

教师管理办法

表 1 教师管理办法一览表

序号	管理规章制度
1	教师岗位分类管理实施意见
2	兼职教师管理办法
3	汽车工程学院常规教学管理规定
4	《关于实施“双名双秀”工程加强教师队伍建设的实施意见》、
5	《关于进一步发挥教授治学作用的实施意见》
6	《关于鼓励青年教师在职攻读博士学位的实施意见》

襄职院人〔2013〕22号
教师岗位分类管理实施意见

各单位：

为进一步优化师资队伍结构，加强师资队伍建设，提升师资队伍整体水平，积极探索符合教师职业特点的分类管理、分类评价机制，高效、稳妥推进教师岗位分类管理工作，根据《湖北省普通高等学校教师岗位分类管理指导意见(试行)》（鄂教人〔2013〕8号）精神和我校《岗位设置管理实施方案》，结合学校的实际情况、新一轮岗位聘任和绩效考核的需要，特制定本实施意见。

一、教师岗位类别

根据现阶段职业技术学院建设与发展的需要，学校教师岗位分为教学科研并重型、教学为主型、社会服务与技术推广型、学生思想政治教育型等四种类别。四类教师都是学校教育教学、科研与社会服务工作不可缺少的重要力量，都是学校师资队伍的重要组成部分。

1. 教学科研并重型

教学科研并重型教师应同时承担课程教学任务和科学研究任务，具有从事较高水平科学研究和高质量课程教学工作的能力，原则上每年保证基本的教学工作量和教科研、社会服务工作量。

2. 教学为主型

教学为主型教师主要承担教学工作任务，同时承担一定的科学研究任务，具有丰富的教学实践经验和较高的专业水平，教学效果优良，在教学研究与改革、教材编写与课程建设方面具有一定的造诣。承担课程教学工作，同时承担一定的科学研究与社会服务工作，每年保证相当的教学工作量。

3. 社会服务与技术推广型

社会服务与技术推广型教师主要承担社会服务、科技成果推广与转化任务，具有系统的专业基础理论和生产实践经验，具有承担横向课题研究开发、培训各类人才、开展咨询服务的能力，在成果转化、技术推广、经营管理、咨询与培训服务等方面经济社会效益显著、声誉良好，同时承担一定的教学工作量。

4. 学生思想政治教育型

学生思想政治教育型教师主要承担学生思想政治教育工作、学生日常管理工作和专职辅导员工作，具有坚定的政治立场，品行端正，奉献精神强，关心热爱学生，善于做大学生思想政治工作，具备较强组织管理和语言文字表达能力，原则上具备硕士以上学历（学位），需完成一定的教科研工作任务。

二、岗位工作任务及权重

根据学校教师业务量化考核办法及绩效工资实施方案的有关规定，结合各类岗位特点，规定各类教师岗位额定工作任务如下（表中规定均为额定工作量，单位为当量值。首次教师岗位分类按1当量值为1课时计，教师各类岗位额定工作量值均为440当量值）。

岗位类别	职称级别	年额定教学工作量	年额定教科研、社会服务工作量	年额定教育工作量	备注
教学科研并重型	教授	264	132	44	公共课教师在满足额定教学工作量的前提下，允许将56当量值的教学工作量转换成教科研工作量
	副教授	264	88	88	
	讲师	264	52	124	
	初级	264	26	150	
教学为主型	教授	370	26	44	
	副教授	370	18	52	
	讲师及以下	370	7	63	
社会服务与技术推广型	讲师及以上	132	308		全脱产工作量转换见后有关说明

学生思想 政治教育 型（含学 工人员）	教授		66	374	
	副教授		44	396	
	讲师		26	414	
	初级		13	427	

备注：表中学工人员指分管学工院长、学工秘书、学工职员及专职辅导员。

三、岗位控制比例

各类岗位的控制比例如下：

岗 位 类 别	教学为主型	教学科研 并重型	社会服务与技术推 广型	学生思想政治教育型
设 置 比 例	不低于各教学单位教师编 制的85%		不高于各教学单位 教师编制的5%	按教学单位在校学生 数200：1的比例设置， 约占教师编制的10%

四、组织实施

1. 学校成立由校长为组长，分管人事、教学、产学研、学工的副校长为副组长，相关职能部门及教学单位主要负责人为成员的教师岗位分类管理领导小组。领导小组下设办公室，负责教师岗位分类管理日常工作，办公室设在学校人事处。

2. 各教学单位成立由党政负责人和教职工代表组成的教师岗位分类管理工作小组，负责制定本单位教师岗位分类管理实施方案，组织实施本单位教师岗位分类、聘任工作。方案中要明确岗位分类的设置原则、岗位职责及聘期考核办法，考核标准需与岗位类别紧密结合，经过民主程序讨论通过后报人事处备案。

