

# 浙江长征职业技术学院文件

浙征职〔2016〕63号

---

## 关于印发《浙江长征职业技术学院 专业带头人选拔与管理办法（试行）》、《浙江长 征职业技术学院优秀中青年骨干教师选拔培养 办法（试行）》的通知

为加快我院优秀人才的培养，促进优秀人才脱颖而出，加快培养一批德才兼备、引领作用明显的专业带头人和优秀中青年骨干教师，现将《浙江长征职业技术学院专业带头人选拔与管理办法（试行）》、《浙江长征职业技术学院优秀中青年骨干教师选拔培养办法（试行）》予以印发，请遵照执行。

浙江长征职业技术学院

2016年11月18日

附件：1

# 浙江长征职业技术学院 专业带头人选拔与管理办法（试行）

为切实加强我院师资队伍建设，选拔和培养一批优秀专业带头人，提升专业建设水平，促进学院事业发展，特制定本办法。

## 一、建设要求

（一）所有专业都应有专业带头人，依据学院专业建设规划，各系应有计划地选拔和培养专业带头人。

（二）立足在职教师选拔培养和积极引进相结合的方式，成熟一个选拔一个。

## 二、选拔范围和条件

（一）热爱党的教育事业，爱岗敬业、严谨治学、教书育人、甘于奉献，具有良好师德师风，具有较强的专业教学、专业建设能力和组织协调能力。

（二）具有副高及以上职称，年龄在 55 周岁以下，身体健康，现任教研室主任优先。

（三）积极承担教学任务，主讲过本专业两门以上主干课程。

（四）掌握现代教育理论，专业功底深厚，熟悉和掌握本专业的发展现状和趋势，具有较强的课堂创新意识，积极采用现代教学模式，能熟练运用现代教育技术方法和手段，教学言行规范，

教学有特色，课堂管理严谨，课堂教学创新和管理具有良好的示范性；在本专业领域内有扎实的理论基础和较强的实践能力，教学业绩良好，近三年学生评教全校排名至少有两年在前 30%，（外校调入教师须提供原学校关于学生评教证明材料）教师教学业绩考核均在 B 级及以上。

（五）有严谨求实的治学态度和较强的科研能力，近三年至少符合以下条件中 1 项：

1. 在国际或国内公开发行的全国中文核心期刊（以北大、浙大中文核心期刊目录为依据）上发表学术论文 2 篇及以上（须为第一作者）；或主编公开发行有一定影响的 2 本教材并分别承担 2 万字以上的编写任务；或出版 1 部专著。

