

3.4 教师管理

3.4.1 教师队伍建设制度

我校学生教师管理制度健全，制定有《广州科技职业技术学院师资建设“十三五”发展规划》。

学校有师德建设规章制度

佐证内容：

1. 《广州科技职业技术学院师资建设“十三五”发展规划》
2. 《广州科技职业技术学院师德建设工作规范》

广州科技职业技术学院
师资建设“十三五”发展规划

二〇一五年九月八日

前 言

为加速推进人才名校战略，根据《广州科技职业技术学院“十三五”规划》的总体部署，结合我院师资建设在“十二五”期间取得的成就和现状，以建设有特色职业院校的总体目标定位，着眼于打造高水平的师资队伍，制订了《广州科技职业技术学院师资建设“十三五”规划》。

一、“十二五”期间学院师资建设主要工作回顾

“十二五”期间，学院院董领导高度重视师资队伍建设工作，将“人才强校”作为学校发展的重要战略；按照人才培养政策，明确了师资队伍建设工作根本任务和基本思路；紧紧抓住引进、培养和使用三个重要环节，不断加大投入力度，师资队伍建设和人事制度改革取得新进展。

（一）师资总量显著增加，队伍结构进一步优化。

“十二五”期间，学院坚持“引培并举”的原则，优化调整人才引进模式，出台并实施人才引进和培养的一系列师资队伍建设和制度，建立了更加科学的选人、用人机制。五年来，我院师资队伍建设工作呈现两大特点：一是师资队伍总量增长迅速。加大人才引进力度，师资队伍的数量迅速增长，有效缓解了招生规模增长与师资队伍总量不足的矛盾；二是师资队伍结构不断优化。多措并举，加大师

资培养力度，师资队伍向着职称结构合理化、学历结构高层化、年龄结构年轻化、学缘结构多元化的方向健康发展。具体表现在：

1. 人才引进方面。结合各学科和专业建设特点，科学制定引进计划，针对高层次、特色专业人才匮乏现象，提高人才引进层次，加大引进人才力度，严格人才招聘程序，规范人才引进标准。人才引进层次和质量不断提高。五年来，共引各类人才 169 人，一线专任教师总数净增 138 人，师资队伍不断壮大，师资数量严重不足问题得到明显缓解。（参见表 1）

表 1 “十二五”期间教职工及师资队伍总量统计分析表

类 别	“十二五”初期		“十二五”末期		变动情况分析	
教职工总数	272 人		541 人		净增 269 人	
分类人数及比例	人 数	占职工总数的比例	人 数	占职工总数的比例	人数变动	比例变动
一线专任师资	213 人	78.31 %	451	79.59 %	增 238 人	增 1.28 %
非教学人员	59 人	21.69 %	90	20.41 %	增 31 人	减 1.28%

2. 职称结构方面。全面加强专业技术职务评审工作，在申报、推荐、评议等关键环节上，坚持“六公开”制度，严格标准程序，加大职称评聘工作透明度，优化评审程序，强化了各系部的评审职责，进一步提高了评审质量。五年来，平均每年都有 70 人晋升不同等级的专业技术职务资格，使我院教职工队伍特别是师资队伍职称结构不断得到优化。师资队伍中，初级职称人员明显减少，中级职称以上教师比例由原来的 12.21% 提高到 43.30 %。（参见表 1）。

3. 学历结构方面。坚持多措并举，通过“传帮带”、校内培训、校外学习等多种途径加大青年教师培养力度，采取积极有效措施鼓励青年教师提升自己。五年来，本科学历人数显著减少，专任师资队伍中的硕士人数大量增加，硕博比例由原来的 46.95%，提高到现在的 54.13 %，特别是硕士学历人数比例大幅提高，由原来的 46.95 %，提高到现在的 53.56%（参见表 2）。

4. 年龄结构方面。各年龄段教师数量均有增加，青年教师比例略有下降，中年教师比例有所增加，年龄断层正在消除，师资队伍充满活力。其中，35 岁以下的青年教师的比例由原来的 61.50 % 降为 52.99 %。明显，青年教师仍是教师队伍建设的重点（参见表 2）。

表 2 “十二五”期间专任师资队伍结构统计分析表

师资结构		“十二五”初期		“十二五”末期		变动情况分析	
		人数	占师资总数的比例	人数	占师资总数的比例	人数变动	比例变动
职称结构	正高	3 人	1.41%	13 人	3.70 %	+ 10 人	+2.29 %
	副高	17 人	7.98 %	42 人	11.97 %	+25 人	+ 3.99%
	中级	26 人	12.21 %	202 人	43.30 %	+176 人	+31.09 %
	初级	62 人	29.11 %	137 人	24.78 %	+75 人	- 4.33%
学历结构	博士	0 人	0 %	2 人	0.57 %	+ 2 人	+0.57 %
	硕士	100 人	46.95 %	188 人	53.56 %	+188 人	+6.61 %

	本 科	83 人	35.97 %	144 人	41.03 %	+ 61 人	+5.06 %
	专 科	18 人	8.45 %	17 人	4.8 %	-1 人	-3.65 %
年 龄 结 构	35 岁以下	131 人	61.50 %	186 人	52.99 %	+155 人	-8.51%
	36-45 岁	46 人	21.60 %	86 人	24.50 %	+ 40 人	+2.9%
	46-54 岁	25 人	11.74 %	25 人	7.12 %	+0 人	-4.62%
	55 岁以上	11 人	5.16 9%	54 人	15.38 %	+ 43 人	+10.22 %

