

2022 年广东省一类品牌专业建设项目验收佐证材料



2.1.2 关键任务完成情况表之完善激励和约束机制

(智能光电技术应用专业)

中山火炬职业技术学院

2022 年 4 月

目录

1. 学校已出台有专业带头人选拔与管理办法..... 3
2. 学校已出台教师激励和考核办法，并不断更新..... 11

专业带头人培育培养办法

中山火炬职业技术学院 专业带头人选拔与管理办法（新订） （征求意见稿）

第一章 总则

第一条 为建设一支高素质的教师队伍，形成特色鲜明的专业教学团队，提升学院教育教学水平和人才培养质量，特制定本办法。

第二条 本着“德才兼备、客观公正、择优选拔、宁缺毋滥、动态管理”的原则，选拔、聘请、培养专业带头人。

第三条 专业带头人的选拔对象，一是院内一线岗位从事本专业教育教学、科研工作的专任教师；二是院外符合选拔条件的兼职教师。

第二章 选拔条件

第四条 专业带头人选拔条件

（一）具有副高（含）以上职称，或博士学位，教龄在3年以上。

（二）具有较强的组织管理能力和团队合作精神，具有带领本专业团队做好教研科研、教学改革、课程体系开发或专业（群）建设工作的能力。

（三）具有扎实的专业基础和宽广的专业视野，掌握本专业及相关专业的最新技术动态和发展趋势。熟悉本专业各教学环节，在教育教学改革、专业建设、课程建设、专业实践等方面成绩显著，能够引领本专业的建设和发展，在本专业、课程建设中起核心作用。

（四）具备“双师素质”，在校企合作、产学研结合方面成绩突出（公共课教师不要求具备此条件）。

（五）系统讲授2门（含）以上专业课程，教学工作量充足，且教学效果优良。

（六）近三年年度考核合格（含）以上。

（七）在上述条件基础上，具备下列内容中的至少两项：

1、近三年来，在学术期刊上公开发表3篇以上科研、教研教改论文，或在专业核心期刊上公开发表1篇以上学术论文。

2、近三年来，主持市级及以上科（教）研项目；或主编1本公开发行的高职高专教材。

3、优秀科技、教学成果奖获得者或参与者，市（厅）级排名前二，省（部）及排名前三，国家级排名前五。

4、获得过省级以上职业技能竞赛奖。

5、科研（教研）方面，实际到账科研（教研）经费3万元以上的科技（教研）项目的主持者或主要参加者（排名前三）。

第三章 任期内岗位职责

第五条 岗位职责

- 1、负责或指导本专业的整体规划与建设。
- 2、负责或指导本专业课程改革。
- 3、负责或指导本专业校内外实训基地建设。
- 4、负责或指导本专业教学团队的规划和培养。
- 5、负责或指导本专业教学资源库建设。
- 6、每年系统地承担 1 门（含）以上专业课程的教学任务，完成规定的教学工作量。
- 7、至少完成以下 1 项：
 - （1）任期内有 2 篇以上科研或教研教改论文发表。
 - （2）2 年内至少承担一项市级及以上教研、科研项目；或主持纵向、横向项目累计经费 5 万元以上。
 - （3）主编 1 本公开发行的高职高专教材。
 - （4）在社会服务方面取得显著成效。
- 8、年度考核合格。

第四章 选拔程序

第六条 专业带头人选拔程序

- （一）个人申请。申请人填写《中山火炬职业技术学院专业带头人申报表》申报。

(二) 系(部)推荐。系(部)对照选拔条件对申请人资格及专业发展计划等进行审核,提出推荐意见。

(三) 组织评审。组织人事处、教务处组织专家评审会,对系(部)推荐人选进行评审,评审通过后向全院公示。

(四) 学院审批。公示无异议后,学院发文确认。

第五章 管理和考核

第七条 专业带头人管理

(一) 专业带头人实行任期制,每届任期三年。

(二) 系(部)负责专业带头人的专业、课程建设、教研、科研、人才培养等工作的日常管理。组织人事处、教务处负责专业带头人的期满验收评审。

第八条 专业带头人的考核和验收

(一) 对专业带头人实行动态管理,三年期满进行考核验收。

(二) 专业带头人考核和验收的方法和程序是:个人对工作完成情况进行总结并在本系(部)范围内公开述职;系(部)按专业发展计划书的目标任务,在充分听取各方面意见和认真评议的基础上提出初步考核结论;组织人事处、教务处组织验收评审,评审通过后报学院审批,组织人事处、教务处备案。

