

上海第二工业大学文件

沪二工大人〔2024〕210号

关于印发《上海第二工业大学关于加强双师型教师队伍建设实施办法(2024年修订)》的通知

各二级教学、科研单位，机关、直属各部门：

为进一步增强学校办学特色，建设一支具有较高育德能力，较强教育教学能力和专业实践能力、专兼结合的“双师型”教师队伍，根据国家和上海市中长期改革和发展规划纲要有关规定以及“上海高校分类评价指标（应用技术型）”的相关内涵，结合学校实际，修订《上海第二工业大学关于加强双师型教师队伍建设的实施办法》，经校长办公会议讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

附件：1. 上海第二工业大学关于加强双师型教师队伍建设的实施办法（2024年修订）

上海第二工业大学
2024年11月6日

上海第二工业大学关于加强双师型教师队伍建设的实施办法

（2024年修订）

为进一步增强学校办学特色，建设一支具有较高育德能力，较强教育教学能力和专业实践能力、专兼结合的“双师型”教师队伍，根据国家和上海市中长期改革和发展规划纲要有关规定以及“上海高校分类评价指标（应用技术型）”的相关内涵，制定本实施办法。

一、指导思想

加强“双师型”教师队伍建设，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以人为本，加快建设一支师德高尚、素质优良、数量适当、结构合理、专兼结合的“双师型”教师队伍，全面提升学校人才培养质量和社会服务能力，全面提高学校的核心竞争力。

二、建设目标

坚持“双师型”教师全生命周期管理的理念，将专业实践能力、教育教学能力的培养和提升始终贯穿于教师的专业发展全过程。通过建设，全面提高教师素质，优化学校教师队伍结构，形成一支师德高尚，具有较强教育教学能力和专业实践能力，适应应用型本科人才培养的“双师型”教师队伍。

三、建设原则

（一）“能力为本”原则。“双师型”教师的资格认定坚持师德为先，重点突出教师的教育教学能力和专业实践能力。

（二）“多元发展”原则。加强校企深度融合，建设产学研践习基地，为教师搭建实践能力提升平台，通过走出去、请进来等多种方式，多渠道、多途径培养和造就一支专兼结合的“双师型”教师队伍。

（三）“有效激励”原则。实行“学术假”制度，完善“双师型”考核评价机制，将“双师型”教师认定作为职称评聘、岗位定级的条件之一，给予一定的岗位补贴等措施。

四、建设措施

（一）完善“双师型”教师培养制度，构建多层次培养体系

1. 实行新教师培养制度。加强岗前培训。新教师必须参加岗前规范化培训持证上岗，通过考察、观摩等方式，了解企业生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势等基本情况；完善青年教师培养制度。加强和落实青年教师的培养计划，实行双导

师制，在校内导师的基础上为专业教师配备企业导师，提升青年教师的育德能力、教育教学能力和实践能力；落实产学研践习计划。通过计划的实施，鼓励和推进青年教师利用多种形式前往企业、科研院所、政府等实际部门参与研发、工作或实习，切实提升实践应用能力。

2. 实行教育教学能力提升制度。主要依托学校教师教学发展中心，定期开展教育教学培训，促进教师更新教学理念、掌握必要的教育技术和教学技能，提升教学能力。学校要对根据实际情况设定不同类型、层次的教师教育教学能力的标准，采取各种形式，不定期进行评价。

3. 实行企业实践制度。依托上海市高技能人才培养基地和优秀的行业企业，建立产学研践习基地，为教师提供稳定、充足的实践岗位。企业实践可以采取多种形式，如接受企业的技能培训、在企业的生产和管理岗位顶岗实践、参与企业产品研发和技术创新、企业横向项目等。

4. 实施海外企业实践项目和研修项目。加强学校与国外相关学校行业、企业、协会的联系和交流，资助选派骨干教师进行海外企业实践和研修。

5. 完善技术转移服务平台。以茱立方大学科技园为产业核心基地，搭建科技成果转化与产业化平台，引导和鼓励教师积极参与横向工程项目、技术创新和产品研发、专利申请等各项工作。

