无锡文化艺术学校舞蹈表演专业群
专任专业教学团队建设规划

一、队伍建设目标

1.队伍规模进一步扩大根据职业学校的发展需要，以体现学校办学特色，优化师资队伍结构为前提，充实专业教师队伍，不拘一格，优先引进急需人才，适度增长教师总量，舞蹈表演专业群专业专任教师总数占学校专任教师总数的 70％以上。

2.素质结构进一步优化

（1）学历结构：继续采取培养与引进相结合，提高硕士研究生学位教师比例，学校专任教师中 100％达到本科学历，具有硕士以上学位的教师比例达 40％以上。

（2）职称结构：增加高级职称教师的数量，本专业群聘任高级职称的占专任教师总数的比例达 30％以上，中级职称达 60％以上。

（3）双师结构：专业课教师中“双师型”教师比例大于 70％。

（4）兼职结构：拓宽师资来源渠道，聘请企业行业艺术教育家、著名演员任兼职教师，规范管理。专业教师中兼职教师的比例占到 20％以上。

（4）素质能力：教师师德水平明显提高，普遍现代职业教育理念，具备运用现代信息技术的能力。

3.培训力度进一步加大

（1）专业教师参加继续教育与培训，年度培训学时达 72 学分以上；

（2）每年派遣教师参加国家级、省级、市级师资培训和校本培训，要求教师掌握新的教学理念和手段，及时更新和拓宽理念知识，提高教学水平。

（3）专业教师下企业培训，专业教师每三年到企业参加实践，轮训一次。

4.教师管理制度更加健全

教师职称评审、绩效工资等制度改革取得实质性进展，培养培训制度全面加强，人事分配制度改革进一步深化，满足教师专业化发展要求的管理制度全面建立，建立一支管理规范，充满活力的教师队伍。

二、师资建设的思路

秉承传统，立足现状，力行愿景。在秉承求真务实优良传统的基础上与时俱进，制订学校师资队伍建设规划，坚持走内涵发展的道路，在学校内部形成一套完善的队伍建设“造血机制”。发扬 “求实”精神，与人相处求真实，教育科研求务实，教学过程求实效，使这种“求实”的精神成为教师不断进步专业提升的内在动力。

三、队伍建设主要措施

1.争取领导重视，保障专业群教师队伍建设。

提高专业群教师待遇，采用灵活而符合实际的方式吸引和招聘优秀的专业人才来校任教，从学校财政拨专项经费保证兼职教师的薪酬。

2.创新教师管理机制，吸引优秀人才来校工作。

以《教师职务条例》和“《教师职务条例》实施办法”、“《教

师资格条例》实施办法”为依据，深化人事制度改革，积极推进教师聘用（任）制度，促进人才合理流动，优化教师队伍。按照教师职务任职资格，面向社会招聘专业技术人员，著名演员来校担任专、兼职教师，到职业学校担任教师的专业技术人员可按照相关专业技术职务条例的要求评聘教师职称，实行聘任制度和合同管理，享受合同规定的相关待遇。专业实践性较强的专业教师，可按照相应的专业技术职务系列条例的规定，再评聘第二个专业技术资格，也可根据相关规定取得相应的职业资格证书，促进“双师型”教师队伍建设。深化教师分配制度改革，把教师收入与学校发展、所聘岗位以及个人工作绩效挂钩，根据教师的教学能力给予相应待遇，以吸引优秀人才来校任教。被招聘的专业技术人员可按照相关专业技术职务条例的要求评聘教师职务，实行聘任制度和合同管理，享受合同规定的相关待遇，充分调动教师积极性。

3.加强教师队伍的思想政治工作，把教师职业道德建设放在队伍建设的突出位置。

认真贯彻落实《中等职业学校教师职业道德》、教师思想政治工作要增强针对性、实效性和时代感，教育教师热爱党，热爱祖国，忠诚党的教育事业，遵守教师职业道德规范，不断提高思想政治素质和业务素质，教书育人，为人师表。引导教师树立先进的教育观、质量观和人才观，增强实施素质教育的自觉性。

