

关于成立山西电力职业技术学院 教师全员培训管理工作领导小组的通知

为进一步加强山西电力职业技术学院教师全员培训管理工作的组织领导和统筹协调，凝聚培训工作合力，更好实施全员培训制度，决定成立山西电力职业技术学院教师全员培训管理工作领导小组（以下简称领导小组），现将有关事项通知如下：

一、领导小组构成

组长：栗国胜（院长）

副组长：李晓东（副院长）

成员：刘晓春（教务处主任）

陶一明（人力资源处主任）

李宏伟（培训管理部主任）

张 慧（财务资产部主任）

张 文（办公室主任）

各教学系（电力工程系、动力工程系、信息工程系、
建筑工程系、企业管理系）负责人

二、主要职责

1. 统筹规划教师专业发展和师资队伍建设工程各项工作，制定促进教师专业发展和师资队伍建设工作相关指导意见，建立教师专业发展的长效机制，形成学校教师专业发展工作宏观管理体制和组织协调机制。

2. 把握各层面教师队伍建设的着力点，研究制订各层面教师专业发展和双师型教师评价体系标准，编制经费预算，加强教师队伍综合素养、育人能力和实践能力的建设，促进各层面教师的专业发展。

3. 组织编写学校课程与教材，开展教师各项培训、研修工作。

4. 宏观把握与教师专业发展相关的人事制度改革和工作计划制定工作，对教师资格认定制度、职务聘任制度、评价考核制度和工资制度等制度实施予以指导。

三、其他事项

（一）领导小组办公室设在学院人力资源处，承担领导小组日常工作。领导小组成员因工作变动需要调整的，由个人向领导小组办公室提出，按程序报领导小组组长批准。

（二）领导小组实行工作会议制度，工作会议由组长或其委托的副组长召集，根据工作需要定期或不定期召开，必要时邀请其他有关部门人员参加。

山西电力职业技术学院

2019年1月1日

山西电力职业技术学院教师全员培训 实施细则

教师全员培训是提高教师专业素养的重要途径，也是提高教学质量的前提和保证。为适应现代化教育发展要求，顺应教育改革需要，促进教师专业发展，切实提高全员教师课堂教学能力和教师的专业发展水平全面提高教师教育教学水平，学院根据县教育局统一部署，把教师全员培训作为每年工作的重中之重。为此。我校结合教师队伍整体素质的现状，特制定《山西电力职业技术学院教师全员培训实施方案》。

一、指导思想

以学料《课程标准》为依据，以教师专业成长为纽带，以提高教师教育教学水平和教育教学质量为宗旨，面向全员，立足岗位，注重实践，通过以训导练。以练促学，赛评结合，学用结合，改进教师教学行为，促使教师专业发展。

二、培训原则

1、引领性原则

为使培训有实效，要充分发挥高层次专业（群）带头人的专业引领作用。有计划的对教师进行教法、师德师风建设、学院规章制度、教育理论等方面的系统培训，同时发挥学科带头人、骨干教师的专业带头作用。

2、全员参与性原则

教师培训是一项长期的工作，是提高教师专业素养的重要途

径。每位教师为了适应现代化教育发展要求，顺应职业教育教育改革需要，都必须经常学习，才能不断更新教育观念，夯实教学基本能力、基本素质，必须充分认识全员参与培训并积极投入训练活动的重要性和必要性。

3. 自主性原则

学院是教师教学活动的主阵地，课室是教师业务培训的主要载体，为了夯实教师全员业务培训，学校必须加强自主培训的力度，开展扎实有效的教师培训业务。

4. 创新性原则

创新教师教学业务培训内容、形式、手段和机制，针对教师实际、课堂教学实际，充分发挥学校在培训中的自主创新意识，使培训活动充满活力，是培训工作持久开展的关键。

5. 实效性原则

理论联系实际，根据教师业务培训的基本要素，结合教师教学需要，结合教师教学中存在的问题，从教师专业发展的需求出发，开展校本培训，使培训与教学实践紧密结合，增强实效性。

三、培训内容与目标

1. 培训内容

- ①新课程教学理念培训。主要内容为各学科《课程标准》。
- ②新课程教材培训。具体内容为教材编排解读和教材处理培训。
- ③新课程课堂教学技能训练。主要内容为导入、提问、教法

使用、学法指导、评价、结课等教学基本技能训练。

④教师教科研能力培训。主要以课题研究和专题研究为载体，鼓励教师积极参与，从而提高教师的教科研能力，进而提高教师的专业素养。

2、目标

以“四有”标准打造学院教师队伍，加强师德师风建设，实施学院教师素质提升计划；坚持全员培训、国内培训与国外研修相结合，理论培训与企业实训相结合，形成教师培训经费投入长效机制；开展竞赛比武与教育输出，为全国高校教师提供相互学习、彼此借鉴、公平竞争、共同成长的平台。

四、培训形式与要求

1、培训形式

①理论培训与企业实训相结合。以“四有”、“六个下功夫”为指导，聚焦“1+X”试点开展教师培训，按照五年一周教师全员培训目标，科学制订教师培训计划；精心组织教师、精心选择融合型企业，到生产、建设、管理、服务第一线、教师培养基地或产学研结合基地实际工作，提高实践教学技能；组织实训课教师理论培训，提高学历层次、理论水平；全体教师每年深入企业实践学习，充分利用专业理论知识为企业提供技术服务，同时熟悉企业先进技术，形成较强的教学或实践能力，并与企业合作开发教材和教学资源，共同研究制定专业和课程建设标准。

