

4.4-2 基层组织建设及青年教师成长相关材料目录

1. 《安徽文达信息工程学院教职工攻读博士学位管理办法》（校发2023-26号）.....	2
2. 《安徽文达信息工程学院教师校外挂职锻炼管理办法（修订）》（校发2023-29号）...	10
3. 《安徽文达信息工程学院中青年教师培养行动项目管理办法》（校发2024-79号）.....	20
4. 《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》（校人2022-39号）.....	30
5. 《安徽文达信息工程学院“双能型”教师队伍建设实施办法（修订）》（校发2023-15号）.....	40
6. 教师培训项目清单与满意度	50

安徽文达信息工程学院

校发〔2023〕26号

关于印发《安徽文达信息工程学院 教职工攻读博士学位管理办法》 的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院教职工攻读博士学位管理办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



安徽文达信息工程学院 教职工攻读博士学位管理办法

(2023年5月23日校长办公会讨论通过)

为进一步加强我校师资队伍建设，提升教职工的学历层次和专业水平，优化师资队伍结构，根据学校师资队伍建设规划，结合学校实际，特制订本办法。

一、基本原则

(一) 统筹规划，合理安排。学校根据学科专业建设需要，在保证教学、科研和其他各项工作正常运行的前提下，根据申报人的工作表现，有目的、有计划地选派教职工攻读博士学位。

(二) 在职为主，注重实效。为稳定教学队伍，教师在职提升学历一般应采取定向或委托培养方式，既满足学校学科专业发展和学术梯队建设需要，又有利于个人职业成长。

(三) 按需培养，学用一致。申请攻读博士专业应与学校学科专业建设需求相关或岗位需求相关，原则上不允许跨专业报考。

(四) 签约派出，违约赔偿。申报人考取后，须与学校签订相关协议，约定双方权利与义务。如有违约，将按约定追责赔偿。

二、申请条件

(一) 人事档案关系在我校的教职工。

(二) 符合国家报考博士研究生的政治、业务、身体和

年龄等条件。遵守学校各项规章制度，具有良好的师德修养，工作认真负责、爱岗敬业，积极承担并完成岗位工作任务，表现良好。

（三）专任教师须在校工作满1年以上且年度考核合格及以上，非专任教师须在校工作满3年以上且年度考核合格及以上。

（四）身体健康，年龄原则上不超过45周岁，年龄计算以申请截止时间为准。

三、审批程序

（一）**计划制定。**各单位根据工作需要制定本单位年度教职工攻读博士选派计划并报送人事处初审。

（二）**个人申请。**教职工个人提出书面申请，填写《安徽文达信息工程学院教师在职攻读博士学位申请表》，并附上报考学校简章，交到所在单位。

（三）**单位推荐。**各单位在确保教学、科研和管理工作正常进行的前提下，结合申请人学习工作计划安排，将本单位推荐名单及申请表等相关材料送至人事处。

（四）**资格审查。**人事处会同教务处、科技处、组织部等相关职能部门对申请人条件进行资格审查，并根据学校学科专业建设规划及人才队伍建设需求，确定拟同意报考人员名单。

（五）**党政联席会审议。**拟同意报考人员名单经党政联席会审议通过后予以确认。

（六）**签订协议。**申请人被录取后，持录取通知书及相

关材料到人事处登记备案，与学校签订《安徽文达信息工程学院在职攻读博士学位协议书》，明确双方权利、义务和服务期限及违约责任等。

四、相关待遇

（一）教职工在职不离岗攻读博士学位，须完成学校规定的岗位工作任务要求，享受全额工资和其他福利待遇。

（二）教职工在职离岗攻读博士学位，仅发基本工资，交社保和公积金，不享受其它福利待遇（基本工资、社保和公积金以借款方式支付），学校为其保留原工作岗位。

（三）读博期间，符合职称申报及评审文件相关规定，可正常参加学校专业技术职务评聘和岗位聘任。

（四）攻读博士学位教师，取得博士学位并按时回校工作的，可一次性享受科研启动经费，自然科学类 10 万元、人文社科类 5 万元，按照学校科研经费管理办法使用。取得博士学位后回校工作，具有中级专业技术职务享受副教授最低标准工资待遇；具有副高专业技术职务的教师享受教授最低标准工资待遇；具有正高专业技术职务的教师享受教授最高标准工资待遇。学校为其配偶安排适当工作。

（五）在规定学制内取得博士学位回校工作的，持博士学位原件，其中攻读国（境）外博士的需另提供教育部认证证书原件，经人事处审核，凭正式发票（或收费凭证）按以下标准报销学制内学费、交通费和住宿费：

1. 取得国内博士学位的，报销学费（最高不超过 6 万）、住宿费（按照就读学校博士生校内住宿缴费标准）、每学期 1

次合肥至学校所在地往返交通费。

2. 取得国（境）外博士学位的（须经教育部认证），报销学费（最高不超过6万元）、住宿费（最高不超过2万元），每学年1次合肥至学校所在地往返交通费。

（六）如不能在规定学制内完成学业的，须提前2个月由本人提交详细的书面申请报告，阐述延期原因，经所在单位负责人、分管校领导、校长审批后，到人事处备案。一次申请延期期限为1年，经学校审批同意后，延期期间的各种费用由个人自行承担，社保公积金由学校正常缴纳。延期第1年，工资按照80%发放，其他福利待遇正常；延期第2年，工资按照60%发放，其他福利待遇正常。每延期1年毕业，规定学制内学费、住宿费、交通费报销扣减20%。原则上读博学习时间最长不超过6年，自第7年开始工资、社保公积金和其他福利待遇停发。

五、管理要求

（一）读博人员在职攻读博士学位期间，应处理好工作与学习的关系，认真完成工作和学习任务。

（二）读博人员录取后与学校签订定向培养协议，原则上不转走本人人事档案，取得学位后回校工作。

（三）读博期间原则上不得更改学科研究方向，凡未经学校同意而擅自更改学科研究方向、学习期限、学习方式的，不享受学校资助，一切费用自理并追究相应责任。无正当理由中途停学或未在规定年限内取得博士学位的，不享受本办法中所规定的待遇，已经报销费用全额追回。

（四）读博人员在学习期间，应自觉遵守国家法律法规及培养单位的规章制度和管理规定，如违反相关法律法规和规章制度被追究责任或被退学开除学籍的，或因其他自身原因无法取得任何证书的，须向学校退还学校所支付的攻读期间工资、社保公积金学校缴纳部分及福利费，给学校带来不良影响的，学校将视情节予以处理。

（五）读博人员在学习期间由学校和所在单位共同管理，日常管理由所在单位主要负责。读博人员需配合学校有关工作，每年年末须参加学校年度考核，并向所在单位提交年度学习情况汇报，不参加学校年度考核的，停发相关待遇。

（六）读博人员在完成学业后 15 个工作日必须返校向所在单位和人事处报到，并在报到后 1 个月内将证书（攻读国（境）外的博士研究生需另提供教育部认证证书）原件和复印件报人事处备案，逾期不办理报到或请假手续的，按照学校考勤管理相关规定处理。

六、服务期限及违约责任

（一）教师与学校签订服务协议，取得博士学位后，回校服务年限为 8 年（服务期计算从毕业回校工作开始）。在此前与学校另有协议合同约定服务期限未满的，应累加计算。

（二）未完成学业中途提出离职的、在服务期内申请辞职或因个人原因被辞退的均属于违约，须退还相关费用并承担违约责任，支付违约金，具体规定如下：

1. 退还读博期间学校支付的工资、社保公积金单位缴纳部分、学费、住宿费、交通费、各项福利费及享受的同等博

士人才引进相关待遇，按未履行的服务期时间（不足1个月的按照1个月计算）等比例退还。配偶工作系学校安置的，其配偶须同时解除聘用合同。

2. 违约金每年3万元，按未履行的服务期时间（不足1个月的按照1个月计算）等比例计算。

七、附则

（一）攻读博士申请的有效期为1年。经学校批准同意报考者，如果当年未能录取，此后再要报考须重新提出申请。

（二）读博人员未经过学校同意，并未签署相关协议的，不享受本办法中的各项待遇。

（三）在本办法出台前，未与学校签订协议且在读的博士研究生可自行选择是否按照本办法约定申请与学校签订协议，如选择按本办法执行，经学校审核同意后，相关待遇从新签订协议之日起兑现。

（四）本办法自下文之日起执行，原《安徽文达信息工程学院教职工在职攻读博士、硕士学位管理办法（暂行）》（校人〔2019〕12号）同时废止，由人事处负责解释。

安徽文达信息工程学院

校发〔2023〕29号

关于印发《安徽文达信息工程学院 教师校外挂职锻炼管理办法（修订）》 的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院教师校外挂职锻炼管理办法（修订）》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



安徽文达信息工程学院 教师校外挂职锻炼管理办法（修订）

（2023年5月23日校长办公会讨论通过）

第一章 总则

第一条 为进一步加强我校应用型师资队伍建设，提高教师专业应用和工程实践能力，推动教师面向产业开展产学研深度合作，全面提高我校应用型人才培养质量和应用研究水平，根据学校师资队伍建设规划，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，全面落实立德树人根本任务，以提升教师的应用型人才培养能力为目标，以提高教师的教育教学能力和产学研合作等社会服务能力为重点。

第三条 教师挂职锻炼基本原则

（一）教师挂职锻炼应体现实践性和应用性，切实提高教师对行业产业的认知和工程实践能力，了解和掌握相关行业产业的新工艺和新技术。

（二）坚持产学研紧密结合，协同创新，互利共赢。

（三）在保证正常教学和管理工作的前提下，有目的、有计划地选派教师挂职锻炼。

第四条 教师挂职锻炼目的是为学校加快“双能型”师资培养，丰富教师实践经验、提高教师创新能力的重要举措，服务地方经济发展，增进校企合作，更好地培养应用型人才的重要途径。

