

茂名职业技术学院兼职教师教学能力培训管理暂行办法

2009-10-27 10:31:17.0

茂名职业技术学院兼职教师教学能力培训管理暂行办法

兼职教师是我院教学团队不可缺少的重要组成部分，为切实加强兼职教师教学能力的培养，促进其教学能力迅速提高，特制定本办法。

第一条 本办法适应对象

在我院从事理论教学和实践（实习、实训、毕业设计等）教学指导的兼职老师。

第二条 培训形式

- 1、对兼职老师培训可采取以“传、帮、带”，结对在岗培训方式，发挥专任教师的“传、帮、带”作用。
- 2、成立指导小组，由教务处及系（部）相关人员组成，指导开展对兼职教师进行教学能力和教研活动培训。
- 3、由学院人事处组织兼职教师进行岗前培训。学习《高等教育学》、《高等教育心理学》、《高等教育法规概论》和《高等学校教师职业道德修养》。

第三条 培养办法

1、为了帮助兼职教师尽快熟悉教师工作特点与要求，树立良好的师德师风和先进的教育理念，提高教学能力，过好教学关，更好教书育人。结对的专任教师要认真指导兼职教师学习教师职业道德规范，熟悉和了解本专业培养人才方案、课程教学大纲、教材，了解教学过程及要求，掌握课堂教学方法及课程考核命题的有关要求等。指导兼职教师制定授课计划，撰写授课提纲和教案，并审阅兼职教师全部教案。结对培养的指导老师每个月指导一次，每学期要听兼职教师上课2次以上。

2、兼职教师要积极参加专业的教研活动，熟悉教学过程和教学规范，努力学习优秀教师的教学技巧和师德风范，不断地提高自身教学能力和思想政治素质，尽快成为具有良好师德师风、教书育人的合格教师。每学期兼职教师要听具有丰富教学经验的中、老年教师的课3-5次，并认真做好听课记录。

3、学院每学年开学初组织兼职教师集中为期5天的培训，其中2天进行岗前培训，由人事处组织学习《高等教育学》、《高等教育心理学》、《高等教育法规概论》和《高等学校教师职业道德修养》。3天由指导小组组织兼职教师开展教研活动，进行教学方法和手段的讨论与研究，使他们更好地掌握教师岗位技能，熟悉教师教书育人方法。

4、兼职教师每学期上1次公开课（主要考察：教学设计、教学过程、教学方法，及对教学大纲的理解和把握程度等等）。公开课系（部）或由教研室组织，参加听课的应是教学经验丰富的教师，人数一般为5-7名，其中必须有兼职教师的指导老师、教学管理部门以及教学督导部门的领导参加。

第四条 组织领导

1、人事处、教务处和相关系（部）要切实加强对兼职教师教学能力培训的领导、检查、监督和考核，各系（部）主任是兼职教师培训的第一负责人。

2、每学年开学初，各系（部）根据学院学年教师进修培训计划，拟订兼职教师学年培训计划的具体实施计划和方案，选派好专任教师结对负责兼职教师在岗培训工作，并做好年度考核。培训计划上报人事处审查，报分管教学院领导审批。

第五条 考核与奖惩

1、兼职教师培训工作纳入学院对系（部）考核体系中，每学年开学两周，各系（部）将兼职教师培训计划报人事处，每学年的最后两周各系（部）将组织对兼职教师教学能力培训工作进行考核，考核结果同时报人事处。

2、每学年末各系（部）对兼职教师进行考核，并建立培训和考核档案。考核时兼职教师必须填写《兼职教师培训考核登记表》一式两份，并写一份教学工作总结，工作总结应包括师德师风教育、听课、教案编写、教学技巧等方面心得体会和今后如何搞好教学工作打算，连同听课记录及教案一起交所在系（部）评审考核后，存入兼职教师业务档案。