(三) 验收不合格者，取消其专业带头人资格，不得参加下一任期选拔。考核合格者，可以优先参加下一任期专业带头人选拔。对于各种原因造成人员缺失的，按照规定及时调整。

第六章 有关待遇

第九条 专业带头人的待遇

(一) 每年至少参加 1 次由学院组织或系（部）的师资培训项目。

(二) 优先推荐职称晋升评审。

(三) 优先安排外出参加学术会议、进修或访问。

(四) 优先推荐参评省（市）一级优秀教师培养对象或其他资格。

(五) 不再担任专业带头人者，从当日起不再享受相应的待遇。

第七章 兼职专业带头人的聘用与管理

为打造专兼结合、业务精良的优秀教师团队，各系（部）根据专业发展以及人才培养工作的需要，可以在企业（行业）聘请专业技术人才、高层管理人才、现代服务人才等，作为学院专业带头人队伍的补充。如无符合条件者，可以空缺。

第十条 聘请条件

（一）具有副高（含）以上职称，或博士学位，或企业（事业单位）中层（含）以上技术管理人才，身体健康。

（二）在专业和行业领域有较大知名度和影响力，能对本专业的建设和发展起到指导和引领作用。

（三）行业、企业资源整合能力强。

第十一条 任期内岗位职责

任期内，兼职专业带头人至少应承担以下职责中的5项，具体任务以《聘用协议书》约定为准。

（一）配合院内专业带头人开展专业建设调研，进行岗位工作任务分析，共同制（修）订专业人才培养方案。

（二）协助院内专业带头人带领专业团队，搞好专业建设。

（三）协助兼职教师队伍建设，推荐并安排本单位或本行业技术骨干、能工巧匠等担任学院兼职教师。

（四）推动专业教师与兼职教师合作育人、协同创新。

（五）为学校学生开设专业讲座，或选派单位的其他专家来单位开设讲座。

（六）为本专业或其他专业学生推荐实习实训岗位或推荐毕业生就业。

（七）促进学院与企业的联系，推动校企合作，推动专业教师参与社会服务。

(八) 协助教学系建立、建设校外实习实训基地, 指导或选派企业专业骨干指导学院实验室或实训校区建设。

(九) 指导或选派企业专业骨干指导课程建设、教材建设、教学资源库建设。

(十) 与教学系协商承担的其他工作。

第十二条 聘请程序

根据学院专业建设与发展情况, 兼职专业带头人的任期一般为三年。

(一) 个人申请或系部推荐

兼职专业带头人可由个人提出申请经教学系批准, 或教学系直接推荐, 申请人填写《兼职专业带头人申报表》申报。

(二) 学院评审

组织人事处、教务处负责组织专家评审, 评审后向全院公示。公示无异议, 由学院发文确认, 签订协议。

第十三条 管理与考核

兼职专业带头人的管理、考核, 参照院内专业带头人有关办法执行。

第十五条 待遇

兼职专业带头人的待遇由双方协议确定。受聘期间, 以我院名义申请的科研项目和取得的成果, 按学院有关规定执行。

第八章 附则

本办法自通过之日起施行，由组织人事处负责解释。

出台骨干教师选拔与管理办法

中山火炬职业技术学院骨干教师选拔 与管理办法（新订）（征求意见稿）

第一章 总则

第一条 为建设一支高素质的教师队伍，培养一批优秀的中青年骨干教师，提高教师队伍的整体素质和教育教学能力，提升学院的教育教学水平和人才培养质量，特制定本办法。

第二条 本着“德才兼备、客观公正、择优选拔、宁缺毋滥、动态管理”的原则，选拔和培养骨干教师。

第三条 骨干教师的选拔对象，一是院内一线岗位从事本专业或相关专业教育教学、科研工作的专任教师；二是院外符合选拔条件的兼职教师。

第二章 选拔条件

第四条 选拔条件

骨干教师要拥护党的教育方针，热爱职业教育事业，工作责任心强，具有良好的职业道德、学术道德和进取精神，为人师表，教书育人。同时，骨干教师还应具备下列条件：

（一）具有硕士（含）以上学位，且具有中级（含）以上职称，教龄在3年以上，年龄在50周岁以下。

(二) 具有本专业领域所必需的基础理论知识和专业知识及实践能力。熟悉专业、课程内涵、要求和标准，在专业、课程建设中起骨干作用。

(三) 能独立承担 1~3 门专业课程教学或实践教学，教学工作量充足，且教学效果良好。

(四) 具备双师素质（公共课教师不要求具备此条件）。

(五) 近三年年度考核合格（含）以上。

(六) 在上述条件基础上，具备下列内容中的至少两项（近 3 年）：

- 1、在学术期刊上公开发表科研或教研教改论文 2 篇。
- 2、主编 1 本或参编公开发行的高职高专教材 1 本。
- 3、参加市级及以上科（教）研项目，或主持院级科（教）研项目 1 项以上。
- 4、优秀科技、教学成果奖获得者、参与者，院级排名前三，市（厅）级排名前四，省（部）级排名前五，国家级排名前八。
- 5、获得过市级及以上优秀教师、优秀教育工作者、科技先进工作者等教学、科研方面的表彰。
- 6、获得过市级以上技能竞赛奖，或指导学生获得过省级以上技能竞赛奖。

