

滨州学院青年教师顶岗锻炼 管理暂行办法

滨院政〔2011〕157号

为进一步提高教师的实践能力，打造一支既有扎实理论基础，又有行业背景和任职经历且实践能力强的师资队伍，提高应用型人才培养质量，更好地服务黄蓝“两区”建设，根据《滨州学院“十二五”事业发展规划》及《滨州学院“十二五”师资队伍建设规划》，制定本办法。

一、基本原则

1. 统筹兼顾。处理好顶岗锻炼和校内教学、科研工作的关系。
2. 分批派出。每年分两批选派青年教师到滨州市相关行业顶岗锻炼。
3. 专业对口。顶岗锻炼的工作岗位必须与本人所从事的专业和所授课程（包括理论课和实践课）密切相关。
4. 注重实效。以教师实践能力、科研水平的提高程度检验顶岗锻炼效果。

二、选派对象

在职在岗的教学、科研一线青年教师。

三、基本条件

1. 政治立场坚定，爱岗敬业，为人师表，德才兼备。
2. 专业理论扎实，教学效果好，科研能力强，综合素质高，具有一定的组织协调和管理能力，有较大的发展潜力。
3. 身体健康，年龄不超过 45 周岁。

四、主要任务

顶岗锻炼采用集中脱产方式进行，时间不少于 6 个月。

1. 参与顶岗锻炼单位的生产、管理、服务、经营等一线工作，熟悉顶岗锻炼单位的工作流程或工艺流程。
2. 紧密对接“服务滨州科学发展行动计划”项目，积极开展产学研合作，参与企业研发，开展横向课题研究。
3. 围绕企业升级改造，拓展工程技术、学术视野，发掘研究项目。
4. 开展专业、课程、实验室和实训基地等专业共建活动。
5. 结合顶岗锻炼单位工作实际，真题真做指导学生毕业设计（论文）、课程设计、实习和素质拓展等活动。
6. 进行市场调研，了解市场人才需求，为人才培养模式改革提供决策依据。

五、组织实施

1. 制定计划。学校利用 5 年时间，每年选派 100 名左右（分为 2 批，每批 50 名左右）教师参加顶岗锻炼。每年 4 月份，各系（院、部）、科研机构根据专业发展或教学需要制订本单位教师顶岗锻炼年度计划，原则上每批选派教师的比例不低于符合条件人数的 10%。

2. 确定人选。符合条件的教师，向所在单位提出申请；

各单位根据年度计划，研究确定参加顶岗锻炼教师名单；经人事处审核后，提交学校审批。在不影响教学任务安排的前提下，优先安排承担专业课程教学的教师、无实践经验的青年教师、科研机构优秀骨干教师参加顶岗锻炼；从企业引进的专业教师在学校工作不满 5 年的，原则上不安排锻炼。

3. 派出锻炼。各单位根据学校的审批意见，按照计划派出教师进行顶岗锻炼。

4. 总结备案。教师于顶岗锻炼结束后 2 周内，完成书面总结和不少于 3000 字的调研报告，向派出单位汇报锻炼情况，演练实践技能，展示研修成果，并将有关材料交人事处。

六、管理与考核

1. 学校职能部门要积极配合派出单位，争取政府和企事业单位的支持，为教师顶岗锻炼创造良好条件，提供优质服务。

2. 各系（院、部）、科研机构要紧紧密结合学校“服务滨州科学发展行动计划”，结合学科专业特点，建立相对稳定的教师顶岗锻炼基地，每个专业至少建立 1 个，并与基地签订教师培养协议，确立长期的产学研合作关系。

3. 顶岗锻炼期间，教师要坚持记录工作日志，按时完成工作周记，定期向派出单位汇报锻炼情况；要严格遵守学校和顶岗锻炼单位有关规章制度，服从顶岗锻炼单位工作安排与管理。因故确需改变顶岗锻炼单位、时间者，必须向派出单位提出书面申请，经学校审批同意后实施。

4. 学校组织人员每年不少于 4 次实地督导检查教师顶岗锻炼情况，各系（院、部）、科研机构每年不少于 8 次到本

单位教师顶岗锻炼单位，通过寻访、问卷调查等形式，及时掌握教师顶岗锻炼情况，发现问题及时解决。

5. 顶岗锻炼结束后，学校根据工作任务完成情况，参照顶岗锻炼单位的鉴定意见，对教师进行考核，并将考核结果记入教师业务档案，作为个人年终考核、职称评定、晋级增资、岗位津贴发放的重要依据。

6. 在顶岗锻炼期间，无特殊原因没有完成顶岗锻炼任务或自动终止顶岗锻炼的教师，学校视情节收回相关费用，予以通报批评，年终考核定为不合格。

七、待遇

1. 教师顶岗锻炼期间，继续保留在派出单位担任的职务，其工资待遇不变；取得的重要成果或发明，学校按相关规定给予表彰奖励。

2. 本着支持鼓励的态度，根据教师在顶岗锻炼单位工作的实际天数，市区内每人每天补助 10 元，市区以外每人每天补助 30 元，由人事处在教师教育培训经费中列支。

八、本办法从公布之日起实行，由人事处负责解释。

2011 年 6 月 15 日