（二）明确“双师型”教师资格认定标准，构建准入机制

1. “双师型”教师认定范围。学校专业教师。非专业教师（含实践课教师）参照执行。

2. 认定条件。“双师型”教师须具有较高的思想政治素质和良好的职业道德，具有教师资格证书和中级职称，且同时具备下列条件之一：

（1）来源于与本专业相关的行业、企业、科研机构且工作年限不少于两年。

（2）近五年参加企业实践达到一年及以上。

（3）取得人力资源和社会保障部门或其它行业主管部门颁发的与本专业相关的二级及以上技能资格证书或中级及以上的专业技术资格证书（参照最新版《国家职业资格目录》中“专业技术人员职业资格”和“技能人员职业资格”目录）。取得原《国家职业资格目录》中心理咨询师资格证二级及以上，上海学校心理咨询师中级及以上（仅限专职从事学生工作）。

（4）获得市级及以上技能考评员资格证书。

(5) 近五年承担横向课题 2 项及以上、且到校经费为：工学学科类累计 16 万元及以上；理学、经管、艺术学科类累计 8 万元及以上；文科类累计 5 万元及以上。

(6) 近五年获授权发明专利 2 项及以上，或者具有市级及以上获奖作品 2 项及以上。

(7) 指导学生获得国际性学科竞赛与国家级重要大赛全国奖项的前三等次，省部级奖项的前二等次（以纳入中国高等教育学会 2017 年〈中国高校创新人才培养暨学科竞赛评估结果〉中的 19 项赛事为准）；指导学生获得 A 类、B 类竞赛国家级三等奖以上、上海市二等奖以上，C 类竞赛国家级三等奖以上。（以上所列的指导学生所获奖项均需为第一指导教师）。

(8) 被授予社会公认的人才称号。（参照上海高校分类评价指标〈应用技术型〉中的界定）。

(9) 科技成果转化到校经费 5 万元及以上。

(10) 获得省部级及以上科学技术奖。

（三）建立“双师型”教师激励机制

1. 实行“学术假”制度。为教师提供较为集中的时间进行企业实践活动、对外学术交流和专项实践，增强教师自身的教学能力、科研能力、社会服务能力和国际合作能力，提高教师队伍质量。

2. 代替职称评聘中的企业实践项目。

3. 纳入岗位定级考量条件。1980 年 1 月 1 日之后出生的专业教师要申报上一级专业技术岗位必须获得“双师型”教师认定。

4. 给予一定的岗位补贴。认定通过后，给予“双师型”教师 3600 元/人的补贴。

（四）加强兼职教师队伍建设，建立规范化管理体系

1. 建立稳定的专兼职教师队伍。充分利用校外的各类人才资源，加强校企深度融合，建立兼职教师的人才资源库。把兼职教师队伍建设纳入二级教学科研单位和教学团队考核中，每个专业来自企业、行业的兼职教师不少于 2 名。

加强对兼职教师的育德能力和教育教学能力的培养，依托教师教学发展中心，定期开展教育教学培训和活动，促进教师更新教学理念、掌握必要的教育、信息技术和教学技能，提升教育教学能力。

2. 完善兼职教师管理办法。规范和完善学校兼职教师聘用制度，实施聘前审核、签订聘期任务书、聘期结束考核等管理措施，把兼职教师作为学校师资队伍的重

要组成部分，将兼职教师的工作情况纳入学校教育教学的管理和监督体系内；根据实际需要为兼职教师配备校内在职教师合作伙伴，建立专职教师与兼职教师的交流平台，共同完成教学、课程建设等任务，确保兼职教师的工作质量。加强兼职教师的聘期考核，建立退出机制，通过对兼职教师的思想政治考察以及教育教学、科研等方面的考核决定是否继续聘用。

（五）本实施办法自发布之日起实施，沪二工大人〔2021〕216号文废除。

（六）最终解释权归人事处。