華南農業大學珠江學院

Zhujiang College, South China Agricultural University



2026

人事工作制度汇编

Compilation of personnel work systems

目　录

华南农业大学珠江学院落实新时代教师职业行为十项准则实施方案..... 1

华南农业大学珠江学院教师职业行为十项准则负面清单及处理办法..... 4

华南农业大学珠江学院教职工年度考核办法..... 13

华南农业大学珠江学院教职工考勤实施细则..... 21

华南农业大学珠江学院师德师风建设实施办法（修订）..... 28

华南农业大学珠江学院师德建设长效机制实施细则（修订）..... 36

华南农业大学珠江学院学术道德规范实施细则（试行）..... 39

华南农业大学珠江学院教职工进修培训管理办法..... 49

华南农业大学珠江学院教职工学历学位进修管理办法（试行）. 53

关于印发《华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法》的通知..... 57

华南农业大学珠江学院“双师型”教师认定与管理办法..... 66

华南农业大学珠江学院专职教师行业企业暑期实践锻炼实施办法..... 71

关于印发《华南农业大学珠江学院教师职业行为规范细则》的通知 79

关于印发《华南农业大学珠江学院教师舆情事件防范与处置预案》的通知..... 85

关于印发《华南农业大学珠江学院教师师德师风考核评价办法》的通知..... 92

关于印发《华南农业大学珠江学院师德师风建设责任追究办法》的通知..... 98

关于印发《华南农业大学珠江学院职称评审办法（修订稿）》的通知..... 105

关于印发《华南农业大学珠江学院教书育人荣誉体系实施办法》的通知..... 190

关于印发《华南农业大学珠江学院人才引进管理办法》的通知196

关于印发《华南农业大学珠江学院教职工出国（境）管理办法》的通知..... 205

关于印发《华南农业大学珠江学院学科带头人管理办法》的通知 213

华南农业大学珠江学院落实新时代教师职业行为十项准则实施方案

华农珠江人字〔2019〕5号

教育部印发《教育部办公厅关于深入做好新时代教师职业行为十项准则系列文件贯彻落实工作的通知》，要求切实推进新时代教师职业行为十项准则系列文件（以下简称十项准则）贯彻落实，为确保此项工作落到实处，推动学院师德师风建设再上新台阶，特制定本实施方案：

一、坚持党建引领，强化组织领导

坚持和加强党的全面领导，充分发挥学院基层党支部的战斗堡垒和党员的先锋模范作用，将推进十项准则贯彻落实融入支部党建工作，打造一支党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍。同时强化组织领导，坚持把贯彻落实十项准则作为师德建设的一项根本任务，把工作融入日常、抓在经常，提升广大教师依法从教、廉洁从教的意识。提高政治站位，以高度的责任感和使命感推进十项准则贯彻落实，形成学院主要领导亲自抓、二级单位领导具体抓的工作格局。

成立华南农业大学珠江学院落实新时代教师职业行为十项准则工作领导小组，校长任组长，党委书记和分管人事副校长任副组长，各二级单位负责人任组员，人事处负责具体的统筹协调

工作。

二、完善管理机制，严肃违规查处

学院各教学单位、各部门（以下简称二级单位）结合通知精神，对标十项准则，全面梳理教师管理制度规范，及时修订完善相关配套管理制度，做好制度“立改废”工作，不折不扣把十项准则各项要求融入教师管理各环节，贯穿到日常教育教学管理各方面。

1.要把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，以坚决有力的措施，加大师德违规行为查处力度。在教师资格准入、招聘考核、职称评聘、推优评先、表彰奖励等一切环节，都要突出师德把关，严格执行师德“一票否决”。

2.健全师德违规行为举报、受理机制，实行台账管理，对查实的问题，及时依法依规作出处理，对相关责任人进行严肃问责，做到有举必查、有查必果、失责必问、问责必严，确保十项准则落地见效。

三、落实专人负责，定期通报报告

学院各二级单位要建立健全师德违规查处通报制度，对查实的师德违规事件一律进行通报，发挥警示震慑作用。明确落实十项准则工作的分管院领导、负责部门和具体负责人，实行师德违规情况报告制度，学院每半年向省教育厅报送师德违规问题查处及通报工作情况报告。其中，每年7月1日前报送当年1月至6月的工作情况、1月1日前报送当年7月至12月的工作情况。发生引起

社会较高关注的重大师德违规事件第一时间向省教育厅报送应对处置情况。

四、加强宣传引导，积极弘扬正能量

学院各二级单位要将贯彻落实十项准则的典型经验、先进做法大力宣传，进一步推动广大教师自觉将十项准则作为日常教育教学的行动标尺。同时持续深入推选师德典型，发挥师德楷模引领感召作用，讲好珠江学院师德故事，重振师道尊严，用实际行动践行新时代教师的责任和使命，为办好新时代人民满意教育做出新贡献。

华南农业大学珠江学院

2019年12月20日

华南农业大学珠江学院教师职业行为十项准则负面清单及处理办法

华农珠江人字〔2019〕6号

第一条 为深入贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》，进一步推进学校师德师风建设工作，根据《高等学校教师职业道德规范》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》，结合学校实际，制定本办法。

第二条 处理类型

对违反教师职业行为准则行为，按其情节轻重程度依次给予下列处理：通报批评、警告、记过、记大过、解除劳动合同或聘用协议。

第三条 违反教师职业行为准则行为负面清单及认定

十项准则	负面清单	处理种类及适用
坚定政治方向	1.在课堂教学、学术讲座、研讨会、宣传栏、论坛、宿舍管理等公开场合、出版物或者网站、微博（群）、微信（群）、贴吧（群）、QQ（群）等各类社交媒体或互联网群组等平台上，发表或者传播	解除劳动合同或聘用协议

	违反宪法和法律、危害国家安全与统一、有损国家尊严和民族团结、违背党的路线方针政策、丑化党和国家主要领导人形象、危及意识形态安全的言论或行为，参与非法宗教活动等言行。	
	2.对学生存在上述 1 类行为不制止、不报告、不处理。	通报批评至解除劳动合同或聘用协议
	3.组织参与非法集会等活动，以非法方式表达诉求，串联煽动闹事，影响正常教学及办公秩序或造成安全事故或形成公共危机事件。	警告至解除劳动合同或聘用协议
	4.违反相关保密规定泄露秘密（含在授课、辅导、考务等工作中泄露各级各类考试试题；招投标工作泄密；违反个人薪酬保密制度）。	知情人 5 名以下的，给予警告或记过处分；知情人 5 名及以上的，给予记大过直至解除劳动合同或聘用协议
自觉爱国守法	5.危害国家统一，伤害民族感情和国家尊严，损害国家利益、社会公共利益，损害学校和学生合法权益。	警告至解除劳动合同或聘用协议
	6.违背社会公序良俗，破坏民族团结，	警告至解除劳动合同

	歧视、不尊重少数民族风俗习惯。	或聘用协议
传播优秀文化	7.宣传或参与封建迷信活动、邪教活动；传播低级庸俗文化，传播非法出版物。	解除劳动合同或聘用协议
	8.作为互联网群组（群聊）建立者、管理者不履行群组管理责任，造成群组内的信息发布和言论违反法律法规、用户协议和平台公约，违规使用办公平台发布与工作无关的内容。	警告及以上
	9.组织或参与黄赌毒以及传销活动，包括利用网络从事这些活动。	解除劳动合同或聘用协议
潜心教书育人	10.在教育教学、学生管理与服务过程中遭遇突发事件，当学生面临危险时擅离职守、逃避责任。	记大过及以上
	11.因教学、管理、服务工作不到位，造成教学、安全责任事故。	记大过及以上
	12.不落实学校“教师办公时间”“教职工工作时间”，不服从辅导员、班主任（导师）、实习、社会实践、社团指导、课外指导、毕业论文指导、挂职锻炼、	通报批评及以上

	学校重大活动或紧急任务等工作安排或消极懈怠、敷衍了事。	
	13.工作不负责任、不作为、慢作为，无故不承担或者故意不完成教学任务、不履行工作岗位职责、拒不接受分配的其他工作。	通报批评及以上
	14.未经学校批准，随意停课或调整教学计划。	通报批评及以上
	15.违反相关规定，未经学校批准的兼职兼薪。	记过至解除劳动合同或聘用协议
	16.违反工作纪律，旷工。	（一）当月迟到、早退累计 3 次，或旷工 1 天的，给予通报批评； （二）当月迟到、早退累计 6 次，或连续旷工 2 天～3 天（含 3 天）的，给予警告处分； （三）当月迟到、早退累计 10 次以上，或连续旷工 3 天以上的，

		给予记过处分; （四）迟到、早退，每次扣罚考核绩效 50 元; （五）旷工，按旷工时间，按法定日工资标准的双倍扣罚当日工资; （六）教学人员迟到、早退、旷工或发生教学责任事故的，依据学校教学事故认定规定进行事故等级认定，并按其规定处理。
	17.工作中玩忽职守或违反有关规定，给学校工作和声誉造成不良影响。	记过至解除劳动合同或聘用协议
关心爱护学生	18.要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。	警告至记大过
	19.发表不利于学生身心健康成长的言论，从事不利于学生身心健康成长的活动。	警告至记大过

	20.缺乏对学生的关心、支持、帮助，不善于指导学生、对学生权益、成长漠然处之。	警告至记过
坚持言行雅正	21.造谣、传谣，对他人进行侮辱、诽谤和人身攻击。	警告至记大过
	22.侮辱、歧视、体罚或变相体罚学生。	记大过至解除劳动合同或聘用协议
	23.对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系。	解除劳动合同或聘用协议
遵守学术规范	24.伪造学历、学位、履历、成果、专家鉴定意见或其他学术能力证明材料。	解除劳动合同或聘用协议
	25.违规使用科研经费，利用科研活动谋取不正当利益。	记大过至解除劳动合同或聘用协议
	26.在科研工作中弄虚作假，抄袭剽窃、侵吞他人（含学生）学术成果和教育教学成果，伪造或篡改科学实验数据、结论、注释或文献资料。	记大过至解除劳动合同或聘用协议
	27.科研成果发表时署名不当或一稿多投，或重复发表自己的科研成果。	警告至记大过
	28.滥用学术资源和学术影响，采取不	警告至记大过

	正当手段干扰和妨碍他人科学研究活动；为获取学术荣誉， 通过不正当手段影响和干扰对本人学术成果的评价过程。	
	29.隐瞒或与他人合谋隐匿学术劣迹或学术造假。	警告至记大过
秉持公平诚信	30.在招生、招聘、评审、考试（评卷）、推优、评先、入党、选拔干部、推荐就业、奖（助）学金评定、社团招新、招标评标、物资采购、工程管理、商业管理、物业管理、资产验收等工作中徇私舞弊，谋取私利。	记大过至解除劳动合同或聘用协议
坚守廉洁自律	31.索要或接受利益相关方赠送的礼品礼金、有价证券、土特产和支付凭证等财物。	除全数退还或上交外，给予警告至记大过
	32.参加由利益相关方安排的宴请。	除全数退还或上交外，给予警告至记大过
	33.参加由利益相关方安排的旅游、健身休闲等娱乐活动。	除全数退还或上交外，给予警告至记大过
	34.让利益相关方支付或报销应由教师	除全数退还或上交外，

	个人或亲属承担的费用。	给予警告至记大过
	35.通过私自向学生推销或引导学生购买教材、图书、服装、报刊、生活用品、社会保险等商业服务获取不当利益。	除全数退还或上交外，给予记过至解除劳动合同或聘用协议
积极奉献社会	36.假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益。	除全数退还或上交外，给予记过至解除劳动合同或聘用协议

第四条 对违反教师职业行为准则行为的处理程序

学校相关职能部门为违反教师职业行为准则行为举报受理单位，对举报线索进行初核并形成初步处理意见。

学校人事处、教务处、学校办公室、工会对受理部门的初步处理意见进行复审核实，并根据复审核实的情况作出处理意见提交校长办公会研究处理。

教师对处理决定不服的，在收到处理决定书5日内以书面形式向学校教职工申诉委员会提出申诉，申诉委员会收到申诉申请后5 个工作日内作出是否受理的决定，决定受理的在15个工作日内作出复核处理结果报校务会研究处理；决定不予受理的，书面通知当事人。

第五条 处理结果的适用

对违反教师职业行为准则行为实行“一票否决”，取消当事

人当年职称评审、职务提升、岗位晋级、人才项目参评及评优评先资格，并根据情节轻重，按照有关规定进行处理。

对违反教师职业行为准则的行为，按照**第三条**进行处理。

当事人是党员的，依照《中国共产党纪律处分条例》作出党纪处分。

涉嫌违法犯罪的，移送司法机关。

相关处理材料存入教职工个人人事档案。

第六条 实行师德师风建设主体责任制和问责制

各二级单位对师德师风建设负有主体责任，部门负责人是师德师风建设第一责任人，履行本单位师德教育和考核督查职责。对各单位负责人不履行或不正确履行职责，工作懈怠、放任自流，造成严重后果的，依据有关规定进行问责。

第七条 本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。

华南农业大学珠江学院

2019年12月25日

华南农业大学珠江学院
教职工年度考核办法

华农珠江发〔2020〕51号

第一章　总则

第一条　为了全面准确评价在岗教职工的德才表现和工作实绩，充分调动教职工的工作积极性，激励教职工认真履行岗位职责，争当敬业创新模范，结合学校实际情况，制定本考核办法。

第二条　年度考核结果作为教职工聘任和奖惩的重要依据。

第二章　考核的原则和内容

第三条　年度考核坚持公开公正、德才兼备、注重绩效的原则。

第四条　年度考核的对象为在编的全体教职工，考核内容包括德、能、勤、绩、创新五个方面。

第五条　“德”指教职工的政治思想、职业道德和敬业精神。

1.政治思想：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面贯彻党的教育方针政策，深入践行立德树人根本任务，站稳政治立场，恪守政治纪律，坚持为党育人，为国育才，努力培养担当民族复兴大任的时代新人。

2.职业道德：严格遵守教师职业道德，始终遵循“学高为师，

身正为范”的教育信条，努力践行“言传身教，行在言先”的职业操守，勤修为师之德，涵养浩然之气，做社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者、模范践行者。立足自身岗位，服务教学中心，以高度的责任感和使命感进行教书育人、服务育人、管理育人。博采众长，知行合一，诲人不倦，表里如一，师德师风高尚。

3.敬业精神：热爱学校，把认真做好本职工作作为自己的事业追求；关爱学生，把培养学生成长成才作为自己肩负的时代责任。教师能积极配合职能部门和二级学院(部)的教学管理；干部主动作为，管理有效，按质按量完成各级领导布置的各项工作任务。

第六条 “能”指教职工的业务水平、管理能力和合作协调能力。

1.教师业务能力：专业理论扎实，实践技能较高，能精心组织教学，积极推行课程思政教育，积极推进教育教学改革，教科研能力较为突出，授课质量较高、教学效果良好。

2.干部管理能力：能立足岗位要求，努力提升管理水平，不断创新工作方法，有计划，有思路，工作针对性强，效果良好。

3.合作协调能力：关心同事、尊重领导，富有团队合作精神，具备沟通协调能力，工作关系和谐。关爱学生，贴近学生，虚心听取学生的意见和建议，不断改进自己的教学方法，师生关系良好。

第七条 “勤”指教职工岗位出勤情况和参加活动情况。

1.岗位出勤：严格遵守课堂教学纪律和考勤请假制度。

2.积极参加学校或部门组织的各种活动和会议，积极参加教研室组织的各类教研活动。

3.按时按量完成学校和部门安排的各项工作。

第八条 “绩”指教职工岗位职责及工作任务的完成情况。

1.认真履行教师职责，教学方法得当，教学效果良好。

2.工作思路清晰，计划性、前瞻性强，全面高效完成各项工作任务。

第九条 “创新”包括教职工在教育方法、教学方式、学术科研、管理实践等方面的创新成效。

1.在教育教学过程中，能不断更新自己的知识结构，革新教学观念，创新教学方法，改进教学手段。坚持用最新教育理论武装自己，用现代信息技术变革课堂，用时代新人标准塑造学生，并在教学实践中取得良好效果。

2.在管理实践工作中，不因循守旧，不畏首畏尾，能革除陈规陋习，冲破思想禁锢，勇于创新，善于创新，不断创新工作方法，努力提高工作效率，在深入实施集团“高端化、国际化、个性化”战略中创造华珠经验，凸显华珠特色，形成华珠模式。

第三章　考核的方法和程序

第十条 年度考核等级分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等级。考核分为：一般教职工，各二级学院（部）、各单位主要负责人，教研室主任，辅导员考核等序列。优秀等级分别占

考核人员比例的 15%。

第十一条 考核按照年度进行，采取上一级考核下一级的方法，并坚持群众评议与领导评定相结合、平时考核与年终述职相结合的原则。

第十二条 考核形式以各二级学院（部）、各部门为单位组织考核，如单位人数在 5 人以内（含 5 人），并入相应部门一同考核。

1.专职教师考核方式：二级学院（部）考核领导小组打分平均值 × 40%+所在单位全体人员打分平均值 × 30%+教务处认可的学生打分平均值 × 30%。

2.普通职员考核方式：部门考核领导小组打分平均值 × 55%+所在单位工作人员打分平均值 × 45%。

3.单列考核：部门主要负责人，二级学院党总支（副）书记及办公室主任，教研室主任，辅导员。

（1）部门主要负责人考核方式：教职工代表打分平均值 × 30%+各二级学院（部）、各单位主要负责人互评打分平均值 × 30%+校领导打分平均值 × 40%;

（2）二级学院党总支（副）书记、办公室主任考核方式：教职工代表打分平均值 × 30%+互评打分平均值 × 30%+考核领导小组打分平均值 × 40%，二级学院党总支（副）书记考核领导小组由学校党委书记、分管人事和学生处校领导、人事处及学生处负责人组成。二级学院办公室主任考核领导小组由分管人事和学校办公室校领导、人事处及学校办公室负责人组成;

（3）教研室主任考核方式：由教务处组织单列考核，教研室主任参加各二级学院（部）的述职考核（参与专职教师述职考核），并由各二级学院（部）向教务处推荐评优人选（综合分排名在所在单位教工前30%以内），教学督导委员会打分平均值×45%+教务处打分平均值×55%;

（4）辅导员考核方式：由学生工作处组织单列考核，辅导员互评打分平均值×45%+考核领导小组打分平均值×55%（要求综合分排名在所在二级学院教工前30%以内）。

第十三条 在校工作时间不满1个月（含），不参加年度考核。在校工作时间满1个月、不满4个月（含）的教职工，参加年度考核并评定等级，但不能被评为优秀等级。

第十四条 经学校批准外出学习、进修（含国内、国外）且在批准期内的人员，参加年度考核，其等级评定主要依据其学习、进修表现确定，但不被评定为优秀等级。外出学习、进修超过批准期限的人员，不参加年度考核。

第十五条 本年度休产假超过30天的教职工，参加年度考核并评定等级，但不被评为优秀等级。全年累计病假超过30天，或事假超过20天，年度考核不能定为优秀。全年累计事假超过30天，年度考核只写评语，并由人事处提请校长办公会处理。

第十六条 教职工有旷工情况的，年度考核不能评定为优秀；连续旷工5天（含）或一年内累计旷工10天（含）以上，年度考核定为不称职，按严重违反学校考勤制度处理，解除劳动关系。

第十七条 年度发生过教学差错、受过全校通报批评的，年度考核不能定为优秀等级;年度发生过教学事故、受过警告处分、留岗查看或发生过责任事故的，年度考核不能定为称职以上(含称职)等级。

第十八条 考核实行量化考核，各项考核内容的具体分值如下：德15分，具体考核标准参照本办法第五条；能20分，具体考核标准参照本办法第六条；勤15分，具体考核标准参照本办法第七条；绩25分，具体考核标准参照本办法第八条；德25分，具体考核标准参照本办法第九条。

第十九条 年度考核按以下程序进行:

1.教职工根据岗位任务及本年度履行岗位职责和完成工作任务情况，进行个人总结，写出述职报告，填写《华南农业大学珠江学院教职工年度考核登记表》(以下简称《年度考核表》)。

2.各二级学院(部)、各单位考核领导小组负责组织本单位述职报告会，由被考核人员进行个人述职。然后根据个人述职和群众评议情况，对被考核人员进行考核打分。

3.各二级学院(部)、各单位考核领导小组负责在本单位个人《年度考核表》中填写单位考核意见、考核结果，并将个人《年度考核表》、本单位《年度考核结果统计表》报学校人事处。

4.学校召开校长办公会，审定人事处汇总的全校教职工年度考核情况及结果，并公示五个工作日。

第四章 考核的组织领导

第二十条 学校成立考核领导小组，由校领导、有关部门负责人组成，办公室挂靠人事处，统一协调全校教职工的年度考核工作，并负责对各二级学院（部）、各单位主要负责人的考核及对各单位上报的优秀、称职、基本称职和不称职人员进行审核、认定。

第二十一条 各二级学院（部）、各单位成立本单位的考核领导小组，除主要负责人外，要注重遴选作风正派、责任心强、有威信的教职工代表（2-4 名）参加考核领导小组，负责对本单位人员的考核。遴选的成员要考虑回避原则。

第二十二条 人事处根据学校的统一部署，负责年度考核工作的具体安排和组织协调。

第二十三条 各二级学院（部）、各单位必须高度重视年度考核工作，坚持标准、实事求是。考核过程中发现有徇私舞弊、打击报复、不负责任、弄虚作假等行为者，一经查实，学校将严肃处理。

第五章 附则

第二十四条 年度考核优秀者，结合学校实际情况，给予荣誉奖励和物质奖励。

第二十五条 年度考核被评定为基本称职者，本人要分别向所在部门、人事处递交一份书面总结，分析原因，提出今后整改措施。学校将根据实际情况调整其工作岗位，或视情况作出辞聘或终聘处理。

第二十六条 年度考核被评定为不称职者，或连续两年被评定为基本称职者，经校长办公会研究，解除劳动合同，予以辞退。

第二十七条 本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。原《华南农业大学珠江学院教职工年度考核办法》（华农珠江发字〔2018〕15号）同时废止。

附件：华南农业大学珠江学院教职工年度考核登记表

华南农业大学珠江学院

2020年12月17日

华南农业大学珠江学院
教职工考勤实施细则

华农珠江发〔2020〕52号

为加强考勤管理，严格劳动纪律，提高工作效率，确保正常的工作秩序，根据国家有关规定并结合学校实际，特制订本实施细则。

第一章　考勤管理

第一条　各二级学院（部）、各单位应将考勤工作作为加强管理的一个重要环节，各二级学院（部）、各单位负责人和考勤员必须准确了解本单位所有人员的出勤情况。考勤员要认真作好考勤记录，如实填写考勤表，各二级学院（部）、各单位负责人要指导、监督考勤员的考勤工作，严格审核考勤资料，确保考勤资料全面、真实、准确。

第二条　各二级学院（部）、各单位考勤表一式两份，由各二级学院（部）、各单位负责人核准签字一份自留备查，一份走OA流程经分管/联系校领导审批后报学校人事处备案，以便做好工资及校内津贴的发放工作。对不按时上报考勤情况的单位，予以通报批评。如遇寒暑假，应在放假前3天将当月考勤表报人事处。

第三条　考勤结果直接与年度考核挂钩，作为教职工晋升晋

级和评优评先的重要依据：①全年事假累计超过 20 天，年度考核不能定为优秀；全年事假累计超过 30 天，年度考核只写评语，并由人事处提请校长办公会处理。②全年病假累计超过 30 天，年度考核不能定为优秀。③旷工。教职工有旷工情况的，年度考核不能评定为优秀；连续旷工 5 天（含）或一年内累计旷工 10 天（含）以上，年度考核定为不称职，按严重违反学校考勤制度处理，解除劳动关系。

第四条 教职工应当按时上下班，1 个月内迟到、早退累计超过 3 次者，作旷工 1 天处理；情节较重的，给予通报批评和依章处理。

第五条 教职工有下列情况之一者，按旷工论处：

1.未经准假擅离工作岗位者；

2.无正当理由上班时间不服从安排，不接受工作任务者；

3.新聘教职工不服从组织调配，不按时到岗者；

4.无故超假者；

5.以虚假理由骗取假期者；

6.其他构成旷工的情况。

第六条 寒暑假返校日，无故缺席学校和各二级学院（部）、各单位会议、培训和重要集体活动者，按旷工论处。

第七条 考试监考工作是教职工教学基本任务之一，如遇到特殊情况需要调整监考时间的，需在 OA 系统上办理相关手续，无故缺席监考者，按旷工论处。

第八条 旷工。教职工有旷工情况的扣罚旷工期间的全部工资。当月旷工 2 天（含）以上，除罚扣款，考核不合格，无绩效工资及过节费、饭补等；连续旷工 5 天（含）或一年内累计旷工 10 天（含）以上，按严重违反学校考勤制度处理，解除劳动关系。

第九条 学校人事处不定期地对各部门考勤情况进行抽查，发现迟到或早退者，扣除绩效（奖金）50 元/次，并将相关情况通报全校，如发现部门工作作风散漫、出勤情况极差或考勤严重不实、弄虚作假者，除通报批评、限期整改外，该部门领导和考勤人员年终考核不得评定为优秀等级。

第十条 奖励举报者。教职工将考勤上弄虚作假、有意隐瞒的行为向领导和主管部门举报，经核实后予以奖励，奖励额为被举报者应扣金额的 50％。

第二章 请假程序

第十一条 教职工凡有特殊情况需要请假者，须在 OA 系统上填写学校统一《珠江学院请假单》，经各级领导按权限审批后方可请假并作为考勤依据。

第十二条 经领导批准的假期期满，请假者应准时上岗正常工作，并向所在部门和人事处销假；不销假或未经批准而自行续假，一律按旷工处理。

第十三条 一般行政管理人员，请假 1 天以内（含 1 天）由各二级学院（部）、各单位负责人审批；1 天以上由各二级学院

（部）、各单位负责人、学校人事处、分管校领导审批；教学人员请假 1 天以内（含 1 天）由各二级学院（部）负责人审批；1 天以上由各二级学院（部）负责人、教务处、联系校领导审批。

第十四条 中层干部外出请假（含出公差），3 天以内（含 3 天）须向分管/联系校领导请假；超过 3 天须报校长及董事长审批。

第十五条 校领导外出请假（含出公差），需报董事长审批。

第十六条 请假者因特殊原因需续假，必须在原假期届满前提出申请，说明理由，提供有关证明，方准续假。办理续假手续应当从严掌握，经报各级领导按规定权限审批。续假申请未获批准擅自延长假期者，作旷工处理。

