

双师型教师评价体系及评审办法

一、指导思想

为了适应社会进步和经济发展对职业教育提出的新要求，适应职业教育改革、发展对培养高技能人才的需求，结合电力行业的特点，制定《山西电力职业技术学院“双师型”教师评价体系》，以此作为评价教师的依据，并对教师队伍建设起到积极的导向和激励作用。

二、“双师型”教师的含义

“双师型”教师是指具有双重素质的专业教师，既能胜任专业理论教学；又有相应的专业实践经验和能力，能指导学生进行实践训练。

职业教育的职业性、实践性的特点，决定其以应用技术为主体的理论教学体系和以实践能力培养为目标的实践教学体系，必须在教学过程中相互沟通、渗透和结合，形成教、学、做于一体的教学模式。因此“双师型”教师应当具有驾驭这种教育模式的能力。

三、“双师型”教师的基本要求

1. 具有《教师法》规定的教师任职资格，取得高等教育教师资格证书，熟悉职业教育教学和管理的特点。
2. 忠诚党的教育事业，遵纪守法，爱岗敬业，有良好的职业道德，较强的团队精神。做到教书育人，为人师表。
3. 大学本科毕业、中级及以上职称。
4. 有制作多媒体课件并进行教学的基本技能。
5. 身体健康，能保持旺盛的精力投入教学工作。

四、“双师型”教师的评价体系

双师型教师评价体系

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	内容与要求	评分标准
一、教学业务知识能力(30)	1. 有关知识(15)	(1)专业知识	7	专业基本理论知识精深，熟悉本专业的新技术、新成就、新知识，专业知识面广	专业基本理论知识精深、面广，熟悉本专业的新技术、新设备的得7分；熟悉专业基本理论知识、面广，知道本专业的新技术、新设备的得5分；掌握专业基本理论知识，了解本专业的新技术、新设备的得3分。
一、教学业	1. 有关知识	(2)相关科学	4	有与任课课程相关	有与任课相关的科学知识，有电力生产

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	内容与要求	评分标准
务知识与能力 (30)	(15)	文化知识		的科学知识, 有电力生产知识, 有一定的人文科学知识	知识, 有一定的人文科学知识的得 4 分; 有与任课相关的科学知识, 有电力生产知识的得 2 分。
		(3)教育科学知识	4	有一定教育学、心理学知识, 并能应用于教学	能利用教育、心理学知识, 灵活应用于教学得 4 分; 能利用教育学、心理学知识, 应用于教学得 2 分。
	2. 教育教学能力 (15)	(1)教育能力	3	能组织管理班集体, 组织开展多种形式的教育活动, 善于做思想工作	担任一年的班主任工作, 考评优秀的得 3 分; 良好的得 2 分; 一般的得 1 分。
		(2)表达能力	4	有较强的语言、文字表达能力	语言表达清晰、正确, 文字表达能力突出, 普通话标准的得 4 分。语言表达正确, 文字表达能力满足教师要求, 普通话较标准的得 3 分; 语言、表达正确, 文字表达能力基本满足教师要求, 普通话一般的得 1 分。
		(3)演示、实验能力	4	有课堂演示、实验、运用教具的能力, 能组织好实验课	能独立进行课堂演示实验、运用教具, 组织好实验课得 4 分; 需要协助进行实验教学的得 2 分。
		(4)制作应用多媒体课件	4	能制作多媒体课件并能熟练应用多媒体课件	能独立制作多媒体课件并进行教学的得 4 分; 能制作一般多媒体课件并进行教学的得 3 分。能运用已有的多媒体课件进行教学的得 2 分。
二、工程技术知识与实践能力 (30)	1. 工程实践 (14)	(1)带领并指导学生实习	4	熟悉校内实习设备、设施, 有组织指导学生实习的能力, 了解现场主要设备和工作流程, 能带领、指导学生实习	熟悉本专业校内实习设备、设施, 了解现场主要设备和工作流程, 年内能够带领并指导学生或学员实习一个轮次得 4 分; 能组织指导学生或学员实习一个轮次得 3 分; 指导学生或学员现场实习一次得 2 分。
		(2)现场及仿真培训	4	通过现场和仿真培训, 获得一定的检修、运行能力	一年内参加仿真培训一个月或现场实习满三个月(连续), 通过考核优秀的得 4 分; 良好得 3 分; 及格得 2 分。
		(3)获得工种证书	3	通过培训考试取得相应工种等级证书、考评员证和职业资格证书	通过培训、职业技能鉴定并取得相应职业资格证书, 考评员证、技师及以上得 3 分; 高级工得 2 分; 中级工得 1 分。
		(4)解决现场实际问题	3	能解决现场一些生产设备、生产技术的实际问题	能独立分析并解决现场一些生产设备、生产技术的实际问题得 3 分; 能分析现场一些生产设备、生产技术中的简单事故原因得 2 分。
二、工程技术	2. 工程科技	(1)参加现场	4	有承担现场工程项	能组织工程项目的施工、设计、开发,

