**第七部分 教师队伍建设**

**教师行为规范**

**1．依法执教、恪尽职守**。精心施教、严谨治学，忠诚于党和人民的教育事业。

**2．爱岗敬业、锐意进取**。努力提高教学质量，尽职尽责做好本职工作，兢兢业业搞好教学和科研。

**3．求真务实、开拓创新**。既要勇于探索、大胆创造，又要严谨求实、精益求精。

**4．关爱学生、教书育人**。尊重、爱护学生。严于律己，修身为范，言传身教。

**5．团结协作、顾全大局**。团结一切可以团结的力量，和谐共处，追求学校、团体和个人事业的共同发展。

**6．语言规范、教风严谨**。语言准确、简明、流畅，无语病，重视语言的教育性。

**7．举止文雅、态度端庄**。言谈文明礼貌，坐态典雅端正，站态自然稳重。

**8．衣着整洁、落落大方**。穿着得体、款式大方，体现教师的仪表和风度。

**9．遵纪守法，服从政令**。知法、懂法、护法。以学校发展为己任，服从组织，服从领导。

**10．作风正派、为人师表**。严于律己、礼貌待人，自觉维护教师形象。

**教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师**

**评选及管理办法**

**一、总则**

1.为全面贯彻落实国家、省教育规划纲要以及黑龙江护理高等专科学校教师队伍建设规划（2011-2015年），按照《黑龙江省普通高校“十二五”教学质量与教学改革工程实施方案》要求，依据黑龙江省评选教学新秀、教学能手、教学名师评选条件，充分肯定教师在教育教学等方面做出的贡献，进一步调动教师的教学积极性，激发教师对教学工作的责任心和事业心，推动教师队伍整体水平和教学质量的提高，特制订本办法。

2.学校教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师是逐级晋升的四级梯次名师，在评定并定期补充各梯次名师培养对象的基础上，在三年的培养周期内根据评选条件评审确认。

3.建立学校教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师培养培训和评价、激励机制。按照“合理分布、注重培养、动态管理”的原则，开展评选和管理工作。

4.教学名师遴选数量限在具有副高以上职称教师比例的1%，专业带头人限在具有副高以上职称教师比例的1%，教学能手限在具有中级以上职称教师比例的5%，教学新秀限在具有初级以上职称教师比例的5%。专业带头人和教学名师分别从专业带头人培养对象和教学名师培养对象中评选产生。

**二、评选范围和对象**

凡我校在岗专兼职教师都可参加教学名师、专业带头人、教学能手和教学新秀评选。已退休返聘的教师原则上不参加评选。

**三、评选条件**

学校教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师应具备的基本条件：

（一）专业带头人

1.政治立场坚定，以教书育人为己任；敬业爱岗，以全身心投入为常态；治学严谨，知行统一，师德高尚，为人师表。

2.具备高级职称，原则上具有学士及以上学位，年龄55岁以下；

3.具有扎实的理论基础，有坚实的专业理论和实践能力，积极承担教学任务，讲授本专业两门以上专业课或专业基础课，完成教学基本工作量，教学效果良好，学生满意率高，教学反馈优秀率平均95%以上；

4.具有较强的科研能力和创新意识，了解本专业的前沿发展动态，能及时提出与本专业相关的科研方向和课题；

5.具有企业相关技术岗位半年以上工作经历或从事一门以上课程全程实践教学（含实验、实训等）累计120学时以上，在行业领域具有一定影响力，在省级以上专业学术团体内承担常务委员以上职务；

6.学术造诣深，近五年内具有下列各项中三项者：

（1）在国家级学术刊物上发表论文两篇或省级学术刊物发表论文三篇以上；

（2）在专业统编教材中任副主编以上，或出版专著一部以上；

（3）近五年内主持省级以上科研、教研项目一项以上；

（4）获校级以上精品课程或省级以上教学成果奖一等奖1项或二等奖2项或三等奖3项以上。

（二）教学名师

原则上具有10年（含10年）以上教学经历，高级职称、具有学士及以上学位，年龄52岁以下，专科教学经历不少于384（128/年\*3）学时。其他条件参照教学名师指标体系，见附件1。