（二）高层次人才聚集效应显现，教学团队建设取得新进展。

五年来，学院始终坚持“人才强校”战略，加强高层次人才队伍和学科带头人队伍建设，在学科带头人队伍建设、教学团队建设方面取得成效。教师带队学生在省市举办的多项比赛中取得好成绩。越来越多的教学团队开始设立并开展教学研究和教学实践。

（三）强化宏观管理，人力资源配置日趋合理。

坚持精干、高效的原则，强化宏观管理，严格落实岗位标准，压缩非教学人员人数，保证教学科研人数，优化人员结构，合理配置人力资源。五年来，全校教职工总数由原来的 272 人，增加到 541 人，净增 269 人。其中，教学一线专任教师的比例迅速上升，由原来的 213 人，增加到 451 人，净增 238 人；所占比例由原来的 78.31 %提高

到 79.59 %。（参见表 1）。而非教学人员人数只增加了 31 人，所占比例由原来的 21.69 %下降到 20.41 %。人员类别结构明显优化，形成了与学院事业发展相适应的人员分类和管理机制，为提高办学效益和效率，打下良好基础。

（四）稳步推行学院工资制度改革，分配激励机制建设取得成效。

本着“同步考虑，分步实施，制度入轨，逐步到位”原则，顺利完成了全院教职工的工资调整工作。积极探索校内岗位津贴分配制度改革，制定出台了新的工资方案，以岗定薪、岗变薪变、优劳优酬，通过合理拉开分配差距，形成并不断完善重业绩、重贡献和向高层次人才、重点岗位、教学一线倾斜的分配激励机制，极大地激发了广大一线教师的工作积极性，教学科研成绩斐然。

二、“十三五”期间学院师资队伍建设存在的主要问题

（一）师资队伍总体水平不高。

特别是高层次人才和学科带头人队伍的总量不足，满足学校发展需要的高素质、高水平师资队伍尚未形成，重点专业队伍建设和教学团队建设不平衡，具有海外留学经历的教师比例偏低，师资的学科及专业分布还不够合理。

（二）青年教师所占比例偏高。

青年教师教学技能、学习能力、实践能力和创新能力方面相对薄弱，对青年教师培养工作的重视程度和针对性不够，效果不明显。

（三）教师的主人翁意识欠缺。

有利于优秀拔尖人才脱颖而出的体制、机制与环境有待进一步健全，培养和引进高水平人才的政策环境仍然不理想，师资队伍建设的主动性和积极性没有凸显出来，激励、约束、竞争、评价的有效机制不健全。

三、“十三五”师资队伍建设的指导思想和奋斗目标

（一）指导思想

“十三五”期间，师资队伍建设的指导思想是：按照《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、《珠江三角洲地区改革发展纲要（2008-2020）》和《广州科技职业技术学院“十三五”发展规划》的总体要求，坚持以马列主义、毛泽东思想、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，以深化体制机制改革为突破，以建设应用型本科院校为目标，着力推进高层次人才和学科带头人队伍建设，全面加强青年教师培养工作，努力建设一支师德高尚、教育观念新、改革意识强、具有较高教学水平、科研能力和实践能力的师资队伍。

（二）总体目标

根据建设应用型本科院校的总体战略目标，学校“十三五”师资队伍建设发展规划的总体目标是：

1. 重视和加强学科带头人队伍建设。

加强学科带头人队伍建设,构造稳定的教师团队,形成人才高地,引领和带动相关学科师资队伍建设。

2. 加强人才引进工作。

进一步完善人才引进及其配套优惠政策;提高人才引进的质量和层次;强化人才柔性、智力引进新政策制订和研究。

3. 加强师资队伍内涵建设。

以优化结构和青年教师培养为工作重点,采取有力措施,加强师资培养工作,培养造就一支布局合理、结构优化、素质优良、适应学校发展要求的高水平师资队伍。

4. 加强用人环境建设。

以人事制度改革为动力,强化激励机制,加强师德师风教育,努力营造教书光荣、创造伟大、知识崇高、人才宝贵的良好环境。

(三) 具体目标

1. 规模目标。

师资队伍总量平稳增长,人才引进层次不断提高。到“十三五”末,全院教职工(在职)总数控制在800人,专任教师按700人配置(含一线专职辅导员和团总支书记56人)。外聘各类兼职教师占专任教师总数比例控制在10%以内,生师比接近18:1。平均每年人才引进数量控制在150人左右,大幅提高985院校硕士学历人员的引进数量。

2. 结构目标。

师资队伍结构进一步优化,师资质量水平大幅度提升。

(1) 职称结构：中高级职称教师比例提高到 70 %左右。按照学科建设及承担工作任务、培养学生层次等不同要求，各专业的高级职务及结构比例应有所区别。

(2) 学历结构：具有硕士及以上学位的教师比例提高到 60 %以上，具有博士学位教师的比例提高到 8%以上。

(3) 学缘结构：进一步优化学缘结构，逐步提高具有企业实践经验的教师比例，特别是具有双师型的教师比例要达到 60 %以上，专业课教师双师型教师 90%以上。

(4) 年龄结构：采取措施，降低青年教师的比例，使师资队伍

的年龄结构得到进一步优化。

3. 培养目标。

加大中青年教师培养工作力度，拓展培养渠道和途径。平均每年参加各类进修培训的教师 350 人以上，进企业实践的教师 100 人以上。

4. 制度建设目标。

建立健全人事管理制度体系，构建符合现代大学制度的人力资源开发与管理体系。积极探索工资制度改革和创新，完成绩效工资改革工作；建立健全人事工作特别是高层次人才队伍建设的制度体系，营造良好的用人、育人环境，进一步激发广大教职工特别是教师的工作积极性。