3、兼职教师教学能力培训考核结果，将作为兼职教师评优、晋升、调入聘用的依据。考核合格者，可确认其授课资格，考核不合格，继续纳入下一年度培训计划，或不再聘用。

4、与兼职教师结对的指导老师，必须具备中级以上职称，有丰富的教学经验。指导老师必须认真履行培训重任，学院按一名兼职教师每学期给予10个课时教学工作量补贴，各系（部）在考核中，发现指导老师不认真，要及时更换。

第六条 本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。

附件：1、茂名职业技术学院兼职教师结对培训协议书

2、兼职教师培训考核登记表

茂名职业技术学院专业指导委员会委员和客座教授聘任与管理办法

2016-08-21 17:24:35.0

为了进一步提高学院教学科研水平,加强专业和学科建设,拓宽学院教学科研人员学术交流、合作科研的层面,提高学院的知名度,更好地促进青年教师的成长,特制定本办法。

一、聘任条件

(一) 所聘专业指导委员会委员一般应具有副高级专业技术职称,或特殊紧缺专业的可适当放宽到中级职称以上(含中级),并具备下列条件:

- 1.政治立场坚定,具有良好的师德修养,贯彻党和国家的教育方针,教书育人,为人师表。
- 2.具有扎实的专业理论知识和较高的学识水平。
- 3.教学经验丰富,具有较强的实践指导能力。
- 4.组织协调能力强。
- 5.作风正派,身体健康,热心高等职业技术教育工作。

(二) 所聘客座教授一般应具有副高级以上专业技术职称或经学院学术委员会批准具有丰富实践经验和特殊技能的高级工程师,并具备下列条件之一:

- 1.省内外高校、科研机构的专家学者,在某学科或专业领域具有较深的造诣,在省内外具有一定的影响,能在学院的学术交流、学科建设以及人才培养方面发挥作用。
- 2.具有丰富的管理经验和出色的实际经验,得到本行业的普遍认可,并具有一定社会影响力的高级经济、管理人员,工程技术专家。
- 3.热心职业教育事业,关心支持学院专业建设和发展,在办学资金、人才培养、实习基地建设等方面能给予学院具体支持的社会活动家、企业家。

二、工作职责

(一) 专业指导委员会委员职责

- 1.论证、咨询、审议新专业设置的必要性和可行性(经济背景、行业背景及社会需求、办学条件等);
- 2.审议专业发展规划,探索专业认证的标准和方法,为争创特色专业提供智力服务和条件支持。
- 3.审议专业人才培养方案、及与之相适应的理论和实践教学体系、质量标准等。
- 4.审核专业课程和独立设置实践课程教学大纲,审核专业能力与实践技能、考核的标准与方法。
- 5.建立校企合作、工学结合的人才培养机制;协调企业承担学生顶岗实习、实训任务,教师下企业进行实践能力的锻炼。
- 6.协调或指导学院与企业事业单位开展课程开发、职工培训和横向科研项目等。

(二) 客座教授职责

- 1.根据学院需要,担任学院某项名誉职务或兼任某项实职,承担学术讲座(报告)或授课任务。
- 2.指导学院相关专业青年教师,使他们迅速提高专业技术能力和教学水平。
- 3.能够对学院相关的专业建设、课程建设、教学改革等给予具体指导。
- 4.能与相关专业骨干教师合作开展科研工作或联合申报省、市级教科研项目。
- 5.开展学术交流,完成学院交办的其他任务。

三、聘任程序

- 1.需要聘请专业指导委员会委员、客座教授的部门,根据聘请条件填写《茂名职业技术学院

业技术学院聘请专业指导委员会委员、客座教授审批表》(一式两份,见附表),并提供可证明拟聘者学术水平的相关材料,着重说明被推荐者胜任的理由,聘任部门签署意见并经学院学术委员会初审后报人事处。