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	内容与要求	评分标准
术知识与实践能力 (30)	开发 (10)	工程项目开发		目的施工、设计、开发的能力	独立完成某一方面工作得4分；能参加工程项目的施工、设计、开发，独立完成某一方面得3分；能参加工程项目某一方面的施工、设计得2分；能参加工程项目施工得1分。
		(2)参加学校科研项目开发	3	有在一定业务范围内，结合生产实际进行科研的能力	主持过学校培训基地的设计、建设的得3分；参与学校培训基地项目设计、施工的得2分。
		(3)学校技术项目改造开发	3	有结合教学或生产进行校内技术革新改造的能力	结合教学或生产进行校内技术革新改造项目主持者的得3分；专项负责者得2分；参与者得1分。
	3. 新技术学习与应用 (6)	(1)参加新技术培训	2	通过培训掌握某些新技术知识和技能	一年内参加新技术培训两次以上的得2分；一次以上的得1分。
		(2)新技术应用	4	在理论和实际的结合上应用新技术改进设备和工艺	能利用新技术改进设备和工艺，并将新技术运用在教学、培训中的得4分；不断进行新技术研究，并结合生产实际提出改进意见的得3分；能改进校内实习设备和工艺得2分。
三、教育教学工作 (20)	1. 教育工作 (6)	(1)思想政治工作	4	关心学生，认真做思想政治工作。鼓励学生好学上进，树立正确人生观、职业观	教书育人，能够将专业知识的科学性与思想性相结合，任课班级学生积极上进，学风好的得4分；学生思想稳定，学风良好的得3分；一般的得1分。
		(2)组织指导课外活动	2	积极组织课外活动，当好学生参谋	积极组织课外活动，当好学生参谋，参与辅导的得2分；能组织课外活动，效果较好的得1分。
	2. 教学工作 (14)	(1)备课与上课	4	认真钻研教学大纲和教材，教案规范、工整，教学内容正确，理论联系实际，讲授思路清晰，注意因材施教，启发得当，板书工整	认真钻研教学大纲和教材，教案规范，讲授思路清晰、因材施教，内容准确的得4分；备课较认真、教案较规范，讲授思路较清晰，能因材施教，内容准确的得3分；备课较认真、教案较规范，讲授思路一般，能因材施教，内容准确的得2分；能备课、上课，内容准确的得1分。
		(2)实践与实习	3	按教学计划和大纲要求开出全部实验和实习	能按教学计划开出所任课程的全部实验，并能够指导学生进行所学专业的基础操作训练的得3分；按教学计划开出所任课程全部实验的得1分。
		(3)作业批改	2	精心设计和精选作	根据学生实际布置作业适当，批改认真
	三、教育教	2. 教学工作	(3)作业批改	2	精心设计和精选作

一级指标及分值	二级指标及分值	三级指标	分值	内容与要求	评分标准
学工作 (20)	(14)	与课外辅导		业, 作业份量、难度、形式适当, 及时认真批改, 及时耐心辅导	并能耐心辅导的得 2 分; 布置作业较适当, 批改较认真的得 1 分。
		(4)教学改革与创新	2	积极进行教学改革, 不断创新, 教学方式灵活	年内有一次教学方式改革观摩公开课, 能制作新教具并能满足教学需要的得 2 分; 在教学中能结合现场实际讲授知识、新技术、新工艺内容的得 1 分。
		(5)工作量	3	平均周课时在规定值以上	近三年内平均周课时在学校规定值以上的得 3 分; 平均周课时在学校规定值 80%及以上的得 2 分; 平均周课时在学校规定值 60%及以上的得 1 分。
四、工作效 绩 (20)	1. 教学效果 (8)	(1)学生掌握知识情况	4	学生掌握知识牢固, 成绩及格率高, 提高幅度大	近三年学生或学员对教师授课满意率 95%以上, 学生或学员掌握知识牢固, 成绩及格率高, 提高幅度大的得 4 分; 学生或学员掌握知识, 成绩及格率高, 提高幅度较大的得 3 分; 学生或学员基本掌握知识, 成绩及格率较高, 提高幅度较大的得 2 分; 学生或学员对教师授课满意率 70%以上, 学生基本掌握所学知识, 成绩及格率中等的得 1 分。
		(2)学生的技能与能力	4	学生掌握了所教基本技能, 操作熟练, 工作规范, 毕业时专业能力达到规定的等级要求	学生掌握基本技能, 操作熟练, 工作规范, 经鉴定专业能力全部达到规定的等级要求的得 4 分; 95%达到规定的等级要求的得 2 分; 90%达到规定的等级要求的得 1 分。
	2. 研究成果 (12)	(1)教育研究成果	4	重视教育教学研究, 有质量较高的论文或经验总结发表	重视教育教学研究, 近五年有质量较高的论文或经验总结发表, 国家级论文发表的得 4 分; 省级论文发表的得 3 分; 质量较高的总结得 1 分。
四、工作效 绩 (20)	2. 研究成果 (12)	(2)编写教材与专著	4	主编、主审、参编教材或编写出版专著	主编教材或编写的专著由出版社出版的得 4 分; 主审、参编的教材由出版社出版的得 3 分; 编写的本专业课程教材(讲义)在教学中采用, 并使用过一轮以上的得 2 分。
		(3)教学、科研与技改成果	4	主持或参与的教学科研、技改项目, 成果被采用或得到奖励。	主持或参与的科研、技改项目被采用或得到奖励的得 4 分; 主持或参与过科研、技改项目的得 2 分。

五、“双师型”教师的评审及奖励标准

1. “双师型”教师每年7月进行评审，每两年复评一次。由教师自评、系部及中心考核，经学院教学指导委员会评审。

2. 评定原则：公平、公正、公开。

3. 通过该评价体系考核达70分以上者为“双师型”教师；达80分以上者为“双师型”优秀教师；达90分以上者为“双师型”教学名师。学院给予奖励。

六、本办法解释权归山西电力职业技术学院教务处，自公布之日起执行。

山西电力职业技术学院兼职教师管理办法

兼职教师是我院师资队伍建设的组织部分，为了做好兼职教师的聘任和管理工作，建立一支素质好、水平高、能力强、相对稳定的兼职教师队伍，实现教育资源共享，保证教学质量，规范管理，结合我院实际情况，特制订本办法。