四、“十三五”师资队伍建设的任务与措施

（一）提高思想认识，全面实施人才名校战略。

牢固树立学校出名靠教师，靠大师、名师，靠知名校友的理念。认真贯彻《国家中长期人才发展规划纲要》，把教师队伍建设作为战略任务，把青年教师的培养作为战略重点，坚持政治素质和业务是指一起抓，学术带头人和管理带头人一起抓。坚持五湖四海引进人才，千方百计培养人才，各得其所用好人才，工作重点由数量向质量转变，突出高端人才队伍建设和创新团队建设，突出青年教师培养，突出教师队伍国际化水平提高，突出人才引进、培养的机制体制创新，努力造就一支高水平的人才队伍，形成事业发展的人才优势。

（二）加大人才特别是高水平人才的引进和支持力度，优化和提高师资队伍的结构与质量。

要科学制定人才引进计划，引进高水平人才在数量和质量上较“十二五”有大幅提高，畅通高层次人才引进“绿色通道”，对特殊优秀人才引进要打破常规，不拘一格，面向海内外广揽贤才。实行高层次人才引进工作目标责任制，每个专业至少引进1名有较大影响的高层次人才，每个重点建设学科至少引进1名省内有较大影响的高层次人才。大力培育和锻造一批凝聚力强、学术水平高、有较强竞争力的精锐团队。实施拔尖创新人才培养计划，重点选拔一批拔尖创新人才，通过派出到海外高水平大学、知名科研院所进行研修、为其配备学术指导大师、研究团队等多种方式，培养出一批基础研究功底雄厚、创新能力突出的优秀拔尖创新人才。

（三）加大中青年教师培养力度，关心青年教师成长。

实施青年教师培养计划，设立 300 万元进修学习专项经费，资助青年教师进入国内外高水平大学或科研机构研修学习。设立科研奖励表彰研究成果非常突出的青年教师，着力提高青年教师的教学科研能力，培养 1 位 35 岁左右具有国际学术视野和较强科研能力和教学能力的青年杰出人才。实施青年教师社会实践能力提升计划，采取有效措施，加大资金投入，鼓励青年教师到企事业单位实践锻炼，重点选派 45 岁以下中青年教师参加社会实践，提升专业实践能力，力争到 2017 年专任教师中有相关行业社会实践经历的比例达到 60 % 以上。通过校内培训、校外学习、社会实践、出国培训等多种途径，提高教学科研能力。

继续推行传帮带制度，围绕提升青年教师的教学、科研能力，强化资深教授和老教师等培养青年教师的责任，充分发挥骨干教师、老教师的传、帮、带作用。由基层学术组织负责人选派导师，重点对青年教师的教学科研环节、实践环节进行指导，加快青年教师成长。努力改善青年教师的工作、生活条件，真正为青年教师办实事、做好事、解难事。

（四）全面实施岗位聘任制，构建符合现代大学制度的人力资源配置与管理体系。

推动和建立学院、系（部）基层学术组织二级管理体制，统筹行政权力与学术权力的关系，充分发挥基层学术组织在学校教学、科研及服务社会中的学术作用。结合人事制度改革，进一步明确系（部）

和基层组织在岗位设置、人员聘用、考核评价、津贴分配等方面的职责与权力。

科学设置岗位，创新用人方式，加强合同管理，建立和完善聘用制度。精细化设岗，进一步明确岗位性质、职责、任职条件、聘用程序、工作目标、受聘人权力等内容。以学科（专业）建设为导向，分级、分类设置教师岗位，以管理业务流程为导向，按需设置管理岗位。充分发挥岗位资源配置在学校建设中的作用。

积极探索绩效工资等新型薪酬制度改革。以优化结构和提高效益为导向配置人才资源，以业绩贡献和能力水平为导向评价人才，以鼓励创新和支持冒尖为导向激励人才。优化学院、系（部）两级治理结构，推进管理重心下移，依托以绩效为核心的考核评价，建立健全绩效工资总额宏观调控机制。

逐步建立健全分类管理的用人制度，实现人事管理由身份管理向岗位管理、由行政依附关系向平等人事主体关系的转变。拓展教师资源的新途径，利用兼职、外聘、代理等各种形式，充分利用社会资源，补充师资队伍的不不足。

（五）开展师德师风教育，提升教师职业道德。

视师德为教师的核心素质，全面提高师资队伍的师德水平，全面加强教师思想政治和职业道德教育，实施以师德为核心的立德树人职业培养计划，培育教师的职业情感和责任意识。通过开展“优秀教师”、“教学名师”等创先争优活动，激发广大教师的职业责任心，引导教师安心、倾心从事职业教育事业，淡泊名利。采取综合措施，将师德

表现作为教师考核、聘任（聘用）的首要内容，建立长效机制，形成良好学术道德和学术风气。

（六）以人为本，努力营造良好用人环境。

树立“人人可以成才”的理念，营造竞相成才的氛围。要充分认识人才资源的基础性、战略性、决定性作用，不断强化服务意识，切实转变工作作风，关心、理解、支持和尊重教师，全心全意为教师、教学和科研服务，真正做到感情留人、待遇留人、政策留人、事业留人，营造教书光荣、创造伟大、知识崇高、人才宝贵的良好环境。努力把我校建设成为优秀人才集聚发展的高地、施展才智的舞台、建功立业的沃土。

