

## 2.1.3 人事制度和绩效工资制度改革

### 目 录

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 2.1.3 人事制度和绩效工资制度改革报告 .....                           | 2  |
| 2.1.3.1 中山火炬职业技术学院贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》<br>实施方案 ..... | 7  |
| 2.1.3.2 中山火炬职业技术学院师德专题教育活动方案 .....                    | 9  |
| 2.1.3.3 中山火炬职业技术学院 2021 年师德建设主题教育月活动方案 .....          | 11 |
| 2.1.3.4 中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理暂行办法（2021 修订） .....         | 13 |
| 2.1.3.5 中山火炬职业技术学院事业编制人员绩效工资实施办法（试行） .....            | 15 |
| 2.1.3.6 中山火炬职业技术学院职称评审制度 .....                        | 17 |
| 2.1.3.7 中山火炬职业技术学院柔性引才管理办法（暂行） .....                  | 19 |
| 2.1.3.8 中山火炬职业技术学院岗位职责指导意见 .....                      | 21 |
| 2.1.3.9 中山火炬职业技术学院教师发展培训工作实施方案（试行） .....              | 24 |
| 2.1.3.10 中山火炬职业技术学院教职工培训管理规定（试行） .....                | 26 |

### 2.1.3 人事制度和绩效工资制度改革报告

#### 人事制度和绩效工资制度改革报告

2021 年，学校以“提高政治素养、落实立德树人根本任务”为核心，以党史学习教育和“高水平专业群建设”、“创新强校工程”为思想和业务工作的两大抓手，围绕加强人力资源管理体系建设，以深化推进人事制度改革为主要目标，以加快建设高水平师资队伍为工作重点，在《中山火炬职业技术学院贯彻落实〈深化新时代教育评价改革总体方案〉实施方案》的总体要求下，以破除“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”为导向，进一步深入开展人事制度和绩效工资制度改革，主要完成了以下工作：

##### 一、深化新时代教育评价改革，树立科学的教育发展观。

2021 年，学校根据中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》，全面对标对表《总体方案》提出的五个方面 22 项改革任务，结合我校工作实际，对学校内设机构评价、教师评价、辅导员评价、学生评价等四大方面 9 个项目进行一次全面梳理，制定了《中山火炬职业技术学院贯彻落实〈深化新时代教育评价改革总体方案〉实施方案》，努力使学校治理能力与办学水平明显提高，立德树人落实机制更加完善，引导教师潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价办法更加多元，选、聘、用人的方式和机制更加科学，校园融合更加深化，在推动学校“创新强校工程”中更好地完成为党育人、为国育才的使命。

学校努力落实评价体系改革精神，回应教职工队伍关心的问题，修订职称评审文件，破除“五唯”顽瘴痼疾，向一线教师、教育教学业绩突出者倾斜；在教师评价方面，坚持把师德师风作为第一标准，突出教育教学实绩，强化一线学生工作；在引进人才上，扭转“唯名校”、“唯学历”的用人导向。

## **二、从严从高加强师德师风建设，建立健全师德建设长效机制。**

2021年，学校印发了《中山火炬职业技术学院师德专题教育活动方案》、《中山火炬职业技术学院2021年师德建设主题教育月活动方案》等系列文件，着力健全师德师风建设长效机制，用制度力量确保师德师风建设的常态化、机制化。

学校认真按照新时代高校教师职业行为十项准则和“四有”好老师、“四个引路人”要求，将师德规范各项要求作为教师资格认定、职称评聘、评优评先、业绩考核、项目申报首要要求，严格执行师德“零容忍”，实行“一票否决”，依法依规严肃处理师德失范行为。

2021年，学校开展了“四有”好老师评选，评选出5名“四有”好老师；遴选了4个“四有”名师工作室；对学校优秀教师典型事迹进行深度报道和宣传，营造了尊师重教的良好氛围。

## **三、构建以实绩为导向的多维度评价体系，激发教师教书育人活力。**

2021年，学校修订了《中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理暂行办法（2021修订）》，建立了党建与教育教学等业务工作联动考核机制，将党建考核在年度绩效考核中占比提升至50%。细化党建工作考核指标，重点考核政治建设、思想建设、

组织建设、作风建设、纪律建设、师德师风等内容，将政治标准落到实处。

该《办法》全面考核学校的各项业务工作，围绕“履职效率、管理效能、服务效果、创新创优”等方面设置考核指标体系，考核内容注重深度和广度，既有对论文、著作质量和数量的考核，亦涵盖为企业生产经营提供各类服务、科技成果转化等社会效益项目的考核；即考虑对教育教学、科学研究工作的考核，亦实行对质量诊改、招生工作、学生工作、安全工作、预算执行、继续教育工作、创新创业工作全覆盖考核；既实施对工作内容的考核，亦采用毕业生满意度、用人单位满意度等考核方式。

2021 年对《办法》的修订，是学校绩效考核工作的一次重大改革，是全面贯彻党的教育方针、牢牢把握社会主义办学方向、落实立德树人根本任务的重要体现。考核指标的设定，有助于推动学校党建和业务各项工作落细落小落实，为学校人才培养、师资队伍建设、科研创新发展等提供基础信息。考核的过程，进一步强化了各部门、各二级学院内部管理工作，规范工作流程、提高工作积极性、优化工作效率。考核结果的运用，为教职工的晋升、推优、培训、调岗提供依据，有利于实现“多劳多得、优绩优酬”的绩效工资分配体系，有利于激励和引导广大教职工进一步解放思想、转变作风、发愤图强、坚定信心、抢抓机遇、聚力担当，奋力开创学校高质量发展新局面。

#### **四、开展绩效工资制度改革，实现多劳多得、优绩优酬。**

2021 年，学校修订了《中山火炬职业技术学院事业编制人



员绩效工资实施办法（试行）》，进一步完善了二次分配制度，突出履职成效，兼顾效率与公平，将教职工收入与岗位责任、工作业绩和贡献大小挂钩，鼓励按岗取酬、优劳优酬。

根据实施办法，学校打破了主要按职务、职称发放待遇的做法，将各部门奖金分配与部门考核结果挂钩，每个教职工与所在部门是一荣俱荣、一损俱损的关系，有利于提升部门整体工作效果，打造高效团队。同时，学校下放部门内部考核和分配自主权，各部门可根据实际情况，制定适合本部门的考核和奖金分配方案，评定优秀、奖励先进、鞭策后进。

#### **五、构建破“五唯”背景下的职称评审制度。**

2021年，学校在破“五唯”的背景下，修订职称评审制度，向一线教师、教育教学业绩突出者倾斜。不以核心论文作为前置条件和判断的直接依据，不将出国（境）学习经历作为限制性条件，不将人才称号作为职称评定的限制性条件等；优化并丰富代表性成果类型；实行专职辅导员及思政教师系列单设标准、单列计划、单独评审；分系列分层制定评价标准。通过将定性评价与量化评审相融合、分类评价、创新代表性成果评价等举措鼓励教师多元化发展。

#### **六、实施人才强校战略，完善柔性引才制度。**

为加快实施人才强校战略、进一步汇聚各行各业的专家人才，2021年，学校不断完善柔性引才制度，先后印发了《关于转发中山市人社局〈关于加强柔性引才工作的通知〉的通知》（中炬职院发〔2021〕33号）和《关于印发〈中山火炬职业技术学院柔性引才管理办法（暂

行)的通知》(中炬职院发〔2021〕139号),以更好地指导校内各单位尤其是各二级学院柔性引才工作。

### **七、完善分级分类管理,明确岗位职责。**

按照分级分类管理的原则,2021年学校制定了《中山火炬职业技术学院岗位职责指导意见》,明确了各岗位各层级教职工的工作职责,规范各教职工工作内容和工作要求,为推进依法治校、提升学校治理水平、教职工绩效考核管理提供了重要依据。

《岗位职责指导意见》的出台,有利于立德树人根本任务的落实,更好地实现为党育人、为国育才;有利于教师更好地提高教育教学水平和能力,提高教学质量,培养更多全面发展的高素质人才;有利于教师提高创新和科研能力,服务经济社会发展;有利于思想引领和社会主义核心价值观践行,更好地传承弘扬中华优秀传统文化。

### **八、制定培训管理制度,培训工作开展有声有色。**

2021年,学校印发了《中山火炬职业技术学院教师发展培训工作方案(试行)》、《中山火炬职业技术学院教职工培训管理规定(试行)》等培训指导类文件,全年共组织教职工参加培训2420人次,使用培训经费50余万元,通过网络培训、集中培训、专业培训等各种方式,提升教职工的工作水平和能力。

2.1.3.1 中山火炬职业技术学院贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》实施方案

中共中山火炬职业技术学院委员会文件

中炬职委发〔2021〕40号

关于印发《中山火炬职业技术学院贯彻落实  
〈深化新时代教育评价改革总体方案〉  
实施方案》的通知

各部门、各二级学院（部）：

根据《中共广东省委教育工作领导小组办公室关于学习贯彻〈深化新时代教育评价改革总体方案〉的通知》（粤教办发〔2021〕1号）文件要求，为深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》的精神，系统推进学校教育评价改革，树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观，推动学校高水平高职院校建设，经2021年度第21次党委会审议决定，现印发《中山火炬职

业技术学院贯彻落实〈深化新时代教育评价改革总体方案〉实施方案》。

校内各单位一要提高政治站位，深刻认识贯彻落实《总体方案》的重要性和紧迫性。二要明确重点，把思想和行动统一到学校的改革部署上来，扎实推进教育评价改革各项任务举措落地见效。三要立足实际，与提升学校治理能力、“十四五”规划和“双高”建设等重点工作结合起来，形成高水平高职院校的学校教育评价体系。

特此通知。

中共中山火炬职业技术学院委员会

2021年7月5日

中山火炬职业技术学院党委办公室

2021年7月5日印发

— 1 —

中山火炬职业技术学院贯彻落实  
《深化新时代教育评价改革总体方案》实施方案

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻党的教育方针和全国教育大会精神，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律，系统推进教育评价改革，发展素质教育，树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观，构建服务全民终身学习的高质量教育体系，推动学校高水平高职院校建设，努力培养担当民族复兴大任的时代新人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

二、改革目标

结合学校“十四五”发展规划，贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》）精神和要求，全面深化教育评价改革，经过5至10年努力，使学校治理能力与办学水平明显提高，立德树人落实机制更加完善，引导教师潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价办法更加多元，选、聘、用人的方式和机制更加科学，校园融合更加深化，在推动学校“双高”建设中更好地完成为党育人、为国育才的使命。