一、兼职教师任职条件

1. 原则上兼职教师须是能承担专业课教学或实践教学任务的企业、设计院或社会中实践经验丰富的名师专家、高级专业技术人员或技师及能工巧匠，以及有一定专业实践经验的研究生。

2. 具有与所教课程或专业相近的大学本科以上学历。

3. 原则上具有高校教师资格证，专业技术人员须试讲合格才能聘用。

4. 具有所从事该专业的专家、高级专业或技师资格认证人员优先聘用。

二、兼职教师聘用程序

根据教学任务，首先安排学院专职教师上课，在专职教师数量不足或专业教师暂缺的情况下，才能聘请兼职教师。

1. 兼职教师要根据专业课程性质和归属，由系、部、中心负责聘请。兼职教师应在教务处排课前三周内确定；若遇到特殊情况不能解决，应及时与教务处联系协调解决。

2. 兼职教师的人选由教研室提名，系、部、中心主任根据本系、部、中心的教學情况对教研室提名的兼职教师资格及其聘请的必要性进行审查。审查合格的兼职教师须填写《兼职教师登记表》。试讲合格后，系、部、中心主任在《兼职教师登记表》上签字确认。

3. 系、部、中心主任审查签署意见后，报送教务处，经教务处签署意见后统一报送人劳处签署意见，再由人劳处统一办理送主管院领导审批，并在《兼职教师聘用协议书》上签字盖章。

4. 教务处在学期初将全院该学期兼职教师信息总表报人劳处备案。兼职教师需提供以下备案材料：(1)学历学位证书复印件；(2)职称证书复印件；(3)身份证复印件；(4)教师资格证书复印件；(5)专业资格认证复印件。

5. 兼职教师的聘书由学院人劳处统一下发。

6. 兼职教师被聘后，在教学过程中如发现学生意见大，教学态度差，教学质量不能保证，经学院教务处和科研处督导员评估后，并经指出仍无改进，学院根据的相关规定有权解聘。

三、兼职教师的职责

1. 必须熟悉专业教学计划和教学大纲，并按要求认真做好授课计划、期考命题、改卷、录入成绩以及进行考试分析等工作。

2. 认真备课，认真上课（包括习题课、复习课、辅导答疑、实验课等），应严格按教学大纲和授课计划执行，每节课都必须备有所教课程的教案，保证教学质量。

3. 兼职教师要服从所在系、部、中心的领导，每学期至少要参加三次对口专业教研室组织的教研活动，即开学初、期中、期末各一次，以便了解系、部、中心对整个学期的教学要求和安排。

4. 认真进行课程辅导，定期布置作业，并认真及时批改。认真做好作业评讲，帮助学生分析作业做错的原因。

5. 严格执行教学计划规定的教学时数，不得任意变动，如因特殊情况必须增减时，需事先提出书面申请交系、部、中心，系、部、中心签字审核同意后交教务处，经批准后方可实施。

6. 按时上课和下课，做好学生考勤，认真填写教学日志。

7. 遇节假日放假（如五一节、国庆节、元旦）等，兼职教师应主动了解学院的放假时间和上课调整办法，不得随意停课。各系、部、中心教学秘书应及时通知外聘兼职教师。

8. 兼职教师必须按规定时间上交教案、试题、成绩册、考试分析、课程总结等相关材料。

四、兼职教师的教学管理

1. 系、部、中心应加强对教师教学过程的管理，建立教师工作档案（兼职教师情况表；兼职教师毕业证书及职称证书复印件；兼职教师聘任协议书；兼职教师审批表），明确教学管理的相关要求，并组织必要的日常教学工作与教学质量检查和教学督导并作为是否续聘基本依据。

2. 教务处、科研处督导人员及系、部、中心要经常了解听取学生对兼职教师教学质量的意见，并及时反馈给教师本人。以便教师及时改进教学方法，提高教学质量。同时将考评结果报送教务处和人事处备案。

3. 考评结果要与聘用及课酬挂钩。考评不称职的教师不得续聘，考评基本称职和不称职的，课酬要相应扣减。。

4. 兼职教师未经批准不得私自调、停课或私自请他人代课。因事因病请假，必须到所在系、部、中心办理请假手续，并填写调、停课单，系、部、中心批准、报教务处备案后方可生效。复课后必须及时补课。原则上调课每学期不得超过三次。

5. 教务处在学期开学前会同系、部、中心及相关教研室召开兼职教师会议，总结上学期兼职教师教学情况，介绍学院教学管理和教学改革的新情况，讲解教师考核办法和管理办法。

6. 兼职教师在教学过程中出现教学事故的，按照学院有关教学事故处罚的有关规定进行处理。

7. 教师的课酬，由教务处制订标准；课酬发放之前必须经过教务处审核，并报人劳处备案。

四、本办法解释权归山西电力职业技术学院教务处，自公布之日起执行。

1、教学任务：

2、科研任务：

3、学科建设任务：

4、其他任务：

三、工作条件和岗位纪律

甲乙丙三方都必须执行国家、省有关工作时间、劳动保护、安全卫生等方面的规定。

乙方保障丙方履行职责所需的物质技术条件，提供必需的工作条件和有效的劳动安全防护措施。丙方应遵守国家法律规定，严格执行国家法律法规和甲方的各项相关规章制度和纪律，保质保量地完成工作任务，保守有关秘密，接受乙方的考核及管理。