4.鼓励教师积极参与教研教改活动。

从中职教育的特点出发，要求教师承担一定的科研课题、教研教

改任务，要求教师积极发表论文、编写教材等；支持有研究能力的教师参加社会的学术研讨、论文交流活动，广开培养教师职务与中职教育相适应的能力的培训途径。通过这些措施，提升教师的教学能力与科研水平。对已经刊登的教师个人及科研课题小组予以奖励。组织教师定期开展教学比武和优质课竞赛活动，推广优秀教学方法，提倡教师采用新的教学方法，鼓励教师大胆创新。教师之间开展相互听课、相互学习、共同提高；加强教学改革研究，提倡集体攻关；充分发挥老教师的传、帮、带作用，实行新进青年教师迅速成长。使本专业群教师的教学水平和科研水平得到整体提高。促进专业群教育教学改革进一步深化。

5.建立教师继续教育的培训制度，加强骨干教师的培养，造就一批专业、学科带头人和专业负责人。

教师培训的目标是：更新教育观念和教育思想，更新知识结构和能力结构，提高实践动手能力和科技创新能力，提高教学改革，课程改革、专业建设的能力，提高实施素质教育的能力。对教师的培训主要采取在职学习为主，脱产学习为辅，专业对口的原则。定期聘请职业教育专家来校讲学研讨，强化教师职业教育理念教育。在技能培训方面，帮助教师提高信息化教学水平；在业务培训方面，通过举办各类教育教学方法和专业技术讲座，开展论文写作规范，科研项目申请，学术交流等方面的培训，帮助教师全面提高学习能力，教育教学能力和科研能力。根据专业建设和发展的需要，充分利用教育部中职教师培训基地的培训计划和安排，有计划地开展专业骨干教师轮流，有针

对性地提高教师中等职业教育理论水平、实践能力和专业技能。建立规范地国内外进修制度，引导教师追踪国际学术前沿，掌握本专业前沿的研究动态和先进的研究方法，专业教师从教三年内，至少取得一项职业技能证书。

6.要积极组织教师到企业锻炼。

专业课教师和实习指导教师每三年有两个月以上时间到企业或生产服务一线进行实践，并作为教师提职、晋级的必要条件。利用假期或在学生进行生产实习期间，使教师掌握企业一线岗位的相关操作技能，了解艺术教育的基本情况和发展趋势。

7.认真组织专业教师参加省、市专业教师技能大赛。

对指导学生以及参加大赛获奖的教师按照学校制定的相关制度予以奖励。

8.以改革创新为动力，改进完善师资队伍建设体制机制。

改进完善师资队伍建设工作管理体制。完善系、专业两级人才建设体制，创新人才管理方式方法。专业群加强宏观管理和目标管理，统筹师资队伍建设中长期发展规划和重大保障政策，抓好重大人才建设计划，创造良好人才发展环境；形成专业处室实施有力，广大教师积极自主参与的人才工作格局。建立健全岗位管理与绩效管理制度。切实推进以岗位设置管理和岗位聘用为重点的人事制度改革，合理设置专业群各级各类教师岗位，向教学一线、优势学科和重点学科倾斜，为优秀层次人才留有发展空间。实施教师全员岗位聘用，明确上岗条件、岗位职责与聘期任务，强化聘约管理，合理配置教师资源，不拘

一格选拔人才。建立以岗位绩效为核心的聘期考评体系。按照“以岗定薪、优劳优酬”和“向关键岗位和有突出业绩优秀人才倾斜”的原则建立健全岗位绩效分配制度，实施重大贡献和突出业绩奖励制度。建立健全激励与约束相结合，个人成才与团队培育相结合，有利于优秀人才脱颖而出、人力资源优化配置、教师队伍可持续发展的人才队伍建设机制。

9.制订和实施学费补助和奖励政策。

引导一部分青年教师完成研究生学历教育。每年计划支持一定数量的青年教师接受硕士研究生教育。学校报销 50%的学费。鼓励专业教师考证，对获得“双师型”资格的教师报销其 100%学费，并一次性奖励 500 元。鼓励教师考取专业技能鉴定师，对获得鉴定师的教师，学校一次性奖励 1500 元。鼓励教师参评学科带头人，对获得学科带头人,学校一次性奖给省级学科带头人 2000 元/人,市级1000元/人，学校一次性奖励市级骨干教师 1000 元/人。要保障教师培训的经费，每年从学校公用经费中提取 15%的专款用于教师培训。

无锡文化艺术学校教务处

2016 年 9 月