7、科（教）研开发方面，实际到账科（教）研经费 2 万元以上的科技（教研）项目的主持者或主要参加者（排名前三）。

8、在教书育人方面取得显著成效。

第三章 任期内岗位职责

第五条 骨干教师岗位职责

（一）承担本专业课程体系的建设工作，承担 2 门（含）以上专业课程的教学工作；完成规定的教学工作量。

（二）参与本专业、课程建设与改革工作并起骨干作用。

（三）指导本专业学生参加技能竞赛或各类专业实践活动，并取得显著的成绩。

（四）任期内，骨干教师须承担培育青年教师的“青蓝计划”，与青年教师订立帮扶协议；或与兼职教师订立“专兼一对一”帮扶协议。

（五）有 1 个与本专业相近的、密切合作的、长期稳定的企业支撑其教学改革。

（六）至少完成以下 1 项：

1、主持或参加编写教材、讲义或教学参考书。

2、每年有 1 篇以上论文公开发表或 1 篇高质量的有关专业、课程的调研报告。

3、参与并完成1项院级及以上教研、科研项目；或参与纵、横向项目累计经费2万元以上。

4、参加职业技能竞赛获奖。

5、在教书育人或社会服务方面取得显著成效。

(七)年度考核合格(含)以上。

第四章 选拔程序

第六条 选拔程序

(一)个人申请。申请人填写《中山火炬职业技术学院骨干教师申报表》进行申报。

(二)系(部)推荐。系(部)对照选拔条件对申请人资格以及发展计划等进行审核,提出推荐意见。

(三)学院评审。组织人事处、教务处负责组织专家评审会,对系(部)推荐人选进行评审,通过后向全院公示。

(四)学院审批。公示无异议后,学院审批发文确认。

第五章 管理和考核

第七条 骨干教师的管理

(一)骨干教师实行任期制,每届任期三年。

(二)系(部)负责骨干教师的教研、科研、人才培养等工作的日常管理。组织人事处、教务处组织骨干教师的验收评审。

第八条 骨干教师的考核和验收

(一) 对骨干教师实行动态管理，三年期满进行考核验收。

(二) 骨干教师考核和验收的方法和程序是：期满后，个人对工作完成情况进行总结并在本系（部）范围内公开述职；系（部）对照骨干教师个人发展计划书的目标任务，认真评议，提出初步考核验收结论；组织人事处和教务处组织专家评审后，报学院审批并备案。

(三) 验收不合格者，取消其骨干教师资格，并不得参加下一任期选拔。验收合格者，可优先参加下一任期骨干教师选拔。在不超龄的前提下原则上每人只能任两届。

第六章 有关待遇

第九条 骨干教师的待遇

(一) 每年参加至少 1 次由学院或系（部）组织的师资培训项目。

(二) 优先推荐参加职称晋升评审。

(三) 优先安排外出参加学术会议、进修或访问。

(四) 优先推荐参评省（市）一级优秀教师培养对象或其他资格。

(五) 不再担任骨干教师者，从当日起不再享受相应的待遇。

第七章 兼职骨干教师的选拔与管理

为建立一支专兼结合、业务精良的“双师”队伍，各系（部）根据人才培养工作的需要，可以在企业（行业）聘请专业技术人才、管理、服务人才等，作为学院专任骨干教师队伍的补充。如无符合条件者，可以空缺。

第十条 选拔条件

（一）理论课兼职骨干教师一般要求具有本科（含）以上学历、或硕士（含）以上学位，或中级（含）以上专业技术职务，所学或所从事专业与所聘专业相同或相近；担任院内、外实习实训指导的兼职教师一般要求取得中级（含）以上专业技术职称或中级（含）以上技能等级证书，或是实践经验丰富的能工巧匠，具有5年（含）以上工作经历，年龄在50岁以下。

（二）具有本专业（行业）领域所必需的基本理论知识和专业技术（技能）知识及实践能力。

（三）能独立承担专业课教学，或实践教学，或学生顶岗实习指导、或学生项目指导，或学生成果指导等，所承担的人才培养工作成效突出。

第十一条 任期内岗位职责

（一）积极参与人才培养工作，工作量累计超过60课时/年（工作量计算按学院有关规定执行）。

（二）积极参加学院或系（部）组织的培训、学习，累计超过 10 个课时。

（三）有相应的如教研、科研、教学、实习实训指导、项目指导，参与实验（实训）基地建设和管理，参与校企合作课程开发或校企合作教材的编写等任何其中一项工作经历或成果，或其他获得学院考核（验收）评审机构认可的成果材料。