2.人事处对拟聘对象进行资格审查,审查合格后报学院分管领导阅批并提出意见或建议,通过学院院长办公会议确定。

3.专业指导委员会委员由所在系(部)举行颁发聘书仪式。兼职教授由人事处办理聘请手续,印制聘书,由学院举行授予仪式。

四、聘任管理

(一)专业指导委员会委员

1.每个专业建设指导委员会原则上由5-9名委员组成,由有丰富教学经验和实践经历的专业人士担任;设主任委员1名,副主任委员1名,可由院内或院外委员担任。

2.委员会会议由秘书具体联系落实,会议由主任委员主持召开。

3.委员会采取定期和不定期方式开展活动,每学期至少举行一次例会,平时根据专业建设工作的需要可临时召开会议。

4.委员会活动经费从专业建设经费中列支。

(二)客座教授

1.各教学单位应根据本系(部)所开办专业的教学、科研、专业和课程建设、师资队伍的提高等方面的需要出发,聘请客座教授若干名。

2.各教学单位在进行客座教授聘请工作时,要向客座教授说明应承担的任务和要求、工作职责及酬金标准,介绍学院基本情况及教学管理制度。

3.各教学单位负责客座教授的任务安排和日常管理工作,负责对客座教授任务完成情况和教学质量检查和评价,负责客座教授教学工作量的计算、审核和统计汇总。

4.人事处负责建立全校客座教授的业务资料,复核客座教授的教学工作量。

五、其它

1.专业指导委员会委员、客座教授的聘任期限一般为二年,聘任期满后,如工作需要可续聘,但须办理续聘手续。

2.聘请部门应采取多种形式经常与受聘的专业指导委员会委员、客座教授保持联系,充分发挥其在学科建设、教学科研、师资培养等方面的作用。

3.为保证聘请专业指导委员会委员、客座教授的质量和聘请工作的严肃性,专业指导委员会委员、客座教授须以茂名职业技术学院的名义聘请。

六、本办法自公布之日起执行,原《茂名职业技术学院聘请专业指导委员会委员和兼职教授(专家)暂行办法》停止实施。

七、本办法由人事处负责解释。

茂名职业技术学院
“十三五”师资队伍发展发展规划
(草案)

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》、《广东省中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》、《广东省教师队伍建设“十三五”规划》以及《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》、《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》和《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018年）》等文件精神，围绕学院“建设以工科为主，特色鲜明，优势明显的高等职业技术学院”的办学目标，打造一支既适应我国高等职业教育发展要求又具有我院鲜明特色的师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，为学院实现跨越式发展提供强有力的师资保障，特制定本规划。

一、“十二五”规划执行情况

（一）发展成果

“十二五”期间，学院认真贯彻党和国家的教育方针，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观统领师资队伍建设，坚持以《国家中长期发展规划纲要》、《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》、《广东省教育改革发发展纲要》和《广东省教育发展“十二五”规划》为依据，紧紧围绕《茂名职业技术学院教育事业发发展“十二五”规划》的工作部署，以建设“学校有特点，专业有特色，学生有市场”高等职业院校为目标，以提高教师学历层次、“双师型”教师比例和优化教师队伍结构为重点，有计划、有重点地加强人才的培养与引进，致力于中青年教师的培养，注重教师队伍结构的改善，初步建立起一支结构比较合理、

素质较高、相对稳定、发展态势良好的师资队伍。师资队伍的职称、年龄、学历、学缘结构得到了较大的改善，师资队伍建设呈现整体良性发展态势。主要表现在以下几个方面：

1. 教师规模稳步扩大，师资队伍结构趋于合理

2010 年底学校共有专任教师 224 人，经过 5 年不懈努力，教师队伍的职称结构、年龄结构、学历结构得到了较大改善，师资队伍建设呈现整体良性发展态势。到 2015 年底，专任教师占教职工总数比例由 47.6% 上升到 51.7%；专任教师中正高级职称人员由零上升到 3 人，副高级职称人员由 47 人增加到 66 人。具有博士学位的教师由无增加到 1 人，并有 3 人在读，具有硕士学位的教师由 45 人增加到 148 人，并有 18 人在读。专任教师中具有硕士及以上学位的教师比例由 20.1% 上升到 54.4%，高级职称人员所占比例由 20.9% 上升到 25.4%。专任教师中具有双师素质教师 110 人，占专任教师 40.9%。

