

吉林省食品药品职业教育集团

双师型教师技术研究能力考核办法及评价标准

为进一步深化集团所属职业院校“双师型”教师队伍建设水平，以“人才培养与聘用、人才使用与交流、人才管理与发展协调统一”为原则，建立职业院校教师直接参与企业技术改造、产品开发积极性与主动性，加强岗位聘后管理，全面、客观、公正地对教职职工履行岗位职责情况进行评价，激励和促进专业骨干教师不断提高业务能力和业务素质，特制定本考核办法。

一、考核范围

(一) 考核人员范围：在考核期内，除年度工作时间不足半年的人员，所有在编在岗的专业骨干教师，均属考核对象。

(二) 考核时间范围：

1. 年度考核：按自然年度进行，时间从上年12月1日—当年11月30日。
2. 聘期考核：聘任合同签订的时间范围。

二、年度考核内容（参考评价体系）

年度考核内容包括专业教师所在行业（食品与制药行业）参与企业技术改造、技术服务与产品研发能力三个大方面。

表一：技术研究能力考核评价表

序号	类别	考核内容	考核标准				等级区分
			A	B	C	D	
1	技术改造能力	直接指导并参与企业技术改造	技术水平显著提高，经济效益明显	技术水平有所提高，有一定经济效益	技术水平有所提高	无	1、优秀 3个A项、1个B 2、良好
2	技术服务	开展员工培训	培训员工通过国家职业资格考核合格率≥80%	培训员工通过国家职业资格考核合格率≥60%	培训员工通过国家职业资格考核合格率≥50%	培训员工技术水平有一定提高	2个A项、2个B项 3、合格 4个B项、1个C项
		开展技术咨询	解决企业生产中关键问题，并产生较大	解决企业生产中关键问题，并产生一定经济效	解决企业生产中一般性问题	无	4、不合格 全部为C项

序号	类别	考核内容	考核标准				等级区分
			A	B	C	D	
			经济效益	益			
3	产品研发能力	指导并参与企业新产品研发	产品研发通过省部级科技部门验收	产品研发通过相关市级科技部门验收	参与企业新产品研发工作	无	

三、考核办法与程序

(一) 考核工作由集团办公室负责指导，集团所属职业院校负责具体组织与实施。

(二) 按照集团关于集团所属职业院校“双师型”教师技术研究能力考核办法与评价标准之规定，每年11月上旬，聘任企业专家组成考核领导小组与职业院校考核委员会负责人向本单位教职工进行考核动员，公布本单位考核实施办法，明确具体的考核要求及操作办法。

(三) 被考核人根据所上岗位填写《年度双师型教师技术研究能力考核登记表》，被考核人在规定范围内对考核期内完成年度技术研究工作目标任务情况进行总结、述职。

(四) 考核委员会将考核结果通知本人，本人如有异议，可在接到通知之日起3日内申请复核，聘任与考核委员会在收到复核申请3日内提出复核意见，复核后将结果通知本人。

(五) 考核结果在单位范围内予以公示，并报学校备案。

四、考核结果的使用范围

(一) 年度考核结果作为各类优秀奖励评奖的依据。

(二) 年度考核结果作为岗位聘任的重要依据。

(三) 被确定为不称职的人员，不予正常晋升工资档次，并按学校相关规定处理。

(四) 年度考核结果与岗位、业绩及责任津贴发放挂钩。年度考核结果被确定为合格的人员，在告诫期内（下个年度的三个月）其岗位及业绩津贴按所聘任的岗位及业绩津贴等级向下浮动一级发放；被确定为不合格的人员，在下一个年度内，停发全部津贴。

(五) 聘期考核结果是续聘、解聘、调整岗位的重要依据。聘期考核合格者，

五、奖惩

1、对于考核优秀的考核人员，集团给予 1 万元的物质鼓励，并作为破格晋升上一级专业技术等级的参考。

2、对于考核良好的考核人员，集团将于集团范围内给予表彰，并给予 5000 元的物质鼓励，可优先作为晋升上一级专业技术等级的参考。

2012 年 3 月