五、规划实施保障

（一）建立健全师资队伍建设工作领导机制。

坚持党管人才原则，建立健全学校人才工作领导小组，充分发挥人才领导小组的统筹、协调作用。加强基层单位人才工作的建设和领导，把师资队伍建设作为“一把手工程”。各级领导要把师资队伍建设放在首位，统筹考虑师资队伍建设与学科建设等各类关系，要有爱才之心、容才之量、用才之艺。

（二）建立健全师资队伍建设规划体系。

按照学院、系（部）、学科（专业或教研室）三个层面，进一步完善和制定三级《师资队伍建设规划》，分别确定各级师资队伍建设目标并制定具体措施。

（三）统筹各类资源，加大投入力度。

以师资队伍建设为根本和出发点，围绕人才引进与培养，统筹考虑经费、场地、设备等各类资源的使用。“十三五”期间，学校要设立专项资金，重点用于高端领军人才建设、高水平创新团队建设、中青年后备人才培养。同时鼓励广开渠道，吸引、利用各种社会资源，设立各类人才基金用于师资队伍建设。

广州科技职业技术学院师德师风建设工作规范

为进一步提高我院教师队伍的思想道德素质和职业道德水平，根据教育部、省教育厅关于进一步加强师德师风建设的相关文件精神，结合学校实际，特修订广州科技职业技术学院师德师风建设工作规范。

一、师德规范

（一）坚持方向，爱岗敬业

1、认真贯彻党的教育方针，模范遵守国家的法律法规和学校的规章制度，不散布有违国家政策、法规或其它不健康的言论，不组织或参与非法集会、结社等。

2、坚持教育为社会主义现代化建设服务，自觉坚持社会主义核心价值观体系，带头实践社会主义荣辱观，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。

3、爱岗敬业，志存高远。成为学校优良校风的实践者和传播者。

（二）严谨治学，勇于创新

1、治学严谨，以学术大师和名师为楷模，潜心科研，勇于探索，追求创新，精益求精，不沽名钓誉。

2、恪守学术道德，倡导学术民主。坚决反对弄虚作假、投机取巧和剽窃他人成果。崇尚科学，反对迷信，提倡诚信，剔除虚伪，自觉抵制各种社会不良风气。

（三）教书育人，为人师表

1、勤于钻研业务，认真备课授课，严明教学纪律，积极探索教育教学规律，改革教学内容、方法和手段，不断提高业务水平和教学质量。

2、坚持因材施教，育人为本的理念，发展学生智力，培养学生能力，寓德于教，教书育人并举。既对学生严格要

求，又尊重学生的人格和权利，成为学生的良师益友。

3、具有高尚的道德情操、崇高的思想境界、良好的职业形式和特殊的人格魅力。以良好的教风和师德风范，成为学生的楷模。

（四）团结协作，顾全大局

1、热爱学校，关心学校发展，具有较强的集体主义观念，从自我做起，为学校的改革、发展和稳定贡献力量。

2、尊重同事，具有团结协作的意识。正确处理好与周围同事的关系，生活上互相关心，热心帮助；业务上互相学习，取长补短；工作上互相配合、团结协作。

二、加强师德规范建设，践行师德创先争优的目标

加强师德建设，是实现我院发展的战略目标，提升服务中国特色气象事业和江苏经济社会发展能力，推进学校各项事业又好又快发展战略的重要保证。要从落实科学发展观，弘扬大学文化和师德传统的高度，充分认识当前加强师德建设的重要意义。通过采取综合措施，建立师德建设长效机制，做到以师德建设打造和汇聚学术团队，以师德建设培育良好的学术道德、学术风气，以师德建设引领学生成长成才，着力建设一支业务精湛、教风优良、学生爱戴、家长满意的高素质教师队伍。

三、加强师德规范建设，践行师德创先争优的措施

（一）、强化师德教育，提高教师综合素质。各教学单位要结合教学实际和教师的职业特点，利用政治理论学习、党日活动、每年的教师节，通过师德教风主题教育活动、演讲会、经验交流会等形式，以大学精神和大学文化建设，潜移默化地影响和感染教师。

（二）开展师德和业务竞赛，积极实施下列 3 项工程。

1、设立师德标兵、师德先进个人、教书育人奖，实施师德提升工程。

2、设立教学名师奖，实施教学名师培养工程。

3、设立优秀教学质量奖，实施教学质量提升工程。

（三）完善师德评价和考核，每年进行一次师德综合评定，师德综合评定与岗位的年度考核同时进行，由人事处和学院分别组织实施。师德综合评定主要依据师德规范的要求，采取自评、领导点评与群众评议、社会评议相结合，将学生满意、家长满意、家长满意作为师德建设成效考评的标准。

广州科技职业技术学院

2013 年 3 月

3.4.2 师资队伍建设的经费投入保障机制

制定《教师发展基金管理办法及实施细则（暂行）》，并贯彻执行，相关证明材料如下：

广科〔2015〕84号

广州科技职业技术学院关于印发《教师发展基金管理办法及实施细则（暂行）》的通知

学院各单位、部门：

为提高教师的教学水平，科研水平，推进教育教学改革，建设一支适应发展需要的作风优良、高素质、高技能、结构合理、富有活力的“双师型”教师队伍，坚持突出重点、注重成效，兼顾公平的原则，进一步加强教职工培训管理，实现培训工作的规范化、制度化。经院董会研究通过，特制定《广州科技职业技术学院教师发展基金管理办法（暂行）》，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