2. 培养工作初见成效，教师队伍整体素质不断提升

“十二五”期间学院以提高师资队伍整体素质为目标，以培养青年骨干教师为重点，启动和实施一系列优秀人才培养计划，加强了师资队伍的能力建设，现有“千百十工程”校级培养对象 5 人，其中 1 人经过两年培养期，首次申报副教授即通过了评审。

同时学院通过支持教师国内外访学、在职攻读学位、课程进修、教师岗前培训和企业一线挂职锻炼等开展教师培训，累计培训教师达 336 人次。2011 年以来，先后有 3 人在职攻读博士研究生，96 人在职攻读硕士研究生；1 人获得博士学

位，78人获得硕士学位，7人做访问学者，72人参加教师岗前培训，67人到企业一线挂职锻炼，通过多层次、多渠道、多形式地使教师的整体素质得到提升。学院还设立了高校教师中级职称评审委员会，为青年教师职业发展提供了强有力的支持。“十二五”期间师资队伍培养情况见表1。

表1 “十二五”期间师资培养情况统计表（单位：人）

	2011	2012	2013	2014	2015	合计
晋升教授	0	0	0	1	1	2
晋升副高以上职称	0	2	0	2	5	9
取得博士学位	0	0	1	0	0	1
当年考取博士	0	1	1	1	0	3
取得硕士学位	38	14	12	8	6	78
访问学者	0	0	1	3	3	7
企业一线锻炼	0	0	3	8	56	67
岗前培训	9	7	9	10	37	72
短期国内外培训	6	6	52	42	84	190

3. 加大人才引进力度，引进人才质量进一步提高

“十二五”期间，结合专业发展，不断提高人才引进层次，多渠道加大人才引进力度，严格人才招聘程序，规范人才引进标准，人才引进的层次和质量进一步提高。五年来共引进教师78名，其中副教授1名，其他副高职称2人，博士研究生1名，硕士研究生31名，外籍教师1名，师资队伍不断壮大，人才引进工作初见成效。“十二五”期间引进教师情况见表2。

表2 2011年以来引进教师基本情况统计表（单位：人）

	副教授	其他副高职称	博士	硕士研究生

2011年	0	0	0	4
2012年	1	0	1	2
2013年	0	1	0	0
2014年	0	1	0	11
2015年	0	0	0	14
合计	1	2	1	31

4. 重视兼职教师队伍建设，专兼教师结构有效改善

通过产学合作、校外实训基地建设，与企业建立稳固的合作关系，从中选聘符合兼职教师任职条件的高级技术人员、管理人员、能工巧匠等共 **207** 人来学院任教。进一步优化了专兼教师结构，壮大了学院的师资力量，较好地满足了教学科研和学院发展需要。

5. 加强师德建设，先进模范教师不断涌现

“十二五”期间，学院教师分别获得广东省南粤优秀教师 **2** 人；茂名市名教师 **1** 人。

（二）存在问题

“十二五”期间，学院师资队伍建设虽然取得了一些成绩，但要面对未来高职教育的改革和发展，面对实现跨越式发展打造特色职院的目标，我院的师资队伍建设还存在一定距离，主要表现在以下几个方面：

1. 教师队伍的整体素质还有待进一步提高。近年来，学院不断加大人才引进力度，具有研究生以上学历的教师人数均有大幅增长，但在专业技术应用领域有影响力的专业带头人仍比较缺乏，教师实践能力，适应高职教育发展的能力有待进一步提高。

2. 教师队伍职称结构不尽合理。青年教师较多，副高以上职称所占比例偏低。

3. “双师型”教师队伍建设力度有待进一步加强。通过近年不断努力，虽然学院专任教师“双师型”结构明显改善，但距学校发展要求有较大差距。

4. 部分专业高职称、高学历教师引进难、稳定难。

5. 专业带头人、教学名师、优秀教学团队缺乏，教师整体教学能力、实践能力有待提高，教育教学管理队伍建设有待进一步加强。学院教师在区域内对行业的影响度有待进一步提升。

