，学校领导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。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；

### （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。

### （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。

#### (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每年为校内外本专业教师开展专业教学、教研教改、应用技术与推广、本专业最新成果专题辅导报告、讲座 2 次以上；
- ②每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 个骨干教师，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。

2021年1月4日

# 航空服务专业 骨干教师培养方案

## 一、指导思想

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，培养好骨干教师，推动我校航空服务专业“双师型”教师队伍建设。

## 二、建设目标

引进培养骨干教师6名，通过学术研究、参与科研、主持优质核心课程建设、到先进的企业实践等措施，全面提升教师队伍的整体水平，使骨干教师的科研能力和应用技术的研发推广能力，以及教育教学改革能力达到国内同行先进水平，造就一只业务能力强、知识水平高的骨干教师队伍，并在国内同类院校中起示范和引领作用。

## 三、建设要求

1、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，热爱任教的专业，热爱学生，有奉献精神。

2、有符合岗位要求的学历和职称。具有本科学历或研究生以上学位，获得中级以上教师系列专业技术职务，同时获得航空服务系列中级以上专业技术职称，获得“专业技能教学水平合格证书”。

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、人才培养方案、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。从事本专业教学二年以上，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，有教研教改成果，公开发表教研教改论文1篇以上。

5、有较强的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、新工艺、新材料、新设备、新标准的吸收、消化和推广能力，掌握本专业最新发展动态和研究成果，近三年，参加过一次以上专业培训，知识结构及时更新，技能水平不断提高，并在教学中得到充分反映；近三年，主持1项以上纵横向的研究课题，发表专业论文1篇以上；有较强的市场就业、职业岗位用人标准的调研、分析能力，每年有一篇以上市场调研报告，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。

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，每年为校内外本专业教师开展专业教学、教研教改、

应用技术与推广、本专业最新成果专题辅导报告、讲座 1 次以上；每年为校内外本专业教师上示范课、观摩课 1 次以上，教案在校园网上公布，实现资源共享。

2021 年 1 月 4 日

航空服务专业  
青年教师培养方案

## **一、指导思想**

造就一支德才兼备、富有科学理论、具备一定教科研能力和教育教学创新能力、适应新世纪教育发展需要的青年骨干教师队伍,促进教育质量和办学水平全面提高,开拓创新,与时俱进,努力开创我校青年教师培训工作新格局。

## **二、培养目标**

1、造就一支“自律至诚、敬业爱生、拼搏奉献、科学创新”的青年骨干教师队伍,具有团队精神,争创一流业绩,促进青年教师队伍的整体优化。

2、创造条件,帮助青年骨干教师尽快成长,培养一批科研型的青年教师。

## **三、培训形式和要求**

教师培训以在职学习、集中培训、师徒结对、请进来、送出去等形式为主。从实际出发,根据不同情况,多渠道、多层次、多形式的开展培训工作。通过举办培训班、研讨班、学术讲座、教学经验交流、专题研究以及有计划、有组织、有指导、有考核的自学等多种方式进行。

1、发挥学校现有条件优势,采用各种措施,利用各种形式,积极鼓励和支持广大教师进行自主学习和自我进修。利用多种途径和形式,组织全校教师学习新的教育教学理论、现代教育技术,开拓青年教师的视野,不断提高他们的教育教学理论素养和运用现代教育技术的能力。

2、利用多种途径和形式，开展青年骨干教师的技术教育培训，在提高他们学历层次的同时，着力提高其理论水平，不断更新青年教师的知识，构建新的知识体系。

3、利用多种途径和形式，加强同知名学校的交流，采用“请进来”“送出去”的方式，相互间进行教育、教学信息的交流和沟通，开展青年骨干教师培训。

4、充分发挥老教师的优势，不断优化完善“师徒结对”模式，以“老教师”之长补“新教师”之短，促进“新教师”尽快成长。

#### **四、主要措施**

1、重领导。学校成立以校长为组长，分管校长为副组长、教导处及教研组长组成的领导小组，负责每年计划的实施及青年教学骨干的认定工作，做好教学骨干的管理工作。

2、抓进修。学校要求全体教师参加各级继续教育的培训学习，善于学习新知识，新技术和新的教学方法，不继更新知识，提高应变能力，尤其推荐中青年教师参加各类竞赛，鼓励他们参加自考、函授、提高学历层次，使他们专业知识日臻丰富，技能水平日益提高。倡导青年教师利用现代教学媒体改革课堂教学结构，提高课改教学效益。有计划地安排青年教师到外地学习先进经验，观摩专家名师讲学示范。