附件：1. 广州科技职业技术学院教师发展基金管理办法（暂行）

2. 表 1: 校内培训基金
3. 表 2: 校外培训进修基金
4. 广州科技职业技术学院教师发展基金申请表
5. 广州科技职业技术学院教师发展基金培训进修
反馈表（校外培训进修项目用）
6. 广州科技职业技术学院教师发展基金企业培训
项目反馈表（企业培训项目用）

广州科技职业技术学院

2015 年 11 月 30 日

附件 1

广州科技职业技术学院教师发展基金 管理办法（暂行）

第一章 总则

第一条 为有计划做好学院教职工的培训工作，提高教职工的总体素质，根据广东省和学院改革发展的文件精神，结合学院师资队伍的实际情况，特设立广州科技职业技术学院教师发展基金。

第二条 教师发展基金主要对学院教职工的进修培训、技能发展提供资助。

基金主要用于资助教师的进修培训，包括国（境）内外的专业及教学技能培训、国家级培训、省级培训、中青年骨干教师培训、国内外访问学者进修、优秀青年教师培养计划、企业培训等。

基金分为两大类：第一类为校内培训基金；第二类为校外培训进修基金。

一、校内培训基金的项目、主要用途、培训对象、负责部门、选派人数、资助标准等详见表 1；

二、校外培训进修基金的项目、主要用途、培训对象、负责部门、选派人数、资助标准等详见表 2；

第二章 基金来源和实施范围

第三条 教师发展基金的基金来源为广州科技职业技术学院设立教职工发展基金专项经费，在保证经费投入的基础上，积极争取国家、省拨付的师资建设项目资金、奖励基金等。（下拨单位另有规定的按其规定执行）

第四条 教师发展基金的实施范围是：广州科技职业技术学院专职教职工。

第五条 教师发展基金的日常管理由广州科技职业技术学院人事处负责，相关部门共同组织实施。

第三章 校外培训基金申请条件

第六条 个人申请项目必须符合下列条件：

1. 在本校从事教学科研或管理工作（不包括兼任教师）；
2. 热爱教育事业，爱岗敬业，具有强烈的事业心和责任感；
3. 专业建设和队伍建设需要；
4. 具有硕士学位或具有中级以上专业技术职务；
5. 在本校工作一年以上，在教学、科研、管理工作中做出了一定成绩。
6. 申请国外培训项目基金者，须在本校工作满 3 年，且身体健康，年龄原则上不超过 50 周岁，具备一定外语水平，原则上达到大学英语六级水平或雅思考试 5.0 以上。英语专

业教师要求英语能力达到专业英语八年级水平或雅思考试 6.0 以上，并具备以下条件之一：

- （1）承担省级以上科研课题一项以上；
- （2）在权威期刊发表论文 3 篇以上；
- （3）取得授权专利 1 项以上；
- （4）获省厅级以上的表彰或其它荣誉。

7. 校外培训中的第 2 项、第 3 项、第 11 项申请成功的，培训进修结束后须满三年方能再次申请。本办法细则实施以前参加过本校安排的同类项目，再次申请的，也须满足本条规定的年限条件。

第四章 申请程序

第七条 如果基金项目有调整，人事处每年年底公布调整事项。

第八条 教师发展基金的申请办法：

由申请人申请，填写《广州科技职业技术学院教师发展基金申请表》（一式一份），由所在部门根据推荐名额，按照民主、公平的推荐程序组织推荐，将推荐结果报人事处，由人事处报学术委员会讨论，经院领导审批通过后实施。

第五章 管理与考核

第九条 培训进修项目的基金获得者，在培训进修结束回校后，必须将培训总结报告提交人事处，并附成果资料、

有关论著、经费使用情况（各一式一份）。由所在部门进行初步验收，提出审核意见，报人事处审查。并且作一次关于此次培训进修内容和体会的交流。基金获得者，款项必须专款专用，任何单位或个人不准挪用、借用，基金款项由人事处监督使用。对于不按时报送报告的申请人，基金会可停止该申请人下一年度的教师发展基金申报资格。

第十条 教师发展基金获得者，必须按《申请表》申报的计划及时间开展工作。在执行期内因故中止的，需经人事处同意。未能及时开展工作或擅自中止工作者，须退还基金会提供的已支出部分的款额。

第十一条 在执行期间，人事处可随时对工作情况进行检查。如发现有严重问题，人事处有权中止提供费用，并将情况及时上报学院领导。

第六章 附则

第十二条 本办法 2016 年 3 月 1 日起施行。

第十三条 本办法由学院人事处负责解释。

表 1.校内培训基金

序号	项目名称	主要用途	培训对象	负责部门	选派人数	年度期数	总课时	资助标准	资助金额 (单位：元)	执行情况		备注
1	新教职工入职培训	学院历史、校园文化、学院规章制度、岗位职责、工作流程、教师职业道德礼仪。	新入职教职工	院办、人事处	达到 5 人成班	4 期	16 节，具体安排以培训课表为准	以专题讲座形式，每期 4 节，以学校介绍、规章制度、教学管理、后勤管理等。校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高），校外专家：500 元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	4000	完成：____ 未完成：____	原因：	

2	教育理念和教学工作专题讲座	主要邀请国内外教育、行业知名专家学者来学院开讲，围绕1-2个专题，介绍国内外先进的教育理念、教学方法、学科进展等。	全校教职工	教务处、人事处	全校教职工	4期	12节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95元/节（副高）、130元/节（正高），校外专家：500元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	10000	完成：____ 未完成：____	原因：	
3	英语应用能力培训	聘请外教，对教职工的英语听、说、读、写能力进行培训。	全校教职工	外语外贸学院、人事处	全校教职工	2期	40节，具体安排以培训课表为准	外教授课：250元/课时。	10000	完成：____ 未完成：____	原因：	

