

附件

广州科技职业技术大学关于加强教学管理队伍 建设实施办法

第一章 总则

第一条 制定依据

为深入贯彻《中华人民共和国职业教育法》《中共广东省委广东省人民政府关于扎实推进教育高质量发展建设教育强省的意见》等文件精神，结合我校作为全日制职业本科大学的办学定位与发展实际，特制定本办法。

第二条 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，紧扣我校“学以致用，敬业重能”校训，围绕“培养具有社会责任感、创新创业能力、工匠精神的高层次技术技能人才”核心目标，打造一支政治过硬、业务精湛、懂产业懂教育、善管理善创新的教学管理队伍，为学校高质量发展和粤港澳大湾区产业升级提供坚实支撑。

第三条 建设目标

到 2027 年，建成与我校“以工为主，经、管、文、艺、大健康等多学科协调发展”专业体系相匹配的教学管理队伍：队伍结构持续优化，具有企业实践经历的管理人员占比不低于 60%；中

层教学管理岗位人员中,研究生学历或副高以上职称占比达到80%;培育10个校级教学管理创新团队,打造3-5个省级职业教育教学管理特色团队;形成“产学研用融合”的管理机制与“教学做一体化”的管理模式,显著提升教学管理服务人才培养的能力。

第二章 队伍建设与选拔聘用

第四条 任职条件与资格

一、基本条件:具备较高思想政治素质,深入践行“全员育人”理念,熟悉职业教育规律与政策法规;具有强烈事业心与责任感,恪守职业道德,廉洁奉公;具备较强组织协调、改革创新与团队协作能力。

二、岗位要求:

(一)学校教务处、二级学院教学管理部门负责人等中层岗位:须具有研究生学历或副高级以上专业技术职务,具备3年以上教学管理或行业实践经历,熟悉所在学科专业领域发展动态,能有效统筹产教融合与实践教学管理。

(二)专职教学管理人员:须具有硕士研究生以上学历或中级以上专业技术职务,掌握教学管理基本规范与信息化工具,其中专业课教学管理岗位须具备相关行业从业经历或职业技能等级证书。

(三)教研室主任、实训中心管理员等岗位:须具有扎实的专业功底与实践教学组织能力,其中实训管理岗位优先聘用具有企业技术岗位经历的人员。

第五条 选拔聘用机制

（一）公开选拔

坚持“公开、公平、竞争、择优”原则，中层教学管理岗位实行公开竞聘，通过资格审查、竞聘演讲、民主测评、组织考察等环节择优聘用，聘用期一般为3年。

（二）分类聘用

教学管理岗位分为管理主导型、专业支撑型、实践导向型三类，分别侧重管理统筹能力、专业建设能力、实训组织能力的考核，其中专业支撑型岗位须通过相关专业群带头人评议。

（三）校企互聘

依托我校产业学院、校外实习实训基地及技能大师工作室，建立校企人员双向交流机制，吸引行业企业技术骨干、技能大师担任兼职教学管理顾问，参与实践教学管理与人才培养方案制定。

第三章 培养培训体系构建

第六条 分层分类培训

（一）高层管理者培训：每年选派教务处、二级学院教学负责人参加国家级职业本科教学管理研修班，对接广东省高水平专业群建设要求，赴国内标杆职业技术大学挂职学习，每年累计培训不少于80学时。

（二）中层管理者培训：聚焦专业建设、产教融合、“1+X”证书制度实施等核心任务，依托我校省级高技能人才培训基地开展专题培训，每学期组织不少于4次校内管理沙龙，每年安排到合

作企业跟岗实践不少于 1 个月。

（三）基层管理人员培训：开展教学运行规范、学籍管理、质量监控等实务培训，依托学校信息化教学平台开展数字化管理能力培训，新入职人员须通过“职业教育政策+校情校规+实务操作”岗前培训并考核合格方可上岗。

第七条 特色培训项目

（一）“双师型”管理能力提升项目：联合广创客梦工场、广科创谷等平台，开设“创新创业教育管理”“实践教学基地运营”等课程，培育兼具管理能力与实践指导能力的复合型管理人才。