2. 主持 2 项厅级及以上教科研项目并做好项目研究工作。

3. 主持校级及以上优势专业、特色专业建设项目。

4. 主持省级及以上精品课程（资源共享、视频公开、网络课程等）建设项目 1 门及以上。

5. 主持学校重大实验实训室建设项目（经系部认定），经验收合格；或主持省级及以上校内示范性实训基地建设项目。

6. 获得厅级教科研成果三等奖及以上（排名第一）；或省部级教科研成果三等奖及以上（省部级排名前三，国家级排名前五；其中省级教学成果奖为二等奖及以上）。

7. 获得省级教学名师、省级优秀教师等荣誉称号；或省级及以上教学竞赛三等奖及以上获得者。

8. 指导学生获得省级学科竞赛、技能竞赛、体育竞赛二等奖及以上奖项或国家级学科竞赛、技能竞赛、体育竞赛三等奖及以上奖项的第一指导教师。

9. 未列举的同档次奖项，经学院认定后可同等对待。

（六）具有双师素质，熟悉本专业各项技能，熟悉行业的现状及发展趋势，能准确把握本专业人才培养方向。

（七）主持完成与本专业相关或相近的行业企业咨询项目或工程项目 2 项及以上。

（八）专业带头人选拔实行师德失范一票否决制。

### 三、选拔程序

（一）各系在广泛听取群众意见的基础上，采取本人申请和系部推荐相结合的方式产生专业带头人候选人。

（二）专业带头人候选人必须经所在系评议和推荐，并认真撰写《浙江长征职业技术学院专业带头人推荐表》，提交有关业绩材料和获资助后拟开展的工作计划。

（三）人事处会同教务、科研、督导等部门对教学科研业绩及职称、学历等进行审核。

（四）学院成立专业带头人评审委员会按选拔条件进行评审。评审委员会由学院领导、各系部负责人、相关职能部门负责人等代表组成。评审委员会的职责是总体负责专业带头人的选拔工作，研究确定拟资助人选；研究处理专业带头人选拔工作中的有关重

要问题。

学院评审委员会会议须有应到委员三分之二（含）以上出席方可召开，评审委员会对候选人进行评议，以无记名投票的方式表决。投票实行限名额投赞同票，候选人获得的赞同票数超过到会委员人数的三分之二（含）以上，才可确定为专业带头人拟资助人选。当通过人选多于可选拔资助名额时，以得赞同票多者确定为拟资助人选，如遇赞同票数相等不能确定拟资助人选时，应就赞同票数相等的候选人重新投票，得赞同票数多的确定为拟资助人选。

#### （五）公示

人事处向全院师生公示专业带头人拟资助人选名单，公示期为5个工作日。

#### （六）发文公布

公示无异议后，经院长办公会、院务会议批准，发文公布专业带头人资助人选名单。

### 四、主要职责及目标任务

专业教研室主任原则上由具备条件的专业带头人担任。

#### （一）专业带头人履行如下职责：

1. 主持本专业社会调研和论证，制定并组织实施专业建设规划。

2. 参与本专业师资队伍建设，指导和培训青年教师。担任至少1名青年教师的教学导师，完成“传帮带”任务。

3. 协助教研室主任组织本专业的教学改革工作。
4. 协助教研室主任开展本专业校企合作工作及专业实验(实训)室和校外实训基地的建设。
5. 主持本专业人才培养方案、课程标准的制定、修订工作。
6. 负责组织或带头参与做好本专业人才培养模式创新, 培育特色专业, 主持并组织做好本专业精品(资源共享、视频公开、网络课程等)课程建设。
7. 承担专业主干课程的教学任务。
8. 主持完成与本专业相关或相近的行业企业咨询项目或工程项目, 并在一定范围内被采纳或使用。
9. 每年组织学生开展专业教学座谈会和毕业生跟踪调查。
10. 积极主动承担教研室、系部及学院交办的其他工作。

(二) 专业带头人在培养期内还需完成如下任务:

1. 主持本专业社会调研和论证, 每年提交 1 份所在行业发展动态的社会调研报告。
2. 每年担任至少 1 名青年教师的教学导师, 完成“传帮带”任务。
3. 主持并组织做好本专业至少 1 门校级及以上精品(资源共享、视频公开、网络课程等)课程建设项目, 并按计划完成建设任务(经系部认定)。
4. 承担 1-2 门专业主干课程的教学任务, 完成课程讲授规定

任务，每年教师教学业绩考核均在 B 等及以上。

5. 主持完成与本专业相关或相近的行业企业咨询项目，并形成书面的行业企业咨询报告或工程项目 2 项及以上，并在一定范围内被采纳或使用。

6. 参加国内外学术交流会，并主持召开 1 次系部及以上范围内的学术报告或课堂教学创新研讨会。

7. 每年负责组织学生开展专业教学座谈会或毕业生跟踪调查 1 次及以上。

8. 在培养期内还需完成如下任务中的 3 项及以上任务：

(1) 主持 1 项厅级及以上教科研项目。

(2) 在公开发行的期刊上以第一作者发表论文 2 篇，其中 1 篇须发表在全国中文核心期刊上（以北大、浙大中文核心期刊目录为依据）。

(3) 担任主编或副主编出版教材 1 本，并承担 2 万字以上的编写任务；或出版专著 1 部。

(4) 主持校级及以上优势专业、特色专业建设项目，并按计划完成建设任务（经系部认定）；或主持学校重大实验实训室建设项目（经系部认定），经验收合格；或主持省级及以上校内示范性实训基地建设项目，并按计划完成建设任务（经系部认定）。