3、促自培。学校坚持定期组织青年教师进行业务学习，要求每位青年教师自订教育教学杂志1至2种，自我进修学习现代教育技术、专业知识、外地先进经验和教改信息，并举办不同类型

的培训以“逼”其学习,促其提高。学校还不定期采用“走出去”、“请进来”的方法,开阔青年教师的视野,丰富其教学阅历。

4、倡教研。学校采取各种有效措施培养青年教师的科研能力,促进其尽早成为科研型的教学骨干。一是各教研组的骨干教师、学科带头人要定期开展公开课,供青年教师观摩学习,充分发挥本校教师的辐射作用。二是通过加强青年骨干教师的理论培训及组织青年教师开展一些微型科研课题的研究,让青年教师从中学会选题、设计研究方案、撰写教学个案、开展调查研究和行动研究等。三是要求青年教师写教后记,逐步养成自我研究的习惯和能力,做到“六会”,即教学理论会运用、教学专题会研究、教学经验会总结、教学模式会提炼、教学观摩会评价、教学风格会创造。

5、常训练。学校定期举行青年教师教学基本功大赛,要求青年教师(五年教龄以下的教师),每学期至少上一节汇报课,一年写一篇教育教学论文,每年均举行一次青年教师优质课大赛。同时加强现代教育技术培训,要求所有青年教师都能独立制作PPT课件。

6、树典型。学校对有发展潜质的青年教师进行重点培养,通过压担子,优先给予外出学习机会等手段促进其尽早成熟成为学校的骨干教师。

7、结师徒。学校实施“带教工程”,每位高级教师,每学年至少确认一名青年教师作为带教对象,充分发挥高级教师、青年教师的传、帮、带作用。学校对带教工作取得显著成效的高级教师给予适当的物质和精神奖励。

2021年1月4日

航空服务专业  
专业带头人管理制度

## **第一章 总则**

第一条 专业带头人是学校专业建设的组织者和实施者，担负着专业梯队建设、人才培养、制订专业建设规划和专业教学计划、促进专业快速发展等任务。为加强专业建设，进一步发挥专业带头人的作用，培养和造就专业人才，不断提高专业建设质量，根据我院实际情况，制定本办法。

## **第二章 专业带头人选拔范围**

第二条 本科专业带头人应具备教授任职资格并被聘任相应的教师职务，年龄在 55 岁以下，在学院承担教学任务的在职教师；专科专业带头人应具有研究生及以上学历或硕士及以上学位，年龄在 55 岁以下，取得讲师及以上任职资格并被聘任相应的教师职务。

## **第三章 专业带头人评选条件**

第三条 热爱教育事业，有良好的职业道德，治学严谨，作风正派，热心于专业带头人工作，善于与同行合作，有较强的组织管理与协调能力。

第四条 本专业理论基础扎实，知识面宽，有驾驭本专业理论与实践的能力，能熟练地、高质量地讲授本专业的两门以上专业课或专业基础课，教学质量优异，教书育人成果显著。

第五条 对本专业的前沿动态有较深入的了解，能及时提出本专业的研究方向与课题。积极参与本专业的生产实践与社会实践，具有较强的组织学生进行实践活动的能力，并至少主持或参加一项市级或市级以上科研或技术开发项目。

第六条 三年之内曾主持过科研项目(含教学改革、教学、科技进步)一项以上,或近三年内在国家级刊物上发表论文一篇或在省、部级刊物上发表论文(第一作者)二篇以上,或主编(含第一副主编)省、部级统编的教材一部以上;或出版、发行个人专著一部,专科专业带头人的条件略低于上述条件。

第七条 专业课教师原则上应为“双师型”教师。

第八条 能够依托本专业的行业背景,建设校内外实训基地,开展科技和培训服务,开辟就业途径,提高本专业及相近专业学生的就业率和就业质量。

#### **第四章 专业带头人的选拔程序**

第九条 本人申请并填写专业带头人申报表一式两份,同时提供反映本人教学、科研水平的有关材料和证件,交系专业建设委员会初审。

第十条 系专业建设委员会审核合格后,报人事处以下材料:1、有关成果、奖励原件(和复印件)等证明材料;2、专业带头人申报表,人事处对所上报的材料进行审核。

第十一条 人事处对资格审核合格后,专业带头人通过答辩进行公开竞聘。

第十二条 由学校专业建设委员会对竞聘情况进行评议,2/3以上委员同意者,即被初步认定为专业带头人。

第十三条 经校专业建设委员会初步认定的专业带头人报院长办公会议讨论批准后生效。

#### **第五章 专业带头人职责**



第十四条 专业带头人负责落实专业建设委员会的各项工作，主要在本专业人才培养目标定位，培养计划的制定和落实，专业建设及发展的研究和规划，师资队伍和学术梯队建设、提高就业率、监督和指导下本专业教研室各项专业建设工作的落实，提高教育教学质量等方面开展工作，具体职责：