（三）教学新秀

原则上具有硕士及以上学位，3年以上教学经历，初级以上职称，年龄35岁以下，专科教学经历不少于384（128/年\*3）学时。其他条件参照教学新秀指标体系，见附件2。

（四）教学能手

原则上具有硕士及以上学位，具有5年以上教学经历，中级职称，年龄40岁以下，专科教学经历不少于384（128/年\*3）学时。其他条件参照教学能手指标体系，见附件3。

**四、评选程序和办法**

1.由个人提出书面申请。各系部对照学校选拔、培养、管理办法并结合本部门实际情况制定具体选拔方案，决定推荐人选，并在本部门公示三天，公示无异议后，按要求将审核后的申报材料报送教务处，由人事处、教务处组织审核。经学术委员会或相关专家评审通过。校内公示。经校长办公会审定公布。

2.教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师每三年评选一次。各梯次名师培养对象在三年培养期满时，未能通过评审被确认为该梯次名师的，其培养对象资格自动取消。

**五、职责及培养**

1.教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师必须保持相应的基本条件和专业条件，并在专业建设、队伍建设、教育教学、教科研方面履行引领、带头、核心作用，不断提高业务能力，努力成为广大教师的楷模。

2.各系部要有计划地对培养对象，采取一对一帮扶办法，促进有培养潜质的教师达到标准。有针对性地开展选拔工作。

3.创造条件使培养对象承担课题研究或其他科研任务，通过完成一项省级以上课题任务提高青年教师科研能力。

4.创造条件使培养对象有机会到本省或外省培训提高的机会，参加各类学术会议，以拓宽视野，提高素质。

**六、管理和考核**

1.学校对教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师的评选实行动态管理，跟踪考核。每三年为一届，若三届期满后未晋升上一梯次的名师，其荣誉称号自然免去，不搞终身制。

2.建立教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师年度考核制度。学校负责对他们进行过程考核和日常管理，建立档案，认真记载他们的主要业绩及考核奖惩情况。

3.专业带头人和教学名师经考核被认定为能履行职责的，保留其荣誉称号，其中优秀者可直接入选上一梯次名师培养对象或申报学校级以上名师。对年度综合考核不合格的，取消其荣誉称号。