三、组织架构

为加强领导，推进《总体方案》落地见效，学校成立落实《深

化新时代教育评价改革总体方案》工作领导小组（以下简称“领导小组”），名单如下：

组 长：邹鑫

常务副组长：叶军峰

副组长：元维社、陈健雄、岳巧云

成员：蒋建平、李 衡、樊向前、黄爱东、雷志成、  
陈力蔚、周柳奇、黄信坤、刘 岩、刘晓平、  
陈 新、王 龙、熊 宇、郭丽华、李海霞、  
凌石德、夏义山、邓 波、吕 刚、阎奇志

领导小组下设办公室，设在人事处，办公室主任由人事处处长兼任。

根据工作需要，领导小组下设四个专项工作组。各专项工作组根据主要职责和工作安排，有效推进各项工作的开展和落实。

1.落实教育评价改革专项工作组

牵头单位：学校办公室

落实单位：组织处、宣传统战处、人事处、教务处、职教研究所、学生工作处

2.教育教学评价改革专项工作组

牵头单位：职教研究所

落实单位：产学研合作中心、人事处、教务处、学生工作处、团委、创业学院、继续教育学院、学校办公室

3.教师评价改革专项工作组

— 3 —

— 4 —

牵头单位：人事处

落实单位：组织处、职教研究所、产学研合作中心、教务处、学生工作处、团委、创业学院

4.学生评价改革专项工作组

牵头单位：教务处

落实单位：学生工作处、团委、创业学院、继续教育学院、思想政治理论课教学部、公共课教学部

四、工作要点

（一）落实教育评价改革工作，推进科学履行职责（落实教育评价改革专项工作组负责）

对标对表《总体方案》，全面评价学校落实上级精神和部署的总体情况，主要为：

1.完善党对教育工作全面领导的体制机制。建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制。把思想政治工作作为学校各项工作的生命线紧紧抓在手上，牢固树立科学的教育发展理念。建立健全党政领导深入教育一线调研、为师生上思政课、联系二级部门的工作制度。坚持问题导向，聚焦教育评价改革的痛点、重点、难点，深入开展调查研究，广泛听取职能部门、二级学院、师生代表、有关专家的意见建议，从好经验中提炼固化长效机制。

2.扎实开展学习研讨与宣传。通过专题会议、党委理论学习中心组、二级学院党政联席会议、支部大会等多种形式，扎实组

发实施。

五、实施保障

（一）统一思想认识。学校党委把深化教育评价改革列入日常重要议事日程。全校师生要切实把习近平总书记关于教育的重要论述和《总体方案》学深悟透、弄通做实，切实把思想和行动统一到党中央各项决策部署上来，统一到学校深化改革、推进高水平高职院校建设的主线任务上来，让认识紧跟时代、教育、学校的发展与要求，以攻坚克难的勇气和久久为功的韧劲推动教育评价改革取得成效。

（二）强化组织保障。学校成立落实《深化新时代教育评价改革总体方案》工作领导小组，加强工作统筹、决策咨询和督导落实。各专项工作组负责协调推进改革的各项具体任务。各职能部门要将实施方案纳入部门工作发展规划和年度工作计划，明确时间表、路线图、责任人，确保取得工作成效。

（三）营造良好氛围。加强对科学教育理念和改革政策的宣传力度，合理引导预期，及时报道改革行动和进展成效，增强师生共识，营造良好氛围。

（四）注重工作融合。各职能部门、各二级学院要把推进评价改革与深入学习贯彻党的十九届五中全会精神、研制“十四五”发展规划等重点工作深度融合，与本部门流程优化、机制完善、制度修订等日常业务工作深度融合，充分发挥评价改革的引领作用，系统推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革，

织开展学习研讨。加强《总体方案》宣传力度，把《总体方案》纳入教师培训的学习内容，切实把习近平总书记关于教育的重要论述和《总体方案》学懂弄通做实，把思想和行动统一到党中央各项决策部署上来。

3.完善学校章程及治理制度。坚持党的全面领导，贯彻党的教育方针，贯彻落实《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国职业教育法》等有关法律法规，结合学校实际和发展需要，对已有制度进行一次全面梳理，构建现代大学制度，健全内部治理体系和组织机构。

4.探索完善适合职业教育发展规律的办学模式。推进产教融合、行专对接、职普融通，增强职业教育适应性，加快构建现代职业教育体系，培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。

5.树立正确用人导向。扭转“唯名校”、“唯学历”的用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的良好局面。招聘要按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次，在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件。

6.促进人岗相适，坚持以岗定薪。科学合理确定岗位职责，坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬，建立重实绩、重贡献的激励机制。

一步一个脚印，脚踏实地、稳步实施、确保实效，坚决反对形式主义、官僚主义，坚决破除制约学校发展的体制机制障碍，充分汇聚和激发学校发展的生机和活力，全力推进学校高质量发展。

附件：中山火炬职业技术学院贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》工作任务清单



2.1.3.2 中山火炬职业技术学院师德专题教育活动方案

中山火炬职业技术学院文件

(此页无正文)

中炬职院发〔2021〕69号

关于印发《中山火炬职业技术学院师德专题教育活动方案》的通知

各部门、各二级学院（部）：

根据学校2021年度第21次党委会纪要，现将《中山火炬职业技术学院师德专题教育活动方案》及重点工作任务台账予以印发，请相关单位遵照执行。

- 附件：1.中山火炬职业技术学院师德专题教育活动方案  
2.中山火炬职业技术学院师德专题教育工作重点任务台账



中山火炬职业技术学院办公室 2021年6月25日印发

— 1 —

— 2 —

附件1

中山火炬职业技术学院师德专题教育活动方案

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》，推进实施教育部等七部门《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，面向广大教师组织开展师德专题教育，强化以党史学习教育为重点的“四史”学习教育，引导广大教师坚定理想信念、厚植爱国情怀、涵养高尚师德，以为党育人、为国育才优异成绩庆祝中国共产党百年华诞。

二、组织架构

为加强领导，推进师德专题教育落地见效，学校组建师德专题教育领导小组（以下简称“领导小组”），组成名单如下：

组 长：邹鑫

常务副组长：叶军峰

副组长：元维社、陈健雄、岳巧云

成员：蒋建平、李 衡、樊向前、黄爱东、雷志成、陈力蔚、周柳奇、黄信坤、刘 岩、刘晓平、陈 新、王 龙、熊 宇、郭丽华、李海霞、凌石德、夏义山、刘湘宁、邓 波、吕 刚、

阎奇志

领导小组下设办公室，设在人事处，办公室主任由人事处处长兼任。

三、学习内容

（一）深入学习习近平总书记关于师德师风的重要论述。深入学习贯彻习近平总书记关于“三个牢固树立”、“四有”好老师、“四个引路人”、“四个相统一”、“六要”等重要论述精神，进一步在学懂弄通做实上下功夫，内化于心、外化于行，学做融合养成行动自觉，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，弘扬高尚师德，潜心立德树人，以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。

（二）强化“四史”学习教育。将“四史”学习作为广大教师思想政治“必修课”，结合建党百年系列庆祝活动，以党史学习教育为主线，强化“四史”学习教育。组织主题党日、“三会一课”、专题组织生活会等，通过丰富多彩的活动形式生动开展党史学习教育，引导广大党员教师、领导干部学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行，发扬党的优良传统，积极为师生排忧解难。深入开展党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史教育，组织广大教师认真学习党领导人民进行艰苦卓绝的革命奋斗史、理论创新史和自身建设史，学习党的光荣传统、宝贵经验和伟大成就。用好红色资源开展学习教育（包括电视纪录片《为了和平》、电视专题片《人民的小康》《百年风华》《红船》、电视剧《跨过

鸭绿江》《山海情》及《光荣与梦想》《觉醒年代》《大决战》《功勋》等“献礼中国共产党成立 100 周年”重点剧目），用好优质培训资源，组织开展青年教师国情教育培训和高层次人才理想信念教育培训，拓展渠道、创新形式，充分激发教师学习内生动力，做到不忘历史、不忘初心，知史爱党、知史爱国。

（三）开展师德优秀典型先进事迹宣传学习。持续选树宣传教师优秀典型，开展“四有”好老师评选活动。深入学习“人民教育家”“时代楷模”、教书育人楷模、最美教师、优秀教师、模范教师的先进事迹，深入寻找挖掘并广泛宣传学习教育世家感人事迹。组织受表彰的教师先进典型、在乡村学校工作满 30 年的教师代表等深入本地本校教师中进行事迹宣讲、作师德专题报告，开展交流座谈等，面向广大教师生动讲好师德故事，用身边的榜样传递师德的力量。同时，通过组织教师观看优秀典型事迹纪录片和以优秀教师为原型创作的影视剧，如《黄大年》《李保国》《一生只为一事来》等，激励广大教师见贤思齐，引导广大教师从“被感动”到“见行动”，在全校掀起争做“四有”好老师的热潮。

（四）学习践行新时代师德规范。强化学习《新时代高校教师职业行为十项准则》、教师职业行为负面清单和教师师德失范行为处理办法等文件，二级学院（部）主要负责人要在教师中开展准则的宣传解读和贯彻落实，帮助广大教师全面理解和准确把握准则内容，做到全员全覆盖、应知应会、必会必做。准则作为必修内容纳入新教师入职培训和在职教师日常培训，抓实学习督

导和效果测评，确保每位教师知准则、守底线。

（五）集中开展师德警示教育。学校召开师德警示教育大会，各二级学院（部）可以教育部网站公开曝光的违反教师职业行为十项准则典型案例为反面教材，分类介绍师德违规问题和处理结果，引导教师以案为鉴；结合师德违规问题对照新时代教师职业行为十项准则强调课堂教学、关爱学生、师生关系、学术研究、社会活动等方面的正面规范和负面清单，引导教师以案明纪；学校、学院（部）出现师德违规问题的，要在会上详细通报师德违规问题及处理结果，组织教师讨论剖析原因、对照查摆自省，做到警钟长鸣。

#### 四、工作安排

师德专题教育贯穿 2021 年全年，突出明师德要求、强“四史”教育、学师德楷模、遵师德规范、守师德底线，注重融入日常、抓在经常、系统组织、分类指导。

（一）动员部署（5 月）。组建师德专题教育领导小组，制定师德专题教育工作方案，召开师德专题教育动员部署会。

（二）学习研讨（5 月至 11 月）。学校按照“制定方案系统学、党员干部带头学、结合活动重点学、引导学生一起学”的总体要求，组织广大教师开展有计划安排、有形式创新、有学时要求、有时间节点、有督促检查、有效果总结的系统化学习。