（一）在专业建设委员会的领导下开展专业建设研究，分析本专业的国内外现状，探索本专业办学规律，预测发展前景，制定发展规划，确定发展目标，争创各级重点专业；

（二）在专业建设上进行调查研究，确定本专业的人才培养目标；调查分析本专业人才市场的需求状况，确定就业岗位；了解掌握就业岗位所需的知识、能力和素质，定期向专业建设委员会上交调研报告；

（三）依据培养目标和调查研究的结果，制定或完善包括教学计划在内的人才培养计划，由专业建设委员会进行审议和监督落实；

（四）指导和配合教研室开展教育教学研究，提高教育教学质量，并对各教学环节的质量进行指导和监督；

（五）指导和配合教研室进行实验室建设，实训项目开发和学院内外实训基地建设工作、组织有关人员编制专业建设资金的预算和执行；

（六）指导和配合教研室确定或编写本专业教学用书，编写本专业各教学环节的教学文件；

（七）带领所在专业积极与企业合作，使专业知识与实践相结合；帮助学生取得专业资格证等证书，积极推进本专业毕业生就业率的提高；

（八）专业带头人三年内必须承担二门以上主干课程，积极参加省教育厅组织的教研教改活动，承担校级教研教改项目，每学年就本专业教学教改提出一次创新建议，取得科研成果一项，在科研工作中，处于本专业的领先地位；

（九）专业带头人必须在本专业的学术方向和科研领域，组织和带领2名及以上年轻教师共同钻研，培养专业学术和科研骨干教师，搞好专业教师梯队建设，三年内培养1名教师达到骨干教师或科研骨干教师水平；

（十）在聘期内，每年提交一份国内（外）本专业发展现状和人才需求现状及其发展趋势，本专业的就业岗位及其所需的知识、能力和素质，本专业如何应对的措施和发展建议的报告；并每年至少为本专业师生做一次上述内容的讲座。

（十一）每年应在核心期刊上至少发表一篇论文或任期内应开发一门以上新课程；

## **第六章 专业带头人管理办法**

第十五条 专业带头人采取能上能下的动态管理，每三年评选一次。

第十六条 在享受专业带头人待遇期间，因政治上和工作中犯有严重错误、违纪违法受到处分、年度考核为D档、调离学校者，取消专业带头人资格。凡取消资格者不允许参加专业带头人的下一届选拔。

第十七条 专业带头人实行学校专业建设委员会和系（部）的两级管理，由教务处、人事处、系（部）对专业带头人进行业务管理。教务处、人事处负责制定管理及考核办法，由各系（部）组织实施并进行日常管理。

## **第七章 专业带头人考核办法**

第十八条 每年填写《专业带头人考核表》，由所在部门会同专业建设委员会和教务处进行考核，并将考核结果报人事处备案。

第十九条 专业带头人聘期满后进行综合考核，专业带头人应在期满前一周填写《专业带头人考评表》，报送教务处、人事处各一份。由教务处、人事处组织院专业建设委员会对专业带头人履行职责、完成聘期目标等情况进行综合考核，并将考核结果通报全院。

第二十条 学年和聘期考核分 A、B、C、D 四个档次，年度考核结果为 A、B 者，全部兑现专业带头人待遇。考核结果为 C、D 者，不兑现专业带头人待遇，其中考核结果为 D 的直接取消聘约。聘期考核为 A 者，优先聘任下一届专业带头人。

