# 浅析高职院校职称评审改革新探索

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-08-29

*第一篇：浅析高职院校职称评审改革新探索大体还可以，就是看能不能在正文第一点之前再加那么一段总括性的话语，不要一开始就是进入第一个标题。浅析高职院校职称评审改革新探索摘要：随着高职院校教师职称改革的深入，一些矛盾日益凸显出来，在当前的时代背...*

**第一篇：浅析高职院校职称评审改革新探索**

大体还可以，就是看能不能在正文第一点之前再加那么一段总括性的话语，不要一开始就是进入第一个标题。

浅析高职院校职称评审改革新探索

摘要：随着高职院校教师职称改革的深入，一些矛盾日益凸显出来，在当前的时代背景之下，如何处理历史遗留问题，并将职称改革顺利完成，是本文探讨的重点。

关键词：高职院校 职称评审 改革探索

正文：国家的基础在教育，教育的基础是教师，教师的职称评审工作关系到个人的职业发展和福利待遇，直接影响着教师投入工作的热情与质量。职称评审改革关系到职业教育发展也并不夸张。

一、高职院校职称评审工作的重要性

随着职业教育的兴起，我国高等职业教育迎来了历史上最佳的发展时机，大量师资涌入高职院校。以目前的统计数据来看，2024年-2024年的十年间，高职院校只增加了一百余所，但是高职院校的专任老师已经从26万增长到现在的42万，由此所带来的高职院校教师队伍建设、职称评审等一系列问题都面临着更加凸显的矛盾。

高等职业教育作为高等教育的一种，代表着高等级的职业教育，它强调的是培养符合生产建设、服务管理第一线所需要的专业技术型人才，因此，对于师资队伍的建设就更为看重。而在师资队伍的建设中，职称的评

审是比较综合反应教师的思想道德水平、职业素养、学术水平和能力业绩的一种评定标准与方式。它在现行的教育体制下是最能反映教师综合实力的一种标准，是最能促进教师进行学术研究的一种办法，因为关系到教师个人的职业成长和高职院校的生存发展，也成为强化教师队伍建设的制胜因素。因此，科学有效、行之具体的职称评审政策对高职院校的发展与壮大意义深远。

二、现行职称评审政策的弊端

1．评审标准严重滞后于高职教育的发展现状

随着高职教育的蓬勃发展，大量年轻的师资涌入院校，其中大部分是高校的毕业生和企业内的专技人才。当前的职称评审标准仍然是按照普通本科院校的标准制定而来，除了考虑到教师队伍的年轻化，将教育成果放宽了要求之外，其它像是学历、计算机、外语、专业技术工作经历等等都沿用之前的标准，对学习经历和科研水平的考察仍然是非常看重的，这对于“科班出身”的教师当然是有利的，但是对于那些来自于企业的专技人员则是一种弱势。很显然的是，高职教育虽然一再强调培养专业性的应用型人才，但在关系到教学质量的师资评审中反而将专业和应用放在了最不重要的位置。

2．评审标准不能真实反映教师的综合水平

职称评审重要的依据是论文、著作的级别与数量；科研成果的级别与数量。数量越多、级别越高，申报人的得分就越高，通过审核的机率就越大。然而真实的情况是这样吗？论文与著作的高产，科研项目的级别能够真正代表教师的教学质量吗？如果这些论文和项目如此重要，教师工作的重点是不是自然就偏离了教学工作？更何况为了评职称，很多教师的论文

与著作都是花钱发表的，这些脱离实践，甚至是造假的成果真的是教师队伍建设时所需要的吗？

3．考核方式缺乏科学性和可操作性

教师的评审与考核大多是以德、能、勤、绩划分的，但是在实际的操作过程中，师德、教育教学能力这些指标很难有一个量化的指标，尤其是师德，怎么界定和确定层级，确实不是一件容易的事情。为了更加客观的评审，近些年又增加了一个实践能力的考核，本意是好的，但是实践目标的不确定，操作方式的不具体，又给评审增加了更多的“可乘之机”，也就是说，当前的标准无法实现科学和具体，评审的转型也只能是一纸空谈。

三、职称评审政策的改革举措 1．立足现实，改革评审条件

针对目前专业教师普遍缺乏实践经历、操作技能弱的现实，教育的主管部门和职业院校要有一个清醒的认识。基于这样的认识前提之下，首先锁定高职院校的教育特点和对人才培养的具体要求；其次，就突破瓶颈有一个具体明确的实施细则；然后着手教师职称评审的改革，根据细则引导教师走“双师型”的发展道路，突出业绩成果中对校企合作的要求，对于那些职业技能水平较高，教学质量明显的教师，可以适当降低学习经历与科研成果的要求，使高职院校的教师职称评审不再是普通高校的翻版，而是优化教师队伍结构，培养专技人才的扎实根基。

2．健全制度，细化指标

现有的评审制度对于教师的学历、计算机、外语、科研等“硬件”指标的规定都比较明确，但是，过分强调硬件就意味着评审会走向失衡。一些软件指标，诸如教师职业道德、职业精神等等也要在评审中占据重要的部分。

这就意味着评审工作要纳入到制度化和日常化中，不能搞一刀切。学生评价、同事评价也要纳入到评价体系中，使职称评审尽可能全面、客观的反映出申报者的职业道德、工作能力、职业素养、业绩水平等等。

3．规范程序，提高质量

人才培养的质量是高职院校最核心的任务，提高人才培养质量是高职院校最核心、最根本的任务。而对教师而言，教学能力和教学质量永远是评价教师最重要的指标。因此，在职称评审政策中，除要求对教学能力和效果进行评价之外，还应规范教学质量的评价程序，比如教学能力、教学方法、教学理念、实践能力等等。通过完整的教学质量考核体系，引导教师关注业务能力的提高，为教学质量的提升带来真正的效益。

四、结语

高职院校职称评审的改革关系教师的切身利益与院校的生存发展，评审改革的深度决定着全局的导向和未来长远的影响，一套科学严整、具体可行的方案，对于高职教师队伍的建设和国家职业教育都具有着重要的意义。

参考文献：

[1]赵克高.高职院校教师校内外职称评定中的程序正义[J].学理论.2024(24)[2]许乐洋.高职院校教师职称评审的几点思考[J].经济与社会发展.2024(07)[3]单坚.高校职称评聘中存在问题的探讨与对策[J].无锡职业技术学院学报.2024(05)

**第二篇：江西省高职院校职称评审资料**

江西省高等职业技术院校教授资格条件

浏览次数：4905 来源：专业技术人员管理处 发布时间：2024-10-14

第一条

评定标准

高等职业技术院校教授须具有本专业系统、坚实的基础理论和专业知识，掌握本学科的职业技术现状和国内外的学术发展动态，有丰富的职业技术教育、生产实践经验和高水平的专业技能；根据生产技术和社会经济发展的需要，不断更新教学内容，改进教学方法，开展新的技术研究领域的专项课题研究；公开发表高水平的学术论文或设计、艺术作品，或出版高水平的著作、教材；教学经验丰富，能有效组织和指导教学工作的各个环节，在实践环节教学中培养学生专业技能，培养学生动手能力并取得显著效果；具有指导青年教师的能力，能运用外语获取信息和进行学术交流；具有良好的职业道德和敬业精神。