②培养基地与名师引领相结合。培养青年教学团队、创新团

队，助力教师整体水平提升；建立“双师型”教师培养培训基地，基地采用“学院+企业”模式，探索实践“学、赛、研、培”四位一体教师模式，打造“学生技能训练、技能竞赛培养、企业项目开发、教师技能提升”的四大功能，重点提升教师教育教学理论、提高专业技术素质、提高实践操作技能。实施大师专家培养工程，成立大师工作室，打造学习共同体，实现“大师引领、团队合作、全员提高、资源共享、均衡互补”的教师专业发展战略。

2、培训要求

做到“五落实”。即组织、内容、时间、形式及管理措施落实。要善于总结、发现和吸纳各方面的经验，开展多种形式多种层次的培训活动。

五、管理与考核

1. 学院建立职工教育培训工作考核评估制度。定期对各部门（系）的教育培训效益和质量等内容进行考核、检查和评估；并定期对在教育培训工作中做出突出贡献的部门（系）和个人进行表彰奖励。

2. 对评为国家级、省公司级的先进，学院除给予相应的物质奖励外，还优先安排进一步学习深造，以增强专业理论知识，使其逐步成长为多能型人才。

3. 学院建立了职工个人教育培训效果的考核与评估制度，结合职工聘用制度、薪酬分配制度，逐步完善培训、考核、使用、待遇相结合的激励机制。对参加教育培训的职工进行效果考核与

评估，将考核评估结果作为职工上岗、转岗、晋级、评优和晋升职务等的重要依据之一。

山西电力职业技术学院

教师全员培训管理制度

为加强师资队伍建设，提高教师业务水平，特制定本制度。

一、教师的培训方式分为：学历教育、继续教育、双师素质培养等。

二、学历教育：选送具有本科学历的优秀青年教师，到高等学校接受硕士和博士研究生的教育，鼓励在职教师攻读硕士或博士学位或自学参加学位考试。其成绩和学历证明分别报人事处和教务处存档。

三、继续教育：对具有本科学历或讲师以上职称的教师，学院将统一规划，创造条件，以三年为一个周期，保证半年时间进修提高，可集中或分散安排时间，进行知识更新或到生产单位学习新技术、新设备、新工艺、新规程。

学院有计划地组织教师开展旨在提高教师高等职业教育理论、实践能力和专业技能的现代教育技术培训。继续教育的考核成绩、总结等资料交人事处和教务处存档。

四、双师素质培养

1. 专业教师分期批到生产单位顶班实践，或指导学生专业实践实训活动，确定五年内有两年以上（可积累）在企业第一线从事专业实际工作经历；

2. 安排教师参加教育部或行业组织的教师专业技能培训获得合格证书、专业资格或专业技能考评员资格证书；

3. 鼓励教师参与应用技术研究，主持校内实践教育设施建设或提升技术水平的设计安装工作，力争取得成果；

4. 安排普通课教师和专业基础课教师参加工作实践，了解生产过程，熟悉电力生产知识，明确所任课程在专业培养目标中的作用和地位，并通过进修培训获取其他技术职称。

5. 专业基础课和专业课中“双师素质”教师比例达到70%以上。

兼职教师要积极参加教学活动，不断熟悉教学规律，掌握教学方法，提高教学水平。

五、课程带头人培训：课程带头人将优先选派参加学术活动、业务培训和出国考察、学习。

六、新教师培训

新进教师多数毕业于工科院校，既没有系统地学习教育、教学理论，又缺乏足够的教学实践经验，为了使他们尽快适应教学需要，搞好教学工作，就新进教师有关培训作如下规定：

1. 新进教师原则上是指进校担任教学工作的应届本科以上(含本科)毕业生。

2. 各系部应充分发挥学院的教师资源优势，让富有教学经验的教师对新进教师起行指导，以促使其尽快成长。

3. 加强新进教师培训的组织与领导。由主管副院长负责，人事处、教务处和各系部组成培训工作领导小组，制定和落实新进教师培训计划。

4. 所有新进教师都要参加由省高校教师资格认定中心组织的岗前培训，以及由学院集中安排的培训教育，并取得高校教师任职资格。

5. 各系部根据实际情况，组织教学督导、同行专家、有关部门人员对新进教师进行考核，合格后方可安排教学任务。

6. 各系部要为新进教师确定一名指导教师，指导教师原则上应具有副教授以上专业技术职务(含副教授)，且教学经验丰富，责任心强，具有指导新进教师教学等工作的能力。

7. 指导时间一般为一年。指导教师应对新进教师教学、实践各个环节进行指导，并跟踪听课，每学期听课次数不少于六次。

8. 被指导教师每学期应至少听六次指导教师和其他教学效果好的教师的讲课，并主动与指导教师进行教学内容、教学方法和教学手段等方面的交流和探讨。

9. 学年年终学生测评，被指导教师平均分数达到 90 分以上，给指导教师以适当奖励；被指导教师平均分数 60 分以下，不奖励指导教师，并根据实际情况进行学年考核处理。

七、本制度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。