

### 1.2.1.3 专业带头人培育培养办法

序号	文件名称
1	中山火炬职业技术学院现代服务系专业带头人选拔与培养办法（试行）
2	中山火炬职业技术学院现代服务系专业带头人管理办法（试行）
3	专业带头人老师名单

# 中山火炬职业技术学院

## 现代服务系专业带头人选拔与培养办法（试行）

(2017年5月16日)

为进一步推动学院学科建设和专业建设，提高师资队伍整体水平，为做好我院专业带头人的选拔、培养工作，充分发挥专业带头人的作用，结合学院实际，特制定本办法。

### 一、选拔原则

1. 坚持学术水平与师德并重，教学能力、科研能力与实践能力并重的原则。
2. 坚持公平竞争，择优选拔的原则。按照个人申报，系部推荐，学院评选的程序进行公开、公正的选拔。
3. 坚持定期选拔，动态管理，重在培养的原则。学院每三年进行一次专业带头人选拔，入选者予以重点培养，实行严格考核。

### 二、选拔条件

1. 拥护党的基本路线，自觉贯彻党的教育方针，热爱教育事业，坚持教书育人。
2. 敬业爱岗，为人师表，作风正派，具有良好的职业道德，有较强的组织协调能力，近三年来曾荣获学院“优秀教师”或“年度先进个人”称号。
3. 具有坚实而系统的基础理论和专业知识，对本专业某些领域具有深入的研究，对专业发展有较强的预见性，能够较准确地把握专业发展方向，具有“双师”素质。
4. 年龄原则上在 45 周岁以下。

5. 符合下列条件之一：

(1) 硕士研究生以上学历，中级以上职称；

(2) 大学本科以上学历，副教授以上职称；

(3) 大学本科以上学历，其他副高以上职称，有 2 年以上高校教学经历；

(4) 现任系主任、教研室主任，具有本科以上学历，中级以上职称或技师以上职业技能等级；

(5) 连续三年被聘任为骨干教师，业绩显著。

#### 四、选拔程序和方法

评选采取个人申报、民主推荐与学院考核相结合的方法。选拔与推荐工作必须严格执行选拔条件，坚持标准，保证质量，择优选拔，宁缺勿滥。

第一阶段：个人申报，整理材料。符合条件的教师向系（部）申请，填写由人事处统一印制的申报表（见附件 1），并按要求提供相关材料，系（部）在个人申报的基础上，审核申请人是否符合选拔条件；

第二阶段：申报人述职，展示个人教学、科研成果，系部民主推荐，各系（部）结合学科、专业、课程建设实际，对申请人德、能、勤、绩及发展前景署明详细意见，再将确定的推荐人的材料报送人事处；

第三阶段：人事处会同教务处对申报人的情况进行综合考查，并结合学院学科建设、专业建设、课程建设提出初选名单；

第四阶段：学院成立“专业带头人、骨干教师选拔与培养工作小组”，由有关学院领导、院学术委员会委员及人事处、教务处等单位负责人组成，工作小组办公室设在人事处。工作小组对初选名单进行投票表决，最后由学院党委审定，审批后命名公布。

## 五、工作职责

1. 主持制定专业建设规划，对专业建设进行学年度总结。
2. 主持和指导课程、教材和专业教师梯队等方面的建设。
3. 组织本专业领域的科研、教研、实训等方面的课题开发与实施。
4. 引领本专业校内外实训基地、实训教室等实践教学基础建设，校校（企）合作有成效。
5. 参与本专业的人才市场调研和毕业生跟踪调查，并形成调查报告。

## 六、待遇

1. 学院为专业带头人的培养和发展创造必要的条件，重点扶持专业带头人主持的科研、教研等研究项目；支持他们参加国内外的学术交流活动；推荐他们到一流大学做访问学者，使他们不断更新知识，及时了解本专业的学术发展动态。

2. 学院鼓励、支持专业带头人主持的校校（企）合作项目，为他们到校外调研、实践提供资金和交通等必要条件。

3. 同等条件下，学院将优先考虑专业带头人的职称聘任。

4. 学院根据专业带头人、专业负责人的工作情况给予每月 300 元的工作补贴。

## 七、聘用、考核与管理办法

### 1. 聘任办法：

(1) 面向全院教师选聘和各系部推荐相结合，选聘能够领导某专业达到先进水平的优秀教师进入院级专业带头人岗位。

(2) 人事处严格按照规定和选聘条件对推荐人员进行初审；学院“专业带头人、骨干教师选拔与培养工作小组”进行评议、遴选，并报学院党委审议批准；院长聘任。

(3) 学院与受聘者签订聘任合同，规定聘期及聘任双方的权利和义务。专业带头人岗位属流动岗位，按照绩效实行动态管理，专业带头人聘期为3年。聘任期满后，根据岗位设置情况和双方意向，可以续聘、解聘或辞聘。