四、工作报酬、福利及社会保险

(一) 甲方根据丙方的工作业绩为其支付报酬，标准为_____元人民币，同时不再承担丙方基本工资及其他福利。

(二) 在聘期内，丙方的人事关系，养老、医疗等社保关系均不变，由丙方自行负责，出现医疗、工伤等事故时由丙方及其人事所在单位办理认定等相关手续。

五、考核及结果使用

(一) 根据学校管理规定，甲方每年按确定的岗位目标和工作任务对丙方进行年度考核，由乙方具体负责实施。

(二) 考核内容包括但不限于：思想政治、师风师德、履行职责情况。

(三) 乙方应成立相应考核组织，包括党政领导（含纪检人员）、学术委员会成员、教师代表，按照考核内容，对兼职教师做出实事求是的考核意见，意见分为优秀、合格、不合格。按照学校规定，及时备案，作为发放报酬和续聘的依据。

(三) 丙方在思想政治、师风师德方面不符合相关规定或未能完成岗位任务，即为考核不合格，予以解聘。

五、聘任协议的变更、解除和终止

(一) 本协议期满，乙方应提前 30 日将续订或终止本协议的意向以书面方式通知甲方和丙方。经甲方批准续订本协议的，应在期满前办理续订手续。

(二) 甲乙丙三方协商一致，可以解除（中止）本岗位聘任协议。

(三) 有下列情况之一的，本协议终止：

- 1、协议期满的；
- 2、甲乙丙三方约定的协议终止条件出现的；
- 3、丙方的工作岗位已招聘工作人员并上岗的；
- 4、法律、法规、规章规定的其他情形。

六、违反聘任协议的责任

1、丙方在聘期内因有特殊原因提出辞聘的，需提前一个月向甲方提出申请，经甲方同意，方可解聘，并视具体情况承担相应的违约责任。

2、三方任何一方违反法律、法规或本协议的约定解除（中止）本协议，造成经济损失的，按实际损失进行赔偿。

七、争议处理

甲乙丙三方因履行本协议发生争议的，应当协商解决；协商不一致的，依法向甲方所在地人民法院提起诉讼。

丙方在与甲方签订聘用协议之前所发生的各种纠纷均由其本人负责，与甲方无关。

八、本协议未尽事宜，三方应友好协商确定，并订立书面补充协议。不能达成补充协议的，按法律、法规和国家、省、市有关规定执行。

九、本协议一式三份，经甲乙丙三方签字盖章后生效，甲方、乙方、丙方各执一份。

甲方（盖章）：

乙方（盖章）：

丙方：（签字）

甲方负责人（签章）：

乙方负责人（签章）：

（委托代理人）

年 月 日

年 月 日

年 月 日

山西电力职业技术学院文件

晋电职院〔2019〕 号

关于印发《山西电力职业技术学院优秀教学业绩和教学、科研、管理成果积分认定标准及认定办法（试行）》的通知

学院各部门：

为进一步强化山西电力职业技术学院（以下简称“学院”）教学、培训工作的中心地位，促进教职工教科研能力的提高，根据省教育厅颁发的《山西省高等学院优秀教学业绩和教学成果认定指导意见》、国家电网公司颁发的《国家电网公司管理创新工作管理办法》，结合学院实际，制定《山西电力职业技术学院优秀教学业绩和教学、科研、管理成果积分认定标准及认定办法（试行）》，现予印发，请遵照执行。

附件：山西电力职业技术学院优秀教学业绩和教学、科研、管理成果积分认定标准及认定办法（试行）

附件：山西电力职业技术学院优秀教学业绩和教学、科研、管理成果积分认定标准及认定办法（试行）

山西电力职业技术学院

（此件发至收文单位本部）

附件

山西电力职业技术学院优秀教学业绩和教学、科研、 管理成果积分认定标准及认定办法

（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步调动山西电力职业技术学院（以下简称：学院）教职工主动承担教学、培训改革任务；参与各类教学培训质量提升工程；参加教学、培训、教学研究、科学研究、管理创新工作的积极性，推动完善教师教学培训业绩和教学、科研成果、管理创新成果认定标准体系和激励机制，促进人才培养质量的提高、教师队伍的建设和管理效能提高，促进产学研结合的健康发展，不断提升学院的社会影响力和竞争力，根据省教育厅颁发的《山西省高等学院优秀教学业绩和教学成果认定指导意见》、国家电网公司颁发的《国家电网公司管理创新工作管理办法》，结合学院实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于教职工以学院名义参与的各种教学业绩、各项教科研创新及管理成果的认定。

第二章 主要原则

第三条 优秀教学业绩和教学、科研、管理成果认定遵循以下原则：

（一）等效评价原则。优秀教学、培训业绩和教学成果与科研项目和成果同等对待，评价及认定标准须与相应等级的科研认定项目相当。

（二）重点突出原则。着重认定国家级、省级优秀教学成果和取得标志性成果的教学建设项目和科学、管理创新研究项目，着重认定在教学、培训改革与建设、科学、管理创新研究等方面取得突出业绩的集体和个人。

（三）示范引领原则。纳入认定的项目应在强化教学、培训工作的中心地位、促进教师教科研能力的提高等方面具有示范、辐射和带动作用，并在促进学生、学员成长成才方面起到重要作用。

第三章 认定范围及认定对象

第四条 优秀教学培训业绩和教学培训成果主要指教职工在教学培训研究与改革等方面取得的业绩和成果，主要包括：教学、培训改革研究项目，高职教学质量、职工培训质量提升工程，教材或教学研究著作（论文），教学成果获奖，教学比赛获奖和指导学生、教师参加竞赛获奖，教学名师、优秀教师、优秀教学团队和其他教学成果。