4.有下列情形之一者，取消教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师资格：

（1）评选工作中弄虚作假；

（2）离开教育教学第一线岗位；

（3）不具备师德要求或不履行岗位职责，年度考核不合格；

**七、待遇和奖励**

1.教学新秀、教学能手、专业带头人由学校授予称号，颁发荣誉证书。在教师职务评聘中，优先晋升高一级教师职务，优先参加学校级以上名师的申报评选。

2．教学新秀、教学能手、专业带头人、教学名师优先参加省、市教育行政部门组织的境内外教育考察、培训或交流。

**八、附则**

1.在同一年评选中，每人只能参加一项评选。

2.此办法由学校组织人事部负责解释，自颁布之日起施行。

附件1：黑龙江护理高等专科学校教学名师评选指标体系

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 评选项目 | | 分 值 | 评 选 内 容 |
|
| 1.教师风范与教学经历 | | 10 | 政治立场坚定，以教书育人为己任；敬业爱岗，以全身心投入为常态；治学严谨，知行统一，师德高尚，为人师表。 |
| 2.企业经历、行业影响力、学术地位 | | 15 | 具有企业相关技术岗位半年以上工作经历或从事一门以上课程全程实践教学（含实验、实训等）累计120学时以上，在行业领域具有一定影响力，在省级以上专业学术团体内承担常务委员以上职务。 |
| 3.  教  学  能  力  与  教  学  水  平 | 教学  效果 | 18 | 教学效果好。根据学生个体特点因材施教、个性化发展；关心学生成长，注重培养学生的职业道德和职业精神；教学设计重视学生在校学习与实践工作的一致性，积极开展行动导向教学实践；教学方法灵活多样，有效激发学生学习兴趣；提高学生自主学习能力；合理利用信息技术和现代教育技术，依托先进的现代教学环境，提高教学效率，形成独特的教学风格，教学反馈优秀率平均95%以上。 |
| 教学  研究 | 18 | 教学研究能力强。学习、借鉴先进职业教育理念和经验，及时跟踪产业发展趋势和行业动态，参与制定学校专业人才培养方案；分析职业岗位（群）任职要求和变化，积极开展人才培养模式改革研究与实践，成效显著。主持至少一项省级教科研课题，获省级以上教科研成果奖1项以上。撰写五篇以上教研论文并公开发表。 |
| 资源  建设 | 10 | 资源整合能力强。有效整合社会资源，开展教学条件特别是实训实习条件的建设，开发实训（实验）项目3项以上，建设各类实训平台；参与高职高专规划教材编写，组织或主要参与精品课程或视频公开课程建设，具有课程建设的引领作用和创新能力，社会认可度高。 |
| 教学  管理 | 12 | 教学管理水平高。根据高职教育特点，探索校企合作、工学结合人才培养的有效途径，在学校理实一体化、任务引领、专业技能项目“一口清、一手精”教学改革中有新举措；改革学生学习评价方法，利用信息技术平台，提高教学管理水平，成效显著。 |
| 4.社会服务能力 | | 7 | 面向行业企业实际需求，开展相关培训、生产和技术服务项目，取得良好实际效果，服务收益高；主讲校级以上培训项目2项以上（含专业骨干教师培训、护士资格培训、岗前培训等项目）。 |
| 5.教学团队建设 | | 10 | 利用自身影响力，有效吸引行业企业一线技术骨干参与专业人才培养，兼职教师队伍水平高；指导专业教师参与教学实践和项目实施，不断提高青年教师教学水平；重视师德教风建设，促进教师职业素质养成，带动所在教学团队形成良好的“传、帮、带”团队文化。具有校级“导师”资格，并取得实际效果。 |

附件2：黑龙江护理高等专科学校教学新秀评选指标体系

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 评选项目 | | 分值 | 评选内容 |
|
| 1.教师风范与教学经历 | | 10 | 政治立场坚定，以教书育人为己任；敬业爱岗，全身心投入教书育人工作；治学严谨，知行统一，师德高尚，为人师表。具有3年（含3年）以上专科教育教学经历，承担本校教学任务不少于128学时/年。 |
| 2.企业经历与行业、学术影响力 | | 10 | 累计具有企业相关技术岗位半年以上工作经历或从事一门课程全程实践教学（含实验、实训等）累计120学时以上，在行业企业的技术领域具有一定影响力。在省级以上专业学术团体内承担委员以上职务。 |
| 3.  教  学  能  力 | 教学效果 | 20 | 教学效果好。注重分析学生个体特点，坚持因材施教、个性化发展；关心学生成长，注重培养学生的职业道德和职业精神；教学设计重视学生在校学习与实践工作的一致性，积极开展行动导向教学实践；教学方法灵活多样，有效激发学生学习兴趣；合理利用信息技术和现代教育技术，利用先进的现代化教学环境，提高教学效率。在学校组织的教学活动如说课比赛、白板大赛中取得名次，教学效果好，教学反馈平均优秀率90%以上。 |
| 教学研究 | 20 | 教学研究能力较强。能够学习、借鉴先进职业教育理念和经验，积极研究高等职业教育教学特点与规律，结合校情及本专业情况，参与制定专业人才培养方案；积极开展人才培养模式改革研究与实践，参与一项省级教科研课题，进行一次以上公开课，撰写三篇以上教研论文并公开发表，成效显著。具有开展双语教学的能力。 |
| 教学资源建设 | 15 | 教学资源整合能力较强。能够有效整合社会资源，开展教学条件特别是实训实习条件的建设，开发实训项目一项以上，建设各类实训平台；参与高职高专规划教材编写，积极参与精品课程或视频公开课程建设，社会认可度高。 |
| 教学组织与管理 | 15 | 具有良好的教学管理能力，积极探索并实践校企合作；在学校理实一体化、任务引领、专业技能项目“一口清、一手精”教学改革中有突出表现，利用信息技术平台，提高教学管理水平，成效显著。 |
| 4.技术服务能力 | | 10 | 面向行业企业实际需求，主动参与与专业相关的技术服务项目，取得良好的实际效果。主讲校级以上培训项目至少一项（含专业骨干教师培训、护士资格培训、岗前培训等项目）。 |