二、“十三五”期间发展面临的机遇与挑战

（一）“十三五”期间发展面临的机遇

1. 国务院下发了《关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）文件，明确规定到2020年，形成适应发展需求、产教深度融合、中职高职衔接、职业教育与普通教育相互沟通，体现终身教育理念，具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系。

2. 国家财政部、教育部联合下发《关于建立完善以改革和绩效为导向的生均拨款制度加快发展现代高等职业教育的意见》（财教〔2014〕352号）指出，2017年各地高职院校年生均财政拨款水平应当不低于12000元。

3. 广东省颁布了《广东省中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》鼓励各级政府设立专项经费，建立特聘教师制度，支持职业院校面向社会、职业教育先进国家聘请优

秀专业人才担任兼职教师，支持职业院校选派骨干教师赴境外培训。建立教师实践培训基地，落实专业课教师每两年必须有三个月以上时间到企业或生产服务一线实践锻炼的制度。

4. 《广东省实践科学发展观重点行动纲要》指出，要加强职业技术教育“双师型”教师队伍建设，实施高等职业院校特聘教授岗位计划和技工教育“双百双向”培养交流工程。

5. 茂名市委、市政府重视支持茂名“一本五专”高校建设，尤其是对我院新校区建设、更名工作、内涵建设等工作的关怀和支持，十分有利于学院的建设和发展。

国家和省出台的相关政策文件以及市委、市政府对学院的支持，为师资队伍建设的稳步前进提供了切实可靠政策保障与支持，这些积极因素使学院面临难得的政策机遇和广阔的发展前景。

（二）“十三五”期间发展面临的挑战

1. 高考生源减少与新建本科(含独立学院)向高职本科转型给高职院校办学带来严峻考验，高职专科院校之间特别是茂名新成立的高职院校也导致竞争日趋激烈，招生工作将面临压力，学院的师资队伍建设直接影响到学院的生存与发展。

2. 学院内涵建设需要不断夯实。省级品牌特色专业数量偏少，强势专业特色不明显，有影响的名师以及专业发展领

军人物不多，教师的工程实践能力不足，严重制约专业水平的提升和人才培养质量的提高。

3. 办学资金制约的矛盾依然存在。随着高职教育的快速发展，新一轮院校间的激烈竞争将会加剧，学院目前师资队伍投入经费还有待加强。

三、“十三五”期间的发展思路和主要目标

（一）发展思路

“十三五”期间师资队伍建设的思路是：坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观以及习近平总书记系列讲话精神为指导，坚持“人才强校”战略，以提升教师师德素质和专业水平为核心，以高层次人才队伍为重点，以深化教师管理制度改革为动力，以深入实施“强师工程”为总抓手，推动教师队伍规模、结构、素质协调发展，整体素质全面提升，建立一支适应学院建设发展，德才兼备，结构合理，素质优良，数量充足的师资队伍。

（二）主要目标

经过五年努力，进一步优化教师队伍的年龄结构、学历结构和学缘结构，稳定骨干教师队伍，引进和培养若干名学科带头人，打造一支具有现代高职教育理念和创新精神，师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力、专兼结合的高素质“双师型”教师队伍，为实现学院新一轮发展目标和办学目标提供坚强的师资保障。

四、实现“十三五”发展目标的主要任务与措施

（一）主要任务及预期指标

1. 教师数量满足教育发展需要，教师职称、学历层次进一步提高

紧紧围绕学院专业发展需要，合理配备各专业教师。坚持以特色专业、品牌专业为主，其他专业为辅的教师配备原则，满足教学需要。在“十三五”末期，全日制高职在校生人数达到 14000 人左右，联合培养相沟通本科生在校人数 1000 人左右，成人教育大专在校生规模稳定在 2000 人左右；到 2020 年教师总数达到 650 人左右，专任教师 520 人左右，外聘教师 300 人左右；专任教师中教授 10 名、副高职称 110 名，博士 20 名左右。专任教师高级职称比例达 30%以上、中级职称以上比例达 50%以上、硕士学位比例达 80%以上。