第二条 适用范围

一、在高等职业技术院校从事教学、科研、学生思想政治教育的在职在岗教师。

二、在高等职业技术院校或教育事业单位从事高等教育管理、服务并承担一定专业技术工作的在职在岗专业技术人员。

第三条 基本条件

一、思想政治条件

遵守国家法律、法规，贯彻、执行党的教育方针、政策，忠诚人民教育事业，教书育人，为人师表。取得现资格以来，考核合格以上，教师职业道德考评合格以上。

取得现资格以来，出现下列情况，在规定年限上延期申报：

（一）考核基本合格者，延期1年申报。

（二）考核、工作质量与职业道德评估不合格者，已定性为技术责任事故的直接责任者，延期2年申报。

（三）受警告以上处分者，弄虚作假，伪造学历、资历者，剽窃他人成果者，延期3年申报。

二、学历、资历条件

具备下列条件之一：

（一）获大学本科学历（学士学位）满五年并获硕士以上学位，且取得副教授资格并受聘副教授职务满5年。

（二）年满45周岁人员获大学本科以上学历或学士以上学位满5年，且取得副教授资格并受聘副教授职务满5年。

（三）未具备上述规定学历（学位）及年限，取得副教授资格并受聘副教授职务满5年；或具备上述规定学历（学位）及年限，且取得副教授资格并受聘副教授职务满3年，取得现资格以来，如符合本条件第七条要求，则可破格申报。

三、外语条件

除符合免试条件外，需取得由政府人力资源社会保障部门颁发的有效合格证。

第四条 专业技术工作质量（能力、水平）条件

取得现资格以来，年均授课60课时以上，且具备下列条件之一：

一、完成学校规定的工作量，系统讲授两门以上课程，其中一门为基础课（包括专业基础课和技术基础课），并根据教学计划的安排，组织课堂讨论，指导实习、社会调查和毕业论文、毕业设计。教学质量评估良好以上，至少有1次教学质量评估为优秀。专业及专业基础课教师必须具备双师素质，具有较高水平的操作技能。公共课、基础课教师社会实践时间或社会调查时间不少于半年。

二、从事科学研究、学生思想政治教育工作，业绩突出。

三、在教育事业单位从事高等教育管理、服务并承担一定专业技术工作，取得突出业绩。

四、承担过省教育厅组织的教学改革研究项目。

第五条 业绩条件

取得现资格以来，具备下列条件之一：

一、科研成果获省（部）级以上奖励（排名前三）。

二、主持完成省（部）级以上科研课题，或参与国家级课题研究（排名前三）。

三、获国家级教学成果二等奖以上（排名前三）或主持省级教学成果一等奖。

四、入选国家“高等学校教学质量与教学改革工程”项目1项（排名前四）。

五、入选“江西省高等教育教学质量与教学改革工程”项目1项以上（排名第一）。

六、作为指导老师指导学生参加国家级技能竞赛并获一等奖以上（排名前一）。

七、获得国家发明专利（前3名）1项以上；或作为第一发明人获得与本专业相关的实用新型专利2项以上。

第六条 论文、论著条件

取得现资格以来，具备下列条件：

一、年均授课超过200课时者（其中专业及专业基础课教师实践课时不低于100课时），具备下列条件之一：

（一）出版论著2部，且在核心刊物上发表高质量论文1篇以上（独撰或第一作者）。

（二）出版论著1部，且发表高质量论文：理工类2篇以上，文科类3篇以上（均要求至少有1篇在核心刊物上发表，且为独撰或第一作者）。

（三）发表高质量论文：理工类4篇以上，文科类5篇以上（均要求至少有1篇在核心刊物上发表，且为独撰或第一作者）。

（四）在核心刊物上发表高质量论文3篇以上（独撰或第一作者）。

二、年均授课为100-200课时者（其中专业及专业基础课教师实践课时不低于50课时），具备下列条件之一：

（一）出版论著2部，且发表高质量论文：理工类2篇以上，文科类3篇以上（均要求至少有1篇在核心刊物上发表，且为独撰或第一作者）。

（二）出版论著1部，且发表高质量论文：理工类4篇以上，文科类5篇以上（均要求至少有1篇在核心刊物上发表，且为独撰或第一作者）。

（三）发表高质量论文：理工类6篇以上，文科类7篇以上（均要求至少有1篇在核心刊物上发表，且为独撰或第一作者）。

（四）在核心以上刊物上发表高质量论文4篇以上（至少一篇为独撰或第一作者）。

三、年授课不少于60课时，具备下列条件：

作为第一主持人通过处理重大技术问题或解决疑难技术问题而撰写的专项技术分析报告或重大项目可行性研究报告2篇以上（经省级以上部门鉴定或被采纳实施），并公开发表高质量论文、出版著作（教材）1篇（部）以上。

第七条 破格条件

取得现资格以来，符合上述条件，且具备如下条件：

在教育教学和科研工作中取得突出成绩，教学、科研成果获得国家级政府奖励（均要求排名第一）；或获得国家级政府荣誉称号（排名第一）。

江西省高等职业技术院校副教授资格条件

浏览次数：6121 来源：专业技术人员管理处 发布时间：2024-10-14

第一条 评定标准

高等职业技术院校副教授须对本专业有系统、坚实的基础理论，有较丰富的职业技术教育、生产实践经验和较高水平的专业技能；掌握本专业国内外技术现状和发展趋势，及时吸收最新科技成果应用于生产实际，并取得较大的社会效益和经济效益；公开发表有较高水平的学术论文或设计、艺术作品，或出版有较高水平的著作、教材；教学经验丰富，在实践环节教学中培养学生专业技能，并取得较好的效果；指导实验室（实训车间）的建设或新产品的开发、研制与生产，具有处理、解决复杂、关键性技术问题和指导青年教师的能力；能运用一门外语获取信息和进行学术交流；具有良好的职业道德和敬业精神。

第二条 适用范围

一、在高等职业技术院校从事教学、科研、学生思想政治教育的在职在岗教师。

二、在高等职业技术院校或教育事业单位从事高等教育管理、服务并承担一定专业技术工作的在职在岗专业技术人员。

第三条 基本条件

一、思想政治条件

遵守国家法律、法规，贯彻、执行党的教育方针、政策，忠诚人民教育事业，教书育人，为人师表。取得现资格以来，考核合格以上，教师职业道德考评合格以上。

取得现资格以来，出现下列情况，在规定年限上延期申报：

（一）考核基本合格者，延期1年申报。

（二）考核、工作质量与职业道德评估不合格者，已定性为技术责任事故的直接责任者，延期2年申报。

（三）受警告以上处分者，弄虚作假，伪造学历、资历者，剽窃他人成果者，延期3年申报。

二、学历、资历条件

具备下列条件之一：

（一）获博士学位满2年，且取得讲师资格并受聘讲师职务满2年。

（二）获大学本科学历（学士学位）满五年并获硕士学位，且取得讲师资格并受聘讲师职务满5年。

（三）年满40周岁人员获大学本科以上学历或学士以上学位满5年，且取得讲师资格并受聘讲师职务满5年。

（四）未具备上述规定学历（学位）及年限，取得讲师资格并受聘讲师职务满5年；或具备上述规定学历（学位）及年限，且取得讲师资格并受聘讲师职务满3年，取得现资格以来，如符合本条件第七条要求，则可破格申报。

三、外语条件

除符合免试条件外，需取得由政府人力资源社会保障部门颁发的有效合格证。

第四条 专业技术工作质量（能力、水平）条件

取得现资格以来，年均授课60课时以上，且具备下列条件之一：

一、完成学校规定的工作量，系统讲授两门以上课程，并根据教学计划的安排，组织课堂讨论，指导实习、社会调查和毕业论文、毕业设计。教学质量评估良好以上，至少有1次教学质量评估为优秀。专业及专业基础课教师必须具备双师素质，具有较高水平的操作技能。