附件3：黑龙江护理高等专科学校教学能手评选指标体系

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 评选项目 | | 分值 | 评选内容 |
|
| 1.教师风范与教学经历 | | 10 | 政治立场坚定，以教书育人为己任；敬业爱岗，以全身心投入为常态；治学严谨，知行统一，师德高尚，为人师表。具有3年（含3年）以上高等教育教学经历，承担教学任务不少于128学时/年。 |
| 2.  教  学  能  力 | 教学效果 | 20 | 教学效果好。注重分析学生个体特点，坚持因材施教、个性化发展；关心学生成长，注重培养学生的职业道德和职业精神；教学设计重视学生在校学习与实践工作的一致性，积极开展行动导向教学实践；教学方法灵活多样，有效激发学生学习兴趣；合理利用信息技术和现代教育技术，建立了先进的现代教学环境，提高教学效率。教学效果好，教学反馈平均优秀率90%以上。 |
| 教学研究 | 20 | 教学研究能力较强。能够学习、借鉴先进职业教育理念和经验，积极研究高等职业教育教学特点与规律，及时跟踪产业发展趋势和行业动态，结合校情及本专业情况，严格执行人才培养方案；积极开展人才培养模式改革研究与实践，参与一项省级教科研课题，进行一次以上公开课，成效显著。撰写三篇以上教研论文并公开发表。具有开展双语教学的能力。 |
| 教学资源建设 | 20 | 教学资源整合能力较强。能够有效地整合社会资源，开展教学条件特别是实验、实训、实习条件的建设，开发实训项目一项以上，主动参与高职高专教材编写、精品课程或视频公开课程建设。 |
| 教学组织与管理 | 20 | 具有良好的教学管理能力，改革学生学习评价方法，在学校理实一体化、任务引领、专业技能项目“一口清、一手精”教学改革中有优良表现，利用信息技术平台，提高教学管理水平，成效显著。 |
| 3.技术服务能力 | | 10 | 面向行业企业实际需求，主动参与与专业相关的技术服务项目，取得良好的实际效果。主讲校级以上培训项目至少一项（含专业骨干教师培训、护士资格培训、岗前培训等项目）。 |

**新教师管理规定**

凡是高等学校应届毕业生到我校任教或由学校内（外）非教师岗位调入我校教师岗位的人员，均按新教师对待，必须接受教师岗位培训、资格培训和考核等。

1.培训内容

（1）教育理论及职业教育的基本知识。

（2）教育法、职教法、教师法、教师资格条例。

（3）教学常规、教学基本功和教学运行机制。

（4）专业实践知识及技能。

（5）学校的各项规章制度，特别是教学管理制度。

（6）学校发展简史，未来展望及独具特色的办学理念。

2.培训办法

学校采取组织学习、老教师指导和新教师自学相结合的办法培训。新教师在见习期间实行跨系（部）管理，各负其责，做如下具体分工规定：

（1）新教师在见习期间实行坐班制，由所属的系（部）负责考勤。教务处组织学习各项培训内容，并安排新教师适当参与系（部）的教学管理工作，以熟悉教学业务。

（2）新教师所属的系（部）根据应根据新教师的专业方向，安排其参加实践劳动或实验室工作，以提高新教师的实践动手能力，确定其导师的人选，并由导师制定出指导计划。指导计划由系（部）主任审批并负责检查完成情况。新教师应根据计划完成听课、教案编写、讲课及其它辅助性工作，在教学实践中深入学习。

（3）学生工作部根据工作需要，安排新教师参与学生组织管理工作，以提高新教师的学生管理能力。

（4）根据工作需要，经系（部）申请和学校批准，也可选送新教师参加社会上组织的对口培训。所需经费按相关规定解决。

（5）教务处和新教师所属的系（部），对新教师的培训均应有明确的目标要求、计划安排和考核总结，并分别归入新教师的业务档案。考核不合格者，不聘任在教师岗位。

3.凡是从高等学校毕业分配到学校或从非高等院校教学岗位调入学校的教学人员及企业工程技术人员，都视为新任教师，在任课前必须进行任课资格培训和考核。

（1）新教师报到后，由所在系（部）指派具有3～5年以上教学经验、讲师以上职称的优秀教师负责指导与培养，帮助其掌握各教学环节的内容和方法，提高教学能力和学术水平。指导期基本为一年（不包含进修）。指导期的每个学期均应制定指导计划、明确培养目标与内容。系（部）负责对导师和新任教师进行工作考核。