教师队伍建设具体目标表 3。

表 3 “十三五”教师队伍建设目标

年度	全日制在校生	校内专任教师数	教授	副高级以上职务	博士	硕士
2016 年	11500	319	4	84	3	177
2017 年	12000	369	5	90	5	209
2018 年	12500	419	6	97	7	243
2019 年	13000	469	8	103	9	280
2020 年	14000	520	10	110	11	320

2. 教师结构队伍不断优化

在教师知识能力结构上，培养一支具有现代教育理念、专业技能水平较高、创新能力较强、掌握先进科学技术和现

代教育技术的“双师型”教师队伍，专业课教师中“双师型”教师比例不断提升，2018年达到65%以上，到2020年，“双师型”教师比例达到70%以上；高等教育教师队伍学历、职称和学缘结构进一步优化。

3. 高水平教师队伍不断壮大

健全完善教师培养成长机制，争取高层次人才培养和引进实现新突破。

专业带头人达到20人左右，专任教师中骨干教师比例达30%以上（校级品牌专业40%以上，其它专业20%以上）；力争培育省级教学名师2名左右，市级教学名师3名左右，校级教学名师10名左右；省级教学团队3-4个；校级优秀专业教学团队4个左右；

力争培育“千百十人才工程”省级培养对象2-3名、校级培养对象8名左右。

4. 教师管理体制机制进一步完善

加强教师管理信息化建设，完善教师聘用制度，深化教

职工考核和分配制度改革。

（二）实现“十三五”规划发展的措施

1. 实施“七个工程”，加强“三项建设”

（1）“七个工程”

①实施教师培养工程

完善教师培养机制，建立以教学研究和改革为主要内容的教师岗位培训制度，注重营造稳定人才、教师成长的浓厚氛围。加强对教师的培养工作，加大教师培养经费投入，支

持教师到国内外名校和科研院所进行专题访学、进修；有计划地派出教师参加国内外培训；针对增强教师教学创新精神和创新意识，组织教师分类进行精准培训；用三到五年时间，完成全体教师教学能力的培训和测评，将教师培训成果的有效运用及教学能力测评与岗位聘任、职称晋升等有效结合，尽快让一批优秀人才脱颖而出。设立校内特聘岗位，聘请有较高学术造诣、在国内有一定知名度的中青年专家为客座教授，聘请行业企业一线专家作为专业带头人，实行多样化、开放式管理，满足学院教学、科研需要，增强办学实力。

②实施高层次人才引进工程

一方面通过制度创新吸引高层次人才。修订完善《茂名职业技术学院高层次人才引进办法》，为引进高层次人才推出引才标准、程序和优惠政策，制定特殊政策措施，为高层次人才提供良好的工作条件和提升的机遇，在团队负责人遴选、承担重大科技项目、申请科技资金、评先奖励等方面提供支持，对高层次人才在科研资助、薪酬、过渡性住房分配等制定特殊政策，妥善解决引进人才生活方面的困难和问题。另一方面，采取多种措施，拓宽学校聘用高层次人才的渠道。第三，以协同创新思维，联合协作大企业或高等院校，采用软引进的方式，设置特聘教授岗位，“不求所有，但求所用”，以任务为牵引，通过项目委托、兼职聘用、短期服务、合作研究、技术入股等柔性引进形式，吸纳高层次人才。

③实施教学名师工程

建立教学名师培养机制，培育学院教学名师和省级、国家级教学名师。坚持“师德一流、教学一流、科研一流、传帮带一流”原则选拔教学名师培养对象。建立“名师工作室”，为教学名师提供良好的工作环境。

④实施教师创优工程

对在教学改革、精品课程建设、特色品牌专业建设、专业教学团队建设、校内外实训基地建设、校企对接、社会服务等方面，以及在学院各项事业发展中做出突出贡献的教师，实施“五个优先”的创优机制，一是优先支持进行教学改革与建设工作，对骨干教师、专业带头人、教学名师划拨专项经费予以资助；二是优先推荐申报各级各类教学改革与建设项目及科研立项；三是优先支持参加国内外重要学术会议，赴国内外知名高水平大学访学与进修；四是优先推荐参加各类评优评先；五是优先推荐岗位聘任、职称晋升。

