

3. 教学队伍情况

3-1 人员构成 (含 兼职 教师)	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	胡新华	男	1965.9	高级讲师	中职教师	计算机	课程负责人	
	2	程四新	男	1967.6	高级讲师	中职教师	计算机	主讲教师	
	3	张 玮	男	1980.8	高级讲师	中职教师	计算机	主讲教师	
	4	王 琛	女	1981.1	讲师	中职教师	计算机	主讲教师	
	5	包黎明	女	1983.11	讲师	中职教师	计算机	主讲教师	
	6	袁利霞	女	1981.10	讲师	中职教师	计算机	课程教师	
	7	董 慧	女	1978.12	高级讲师	中职教师	计算机	课程教师	
	8	冯 兵	男	1976.4	高级讲师	中职教师	计算机	课程教师	
	9	丁中建	男	1976.6				理论、实训指导、评价	总经理
	10	刘 柱	男	1981.5				理论、实训指导、评价	公司负责人
11	唐 飞	男	1979.12				理论、实训指导、评价	副局长	

3-2
教学
队伍
整体
结构

“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

本课程团队由讲师、高级讲师和“双师型”教师为主，师资力量雄厚，既有教学经验丰富、培养了无数优秀学生的老教师，又有科研能力强、担当重任的中青年骨干教师。目前本课程组共有教师 11 人，均为本科学历。其中，专任教师中高级讲师 5 人，讲师 3 人。另外聘 3 名兼职教师，1 名机房管理员。

1、双师结构

	理论和实践教师	双师型教师
人 数	11 人	10 人
百分比	100%	90.9%

2、教学队伍的专兼比例

	专职教师	兼职教
人 数	11 人	3 人
百分比	72.73%	27.27%

3、教学队伍的年龄结构

	30 岁以下	30-39 岁	40-49 岁	50-59 岁	60 岁以上
人 数	0	6 人	3 人	2 人	0
百分比	0	54.55%	27.27%	18.18%	0

4、教师的职称

	高级讲师	讲师	助理讲师及以下
人 数	5 人	3 人	3 人
百分比	45.46%	27.27%	27.27%

5、职业资格结构

	工程师	高级工
人 数	3 人	8 人
百分比	27.27%	72.73%

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）

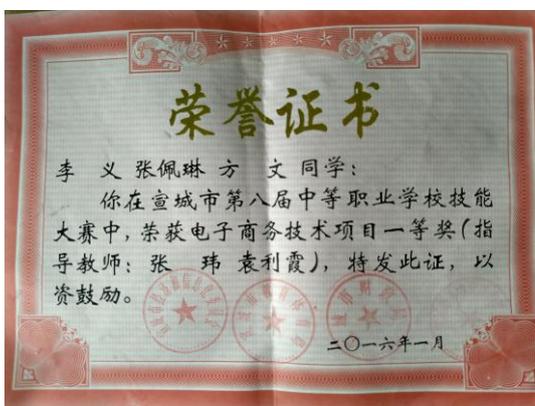
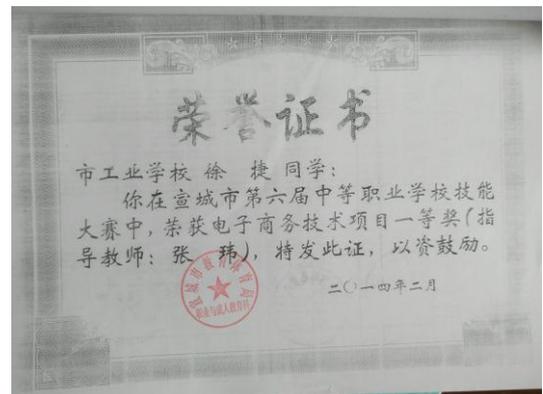
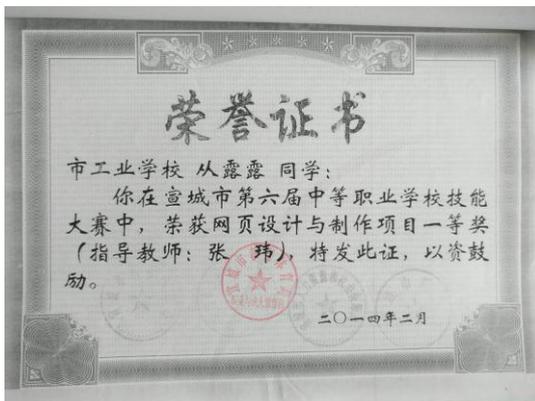
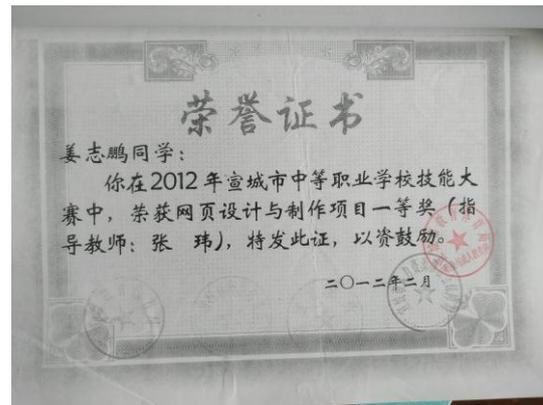
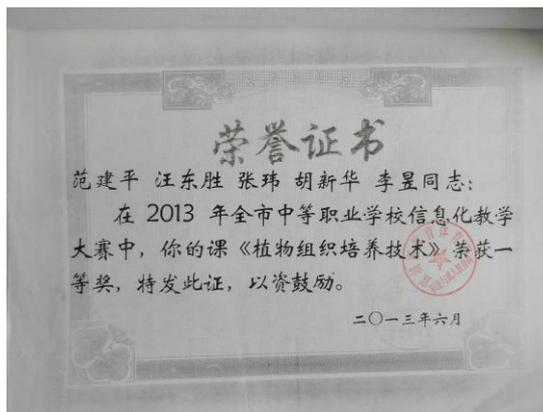
序号	名称	来源
1	学分制管理	教学改革
2	教学观摩	教学改革
3	项目教学法的引进	教学改革
4	技能培训	对口升学
5	社会培训	
6	资料编写	全国通用
7	论文获奖	三优评选
8	精品课	精品课
9	技能大赛	
10	顶岗实习	