第二章 挂职要求

第五条 挂职对象为我校专职（含校内兼课）从事教学、科研的 45 周岁以下中青年教师。

第六条 挂职条件

（一）思想政治素质好，师德师风高尚，遵纪守法，事业心强。

（二）积极承担教学、科研和学科专业建设任务，完成受聘岗位工作量，历年教学质量考核和年度考核合格及以上。

（三）挂职锻炼的学科专业对口或相近，符合学校师资队伍建设规划和学科建设需要。

（四）具有一定专业技能和良好的沟通能力，能满足挂职单位提出的专业知识、技能及具体工作要求。

（五）申请人身体健康，适应挂职岗位需要。

第七条 挂职教师要充分利用所学知识和业务专长，积极参与挂职单位的生产、经营、管理及技术研发活动，熟悉相关岗位的工作规范和业务流程，为挂职单位提供智力支持与技术服务，促进科技成果的转化及应用，了解社会对应用型人才培养的需求。

第八条 挂职锻炼以非脱产形式为主，鼓励教师利用节假日或不影响正常教学工作的其他时间进行挂职锻炼。因工作需要脱产挂职锻炼的，需由所在单位提出申请、分管校领导同意，经校长审批后执行。新入职需要坐班的教师不可在工作日时间内外出挂职。

第九条 挂职时限原则上时间为 6-12 个月。

第十条 挂职单位的选择可以由学校或院部安排，也可由教师本人联系但须经所在学院审核同意。原则上为合肥市及

其周边地区的单位。各二级学院要结合学科、专业特点积极筹建相对稳定的教师实践实训基地，建立长期师资培养合作关系，原则上每个本科专业至少有两个基地。

第三章 申报程序

第十一条 计划公布。学校根据师资队伍及学科专业建设需要，公布年度挂职锻炼选派计划。

第十二条 单位联系。各单位结合本单位教学、科研、师资队伍和学科建设工作实际，加强与企业单位沟通交流，主动为教师联系落实挂职锻炼单位。

第十三条 个人申请。申请人填写《安徽文达信息工程学院教师校外挂职锻炼申请表》，提交所在单位。

第十四条 单位推荐。各单位按照人岗相适、专业对口、发挥专长的原则遴选推荐挂职人选。同等情况下，无挂职经历的教师优先推荐。

第十五条 学校审批。人事处会同教务处、科研处等相关部门对各单位推荐人选进行审核，并对拟选派人选进行公示，无异议后报党政联席会研究决定。

第四章 挂职管理

第十六条 采取集中全脱产的方式进行挂职，原则上挂职期间不安排教学任务，但需配合完成学校给予相关工作。非脱产挂职教师须完成学校的教学任务和相关工作。所有挂职教师需正常参加年终考核。

第十七条 挂职人员实行学校与挂职单位双重管理。挂职教师所在单位要严格按照有关文件规定和要求对本单位挂职教师进行监督管理，确保挂职教师完成预期目标任务。挂职单位有权按照本单位要求严格管理挂职教师，并给予挂职教

师安排相应的工作。

第十八条 挂职人员需定期以书面总结形式向所在学院汇报挂职工作情况并在挂职结束后参加挂职考核。挂职时间为半年的，每季度汇报1次；挂职时间为1年的，每半年汇报1次。挂职期间学校和所在学院不定期组织检查挂职人员在岗及工作情况。挂职工作总结汇报情况和挂职期间在岗工作检查结果将作为挂职考核的重要依据。

第十九条 挂职人员未经批准，不得变更挂职单位和挂职时长，如因特殊情况确需变更的，应提前向所在学院提出申请，并提供挂职接受单位同意函，报学校审批。

第二十条 挂职人员在挂职期满后5个工作日内需向本人所在学院和人事处报到，逾期不办理报到或请假手续的，按照学校考勤管理相关规定处理。

第五章 挂职考核

第二十一条 学校成立由分管校领导，人事处、教务处、科研处及相关院部等单位主要负责人组成的挂职锻炼工作组，负责对教师挂职锻炼工作进行统筹协调、规划指导及督查考核，工作组有权对挂职教师进行随机检查。工作组办公室设在人事处，具体事项由人事处牵头组织开展。

第二十二条 挂职锻炼结束后，学校对挂职教师进行考核。挂职考核结果分为优秀、合格和不合格。挂职考核不合格的，取消挂职资格。挂职考核结果将关联个人年终考核结果，挂职考核为优秀的，所在学院在当年年终考核评价时应给予挂职人员适当倾斜。

第二十三条 符合下列情况之一者，挂职考核为优秀：

（一）挂职人员与挂职单位开展横向课题且到账金额达

到 10 万元及以上（以双方签订协议及资金到账证明为准）。

（二）挂职人员与挂职单位形成相关科技成果转化且到账金额达到 10 万元及以上（以双方签订协议及资金到账证明为准）。

（三）挂职人员与挂职单位合作申报相关市级及以上项目并获批，挂职人排名前三或以学校作为第一合作申报单位。

（四）挂职人员积极开展技术转移工作，为挂职单位与学校开展产学研合作牵线搭桥并形成落地成果。

（五）主持合作开发应用型课程 1 门（担任主讲人）或联合出版应用型教材 1 部（担任主编或副主编）。

（六）获批国家发明专利 1 项或实用新型、外观设计等专利 2 项（均为前 3 名）。

（七）负责撰写的调研（咨询）报告、技术成果被挂职单位或县级以上政府部门采用，取得较高的经济（20 万以上）和社会价值（附证明材料）。

（八）其他被核定的突出成果并认定为优秀的情况。

第二十四条 符合下列情况之一者，挂职考核为不合格：

（一）不按要求参加挂职锻炼，擅自离开或变更挂职单位、挂职岗位和挂职时间的。

（二）挂职期间旷工超过 3 天的。

（三）挂职期间，不遵守挂职单位规章制度，给学校造成负面影响或给挂职单位造成较大影响或一定损失的。

（四）学校检查发现挂职人员无故不在岗超过 2 次（含）的或未按时向学校汇报挂职工作总结的。

（五）挂职单位给予不合格考核意见的。

（六）其他核定为不合格的情况。

第二十五条 挂职考核程序：

（一）每年上半年由人事处负责组织，对上一年度挂职教师进行考核。挂职教师撰写挂职总结报告，填写《安徽文达信息工程学院教师校外挂职锻炼考核表》，并提供挂职单位鉴定意见和支撑材料，提交至所在院部。

（二）所在院部按照教师挂职目标任务完成情况，给出考核意见，并报学校审批。

（三）考核组对各单位考核结论进行审核，并对结果进行公示，报党政联席会审议。

第六章 相关待遇

第二十六条 挂职期间，挂职教师的人事关系不变，原岗位、职务、工资、福利、待遇与学校其他在职人员同等对待。

第二十七条 挂职期间符合职称申报及评审文件相关规定的可正常参加学校组织的职称评审。挂职期间取得的论文等成果的，按照学校相关规定享受成果奖励。

第二十八条 挂职时间在年度绩效考核、职称评审时计入任职时间。

第二十九条 挂职考核优秀者，一次性奖励 1000 元。

第七章 附则

第三十条 本办法自印发之日起实施，由人事处负责解释。原《安徽文达信息工程学院教师挂职锻炼工作的暂行规定》（校人〔2018〕12号）同时废止。

附表 1

安徽文达信息工程学院教师校外挂职锻炼申请表

姓 名		性 别		出生 年月		政治 面貌	
职 称		学 历		学 位		从 事 专 业 方 向	
所在单位				联系 电 话			
近三年课 程 教 学 情 况							
近三年科 研 情 况							
挂职方式 (脱产或 非脱产)				挂职起止时间	年 月— 年 月		
挂职单位 名称				挂职单位地址			
挂职单位 联系人及 电 话				挂 职 岗 位			
挂职锻炼 计 划	挂职锻炼主要内容, 挂职锻炼目标任务及成果 (目标任务要具体可考核) 申请人 (签字): 年 月 日						
所在单位 意 见	单位 (签章) 年 月 日						
学校审批 意 见	单位 (签章) 年 月 日						

附表 2

安徽文达信息工程学院教师校外挂职锻炼考核表

姓 名		考核阶段	中期汇报() 期末考核()
所在院部		挂职方式	脱产() 非脱产()
挂职单位名称及地址		挂职时间	年 月— 年 月
挂职锻炼目标任务			
挂职锻炼目标任务完成情况	(挂职单位相关部门对挂职人员给出评价及考核结论) 挂职单位(签章) 年 月 日		
所在单位意见	(须对挂职人员完成挂职目标任务及表现进行考核鉴定，并给出考核结论) 单位(签章) 年 月 日		
学校审核意见	单位(签章) 年 月 日		

安徽文达信息工程学院文件

校发〔2024〕79号

关于印发《安徽文达信息工程学院 中青年教师培养行动项目管理办法》的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院中青年教师培养行动项目管理办法》印发给你们，请遵照执行。



安徽文达信息工程学院 中青年教师培养行动项目管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强对中青年教师培养行动项目（以下简称“教师培养项目”）管理，实现项目管理科学化、规范化，提高项目研究质量，根据省委省政府《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》《安徽省教育厅关于规范教师培养项目结项备案管理的通知》等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 教师培养项目坚持以学科（专业）建设为中心，围绕重点学科、优势学科、新兴学科培养和培育具有良好基础、具有发展潜力的优秀人才为原则。加大对其培育力度，推动现有人才向更高层次迈进，促进学校走特色化、高水平办学道路。