4	计算机应用能力培训	主要对 OA 系统、办公软件、教学软件和专业软件的操作进行培训。	全校教职工	信息工程学院、网络中心、实训中心	全校教职工	1 期	4 节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高）	600	完成：— 未完成：—	原因：	
5	教师新课程培训	主要聘请校内外专家对讲授新课程的教师 and 准备研发新课程的教师进行培训。	专任教师	教务处	专任教师	4 期	12 节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高），校外专家：500 元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	4000	完成：— 未完成：—	原因：	
6	教师教学法培训	邀请国内外专家对先进的教学法的理念、教学设计、教学开展，教学组织，教学反馈	专任教师	教务处、人事处	专任教师	2 期	20 节，具体安排以培训课表为准	国外专家 250 元/节，特殊专家由院长批准另定标准。	5000	完成：— 未完成：—	原因：	

		等多方面进行培训。										
7	新技术、新进展培训	“互联网+”时代、慕课、微课程开发等。	教职工	教务处、人事处	教职工	5期	10节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95元/节（副高）、130元/节（正高），校外专家：500元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	5000	完成：____ 未完成：____	原因：	
8	图书资料管理人员培训	以图书资料管理人员的技能提升为内容的培训	图书资料管理人	图书馆	10	2期	8节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95元/节（副高）、130元/节（正高），校外专家：500元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	3000	完成：____ 未完成：____	原因：	

			员									
9	教师下企业实践培训	选派专任教师到国内知名企业实践学习。	专任教师	实习与就业指导中心、教务处、人事处	50	根据教学安排，分不同时间段	按学院《学生顶岗实践教学管理办法（试行）》执行。		108000	完成：____ 未完成：____	原因：	
10	行政人员业务水平培训	分专题对行政人员的公文写作、接待礼仪、和业务工作专项技能、综合素质进行培训。	行政人员	院办	20	2期	8节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95元/节（副高）、130元/节（正高），校外专家：500元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	4000	完成：____ 未完成：____	原因：	

11	系秘书 业务培训	对系秘书工作中较薄弱的反面进行培训，如写作能力、沟通协调能力。	系秘书	教务处	10	1 期	4 节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高），校外专家：500 元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	2000	完成： — 未完成： —	原因：	
12	招生工 作人员 培训	根据新的招生工作形势和工作部署，对招生工作人员进行培训	招生工 作人 员	招生办	20	1 期	4 节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高），校外专家：500 元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	2500	完成： — 未完成： —	原因：	
13	实习就 业指导 人员培	以就业指导技能、联系企业工作业务、工作方法为主要内容，	实 习 就	实习与就 业指导中 心	12	2 期	8 节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高），校外专家：500 元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	4000	完成： — 未完成： —	原因：	

	训	进行培训	业 指 导 人 员									
14	辅导员 学生工 作培训	以辅导员学生工作中 的思想政治教育、学 生管理、组织能力。	辅 导 员	学生处	辅 导 员	2 期	12 节， 具体安 排以培 训课表 为准	校内授课人员：95 元/节（副 高）、130 元/节（正高），校 外专家：500 元/次，特殊专家 由院长批准另定标准。	5000	完成：__ 未完成 ：__	原 因：	
15	部门领 导干部 管理水 平提升 培训	以管理方法，依制度 管理、执行力，近期 学院工作部署和要求 等为内容，对部门领 导干部管理能力进行	部 门 领 导	院办	30	2 期	8 节，具 体安排 以培训 课表为 准	校内授课人员：95 元/节（副 高）、130 元/节（正高），校 外专家：500 元/次，特殊专家 由院长批准另定标准。	20000	完成：__ 未完成 ：__	原 因：	

		培训。										
16	教职工 礼仪规范培训	面向教职工开展以日常仪表规范、教仪教态、接待礼仪，接待外宾进行为内容的专题讲座。	教 职 工	院办、教 务处	全 校 教 职 工	2 期	4 节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高），校外专家：500 元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	2000	完成： — 未完成： ： —	原因：	
17	教职工 健康生活专题 讲座	日常生活保健，常见疾病防治，科学养生。	教 职 工	工 会	全 校 教 职 工	2 期	4 节，具体安排以培训课表为准	校内授课人员：95 元/节（副高）、130 元/节（正高），校外专家：500 元/次，特殊专家由院长批准另定标准。	2000	完成： — 未完成： ： —	原因：	

18	教师发 展中心 教学沙 龙	教师发展中心日常教 学沙龙活动的开展。	专 任 教 师	人事处、 各二级学 院	全 校 专 任 教 师	40 期	80 节， 具体安 排以培 训课表 为准	按照《广州科技职业技术学院教 师发展中心预算》（已下发）执 行。	40000	完成： — 未完成 ： —	原因：	
----	------------------------	------------------------	------------------	-------------------	----------------------------	------	----------------------------------	--	-------	---------------------	-----	--

表 2.校外培训进修基金

序号	项目名称	主要用途	培训对象	选派人数	年度期数	负责部门	资助标准	资助金额 (单位:元)	执行情况		备注
1	青年骨干教师培训	选派教师参加教育部和省教育厅组织的青年骨干教师培训	骨干教师	10	2 期	人事处、二级学院	10000 元/人	100000	完成: — 未完成: —	原因:	
2	优秀青年教师计划	年度入选省组织的优秀青年教师培养计划, 用于支持优秀青年教师的科研项目。	骨干教师	1	1 期	人事处、二级学院	省文件规定人文学科不低于: 150000 元/项, 工科不低于 300000 元/项。	150000	完成: — 未完成: —	原因:	