（三）系统总结（7 月、11 月）。7 月 31 日前，各单位总结师德专题教育开展情况和阶段性成效，报送领导小组办公室并由

办公室上报教育厅；11 月 30 日前，各单位将师德专题教育总结，包括总体情况、开展形式、组织班次、学时要求、工作成效、特色案例、长效机制等，报送领导小组办公室，再上报省教育厅。

#### 五、实施保障

（一）统一思想认识。落实立德树人根本任务，教师队伍是中坚力量，教师队伍思政工作是基础中的基础、关键中的关键。全校教师要统一思想，充分认识开展师德专题教育的重大意义，将师德专题教育作为 2021 年重点工作抓紧抓实抓好。

（二）强化组织保障。学校成立师德专题教育领导小组，加强工作统筹、组织领导和督导落实。各部门要将方案纳入部门工作计划，明确时间表、路线图、责任人，确保取得工作成效。

（三）营造良好氛围。把牢正确的政治方向和舆论导向，通过校园网络、橱窗板报、微信公众号、“学习强国”等校内外媒体平台，广泛宣传及时报道师德专题教育开展情况和实效，充分展现新时代高校教师围绕立德树人强化师德教育，为党育人、为国育才的奋进风貌，营造庆祝建党百年华诞、建功立业谱写新篇的良好氛围。

（四）注重协同推进。各部门、各二级学院要把师德专题教育与教师思想政治工作有机结合，切实提升广大教师政治素养和师德涵养。组织教师特别是“75 后”等青年教师、新进教师、海外留学归国教师，在教研室、基层党支部等范围内开展专题座谈研讨、交流体会、深化认识。同时，与学生思想政治工作深度融

合，做好学生的教育引导，学做融合，知行合一，立足教书育人一线弘扬高尚师德，为学生讲“四史”、与学生一起学“四史”、把“四史”内容作为课程思政的重要素材有机融入课堂教学。

## 2.1.3.3 中山火炬职业技术学院 2021 年师德建设主题教育月活动方案

### 中山火炬职业技术学院 2021 年师德建设 主题教育月活动方案

## 中共中山火炬职业技术学院委员会文件

中炬职委发〔2021〕45 号

### 关于印发《中山火炬职业技术学院 2021 年 师德建设主题教育月活动方案》的通知

各部门、各二级学院（部）：

根据 2021 年度第 29 次党委会会议精神，现印发《中山火炬职业技术学院 2021 年师德建设主题教育月活动方案》，请各有关单位遵照执行。

特此通知。

中共中山火炬职业技术学院委员会  
2021 年 9 月 7 日

— 1 —

组 长：邹鑫

常务副组长：叶军峰

副组长：元维社、陈健雄、岳巧云

成员：校内各单位负责人

师德建设主题教育月活动领导小组办公室设在人事处，由人事处处长任办公室主任，负责全校师德建设主题教育月活动的协调和推进工作。

### 三、活动内容

（一）组织开展习近平新时代中国特色社会主义思想学习教育活动

牵头部门：宣传统战部

落实部门：校内各单位

具体内容：组织广大教师和教育工作者认真学习领会习近平总书记“七一”重要讲话精神，深入学习贯彻习近平总书记关于教育和教师工作的系列重要论述和重要指示批示精神，坚持与全面学习贯彻党的教育方针、开展党史学习教育等紧密结合起来，广泛开展革命传统教育、爱国主义教育 and 思想道德教育，引导广大教师和教育工作者继承发扬伟大建党精神，心怀“国之大者”，不忘初心、牢记使命，始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，以忠诚之心、奉献之心、仁爱之心积极投身教育事业，做到以德立身、以德立学、以德施教，努力当好学生为学、为事、为人的示范，

— 3 —

根据广东省教育厅关于开展 2021 年师德建设主题教育月活动的通知精神，为深入学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立 100 周年大会上重要讲话精神，深入贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的决策部署，进一步加强和改进我校师德师风建设，大力提升教师职业道德素养，学校定于 2021 年 9 月份继续开展师德建设主题教育月活动。具体方案如下：

### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记“七一”重要讲话精神，全面贯彻党的教育方针，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，加快推动教育高质量发展，紧紧围绕“赓续百年初心，担当育人使命”主题开展系列教育活动，引导广大教师和教育工作者坚定理想信念，不忘立德树人、教书育人的初心，勇担为党育人、为国育才的使命，赓续红色血脉，传承红色基因，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人而不懈奋斗。

### 二、组织机构

为加强领导，推进师德建设主题教育月活动落地见效，学校组建师德建设主题教育月活动领导小组，组成名单如下：

— 2 —

做好学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

学习安排参见学校党委印发的学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立 100 周年大会上重要讲话精神的工作方案、学习贯彻习近平总书记重要指示和全国职业教育工作会议精神工作方案以及党史学习教育宣传工作四个计划等。

（二）深入学习新时代高校教师职业行为十项准则等文件

牵头部门：人事处

落实部门：校内各单位

具体内容：为深入贯彻落实新时代高校教师职业行为十项准则的要求，有针对性地开展师德专题教育、法治教育和警示教育，学校印发了师德专题教育活动方案、“法治建设年”工作任务实施方案、“作风建设年”活动方案，编印了师德专题教育学习手册，制作了教育部公布的违反高校教师职业行为十项准则典型案例 PPT 等。人事处牵头、各单位负责组织广大教师和教育工作者结合相关典型案例，认真对照依法治校、依法从教、作风建设和高校教师违反职业道德行为处理工作指引等相关要求，深入开展研讨、剖析原因、举一反三、查摆自省，引导广大教师和教育工作者以案为鉴、以案明纪，不断增强自身法治素养和规则意识，提高依法执教、规范执教的能力和水平，切实做到知敬畏、存戒惧、守底线，共同营造风清气正的良好教育生态。

（三）开展师德正面典型人物宣传教育活动

— 4 —



牵头部门：人事处

落实部门：人事处、宣传统战部

具体内容：紧扣时代脉搏，紧密联系教师工作实际，唱响主旋律、弘扬正能量，深度挖掘在新冠肺炎疫情防控、“停课不停学、不停教”、学校“双高”建设和全面建设社会主义现代化国家新征程上涌现出来的优秀教师典型，用身边人身边事感召和引导广大教师见贤思齐、崇文尚德。组织开展专题报告会、系列报道、主题演讲、巡回宣讲、教师节表彰（含 2021 年度校级教学名师、“四有”好老师、市级优秀教师、市级优秀教育工作者、省级教学名师、南粤优秀教师、南粤优秀教育工作者）等，借助学校官网官微、移动终端、校园海报等多种媒体平台和宣传渠道，宣传优秀教师代表，提升宣传感染力、引导力、影响力，引导广大教师和教育工作者从“被感动”到“见行动”，自觉践行立德树人、教书育人的神圣使命。

（四）组织全体教师参加“追溯建党初心 共话百年辉煌”专题培训

牵头部门：组织处

落实部门：校内各单位

具体内容：为引导教育系统党员干部教师用党的百年奋斗历程和伟大成就鼓舞斗志、明确方向，用党的光荣传统和优良作风坚定信念、凝聚力量，用党的实践创造和历史经验启迪智慧、砥砺品格。组织处牵头组织校内全体教职工参加国家教育

1、完成时间。除师德主题征文及微视频征集活动按文件时间要求提交材料外，其他活动应于 10 月 20 日前完成。

2、活动总结。人事处负责对师德建设主题教育月活动进行总结，形成书面材料于 10 月 26 日前报广东省教育厅。

- 附件：1.广东省教育厅关于开展“赓续百年初心，担当育人使命”师德主题征文及微视频征集活动方案  
2.广东省教育厅关于开展“赓续百年初心，担当育人使命”师德巡讲活动的方案

行政学院举办的专题网络培训。培训采取课程学习、主题研讨、研修心得撰写、在线考试四个教学环节，其中参训学员在培训期间须完成 32 学时的课程学习任务。

（五）开展师德征文、微视频征集、巡讲等专题活动。

牵头部门：宣传统战部、思想政治理论课教学部、人事处

落实部门：校内各单位

具体内容：为推进学校师德建设主题教育月活动走深走实，学校将根据省厅文件开展“赓续百年初心，担当育人使命”师德主题征文、微视频征集、师德巡讲等活动。上述活动由宣传统战部、思想政治理论课教学部、人事处牵头组织，校内各单位要高度重视，密切配合，按照各专题活动方案（详见附件 1、2）要求组织开展相应活动，广泛动员广大教师和教育工作者积极参与其中，切实增强教师工作的责任感、使命感和荣誉感，确保师德建设主题教育月活动取得实实在在的成效。

师德征文及微视频征集活动具体要求：宣传统战部负责在校内征集至少 10 篇征文、1 个原创微视频报送至广东教育杂志社《师道》（人文）编辑部，收齐征文电子版后，以 U 盘形式直接提交给编辑部。

师德巡讲活动具体要求：思想政治理论课教学部负责组建并培训中山火炬职业技术学院巡讲团，人事处负责将优秀教师评选中涌现的正面典型人物推荐给巡讲团。

四、其他要求

## 2.1.3.4 中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理暂行办法(2021 修订)

### 中共中山火炬职业技术学院委员会办公室文件

中炬职委办〔2021〕18号

#### 关于印发《中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理暂行办法（2021 修订）》的通知

各党（总、直属）支部、校内各单位：

《中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理暂行办法（2021 修订）》已经学校 2021 年第 45 次党委会、第 19 次校务工作专题会审议通过，现印发给你们，请各单位遵照执行。

特此通知。

中山火炬职业技术学院党委办公室  
2021 年 12 月 23 日

中山火炬职业技术学院党委办公室 2021 年 12 月 23 日印发

科研、管理、社会服务等方面做出特色，追求卓越，促进学校高质量发展。

#### 第二条 绩效考核用途

- （一）为人才培养、师资队伍建设和提供基础信息；
- （二）为教职工的薪酬决策提供依据，完善多劳多得的薪酬分配制度；

- （三）为教职工的晋升、推优、培训、调岗提供依据。

#### 第三条 绩效考核原则

- （一）公开原则：考核标准、考核过程、考核结果公开化；
- （二）客观性原则：考核项目具体量化、以事实为依据；
- （三）时效性原则：对考核期内工作成果进行综合评价；
- （四）结果导向原则：突出业绩成果、工作成效；
- （五）反馈原则：被考核部门和个人对结果有异议的，可向考核负责部门反映。