## **第八章 专业带头人待遇**

第二十一条 专业带头人优先晋升和聘任高级专业技术职务。

第二十二条 优先选送专业带头人参加国内进修、公派出国、访问学者、学术考察和参加学术活动等。

第二十三条 优先考虑专业带头人科研、教研立项等。

## **第九章 附则**

第二十四条 年终考核教学、教改、课时量以教务处记载为准。科研成果及获奖以科研处记载为准。职责履行情况以所在系部记载为准。

第二十五条 本办法自发布之日起实施。

第二十六条 本办法的解释权属人事处。

2021年1月4日

# 航空服务专业 骨干教师管理制度

为实施“人才兴校”战略，加快建设一支师德高尚、学识渊博、教育观念新、改革意识强、教学水平高、实践能力过硬的高素质师资队伍，充分发挥学科带头人和骨干教师在教育科研方面的示范、带动和辐射作用，规范骨干教师的管理，特制定本办法。

## 第一章 总 则

第一条 骨干教师是教师队伍中德才兼备的优秀人才，是广大教师学习的榜样。加强骨干教师队伍建设，对带动教师队伍整体素质和教育教学质量全面提高具有重要意义。

第二条 骨干教师按《骨干教师培养方案》，从各学科任课教师中评选确定。

## 第二章 基本职责

第三条 指导本专业的整体建设规划和教学改革，教学计划、教学大纲和实践技能培养方案的制定与修订。负责本专业教学质量监控。

第四条 指导本专业校本教材、实训指导手册的开发和试题库建设。

第五条 至少承担一门本专业教学任务，在教学研究方面发挥引领作用。每学年在全校范围内组织 1-2 次学术讲座、教育教学研讨会等，指导和带动本学科建设。

第六条 每学年至少在市级以上刊物发表一篇论文或获得一个市级以上教科研项目一等奖奖项。两年任期内至少参加一项市级以上科研课题，且有较突出的研究成果。

第七条 负责青年教师的培养，通过讲座、答疑、以师带徒等形式对青年教师进行指导，每位专业带头人固定帮带2人以上。

### **第三章 考核办法**

第八条 积极参与本专业的整体建设规划，在教学改革、校本教材或实训指导手册开发、试题库建设中起骨干作用。

第九条 在课堂教学方面发挥示范作用。担任每周12节（中层领导4节）以上的教学任务。

第十条 建立《名师博客》，随时更新内容，每学年发布本学科教学帖子（原创，1000字以上）1篇以上，对本学科教师成长起到促进作用。

第十一条 积极承担帮带青年教师任务。任期内至少帮带2名青年教师，使之教学水平有明显提高。被帮带的青年教师每学年公开上一次展示课。

第十二条 任期内至少在市级以上刊物发表一篇论文或获得一个市级以上教科研项目一等奖奖项；作为课题组主要成员参与市以上规划课题研究，在课题研究中起重要作用。

第十三条 辅导学生参加中职技能大赛、文明风采大赛等各项比赛，任期内至少获一个技能大赛市级一等奖或风采大赛省级一等奖以上名次。

### **第四章 管理制度**

第十四条 建立学科带头人工作室，设立专项学术经费，为学科带头人和骨干教师创造良好的教学和科研工作条件，发挥他们在专业建设和教学科研中的主导和带动作用。

第十五条 建立定期联系制度，专业系主任、教研室主任要加强与骨干教师和青年教师的经常性联系，及时组织协调有关工作，解决遇到的问题。对骨干教师的教育教学经验、科研成果和先进事迹，采用多种形式予以宣传推广。

第十六条 骨干教师在评优、晋级、聘任、外出学习、业务进修、学术交流等方面优先考虑。

第十七条 建立骨干教师档案，包括基本情况、年度成果、发挥帮带作用、自主发展等相关内容，并不断加以完善，以促进骨干教师队伍的发展。

第十八条 实施专任教师津贴制度。在任期内按相应标准给予骨干教师津贴补助。调离学校、离开学科教学岗位或因其他情况取消骨干教师资格者，相关的津贴等待遇随即终止。

第十九条 骨干教师的考核为每学年一次。对专业建设成果及个人成绩突出的骨干教师，学校将颁发奖励证书并给予一定奖励；对未能达到考核标准的将在学年末综合考核中扣除相应的津贴。

第二十条 骨干教师实行任期制，任期两年。任期结束，其称号自行终止。凡任期内能履行职责、符合任职条件者，经学校认定，可取得下一期连任资格。

第二十一条 骨干教师有下列情形之一的，经学校调查、核实，立即撤销其称号、取消津贴及有关待遇。

- (1) 违犯师德规范言行的；
- (2) 违犯上级及学校禁令的；
- (3) 任期内不能履行职责且无突出成绩的；
- (4) 造成学校《教学事故处理办法》规定的教学事故的；
- (5) 其他依照法律、法规应当撤销其称号的。