第三条 教师培养项目包含：学科（专业）带头人培育项目、优秀青年教师培育项目（重点）、优秀青年教师培育项目（一般）、青年骨干教师境内访学研修资助项目。

第四条 本办法适用于我校专职教职工以我校名义承担的教师培养项目。

第二章 组织管理

第五条 教师培养项目实行学校、二级单位两级管理和项目负责人负责制相结合的管理模式。

第六条 学校是教师培养项目管理主体，人事处是教师培

养项目的归口管理部门，全面负责教师培养项目管理实施工作，主要履行以下职责：

（一）组织开展教师培养项目申报、评审、立项、备案、检查验收等工作。

（二）负责项目经费使用的审核、监管和项目建设成果的总结、宣传、推广。

（三）协调解决项目建设过程中存在的有关问题。

第七条 各二级单位为教师培养项目的基层管理单位，主要履行以下职责：

（一）负责本单位教师培养项目的培育、组织申报、初审、推选工作。

（二）负责本单位项目建设过程中的保障、监督、检查等工作，确保建设达到预期成效。

（三）负责项目建设经费使用的审核与监督，确保经费使用效益，并接受有关部门的检查与审计。

（四）配合学校相关部门进行教师培养项目的管理及其他与项目建设有关的工作。

第八条 教师培养项目实行项目负责人制度，负责人是项目建设的具体承担者。项目负责人的主要职责有：

（一）负责项目任务的履行，组织开展项目的调研、论证和相关材料准备等工作，依据项目建设目标和有关要求，制定项目建设计划。

（二）负责项目的具体实施、自我评价并接受检查验收，

按规定科学合理安排和使用项目建设经费。

（三）对科研成果的真实性承担相应责任，自觉接受上级部门的监督和检查。

第九条 教师培养项目一经批准，不得随意调整项目组成人员、建设内容、建设任务、进度安排等。确因特殊情形如工作调动、身体原因、执行不力等需要调整的，须由项目负责人提出书面申请，所在单位签署意见，并视项目级别报学校或相关主管部门批准后方可实行。

第三章 项目申报

第十条 项目申报评审坚持客观公正、公平、公开的原则，实行项目申报人评审回避制度。学校适时组建项目专家组，开展项目评审、咨询、指导等工作。

第十一条 申请人所申报教师培养项目需满足以下基本条件：

（一）申报学科（专业）带头人培育项目须具有博士学位，年龄不超过 50 周岁。申报青年骨干教师境内访学研修项目须具有硕士及以上学位，年龄不超过 45 周岁。申报优秀青年教师培育项目须具有博士学位，年龄不超过 40 周岁。

（二）符合学校发展要求，论证充分，建设目标明确，研究方案及计划切实可行，方法运用科学，具有较好的前期成果基础。

（三）经费预算编制和人员组成结构合理，能够按时完成建设计划，实现预期建设目标。

（四）在促进人才培养、提高科研和教学质量方面具有一定的理论和实践指导意义。

（五）研究成果具有出版、应用、示范和推广价值。

（六）符合当年省教育厅文件规定的对应教师培养项目的其它相关具体要求。

第十二条 项目申报采取个人申报、二级单位审核推荐、学校评审推荐或立项、备案的方式进行，具体程序如下：

（一）学校根据当年教育厅教师培养项目要求发布项目申报工作通知。

（二）各二级单位根据要求组织申报，对申报材料进行核实，并对申报人的工作业绩、研究能力和条件等签署明确意见，择优向学校推荐。

（三）人事处受理项目申报，组织开展项目评审。

（四）经评审专家审定后，按照当年教育厅下达文件的相关要求推荐人选并进行公示无异议后，学校备案并向上级部门推荐申报。

第十三条 为保证项目建设成效，确保项目负责人有足够的时间、精力完成项目建设任务，实行项目限制性申报。教师培养项目负责人在未完成原有教师培养项目前，不得申报新项目。

第四章 立项建设

第十四条 教师培养项目建设周期按照教育厅当年立项发布有关文件执行，具体根据项目类别合理设定。

第十五条 项目立项后，应做好以下工作：

（一）二级单位督促各项目负责人及时根据项目建设要求制定明确的实施方案，编制项目建设任务书，确定建设总目标和分年度建设任务，并认真组织实施。

（二）项目负责人严格按照项目建设方案和任务书组织实施，并接受学校和有关部门的监督检查。

（三）人事处作为教师培养项目归口单位履行做好项目建设过程中的实施、监督和中期检查的职责。

（四）因各种原因导致建设期内无法完成既定建设任务的项目，允许延期一次，期限一年，且须办理延期手续，经批准后方可继续实施。

第五章 检查验收

第十六条 教师培养项目执行期满必须进行结题验收，学校负责本校教师培养项目结题验收工作。

第十七条 项目验收成果要求：

（一）教师培养项目研究成果，包括专著、论文、软件、数据库、专利、作品以及鉴定证书、获奖证书、成果报道等，均应注明“XXX项目资助”和项目编号，且归属单位必须为安徽文达信息工程学院，所有成果第一署名人必须为项目主持人，不符合要求的不予列入该项目成果范围。

（二）学科（专业）带头人培育项目建设周期内至少公开见刊发表：一类期刊论文 1 篇，或二类期刊论文 2 篇，或二类期刊论文 1 篇且三类期刊论文 2 篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中 1 项发明专利（不含国际专利）

可冲抵 1 篇二类期刊论文（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。

（三）高校优秀青年骨干人才国内外访学研修项目建设周期内至少公开见刊发表三类及以上期刊论文 1 篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中 1 项发明专利（不含国际专利）可冲抵二类期刊论文 1 篇（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。

（四）优秀青年教师培育项目（重点）建设周期内至少公开见刊发表：一类期刊论文 1 篇，或二类期刊论文 2 篇，或二类期刊论文 1 篇且三类期刊论文 2 篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中 1 项发明专利（不含国际专利）可冲抵二类期刊论文 1 篇（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。优秀青年教师培育项目（一般）建设周期内至少公开见刊发表二类期刊论文 1 篇或三类期刊论文 2 篇。与课题相关的专利、专著也可以纳入结题成果范围，其中 1 项发明专利（不含国际专利）可冲抵二类期刊论文 1 篇（只可冲抵一次发明专利），一部 10 万字以上、20 万字以下的专著可冲抵二类论文 1 篇；20 万字以上的专著可冲抵二类论文 2 篇。

第十八条 验收的主要内容：

(一) 项目建设目标和任务的完成情况，围绕建设目标，项目执行情况及采取的主要措施，建设过程中所开展的主要活动和创新特色做法。

(二) 项目建设经费使用情况，项目建设取得的成果、经验、成效及示范带动作用。

(三) 项目建设中的主要问题和改进措施，其他与项目建设相关的内容。

第十九条 项目负责人须在项目完成后按照学校要求提交项目结题验收报告，包含项目研究成果、项目经费使用情况等。

第二十条 学校将组织相关领域专家完成项目验收。

第二十一条 通过验收的项目在全校范围内予以公示。公示结束后，学校以正式报告向省教育厅备案项目验收结果。

第二十二条 通过结题验收的项目，由学校颁发项目结题证书。

第二十三条 结题验收项目有下列情形之一者，做撤项处理：

(一) 项目不具备按原计划完成研究任务的条件和可能；
(二) 未经批准擅自变更项目负责人或课题名称和基本内容；
(三) 研究周期内未能如期完成约定的任务，申请延期后仍未完成；

(四) 延期结项验收未获通过；
(五) 项目成果存在严重政治问题或严重学术不端行为；
(六) 在项目验收结题过程中违反规定弄虚作假；
(七) 其他被认定为违反相关法律法规及规章制度的。

符合上述情形之一者，项目负责人可主动提出撤项申请。凡被撤销的项目，项目负责人 3 年内不得申报教育厅教师培养项目；属于恶意撤项的，若在现任专业技术职务评审中使用过该项目，将暂缓聘任现任专业技术职务。

第六章 经费管理

第二十四条 教师培养项目经费是指安徽省教育厅下达的教师培养项目经费，项目建设经费由学校统筹安排解决。

第二十五条 经费报销具体参照《安徽文达信息工程学院关于人才培养、教学质量工程和科研项目经费报销的补充规定》（校发〔2024〕44号）及学校相关文件执行。教师培养类项目不享受项目绩效奖励。

第二十六条 在项目经费使用和管理中，不得存在以下行为：

- (一) 对项目经费不进行单独核算，编制虚假预算、套取项目经费，截留、挤占、挪用项目经费；
- (二) 违反规定转移项目经费，擅自变更项目承担主体，提供虚假财务信息，虚列开支，未按规定执行和调整预算；
- (三) 其他违规行为。

对于经费使用过程中出现上述行为的，视情节按有关规定严肃处理。

第二十七条 项目经费使用过程中遇有特殊情形的，报请学校批准后执行。

第七章 附 则

第二十八条 对于与预期不符难以继续开展研究的项目，

可由项目负责人向学校提交书面调整或终止报告,由学校提出调整或终止初步意见上报省教育厅,视教育厅意见处理。

第二十九条 项目负责人因工作单位变动等特殊情况无法继续主持项目的,由学校提出撤项或变更项目负责人的初步意见上报省教育厅。变更后的项目负责人须具备该项目申报时的相应条件和要求。

第三十条 本办法与上级部门管理制度相矛盾的,以上级文件为准。

第三十一条 本办法由人事处负责解释,自公布之日起施行。原《安徽文达信息工程学院高校优秀拔尖人才培育项目管理办法》(校人〔2022〕38号)文同时废止。

安徽文达信息工程学院

校人〔2022〕39号

关于印发《安徽文达信息工程学院青年教师 导师制实施办法》的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