(5) 作为第一指导教师指导学生获得省级学科竞赛、技能竞赛三等奖及以上奖项 1 次；或指导学生主持浙江省大学生科技创新活动计划暨新苗人才计划项目 1 项；或本人获得省级及以上教

学竞赛三等及以上奖项 1 项；或获得省级教科研成果奖（排名前二）三等奖及以上奖项 1 项。

## 五、工作待遇

（一）优先安排专业带头人外出进修、深造和提供国内外访学机会。

（二）优先申报各级各类教科研项目。

（三）优先参加相关学术研讨会。

（四）同等条件下优先评聘专业技术职务。

（五）优先提供有关教学科研设备、图书资料，每人每年享受教科研资助费 5000 元（根据学院有关教科研经费使用规定并凭发票报销），连续资助 2 年。

（六）培养期学院资助专业带头人每人每年二万元。资助经费每年分三次发给，专业带头人发文公布后发给该年度 30%的资助经费，一学期结束经中期考核合格后发给该年度 30%的资助经费，一年考核合格后发给该年度 40%的资助经费。专业带头人任期届满，学院对受资助者进行终期考核，根据考核情况，酌情确定发放额度。

## 六、考核与管理

（一）在各系部指导下，根据工作需要和本人专长，制定今后二年师德、教学、学习提高计划和科研计划，每年度的具体实施方案，经系部审查同意后报学院人事处备案。

（二）专业带头人每年考核二次，每年向所在系和学院考核

组提交述职报告和相关业绩材料。

(三) 相关业绩材料先由所在系和教务处进行审核。

(四) 学院考核组依据专业带头人的工作职责、目标任务进行考核，并按合格、不合格做出结论性评价。

(五) 对考核不合格、违纪违法受到处分或调离我院的专业带头人，取消其专业带头人资格。

(六) 专业带头人的日常工作由所在系的系主任负责管理。

## **七、培养期**

学院每二年评选一届专业带头人，每届培养期二年。

## **八、其他**

1. 专业带头人若在培养期间未完成相应的工作职责、目标任务，业绩考核不合格者，视完成情况追回部分资助金额并培养期结束之日起 4 年内不得再次申报专业带头人的评选。

2. 专业带头人应在批准公布之日起 15 天内，与学院签订服务协议，服务期为受资助之日起 3 年。凡逾期不与学院签订服务协议的，视为自动放弃资助资格。

3. 专业带头人如有在评选过程中采取不正当手段骗取资助的；违背教师职业道德和科研诚信的；受党政纪律处分的，触犯法律并追究刑事责任的，学院将撤销资助，并视情节追回相应资助款项。专业带头人如在承诺服务期内辞职离开学院的，学院将全额追回资助款项。

**九、本办法由人事处负责解释。**

**十、本办法自公布之日起实施。**

## 浙江长征职业技术学院 优秀中青年骨干教师选拔培养办法（试行）

为了加强学院师资队伍建设，形成合理的人才梯队和师资结构，激励优秀中青年教师脱颖而出，为学院可持续发展奠定坚实的人力资源基础，特制定本办法。

### 一、总体目标

在普遍培养的基础上选拔一批优秀中青年骨干教师进行重点培养，努力创造条件，采取相应措施，使培养对象逐步成为师德高尚、教学效果良好、学术水平较高的骨干教师，力争使部分骨干教师成为学科专业带头人或后备学科专业带头人，特别优秀的骨干教师成为校内外有影响的专家。