#### 第四条 绩效考核对象

- （一）所有部门；
- （二）所有教职工（学校领导由上级部门负责考核，不在本考核范围内）。

#### 第五条 绩效考核的组织管理

考核工作由人事处统筹实施，各考核负责部门将考核结果提交至人事处，人事处对考核结果进行汇总。

- （一）人事处负责部门考核；

### 中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理暂行办法（2021 修订）

为健全学校管理运行机制，营造创先争优、干事创业的氛围，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》、《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）、《广东省事业单位工作人员考核办法（试行）》（粤人社发〔2011〕125号）、《中山市事业单位绩效考评奖励办法》（中人社发〔2017〕253号）、《中山市市属事业单位绩效考核实施方案》和开发区党工委相关文件精神，结合学校实际，制定团队至上、中层单列、量化为主、目标导向、不断优化的绩效考核激励管理办法。

#### 第一章 总 则

##### 第一条 绩效考核目的

深入贯彻落实习近平总书记关于健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向的精神，不断深化学校内部管理体制，加强教职工队伍建设，做好各类人员考核管理工作，建立以实绩为导向的评价机制，提高教职工履职意识、服务意识和工作效率，激发工作积极性和创造性，鼓励教职工在教学、

- （二）组织处负责中层干部考核；

- （三）各部门负责人负责本部门人员考核。

##### 第六条 绩效考核周期

绩效考核以年度为单位，每年末实施。

#### 第二章 部门绩效考核

第七条 部门绩效考核包括党建工作考核、业务考核、学校领导考核、攻坚克难考核四个部分。

总分=【（党建工作考核/5）×50%+（业务考核/5）×50%】×90% + 学校领导考核×10% + 攻坚克难考核

以行政部门和教学部门总得分分别进行排序。

##### 第八条 行政部门工作考核

（一）行政部门包括：学校办公室、组织处、人事处、宣传统战处、纪检监察室、审计处、教务处、财务资产处、学生工作处（含团委）、总务处、创业学院、继续教育学院、现代教育信息中心、产学研合作中心、职教研究所、工会。

（二）年初，学校组织各部门中层干部参加工作目标分解会议，按照各部门的职责和分工，制定各部门工作目标和任务分解方案，将主要目标和任务分解到相关部门。部门根据实际情况制定年度绩效考核任务表。临时性任务由分派任务部门提出，绩效考核领导小组审核后分配给实施部门纳入考核。

- （三）行政部门党建工作考核以党支部为单位，联合党支

部所属行政部门党建工作考核以联合党支部为单位。各考核负责部门分别对各机关党支部党建工作予以考核，主要包括政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设等。

（四）行政部门业务工作考核以各行政部门为单位。由学校领导共同协商对行政部门业务工作完成情况予以考核，主要包括年度工作要点、部门建设、日常工作等。

行政部门考核方案详见附件1。

#### 第九条 教学部门工作考核

（一）教学部门包括：装备制造学院、健康产业学院、包装学院、光电信息学院、财经商贸学院、公共课教学部、思想政治理论课教学部。

（二）年初，学校组织各部门中层干部参加工作目标分解会议，按照各部门的职责和分工，制定各部门工作目标和任务分解方案，将主要目标和任务分解到相关部门。

（三）教学部门党建工作考核以各二级学院党总支、各直属党支部为单位。各考核负责部门分别对各党总支、各直属党支部党建工作予以考核，主要包括政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设、团建、学生思想政治工作、师资队伍建设和。

（四）教学部门业务工作考核以各二级学院、各教学部为单位。各考核负责部门分别对各二级学院、各教学部业务工作予以考核，主要包括教学工作、职教研究、产学研合作、

的完成情况为考核依据。

（一）年初，各部门根据岗位职责、工作任务和本考核期部门工作重点，由部门人员共同协商，制定各岗位人员本考核期工作计划和考核指标，形成考核表。考核指标应做到具体明确、重点突出、简便易行、具有可实现性和挑战性，并有时间、数量和质量要求。

（二）具体考核办法见附件3《行政人员绩效考核方案》，各部门也可自行确定。

（三）部门全体人员考核结果原则上分为一等、二等、三等。按同部门人员考核得分从高到低排序，前20%为“一等”，40%为“二等”，40%为“三等”。部门负责人可根据本部门人员考核实际情况，设置“特等”和“四等”，比例和奖励系数自定。

考核方案（含考核方式、比例、奖励系数等）需经本部门三分之二以上人员同意，报绩效考核领导小组审批并报人事处备案。

第十七条 教学部门中专任教师、实训指导老师以教学常规、教学质量、教科研工作等为考核依据，其他人员考核可参照附件3《行政人员绩效考核方案》执行。

（一）专任教师、实训指导老师考核内容由教学常规、教学质量、教科研工作、加分项和扣分项五部分构成。具体考核办法见附件4《教学人员绩效考核方案》。

（二）部门全体人员考核结果原则上分为一等、二等、三

等工作、安全工作、继续教育、预算执行、创新创业与招生等工作。

教学部门考核方案详见附件2。

#### 第十条 攻坚克难考核

为更好地完成“双高计划”建设任务，促进各项标志性成果在建设期内顺利完成，攻坚克难考核以“双高计划”建设任务完成情况为考核依据，由职教研究所参照《中山火炬职业技术学院“双高计划”项目绩效考核与激励办法（修订）》（中炬职院发〔2021〕78号）执行。

（一）“双高计划”建设日常推进力度

有制定双高建设推进方案和具体措施、有申报双高建设标志性成果，本项最高10分。

（二）“双高计划”建设标志性成果

完成双高建设标志性成果，国家级1项得10分，省级1项得3分，本项最高40分。

#### 第十一条 学校领导考核

由学校领导独立打分（百分制），取平均值。

第十二条 考核期内出现下列情形之一的，经绩效考核领导小组决定，该部门直接排名最后一名。

（一）不执行学校党委会、校长办公会重大决定事项，或不履行职责，造成严重负面影响的；

（二）因管理不力、未按规定采取预防措施等，导致发生

等。按同部门人员考核得分从高到低排序，前20%为“一等”，40%为“二等”，40%为“三等”，部门负责人可根据本部门人员考核实际情况，设置“特等”和“四等”，比例和奖励系数自定。

考核方案（含考核方式、比例、奖励系数等）需经本部门三分之二以上人员同意，报绩效考核领导小组审批并报人事处备案。

第十八条 考核期内出现下列情形之一的，该部门人员按以下方式处理：

（一）受警告处分的当年，不得确定为“二等”及以上等次；

（二）受记过、降低岗位等级聘用（撤职）处分当年，应确定为“四等”；受处分期间，不得确定为“二等”及以上等次；

（三）无正当理由不参加考核，经教育后仍拒绝参加的，应确定为“四等”。

### 第五章 附 则

第十九条 本办法由人事处负责解释，各项考核内容由考核负责部门负责解释，自颁布之日起试行。

附件：1.行政部门绩效考核方案

2.教学部门绩效考核方案

3.行政人员绩效考核方案

4.教学人员绩效考核方案



2.1.3.5 中山火炬职业技术学院事业编制人员绩效工资实施办法（试行）

中山火炬职业技术学院文件

中炬职院〔2021〕106号

签发人：叶军峰

关于中山火炬职业技术学院事业编制人员绩效工资实施办法（试行）的请示

开发区管委会：

根据《关于印发<火炬开发区事业单位绩效考评实施方案（试行）>的通知》（火炬办字〔2021〕17号）文件规定，结合我校实际，制定了《事业编制人员绩效工资实施办法（试行）》（详见附件），并经学校校长办公会、党委会和教职工代表大会审议通过。主要内容如下：

一、奖励性绩效工资个人发放标准由学校确定，50%按奖励性绩效工资系数逐月发放、30%按奖励性绩效工资系数次年一次性发放。

-1-

附件

中山火炬职业技术学院事业编制人员绩效工资实施办法（试行）

为做好学校绩效工资实施工作，根据《印发<中山市市属高等学校绩效工资实施办法>的通知》（中人社发〔2012〕196号）、《关于印发<火炬开发区区属其他事业单位在编人员绩效工资实施办法>的通知》（中开委办〔2013〕13号）、《关于印发<火炬开发区事业单位绩效考评实施方案（试行）>的通知》（火炬办字〔2021〕17号），结合学校实际，制定本办法。

一、基本原则

（一）按岗取酬，优劳优酬，突出履职成效，兼顾效率与公平，将教职工收入与岗位职责、工作业绩和贡献大小挂钩；

（二）职责分明，责酬一致，强化薪酬激励机制和目标考核机制；

（三）总量控制，简便易行，确保奖励性绩效工资总额在政策范围之内，同时分配方式民主公开、程序规范、力戒繁琐。

二、实施对象

学校全体事业编制人员。

三、基础性绩效工资分配

根据国家、省、市人事政策的相关文件执行。

-3-

二、学校全年奖励性绩效工资总额的剩余部分，由学校统筹分配，用于发放考核奖励金、超课时酬金、辅导员岗位津贴、党务干部岗位津贴、思政课教师岗位津贴、教师节假日补贴等。

此分配方案妥否，请予审定。

附件：中山火炬职业技术学院事业编制人员绩效工资实施办法（试行）



中山火炬职业技术学院办公室 2021年11月3日印发

- 2 -

四、奖励性绩效工资分配

奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，人均执行标准由上级部门核定，并根据上级对学校的考核等次发放。具体如下：

1. 一等奖：按人均执行标准的1.1倍发放；
2. 二等奖：按人均执行标准的1倍发放；
3. 三等奖：按人均执行标准的0.9倍发放；
4. 学校考核不合格或目标任务完成不好、绩效考核较差、群众投诉较多、发生重大责任事故或存在“一票否决”情况的，扣减奖励性绩效工资标准的50%，剩余的50%不予发放。

学校奖励性绩效工资分配分为按奖励性绩效工资系数发放部分（80%）和学校统筹分配部分（20%+尾数）。具体如下：

（一）按奖励性绩效工资系数发放部分

奖励性绩效工资个人发放标准由学校确定，50%按奖励性绩效工资系数（见附表1）逐月发放、30%按奖励性绩效工资系数次年一次性发放。

经批准同时聘用、任职在双重岗位上（如同时在管理岗位和专业技术岗位上，在专业技术岗位上的中层领导干部）的教职工，按照“就高不就低”原则执行。

岗位聘用、任职发生变动的，从变动次月起，按新聘用、任职岗位标准发放奖励性绩效工资。

距法定退休年龄不足两年且因年龄关系不再聘任为中层领导

- 4 -



3. 辅导员岗位津贴

根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（中华人民共和国教育部令第43号）和学校辅导员考核办法，在评定等级后对每个等级给予绩效奖励：一级，800元/月；二级，600元/月；三级，400元/月；四级，200元/月。

