



目 录

师资队伍建设规划（2015-2020）	1
“双师型”教师队伍建设实施方案	4
专业教师入企业实践制度	8
新教师培训培养方案	10
外聘兼职教师管理制度	12
教师外出学习培训制度	14
专业带头人和骨干教师培养实施方案	15
名师评选及管理办法	17
管理人员任课规定	20
关于教师指导学生参加国家省市技能竞赛的奖励办法	21
关于教师参加国家省市技能竞赛的奖励办法	22
学生评教实施办法	23
任课教师业绩考核方案	26
教师工作量统计方案	28
学生学习成绩考核评定实施办法	35
专业培优工程争先创优竞赛方案	38



师资队伍规划建设规划（2015-2020）

为进一步贯彻《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》和《教育部关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》，圆满完成我校国家中等职业教育改革发展示范校建设计划项目《建设方案》和《任务书》的建设任务，特制定我校 2015-2020 学年师资队伍规划建设规划。

一、指导思想及目标要求

1. 指导思想

以科学发展观为统领，以《国家中长期教育改革和发展规划纲要 2010-2020》和《教育部关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》为指导，落实我校国家中等职业教育改革发展示范校建设计划项目《建设方案》和《任务书》为目标，以“五支队伍”（即：专业带头人、骨干教师、双师、兼职教师、班主任）建设为主线，以“四进工程”（即：骨干进行会、技艺进赛场、教师进企业、专家进学校）为抓手，实现教师的“五个提升”（即：教育理念、科研水平、教学水平、技能水平、信息技术运用能力），努力建设一支师德高尚、技术精良、结构合理、勇于创新、适应学校发展要求的教师队伍。

2. 具体目标及要求

（1）专业带头人队伍建设

落实重点建设专业的“双带头人”负责制，培养“双带头人”10名。要求：各专业按《任务书》中承诺，按照学校《专业带头人、骨干教师培养实施方案》，制定本专业详细的专业带头人培养计划，充分发挥专业带头人在专业建设、课程改革、教学研究、技能提升等中的作用，建立专业带头人业务档案。

（2）骨干教师队伍建设

培养骨干教师42名。要求：按照学校《专业带头人、骨干教师培养实施方案》，积极选派骨干教师参加各级各类培训，快速提高骨干教师专业理论技能水平，在专业带头人的带动下，发挥骨干教师的中坚作用，建立骨干教师业务档案。

（3）“双师”教师队伍建设

到2020年五个重点建设专业的专业专任教师“双师”率达100%，增加技师5名。要求：按学校《双师型教师队伍建设实施方案》实施，摸清教师情况，有针对性的对标达标。

（4）兼职教师队伍建设

聘请高校教授、行业、企业专家、能工巧匠兼职，兼职教师数量达到70名。要求：按学校《外聘教师管理办法》，选聘有责任心、技能水平高的人员做学校兼职教师，主要参与学校专业理论、专业技能、入企实习等方面的教学，严格外聘教师管理，建立外聘兼职教师详细的业务档案。



（5）班主任队伍建设

建设一支师资水平高、管理能力强、有爱心、有方法、有奉献精神的班主任队伍。要求：定期组织班主任培训，开展班主任大赛和班主任经验交流，注重新理念、新方法的学习，提高班主任管理水平。

二、方法及举措

1. 加强师德师风建设

加强师德师风教育，树立正确的世界观、人生观、价值观，自觉履行《教师法》规定的义务。增强教师职业的光荣感、教书育人的责任感与使命感和学校主人翁意识，把个人的成长与学校的发展、学科的发展紧密结合起来，自觉地投入到教学和科研工作中去，模范遵守职业道德规范，爱校爱生，严谨笃学，淡泊名利，自励自省，以渊博学识和人格魅力教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。

建立师德师风建设长效机制，对师德优秀的教师进行表彰和奖励，增强其荣誉感，同时坚持师德师风考核与业务考核并重，在聘用教师、专业技术职务评聘等方面实行“师德一票否决制”，建立师德师风培训制度，对年轻班主任、德育工作人员进行师德师风专题培训；设立师德师风信箱，鼓励学生和学生家长对教师师德进行评价，形成督促师德师风建设的良好校园环境和社会环境。

2. 加强教师培训培养工作

加强省级及以上高层次人才培养。按照“择优选拔、重点培养、动态管理”的原则，确定省级及以上高层次人才后备人选，划拨专项培养经费，通过搭建科研平台、参加高级研修班、到国内外访学等方式，着力培养在全省乃至全国具有影响力的高水平教师。

加强专业（学科）带头人和骨干教师的培养。制定《迁安职教中心专业带头人和骨干教师培养实施方案》，鼓励专业带头人及骨干教师进修或攻读学位；鼓励专业带头人和骨干教师参加本专业高级职业资格证书（技师或高级技师）考试，并取得相应证书，考证的所有费用由学校承担；积极支持专业带头人与骨干教师开展学术交流与合作，加强课程的改革和建设；定期送专业带头人与骨干教师出去培训，以提高其专业能力和学识水平。不定期请有关专家、教授来校为我校教师作讲座和指导；积极创造条件，让校内专业带头人与骨干教师企业脱岗培训，与企业带头人一起参与企业技术改造和科研。

加强“校本培养”。对新进教师进行岗前培训，制定《新教师培训培养方案》，充分发挥老教师的传帮带作用。加强对青年教师专业技术、计算机技术、多媒体技术等基础知识和基本技能的培训。组织多种形式的专题讲座、教学论坛。开展丰富多彩的教研活动，通过教学竞赛、相互听课、说课评课和专题研讨等形式提高教师的业务水平和教育教学能力。

加强技能培养。认真贯彻教育部关于专业教师到企业实践的规定要求，完善并



落实《迁安职教中心教师下企业实践制度》，定期安排专业教师到企业参加实践锻炼，鼓励并奖励教师利用双休日、节假日到企业实践。积极构建政府牵头、行业指导、企业支持的教师企业实践平台。鼓励教师积极考取职业资格证书，提高专业技能资质和水平。定期举办技能节和教师技能比武，落实《双师型教师认定评价标准》，提高双师型教师的地位和待遇。

3. 加强人才引进工作

进一步加强对口高校优秀毕业生的引进工作，为教师队伍充实后备人才。加强“技术型”教师的引进工作。有计划、有步骤的从企业招聘有实践工作经历和技术专长的高素质人才充实教师队伍，加强复合型教师团队力量，提高兼职教师比例，满足培养应用型人才的办学要求。

4. 创新管理机制

修订《迁安职教中心教师业绩考核办法》，吸纳企业和社会参与对教师的考核，要对评价和考核优秀以及学生满意的教师予以公示，将评价和考核结果与教师的聘用、职称评聘、利益分配挂钩。

完善教学名师、教学标兵、科研标兵的评选制度。每年评选一次教学标兵和教学名师，每两年评选一次科研标兵，培养和选拔为人师表、敬业爱岗、治学严谨、成果突出的教师楷模，推动学校教书育人水平及学术水平的不断提高。

完善兼职教师管理办法。修定《迁安职教中心兼职教师聘任和管理办法》，坚持兼职教师的准入条件，建立兼职教师数据库，加强兼职教师教学过程和教学效果的管理。

5. 完善教师队伍建设的环 境支持

进一步发挥专业建设指导委员会在教师队伍建设和专业建设中的指导作用，进一步加大对在 教学、科研岗位上做出突出成绩的优秀教师的宣传力度，定期表彰奖励对学校贡献突出的优秀教师。进一步加强人文关怀，努力提高教师的工资福利待遇，坚持结构工资分配向一线教师倾斜的政策。

加大经费投入。以骨干教师和专业带头人培养、高技能人才的引进和科研团队建设为重点，优化资源配置，充分发挥人才、项目、资金和政策的综合效益。

抓好组织保障。坚持把教师队伍建设作为学校发展的重要工程常抓不懈。学校示范校师资队伍建设工作专项小组要加强对全校教师队伍建设的组织领导、统筹规划和综合协调，每学期至少专题研究两次教师队伍建设工作。学校教务处、实训处和相关专业要各司其职，抓好教师队伍建设的各项具体工作，确保师资队伍建 设按照国家示范校标准有计划稳步落实。

2021 年 10 月修订



“双师型”教师队伍建设实施方案

为贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《国家职业教育改革实施方案》和《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》，进一步加强我校“双师型”教师队伍建设，努力打造出一批既具备理论教学素质，又具备实践教学素质的“双师素质”教师，更好地适应中等职业教育为社会培养高素质劳动者和技术技能型人才的要求，根据国家和我省有关文件精神，结合学校自身实际，特制定本方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实习近平总书记关于教育工作的重要论述，把教师队伍建设作为学校的一项重要工作来抓，支撑学校教育教学改革发展，落实立德树人的根本任务。加强师德师风建设，突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合，提高教师教育教学能力和专业实践能力，优化专兼职教师队伍结构，大力提升我校“双师型”教师队伍建设水平，为实现我校教育现代化，培养大批高素质技术技能人才提供强有力的师资保障。

二、建设目标

通过与行业企业和其它相关院校深度合作，健全专业教师培养培训体系和兼职教师聘用考核制度，基本建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。力争三年内，100%的专业课教师取得中级工及以上职业资格证书，60%以上的专业课教师取得高级工及以上职业资格证书，20%以上的专业课教师取得技师及以上职业资格证书。

三、“双师型”教师认定条件

（一）初级“双师型”教师

1. 基本条件（必须具备）：

- （1）遵守国家《中等职业学校教师职业道德规范》；
- （2）具有中等职业学校教师（含实习指导教师）任职资格；
- （3）取得教师系列初级及以上专业技术职务任职资格，或从事专业课（包括专业基础课）教学满三年，能胜任专业理论教学工作。

2. 专业技能条件（具备四项之一）：

（1）具有与所教专业（执行教育部《中等职业学校专业目录（2010年修订）》，下同）相关的非教师系列初级及以上专业技术职务任职资格；或具有与所教专业相关的中级工及以上职业资格（含相应执业资格，参见教育部《中等职业学校专业目录（2010年修订）》职业资格证书举例，下同）；