3. 根据各类岗位的职责要求和聘任条件，教师根据自身的实际情况，结合职业发展目标，填写《襄阳职业技术学院教师岗位分类管理岗位申请表》（见附件），交至各教学单位。

4. 教学单位结合本单位实际，坚持以人为本和科学民主的原则，结合教师的自愿，公开、公平、公正地实行教师岗位分类与聘任，并将分类结果汇总后报人事处。

5. 各单位教师岗位分类管理实施方案、教师岗位分类情况经学校岗位聘任委员会统一进行审核批复。

6. 组织评议，委员会根据教师申请情况，评定每类岗位的人选。

7. 公示结果，在全校范围内公示分类结果，接受申诉。

五、岗位调整

允许进入上述各类岗位的教师，根据自身情况和职业发展需要，在符合其他岗位任职条件下提出岗位调整申请，经学校岗位分类管理与聘任委员会评估确定后进行动态调整。岗位调整一般每三年大调，一年微调。岗位调整一般在每年 9、10 份进行，与专业技术职务聘任工作同步进行。社会服务与技术推广型教师若因工作需要需脱产从事社会服务与技术推广的，可由教师本人提出申请，学校审核批准后实行，但脱产时间最多不超过一年。脱产期间年增加 132 当量值的社会服务分值视同完成额定工作量。

六、其他

1. 男年龄在 58 周岁（女年龄在 53 周岁）及以上的教师，如果本人提出不参加教师岗位分类管理，可按原教师岗位聘任办法进行聘任，直至退休。

2. 各类教师的业务工作考核参照学校修订后的《岗位业务工作量考核办法》执行，考核结果与绩效工资发放、职称评审、岗位聘任、评先推优挂钩。

3. 本意见由人事处负责解释，自 2013 年 9 月起实施。

襄阳职业技术学院

2013 年 12 月 7 日

襄樊职业技术学院兼职教师管理办法

兼职教师是高职教师队伍的重要组成部分，对培养高端应用型技术人才、深化校企合作、提高教育教学质量具有重要意义。为进一步加强兼职教师规范管理，改善师资队伍结构，充分利用社会人才资源，建立资源共享的灵活管理机制，制定本办法。

一、建立兼职教师资源信息数据库

汽车工程学院建立兼职教师资源信息数据库，主要设置兼职教师个人基本情况、企业工作背景、教学方向、培训经历以及考核情况等模块，各模块信息是选拔、聘用、考核、管理兼职教师的主要依据。办公室负责管理资源库，教务科负责兼职教师的联系及协调管理工作。

1. 遴选对象

兼职教师的选聘对象主要来自企事业生产、建设、管理、服务一线；高、中级专业技术人员、管理人员或各级技师；经验丰富的行业名师、专家和有一定特长的能工巧匠等。

2. 遴选条件

(1) 具有良好的政治思想素质和职业道德，仪表严谨，举止端庄，谈吐文明。熟悉企业工作流程和相关职业岗位（群）技术领域的任职要求，有较丰富的专业工作经验。

(2) 具有大学本科及其以上学历，或具有高、中级专业技术职务资格证书、技师技术等级证书，或在同行中享有较高声誉，具有独特专长的“能工巧匠”。特殊实践岗位还应持有相关行业《职业资格证书》和《执业资格证书》。

(3) 男性 65 岁以下、女性 60 岁以下，身体健康，无传染性疾病，能完成规定的教学工作量和岗位职责。

(4) 有时间承担相应专业分配的工作任务。

3. 入库办法

(1) 资格审验。各专业研究室因专业建设需要新增兼职教师，在每年 2 月、9 月向办公室提交新增兼职教师个人简历及相关证件原件审验，符合遴选条件者可作为资源储备入库。

(2) 试讲考核。办公室、教务科与各专业研究室对拟聘兼职教师进行试讲考核，主要对其专业知识、教学能力及仪态、语言表达能力等进行全面的初步评价，根据评价结果确定是否聘请。

(3) 采集信息。确定聘用的兼职教师，由本人如实填写《兼职教师个人信息采集表》，包括个人基本情况、学历、职称、工作经历、执业资格、联络方式等，人事处审验无误后备案。

(4) 信息入库。办公室负责统一编制兼职教师工号，并将教师信息输入资源信息数据库，纳入专任教师管理范围。

4. 信息数据库管理

办公室负责兼职教师信息数据库的信息审核、数据录入、维护等日常管理工作，教务科负责兼职教师教学工作量的审核、备案、汇总工作，各专业研究室负责采集兼职教师的资源收集和兼职教师个人信息采集、信息更新及教学工作量的统计、上报工作，确保数据库的数据准确。

办公室要给每位兼职教师建立完整的业务档案，并及时收集兼职教师在聘期内的所有任课情况、教学业务活动、学生评价结果和督导检查结果等信息，认真做好业务档案材料的管理。

根据按需遴选的原则，兼职教师资源信息数据库实行动态管理，每学期进行信息更新。各专业研究室在保持相对稳定的兼职教师队伍基础上，要进一步加强兼职教师队伍储备，通过多种方式从行业企业物色符合学校遴选条件的兼职教师，不断吸纳新的行业企业专家、名师加入资源库。

二、兼职教师的管理

1. 培训

(1) 兼职教师的业务培训由教务科和各专业研究室共同进行，办公室具体负责组织、落实。

(2) 每年8月，组织兼职教师进行高校教师岗前培训学习。学习高职教育理念、教育规章制度、与学生之间的沟通交流等，由专家对其进行教学规范、教学方法和技术、写作基本要求等进行指导，从而提高兼职教师科学施教的能力，提高教学质量。

(3) 为帮助兼职教师尽快适应学校教学要求，各专业研究室负责向被聘兼职教师提供如下支持：介绍所任课专业的发展方向、特色、专业建设情况及一般性教学规律等；提供专业人才培养方案、所担任课程的课程标准、教材及其它教学辅助材料；帮助明确学校在备课、授课、辅导答疑、作业批改、考试命题、实践教学等各个教学环节的基本要求和规定，了解教师综合考评体系；通知开展教研活动，如集体备课、研讨教学方法、交流教学经验、组织观摩教学等。