二、从事科学研究、和学生思想政治教育工作，业绩良好。

三、在教育事业单位从事高等教育管理、服务并承担一定专业技术工作，取得突出业绩。

四、承担过省教育厅组织的教学改革研究项目。

第五条 业绩条件

取得现资格以来，具备下列条件之一：

一、科研成果获市（厅）级以上奖励（排名前三）。

二、主持完成市（厅）级以上科研课题，或参与省（部）级课题研究（排名前三）。

三、作为指导老师指导学生参加省级以上技能竞赛并获一等奖以上（排名前三）。

四、获得国家发明专利（前5名）1项以上；或获得与本专业相关的实用新型专利（前3名）2项以上。

第六条 论文、论著条件

取得现资格以来，具备下列条件：

一、年均授课超过200课时者（其中专业及专业基础课教师实践课时不低于100课时），具备下列条件之一：

（一）发表高质量论文或出版论著（教材）4篇（部）以上（至少在省级刊物上发表1篇论文，且为独撰或第一作者）。

（二）发表高质量论文或出版论著（教材）3篇（部）以上（至少在核心刊物上发表1篇论文，且为独撰或第一作者）。

（三）在核心刊物上发表高质量论文2篇以上（至少1篇为独撰或第一作者）。

二、年均授课在100-200课时者（其中专业及专业基础课教师实践课时不低于50课时），具备下列条件之一：

（一）发表高质量论文或出版论著（教材）5篇（部）以上（至少在省级刊物上发表1篇论文，且为独撰或第一作者）。

（二）发表高质量论文或出版论著（教材）4篇（部）以上（至少在核心刊物上发表1篇论文，且为独撰或第一作者）。

（三）发表高质量论文3篇以上（其中有2篇论文在核心刊物上发表，其中1篇为独撰或第一作者）。

三、年授课不少于60课时，具备下列条件：

参与排名前三通过处理重要技术问题或解决疑难技术问题而撰写的专项技术分析或重要项目可行性研究报告2篇以上（经市级以上部门鉴定或被采纳实施），并公开发表高质量论文或出版著作（教材）1篇（部）以上。

第七条 破格条件

取得现资格以来，符合上述条件，且具备如下条件：

在教育教学和科研工作中取得突出成绩，教学、科研成果获得省（部）级政府奖励（均要求排名第一）；或获得省（部）级政府荣誉称号（排名第一）。

江西省高等职业技术院校讲师资格条件

浏览次数：3352 来源：专业技术人员管理处 发布时间：2024-10-14

第一条 评定标准

高等职业技术院校讲师须具有较扎实的基础理论和专业知识，了解本学科国内外现状和发展趋势，更新教学内容，改进教学方法；掌握教育理论，熟悉高等职业技术教育及本学科的教学规律和教材教法，能独立开设专业或基础课程，在教学中重视实践环节和培养学生动手能力并取得良好效果；具有一定的从事教育和教学改革、参与科技开发项目研究及指导助教的能力；公开发表有一定水平的本学科研究、教学论文或科技实验报告；能运用外语获取信息和进行学术交流。

第二条 适用范围

一、在高等职业院校从事教学、科研、学生思想政治教育的在职在岗教师。

二、在高等职业院校或教育事业单位从事高等教育管理、服务并承担一定的专业技术工作的在职在岗专业技术人员。

第三条 基本条件

一、思想政治条件

遵守国家法律、法规，贯彻、执行党的教育方针、政策，忠诚人民教育事业，教书育人，为人师表。取得现资格以来，考核合格以上，教师职业道德考评合格以上。

取得现资格以来，出现下列情况，在规定年限上延期申报：

（一）考核基本合格者，延期1年申报。

（二）考核、工作质量与职业道德评估不合格者，已定性为技术责任事故的直接责任者，延期2年申报。

（三）受警告以上处分者，弄虚作假，伪造学历、资历者，剽窃他人成果者，延期3年申报。

二、学历、资历条件

具备下列条件之一：

（一）获硕士学位满2年，且取得助教资格并受聘助教职务满2年。

（二）获大学本科以上学历或学士以上学位满4年，且取得助教资格并受聘助教职务满4年。

（三）具备上述第（二）点规定学历（学位）未满4年或未具备上述第（二）点规定学历（学位），取得助教资格并受聘助教职务满4年，具备上述第（二）点规定学历（学位）满4年，且取得助教资格并受聘助教职务满3年，取得现资格以来，如符合本条件第七条要求，则可破格申报。

三、外语条件

除符合免试条件外，需取得由政府人力资源社会保障部门颁发的有效合格证。

第四条 专业技术工作质量（能力、水平）条件

取得现资格以来，年均授课60课时以上，且具备下列条件之一：

一、完成学校规定的教学工作量。系统独立讲授一门及以上基础或专业课程，参加科学研究、教研活动，承担科研工作或参加教材、教学参考书的编写，教学质量评估合格以上。

二、担任班主任（辅导员）或从事教育科研、学生思想政治教育工作，取得良好业绩。

三、专业课、专业基础课教师任期内累计应有半年相关专业的工作实践（如接受职业技能培训或参与实训车间、实验室的筹建及管理工作等）；公共课、基础课教师任期内社会实践时间或社会调查时间不少于2个月。

四、在教育事业单位从事高等教育管理、服务并承担一定的专业技术工作，取得突出业绩。

五、承担过省教育厅组织的教学改革研究项目。

第五条 业绩条件

取得现资格以来，具备下列条件之一：

一、参与完成省级以上课题的研究。

二、科研成果获得校级以上奖励（含优秀教学成果奖）。

三、作为指导老师指导学生参加省级以上技能竞赛并获二等奖以上（排名第一）。

四、参与获得与本专业相关的专利1项以上。

第六条 论文、论著条件

取得现资格以来，发表论文2篇或发表论文1篇并参与编写论著（本人撰写不少于2万字；论文至少有1篇为独撰或第一作者）。

第七条 破格条件

取得现资格以来，符合上述条件，且具备如下条件：

在教育教学和科研工作中取得突出成绩，教学、科研成果获得市（厅）级政府奖励（均要求排名第一）；或获得市（厅）级政府荣誉称号（排名第一）。

江西省高等职业技术院校教师专业技术资格条件有关词语的特定解释

浏览次数：2754 来源：专业技术人员管理处 发布时间：2024-10-14

一、“国家级奖励”是指国家科学技术奖。中宣部“五个一工程”奖、教育部优秀教学成果奖、国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖、星火奖或国家级的社会科学奖或其他专业奖项、国家级教学团队带头人、国家级特色专业项目负责人、国家精品课程负责人、国家级优秀人才等奖项视同国家级奖励。

“省（部）级奖励”是指省（部）科学技术奖、中央及国务院各部委或省委、省政府定期评选的相关奖项等。省社联优秀科研成果奖、省优秀教学成果奖、省教育科学优秀成果奖、省高校人文社会科学研究优秀成果奖、省委宣传部“五个一工程”奖、省级教学团队带头人、省级特色专业项目负责人、省级精品课程负责人、省级优秀人才、行业内省（部）级优秀人才视同省（部）级奖励。

“市（厅）级奖励”是指由市（厅）级政府部门颁发的相对应的奖项、行业内市（厅）级优秀人才。

凡获奖均以个人奖励证书为准。

二、“国家级科研课题”是指国家科技计划项目（包括“973”计划项目、“863”计划项目、国家科技攻关项目、国家自然科学基金项目等）、国家社科基金项目、国家教育科学基金项目等。教育部教研项目、中宣部“五个一工程”项目、其他部委重点项目及课题经费文科达10万、理工科单项达40万的横向课题，视同国家级科研课题。

“省（部）级科研课题”是指省（部）科技计划项目（包括省、部重点项目、一般项目、省自然科学基金项目等）、省社科规划项目、省教育规划项目。省教育厅科学研究项目、省高校人文社科研究项目、省委教育工委高校党建项目、省委宣传部“五个一工程”项目及课题经费文科单项达5万元、理工科单项达20万元的横向课题，视同省（部）级科研课题。