（2）近五年参加市级及以上职业技能大赛（含文化艺术类、体育类等比赛，下同）获得三等及以上奖项；或指导学生参加市级及以上职业技能大赛获得三等及以上



奖项；

(3) 近五年参加市级及以上教育部门组织的专业课骨干教师培训，取得培训合格证书；或在企业生产、建设、管理、服务第一线累计有一年以上专业工作经历并有较好实绩；

(4) 近五年获得县（市、区）级及以上科技进步奖的主要成员并有相应成果；或主要参与 1 项本专业或相关专业应用技术研究，成果已被企业使用并有良好效益；或主要参与市级及以上职业教育专业技能实践教学方面科研课题研究并有相应成果推广效益。

（二）中级“双师型”教师

1. 基本条件（必须具备）：

- (1) 遵守国家《中等职业学校教师职业道德规范》；
- (2) 具有中等职业学校教师（含实习指导教师）任职资格；
- (3) 取得教师系列中级及以上专业技术职务任职资格。

2. 专业技能条件（具备四项之一）：

(1) 具有与所教专业相关的非教师系列中级及以上专业技术职务任职资格；或具有与所教专业相关的高级工及以上职业资格（含相应执业资格）；

(2) 近五年参加市级职业技能大赛获得一等奖、省级及以上职业技能大赛获得三等及以上奖项；或指导学生参加市级职业技能大赛获得一等奖、省级及以上职业技能大赛获得三等及以上奖项；

(3) 近五年参加省级及以上教育部门组织的专业课骨干教师培训，取得培训合格证书；或在企业生产、建设、管理、服务第一线累计有二年以上专业工作经历并有较好实绩；

(4) 近五年获得市级及以上科技进步奖的主要成员并有相应成果；或主持 1 项本专业或相关专业应用技术研究，成果已被企业使用并有良好效益；或主要参与省级及以上职业教育专业技能实践教学方面科研课题研究并有相应成果推广效益；

（三）高级“双师型”教师

1. 基本条件（必须具备）：

- (1) 遵守国家《中等职业学校教师职业道德规范》；
- (2) 具有中等职业学校教师（含实习指导教师）任职资格；
- (3) 取得教师系列高级或中级专业技术职务任职资格。

2. 专业技能条件（取得教师系列高级专业技术职务任职资格的具备四项之一；取得教师系列中级专业技术职务任职资格的具备四项之二）：

(1) 具有与所教专业相关的非教师系列高级专业技术职务任职资格；或具有与所教专业相关的技师及以上职业资格（含相应执业资格）；

(2) 近五年参加省级职业技能大赛获得一等奖、国家级职业技能大赛获得三等



及以上奖项；或指导学生参加省级职业技能大赛获得一等奖、国家级职业技能大赛获得三等及以上奖项；

(3) 近五年参加国家级专业课骨干教师培训，取得培训合格证书并被评为市级骨干教师、专业带头人；或在企业生产、建设、管理、服务第一线累计有三年以上专业工作经历并有较好实绩；

(4) 近五年获得省级及以上科技进步奖的主要成员并有相应成果；或主持 1 项本专业或相关专业应用技术研究，成果已被大中型企业使用并有良好效益；或主要参与国家级职业教育专业技能实践教学方面科研课题研究并有相应成果推广效益。

四、培养途径

各工程系要以学校“双师型”教师队伍建设目标为参照，结合本部门的实际制定切实可行的“双师型”教师队伍建设规划。学校将对各工程系“双师型”队伍建设情况进行过程检查、评价。

1. 校本培训：各专业工程系要选派专业骨干教师充分利用双休日、节假日等集中组织教师进行相关专业理论学习和专业技能训练。

2. 外出培训：学校外派骨干教师积极参加国家、省、市组织的各类专业技术培训，教师回校后各工程系适时组织二级培训。

3. 校企合作：各工程系要有计划地派专业教师到工厂、企事业单位锻炼，以拓宽教师知识面，提高实际操作技能。

4. 产教结合：教师亲自参与到生产性实习的整体过程中，在生产产品和指导学生生产性实习过程中达到锻炼目的。

5. 聘请专家：学校根据专业建设需要从企事业单位聘请素质好、有专长的技术人员到学校做专职或兼职教师，使其对我校学生和教师分别进行相关理论和技术指导，从而带动一批校内专业教师技术水平的提高。

6. 教学比武：学校、各专业有计划地开展教师技能达标、教学能手评选、争创学科带头人等活动推动教师整体技能水平的提高。

五、素质、专业技术等级要求

(一) 素质要求

“双师型”教师应具有良好的职业道德，爱岗敬业，乐于奉献；同时还应具备专业知识，掌握专业技术，能通过教学使学生的专业理论和专业技能达到中级工及以上水平。

(二) 专业技术等级要求

根据学校“双师型”教师队伍建设目标要求，各工程系要适时组织教师参加国家统一组织的专业技术等级考试或职称评定，并取得学校规定的专业技术等级证书或非教师系列专业技术职称。

1. 机电类教师：车工、电子电工、数控、钳工、焊工、铆工、汽修、机电一体



化等专业课教师要取得相应的高级工、技师、高级技师等职业资格。

2. 财会类教师：财会专业课教师要取得助理会计师、会计师、高级会计师、注册会计师等专业技术资格。

3. 计算机类教师：计算机专业课教师（含机电、机修部计算机教师）要取得相应的高级工、电子商务师、网络工程师、高级软件工程师技术等级证书或专业技术资格。

4. 教师获得的各类证书必须与现任学科密切相关，必须是国家承认的证书，其他培训部门证书不予认可。

六、考核

1. 由职业能力建设处统一组织，由各工程系承办，学校对教师进行理论和技能考核，根据不同专业技术等级或专业技术职称，每学年一到二次，学年末考核成绩交教务处，并报主管校长审批，考核不及格的不享受“双师型”教师称号。

2. 专业教师在完成教学任务情况下，学生中级工过级率低于 90%的取消“双师型”教师称号。

3. 不能完成学校交给的教学任务或不服从安排的教师取消“双师型”教师称号。

2021 年 10 月修订



专业教师入企业实践制度

根据《教育部关于建立中等职业学校教师到企业实践制度的意见》(教职成〔2006〕号),为规范我校教师到企业参加实践活动的管理,有效利用社会资源,全面推进我校“双师型”师资队伍的建设,优化教师的能力素质结构,促进我校教学改革和人才培养模式的转变,更好地实现培养应用型人才的目标,特制定本制度。

一、参加企业实践的教师和主要实践内容

1. 参加企业实践教师

学校专业基础课教师及实习指导教师,每两年必须有一个月以上时间到与专业相关的企业或生产服务一线参加实践活动。

2. 实践的主要内容

- (1) 了解企业的生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势等基本情况。
- (2) 熟悉企业相关岗位(工种)职责、操作规范、用人标准及管理制度等具体内容。
- (3) 学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技能、新工艺、新方法。
- (4) 结合企业的生产实际和用人标准,不断完善教学方案,改进教学方法,积极开发校本教材,切实加强实践教学环节,提高技能型人才培养质量。

二、教师到企业实践的主要形式与组织管理

1. 主要形式

- (1) 到企业生产现场考察观摩。
- (2) 接受企业组织技能培训。
- (3) 在企业生产岗位上顶岗实习。
- (4) 参与企业产品开发和技术改造等。

2. 组织管理

(1) 学校对专业教师入企业实践工作实行统一领导、分级管理的管理体制。全校专业教师入企业实践工作由分管校领导负责,各工程系做好实践企业的联系落实和具体组织实施工作,由实习处、教务处配合做好企业实践的指导管理工作。

(2) 各工程系应成立专业教师企业实践指导小组,其成员主要由工程系主任、企业管理人员、教研组长及专业带头人组成。指导小组结合专业发展和教学团队建设规划,负责制定专业教师企业实践方案,明确任务和要求,对企业教师加强指导,定期检查,认真考核。

(3) 各工程系按照师资队伍建设要求,制定《专业教师企业实践计划》,明确人员、企业、岗位、时间等。

(4) 时间结束后,各系认真填写教师入企业实践汇总表,参加企业实践的专业教师应做好实习笔记,实习结束后完成一篇字数不少于 1500 字的实践报告,实践



结束一周内统一上交教务处。

(5) 学校将不定期组织相关部门到专业教师实践一线进行抽查。实践教师因故离岗，须同时向工程系、人事科和企业三方以书面形式请假，征得同意后方可离开。对擅自离开顶岗实践岗位的教师按旷工处理。

(6) 专业教师企业实践结束后，各工程系应组织召开专题总结会议，实践教师汇报成果，交流心得，总结经验，不断完善专业教师企业实践活动。

(7) 专业教师企业实践期间必须遵守实践单位的劳动纪律和有关安全规定，注意人身安全，避免安全事故发生。

三、考核与奖惩

1. 专业教师企业实践结束后，学校根据教师企业实践任务完成情况和学习成果进行考核。

2. 教师企业实践考核结果分为“优秀”、“合格”、“不合格”三个等次，具体标准如下：

优秀：模范遵守学校和企业各项规章制度；全面履行所任岗位职务职责，出色完成企业实践任务，工作积极勤奋，具备较好的业务素质；成绩突出，受到企业嘉奖。

合格：自觉遵守各项规章制度；能履行所任岗位职务职责，工作积极努力，按时完成企业实践任务，成绩优良。

不合格：不能遵守学校和企业规章制度，如未履行请假审批手续，擅自离开顶岗实践岗位；未能履行岗位职责；未能完成企业实践任务，企业实践工作记载等弄虚作假；因个人原因给企业造成损失等。