（2）新任教师必须参加学校组织的教育理论、教育法规与教学基本技能的学习培训并通过考核合格。

（3）新教师一般应系统听完导师的主讲课程，担任辅导、答疑、批改作业等教学辅助工作；在导师的指导下可以承担部分章节的授课任务。

（4）新任教师必须经过系（部）、校级至少两次试讲审查，审查合格后，由系（部）填写教师聘任表，报送拟任课程50%以上的教案及所作的作业和实验报告等教学基本资料，经教务处审核后可正式排课。

（5）新教师未经培养程序上课者，也要导师进行指导。上课前必须将授课内容备课50%以上，完成作业，由系（部）、教研室组织听课审查。在新学期教学过程中教研室要经常组织听课，研究教学、教法，听取学生等各方面的意见。

（6）系（部）应安排新任教师到实训基地完成讲授课程的全部实验实训并协助实验实训室建设工作。新任教师必须参加专业或本课程的全部实验实训实习等实践教学环节，经考核合格。

（7）任课期间由学校对其教学过程与教学质量运行全面考核与评价。

（8）新教师报到并从事教师岗位两年的，仍没有达到合格标准的，由学校给予书面通知，一年后仍达不到的要求的新教师，解除对其的聘任。

**青年教师导师制管理规定**

1.凡符合下列情况之一者，必须在任职期间接受由所在系（部）指定的导师对其进行为期一年的指导和所在系（部）的考核。

（1）新进校青年教师。

（2）开新课教师。

（3）由工厂企业调入我校的实践能力强，但无教学经验的教师。

（4）系（部）根据实际情况，认为需要提高其教学水平和教学效果的30周岁以下（含30周岁）教师。

2.导师资格：

（1）具有高尚的师德、良好的师风，育人成绩突出。

（2）具有讲师以上技术职务的教师，有丰富的教学经验和良好的教学效果。

（3）具有双师素质或在国家高职教育师资培训基地进行过培训的教师，能在理论教学、实践教学对青年教师进行辅导。

3.导师职责

（1）导师要以高尚的师德、严谨的治学态度感染和教育指导对象，培养青年教师乐业敬业、勇于奉献的道德品质。

（2）导师要通过课堂教学示范，使指导对象了解课堂教学的基本方法、要求和标准，指导对象应随堂听课，并作好听课笔记。

（3）导师应根据新教师的专业方向以及承担的教学任务，与其研究教材和课程标准，帮助他们备好课，写好备课笔记。

（4）导师在新教师初上讲台前，必须认真审阅其教案，并安排其试讲，在其教案、板书、教学组织等方面均符合要求后才允许正式授课。

（5）导师要经常深入课堂，每学期相互听课4次以上，了解新教师上课情况，及时做好信息反馈和指导工作，帮助青年教师不断改进教学方法、提高教学效果、适应教学要求。

（6）导师应以实事求是的态度对指导对象的政治思想、业务等方面进行总结，并经系（部）主任签字后上报教务处，并装入个人业务档案，作为今后定级、晋升的重要依据。

（7）每名导师每学期负责指导1～2名教师。

4.考核

（1）各系（部），应定期对新教师培养进程进行检查，并应有记录。

（2）考核不合格或不履行导师义务的导师，将在年终考核中予以体现。

（3）不接受导师辅导或未能通过考核的教师，从下学期开始，将不再担任主讲教师，不能晋升上一级职务，并将在年终考核中予以体现。

（4）各系（部）应在每学期末将考核结果形成书面材料，上报教务处。

**教师业务培训、进修的规定**

教师的业务培训、进修是提高教师业务能力的重要举措，也是师资队伍建设的重要内容之一。为做好此方面的工作，特制定本规定。

1.学校根据办学目标、教学任务及师资状况，有计划、有目的、有针对性地分批安排教师的业务培训和进修，并在经费上提供保证。

2.教师的业务培训、进修应坚持以业余自学为主，脱产进修为辅的原则。要求专业对口，学用结合；做到按需进修，急用先派，保证重点。

3.对要求外出进修的教师，系（部）及有关职能部门应对其政治素质、业务能力、敬业精神、工作实绩等方面加强考核，实行择优安排；对考核不符合培养条件的教师，学校不予安排进修。