第三章 假期待遇

第十七条 特殊假期（指公休假日、法定节假日、寒暑假、婚假、丧假、探亲假、女职工产假、生育看护假、节育手术假），教职工按国家有关政策规定享受待遇如下:

1.丧假：教职工直系亲属（爷爷奶奶、外公外婆、父母、岳父母、公婆、配偶、子女）去世，丧假为 3 天，教职工休丧假期间的公休假日和法定假日不作为请假日计算，需要到外省市办理丧事的教职工，可给予 1 至 2 天路途假。

2.婚假、探亲假：教职工去异地举办婚礼、探亲，原则上在寒暑假以及国庆长假期内安排，其余时间请婚假给 3 天假期，请

婚假当事人应提供结婚证书。探亲假原则上安排在寒暑假期间，若学校教职工坚持在学期中申请探亲假的，按事假处理。

3.女职工产假：正常产假 98 天，奖励假 80 天，难产假增加 30 天，多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假 15 天。女职工怀孕 2 个月以下流产的假期 15 天，怀孕 2 个月以上（含 2 个月）4 个月以下流产的假期 30 天，怀孕 4 个月以上（含 4 个月）至 7 个月以下流产的假期 45 天，怀孕 7 个月以上发生死胎和早产不成活的假期 75 天。女职工产假若正值寒暑假或法定节假日，其休假时间不顺延，办理产假手续必须提供结婚证、出生证、围产卡等证明材料。

4.生育看护假：男职工在配偶产假期间给予 10 天看护假，如遇寒暑假、节假日休假时间不顺延。

5.节育手术假：取出宫内节育器给假 2 天，放置宫内节育器给假 3 天，施行输卵管结扎给假 30 天，施行输精管结扎给假 10 天，施行输卵管或输精管复通手术给假 14 天，若正值寒暑假或法定节假日，其休假时间不顺延，办理请假手续必须提供医院诊断证明书（盖章有效）。

第十八条 病假。教职工因病需治疗休养的，需持二甲医院（或社保定点医疗机构）开具的病假诊断书（盖章有效）在 OA 系统上填写学校统一《珠江学院请假单》，经各级领导按权限审批后方可请病假，享受病假待遇。病假期间工资计发方式为：休病假假期间应发工资=工资标准-工资标准/21.75*50%*休假天

数，当月病假累计超过 10 天（含 10 天），当月无绩效工资；当月病假累计超过 15 天（含 15 天），当月无岗位工资和绩效工资。对长期病假人员签订医疗期协议，医疗期到期后无法继续工作者，协商终止劳动关系。

第十九条 事假。教职工经批准请事假的半天及以上扣缺勤工资，当月事假累计超过 5 天（含 5 天），当月无绩效工资；当月事假累计超过 10 天（含 10 天），当月无岗位工资和绩效工资。

第二十条 新聘教职工在试用期或实习期间，病事假累计超过试用期三分之一的，实习、试用期顺延。

第二十一条 工作人员的日工资额按 21.75 天计算。

第四章 会议考勤

第二十二条 会议迟到、早退及无故缺席者，扣除绩效 50 元。

第二十三条 未经会议主持人同意且无特殊事由，会议中途出入会场者，扣除绩效 50 元。

第二十四条 其他扰乱会场秩序的行为（如手机铃声响起、交头接耳等），视情节扣除绩效 20-50 元。

第二十五条 以上情况除扣除个人相应绩效工资外，全校通报批评，并取消其本人本年度各类评先评优资格。

第五章 附则

第二十六条 本实施细则由人事处负责解释，自公布之日起执行。原《华南农业大学珠江学院教职工考勤实施细则》（华农珠江字〔2018〕14号）同时废止。

华南农业大学珠江学院

2020年12月17日

华南农业大学珠江学院师德师风建设实施办法（修订）

华农珠江人字〔2022〕21号

为进一步加强我校师德师风建设，结合我校教师队伍建设的需要，全校组织开展师德建设教育活动，特制定本办法。

一、指导思想

高举习近平新时代中国特色社会主义思想的伟大旗帜，坚持为党育人、为国育才，加快推进教育现代化，建设高质量教育体系，不断提高人民群众满意度。

立足我校实际情况，以“热爱学生、教书育人”为核心，以“培养应用型人才”为准则，以提高教师思想政治素质、职业理想和职业道德水平为重点，引导教师热心爱教、优质施教、廉洁从教、文明执教的高尚师德，努力增强广大教师的学识魅力和人格魅力，全面实施素质教育，不断提高教育教学质量，为培养高素质本科应用型人才作出贡献。

二、组织领导

学院成立师德师风建设领导小组，负责学院师德师风建设的组织领导工作。各二级学院和单位要成立相应的领导小组，落实学校关于师德师风建设的总体部署。

三、总体目标和工作重点

（一）总体目标

学校师德建设教育活动的总体目标是:找准我校师德师风建设中存在的突出问题，以活动促建设，以师德强师能，通过广大教职工的共同努力和集中整改，努力建设一支师德高尚、业务精良的教师队伍，进而以优良的师风带动教风、促进学风、优化校风，让学生满意、家长满意、社会满意。

（二）工作重点

1.以倡导“立德树人、德识相长”的师德要求为重点，不断强化师德教育。通过多渠道、分层次地组织广大教师开展多种形式的教育，使他们牢固树立“育人为本、德育为先”“立德树人、德识相长”等教育理念，自觉加强师德修养，模范遵守职业道德规范，以良好的思想和道德风范影响和培养学生。

2.以强化师德管理考核为手段，严格执行教师职业道德规范。结合岗位设置与聘任工作，进一步完善教师资格认定和教师聘用制度，健全师德考评制度和师德档案制度，认真开展师德考核，将师德表现作为教师年度考核、职务聘任、派出进修和评奖评优等的重要依据。

3.以建立健全长效机制为核心，完善师德建设制度体系。要把师德建设作为学院教师队伍建设的永恒主题，主动适应新形势新任务的要求，努力探索新形势下师德建设的特点和规律，在师德建设的观念、内容、形式、方法、手段和制度等方面不断改进

和创新。进一步健全和完善师德建设的各项规章制度，建立师德建设长效机制。

4.以解决师德师风方面存在的突出问题为突破口，着力抓好集中整改。要广泛听取意见和建议，深入查找学院在师德教育、师德建设和考核管理等方面存在的突出问题，深入查找教师在政治思想、教育观念、教育方向、尊重学生、严谨治学和为人师表等方面存在的突出问题，分析原因，制定措施，采取上下联动、集中整改的办法予以解决。

四、活动步骤和主要任务

（一）宣传发动阶段（每年3月）

充分发挥学院宣传舆论阵地作用，通过学院校报、校园网络、宣传橱窗等宣传媒体，大力宣传师德师风建设的重要意义，营造浓厚的舆论氛围。各系部、各单位要按照学院统一部署，结合本单位实际，制订开展师德建设教育活动的实施计划，做到目标明确，重点突出，措施具体。要紧密围绕活动主题，召开教师动员大会，宣讲活动方案，明确活动要求，统一思想认识，发动广大教师积极投身师德建设教育活动。

（二）学习讨论阶段（每年3月）

学习教育采取单位相对集中学习和分散学习相结合、个人学习思考与会议讨论交流相结合、讲座辅导与集体讨论相结合、先进典型示范作用与反面典型警示教育相结合的“四结合”方式进行，组织广大教师深入学习加强和改进师德师风建设方面的法律

法规、文件和规章制度。二级学院以教研室为单位、机关以处室为单位组织学习讨论，认真做好记录，并在学习讨论结束后一周内交至学院人事处。

学习重点：《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》等法律法规。

讨论主题：围绕“今天怎么当好教师”“新时期师德规范应该包括哪些具体内容”“怎样才能做到教书与育人紧密结合”“怎样建立新型的师生关系”等主题，在全校教师中广泛开展新形势下如何当一个人民满意的教师的大讨论。

通过学习、讨论，引导教师树立强烈的职业光荣感、历史使命感和社会责任感，正确理解、充分认识师德规范的基本要求和深刻内涵，进一步明确教师的责任和义务，明确教师职业行为中该做什么、不该做什么，提高贯彻执行职业道德规范的自觉性，依法履行教师职责和义务。

（三）检查分析阶段（4月～7月）

各单位组织教师对照《华南农业大学珠江学院师德师风建设实施办法》等文件要求，重点查是否坚持依法执教，看有没有传播危害学生身心健康的思想和言论；查是否坚持德育为先，看有没有只教书不育人的现象；查是否坚持认真施教，看在备课、讲课和批改作业等过程中有无应付、马虎了事的行为；查是否坚持严谨治学，看在科研工作中有无弄虚作假和抄袭剽窃等违背学术

规范、侵占他人劳动成果的不端行为；查是否坚持廉洁从教，看有没有借职业之便向学生推销教辅资料及其他商品，索要或接受学生、家长财物等以教谋私的行为以及在招生和考试等工作中的违纪违法行为；查是否尊重学生人格，看有没有讥讽、歧视、侮辱学生，体罚和变相体罚学生的行为；查是否做到为人师表，看在日常生活中，有没有违法违纪和违反社会公德的行为。

利用多种形式向各方面征求意见，通过院领导接待日、发放征求意见表、设立师德师风建设意见箱等形式，广泛征求师生的意见。教师要在深入查找问题的基础上，针对师生反映的意见，提出改进意见及加强师德修养的计划。

各单位要善于发现和挖掘身边的先进师德典型，大力宣传他们的先进事迹，充分发挥先进典型的引导、示范、标杆作用，使广大教师学有榜样、赶有目标。

（四）整改落实阶段（8月～10月）

1.认真进行整改。每个教师从自身实际出发进行整改，坚持有什么问题就解决什么问题，什么问题突出就解决什么问题。对那些需要解决而又不能马上解决的问题，要明确整改时限，逐步加以解决。

2.组织开展“我最喜爱的大学老师（辅导员）”征文活动，让学生说自己身边的故事，感受老师对他们的爱，从而激发学生热爱老师、努力学习。

3.组织教职工开展围绕“今天怎么当好教师”为主题的演讲

比赛，增强全体教职工的凝聚力，进一步促进优良师德的发扬光大，充分展示我校教师的精神面貌。

4.在教师节前后召开师德师风建设表彰大会（暨“三育人”表彰），评选、表彰一批先进典型，利用宣传媒体大力宣传师德标兵的先进事迹，营造崇尚高尚师德的浓郁氛围。

5.召开经验交流会，邀请校内外优秀师德典型，面向全校师生组织开展师德建设报告会，树师德先进，学师德典型，促师德建设。

（五）深化巩固阶段（10月～12月）

各单位要认真总结师德建设教育活动的好经验好做法，形成工作制度，常抓不懈，进一步扩大活动成果。要重点建立和完善师德建设工作评估制度、师德评价指标体系和考评办法、师德建设工作奖励办法，健全和完善师德培养机制、监督评价机制，把师德培养纳入学校师资队伍建设计划，把师德建设与教师的继续教育有机结合起来，形成长效机制，促进师德师风建设逐步走上制度化、经常化的轨道。

以上安排将根据具体实际进行调整。

五、活动要求

（一）提高认识，加强领导

开展师德建设教育活动是我院贯彻落实上级有关部署精神，深化教风、学风、校风建设，从整体上提高教师队伍素质的重要举措。各二级学院（部）和单位要高度重视，把这项活动作为今

年工作的一项重要内容来抓，做到思想到位、组织到位、职责明确、任务落实、精心组织、周密安排，形成统一领导、分工负责、齐抓共管的工作格局，确保活动顺利推进，保证教师的参与率。全院各二级学院（部）、各单位要密切围绕教学中心工作，把本部门工作与师德师风建设工作紧密结合起来统筹部署，明确责任、各司其职。

（二）突出重点，狠抓落实

各二级学院(部)和单位要树立重在建设、重在过程的观念，紧密围绕活动主题，针对学院和教师队伍存在的突出问题，着力在更新教育观念、提高教师素质、健全管理制度、规范从教行为、提高教学质量、展示师德风采上下功夫，努力提高教育活动的针对性和实效性。要及时总结活动开展过程中的好经验、好做法，并向学院宣传部报送。学院将在校园网大力宣传上级组织有关师德建设的精神和我校开展师德建设的最新动态，登载师德建设的研究成果，展示我校教师的风采，进一步促进我校师德建设的理论创新、制度创新和管理创新，推动师德建设工作更加科学化、制度化。

（三）树立典型，以点带面

各二级学院（部）和单位要善于发现和挖掘身边的先进师德典型，充分发挥先进典型的引导、示范、标杆作用，使广大教师学有榜样、赶有目标，充分发挥师德师风建设对校风学风建设的带动作用。要发挥领导干部和党员教师在师德建设中的先锋模范

作用，用党性铸就师魂。

（四）统筹兼顾，“两不误、双促进”

各二级学院（部）和单位要把抓好师德建设教育活动与日常的教学、科研工作紧密结合起来，与推进和谐校园建设紧密结合起来，以良好的师德师风推动各项工作任务的全面落实，以各项工作的实绩来巩固和扩大活动成果。

（五）常抓不懈，重在建设

各二级学院（部）和单位要把师德师风建设纳入教师队伍建设的长远规划，把工作的着力点放在“建设”上，进一步解放思想、更新观念，大胆创新、积极探索，从思想建设、组织建设、队伍建设、制度建设和环境建设等方面为师德建设提供强有力的保障，使师德建设与时俱进、常建常新。

华南农业大学珠江学院

2022年12月30日

华南农业大学珠江学院师德建设长效机制实施细则（修订）

华农珠江人字〔2021〕16号

为切实贯彻落实中共广东省委教育工委、广东省教育厅制定的《关于建立健全教师师德建设长效机制的实施意见》（粤教工委〔2015〕5号，以下简称《实施意见》）精神，结合我校师德建设实际，制定我校师德建设长效机制实施细则。

一、实施师德建设长效机制的意义

《实施意见》强调了加强教师品德建设的重要地位和作用。通过开展师德建设活动，全面提升教师师德素养，对提升我校教师队伍质量和水平，深化教育教学改革，提高教育教学质量，具有重大而深远的意义。

二、我校师德建设长效机制实施细则

（一）加强教师职业道德建设

1.加强师德教育，严守职业道德。引导教师认真学习习近平新时代中国特色社会主义思想，增强政治纪律性，贯彻党的各项教育方针政策，自觉履行《中华人民共和国教师法》规定的义务。多渠道、分层次地开展形式多样的师德教育，在加强和改进教师思想政治教育、职业理想教育、职业道德教育的同时，重视学术道德教育。要不断加强学术规范、学术自律教育。引导教师树立

正确的教育观、人才观，增强实施素质教育的自觉性、主动性，把教师职业道德作为教师考核与职务聘用的重要依据。

2.强化育人意识，严肃奖惩机制。教书育人是学校的中心工作，是教师的神圣职责。教师不仅要学问高深，还应具备良好的政治素质和职业道德修养，教书育人的成效，直接关系到学院的办学方向，关系到人才培养的质量。因此，必须继续发扬我院各级党组织思想政治工作的优势，加强对教师的思想政治、师德、师风教育，使教师树立从事教育工作的荣誉感、责任感和使命感，树立正确的教育观、质量观和人才观，使其更好地教书育人。同时，强化教书育人的激励导向机制，建立健全具有针对性、实效性和可操作性的教育、师德、考核以及奖惩、监督等各项制度，实行教师“师德一票否决”；树立师德建立楷模，发挥师德标兵的榜样作用，努力营造以德从教、治学的良好氛围。

（二）积极推进教师培养培训机制

为提高教师的业务水平和教学能力，分类别、分阶段地做好教师培养培训工作:

1.组织新入职教师岗前培训。为让新老师尽快适应岗位，积极组织教师参加培训。并另行组织新入职辅导员参加广东省教育厅组织的辅导员培训班。同时将师德教育融入新教师培训之中。

2.开展“十大名师”“十大新星”“十佳员工”等教职工争优评先活动，同时继续开展“三育人”优秀教师评选活动，以“教书育人、管理育人、服务育人”为活动宗旨，评选出先进集体和

先进个人，将师德建设的理念持续贯彻到教师队伍当中。

3.有序推进“强师工程”。为加快我院中青年学科带头人和学术骨干的培养，我院积极落实上级有关文件精神，选拔推荐德能兼备的培养对象。

4.提高干部队伍素质。培养和造就一支高素质、专业化办学治校骨干队伍是学院顺畅运转的有力保障，学院积极组织中层干部参加各类培训，切实加强管理队伍的师德教育，增强服务意识。

（三）加强制度建设，严格教师管理

制订或修订有关教师行为规章制度，规范教师的职业言行；发挥校内宣传媒体的作用，营造师德建设舆论氛围；开辟师德师风建设专题讲座或师德楷模报告会，灌输爱岗敬业、无私奉献理念。进一步完善教师资格认定、遴选任用、职务聘用、培养培训、考核奖惩等方面的管理办法，使教师队伍的建设更加科学、规范；建立师德师风培训制度，对新教师、辅导员等德育工作人员进行师德师风专题培训；建立师德师风信箱，鼓励学生和家长对教师师德进行评价，形成督促师德师风建设的良好校园环境和社会环境。

华南农业大学珠江学院

2021年12月15日

华南农业大学珠江学院学术道德规范实施细则（试行）

华农珠江人字〔2021〕19号

第一章　总则

第一条　为加强我校内涵建设，促进我校学术事业健康持续发展，增强我校的学术竞争力和影响力，维护我校的学术声誉，制订本规则。

第二条　本规范是我校师生和相关人员在学术研究活动中的行为准则，适用于所有以学校名义从事学术研究活动的人员。

第二章　学术道德

第三条　坚持诚实守信，注重学术创新，倡导团队协作。坚持严谨的治学态度，修身正己，自我约束。在学术研究工作中，要探求真知，忠于真理，反对投机取巧、弄虚作假，自觉维护学术的高尚、纯洁与严肃。

第四条　正确对待学术活动中的名利，反对沽名钓誉，急功近利，自私自利，损人利己等不良风气。

第五条　遵守学术界公认的学术规范，潜心研究，努力铸造学术精品，反对粗制滥造、盲目追求数量不顾质量等浮躁作风和行为。

第六条 尊重他人的劳动成果，反对剽窃。所谓剽窃是指窃取他人的研究成果、实验测试数据以及其它文字、设计等学术成果的行为。将他人创作的作品当作自己的作品发表，不论是全部发表还是部分发表，也不论是照样发表还是删节 、修改后发表的行为，都属于剽窃行为。

第三章 学术规范

第一节 基本规范

第七条 学术研究活动应当严格遵守《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国国家通用语言文字法》《中华人民共和国保守国家秘密法》《国家自然科学基金条 例》《中华人民共和国计算机软件保护条 例》《科学技术保密规定》、教育部《高等学校哲学社会科学研究学术规范（试行）》等法律法规。

第八条 尊重和保护知识产权和在先权，认真执行国家、省相关部门以及我院的有关学术管理规定，规范学术活动。

第九条 执行学院的任务或在院内任职期间主要利用学院的物质技术条件（资金、设备、材料、场地、未公开的技术情报和资料等）取得的学术成果（包括论文、著作、专利、软件、教材等）为职务成果，学院有权在业务范围内优先使用，在法定或者学院规定期限内，未经学院同意，不得许可第三方以相同方式使用。有关事项按照《中华人民共和国著作权法》和《中华人民

共和国专利法》办理。

第二节　项目研究规范

第十条　在申报科研项目前应做好论证、背景分析工作，在全面掌握相关研究资料和学术信息的基础上，科学设计研究方案。

第十一条　在申报科研项目时，需要使用他人成果的，须征得成果所有人同意。在填写有关个人学术情况时要如实填写学术经历、学术成果和工作基础，不得伪造专家评价、证书和其他与之相关的证明材料。签名具有法律依据的作用，需要他人签名的，不得代替签字，避免因此而出现超项申请、纠纷等问题。

第十二条　在实施科研项目过程中坚持严谨细致、一丝不苟的科学态度，如实记录实验中获得的数据资料，严禁编造、篡改数据或资料，禁止随意对原始数据进行删裁取舍。利用统计学方法分析、规整和表述数据时，不得为夸大研究结果的重要性而滥用统计方法。

第十三条　凡承担各级各类科研项目者，有义务遵守项目审批（或委托）单位的规定，有责任按期开展项目研究，接受中期检查，上报阶段成果，按时结题。如因特殊情况（出国进修、重病等）不能按时结题者，应及时提供书面说明，并确保该项目能在推迟的期限内完成，以免影响我校其他人员对该级该类项目的继续申报。

第三节　学术引文规范

第十四条　学术论著应合理使用引文。引文应以原始文献和

第一手资料为原则。凡引用他人观点、方案、资料、数据等，无论曾否发表，无论是纸质或电子版，均应详加注释。

（一）引用文献为图书者，须注明版本、出版社、出版时间、页码；为期刊者，须注明篇名、卷次、时间、起止页码。所有引文均须认真核对。

（二）凡转引文献，须如实注明转引出处，不能把转引文献当作原始文献来引用。

（三）凡只通过中文译文而引用的外文文献，须注明中文译文的出处，不得直接注明引自外文文献。

（四）完全没有阅读过的文献不能列入参考文献。

第十五条 引用他人成果的目的应该是介绍、评论或说明某一问题；所引用的部分不能构成本人作品的主要部分或者实质部分。

第十六条 对已有学术成果的介绍、评论、引用和注释，应力求全面、客观、公允、准确。不得伪注、伪造、篡改文献和数据等。

第四节 发表论文、出版论著规范

第十七条 职务论文、论著等作品发表时，应标注作者单位：

（一）未参与作品写作及未经他人允许，本人不得以任何理由在他人作品上署自己的名字，或在自己的作品上署他人名字。

（二）合作作品应按照在学术成果产生过程中所作贡献大小的原则确定署名的先后，但另有学科署名惯例或作者另有约定的

除外。所有署名人应对本人完成的部分负责，作品第一作者或本作品责任作者应对作品整体负责。

（三）合作作品著作权由合作作者共同享有；合作作品可以分割使用的，作者各对其创作部分单独享有著作权，但行使时不得侵犯合作作品整体的著作权；不可分割使用的，由合作作者通过协商一致行使；协商不成的，无正当理由任何一方不得阻止他方行使除转让权以外的权利，但所得收益应合理分配给所有合作者。

第十八条 图书出版时，应正确标识作者的创作性质，即准确界定“著”“编著”“主编”“参编”“译”“校”“注”“资料汇编”等不同的创作类型。

第十九条 汇编、出版有他人文章 的文集、论文集等，以及翻译、改编、汇编、注释、传播尚在著作权保护期内的作品形成新的演绎作品并发表的，应征得原作品著作权或出版权所有人的同意，取得相关的授权。

第二十条 发表作品时，应以适当方式向提供过指导、建议、帮助或资助的个人或机构致谢。

第二十一条 学术论文、论著文本应规范使用中国语言文字、标点符号、数字及外国语言文字，力避病句、错别字、标点符号错误、外文拼写错误、笔误或校对错误等。

第二十二条 不得一稿多投，即不得将同一作品或实质内容基本相同的作品投寄多个刊物、出版社发表。另有约定再次发表

时，应注明出处。

第二十三条 不得剽窃他人的作品、学术观点、学术思想；不得请他人代写文章 或代他人写文章 。

第二十四条 发表作品时，严格遵守国家有关保密的法律法规或学校有关保密的要求，不得将应保密的内容对外泄露。

第五节 学术成果规范

第二十五条 实事求是地表述自己的研究成果，不得贬抑或故意忽略他人成果以抬高或吹嘘自己。

第二十六条 凡接受合法资助的研究项目，其最终成果应与资助申请和立项通知相一致；若有改动，应事先与资助方协商，并征得其同意。

第二十七条 学术成果的署名应实事求是。署名者应对该项成果承担相应的学术责任、道义责任和法律责任。

第二十八条 在科研成果的呈报、归档及使用科研成果填报各种材料时，应确保材料及成果的真实性，不得弄虚作假以提高成果或材料的级别或自己的排名。

第二十九条 应经而未经学院或其他学术机构组织论证的重大科研成果，不得通过新闻媒体发布来为个人或单位谋取不正当利益。

第三十条 不得故意夸大研究成果的学术价值、经济与社会效益。未经严格科学验证或同行评议的研究成果，不得在公众媒体炒作，也不得草率地推广应用，以免造成不良的经济和社会后

果。

第六节　学术评价规范

第三十一条　学术评价应坚持客观、公正的原则。

第三十二条　学术评价应以学术价值为基本标准。对基础研究成果的评价，应以学术积累和学术创新为主要尺度；对应用研究成果的评价，应注重其社会效益或经济效益。

第三十三条　学术评价机构应坚持程序公正、标准合理，采用同行专家评审制，实行回避制度、民主表决制度，建立结果公示和意见反馈机制。

评审意见应措辞严谨、准确，慎用“原创”“首创”“首次”“国内领先”“国际领先”“世界水平”“填补重大空白”“重大突破”等词语。评价机构和评审专家应对其评价意见负责，并对评议过程保密，对不当评价、虚假评价、泄密、披露不实信息或恶意中伤等造成的后果承担相应责任。

第三十四条　被评价者不得干扰学术评价过程。否则，应对其不正当行为引发的一切后果负责。

第三十五条　在参与各种推荐、评审、鉴定、答辩和评奖等活动中，不徇私情，自觉抵制不良风气的影响和干扰。在对他人或自己的成果进行评价、介绍时，不得故意拔高或压低被评价成果的价值。

第七节　学术批评规范

第三十六条　大力倡导学术批评，积极推进不同学术观点之

间的自由讨论、相互交流与学术争鸣。不得利用权威、地位或者掌控的资源，压制不同观点，限制学术自由。

第三十七条 学术批评应该以学术为中心，以文本为依据，以理服人。批评者应正当行使学术批评的权利，并承担相应的责任；被批评者有反批评的权利，但不得对批评者压制或报复。

第三十八条 在文学艺术作品的创作及评论中，应尊重他人的名誉权、隐私权及其它权利，不得进行人身攻击。

第四章 罚则

第三十九条 对于违反上述规范，根据上级及学校相关规定，给予相应处罚:

对无故不能完成所承担科研项目的负责人，由有关部门将情况报送院学术委员会，由院学术委员会根据具体情况和情节 轻重提出警告或通报批评。由此影响学校声誉和其他人员对该类项目继续申报的，取消其3年申报该类项目的资格。

对违反上述规范的在校学生，由学术委员会建议学生工作部门依照有关规定予以处理。

第四十条 对学术不端行为的处理，实行两级处理机制。二级学院负责对学术不端行为进行初审，并提出初步处理意见上报院学术委员会，院学术委员会负责对不端学术行为的处理。当事人不服，可以申请复核。