“市（厅）级科研课题”是指由市（厅）级政府部门下达的相对应的项目。课题经费文科单项达2万元、理工科单项达10万元的横向课题，视同市（厅）级科研课题。

三、“论著”是指公开出版的专著、译著或教材（主编或第一作者；如系合著，则本人必须撰写：理工类4万字以上，文科类6万字以上）。

“论文”是指在省级以上公开发行的学术刊物（须有ISSN或CN刊号）上发表的本专业学术论文（除条件中特别说明外，均为独撰或第一、二作者）。凡在学术刊物的“增刊、特刊、专刊、专辑”上发表的论文以及论文集收录的论文（除非被SCI、EI或正式出版的国际会议论文集收录）均不计入规定的数量，只供参考。

艺术类专业技术人员创作的在省级以上专业刊物上发表（或参加省级以上宣传、教育、文化、艺术主管部门主办的展览会、音乐会等专业艺术活动；或在全国公开征集活动中被采用）的高水平艺术作品，可视为相应层次论文数，具体对应为：获国家级一、二、三等奖和省级一等奖以上的，视同核心论文；获省级二、三等奖的，视同省级论文。但晋升教授资格必须在核心刊物上发表论文1篇，晋升副教授资格必须在省级刊物上发表论文1篇。

艺术、体育类教师直接指导的学生参加省级以上宣传、教育、文化、艺术、体育主管部门主办的演出、比赛等活动获个人或团体一等奖以上的，视同省部级科研成果奖，获个人或团体二、三等奖的，视同市（厅）级科研成果奖（多名教师指导的须列前3名）。

“核心刊物”是指国家一级学会主办的公开学术刊物；北京大学图书馆、北京高校图书馆期刊工作研究会编辑的《中文核心期刊要目总览》中认定的相应类别的核心期刊。在《人民日报》、《光明日报》等国家级报纸理论版上发表的学术论文，《新华文摘》、《中国人民大学复印报刊资料》、《高等学校文科学报文摘》全文转载或详细摘要的学术论文视为在“核心刊物”上发表的论文。

四、高等职业技术院校学生思想政治教育工作人员、教育事业单位人员晋升专业技术资格，其“论文、论著条件”参照该条第一款“年均授课为200课时以上者”的要求。

五、凡冠有“以上”级别的，均包括本级，以下不包括本级。

六、市指设区市。

七、跨专业申报的业绩材料须与本专业或本人任教课程相关。

八、教学团队、特色专业、精品课程等团队成员可作为参考业绩。

九、双师素质：指取得本人从事的工作以外的资格。

关于印发《江西省专业技术资格评审办法(试行)》的通知

浏览次数：2024 来源：专业技术人员管理处 发布时间：2024-02-03

赣人社发〔2024〕37号

各设区市人力资源和社会保障局，省直及中央驻赣单位：

现将《江西省专业技术资格评审办法(试行)》印发给你们，请遵照执行。

二○一一年六月十四日

江西省专业技术资格评审办法（试行）

第一章 总则

第一条 为规范专业技术资格评审工作，根据国家深化职称制度改革的指导意见，结合我省实际，制定本办法。

第二条 专业技术资格是专业技术人员学术技术水平的标志，不与工资等待遇直接挂钩，可作为用人单位聘任和专业技术人员应聘专业技术职务的依据。

第三条 国家、省人力资源社会保障（职称）部门制定颁发的各系列（专业）专业技术资格条件，是评价专业技术人员是否具备相应专业技术资格的基本标准。

第四条 各级政府人力资源社会保障（职称）部门是综合管理专业技术资格评审工作的职能部门，负责组织、指导、监督本地区专业技术资格评审工作。

第五条 专业技术资格评审按人事隶属关系和资格层级实行下列分级管理：

（一）省人力资源社会保障（职称）部门负责管理全省高级专业技术资格评审工作。

（二）设区市人力资源社会保障（职称）部门和授权或批准组建中、初级评委会的省直单位及省属企事业单位，负责管理所辖范围内中、初级专业技术资格评审工作。

（三）县（市、区）人力资源社会保障（职称）部门负责管理所辖范围内初级专业技术资格评审工作。

第六条 专业技术资格评审原则上每年组织一次。政府人力资源社会保障（职称）部门按照评审权限制定评审计划，及时向社会发布评审相关信息。

第二章 申报

第七条 符合国家或省人力资源社会保障（职称）部门规定的申报条件的专业技术人员，可申报相应专业技术资格。

第八条 实行考评结合的系列（专业），须先取得相应专业考试合格证后，方可申报专业技术资格。

实行以考代评的系列（专业），相应层级的专业技术资格不再实行申报评审。

第九条 专业技术人员在规定时间内向所在单位或人事代理机构办理申报专业技术资格手续，并由个人提供能反映其专业技术水平、工作业绩和职业道德等方面的下列有效材料：

（一）《专业技术资格审查表》、《专业技术资格评审表》、《专业技术资格送审表》；

（二）取得现资格以来发表、出版的本专业论文、论著；

（三）取得现资格以来的专业技术成果、奖项，承担课题（项目）、项目完成情况，专业技术成果转化、应用以及新产品开发、推广、应用等方面的业绩材料；

（四）学历、学位、专业技术资格、专业技术职务聘任、考核以及职称外语（古汉语、医古文）等证明材料；

（五）本人及所在单位对专业技术资格申报材料真实性保证书；

（六）评审需要的其它材料。

职称外语（古汉语、医古文）、论文和论著、业绩材料应当提供原件。其他材料提供复印件，并由核实人签字并加盖核实人所在单位公章。

第十条 因专业技术工作岗位变动需转换专业技术资格系列的，应先同级转换相应系列，次年起才可晋升相应高一级专业技术资格。转换系列依据相应资格条件并按专业技术资格申报评审程序进行。实行以考代评的系列，不得通过系列转换方式取得资格。

第十一条 专业技术人员的资历和业绩从取得现资格之年起计算，终算时间为申报评审前一年的12月31日。

第十二条 所在单位须对申报人员取得现资格以来的职业道德、工作表现等进行考核评估，对学历、资历、职称外语（古汉语、医古文）、论文论著、业绩等申报材料进行审核把关，并对考核结果及所有申报材料进行公示公展，时间不少于7日。

第十三条 经公示无异议或经查实无问题的人员，其申报材料按单位隶属关系送相应的主管部门和政府人力资源社会保障（职称）部门逐级审查。

高级专业技术资格申报材料经省人力资源社会保障(职称)部门复审同意后，送相应的高级专业技术资格评审委员会；中级专业技术资格申报材料经设区市人力资源社会保障(职称)部门或省有关部门复审同意后，送相应的中级专业技术资格评审委员会。

报送单位报送申报材料应按规定制作申报人员基本信息报表（含电子版）。

对不符合申报条件或不符合申报要求的，不予受理。

第十四条 本省暂无条件评审的专业技术资格，由省人力资源社会保障（职称）部门委托外省或者中央单位评审；外省或者中央单位的专业技术人员需委托我省代评的，应向省人力资源社会保障（职称）部门办理有关委托手续。

第三章 组织

第十五条 专业技术资格评审委员会（以下简称评审委员会），是评价专业技术人员是否具备相应专业技术资格的组织。评审委员会的职责是按照规定的评审权限、范围、程序，依据相应的专业技术资格条件，评审申报的专业技术资格。

第十六条

评审委员会由政府人力资源社会保障部门授权或批准组建。省直单位及省属企事业单位高、中级评审委员会，设区市高级评审委员会由省人力资源社会保障（职称）部门授权或批准组建；设区市中级评审委员会由设区市人力资源社会保障（职称）部门组建。

受委托承担评审管理工作的机构（单位）为评审委员会办事机构，负责评审委员会的日常工作和评审活动的组织安排。

第十七条 高、中级评审委员会按照专业（学科）设置相应的评审委员会评委库。高级评审委员会评委库由省人力资源社会保障（职称）部门会同设区市人力资源社会保障（职称）部门或省直单位及省属企事业单位组建管理。中级评审委员会评委库由设区市人力资源社会保障（职称）部门或省直单位及省属企事业单位负责组建管理。