4. 党务干部岗位津贴

根据《广东省教育系统贯彻落实〈广东省加强党的基层组织建设三年行动计划〉实施方案》，党务工作者按200元/月标准发放。

5. 思政课教师岗位津贴

根据《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》（中华人民共和国教育部令第46号），思想政治理论课教学部专任教师（不含中层）按200元/月标准发放。

6. 教师节节日补贴

按500元/人/年标准发放。

7. 学校研究决定需要支付的其他项目。

五、执行过程中有关规定

（一）学校统筹分配部分，优先支付考核奖励金和教师节节日补贴，当年余额不足以支付其他项目的，由学校确定支付顺序和支付金额。

（二）统筹分配部分在完成全部项目发放后仍有剩余的，按照事业编制人员奖励性绩效工资系数清算发放。

（三）请休假期间工资计发依据学校考勤休假管理制度执行。

在实施过程中具体条文如与国家、省、市最新文件要求不一致的，按上级文件执行。

（四）奖励性绩效工资每月发放比例、发放倍数、发放方式如与开发区最新文件、要求不一致的，按开发区文件、要求执行。

（五）本办法自2021年1月1日起执行，且适用于2020年度学校奖励性绩效工资统筹分配部分。《中山火炬职业技术学院事业编制教职工薪酬方案》（中炬职院发〔2014〕11号）同时废止。以前相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

（六）本办法及其他未尽事宜，由人事处负责解释。

附表：1. 事业编制人员奖励性绩效工资系数一览表  
2. 部门绩效考核奖励金系数一览表

## 2.1.3.6 中山火炬职业技术学院职称评审制度

### 中山火炬职业技术学院教学系列 高中初级职称评价标准条件

根据中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》、中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》、教育部等五部委印发《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法[2017]7号）、《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发[2020]100号）和广东省教育厅等五部门印发《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人[2017]5号）、广东省人社厅《关于做好2021年度职称评审工作的通知》（粤人社发[2021]38号）等文件精神，结合实际，制定我校教学系列高中初级职称评审试行标准。

教学系列职称评审试行标准设定基本条件和思想政治与师德业绩、教育教学业绩成果、教研科研和社会服务业绩成果等三个模块评审指标，每一模块评审指标都设立关键指标和量化指标，申报人员必须达到基本条件和三个模块评审指标中的关键指标，才具备参评资格。量化指标是在获得参评资格的基础上，以量化分的总和衡量评审对象的整体业绩贡献和能力水平。

教学系列分为三类人员，第一类是普通教学人员，第二类是专职辅导员，第三类是思想政治理论课教师。

### 中山火炬职业技术学院实验技术系列 高中初级职称评价标准条件

根据中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》、中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》、教育部等五部委印发《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法[2017]7号）、《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发[2020]100号）和广东省教育厅等五部门印发《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人[2017]5号）、广东省人社厅《关于做好2021年度职称评审工作的通知》（粤人社发[2021]38号）等文件精神，结合实际，制定我校实验技术系列职称评审试行标准。

实验技术系列评审标准设定基本条件和思想政治与师德业绩、管理服务与教育教学业绩成果、教研科研和社会服务业绩成果等三个模块评审指标，每一模块评审指标分别设立关键指标和量化指标，申报人员必须达到基本条件和三个模块评审指标中的关键指标，才具备参评资格。量化指标是在获得参评资格的基础上，以量化分的总和为依据综合衡量评审对象的整体业绩贡献和能力水平。

#### 一、基本条件 (一) 参评对象

### 中山火炬职业技术学院科研系列 高中初级职称评价标准条件

根据中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》、中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》、教育部等五部委印发《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法[2017]7号）、《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发[2020]100号）和广东省教育厅等五部门印发《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人[2017]5号）、广东省人社厅《关于做好2021年度职称评审工作的通知》（粤人社发[2021]38号）等文件精神，结合实际，制定我校教师科研系列高中初级职称评审试行标准。

科研系列职称评审试行标准设定基本条件和思想政治与师德业绩、教育教学业绩成果、教研科研和社会服务业绩成果等三个模块评审指标，每一模块评审指标都设立关键指标和量化指标，申报人员必须达到基本条件和三个模块评审指标中的关键指标，才具备参评资格。量化指标是在获得参评资格的基础上，以量化分的总和衡量评审对象的整体业绩贡献和能力水平。

#### 一、基本条件 (一) 参评对象

从事科研教研相关工作的专业技术人员（含人社局审批

### 中山火炬职业技术学院图书资料专业 高中初级职称评价标准条件

根据中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》、中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》、教育部等五部委印发《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法[2017]7号）、《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发[2020]100号）和广东省教育厅等五部门印发《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人[2017]5号）、广东省人社厅《关于做好2021年度职称评审工作的通知》（粤人社发[2021]38号）等文件精神，结合实际，制定我校图书资料专业高中初级职称评审试行标准。

图书资料专业高中初级职称评审试行标准设定基本条件和思想政治与师德业绩、教育管理服务（教学服务）业绩成果、教研科研和社会服务业绩成果等三个模块评审指标，每一模块评审指标都设立关键指标和量化指标，申报人员必须达到基本条件和三个模块评审指标中的关键指标，才具备参评资格。量化指标是在获得参评资格的基础上，以量化分的总和衡量评审对象的整体业绩贡献和能力水平。

#### 一、基本条件 (一) 参评对象

中山火炬职业技术学院职称评审委员会  
专家库管理办法

第一章 总 则

**第一条** 为进一步推进职称评审工作科学化、规范化，保证评审结果的客观公正，根据国家和广东省职称政策的有关规定精神，制定本办法。

**第二条** 学校与广东女子职业技术学院、河源职业技术学院、清远职业技术学院、珠海城市职业技术学院、广东文艺职业学院、江门职业技术学院、阳江职业技术学院、罗定职业技术学院、广东工程职业技术学院、茂名职业技术学院、广东生态工程职业学院、广东舞蹈戏剧职业学院、广东南华工商职业学院、广东财贸职业学院、广东邮电职业技术学院、广州科贸职业学院、揭阳职业技术学院、广东行政职业学院等 19 所高职院校组成教师职称评审联盟(以下简称“联盟”)，负责教师系列职称评审工作。

**第三条** 学校与联盟共建职称评审专家库（以下简称“专家库”），作为代表性成果鉴定以及学科组、评审委员会评审专家的来源。专家库报人社厅核准备案。

第二章 专家库组建

**第四条** 专家库由校内外同行专家组成，原则上需具有正高级职称。学校入库专家按抽取评审专家人数的 5 倍以上

中山火炬职业技术学院职称评审委员会  
组织管理办法

第一章 总 则

**第一条** 为加强对职称评审委员会的组织和管理，根据国家 and 广东省职称评审政策的有关文件精神，制定本办法。

**第二条** 职称评审委员会（以下简称“评委会”）是对学校专业技术人员的高中初级职称等级进行综合评审的组织。评委会按照规定的评审权限、评审程序，依据职称申报条件、标准及岗位指标对申请人进行评定，确定评审结果。

第二章 评委会架构及职责

**第三条** 学校评审机构的设置。学校评审机构包括：学校职称评审资格审核组（以下简称“校资格审核组”）、职称评审学科组（以下简称“校学科组”）、职称评审委员会（以下简称“校评委会”）、职称评审监督申诉工作组（以下简称“校监督申诉组”）。

校资格审核组负责对申报人的岗位任职条件及业绩成果进行审核。由相关部门人员组成。

校学科组负责对申请人的业绩成果、学术能力水平进行评议，并向校评委会提出意见。

校评委会负责综合评议，确定学校职称评审结果。

中山火炬职业技术学院职称评审办法

第一章 总 则

**第一条** 为了进一步规范和完善学校职称评审工作，激励教职工提高师德素养、教学水平、学术水平及履行相应职责的能力，根据国家和广东省职称政策的有关文件规定精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 学校以平等自愿原则加入由广东女子职业技术学院、河源职业技术学院、清远职业技术学院、珠海城市职业技术学院、广东文艺职业学院、江门职业技术学院、阳江职业技术学院、罗定职业技术学院、广东工程职业技术学院、茂名职业技术学院、广东生态工程职业学院、广东舞蹈戏剧职业学院、广东南华工商职业学院、广东财贸职业学院、广东邮电职业技术学院、广州科贸职业学院、揭阳职业技术学院、广东行政职业学院及我校等高职院校组成的教师职称评审联盟（以下简称“联盟”）。

**第三条** 联盟是职称评审工作平台，不是评审主体。职称评审的权限在学校，教师各系列（高校教学、科研、图书资料、实验系列）各级别职称实行自主评审，充分体现学校在教师职称评审中的主导作用。

**第四条** 学校结合自身实际及办学特点，制定我校教师

中山火炬职业技术学院职称评审  
通过人员公示管理办法

**第一条** 为创建公开、公平、公正的竞争环境，增强职称评审工作的透明度，接受广大群众的监督，保证评审结果的客观、公正，杜绝职称申报评审过程中弄虚作假、违纪违法的行为，最大限度地保障专业技术人员的合法权益，根据国家 and 广东省职称政策的有关规定，制定本办法。

**第二条** 公示包括评前公示、学校推荐名单公示、评后公示等。评审工作结束后 30 日内完成评后公示，公示期一般为 5 个工作日。

**第三条** 公示文稿需统一格式，内容包括评审人员名单及职级、公示起止日期、公示方式、群众反映意见的渠道和方式、受理意见部门的通讯地址、邮政编码、联系人、联系电话等。

**第四条** 学校人事部门按以下要求，做好公示工作：

（一）在规定的时间内于学校显著位置进行公示；

（二）做好公示期间意见的收集、整理、核实和反馈工作，做好有关情况的调查核实工作，不得隐瞒事实真相，不得包庇被举报人，不得打击报复举报人。违者按有关规定，追究有关责任人责任；

（三）公示期间，接受主管部门的指导和监督。

**第五条** 对职称评审中存在的违规违纪违法行为，个人



2.1.3.7 中山火炬职业技术学院柔性引才管理办法（暂行）

中山火炬职业技术学院文件

中炬职院发〔2021〕139号

关于印发《中山火炬职业技术学院柔性引才管理办法（暂行）》的通知

各部门、各二级学院（部）：

《中山火炬职业技术学院柔性引才管理办法（暂行）》已经学校2021年度第43次党委会审议通过，现印发给你们，请各单位遵照执行。

特此通知。

中山火炬职业技术学院  
2021年12月17日

-1-

上的，经双方协商同意可以续聘。

**第五条** 柔性引进人才由使用部门负责日常管理。考核工作由使用部门会同人事处及相关业务管理部门按合同所明确的具体任务目标进行。考核分为年度考核和聘期考核，考核结果由评审组根据人才类别、工作成效、任务工作量等综合确定。考核结果上报学校，相关材料由人事处留存备案。年度考核不合格者，合同终止，并按合同约定扣减或追回相关待遇。