第四十一条 对学术活动中各种不端行为的调查处理应严

格掌握政策尺度，既要坚持原则、严肃认真，又要科学公正、实事求是、有理有据。要注意分清政策界限，弄清事实真相，保护科研探索的积极性，保护有发展潜力的青年学者。

第四十二条 学术委员会判定学术道德或学术规范问题，实行集体决策，坚持民主集中制，充分尊重每位学术委员的意见，并以三分之二以上的多数意见作出判定。

在必要时，学术委员会可聘请相关学科的校内外专家组成学术规范专家界定小组，对是否违反学术规范的不道德现象或行为进行界定。

第四十三条 对学术不端行为按以下规则和程序调查处理：

（一）学院和二级学院共同受理对有关学术道德问题的投诉。在受理投诉举报过程中，必须采取适当措施，保护举报人和证人。

（二）对正式决定调查的，相关部门应当指定具体人员于30日内对有关事实进行调查认定。如有必要，可分别通知举报人、被举报人和证人到会说明情况或提供证据。由负责调查的人员根据调查结果形成调查结论，并于结论作出5日内报院学术委员会审定。

（三）学术委员会成员涉及学术道德问题，或与当事人有亲近关系的，应主动回避，退出调查。若当事人有充足的理由证明调查人员不宜参加的，可以要求其回避，但须经学术委员会主任批准。

（四）调查结论作出后，应于3日内将调查结论书面通知举

报人和被举报人。如果当事人（指举报人或被举报人）对结论有异议，可在接到书面结论后7日内向院学术委员会申请复核。院学术委员会应在30日内复核完成并将复核结论通知当事人。

在调查结论作出前，参与处理的所有人员负有保密义务，不得泄露相关信息。

（五）若确认被举报人不存在学术不端行为，学术委员会应在其影响范围内公布判定结果，以维护被举报人的学术声誉。

第五章　附则

第四十四条　本规范由教务处（科技处）、人事处负责解释。

第四十五条　本规范自发布之日起实施。

华南农业大学珠江学院

2025年11月5日

华南农业大学珠江学院教职工进修培训管理办法

华农珠江人字〔2019〕10号

为进一步规范我校教职工进修培训管理工作，大力实施人才强校战略，切实加强我校人才队伍建设，结合学校实际情况，特制定本办法。

一、指导思想

坚持以人才培养为根本，牢固树立人才资源是第一资源的观念，深化内部管理体制改革，完善教职工进修培训体系。以全面提高师资队伍整体素质为核心，以提高教职工学历、学位和职称为目标，通过多种形式的培养培训，努力打造一支精干高效、素质优良、结构合理、富有活力的专业技术人员队伍。

二、基本原则

（一）坚持思想政治素质与业务素质并重，理论与实践相统一的原则。

（二）坚持按需培训，学以致用，在职为主，注重实效，多渠道、多层次、多形式并存原则。

（三）坚持向重点学科、特色专业、新办专业和紧缺专业倾斜，以教师为主，兼顾其它岗位的原则。

（四）坚持按计划，分步骤，分期分批进行的原则。

三、适用范围

本办法适用于学院全体教职工。

四、进修培训的主要类型

（一）岗位培训：包括岗前培训、其他短期业务培训。

（二）访问学者等进修项目。

（三）参加企业挂职或社会实践锻炼。

五、申请进修培训的条件

（一）基本条件

1.具有良好的思想品德和职业道德，遵守国家法律法规及学校的各项规章制度。

2.近两年来年度考核等级均达到“称职”及以上。

3.申请学习的专业须与学校学科建设、专业建设发展相适应，并与本人现从事的专业一致或相近。

4.身体健康，能胜任本职工作。

（二）有下列情况之一者，不予批准进修培训

1.在申请时的上一年发生教学事故或管理事故者;

2.当年受到党纪、政纪处分或司法处理者;

3.所在单位人员紧缺，派出学习后本单位正常的教学、科研和管理工作无法得到保证者;

4.在申请的上一年度年度考核为“基本称职”和“不称职”者。

（三）申请进修培训的条件是学校审批教职工进修培训的主

要依据,各单位为确保本单位教学、科研和管理工作的正常进行,可在满足学校报名基本条件的基础上根据本单位实际情况自行制定相应的报名条件，以保证本单位的教职工能分期、分批、按计划派出进修培训。

六、进修培训计划的制定、申报、审批和办理程序

（一）申请者提出申请，报所属部门批准。

（二）各部门根据学科建设、队伍建设和教学科研工作的需要，按照条件择优推荐，并由负责人签字后报人事处。

（三）人事处汇总、审核后，报学校审批。

七、经费资助办法

（一）资助范围：列入学校进修培训计划的人员。

（二）岗位培训

参加短期岗位培训的学习费用(包括学费、差旅费)，按学校批准的额度给予报销。

（三）参加国内访学人员，给予 30000 元/人访学补贴。

八、进修培训期间有关待遇

（一）专职教师短期培训以不影响工作为前提，每年完成额定教学工作任务，学习期间全额发放工资;

（二）访学期间，计算工龄，正常发放工资。

九、考核与管理

（一）教职工应在规定的时间内完成进修培训任务，并按时回校工作。

（二）进修培训结束后应及时提供以下材料：结业证书或培训证书。其原件须交人事处审核，检验后复印件存入本人档案。

（三）教职工访学结束后，回校服务期为 5 年。

十、本办法自文件下发之日起执行，由人事处负责解释。

华南农业大学珠江学院

2019 年 12 月 25 日

华南农业大学珠江学院教职工学历学位进修管理办法（试行）

华农珠江人字〔2022〕20号

为了进一步改善教职员工学历结构和整体素质，提高学校师资、教学及行政管理水平，使教职工学历学位进修工作规范、有序进行，确保可持续发展，结合学校实际，特制定本管理办法。

第一条 本办法适用于与学校建立了劳动关系在岗的教职工。

第二条 在职进修是指：教职工在不影响本职工作的前提下，利用业余时间在校内外参加学习。

第三条 进修原则

（一）自愿申报，按需审批。各单位应根据实际工作需要，在不影响正常工作的前提下安排本单位教职工进修；教职工自愿申报，按需择优派遣。

（二）照顾重点，择优选派。各部门应优先考虑重点学科教师、青年骨干教师、新开办专业教师，并根据本人年度考核等次，择优选派。

（三）立足岗位，学以致用。教职工申请进修的专业、课程内容原则上应与其从事的工作相对应。

第四条 进修方式

（一）在职或者脱产进修博士学位;

（二）在职或者脱产进修硕士学位;

（三）以同等学力申请硕士、博士学位的研究生课程进修班。

第五条 进修条件

（一）热爱民办教育事业，品行端正，为人师表；具有良好的政治素质和业务素质，责任心强，执行力强;

（二）原则上进修前在校连续工作满1年以上，且各项考核成绩均为合格以上;

（三）在校工作期间无不良记录;

（四）教职工在学校期间已接受一次在职学历学位进修的，原则上须于本次学习结束并在学校工作满三年后方可申请下一次进修。

第六条 审批程序

（一）申请人应于取得录取通知书后提出申请。

（二）凡申请参加进修人员，须征得部门负责人同意后报人事处备案。

（三）凡获学校批准接受在职进修者，进修前须办理相关手续。

（四）进修人员在学习结束后，须持所取得的成绩单、学历、学位证书原件等相关材料在一个月以内到人事处办理登记手续，经验收后存入本人档案。

第七条 进修人员职责

（一）按期完成进修任务，达到预期进修目标;

（二)参加进修的教职工应以学期为单位向所在部门和人事处书面汇报学习情况，作为年度考核的依据;

（三）进修人员在学习期间，不得擅自改变专业方向和学业计划;

（四）进修人员在学习期间，须完成学校规定的工作任务。

第八条 进修管理

（一）教职工考取在职硕士/博士研究生，个人档案委托学校管理。在职不离岗原则上原工资、福利待遇不变。

（二）教职工考取脱产学习的博士研究生，个人档案调离学校。原则上解除劳动合同。学习期间可作为学校的兼职教师，承担一定的教学或科研任务。完成兼职工作任务量的，发放相应的工作津贴，完成学业者，优先录取为学校专职教师。

（三）专任教师在学历进修期间，可向所在学院和教务处申请将课程的教学时间进行调整，集中上课以完成教学任务。

（四）对于需要短期（一个月内）外出进修的教职工，可以申请以事假的形式外出进修。

（五）对于需要长期外出进修的教职工，可申请以停薪留职的方式完成学历进修。

（六)各单位要加强进修者的管理,建立进修者的业务档案，对其进修期间的教学、科研等各项工作业绩做好记录，作为进修

考核的依据。

第九条 在职进修期间工资待遇

（一）进修者在学习期间仍为学校在编人员，正常享受学院的工资及福利待遇;

（二）进修人员在学习期间不影响其申报晋升高一级专业技术职务;

（三）进修人员学习期满取得相应毕业证或学位证书即可享受相应的工资待遇，享受学校正常的工资调整。

（四）进修学历学位期间，凡以华南农业大学珠江学院为署名单位公开发表的科研成果，可以按学校的相关规定享受科研奖励。

（五）博士研究生毕业并取得相关证书，可以享受学校副教授的薪资待遇。

第十条 其他未尽事宜由在职进修者所在部门和学校协商解决。

第十一条 本办法自发布之日起施行，此前与本办法冲突的文件，以本办法为准。由人事处解释。

华南农业大学珠江学院

2022年12月25日

关于印发《华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法》的通知

华农珠江党政发〔2024〕2号

各二级单位:

经学校党政联席会研究，现将《华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共华南农业大学珠江学院委员会

华南农业大学珠江学院

2024年10月16日

华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法

第一章　总　则

第一条　为进一步规范我校教职工履职履责行为，落实立德树人根本任务，弘扬新时代高校教师道德风尚，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的教师队伍，根据《新时代高校教师职业行为十项准则》（教师〔2018〕16号）、《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》（教师〔2018〕17号）、《中共教育部党组关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》（教党〔2021〕79号）、《广东省高校教师违反职业道德行为处理工作指引》（粤教师〔2021〕7号）和《广东省教育厅关于涉师德师风事件（线索）核查与报告工作指南（广东）》（粤教师函〔2023〕5号）等有关文件要求，结合学校实际，制定本办法。

第二条　本办法中所指的师德失范行为，是指教职工违反师德或职业行为规范，产生不良影响或不良后果的行为。

第三条　本办法适用于华南农业大学珠江学院全体教职员工，进修教师、兼职教师参照执行。

第二章　组织领导

第四条　严格落实师德师风建设主体责任，建立和完善党

委统一领导、党政齐抓共管、牵头部门明确、各二级单位具体落实、教师自我约束的工作机制。校党委书记和校长抓师德师风同责，是师德师风建设第一责任人。各二级单位是师德师风建设的主体责任单位，各二级单位主要负责人负直接领导责任。各二级单位应加强师德师风宣传、教育工作，建立师德师风建设长效机制。学校将师德师风建设列为各二级单位工作考核的重要内容。

第五条 对教职工师德失范行为的处理由学校、各二级单位和有关职能部门按人事管理与业务管理权限分工负责。学校师德师风建设委员会负责师德失范行为处理的领导、统筹；学校师德师风建设委员会办公室（挂靠党委教师工作部）负责日常工作的组织协调。学校相关职能部门、二级学院是师德建设委员会成员单位，负责对应领域的师德师风建设工作。

第三章 师德行为负面清单

第六条 教职工要自觉加强师德修养，严格遵守师德规范和职业行为准则，严守师德底线。教职工出现下列情形之一的，可认定为师德失范行为：

（一）在教育教学活动中及其他场合有损害党中央权威和集中统一领导、违背党的路线方针政策的言行；

（二）有损害国家利益、社会公共利益，损害学校声誉和师生合法权益或违背社会公序良俗的言行；

（三）通过课堂、讲坛、论坛、网络或其他渠道发表、转发

错误观点或编造散布虚假信息、不良信息;

（四）在校园里传播宗教和组织宗教活动，宣传或参与封建迷信活动、邪教活动，传播低级庸俗文化，传播非法出版物;

（五）违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为;

（六）利用学生谋取私利或要求学生从事与教学、科研、各类艺术创作、社会服务等人才培养无关的事宜;

（七）与学生发生任何不正当关系，对学生实施性骚扰、猥亵、性侵等行为;

（八）造谣、传谣、对他人进行侮辱、诽谤、人身攻击;

（九)严重体罚和变相体罚学生,对待学生不平等、不公正，讥讽、歧视、侮辱、威胁、打击报复学生或者其他有辱人格尊严的言行;

（十）在教学科研及相关活动中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人研究成果，伪造学术经历，不当署名、一稿多发、买卖论文，滥用学术资源和学术影响，违规使用教学、科研经费等行为;

（十一）在招生、招聘、评审、考试、推优、推免等工作中，弄虚作假，徇私舞弊，违反工作程序或纪律;

（十二）在岗位聘用、项目申报、职称评审、考核、绩效分配、评优评奖等过程中弄虚作假;

（十三）索要、收受学生及家长的财物，参加由学生及家长

付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动或利用家长资源谋取私利;

（十四）向学生乱收费或以营利为目的推销商品;

（十五)假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益;

（十六）其他违反高校教师职业道德的行为。

第四章　失范行为处理及结果运用

第七条　严肃教职工师德失范行为的处理，应坚持实事求是、公平公正、权责对等、分级负责、依纪依法、教育与惩处相结合的原则，做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备。

第八条　学校建立健全师德失范行为受理、调查与处理机制。党委教师工作部作为负责全校师德师风建设工作的组织协调部门，按照归口管理、协同处理原则，做好师德失范行为受理、调查与处理工作。

（一）受理。各学院、机关部处、教辅部门等各单位和党委教师工作部为师德失范行为的受理单位。各单位在受理后，相关事项属于本单位职责业务，应在调查核实的同时，及时通报党委教师工作部；若相关事项不属于本单位职责业务，应立即报送党委教师工作部，由其移交各有关职能部门进行牵头调查。

（二)调查。各单位在受理事件后，牵头开展调查取证工作，负责收集、查证有关证据材料，作出事实认定和处理建议后，书

面报送党委教师工作部。

在师德失范行为调查过程中，各方当事人均应积极配合调查工作，全面如实提供有关证据材料。被调查人有陈述、申辩的权利。调查部门应当听取被调查人的陈述、申辩及相关人员的意见，并严格履行保密义务。

调查期间，可视情况给予师德失范者暂停教学、科研或管理等相关业务工作。

（三）处理。党委教师工作部根据调查单位的处理建议，会同有关部门提出初步意见，提交学校师德师风建设委员会讨论并作出处理决定。须报请学校党委会议或党政联席会审议，按程序提请会议讨论决定。处理决定由党委教师工作部会同有关单位执行。

第九条 对教职工师德失范行为坚持“零容忍”原则。经查实，教职工有师德失范行为（参照**第六条**“负面清单”）之一的，实行“一票否决”。根据情节轻重，给予以下相应处理或处分：

（一）情节较轻的，给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评，取消其在评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报人才计划、申报科研项目等方面的资格。以上取消相关资格处理的执行期限不得少于24个月。

（二）情节较重应当给予处分的，在本条（一）款处理的基础上，给予降低岗位等级或撤职、解聘处理。

（三）情节严重、影响恶劣的，在本条（一）、（二）款处

理的基础上，依据《教师资格条例》报请主管教育部门撤销其教师资格。

对有本条（二）、（三）款情节的教职工，是中共党员的，同时移交给校纪委，由校纪委按规定提出处理建议，报校党委，由校党委研究并给予党纪处分；是民主党派成员或无党派人士的，函告党委统战部以及相应的民主党派机关。

涉嫌违法犯罪的，及时移送司法机关依法处理。

第十条 有下列情形之一的，可以从轻处理：

（一）主动承认错误并积极配合调查的。

（二）主动消除或者减轻不良影响的。

第十一条 有下列情形之一的，应当从重处理：

（一）藏匿、伪造或销毁证据等干扰妨碍调查工作的。

（二）打击、报复举报人或调查人员的。

（三）不听劝阻、批评教育，屡教不改的。

（四）涉及多种师德失范行为或在受处理期间又出现师德失范行为的。

（五）其他应当从重处罚的情形。

第十二条 对于相关单位和责任人不履行或不正确履行职责，有下列情形之一的，根据职责权限和责任划分进行问责。

（一）师德师风制度建设、日常教育监督、舆论宣传、预防工作不到位；

（二）师德失范问题排查发现不及时；

（三）对已发现的师德失范行为处置不力、方式不当;

（四）已作出的师德失范行为处理决定落实不到位，师德失范行为整改不彻底;

（五）多次出现师德失范问题或因师德失范行为引起不良社会影响;

（六）对已发生的师德失范行为隐瞒或包庇的;

（七）其他应当问责的失职失责情形。

第十三条 以下情形的情况反映不予受理:

（一）未能提供书面材料;

（二）无明确对象、无具体事实和依据;

（三）举报事项已处理、举报人在无新证据或者新线索的情况下就同一事项重复举报;

（四）不属于师德师风问题、不符合本办法规定的受理范围。

第五章 申诉及解除

第十四条 学校建立健全师德失范行为申诉机制。教职工对处理决定不认同的，可以自接到处理决定之日起30日内，向党委教师工作部提出申诉。申诉期间不停止处理决定的执行。

第十五条 对教职工的处理，在期满后根据悔改表现予以解除或延期，解除处理的决定应当在处理期满后30日内作出。解除处理决定自作出之日起生效。处理决定和解除处理决定都完整存入个人人事档案并录入全国教师管理信息系统。

第六章　附　则

第十六条　本办法未尽事宜和情形由学校师德师风建设委员会研究并提出解决办法。

第十七条　本办法由党委教师工作部负责解释。

第十八条　本办法自发布之日起施行。

华南农业大学珠江学院
“双师型”教师认定与管理办法

华农珠江人字〔2023〕20号

第一章　总则

第一条　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。立足本科教育教学改革与发展需求，以提升教师实践教学能力和行业服务水平为核心，建设一支兼具扎实理论基础和较强专业实践能力、适应高水平应用型人才培养需要的“双师型”教师队伍，特制定本办法。

第二条　基本原则。师德为先，将师德师风作为第一标准，实行师德失范一票否决。能力为重，强调理论教学与实践教学能力有机融合。公平公正，规范程序，公开透明，接受监督。

第三条　适用范围。本办法所称“双师型”教师，是指同时
具备理论教学素质和实践教学能力的专业课教师（含实习指导教师），具有高校教师任职资格，并拥有相应的专业实践经历或职业技能资格，能够将行业最新技术、工艺和规范融入人才培养全过程。

公共课教师及其他承担教学任务的人员参照执行。

第二章　认定标准与条件

第四条 基本条件。

（一）具备高等学校教师资格证书

（二）遵守教师职业道德规范，师德考核合格

（三）具备相应的专业教学能力和实践教学能力

（四）近三年年度考核均为合格以上等次

第五条 认定标准。

（一）非教师系列专业技术职称：省级（含直辖市）人力资源和社会保障部门评审颁发的证书。

（二）职业资格：行业主管部门管理、或通过国家考试取得证书；职业资格省级（含直辖市）人力资源和社会保障部门鉴定颁发的证书；我国认可的国际通用的职业资格证书。

（三）到企业轮训实践，一学年内累计一个月及以上时间，企业、教学单位考核合格。

（四）在工商局注册备案且与本专业实际工作高度相关的公司或企业的股东、法人；或在员工人数 50 人以上的公司、企业担任（或曾经担任）中层及以上职务，或中级及以上专业技术职称，任职时间为一年及以上者。

（五）主持校级或参与市级以上教研/科研项目一项。

（六）指导学生获省级及以上技能竞赛奖项，或个人参加省级及以上竞赛获奖。

（七）具备下列条件之一者，可适当放宽学历、资历条件限制：获得省级以上技术能手、技能大师、首席技师等称号，在行

业企业技术革新、成果转化中做出重大贡献，产生显著经济效益，获国家级技能竞赛一等奖或省级技能竞赛最高奖。

第三章　认定组织与程序

第六条　组织机构。学校成立双师型教师认定小组，由校领导任主任，成员包括人事处、教务处、科研处、各二级学院负责人及行业企业专家。认定小组设在人事处。

第七条　认定程序。发布通知；个人申报；部门审核；资格审查；专家评审；结果公示；发文颁证。

第八条　申报材料。

（一）《双师型教师认定申请表》

（二）学历学位证书、高校教师资格证书、职称证书复印件

（三）职业资格证书或技能等级证书复印件

（四）企业实践经历证明材料

（五）教学、科研、社会服务等相关成果证明材料

（六）其他支撑材料

第九条　争议处理。对认定结果有异议者，可在公示期内向认定小组提出书面复议申请，小组在收到申请后 7 个工作日内复核并答复。

第四章　激励与管理

第十条　激励措施。

（一）“双师型”教师在职称评审同等条件下优先，职务晋升优先考虑。

（二）“双师型”教师申报应用型科研项目、横向课题，学校给予优先立项、经费配套，在教改项目、质量工程项目优先立项。

（三）培养培训方面，优先安排企业实践、国内外研修，优先支持参加学术会议、行业交流。

第十一条 考核管理。

（一）实行4年一周期的复核制度，复核不合格者限期整改，整改不合格者取消称号。

（二）建立双师型教师业务档案，记录专业发展情况。

（三）各二级学院双师型教师比例纳入部门年度考核指标。

第十二条 培养培训。

（一）实施教师企业实践计划，专业教师每4年累计企业实践时间不少于5个月。

（二）建设校企共建的教师发展平台，支持教师参与企业技术研发，建立校企人员双向流动机制，聘请企业专家（导师）到校兼职任教。

第十三条 退出机制。有下列情形之一者，取消双师型教师称号:

（一）师德师风考核不合格;

（二）连续两年年度考核基本合格;

（三）弄虚作假取得认定资格;

（四）实践能力不能满足教学要求且拒绝参加培训;

（五）其他不适宜保留双师型教师称号的情形。

第五章　附则

（一）本办法由人事处、教务处共同负责解释。

（二）本办法自 2024 年 5 月 20 日起施行，原有相关规定同时废止。

华南农业大学珠江学院

2023年12月25日

华南农业大学珠江学院
专职教师行业企业暑期实践锻炼实施办法

华农珠江人字〔2023〕19号

第一章　总则

为深入推进学院“双师型”教师队伍建设，强化教师实践教学能力与行业服务能力，促进教育教学与行业企业实际需求深度融合，规范教师暑期行业企业实践锻炼管理，结合学院办学实际，制定本办法。

第二章　工作原则

按需选派，岗位对口：结合专业建设、课程改革和教师发展需求，优先选派青年教师、无企业工作经历教师及重点专业教师；实践岗位须与教师教学方向或专业领域一致，确保实践针对性。

注重实效，成果转化：聚焦实践能力提升与教学资源转化，要求教师在实践中积累真实案例、技术经验，形成可应用于教学的成果。

第三章　实践锻炼安排

实践锻炼对象为专职教师，时间为30天。

第四章　实践锻炼形式

由企业安排相应岗位（职位）开展相关业务工作。要求完成企业安排的具体工作；主动参与企业员工的培训和研究项目；在工作中学习企业管理、技术、经营等方面的知识和经验，提高自身业务能力；同时做好笔记、整理、归纳等学习过程记录，提炼与教学相关的内容，并应用到教学当中去。

第五章　实践锻炼要求

（一）实践锻炼单位可以由学校推荐，也可以由教师自行联系，暑期实践锻炼由各二级学院统筹组织实施，并于暑期放假前将本单位实践锻炼的相关安排经部门负责人签字盖章后报教务处。

（二）暑期实践锻炼工作不能浮于表面，必须真正深入企业，参与生产经营、参与管理实践，开展调查研究，要主动接受锻炼，以企业人员的身份要求自己。

（三）相关教师到企业接受锻炼的同时，要利用自身专业优势及学校条件积极为企业服务，真正让学校、企业双方都从中受益。如开展职工培训，技术攻关，参与管理，推荐优秀毕业生等工作。

（四）实践锻炼结束后一周内，教师应完成一篇有价值的调研论文（作品），或一份案例分析、或取得一项专业技能证书。

（五）同一教师实践锻炼单位与往年的不得重复。

第六章　实践锻炼考核

（一）实践锻炼考核采取企业考核与学校考核相结合的形式。教师在实践锻炼期间应遵守企业的各项管理规章制度。学校教务处、人事处、各单位负责人将不定期通过各种方式督查;

（二）教师需按照企业有关要求严格出勤。如需请假应事先向实践锻炼单位和所在学院办理相关请假手续，按学校考勤管理规定办理；如无故缺岗，按学校考勤管理有关规定处理。

（三）教师在实践锻炼结束后，需向所在单位提交总结报告，填写《华南农业大学珠江学院教育教学人员挂职锻炼情况鉴定表》《华南农业大学珠江学院教育教学人员挂职工作周记》，各单位汇总审核后，上报教务处存档。

（四）实践锻炼由教务处牵头考核，如考核不合格则不能享受相关补贴待遇，不计入实践锻炼时间。

第七章　实践锻炼待遇

（一）暑假期间参加实践锻炼的教师暑期工资全额发放，并按 50 元/天的标准发放工作补贴。

（二）对暑期参加实践锻炼工作的教师，在评先评优、职称评定、外派学习等方面给予优先考虑。

（三）教师暑期实践锻炼的情况将作为“双师双能型”教师认定的重要依据。

特此通知。

附件：1.专职教师暑期实践锻炼工作周记

2.专职教师暑期实践锻炼工作鉴定表

华南农业大学珠江学院

2023 年 12 月 20 日

附件 1:

华南农业大学珠江学院

专职教师暑期实践锻炼工作周记

姓　　名：_____

单　　位：_____

联系方式：_____

实践单位：_____

实践岗位：_____

实践时间：_____

实践日期	___月___日至___月___日（第___周）
工作内容	
工作成效	
心得体会	
实践岗位主管签章:	
所在单位负责人签章:	

附件 2:

华南农业大学珠江学院

专职教师暑期实践锻炼情况鉴定表

姓名		性别		职称	
所在单位			实践单位		
实践单位地址			实践岗位		
实践单位电话			实践时间	年 月 日 至 月 日	
预期目标					
工作内容					
工作成果	调研论文 □ 2.调研作品□ 3.专业技能证书□ 4.其他 □ （相关佐证材料附后）				

总结摘要	总结摘要（所完成的约 2000 字的工作总结附后）
实践单位 考核意见	（对实践教师的敬业精神、工作成效、工作纪律等进行综合评价） 考核等级：优秀□　良好□　中等□　合格□　不合格□ 单位负责人签字： 盖章： 年　　月　　日
所在单位 考核意见	单位负责人签字： 盖章： 年　　月　　日
学校意见	年　　月　　日