3	国内访问学者计划	中青年教师国内访问学者项目	骨干教师	10	1 期	人事处、二级学院	按照《广东省高等学校中青年教师国内访问学者计划实施方案》，约 20000 元/人	200000	完成： — 未完成： —	原因：	
4	教师专业职业资格证书培训	年度选派专任教师中的专业课老师参加职业证书的培训考证，尽量保证专业课教师取得技师及其以上资格。	专业课教师	50	8 期	人事处、二级学院	按照广东省人力资源与社会保障厅公布的标准，约 3800 元/人	190000	完成： — 未完成： —	原因：	
5	就业指导人员培训考证	就业指导人员参加就业指导师的培训考证	就业指导人员	5	2 期	人事处、实习与就业指导中心	按照广东省人力资源与社会保障厅公布的标准，3800 元/人	19000	完成： — 未完成： —	原因：	
6	心理咨询人员培训考证	心理咨询人员参加心理咨询师培训考证	心理咨询人员	2	1 期	人事处、学生处	按照广东省人力资源与社会保障厅公布的标准，3800 元/人	7600	完成： — 未完成： —	原因：	

7	行政人员 业务技能 培训考证	财会、统计、人事管理人员 参加会计师、统计师、人力 资源管理师的培训考证	相关行 政处室 工作人 员	10	5 期	人事处、二 级学院	按照广东省人力资源与 社会保障厅公布的标准， 4000 元/人	40000	完成： — 未完成 ： —	原 因：	
8	高校教师 岗前培训	省高校教师师资培训中心组 织的关于“两学”和职业道 德、法律法规的培训	新进教 职工	50	2 期	人事处、二 级学院	根据每年度广东省教育 厅关于开展高等学校教 师岗前培训工作的通知， 约 300 元/人。	15000	完成： — 未完成 ： —	原 因：	
9	专业技术 人员公需 课继续教 育培训	根据广东省人力资源与社会 保障厅发布的年度学习指 南，安排公需课的培训	专业技 术人员	400	1 期	人事处	按照 100 元/人的标准， 使用学习卡网络远程学 习。	40000	完成： — 未完成 ： —	原 因：	

10	高校教师 教育技术 培训	省高校教师师资培训中心的 教育技术培训	专任教师	10	2 期	人事处、二 级学院	根据广东省高等学校师 资培训中心公布的收费 标准，约 700 元/人	7000	完成： — 未完成 ： —	原因：	
11	辅导员岗 前培训	省教育厅、教工委组织的辅 导员岗前培训	新进辅 导员	20	2 期	人事处、学 生处	700 元/人	14000	完成： — 未完成 ： —	原因：	
12	国外进修 访问	选派教师赴国外职业教育发 达国家和地区，学习先进教 育理念	骨干教 师	10	1 期	人事处、二 级学院	资助 30000 元/人	300000	完成： — 未完成 ： —	原因：	
13	教育部骨 干教师培 训	教育部组织的骨干教师培训	骨干教 师	4	2 期	人事处、二 级学院	根据培训文件，约 10000 元/人	40000	完成： — 未完成 ： —	原因：	

14	省骨干教师培训	省组织的骨干教师培训	骨干教师	10	2 期	人事处、二级学院	根据培训文件，约 8000 元/人	80000	完成：___ 未完成：___	原因：	
15	教师组织能力提升培训	教师带学生参加国家、省级竞赛的组织能力，带队能力为内容的培训。	专任教师	10	1 期	人事处、二级学院	3000 元/人	30000	完成：___ 未完成：___	原因：	
16	千百十人才培养工程	校级“千百十人才培养工程”教师的培养，资助其教研科研项目。	骨干教师	10	1 期	人事处、二级学院	3000 元/人	30000	完成：___ 未完成：___	原因：	
17	省级人才项目培养	省级人才项目，如珠江学者岗位计划、教学名师、扬帆计划以及专业领军人才培养计划	骨干教师	2	1 期	人事处、二级学院	按照教育厅文件规定的标准				

18	国培项目	教育部下发的分专业国家级 高校教师培训项目	骨干教师	4	2期	人事处、二级学院	根据每期的国培文件，约 10000元/人	40000	完成：___ 未完成： ：___	原因：	
19	省培项目	省教育厅下发的分专业国家 级高校教师培训项目	专任教师	16	1期	人事处、二级学院	根据每期的省培文件，约 8000元/人	108000	完成：___ 未完成： ：___	原因：	
20	思政课教师培训	省教工委、教育厅组织的思 政课教师的备课会，思政教 师培训。	思政课 教师	8	4期	人事处、思 政部	500元/人	4000	完成：___ 未完成： ：___	原因：	
21	学科发展 知识更新 项目	以学科的新进展、科技的新 突破、技术的新要求为内容 的专业培训和学术交流。	教职工	16	2期	人事处、二级学院	3000元/人	48000	完成：___ 未完成： ：___	原因：	
22	教育工作 业务知识	省教育厅组织的关于职能处 室工作人员业务知识及能力	行政人 员	16	2期	人事处、各 部门	3000元/人	48000	完成：___ 未完成： ：___	原因：	

	培训	的培训研讨。									
23	行业交流与研讨	行业协会等组织的关于行业发展，业务技术水平提升的培训。	教职工	16	2 期	人事处、各部门	800 元/人	12800	完成： — 未完成： —	原因：	