## **第五章 附则**

第二十二条 学校成立骨干教师管理考核领导小组，校长任组长，成员由分管领导及有关科室负责人组成。领导小组下设办公室，办公室设在教研室，具体负责骨干教师管理考核的组织、协调工作。

2021年1月4日



# 航空服务专业 骨干教师管理制度

## 第一章 总 则

中等职业教育要以学生为本，教师是主导。青年教师是学校教师队伍的一个重要组成部分，是各项事业发展的希望。青年教师的素质和水平将决定着学校未来竞争的實力。采取措施建设培养职业道德好，学术水平高，实践技能过硬，充满活力、勇于创新、相对稳定的青年教师队伍是学校师资队伍建设的重中之重，也是实现学校可持续发展的关键所在。为了建设一支具有良好思想品德和业务素质的新年教师队伍，使青年教师的培养工作规范化、制度化，特制定本管理办法。

第一条本办法所称的青年教师是指学校为满足人才培养、科学研究和社会服务等工作需要，新引进到教学科研岗位、专职研究岗位的年轻专任教师或专职研究人员。

第二条加强青年教师引进、培养和管理，坚持科学合理规划，根据学校事业发展需要引进和培养人才；坚持既要注重学术水平和业务能力，又须具有良好的职业道德、敬业精神和团队精神；坚持优先保证重点建设学科，统筹兼顾，强化考核，不断优化师资队伍结构，提高师资队伍质量。

## 第二章 引进条件

第三条新引进的青年教师，年龄一般不超过 35 周岁，遵纪守法，敬业爱岗，身心健康，并满足以下条件之一：

1. 高水平大学或科研机构取得博士学位的；
2. 毕业后，在高校、科研机构有一年以上的研究工作经历的；
3. 毕业于国内一流大学或一流学科或中国科学院、中国社会科学院等研究机构，学习期间有一年以上高校学习或研究工作经历的；

第四条为满足本科教学需要面向社会公开招聘的体育类、公共外语类等教学为主型岗位，由学校根据岗位的需求特点，研究设置具体的人才引进条件。

第五条结合学科建设和教学科研工作实际，制定引进青年教师的具体条件。需提交学校专门研究同意引进的青年教师，学科、学院应说明引进的理由和要求。

第六条学校新引进青年教师的首个聘期为三年。

### **第三章 培养要求**

第七条学校积极为新引进青年教师创造良好的学术训练与成长环境，重点培养新引进青年教师的学术科研能力、教育教学方法与技能、团队合作精神、实践创新能力以及国际视野等，使青年教师尽快达到高校教师职业的基本要求。

第八条新引进青年教师在首个聘期内实施“2+1”年的培养期，其中2年左右为教学科研能力培养期，1年左右为实践能力培养期。通过学校师资引进的青年教师入职后直接进入实践能力培养期。

第九条新引进青年教师时，应明确其教学和科研团队归属，指定其指导教师，制订培养方案，明确培养期内的目标任务。

第十条进入教学科研岗位和教学为主岗位的新引进青年教师应在培养期内完成以下任务与目标：

1. 参加由学校和上级部门组织的新入职教师培训工作。
2. 一般应至少承担班主任、兼职辅导员、学生党团（社团）指导教师或课外科技指导教师等其中一种形式的育人工作。

第十一条进入教学科研岗位的新引进教师，应认真开展教学科研工作，完成指定的目标任务。

第十二条进入教学型岗位的青年教師，在完成由学校和上级部门组织的新入职教师培训，青年教师教学能力培训和导师指导下的教学实训等环节的基础上，通过学校组织教育教学专家进行的教學綜合評議。

## **第四章 考核管理**

第十三条新引进青年教师培养期内年度考核中教学工作量不作要求，其助教工作的课时数在专业技术职务评聘时可被认定为教学工作量。

第十四条建立健全新引进青年教师的综合培养评价与考核体系，在教学、科研、育人等方面对其进行全方位的指导与培养，并在三年聘期结束前根据合同要求对其德、能、勤、绩等方面进行全面考核。学校应在三年聘期满前 30 日内，将考核结果报学校人事处。学校根据考核结果，研究决定是否续签聘用合同及其有关待遇。

## **第五章 附则**

第十五条本办法由人事处负责解释。学校其它相关文件与本办法不符的，均按本办法实行。

第十六条本办法自发文之日起施行。

哈尔滨市航空服务中等专业学校



2021年1月4日