2. 工作职责

兼职教师须履行以下职责：

(1) 遵守学校的各项规章制度，严格按照人才培养方案、课程标准等指导性教学文件的规定做好各环节的教学组织工作。

(2) 严格按照聘用单位制定的《岗位任务书》完成相应工作。

(3) 严格按照教学计划的进度要求，认真备课、授课，认真完成所授课程的课程辅导、批改作业，保证教学质量。参与所授课程的考试、考核和质量分析等工作。

(4) 参与专业教学团队建设，每学期参加专业教研活动不少于 5 次。配合教研室完成人才培养方案的制定及课程教学大纲的编写，对承担的课程专业建设提出合理化建议。

(5) 指导学生专业技能训练和顶岗实习，或在校外实训基地指导学生专业生产实习和毕业设计。

(6) 按规定参加学校统一组织的教师培训学习。

3. 聘用

(1) 库内选聘。各专业研究室根据新学年的教学任务需要，在每年 6 月向办公室上报本学年兼职教师聘用名单，所聘人员必须是兼职教师资源信息数据库内备案人员。

(2) 签订协议。由办公室与被聘者签订《兼职教师聘用协议书》（样本见附件），经双方签字、盖章后生效。协议一式三份，办公室、被聘者各一份，教务科备案一份。

(3) 聘用期限。兼职教师的聘用应以所授课程全部结束为一个聘用期限，原则上一个学年。学年结束时根据教学考核、学生评价等综合考核结果确定是否续聘。考核合格者可续聘，考核效果差者或不合格者，终止聘任。

(4) 未在兼职教师资源信息数据库内登记备案的人员，不得作为兼职教师使用，不能享受兼职教师相关待遇。

(5) 兼职教师如因特殊情况需提前终止聘用关系时，由本人提出申请，经所在院、部同意后终止聘用手续并报办公室备案。

4. 考核

(1) 兼职教师纳入专任教师正常管理及考核体系，日常教学管理工作均由教务科具体负责。各专业研究室要加强对兼职教师的平时考核，在各类教学检查和年度考评中，与专任教师同等对待。

兼职教师考核内容对照《岗位任务书》的要求，包括师德、教学能力和教学成果三个方面。考核办法可采用听课评估、学生意见反馈和学生成绩评价等三种方法结合。通过全面的综合考评，准确地掌握所聘教师的教学任务的完成情况、教学水平和教学效果，写出实事求是的鉴定评语。考核结果要同被考核人本人见面，并对其指出教学工作中存在的问题，以利改进。同时，考核结果也是今后是否续聘的重要依据。考核工作的具体实施由教务处和各教学单位共同完成，结果报办公室入库备案。

(2) 人事处、教务处、督导室每学期汇同各教学单位不定期对兼职教师进行随堂听课，了解兼职教师的教学情况。兼职教师应主动配合并接受学校的教学质量检查。对学生评教满意度差、教学效果差或严重违纪的兼职教师，由人事处根据考核结果，与其所在教学单位协商后及时予以辞退。

(3) 不定期举行兼职教师教学竞赛活动，结合各级督导听课情况以及学生反馈意见，对兼职教师进行综合考评，并将考核结果作为选拔“楚天技能名师”、“襄江能人”和各类评优的推荐依据之一。推荐获取教师系列专业技术职务、获得各种奖励和决定是否续聘的依据。

(4) 兼职教师违反教学规律，发生课堂教学事故，按学院教学管理相关文件规定进行处理。

5. 奖励

(1) 兼职教师纳入学校行政表彰范畴，对学年综合考核（包括教学检查、学生评价、督导组听课）优秀的兼职教师进行表彰。具体办法为每年教师节在“优秀教师”评选指数中，按比例划分“优秀兼职教师”评选指数，颁发“优秀兼职教师”荣誉证书，给予经济奖励，奖励标准与“优秀教师”同等对待。

(2) 学校成立企业兼职教师聘用与管理委员会，负责学校需要的企业兼职教师选拔、聘用、管理的沟通及协调工作。委员会每学期对合作企业进行联合走访，深化校企合作，争取企业领导支持，确保一线兼职教师队伍相对稳定，解除他们在教学与生产之间的矛盾，确保教学时间，提高教学质量。

三、兼职教师待遇

1. 享受课时工资：兼职教师在聘任期间承担并完成教学任务，可按月发放课时工资，标准由各教学单位自行制定，各教学单位可根据被聘教师的学历、职称、教学能力的不同进行浮动。各教学单位每月 5 日前将兼职教师上月教学工作量及课时工资发放表报人事处，由人事处审核后通知计划财务处发放，所用经费从各教学单位当年教学运行经费中列支。

兼职教师课时工资为税前收入，按国家相关规定应依法纳税。

2. 补贴：根据襄职院政发【2011】15 号文件精神，对兼职教师学期工作量满 60 学时，学校按每人 1500 元/学期（襄江能人 2000 元/学期），满 120 学时 3000 元/学期（襄江能人 4000 元）的标准给教学单位予以补贴。此项经费只能用于兼职教师的课时工资或奖励发放，不得挪作它用。

3. 兼职教师指导学生校内外顶岗实训、实习，指导毕业设计，指导专业建设、参与教学改革等，可按完成工作量获取相应劳动报酬，标准按所在教学单位的经费分配方案制定的标准执行。