3. 教师参加企业实践情况，计入本人业务档案，作为个人年度考核及晋职晋升的重要依据。

4. 专业教师企业实践经考核不合格者，除不能享受相关待遇，而且当年年度考核不能确定为“优秀”等次。

5. 专业教师在企业实践中违反操作规程和规章制度，或由于个人原因对企业造成经济损失者，由个人承担相应责任。

2021年10月修订



新教师培训培养方案

新教师包括新分配、新调入及新聘任不满一年、未从事过教学工作的教师。

任教第一年是新教师成长的关键一年，对新分配、新调入及新聘任到我校任教的教师进行有目的有计划的培训考核，使他们尽快适应教学岗位，提高业务水平和工作能力，熟悉教育教学规律，是教师队伍建设的一个重要环节。

一、培训培养时间

新教师培训培养分两个阶段。第一阶段是学校集中培训，为时3天；第二阶段是工程系培养与学校集中培训相结合，为时一年。

二、培训培养方式及内容

（一）学校集中培训

集中培训的目的是通过综合培训让新教师掌握教学管理工作的基本要求和主要方法，帮助教师尽快胜任工作。

1. 集中培训从新教师报到之日起，历时3天，由学校人事部门制定培训计划，经学校批准后组织实施，人事部门派专人负责培训事宜。

2. 集中培训的内容包括学校发展历程、基本概况；学校规章制度、教学管理制度；学校专业建设情况；教师工作规范、教师文明礼仪与师德师风建设；教育教学理论、教学过程与教学方法；教学督导与考核；学生管理等内容。

3. 集中培训的主要方式包括讲授、参观、研讨等。培训主讲教师为校领导、相关部门负责人、专业带头人和骨干教师等。

4. 新教师培训期间要按时上课，自觉遵守纪律，无特殊情况不得无故旷课。新教师的听课记录、考核结果以及个人小结等材料存入个人业务档案。

（二）工程系培养与学校集中培训

工程系培养是指新教师进入工程系后第一学年的培养。目的是进一步提高综合素质和业务能力，更好地适应工作岗位要求。

1. 由教务处和工程系共同制定培养计划，并由工程系组织实施。新教师培养实行导师制，由所在工程系为新教师确定一位指导教师（简称导师，要求中级职称以上，从事教学工作5年以上），时间为一年。

2. 导师与新教师共同研究制定帮带计划。导师主要负责新教师理论教学、实践教学及技能水平的培养提高。新教师通过实习实践、跟班听课、作业批改、答疑、在导师指导下阅读有关专业书籍、备课、试讲等工作，熟悉教学过程的各个环节。

3. 指导教师指导新教师编写教案、讲课、实验、实习、考试命题、教学文件的编制等教学业务工作，不断提高新教师的教学水平。每周听课不少于2次，增加的工作量计入课时。

4. 新教师要尊重指导教师，积极主动参与帮带计划的制定及执行，并根据实际



情况提出修订帮带计划的建议。帮带过程中，新教师必须定期听指导教师的课（包括实验、实习），有条件的要在指导教师的建议下听相关课程的课，每周至少听课 2 次。

5. 新专业教师由工程系安排参加实习实践活动（每学期累计不少于二周），提高动手能力和理论联系实际的水平，为今后的教学、双师型人才的培养打下坚实的基础。

6. 学校定期组织新教师集中培训，解决新教师工作中的问题，有针对性的进行专题培训或专项培训。

三、考核

1. 在日常教学中，教务处每周不定期检查一次，发现外聘教师乱课或不在教室的，要通报批评；发现三次以上的，予以辞退。在职教师记入业绩考核，直接从领导评教中扣除。

2. 每学期组织一次青年教师公开课，评出优、良、合格、不合格，不合格的教师加大培训培养力度。

3. 青年教师满一学年后，由指导教师和工程系、教务处、实训处等部门负责人组成评审组，对该教师的教学技能、课堂教学进行综合评审，合格的才能独立承担教学工作；对评审不合格的新分配和新调入教师继续培养培训，直到合格为止；对评审不合格的外聘教师不再予以聘任。新分配和新调入教师的评审结果报人事部门备案，做为业绩考核和职称晋级的依据。

此办法从下发之日起执行，由人事科和教务处负责解释。

2021 年 10 月修订



外聘兼职教师管理制度

外聘兼职教师包括行业、企业兼职教师和临时聘用的紧缺专职教师，是学校师资队伍的重要组成部分，为规范外聘教师管理，充分发挥外聘教师作用，结合我校实际，特制定本制度。

一、聘用条件

1. 原则上应具有大学本科以上学历或中级以上专业技术职务，对行业企业能工巧匠、技术能手可不受学历和专业技术职务的限制。

2. 热爱职业教育事业，身体健康，具备良好师德修养，有崇高的敬业精神和奉献精神，服从学校管理。

3. 具备与专业相关的理论知识和实践技能，具有较好的语言表达能力，能胜任学校布置的各项教学工作。

4. 行业、企业兼职教师应具有较丰富的生产经验，较高的技能水平。

二、聘用程序

1. 根据教学工作需要，向社会公布聘用教师条件，公开招聘，统一组织报名。

2. 应聘者填写《外聘教师登记表》，并提供相关的学历、职称证明或技能等级证及获奖证书。

3. 主管校长、人事科、教务处、实训处负责组织应聘者试讲，组成评议小组进行评议。

4. 评议合格者取得应聘教师任职资格，进入学校外聘兼职教师后备库。被聘教师填写《外聘教师登记表》。

5. 行业企业专家或特殊人才可直接选聘为兼职教师。

三、日常管理

1. 外聘教师由教务处、实训处负责管理。由各专业办安排教学任务，提出教学要求，并参与对外聘教师的考核。

2. 根据专业学制确定聘期，一般一学期一聘。依据教学实际情况，经双方协议可适当缩短或延期。

3. 讲课费按学校确定标准和实际课时计发。

4. 外聘教师要经常听取专业主任、班主任反馈的意见，积极参与学校的教学研究、教学交流活动。

5. 外聘教师在聘用工作期，严禁在校内从事任何商业活动。

6. 不遵守学校规章制度，教学态度和教学效果差，经警告仍达不到要求者，学校有权提前解聘。

2021年10月修订



附：外聘教师登记表

外聘教师登记表

填表日期： 年 月 日

姓 名		性 别		照片
出生年月		民 族		
政治面貌		学 历		
职 务		职 称		
工 种			技术等级	
毕业院校			毕业时间	
工作单位			联系电话	
主要学习及工作简历				
获奖情况				



教师外出学习培训制度

进一步优化教师队伍结构，提高教师队伍素质，我校将大力实施教师培养培训计划，让更多教师“走出去”，开拓思路，开阔视野，为使此项工作规范运行、顺利开展，特制订本制度。

一、选派教师

根据上级主管部门的通知、文件，按不同的学习培训内容，由学校领导根据教师的教学态度、教学成绩、教学能力、科研能力等方面综合考评确定具体人选，学校派出的学习培训教师原则上与本人从事的工作或承担的课程相匹配，以保证学习培训的有效性，其中优秀教师、骨干教师优先；学校领导批示后由教务处统一通知安排。

二、对培训教师的要求

1. 参加学习培训的教师，应根据文件、通知精神，提前准备，按时到达培训地点。严格遵守活动纪律，不得无故缺席、迟到，不得提前离开，不得借外出机会，从事私人活动，凡无故缺席，作旷工论处。

2. 参加学习培训的教师，要遵守国家的法律法规，遵守社会公德和教师职业道德规范，遵守参观单位、会议场馆、宾馆饭店及其他公共场所的制度规定，言行举止讲文明有礼貌，虚心好学，处处为人师表，树立良好教师形象。

3. 外出教师必须遵守培训单位的活动安排，认真学习，记好笔记并积极参与交流讨论认真听课、听讲座，积极参加研讨、交流、参观、考察等各项活动，做好相关准备工作，做好详细的学习笔记。认真记录上级领导所作的指示或通知，领取并妥善保管好下发的资料（含相关书籍和光盘），回校后及时传达并转交资料，购买的资料及时履行登记报销手续。

4. 外出学习培训的教师，要本着充实自我，回报学校的指导思想，培训学习结束以后，将有关资料（学习通知、学习资料、照片、学习心得等）带回学校，交相关科室存档；要利用行政会议、教师会议、教研组、备课组活动的机会，传达上级有关指示精神，传递外出学习培训获取的信息、学得的经验方法，汇报自己的感悟，提出改进学校工作的建议，使广大教师及时了解教育教学最新动态，使学习培训的效应达到最大化。

三、培训费用

外出培训教师在参加培训前向校办公室提供会议通知或有关文件及参加人员情况，学校报请教育局批准后方可参会。外出学习培训费用在完成汇报、上交材料后，由校长签字，到学校会计室报销，教育局批准的批文作为报销费用的凭证。

本制度由公布之日起执行。

2021年10月修订



专业带头人和骨干教师培养实施方案

专业带头人和骨干教师是一个专业的学术权威和中坚力量，在整个专业建设中起着引领作用，加强专业带头人和骨干教师的培养，对造就一支政治素质好、教学能力强、精通专业理论和操作技能，具有创新精神的教师队伍以及推动整个学校的师资队伍建设和专业建设都具有十分重要的意义。为进一步加强我校专业带头人和骨干教师的培养工作，依据《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《国家职业教育改革实施方案》等有关文件精神，结合学校实际情况，特制定本方案。

一、指导思想

以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实习近平总书记关于教育工作的重要论述，以社会主义核心价值观为统领，以构建和谐校园为主线，以深入推进素质教育、促进教育科学发展为目标，以敬业爱生、教书育人为核心，建设一支思想政治素质高、业务能力强、能够满足学校科学发展需求的专业带头人和骨干教师团队，并充分发挥专业带头人和骨干教师的引领和骨干作用，不断提高我校教师队伍的整体水平。

二、培养对象

作为专业带头人培养对象的教师，原则上应当是本科以上学历，获得中级以上职称的中青年骨干教师，具备一定的教育教学理论基础，教学方法成熟，教学效果优秀，在专业发展上具有刻苦与进取精神，积极为自己的职业生涯规划高层次的发展目标，男教师年龄一般不超过 50 周岁，女教师年龄一般不超过 45 周岁。本人或指导学生参加省、市级技能竞赛获奖者，应优先选拔。