关于印发《华南农业大学珠江学院教师职业行为规范细则》的通知

华农珠江党发〔2025〕13号

各二级党组织、各单位:

经学校党委会研究，现将《华南农业大学珠江学院教师职业行为规范细则》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共华南农业大学珠江学院委员会

2025年7月9日

华南农业大学珠江学院
教师职业行为规范细则

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述精神，全面落实党中央关于加强师德师风建设的决策部署，依据《新时代高校教师职业行为十项准则》、《广东省高校教师违反职业道德行为处理工作指引》等文件精神，结合我校实际情况，特制定教师职业行为规范细则。

本细则旨在严格规范教师从教行为，全面提升师德师风建设水平，确保教师队伍的高水平和教育教学的高质量。

一、坚定政治方向

1.教师应以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决拥护中国共产党的领导，全面贯彻党的教育方针，确保教育教学活动切实落实立德树人的根本任务。在课堂教学、讲座论坛、校园网络等所有教育场所，严禁发表任何损害国家利益、社会公共利益和党的形象的言论，严禁传播违背党的路线方针政策的观点。

2.教师应积极参与学校组织的各类政治理论学习活动，深入学习党的理论和路线方针政策，不断提高自身的政治素养和理论水平，忠诚于党和人民的教育事业，将思想政治工作贯穿于教育教学的全过程，确保教育教学活动的正确政治方向。

二、自觉爱国守法

1.教师应忠于祖国，忠于人民，严格遵守国家法律法规，依法履行教师职责，自觉维护国家统一、民族团结和社会稳定。在教育教学活动中，严禁违反宪法和法律所确定的基本原则，严禁分裂国家、破坏国家统一、破坏社会稳定等言行。

2.教师应严格遵守学校的各项规章制度，自觉维护学校的形象和声誉。严禁违反学校的教学管理规定、学术规范和其他各项制度，禁止在教育教学活动中从事与教师身份不符的活动。

三、传播优秀文化

1.教师应积极践行社会主义核心价值观，大力弘扬中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化，传承红色基因，传播爱党爱国爱社会主义的主题，引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观。在课程教学中，注重挖掘课程思政元素，将思想政治教育有机融入专业教学的全过程。

2.教师不得在教育教学活动中宣扬封建迷信、邪教、伪科学等思想，严格禁止传播低俗、暴力、恐怖等有害内容。

四、潜心教书育人

1.教师应严格执行教学计划，认真备课、授课、批改作业、指导学生实践和毕业论文等，确保教学质量。严禁无故缺课、迟到、拖堂或擅自调课、停课，严禁在课堂上使用手机等电子设备从事与教学无关的活动。教师应根据课程标准和教学大纲要求，精心设计教学内容和教学方法，不断更新教学理念，提高教学水平。

2.教师应关注学生的学习需求和个体差异，因材施教，激发学生的学习兴趣和创新思维，促进学生全面发展。严禁歧视、侮辱、孤立或放弃任何学生，严禁在考试、考核、评价等工作中徇私舞弊、弄虚作假或偏袒他人。教师应建立良好的师生关系，尊重学生的人格和个性，关注学生的心理健康，及时发现和解决学生在学习和生活中遇到的问题。

五、关心爱护学生

1.教师应关心学生的学习和生活，积极与学生沟通交流，帮助解决学生遇到的学习困难、生活问题和心理困惑，做学生的良师益友。教师应定期与学生谈心谈话，了解学生的思想动态和学习生活情况，为学生提供必要的指导和帮助。

2.教师应尊重学生的人格和尊严，保护学生的个人隐私和合法权益，严禁体罚或变相体罚学生，严禁对学生实施任何形式的言语或心理伤害。

六、加强安全防范

1.教师应强化安全意识，落实安全责任，加强实验室、实习实训场所、学生宿舍等的安全管理，确保学生的人身安全和财产安全。教师应熟悉学校的安全管理制度和应急处置预案，积极参与学校组织的安全培训和演练活动，提高安全防范意识和应急处置能力。

2.教师应教育学生增强安全防范意识，掌握安全知识和技能，提高应对突发事件的能力。在教育教学活动中，教师应加强对学

生的安全教育，引导学生树立安全意识，掌握基本的安全知识和技能，提高自我保护能力，确保校园的安全稳定。

七、坚持言行雅正

1.教师应遵守教师职业道德规范，言行举止文明得体，衣着整洁大方，严禁穿着奇装异服或不雅服饰进入校园。在校园内，教师应保持良好的精神面貌和行为举止，严禁有言语粗俗、举止不端等行为。

2.教师应与学生、家长、同事等保持良好的人际关系，严禁与学生发生不正当关系，严禁在校园内吸烟、酗酒或有其他不良行为。教师应树立良好的师德师风形象，与学生、家长、同事等建立和谐、健康的人际关系，共同营造良好的教育教学环境。

八、秉持公平诚信

1.教师应坚持原则，公正公平地对待每一个学生，在考试、考核、评价、推优等工作中，严格遵守相关规定和程序，严禁徇私舞弊、弄虚作假或偏袒他人。学校将建立健全考试、考核、评价等工作的监督机制，对违反规定的教师进行严肃处理。

2.教师应严谨治学，遵守学术规范，严禁抄袭、剽窃、伪造、篡改等学术不端行为，严禁在科研项目申报、成果发表等方面弄虚作假。教师应严格遵守学术道德规范，遵循学术研究的基本准则，确保科研成果的真实性和可靠性。

九、坚守廉洁自律

1.教师应严于律己，清正廉洁，严禁向学生、家长索要或接受礼品、礼金、宴请等，严禁利用教师身份谋取不正当利

益。教师应自觉抵制社会不良风气的侵蚀，保持高尚的道德情操和廉洁自律的作风。

2.教师不得参与任何形式的赌博、传销、非法集资等违法活动，不得在校园内进行商业推销或广告宣传活动。

十、规范从教行为

1.教师应遵守学校的各项规章制度，认真履行岗位职责，按时完成工作任务，严禁无故拖延或拒绝执行学校的工作安排。教师应严格遵守学校的考勤制度，请假需按照学校规定的程序办理，请假期间应妥善安排好教学工作，确保教学秩序的正常进行。

2.教师应积极参与学校的教育教学改革、学科建设、团队合作等活动，不断提高自身的教育教学水平和科研创新能力。教师应树立终身学习的理念，积极参加各类培训和学习活动，不断更新知识结构，提高教育教学能力和科研水平，确保教育教学质量的持续提升。

十一、附则

1.本细则适用于华南农业大学珠江学院全体教师（包括专任教师、兼职教师、辅导员等）。

2.对于违反本细则的教师，将依据《华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法》（华农珠江党政发〔2024〕2号）处理，以确保教师队伍的风清气正。

关于印发《华南农业大学珠江学院教师舆情事件防范与处置预案》的通知

华农珠江党发〔2025〕14号

各二级党组织、各单位:

经学校党委会研究，现将《华南农业大学珠江学院教师舆情事件防范与处置预案》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共华南农业大学珠江学院委员会

2025 年 7 月 9 日

华南农业大学珠江学院教师舆情事件防范与处置预案

为确保有效预防并妥善处理与本校教师相关的各类舆情事件，切实维护教师队伍的良好形象及学校的稳定发展，依据《中华人民共和国网络安全法》《互联网信息服务管理办法》《关于加强和改进新时代师德师风建设的实施意见》等法律法规，并结合本校的实际情况和具体需求，特制定本预案。

本预案制定目的是在舆情事件发生前后，能够迅速、高效地进行应对，最大限度地减少负面影响，保障学校的正常教学秩序和社会声誉。

本预案适用于华南农业大学珠江学院全体教师，包括专任教师、兼职教师、辅导员等所涉及的各类舆情事件。无论舆情事件的大小和性质，均应按照本预案的规定进行防范和处置，确保全校范围内的教师舆情管理有章可循。

一、组织机构及职责

（一）成立学校教师舆情应急处置领导小组

学校成立教师舆情应急处置领导小组（以下简称“领导小组”），由学校主要负责人担任组长，分管宣传、人事、教学等工作的校领导担任副组长，成员包括党委宣传部、党委学生工作部（学生工作处）、党委教师工作部（人事处）、教务处、教学质量管理与评估中心、后勤保卫处、学校工会及各二级学院

负责人。领导小组负责全面领导和协调全校的舆情防范与处置工作，确保各项措施落实到位。

（二）职责分工

1.党委宣传部：负责舆情的监测、预警、分析和研判工作；协调相关部门及时回应舆情，起草新闻发布稿和声明；利用学校官方网站、微信公众号等平台发布权威信息，引导舆论走向，确保信息的准确性和及时性。

2.党委学生工作部：关注学生的反应和动态，及时了解学生对事件的看法和态度；协助组织学生采访（如有需要），引导学生正确看待事件，避免不必要的恐慌和误解。

3.党委教师工作部：负责对涉事教师进行调查核实，全面了解事情真相；根据调查结果，依据学校相关规章制度对教师进行处理；为领导小组提供涉事教师的基本信息和处理建议，确保处理公正、合理。

4.教务处、教学质量管理与评估中心：协助调查教师在教学工作中的相关行为，如教学态度、教学内容等；评估事件对教学工作的影响，提出相应的应对措施，保障教学秩序的稳定。

5.后勤保卫处：做好舆情期间校园安全守护和秩序维护工作，通过物理防控、秩序管控和后勤支撑，为舆情的调查、沟通、化解创造稳定的校园环境，助力舆情从“应急处置”向“平稳解决”过渡。

6.学校工会：从教师权益保护角度出发，为涉事教师提供必要的帮助和支持，确保教师的合法权益得到保障，维护教师的正

当利益。

7.各二级学院：负责本学院教师的日常教育和管理，及时发现和化解潜在的舆情风险；在舆情发生后，积极配合学校相关部门的调查和处置工作，做好本学院师生的思想工作，稳定师生情绪。

二、舆情监测与预警

（一）监测机制

党委宣传部安排专人负责通过网络搜索、社交媒体平台监测等多种方式，对涉及本校教师的舆情进行全时段、全方位的监测，确保及时发现舆情线索，做到早发现、早报告、早处置。

（二）预警机制

1.根据舆情的性质、传播范围、影响力等，将涉师舆情分为三级：

一般舆情（三级）：指在学校内部网络传播或小范围内讨论，对学校和教师形象影响较小的舆情。

较大舆情（二级）：指在学校外部网络传播，有一定关注度，对学校和教师形象有一定影响的舆情。

重大舆情（一级）：指在主流媒体、社交媒体平台广泛传播，引发社会高度关注，对学校和教师形象造成严重负面影响的舆情。

2.党委宣传部在发现舆情后，迅速进行初步分析和研判，根据舆情级别及时向领导小组报告，并启动相应的预警程序，确保各级舆情得到及时、有效的应对。

三、舆情处置流程

（一）信息收集与核实

1.党委宣传部在发现舆情后，第一时间收集相关信息，包括舆情来源、发布时间、传播范围、主要内容等，并及时向领导小组汇报，确保信息的全面性和准确性。

2.党委教师工作部牵头会同相关部门成立联合调查组，在规定时间内对舆情内容进行核实，查明事情真相，形成书面调查报告报送领导小组，为后续处置提供依据。

（二）舆情评估与定级

领导小组根据调查报告，结合舆情的传播情况、影响程度等，对舆情进行准确评估和定级，确定相应的处置策略和措施，确保处置工作的科学性和针对性。

（三）分级处置

1.一般舆情（三级）

部门协同处置：由涉事教师所在二级学院会同相关部门，在规定工作日内与涉事教师进行沟通，了解情况并给予必要的教育和引导，要求教师及时纠正不当行为（如有），并在一定范围内澄清事实，消除影响。

跟踪反馈：二级学院在处置后规定工作日内将处置情况报送党委宣传部备案，党委宣传部持续关注舆情动态，确保舆情得到妥善解决。

2.较大舆情（二级）

学校主导处置：领导小组召开紧急会议，研究制定处置方案，明确各部门职责和分工。党委宣传部按照处置方案，及时发布权

威信息，回应社会关切，引导舆论走向；人事处依据学校相关规定对涉事教师进行处理，并将处理结果及时公布。

教育引导：各二级学院组织教师开展师德师风教育活动，引导教师从中吸取教训，提高师德意识和自律能力。

3.重大舆情（一级）

快速反应处置：领导小组立即向主管部门报告舆情情况，并在上级部门的指导下，迅速开展处置工作。党委宣传部会同相关部门，积极与媒体沟通协调，召开新闻发布会（如有需要），及时、准确、全面地发布信息，回应社会关切，掌握舆论主动权。

严肃处理问责：人事处对涉事教师进行严肃处理，构成违法犯罪的移交司法机关处理。学校对在舆情处置过程中存在失职渎职行为的部门和个人进行问责，确保责任落实到位。

（四）后续跟进

1.总结分析：舆情事件结束后，领导小组组织相关部门对事件进行全面总结和分析，找出学校在师德师风建设和舆情管理方面存在的问题和不足，提出改进措施和建议，不断完善舆情防范与处置机制。

2.回访帮扶：对于涉事教师，学校安排专人进行回访，了解其思想动态和工作状态，提供必要的心理疏导和帮扶措施，帮助教师重新树立信心，尽快恢复正常工作状态，确保教师的身心健康和职业发展。

四、应急保障

（一）队伍保障

加强宣传队伍建设，提高宣传人员的业务水平和应急处置能力；同时，建立学校舆情应对专家库，为舆情处置提供专业的支持和指导，确保舆情应对工作的专业性和高效性。

（二）技术保障

配备先进的舆情监测设备和软件，确保能够及时、准确地监测到涉师舆情；加强学校官方网站、微信公众号等网络平台的建设和维护，确保信息发布渠道畅通，信息传播高效。

（三）培训演练

定期组织全校教师开展师德师风教育和舆情应对培训，提高教师的师德意识和舆情防范能力；同时，每年至少开展规定次数的涉师舆情应急演练，检验和完善本预案的科学性、实用性和可操作性，确保预案的有效实施。

五、附则

（一）本预案由学校涉师舆情应急处置领导小组办公室（设在党委宣传部）负责解释。

（二）本预案自发布之日起实施，如有与上级部门新颁布的法律法规及文件规定相抵触的，以上级部门的法律法规及文件规定为准。

关于印发《华南农业大学珠江学院教师师德师风考核评价办法》的通知

华农珠江党发〔2025〕28号

各二级党组织、各单位:

根据有关文件精神，为进一步健全师德师风建设长效机制，经党委会研究，现将《华南农业大学珠江学院教师师德师风考核评价办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共华南农业大学珠江学院委员会

2025 年 12 月 25 日

华南农业大学珠江学院教师师德师风考核评价办法

第一条　制定依据

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，落实立德树人根本任务，进一步健全师德师风建设长效机制，根据《中华人民共和国教师法》《关于健全新时代师德师风建设长效机制的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部等七部门关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》等法律法规，及《华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法》《华南农业大学珠江学院教师职业行为规范细则》等文件精神，结合实际，制定本办法。

第二条　考核对象

本办法适用于学校全体在职教职工（含教学、管理、教辅、辅导员、工勤人员）；以学校名义从事教学、科研工作的兼职教师、访问学者、进修教师等，参照本办法执行。

第三条　考核原则

1.价值引领、以人为本：以社会主义核心价值观为遵循，引导教师践行教育家精神，激励引导与整改提升并重；

2.综合考评、公平公正：日常表现与年度考核相结合，过程性评价与结果性评价相结合，严格规范程序，广泛听取多方意见，确保考核结果客观真实。

第四条　组织领导

1.学校师德师风建设委员会（由党委书记、校长任组长）负责统筹指导、审定师德师风考核结果，办公室设在党委教师工作部，负责师德师风考核的组织与协调工作。

2.各二级单位（学院/部门）师德师风建设领导小组（一线教师代表占比不低于30%）负责本单位教职工的师德师风考核工作。

第五条　考核内容

依据《新时代高校教师职业行为十项准则》《华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法》《华南农业大学珠江学院教师职业行为规范细则》等，聚焦十个方面:

1.坚定政治方向：拥护党的领导，贯彻党的教育方针，无损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行;

2.自觉爱国守法：忠于祖国人民，恪守宪法法律，无损害国家利益、违背公序良俗的行为;

3.传播优秀文化：践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，无发表或转发错误观点、传播不良信息的行为;

4.潜心教书育人：落实立德树人，遵守教学纪律，无敷衍教学、擅自兼职影响本职工作的行为;

5.关心爱护学生：严慈相济，做学生良师益友，无要求学生从事无关事宜、体罚或变相体罚的行为;

6.坚持言行雅正：为人师表，作风正派，无与学生发生不正当关系、性骚扰等行为；

7.遵守学术规范：严谨治学，坚守学术良知，无抄袭剽窃、学术不端等行为；

8.秉持公平诚信：处事公道，光明磊落，无在招生、考试、职称评聘等工作中徇私舞弊的行为；

9.坚守廉洁自律：清廉从教，无索要收受学生及家长财物、利用职务谋取私利的行为；

10.积极奉献社会：履行社会责任，无假公济私、利用学校资源谋私利的行为。

第六条　考核类型与流程

考核分为**入职考察、日常考核、年度考核**三类：

1.**入职考察**：

（1）应聘人员提交入职相关材料；

（2）党委教师工作部（人事处）、二级单位通过面谈、档案审查、背景调查等方式考察；

（3）考察通过后方可办理入职。

2.**日常考核**：

（1）教职工在职称评聘、项目申报、评先评优等场景下进行师德自评；

（2）二级单位结合日常表现出具考察意见；

（3）相关部门联动复核，“通过”者方可参与对应评选。

3.**年度考核（与年度考核同步进行）：**

（1）个人自评：填写《年度考核登记表》，附师德总结、奖惩情况;

（2）单位初评：二级单位综合评定等次，公示 5 个工作日;

（3）学校审定：师德师风建设委员会复核结果，并在全校范围内公示 5 个工作日。

第七条　考核等级

1.合格：严格遵守师德准则，无失范行为，师德表现良好;

2.不合格：有《华南农业大学珠江学院教职工师德失范行为处理办法》师德负面清单所列行为；发生重大教学事故；发生重大安全责任事故。

外出访学、请假超过 6 个月且无失范行为者，考核定为“合格”；外派、借调人员由派出单位依据接收方鉴定考核;试用期教师只作考核评语，不确定等次。

第八条　结果运用

1.合格者，优先参与职称评审、岗位晋升、科研项目申报、评优表彰;

2.不合格者，给予降职、解聘、上报教育厅撤销教师资格等处理，结果录入全国教师管理信息系统;

3.考核结果纳入教师个人师德档案，作为人才培养、团队建设的重要参考。

第九条　监督问责

1.对考核中徇私舞弊、隐瞒不报的单位或个人，追究相关负责人责任;

2.教师对考核结果有异议的，可在5个工作日内向二级单位申请复核，对复核结果不服的，可向学校师德师风建设委员会申诉。

第十条　本办法由党委教师工作部（人事处）负责解释，自发布之日起施行。原有相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

关于印发《华南农业大学珠江学院师德师风建设责任追究办法》的通知

华农珠江党发〔2025〕29号

各二级党组织、各单位:

根据有关文件精神，为进一步健全师德师风建设长效机制，经党委会研究，现将《华南农业大学珠江学院师德师风建设责任追究办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共华南农业大学珠江学院委员会

2025 年 12 月 25 日

华南农业大学珠江学院师德师风建设责任追究办法

第一章 总则

第一条 制定依据

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和教师队伍建设重要指示精神，落实立德树人根本任务，压实高校师德师风建设主体责任，建立健全权责对等、失责必问的长效机制，依据《中华人民共和国教师法》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等法律法规及政策文件，结合学院实际，制定本办法。

第二条 主要原则

师德师风建设责任追究坚持以下原则：

1.权责对等：明确各级责任主体职责边界，做到有权必有责、用权受监督、失职必追究；

2.教育与惩处结合：既强化责任警示，又注重教育引导；

3.公平公正：严格依规开展追责，确保事实清楚、证据确凿、处理适当；

4.分级负责：实行学校、二级单位、基层党组织三级联动，层层压实责任。

第三条 适用范围

本办法聚焦相关管理主体的责任追究，适用于职能部门负

责人、二级单位党政负责人及相关工作人员。

第二章　责任主体与责任内容

第四条　职能部门责任

各职能部门在学校统一领导下分工协作，履行职责：

1.党委教师工作部：牵头负责师德师风教育、考核评价、失范行为调查处理等工作，强化人才引进、职称评聘中的师德把关；

2.党委组织部：将师德考核结果纳入干部选拔任用、党建考核重要依据，强化干部队伍师德素养培育；

3.党委宣传部：负责师德师风宣传引导、典型宣传和警示教育；

4.教务处、教学质量管理与评估中心：监督教学各环节师德规范落实，核查教学过程中师德失范行为；

5.科研处：负责学术道德规范建设，查处学术不端行为；

6.学生工作部：收集学生对师德师风建设的意见建议，配合核查师生关系类师德失范问题；

7.招生、人事、纪检等部门：在职责范围内强化师德监督，查处招生考试、岗位聘用等环节的师德失范行为。

第五条　二级学院责任

二级学院党政领导班子是师德师风建设的直接落实主体，履行本单位管理责任：

1. **二级学院书记、院长**：为直接责任人，共同承担本单位师德师风建设领导责任，负责落实学校工作部署、开展日常教育、排查风险隐患、及时上报并处置师德失范问题;

2. **二级学院领导班子其他成员**：根据分工负责职责范围内师德师风工作，加强对分管领域教师的教育监督。

第三章　责任追究情形

第六条　职能部门追责情形

职能部门存在下列情形之一的，追究部门负责人及相关工作人员责任:

1.未履行本部门师德师风工作职责，或在人才引进、职称评聘等环节未严格执行师德把关要求的;

2.对职责范围内的师德失范线索处置不及时，或调查取证不规范、结论不准确的;

3.拒不配合学校统一组织的师德师风调查处理工作，或推诿扯皮的;

4.泄露师德失范调查信息，引发不良后果的。

第七条　二级学院追责情形

二级学院存在下列情形之一的，追究党政负责人及相关责任人责任:

1.未将师德师风建设纳入本单位重点工作，日常教育监督缺失的;

2.对本单位教师师德失范问题应当发现而未发现，或发现后未及时上报、处置的;

3.在师德考核中弄虚作假，或对失范教师包庇纵容的;

4.因师德问题处置不当，引发学生及家长强烈不满或舆情风险的。

第四章　责任追究方式与程序

第八条　追责方式

责任追究坚持实事求是、分级分类的原则，根据情节轻重采取以下方式，可单独或合并使用:

1.通报批评类：包括提醒谈话、诫勉谈话、内部通报、公开通报;

2.考核处理类：取消年度考核“优秀”资格，扣除绩效工资，暂缓职务晋升、职称评聘;

3.纪律处分类：依据《中国共产党纪律处分条例》给予警告等相应处分;

4.组织处理类：对情节严重的予以调离岗位、免职、责令辞职等处理;

5.联动处理类：与学校招生计划、资源配置、评优资格等直接挂钩，情节特别严重的报上级主管部门处理。

第九条　追责程序

责任追究工作由学校统一领导，党委教师工作部会同组织

部等部门组织实施，遵循以下程序：

1.线索启动：通过上级督办、舆情监测、信访举报、专项检查等渠道发现追责线索，经学校党委批准后启动追责程序；

2.调查核实：成立专项调查组，通过谈话函询、查阅资料、实地核查等方式收集证据，形成调查报告，听取被追责人陈述和申辩；

3.责任认定：依据调查报告和相关规定，明确责任主体、追责情形及责任等级，提出处理建议；

4.审议决定：将处理建议提交学校党委会，作出正式处理决定；

5.结果送达：将处理决定书面送达被追责人，告知其申诉权利；

6.整改落实：督促被追责单位及个人制定整改措施，跟踪督查整改成效。

第十条　结果运用

责任追究处理决定及整改情况纳入被追责人个人人事档案和考核评价体系，作为其选拔任用、评优评先、职务晋升等的重要依据。处理决定执行情况由党委教师工作部定期向学校党委及上级主管部门报告。

第十一条　申诉与复核

被追责人对处理决定不服的，可在收到决定之日起15个工作日内，向学校党委教师工作部提出书面申诉。受理部门应在

30个工作日内完成复核，作出维持、变更或撤销原处理决定的复核意见。复核期间不停止原处理决定的执行。

第十二条 本办法由党委教师工作部负责解释。本办法自发布之日起施行，此前相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

关于印发《华南农业大学珠江学院职称评审办法（修订稿）》的通知

华农珠江人字〔2026〕3号

各二级单位:

现将《华南农业大学珠江学院职称评审办法（修订稿）》予以印发，请遵照执行。

华南农业大学珠江学院

2026 年 3 月 13 日

华南农业大学珠江学院职称评审办法
（修订稿）

第一章　总　则

第一条　为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，进一步规范我校职称评审工作，激励教职工提高专业技术能力和水平，根据《职称评审管理暂行规定》（人力资源和社会保障部令第40号）、《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《广东省人力资源和社会保障厅关于印发广东省职称评审管理服务实施办法及配套规定的通知》（粤人社规〔2020〕33号）、《职称评审监管暂行办法》（人社部发〔2024〕56号）、《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》《教育部等六部门关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》（教师〔2025〕5号）等文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条　评聘结合。职称评审是按照评审标准和程序，对专业技术人才品德、能力、业绩的评议和认定，应在岗位结构比例内、结合岗位空缺情况开展，按岗聘用。

第三条　职称评审坚持德才兼备、以德为先的原则，引导教

职工遵守职业道德规范，以德立身、以德立学、以德施教；坚持严格标准、规范程序和公开、公平、公正原则，科学评价专业技术人才的思想政治素质、师德师风、职业道德、创新能力、业绩水平和实际贡献。

第四条 适用范围

在本校连续工作满1年及以上且与本校签订劳动合同的专业技术人员。离退休人员不得申报职称。

第二章 评审权限

第五条 我校具有教师、研究、图书资料、实验技术系列的评审权限，不具备工程、会计、审计、档案、出版编辑和中小学教师等系列的评审权限。

我校具有评审权限的职称系列，由学校组建相应评委会自主评审；我校不具备评审权限的职称系列，按一定程序，由学校推荐，委托校外评委会进行评审。

第三章 评审组织

第六条 设立华南农业大学珠江学院职称评审办公室（以下简称“职评办”），挂靠人事处，负责我校职称评审的日常工作。成立学校职称申报资格审查小组，由校长任组长，党委书记、分管教师工作和人事工作的校领导任副组长，成员包括相关职能部门的负责同志。