4. 兼职教师参与重点专业建设课题、参与精品课程建设，可参加对口专业的全国性学术交流，其差旅费用由所在教学单位负责承担。

5. 学年教学综合考核优秀等次者，经市人事主管部门批准后，可由学校推荐进行相应专业技术职务晋升申报。

四、本办法自下发之日起执行。

五、本办法由人事处负责解释。

关于实施“德育名师德育新秀”工程的意见

为贯彻落实学校“就业有优势、创业有本领、深造有基础、发展有后劲”的学生工作理念，加强学生思想政治工作队伍建设，充分发挥名师在育人工作过程中的示范引领作用，经研究，决定实施“德育名师、德育新秀”工程。

一、指导思想

以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，打造育人工作骨干队伍，不断提升育人工作的实效性和针对性，营造争相落实“谁的班级谁负责”、人人争当育人楷模的良好氛围，为学校育人工作选树榜样和示范。

二、目标任务

“十三五”期间，按照40岁以下班主任的15%左右培养德育新秀，按照57岁以下班主任的5%左右培养德育名师，着力培养德育新秀40人、德育名师20人。

三、遴选培育

（一）遴选范围

全体班主任、专职辅导员。

（二）遴选条件

1. 个人素质。

（1）忠诚党的教育事业，认真贯彻执行党的路线、方针、政策，自觉维护党和国家利益、民族团结及学校稳定，热爱学生思想政治教育工作，模范遵守国家法律法规和学校管理制度。

（2）具备辅导员和班主任的任职条件。身心健康，其中申报德育新秀者，申报当年年龄不超过40岁（含）；申报德育名师者，申报当年年龄不超过57岁（含）。

（3）近六年无责任事故，未受到党纪、政纪处分。

2. 管理能力。

（1）能遵循学生思想政治教育规律，出色完成“班级责任制”所规定的工作职责与任务，善于组织、协调班级任课教师及相关人员开展思想政治教育工作，

形成育人合力。

(2) 能帮助学生认识自身的性格特点和能力，激发学生的学习兴趣，掌握科学的学习方法，明确职业发展目标，提供职业咨询和指导，促进学生可持续发展。

(3) 能运用法律知识、社会学知识和心理学知识指导学生对日常遇到的各种复杂问题进行深入的分析。

(4) 能准确把握网络传播规律，有效利用网络资源，对学生的网络行为进行教育引导。

(5) 能严格执行班主任工作制度，有效指导班团组织开展主题班会、团日等活动，认真分析班情、学情，班级建设及日常事务管理规范。

3. 工作业绩。

(1) 德育名师。

①近十年，累计担任班主任六年及以上，荣获过校级及以上教育主管部门授予的“优秀班主任”等学生工作先进个人荣誉称号2次及以上。

②所带班级至少获得1次市级及以上先进集体表彰，或获得2次校级先进集体表彰。

③班主任考核分数排名、学生评班主任分数排名，至少各有3次在院部前20%。

④指导学生或推荐本班学生参加学生竞赛活动，荣获省级一等奖或国家三等奖及以上者，或有“学生之星”典型代表。

⑤开展学生职业发展教育，参与指导学生就业、创业，参加学生就业实习基地建设；高质量完成就业目标任务，所带毕业班级就业率在96%以上，其中A类就业率不低于40%，创业率高于全校平均数。

(2) 德育新秀。

①近十年，累计担任班主任六年及以上，荣获过校级及以上教育主管部门授予的“优秀班主任”等学生工作先进个人荣誉称号。

②所带班级至少获得1次校级及以上先进集体表彰。

③班主任考核分数排名、学生评班主任分数排名，至少各有3次在院部前30%。

④指导学生或推荐本班学生参加学生竞赛活动，荣获省级二等奖或校级一等奖及以上者，或有“学生之星”典型代表。

⑤开展学生职业发展教育，参与指导学生就业、创业，参加学生就业实习基地建设；高质量完成就业目标任务，所带毕业班级就业率在96%以上，其中A类就业率不低于40%，创业率高于全校平均数。

4. 科学研究。

（1）德育名师。

①注重工作研究，创新工作载体，拓展工作途径，善于运用各种新的工作载体和方法，开展学生教育管理。

②主持校级重点课题或省级及以上学生思想政治教育类课题、省级学生工作精品项目、实践育人项目，且能按期结题，或近六年公开发表学生教育管理类论文不少于3篇，或近六年主编（副主编）学生教育管理类论著不少于1本，或获评学校班主任工作精品项目2项及以上。

（2）德育新秀。

①注重工作研究，创新工作载体，拓展工作途径，善于运用各种新的工作载体和方法，开展学生教育管理。

②主持校级或参与省级及以上学生思想政治教育类课题、省级学生工作精品项目、实践育人项目1项及以上，或近六年公开发表学生教育管理类论文2篇及以上，或主编参编学生教育管理类论著不少于1本，或获评学校班主任工作精品项目1项及以上。