**第六条** 在聘用期内，柔性引进人才以我校名义所取得的成果及专利等归我校所有，个人不得泄露和私自转让。

**第七条** 有下列情况之一的，学校有权解除柔性引进人才的聘用合同：

- 1、在聘用期内，因柔性引进人才本人原因，导致其无法履行协议及职责；
- 2、柔性引进人才严重失职，对学校造成重大损害；
- 3、聘用协议所依据的客观情况发生重大变化，致使合同无法履行，经双方协商不能就协议变更达成一致。

第三章 柔性引进人才的目标任务及待遇

**第八条** 柔性引进人才的目标任务。学校对柔性引进人才，采取一人一策、一事一议的方式达成引进意向，签订合同。合同应明确柔性引进人才在聘用期内取得的标志性成果或双高计划建设任务。

-3-

中山火炬职业技术学院柔性引才管理办法（暂行）

第一章 总则

**第一条** 为加快实施人才强校战略，完善柔性引进高层次人才考核管理，依据《关于印发〈中山市柔性引才生活补贴实施细则〉的通知》（中人社发〔2021〕98号）、《关于转发中山市人社局〈关于加强柔性引才工作的通知〉的通知》（中炬职院发〔2021〕33号），结合学校实际，制定本暂行办法。

**第二条** 本办法所称柔性引进是指打破国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等人才流动中的刚性制约，在不改变和影响所引进人才与所属单位人事关系的前提下，吸引校外人才为学校职教学平台建设、教学、科研、学科发展等提供智力支持的人才引进方式。

**第三条** 坚持党管人才原则。党委加强领导，行政具体落实，职能部门把关，使用部门负责日常管理，根据人才履职及贡献进行管理考核。

第二章 管理与考核

**第四条** 学校对柔性引进人才实行目标考核、合同管理。根据聘用合同与考核情况兑现有关待遇。聘期为1-3年，考核合格及以

-2-

表一 柔性引进人才标志性成果或双高计划建设任务列表

| 成果名称          | 成果级别 |
|---------------|------|
| 国家职业教育教学成果奖   | 国家级  |
| 国家级科研项目       | 国家级  |
| 专业领军人才或科技领军人才 | 国家级  |
| 国家技术能手        | 国家级  |
| 国家级教学名师       | 国家级  |
| 国家级教学创新团队     | 国家级  |
| 国家级大师工作室      | 国家级  |
| 行业名匠          | 行业级  |

**第九条** 柔性引进人才任务工作量核算方法。对柔性引进人才实行目标考核方式，在合同中明确约定柔性引进人才的各项工作任务内容、对应的考核指标及完成各项任务对应的工作量（工作天数）。

**第十条** 柔性引进人才薪酬待遇。柔性引进人才在聘用期内完成合同规定的工作任务，并经考核合格的，或完成合同规定的部分工作任务但考核不合格的，依据柔性引进人才薪酬计算办法发放协议薪酬。超额完成工作任务的，按学校有关规定及合同约定，予以相应奖励。

薪酬计算办法=（完成任务工作总量）÷（合同约定任务工作总量）×（表二所示相应类别人才对应级别工作量的薪酬上限）。

-4-



表二 柔性引进人才薪酬待遇核算表

| 类别  | 人才要求                                                                                                                                                                           | 工作量<br>(工作天数) | 薪酬上限<br>(单位: 万元) |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------|
| 第一类 | 诺贝尔奖获得者, 中国国家最高科学技术奖获得者, 中国科学院院士, 中国工程院院士, 中国社会科学院学部委员, 荣誉学部委员, 担任过世界 500 强或中国 50 强企业总部首席执行官、首席技术官或同等职位的人员                                                                     | 61 天—183 天    | 30               |
|     |                                                                                                                                                                                | 30 天—60 天     | 25               |
| 第二类 | 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖的主要完成人, 国家百千万人才工程人选, 新世纪百千万人才工程国家级人选                                                                                                                  | 61 天—183 天    | 28               |
|     |                                                                                                                                                                                | 30 天—60 天     | 22               |
| 第三类 | 国家重大人才工程人才, 中国科学院“百人计划”人选, “长江学者奖励计划”人选, 国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家, 中国青年科技奖获得者, 全国优秀科技工作者, 全国杰出专业技术人才, 国家杰出青年基金获得者, 担任过世界 500 强企业或中国 50 强企业总部副董事长、副总裁、副总经理或总部直属一级子公司(大洲级区域部门)主要负责人 | 61 天—183 天    | 25               |
|     |                                                                                                                                                                                | 30 天—60 天     | 20               |
| 第四类 | “珠江人才计划”“广东特支计划”“百名南粤杰出人才”人选, 国家重点实验室、重点学科、医学重点专科带头人, 中宣部“四个一批”人才工程人选, 茅盾文学奖、鲁迅文学奖、文华奖、群星奖等国家级常设性文艺类重要奖项主创人员,                                                                  | 61 天—183 天    | 22               |
|     |                                                                                                                                                                                | 30 天—60 天     | 18               |

门及相关业务管理部门, 协助柔性引进人才申请中山市柔性引才生活补贴。

第十二条 本办法自发文之日起执行, 由人事处负责解释。

|     |                                                                                                                              |            |    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----|
|     | 中国工艺美术大师, 世界技能大赛金牌获得者, 中华技能大奖获得者。                                                                                            |            |    |
| 第五类 | 省(部)级科学技术(进步)奖主要完成人, 享受国务院特殊津贴人员, 全国技术能手, 国家级技能大师工作室带头人, 担任过世界 500 强企业或中国 50 强企业总部中层正职以上管理人员或与之级别相当的专业技术人员。                  | 61 天—183 天 | 20 |
|     |                                                                                                                              | 30 天—60 天  | 10 |
| 第六类 | 具有正高级专业技术资格人员, 国内大专院校或科研机构从事重大项目、关键技术或新兴学科的研究工作, 同时具有博士学位和副教授以上职称的高级专家学者, 南粤技术能手。                                            | 61 天—183 天 | 18 |
|     |                                                                                                                              | 30 天—60 天  | 8  |
| 第七类 | 拥有国际新进、国内领先或能够填补国内空白的核心技术, 符合我市产业发展导向, 具有市场潜力和产业化能力的专业人才。                                                                    | 61 天—183 天 | 10 |
|     |                                                                                                                              | 30 天—60 天  | 5  |
| 第八类 | 具有 5 年以上在大型知名企业、金融机构、学术组织、著名高校、科研机构的高层关键岗位从事研究或管理工作经历, 同时具有硕士及以上学历的专业技术人员或高级管理人员, 我市经济、产业、科技、医疗卫生、教育文化领域急需紧缺的其他具有特殊专长的高层次人才。 | 61 天—183 天 | 8  |
|     |                                                                                                                              | 30 天—60 天  | 3  |

第四章 附则

第十一条 协助符合条件的柔性引进人才申请中山市生活补贴。对符合《关于印发<中山市柔性引才生活补贴实施细则>的通知》(中人社发〔2021〕98 号)的柔性引进人才, 人事处会同使用部

## 2.1.3.8 中山火炬职业技术学院岗位职责指导意见

# 中山火炬职业技术学院文件

中炬职院发〔2021〕137号

### 关于印发中山火炬职业技术学院岗位职责指导意见的通知

各部门、各二级学院（部）：

《中山火炬职业技术学院岗位职责指导意见》已经学校 2021 年度第 39 次党委会、2021 年第 2 次校务工作专题会议审议通过，现印发给你们。请各部门结合实际，制定部门具体岗位职责，形成更加完善的岗位职责规范，提升部门的科学管理水平。

特此通知。

中山火炬职业技术学院  
2021 年 12 月 10 日

-1-

（二）竭力为人师表。践行社会主义核心价值观，树立崇高职业理想，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，坚持把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全员全过程全方位育人。

（三）潜心人才培养。坚持教书育人，坚持把社会主义办学方向融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节。

（四）专心科学研究。勇于探索，追求真理；严谨治学，潜心问道；坚守学术良知，恪守学术规范。

（五）热心社会服务。履行社会责任，贡献聪明才智，主动参与社会实践，自觉承担社会义务，积极提供专业服务。

（六）坚持以文化人。坚守文化传承，坚持文化创新，坚持古为今用，推陈出新，努力用中华民族创造的一切精神财富来以文化人、以文育人。

（七）推动国际交流合作。积极参与科教融合、文化传播、形象建构等高校间的国际交流与合作，在推动构建人类命运共同体中作出应有的贡献。

（八）致力学校高质量发展。贯彻落实学校办学理念、战略部署和相关规划，推进重大项目建设，实现学校高质量发展。

#### 三、党务干部岗位职责

党务干部岗位职责按照《关于印发党建工作责任清单和任务清单的通知》（中炬职委发〔2020〕54号）执行（见附件）。

#### 四、管理、教辅、研究部门岗位职责

##### （一）部门正职岗位职责

1. 主持本部门工作。贯彻落实学校的决定、决议和工作部署，

-3-

## 中山火炬职业技术学院岗位职责指导意见

根据《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》、《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》、《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》、《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》（教师〔2020〕10号）、《新时代高校教师职业行为十项准则》（教师〔2018〕16号）、《广东省普通高等学校机构编制标准》（粤机编办〔2010〕193号）、学校机构设置和三定方案，制定本岗位职责指导意见。

### 一、指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，全面贯彻党的教育方针，坚持教育为人民服务、为中国共产党治国理政服务、为巩固和发展中国特色社会主义制度服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务，坚守为党育人、为国育才，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

### 二、基本要求

（一）自觉爱国守法。忠于祖国，忠于人民，恪守宪法原则，遵守法律法规，遵守学校规章制度，依法履行教师职责，爱岗敬业。

-2-

制定本部门发展规划和工作计划，决定部门的重大事项。统筹本领域工作，积极协调和配合其他部门开展工作，为学校决策提供建议，保证学校政策和整体工作、以及部门各项任务的落实。