第十八条 评审委员会评委库实行超员配置，其成员在省内外同行专家中遴选。

主任委员库应由5-7名本专业（学科）在职的具有相应专业技术资格、知名度较高的学术、技术带头人组成。

委员库应由本专业（学科）在职的具有相应专业技术资格的专家组成，人数一般在40人以上。

评审委员会可按分支专业（学科）设立若干专业（学科）评议组。每个专业（学科）评议组成员库应由在职的具有相应专业技术资格的同行专家组成，人数一般在15人以上。

第十九条 评审委员会评委库实行动态管理，每年调整补充一次，每三年更新一次，更新人数不少于总数的二分之一，其成员一般只能在一个评审委员会中任职。

第四章 评审

第二十条 各级评审委员会应按照同级政府人力资源社会保障（职称）部门规定的时间、评审范围、评审专业和评审程序开展评审工作，接受政府人力资源社会保障（职称）部门指导和监督。

第二十一条 评审工作实行报告审批制度。高级评审委员会召开评审会议前7日，其办事机构须向省人力资源社会保障（职称）部门呈报评审委员会评审方案及报批表，明确参评人员情况、时间、地点、组织、程序、评委需求等内容，经省人力资源社会保障（职称）部门批复后方可召开评审会议。

第二十二条 专业技术资格评审应坚持客观公正、好中选优原则，实行比例控制，从严控制通过率，提高评审质量。

政府人力资源社会保障（职称）部门根据行业特点和专业技术人员结构状况，确定各系列各专业评审通过率。各级评委会应在核定的通过率范围内进行评审。

第二十三条 评审委员会执行委员的选定实行随机抽取制度。评审委员会召开评审会议前2日，其办事机构应在评审委员会评委库组建部门监督下，从主任委员库中随机抽取主任委员1名，从委员库中随机抽取若干名成员，组成不少于11人的执行评审委员会，下设专业（学科）评议组的，应从专业（学科）评议组成员库中随机抽取不少于5名成员组成专业（学科）评议组，专业（学科）评议组负责人一般由当的评审委员会执行委员担任。

评审委员会办事机构对抽取的评审委员会执行委员名单应严格保密，并于评审会议召开前1日，按抽取顺序秘密通知执行委员本人。

第二十四条 下设专业（学科）评议组的评审委员会，先由专业（学科）组对申报材料进行评议，并提出初评意见，再提交评审委员会审定。

申报正高级专业技术资格、破格申报副高级专业技术资格人员，均需参加答辩。

对成果共用发生争议、材料与实际工作有出入、论文雷同需核实以及评审委员会（评议组）认为必须通过答辩才能判定水平的申报人员，应当由评审委员会办事机构通知其到会答辩。

第二十五条

评审委员会须在不少于规定的执行委员人数出席的情况下进行评审工作。评审委员会应按照国家、省有关职称政策和标准条件对申报材料和专业（学科）评议组的意见进行审议，并在此基础上进行投票表决，按照赞成票超过出席会议的执行委员的三分之二且通过人数在确定的评审通过率范围内，确定评审通过人员名单。

未出席评审会议或者中途离会，未参加审议过程的委员不得投票、委托投票或者补充投票。

召开评审会议时，除执行委员及评审委员会办事机构工作人员、政府人力资源社会保障（职称）部门工作人员外，其他人员不得列席。

第二十六条 评审结果无论通过与否，必须填入《专业技术资格评审表》，评审委员会主任委员应在《专业技术资格评审表》上签字，并加盖评审委员会印章。

对评审未通过的人员，当年不得进行复议、复评。

第二十七条 建立评审会议记录制度。记录内容包括会议时间、地点、出席人员、评审对象、会议议程、委员评议意见、投票结果等事项。记录由会议主持人及记录人签名后归档并严格保密。

第二十八条

评审结果实行报批制度。高级评审委员会评审结果应在评审会议结束7日内，由其办事机构向省人力资源社会保障（职称）部门报送下列审批材料：

（一）专业技术资格评审情况综合报告

（二）专业技术资格评审结果分析表（含电子版）

（三）申报专业技术资格人员评审情况一览表（含电子版）

（四）专业技术资格评审会议记录

（五）专业技术资格评审通过人员公示名单（含电子版）

（六）按规定需要报送的其他材料

省直单位及省属企事业单位中级评审委员会评审结果应在评审会议结束7日内，由评审委员会办事机构以评审委员会名义函告其省行政主管部门审批。设区市中级评审委员会评审结果由设区市人力资源社会保障（职称）部门审批。

第五章 审批

第二十九条 高级专业技术资格评审结果由省人力资源社会保障（职称）部门批复，中级专业技术资格评审结果由设区市人力资源社会保障（职称）部门或省行政主管部门批复。

第三十条 审批部门应在收到材料后对评审委员会评审结果进行审核。

第三十一条 审核通过后，审批部门将拟批复人员姓名、性别、工作单位、资格名称、专业以及受理举报单位联系方式等通过网络等形式向社会公示，公示时间不少于7日。

对举报反映的问题，若举证清楚应及时责成相关单位核查。对公示无异议的，给予批复。

经审批部门核准批复的人员，其资格取得时间，自评审委员会评审通过之日起计算。

第三十二条 评审委员会评审通过人员，若非本评审委员会评审范围或未经审批部门核准批复的，其评审结果一律无效。

第三十三条 经审批取得专业技术资格的人员，由审批部门颁发省人力资源社会保障（职称）部门统一印制的专业技术资格证书。

第三十四条 评审结果批复后，评审委员会办事机构应及时将申报评审材料退回给报送单位。批复通过人员的《专业技术资格评审表》由所在单位或人事代理机构存入个人档案。其他个人提交的材料、证件退还申报人员。

评审未通过人员的申报评审材料，属个人提交的业绩、论文、成果、证书、证明等退回申报人员；涉及有关组织核查、评价和评审组织的结论，包括评审表，不予退回，保存一年后销毁。

第六章 监督

第三十五条

评审工作实行回避制度，申报人员不能担任执行委员，执行委员在评审过程中涉及其直系亲属的，应主动申请或被告知回避。

第三十六条 对弄虚作假、提供不实材料或违反规定的申报人员，取消其申报评审资格，3年内不得再申报评审，并视情况建议有关部门予以严肃处理。通过评审的，予以撤销。

第三十七条 对评审材料审核不严，包庇、纵容弄虚作假，甚至出具虚假证明的单位和个人，追究单位主要负责人或个人的责任，并建议有关部门予以通报批评或行政处分。

第三十八条 对不正确履行职责，违反评审工作纪律，泄露评审秘密的评审委员会执行委员，取消其委员资格，禁止再参加评审工作，并视情况建议有关部门予以通报批评。

第三十九条 对不执行国家、省有关规定，违反评审程序、降低评审标准或超越评审范围和权限，不能保证评审质量，不能正确履行职责的评审委员会，视情况作出限期整改、取消评审结果等处理，情节严重的取消评审权。

第七章 附则

第四十条 专业技术人员考核认定或审定专业技术资格的，按相关规定组织实施。

第四十一条 本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

第四十二条 本办法自印发之日起实施，本办法公布前制定的本省有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

附件一：专业技术资格评审申报材料清单.doc 附件二：专业技术资格审查表.doc 附件三：专业技术资格评审表.doc 附件四：专业技术资格送审表.doc 附件五：取得现资格以来公开发表论文（论著）和承担科研课题（项目）登记表.doc 附件六：代表作（论文、论著）鉴定表.doc 附件七：专业技术资格评审材料真实性保证书.doc 附件八：业绩材料目录.doc 附件九：申报评审（审定）专业技术资格人员评审信息表.xls 附件十：高级专业技术资格评委会评审方案报批表.doc 附件十一：关于反馈专业技术资格评审结果的函.doc 附件十二：专业技术资格评审结果分析表.doc 附件十三：专业技术资格人员评审情况一览表.xls 附件十四：专业技术资格评审通过人员公示名单.doc