4.学校因专业设置的调整及教学需要而新开设的课程、转换课程的教师培训，应优先安排。

5.根据职业能力培养的需要，教师应加强实践能力的进修，具体参照教师参加企业实践管理办法。为培养“双师型”教师，教师应报考获取与本专业相关的各种专业技术资格证书。学校在保证教学的情况下，有计划安排教师脱产外出进修。

6.培训、进修的内容及方法，根据教师职称的不同按下述原则执行：

（1）高级职称内容以本专业领域国内外的新知识和发展趋势为主，方法以研讨和参加学术交流、外出考察或访问学者为主。

（2）中级职称内容以更新知识、扩大知识面，增加专业理论知识深度，提高业务水平和解决实际问题能力为主，方法以进修、短期培训为主，辅以参观、考察、访问学者、学术交流和岗位培训。

（3）初级职称内容以教什么学什么，缺什么补什么的原则确定，方法以岗位培训为主。

7.学校应加强骨干教师和学科带头人的培养，鼓励教师利用业余时间提高学历。专任教师在职攻读本科以上学历的专业必须与自己的专业及所授课程相近。

8.教师外出培训、进修，应个人申请，所在系（部）审查、申报，教务处、人事处会审后报分管校长审批，费用按相关文件执行。

9.教师进修结束后，其学历教育档案归档管理，其它培训的考试、考核成绩及鉴定材料应提交教务处。

**教师参加企业实践管理办法**

为了建设一支适应高等职业教育发展的师资队伍，加快我校“双师型”专业教学团队建设步伐，提高专业教师“双师”素质，更好地实现我校高职教育人才培养目标，结合学校实际，特制定本规定。

**一、基本原则**

1.本管理规定所指专业教师主要包括从事专业课或专业基础课教学的全体在岗教师。

2.开展专业教师企业实践的目的是促进教师系统地掌握本专业技术流程、专业前沿、行业动态及岗位素质和知识技能要求，不断提高专业教师“双师”素质，建设一支结构合理、素质优良的“双师型”教学团队。

3.专业教师企业实践是学校根据专业教学需要，通过教师挂职锻炼、合作研发、顶岗实践等方式，利用脱产、半脱产或业余时间（含寒暑假）进行。

4.专业教师参加企业实践时间每学年累计不少于2周。

5.学校每年应提供专项经费支持专业教师企业实践工作的开展。

**二、组织管理**

1.学校对专业教师企业实践工作实行统一领导、分级管理的管理体制。全校专业教师企业实践工作由分管校领导总负责，各系（部）配合做好实践企业的联系落实和具体组织实施工作，由人事处、教务处配合做好企业实践的指导管理工作。

2.各系应成立专业教师企业实践指导小组，其成员主要由系主任、实习管理人员、教研室主任及专业带头人组成。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，对下企业教师加强指导，定期检查，认真考核。

3.每年5月，各系（部）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、时间及经费预算等，并附上专业教师企业实践任务书报组织人事处，经与教务处会审，报学校批准后实施。

4.企业实践的专业教师应按照如实记载实习内容并完成一篇字数不少于5000字的实践报告，实践结束一周内上交本人所在系(部)，作为教师企业实践考核依据。

5.学校将不定期组织相关部门到专业教师实践一线进行检查。实践教师因故离岗，须同时向系部、人事处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，各系（部）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。

**四、有关待遇**

1.专业教师到企业实践经考核合格者，按照学校有关规定给予津贴补助。

2.专业教师在企业实践锻炼期间取得专利、重大科研成果由所在系部报学校教务处组织鉴定后，参照学校有关管理办法予以奖励。

五、其他

1.本规定自颁布之日起执行，如有与本规定相抵触的以本规定为准。

2.本规定由组织人事部负责解释。

**兼职教师管理办法**

兼职教师是我校教师队伍的重要组成部分，积极从其他高校、企业和社会中聘请兼任教师，是改革教师结构，适应专业变化的要求，实现教学与生产科研工作及社会实践相结合的有利措施，对于我校组建一支师德高尚、业务精良、技术过硬、结构合理及相对稳定的双师型教师队伍至关重要。为明确兼职教师的任职条件、聘用程序和管理职责，特制定本办法。