安徽文达信息工程学院青年教师 导师制实施办法

为进一步提升和加强我校青年教师的培养工作，突出对青年教师在师德、教科研等方面方面的指导，树立青年教师爱岗敬业精神，帮助青年教师尽快掌握教学规律、提升教学科研水平，尽快适应岗位职责的需要，加快学校人才梯队建设，特制定本实施办法。

一、青年教师导师制工作内容及原则

（一）内容

青年教师培养导师制度是指：选派有丰富教学经验和较高学术水平的指导教师（下称导师）对青年教师进行“传、帮、带”，以促进青年教师尽快成长的师资培养制度。目的是使青年教师在实践和学习中了解教学工作规则，探索教学工作规律，提高教学水平和教科研能力。青年教师培养工作重点是培养青年教师的职业道德、教学基本技能和教科研基本能力。

（二）原则

青年教师的培养关键在二级教学单位。各学院（部）负责人务必高度重视青年教师培养工作，把青年教师培养导师制度落实到师资队伍建设人才梯队建设的具体工作中。

二、指导对象及指导期限

（一）指导对象

原则上年龄在 35 周岁以下，符合下列情形之一者，均应为其配备导师：

1. 高校教龄不满三年的青年教师；

2. 专业技术职务为讲师(不含讲师)以下的专、兼职教师;
3. 从其他岗位转入的无教师系列专业技术职务的青年教师;
4. 学生反馈、在教学检查中发现或通过其他途径了解到其教学方法欠佳、教学效果不好,需要提高教学水平和教学效果的青年教师;
5. 根据实际情况,学校或院(部)认为需要提高教育教学水平的青年教师。

(二) 指导期限

青年教师接受导师指导,原则上不少于两个学期。对于进步较慢或有必要继续培养的可适当延长1-2个学期。

三、导师的选聘

(一) 基本条件

1. 师德高尚,专业基础扎实,教科研能力强,教书育人成绩突出,能充分履行本实施办法规定的导师职责;
2. 原则上应具有讲师及以上专业技术职务,有较高的学术造诣,从事高校教学工作5年以上;指导承担实践课程教师的导师应同时具有相关专业“双师”资格或4年以上行业实践经历;
3. 省级及以上课程建设负责人、专业带头人、教研室主任等在教学中取得优异成绩的教师可优先选聘为青年导师。

(二) 选聘程序

1. 在每学期第四个教学周内,院(部)按双向选择的原则上报拟聘导师及培养对象名单,向教师能力发展中心报送《院(部)青年教师导师制导师及培养对象名单统计表》《安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养登记表》《安徽文

达信息工程学院青年教师培养申报表》《安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师工作计划》。

2. 教师能力发展中心整理、审核院（部）提交的材料，汇总本学期拟聘任青年导师人选和结对情况进行审核，确定本学年青年导师人选。

3. 确定的青年导师和结对教师签订《安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养协议书》，开始指导。

四、导师的职责

（一）每位导师同期最多可承担指导 2 名相同或相近专业青年教师的任务。青年导师应根据被指导青年教师的具体情况，认真填写《安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养登记表》、《安徽文达信息工程学院青年教师培养申报表》，并详细制定一份可操作性强的培养计划、指导方案及具体的培养措施，填写《安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师工作计划》。指导材料需报院（部）和教师能力发展中心各一份备案；

（二）加强对青年教师师德师风的引导和培养。引导青年教师严格遵守《高等学校教师行为规范十项准则》；以高尚的师德、严谨的治学态度感染和教育青年教师，引导青年教师做“四有好老师”；

（三）加强对青年教师教学和科研的双重业务指导，积极采取措施，帮助青年教师尽快掌握教学技能，站稳讲台，过“课堂教学关”，开展教学研究和科研研究，尽快掌握教研和科研规范，提升研究能力。

1. 指导青年教师的课程教学，提升教学能力。包括指导青年教师熟练掌握至少一门课程的教学内容、教学要点、难

点；有计划地安排培养对象定期听课，观摩学习本人或其他教师的教学活动；指导青年教师熟悉备课、授课、考试等教学环节，练习教学基本功，掌握正确的教学方法和适宜的教学手段（通过上示范课、指导编写教案、进行听课指导等方法）；训练青年教师的实习、实验等实践技能，提高青年教师的动手能力。

2. 指导青年教师积极开展教研、科研活动，提升研究能力。指导青年教师参与各类教科研项目的申报，积极参与研究；积极参加国内各类学术交流；积极撰写并发表论文；指导青年教师参与专业建设、专业评估活动等。

3. 认真做好对青年教师培养过程记录和资料归档工作。

（1）跟踪听课并随堂辅导，导师跟踪听课原则上每月不少于3次，并做好听课记录，填写《安徽文达信息工程学院听课记录表》，课后及时点评。

（2）青年教师所教授课程结束时，导师对其课程教学过程进行全面评价，并针对存在的问题和不足，提出整改意见并形成书面报告。

（3）填写《安徽文达信息工程学院导师培养指导青年教师情况记录表》，对青年教师教学和接受培养的情况进行业务考核和评价并写好培养工作小结，在一个培养期即将结束时，提出按期或延期考核验收意见。

（4）每个学期教学周第18周，导师向教师能力发展中心、院（部）提交本学期详细的指导记录表、指导报告、指导教案等教学指导文件资料。

(5) 培养期结束时，导师将对青年教师培养工作的整体性、过程性记录与书面报告总结，交所在院（部）存档备查。

五、对青年教师在培养期的具体要求

(一) 尊重导师，虚心学习，积极主动地争取导师在思想、业务方面的指导，并自觉培养教书育人、诲人不倦的敬业精神和热爱教育事业、关心爱护学生良好职业道德。

(二) 在导师的指导下，制定听课计划并确定听课对象和内容，培养期内，旁听其他教师的课堂教学不少于 16 学时，其中旁听导师的课堂教学不少于 6 学时。主动邀请导师随堂听课（每学期至少 8 学时），并做好听课记录，填写《安徽文达信息工程学院听课记录表》，青年教师依据教师指导内容，每月写一份教学心得总结。

(三) 青年教师要在导师指导下，认真编写教案。每学期开学之前将新学期的教案送交导师审批。

(四) 服从工作安排，协助导师做好辅导答疑、批改作业等工作。

(五) 结合学院专业、课程建设规划，确定专业研究方向，参加培训，提高业务水平和学历层次。

(六) 在导师指导下，每学期面向全院（部）教师上一堂“公开观摩课”。

(七) 积极参与导师的教科研项目研究或开展自选课题的研究，积极开展各种教科研活动。在导师指导下，参与指导教师的教材编写、课件制作、课题申报和研究工作，提高教科研能力和水平。

(八) 定期向导师汇报在教学工作中的思想情况、教学情况，主动配合导师对本人的常规业务检查。

(九) 青年教师每学期上交一篇教学心得至院(部)存档。

(十) 指导期满后，青年教师应对自己所完成的教学、教研工作和进修情况进行书面总结，向导师汇报。并将指导期内的整体性、过程性教学记录和教学总结及教学心得呈院(部)存档备查。

六、导师的考核与待遇

(一) 考核

1. 导师队伍要相对稳定，无特殊情况，不得随意更换。
2. 导师由青年教师所在院(部)负责日常管理与考核。各院(部)要定期对指导工作进行检查与督促，每学期末将相关材料存档备查。

3. 教师能力发展中心要对导师的指导工作进行中期抽查，如发现问题，则协同院部及其导师分析原因，提出处理意见。

4. 培养期结束，由导师和培养对象共同填写《安徽文达信息工程学院青年教师导师制考核表》，院(部)填写考核意见后，连同培养期内所填制的教学资料一并报教师能力发展中心进行审核、备案。

5. 考核不合格或其指导的青年教师在培养期内发生重大教学事故，可视具体情况终止聘任。

(二) 待遇

考核合格的导师享受下列待遇：

1. 按其指导的青年教师以每人每学期 20 课时折算非课堂教学工作量。

2. 其指导青年教师经历可以作为申报高一级专业技术职务的基本条件。

3. 指导的青年教师参加校级教学基本功竞赛获校级二等奖以上，则指导补贴课时上浮 50%。指导青年教师参加省级教学竞赛获三等奖，补贴课时上浮 70%，二等奖上浮 100%，一等奖上浮 200%。

4. 指导的青年教师主持校级重点教科研项目，则指导补贴课时上浮 50%。指导的青年教师主持省级教科研项目，一般项目补贴课时上浮 70%，重点项目上浮 100%。

5. 指导教师责任心不强，指导不认真，被指导对象在指导期内的教学效果差且多次被学生举报或构成严重教学事故，则指导补贴课时视具体情况下浮或取消。

七、青年教师的考核与待遇

(一) 考核。青年教师的考核采取日常考察、年度考核与期满考核相结合的方式，具体考核工作采取教师能力发展中心组织、院部负责，导师协助的方式进行。

(二) 待遇。考核合格，被指导期内规定的旁听学时可用于冲抵非课堂教学工作量。如考核不合格，教师能力发展中心要协同院部及其导师分析原因，考虑调整其岗位。

八、附则

(一) 本办法自公布之日起施行。原《安徽文达信息工程学院青年教师导师制实施办法》(校发〔2014〕13号)同时废止。

(二) 本办法由教师能力发展中心负责解释。

- 附件： 1. 安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师及培养对象名单统计表
2. 安徽文达信息工程学院青年教师导师制培养登记表
3. 安徽文达信息工程学院青年教师培养申报表
4. 安徽文达信息工程学院青年教师导师制导师工作计划
5. 安徽文达信息工程学院__院（部）青年教师导师制培养协议书
6. 安徽文达信息工程学院听课记录表
7. 安徽文达信息工程学院导师培养指导青年教师情况记录表
8. 安徽文达信息工程学院导师考核表