3.4.2 师资队伍建设经费投入保障机制

学校设立师资队伍建设专项资金，用于教师继续教育培训





人事处 2017-2018 学年经费预算明细表

序号	科目名称	预算(元)	核算范围	计算标准	备注
1	办公费	9600	部门消费卡费用:办公用品、报纸、办公纯净水、碳粉等	800元/月*12月=9600元	
2	车辆费用	5000	路桥费、停车费、油费、公交地铁、客车费等	参照2017年上半年使用情况	
3	交通及差旅费	16000	办公外出车费、会议差旅、行政差旅、教学差旅等	国家、省厅各类交流学习会议;3000元/次,按4次计,12000 其他外出办事交通费4000	
4	教研教改费	55400	科研评审费、科研的相关费用、教师会议费、教师教材费、精品课程、学生技能大赛、招待教学方面的餐费、相关研究所的研发经费	省高校人事研究会理事单位会费:2000元/年 职称评审认定:根据省人社厅、教育厅的部署,下放评审权,费用由学校承担,以15名副高(780元/人),50名中级(450元/人)计,共34200元。教师资格24名专家,每名800元计,共19200元。	
5	业务招待费	45000	招待来人餐费	联系高校(退休协会、就业处):2000*10=20000 教育厅主管部门:2000*5=10000 教师座谈会:新教职工、优秀教职工、慰问教职工 离职职工300人*50元/人=15000	
6	邮电费	2880	办公室电话费、邮递费	快递12元*20次/月*12月=2880元(不派车后很多采用邮寄)	
7	人力资源费用	406400	由人事处填报(招聘费、代理年费)	网络:南方人才20000;硕博网:48600;共68600 合同文本,人事制度汇编编撰和工本印刷费:7800元 现场招聘会:省内外,见表	



				人事代理费用: 500 元/人, 以 500 人计, 500*500=250000	
				劳动补偿 10*5000 元/人=50000	
				各类年审费用 (劳动、社保、残疾) 30000	
8	教师培训费	1256000	教师培训费、培训差旅费(系部统一上报人事由人事填写)	见《培训预算》, 总预算 1256000 元。	
9	工资及补贴	52000000	由人事处填报	应发工资: 结合 2017 年升本招聘人才计划和上一年度工资, 预计招聘在职人数达到 700 人。	
10	福利费	840000	由人事处填报	节日补贴: 1400 元/人/年, 结合 2017 年招聘计划, 预计增加教职工 200 人, 约 700 人 教职工: 1400*700=840000 元	
11	社会保障费	8694000	由人事处填报 (为教职工购买的社保、医保等费支出。)	社保: 结合 2017 年招聘计划, 预计增加教职工 200 人, 社保的约 450 人, 每人约 1500*450 人*12 个月 =8100000 残疾人就业保障金: (单位上年度在职职工总数*1.5% -已安排残疾人职工数)*本地区上年度职工年平均工资*80% 约 564000 商业意外险: 200 元/人, 预计 150 人约 30000	
12	公积金	1560000	教职工公积金	公积金: 结合 2017 年招聘计划, 预计增加教职工 200 人, 约 700 人, 每人约 250 元*520 人*12 个月=2160000 元	
	合计:	64890280			



广州科技职业技术学院
Guangzhou Vocational College of Science and Technology

JIAOXUE
JINFEI
YUSUAN

2018-2019学年教学经费预算案



学校财务处汇编
2018年9月

总审核：魏春华

人事处 2018-2019 学年轻费预算明细表

序号	科目名称	预算(元)	核算范围	计算标准	金额
1	办公费	7400	部门消费卡费用: 办公用品、报纸、办公纯净水、碳粉等	30 元/月*10 月=300 元, 一共 8 人, 共 2400 元, 5000+2400=7400 元	7400
2	业务招待费	30000	招待来人餐费	联系高校(退休协会、就业处): 1000*8=8000	8000
				联系企业: 2000*2=4000	2000
				上级领导部门: 2000*10=20000	10000
				教师座谈会: 新教职工、优秀教职工费用: 5000	10000
				离职职工 100 人*50 元/人=5000	
3	交通及差旅费	16000	办公外出车费、会议差旅、行政差旅、教学差旅等	国家、省厅各类学习、交流会议 2000 元/次, 按 8 次计, 16000	16000
4	邮电费	3000	办公室电话费、邮递费	快递 12 元*20 次/月*12 月=720 元 (不派车后很多采用邮寄), 办公室电话 2280	3000
5	教研教改	80000	项目评审、职称评审、教师资格评审费用		80000
6	人力资源费用	406400	招聘经费	网络: 南方人才 20000; 硕博网: 48600; 共 68600	68600
				教师发展中心费用	40000
				合同文本, 人事制度汇编编撰和工本印刷费: 7800 元	7800
				材料排版装订费用 3000	3000

				现场招聘会：省内费用：7000，省外，20000，人才引进费用：30000	57000
				人事代理费用：500 元/人，以 300 人计，500*300=150000	150000
				劳动补偿 10*5000 元/人=50000	50000
				各类年审费用（劳动、社保、残疾）30000	30000
7	教师培训费	1256000	全校教职员工的培训基金	详见 2018-2019 学年教师发展基金方案	
8	工资及奖金补贴	55000000	全校教职工一年工资总额（含兼职）	上一年度工资总额约 51000000	
9	职工福利费	1000000	开门利是，春节、元旦、五一节、中秋节、国庆节、教师节津贴	1400 元/每人/每年，现 550 人，预再招聘 150 人	
10	社会保障费	9010000	全校教职工	17000/每人/每年 17000*530=9010000	
11	公积金	1750000			
	合计：	68558800			