三、培养规划

1. 力争在 5 年内，每个专业培养 2~3 名骨干教师。
2. 建立专业双带头人机制，即每个专业培养一名校内专业带头人和一名企业专业带头人。每个专业培养 2 名以上有较高学术水平和教学水平的专业带头人，每个专业培养 2 名以上教育教学能力较强的储备专业带头人。按照引进、培养、提高、发展的方针，形成有学科带头人领航、结构合理、适应教学需要和专业发展、数量和规模匹配、发展趋势良好的新型专业带头人队伍。

四、培养措施

1. 专业带头人及骨干教师培养工作由各工程系负责，坚持德才兼备的方针，重点选拔，跟踪培养。
2. 工程系积极创造条件，鼓励专业带头人及骨干教师进修或攻读学位，以全面提高整体水平。
3. 鼓励专业带头人和骨干教师参加本专业高级职业资格证书（技师或高级技师）



考试，并取得相应证书，考证的所有费用由学校承担，以提高其专业理论水平和专业操作技能。

4. 选定骨干教师与相关高等院校对应专业的教授结对，接受单独的指导和培养；不定期请有关专家、教授来校为我校教师作讲座和指导。

5. 积极支持专业带头人与骨干教师开展学术交流与合作。

6. 定期将专业带头人与骨干教师送出去培训，以提高其专业能力和学识水平。

7. 积极动员专业带头人与骨干教师参与国家、省、市级各类竞赛活动，在更大舞台上实现教育教学能力的大幅度提升。

8. 积极创造条件，鼓励校内专业带头人与骨干教师入企业脱岗培训，与企业工程技术人员一起参与企业技改和科研工作。

9. 制定教科研奖励制度，激励专业带头人积极投身教育科学研究，尤其是省市级课题研究，提升专业带头人的科研能力。

五、具体要求

1. 专业带头人要认真探索和研究本专业的专业发展趋势，把握专业发展方向，每年在就本专业的专业建设方向和思路对本专业的教师进行至少一次专题讲座，以提高本专业教师的整体认知水平。

2. 专业带头人带领骨干教师和其它教师在本专业的课改和教改上积极探索，促进整体教学能力的提高。主持 1 项校级以上的教研教改课题，并在两年内拿出成果。

3. 专业带头人及骨干教师每年至少撰写一篇高质量的在省级刊物上发表的专业论文，上一堂示范性的公开课。

4. 专业带头人及骨干教师要参加学校专业建设规划、专业人才培养方案、专业课程标准等的制订，并在其中起主要的专业指导作用。

5. 专业带头人及骨干教师要胜任本专业 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。

六、管理与考核

专业带头人和骨干教师每年考核一次，具体考核内容：

1. 教学工作量达到周学时 10 课时以上。

2. 教学质量评价达到良好以上。

3. 专业建设成果（上交成果原件）。

4. 指导本专业教师（上交工作总结，成果介绍，过程资料）。

5. 教学改革（组织完 1 项以上课程建设，或教材编写、实验室建设、教学 CAI 课件、教改研究项目等）。

6. 公开发表的专业论文（每年至少在省级及以上刊物上发表 1 篇专业论文）。

2021 年 10 月修订



名师评选及管理办法

为全面加强教师队伍建设，充分发挥优秀骨干教师示范引领作用，经研究，决定开展名师评选活动，评选和管理有关事宜如下。

一、评选范围

（一）评选对象

在我校教育、教学、实习实践、培训等工作中勇于创新、成绩突出的教师；行政管理人员近三年平均兼课量达到教师平均课时的三分之一以上。

（二）评选名额

每学科（或专业）2名

二、评选条件

（一）基本条件

1. 师德师风。热爱职业教育事业，模范遵守职业道德规范，师德高尚，教书育人，为人师表，严谨笃学，勇于创新，具有强烈的事业心、高度的责任感和良好的协作精神。

2. 从业年限。从事职业教育教学工作5年以上；有3年以上班主任工作经历。

3. 资格条件。大学本科以上学历，具有教师系列中级及以上专业技术职务，近三年每年完成标准教学工作量；

4. 近5年内至少有一年业绩考核为优秀，其余年份为合格。

（二）工作业绩

1. 学科基础理论和教学技能扎实，有较强的教育教学能力，教学效果好。近3年以来，参加迁安市级以上教育行政主管部门、人力资源社会保障部门组织的优质课（获迁安市一等奖或唐山市二等奖、河北省三等奖以上）、引路课、示范课；或近3年以来，在教育、教学技能竞赛中获市二等奖、省三等奖以上；或指导学生在职业技能竞赛（公共基础课教师指导学生在素质能力竞赛、传统文化大赛）中获市二等奖、省三等奖以上。

2. 专业课教师胜任实践理论一体化教学，在行业企业技术领域具有一定的影响力，且同时具备下列条件：

（1）取得与从教专业相同或相近的非教师系列相关专业中级以上专业技术职务任职资格、人力资源社会保障部门颁发的高级工以上职业资格证书或相关行业执业资格证书。

（2）具有较强的专业实践能力，近3年以来，有在企业参加的专业实践（包括接受企业组织的技能培训、在企业生产岗位顶岗工作、参与企业产品开发或技术改造、在企业指导学生顶岗实习或在企业兼职等）；或近3年以来，参加省辖市级及以上教育行政部门、人力资源社会保障部门或行业主管部门组织的教师专业技能培训，取得



结业证书；或近3年以来，获得市级、省级、国家级科技进步奖、发明奖及获得专利。

3. 公共基础课教师在本专业教学领域具有一定的影响力，同时，熟悉和掌握本专业教育教学规律和教育教学理论知识，具有较强的教学能力，所教课程能为学生专业学习和今后发展打下良好的基础。

4. 专业课教师近3年参加过国家、省、市骨干教师培训，取得结业证书。

（三）科研、学术成果

须同时具备下列2项条件：

1. 教科研成果。有一定的教育理论修养，具有较强的教科研能力，对本专业的教育教学有独到的见解。近3年承担或参与市级以上教科研课题研究，已经结题或有阶段性成果。

2. 学术著作。近5年以来，正式出版本专业具有高水平的学术专著，或主编、参编正式出版的省级以上所从事职业教育专业统编教材。

3. 学术论文。近3年教学经验总结、实验报告或专业论文在市级以上刊物发表或在评审中获奖。

三、上报材料的有关要求

1. 《迁安职教中心名师评选审批表》（见附件）；
2. 职业资格证书的原件；
3. 近3年各种行政奖励证书原件（奖励证书按国家、省、市、县由高到低排序）；
4. 近3年各种业务奖励证书原件（排列顺序同上）；
5. 近3年公开发表的论文原件；
6. 近3年参与课题研究材料的原件；
7. 国家、省、市级骨干教师培训证书原件；
8. 可以提供三年以前曾获得的省级以上荣誉、奖励。

四、评选程序

1. 教师本人提出申请并填写《迁安职教中心名师评选审批表》，经系、处室主任审核批准签字后报教务处。

2. 学校组成评委会进行评选；评委会由校长、教务、实训及相关处室主任组成。（参评者不能做为评委会成员）

五、待遇和管理

1. 被评选为我校名师的，由学校颁发荣誉证书，定期组织培训交流，在上一级名师评选中择优推荐。

2. 享受一定的名师津贴。

3. 为加强名师的培养、使用，我校名师实行动态管理，一年一评，定期考核，经考核不合格或调出我校的取消其资格和相关待遇。

2021年10月修订



附表：

名师审批表

姓 名		性别		出生年月		照 片
何时何校毕业 学历及学位		职后进修学历及 学位				
现专业技术职 务及任职时间		参加工作时间				
近三年教学工 作情况	现任教年级、学科	近三年均完成教学 工作量（课时）		近三年年度考核情况		
				年度	年度	年度
工作简历						
教育教学成绩 及奖励情况						
教科研成果及 发表论文论著 情况						
部门意见	部门领导签字：					
学校意见	校长签字：学校（章）					



管理人员任课规定

为认真落实学校专业技术人员履行岗位职责的相关规定，克服学校行政化管理的弊端，以便进一步提高学校的科学化、规范化管理水平，进一步增强校园应有的学术氛围，根据我校实际，特制定管理人员任课规定如下：

1. 学校管理人员的工作量包含非教学工作量和教学工作量两部分，除必须完成自己的管理工作（非教学任务），达到规定的非教学工作量外，还必须按规定完成自己的任课任务（教学任务），完成一定的教学工作量。

2. 学校管理人员任课，按照任教学科特点和岗位需求情况，校领导每周要达到1—2节，中层干部每周要达到2—4节，其他管理人员除后勤、财务室、保卫科、宿管科或经医院证明身体健康状况不适合任课的情况外，每人每周任课要达到3—6节。

3. 学校管理人员任课课程由教务处和人事科负责安排，相关工程系提供课表。

4. 任课的学校管理人员要保证完成上课任务，各项工作以保证上课为先，因故不能上课的须及时向任教工程系请假，由工程系调课，安排补课。

5. 工程系负责统计任课管理人员的教学任务完成情况，定期向教务处报课时。

6. 任课管理人员必须认真备课、批改学生作业，任课管理人员的教案书写、作业批改由各工程系负责检查、评比。

7. 学校管理人员的任课情况要计入业绩考评，在年底考核中，给予适当加分。

2021年10月修订



关于教师指导学生参加国家、省、市技能竞赛的奖励办法

为激励教师积极参与指导学生参加国家省市技能竞赛，不断提高我校学生总体技能水平和参赛水平，扩大学校对外影响，特制定此奖励办法。

一、奖励范围：经学校批准参加的由国家省市级教育主管部门举办的中等职业学校或技工院校学生技能竞赛。

二、奖励对象：获奖的指导教师及参赛学生。

三、指导教师及学生的选定：在按要求完成正常的教育教学工作的基础上，积极组建兴趣小组，实现让学生动起来、第二课堂活起来，使部分学生的专业技能水平实现由会到熟到巧的跨越。在国家省市技能竞赛通知下达后，学校将组织统一选拔，选拔出的学生组成参赛技能小组进行集训，对指导兴趣小组成绩优异的教师优先定为参赛技能小组的指导教师。