学校有关职能部门工作职责如下：

1.人事处负责职称评审具体工作的组织和协调。

2.党委组织部、党委教师工作部对职称申报人的政治表现、师德师风等情况进行审查把关。

3.教务处负责对申报材料中的教学工作量、教学工作业绩、考核等级、教学改革项目（含精品课程建设、国家级和省级教学质量工程项目建设等）、青年教师导师指导、课程及实验室实训基地建设、教师参与实验室建设情况、教师及学生技能竞赛、教学成果奖项、教材级别认定等方面佐证材料的最终审核确认工作。

4.科研部门负责对各系列职称评审申报材料中的科研项目、横向课题、社会服务情况以及科研相关的荣誉奖项等方面佐证材料的审核确认工作。

5.学生处负责对职称申报材料中的学生工作，包括导师工作、社团指导、学生竞赛指导（如“挑战杯”大赛、学生职业生涯规划大赛等）、青年辅导员指导等方面佐证材料的审核确认工作。

6.财务处负责评审费收缴、评审委员评审费的发放等工作。

7.各二级单位负责收集、整理评审资料及材料初审工作。

第七条 学校按要求分别组建教师系列、研究系列、图书资料系列、实验技术系列高级职称评审委员会（以下简称“高评委会”）。各系列高评委会评审专家由不少于25名的相关学科高级职称人员组成，主任委员由校长担任，副主任委员由党委书记担

任，其他评审专家从评委会专家库中随机抽取产生。

第八条 学校按要求将思想政治理论课教师和专职辅导员职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系。

第九条 根据评审工作的需要，高评委会设置若干评议组（学科专业组），每个评议组由不少于5人的单数评审专家组成，负责对申报人员进行评议并提出书面评议意见。评议组专家由职评办从评委会专家库中随机抽取产生，组长在已抽取并确认的专家中指派。同一评议组中，外单位专家不少于1/3。

第十条 各系列高评委会组建评委会专家库，专家库实行动态管理，每3年进行核准备案。

（一）专家库组建原则：

1.入库专家人数应为高评委会评审专家人数的5倍以上;

2.入库专家中，应有1/3以上的外单位专家;

3.入库专家的职称层次不得低于评委会评审的职称层次。

（二）入库专家须具备以下条件：

1.遵守国家宪法和法律，具备良好的职业道德;

2.认真履职，公道正派，有参加评审工作的时间和精力，正确掌握并执行职称政策，遵守评审工作纪律;

3.具有深厚的专业理论知识和较高的专业技术水平，熟悉本专业国内外最新理论和行业动态，在本领域同行中有较高的知名度，在教学、科研、生产实践上取得优良业绩;

4.从事本领域专业技术工作10年以上，并取得同层级职称3

年以上或取得高一层级职称 1 年以上。

第十一条 成立职称申报推荐委员会。

（一）成立二级学院职称申报推荐委员会（以下简称“推荐委员会”），挂靠各二级学院，负责对各学院教师、研究系列的申报人员进行评议，分等次向职评办推荐。各推荐委员会还可根据本单位的学科和专业情况自行分设推荐小组。

单独成立思想政治理论课教师职称申报推荐委员会，挂靠马克思主义学院，对思想政治理论课教师及辅导员职称申报人员进行评议，分等次向职评办推荐。

（二）推荐委员会由 5-11 名推荐委员组成，主任由院长（主任）担任，学院学术委员会主任和党总支书记为当然委员，其他委员由二级学院学术委员会委员担任。

第四章 评审程序

第十二条 我校具有评审权限的职称系列，由学校按以下程序自主评审。

（一）个人申请

个人向所在单位提出晋升申请，并提供本人任现职以来的教学、科研及其他业绩成果原件。各单位严格按照有关要求，做好申报材料真实性、完整性和规范性的审核。

（二）资格初审

1.思想政治素质与履职情况考察

（1）申报人所在系（教研室、单位）的党支部对申报人员的思想政治素质、师德师风进行政治把关。

（2）申报人所在二级单位党组织结合党支部意见和申报人员的日常表现及履职情况对申报人进行考察，作出书面意见，并由二级单位党委（党总支）书记签名确认。

2.资历、业绩条件审核

各二级单位对申报人员的资历、业绩条件进行审核。

3.材料公示

各二级单位对资格初审通过的申报人员及其业绩材料在本单位进行公示，公示时间不少于5天。

（三）择优推荐

各职称申报推荐委员会挂靠单位召开推荐委员会推荐会议，对通过资格初审的申报人员进行评议，向各系列评委会推荐。

（四）资格复审

职评办受理申报材料后对材料进行审核，对不符合要求的材料退回申报人进行补正规范，最后由职称申报资格审查小组对申报人员的申报资格进行审查。

（五）评前公示

职评办对通过资格复审的申报人员及其申报材料进行评前公示，公示时间不少于5个工作日。经公示发现并证实申报材料不真实或未达到申报条件的，取消申报人当年度的申报资格，经公示无异议的，由各系列高评委会进行评审。

（六）代表性成果同行评议

高级职称申报人员自选2项有效业绩作为代表性成果，由职评办统一组织送2位校外同行专家进行评议。2位专家意见相反时，送第3位专家评议，并以第3位专家的意见为准。同行评议结果作为申报人学术水平评价的重要参考依据，当年有效。

代表性成果包括但不限于论文、著作、教学成果、创作作品等。

（七）评议组评议

各高评委会根据当年的申报情况设置若干评议组对申报人员进行评议。正高级职称申报人员需在评议组做述职答辩。

（八）高评委会评审

各高评委会评审会议由主任委员或由主任委员委托副主任委员主持，由各评议组介绍本组的评议情况，各评审专家在审阅评审材料、充分讨论和评议的基础上，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票方式表决，同意票数达到出席评审会议的评审专家总数2/3以上的即为通过。

（九）结果公示

评审结果在全校范围内公示5个工作日。

（十）审核确认

经公示无异议的评审结果报学校校长办公会议审核确认。

（十一）评审结果备案

评审结果报广东省教育厅、广东省人力资源和社会保障厅备

案。

（十二）发文公布

（十三）证书打印

评审通过人员登录《广东省专业技术人才职称管理系统》自行下载打印本人证书。

第十三条 我校不具备评审权限的职称系列，按以下程序委托校外评委会进行评审。

（一）个人向所在单位提出申请。

（二）资格初审。申报人员所在单位对申报人员进行资格初审，包括思想政治素质与履职情况考察和资历、业绩条件审核。其程序和要求与我校具有评审权的职称系列申报人员的资格初审一致。

（三）申报人所在单位组织召开评议推荐会，评议推荐会成员由本单位党政正职负责人和相关专家组成，人数为不少于7人的单数，对申报人员进行综合评议并以排序方式得出评议推荐结果。

（四）评议推荐结果经申报人所在单位班子会议集体研究后进行公示，经公示无异议的，函报职评办。

（五）职评办组织召开评议推荐会议，正高级职称申报人员需做述职答辩，评议专家结合申报人所在单位负责人对申报人日常表现和履职情况的介绍对申报人进行评议，并按一定推荐名额推荐。

（六）结果公示。推荐结果在全校范围内公示5个工作日。

（七）经推荐并公示无异议的申报人员，委托校外相应评委会进行评审。

（八）校外各评委会将最终结果及相关评审材料、职称证书等返回学校，由学校人事处进行复核。

（九）发文公布。

第五章　评审纪律

第十四条　申报人员应当遵守以下纪律。

（一）申报材料应客观如实反映本人的思想政治素质、师德师风、职业道德、创新能力、业绩水平和实际贡献。

（二）申报材料应规范填写和提交，必要时应按职评办要求作相应补正和修改，不按要求填写或补正申报材料的、述职答辩与申报材料不一致的，取消当年申报资格。

（三）不得弄虚作假。

（四）不得向工作人员和评审专家了解评审情况。

（五）不得以任何形式向工作人员和评审专家施加压力。

（六）不得干扰、纠缠评审工作，对本人评审结果不服的，可以按规定申请复查、进行申诉。

第十五条　职称评审各级会议实行封闭管理，专家名单不对外公布。评审专家和工作人员应当遵守以下纪律。

（一）科学公正评价申报人员的思想政治素质、师德师风、职业道德、创新能力、业绩水平和实际贡献。

（二）遵守工作纪律，认真履行职责，准时参加评审会议，认真开展评审工作。不得借机压制、报复、诬陷申报人员，不得以任何名义干预评审过程，不得统一评委评审意见。评审专家无论任何职务，均只有一票的权力。

（三）遵守保密纪律，不得泄露评审中需要保密的有关事项，不得泄露评审专家名单、评审讨论内容和表决情况。

（四）遵守回避纪律，下列情形之一应当回避：申报人与本人或本人近亲属有利害关系的；与申报人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的；其他可能影响客观公正评审情形的。

申报人的研究生导师和博士后合作导师还应在职称申报推荐委员会及评议组评议会上回避。

（五）遵守廉洁纪律，不得私自接收申报人材料，不得利用职务之便获取不正当利益。

第十六条 加强职称申报、推荐和评审工作的纪律要求，落实责任追究。

（一）申报人学术造假和职业道德缺失的，实行“一票否决”。

（二）申报人违反评审纪律的，一经查实，取消当年申报资格；当年已取得职称的，撤销其职称，并从下一年度起3年内不得再次申报职称。

（三）评审专家违反评审纪律的，一经查实，取消其评审专

家资格，禁止其继续参加职称评审工作。

（四）申报人所在单位未按规定履行审核职责，造成不良影响或不良后果的，对该单位进行全校通报，并责令整改，情节严重的，视情况按一定比例核减该单位当年或次年的推荐名额，同时对经办人员和其他直接责任人员（包括单位党政主要负责人和分管负责人）进行责任追究。

（五）工作人员违反评审纪律的，一经查实，给予批评教育，并责令不得再参与职称评审工作。

以上各类人员的违纪行为，视情节轻重，同时根据相关规定予以追究，涉嫌违法犯罪的，移送有关机关依法处理。

第六章　其他评审管理

第十七条　转系列评审

专业技术人员转换工作岗位满一年后可申报转系列评审与现岗位相对应的同层级职称，取得现岗位同层级职称后才可晋升高一级职称。

申报评审现岗位同层级职称时，资历可从取得原系列低一层级职称的时间起算，取得原系列同层级职称后的相关业绩成果可作为有效业绩成果。申报晋升现岗位高一层级职称时，资历可从取得原系列同层级职称的时间起算，取得原系列同层级职称后的相关业绩成果可作为有效业绩成果。

第十八条　初次职称考核认定

按广东省初次职称考核认定工作的有关规定执行。

第七章　附　则

第十九条　本办法自公布之日起施行，学校其他职称制度文件同时废止。学校其他文件中涉及职称评审的有关条款与本办法不一致的，以本办法为准。

第二十条　本办法由人事处负责解释。本办法未尽事宜及特殊情况由学校学术委员会讨论决定。

附件：1.华南农业大学珠江学院职称申报基本条件

2.教师系列职称申报条件

3.教师系列思想政治理论课教师职称申报条件

4.教师系列专职辅导员职称申报条件

5.研究系列职称申报条件

6.图书资料系列职称申报条件

7.实验技术系列职称申报条件

8.初、中级职称初次考核认定办法

9.优秀博士和博士后绿色通道实施办法

10.相关概念解释及说明

附件1:

华南农业大学珠江学院职称申报基本条件

第一条 纪律、考核条件

（一）遵守宪法和国家各项法律法规，遵守学校规章制度，具有良好的思想政治素质和师德师风。

（二）任现职期间各年度考核在称职及以上。经学校批准访学、进修并考核合格及以上的，年度考核等视同访学、进修考核结果。

（三）任现职期间，出现以下情况的，按下列规定执行:

1.师德失范“一票否决”。一经出现违反政治纪律、思想道德表现差、违背教师职业道德且造成不良影响等的教师，实行师德“一票否决”，不得再参加职称评审。

2.年度考核基本称职及以下等级者，以及无故不参加考核者，取消当年申报资格；已经评审的，评审结果无效。

3.受党纪及行政处分者，延迟3年任职年限申报。

4.发现并查证属实有伪造身份、学历、资历、业绩，剽窃他人成果等弄虚作假和违反学术道德行为，以及隐瞒事实真相未如实申报的，取消当年申报资格，并从下年度起3年内不得申报。

5.职称评审当年发生一次及以上教学事故者，延迟1年任职年限申报。

第二条 继续教育等其他条件按当年广东省的有关规定执

行。

第三条 35 周岁以下晋升高一级职称的教师系列和研究系列申报人员，须有至少一年担任辅导员、班主任、学业导师等学生工作经历，或有基层实践经历，或指导省级及以上学生竞赛且获奖，或指导省级及以上大创项目等经历，并考核合格。

第四条 思想政治素质和履职情况考察条件

申报人所在单位党组织对申报人思想政治素质、师德师风和履职情况考察的综合结论应为合格。

第五条 教师系列职称申报人员应具备高校教师资格证。

附件2:

教师系列职称申报条件

一、学历（学位）、资历条件

（一）申报教授的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满5年以上。

（二）申报副教授的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年以上；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年以上。

（三）申报讲师的，具备博士学位；或具备硕士学位，且担任助教职务满2年以上；或具备大学本科学历或学士学位，且担任助教职务满4年以上。

（四）申报助教的，具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，在教学岗位工作满1年且考核合格。

二、工作量及年度考核要求

需完成400标时/年的基本工作量（时间为职称申报的前两个连续学期），其中兼部分管理工作的专任教师需完成128标时/年的基本工作量，两学期的教学评价（含学生评价）均位于所在二级学院（部）总体排名的前70%。

三、学历（学位）、资历破格条件

（一）教授

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得副教授职

称后，承担副教授职务工作 3 年以上，并符合下列 1 或 2 的要求，可破格申报:

1.具备下列条件中 1 项以上:

（1）获国家自然科学奖、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。

（2）获国家级优秀教学成果奖; 或获省（部）级优秀教学成果奖一等奖（前 3 名）。

（3）获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项一等奖以上（前 3 名）。

（4）获国家级教学创新大赛、青年教师教学比赛中一等奖（负责人）。

2.具备下列条件中 2 项以上:

（1）获省级优秀教学成果奖一等奖，或获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项一等奖 1 项或二等奖 2 项（前 2 名）。

（2）主持完成省（部）级以上科研项目（课题）2 项以上或直接解决生产建设中重大的技术问题，并取得明显的社会和经济效益。

（3）在国内外公开发行的学术刊物上发表高水平的学术论文（著作）: 在教授职称评价标准条件的论文、著作条件要求的基础上，理工类增加 3 篇（部）、文科类增加 5 篇（部）、艺术类增加高水平的艺术作品 2 件。

（4）培养学生在省级以上运动会或专业比赛上获前 2 名。

（5）获国家级优秀教师或省级以上劳动模范荣誉称号。

（二）副教授

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得讲师职称后，承担讲师职务 3 年以上，并符合下列条件中 1 或 2 的要求，可破格申报:

1. 具备下列条件中1项以上:

（1）获国家自然科学奖、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。

（2）获国家级优秀教学成果奖；或获省（部）级优秀教学成果奖二等奖（前 3 名）。

（3）获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项二等奖（前 3 名）。

（4）获得省级及以上教学创新大赛、青年教师教学比赛一等奖（负责人）。

2. 具备下列条件中2项以上:

（1）获省级优秀教学成果奖二等奖，或获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项二等奖 1 项或三等奖 2 项（前 2 名）。

（2）完成省（部）级以上科研项目（课题）2 项以上或解决生产建设中重大的技术问题，并取得明显的社会和经济效益（主要完成人）。

（3）在国内外公开发行的学术刊物上发表高水平的学术论文（著作）：在副教授职称评价标准条件的论文、著作条件要求的基础上，理工类增加2篇（部）、文科类增加4篇（部）、艺术类增加高水平的艺术作品2件。

（4）培养的学生在省级以上运动会或其他专业比赛上获前3名。

（5）获国家级优秀教师或省级以上劳动模范荣誉称号。

四、教授

（一）专业技术工作经历（能力）及业绩成果条件

任现职期间，具备以下条件：

1.需系统讲授2门以上课程，其中1门为基础课或专业基础课，并根据教学计划的安排组织课堂讨论、社会调查，指导实习和毕业论文、设计。

2.担任导师或其他社会服务工作（累计1年以上），指导过青年教师，或协助教授指导过学生或进修教师；或培养出优秀的体育、艺术人才。

3.主持过省（部）级以上的科研项目全过程的研究、开发工作并通过省（部）级鉴定；或在本学科领域开展科学研究、科技开发工作，取得多项成果或发表多篇（部）有较高水平的学术论文、著作或艺术作品。

4.业绩成果原则上需达到附录教学科研评价内容和评价系统文件中业绩二类及以上成果1条以上。

（二）教科研成果条件

任现职期间，教学效果好，完成学校规定的教学工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持二类及以上的科研课题或教研教改课题1项及以上且结题，或参与2项二类及以上科研、教研教改课题〔排名前3，且至少含有1项教研教改课题或担任主编（第1主编）出版本专业教材一部以上〕且结题。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件之一:

理工类5篇（部）以上；文科类6篇（部）以上；艺术类的专业技术人员，提交高水平的艺术作品5件（独立完成或第一作者；公开发表，或参加省级以上展览会、音乐会），具有较大的社会效益和经济效益。同时，达到下列条件之一：1.含有3篇高水平论文；2.有2篇高水平论文且有1本专著（不含教材）；3.有2篇高水平论文且作为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；4.有2篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得一等奖。5.有2篇高水平论文且主讲的课程获得省级精品课程一次；6.理工类和文科类有2篇高水平论文且作为第一指导老师在中国国际大学生创新大赛、“挑战杯”大赛、全国大学生数学建模竞赛、大学生电子设计竞赛等省赛中获得一等奖（或国赛二等奖及以上），艺术类有2篇高水平论文且作为第一指导老师在全国大学生艺术展演、全国高校美术作品展、全国设计类专业大赛、全国音乐舞蹈展演、戏剧影视

创作比赛等国家级或省级权威艺术类专业竞赛中获得一等奖(或国家级二等奖及以上)，体育类有 2 篇高水平论文且作为第一指导老师在中国教育部、中国学生体育联合会、国家体育总局、或国家体育总局下设一级协会主办的各项体育赛事中获得团体总分第二名以上、单项前二名或第一指导教师在广东省教育厅、广东省体育局主办的大学生运动会及各单项锦标赛中获得团体一等奖、单项第 1 名；7.获国家级教学成果奖一等奖（排名前 7）或二等奖（排名前 5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排名前 5）或二等奖（排名前 3）可抵扣一篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著(第一作者或主编；或本人撰写：理工类 10 万字以上，文科类 15 万字以上)；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文(独立完成或第一作者、通讯作者)，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上收集的论文(除非被 4 大索引收录)均不计入规定的数量，只供参考；并且申报者提交的论文，按条件中的数量要求须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

五、副教授

（一）专业技术工作经历（能力）及业绩成果条件

任现职期间，具备以下条件:

1.系统讲授 1 门基础课或 2 门以上课程（对专业课教师，其

中 1 门应为专业基础或技术基础或实践性的课程），并按教学计划的要求组织课堂讨论、社会调查，指导实习和毕业论文、设计。

2.担任导师或其他社会服务工作（累计半年以上），指导过青年教师，或协助教授、副教授指导过学生或进修教师；或培养出优秀的体育、艺术人才。

3.作为主要参加者，参加过市（厅）级以上的科研项目全过程的研究开发工作，并取得一定成果，或在本学科领域开展科研工作，发表较高水平的学术论文（著作）或艺术作品。

4.业绩成果原则上需达到附录教学科研评价内容和评价系统文件中业绩三类及以上成果 1 条及以上。

（二）教科研成果条件

任现职期间，教学效果好，完成学校规定的教学工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持三类及以上的科研课题或教研教改课题 1 项以上，或参与 2 项三类及以上科研、教研教改课题（排名前 3，且至少含有 1 项教研教改课题）。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件之一:

理科类 4 篇（部）以上；文科类 5 篇（部）以上；艺术类的专业技术人员，提交较高水平的艺术作品 5 件（独立完成或第一作者；公开发表，或参加省级以上展览会、音乐会），并取得较好的社会效益和经济效益。同时，达到下列条件之一的：1.含有 2 篇高水平论文; 2.有 1 篇高水平论文且有 1 本专著（不含教材）;

3.有 1 篇高水平论文且作为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；4.有 1 篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得二等奖及以上。5.有 1 篇高水平论文且主讲的课程获得省级精品课程一次；6.理工类和文科类有 1 篇高水平论文且作为第一指导老师在中国国际大学生创新大赛、“挑战杯”大赛、全国大学生数学建模竞赛、大学生电子设计竞赛等省赛中获得一等奖（或国赛三等奖及以上），艺术类有 1 篇高水平论文且作为第一指导老师在全国大学生艺术展演、全国高校美术作品展、全国设计类专业大赛、全国音乐舞蹈展演、戏剧影视创作比赛等国家级或省级权威艺术类专业竞赛中获得一等奖（或国家级三等奖及以上），体育类有 1 篇高水平论文且作为第一指导老师在中国教育部、中国学生体育联合会、国家体育总局、或国家体育总局下设一级协会主办的各项体育赛事中获得团体总分第二名以上、单项前三名或第一指导教师在广东省教育厅、广东省体育局主办的大学生运动会及各单项锦标赛中获得团体一等奖、单项前 3 名；7.获国家级教学成果奖一等奖（排名前 7）或二等奖（排名前 5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排名前 5）或二等奖（排名前 3）可抵扣一篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著（第一作者或主编；或本人撰写：理科类 6 万字以上，文科类 10 万字以上）；“论文”是指在

国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文(独立完成或第一作者、通讯作者)，其中在国内外权威学术刊物上发表的论文不少于2篇，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入的论文(除非被4大索引收录)均不计入规定的数量，只供参考。按条件中的论文数量要求，须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

六、讲师

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.公共课和基础课教师，独立系统地担任1门以上课程的教学；专业课和实践课教师，担任过专业课部分或全部内容的讲授工作。

2.全过程承担过1门课程的专职辅导、答疑、批改作业、实验、实习、组织课堂讨论等各教学环节工作。

3.累计有半年以上参加社会实践或生产实习等方面的经历，或担任过导师工作。

4.参加过科研工作或发表一定水平的学术论文、著作或艺术作品，或开过音乐会或有作品入选音乐会。

（二）业绩及教科研成果条件

任现职期间，完成学校规定的教学工作量，且具备下列条件之一:

1.教学效果良好，至少有1次年度教育教学质量评估被评为

优秀（含年度考核、学生评教、校级及以上教学竞赛获奖等），或有1篇教学研究方面的论文发表（含内部刊物）。

2.获校级以上优秀教学成果奖等。

3.参加的科研项目、成果获市（厅）级以上奖励。

4.被评为市（厅）级以上劳动模范或优秀教师。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备下列条件之一:

1.在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的学术（教学研究）论文或出版著作（教材）2篇（部）以上。

2.艺术类的专业技术人员，提交有一定水平的艺术作品3件（公开发表，或参加省级以上展览会、音乐会），并取得一定的社会效益和经济效益，且学术论文、著作1篇（部）以上。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著（第一作者或主编；或本人撰写4万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文（独立完成或第一作者、通讯作者）。论文集收入的论文（除非被4大索引收录）不计入规定的数量，只供参考。

七、助教

（一）专业技术工作经历（能力）条件

掌握本学科、专业的基础理论和专业知识，能胜任本岗位基础性工作，专业水平及工作业绩较突出，获得同行的好评和认可。

（二）业绩成果条件

协助或独立讲授1门课程或部分内容，或参与本单位团队及学科建设和其他社会服务工作，教学效果评价合格。

附件3:

教师系列思想政治理论课教师职称申报条件

一、学历（学位）、资历条件

（一）申报教授的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满5年以上。

（二）申报副教授的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年以上；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年以上。

（三）申报讲师的，具备博士学位；或具备硕士学位，且担任助教职务满2年以上；或具备大学本科学历或学士学位，且担任助教职务满4年以上。

（四）申报助教的，具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，在教学岗位工作满1年且考核合格。

二、工作量及年度考核要求

需完成400标时/年的基本工作量（时间为职称申报的前两个连续学期），其中兼部分管理工作的教师需完成128标时/年的基本工作量，两学期的教学评价（含学生评价）均位于所在二级学院（部）总体排名的前70%。

三、教授

（一）专业技术工作经历（能力）及业绩成果条件

需有丰富的从事思想政治理论教学工作的专业知识和实践

经验。在思想政治教育工作中成绩显著，具有较强的组织管理能力、决策能力和驾驭全局的能力，学术水平和研究成果在本领域中有一定影响。任现职期间，具备以下条件:

1.需系统讲授2门以上思想政治教育或学生工作相关课程，并根据教学计划的安排组织课堂讨论、社会调查，指导实习和毕业论文、设计。担任思想政治教育导师或其他社会服务工作（累计1年以上），指导过青年教师，或协助教授指导过学生或进修教师，或培养出优秀的思想政治教育人才。

2.思想政治教育专项工作有突出贡献，主持过省（部）级以上的思想政治教育科研项目全过程的研究、开发工作并通过省（部）级鉴定；或在本学科领域开展科学研究、科技开发工作，取得多项成果或发表多篇（部）有较高水平的学术论文、著作或艺术作品。

3.业绩成果原则上需达到附录教学科研评价内容和评价系统文件中业绩二类及以上成果1条以上。

（一）教科研成果条件

任现职期间，教学效果好，完成学校规定的教学工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持二类及以上的思想政治教育科研课题或教研教改课题1项及以上且结题，或参与2项二类及以上思想政治教育科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题或担任主编（第1主编）出版本专业教材一部以上）且结题。

（二）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件:

思想政治教育学术（教学研究）论文、著作要求5篇（部）以上，且达到下列条件之一：1.含有3篇高水平论文；2.有2篇高水平论文且有1本专著（不含教材）；3.有2篇高水平论文且作为第一指导老师在全国高校思想政治理论课教学展示、全国大学生讲思政课公开课、全国高校辅导员素质能力大赛、全国大学生社会实践成果评选等国家级或省级思政类竞赛中获得一等奖(或国家级二等奖及以上）；4.有2篇高水平论文且作为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；5.有2篇高水平论文且在省委教育工委举办的省级党建思政类征文比赛中获得一等奖；6.有2篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得一等奖；7.有2篇高水平论文且主讲的课程获得省级精品课程一次;以上论文要求含在中央和地方主要媒体或官方权威网站（求是网、人民网理论版、光明网理论版、党建网理论版、中国社会科学网等网站）上发表的理论文章或优秀网络文化成果；8.获国家级教学成果奖一等奖（排名前7）或二等奖（排名前5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排名前5）或二等奖（排名前3）可抵扣一篇高水平论文；9.在教育部教指委主办的学术会议做学术报告或培训班担任主讲教师2次可抵扣一篇高水平论文。