**第三篇：高职院校信息化建设探索**

高职院校信息化建设的探索

摘要 本文阐述了高职院校信息化建设特点，提出了建立院校级信息化领导机构、确定数据标准、建立门户网站、长远规划校园网络、实时收集信息提高信息利用率、建设课程资源、加强信息化人才队伍建设等的方法和步骤。

关键词 高职院校；信息化建设；校园网络；网络课程资源；数据中心；门户网站；信息化人才队伍

目前高职教育发展迅速，高职院校信息化建设必须要适应高职院校其他各建设的发展形势才能使教育信息化带动教育现代化，发挥其强大的作用。高职院校信息化建设是一项长期的系统工程，涉及到教学、管理、社会服务等诸多方面。

高职院校信息化建设的特点

高职院校比起本科院校来说一般规模较小，信息化建设起步相对较晚，有些高职院校信息化建设还在初步阶段，这对高职院校信息化建设带来了长远规划与建设的有利一面，同时高职院校普遍存在着建设资金不足的困境，短时间内多数高职院校的资金投入不会达到充足的水平。但是，增长与发展是两个概念，“发展不是人们拥有多少东西，而是使用自己拥有的东西能发挥到何种程度。”[1]也就是把现有的东西的功能发挥到尽致就是发展，高职院校在现有的信息化硬件条件下充分发挥其功能，也可以大有作为的。高职院校学生的学习类型倾向于形象化学习的类型，这一点对实际操作和演示的需求比其他类型的高校大的多，这就要求高职院校校园网上要有很多的影像学习资料。现代职业教育体系要求终身学习，高职信息化建设应该给毕业生的终身提供有力支撑。由于高职院校教育信息化建设有以上鲜明特点，根据其特点，本人认为应采取以下措施推进高职院校信息化建设步伐。

一、建立院校级信息化建设领导机构

高等院校教育信息化建设涉及到院校的方方面面，如果没有一个高级别的领导机构，各部门各自用自己用惯的信息系统，不愿意更换信息系统，部门之间形成壁垒，产生一个个信息“孤岛”，信息互通不畅，信息共享困难，作成不应有的浪费。所以，一定要建立院校级教育信息化领导机构，领导和协调涉及院校各方面的有关信息化规划、建设与管理的事务，使信息化建设在院校信息化建设业务部门的具体实施下顺利推进。高等院校信息化建设涉及到工作流程优化，必然会导致责权的重新组合、利益的重新分配，这就意味着革新，这是是信息化革命，既然是革命，“革命不是请客吃饭，不是做文章，不是绘画绣花”[2]，所以要痛下决心，不惜代价执行下去，否则浪费更大，效率更低、开销也会不断增加，越往后越糟糕。因此，院校级信息化领导机构必须要有很强的执行力才能把院校信息化建设顺利推进。

二、建立统一的数据中心

在校级信息化领导机构的推进下，学校要建立统一符合国家、自治区、教育行政部门标准的基础数据库，才能保证数据的统一性、一致性和完整性，这样这个才能应用到学校各部门，可以解决数据“孤岛”的问题。在学校层面上制定数据库规范制度，数据库标准的制定要遵循有国家标准的用国家标准，有省（市、自治区）内标准的用省内标准，没有国家和省（市、自治区）标准的由学校统一制定，数据库数据由相关部门提供，数据资源分级别共享。

三、建立统一门户网站

从校园网上不论是学生、教职工、校友还是社会人员都能够按用户级别得到有关该学校的信息并能互动。比如学生可以在网上注册入学、选课、缴费、成绩查询、看或下载网络课程资源、办离校手续等，教工在网上可以查看人事信息、资产信息、财务信息、图书信息、教务信息等，教工以自己的工作岗位、职务等得到不同权限的操作和查看权。

五、构建健壮的校园网络体系

校园网络物理中心要早规划早确定，做好全校性的弱电规划，避免搬迁带来的浪费和不便。网络物理中心到各楼宇用光纤有足够带宽，楼内应有足够的信息点，校园内阅览室、实验室、食堂、花园等地覆盖校内无线网络信号。负载均衡，构架专门的视频服务器、点播服务器；以解决外网大量下载造成的网络拥堵现象。

六、建立自动实时收集信息的系统

建立教工、学生等用户的行为信息及时自动汇集到数据中心的实时收集系统，提高校园信息化水平，从数据挖掘中提供决策、管理和时空的信息。比如，学生在食堂刷卡消费信息当中了解学生的经济情况，给有关部门提供助学金的依据等。

七、建立丰富的课程资源

高职生的学习类型、思维形式侧重于形象思维，有足够的视频学习资料给高职生的提供比较大的帮助。建设课程资源网站，使学生在校园网很方便的内看到或听到足够的学习资源。

八、加强信息化建设队伍

要使校园网有效的运行，必须要有一支相对稳定，水平稳步提高的校园网管理、运行建设的专业化队伍。要从学习培训、参与学术研讨、职称职务晋级和工资待遇等方面给予足够的方便，使他们安心从事本职工作，逐步提高技术水平，加强服务能力。

结束语，根据高职院校的信息化建设的特点，扬长避短，建立院系级领导信息化建设机构，确定数据标准，建立门户网站，构建健壮的校园网络体系，自动收集实时信息，及时调整工作部署，提高管理水平，建设丰富的课程资源为在校生和继续教育服务，加强信息化建设队伍的建设。这样高职院校信息化建设才能发挥它应有的作用。

参考文献：

[1] 拉塞尔·L·阿克夫，丹尼尔·格林伯格，杨彩霞，译，21世纪学习的革命，P6，中国人民大学出版社出版，2024.11。

[2]《湖南农民运动考察报告》毛泽东选集第一卷P17，人民出版社，1991年6月第二版。

[3]罗冬梅，高职院校信息化建设的现状及对策，教育与职业，2024（27）。

[4]田巍，高职院校信息化建设的分析与探讨，科技资讯，2024（10）。

**第四篇：高职院校宿舍文化建设探索**

张钦军（1975-），男，汉，山东省寿光市，东营职业学院（邮编：257091地址：山东省东营市黄河路569号东营职业学院），高校讲师，硕士

高职院校宿舍文化建设探索

摘要：高职教育逐渐成为国家高等教育大家庭的重要一员，高职学生教育、培养关系到地方经济的技能型人才需求，而高职学生教育管理中尚存在诸多问题，单一的传统的管理模式不利于学生素质的自然养成，笔者仅从宿舍文化建设的角度，阐述高职院校宿舍文化建设的意义、现状和探索，以期提高高职院校学生工作者对宿舍文化建设重要性的认识。

关键词：高职院校宿舍文化建设探索

大学生宿舍文化是指在大学生宿舍这一特定的环境里宿舍全体成员依据宿舍的客观条件，在从事各种可能的活动中所形成的物质环境和文化氛围。它包括宿舍的室内设施、整体布局、卫生状况、规章制度、宿舍成员的人际关系、道德水准、学识智能、审美情趣、价值取向、行为方式等。随着高职院校生源质量的逐年降低，宿舍管理成了学生工作的重点和难点，如何利用宿舍平台逐步提高高职学生的文明修养、培养学生的良好习惯等服务育人、管理育人的问题，越来越引起高职院校领导的重视，很多高职院校已经认识到加强学生宿舍文化建设，营造健康、积极向上的文化氛围是高职学生教育的重要途径，作为高职院校的一名辅导员，我在宿舍文化建设方面做了一些探索，对宿舍文化建设有了进一步的认识，取得较好教育、管理效果。