安徽文达信息工程学院

校发〔2023〕15号

关于印发《安徽文达信息工程学院 “双能型”教师队伍建设实施办法（修订）》 的通知

各院部、校直各部门：

现将《安徽文达信息工程学院“双能型”教师队伍建设实施办法（修订）》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



安徽文达信息工程学院 “双能型”教师队伍建设实施办法（修订）

（2023年4月13日校长办公会讨论通过）

为进一步推进地方应用型高水平大学建设，加强教师实践应用能力建养，提高应用型人才培养能力建养，实现应用型人才培养目标，根据《安徽省地方应用型高水平本科院校建设标准（试行）》（皖教秘高〔2018〕136号）等规定，结合学校实际，制定本办法。

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，深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，全面落实立德树人根本任务，以提升教师的应用型人才培养能力建养为目标，以提高教师的教育教学能力建养和产学研合作等社会服务能力为重点，努力建设一支师德高尚、能力突出、数量充足的“双能型”教师队伍。

二、基本原则

- （一）专兼职相结合；
- （二）引进与培养相结合；
- （三）参加社会实践与开展资格认证相结合。

三、建设目标

通过持续推进“双能型”师资队伍建设，使全校中青年教师成长为教育教学能力强，产学研合作、服务社会等应用型人才培养能力强的教师。经过不断建设，使学校“双能型”

教师队伍数量明显改善，“双能型”教师比例占教师总数的50%以上。

四、具体措施

（一）成立领导组，完善工作机制

1. 学校成立“双能型”教师队伍建设领导组，校长任领导组组长，分管教学和科研副校长任副组长，人事处处长、教务处处长和各院部负责人为成员。领导组下设办公室（设在人事处），具体负责“双能型”教师队伍建设的年度培训计划的制定、组织实施；“双能型”教师的认定及管理、考核；外聘“双能型”教师的审批等工作以及研究解决实施过程中出现的问题。

2. 加强对“双能型”教师培养培训工作的督导检查。将教师接受培训和到企事业实践的有关情况记入教师业务档案，并与考核、评审职称、晋级直接挂钩，同时，作为学校对院部教学考核的重要依据。

（二）积极引进应用型人才，优化师资队伍结构

1. 修订完善人才引进办法。对学科专业建设急需的“双能型”人才（副高以上职称或博士学位），享受人才引进待遇。

2. 拓宽人才引进渠道。从对口企业单位中引进一些专业基础好、实践经验丰富、应用技术良好、具备教师基本条件的专业技术人员来充实专业教师队伍，优化教师结构。

3. 加强实验实训队伍建设。根据学校师资队伍发展规划，加强实验实训教学和管理人员的配置。

(三) 拓展培养途径，提升教师队伍素质

1. 加大投入，做好培训计划。认真做好“双能型”教师队伍培养规划，建立和完善“双能型”教师继续教育制度，中青年教师要将双能素质提升计划切实纳入个人职业发展规划。各院部要合理制定计划，把计划落实到专业、落实到个人。学校每年拨出教师培训培养专项经费，用于“双能型”教师的培训和进修工作。

2. 鼓励教师参加校内外实践活动。通过挂职、调查研究、科研合作、科技咨询、业务培训、社会实践和指导毕业实习等形式，选送专业教师深入机关、学校、企事业单位、农村基层等，积累实际工作经验，提高实践教学能力，在工学结合的实践中，教师的理论与实际，生产、科研与教学紧密联系后，教师的理论素养、专业技能、技术创新和应用能力得到有效提高。促进专业教师从单一教学型人才向教学、科研、实践的综合型人才转化。每年选派不少于 10%的专业教师到企事业、行业参加不少于 6 个月的实践锻炼。

3. 鼓励教师参加技能竞赛。有计划组织教师开展技能竞赛、科技制作与创新比赛等活动，达到以赛促学、以赛促教、以赛促建的目的。

4. 鼓励教师参加职业资格考试。教师通过职业资格考试获取职业技能证书或职业资格证书，提高职业能力和专业素养，适应为生产、建设、管理、服务一线培养高技能应用型人才的基本要求。

(四) 创新工作思路，加大兼职教师聘任力度

1. 根据学科专业发展和教学任务安排的具体需要，面向科研机构、企事业单位诚聘有经验的高级技术人员来校承担相关教学任务或对教师进行实践技能培训。

2. 鼓励各院部从企事业单位中聘请优秀的名师专家、高级技术人员来校举办专题学术报告，介绍行业或专业新的生产工艺、技术水平、设备装置和发展趋势，拓宽本专业教师和学生的知识视野。

五、认定条件和程序

(一) “双能型”教师基本要求

1. 具有良好的思想政治素质，贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，遵守国家的法律法规和学校的规章制度；

2. 具有良好的职业道德，治学严谨，爱岗敬业；以学生为本，教书育人；学风端正，为人师表；

3. 具有良好的业务能力和身体素质，较好地履行现任职务岗位职责，任期内年度考核均为合格以上等次；

4. 具有高等学校教师资格，并具有硕士及以上学位或具有中级及以上专业技术职务任职资格。

(二) “双能型”教师认定条件

符合“双能型”教师基本要求，并具备下列条件第1-10项中的任意一项，可以认定为“双能型”教师。

1. 在本专业领域取得国家承认的高校教师系列以外非在聘的中级及以上专业技术职务任职资格，并在取得资格后在

相关专业领域从事生产、研发、建设、服务、管理等一线实践工作累计满 1 年以上。

2. 在本专业领域取得国家人力资源和社会保障部门颁发或认可的职业（执业）资格中级及以上证书（相当于中级职称），并开展实践指导或培训工作累计满 1 年以上。

3. 在本专业领域取得行业特许的资格证书（中级以上）或专业技能高级考评员证，并在相关岗位实际工作累计满 1 年以上或指导两批以上学员。

4. 近五年指导学生参加《安徽省大学生学科和技能竞赛管理暂行办法》认定的 A 类、B 类赛事并获省级二等及以上奖励一项以上（须为第一指导教师）。

5. 近五年体育艺术类教师取得二类以上专业实践业绩。

6. 积极参加产学研合作，取得二类以上成果推广 1 项以上（二类第 1 名，一类前 3 名）；或参加企事业单位的科研实践工作，取得市厅级以上科研成果的主要负责人（市厅级成果证书第 1 名，获奖证书前 3 名；省部级成果证书前 3 名，获奖证书前 5 名；国家级成果证书前 5 名，获奖证书前 7 名）。

7. 完成市厅级以上应用型课题 1 项以上，研究成果被相关单位采用（市厅级第 1 名，省部级前 2 名，国家级前 3 名）；或完成四类及以上横向课题 1 项以上（四类第 1 名，三类前 2 名，二类前 3 名）。

8. 近五年获批与专业相关的国家发明专利 1 项（前 2 名）或实用新型专利 2 项（前 1 名）以上；或作为市厅级专业

（行业）协会负责人、省部级专业（行业）协会负责人（正、副会长、理事长、秘书长）。

9. 近五年在企事业单位脱产从事与现专业相关的专业技术工作 6 个月以上（参与生产，经营管理，技术指导等），能全面指导学生专业实践实训活动；或除教学科研工作外，兼职从事本专业相同或相近的专业技术岗位实践工作两年以上，且经挂职单位与学校联合考核合格者。

10. 近五年由学校选派到机关、企事业或基层单位挂职锻炼 6 个月以上，并取得经挂职单位或学校认可的实践应用性成果，工作业绩优秀。

（三）认定程序

1. 对照“双能型”教师要求标准，本人提出书面申请，填写《安徽文达信息工程学院“双能型”教师资格认定申请表》（附件 1），并附相应的原始证明材料原件（原件核验后退回）及复印件交所在院部。

2. 各院部成立“双能型”教师资格审核小组，对申请人提交的材料进行初步审核，确定上报人选并在本院部公示 3 个工作日，公示无异议后，填写《安徽文达信息工程学院“双能型”教师资格认定汇总表》（附件 2），连同《安徽文达信息工程学院“双能型”教师资格认定申请表》（附件 1）及相应附件材料报学校人事处。

3. 学校“双能型”教师队伍建设领导小组对申报材料进行审定，提出认定意见，报学校批准。

4. 认定结果在学校网站公示 3 个工作日，公示无异议后，发文确认并聘用。

六、考核及待遇

（一）考核

每年上半年，学校统一组织认定“双能型”教师资格，经认定具备资格的教师，学校颁发证书，正式聘任，聘期为三年。经认定为“双能型”的教师，在聘期内，须完成以下工作的第 1 项和第 2-6 项中的任意一项。

1. 年终考核均为合格及以上。每学年承担一门以上实践课程（课程设计、实验、实训、实习等），且指导学生毕业设计、论文（通识类课程教师只要求指导学生毕业设计、论文）。
2. 主持或主要参与（前 3 名）校级专业课程建设或教学改革，并有实践成果的应用。
3. 主持学校实验室建设，效果良好，并取得相关成果。
4. 指导学生参加大学生学科和技能大赛，取得厅（市）级二等奖以上、或省级三等奖以上、或国家级提名（主办单位和组委会同时盖章）。
5. 主持或主要参与（前 2 名）五类以上应用型项目，并取得相关成果。
6. 按学校安排，到企事业、政府机关等挂职、兼职或担任科技选派员半年以上，并取得一定的实践成果。