⑤实施中青年教师培养工程

加强中青年教师师德教育和业务技能、创新能力的培养力度，依据国家和广东省加强高校师资队伍建设的政策和措施，修订完善青年教师岗前培训、导师制、助教制、课堂教学质量跟踪评价、课堂教学资格认证等制度。鼓励并要求中青年教师提高学历学位层次。积极推荐青年教师参加省人才工程的选拔，推动青年教师的职业发展。

⑥实施“双师型”教师提升工程

全面提升“双师型”教师的比例，增强教师实践教学能力。全面推行教师“双证书”制度，鼓励教师考取行业认可

度高、专业对接紧密的资格证书；校企对接，建立并完善教师业务实践激励机制和“双师型”教师认定制度，把教师业务实践经历、“双师型”教师资格作为岗位聘任、职称晋升、评优评先的重要条件。

改进和优化教师引进机制体制，多渠道加强“双师型”教师的引进和培养，逐步将相关专业基层工作经历和职业资格证书作为教师引进的必要条件。在不断加大学院现有教师培养培训力度的同时，进一步提高行业企业兼职教师的引进数量和质量。

⑦实施社会服务能力提升工程

鼓励教师深入基层、服务企业，充分利用专业优势开展技术研发、推广和科技服务，进一步加强横向课题的研究，促进研究成果的转化；通过校企合作，建设专兼结合专业教学团队，建立有效的团队合作教学机制，推进校企之间技术研讨和经验交流的制度化建设，提升专业服务产业发展的能力

(2) “三项”建设

①加强校外兼职教师队伍建设

进一步完善兼职教师管理制度，健全兼职教师考核评价机制，制定兼职教师申请学院教科研项目及成果等办法；充分利用信息技术，创新教学模式；加强培训，提高兼职教师教育教学能力。设立优秀兼职教师奖项，聘请有丰富实践经验的行业企业专家为专业带头人，吸引更多的优秀人才来校任教；建立“创新工作室”、“技术能手工作室”，加强对兼

职教师的人文关怀，增强兼职教师对学院的认同感、亲近感和归属感。

②加强师德建设

深入开展师德教育宣传活动。每年9月份开展“师德建设主题教育月”活动。将师德教育课程作为教师继续教育课程体系的重要内容，引导广大教师自觉遵守师德规范。组织师德征文活动，开展优秀征文评选。

强化师德考核和监督。深入贯彻落实教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师[2014]10号）、《中共广东省委教育工委 广东省教育厅关于建立健全教师师德建设长效机制的实施意见》（粤教师委〔2015〕5号）等文件精神，大力加强和改进我院师德建设，修订《茂名职业技术学院师德建设长效机制实施细则》。通过建立教育、宣传、考核、监督、激励与惩处结合的师德建设工作机制，引导我院广大教师进一步端正教育思想、转变教育观念；进一步提升师德水平，增强教师依法执教的法治意识，端正严谨治学的工作态度；进一步强化教师职业道德规范，树立良好的师德风范和师德形象，以优良的师风带动教风，促进学风，优化校风。

加强师德考核，在教师资格认定、录用、聘任、职务晋升、年度考核、评优评先等教师管理的各个环节严格落实“师德一票否决制”。加大师德违规惩处力度，对师德违规行为，按规定给予相应处分，对危害严重、影响恶劣的，坚决清除出教师队伍。

③加强教师管理信息化建设

完善学院教师基本信息数据库，建立数据分析工作机制，将分析结果作为教师管理工作的基本依据。推进学院“教师网”建设，利用信息化手段开展教师资格认定、年度考核、继续教育、培养培训、职称评定及各类人才选拔评审等工作。加强数据和信息安全建设。

