



专业带头人前言理论和新型技术培养方案

机械加工技术专业



目 录

一、培养背景	1
二、指导思想	1
三、目标任务	1
四、培养措施	3
五、经费保障	5
六、考核认定	6



为了提高我校专业教师队伍的教育教学水平，加快我校主体专业的建设步伐，提升我校的办学能力，为经济建设培养合格的适合市场需要的中级技能型人才，经学校研究决定，自 2013 年起，机械加工技术专业，培养三名专业带头人。

一、培养背景

（一）校级专业带头人的培养，是我校实施 424 工程强化四支队伍建设，提高我校专业教师教育教学水平，提高专业教师队伍整体素质的必备需要。近几年来，我校承担的教育科研任务越来越重，办学规模不断扩大，特别是新生数量的增长，迫切需要加速专业教师队伍建设，从而确保教育教学质量的进一步提高。

（二）校级专业带头人的培养，是加速我校重点专业建设，提升我校办学水平和办学能力的需要。目前，我校重点专业 教师队伍总体来说，青年教师多，虽然学历较高，但教学经验不够丰富，教学水平亟待提高。在重点专业培养一批能起带头作用和示范作用的专业带头人，是我校目前十分紧迫的任务。

二、指导思想

按照“敬业奉献、理论扎实、技能突出、锐意创新、钻研市场的要求，建设一支数量适宜、质量较高的专业带头人队伍，推动我校“双师型”教师队伍建设，提升我校办学水平。

三、目标任务

（一）总体目标



按照个人申报，专业组推荐，学校审批的原则，从今年开始，在重点专业和主体专业确定 2—3 名、一般专业确定 1—2 名专业带头人培养对象，力争通过 3—5 年培训，达到市级专业带头人培养标准。

(二) 培养任务

1. 通过培养培训，使专业带头人具备较高思想政治觉悟，认真贯彻执行国家的教育方针，立足职业教育，严格遵守职业道德，爱岗敬业，热爱学生，奉献精神强。

2. 提高专业带头人的学历层次，并使其获得相应的职称和专业技术证书。要求校级专业带头人通过学历培训，获得同类专业本科文凭，鼓励已获得本科学历的培养对象攻读研究生学历；所有培养对象在培训期内必须获得中级职称，必须获得所教专业中级以上专业技术资格证书。

3. 具备较强的专业理论水平和技能操作能力。要求培养对象较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；由学校统一组织，有计划分年度安排培养对象下到专业对口企业进行顶岗实践，实践累计时间要求达到一年以上。

4. 具备较高的教育教学和教研教改水平。要求培养对象从事本专业教学三年以上，能胜任本专业 2 门以上专业主干课程的教学和实习实训



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及学习态度的培养，使学生的学习能力、应用能力、协作能力和创新能力得到充分的培养和提高；并根据专业特点，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教学研究。

5. 具有一定的应用技术研究推广能力和市场把握能力。培养对象要能不断吸取本专业新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准，掌握本专业最新发展动态和研究成果，由学校组织外出参加专业培训，及时更新知识结构，不断提高技能水平；要求培养对象有较强的市场就业、职业岗位用人标准的调研、分析能力，要开展市场调研，并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. 能够发挥指导和示范作用。要求校级专业带头人能对本专业教师进行示范和指导，每学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、每学年为校内外本专业教师上示范课、观摩课，教案要在学校网站上公布，实现资源共享。

四、培养措施

（一）完善监督机制。加强培养过程的监督与评估。对照专业带头人培养的具体目标要求，由培养工作领导小组对工作班子的工作实绩分



年度、分阶进行检查与评估，切实加强对各专业带头人培养工作的督促、考核。并建立责任追究制，加大行政管理力度。

（二）加强密切协作，推动培养工程顺利实施。校级专业带头人培养是一个系统工程，需要各处室通力合作，围绕培养目标，共同协助教研教改课题研究，应用技术研究推广，市场调研情况的分析，确保集体项目如期完成。

（三）强化队伍管理。学校将对培养对象进行严格的管理，培养对象要制定个人受训计划，签定目标责任书。

（四）开展带教活动。加强校内“传、帮、带”活动，以课堂为载体，切实提高培养对象的专业水平。专业带头人不能等、靠、要，教师的成长主阵地在校内。为此，在校内坚持“结对子”的活动，切实抓好带教，让培养对象逐步形成自身的教学特色和风格。为体现校内的专业带头人的培养成果，学校每学年举行一次专业带头人培养对象的赛课活动。

（五）建立专业带头人培养基金。在积极争取上级支持的同时，多方筹措经费，将建立专业带头人培养基金，用于学科建设、教师培训、改善各专业组所工作条件等方面的需要，为专业带头人提供良好的教学科研环境。

（六）改进对专业带头人绩效的考核。工作班子要认真总结以往教师业务考评当中的经验和教训，以人为本，研究和完善考核的指标体系，



定期公布考核结果，彰显爱岗敬业精神，改进专业带头人绩效发放办法，兼顾公平和效率，明确导向，鼓励先进。

（七）校内创设积极向上的文化氛围，营造你追我赶的良好态势。工作班子要深入课堂教学第一线，善于发现人才，有计划地加以培养。创造条件让想学、肯学、会学的教师多一些学习机会，让想干、肯干、能干的人多一些实践的机会，为他们搭建成长的平台，让优秀的教师脱颖而出。

（八）强化学习，更新观念，不断提高培养对象的理论水平。对专业带头人的培养着重从学习，尤其是教育、教学理念，相关理论知识的学习入手，及时把握教育发展的时代脉搏，新课改对教师的要求等方面的宣传，从而增强教师认识问题、分析问题和解决问题的能力。

（九）“压担子”，促使培养对象迅速成长。学校对培养对象适时加压工作担子，如各级各类公开课、评优课、技能竞赛等要让他们当主角，促使其沿着教学能手、学科带头人、名教师的轨迹发展。

（十）建立奖励机制。对按期达到专业带头人标准的实行奖励：一是适当提高经济待遇；二是在评优评先、晋级等方面优先考虑。

（十一）学校建立专业带头人培养对象档案，跟踪培养对象的发展情况。

五、经费保障

切实落实培养经费。学校将加大人力、物力、财力的投入，确保经费到位。



学校将设立专业带头人培养工程专项资金，切实保证各项培养任务的完成。对培养对象继续学习、承担科研课题给予一定经费支持。

六、考核认定

1. 培养期结束后，严格按照学校专业带头人岗位职责标准对培养对象进行考核。
2. 经考核认定后，颁发学校专业带头人证书。
3. 经认定的专业带头人每年考核一次，对考核不合格者取消其专业带头人资格。