5. 示范指导。

（1）德育名师。

①有较高的思想政治教育工作艺术和水平，吸引力和感染力强，对其他班主任、辅导员具有引领和示范作用。

②在全校推广班级管理经验，班级管理经验或学生典型在校级及以上媒体报道。

③积极承担年轻辅导员、班主任传、帮、带工作，承担学校、院部学工人员、学生干部培训工作，效果良好。

（2）德育新秀。

①有较高的思想政治教育工作艺术和水平，吸引力和感染力强，对其他班主任、辅导员具有示范作用。

②积极承担学生干部培训工作，效果良好。

（三）选聘原则

1. 坚持公开公平公正的原则。

2. 坚持总量控制的原则。实行优胜劣汰，一个培养周期（三年）内德育名师、德育新秀指数分别控制在 12 名、24 名以内。

3. 坚持动态管理的原则。每年组织评审选拔一次，由人事处、学工处组织实施，每届三年，分年度考核。德育名师届满后可以再次申报；德育新秀届满后符合条件的可以申报德育名师，但不再申报德育新秀。

（四）遴选程序

1. 个人向所在院部提出申请，并填写《襄阳职业技术学院德育名师（新秀）申报表》。

2. 各院部根据遴选条件进行初评，初评结果汇总后上报学工处。

3. 人事处、学工处复核申请人相关条件。

4. 学校组织专家委员会评审并公示评审结果。

5. 校长办公会审定、发放聘书。

（五）考核内容及标准

人事处、学工处每年组织专班对“德育名师、德育新秀”工作进行考核，考核分为合格和不合格两个等次。合格者继续享受相关荣誉和待遇，不合格者终止聘任。具体内容及标准如下。

1. 德育名师

（1）班主任考核分数和学生评班主任分数排名在院部前 20%；或荣获校级及以上教育主管部门授予的“优秀班主任”等学生工作先进个人荣誉称号；或所带班级获得校级及以上先进集体表彰。

（2）承担年轻班主任、辅导员传、帮、带工作。

（3）承担了下列工作中的 2 项，并经评价良好者：承担学校、院部学工人员或学生干部培训工作；指导学生或推荐本班学生参加竞赛活动获奖；班级有“学生之星”典型代表。

(4) 有校级及以上媒体报道的班级管理、思想政治教育、学生活动、创新创业等新方法、新思路、新模式；或有在全校推广经验的专题报告。

(5) 主持校级或参与省级及以上学生思想政治教育类课题或省级学生工作精品、实践育人项目，或有公开发表的学生教育管理类论文、论著，或有学校班主任工作精品项目。

(6) 所带毕业班级就业率在 98%以上，其中 A 类就业率 45%以上，创业率高于全校平均数。

(7) 无责任事故，未受到其它处分。

达到上述 7 项标准者，确定为合格等次，否则为不合格等次。

2. 德育新秀

(1) 班主任考核分数和学生评班主任分数排名在院部前 30%；或荣获校级及以上教育主管部门授予的“优秀班主任”等学生工作先进个人荣誉称号；或所带班级获得校级及以上先进集体表彰。

(2) 承担了下列工作中的 2 项，并经评价良好者：承担年轻班主任传、帮、带工作；承担学校、院部学工人员或学生干部培训工作；指导学生或推荐本班学生参加竞赛活动获奖；班级有“学生之星”典型代表。

(3) 有校级及以上媒体报道的班级管理、思想政治教育、学生活动、创新创业等新方法、新思路、新模式；或有班级管理经验在全校推广。

(4) 主持或参与校级及以上学生思想政治教育类课题或省级学生工作精品、实践育人项目，或有公开发表学生教育管理类论文、论著，或有学校班主任工作精品项目。

(5) 所带毕业班级就业率在 98%以上，其中 A 类就业率 45%以上，创业率高于全校平均数。

(6) 无责任事故，未受到其它处分。

达到上述 6 项标准者，确定为合格等次，否则为不合格等次。

(六) 管理

1. 实行“德育名师、德育新秀”绩效工资制度。年度考核合格者，“德育名师”按 12000 元/人/年发放，“德育新秀”按 10000 元/人/年发放，同时优先选派参加进修学习、学术研讨活动。

2. 严格实行岗位聘任和动态考核制度。切实发挥“德育名师、德育新秀”在学校学生思想政治教育与管理工作中的骨干、示范作用。

3. 实行校、院两级管理体制。学工处、人事处和各院部要及时了解他们的思想、工作和生活状况，为其创造良好的工作、学习和生活环境。定期组织开展政治理论和业务学习，不断提高其政治思想素质，使他们成为新时期学校学生思想政治教育与管理工作的专家。

四、本意见自 2018-2019 学年度实施，《“212 德育名师”评选和管理办法》（襄职院学〔2014〕5 号）同时废止。

五、本意见由学生工作处负责解释。

教师常规教学管理规定

1、教师严格按课表上课，未经专业主任、教学院长同意，未办理调课手续不得随意调课，不准随便缺课。不得迟到早退，不得中途离开教室，不得拖堂，不得提前下课。

2、上课前教师务必亲自点名，通过点名环节与学生产生交流。上课期间教师无特殊情况，不得坐着讲课。

3、教师在上课期间除去使用手机讲解的教学环节，不得在上课时间使用手机做与教学无关的内容。

4、上课期间教师要严格要求学生，对课堂进行有效管理。

5、教师要做好每堂课的教学设计，熟悉教学内容，明确教学目标及教学重难点，针对不同的课程用不同的教学方式对待。青年教师要按要求手写教案，每次上课前由带导师签字后方可讲授。

6、教师上课声音要响亮，板书要清楚，布局结构合理；举止文明，教态亲切、自然、大方，衣着得体，不准穿透明装、吊带裙、露脐装、短裤、背心、拖鞋进入教室，不化浓妆，不准在教室内抽烟。