第五条 科技成果主要包括教职工在科学研究课题和研究成果、科研论文、发明专利等方面取得的业绩和成果。

第六条 管理成果主要包括管理创新成果和管理创新推广成果等对学院发展具有明显作用和效果的成果。

第七条 认定对象为学院所有在职职工。

第四章 认定内容及标准

第八条 教学、培训改革研究项目。指教育部、省教育厅、行业企业、学院等下达的、以解决当前形势下高职教育教学、职

工培训管理过程中面临的重大问题、提高人才培养质量和职工培训质量、促进高职教育发展为目的的各类教育培训改革项目。分为国家级、省级、院级三级别。

第九条 教学、培训质量提升工程项目。指教育部、省教育厅、行业企业、学院等下达的提升教育培训质量的项目。包括重点（特色、骨干）专业建设项目、优质教学资源项目、“双师型”教师队伍建设项目、实训（培训）基地建设项目等。根据立项主体划分为国家级、省级、院级三级。

第十条 教学研究著作、教材、论文

（一）教学研究著作

教学研究著作针对高职教育领域、职工培训领域所撰写的具有较强的理论性和创新性，以及实用价值较高的著作。

（二）教材

教材须面向高职教育及职工培训，分为教育部国家级规划教材、省教育厅规划教材（国家电网规划教材）、校本教材三类。

（三）论文

论文指在国家公开出版的学术期刊上(包括学术会议论文集)

上发表的学术论文，包括教学研究论文和专业学术论文。分为以下四类论文。

1、一类论文：被 SCI（科学引文索引）、EI（工程索引）、SSCI（社会科学引文索引）收录，被 ISTP（科技会议录索引）、ISHP（社会科学会议录索引）收录；发表在国外其他有一定影响的学术刊物论文；同级别的国外学术会议论文。

2、二类论文：在中文核心期刊上发表的本专业学术论文或教学研究论文；在同一级别的外文版期刊上发表的本专业学术论文；同级别的国内外学术会议论文。

3、三类论文：在《人民日报》、《光明日报》、《中国教育报》等报刊理论版发表的字数在 1000 字以上的本专业学术论文或教学研究论文；在《山西日报》、《中国电力报》等报刊正版上发表的字数在 1000 字以上的本专业学术论文或教学研究论文；在《太原日报》、《山西电力报》等报刊正版上发表的字数在 1000 字以上的本专业学术论文或教学研究论文；同级别其它报刊上发表的专业学术论文或教学研究论文；被《新华文摘》或其它权威性专业文摘期刊全文收录或摘发 1000 字以上的论文，被《新华文摘》或

其它权威性专业文摘期刊摘录主要论点的论文。

4、四类论文：在其它 CN 类期刊（不含非法出版物、非国内正式出版物）上发表的本专业学术论文或教学研究论文。

第十一条 教学获奖。包括教学成果、参加教学比赛获奖、指导学生竞赛获奖。

（一）教学成果

教学成果指由国家、省级、行业企业、学院等颁发的教学成果奖、精品资源课程、在线开放课程。分为国家级、省级、院级三个级别。

（二）参加教学比赛获奖

教师参加教学比赛指教师参加的教育部、省教育厅、行业企业或委托相关机构组织的教学能力大赛、课堂教学比赛、微课评比、慕课评比、课件比赛、技能竞赛、教案评比等。同时参赛教师的指导教师或教练团队按照规定获得相应级别的认定。分为国家级、省级、院级三个级别。

（三）指导学生竞赛获奖

学生（学员）竞赛包括政府部门、行业企业举办或委托相关

机构组织进行的全国性、区域性、行业性、省级大学生学科类竞赛、职业院校技能大赛、职工技能竞赛等比赛、竞赛。参赛学生（学员）的指导教师团队获得相应级别的认定和认定。分为国家级、省级、院级三个级别。

第十二条 科研项目和科研成果奖。包括科研课题和科研成果奖。

（一）科研课题

1. 申报国家级、省级以及行业企业、学院科研课题批准立项并且已结题的科研课题。

2. 省级、省公司级及以上的科研获奖项目。

（二）科研成果奖

1、国家科技奖：获得的中华人民共和国国际科学技术合作奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖，包括一等奖和二等奖。

2、省级科技奖：以国务院各有关部门或省、自治区、直辖市名义颁发的重大科技成果奖和科学技术进步奖，以及国务院各有关部颁发的其他科技认定，包括特等奖和一、二、三等奖。

3、中国电力科技奖：由中国电机工程学会颁发的通过中国电力科学技术奖认定评审委员会评审的科技奖项数量，包括一、二、三等奖。

4、国家电网公司科技奖：由国家电网公司颁发的科学技术进步奖，包括特等奖和一、二、三等奖。

5、地市级科技奖：国家电网公司各分部、省公司、直属单位自行设立的科技奖或地市级科技奖，包括特等奖和一、二、三等奖。

6、其他全国性奖：企业获得中国专利奖、中国标准创新贡献奖、全国企业管理现代化创新成果和全国电力职工技术成果奖等。

7、院级：经院级学术委员会评审，获得院级的科研成果。

第十三条 专利发明。以学院名义申请和授权的专利，含发明专利、实用新型专利、外观设计专利，软件及其它技术产品的获得成果登记按授权实用新型专利的标准。

第十四条 管理成果。包括管理创新成果及管理创新推广成果。

（一）管理创新成果是指运用现代管理学理论，总结管理创

新工程、管理创新示范项目管理实践，形成了具有创新、改进并经实践证明有明显作用和效果的成果。

（二）管理创新推广成果是指在已有管理创新成果的基础上，取得良好的推广效果，形成较原成果理论水平更高、创新性更强、适用性更广的成果。

第十五条 教学名师、双师型优秀教师和优秀教学团队

（一）教学名师、双师型优秀教师是指教师热爱教学、培训工作，长期从事一线教育教学培训工作，教育理念先进，对教育思想和教学方法有一定创新，为人师表，师德高尚，在学生培养和职工培训方面做出突出贡献，学生、学员和同行广泛认可，在教育培训领域和社会上、行业企业中有较高的知名度。获得国家、省以及行业企业、学院认定的教学名师、双师型优秀教师。