（四）接受学院和系（部）组织的教学质量检查、监督和考核，学生评教结果为良好（含）以上；或获得过学院兼职教师政府津贴。

第十二条 管理、考核与待遇

兼职骨干教师的管理、考核与待遇，参照院内骨干教师办法执行。

第八章 附则

本办法自通过之日起施行，由组织人事处负责解释。

关于认定中山火炬职业技术学院 校内专业（课程）带头人和骨干教师的通知

为加强教师队伍和团队建设，提高教师队伍的整体素质和教育教学能力，现开展对校内各专业（课程）带头人和骨干教师的认定工作，具体事项通知如下：

一、认定范围

专业（课程）带头人和骨干教师的认定对象为校内一线教学岗位直接从事教育教学、科研工作的专任教师或双肩挑人员。

二、认定名额

（一）专业（课程）带头人

8个教学系每个专业设专业带头人1人；2个教学部每门课程设课程带头人1人。

（二）骨干教师

一流校高水平建设专业和省重点专业每个专业不多于5人，其他专业和2个教学部每门课程不多于3人。

三、认定条件

（一）专业（课程）带头人

- 1、具有副高以上职称，或博士学位，教龄在3年以上。
- 2、具有较强的组织管理能力和团队合作精神，具有带领本专业（课程）团队做好教研科研、教学改革、课程体系开发或专业（课程）建设工作的能力。

3、具有扎实的专业基础和宽广的专业视野，掌握本专业及相关专业的最新技术动态和发展趋势。对高职教育特点有较深刻的理解，熟悉本专业（课程）各教学环节，在教育教学改革、专业建设、课程建设、专业实践等方面成绩显著，能够引领本专业（课程）的建设和发展，在本专业（课程）建设中起核心作用。

5、系统讲授 1 门以上主干课程，教学工作量充足，且教学效果优良。

（二）骨干教师条件

1、具有硕士学位以上学位，或具有中级以上职称，教龄在 3 年以上，年龄在 50 周岁以下；

2、具有本专业领域所必需的基础理论知识和专业知识及实践能力，熟悉专业、课程内涵、要求和标准，在专业建设、课程建设、教学、科研、校企合作等相关工作中起骨干作用；

3、能独立承担 1~3 门主干课教学或独立承担实践教学，教学工作量充足，且教学效果良好。

四、其他事项

（一）所有“以上”的提法都含本级。

（二）各教学系（部）按以上要求进行推选，将推选名单的电子版和纸质版（系主任签字并盖公章）于 2018 年 12 月 24 日上午下班前交组织人事处，联系人：董路，联系电话：88291907。

（三）专业（课程）带头人和骨干教师人选报学院审批通过后发文公布。

中山火炬职业技术学院组织人事处

2018年12月20日

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。

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

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。

程国飞 衷亚琴 周慧珺 董丽雅 何薇薇 李玉兰 杨光宇
万木君 苏开华 喻礼会 吴旖 宋国翠 熊永康 林园
帅银花 石澎 马玲令 徐海芳 汤燕羽 王建国 李彭
官燕燕

(三) 2014 年度 (25 位)

潘城文 周新花 伍丹 王家跃 冯嫦 刘彦 袁宝玲
付文婷 孙仁祥 刘庆伦 彭雯 陈静 曾文武 许薇浩
张莉琼 刘敬 田凌飞 郑新 张敏 淮亚红 杨令
龙涛元 袁夫全 左红英 廖鸿飞

(四) 2015 年度 (20 位)

黄红兵 丁锐 蔡艳桃 李巧丹 刘妍 邓汨方 陈丽红
毋德新 丁昭巧 吴姚莎 郑标文 虞尚智 陈国玲 刘登飞
丁世勋 邓志高 王红林 陶鸿 李逵 蔡昆余

三、2018 年新增专业带头人 (8 位)

郭艳峰 王琼 李小玉 王丽荣 杨立宏 高艳飞 肖凡平
丁俊健

四、2018 年新增专业骨干教师 (33 位)

李晓璐 谢彩玲 周子明 戴洁 张娜 熊文明 詹文静
李佳 伍敏君 周奇 文戈 刘守鹏 夏汉铸 张宁
张堃 陈慧挺 朱俊 (光电) 代允 皮阳雪 谢文彬
邱妍 刘辉辉 朱龙凤 刘平胜 杨江娜 杨柏松 黎俊青
李庆达 邓汨方 张亚民 魏文强 庄武良 马卫国