关于实施“双名双秀”工程加强教师队伍建设的实施意见

为深入贯彻中共中央、国务院《关于深化新时代教师队伍建设改革的意见》，推进人才强校战略，培养一批校级、省级和国家级名师，形成示范引领效应，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，整体提升教育教学和人才培养水平，落实立德树人根本任务，根据学校《章程》和师资队伍建设总体规划，决定实施“双名双秀”工程。“双名”是指教学名师和技能名师，“双秀”是指教学新秀和技能新秀。“双名双秀”工程是学校设立的专项师资队伍建设工程，现提出如下实施意见：

教育大计，教师为本。实施“双名双秀”工程是学校教学质量与教学改革工程的有机组成，是加强教师队伍建设的重要举措，也是深入实施人才强校战略，建设“省内领先、全国一流”优质高职院校的迫切需要。教师是学校建设和发展的第一资源，名师和新秀是优秀教师的代表。要充分认识名师和新秀在教师队伍中的示范引领作用，健全培养体制机制，完善培养措施办法，为教师专业发展创造良好环境，提供更加广阔的平台，促进优秀教师脱颖而出，逐步成长为校级、省级乃至国家级教学名师或技能名师。带动教师队伍奋发有为，形成整体发展、创新发展的氛围，积极履行传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，努力完成塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，筑牢学校可持续发展的坚实人才基础。

一、指导思想

以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，牢固树立“教师是教育发展的第一资源”的观念，以人为本，紧贴新形势下高职院校教师专业发展的新要求、新趋势、新水平，精心打造教学、技能名师和新秀团队，不断提高师德水平、教学水平、技能水平、教科研水平和社会服务水平。建立健全有效的选拔、管理、考核机制，构建教学、技能新秀和名师梯队，以点带面，整体促进，形成争相落实课堂责任制、教师人人尽展其才、名师不断涌现的良好局面。

二、目标任务

“十三五”期间，按40周岁以下校内专兼职教师和校外兼职教师的15%左

右培养教学新秀和技能新秀，按 57 周岁以下校内专兼职教师和校外兼职教师的 5%左右培养教学名师和技能名师，着力打造 120 名左右的核心教师团队，重点培育 1~2 名国家级名师、2~3 名省级名师、30 名左右的校级教学名师和技能名师、90 名左右的校级教学新秀和技能新秀，逐步构建校级、省级、国家级名师梯队。

三、选拔培养

（一）基本原则

坚持德才兼备、以德为先原则；坚持循序渐进、稳步推进原则；坚持公开、公正、公平、择优原则；坚持严格标准、宁缺毋滥原则；坚持向规模较大专业和特色及品牌专业倾斜、严格考核原则。

（二）培养层次

“双名双秀”工程实施 1 个周期后，原则上校级新秀、校级名师、省级名师分别作为校级名师、省级名师和国家级名师三个层次名师的培养对象，三个层次的培养对象构成“双名双秀”工程的主要内容，同步推进，同步实施。

校级名师从教师中选拔，优先从专业（课程）研究室主任、实训中心主任及校级新秀中推荐产生；省级名师候选人优先从校级名师中推荐产生；国家级名师候选人优先从省级名师中推荐产生。

（三）选拔条件

1. 基本条件

（1）热爱高职教育事业，师德高尚，具有强烈的事业心、高度的责任感、开拓创新精神和团结协作精神。

（2）圆满完成教学工作任务，认真履行课堂责任制，有较强的教学组织、规划、管理和信息化应用能力。

（3）治学严谨，有较强的教研和科研能力，专业（课程）拓展或研发能力强。

（4）积极参加社会服务工作，近 5 年参加与专业（课程）对应的社会实践不少于 6 个月。

（5）身心健康，名师年龄 57 周岁以下，从教 8 年以上，硕士以上学历（学位）或副高级及以上专业技术职务；新秀年龄 40 周岁以下，从教 5 年以上，硕士及以上学历（学位）或具有中级及以上专业技术职务。

2. 分项条件

满足以上基本条件，同时应分别具备下列条件：

(1) 教学名师。主持过省级及以上教育行政部门认定的教学改革项目，获得过校级 1 等、省级 3 等及以上或国家级教学奖项。能及时准确地把国内外教改成果以及课程最新发展成果引入教学。

(2) 技能名师。参与专业的技术研发、技术服务等成效显著，且具备下列条件之一：获得市级及以上技能大师称号；指导学生或本人在校级及以上技能竞赛中获得奖项；担任省级及以上技能大赛裁判；获得发明专利。

(3) 教学新秀。学年度教学评价得分名列本院（部）同专业（课程）教师前 30%。能积极承担专业（课程）建设相应的职责和任务，有较大的发展潜力。

(4) 技能新秀。能有效指导学生专业实践学习和顶岗实习，能有效指导学生参加各类技能竞赛，积极参加企业实践培训、参与企业产品开发和技术改造、参与企业生产岗位工作或在企业兼职等。具有职业技能资格。

四、考核管理

(一) 每年组织评审选拔一次，培养周期为 3 年。对培养对象实行目标管理和培养期考核。学校与培养对象签订目标责任书，明确培养对象在培养期内应完成的任务。

(二) 对培养对象每年考核一次，培养期满进行总结性考核。由学校制定考核指导意见，考核细则由各院（部）结合本单位实际制定，并报学校评审通过后实施。根据考核结果和相关评审，优秀者可进入下一个培养周期进行滚动培养，总的培养周期不超过两轮。