1一、充分认识高职院校宿舍文化建设的重要意义

同学们大部分时间是在宿舍度过的，休息娱乐，谈心交友，课余阅读都离不开宿舍。在宿舍朝夕相处，长期共同生活，宿舍文化会潜移默化地对大学生的素质养成产生重要的影响。高职院校的学生中有很多在中学阶段没有养成好的学习习惯和生活习惯，个人的独立生活能力，纪律观念，集体生活适应性等较差，造成宿舍管理中很多不和谐的音符，这些现象的产生与存在，仅靠规章制度很难让学生走向良性的成长轨道，不断加强和创新宿舍文化建设，创造良好的文化氛围，通过文化育人更能对高职学生在心理健康、谈吐交往、穿着打扮、目标确立等方面提供帮助，因此，宿舍文化建设对学生的成才影响深远并逐渐被更多的学生工作者所认可。

二、高职院校宿舍文化建设的现状

多数高职院校在平时的学生工作中，惯性的把宿舍安全、宿舍纪律、宿舍卫生作为宿舍管理的主要内容，而忽视了宿舍文化建设，主要问题有：

1、对宿舍文化建设认识不够

确保学生管理不出问题就是成绩，这已经成了多数管理者的共识，不断加强学生常规管理固然对学生的习惯养成、素质提高等有着非常重要的作用，而我们更应当认识到环境育人、文化育人的重要性，宿舍就是我们最小的育人场所，而通过加强宿舍文化的建设，能够实现不断提高学生的大局意识、集体意识，帮助养成包容互助的优良品质，帮助树立正确的价值观、人生观等，何乐而不为呢？

2、宿舍文化建设制度不健全

制度是保障、制度是前提，没有制度的支持很难开展好一项工作，任何一所高职院校翻开学校的制度汇编，有关宿舍文化建设的内容很少或者没有，使得宿舍文化建设无章可循，建设难度大，因此，尽快制定宿舍文化建设规章制度，形成院校独具特色的宿舍文化建设体系，并不断完善，将充分发挥宿舍文化建设对学生的熏陶功能。

3、舍文化建设资金匮乏

多数高职院校领导注重学校的基础建设、实验实训建设，很容易 忽略宿舍文化建设，造成资金支持不够，在宿舍文化建设中出现“有想法而不能实施”现象。有的院校象征性的给一点资金，用来购买几块展板、相框等，却没有专项资金，没有确定建设项目和方向，没有考虑学生的价值取向和设想，造成“动静大，效果差”的局面。

4、宿舍文化活动开展少

在重视宿舍文化硬件建设的同时，应当以宿舍为单位开展系列活动，通过活动加强宿舍间的交流学习，而不至于宿舍文化在某种程度上会使其成员在心理上养成一种小集体的保护圈；容易形成防备、排斥外界的心理，在与其它同学交往中，总是跳不出宿舍的小圈子；“画地为牢”，把自己的交往限制在一个有限的空间，无论是参加班、系、学校活动，还是上自习、娱乐，甚至吃饭，都是本宿舍的成员经常在一起。这样，宿舍小群体就成了封闭的群体，久而久之，导致交往面狭窄，缺乏与其他同学的情感交流，不利于大学生的身心健康发展。

三、宿舍文化建设的尝试与探索

2024年下半年，为深入探索宿舍文化建设，我在学生管理中做了一定尝试和探索，主要是：

1、加强宿舍的“专业文化”建设

我在新生入学后的宿舍安排中，刻意的按专业进行了宿舍分配，通过前期的准备工作，我们在宿舍楼梯口、楼梯墙壁制作了专业介绍、专业课程设臵、专业实训中心设臵、专业岗位要求、专业教师风采等的大型喷绘作品，这样就可以让学生在宿舍就可以对自己的专业有了一定的了解。

2、加强门厅和走廊的“警示文化”建设

宿舍文化是多方面的，在门厅和走廊悬挂名人图像、名人名言、优秀毕业生事迹简介等相框，帮助学生树立学习的榜样，激发他们的上进心，在“警示文化”建设中，我还把学生军训、入学教育时的图片进行装煌悬挂，让他们时刻不忘自己入学时的理想和决心，激励他们不断进步。

3、加强“舍内文化”建设

只有把宿舍内文化充实起来，才能更容易起到良好的教育效果，我们制作宿舍门牌和宿舍雅号，每一成员的头像、专业班级都印至在宿舍门牌上，以提高大家的主人翁意识，更加热爱自己的“小家”，同时，由宿舍同学共同制定的宿舍雅号也很好的反映了大家的兴趣爱好、价值取向等。宿舍内的墙壁也悬挂了学生个人设计的专业作品、个人座右铭等风格迥异的作品，通过“舍内文化”建设，既彰显了学生的个性，也提高了同学们“家”的责任意识。

4、举办“宿舍文化节”活动

宿舍文化内容丰富多彩，既有书法比赛、征文比赛、演讲比赛、DV制作也有宿舍篮球友谊赛、宿舍拔河比赛等集体活动，以活动为载体，进一步深化宿舍文化建设的内涵，真正的让宿舍文化建设不再单调乏味。

四、高职院校宿舍文化建设展望

宿舍文化建设成为“校园文明、和谐校园”建设的一项重要内容，也是高职院校发展过程中必须面对的问题，在今后的工作中，我们应该不断提高对宿舍文化建设的新认识，不断创新宿舍文化建设的内容，成立宿舍文化建设领导小组，制定切实可行的宿舍文化建设方案，制定有效可行的实施计划，定期开展宿舍文化活动，定期开展宿舍文化优秀评比等，真正让高职院校学生学习生活的阵地成为学生教育的最佳场所。

**第五篇：高职院校教师队伍建设探索**

高职院校教师队伍建设探索

[摘要]教育教学质量高校教学工作的核心，是衡量教学水平的重要标志，也是学院可持续发展的重要源泉。近年来，高职院校以师资队伍建设为核心，大力推进教学质量体系建设，以先进的教育理念提升教师，以自觉的育人精神引导教师、以优秀的职业素质要求教师，有力促进了教师队伍建设的发展和教育质量的提升。

[关键词] 高职院校教师队伍建设系部建设专业建设课程建设任务导向

教育质量是办学的生命线，是学校生存和发展的源泉，高校教育质量是造就社会精英的有效平台，是输送数以万计合格劳动者的有效载体。近年来，高职院校深入贯彻落实科学发展观，主动适应全面建设小康社会的新目标新任务，结合高职教育的新情况新问题，遵循高职教育教学的新特点新规律，探索高职教育的新思路新机制新途径，统筹教育规模、结构、质量、效益协调发展。

学院坚持“质量兴校、人才强校、科研立校、特色名校”的办学理念，以内涵建设为引领，以工学结合为主线，以能力培养为本位，围绕师资队伍建设这一主题，以教学质量为核心，以教学改革为动力，以教学建设为保障，以教学稳定为基础，采取多种措施，大力推进教学内容与课程体系改革，着力推进教学方法与手段创新，全力推进教学质量监控体系建设，强力推进人才培养模式改革，奋力推进教学建设与改革，教育理论研究取得新成果，教育质量建设取得新突破，教育模式改革取得新进展，人才培养水平得到新提升。

一、以系部建设为载体，教师队伍建设新进展。

（一）加快专业带头人培养。一是严格选拔标准。制定选拔与管理考核专业带头人的相关制度，营造一个公平、透明和有利于专业带头人成长与发展的良好环境。二是严格培养标准。坚持高素质、高水平、高能力要求教师，高规格、高起点、高质量培育教师，重点选拔具有良好教学业绩的中青年“双师型”教师承担教研课题、业务进修、企业锻炼、主持课程建设、教学改革和科研推广工作与技术服务项目开发、参加各种有利于交流与合作等。