（二）优秀教学团队（教学创新团队）是指团队成员长期从事教学培训工作，教学、培训业绩突出，教科研成果显著，在人才培养方面成绩突出，具有团队合作运行的机制，推动人才培养的传帮带工作，获得国家、省以及行业企业、学院认定的优秀教学团队（教学创新团队）。

(三)以上同一项目业绩不重复计算,按最高级别进行认定;多人合作取得的业绩、成果应根据成绩贡献大小进行分配。

第五章 积分认定标准

第十六条 认定级别分为:国家级、省级、学院级。国网公司级按照国家级标准的90%计算;省公司级和地市级按照省级标准的90%计算。

第十七条 教学、培训研究项目

获得国家级、省级、学院级立项并且已经开题的教学、培训类研究项目对研究团队的积分认定标准为3500分、1500分、300分。通过相应级别结题鉴定的教学、培训类项目对项目团队认定后给予补充相应差额积分至5000分、3000分、600分。

第十八条 教学、培训质量提升工程

承担国家级、省级、学院级的重点(特色)项目和工程,圆满完成建设任务,国家级项目团队认定5000分,省级项目团队认定3000分,学院级项目团队认定600分。

第十九条 著作、教材及论文

（一）著作

学术著作按照 100 分/千字认定。

（二）教材及译著、工具书

1、获得国家级的精品教材，按照 80 分/千字认定。主编认定 2000 分，副主编认定 1000 分（限前 2 名）；获得省级的精品教材，按照 60 分/千字认定。主编认定 1000 分，副主编认定 500 分（限前 2 名），国家级规划教材按照省级精品教材进行认定。

2、编写或参编的其他正式出版的教材、译著、工具书，按照 40 分/千字认定。主编认定 800 分，副主编认定 400 分（限前 2 名）。

3、编写或参编的校内自编教材，按照 20 分/千字认定。主编认定 200 分。

4、说明：

（1）已获过认定的校内自编教材，在另一年度又正式出版的，按正式出版教材的积分差额进行认定。

（2）字数按照独立完成编写部分的实际字数统计。

（三）论文

类别	种类	认定积分（分/篇）
		第一作者
一类	国内刊物	3000
	国际刊物	4000
	国内学术会议论文	3000
	国际学术会议论文	4000
二类	国内刊物	2000
	国际刊物	2400
	国内学术会议论文	2000
	国际学术会议论文	2400
三类	国家级报刊	1500
	省级报刊	800
	权威性专业文摘	1000
四类	国内普通期刊	300

各类发表的论文按照下列标准认定积分：

第二十条 教学获奖

（一）教学成果认定

各类教学成果获奖，获奖团队按照下列标准认定积分：

等级 级别	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	80000	50000	30000	10000
省级	20000	15000	10000	5000
院级	3000	2000	1000	500

被评为国家级、省级、院级精品资源课程、在线精品开放课程等优质教学资源项目，按照对应的教学成果特等奖标准认定。

（二）教学比赛获奖

教师参加教学竞赛获奖的，获奖团队按照下列标准认定积分：

序号	项目	级别	积分		
			一等奖	二等奖	三等奖
1	教学能力大赛	国家级	80000	50000	30000
		省级	50000	30000	15000
		院级	2000	1500	1200
2	教学竞赛(技能竞赛类)奖	国家级	60000	30000	10000
		省级	20000	10000	3000
		院级	1200	1000	800
3	指导教师奖	国家级	20000	10000	5000
		省级	10000	5000	2000
		院级	-	-	-
4	优秀教材奖	国家级	6000	4000	2000

		省级	4000	2000	1000
		院级	1200	1000	800
5	优秀课件(教学设计)奖	国家级	6000	4000	2000
		省级	4000	2000	1000
		院级	800	500	300

未列入项目的各类教学类竞赛参照“优秀课件”奖进行认定。

(三) 指导学生竞赛获奖

学生参加各类竞赛获奖的指导教师团队或者教练团队认定标准参照(二)中的“指导教师奖”标准。

第二十一条 科研项目和科研成果奖

获得国家级、省级、学院级立项的科研项目对研究团队的积分认定标准为 5000 分、3000 分、600 分。

(一) 科研项目

获得国家级、省级、学院级奖励的科研课题项目团队，按照下列标准认定积分：

等级	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	20000	10000	8000	6000
省级	10000	8000	6000	3000
院级	1500	1000	800	500

（二）科研成果奖

获得国家级、省级、学院级以及其他类别奖项、专利奖和国家自然科学基金资助的攻关项目，按照下列标准给予研究团队认定或追加差额积分：

等级 级别	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	100000	80000	60000	40000
省级	50000	30000	20000	10000
院级	5000	3000	2000	1000

第二十二条 专利

申请及授权专利的所有权需归学院。对专利研究团队按照下列标准认定积分：

专利类型	积分
授权发明专利	15000
授权实用新型专利	5000
授权外观设计专利	1000

第二十三条 管理成果奖

获得国家级、省级管理创新成果奖、管理创新推广成果奖的，参照下列标准给予研究团队认定积分。

级 别 \ 等 级	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	100000	80000	40000	10000
省级	50000	30000	20000	8000