(三) 为培养对象建立工作、业务档案，对先进成果及时进行展示和推广。同时，在人才的培养、使用上引进竞争机制，对培养对象重点投入、重点扶持，动态管理，择优汰劣。

(四) 设立“双名双秀”工程专项基金，每年不少于 120 万元，用于资助培养对象开展教学研究、科学研究、学术交流、专业建设、课程建设、进修培训、企业实践、技术研发与服务、技能改造与提高等。（执行办法另行制定）

(五) 分期分批选送培养对象到国内外高校进行考察、学习和交流，帮助培养对象了解国内外先进的教育理念、教学方法、教学手段和职业技能，掌握专业

(课程)、技术技能发展的新动态、新知识和新方法。

(六)支持培养对象积极组织青年教师开展教学改革研究、专业技能拓展研究,不断推出应用广泛、实践性强的新成果,推动教育教学,提高人才培养质量。

(七)安排培养对象上好观摩课和示范课、举办专题讲座等,承担“老带新”任务,发挥名师队伍的示范辐射作用。

(八)加大对培养对象的宣传力度,扩大培养对象在专业(课程)领域及社会上的知名度和影响力,为培养对象创造良好的外部条件。

(九)落实相关待遇。推先推优、对外交流、课题立项、职务评聘等向培养对象倾斜。同时,实行名师和新秀绩效工资制度,学校名师绩效工资标准12000元/人/年,学校新秀绩效工资标准10000元/人/年,国家和省级名师按相关政策执行,所需资金按人头划拨到院(部),考核后兑现到个人。(执行办法另行制定)

五、保障措施

(一)学校成立“双名双秀”工程领导小组,组长由分管副校长担任,成员由人事处、教务处、产学研工作处、学工处及院(部)主要负责人组成,负责全面推进各项工作的顺利开展。领导小组下设办公室,办公室主任由人事处处长担任,具体负责“双名双秀”工程的日常工作。

(二)学校按年度下发培养对象评选推荐通知,分解职数到院(部),院(部)负责组织教师个人申报和组织实施初步评选推荐,并将评选推荐结果材料报送领导小组办公室,再由领导小组确定培养对象具体人选。培养对象的培养、管理实行学校指导、院(部)为主的体制。培养对象的考核由领导小组办公室统一组织实施,定期考核,将经费资助与工作绩效挂钩。

(三)根据本意见精神,各院(部)认真落实本单位“双名双秀”工程的各项工作。各级培养对象要按照培养任务要求,制订规划,按计划完成各项任务,达到预期发展目标。

六、本意见自发布之日起实施,《“131”人才工程实施方案(修订)》(襄职院人〔2009〕11号)同时废止。

七、本意见由人事处负责解释。

关于进一步发挥教授治学作用的实施意见

为深入贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）、《关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）和《关于实施职业院校教师素质提高计划（2017-2020年）的意见》等精神，激励教授为学校建设发展作出新的更大贡献，激发高端人才创新活力，带动全体教师切实落实立德树人根本任务，根据学校《章程》，现对发挥教授治校办学作用提出以下实施意见。

一、教授岗位设置

（一）教授岗位包括在教学岗位、“两类”岗位和管理岗位三类岗位上取得教授四级任职资格的人员。

（二）教授岗位数量原则上按照学校编制、年度专业技术职务任职资格晋升实际和岗位设置管理等相关规定核定，向专业教学岗位倾斜。

二、教授岗位聘任

（一）首次聘任时，所有取得教授四级任职资格的人员，学校均予以聘任。

（二）聘任基本条件及程序。符合学校教授岗位聘任的基本条件，聘任程序按学校相关规定执行。

（三）聘任期限。每个聘期原则上为3年。聘任期内，年度考核合格者继续聘任，年度考核不合格者终止聘任，且3年内不再聘任；聘任期满，聘期考核合格继续聘任3年。聘任期限未满、达到国家规定退休年龄的受聘人员终止聘任，按有关规定办理退休手续。

三、教授岗位考核

（一）聘期考核。聘任期满，进行聘任期考核，根据考核结果做出续聘、岗位调整或解聘的决定。考核内容包括思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责情况等。

（二）岗位考核。按年度进行教授岗位考核。岗位考核坚持师德失范、“学术不端”，以及年度综合考核不合格、年度教科研及社会服务考核不合格、教学事故等“一票否决”，坚持重大成果“直接认定”，在此基础上，重点考核教授岗位年度标志性工作任务完成情况，实行百分制计分。

“一票否决”条件按学校相关规定执行，“直接认定”条件及年度标志性工作任务考核项目附后。担任校级领导的教授按管理岗位标准考核。岗位考核条件同时是四级教授晋升三级教授、二级教授的主要依据。

岗位考核结果分为合格和不合格 2 个等次，75 分及以上为合格、74 分及以下为不合格。考核结果与相关待遇挂钩。

（三）考核方式。聘期考核和岗位考核由人事处负责，由人事处会同教务处、产学研工作处、学工处、质量管理办公室及院（部）等部门组成考核小组。到考核期，由人事处发放考核通知，受聘教授个人直接向人事处提交考核证明材料，人事处初审后提交考核小组逐人量化计分，并确定等次。