**一、兼职教师任职条件**

兼职教师应具备下列条件:

1.热爱职业教育事业，有较强的事业心、责任感和良好的职业道德。

2.大学本科及其以上学历；

3.中级及其以上专业技术职务；

4.企业一线的能工巧匠；

5.具有良好的教学能力。

**二、兼职教师聘用办法**

1.教学部门在开课的前一学期进行考察、面试和试讲，在此基础上提出聘任意见，交教务处审核。

2.教务处对教学部门提出的教师聘任意见进行审核，报分管院长批准后，由教务处通知教学部门予以聘任，发放聘书。

3.教学部门下达《教学任务通知书》，注明讲授课程、学时、上课班级的情况、上课时间、地点等事宜，同时向教师传达教学大纲，提出课程教学的基本要求。

**三、兼职教师的教学管理**

1.各系部负责对兼职教师的教学日常管理；

2.兼职教师的日常教学工作与教学质量由听课督导组监督，并作为是否续聘的依据报教务处；

3.负责兼职教师的年末学生评教、教师评学工作，其结果将作为是否续聘的依据。

**四、兼职教师的日常管理**

1.教务处负责全校兼职教师的教学工作量统计、聘任和课酬标准的制定等工作；

2.教务处负责全院兼职教师人才库的管理，包括信息汇总、下发聘书、发放课酬等工作。

**黑龙江护理高等专科学校教学奖励办法(试行)**

为贯彻落实教育部、教育厅有关全面提高高等教育质量等文件精神，牢固树立教学中心地位，充分调动我校教师投入教学工作的积极性、主动性和创造性，鼓励教师热爱教学、研究教学、创新教学，认真教书育人，践行“关心学校、关注课堂、关爱学生”，全面提高人才培养质量，取得高水平教学成果，根据学校实际，特制定本奖励办法。

**一、 教学奖励基本原则**

1.坚持质量第一。贯彻落实教育部、教育厅切实把高等教育的重点放在提高质量上的精神，注重师德建设，强化质量控制，对奖励项目好中选优，宁缺勿滥。通过教学奖励推动学校教学改革和发展，深化学校内涵建设，提高人才培养质量。

2.突出重点兼顾一般。学校重点奖励国家级项目、填补我校空白的重要项目以及对彰显我校办学特色、提高办学水平、增强我校核心竞争力的高水平成果，以保持和扩大我校在高等职业教育发展中的竞争优势。同时，兼顾对安心认真教学、创新教学方法和教学手段，提高教育教学质量有积极作用的成果的奖励，以激励更多的教师。

3.教学成果与教学效果并重。教学奖励既要奖励教师取得的优秀教育教学成果，又要奖励教师在专业建设、课程建设、教学方法与教学手段改革、人才培养质量提高、关爱学生等方面做出的有益探索及积极贡献。

4.教学科研均衡发展原则。实现教学奖励与科研奖励同步、均衡发展，引导教师和管理人员将更多精力投入到教学工作，提高教师从事教学工作的积极性和创造性，不断提高教育教学质量，实现教学与科研协同发展。

5.公平、公正、公开。教学奖励的条件、内容和结果全面公开，健全教学奖励管理制度，规范奖励评审程序，推进奖励工作公平公正，提高奖励效能。

**二、教学奖励的范围与类别**

1.教学奖励的范围。我校在编在职在岗的教职工，凡以学校名义在教学工作中取得的突出成绩，符合本办法规定的，均可申请奖励。

2.教学奖励的类别。我校教学奖励分为省级及其以上项目和校级项目两大部分，每一部分设若干项目，主要包括以下五类：

（1）名师与团队奖。包括国家级、省级、校级教学名师奖和优秀教学团队奖；校级校长奖教金奖。

国家级、省级教学名师奖和优秀教学团队奖根据教育部、教育厅的评选办法和评选结果认定；校级教学名师、优秀教学团队和校长奖教金奖按照学校制定的评选办法评选，一般每两年评选一次。