（二）加快骨干教师队伍建设。一是设立骨干教师培养专项经费，用于骨干教师业务培训、课题研究、学术交流、考核奖励等。二是组建骨干教师培训班，采用“导师引领，集中研训、小组研讨、自我修炼”的培养方式对骨干教师进行培养。三是开展学术研究，通过主持或参与科研课题等途径，提升其科技研发能力、科技服务能力和创新能力。四是加强考核，对骨干教师考核管理实行动态管理和考核制，对不合格者予以淘汰。

（三）加快兼职教师队伍建设。一是充分利用行业企业人才优势资源，实行开放式教师选用模式，与企业、科研院所联合与协作，聘任具有丰富实践经验的行业技术与管理专家参与专业课教学、聘请企业技术与管理人员参与顶岗实习指导、聘用能工巧匠参与操作技能指导，形成行业技术与管理专家、能工巧匠参与人才培养的机制。二是充分利用周遍地区人才优势资源，主动推进省校际间教师资源共享，积极挖掘社会富余人才资源，拓宽高校兼职教师来源渠道，提高教师资源配置质量和效益。

二、以专业建设为载体，师资队伍建设新突破。

专业建设是高校办学思想和办学思路的具体落实，专业建设水平是学院办学水平、师资水平和管理水平的综合体现。专业建设水平取决于师资队伍水平的高低。因此，建设一支高水平的师资队伍是推进专业建设的重要保障。

（一）坚持以护理等重点专业建设为主体，培育优秀师资。大量增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力；大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制；通过兼职、引进、送培等途径，着力优化教师队伍的质量和结构，形成由教学名师领衔专业群，由“双师”素质教师和行业企业知名专家共同领衔核心专业的新体制；形成由专业群领军人物、校企结合专业带头人和高水平“双师”素质骨干教师组成的教师梯队。1

（二）坚持以临床医学等优势专业建设为主体，培养专业带头人。做到高素质、高水平、高能力要求教师，高规格、高起点、高质量培育教师，重点选拔具有良好教学业绩的中青年“双师型”教师承担教研课题、业务进修、企业锻炼、主持课程建设、教学改革和科研推广工作与技术服务项目开发、参加各种有利于交流与合作等。

（三）坚持以学前教育等特色专业为主体，培育骨干教师。定期开展骨干教师培训，采用送出去（组织新教师到四川省高师培训中心参加岗前培训，选送英语专业骨干教师到财经出版社参加在职培训、选派机械类、机电类、经济管理类、建筑类骨干教师数名到成都航空职业技术学院教师对口交流）、请进来（高薪聘请四川大学、重庆大学、西南大学等高校优秀专家、学者来我院授课、开设专题讲座）、传帮带（选派经验足、素质好、水平高的老教师培养青年教师）等形式对骨干教师进行培养。开展学术研究，通过主持或参与科研课题等途径，提升其科技研发能力、科技服务能力和创新能力。

（四）坚持以化工、建筑管理等新办专业为主体，加快兼职教师队伍建设。充分利用周遍地区人才优势资源，主动推进校际间教师资源共享，积极挖掘社会富余人才资源，拓宽兼职教师来源渠道，提高教师资源配置质量和效益。

三、以课程建设为载体，师资结构新改善。

课程建设是专业建设之基，是教学基本建设之源，是教学质量之本，是办学水平之纲。学院坚持以精品课程建设为龙头，重点课程建设为支撑，特色课程建设为关键，突出自身特色和优势，不断提高学院的教学质量和科研水平，促进学院整体办学水平的提高。

（一）以精品课程建设为突破口，以质量求生存。学院紧紧围绕“立足达州、面向川渝、拓展秦巴、辐射全国”的地缘优势、资源优势、产业优势以及经济建设和社会发展的实际需求，结合本院实际，发挥优势，强化质量，倾力打造内科学、手工制作等精品课程。以精品课程为龙头，集中力量，采取措施，壮大力量，扩大影响，推动学院办学水平发生质的飞跃。

（二）以重点课程建设为导向，以特色求发展。高职院校的生命力依赖于地方的经济建设和社会发展，地方经济的发展导致了对人才和技术的迫切需求，促进了高等职业教育的发展。因此，学院紧紧依托区域经济，以服务中国西部能源化工基地建设为主要任务，培育了无机化学、化工工艺学、仪器分析等重点课程，努力培养用高新技术改造传统工业的实用技术人才，努力开发和传播实用工业技术，把学院科研和地方经济建设紧密结合起来，把学科建设融入促进地方产业结构调整、提升地方生产力水平的过程中。

（三）以骨干课程建设为核心，以能力谋发展。课程建设的核心是骨干教师的培育，特别是课程负责人的选拔和培养，没有高水平的课程负责人和课程教师骨干，专业建设水平就难以提高。我院充分发挥课程负责人的作用，采取多种措施，不断提高课程建设水平；一是定期选派骨干教师到综合性大学、国内专业培训基地、国家示范高职院校进修、深造、学习，通过参观访问、培训学习、专题研讨、学术交流和学术考察等方式，提高教师水平；二是切实加强课程骨干力量培养，着重增强他们的教学能力、科研能力和学术水平，发挥他们承上启下的作用；三是重点培养后备力量，全面训练，从严要求，放在教学、科研、生产第一线进行锻炼，使其能力和水平迅速提高。

四、以任务导向为载体，教师团队建设新进展。

（一）以教学研究为主线，加强专业教研团队建设。教研是教师成长的摇篮，是教师专业发展的有效途径，学院把教学研究作为教师队伍建设的基石，教学质量建设的根基，自始自终抓教研，始终不渝促教研。一是抓教研组建设。在备课、修改教案、试教、评课、再改教案、再试教的过程中，充分发挥老教师的龙头作用、中年教师的核心作用和青年教师的骨干作用，使传帮带成为老教师发挥余热的阵地、中年教师展示魅力的舞台和青年教师成长舞台的纽带，一支激情昂扬、活力四射、奋发有为的教研团队在实践中形成。二是抓教学示范课。为进一步深化课堂教学改革，强化课堂教学质量、提高教师教育教学水平，交

流教育教学经验，我院定期开展了教学示范课堂观摩和教学研讨活动。以活动为载体，采取示范课观摩教学与评教分析会相结合的形式，组织观摩高质量高水平的“教学示范课”，促进交流，谋划发展。以活动为平台，扎实开展“领导评教、督导评教、同行评教、学生评教和自我评教”等“五评教”活动，有力推进了教学质量体系建设，达到了“强化教学训练，展示教学成果，提炼教学经验，增强教学实效”的效果。

（二）以教学质量为主线，加强专业教学团队建设。学院以专业带头人、骨干教师和兼职教师队伍建设为依托，以精品课程建设、课题研究为载体，倾力打造数量适度、结构优化、专兼结合的高水平“双师”结构专业教学团队。坚持走校企合作、产学结合道路，创新教师培养、使用和激励机制，依托四川华迪集团有限公司、达州钢铁集团、达州市中心医院等知名企业，通过兼职、引进、送培等途径，着力优化专业带头人和骨干教师的质量和结构，形成由教学名师领衔专业群，由“双师”素质教师和行业企业知名专家共同领衔核心专业的新体制，形成由专业群领军人物、校企结合专业带头人和高水平“双师”素质骨干教师组成的教师梯队。

（三）以校企合作为主线，加快双师型队伍建设。一是大量增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力。二是大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。三是大力推进“三个一”工程，即每一位双师素质教师联系一个企业，解决一个课题，带好一批学生，努力构筑产学结合、校企合作平台，构建产学研一体化人才培养机制。

（四）以科学研究为主线，加强科研团队建设。科技是第一生产力，是促进经济社会发展的力量源泉。作为一所地方综合性高职院校，学院坚持以服务西部大开发和社会主义新农村建设为目标，以科学研究为主导，以高学历、高素质、高水平的骨干教师为主体，以课题、专著等物质形式为载体，以科研成果转化为依托，切实加强科研团队建设，增强技术服务能力，为把达州市打造成“一枢纽、两中心，三基地”贡献力量。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找