

序号	姓名	性别	出生年月	专业技术职务	职业资格证书	专业领域	在课程教学中承担的任务	兼职教师在行业企业中所任职务
1	俞京	男	1985.11	讲师	电子仪器、仪表装调工 技师	电子技术	主讲教师	工程师
2	余泉刚	男	1981.01	高级讲师	无线电装接 高级	电子技术	主讲教师	工程师
3	徐治国	男	1976.12	讲师	维修电工 技师	电子技术	主讲教师	工程师
4	徐慧	女	1986.07	助理讲师	维修电工 高级	工业自动化	主讲教师	
5	解玲玲	女	1990.10	助理讲师	维修电工 中级	电子技术应用	主讲教师	电子财务顾问
6	姚新才	男	1973.11	高级讲师	维修电工 技师	工业自动化	实训指导	
7	朱红云	女	1971.01	高级讲师	电子仪器、仪表装调工 技师	电子信息	实训指导	
8	查六平	男	1964.10	高级讲师	维修电工 技师	电子技术应用	实训指导	
9	吴六三	男	1966.01	讲师	维修电工 高级	电子技术应用	实训指导	
10	王立	男	1981.10	实习指导教师	电子设备装接工 高级	电子信息	实训指导	实习指导
11	许蕾蕾	女	1987.09	助理讲师	维修电工 高级	电子技术应用	实训指导	
12	申亚琴	女	1989.04	实习指导教师	无线电装接 中级	电子信息	实训指导	
13	朱贤	男	1982.06	助理讲师	维修电工 高级	电子信息	实训指导	
14	徐淑锦	男	1966.12	助理讲师	维修电工 高级	电子技术	实训指导	
15	卫翔	男	1989.11	实习指导教师	维修电工 高级	工业自动化	实训指导	实习指导

“双师”结构，专兼教师比例，学历结构，年龄结构，职称及职业资格结构

(1) 课程团队的“双师”结构：课程团队校内 15 位专任教师全部为“双师”素质教师。

(2) 课程团队的专兼职教师比例：

	专任教师	兼职教师
人数	11	4
百分比	73.33%	26.67%

(3) 课程团队知识结构：

教学团队 2 人取得硕士学位（含工程硕士），7 人取得学士学位，涉及专业包括电子、信息、仪表等专业领域，知识结构合理。

(4) 专业技术职务情况（校内）：如下表所示。

	高级讲师	讲师	助理讲师（含指导教师）
人数	4	3	8
百分比	26.67%	20.00%	53.33%

(5) 职业资格结构情况：

教学团队 7 人取得考评员资格，包括无线电装接工、无线电调试工、家电维修工、维修电工工、电子设备装接工等职业资格范畴。

(6) 教师年龄结构情况：如下表所示。

	30 岁以下	30-39 岁	40-49 岁	50-59 岁
人数	3	6	3	3
百分比	20.00%	40%	20.00%	20.00%

可见，中青年教师占到 60%，均为教学一线骨干力量。

(7) 学缘结构情况：

教学团队教师分别毕业于安徽师范大学、合肥工业大学、上海海洋大学、华北科技学院、湖州师范学院、安徽科技学院等不同学校，学缘结构合理。

(8) 优秀教育技术骨干配置：

教学团队教师 6 人先后被聘为宣城市工业学校专业骨干教师，2 人被聘为宣城市工业学校电子电器应用与维修专业带头人，其中余泉刚老师被评为宣城市专业骨干教师。

近五年来教学改革、教学研究成果及其解决的问题（不超过十项）

序号	名称	来源
1	退伍军人转岗技能培训	人社部门培训
2	企业员工培训	校企合作
3	教材编写（规划教材、校本教材）	
4	论文获奖	三优评选
5	技能鉴定	人社部门
6	承办市级技能大赛	市教体局
7	企业技术服务	校企合作
8	中职电子专业“赛课结合 课证合一”的实训教学模式探究	宣城市第四届教育科研成果市三等奖

9	安徽省质量提升工程电子电器应用与维修省级示范专业项目	省教育厅
---	----------------------------	------

近五年师资培养情况（包括职教理论水平、专业技术水平提高，教学能力、职业能力培养等）

1、积极组织教师参加各类企业/职业能力培训

教师	培养时间	培养地点	培养项目	培养目标
俞京	2010年	安徽职业技术学院	省骨干教师培训	电子电器应用与维修
	2013年	电子科技大学	国家级骨干教师培训	教师素质提升
余泉刚	2012年	清华大学	国家级骨干教师培训	教师素质提升
	2013年	德国黑森州职业技术学校	国家级骨干教师	专业技术培训
徐治国				
徐慧	2015年	安徽职业技术学院	省骨干教师培训	机电技术应用专业
许蕾蕾	2014年	芜湖职教中心	省骨干教师培训	电子电器应用
	2016年	安徽师范大学	班主任培训	教师素质提升
卫翔	2015年	安徽职业技术学院	省骨干教师培训	机电技术应用专业
	2018年	安徽职业技术学院	省级骨干教师培训	电子电器应用

2、实行“青蓝工程”，对新教师进行指导培训制度

安排新进学校的青年教师，深入实训车间间参加职业技能培训，并有选择地安排进入相关企业进行锻炼，使新教师尽快熟悉岗位职业标准，适应职业教育要求。在新教师进行培训的阶段，实行“一对一”单独指导制度，选派具有高职称、有经验的老教师全程进行指导。在培训指导过程中，在打好专业基础的情况下，有针对性地向专业侧重方向倾斜。使教学团队中每位教师各有所长，相互补充。

3. 支持并创造条件，鼓励青年教师的继续深造

支持并创造条件，鼓励青年教师的继续深造，包括攻读更高一层学历，进一步完善教学团队的学历、职称结构。选派青年教师赴省内外参加各类培训，开拓视野，更新教师职业教育理论高师资队伍素质。

4. 重视安排教师下企业进行实践能力培养

要求每位青年教师每年利用寒暑假期间下企业进行调研、锻炼，鼓励青年教师下企业进行兼职，既提高了教师实践操作技能，又熟悉了企业对岗位职业能力的要求，做到及时掌握企业的岗位需求。

5. 重视教学团队中的教学和科研研讨活动

教研组定期组织教研活动，开展教学研讨、经验交流、项目科研等活动。新老教师之间相互听课、相互交流讨论，提高年轻教师授课水平。同时积极为青年教师创造条件，鼓励他们参与教科研活动，在科研中进一步提升教师的专业素养和学术水平。

6. 鼓励青年教师参与教学改革和精品课程建设

鼓励青年教师参加教学改革和精品课程建设，通过参加精品课程建设使青年教师对课程的内涵和知识点、重点难点及发展趋势的了解。同时针对青年教师具有较强的计算机及网络技术的应用能力，鼓励和支持青年教师利用现代化教学手段，制作多媒体课件，教学录像等。

7. 建立学校三级“教学考核制度”，激励教师不断提高教学质量

通过“教导处评教、教研组评教、学生评教”三方独立教学评教体系，每年选拔出教学考核优秀的教师予以奖励，激励教师不断提高教学质量。

以上这些措施大大提高青年教师的教学水平。在教导处、教研组评教和学生评教中，本专业组教师均获得良好评价。

8、教师引进

近几年，学校为加强教师队伍建设，通过各种方式面向社会公开招聘多名电子专业教师。