（二）跨校区交流培训：建立广州校区与滨海校区教学管理人员轮岗机制，每学年选派 20%的基层管理人员参与跨校区学习交流，统筹两校区教学资源配置与管理标准统一。

（三）科研能力培育项目：依托我校各类科研平台，组织教学管理课题申报培训，鼓励管理人员参与职业教育管理研究，将研究成果纳入考核评价。

第八条 培训保障机制

建立“校-院-室”三级培训责任体系，人事处统筹规划培训工作，教务处负责专业培训内容设计，二级学院落实日常培训组织。

设立教学管理队伍培训专项经费，按照不低于教职工年度培训经费总额的 20%列支，保障培训课程开发、专家聘请、实践基地建设等需求。

建立培训档案管理制度，将培训参与情况、考核结果与岗位

聘任、晋升晋级直接挂钩，未达到年度培训要求的暂缓岗位调整。

第四章 职业发展与激励机制

第九条 职业发展通道

（一）管理序列晋升：设立“科员-科级干部-处级干部”三级管理职级体系，明确各职级任职标准与晋升路径，注重从基层管理岗位选拔优秀人才进入中层管理队伍。

（二）双轨发展机制：允许教学管理人员同时参与专业技术职务评聘，具备教师资质的管理人员可在“管理岗+教学岗”双向发展，其教学管理工作经历等同于教学工作经历。

（三）梯队建设计划：实施“青年管理骨干培育计划”，为35岁以下管理人员配备导师，通过项目历练、外出研修等方式加速成长；建立教学管理人才储备库，选拔10%的优秀基层人员纳入后备干部培养。

第十条 考核评价体系

（一）考核内容：构建“政治素质+管理实绩+产业对接+服务评价”四维考核体系，突出产教融合项目推进、实践教学管理、学生技能竞赛组织等特色指标，其中产业服务与实践教学相关指标权重不低于40%。

（二）考核方式：实行“日常考核+年度考核+任期考核”相结合，引入行业企业评价、教师评价、学生评价等多元主体，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。

（三）结果运用：年度考核优秀者优先获得晋升、培训、评优

资格；连续两年合格及以上者可参与职级晋升；考核不合格者进行诫勉谈话并安排专项培训，整改无效者调整岗位或解聘。

第十一条 激励措施

（一）荣誉激励：每年评选“优秀教学管理工作”“教学管理创新先锋”等荣誉称号，获奖人员纳入学校人才表彰体系，其先进经验在校内推广。

（二）待遇激励：对中层教学管理岗位、“双师型”管理岗位实行薪酬倾斜，在绩效工资分配中设立管理津贴，对承担产教融合、跨校区管理等重点任务的人员发放专项补贴。

（三）发展激励：优先推荐优秀教学管理人员参评省级以上职业教育管理先进个人，支持加入省级以上教学管理类学术组织，对获得省级以上表彰的人员给予配套奖励。

第五章 保障机制

第十二条 组织保障

成立由校长任组长，分管人事、教学副校长任副组长，人事处、教务处、各二级学院负责人为成员的教学管理队伍建设领导小组，每年召开专题会议研究解决队伍建设重大问题。

第十三条 条件保障

优化岗位设置，向教学管理关键岗位倾斜中高级岗位比例，确保中层管理岗位中高级岗位占比不低于 70%。

完善教学管理信息化平台，整合教务管理、质量监控、校企合作等数据资源，为管理人员提供高效工作工具。

建立教学管理人员心理健康支持机制，定期开展压力疏导与职业成长辅导，保障队伍稳定。

第十四条 监督评估

建立队伍建设成效评估机制，每两年开展一次专项评估，重点评估队伍结构、管理效能、服务质量等指标，形成评估报告并公开。

畅通监督反馈渠道，通过问卷调查、座谈会等方式收集教师、学生对教学管理工作的意见建议，建立问题整改台账并限期落实。

第六章 附 则

第十五条 本办法适用于我校各级教学管理人员，包括学校教务处、教学督导办、二级教学单位教学管理工作人员，教研室主任、实验（实训）室管理人员等。

第十六条 本办法由人事处会同教务处负责解释。

第十七条 本办法自发布之日起施行。