第二十四条 教学名师、双师型优秀教师和教学团队

（一）教学名师、双师型优秀教师

获得国家级、省级、院级认定的教学名师、双师型优秀教师，

按照下列标准给予认定或追加差额积分：

级 别 \ 等 级	教学名师	双师型优秀教师
国家级	50000	30000
省级	20000	5000
院级	2000	-

（二）优秀教学团队

获得国家级教学创新团队认定 100000 分，省级教学创新团队 60000 分。

获得国家级优秀教学团队认定 50000 分，省级教学团队 30000 分。

第六章 评价说明

第二十五条 对于科研项目及科研成果奖、管理成果奖项目，若项目为单位合作项目，学院为第二完成单位按相应标准的 50% 计算认定，学院为第三完成单位的按相应标准的 30% 计算。其他人员不计入。

第二十六条 两人以上合作完成的获奖项目，且项目负责人为学院教师，由项目负责人作为绩效经理人根据成员贡献大小分配积分。

第二十七条 如项目为横向课题，且项目负责人非学院职工，学院职工为第二完成人，按照按相应标准的 50% 计算认定，学院职工为第三完成人的按相应标准的 30% 计算认定。其他人员不计入。

第二十八条 同一项目多次获奖按最高认定标准认定或者补足积分差额。

第二十九条 本办法未规定的有突出贡献或重大贡献的教学培训业绩、教学培训成果、科研、管理成果等，申请人可按照认定申报程序予以申报，经科研处审查、学术委员会进行鉴定，评审通过后，报院长审批，方能进行认定。

第七章 附则

第三十条 本办法由科研处、人力资源处制定、实施并负责解释。

第三十一条 本办法自公布之日起实施。

山西电力职业技术学院

校企双导师“互兼互聘”管理及奖励办法（试行）

第一章 总则

第一条 为认真贯彻落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》精神，根据《山西电力职业技术学院行业企业兼职教师管理办法》文件要求，切实加强校企双导师“互兼互聘”管理工作，进一步促进校企深度融合，共同培养适应地方经济社会发展需要的高素质技术技能人才，特制定本管理办法。

第二条 校企双导师“互兼互聘”是指通过签订校企合作协议，以全面提升人才培养质量和服务企业能力为宗旨，校企合作双方互相选派人员、双向兼职、双重身份，使兼职人员有岗位职务、有工作职责、有具体任务、有相应待遇、有锻炼提高，充分发挥专兼职教师的组合优势，形成“双师”素质培养和“双师结构”专业教学团队建设的长效机制。

第三条 校企双导师“互兼互聘”是加强学院专业教学团队建设的重要举措，每个专业教学团队至少有1名在行业、企业有影响的专业技术人员或管理人员兼任专业带头人或教研室主任，至少有1名专业带头人或骨干教师兼任合作企业的技术骨干、部门领导。申报院级优秀教学团队、推荐省级以上优秀教学团队必须以校企双导师“互兼互聘”为基本条件。

第二章 互兼互聘协议的签订

第四条 校企双导师“互兼互聘”合作单位由各系遴选、协商后确定，原则上为学院校企合作工作委员会成员单位。各系也可根据专业教学团队建设要求，选择具有一定规模，生产技术、管理水平在本行业中处于先进水平，与学院合作关系密切的企业作为“互聘互兼”的合作单位。

第五条 校企双导师“互兼互聘”协议书按学院规定的程序审批后，由学院与合作企业签订。协议包括兼职人员的互聘，兼职人员职务及职责，兼职人员考核及管理，兼职人员待遇等内容。通过校企双方的组织行为，对等互聘对方人员，统筹安排兼职人员的工作，使兼职人员妥善处理好在本职工作和兼职工作的关系，保证兼职人员的工作成效和学院正常的教学秩序。

第六条 “互兼互聘”的人选由各系与合作单位协商后填写《山西电力职业技术学院校企双导师“互兼互聘”审批表》，报送教务处，由教务处会同人事处研究提出意见，报院分管领导审核、院长审批并加盖学院公章后，送合作单位盖章。“互兼互聘”人员由校企双方各自颁发聘书，签订兼职聘任合同，明确具体职务、工作职责、项目任务等。

1. 学院各系根据专业教学团队建设要求和企业的实际需要，推荐、选派具有中级及以上职称、专业技术水平高、研发能力强、富有团队精神的专业带头人、骨干教师，由企业聘请其兼任技术负责人、部门领导等岗位职务，承担具体的技术、管理工作。

2. 企业根据学院专业人才培养需要，推荐、选派具有本科及以上学历、中级及以上职称，业务素质好、表达能力强、经验丰富、

具有教学能力的专业技术骨干、管理专家等，由学院聘请其兼任专业带头人或教研室主任，承担学院的专业建设工作。

3. 校企双方可根据实际情况协商调整、轮换兼职人员。

第七条 兼职人员聘期由校企双方根据工作需要协商确定。

1. 学院可以根据专业建设、教学团队建设、校内实训基地建设等工作需要，确定企业兼职人员的聘期，一般为 2-3 年。

2. 企业可以根据产品生产、技术改造、技术服务、生产经营管理等具体项目、工作任务需要，确定学院兼职人员的聘期，一般为 2-3 年。

3. 兼职人员聘期内工作时间可根据工作特点，实行脱产与半脱产结合、固定工作时间与弹性工作时间相结合等形式，原则上每周到对方单位工作的时间不少于 1 天。学院兼职人员还可根据合作企业的实际需要，利用暑期时间完成兼职工作任务。