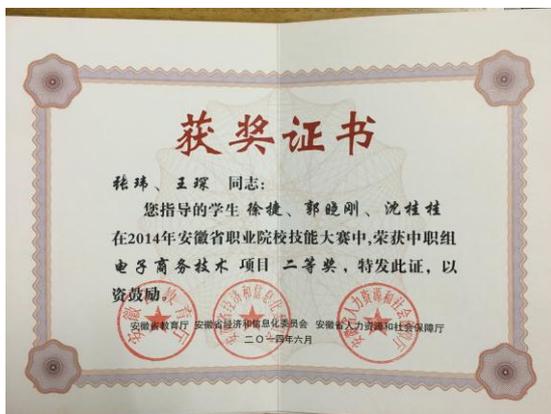
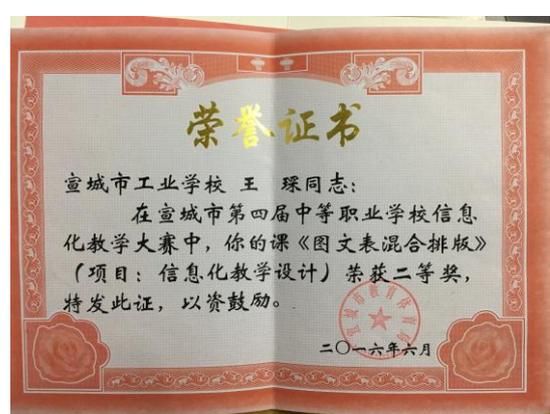
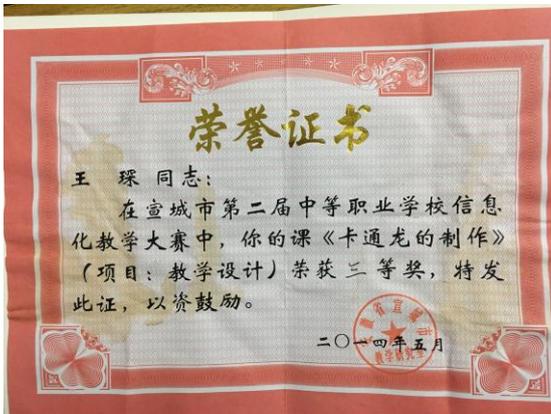
主要教学教研成果：