### 二、选拔原则

（一）德才兼备的原则。选拔对象既要具备良好的思想品德，又要具备较高的业务水平，教书育人。

（二）注重实绩的原则。选拔对象既要在实际教学中业绩优良，又要在科研上有所成就。

（三）均衡选拔的原则。选拔要与专业建设、课程建设相结合，兼顾学科分布和各专业骨干人才的培养。

（四）公开、公平、公正的原则。选拔过程要坚持公开、公

平、公正原则。坚持高标准、严要求，规范程序、流程，提倡公平竞争，保证选拔质量。

（五）动态管理的原则。中青年骨干教师的选拔和培养，要坚持动态管理、定期考核，形成良性循环机制。

### 三、选拔范围

本院中青年专任教师。

### 四、选拔条件

（一）忠诚党的教育事业，爱岗敬业，教书育人，甘于奉献，具有良好的师德师风。

（二）具有中级及以上专业技术职务，同时具有硕士及以上学历，能承担主干课程讲授任务。

（三）年龄在 45 周岁（含 45 周岁）以下。

（四）具有双师素质（公共基础课教师除外），且必须有到行业、企业挂职锻炼、合作研发、指导学生实习等经历并完成与本专业相关或相近的行业企业咨询项目或工程项目 1 项及以上。

（五）必须有一年（含一年）以上班主任、辅导员等学生管理工作经历，并考核合格（外校调入教师在原学校有学生管理工作经历的须提供原学校出具的证明）。

（六）了解和掌握现代教育理论，具有先进教育理念，扎实的本专业理论基础，有较强的课堂创新意识，积极采用现代教学模式，能熟练运用现代教育技术方法和手段，教学言行规范，教学有特色，课堂管理严谨，课堂教学创新和管理具有一定的示范

性；积极承担教学任务，能独立承担至少两门课程的教学；具有较高的教育教学水平和较强的实践能力，教学业绩良好，近三年学生评教全校排名至少有两年在前 30%，教师教学业绩考核均在 B 级及以上（由外校调入的教师须提供原学校关于学生评教及教师教学业绩的证明材料）。

（七）有严谨求实的治学态度和较强的教科研能力，近三年至少符合以下条件中的 2 项：

1. 在国际或国内公开发行的全国中文核心期刊（以北大、浙大中文核心期刊目录为依据）上发表 1 篇及以上论文（第一作者）；或公开发表 3 篇及以上论文（第一作者）；或主编 1 本或参编 2 本公开发行有一定影响的教材，并分别撰写 2 万字以上；或出版 1 部专著。

2. 主持 1 项厅级及以上教科研课题；或参与（排名前二）省部级及以上教科研课题并独立承担其中某方面工作。

3. 主持校级特色专业建设并独立承担其中某方面工作；或参与省级优势专业、特色专业建设项目的骨干成员（经系部认定）并独立承担其中某方面工作。

4. 主持校级及以上 1 门精品（资源共享、视频公开、网络课程等）课程建设项目。

5. 主持学校示范性 or 重大（经系部认定）实验实训室建设项目并独立承担重要工作，经验收合格；或参与省级及以上示范性

实训基地建设项目的骨干成员（经系部认定）并独立承担其中某方面工作。

6. 获得厅级教科研成果奖三等奖及以上（排名前三）；或省部级及以上教科研成果奖三等奖及以上（省部级排名前五，国家级排名前七，其中获省级教学成果奖为二等奖及以上）。