（2）教学成果奖。包括国家级、省级和校级教育教学成果奖、省级多媒体教学课件奖。

国家级和省级教育教学成果奖分别按照教育部、省政府办公厅（教育厅）的评选办法和评选结果认定。校级教育教学成果奖按照学校制定的评选办法评选，一般每两年评选一次。

省级多媒体教学课件奖根据教育部教育管理信息中心、中央电化教育馆、省教育厅的评选办法和评选结果认定。

（3）重点教学建设项目奖。包括国家级和省级品牌（特色、重点）专业（类）、精品资源共享课程和视频公开课程、规划（重点）教材、实验教学示范中心（实践教育基地）、人才培养模式创新实验基地、大学生校外实习基地等重点教学建设项目的“立项”与“结项”奖。

国家级和省级重点教学建设项目分别按照教育部和教育厅的评选办法和评选结果认定。

（4）指导学生成果奖。包括指导国家级、省级大学生实践创新、创业奖，指导国家级、省级技能大赛奖，指导国家级、省级和校级大学生社团活动奖。

凡是国家级和省级的项目按照教育部、文化部、团中央、体育总局和教育厅、财政厅等行政管理部门的评选办法和评选结果认定。指导校级大学生社团活动奖项，按照学校制定的评选办法评选。

（5）校级教学专项奖。包括教学新秀奖、学生评教奖、督导评教奖、学生最喜爱的教师奖、教学竞赛奖、双语授课奖、研究性示范课奖、实验课教学奖、好课件奖、好试卷奖、青年教师优秀导师奖等。上述奖项按照学校制定的具体评选办法评选，一般每1-2年评选一次。

**三、教学奖励的形式**

1.教学奖励的形式。教学奖励采取对个人（包括团队）发放奖金，教学奖励的具体标准根据奖励项目及等级确定。奖金直接发放给项目第一负责人，由第一负责人根据贡献大小合理分配给其他团队成员。个人获得的奖金，所得税自理。

2.教学奖励的等级与标准。各类教学奖励的等级视不同奖项而定，不做统一要求。但各类奖励的级次不超过三级，奖金标准不等。

本办法未涉及到的其他项目或成果，由学校学术委员会审核认定后，参照本办法评选，并给予奖励。

3.教学奖励的发放。凡个人（团队）获奖项目一经公示完毕、且无异议，即可办理奖金与证书的发放。

**四、教学奖励的组织与管理**

1.学校学术委员会负责奖励工作的组织领导，教务处负责教学奖励的具体事务。

2.奖励项目必须以学校为第一主持单位，项目第一署名人为申报人。申报人的申请须经系部（中心）审核和推荐，并报教务处审核。

3.同一项目多次多处获得奖励者，按最高标准发放，不重复奖励。设置特等奖的项目，特等奖按照一等奖标准进行奖励，以此类推。各类奖励项目不同级别存在重复获奖情形的，学校只按其最高级别给予奖励。

对于已执行低级别奖项奖励又再以同一项目获更高级别奖项者，则按其与最高级别奖金的差额，给予补发。

4.各类奖励的一、二、三等奖有差异，具体按当时评奖办法确定。

5.教务处具体办理汇总和审核奖励项目及其奖励情况，上报校长办公会议讨论后公示，学校主管校长签发后公布。

6.任何部门或个人若对奖励项目及其奖励情况持有异议，可在公示期内，采用书面形式向教务处提出异议和事实依据，并署真实姓名及所在单位。教学奖励异议事项由学校学术委员会裁决。

7.奖励制度以良好的科学道德和实事求是精神为最高准则。教师获得的教学奖励如实记入个人档案，并作为考核定级、职称评聘的重要依据。如发现有弄虚作假、剽窃、侵夺他人成果，或以其他不正当手段获取奖励的，经查明属实，由相关部门撤销奖励，收回证书、追缴奖金，并给予处分。

8.学校定期对各个系部（中心）获得的各类教学奖励进行统计和汇总，并作为对学院工作进行综合考评的依据之一。