学校每年对聘任到期的“双能型”教师进行考核。未完成规定岗位职责者，取消“双能型”认定资格，两年内不得再次申请。

（三）待遇

1. 认定为“双能型”的教师，学校在年度教学考核评优、职称晋升、国内外进修培训、优秀青年人才基金项目申报等方面给予优先考虑。
2. 认定为“双能型”的教师一次性奖励 500 元。
3. 经学校安排，到企事业、政府机关等挂职锻炼的教师，经费待遇按学校相关文件执行。

七、附则

- (一) 业绩成果的截止日期为报送材料截止日期。
- (二) 标准中规定的年限、数量、等级等均含本级。
- (三) 标准中所涉及的相关职业资格证书、教学科研成果等分类见《“双能型”教师资格认定标准分类表》（附件3）。
- (四) 本办法自下文之日起执行，原《安徽文达信息工程学院关于加强“双师双能型”教师队伍建设暂行办法》（校发〔2018〕40号）同时废止，由人事处负责解释。

- 附件：1. 安徽文达信息工程学院“双能型”教师资格认定申请表
2. 安徽文达信息工程学院“双能型”教师资格认定汇总表
3. “双能型”教师资格认定标准分类表

安徽文达信息工程学院 2023 年培训项目清单与参训情况

活动类别	活动名称	开展时间	活动形式	核心内容	参训情况（应参与群体）
专题线上学习	“师德集中学习教育”专题学习	2023 年 6 月 6 日-7 月 31 日	线上自主学习+测试	1. 思想铸魂（2 学时）：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神及习近平总书记关于教师队伍建设的重要指示精神；2. 固本强基（1 学时）：学习《教育法》《教师法》《高校预防与处理学术不端行为办法》等法律法规及从业禁止、教职员准入查询等制度；3. 以案促学（1 学时）：剖析公开曝光的违反教师职业行为十项准则典型案例，提升规则意识；4. 师德引领（拓展资源）：学习教师中的时代楷模、教书育人楷模等先进事迹，观看师德巡讲报告与精品影视作品	应参与群体：全体专任（含校内兼职）教师
专题讲座	“以思想引领青春航向、用真诚点亮大学课堂”	2023 年 6 月 14 日 14:30	线下集中授课（图书馆五楼学术报告厅）	围绕师德师风建设核心，强化教师职业道德素养，传递风清气正的师德师风正能量，由葛晓梅主讲，参会人员需提前 15 分钟入场并按指定座位就坐	全体专任教师

	师德师风专题讲座		告厅)		
楷模学习活动	向 2023 年度安徽省教书育人楷模学习活动	2023 年 11 月 24 日起	专题研讨、主题讲座、学习观摩+问题排查	1. 宣传楷模事迹：涵盖高教、职教、中小学等学段，包括捐资助学、扎根校企合作一线、坚守煤炭科研教学 35 年等类型楷模的感人事迹；2. 组织专题学习：结合学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，学习习近平总书记相关重要讲话精神；3. 开展问题排查：重点查看师德考核制度、师德“一票否决”制落实等情况	全校教师
系统性集中学习	全校师德集中学习教育（含七大专项行动）	2023 年全年（按方案分阶段推进）	政治理论学习、法治教育、专项排查、警示教育、榜样宣传、红色资源学习等	1. 思想铸魂行动：学党的创新理论与习近平总书记关于教师队伍建设指示，发挥教师党支部与党员教师作用；2. 固本强基行动：学教育类法律法规与新时代教师职业行为十项准则，开展准则宣讲与案例解读；3. 清朗净化行动：排查师德违规问题，公示举报渠道，建立问题线索台账，对违规行为“零容忍”；4. 关键群体提升行动：思政课教师政治能力专项培训与队伍自查自清；5. 警钟长鸣行动：学习教育部、省教育厅典型案例，通报校内违规案例，开展警示教育；6. 典型赋能行动：选树优秀教师，利用红色资源开展学习；7. 制度护航行动：健全师德制度体系，将师德表现纳入考核、职称评聘等	全校教职工

首要标准					
新教师岗前培训（含师德模块）	2023 年高校教师岗前培训（线上理论+校本培训）	1. 线上理论：2023 年 11 月 1 日-12 月 30 日；2. 校本培训：2023 年 11 月 15 日-12 月 6 日（每周三 14:00-16:10）	1. 线上理论学习（平台自主学习）；2. 线下校本培训（天佑楼 305 集中授课）	1. 线上理论：含《高等学校教师职业道德修养》课程，系统学习教师职业道德规范；2. 校本培训：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述、师德师风建设要求，同步开展校史校情、校纪校规学习	2023 年新入职本科以上学历专任教师、需补考/重修/缓考人员，非教学系列自愿申请者；
青年教师专项培训（含师德模块）	2023 年青年教师教学基本功培训	2023 年 8 月 31 日、9 月 1 日、9	线下集中讲座+教学实践（文鼎楼三楼多功能	1. 师德核心内容：学习践行师德规范、党的二十大精神，强化师德素养；2. 教学能力内容：教育教学文件解读、课程思政在课堂教学中的应用、教学设计与课件制作、实践教学组织等，提升岗位适应能力	2023 年新入职讲师以下专任教师、讲师以下未参加过该培训的专任教师、未参

		月 4 日	厅)		加过该培训且拟兼课的其他岗位人员；
假期研修类	寒暑假研修	寒暑假期间	线上	学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、数字素养与技能提升、科学素养提升、直播教学安全培训等内容	全体教师

安徽文达信息工程学院 2024 年培训项目清单与参训情况

活动类别	活动名称	开展时间	活动形式	核心内容	参训情况（应参与群体）
专题讲座	“弘扬教育家精神、勇担筑梦人使命”师德师风专题讲座	2024 年 3 月 13 日	线下集中授课（图书馆五楼学术报告厅）	由全国最美思政教师、安徽师范大学的路丙辉教授主讲，围绕师德师风建设核心，强化教师职业道德素养，传递风清气正的师德师风正能量	校党政领导班子，各单位主要负责人、教学单位党政主要负责人、全体思政课教师、教师代表
新教师岗前培训（含师德模块）	2024 年高校教师岗前培训（线上理论+校本培训）	10 月 21 日至 12 月 20 日	线上理论学习+线下校本培训	1. 线上理论：含《高等学校教师职业道德修养》课程，系统学习教师职业道德规范；2. 校本培训：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述、师德师风建设要求，同步开展校史校情、校纪校规学习	2024 年新入职本科以上学历专任教师、需补考/重修/缓考人员，非教学系列自愿申请者；
青年教师专	2024 年青年	2024 年 9	线下集中讲	1. 师德核心内容：学习践行师德规范、学习党的二十届	2024 年新入职

项培训（含师德模块）	教师教学基本功培训	月 2 日-9 月 3 日	座+观摩教学（文鼎楼三楼多功能厅）	三中全会精神，强化师德素养；2. 教学能力内容：教育教学文件解读、课程思政在课堂教学中的应用、教学设计与课件制作、实践教学组织等，提升岗位适应能力	讲师以下专任教师、讲师以下未参加过该培训的专任教师、未参加过该培训且拟兼课的其他岗位人员；
骨干教师教学能力提升培训（含师德模块）	教师教学能力提升培训	8 月 28 日--8 月 29 日	线下集中讲座（图书馆 5 楼报告厅）	1. 关于师德师风问题建设的若干思考 2. 用教育家精神，做地方高校教师卓越发展的规划	各院部专任教师及辅导员。
假期研修类	寒暑假研修	寒暑假期间	线上	大力弘扬教育家精神、强化国家安全与文化自信、数字素养与技能提升、科学素养提升、心理健康教育能力提升综合育人能力提升等内容	全体教师

安徽文达信息工程学院 2025 年培训项目清单与参训情况

活动类别	活动名称	开展时间	活动形式	核心内容	参训情况（应参与群体）
新教师岗前培训（含师德模块）	2025 年高校教师岗前培训（线上理论+校本培训）	参照往年	线上理论学习+线下校本培训	1. 线上理论：含《高等学校教师职业道德修养》课程，系统学习教师职业道德规范；2. 校本培训：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述、师德师风建设要求，同步开展校史校情、校纪校规学习	2025 年新入职本科以上学历专任教师、需补考/重修/缓考人员，非教学系列自愿申请者；
青年教师专项培训（含师德模块）	2025 年青年教师教学基本功培训	2025 年 9 月 3 日-9 月 4 日	线下集中讲座+观摩教学（文鼎楼三楼多功能厅）	1. 师德核心内容：学习践行师德规范、学习党的二十届三中全会精神，强化师德素养；2. 教学能力内容：教育教学文件解读、课程思政在课堂教学中的应用、教学设计与课件制作、实践教学组织等，提升岗位适应能力	2025 年新入职讲师以下专任教师、讲师以下未参加过该培训的专任教师、未参加过该培训且拟兼课的其他岗位

					人员；
骨干教师教学暨管理能力提升培训 (含师德板块)	教师教学能力提升培训	7月14日--7月16日	线下集中讲座(图书馆5楼报告厅)	1. 关于师德师风问题建设的若干思考 2. 用教育家精神, 做地方高校教师卓越发展的规划	各院部专任教师及辅导员。
假期研修类	寒暑假研修	寒暑假期间	线上	大力弘扬教育家精神、强化国家安全与文化自信、数字素养与技能提升、科学素养提升、心理健康教育能力提升综合育人能力提升等内容	全体教师