（三）附则

“著作”是指公开出版的思想政治教育学术（教学研究）专著（第一作者或主编；或本人撰写；15万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的思想政治教育学术(教学研究）论文（独立完成或第一作者、通讯作者），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上收集的论文(除非被4大索引收录)均不计入规定的数量，只供参考；并且申报者提交的论文，按条件中的数量要求须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

四、副教授

（一）专业技术工作经历（能力）及业绩成果条件

需有丰富的从事思想政治理论教学工作的专业知识和实践经验。在思想政治教育工作中成绩突出，具有较强的组织管理能力和协调能力，在本领域具有一定的学术水平和研究成果。任现职期间，具备以下条件:

1.系统讲授1门基础课或2门以上思想政治教育或学生工作相关课程（对专业课教师，其中1门应为专业基础或技术基础或实践性的课程),并按教学计划的要求组织课堂讨论、社会调查，指导实习和毕业论文、设计。

2.担任思想政治教育导师或其他社会服务工作(累计半年以上），指导过青年教师，或协助教授、副教授指导过学生或进修教师；或培养出优秀的思想政治教育人才。

3.作为主要参加者，参加过市（厅）级以上的思想政治教育

科研项目全过程的研究开发工作，并取得一定成果，或在本学科领域开展科研工作，发表较高水平的学术论文（著作）或艺术作品。

4.业绩成果原则上需达到附录教学科研评价内容和评价系统文件中业绩三类及以上成果1条及以上。

（二）教科研成果条件

任现职期间，教学效果好，完成学校规定的教学工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持三类及以上的思想政治教育科研课题或教研教改课题1项以上，或参与2项三类及以上思想政治教育科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题）。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件:

思想政治教育学术（教学研究）论文、著作要求4篇（部）以上，且达到下列条件之一：1.含有2篇高水平论文；2.有1篇高水平论文且有1本专著（不含教材）；3.有1篇高水平论文且作为第一指导老师在全国高校思想政治理论课教学展示、全国大学生讲思政课公开课、全国高校辅导员素质能力大赛、全国大学生社会实践成果评选等国家级或省级思政类竞赛中获得一等奖(或国家级三等奖及以上）；4.有1篇高水平论文且作为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；5.有1篇高水平论文且在省委教育工委举办的省级党建思政类征文比

赛中获得一等奖；6.有1篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得二等奖及以上。7.有1篇高水平论文且主讲的课程获得省级精品课程一次。以上论文要求含在中央和地方主要媒体或官方权威网站（求是网、人民网理论版、光明网理论版、党建网理论版、中国社会科学网等网站）上发表的理论文章或优秀网络文化成果；8.获国家级教学成果奖一等奖（排名前7）或二等奖（排名前5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排名前5）或二等奖（排名前3）可抵扣一篇高水平论文；9.在教育部教指委主办的学术会议做学术报告或培训班担任主讲教师1次可抵扣一篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的思想政治教育学术（教学研究）专著（第一作者或主编；或本人撰写；10万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的思想政治教育学术(教学研究）论文（独立完成或第一作者、通讯作者），其中在国内外权威学术刊物上发表的论文不少于2篇,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入的论文（除非被4大索引收录）均不计入规定的数量，只供参考。按条件中的论文数量要求，须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

五、讲师

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.公共课和基础课教师，独立系统地担任1门以上思想政治教育或学生工作相关课程的教学；专业课和实践课教师，担任过专业课部分或全部内容的讲授工作。

2.全过程承担过1门思想政治教育或学生工作相关课程的专职辅导、答疑、批改作业、实验、实习、组织课堂讨论等各教学环节工作。

3.累计有半年以上参加社会实践或生产实习等方面的经历，或担任过思想政治教育导师工作。

4.参加过思想政治教育科研工作或发表一定水平的学术论文、著作或艺术作品。

（二）业绩及教科研成果条件

需具备从事思想政治理论教学工作的专业知识和基层实践经验。任现职期间，完成学校规定的教学工作量，且具备下列条件之一:

1.教学效果良好，至少有1次年度思想政治教育教学质量评估被评为优秀（含年度考核、学生评教、校级及以上教学竞赛获奖等），或有1篇思想政治教育教学研究方面的论文发表（含内部刊物）。

2.获校级以上优秀思想政治教育教学成果奖等。

3.参加的思想政治教育科研项目、成果获市（厅）级以上奖励。

4.被评为市（厅）级以上劳动模范或优秀教师。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备下列条件:

在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的思想政治教育学术（教学研究）论文或出版著作（教材）2篇（部）以上。以上论文要求含在中央和地方主要媒体或官方权威网站（求是网、人民网理论版、光明网理论版、党建网理论版、中国社会科学网等网站）上发表的理论文章或优秀网络文化成果。

（四）附则

“著作”是指公开出版的思想政治教育学术（教学研究）专著（第一作者或主编; 或本人撰写4万字以上）; “论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的思想政治教育学术(教学研究）论文（独立完成或第一作者、通讯作者）。论文集收入的论文（除非被4大索引收录）不计入规定的数量，只供参考。

六、助教

（一）专业技术工作经历（能力）条件

具有一定的马克思主义理论和思想政治理论基础知识,掌握基本的教学理念和教学方法。

（二）业绩成果条件

协助或独立讲授1门思想政治理论课程或部分内容，教学效果评价合格。

附件4:

教师系列专职辅导员职称申报条件

本职称评价标准条件适用于我校专职在院（系）专职从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括院（系）党委（党总支）副书记、学工科长、学工办主任、团委（团总支）书记等专职工作人员，具有教师和管理人员双重身份。

一、学历（学位）、资历条件

（一）申报教授的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满5年以上。

（二）申报副教授的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年以上；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年以上。

（三）申报讲师的，具备博士学位；或具备硕士学位，且担任助教职务满2年以上；或具备大学本科学历或学士学位，且担任助教职务满4年以上。

（四）申报助教的，具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，在教学岗位工作满1年且考核合格。

二、工作量及年度考核要求

教学工作量不得少于128标时/年（时间为职称申报的前两个连续学期），且最近一次的年度考核评价位于专职辅导员总体排名的前70%。

三、教授

（一）专业技术工作经历（能力）及业绩成果条件

需有丰富的从事辅导员工作的专业知识和实践经验。从事学生工作中成绩显著，具有较强的组织管理能力、决策能力和驾驭全局的能力，学术水平和研究成果在本领域中有一定影响。任现职期间，具备以下条件:

1.需系统讲授2门以上思想政治教育理论课、党团课、国防教育、心理健康教育、创业基础、创业管理、综合素质提升、就业指导、职业生涯规划等学生工作相关课程，并根据教学计划的安排组织课堂讨论、社会调查，指导实习和毕业论文、设计。

2.担任学生工作导师或其他社会服务工作(累计1年以上)，指导过青年教师，或协助教授指导过学生或进修教师；或培养出优秀的学生工作人才。

3.开展学生专项工作有突出贡献，主持过省（部）级以上的学生工作相关科研项目全过程的研究、开发工作并通过省（部）级鉴定；或在本学科领域开展科学研究、科技开发工作，取得多项成果或发表多篇（部）有较高水平的学术论文、著作或艺术作品。

4.业绩成果原则上需达到附录教学科研评价内容和评价系统文件中业绩二类及以上成果1条以上。

（二）教科研成果条件

任现职期间，教学效果好，完成学校规定的教学工作量；在

教科研上有较高的造诣，原则上需主持二类及以上的学生工作相关科研课题或教研教改课题1项及以上且结题，或参与2项二类及以上学生工作相关科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题或担任主编（第1主编）出版本专业教材一部以上）且结题。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件:

思政类论文、著作5篇（部）以上，且达到下列条件之一：1.含有3篇高水平论文；2.有2篇高水平论文且有1本专著（不含教材）；3.有2篇高水平论文且作为第一指导老师在全国高校辅导员素质能力大赛、全国大学生职业生涯规划大赛、全国“互联网+”大学生创新创业大赛（红旅赛道）、全国大学生社会实践成果评选等国家级或省级相关竞赛中获得一等奖(或国家级二等奖及以上）；4.有2篇高水平论文且作为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；5.有2篇高水平论文且在省委教育工委举办的省级党建思政类征文比赛中获得一等奖；6.有2篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得一等奖。以上论文要求含在中央和地方主要媒体或官方权威网站（求是网、人民网理论版、光明网理论版、党建网理论版、中国社会科学网等网站）上发表的理论文章或优秀网络文化成果；7.获国家级教学成果奖一等奖（排名前7）或二等奖（排名前5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排

名前5）或二等奖（排名前3）可抵扣一篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的思政类专著（第一作者或主编；或本人撰写：15万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的思政类学术论文（独立完成或第一作者、通讯作者），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上收集的论文（除非被4大索引收录）均不计入规定的数量，只供参考；并且申报者提交的论文，按条件中的数量要求须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

四、副教授

（一）专业技术工作经历（能力）及业绩成果条件

需有丰富的从事辅导员工作的专业知识和实践经验。从事学生工作中成绩突出，具有较强的组织管理能力和协调能力，在本领域具有一定的学术水平和研究成果。任现职期间，具备以下条件：

1.需系统讲授2门以上思想政治教育理论课、党团课、国防教育、心理健康教育、创业基础、创业管理、综合素质提升、就业指导、职业生涯规划等学生工作相关课程，并根据教学计划的安排组织课堂讨论、社会调查，指导实习和毕业论文、设计。

2.担任学生工作导师或其他社会服务工作（累计半年以上），指导过青年教师，或协助教授、副教授指导过学生或进修教师；或培养出优秀的学生工作人才。

3.作为主要参加者，参加过市（厅）级以上的学生工作相关科研项目全过程的研究开发工作，并取得一定成果，或在本学科领域开展科研工作，发表较高水平的学术论文（著作）或艺术作品。

4.业绩成果原则上需达到附录教学科研评价内容和评价系统文件中业绩三类及以上成果1条及以上。

（二）教科研成果条件

任现职期间，教学效果好，完成学校规定的教学工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持三类及以上的学生工作相关科研课题或教研教改课题1项以上，或参与2项三类及以上学生工作相关科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题）。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件:

思政类论文、著作4篇（部）以上，且达到下列条件之一的:1.含有2篇高水平论文；2.有1篇高水平论文且有1本专著（不含教材）；3.有1篇高水平论文且作为第一指导老师在中国国际大学生创新大赛、“挑战杯”大赛、全国大学生数学建模竞赛、大学生电子设计竞赛等省赛中获得二等奖(或国赛三等奖及以上);4.有1篇高水平论文且作为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；5.有1篇高水平论文且在省委教育工委举办的省级党建思政类征文比赛获得一等奖;6.有

1篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得二等奖及以上。以上论文要求含在中央和地方主要媒体或官方权威网站（求是网、人民网理论版、光明网理论版、党建网理论版、中国社会科学网等网站）上发表的理论文章或优秀网络文化成果；7.获国家级教学成果奖一等奖（排名前7）或二等奖（排名前5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排名前5）或二等奖（排名前3）可抵扣一篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的思政类专著（第一作者或主编；或本人撰写；10万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的思政类学术论文（独立完成或第一作者、通讯作者），其中在国内外权威学术刊物上发表的论文不少于2篇，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入的论文（除非被4大索引收录）均不计入规定的数量，只供参考。按条件中的论文数量要求，须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

五、讲师

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.公共课和基础课教师，独立系统地担任1门以上学生工作相关课程的教学；专业课和实践课教师，担任过专业课部分或全部内容的讲授工作。

2.全过程承担过1门学生工作相关课程的专职辅导、答疑、批改作业、实验、实习、组织课堂讨论等各教学环节工作。

3.累计有半年以上参加社会实践或生产实习等方面的经历，或担任过学生工作导师工作。

4.参加过学生工作相关科研工作或发表一定水平的学术论文、著作或艺术作品。

（二）业绩及教科研成果条件

需具备从事学生工作的专业知识和基层实践经验。任现职期间，完成学校规定的教学工作量，且具备下列条件之一:

1.工作效果良好，至少有1次年度学生工作评估被评为优秀（含年度考核、学生评教、校级及以上教学竞赛获奖等），或有1篇学生工作相关教学研究方面的论文发表（含内部刊物）。

2.获校级以上优秀学生工作教学成果奖等。

3.参加的学生工作相关科研项目、成果获市（厅）级以上奖励。

4.被评为市（厅）级以上劳动模范或优秀教师。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备下列条件：年均授课128学时以上，在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的思政类学术(教学研究）论文或出版著作（教材）2篇（部）以上。以上论文要求含在中央和地方主要媒体或官方权威网站(求是网、人民网理论版、光明网理论版、党建网理论版、中国社会科学网等网站）上发表

的理论文章或优秀网络文化成果。

（四）附则

“著作”是指公开出版的思政类专著（第一作者或主编；或本人撰写4万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的思政类学术论文(独立完成或第一作者、通讯作者)。论文集收入的论文（除非被4大索引收录）不计入规定的数量，只供参考。

六、助教

（一）专业技术工作经历（能力）条件

掌握一定的思想政治教育专业基础理论和知识，具有一定的开展学生思想政治教育和日常管理工作的能力。

（二）业绩成果条件

协助或独立开展学生日常管理工作，工作成效评价合格。

附件5:

研究系列职称申报条件

一、学历（学位）、资历条件

（一）申报研究员的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副研究员职务满5年。

（二）申报副研究员的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任助理研究员职务满5年；或具备博士学位，取得助理研究员职称后，担任助理研究员职务满2年。

（三）申报助理研究员的，具备博士学位；或具备硕士学位，并担任研究实习员职务满2年；或具备大学本科学历或学士学位，并担任研究实习员职务满4年。

二、职称评价破格条件

（一）研究员

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得副研究员职称后，承担副研究员职务工作3年及以上，并符合下列1或2的要求，可破格申报:

1.具备下列条件中1项以上:

（1）获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖、星火奖或国家级的社会科学奖。

（2）获国家级教学成果奖，或获省（部）级教学成果奖一等奖（前3名）。

（3）获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖一等奖及以上（前3名）。

（4）获国家级教学创新大赛、青年教师教学比赛中一等奖（负责人）。

2.具备下列条件中2项及以上:

（1）获省级教学成果奖二等奖，或获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖二等奖1项或三等奖2项（前3名）。

（2）至少完成省（部）级及以上科研项目（课题）2项或有2篇学术报告、政策咨询（调研）报告被省（部）级官方机构采用。

（3）技术开发、成果转化或解决生产建设中重大的技术问题，并取得明显的社会和经济效益（主要完成人），应用效益达50万元以上（以财务处到账为准）。

（4）公开发表高水平的学术论文（著作）：在第五条原论文、著作条件要求的基础上，理工类增加3篇（部）、文科类增加5篇（部）、艺术类增加高水平的艺术作品2件。

（5）获国家级优秀教育工作者或省级以上劳动模范荣誉称号。

（二）副研究员

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得助理研究员职称后，承担助理研究员职务工作3年及以上，符合下列条件中1或2的要求，可破格申报:

1.具备下列条件中1项以上:

（1）获国家自然科学奖、科技进步奖、发明奖、星火奖或国家级的社会科学奖。

（2）获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖一等奖（前3名）。

（3）获得省级及以上教学创新大赛、青年教师教学比赛一等奖（负责人）。

2.具备下列条件中2项及以上:

（1）获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖二等奖1项或三等奖2项（前3名）

（2）至少完成省（部）级及以上科研项目（课题）2项或有2篇学术报告、政策咨询（调研）报告被省（部）级官方机构采用。

（3）技术开发、成果转化或解决生产建设中重大的技术问题，并取得明显的社会和经济效益（主要完成人），应用效益达20万元以上（以财务处到账为准）。

（4）在国内外公开发行的学术刊物上发表高水平的学术论文（著作）：在第五条论文、著作条件要求的基础上，理工类增加2篇（部）、文科类增加4篇（部）、艺术类增加高水平的艺术作品2件（独立完成或第一作者）。

（5）获国家级优秀教育工作者或省级以上劳动模范荣誉称号。

三、研究员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.完成学校规定的工作，具有本学科坚实宽广的基础理论、系统深入的专门知识，能及时掌握本学科国内外发展动态，具有提出本专业研究方向或开拓新领域的能力。

2.原则上主持并完成二类科研项目1项；或主持并完成二类教研教改项目1项。

3.指导过青年教师、青年科研人员开展科研工作。

（二）科研成果条件

任现职期间，完成学校规定的工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持二类及以上的科研课题或教研教改课题1项及以上且结题，或参与2项二类及以上科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题或担任主编（第1主编）出版本专业教材一部以上）且结题。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件之一:

理工类5篇（部）以上；文科类6篇（部）以上；艺术类提交较高水平的艺术作品5件（独立完成或第一作者；公开发表，或参加省级以上展览会、音乐会），具有较大的社会效益和经济效益。同时，达到下列条件之一：1.含有3篇高水平论文；2.有2篇高水平论文且有1本专著（不含教材）；3.有2篇高水平论文且作

为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；4.有2篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得一等奖。5.有2篇高水平论文且主讲的课程获得省级精品课程一次；6.理工类和文科类有2篇高水平论文且作为第一指导老师在中国国际大学生创新大赛、“挑战杯”大赛、全国大学生数学建模竞赛、大学生电子设计竞赛等省赛中获得一等奖（或国赛二等奖及以上），艺术类有2篇高水平论文且作为第一指导老师在全国大学生艺术展演、全国高校美术作品展、全国设计类专业大赛、全国音乐舞蹈展演、戏剧影视创作比赛等国家级或省级权威艺术类专业竞赛中获得一等奖(或国家级二等奖及以上），体育类有2篇高水平论文且作为第一指导老师在中国教育部、中国学生体育联合会、国家体育总局、或国家体育总局下设一级协会主办的各项体育赛事中获得团体总分第二名以上、单项前二名或第一指导教师在广东省教育厅、广东省体育局主办的大学生运动会及各单项锦标赛中获得团体一等奖、单项第1名；7.获国家级教学成果奖一等奖（排名前7）或二等奖（排名前5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排名前5）或二等奖（排名前3）可抵扣一篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著（第一作者或主编；或本人撰写：理工类10万字以上，文科类15万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文(独立完成或第一

作者、通讯作者），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上收集的论文（除非被4大索引收录）均不计入规定的数量，只供参考；并且申报者提交的论文，按条件中的数量要求须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

四、副研究员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.完成学校规定的工作，具有本学科坚实的基础理论、系统的专门知识，能及时掌握本学科国内外发展动态，具有提出本专业研究方向和开拓新领域的初步能力。

2.原则上主持三类科研项目1项；或主持三类教研教改项目1项。

3.指导青年科研人员开展科研工作。

（二）科研成果条件

任现职期间，完成学校规定的工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持三类及以上的科研课题或教研教改课题1项以上，或参与2项三类及以上科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题）。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备以下条件之一:

理科类4篇（部）以上；文科类5篇（部）以上；艺术类的专业技术人员，提交较高水平的艺术作品5件（独立完成或第一作

者；公开发表，或参加省级以上展览会、音乐会），并取得较好的社会效益和经济效益。同时，达到下列条件之一的：1.含有2篇高水平论文；2.有1篇高水平论文且有1本专著（不含教材）；3.有1篇高水平论文且作为第一指导老师在团中央组织的“三下乡”等活动中获得全国优秀个人称号；4.有1篇高水平论文且在省教育厅举办的省级教学比赛中获得二等奖及以上。5.有1篇高水平论文且主讲的课程获得省级精品课程一次；6.理工类和文科类有1篇高水平论文且作为第一指导老师在中国国际大学生创新大赛、“挑战杯”大赛、全国大学生数学建模竞赛、大学生电子设计竞赛等省赛中获得一等奖（或国赛三等奖及以上），艺术类有1篇高水平论文且作为第一指导老师在全国大学生艺术展演、全国高校美术作品展、全国设计类专业大赛、全国音乐舞蹈展演、戏剧影视创作比赛等国家级或省级权威艺术类专业竞赛中获得一等奖（或国家级三等奖及以上），体育类有1篇高水平论文且作为第一指导老师在中国教育部、中国学生体育联合会、国家体育总局、或国家体育总局下设一级协会主办的各项体育赛事中获得团体总分第二名以上、单项前三名或第一指导教师在广东省教育厅、广东省体育局主办的大学生运动会及各单项锦标赛中获得团体一等奖、单项前3名；7.获国家级教学成果奖一等奖（排名前7）或二等奖（排名前5）可抵扣一篇高水平论文；获省级教学成果奖一等奖（排名前5）或二等奖（排名前3）可抵扣一篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著（第一作者或主编；或本人撰写：理科类6万字以上，文科类10万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文（独立完成或第一作者、通讯作者），其中在国内外权威学术刊物上发表的论文不少于2篇，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入的论文（除非被4大索引收录）均不计入规定的数量，只供参考。按条件中的论文数量要求，须有二分之一在非本单位主办的刊物上发表。

五、助理研究员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

1.具有本学科坚实的基础理论和专门知识，能基本掌握本学科国内外发展动态，具有从事科学研究工作的能力。

2.能协助研究员或副研究员开展科研工作。

3.任现职期间，参与（排名前2名）四类科研（教研教改）项目1项，或参与（排名前5名）三类及以上科研（教研教改）项目1项。

（二）科研成果条件

任现职期间，完成学校规定工作量，且具备下列条件之一：

1.有1篇科研方面的论文发表（含内部刊物）。

2.参加的科研项目、成果获市（厅）级以上奖励。

3.被评为市（厅）级以上劳动模范或优秀教师。

（三）论文、著作条件

任现职期间，具备下列条件之一:

1.在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的学术（教学研究）论文或出版著作（教材）2篇（部）以上。

2.艺术类专业人员，提交有一定水平的艺术作品3件（公开发表，或参加省级以上展览会、音乐会），并取得一定的社会效益和经济效益，且学术论文、著作1篇（部）以上。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著（第一作者或主编；或本人撰写4万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文（独立完成或第一作者、通讯作者）。论文集收入的论文（除非被4大索引收录）不计入规定的数量，只供参考。

六、研究实习员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

具有扎实的基础理论和专业知识，掌握一定的科学研究工作基本方法。

（二）业绩成果条件

协助或独立开展科学研究活动，参与完成本部门组织的编写业务制度、技术规章、工作细则等工作，并应用实施1项及以上。

附件6:

图书资料系列职称申报条件

一、学历（学位）、资历条件

（一）申报研究馆员的，具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得副研究馆员职称后，担任副研究馆员职务满5年。

（二）申报副研究馆员的，具备博士学位，取得馆员职称后，担任馆员职务满2年；或具备硕士学位、大学本科学历或学士学位，取得馆员职称后，担任馆员职务满5年。

（三）申报馆员的，具备博士学位；或具备硕士学位，取得助理馆员职称后，担任助理馆员职务满2年；或具备大学本科学历或学士学位，取得助理馆员职称后，担任助理馆员职务满4年。

（四）申报助理馆员的，具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，见习期满1年，经考核合格。

二、职称评价破格条件

（一）研究馆员

具备大学本科及以上学历或学士以上学位，取得副研究馆员职称后，承担副研究馆员职务3年以上，任现职期间，业绩显著，贡献突出，独立完成并公开出版本专业有重大学术价值或显著社会影响的专著（字数不少于20万字），并具备下列条件之一，可破格申报:

1.获国家或省（部）级有突出贡献专家、或优秀中青年专家

荣誉称号。

2.国家科研成果三等奖以上或省（部）级科研成果一等奖获奖项目的主要完成人。

（二）副研究馆员

具备大学本科及以上学历或学士以上学位，取得馆员职称后，承担馆员职务工作3年以上，任现职期间，业绩显著，贡献突出，独立完成并出版本专业有重大学术价值或显著社会影响的专著（字数不少于15万字），并具备下列条件之一，可破格申报：

1.国家级科研成果三等奖以上或省（部）级科研成果一、二等奖项目的主要完成人。

2.省（部）级科研成果三等奖或市（厅）级科研成果一等奖2项获奖项目的主要完成人。

三、研究馆员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

1.基本条件

（1）具有本领域系统完备的理论知识和专业知识，科研能力强，工作经验丰富，在解决复杂的专业问题或指导完成重大科研任务、工作项目中表现优异，在本领域有较高的专业影响力，是本领域的学术或技术带头人。

（2）能带领团队开创某一方面工作，具有培养、指导副研究馆员和馆员开展专业研究或策划实施工作项目的能力。

2.分类条件

任现职期间，具备以下条件:

（1）从事文献信息开发专业工作人员，须具备下列条件:

A.根据政策及社会需求，把握文献信息开发方向，开发有影响的专题文献信息。

B.准确分析判断文献信息价值及其优劣，独立进行信息加工整理。

C.主持并参与大型书目索引编制工作，撰写高质量提要、文摘、注释和综述。

（2）从事文献采访、编目专业工作人员，须具备下列条件:

A.主持规定文献资料采访工作条件或规章，在确定文献类型结构、入藏品种及其比例、复本数量等工作中发挥主要作用。

B.熟练运用分类法、主题法、编目法、排检法等各种工具及其方法，主持或主要参与省级以上专业规范、技术标准的编制工作，或主要参与组织、实施或地区性重大采编业务建设项目。

C.精通图书采访、编目工作全过程，担任总审校。

（3）从事读者服务专业工作人员，须具备下列条件:

A.全面主持或指导读者服务工作。

B.全面运用中外文各类工具书及文献检索方法（含传统手工方法和机器检索方法），从事各类高难度参考咨询服务或用户辅导工作。

C.主持2项以上重大服务项目，或指导过2名能够胜任参考咨询工作的业务骨干。

（4）从事技术开发与服务专业工作人员，须具备下列条件：

A.主持缩微、音像、计算机、多媒体等技术工作，承担大型系统可行性分析、总体方案设计和组织实施。

B.主持或主要参与制订全国或地区图书资料部门的发展规划，对本专业技术工作提出建设性意见。

（二）业绩成果条件

任现职期间，具备下列条件之一：

1.国家科研成果三等奖以上或省（部）级科研成果一、二等奖获奖项目的主要完成人（排名前三）。

2.省（部）级科研成果三等奖或市（厅）级科研成果一等奖2项获项目的主要完成人（排名前三）。

3.作为主要人员参与省（部）级科研课题或专业工作项目的研究3项，取得阶段性成果。

4.主持或主要参与（排名前三）市（厅）级科研课题或专业工作项目的研究4项取得阶段性成果。

5.具备下列条件之二：

（1）主持完成技术开发、文献信息开发、读者服务项目3项，取得显著效益，经有关专家认可。

（2）主持或主要参与制定大中型图书馆事业发展规划、业务工作标准、规范、规章及业务管理制度，其中5项付诸实施，效果显著。

（3）在业务改革、技术创新方面业绩显著，在图书馆界取

得领先水平，经专家鉴定认可和省级业务主管部门推广应用。

（三）论文、著作条件

任现职期间，公开发表、出版本专业高水平的论文、著作、调查报告，具备下列条件之一:

1.独立撰写高水平学术专著1部。

2.独立撰写高水平学术论文5篇以上。

3.独立撰写高水平学术论文4篇和专业调查报告1篇以上。

四、副研究馆员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

1.基本条件

（1）系统掌握本领域基础理论和专业知识，较全面地了解本领域国内外研究现状、发展趋势和相关政策法规，具有较强的科研能力和较丰富的实践工作经验，能够创造性地开展工作，是本领域业务骨干。

（2)能带领团队负责某一方面工作,具有培养和指导馆员、助理馆员开展专业研究或实施工作项目的能力。

2.分类条件

任现职期间，具备以下条件:

（1）从事文献信息开发专业工作人员，须具备下列条件:

A.根据有关政策及社会需求，把握文献信息开发方向，开发有影响的专题文献信息。

B.准确分析判断文献信息价值及其优劣,独立进行信息加工

整理。

C.主持并参与大型书目索引编制工作，撰写高质量提要、文摘、注释和综述。

（2）从事文献采访、编目专业工作人员，须具备下列条件:

A.主持规定文献资料采访工作条件或规章，在确定文献类型结构、入藏品种及其比例、复本数量等工作中发挥主要作用。

B.熟练运用分类法、主题法、编目法、排检法等各种工具及其方法，主持或主要参与省级以上专业规范、技术标准的编制工作，或主要参与组织、实施或地区性重大采编业务建设项目。

C.精通图书采访、编目工作全过程，担任总审校。

（3）从事读者服务专业工作人员，须具备下列条件:

A.全面主持或指导读者服务工作。

B.全面运用中外文各类工具书及文献检索方法(含传统手工方法和机器检索方法)，从事各类高难度参考咨询服务或用户辅导工作。

C.主持2项以上重大服务项目，或指导过2名能够胜任参考咨询工作的业务骨干。

（4）从事技术开发与服务专业工作人员，须具备下列条件:

A.主持缩微、音像、计算机、多媒体等技术工作，承担大型系统可行性分析、总体方案设计和组织实施。

B.主持或主要参与制订全国或地区图书资料部门的发展规划，对本专业技术工作提出建设性意见。

（二）业绩成果条件

任现职期间，具备下列条件之一:

1.国家、省（部）级科研成果三等奖以上获奖项目的主要完成人（排名前三）。

2.市（厅）级科研成果一、二等奖1项或三等奖2项获奖项目的主要完成人（排名前三）。

3.主要参与（排名前三）省（部）级科研课题或专业工作项目的研究2项，取得阶段性成果。

4.主要参与（排名前三）市（厅）级科研课题或专业工作项目的研究3项，取得阶段性成果。

5.具备下列条件之两项:

（1）主要参与本专业技术开发、文献信息开发、读者服务项目2项，取得较显著效益，经有关专家认可。

（2）主要参与制定大中型图书馆事业发展规划、业务工作标准、规范、规章、规程及业务管理制度，其中3项付诸实施，效果良好。

（3）在业务改革、技术创新方面业绩显著，在同类图书馆中处于领先水平，经专家认定和省级业务主管部门推广应用。

（三）论文、著作条件

任职期间，公开发表、出版本专业较高水平的论文、著作、调查报告，具备下列条件之一:

1.独立撰写高水平学术专著1部。

2.合作（排名第一）撰写高水平学术著作1部和独立撰写学术论文1篇以上。

3.独立撰写高水平学术论文3篇以上。

4.独立撰写高水平学术论文2篇和专业调查报告1篇以上。

五、馆员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

1.基本要求

（1）较为系统地掌握本领域基础理论和专业知识，了解本领域国内外研究现状、发展趋势和相关政策法规，掌握本领域必要的研究方法和专业技术，积累了一定的实践经验。

（2）具有较为扎实的业务技能和独立分析、处理较复杂问题的能力。

（3）能独立负责某一方面工作，具有指导助理馆员开展工作的能力。

2.分类要求

任现职期间，具备以下条件:

（1）从事文献信息开发专业工作人员，须具备下列条件:

A.参与文献信息开发选题、内容分析及实际开发，在一些重要专题开发中发挥骨干作用。

B.参与文献信息编辑工作，撰写提要、文摘、题录和一般性文献信息专题综述。

C.熟悉信息产品营销，积极推广传播文献信息。

（2）从事文献采编专业工作人员，须具备下列条件:

A.熟悉藏书和出版发行情况，参与制定、修订文献资料采访工作规章。

B.了解分类法、主题法、编目法、排检法等各种工具及其方法，熟悉分编工作全过程，在文献形态描述和内容标引方面起骨干作用。

C.熟练运用计算机进行文献整理工作。

（3）从事读者服务专业工作人员，须具备下列条件:

A.主持借阅服务工作，胜任一般性参考咨询。

B.承担读者调研任务，分析阅读倾向，开展优质服务。

C.熟练运用主要中外文工具书及文献书目检索方法(含传统手工方法和机器检索方法),熟练运用计算机进行读者服务工作。

(4)从事技术开发与服务专业工作人员,须具备下列条件:

A.参与制定或实施本部门技术工作总体方案。

B.了解缩微、音像、计算机、多媒体等技术，并熟练运用其中一技能。

C.解决一般性技术问题，承担程序设计和系统维护等。

（二）业绩成果条件

任现职期间，具备下列条件之一:

1.市（厅）级科研成果三等奖以上，或县（处）级科研成果一、二等奖获奖项目的主要完成人。

2.参与完成本单位组织的科研项目或文献信息开发课题2项。

3.独立编写本单位的业务制度、技术规章、工作细则，或提出业务建设的可行性建议2项，并被采纳应用。

（三）论文、著作条件

任职期间，公开发表、出版本专业一定水平的论文、著作、调查报告，具备下列条件之一:

1.合作撰写有一定水平的学术专著1部。

2.独立撰写有一定水平的学术论文或专题调查报告2篇以上。

3.独立撰写有一定水平的论文1篇和在市（厅）级以上学术研讨会宣读论文2篇以上。

4.独立撰写有一定水平的学术论文1篇和专题调查报告2篇以上。

六、助理馆员

（一）专业技术工作经历（能力）条件

1.基本掌握本领域基础理论和专业知识,基本了解本领域国内外研究现状、发展趋势和相关政策法规。

2.具备独立完成岗位工作的实际能力,能够胜任各项日常基础性工作。

（二）业绩成果条件

认真履行岗位职责，参与完成本部门组织的工作项目1项及以上，工作业绩评价合格。

附件7:

实验技术系列职称申报条件

一、学历（学位）、资历条件

（一）申报正高级实验师的，具有大学本科及以上学历或学士及以上学位，并担任高级实验师职务满5年。

（二）申报高级实验师的，具有博士学位，并担任实验师职务满2年；或具有大学本科及以上学历或学士及以上学位，并担任实验师职务满5年。

（三）申报实验师的，具有博士学位；或具有硕士学位，取得助理实验师职称后担任助理实验师职务满2年；或具有大学本科学历或学士学位，取得助理实验师职称后担任助理实验师职务满4年。

（四）申报助理实验师的，具有硕士学位；或具有大学本科学历或学士学位，在相关专业实验岗位工作满1年。

二、职称评价破格条件

（一）正高级实验师

取得高级实验师职称后，承担高级实验师职务工作3年以上。符合下列条件中1或2的要求，可破格申报:

1.具备下列条件之一:

（1）获国家自然科学奖、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。

（2）获国家级优秀教学成果奖；或省（部）级优秀教学成果奖一等奖（前三名）。

（3）获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖一等奖（前3名）。

2.具备下列条件之两项:

（1）获省级优秀教学成果奖二等奖或省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项二等奖1项或三等奖2项（前2名）。

（2）直接参加省（部）级以上科研项目（课题），研究成果通过省（部）级以上鉴定。

（3）在科技研究成果的开发应用方面取得明显的社会和经济效益。

（4）在实验室的建设与管理中，成绩显著。

（5）在国内外公开发行的学术刊物上发表高水平的论文或出版著作，并在第八条要求的基础上增加3篇（部）。

（6）培养的学生在省级以上专业比赛中获前3名。

（7）获国家级优秀教师或省级以上劳动模范荣誉称号。

（二）高级实验师

取得实验师职称后，承担实验师职务工作3年以上。符合下列条件中1或2的要求，可破格申报:

1.具备下列条件之一:

（1）获国家自然科学奖、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。

（2）获国家级优秀教学成果奖；或省（部）级优秀教学成果奖一等奖。

（3）获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖一等奖。

2.具备下列条件之两项:

（1）获省级优秀教学成果奖二等奖或省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项二、三等奖（前3名）。

（2）直接参加省（部）级以上科研项目（课题），研究成果通过省（部）级以上鉴定。

（3）在科技研究成果的开发应用方面取得明显的社会和经济效益。

（4）在实验室的建设与管理中，成绩显著。

（5）在国内外公开发行的学术刊物上发表高水平的论文或出版著作，并在第八条要求的基础上增加2篇（部）。

（6）培养的学生在省级以上专业比赛中获前3名。

（7）获国家级优秀教师或省级以上劳动模范荣誉称号。

三、正高级实验师

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.具有坚定的职业信念，在教学科研支撑、人才培养以及社

会服务上作出了突出贡献，具有很强的实验创新能力，取得突出的实验业绩成果。

2.具有全面系统的专业理论功底，学术造诣或技术实践能力强，全面掌握本专业领域实验进展现状和发展趋势，能够针对实验工作提出建设性构想，对实验技术、实验能力以及实验室建设作出突出贡献，推动本专业发展。

3.从事实验教学人员须深入系统地掌握实验教学课程体系和专业知识，按照教学大纲的要求，主讲实验教学课程或实际指导实验，能够独立规划实验教学项目、设计实验方案，承担实验课程的教学，教学效果优秀。

4.负责本专业岗位实验技术队伍建设，培养本专业岗位实验技术人才，提高其技术能力和工作水平，指导开展实验与实践。

5.承担实验室建设与管理工作，掌握实验室安全系统知识技能，能够识别和解决重要危险源（如：设备、设施缺陷、工作环境不良、易燃、易爆、操作失误、管理不善等情况），参与团队及学科建设工作。

6.作为主要参加者，参加过市（厅）级以上科研项目的全过程研究开发工作，并取得一定成果；或在本学科领域开展科研工作，发表较高水平的学术论文或出版著作（含实验教材和实验指导书）。

（二）业绩成果条件

任现职期间，完成学校规定的教学工作量；在教科研上有较

高的造诣，原则上需主持二类及以上的科研课题或教研教改课题1项以上且结题，或参与2项二类及以上科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题）且结题，并具备下列条件之一：

1.实验教学效果好，有2次以上年度考核优秀。

2.获市（厅）级科技进步奖或其他专业奖项二等奖以上；或获市（厅）级上述奖项三等奖（前2名）。

3.独立承担重要实验装置的研制，投入使用，效果良好；或成功设计、改进关键性实验技术和装置，效果良好并取得较好的经济效益和社会效益。

4.被评为市（厅）级以上劳动模范或优秀教师。

（三）论文、著作条件

任现职期间，在国内外公开发行的学术刊物上发表有高水平的相关实验研究或技术论文或出版著作（含实验教材和实验指导书）5篇（部）以上。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著（第一作者或主编；或本人撰写：理工类10万字以上）；“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文（独立完成或第一作者、通讯作者），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上收集的论文（除非被4大索引收录）均不计入规定的数量，只供参考；并且申报者提交的论文，按条件中的数量要求须有二

分之一在非本单位主办的刊物上发表。

四、高级实验师

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.具有坚定的职业信念，在教学科研支撑、人才培养以及社会服务上做出了重要贡献，具有较强的实验创新能力，取得较突出的实验业绩成果。

2.从事实验教学人员须系统掌握实验教学课程体系和专业知识，讲授实验教学课程或实际指导实验，教学效果优良。按照教学大纲的要求，独立规划实验教学项目、设计实验方案，并承担实验课程的教学。

3.系统掌握专业基础理论知识和专业技术知识，熟练掌握本专业领域重要实验技术，具有跟踪本专业岗位领域国内外实验技术现状和发展趋势、组织本专业领域重要实验、解决本专业领域的关键性实验技术问题的能力。

4.主持设计与建设新的实验室或在改进实验技术和仪器设备性能方面成绩显著。

5.作为主要参加者，参加过市（厅）级以上科研项目的全过程研究开发工作，并取得一定成果；或在本学科领域开展科研工作，发表较高水平的学术论文或出版著作（含实验教材和实验指导书）。

6.承担本单位或区域实验室建设与管理工作，掌握实验室安

全系统知识技能，识别和解决重要危险源，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

7.培养本专业岗位中、初级实验技术人才，提高其技术能力和工作水平，指导开展实验与实践。

（二）业绩成果条件

任现职期间，完成学校规定的教学工作量；在教科研上有较高的造诣，原则上需主持三类及以上的科研课题或教研教改课题1项以上，或参与2项三类及以上科研、教研教改课题（排名前3，且至少含有1项教研教改课题），并具备下列条件之一：

1.实验教学效果好，有2次以上年度考核优秀。

2.获市（厅）级科技进步奖或其他专业奖项二等奖以上；或获市（厅）级上述奖项三等奖（前2名）。

3.独立承担重要实验装置的研制，投入使用，效果良好；或成功设计、改进关键性实验技术和装置，效果良好并取得较好的经济效益和社会效益。

4.被评为市（厅）级以上劳动模范或优秀教师。

（三）论文、著作条件

任现职期间，在国内外公开发行的学术刊物上发表有较高水平的相关实验研究或技术论文或出版著作（含实验教材和实验指导书）5篇（部）以上，其中含3篇高水平论文。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著、译著或教材（第一作者或主

编；或本人撰写6万字以上）。“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的学术论文(独立完成或第一作者、通讯作者)。论文集收入的论文（除非被4大索引收录）不计入规定的数量，只供参考。

五、实验师

（一）专业技术工作经历（能力）条件

任现职期间，具备以下条件:

1.熟练掌握并能够灵活运用本专业基础理论知识和专业技术知识，了解本专业新技术、新工艺、新设备、新材料的现状和发展趋势，解决本专业范围内实验技术问题。

2.参与实验课程教学或指导课程实验，且教学效果良好。按照教学大纲的要求，独立完成实验课程和实验项目，并指导过学生实验的全过程（含讲课和批改实验报告）。

3.实验教学效果好。

4.参加过实验室的建设工作，或编写、修改过职责范围内的实验工作计划和技术管理规章制度。

5.累计有半年以上参加社会实践或生产实习等方面的经历。

6.参加过科研工作;或发表一定水平的学术论文、出版专著;或写出有一定水平的实验报告。

7.承担本单位或区域实验室建设与管理工作,维护实验室安全，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

8.具有指导和培训助理实验师的能力。

（二）业绩成果条件

任现职期间，完成学校规定的教学工作量，且具备下列条件之一:

1.实验教学效果良好，有1次以上年度考核优秀，或有1篇实验教学方面的论文发表（含内部刊物）。

2.参加的科研项目、成果获市（厅）级以上奖励。

3.独立设计过2个以上实验项目，并在教学中使用2年以上，效果良好；或加工、改进实验技术和装置，取得较好的成绩。

4.被评为市（厅）级以上劳动模范或优秀教师。

（三）论文、著作条件

任现职期间，在国内外公开发行的学术刊物上发表有一定水平的学术论文或出版著作（含实验教材和实验指导书）2篇（部）以上。

（四）附则

“著作”是指公开出版的专著或实验教材或实验指导书（第一作者或主编；或本人撰写4万字以上）。“论文”是指在国内外公开发行的学术刊物上发表的论文（独立完成或第一作者、通讯作者）。

六、助理实验师

（一）专业技术工作经历（能力）条件

1.掌握并能够运用本专业基础理论和专业技术知识，具有一定的实验技能和实践经验，能独立完成一般性技术工作。熟练使

用与工作相关的仪器设备，能对一般仪器设备的日常故障进行诊断和维修，承担比较复杂仪器设备的技术管理，或协助研制实验仪器设备。能够参与实验技术、实验教学或实验管理项目，较好地完成实验任务，撰写实验报告。

2.具有指导和培训实验员的能力。

3.承担本单位实验室建设与管理工作，维护实验室安全，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

（二）业绩成果条件

协助主讲教师完成实验教学工作，独立完成实验技术工作，参与实验技术、实验教学或实验管理研究项目，工作业绩评价合格。

附件8:

初、中级职称初次考核认定办法

一、考核认定范围

在我校从事专业技术工作，具备国家承认的博士研究生、硕士研究生、大学本科等学历的全日制普通高等院校毕业生。考核认定的职称层级范围包括初级和中级两个层级。

二、考核认定条件

申报人从事与所学专业对口或相近的专业技术工作，并符合下列条件的，可申请初、中级职称考核认定:

（一）学历（学位）、资历条件

1.大学专科，从事专业技术工作3年以上，考核合格，可考核认定为助理级职称。

2.大学本科或获得双学士学位后，从事专业技术工作1年以上，考核合格，可考核认定为助理级职称。

3.硕士研究生毕业，从事专业技术工作，考核合格，可考核认定为助理级职称；从事专业技术工作3年以上，可考核认定中级职称，并满足我校职称评审制度中各系列职称评价标准条件中的:（1）思想政治与职业道德条件；（2）工作量及年度考核要求；（3）继续教育要求；（4）论文、著作条件要求。

4.博士研究生毕业或博士后，从事专业技术工作，考核合格，可考核认定中级职称。

（二）专业技术工作经历（能力）条件

1.掌握本学科、专业的基础理论和专业知识，具备独立完成岗位工作的实际能力，能胜任本岗位基础性工作。

2.充分履行岗位职责，较好地完成工作任务，专业水平及工作业绩较突出，获得同行的好评和认可。

（三）业绩成果条件

教学系列认定人员应协助或独立讲授1门课程或部分内容，或参与本单位团队及学科建设和其他社会服务工作，并取得高校教师资格证;

研究系列认定人员应协助编写本部门的业务制度、技术规章、工作细则并应用实施;

实验技术系列认定人员应承担本单位实验室建设与管理工作;

图书资料系列认定人员应参与完成本部门组织的工作项目1项及以上。

（四）有下列情形之一，不符合初次职称考核认定条件:

1.从事专业技术工作与所学专业不相关、不相近的;

2.非全日制学历的;

3.已取得职称的;

4.不服从用人单位工作安排或不胜任专业技术岗位工作的或年度考核不称职的。

附件9:

优秀博士和博士后绿色通道实施办法

为贯彻落实广东省《关于加快新时代博士和博士后人才创新发展的若干意见》（粤组通〔2017〕46号），完善学校博士和博士后人才培养和晋升机制，结合学校实际，特制定本实施办法。

一、适用范围

在我校从事专业技术工作的全日制博士研究生或博士后出站人员，并被我校认定为“优秀博士”的专业技术人员，可通过绿色通道申报正高级或副高级职称。

二、申报条件

申报人从事专业技术工作，并符合下列条件的，可申报正高级或副高级职称。

（一）学历（学位）、资历条件

1.正高级

（1）出站博士后、具备副高级职称且从事专业技术岗位满一年，考核优秀，在我校被认定为“优秀博士”的专业技术人员，可申报正高级职称。

（2）在粤东西北地区工作成绩突出的博士和博士后，不受工作年限资历限制，可直接申报正高级职称。

（3）博士承担副高级职称一年以上，考核优秀者，在我校被认定为“优秀博士”的专业技术人员，可申报正高级职称评审。

2.副高级

（1）取得博士学位满一年，且在我校被认定为“优秀博士”的专业技术人员，考核优秀者，可申报当年副高级职称。

（2）出站博士后，且在我校被认定为“优秀博士”的专业技术人员，考核优秀者，可认定副高级职称。

（二）优秀博士及博士后认定条件

具备下列条件中1项或以上:

1.获省级优秀教学成果奖三等奖，或获省（部）级自然科学奖、科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项三等奖2项(前2名)。

2.完成省（部）级以上科研项目（课题）2项以上或解决生产建设中重大的技术问题，并取得明显的社会和经济效益(主要完成人）。

3.在国内外公开发行的学术刊物上发表高水平的学术论文（著作）：在申报副高级职称的基础上，理工类增加2篇（部）、文科类增加4篇（部）、艺术类增加高水平的艺术作品2件。

4.培养的学生在省级(含）以上运动会或其他专业比赛上获前3名。

5.获国家级优秀教师或省级（含）以上劳动模范荣誉称号。

6.获得省级（含）以上教育教学论文一等奖。

7.获省（含）以上青年教师教学比赛一等奖。

8.指导学生或青年教师获得全国或省级专业大赛中获得一等奖。

9.主持国家社科基金项目1项或参与国家社科基金重点项目（排名前三）。

三、基本条件

参加我校优秀博士和博士后高级职称评审绿色通道的申报人员同样需要满足我校职称评审制度中：1.思想政治与职业道德条件；2.完成工作量且考核优秀；3.高等学校教师资格证；4.继续教育要求。

四、业绩成果

1.申报教学系列职称人员应满足我校教学系列职称评价标准条件相对应的教授或副教授标准条件。

2.申报研究系列职称人员应满足我校研究系列职称评价标准条件相对应的研究员或副研究员标准条件。

3.申报实验技术系列职称人员应满足我校实验技术系列职称评价标准条件相对应的正高级实验师或高级实验师标准条件。

4.申报图书资料系列职称人员应满足我校实验技术系列职称评价标准条件相对应的研究馆员或副研究馆员标准条件。

五、评审程序

1.参加我校优秀博士和博士后高级职称评审绿色通道评审的申报人员的评审流程与我校职称评审的正高级和副高级职称评审工作走相同流程且与我校每年的职称评审及认定工作同步进行。

2.申报人须额外提交2名本领域正高级职称专家的推荐信，

并参加面试答辩。申报人员评审通过后，受聘相应岗位。

六、附则

1.通过本绿色通道申报的，只能申报一次。以博士身份申报的，其业绩材料为攻读博士以来至获得博士学位后3年内取得的；以出站博士后身份申报的，其业绩材料为最近5年取得的。

2.专业技术工作经历（能力）条件中有关教学时数等不适合申报人在读博期间或从事博士后期间的条件可不作为评审的必要条件。

3.业务能力考试由相应二级学院根据学科特点和相应层级水平进行组织。

4.其他未尽事宜以省教育厅、省人社厅等上级主管部门的有关政策为依据。

5.本规定自发文之日起施行。在申报过程中，如遇学术方面的争议，提交学校学术委员会讨论解决。

附件10:

相关概念解释及说明

一、教学科研评价内容和评价系统

（一）科研课题分类

● 国家自然科学基金 ● 国家自然科学基金委员会科学部主任基金 ● 国家社科基金 ● 国家软科学研究计划 ● 国家科技支撑计划 ● 863课题 ● 973课题 ● 国家政策引导类科技计划（星火计划、农业科技成果转化资金支持项目、火炬计划国家重点新产品计划、国际科技合作计划、国家软科学研究计划） ● 国家杰出青年科学基金 ● 高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金 ● 教育部重大课题攻关项目 ● 国家重点实验室和国家工程（技术）研究中心开放基金 ● 其他以国家自然科学基金为标杆的等效课题	一类

● 省自然科学基金、软科学研究计划、哲学社会科学规划 ● 高等学校博士学科点专项科研基金 ● 教育部科学技术研究、人文社会科学研究、留学回国人员科研启动资金、哲学社会科学研究 ● 国家部委、省、自治区、直辖市委托专项 ● 省优秀青年科技基金 ● 省科技攻关计划项目 ● 省部级重点实验室和省部级工程（技术）研究中心开放基金 ● 广东省教育厅广东高校省级重点平台和重大科研项目 ● 校企横向合作，入校经费理工类30万，其他20万 ● 其他以省自然科学基金为标杆的等效课题 ● 广东省学生事务管理精品项目	二类
● 广州市科技计划项目、社会科学规划项目 ● 省高校青年教师科研资助计划 ● 广东省教育厅广东高校科研平台和项目（特色创新类及教育科学规划类项目） ● 省教育厅自然科学研究、人文社会科学研究课题 ● 广州市教育局高校科研项目、教育科研规划 ● 地市级政府、厅局级单位委托专项 ● 校企横向合作，入校经费理工类15万，其他类8万 ● 其他以广州市科技计划项目为标杆的等效课题	三类

● 学校下达的项目 ● 校企横向合作，入校经费2万元	四类

（二）教研教改课题分类

教研教改课题分 A、B 两类。A 类课题指为学校和专业取得荣誉的教学质量工程项目（包括：平台、专业、示范区、专业综合改革、实验中心、课程、教学团队、实践教学基地等），其余教学研究项目为 B 类。

国家教委、教育部下达的项目	A类	一类
	B类	二类
省教委、教育厅、高校学生工作专业委员会下达的项目	A类	
	B类	三类
学校下达的项目	A类	四类
	B类	

（三）业绩分类

● 国家级自然科学奖、科技进步奖、发明奖、社会科学奖或其他专业奖项（排名前 5） ● 省级自然科学奖、科技进步奖、发明奖、社会科学奖或其他专业奖项三等奖以上（排名前3） ● 国家教学成果奖（排名前5）或省级教学成果奖一等奖（排名前3） ● 主持建设的学科、科研平台、实验室、获得国家称号（如重点学科、重点建设学科、科研平台、重点实验室等）	一类

● 主持建设的专业或平台，获得国家级称号（如重点学科、重点建设学科、重点实验室等） ● 国家名师或省名师 ● 全国优秀教师、省劳动模范、全国高校辅导员年度人物	
● 省级教学成果奖二等奖（排名前3） ● 参与建设（排名前5）的专业取得国际认证 ● 参与建设（排名前5）的专业或平台，获得国家级称号 ● 参与建设（排名前5）的学科、科研平台、实验室，获得国家级称号 ● 主持建设的课程、教学团队获得国家级称号 ● 主持建设的学科、科研平台、实验室，获得省级称号 ● 主持建设的专业或平台，获得省级称号 ● 获市级科技进步奖、社会科学奖或其他专业奖项三等奖以上（排名前3） ● 在教学改革、课程建设、研究成果等方面取得创造性成果，发挥示范引领作用，且成果在同类院校中得到推广 ● 国家级规划教材或省级精品教材（第一作者或主编） ● 省优秀教师、省教育系统优秀党员、市劳动模范 ● 以第1发明人身份，获得发明专利、实用新型专利、外观设计专利、软件著作权，推广使用，产生较好的社会经济效益	二类