7. 校级及以上教学名师、优秀教师或校级及以上教学竞赛及说课比赛二等奖及以上获得者。

8. 指导学生参加省级及以上学科竞赛、技能竞赛、体育竞赛获三等奖及以上奖项的主要指导教师（排名前二位）。

9. 未列举的同档次奖项，经学院认定后可同等对待。

（八）优秀中青年骨干教师选拔与培养实行师德失范一票否决制。

## 五、选拔程序

### （一）申请人申报

申请者须认真填写《优秀中青年骨干教师推荐表》，提交有关教学、科研工作实绩材料及获资助后拟开展教学、科研等工作计划，报系部。

### （二）系、部初评

各系、部须对申请人所提供的材料的真实性和完整性进行审核并初评，提出候选人名单，做出排序，签署初评意见，盖章后将推荐材料交人事处。

### （三）评审委员会评审

学院成立优秀中青年骨干教师评审委员会，评审委员会由学院领导、各系部负责人、相关职能部门负责人等代表组成。评审委员会的职责是总体负责优秀中青年骨干教师的评审工作，研究确定拟资助人选；研究处理优秀中青年骨干教师评审工作中的有关重要问题。

学院评审委员会会议须有应到委员三分之二（含）以上出席方可召开，评审委员会对候选人进行评议，以无记名投票的方式表决。投票实行限名额投赞同票，候选人获得的赞同票数超过到会委员人数的三分之二（含）以上，才可确定为优秀中青年骨干教师拟资助人选。当通过人选多于可选拔资助名额时，以得赞同票多者确定为拟资助人选，如遇赞同票数相等不能确定拟资助人选时，应就赞同票数相等的候选人重新投票，得赞同票数多的确定为拟资助人选。

#### （四）公示

人事处向全院师生公示优秀中青年骨干教师拟资助人选名单，公示期为5个工作日。

#### （五）发文公布

公示无异议后，经院长办公会、院务会议批准，发文公布优秀中青年骨干教师资助人选名单。

### 六、主要职责及目标任务

（一）优秀中青年骨干教师履行如下职责：

1. 积极开展专业社会调研和论证工作。
2. 参与本专业人才培养方案、课程改革方案、课程标准的制定、修订工作。
3. 协助教研室主任参与本专业校企合作工作及专业实验实训室和校外实训基地的建设（公共基础课教师除外）。
4. 主持并组织做好本专业精品（资源共享、视频公开、网络课程等）课程建设工作。
5. 承担专业主干课程的教学任务，完成课程讲授规定任务。
6. 负责在系部及以上范围主讲公开课及观摩课。
7. 积极完成到行业企业挂职锻炼或合作研发、技术咨询与服务、指导学生实习等任务。
8. 每年负责组织开展学生座谈会或毕业生跟踪调查。
9. 积极主动承担教研室、系部及学院交办的其他工作。

（二）优秀中青年骨干教师和培养期内还需完成如下任务：

1. 开展专业社会调研和论证，每年提交 1 份专业发展、人才需求动态的社会调研报告。其中，公共基础课教师每年提交 1 份与本学科相关的发展动态的社会调研报告。
2. 主持并组织做好本专业至少 1 门校级及以上精品（资源共享、视频公开、网络课程等）课程建设项目，并按计划完成建设任务（经系部认定）。其中，公共基础课教师主持或参与本学科至少 1 门校级及以上精品（资源共享、视频公开、网络课程等）课程建设项目，承担重要建设任务并按计划完成建设任务（经系部

认定)。

3. 承担 1-2 门专业主干课程的教学任务，完成课程讲授规定任务，每年教师教学业绩考核均在 B 等及以上。

4. 在系部及以上范围主讲 2 次及以上公开课，其中至少 1 次为课堂教学创新内容的观摩课，公开课及观摩课须基本体现和符合“选拔条件”（六）的要求。

5. 每年到行业企业挂职锻炼，或合作研发、技术咨询与服务、指导学生实习等不少于 40 天（经教师教学发展中心认定），并主持完成与本专业相关或相近的行业企业咨询项目，并形成书面的行业企业咨询报告或工程项目 1 项及以上，并在一定范围内被采纳或使用。