2. 完善教师聘用制度

(1) 坚持依法执教

根据《教师法》，坚持受聘教师必须具有高校教师资格证书才可以上岗。

(2) 建立科学的教师评价体系

根据广东省事业单位岗位设置管理改革及事业单位体制改革等要求，结合学校当前开展的岗位设置管理和聘用工作，科学合理地设定教师各级职务岗位和相应职责，修订完善教师岗位考核办法，健全与职务岗位责、权、利相一致的考核和分配机制，不断完善教师聘用制度。

(3) 完善合同聘用和教师职务岗位聘任制

进一步完善流动和淘汰机制，建立灵活有效的用人机制，逐步加大流动教师编制，构建事业编制与体制外的聘任编制相结合的用人机制；进一步完善合同聘用、长期聘用和短期聘用相结合，探索和建立灵活有效的用人机制。

3. 深化人事制度改革

(1) 实行教学部门二级分配制度

坚持“效率优先、兼顾公平、多劳多得”的原则，在

教学部门中全面实行二级分配制度，充分调动教学部门以及广大教师在教学、招生、教科研等方面的工作积极性，大力推动学院的建设和发展。

(2) 推行分配激励机制

建立重能力、重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制，加强奖励激励和荣誉激励。进一步健全优秀教学成果奖和科技成果奖励制度，多渠道争取资助，对取得重大教学和科研成果、具有创新精神和创新能力的优秀教师给予奖励，激励优秀拔尖人才脱颖而出。努力提高在教学、科研中做出突出贡献的优秀人才的工资待遇和生活水平。

(3) 做好高水平大学建设人事制度改革相关工作

按照广东省人民政府办公厅关于印发《高水平大学建设人事制度改革试点方案》的通知精神，成立工作领导小组及工作机构，制订相应工作方案，全面做好“五下放”相关工作，不断加强教师队伍建设。

(三) 保障机制

1. 组织保障

加强组织领导，统筹协调师资队伍建设工作，成立茂名职业技术学院师资队伍建设工作领导小组，把师资队伍建设工作列入学院建设的重要议事日程，及时研究解决师资队伍建设中的问题和困难，确保师资队伍建设与学院建设同步发展。

2. 经费保障

加大经费投入，把师资队伍建设经费列入教育经费预算，建立专帐，专款专用，确保师资队伍建设经费落实。

3. 制度保障

(1) 创新工作机制，完善管理体系，建立科学的教师师德表现，教育教学技能，创新能力评价考核制度。

(2) 深化收入分配制度改革，全面推行二级分配制度，建立体现工作能力、业绩贡献、社会服务等分配因素的收入分配制。

(3) 建立向关键岗位、特殊人才，优秀人才倾斜和以项目为牵引的团队报酬的激励机制。

(四) 问题与建议

1. 问题

学院目前教师数量严重不足，生师比不达标，剩余编制数极为有限。地理位置以及待遇偏低等原因导致高层次人才引进难，流失严重。

2. 建议

(1) 积极申请增加编制。理顺校内现有编制，把有限的编制用到加强教师队伍上来；积极探索实现聘任制和人事代理办法，采取灵活的用人制度。

(2) 本着突出重点、兼顾一般的原则，科学、合理的搞好各部门的岗位设置和岗位聘任。采取引进、调入、聘用(兼职)及人事代理等不同的方式，尽快解决师资队伍不足和学历、职称结构不合理的问题。

(3) 不断改革教师岗位津贴分配制度，通过责、权、利三者的结合，调动广大教师的积极性、主动性和创造性。通过对不同工作岗位完成工作任务的不同情况拉开分配差距，奖优罚劣，搞活内部分配，提高教师队伍工作积极性。

五、2025年发展的远景规划

到 2025 年，师资队伍能力和水平进一步增强，师资队伍能力进入省内同类高校先进行列。形成一批高端引领、梯度配备的高水平创新团队和教学团队，部分学科带头人在省内外具有较大影响，形成建筑和化工特色鲜明、省内优势明显的教学体系，人才培养质量得到社会广泛认同，办学声誉进一步提升。