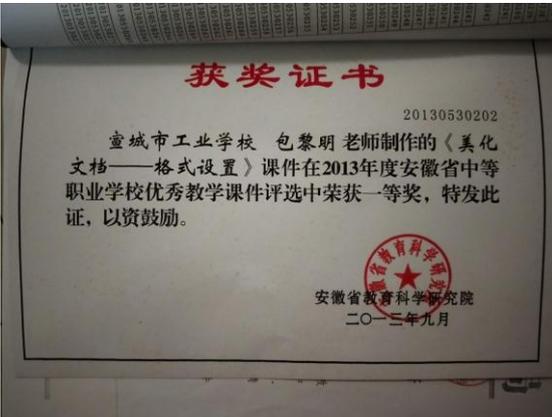
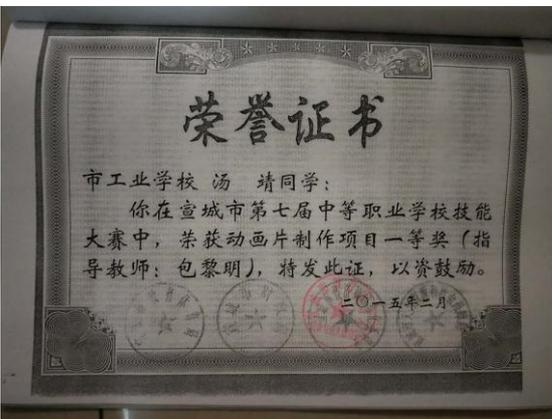
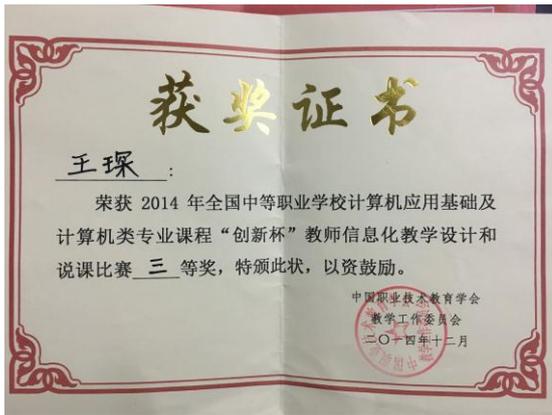
- 1、开展精品课程、课题研究及校本教材开发；
- 2、进行适合中职学校的人才培养模式及课堂（实训）教学模式改革；
- 3、开展一体化教学及校本研训模式改革；
- 4、辅导学生参加全国、省、市中职学校技能大赛，多人获一、二、三等奖；
- 5、在全国“文明风采”竞赛活动中，多人获一、二、三等奖；
- 6、多人被评为县级、市级“优秀教师”；
- 7、全省精品课教学录像评比活动中，多人获一、二、三等奖；
- 8、在安徽省“迅飞杯”电脑作品制作活动中多人获一、二、三等奖；
- 9、在宣城市说课比赛活动中，多人获一、二、三等奖；
- 10、曾获宣城市“优秀教研组”称号。

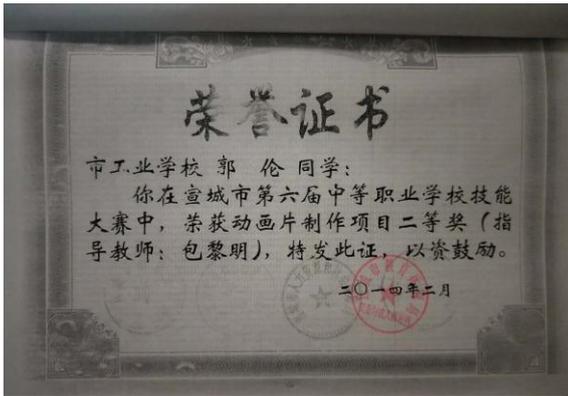
3-3
教学
改革











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

- (1) 张玮，2017年参加骨干教师能力提升培训；
- (2) 程四新，2011年参加省级中职转岗教师“计算机网络技术”专业培训；
- (3) 王琛，2012年参加省级中职骨干教师“计算机应用”专业培训；
- (4) 包黎明，2015年参加职业院校教师素质提高计划“计算机网络技术”专业骨干教师国家级培训；
- (5) 袁利霞，2009年参加省级中职骨干教师“平面设计”专业培训；2011年参加全国中等职业学校信息技术应用能力培训“3DS MAX”培训。
- (6) 董慧，2009年参加省级中职骨干教师“平面设计”专业培训；

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，深入实训室参加职业技能培训，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，包括攻读更高层次学历，进一步完善教学团队中教师的学历、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念，提高师资队伍素质。



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。

3-4
师资
培养



无纸化办公培训



赴溧阳学习



组内教科研会议

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计算机专业教师。