6. 获资助前承担班主任、辅导员等学生管理工作未满三年的，须完成班主任、辅导员等学生管理工作三年及以上（优秀中青年骨干教师资助前后时间可累加）。

7. 在培养期内还需完成如下任务中的 2 项及以上任务：

（1）主持 1 项厅级及以上教科研项目。

（2）在全国中文核心期刊上（以北大、浙大中文核心期刊目录为依据）以第一作者发表论文 1 篇；或在公开发行的期刊上以第一作者发表论文 2 篇。

（3）担任主编或副主编出版教材 1 本，并承担 2 万字以上的编写任务；或参编出版教材 2 本，分别承担 2 万字以上的编写任

务；或出版专著 1 部。

(4) 主持校级及以上优势专业、特色专业建设项目，并按计划完成建设任务（经系部认定）；或主持学校重大实验实训室建设项目（经系部认定），经验收合格；或主持省级及以上校内示范性实训基地建设项目，并按计划完成建设任务（经系部认定）。

(5) 作为第一指导教师指导学生获得省级学科竞赛、技能竞赛三等奖及以上奖项 1 次；或指导学生主持浙江省大学生科技创新活动计划暨新苗人才计划项目 1 项；或本人获得省级及以上教学竞赛三等奖及以上奖项 1 项；或获得省级教科研成果奖（排名前二）三等奖及以上奖项 1 项。

## 七、培养措施

学院优秀中青年骨干教师资助人选采取以下培养措施：

(一) 优先安排外出进修学习、参加学术会议。

(二) 优先提供有关教学科研设备、图书资料。每人每年享受教科研资助费 3000 元（根据学院教科研经费使用规定并凭票报销），资助周期 2 年。

(三) 在专业技术职务评聘、专业带头人选拔等方面向优秀中青年骨干教师倾斜。

(四) 学院及系部领导要关心优秀中青年骨干教师的成长与进步，定期了解他们的思想、学习和工作情况，及时解决他们在工作、学习中的困难。

(五) 培养期学院资助优秀中青年骨干教师每人每年二万元。

资助经费每年分三次发给，优秀中青年骨干教师发文公布后发给该年度 30%的资助经费，一学期结束经中期考核合格后发给该年度 30%的资助经费，一年考核合格后发给该年度 40%的资助经费。优秀中青年骨干教师任期届满，学院对受资助者进行终期考核，根据考核情况，酌情确定发放额度。

## 八、管理及考核

### （一）日常管理

1. 对优秀中青年骨干教师的具体日常管理工作由各系部负责。
2. 在各系部指导下，根据工作需要和本人专长，制定今后二年师德、教学、学习提高计划和科研计划，每年度的具体实施方案，经系部审查同意后报学院人事处备案。

### （二）实行年度考核制度

优秀中青年骨干教师每年考核二次。个人须在每年规定时间内对本人的教学、科研工作计划完成情况进行一次总结并附业绩材料，所在系、部审核业绩材料，学院考核组进行评议考核。考核组将按照优秀中青年骨干教师的职责、工作目标任务与计划进行考核，考核结果按合格、不合格两个档次评定。

### （三）培养期

学院每二年评选一届优秀中青年骨干教师，每届培养期二年。

### （四）其他

1. 优秀中青年骨干教师若在培养期间未完成相应的目标任务、

职责，业绩考核不合格者，视完成情况追回部分资助金额，并自培养期结束之日起 4 年内不得再次申报优秀中青年骨干教师，也不能参加专业带头人的评选。

2. 优秀中青年骨干教师应在批准公布之日起 15 天内，与学院签订服务协议，服务期为受资助之日起 3 年。凡逾期不与学院签订服务协议的，视为自动放弃资助资格。

3. 优秀中青年骨干教师如有在评选过程中采取不正当手段骗取资助的；违背教师职业道德和科研诚信的；受党政纪律处分的；触犯法律并追究刑事责任的，学院将撤销资助，并视情节追回相应资助款项。优秀中青年骨干教师如在承诺服务期内辞职离开学院的，学院将全额追回资助款项。

**九、本办法由人事处负责解释。**

**十、本办法自公布之日起实施。**