第三章 兼职人员工作职责

第八条 企业兼职人员工作职责：

1. 指导和参与制定专业建设规划、人才培养方案，共同推进专业课程体系和实践教学体系改革。

2. 指导和参与人才培养模式改革以及专业核心课程建设和教材建设等各项教育教学改革工作，共同提升人才培养质量。

3. 指导和参与制定专业教学团队建设规划，协助安排专业教师到企业顶岗挂职，协助聘请企业兼职教师到学院承担教学任务。

4. 指导和参与制定校内生产性实训基地建设方案以及学生实习实训计划、实习实训指导书和相关管理制度，协助引入生产性实训项目，协助安排学生到企业顶岗实习。

5. 根据职业资格标准和企业工作要求，指导和参与教学过程管理和教学结果评价，形成由企业参与的教学质量监控体系。

第九条 学院兼职人员工作职责：

1. 指导和参与校企联合申报科技类或社科类科研项目，为企业科研工作提供理论或技术上的指导、咨询，帮助开展科研项目的调研、论证、评估等工作。

2. 指导和参与企业的技术、管理工作，协助企业开展产品研发、技术开发、技术服务以及市场调研、营销策划、生产经营管理等工作。

3. 指导和参与企业制定员工培训计划，充分利用学院专业教学资源，协助企业做好岗位培训、技术培训、生产经营管理培训等工作。

4. 指导和参与校企联合开展专利技术研究、开发、申报，协助企业将专利技术转化为生产力，提高企业经济效益。

5. 根据学院专业实践性教学需要，指导和参与企业建立校外实训基地，协助企业安排、管理学生的顶岗实习。

第四章 兼职人员的待遇

第十条 企业兼职人员的待遇：

1. 学院为企业兼职人员每月发放 1000 元兼职津贴，作为兼职专业带头人或兼职教研室主任的报酬。企业兼职人员除履行规定的

工作职责外，如果还有承担相应的教学工作，其课酬由各系参照相应标准负责发放。

2. 企业兼职人员可参加学院组织的相关考察、学习、交流活动，也可主持或参与学院的科研创新团队、科研及技术服务机构，或以学院名义申报科研项目、完成科研任务，并按学院相关规定享受科研经费资助和奖励。

3. 对于兼任专业带头人或教研室主任 3 年以上、为学院专业建设做出贡献、聘期考核为“优秀”的企业兼职人员，学院可聘任为“客座教授”，下一轮聘期内每月发放 2000 元兼职津贴以及相应标准的课时津贴。年龄在 45 周岁以下，根据学院实际需要和有关规定，经本人申请，可按规定程序优先聘为学院编内专任教师。

第十一条 学院兼职人员的待遇:

1. 学院兼职人员在完成学院规定的教学工作量的前提下，可不再增加教学工作量；企业兼职年度考核为“合格”的可认定为完成学院规定的年度到企业顶岗挂职任务，享受暑假期间教师顶岗挂职津贴（按 33 个工作日计算，下同）。

2. 各系（院、部）负责与合作企业协商，给予学院兼职人员相应的工作津贴，并根据其主持或参与项目任务取得的成果给予相应的奖励。对于符合学院科研管理规定的科研及技术服务成果，学院也将给予相应的奖励。

3. 对于兼任企业技术负责人、部门领导 3 年以上、为企业技术、管理工作做出贡献、聘期考核为“优秀”的学院兼职人员，学

院将认定为“双师型”教师，下一轮聘期内企业将提高相应的工作津贴，学院也按教师顶岗挂职津贴标准 2 倍发放。

第五章 兼职人员的考核与奖励

第十二条 校企双方共同确定兼职人员工作任务书，明确具体考核要求。兼职人员根据工作任务书的要求制定工作计划、预期物化成果，并按月填写工作手册。校企双方联合对兼职人员在兼职期间的工作情况进行管理、考核。

第十三条 兼职人员的考核分为年度考核和聘期考核，若聘期为一年的只进行聘期考核。

1. 年度考核。兼职人员需在每学年末填写《山西电力职业技术学院校企人员“互兼互聘”年度考核表》，并提交年度工作总结、工作手册、阶段性成果等有关材料，由校企双方相关部门（学院为各教学系）按工作任务书及具体考核要求进行考核，提出考核意见，确定考核等级。年度考核等级分为合格、不合格，考核等级为“不合格”的，校企双方将终止兼职聘任合同，更换兼职人员。

2. 聘期考核。兼职人员需在聘期结束前填写《山西电力职业技术学院校企人员“互兼互聘”聘期考核表》，并提交聘期工作述职报告、工作成果等有关材料，由校企双方相关部门（学院为各教学系）按工作任务书及具体考核要求进行考核，提出考核意见，确定考核等级。聘期考核等级分为优秀、合格、不合格，考核等级为“优秀”的，各系需将考核材料报送教务处，教务处会同人事处研究提出意见，报院分管领导审核、院长审批。考核等级为“不合格”的，校企双方将不再聘任为兼职人员。

第十四条 兼职人员的奖励经中心审定后按照奖励类别和获奖等级发放奖金，由所在单位列支、发放。

第十五条 校企双方根据实际情况为兼职人员建立工作室，配备必须的办公用品，提供必须的教学资料、科研资料，创造必要的工作条件，以利于开展工作。

第十六条 企业兼职人员要定期参加专业教研活动和高职教育理论培训，掌握高职教育规律，熟悉高职学生特点，将自己丰富的实践经验与专业建设、课程教学有机融合，努力提高工作质量。

第十七条 学院兼职人员要定期参加技术研发、生产经营等相关会议、活动，掌握企业的生产技术、经营管理等规律和特点，将自己丰富的理论知识与企业工作有机融合，努力提高工作质量。

第六章 附则

第十八条 本办法由教务处与人事处负责解释，自公布之日起施行。以往有关规定凡与本办法不一致的，以本办法为准。

第十九条 校企双导师“互兼互聘”过程中如遇未尽事宜，将另作补充规定。