四、教授岗位管理

（一）学校对教授岗位实行动态管理，原则上结合聘期进行调整。所有受聘人员必须与学校签订教授聘任协议，明确聘期内责权利对等关系。

（二）经学校批准公派出国或批准保留岗位的自费出国教师，在批准的期限内学校保留其岗位，逾期未回校工作者学校不再保留其岗位。

（三）实行教授岗位绩效工资制度。教授岗位绩效工资标准 3000 元/人/月，每年发放 10 个月，自聘任之月起计发。教授岗位绩效工资每月随个人工资发放 60%，剩余 40%经岗位考核后发放。教授岗位考核达到合格等次发放 100%、不合格不发放。担任校级领导的教授岗位绩效工资按聘任教授岗位绩效工资年平均值发放。

五、其它事项

其它系列正高级职称人员作用的发挥及考核管理参照本意见执行，其标志性任务由人事处牵头另行制定。

六、本意见自 2018 年秋季学期执行，《关于提高高层次人才津（补）贴标准的通知》（襄职院政发〔2007〕6 号）中关于教授住房补贴相关规定同时废止。

七、本意见由人事处负责解释。

关于鼓励中青年教师在职攻读博士学位的实施意见

为深入贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）、《关于实施职业院校教师素质提高计划（2017-2020年）的意见》等精神，推进人才强校战略，大力提高师资学历层次，提升教师队伍整体素质，学校鼓励中青年教师以及其他专业技术人员在职攻读博士学位，依据学校《章程》和师资队伍建设总体规划，特制定本实施意见。

一、适用范围

本校在编在职专职教师、其他专业技术人员和管理人员，以及聘用的教育教学人员。

二、申请条件

（一）具有良好职业道德和扎实专业基础，年度考核均在合格及以上等次。

（二）年龄在50周岁以下，持有硕士研究生学历（学位）证书，在本校工作1年以上。

（三）报考的博士点是普通高等院校或重点科研院所（以下称“博士点”），报考“211”、“985”高校的优先，报考专业与所学专业对口或与现从事专业工作方向一致。

三、申报程序

（一）申请人填写《襄阳职业技术学院报考在职攻读博士学位申请表》一式三份，附拟报考博士点博士招生简章，交所在部门主要负责人签署推荐意见。

（二）推荐单位将《襄阳职业技术学院报考在职攻读博士学位申请表》报人事处，由人事处报学校领导批准。

四、推荐职数

原则上以部门推荐为主，向院（部）倾斜。各院（部）在维护正常教学秩序的同时，优先推荐重点或紧缺专业专任教师，2018年至2022年每年推荐报考人数2-3名。

五、签订协议

申请人取得博士录取通知书后，应持录取通知书原件到人事处报备，并且签订《襄阳职业技术学院在职攻读博士学位协议书》，明确双方权利、义务与责任。

六、相关待遇

在职读博时限原则上为5年，特殊情况最多可延长1年。超过这个规定时限继续攻读博士学位，所需费用自理。

（一）时间保障

在职读博期间，根据博士点的安排，对确实需要在工作日内外出学习的人员，所在单位必须妥善安排。

（二）工资与津贴

1. 在职读博且完成各项工作任务，所有工资待遇不变。

2. 在职读博脱产学习期间，发放本人基础工资和基础绩效工资，取得博士学位且回校工作后补发奖励性绩效工资。

3. 取得博士学位且回校工作，可享受博士学位津贴，标准为2000元/月/人，每年发放10个月。

（三）费用报销

学校对在攻读博士学位的人员给予经费支持，按照博士点开具的有效发票报销。

1. 培养费（含资料费）：学习期间报销1/4；取得博士学位证，并经教育部门认证后报销3/4，按协议年限分年度报销。已由博士点资助了部分培养费的，学校只报销余额部分；因个人原因中途中断学业的，所需费用自行承担。

2. 交通费：学校每学期报销一次往返交通费，按学校规定的副教授标准执行。

3. 住宿费：依据当年录取时学校规定的标准，按实际有效学习天数补助。

（四）考核与职务评聘

1. 在职读博期间当年在博士点脱产学习达6个月及以上，由学校向博士点发函调查后确定考核等次。

2. 在职读博期间符合专业技术职务晋升或岗位竞聘条件的，优先推荐。

七、违约处置

在职读博圆满结束，必须签订《服务襄阳职业技术学院期限协议书》，履行协议所规定的服务期。从取得博士学位当年计算，首次服务期为5年。服务期内因个人原因调离学校或自动离职，须按协议书约定承担违约责任。

八、其它事项

(一) 申请报考有效期为一年。经学校批准同意报考者，如果当年未被录取，再次报考须重新申请。

(二) 未与学校签订在职攻读博士学位和服务期限协议者，不予报销任何费用。

(三) 在职读博期间，若遇国家或学校相关政策调整，其相关待遇按照调整后的政策执行。

(四) 考取脱产或社会博士学习的人员，自愿回学校工作，参照本意见执行。

(五) 现在校工作的博士，博士学位津贴参照本意见执行。

九、本意见发布之前考取脱产或社会博士学习的人员，自愿回学校工作，参照本意见执行。

十、本意见从发布之日起执行，同时废除《关于提高高层次人才津（补）贴标准的通知》（襄职院政发〔2007〕6号）及《优秀人才引进暂行办法》（襄职院人〔2005〕13号）中关于博士有关津（补）贴待遇的规定。

十一、本意见由人事处负责解释。