四、奖励办法：奖励分为团体奖和个人奖两种，本奖励优先奖励团体，在未获团体奖的情况下，颁发个人奖，不重复颁奖。

1. 团体奖

获国家团体一等奖的，奖励该项目师生 10000 元，指导教师业绩考核为优并记三等功；获国家团体二等奖的，奖励该项目师生 8000 元，指导教师业绩考核为优并记三等功；获国家团体三等奖或省团体一等奖的，奖励该项目师生 5000 元，指导教师业绩考核为优；获省团体二等奖或市团体一等奖的，奖励该项目师生 3000 元，指导教师给予迁安市教育局以上荣誉；获省团体三等奖的，奖励该项目师生 2000 元。

2. 个人奖

未获团体奖，学生个人获国家一等奖的，奖励指导教师及学生 2000 元；获国家二等奖的，奖励指导教师及学生 1500 元；获国家三等奖或省一等奖的，奖励指导教师及学生 1000 元；获省二等奖或市一等奖的，奖励指导教师及学生 800 元；获省三等奖或市二等奖的，奖励指导教师及学生 500 元。

五、奖励依据：以举办单位颁发的获奖证书或获奖文件为准。

六、说明：

- (1) 以上每个团体奖除奖金外仅奖励一名指导教师。
- (2) 证书上的指导教师必须是指导教师本人。
- (3) 兴趣小组活动工作量统计及业绩考核加分事项依据有关规定执行。

2021 年 10 月修订



关于教师参加国家、省、市技能竞赛的奖励办法

为激励教师积极参加国家省市技能竞赛，不断提高我校教师总体技能水平和参赛水平，扩大学校对外影响，特制定此奖励办法。

一、奖励范围：经学校批准参加的由国家省市级教育主管部门举办的中等职业学校或技工院校教师技能竞赛。

二、奖励对象：现场参加比赛获奖的教师。

三、奖励办法：奖励等级依据参赛教师个人获奖情况确定。

获国家一等奖的，奖励该教师 8000 元，该年度业绩考核为优并记三等功；获国家二等奖的，奖励该教师 5000 元，该年度业绩考核为优；获国家三等奖或省一等奖的，奖励该教师 3000 元，给予迁安市教育局以上荣誉；获省二等奖或市一等奖的，奖励该教师 1000 元；获省三等奖，奖励该教师 500 元。对于参加团体项目的，团体成员共同享受相应级别的奖金，荣誉称号授予贡献最大者。

四、奖励依据：以举办单位颁发的获奖证书或获奖文件为准。

2021 年 10 月修订



学生评教实施办法

为了加强我校教学质量管理工作，准确地评价教师教学质量，引导广大教师积极投入教学工作，不断提高教学水平，为了进一步规范这一工作，特制订《学生评教实施办法》如下：

一、测评目的：

1. 按照学校的培养要求评估教师课堂教学行为，推动我校课堂教学质量的提高。
2. 收集课堂教学质量状态信息，为教师改进教学和学校其他管理决策提供信息依据，总结经验，找出差距，采取措施，进一步改进教学工作。
3. 为教师的职务评聘，年终考核等方面提供依据，体现优劳优酬，奖优罚劣的分配原则，逐步建立一套有效的激励和约束机制。
4. 通过制度化的评教活动，调动教师投入教学工作的积极性，调动学生的学习积极性，有利于良好教风、学风、校风的形成。

二、测评的对象：全体任课教师。

三、测评方式：学生座谈会、学生问卷调查（《学生评教表》）。

四、测评时间：学生座谈会与学生问卷调查（《学生评教表》）每学期分别进行一次。具体时间由教务处根据实际情况确定。

五、测评的组织：

1. 教务处负责全校课堂教学质量测评的组织工作。
2. 各专业办主管教学的教学干事负责组织本专业办课堂教学质量测评工作，全体学生参加测评工作。
3. 测评前，各班应做好学生参加课堂教学质量测评的动员工作。测评时应指导学生认真填写《学生评教表》。为保证测评效果，每个教学班至少应有 85% 的学生参加测评，该门课程的测评结果才能有效。不足 30 人的教学班应当全班参加测评。
4. 学校领导、教务处主任及相关人员联合组织学生座谈会。
5. 每个教学班参加学生座谈会的代表应事前广泛听取同学意见，以保证对教师评价的客观、公正。

六、测评结果的处理：

1. 各专业办将评教表数据录入并进行统计分析，结果报教务处。
2. 教务处将全校评教表数据进行处理，经复核后将评教结果通知全校。
3. 将学生座谈会意见如实汇报教务处，由教务处分类整理后反馈各班级。
4. 任课教师如对测评结果的统计有疑问，可向教务处反映，调阅“学生评教表”复查。
5. 对于学生评价优良的教师，专业办应给予肯定和鼓励；对于学生评教较差的教师，教务处帮助教师分析原因，提出整改意见，并督促落实。



七、附则：

1. 在测评过程中任课教师应当回避。
2. 学校应利用各种宣传渠道，宣传课堂教学质量测评工作的重要性，培养教师与学生公正、客观、科学地对待学生评教工作。
3. 学校将学生测评原始资料和座谈会记录妥善保存，存期 5 年。
4. 本办法由教务处负责解释。

2021 年 10 月修订



附表：

学生评教赋分表

班级： 姓名： 年 月 日

科目												
教师												
等级												

评教内容及权重：

1. 教书育人，管教管导，纪律严明。1分
2. 为人师表，不化浓妆、不穿奇服，不利用学生办私事。1分
3. 准时上下课，无迟到、早退、中间外出等现象，上课时不吸烟、接打电话。1分
4. 教师理论知识丰富，备课充分，教材处理得当；专业技能扎实，实践实验操作规范。1分
5. 教学方法科学合理，讲解清楚，重点突出。1分
6. 教学目标明确，注重直观教学和现代教学手段的应用。1分
7. 作业适度，批改、辅导、答疑认真仔细。1分
8. 教态亲切自然，语言生动、简练，板书认真规范，应变能力强。1分
9. 教学效果良好，学生能学到新知识，各种能力得到提高。1分
10. 明确职教特点，注重学生就业、创业能力的培养。1分

赋分方法：

1. 为体现严肃、认真、公证的原则，要求同学署名填写。
2. 教师评定分五个等级，分别在对应栏内填写一、二、三、四、五。先评一、五等，各占 10%；再评二、四等，各占 20%；剩余的为三等。
3. 各等分别按 9.5、9.0、8.5、8.0、7.5 计入总分。
4. 中途调换教师的，授课时间在四周以上的都赋分。
5. 统计时去掉总票数的 5%最高分和 5%最低分。
6. 不按上述规定赋分者视为废票，每张废票在文明班积分中扣 1 分。



任课教师业绩考核方案

为使任课教师业绩考核更科学规范高效、更公平公正，成立由校长、主管副校长和教务处、实训处、各工程系等部门负责人组成的教学工作委员会，全面负责考核工作；考评部门要制订详细的考核细则，做到每一项考核都有法可依、有章可循。具体考核办法、考核标准见下表：

项目	要素	权重	考核标准	考评方法	考评部门
工作纪律	出勤	10	升旗、集会缺席1次扣0.1分，上班迟到、早退、中间漏岗每次扣0.02分，病假每天扣0.1分，事假每天扣0.2分，旷工每天扣1分。法定的婚、丧、产假不扣分。	考勤系统	人事科
	授课	5	迟到早退一次扣0.2分，旷课一节扣1分；上课吸烟、打电话、随意上自习等扣0.2分，出现乱课或教师无故离开课堂扣0.5分。其他违反学校教学管理规定的每次扣0.5分。	检查学生反馈	各系
	晚自习辅导	5	不参加辅导的该项为0，每缺一次辅导扣0.3分。	检查	各系
	到课率	5	$5 \times (\text{实际上课数} / \text{应上课数})$ 。	逐月统计	各系
常规教学	教学资料	2	按时完成上交计划、总结、教学日志、教学进度表、听课笔记等有关资料。缺一种材料扣0.2分。 不按学生成长平台使用、教学管理信息化使用要求工作，每次扣0.2分	检查	教务处 各系
	电子教案工作页	4	数量2分：按月统计，新授课一节课一个电子教案工作页，少一个扣0.1分。质量2分：期末按标准（环节齐全、条理清晰、体现重点难点、字体清楚工整）进行分档，A档2分，B档1.8分，C档1.6分。	检查	各系 教务处
	作业	4	数量2分：按月统计，一节课一次作业，少一次扣0.1分。质量2分：期末按标准（题量、题型、学生完成情况、教师批改情况）进行分档，A档2分，B档1.8分，C档1.6分。	检查	各系 教务处
	互听互评	3	每学期听课不少于18节，听课少1节扣0.2分。同组教师互听教研组长要组织互评。	听课记录	各系 教务处
	教学效果检测	5	文化课由教务处、专业课由系定期以统考或抽测的形式对各学科教师教学效果进行检测，以学生成绩确定教师此项得分。	学生成绩	各系 教务处