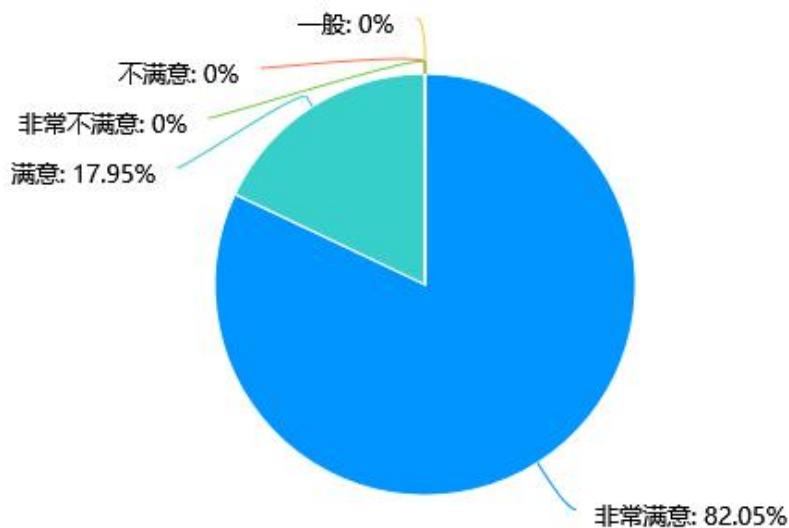
2025 年新进教师教学基本功培训效果评估调查问卷

一、引言

为全面了解 2025 年新进教师教学基本功培训的实际效果，收集参训教师的反馈与建议，本次共回收有效问卷 39 份。调查内容涵盖培训整体满意度、时间安排、内容匹配度、课程内容帮助性、授课专家表现、培训收获、需改进方面及未来培训建议等多个维度，旨在为后续优化教师培训工作提供参考依据。

二、本次培训整体满意度极高

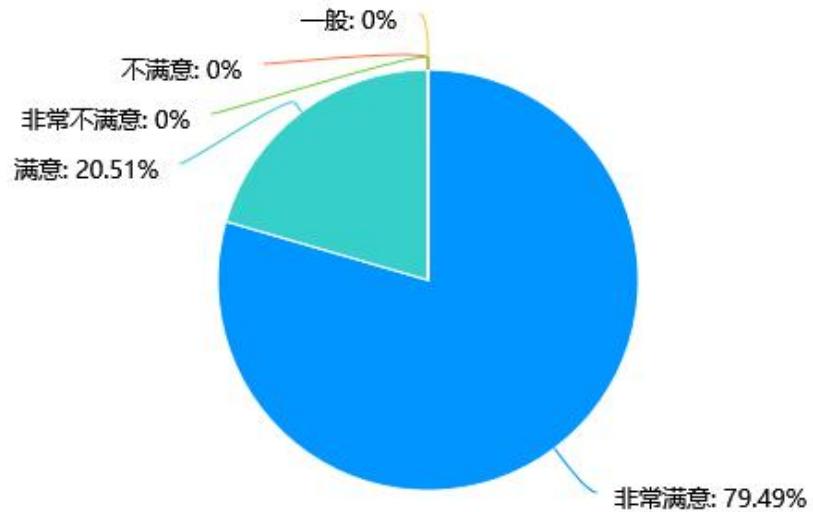
选择“非常满意”的比例达到 82.05%，加上“满意”的 17.95%，所有参与者均对培训表示满意，没有出现“一般”及以下评价



*此结论来源于 Q2 1. 您对本次培训的整体满意度如何？

三、绝大多数受访者对本次培训时间安排表示满意

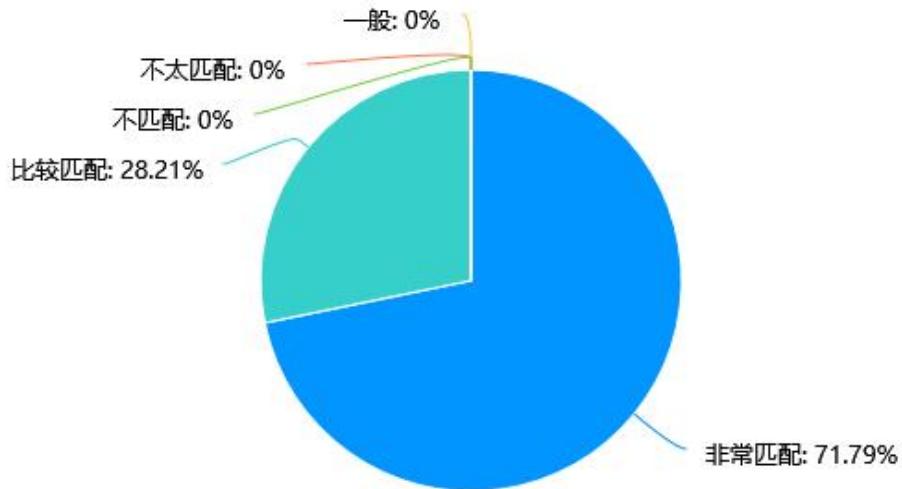
选择“非常满意”的比例接近八成，“满意”的比例超过两成，两者合计占比达到 100%，没有受访者表示一般或不满意



*此结论来源于 Q3 2. 您对本次培训的时间安排是否满意？

四、本次培训内容与工作实际需求匹配度极高

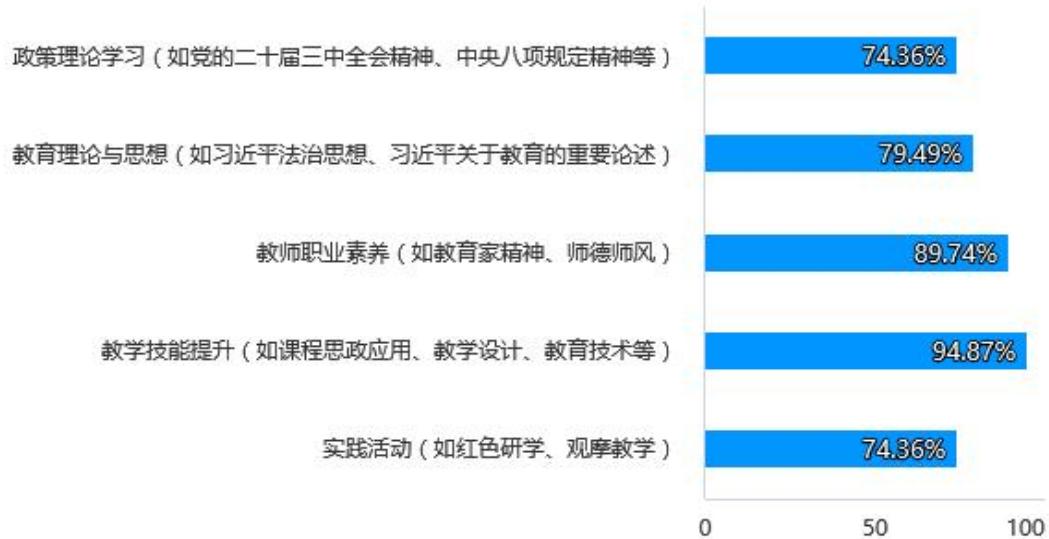
选择“非常匹配”的比例达到 71.79%，“比较匹配”的比例为 28.21%，两者合计占比 100%，没有受访者认为匹配度一般或更低



*此结论来源于 Q4 1. 您认为本次培训内容与您的工作实际需求匹配度如何？

五、教学技能提升类课程内容帮助最大

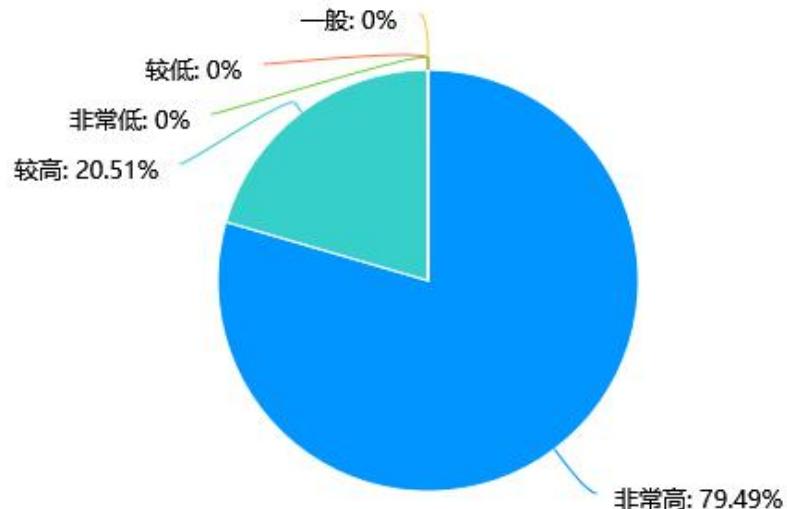
在各类课程内容中，认为教学技能提升（如课程思政应用、教学设计、教育技术等）对自己帮助最大的比例最高，达到 94.87%，显著高于其他选项



*此结论来源于 Q5 2. 您认为哪类课程内容对您帮助最大? (可多选)

六、授课专家专业水平评价极高

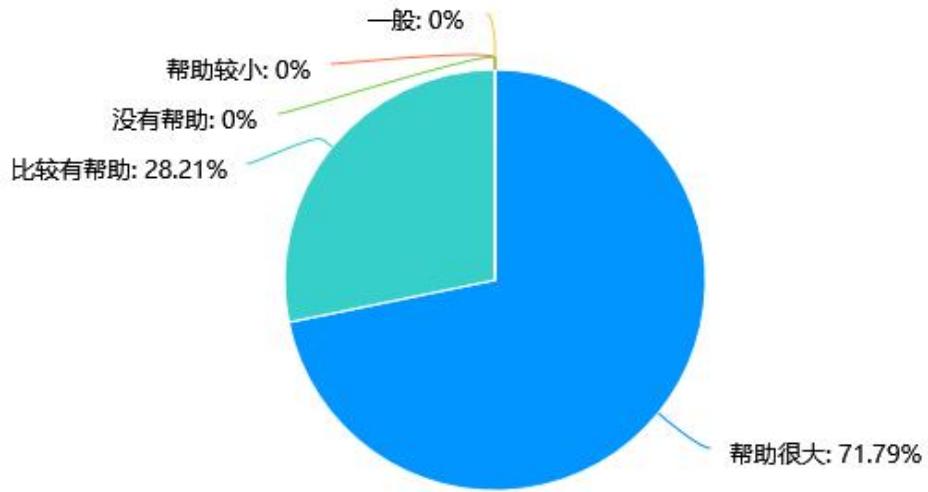
超过七成的受访者认为授课专家专业水平非常高，结合认为较高的比例，整体好评率达到百分之百，没有负面评价



*此结论来源于 Q6 1. 您认为授课专家的专业水平如何?