(4) 院级领导如因工作需要进入院级专业带头人岗位的，要保证受聘者每年在被聘任岗位的专业学科中累计工作时间达1个月以上。

## 2. 考核办法：

(1) 对专业带头人实行考核评估制度。考核工作遵循实事求是、客观公正、简便易行、注重实效的原则。

(2) 考核评估一般应有年度考核和聘期届满评估。年度考核结果作为后续是否聘任的基本依据。聘期届满评估在3年聘期结束时进行，评估结果作为下一聘期是否续聘或专业带头人岗位是否继续设置的主要参考依据。

(3) 考核或评估时，受聘人员须向学院“专业带头人、骨干教师选拔与培养工作小组”汇报年度(或阶段、聘期)的工作进展情况，并提出下年度(或阶段、聘期)的工作目标，“专业带头人、骨干教师选拔与培养工作小组”对受聘人员按确定的岗位职责进行考核。对做出突出贡献的专业带头人进行嘉奖；对考核不合格者，及时做出调整或处理决定。

### (4) 考核项目及要求：

① 教学工作量：达到学院规定的教学工作量。

② 教学质量：质量评估达到优秀等级。

③ 科研工作：取得成果符合下列情况之一：

I 独撰或作为第一作者在国家级或核心期刊发表本专业的有较高学术价值的学术论文 2 篇（或艺术作品 2 件）以上；或者在省、部级以上刊物发表本专业论文 4 篇（艺术作品 4 件）以上。

II 正式出版发行本人独著或合著的本专业专著、译著（第一作者或第二作者）一部以上（本人撰写 5 万字以上）。

III 有一项以上科研成果获得省部级三等奖以上奖励，本人为主要完成者（前三名）；或获市级科研成果二等奖及以上，是主要完成者。

IV 积极进行教学改革和教学研究，并取得突出成绩，获得省级优秀教学成果三等奖及以上，是主要完成者；或主持省级及以上教改项目 1 项以上。

V 主持完成校级以上精品课程（优质课程）项目 1 项。

VI 参与省部级公开发行的教材编写工作，主编教材 1 本（本人承担部分不少于 8 万字）以上，或副主编（含参编）教材 2 本（本人承担部分累计不少于 10 万字）以上。

④ 市场调研：参与人才市场调研或毕业生跟踪调查一次以上，有调研或调查报告。

⑤ 校校（企）合作：主持校企合作专项研究、开发、推广、服务等项目一项以上，或校内外实训基地、实训教室等实践教学基础建设项目一项以上。

⑥ 专业建设：主持培养方案制订、课程设计和教材选用论证 3 次以上，有会议记录或培养方案、论证报告。

⑦ 指导教师：全学年听课 20 学时以上，指导本专业青年教师 4 名以上，有听课记录和指导工作总结。

3. 管理办法：专业带头人队伍的管理采取动态管理方式。考核成绩突出的专业带头人，学院除颁发荣誉证书并给予奖励外，将作为推荐省级专业带头人的必备条件；考核项目中两项及以上不达标者将被取消专业带头人的资格。学院每年进行一次新的专业带头人选拔工作，鼓励并吸收优秀教师加入该队伍。

#### 八、附则

1. 如有的专业暂无适合专业带头人条件的人选，可适当降低要求，推荐专业负责人人选。

2. 本办法自公布之日起试行。

# 中山火炬职业技术学院

## 现代服务系专业带头人管理办法（试行）

(2017年5月16日)

### 一、目的和宗旨

学科带头人的选拔和培养管理工作是师资队伍建设的一项重要内容。为使学科带头人的素质提高更快，使他们的政治思想素质、知识能力、学术水平得到全面提高，学校面对二十一世纪人才的培养及需要，决心从发展战略上考虑，从实际出发真正培养和选拔一批学术水平高、素质好，在省内外有一定影响的学科带头人，使他们尽快跻身于省内学术领导地位。并把此项工作作为学校师资培训工作的重点来抓，按着“精心选拔、重点培养、创造条件、各方支持”的原则，扎扎实实做好学科带头人的选拔和培养工作。