	工作量	35	(实际上课节数*3.5+附加课时)/20, 分数不封顶。	逐月统计	教务处各系
三方评教	学生评教	15	所教全体学生赋分, 每学期评1次。具体办法见《教学质量评价标准(学生评教)》。	评教结果	各系
	教师互评	2	学期末以各系教研组为单位进行。	互评结果	各系
	领导评价	5	学期末由系主任、教学干事、教研组长组成考核小组综合评价。	评价结果	各系
学生管理	班主任		按每月文明班考核成绩分三档, 分别加4、3.5、3分, 双班主任不累加(2019年延续原方案累加, 2020年开始不累加), 学期成绩为每月的平均值。中途代班主任的按周计算, 计算方法为(当月文明班考核成绩/4)*周数。	平时累计	学生处各系
各项评比及竞赛	教研组建设		教研组长每学期加0.2分。	检查	教务处各系
	教学改革		每年学校组织立项教研课题、校本(出版)教材、论文、优质课评比等, 一等奖0.3分, 二等奖0.2分, 三等奖0.1分。举办全校性的示范课每次加0.1分, 举办系级示范课每次加0.05分。公开发表的论文国家级加0.5分, 省级加0.3分。(只加最高项)	评比	教学工作委员会
	省市竞赛		教师技能比武获唐山市级一、二等奖分别加0.5、0.3分, 获省级一、二、三等奖分别加1、0.5、0.3分(教育主管部门举办、学校组织参加)。学期末学校统一加分。	获奖证书(同类奖励只加一项最高奖)	教学工作委员会
	辅导学生竞赛		获国家级团体一、二、三等奖的分别加5、3、2分; 获省级团体一、二、三等奖的分别加3、2、0.5分; 获唐山市级团体一、二、三等奖的分别加1、0.5、0.3分; 获迁安市团体一、二、三等奖的分别加0.5、0.3、0.2分。学期末学校统一加分。	获奖证书(同类奖励只加一项最高奖)	教学工作委员会

备注: 本方案自2019年9月开始执行, 解释权归学校“教学工作委员会”未决问题由学校“教学工作委员会”商定, 此前校内文件与本方案不符的, 以本方案为准。



教师工作量统计方案

为适应学校发展需要，创造人人争先干事的良好氛围，并使工作量统计结果更准确地反应教师的真实工作量，特制定本方案。

一、组织机构

工作量统计领导小组

组长：凌志杰

副组长：阎学东 田与光 陈小宝 郑立冬

工作量统计小组

组长：郑立冬

成员：李树贵 李振华 郭立清 王爱华 赵桂丽

二、教师工作量统计内容及标准

教师工作量包括教学工作量和各类值班加班工作量。

（一）教学工作量

教学工作是指课堂教学（含实习指导）或者其它与教学相关的工作，本方案在原来统计课堂教学工作量的基础上，增加第二课堂教学工作量、其它临时工作量两项统计类别。把社团辅导、竞赛辅导、专题讲座以及其它临时性工作纳入到教学工作量统计范围。

1. 课堂教学工作量

课堂教学工作量用于业绩考核、职称晋升，统计办法继续执行学校《奖励性绩效工资分配实施方案》。

统计方法及标准见附件 1：《奖励性绩效工资分配方案实施细则》

统计依据：

(1) 各工程系任课教师（包括外聘教师、见习岗教师）及双肩挑兼课教师教学工作量以每学期开学初上报教务处的班级课表和实习安排表为依据，以学生教学情况登记表（教师本人签字）及教学检查为准，由教学主任助理统计并报教务处。

(2) 培训处任课教师以培训课表（每次开班前将经部门主任、主管校长签字的纸质课表交至教务处同时上传电子课表）为依据统计教学工作量，除上课外，属于岗位职责范围之内的工作不计入教学工作量；教学工作量统计表由本部门主任签字、主管校长认定审批签字后，报教务处。

2. 第二课堂教学工作量

第二课堂教学工作量按比例“1.8:1”折算为课堂教学工作量，用于业绩考核、职称晋升，不记入绩效超课时，计算绩效工资时每节课 5 元。

（1）社团指导

考核部门：团委



考核标准：有章程、人员、场地、活动、总结等，每周固定时间活动，指导教师每周不超过 2 课时。

(2) 教师外出培训

考核部门：教务处

考核标准：有审批，培训回来上交学习总结、学习资源等，每天计 6 课时（周六日无课时）。

(3) 竞赛小组辅导：

考核部门：团委、实习处

考核标准：竞赛小组平时训练纳入学生社团考核，指导教师每周不超过 2 课时。其它时间训练没有课时，实习处依据竞赛成绩进行奖励。

(4) 讲座

考核部门：教务处

考核标准：先申请（填写申请表，上传课件和讲稿，至少两个班学生参加），批准后按时开展讲座。

课时计算：课时=实际讲座课时*（参加班数/2）。

(5) 带学生参加各项社会实践活动：如参加旅游节、龙舟赛、教师节表彰会等与专业相关的实践活动。

考核部门：外派部门

课时统计：周一至周五按校内带实习计算；周六日按周末加班计算加班工作量，不记教学工作量。

备注：学生外出需经学校批准，报教务处备案；只计算正式活动（包括彩排）时间工作量，准备工作不计工作量；外派部门、工程系管理岗位教师没有工作量。

(6) 担任学生各项竞赛现场评委：如演讲比赛、运动会裁判、社团验收等。

考核部门：竞赛组织部门。

课时统计：按实际评比时间统计课时。

(7) 担任学校精品校建设等专项任务

考核部门：项目牵头部门。

课时统计：按承担项目的工作量确定参与教师的课时，报工作量统计领导小组审核。

3. 其它临时工作量

其它临时工作量不记入业绩考核、职称晋升工作量。计算绩效工资时每节课 5 元。

(1) 为学校竞赛（非学生竞赛）担任现场评委

考核部门：竞赛组织部门。

课时统计：按实际评比时间统计课时。

(2) 宣传工作



考核部门：校办

课时统计：按月进行统计评比，依据评比情况计算课时。

(3) 党团工作

考核部门：党办、团委

课时统计：各工程系学生团支部书记每周不超过 1 课时；各党支部组织委员、宣传委员每周不超过两课时。

(4) 实习教师非实习时间维修设备工作

考核部门：实习处

课时统计：按实际工作时间统计课时。

(5) 其它工作

考核部门：负责部门

课时统计：由负责部门申请，报主管校长审批，最后由工作量统计领导小组确定工作量。

(二) 各类值班加班工作量

各类值班加班是指由学校统一安排或经部门申请且学校同意的非工作时间的值班加班工作。

统计方法及标准见附件 2：《迁安市职教中心（技师学院）教职工加班补贴及管理奖发放实施方案》。

三、教师工作量统计流程

教师工作量统计按以下流程进行：

1. 确定统计周期：教务处、人事科共同确定统计周期（以一个月为统计周期，按完整星期统计），教务处提前一周将统计周期通知给工程系教学主任助理和各部门工作量统计人员。

2. 工作量上报：各工程系教学主任助理、各部门工作量统计人员在统计周期截止的下一周周二将工作量上报到教务处。（所有上交纸质版材料须有本部门主任及主管校长签字方能生效。）

3. 转发工作量：教务处收到实习处、培训处及其他部门上报的教师实习课时、培训课时、第二课堂课时等工作量，经审核后转发给各工程系，由教学主任助理计入本系教师的教学工作量。

4. 工作量统计：教务处统计核算全校教师工作量。

5. 工作量统计结果核对：教务处将统计结果用钉钉发送至教师本人进行核对，核对时间不超两天，统计有误的由各统计部门修改后报教务处统一改正。

四、教师工作量统计结果运用

1. 教学工作量用于年度绩效工资计算、任课教师的业绩考核和全体教职工的职称晋升。



2. 各类值班加班工作量用于计算加班补贴，报财政局集中支付中心审核批准后发放。

统计小组分别按学期、年度计算每位教师的教学工作量及学校平均教学工作量，学校平均教学工作量作为计算教师绩效、职称晋级、职称评聘、评优评先的参考依据。

本方案解释权归“学校工作量统计小组”。

此方案自 2020 年 2 月开始执行。

2021 年 10 月修订



附件 1:

奖励性绩效工资分配方案实施细则

依据学校《奖励性绩效工资分配实施方案》，制定本实施细则如下：

一、任课教师岗位目标津贴计算办法

(一) 计算方法

1. 计算公式

月岗位目标完成津贴=任课教师按实际出勤并完成岗位目标任务的天数*日均津贴数额*系数

2. 任课教师：是指我校担任任课教师岗位的教师。

3. 出勤天数：按校人事科考核结果计算。

4. 日均津贴数额：按人事科计算结果计算。

5. 完成岗位目标：学校、工程系考核。

6. 系数：按教务处计算结果计算。

(二) 系数计算办法

按教师接受任课安排，依据系办下发课表每月计算教师系数：

周节数	≥10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
系数	1.0	0.95	0.90	0.85	0.80	0.75	0.70	0.65	0.60	0.55	0.50

说明：

1. 周节数指教师任课课表节数。

2. 一个月内教师任课发生变动，按周平均节数计算系数。

如：甲教师在一个月四周内，两周任课为每周 10 节，另外两周任课为每周 6 节，则甲教师周平均节数为 8 节，系数为 0.90。

3. 因实习、学校活动等耽误教师上课的不影响教师系数。

4. 教师接受系办安排为其他请假教师代课的，节数累加到任课节数后计算系数。（代课是指正常讲课，看自习的要进行折算每三节计一节）如：乙教师周任课节数为 6 节，一周内接受系办安排为其他请假教师代课 2 节，则按周任课 8 节计算系数。

5. 实习教师系数：按照实习课与课堂教学 1.55：1 折算后计算教师系数。

二、任课超课时奖励津贴

(一) 计算公式

当月任课教师超课时奖励津贴=月超课时节数*每节平均金额

当月管理人员超课时奖励津贴=月超课时节数*每节平均金额*1/2



说明：

1. 月超课时节数以教务处统计结果计算
2. 平均每节金额以人事科计算结果为准，每一学期计算出一个数值。

(二) 超课时节数计算办法

1. 计算范围：是指教师按照课表在教室、实习车间、外出带学生实习考试等直接教学行为。教师外出培训、考察等没有学生参加的教师活动不在计算之列。
2. 超课时节数计算：月超课时节数=月实际上课节数一月标准基础课时节数。
3. 月标准基础课时节数=月实际上课天数/5*8。
4. 月实际上课节数以系办、车间按照实际上课情况统计结果为准。
5. 实习教师上课节数：按照实习课与课堂教学 1.55：1 折算后计算。
6. 工程系（实习处）按月检查电子教案工作页、作业，对于没有电子教案工作页的，上课一节按 0.75 节统计；未布置作业或者布置作业没有批改的，上课一节按 0.75 节统计；既没有电子教案工作页而且未布置作业或者布置作业没有批改的，上课一节按 0.5 节统计。
7. 班容量：40—59 人之间为标准班容量。低于 40 或者高于 59 人的进行折算。