2. 加强业务学习。认真学习职业教育相关政策，掌握职业教育发展规律，掌握工作领域的政策法规和业务知识，不断提高个人思想政治素质和业务能力。

3. 切实履行“一岗双责”。负责本部门政治安全、意识形态安全和保密工作等，承担部门安全生产第一责任人职责，落实各项安全措施，消除安全隐患。

4. 负责建立和完善本部门工作体系。建立和完善本部门各项规章制度、工作流程，确保部门各项工作顺利完成。

5. 负责本部门教职工队伍建设。建立健全教职工队伍建设管理制度、激励机制、培训培养机制，根据学校发展需要，做好本部门的人才引培、人员流动、定岗定责等工作。强化师德师风建设，做好本部门教职工的考勤、考核、奖惩、晋升、推优和职称推荐等工作。

6. 负责本部门经费使用管理。规划、审定年度经费预算，按照相关管理规定合理使用学校下拨的各项经费，对预算执行率和资金使用绩效负责。

7. 负责本部門外联工作。与政府主管部门、兄弟院校、工作相关单位建立顺畅的联系与沟通渠道，建立良好的社会公共关系。

8. 负责本部门内部控制工作。加强对各岗位职责执行情况的管理和监督，部门内实施不相容岗位分离，完善授权审批制度等，确

-4-

保部门经济活动合法合规、资产安全和经费有效使用，有效防范舞弊和预防腐败。

9. 负责本部门档案管理工作。对在部门工作中形成的对学校、教职工、学生和社会有保存价值的各类档案及时整理和立卷，有效保护和利用档案，提高档案管理水平。

10. 完成上级交办的其他工作任务。

**(二) 部门副岗位职责**

1. 分管相关工作。根据部门正职安排，协助管理和完成有关工作，参与部门工作的规划、组织、管理、决策、实施、检查、监督和评估等。协助正职做好考核、评比、总结、推优等工作。

2. 加强业务学习。认真学习职业教育相关政策，掌握职业教育发展规律，掌握工作领域的政策法规和业务知识，不断提高个人思想政治素质和业务能力。

3. 根据授权临时代行部门正职职责。熟悉部门各项业务工作，根据授权情况，在一定范围内临时代行正职职责。

4. 完成上级交办的其他工作任务。

**(三) 科长岗位职责**

1. 负责本科室的日常业务工作。组织科室成员履行科室的工作职责、完成科室工作项目，监督和检查科室各项工作。协助部门领导开展科室日常管理，做好各项工作的上传下达。

2. 加强业务学习。认真学习职业教育相关政策，掌握工作领域的政策法规和业务知识，不断提高个人思想政治素质和业务能力。

3. 撰写科室重要文稿。制定科室工作计划，审定科室工作总结。

-5-

2. 加强业务学习。认真学习职业教育相关政策，掌握职业教育发展规律，掌握工作领域的政策法规和业务知识，不断提高个人思想政治素质和业务能力。

3. 切实履行“一岗双责”。负责本部门政治安全、意识形态安全和保密工作等，承担部门安全生产第一责任人职责，落实各项安全措施，消除安全隐患。

4. 负责本部门专业建设。负责专业调整及新专业的申报工作，依照社会需求和学校办学要求，组织制定与实施专业人才培养方案。

5. 负责本部门师资队伍。建立健全教职工队伍建设管理制度、激励机制、培训培养机制，根据学校发展需要，做好本部门的人才引培、人员流动、定岗定责等工作。强化师德师风建设，做好本部门教职工的考勤、考核、奖惩、晋升、推优和职称推荐等工作。

6. 负责本部门教学工作。做好教学管理和教材选用管理工作，完善课程思政体系建设，加强实践教学体系建设。

7. 负责本部门教科研工作。组织开展本部门教育教学改革、科学研究等工作。领导内部学术科研机构，做好教科研成果评定推荐工作，组织开展学术讲座和学术交流活动。

8. 负责本部门学生工作。落实本部门学生思想政治工作和德育工作，加强意识形态领域建设。支持共青团、学生会根据各自章程开展工作。做好学生管理、创新创业、毕业生就业指导等工作。

9. 负责本部门经费使用管理。规划、审定年度经费预算，按照相关管理规定合理使用学校下拨的各项经费，对预算执行率和资金

-7-

负责科室职责范围内规章制度、业务流程的建立和完善等。

4. 负责科室团队建设。协调科室成员的任务分工和工作安排，组织科室成员参加业务培训。

5. 做好沟通协调服务工作。做好科室间的沟通协调工作，做好科室对外服务工作，确保部门各项工作的顺利进行。

6. 完成上级交办的其他工作任务。

**(四) 职员岗位职责**

1. 完成个人工作任务。遵守学校的各项规章制度，履行个人工作职责，完成所在岗位的本职工作。

2. 加强业务学习。认真学习职业教育相关政策，掌握与工作相关的政策法规和业务知识，不断提高个人思想政治素质和工作能力。

3. 做好信息收集工作。主动收集与本岗位工作相关的文件、资料和信息，及时向领导提供信息参考和建设性意见，整理并完善工作档案。

4. 负责交办公文的草拟和部门会务工作。

5. 完成上级交办的其他工作任务。

**五、教学部门岗位职责**

**(一) 部门正职岗位职责**

1. 主持本部门工作。贯彻落实学校的决定、决议和工作部署，制定本部门发展规划和工作计划，决定部门的重大事项。统筹本部门工作，积极协调和配合其他部门开展工作，为学校决策提供建议，保证学校政策和整体工作、以及部门各项任务的落实。

-6-

使用绩效负责。

10. 负责本部门外联工作。与政府主管部门、兄弟院校、企业建立顺畅的联系与沟通渠道，建立良好的社会公共关系，推进产学研合作，开展社会服务。

11. 负责本部门内部控制工作。加强对各岗位职责执行情况的管理和监督，部门内实施不相容岗位分离，完善授权审批制度等，确保部门经济活动合法合规、资产安全和经费有效使用，有效防范舞弊和预防腐败。

12. 负责本部门档案管理工作。对在部门工作中形成的对学校、教职工、学生和社会有保存价值的各类档案及时整理和立卷，有效保护和利用档案，提高档案管理水平。

13. 完成上级交办的其他工作任务。

**(二) 部门副岗位职责**

1. 分管教学工作。协助正职做好专业建设、教学管理、教学改革、科研管理、师资培养、实验实训等工作，保证各项工作有序进行，并做好督促检查。协助正职做好教学、科研、社会服务等任务的考核、评比、总结、推优工作。根据授权情况，在一定范围内临时代行正职职责。

2. 加强业务学习。认真学习职业教育相关政策，掌握职业教育发展规律，掌握工作领域的政策法规和业务知识，不断提高个人思想政治素质和业务能力。

3. 负责专业（课程）建设工作。组织制定或修订本学院（部）各专业人才培养方案、教学计划、教学方案等教学文件，撰写学年

-8-

10. 完成上级交办的其他工作任务。

(八) 教学秘书岗位职责

- 1. 做好部门日常教学管理工作。协助分管领导、教务管理部门管理日常教学秩序，协助部门领导检查教学计划执行情况。
- 2. 加强业务学习。认真学习职业教育相关政策，掌握与岗位工作相关的政策法规和业务知识，不断提高个人思想政治素质和工作能力。
- 3. 协助安排考试工作。负责考试成绩的收发、登记工作，协助教务管理部门做好学生成绩管理工作。
- 4. 维护正常教学秩序。了解教师、学生上课情况，及时处理教学过程中的突发问题，按教务管理部门的有关规定处理排课、停课、调课和补课等事宜。参与学校、学院（部）组织的各类教学检查。
- 5. 组织教材征订、发放等工作。
- 6. 负责教师（含兼职教师）工作量的统计、核查和上报工作。
- 7. 负责学生学籍管理。
- 8. 负责新生入学资格审查、毕业生资格审查等工作。
- 9. 负责学生选课的安排与操作指导，负责组织学生评教。
- 10. 负责教学档案的管理。负责教学类信息的搜集、填写、审核、汇总等工作。负责本部门教学档案、教学文件和教学有关资料的收发、整理存档等工作。

11. 完成上级交办的其他工作任务。

六、“双肩挑”岗位职责

“双肩挑”岗位在做好管理工作的同时，应按要求实际从事专业技术工作，原则上完成三分之一专业技术岗位工作量。

附件：《关于印发党建工作责任清单和任务清单的通知》（中炬职委发〔2020〕54号）

|               |               |
|---------------|---------------|
| 中山火炬职业技术学院办公室 | 2021年12月13日印发 |
|---------------|---------------|



## 2.1.3.9 中山火炬职业技术学院教师发展培训工作方案（试行）

# 中山火炬职业技术学院文件

中炬职院发〔2021〕129号

### 关于印发中山火炬职业技术学院教师发展培训 工作实施方案（试行）的通知

各部门、各二级学院（部）：

《中山火炬职业技术学院教师发展培训工作方案（试行）》于2021年度第36次校长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



-1-

全体教职员工。

#### （二）培训要求

5年一周期，培训不少于450学时，其中校外学习培训不少于100学时（要与下企业锻炼文件相结合）。新教师入职第一年参加培训不少于90学时，教师培训学时将作为教师职称评聘、绩效考核、评优评先的必备条件。

#### 三、实施计划

##### （一）青蓝工程（引领计划）

青蓝工程是对新进教职工实施的岗前培训和对新入职教师进行的培养。使新入职教师加快树立现代教育思想和理念，掌握先进教学方法和手段，提高青年教师教学基本技能，培养青年教师教学组织、教学评价、教学研究、教学创新的能力，尽快使新入职教师成为人才培养的生力军。

1. 岗前培训。未取得高校教师资格证的新入职教师均应参加岗前培训，并取得结业证书。人事处每年组织一次新入职教师参加岗前培训，培训内容主要包括高等教育学、高等教育心理学等课程。培训期间完成规定培训学时并参加考核，考核合格者将取得两学合格证书。

2. 教研实习。完善以老带新的青年教师培养机制，通过教研实习，促进新入职教师树立良好的职业道德，提升其对教学内容的处理能力、运用教学方法和手段的能力、教学组织和评价能力、语言

-3-

### 中山火炬职业技术学院教师发展培训 工作实施方案（试行）

为贯彻落实《中华人民共和国职业教育法》《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家职业教育改革实施方案》和《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》，建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、充满活力、专兼结合的高素质“双师型”师资队伍，为全面提高教育教学质量提供强有力的智力支撑和人才保障，特制定本方案。

#### 一、培训目标

按照“整体推进、师德为先，多措并举、能力为本、分类指导、精准施训”的工作思路，建立“学校主导、院部主体、部门协同、齐抓共管”的工作机制，健全专任教师的培养和继续教育制度，探索“在职培训+企业实践”的培养办法，推进五年一周期的教师全员培训，打造一支高素质“双师型”创新型教师队伍，全面提升教师质量和人才培养质量。

