

湖南城市学院关于进一步加强教学管理 队伍建设的实施意见

湘城院发〔2018〕52号

教学管理是高等学校管理工作的重要组成部分，教学管理水平直接影响着教学秩序和教学质量。为建设高水平的教学管理队伍，提高教学质量，实现学校“双一流”创建目标，根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高〔2012〕4号）精神，特制定本意见。

一、指导思想与建设目标

全校上下要充分认识加强教学管理队伍建设的重要性，把加强教学管理队伍建设作为一项战略性工作，高度重视，统筹规划，为各级教学管理人员创造良好的政策环境，使其努力有方向、干事有平台、创业有条件、工作有考核、职业有发展，逐步建设一支具有现代教育教学理念和高等教育管理知识、结构合理、队伍稳定、担当负责、勇于创新、素质高、服务好的教学管理队伍，不断开创教学工作新局面。

二、组织管理与岗位设置

1. 党委组织部、人事处、教务处是教学管理队伍建设的主要职能部门，各二级学院对所辖教学管理人员负有直接管理和领导责任，学校其它党政部门要积极参与并大力支持教学管理队伍建设工作。

2. 完善各级教学管理机构，加强教学管理组织建设，设置专职和兼职教学管理岗位，明确岗位职责。一般情况下，教务处作为教学管理主要单位负责全校教学管理人员的管理。原则上，每个二级学院设立专门的教学管理办公室，配备1名专职教学管理副院长、1名专职教学办主任及数名教务秘书，教务秘书岗位设置人数依据所在单位学生数量、基层教学组织数量及开课数量等确定；每个二级学院管理或学校直属的系（教研室）配备1名主任，教师数量多、教学任务重的系（教研室）可设副主任1名。

三、任职条件与选拔聘任

1. 从事专职教学管理的工作人员原则上应具有全日制本科及以上学历，具备一定的组织协调能力和语言文字表达能力，熟悉教学管理规章制度和工作程序，有良好的计算机应用能力，热爱教学管理工作。

2. 对专职教学管理人员采取校外招聘和校内调配相结合的方式，按照公开、公平、公正的原则进行选聘。用人单位提出要求，由人事处纳入校外招聘或校内调配计划，按相应程序进行，公开招聘上岗。新聘任的教学管理人员需经岗前培训后方可上岗。

3. 各单位应保持教学管理队伍的相对稳定，原则上不得转岗。

4. 学校各有关部门和各教学单位应制定政策，鼓励优秀中青年骨干教师从事教学管理工作，逐步

改善教学管理队伍的学历结构和年龄结构，提高队伍的整体素质和管理水平。

四、培养培训与个人发展

1. 教学管理人员的业务培训纳入学校人才培养计划。学校定期进行教学管理人员培训，有计划地组织教学管理人员参加国内外高校间的交流、考察，不断提高教学管理人员的业务素质。各教学单位应有计划地安排教学管理人员脱产、半脱产或在职进修，鼓励、支持教学管理人员攻读更高层次的学位或开展业务进修。

2. 鼓励、支持教学管理人员结合教学管理工作实际开展教学研究，申报教学改革项目，学校每年立项一定数量的教学管理人员主持或参与的省校级教改项目。学校定期组织教学管理工作研讨，举办教学管理专题讲座，逐步形成良好的研究教学管理工作的学术氛围。

3. 畅通教学管理人员的晋职渠道。符合学校聘任工作办法和干部选拔管理办法相关规定和要求、工作业绩突出且无教学管理事故的专职教学管理人员，优先聘任到上一职级岗位和提拔任用。

五、考核奖励与工作待遇

1. 建立科学合理的考核机制，以工作业绩为导向，坚持师生公认、注重实绩的原则，采用日常考核与定期考核相结合的办法，实行优胜劣汰，真正做到岗位能进能出、职务能上能下、待遇能高能低。处级干部的考核由党委组织部统一组织，科级及以下各级教学管理人员的考核工作由相关单位按考核程序执行。对考核等级为优秀的教学管理人员给予奖励；对责任心不强、在工作中出现重大失误者进行处分；对年度考核不合格者调离教学管理岗位。

2. 实行精神与物质奖励相结合的激励办法，建立规范有效的奖励制度，对教学管理人员评先、评优、晋升给予政策倾斜，形成人人争创新、处处讲奉献的良好工作氛围。

3. 设立专职教学管理岗位工作年限津贴，由二级学院在绩效分配中给予倾斜。

六、其它

1. 岗位工作年限津贴按校内津贴进行管理，中途调离或退休者该项津贴自动取消。

2. 本实施意见自颁布之日起执行，由教务处、人事处负责解释。