七、授课专家的教学方法对绝大多数学习者帮助显著

超过七成的学习者认为授课专家的教学方法帮助很大，近三成认为比较有帮助，整体评价积极，无学习者认为帮助较小或没有帮助



*此结论来源于 Q7 2. 授课专家的教学方法（如讲解、案例分析、互动等）对您的学习帮助程度如何？

八、 您对哪位授课专家的授课印象最深刻？原因是什么？[填空题]

授课专家印象分析整理

1. 李穗老师

[现状]

授课内容实用，讲解详细；能针对 PPT 制作、课堂教学等实际教学技能提供具体指导，帮助学员提升教学实践能力。

[措施]

可进一步围绕教学工具应用、师生互动技巧等主题开发系列实操课程，结合案例开展 workshops。

2. 石惠惠老师

[现状]

授课风格幽默风趣、亲切接地气，善于结合过往教学案例；对课程思政的解读清晰深入，能精准指出“为思政而思政”的误区，对实际教学工作具有强指导意义；学识渊博，课程内容兼具理论性与实践性。

[措施]

可围绕“课程思政与学科融合”开发专题培训，分享更多规避思政融入误区的具体方法，结合一线教学难点设计案例研讨模块。

3. 石慧慧老师

[现状]

课程思政内容讲解深刻且有趣，能站在新教师立场分享，代入感强；强调“知识传授与人生道理结合”，启发学员理解课程思政的本质；经验丰富、教学能力强，平易近人。

[措施]

针对新教师群体设计“课程思政入门指南”，结合职业成长路径提供个性化指导，强化思政元素与学科知识的自然融合方法。

4.王振老师

[现状]

善于结合自身真实经历（如职业规划、个人成长）授课，内容贴合实际、通俗易懂，具有说服力；能引发学员共鸣，增强课程代入感。

[措施]

可围绕教师职业发展规划、压力管理等主题开展分享会，邀请不同教龄教师参与圆桌讨论，形成经验交流社群。

5.沈宗平老师

[现状]

专业基础扎实，授课内容丰富（如党的二十大三中全会精神解读、政策理论），讲解深入具体；作为管理者，能从宏观视角传递专业知识与政策内涵。

[措施]

结合时事政策热点，定期开展理论解读讲座，配套提供政策文件与教学应用结合的参考资料，帮助学员将理论转化为教学实践。

九、师德师风认知提升最为显著

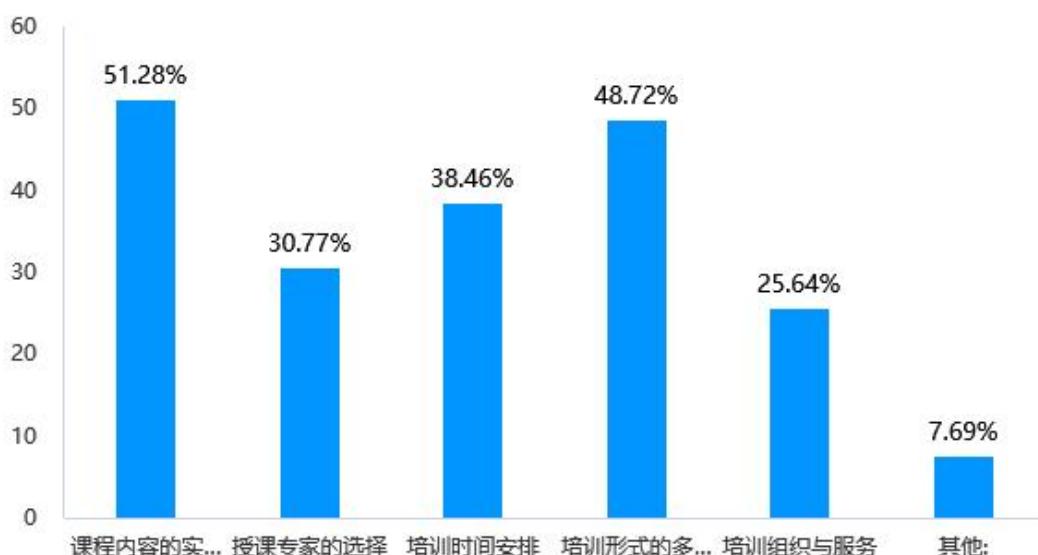
在所有提升方面中，选择师德师风认知的比例最高，达到 92.31%，明显高于其他选项，表明本次培训在该方面的效果尤为突出



*此结论来源于 Q9 1. 通过本次培训，您在哪些方面有明显提升？（可多选）

十、课程内容实用性和培训形式多样性是最需改进的两大方面

超过半数的受访者认为课程内容的实用性需要改进，比例达到 51.28%；同时，有 48.72%的受访者指出培训形式的多样性有待提升，这两项在所有选项中占比最高，反映出学员对培训内容实际应用价值和形式创新的高度关注



*此结论来源于 Q10 2. 您认为本次培训最需要改进的方面是？（可多选）

十一、对于未来的教师培训，您还有哪些其他建议？[填空题]

问卷观点分析整理

一、现状总结

- 1. 培训内容实用性待提升：**现有培训内容与教师实际工作结合不够紧密，对教学方法、科研能力、职业发展等具体需求的覆盖不足。
- 2. 培训形式与资源有局限：**缺乏外校名师等外部优质资源引入，培训形式多样性不足，未充分利用在线等灵活模式。
- 3. 培训安排细节需优化：**部分教师认为培训时长、时间安排（如提前通知）等细节问题有待调整。
- 4. 针对性引导不足：**对教学改革中的突出问题、新老教师教育差异等现实议题缺乏深入对比讨论和直接引导。

二、措施总结

- 1. 强化内容实用性：**增加教师实际工作相关内容、先进授课方法与经验传授，补充教学方法、科研项目及职业发展类培训。
- 2. 丰富培训形式与资源：**引入外校名师资源，开展在线培训，推动多学科融合培训，增加多样性培训形式。
- 3. 优化培训安排：**适量增加单节课时长，提前规划并通知培训时间。
- 4. 加强针对性引导：**针对教学改革问题、新老教师差异等议题组织对比讨论，为教师提供精准答疑服务。

综合性建议意见

- 1. 以需求为导向设计培训内容：**聚焦教师实际工作痛点，系统整合教学实践、科研能力、职业发展等模块，确保内容“接地气”；针对教学改革热点与新老教师差异，设置专题研讨环节，促进经验共享与问题解决。
- 2. 创新培训形式与资源供给：**采用“线上+线下”混合模式，引入外校名师讲座、跨校交流等外部资源，同时鼓励校内多学科教师参与联合培训，打破学科壁垒；利用在线平台搭建常态化答疑渠道，提升培训灵活性与覆盖面。
- 3. 优化培训管理细节：**提前发布培训计划，合理调整课时安排，避免因时间仓促影响参与效果；建立培训效果反馈机制，定期收集教师意见，动态优化培训方案，确保培训质量持续提升。
- 4. 强化培训过程中的互动与支持：**设置专门环节为教师提供个性化答疑服务，鼓励教师全程参与内容设计与议题讨论，增强培训的参与感与获得感，最终实现“以培促教、以教促学”的良性循环。



十二、总结

本次 2025 年新进教师教学基本功培训整体成效显著，获得了参训教师的高度认可。从统计结果来看，培训整体满意度与时间安排满意度均达到 100% 的好评率，充分体现了培训组织工作的扎实有效。培训内容与教师工作实际需求匹配度极高，其中教学技能提升类课程（如课程思政应用、教学设计、教育技术等）被认为帮助最大，而通过培训，教师们在师德师风认知方面的提升最为显著，政治理论素养、教育教学理论水平和教学实践技能也获得普遍增强。授课专家凭借其深厚的专业水平和有效的教学方法，赢得了参训教师的一致好评，特别是在课程思政、教学实操及职业规划等领域，部分专家的授课因实用性强、贴近新教师需求而留下深刻印象。

然而，培训仍存在进一步优化的空间。调查显示，课程内容的实用性与培训形式的多样性是当前最需改进的两大方面。未来培训应以此为突破口，进一步强化“实践导向”与“学员中心”的理念：一方面，可借鉴优秀专家的授课经验，深化课程思政与学科教学的有机融合，开发更多针对新教师痛点的实操性模块，并根据不同学科、不同发展阶段教师的需求设计分层分类的培训内容；另一方面，应积极引入外校名师等优质外部资源，探索“线上+线下”、案例研讨、工作坊、跨学科交流等更多元的培训形式，增强培训的吸引力与互动性。同时，需建立常态化的反馈机制，关注教师在教学工具应用、职业发展规划等隐性需求，持续优化培训安排与服务，最终构建一个更具针对性、实效性和前瞻性的教师成长支持体系，助力新教师快速适应角色要求，实现专业素养的全面提升。