新入职教师达到“一年站稳讲台、三年初见成效、五年成为骨干”；中高级职称教师达到“一师一名课”，全校涌现一批社会知名度高、行业影响力大的教学名师、专业（课程）带头人和优秀教学团队。

#### 二、培训对象和要求

##### （一）培训对象

-2-

表达能力、与学生沟通交往能力。教研实习不少于一个学期，由参训对象所在教学院部负责组织实施，人事处指导协调。

各二级用人单位应为每一位参训教师配备一位师德高尚、教学科研经验丰富的指导老师，以师带徒的形式在教育思想理念、教学方法技能、教学研究以及职业生涯规划等方面给予具体指导。各二级用人单位应积极组织参训教师参加集体备课、教学观摩、教学经验沙龙、教学技能训练和竞赛等教学实践活动；积极开展科研项目申报、方案研制等科研活动，为参训教师提供更多的学习与实践机会。教研实习活动要充分体现职业教育校企合作、产教融合的特点，积极开展企业实践、协同研修、技能培训等活动，推动参训教师向“双师”素质方向发展。

3. 教师教育教学能力测评。学校每年组织一次针对新入职教师的教育教学能力测评，包括试讲与面试两部分内容。测评小组一般由3-5位专家组成，测评成绩取全体专家的平均分。主要针对教师对课程的教学设计、教学方法、教学技能、教学效果、表达与沟通能力进行打分。

对考核结果为合格及以上的教师，经测评小组专家审议通过，可获得认定高校教师资格证推荐资格；对考核结果为不合格者，需参加下一年度的测评；两次测评结果均未合格，予以调离教师岗位。

##### （二）胜蓝工程（提升计划）

胜蓝工程以提升教师素质能力、促进教师职业发展、推动人才培养质量提升为目的，以提高师德水平和教师教学水平为重点，搭

-4-

建教师职业发展平台，强化培训、提高素质，鼓励教师运用所学理论进行实践改革和行动研究，促进知行合一，培养一支结构合理、师德高尚、追求卓越的教师队伍，为打造“双高”学校提供坚实的人才保障。

提升计划培训内容主要分为五个模块。

1. 师德师风教育模块。包括：习近平新时代中国特色社会主义思想、中华优秀传统文化、法治教育、高等职业教育、文化底蕴与校风建设、名师名家风采等。

2. 教育理念提升模块。包括：习近平总书记在全国高校思想政治工作会议提出的“四个相统一”即坚持教书和育人相统一、坚持言传和身教相统一、坚持潜心问道和关注社会相统一、坚持学术自由和学术规范相统一的大学发展的理念、内涵、方式、动力；当代大学生的学情特点与学生管理等。

3. 教学能力提升模块。包括：教学策略与教学技能培训；互联网+教学；课堂教学中的理念与艺术；大学里的岗位创新；以学生为中心的教学工作坊；案例教学观摩与研讨；骨干教师教学示范交流；教学名师经验分享；企业实践锻炼等。

4. 综合职业素养提升模块。包括：课程思政的教学设计、教学信息化及创新的教学手段；教育质量的保障与评估；教师团队的建设；大学生创业与就业的指导；大学生价值观的培养与引导；古今中外文化的比较；艺术素养与大学教师修养的提升等。

5. 教科研能力提升模块。包括：教研项目的申报、开题、结题；教学成果的申报；科研项目申报和科研成果转化等。提升计划主要通过专家系列讲座、教研沙龙、工作室、专项咨询、网络培训、国培省培、企业锻炼等形式开展。培训项目主要包括专业带头人能力研修、“双师”素质教师专业技能培训、中青年教师国内访问学者项目培养、教学能力专题研修、专业教师技艺技能传承创新、教师企业实践等内容。提升计划依据学校督导听课反馈、教师教学、专业建设的需要，由人事处、教务处协同各二级教学院部共同制定年度（学期）计划，并组织实施。

（三）优蓝工程（名师计划）

优蓝工程是面向具有高水平教学、科研能力的教师开展的卓越能力提升项目，目的是培养在行业内具有较大影响力的教学名师和专业领军人才。主要采用名师（技能）工作室、课堂教学大赛、观摩交流、境外培训、校企合作等形式，内容紧跟国内外教育教学改革发展前沿，围绕产业发展、学科专业建设、教学改革、科研提升以及教师发展的实际需要设计，针对某一专题进行深入、细致、系统的研习。优蓝工程由人事处、教务处、产学研合作中心与各教学院部共同实施完成。

1. 名师（技能）工作室。发挥名师带动作用，增进教师之间的相互交流，形成以老带新、优势互补的倍增效应、标杆效应，加快教师教学能力和专业提升的成效，培养和造就一批教学名师和专业领军人才。

2. 课堂教学大赛。由各教学院部推选出优秀教师参加校级教学技能大赛，获奖者授予荣誉称号，并作为候选人参选“‘四有’好老师”，经过培养后，再从“‘四有’好老师”中选拔产生“四有名师”。鼓励青年教师中的教学能手脱颖而出，在全校范围内形成潜心问道、热爱课堂、研究教学、投入教学、精心育人的良好氛围。校级教学技能大赛由教务处负责实施，“四有”好老师评选由人事处负责实施。

3. 观摩交流。教务处负责组织教学名师、专业（课程）带头人，在全校范围内进行公开示范课，开展授课观摩交流活动。

4. 境外培训。学校支持教师到境外高校进行学术交流、教学研讨、课程进修、课程教学改革研讨等培训学习交流。境外培训由办公室负责实施。

5. 校企合作。支持教师开展产学研合作，加强校企联合，增强实践能力。由产学研合作中心负责实施。

四、保障措施

（一）组织领导

学校成立教师教学发展工作领导小组，直接领导教师发展工作。教师发展中心负责实施和管理，教学院（部）负责本部门的教师发展工作，要充分发挥学术委员会和督导的作用，建立院部学习共同体，建立完善传帮带制，完善教师发展工作体系。教师发展中心与教务处、产学研合作中心、职教研究所、办公室等部门协同配合，负责开展具体工作，全校形成教师发展工作齐抓共管的运行

机制。

加强培训队伍建设，增强培训能力；建设培训公共服务平台，为教师提供多种服务；规范培训管理，提供有力保障。

（二）制度保障

建立健全教师培训制度，制定实施方案，把学校“教师培训计划”中的各项工作任务逐级逐层安排落实到位，抓实抓细。各教学院部结合自身专业特点，创造性地开展本部门教师教学培养工作。

（三）经费支持

学校设立专项资金支持教师发展培训计划的实施。

（四）项目管理

教师发展中心要对项目实施的总体情况进行认真总结，进一步完善工作机制，推广先进经验，将好的做法与经验及时整理汇总，形成教师培养成长的长效机制。

计划实施过程中，人事处、教务处将对项目实施过程情况进行监督检查。各教学院部要按照本方案的工作要求，组织实施本部门的教师发展培训工作，对工作项目进行检查管理，定期进行考核总结，强化教师培训管理。教学院部教师发展培训工作的开展情况纳入部门年终考核体系。

#### 2.1.3.10 中山火炬职业技术学院教职工培训管理规定（试行）

## 中山火炬职业技术学院教职工培训管理规定 (试行)

# 中山火炬职业技术学院文件

中炬职院发〔2021〕134号

## 关于印发中山火炬职业技术学院教职工 培训管理规定（试行）的通知

各部门、各二级学院（部）：

《中山火炬职业技术学院教职工培训管理规定（试行）》已经学校 2021 年度第 2 期校务工作专题会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

中山火炬职业技术学院  
2021年12月1日

-1-

### 第三条 本规定适用范围

与现任岗位相关的学历学位提升、访问学者、专业能力培训、师德师风教育等。

#### 第四条 培训职责

(一) 学校各部门负责制定本部门培训计划以及负责组织培  
训。

(二)全校教职员工原则上每年度参加各类培训的时间累计不少于90学时或者12天。

## 第二章 组织与实施

## 第五条 审批程序

(一) 编报计划。各部门根据师资建设目标任务, 制定培训计划报人事处备案。

(二)个人申请。教职工根据培训计划提出培训申请,所在部门签署意见后报人事处。

(三)学校审核。人事处或各部门根据学校年度培训计划进行审核。确需学校研究的,提交校长办公会审议。

(四) 办理派出。教职工正式外出前, 须到人事处办理培训相关手续, 否则按旷工处理。

(五) 教职工参加培训时间在3个月以上者, 原则上应与学校签订相关协议。

## 第六条 培训经费

(一) 人事处牵头组织的培训由人事处统筹解决。

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强学校教职工队伍建设，规范教职工培训工作，根据《高等学校教师培训工作规程》、《事业单位工作人员培训规定》（人社部规〔2019〕4号），结合学校实际，特制订本规定。

## 第二条 培训原则

(一) 坚持思想政治素质和业务水平并重，理论与实践统一，按需培训、学用一致、注意实效的原则。

(二) 思想政治素质培训要坚持党的基本路线、教育方针和教师职业道德教育,使教师自觉履行《教师法》规定的义务,做到敬业奉公,教书育人,为人师表;业务素质培训要以提高教师的基础知识和专业知识为主,全面提高教师的教育教学水平和科学研究能力,提高应用计算机、外语和现代化教育技术等技能的能力。

(三) 坚持立足国内、在职为主、加强实践、多种形式并举的培训原则。

(四) 培训对象要以青年教师为主,使大部分青年教师更好地履行现岗位职务职责,并创造条件,及时选拔、重点培养在实际教学、科研中涌现出来的优秀青年教师,使之成为学术骨干和新的学术带头人。

-2-

给予批评教育直至组织处理或者处分。

(六)对已经列入国家级、省级培训计划安排的教职工,无故放弃执行的,3年内不得再次申请;对已批准并办理派遣手续而实际上并未参加且又未承担正常教学科研任务的,经查实后按旷工对待;未能或不按时完成培训的,须缴回全部培训费用。

(七) 参加培训的教职工必须端正学习态度，发言材料、学习体会、调研报告和论文等，不准请人代写，不准抄袭他人学习研究成果。

(八)对违反以上七条规定的教职工,由学校派出培训的部门负责约谈提醒;对多次提醒仍旧违反规定的教职工进行通报批评,并按规定将教职工在培训期间的主要表现记入干部人事档案。

#### 第四章 附则

第九条 本规定由人事处负责解释。

第十条 本规定自发布之日起执行。

中山火炬职业技术学院办公室

2021 年 12 月 1 日印发

-5-

-3-