折算系数表

班容量	<30	30-39	40-59	60-69	70-79	≥80
折算系数	0.8	0.9	1.0	1.1	1.2	1.3

8. 教室内白天 1--8 节看自习课，每三节计一节。
9. 期中、期末考试监考，每两节计一节。本学科出题、阅卷各计一节。
10. 带学生外出参加竞赛、考试每天计 6 节。
11. 带学生外出实习按校内实习教师标准计算。
12. 各处室抽调教学人员工作，抽调期间按抽调岗位计算绩效。
13. 各处室安排教学人员临时工作的，由安排处室负责向学校审批补助。

2021 年 10 月修订



附件 2:

迁安市职教中心（技师学院） 教职工加班补贴及管理奖发放实施方案

为充分调动我校教职员工工作的积极性，规范补贴及管理奖发放工作，依据迁安市教育局《迁安市高中教职工加班补贴及管理奖发放实施方案》，特制定我校教职工加班补贴及管理奖发放实施方案。

一、加班补贴标准及管理奖项目

（一）加班补贴

1. 基础补贴：各工程系任课教师完成标准上课节数每人每月 80 元（由教务处制定实施办法），其他人员每人每月 60 元。
2. 早晚班补贴：早班每个 6 元，晚班每个 12 元。
3. 午休值班每次 5 元，就寝值班每次 6 元，夜勤值班每次 12 元，三餐值班每天 12 元（早、中、晚各 4 元）。
4. 双休日补贴：教学人员每节课 10 元，非教学人员每天 26 元。
5. 班主任补贴：平均每月 70 元，分三档（由学生处制定实施办法）。
6. 组长补贴：教研组长每人每月 40 元，中心教研组长每人每月 20 元，既是教研组长又是中心教研组长的享受最高津贴。
7. 高三任课教师补贴：高三高考科目任课教师按实际上课节数发放补贴，最高不超过 40 元（由教务处制定实施办法）。
8. 法定假日值班：每人每天补贴 40 元（元旦 1 天、清明节 1 天、劳动节 1 天、端午节 1 天、中秋节 1 天、国庆节 3 天、春节 3 天）
9. 寒暑假值班、补课补贴：寒暑假值班每人每天 26 元。为社会人员培训上课执行双休日补贴标准。

（二）管理奖

参照迁安市教育局相关文件，结合学校实际，班级管理奖、教学管理奖、高考冲刺奖由主管部门另行制定。

二、核算及审批程序

学校依据上课、值班、出勤及班级管理、教学管理等情况统一核算，报财政局集中支付中心，审核批准后下发。

本方案自 2019 年 2 月 18 日起执行。

2021 年 10 月修订



学生学习成绩考核评定实施办法

学生学习成绩考评是学校教学管理工作的重要组成部分，是引领学生完成学业的重要手段，是学校培养目标和办学方向的一项重要体现，它具有时代性，随着经济社会发展、办学条件的改善、生源水平的变化而日趋规范化、科学化。严格、科学、准确地考评学生学习成绩，对增强教师的责任感，端正教风，促进学生良好学习习惯的养成，调动学生学习的积极性，以及对学校掌握教学实际情况，总结教学经验，研究和改进教学工作都具有重要意义。

一、考评办法

结合我校教学工作实际，对学生的学习成绩考评分为课堂学习和实习实训成绩考评两部分。

（一）课堂学习成绩考评（100分）

课堂学习成绩考评分为过程性评价和结果性考核两部分，过程性评价成绩占60分，结果性考核成绩占40分。

过程性成绩评价办法：教师每上一次课对每一名学生的出勤、课堂表现给出一个成绩，教师每留一次作业，根据学生完成情况给一次成绩，学期末，把每一名学生每一次课的出勤、课堂表现成绩相加除以该学期该学科教师实际授课次数、把每一名学生每一次作业成绩相加除以该学期该学科教师实际布置作业次数，所得的出勤、课堂表现及作业平均成绩数相加就是该名该学期的过程性评价成绩，具体方法如下：

1. 过程性评价包括出勤、课堂表现及作业完成情况（60分）

（1）出勤（10分）

每一次课，学生按时上课，无迟到、早退等现象，记10分，迟到扣5分，早退扣5分。无论什么原因不上课记0分。

（2）课堂表现（40分）

每一次课，教师根据每一名学生的课堂表现赋分，课堂表现分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格等5档，分别赋40分、30分、20分、10分、0分。认真听讲，不做违反课堂纪律的事情，表现突出，记优秀；能够按时上课，能够听讲，没有违反课堂纪律的事情，表现好，记良好；按时上课，没有违反课堂纪律的事情，表现一般，记合格；按时上课，偶尔有违反纪律的事情，经老师批评，很快改正，记基本合格；上课做了违反课堂纪律的事情，经老师批评，仍不改正，造成老师无法正常上课，记不合格。对各档次比例不作要求。

（3）作业（10分）

教师每布置一次书面作业，按照学生完成作业的情况给每一名学生赋分，学生完成作业情况分为优秀、良好、合格、基本合格、其它等5档，分别赋10分、8分、



6分、4分、0分。作业本封面干净，外观整齐，按时完成作业，及时上交，字体清楚工整，无抄袭，自己完成，记优秀；按时完成作业，字迹清楚工整，无乱涂乱划现象，无抄袭，自己完成，记良好；能够完成作业，无乱涂乱画现象，自己完成，记合格；能够完成作业，自己完成，记基本合格；请人代写作业或不交作业不给分。对各档次比例不作要求。

2. 结果性考核（40分）

结果性考核是通过考试来实现，考试（由教务处统一安排）分为期中考试和期末考试两部分，各占20分，试卷实行100分制，然后折合成20分制。把期中和期末分数相加就是结果性考核成绩。

（二）实习实训成绩考评（100分）

实习实训包括校内实习实训和校外实习实训，实习实训的成绩考评与课堂学习成绩考评相同。

1. 校内实习实训：对同一个班同一类实习实训项目按一个学科对待，对各实习实训项目单独考核取平均分即为学科成绩。对同一个班不同类实习实训项目按不同学科对待，分别计成绩。

2. 校外实习实训：按一个学科计成绩。

二、补考与缓考

1. 学科学期总评成绩不及格的学生于下一学期开学初，参加由学校统一组织的补考。

2. 学生因病或其它特殊情况不能正常参加期中、期末考试的，必须先向科任教师、班主任提出书面申请，并出具有关证明材料，经系办、教务处批准。不能正常参加期中考试的，不再进行缓考，期末考试成绩按40分比重计入结果性成绩；不能正常参加期末考试的，允许缓考，缓考安排在下一学期开学初与补考同时进行。

3. 对于未经批准而不按时参加考试的，当次的期中或期末考试成绩记为零分，不再给予补考机会。

4. 缓考和补考成绩均考虑过程性评定成绩。

5. 缓考和补考试卷的命题标准及考试要求与正常考试相同，由教务处统一安排。

6. 不能按规定时间进行缓考或补考的，按原成绩对待。

7. 缓考不及格的及补考后仍不及格的均不再给予补考机会。

8. 考试作弊或协同作弊的，学科学期总评成绩记为零分，不再予以补考机会。

9. 参加缓考和补考的学生须由科任教师、班主任、系办确认，由教务处审核后 方可进行。

三、考评成绩的运用

1. 学习成绩将做为学生评先评优以及推荐就业、升学、参军的主要依据。

2. 对于学科学期总评成绩经补考仍有一科及以上不及格的学生，将给予学习警



告处分。

3. 对于学科学期总评成绩未经补考均及格的，如之前有一次学习警告处分可撤销。

4. 对之前有一次学习警告处分，而学科学期总评成绩经补考仍有一科及以上不及格的学生，将给予劝退处分。

5. 对到顶岗实习时，有一次学习警告处分的学生，将安排在校继续学习（时间不超过一学期），如学科总评成绩未经补考均及格，撤销处分并安排顶岗实习，给予毕业资格，但毕业证缓发在校继续学习的相应时间；如仍未取得可撤销处分的成绩，将不给予毕业资格，按肄业对待，不颁发毕业证。

6. 对顶岗实习成绩不合格的，将延长顶岗实习时间直至取得合格成绩，毕业证缓发延长顶岗实习的相应时间，或依据具体情况不给予毕业资格，按肄业对待，不颁发毕业证。

2021年10月修订



专业培优工程争先创优竞赛方案

为加强学校专业建设工作，进一步提高专业建设水平，不断深化教学改革和提高教学质量，实现学校发展新目标，进一步激活力、增内涵、提质量、强服务，学校决定开展为期三年的专业培优工程争先创优竞赛活动，特制订本实施方案。

一、竞赛原则

为配合学校实现“走在全省最前列、争创全国名校”的新目标，坚持公平、公正、公开的原则；坚持重效果，讲实效原则；坚持定性、定量相结合的原则。

二、专业培优工程争先创优竞赛内容

（一）专业建设竞赛内容

专业建设考评内容包括：专业设置调研论证、专业建设规划与实施、人才培养方案和实施性教学计划、课程开发与建设、教材建设与管理、信息技术与教学融合、课堂教学、实训实验教学、顶岗实习、教产结合与校企合作、教学管理制度与机制、教学质量监控与评价、专业师资队伍建设、专业师资团队素质、专业带头人的培养等内容。

（二）专业带头人培养竞赛内容

对专业建设有深入的研究和建树，协助系主任抓好专业建设相关工作；责任心强，有团队精神和奉献精神，能带领本专业教师共同进步；专业技术水平高，实践动手能力强，成为本专业公认的业务尖子；教学水平高，在提高教学质量方面取得良好成绩；具有较强的教科研能力，取得适合我校的实用成果。