### 二、考核与管理

1. 学科带头人的选拔培养，坚持学校确定的五条标准，自下而上选拔推荐，由学校批准。
2. 对已确定的学科带头人由教务处及系（部）、教研室共同研究制定培养提高规划。
3. 学科带头人每半年要写出书面总结和工作开展情况上交教研室，每年进行全面总结上报系（部）和教务处。
4. 教务处每年向主管院长汇报一次学科带头人工作及培养情况，及时修正培养过程中存在的不足。

5. 建立学科带头人档案，档案由系（部）负责管理，教务处会同系（部）进行考核。

6. 学科带头人不搞终身制，每三年重新确定调整一次。

### **三、培养措施及有关规定**

1. 全校上下都要在思想、业务和工作及生活等各方面对学科带头人给予关心和爱护，扶持他们的成长，支持他们的工作，为他们创造良好的环境。

2. 鼓励学科带头人参加必要的国际、国内高层次的学术会议，进行学术交流，学校在经费上应予以保证。

3. 为使学科带头人不断提高学术水平及教学水平，不定期安排适当时间到国内重点大学作访问学者。

4. 教研室要在教学、科研方面为他们创造条件，保证有充分时间进行研究工作。为使他们能从行政事务中解脱出来，可根据需要配备助手协助其工作。

5. 学科带头人本人身体好、精力充沛，又愿意继续工作的，如工作需要，经批准，达到离退休年龄的可延长聘用期。

6. 在安排科研经费上学科带头人优先。

7. 学科带头人在专业核心期刊上发表学术论文，学校承担 50%的发表费。

## 专业带头人老师名单

# 中山火炬职业技术学院文件

中炬职院发〔2018〕77号

---

### 关于公布2012—2018年专业带头人和骨干教师名单的通知

校内各单位：

学校组织人事处在2011年至2015年国家骨干高职院校建设期间，发布了中火职人〔2012〕16号、中火职人〔2013〕16号、中火职人〔2014〕5号、中火职人〔2012〕17号、中火职人〔2013〕17号、中火职人〔2014〕6号、中火职人〔2015〕15号等专业带头人和专业骨干教师建设部门文件。现经过2018年第三十四次院长办公会讨论，决定对上述文件中的赵斌等39位专业带头人资格和吴磊等88名专业骨干教师资格予以认定。

- 1 -

根据 2016 年以来学校进行广东省一流高职院校建设和实施“创新强校工程”建设规划的实际情况，决定新增郭艳峰等 8 位教师为专业带头人、新增李晓璐等 33 位教师为专业骨干教师。

具有专业带头人资格的教师同时也具备专业骨干教师资格，名单不重复。

专此通知。

附件：中山火炬职业技术学院认定和新增专业带头人和专业  
骨干教师人员名单

中山火炬职业技术学院

2018 年 12 月 13 日

---

中山火炬职业技术学院

2018 年 12 月 13 日印发

---

附件

**中山火炬职业技术学院  
认定和新增专业带头人和骨干教师名单**

**一、认定的专业带头人（39 位）**

**（一）2012 年度（24 位）**

赵 斌 陈 梅 刘晓平 任娟平 涂志刚 陈 新 肖良辉  
陈振华 李新芳 黄民礼 陈文涛 黄长远 赵江平 朱志辉  
郭士富 谢朝良 李桐鹏 王 龙（装备） 王丽莹 廖葱葱  
李向丽 熊 宇 杨湘洪 焦利勤

**（二）2013 年度（8 位）**

黄海贵 郭艳平 丁立刚 谷雪贤 赵素芬 马 莉 刘晓飞  
曾亚森

**（三）2014 年度（7 位）**

吴小禾 王志刚 程 晶 梁奇峰 胡玲霞 陈海生 盛传新

**二、认定的专业骨干教师（128 位）**

**（一）2012 年度（21 位）**

吴 磊 刘晓平 顾耀亮 胡艳霞 李福艳 刘 勇 琚兆成  
刘雪燕 张桂芝 杨 华 周 霞 唐林新 夏义山 杨绍奎  
陈 念 李信平 柳澧春 彭建宇 黄 浩 晏华成 张近海

**（二）2013 年度（22 位）**

3