三、专业培优工程争先创优竞赛评分标准（见附件1）

四、竞赛评比方法：

专业培优工程争先创优竞赛每年进行一次，按照以下流程进行：

1. 集中展示

各专业带头人用 PPT 向评委展示本专业和本人一年来的建设成果，每人展示时间不超过十分钟。

2. 分组查阅专业培优工程争先创优竞赛佐证材料

学校组成评委组查阅专业培优工程争先创优竞赛佐证材料。

3. 实地调研

评委组根据需要实地考察各专业课堂教学情况、实习实训教学情况、实训室使用管理情况。

4. 评委打分

依据展示结果、查阅材料和实地考察结果，评委对学校参评专业、专业带头人分别打分排序。

2021 年 10 月修订



附件 1

专业建设及专业带头人考评细则

一级指标	二级指标	指 标 内 涵	得 分
I 专业 设置 (10 分)	I—1 专业设置调研 论证 (4分)	1. 本专业设置和建设经过充分的社会调查与论证, 适合区域产业发展需要, 与本地区产业发展联系紧密。(2分) 2. 根据需要适时开展市场调研和相关论证活动, 形成科学的调研报告, 调研成果在专业建设中充分体现。(2分)	
	I—2 专业建设规划 与实施 (6分)	1. 建立了由相关行业企业专业人员参加的专业建设指导委员会, 在委员会指导下与行业企业专业人员共同制定专业建设规划与实施方案, 及时报学校审定, 并能根据市场变化适时调整。(2分) 2. 专业建设规划符合行业产业发展趋势, 目标明确, 结合实际, 定位准确, 措施有效。(2分) 3. 专业建设规划分步实施计划切实可行, 进展良好, 有详实的阶段性工作总结。(2分)	
II 教学 及其 改革 创新 (50 分)	II—1 人才培养方案 和实施性教学 计划 (6分)	1. 依据教育部颁布的中等职业学校专业教学标准和教学计划的指导意见以及调研成果, 按照技术技能人才成长规律, 制定专业人才培养方案和实施性教学计划, (2分) 并能依据行业产业发展变化进行及时修订。(1分) 2. 以培养学生综合职业能力为主线, 面向行业产业、职业岗位群的职业能力培养目标明确。对人才培养规格在德育、职业能力和职业资格证书等方面都有具体要求。(3分)	
	II—2 课程开发与建 设 (8分)	1. 对职业岗位综合职业能力要求分析透彻, 进行了系统分解和整理列表, (2分) 并逐项转化为相应的教学内容和教学要求(标准), 使职业资格标准与专业课程标准相衔接; 相应地开发设置课程, 课程设置与国家职业资格证书、技能证书考试要求接轨, 体现行业或企业标准。课程目标明确, 课程体系完整。(2分) 2. 各类课程设置符合国家相关要求, 学时比例合理。(2分) 开足国家规定的公共基础课程, 规范执行国家公共基础课程教学大纲; 其他课程教学大纲齐全, 并规范执行。(2分)	



一级 指标	二级指标	指 标 内 涵	得 分
	II—3 教材建设与管 理 (4分)	1. 公共基础课选用国家规划和省荐教材；专业课教材选用得当、保证质量。(2分) 2. 开发编写校本教材、多媒体课件、教学软件、讲义等灵活适用、特色鲜明的教学资料，及时更新、补充教学内容，解决教学难题，更好地满足了教学需要。(2分)	
	II—4 信息技术与 教学融合 (5分)	1. 以信息技术应用带动教学改革创新，研发和引进本专业数字化教学资源。数字化教学资源普遍进课程、进课堂，提高教学效果作用明显。(2分) 2. 本专业教师在教育部举办的信息化教学大赛中获等级奖，(2分)或在省、市教育部门举办的信息化教学大赛中获一、二等奖。(1分)	
II 教学 及其 改革 创新 (50 分)	II—5 课堂教学 (7分)	1. 课堂教学实施规范，保质保量完成公共基础课程和专业理论课程教学计划、大纲安排的教学内容。(2分) 2. 课堂教学改革针对性强、计划周密，扎实实施，重视教学方法的改革，教师因材施教好，教学过程注重“以学为生中心”能激发学生兴趣，体现“学中做、做中学”。强化职业能生职业能力的培养，能采用“教、学、做”一体化的项目教学或情境教学教学方法的教师≥80%。创新教学方法与内容结构，取得改进经验。(3分) 3. 严格执行《迁安职教中心（技师学院）学生学习成绩考评办法》，起到了引导激励作用，实施效果良好。(2分)	
	II—6 实训实验 教学 (8分)	1. 实训全程教师履行现场管理和指导职责，详细掌握并记录学生实训情况。(2分) 2. 实训、实验教学课程目标明确，按教学计划、大纲实施。(1分)实训、实验开出率100%。(1分) 3. 实训教学改革结合实际有创新，借鉴行动导向、项目驱动、做学一体等先进教学模式，突出以“做”为中心。(2分) 4. 认真落实《迁安职教中心（技师学院）学生学习成绩考评办法》，实施效果良好。(2分)	



一级指标	二级指标	指标内涵	得分
II 教学及其改革创新 (50分)	II—7 顶岗实习 (6分)	1. 有健全的顶岗实习管理制度和考核办法，并严格执行。(2分) 2. 顶岗实习的实践教学目标明确，与顶岗实习单位协商制定具体的顶岗实习方案。(1分) 3. 实习岗位及实习内容安排与专业对口，有利于学生专业技术技能培养和综合职业能力的形成。(1分) 4. 学生到企业顶岗实习签订了学校、企业、学生及其家长的三方协议，保障了学生基本权益。(1分) 5. 认真落实教育部有关学生实习的责任保险制度。(1分)	
	II—8 教产结合校企合作 (6分)	1. 近三年均有校企合作项目，与相关单位签订了严谨规范的教产结合、校企合作人才培养协议，约定各方责任义务明确到位，且有效防范风险。(2分) 2. 形成了相对稳定的教产结合、校企合作机制，取得了可推行的建设性经验。(2分) 3. 通过教产结合、校企合作，行业企业深度参与了本专业人才培养的全过程，很大程度上解决了专业师资不强、实践教学水平不高、实训设施设备不足和推荐学生就业等方面问题。(2分)	
III 教学管理 (12分)	III—1 教学管理制度与机制 (6分)	1. 有健全的教学管理制度和机制，并认真落实执行。专业教学工作运转规范、有序、高效。(2分) 2. 专业组管理制度和运行机制有创新，充分调动了专业教学团队每位教师的能动性和创造性，较大地提高了工作效率和工作效果。(2分) 3. 形成了专业团队共同完成教学、教研、竞赛等各方面任务的合作发展机制。(2分)	
	III—2 教学质量监控与评价 (6分)	1. 制定切实可行的教研教改计划，积极组织与开展集体教研活动，每学期≥8次，记录完整。(4分) 2. 建立毕业生质量跟踪调查制度和毕业生信息库，调查结果有效地引用于专业人才培养方案的优化中。(2分)	



一级指标	二级指标	指标内涵	得分
IV 专业 师资 (28 分)	IV—1 专业师资队伍 建设 (6分)	<p>1. 开展教研活动和校本培训有目标、有计划、有措施、效果好。(2分)</p> <p>2. 建立了专业教师企业实践制度，每位专业教师每年到企业实践1个月。(1分)</p> <p>3. 每年本专业教师参加市级以上培训，或被学校安排到校外学习进修。(1分)</p> <p>4. 建立了专任教师教改情况和进修情况等业务档案，有效激励教师提高教学能力和业务水平。(1分)</p> <p>5. 兼职教师中有当地知名能工巧匠或行业企业知名技术专家或高级技师或具有非教师系列高级技术职称人员。(1分)</p>	
	IV—2 专业师资团队 素质 (6分)	<p>1. 本专业教师为人师表，责任心强，有荣获市级以上教育行政部门表彰认定的先进个人、教学名师、骨干教师。(2分)</p> <p>2. 本专业教师作为核心成员完成校级以上教育教学课题研究，或荣获市级以上相关奖励，或参编国家、省规划教材已由省级以上出版社出版，或在CN学术刊物上发表专业教学研究论文，或参加国家、省、市级教学竞赛获奖，或指导学生参加省、市级技能竞赛获奖，或开发的教学资源被纳入省级以上职业教育专业教学资源库等。(2分)</p> <p>3. 本专业95%以上的教师能熟练使用计算机及网络资源进行教学；(1分) 60%以上的教师能够独立制作多媒体课件，具有信息化教学设计能力。(1分)</p>	
	IV—3 专业带头人 (16分)	<p>1. 积极参与本专业建设，并在专业建设中起主导作用，专业建设和课程改革有思路、有创新点。(2分)</p> <p>2. 主持完成本专业建设规划、专业人才培养方案(包括中专、高技班各专业的实施性教学计划、校内实习安排)、教学大纲等的制订及完善修改。(2分)</p> <p>3. 认真探索和研究本专业的专业发展趋势，把握专业发展方向，每年组织完成专业发展调研活动，撰写专业发展调研报告。(2分)</p> <p>4. 带领教师在本专业的课改和教改上积极探索，促进整体教学能力的提高。开展一项课堂教学改革或者主持申报并完成一项科研课题。(2分)</p> <p>5. 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</p>	



一级 指标	二级指标	指 标 内 涵	得 分
		学和实习实训指导效果好。在校内指导一个有影响力的专业社团或技能竞赛小组。(2分) 6. 探索适合学生实际的教学方式,每学期上一堂示范性公开课。(2分) 7. 每年参加一次市级以上教学研修或专业研讨活动。(2分) 8. 每年至少撰写一篇高质量的教研论文。(2分)	

说明:

1. 本标准参照省级骨干专业建设标准。
2. 各评分项目均需提供详实的佐证资料。