● 辅导员指导学生个人或团体，参加党团建设和社会实践，获得国家级表彰；或在省教育厅教学竞赛中取得一等奖；或获得广东省高校学生工作“红棉奖”；或提交的作品被评为全国高校网络宣传思想教育优秀作品	
● 参与建设（排名前3）的学科、科研平台、实验室，获得省级称号 ● 参与建设（排名前3）的专业或平台，获得省级称号 ● 参与建设（排名前3）的课程、教学团队获得国家级称号 ● 主持建设的课程、教学团队获得省级称号 ● 以第1发明人的身份，获得发明专利1项；或实用新型专利2项；或外观设计专利2项；或软件著作权2项 ● 3个年度学生评教分数位居本系（部）教师前3名 ● 在省级教学竞赛、专业竞赛获得二等奖以上 ● 指导学生在专业比赛中获国家级三等奖1项或省级二等奖2项以上 ● 编写的教材（第一作者或主编；或本人撰写：理工类4万字以上，文科类6万字以上）公开出版且被2所以上高校使用 ● 校级教学成果奖二等奖以上（排名前2）获三等奖（排名第1） ● 校优秀课堂二等奖以上 ● 校教学名师、市优秀教师	三类

● 在教学改革、课程建设、研究成果等方面的成绩显著，且在校内得到推广 ● 辅导员指导学生个人或团体，参加党团建设和社会实践，获得省级表彰；或被评为市教育系统优秀党员或市级以上教育系统党务工作先进个人 ● 辅导员参与（排名前3）的项目被评为广东省学生事务管理精品项目 ● 辅导员3个年度学生满意度分数位居全体辅导员的前5名	
● 参与建设（排名前3）的课程获得校级以上称号 ● 学校优秀课堂奖三等奖以上 ● 学校优秀课件奖三等奖以上 ● 学校教学基本功竞赛三等奖以上 ● 指导学生参赛获市级以上奖项 ● 校刊发表论文1篇 ● 编写的教材（第一作者或主编；或本人撰写：理工类4万字以上，文科类6万字以上）公开出版且在校内使用 ● 辅导员被评为广州市最高校学生工作先进个人；或校优秀党员 ● 辅导员在辅导员职业技能竞赛中取得校级三等奖以上	四类

二、本资格条件有关词语或概念的特定解释

（一）凡符合上述各项职称评审申报条件，提交上述规定材料者，可申报职称评审，并按规定的程序送评。否则，人事处不予受理，评委会不予评审。

（二）本职称评审条件中所规定的思想政治和职业道德条件、学历（学位）、资历、继续教育、工作经历、业绩成果、论文（著作）条件必须同时具备。

（三）除特别说明外，本办法中规定的学历、年限、数量、等级、均含本级。如硕士以上含硕士，6篇（部）以上含6篇（部），5篇（部）以上含5篇（部），4篇（部）以上含4篇（部），2篇（部）以上含2篇（部），5年以上含5年，4年以上含4年，3年以上含3年，2项以上含2项，1项以上含1项，三等奖以上含三等奖。

（四）学历（学位）说明：指国家教育行政主管部门认可的学历（学位）。未经国家教育行政主管部门批准招生的学校颁发的学历证书不作为评审的学历依据。

（五）相关学科：指信息学、文献学、目录学、版本学、档案学、出版发行学、大众传播学、计算机及图书馆学等。

（六）科研成果奖：指发明奖、科技进步奖、社科成果奖、优秀著作奖等。获奖项目的主要完成人：指等级额定获奖人员（以奖励证书为准）。

（七）课题、项目：指国家、省（部）、市（厅）、县（处）级及本单位下达或经上级业务主管部门同意由协作合同规定的。

（八）学术著作（著作）：指具有专门、系统学问的著作（含专著、论文、古籍注释、学术性著作编译、全国通用教材等），工具书须视学术含量，由有关专家审定。

（九）学术专著（专著）：指具有特定的研究对象、概念准确、反映研究对象规律，并构成一定体系，属作者创造性思维的学术著作。凡文章汇编、资料手册、一般编译著作、普通教材及普通工具书都不能视为学术专著。

（十）论文：专指发表在专业期刊上的学术论文，指通过逻辑论述，阐明作者的学术观点，回答学科发展及实际工作问题的文章。它必须包括论题（研究对象）、论点（观点）、论据（根据）、结论、参考文献等。凡对事业或业务工作现象进行一般描述、介绍的文章（不含评价、综述），及非学术刊物上发表的文章均不能视为论文。其中，一篇一类论文可抵扣两篇二类论文，一篇二类论文可抵扣两篇三类论文，一篇三类论文可抵扣两篇四类论文，且所有抵扣论文均需为第一作者或通讯作者，研究方向与所申报学科一致。

（十一）市级：指地级以上市，含地级市。

（十二）公开发表、出版：指国内期刊、著作在国家新闻出版署可查，国外的需提供图书馆检索证明。

关于印发《华南农业大学珠江学院教书育人荣誉体系实施办法》的通知

华农珠江发〔2026〕27号

各二级单位:

《华南农业大学珠江学院教书育人荣誉体系实施办法》已经学校2026年第8次党政联席会议审议通过，现印发给你们，请各二级单位认真贯彻执行。

华南农业大学珠江学院

2026年6月15日

公开方式：主动公开

华南农业大学珠江学院教书育人荣誉体系实施办法

第一章　总则

第一条　为全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，落实立德树人根本任务，弘扬教育家精神，健全教师荣誉激励机制，激发全校教师干事创业、担当作为的积极性、主动性、创造性，营造尊师重教、争先创优的良好氛围，根据中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》、教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条　本办法适用于学校全体专职教师。

第三条　基本原则

1.政治引领，师德为先。坚持党对教育工作的全面领导，将师德师风作为荣誉评选的第一标准，实行师德“一票否决”。

2.公开公平，择优评选。严格评选程序，规范评选标准，确保过程透明、结果公正，突出典型性、先进性与代表性。

3.动态管理，注重实效。建立荣誉档案与动态管理机制，强化荣誉结果运用，杜绝“一评了之”。

第二章　荣誉设置

第四条　教书育人荣誉按照入职时间进行分类。

（一）教坛新秀奖

评选对象为入职（从教）满一年不满三年的青年教师，原则上一年评选一次，评选名额为 5 人，评选条件如下:

1.认真执教，教科研进步明显。热爱教学工作，教学工作量饱满，当年必须完成学校及学院规定的教学任务，且上一学年课堂教学质量评价成绩比上年度有明显提升。

2.教书育人，教风优良。自觉提高教学能力和水平，在课堂教学、课外指导、教学研究等方面成绩进步较大; 坚持立德树人，不断提高师德修养，关爱学生，关心学生成长发展，受到师生普遍认可。

3.积极参与教科研工作，并取得长足进步。爱岗敬业，奋发有为，努力提高自身业务能力和水平，恪守学术规范，在教学、科研等工作中业绩明显提升。

4.学年度教师工作量须达到学校规定的标准。

5.无教学事故或学术不端，本年度考核称职或以上。

6.此奖项限评一次。

（二）优秀教师奖

评选对象为入职满 3 年的讲师及以上职称教师，原则上一年评选一次，评选名额不超过专职教师人数的 10%，其中可以根据情况设置教学名师、优秀教师、优秀指导教师等奖项，同一奖项限评一次，评选基本条件如下:

（1）认真执教，教学优质。热爱教学工作，教学工作量饱满，当年必须完成学校及学院规定的教学任务，且上一学年课堂

教学质量评价成绩每学期均为 90 分以上。

（2）教书育人，教风优良。自觉提高教学水平，在课堂教学、课外指导、教学研究等方面成绩突出；坚持立德树人，不断提高师德修养，关爱学生，关心学生成长发展，受到师生普遍好评。

（3）钻研学术，成果优秀。爱岗敬业，奋发有为，努力提高自身业务水平，恪守学术规范，在教学、科研等工作中成绩优秀。

（4）学年度教师工作量须达到学校规定的标准。

（5）近 3 年无教学事故，无学术不端行为，本年度考核称职或以上。

（三）秩年荣誉

为表彰长期坚守岗位、奉献学校的教师，结合学校整体工作安排设立入职 10 年、20 年、30 年荣誉奖（如“十载芳华”“廿载耕耘”等），颁发纪念证书与纪念品。

第三章　评选与表彰

第五条　各二级单位依照评选条件推荐人选。

第六条　学校评审领导小组审核名单，经学校研究后公示。

第七条　学校在教师节等重要时间节点对获得荣誉的个人进行表彰。

第八条　获得校级荣誉的个人，可优先作为校外荣誉推荐人选。同等条件下，在教师职称评聘、推优评先、表彰奖励和项目申请等方面优先考虑。

第九条 学校设立教书育人荣誉奖励经费，发放标准由学校研究确定。

第十条 党委宣传部、各二级单位要加强对获奖个人的多渠道宣传，充分发挥榜样示范引领作用，推动全校形成崇尚模范、争做先锋的良好氛围。

第十一条 荣誉评选过程中存在弄虚作假等行为，经调查核实，将依规依纪依法严肃追究申报人或推荐单位相关责任。如发现评选工作存在有失公正、徇私舞弊现象，由学校纪检部门进行追责问责。

第四章 附则

第十二条 因工作需要新设立其他荣誉的，由相关职能部门提出建议方案，提交学校研究审定后实施。

第十三条 本办法自发布之日起施行，校内其他相关管理办法、规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第十四条 本办法由人事处、教务处负责解释。

华南农业大学珠江学院

2026年6月12日

关于印发《华南农业大学珠江学院人才引进管理办法》的通知

华农珠江发〔2026〕28号

各二级单位:

《华南农业大学珠江学院人才引进管理办法》已经学校2026年第8次党政联席会议审议通过，现印发给你们，请各二级单位认真贯彻执行。

华南农业大学珠江学院

2026年6月15日

公开方式：主动公开

华南农业大学珠江学院人才引进管理办法

第一章　总则

第一条　制定目的。

为深入实施人才强校战略，规范专职教师引进工作，优化师资队伍结构，提升教学、科研与人才培养质量，强化应用型人才培育能力，依据《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国民办教育促进法》及其实施条例等法律法规，结合学校办学定位、学科专业发展规划和应用型人才培养目标，制定本办法。

第二条　适用范围。

本办法适用于专职教师的引进工作，不含兼职教师及行政教辅人员。

第三条　引进原则。

1.师德为先，立德树人。坚持思想政治素质与师德师风首要标准，严把入口关，全面核查拟引进人员政治表现与师德记录，杜绝师德失范、学术不端及违法违纪人员准入。

2.按需引进，聚焦重点。紧扣学科专业建设、应用型人才培养需求，优先保障重点学科、特色专业、紧缺专业及新工科、新文科建设的人才缺口，兼顾师资队伍年龄、职称、学缘结构优化。

3.德才兼备，注重实绩。兼顾学历学位、专业技术资格、学术成果与教学能力、行业实践经验，优先引进“双师型”人才，突出实践导向与应用能力。

4.公开公平，择优聘用。坚持公开招聘、平等竞争、综合考评、择优录用，招聘流程全程规范透明，接受学校纪检监察部门、师生及社会监督。

5.统一领导，分工负责。成立学校人才引进领导小组，统筹推进全校人才引进工作，明确各部门职责，协同落实人才引进各项任务，确保引进工作规范高效。

第四条 人才引进领导小组。

为加强对人才引进工作的组织领导、统筹协调与监督把关，确保人才引进工作科学规范、有序推进，学校成立人才引进领导小组，实行统一领导、分工负责的工作机制，全面负责全校专职教师引进工作的决策、指导与监督，落实校院两级管理、以院为主的人才引进管理模式。

（一）领导小组组成

领导小组由学校主要领导、分管领导及相关职能部门、二级学院负责人组成，具体组成如下:

1.组长：校长、党委书记（统筹全局，负责人才引进重大事项决策）;

2.副组长：分管副校长（协助组长，负责人才引进工作的统筹协调、督促落实）;

3.成员：人事处、教务处、科技处、教评中心、纪委、各二级学院院长及党总支书记（履行岗位职责，参与人才引进相关工作的审核、考评与监督）。

领导小组下设办公室，办公室设在人事处，由人事处负责人兼任办公室主任，负责人才引进日常工作的组织、协调、推进与材料汇总，落实领导小组各项决策部署，对接各二级学院人才引进工作组，确保人才引进工作闭环推进。

（二）领导小组职责

1.统筹制定学校专职教师引进中长期规划、年度工作计划及相关政策，审议人才引进工作中的重大事项、特殊问题，确保人才引进工作与学校办学定位、学科专业发展规划相契合;

2.审定全校年度人才引进计划，统筹协调各二级学院人才引进需求，优化师资队伍结构，保障重点学科、紧缺专业人才供给;

3.监督指导人才引进全流程工作，包括招聘公告发布、资格审核、综合考评、拟聘审定等环节，确保引进工作公开、公平、公正，杜绝违规操作;

4.协调解决人才引进工作中涉及的跨部门、跨学院问题，督促各职能部门、二级学院履行人才引进工作职责，保障人才引进工作顺利推进;

5.审议人才引进工作中的申诉、异议处理意见，确保相关问题得到妥善解决。

（三）二级学院人才引进工作组职责

各二级学院成立人才引进工作组，由学院院长、党总支书记任双组长，成员由学科专业带头人、教研室主任及骨干教师组成，人员一般不少于5人，主要职责包括：制定本学院年度人才引进

计划，开展本学院引进人员的推荐、初审工作，组织本学院引进人员的综合考评、学术审核，做好引进人员的日常考核、管理和服务工作，将相关材料按要求报送领导小组办公室。

第二章　引进对象与基本条件

第五条　基本条件。

1.拥护中国共产党的领导，热爱教育事业，认同民办高校办学理念与办学定位，恪守教师职业道德规范，具有强烈的事业心、责任感和敬业精神。

2.遵纪守法，品行端正，无违法违纪记录、学术不端行为及师德失范问题，身心健康，心理健全，能正常履行岗位职责，符合高校教师体检标准。

3.具备岗位所需的专业知识、教学能力和科研潜力（实践教学岗位侧重行业实践能力），能全职在岗履职，服从学校教学安排与管理。

4.具备相应的学历学位、专业技术资格或职业资格。

第三章　引进程序

第六条　需求申报。

1.各二级学院根据学科专业发展规划、师资缺口情况，每年6月初申报专职教师引进计划，明确岗位名称、数量、专业要求、能力要求及岗位职责。

2.人事处汇总各二级学院需求，结合学校整体发展规划、师资队伍结构优化目标，进行审核、统筹调整，形成人才引进计划，报学校人才引进领导小组审议后执行。

第七条 公开招聘与报名。

1.人事处根据审定的人才引进计划，通过学校官网、主流招聘平台、教育类媒体、高校就业网、行业协会等渠道发布招聘公告，明确报名条件、报名方式、考评流程及时间安排。

2.二级学院结合岗位需求，积极发动教职工发掘和推荐符合条件的人才。

3.应聘者需在规定时间内提交报名材料，包括：应聘简历、身份证、学历学位证（含学信网验证报告）、专业技术资格证、教师资格证、职业资格证、科研成果（论文、专利、项目立项书等）、获奖证明、工作经历证明（如有）等原件及复印件。

第八条 资格审核。

1.人事处会同相关二级学院成立资格审核小组，对报名人员的资格进行初审，重点核查学历学位、职称、专业匹配度、师德记录、学术诚信及相关证明材料的真实性。

2.初审合格者，由人事处通知进入综合考评环节；初审不合格者，不予进入考评，且不退还报名材料。

第九条 综合考评。

综合考评坚持“以岗定考、分类考评”原则，重点考察教学能力、专业素养、科研潜力（实践能力）、师德师风及岗位适配

度，分为试讲、面试、学术成果（实践业绩）审核三个环节，全程实行量化评分，合格线为 80 分。

1.试讲（教学能力考核）: 应聘者讲授所报岗位相关的专业核心课或基础课，时长 15-30 分钟，需提交完整教案及课件；评委由校领导、人事处、教务处、二级学院人才引进工作组组成，评分维度包括教学内容、教学方法、教学效果、板书（课件）设计、语言表达等。

2.面试（综合能力考核）: 考察应聘者的专业素养、科研规划（实践教学规划）、师德认知、沟通能力、团队协作能力及岗位适配度；高层次人才需额外进行学术报告，汇报研究方向、现有成果及未来在本校的教学科研计划；实践教学岗位侧重考察行业实践经验及实训指导能力。

3.学术成果（实践业绩）审核：由二级学院学术委员会（或引进工作组）对应聘者的论文、专利、项目、奖励、行业业绩等进行真实性与水平审核，杜绝学术不端行为；行业一线人才重点审核其行业工作业绩、项目经验及职业资格。

第十条 审定与公示。

1.二级学院根据综合考评的情况，形成拟聘意见，学院盖章签字后报人事处。

2.人事处汇总二级学院聘任意见，报人才引进领导小组审议后，确定拟聘人选。

3.拟聘名单在校内官网公示 3 个工作日，接受全校师生监督；

公示期间有异议的，由人事处会同纪检监察部门核实处理，对查实不符合聘用条件的，取消拟聘资格。

4.公示无异议后，由人事处通知拟聘人员办理入职相关手续。

第四章　附则

第十一条　本办法由人事处负责解释，自发布之日起施行，原有相关规定同时废止。

华南农业大学珠江学院

2026年6月15日

关于印发《华南农业大学珠江学院教职工出国（境）管理办法》的通知

华农珠江发〔2026〕29号

各二级单位:

《华南农业大学珠江学院教职工出国（境）管理办法》已经学校 2026 年第 8 次党政联席会议审议通过，现印发给你们，请各二级单位认真贯彻执行。

华南农业大学珠江学院

2026年6月15日

公开方式：主动公开

华南农业大学珠江学院教职工出国（境）管理办法

第一章　总则

第一条　为规范教职工出国（境）管理，严明外事纪律，保障学校教学、科研、管理工作稳定有序开展，维护学校办学权益与正常秩序，根据国家外事管理、出国（境）管理相关法律法规，结合实际，制定本办法。

第二条　本办法适用于本校全体教职工（不含兼职教师、外包人员）。

第三条　出国（境）分为因公临时出国（境）、因私出国（境）两类，实行分级审批、先批后行、全程管控、违规追责的管理原则，严禁未经审批擅自出境、逾期滞留、违规变更行程。

第四条　教职工党员出国（境）超过6个月的，除完成本办法规定的审批流程外，还需向党组织申请办理保留党籍或停止党籍手续。

第二章　因公出国（境）管理与审批流程

第五条　本办法所称因公出国（境），仅限与本校办学、教学、科研、专业建设、校际合作直接相关的学术交流、专业研修、国际会议、合作办学洽谈、技能竞赛交流等公务活动及海外升学等，严禁以因公名义办理个人因私出境事宜。

第六条 因公出国（境）审批权限与流程。

1.申请前置条件：申请人需提交外方正式邀请函、出访行程安排、研修/交流方案、经费来源说明、教学任务调整预案，确保出访期间核心教学、带班任务无空缺、不影响正常教学秩序。

2.审批流程：

（1）申请人填写《因公出国（境）审批申请表》OA 审批流程，所在部门审核签字，重点核查工作任务衔接、在岗履职情况、出访必要性，签署明确审核意见；

（2）教务处、科研处、后勤保卫处、人事处等部门联合审核，核查出访内容与教学科研、专业建设契合度等合规可行；

（3）分管校领导审批。

第七条 因公出访管理要求。

1.严格按照审批批复的出访时间、目的地、行程、任务执行，严禁擅自延长停留期限、变更出访国家/地区、增加出访点位、借机公款旅游。

2.出访期间须保持通讯畅通，定期向所在部门报备行程动态。

3.出访结束回国后，10 个工作日内提交出访总结报告、成果汇报材料，完成经费核销，所在部门同步做好回国回访谈话，核查出访落实情况。

第三章 因私出国（境）管理与审批流程

第八条 本办法所称因私出国（境），指教职工在工作时间内

自费办理的探亲访友、旅游度假、就医、个人事务等非公务、非学校委派的出国（境）行为。

因私出国（境）一般应安排在寒暑假或国家法定假日期间进行。

第九条 因私出国（境）审批流程。

教职工因私出国需提前3个工作日提交申请，填写《因私出国（境）审批申请表》OA 流程，所在部门审核，后勤保卫处、教务处、人事处及分管校领导审批。

第四章 行前纪律谈话与常态化管理要求

第十条 行前纪律谈话制度。

因公出国（境）实行先谈话后出行制度，所有获批因公出国（境）的教职工，必须在出行前完成纪律谈话，未完成谈话的，一律不得出行。

1.谈话责任主体

由所在部门负责人(部门正职由分管/联系校领导)开展行前谈话。

2.谈话核心内容

严明国家外事纪律、出境法律法规,告知未经审批逾期滞留、违规出境的党纪校纪、法律后果;

明确审批批复的行程、时长要求，重申严禁擅自变更行程、严禁逾期滞留、严禁在境外从事违法违规、有损国家和学校形象

的活动;

明确工作任务交接责任、在岗履职要求，告知逾期不归、擅自离岗的薪资停发、岗位解聘、违约追责等处置措施;

明确回国报备义务，签订《出国（境）纪律承诺书》，谈话全程做好书面记录，由谈话人、被谈话人双方签字确认，归入教师个人人事档案。

第十一条 回国报备与回访谈话。

1.教职工回国入境后 3 个工作日内，必须主动向所在部门办理回国报备手续。

2.所在部门开展回访谈话，核查行程执行情况、纪律遵守情况，同步衔接返校教学、科研工作，对逾期归来、违规变更行程的，当场启动核查处置程序。

3.教师出国（境）全流程材料、审批表、谈话记录、承诺书、报备材料，全部归入个人人事档案，作为职称评审、岗位聘任、续约考核、评优评先的重要依据。

第五章 请假管理与薪资待遇规定

第十二条 教职工工作时间出国（境）必须履行学校请假手续，未经审批擅自出国（境）的按旷工处理。

第十三条 工作时间因私出国（境）的，计入事假管理，按照学校考勤制度执行:

第十四条 因公出国（境）期间，按学校因公出差标准执行

薪资待遇、差旅补助，超出审批行程的逾期天数，一律不予发放相关待遇，按事假处理。

第六章　违规行为与责任追究

第十五条　教师存在以下行为之一的，属于严重违规违纪，学校视情节轻重给予通报批评、取消评优评先与职称晋升资格、降岗降级、扣罚绩效奖金、解除聘用合同/劳动合同处理，涉及违法的，移交相关部门处理:

1.未经审批、隐瞒情况私自出国（境），或先出行后补批的;

2.未按规定完成行前纪律谈话、签订承诺书，擅自出行的;

3.擅自变更审批行程、延长境外停留时间、逾期滞留不归的;

4.以因公名义办理因私事务，虚报冒领因公出访经费的;

5.在境外从事违法违规活动、损害国家和学校声誉形象的;

6.出国（境）期间擅自离岗、脱岗，造成学校教学事故、管理事故的;

7.违反本办法其他规定，不服从学校外事管理的。

第十六条　因违规出国（境）、逾期不归给学校造成损失、及声誉影响的，学校有权追究其责任。

第七章　附则

第十七条　本办法由人事处负责解释，未尽事宜按照国家出入境管理、外事管理相关法律法规执行。

第十八条 本办法自发布之日起正式施行。

华南农业大学珠江学院

2026年6月12日

关于印发《华南农业大学珠江学院学科带头人管理办法》的通知

华农珠江发〔2026〕30号

各二级单位:

《华南农业大学珠江学院学科带头人管理办法》已经学校2026年第8次党政联席会议审议通过，现印发给你们，请各二级单位认真贯彻执行。

华南农业大学珠江学院

2026年6月15日

公开方式：主动公开

华南农业大学珠江学院学科带头人管理办法

第一章　总则

第一条　制定目的。

为加强学校学科建设，规范学科带头人选拔、培养、考核与管理，充分发挥学科带头人在学科发展、团队建设、人才培养和科学研究中的引领作用，提升学科核心竞争力和综合实力，服务学校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新和国际交流合作的核心使命，结合学校实际，制定本办法。

第二条　适用范围。

本办法适用于学校各学科（含一级学科、二级学科、交叉学科）带头人的选拔、聘任、考核、激励及退出等管理工作。

第三条　核心原则。

1.坚持立德树人，突出师德师风引领，将师德师风作为选拔、考核的首要标准;

2.坚持学术引领，注重学科带头人的学术造诣、创新能力和行业影响力，优先选拔在学科领域具有突出成果的优秀人才;

3.坚持权责对等，明确学科带头人的职责、权利和义务，强化其在学科建设中的主体作用;

4.坚持动态管理，建立“能上能下、能进能出”的选拔和退出机制，激发学科发展活力。

第四条　学科建设领导小组职责。

学校设立学科建设领导小组，作为学科带头人管理工作的决策和统筹机构，由学校主要领导担任组长，分管学科建设、人事、科研、教学的校领导担任副组长，成员由相关职能部门（人事处、科技处、教务处、教评中心等）负责人及各二级学院主要负责人、资深专家代表组成，其主要职责包括:

1.统筹规划学校学科建设和学科带头人队伍建设，制定相关政策和管理办法，指导各学科开展带头人选拔、培养和管理工作;

2.审核学科带头人选拔、续聘、退出的相关事宜，组织专家评审组开展学科带头人评审、考核工作;

3.统筹调配学科建设资源，保障学科带头人开展工作所需的经费、场地、设备等支持，协调解决学科带头人管理中的重大问题;

4.监督检查学科带头人履职情况和各二级学院学科带头人管理工作落实情况，对违规行为进行督促整改;

5.研究决定学科带头人管理工作中的其他重大事项。

学科建设领导小组办公室设在教务处，负责具体工作的组织和实施工作。

第二章　选拔与聘任

第五条　选拔条件。

学科带头人需同时具备以下基本条件，特殊学科可结合实际适当放宽相关要求，但需报学校学科建设领导小组审批。

（一）师德师风要求

拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，师德师风优良，作风正派，廉洁自律，关爱学生，团结协作，具有强烈的事业心和责任感，无师德师风违规记录。

（二）学术能力要求

1.具有正高级专业技术职务，或具有副高级专业技术职务且在学科领域具有突出学术成果、年龄不超过65周岁；

2.在本学科领域具有扎实的理论基础和深厚的学术造诣，掌握学科发展前沿动态，具备引领学科高质量发展的能力；

3.近5年内取得具有重要学术影响力的研究成果（如高水平论文、重大科研项目、重要奖项、专利、成果转化等），具体标准由各学科结合自身特点制定，报学校学科建设领导小组备案；

4.具有较强的科研创新能力和组织协调能力，能够带领学科团队开展高水平科学研究和学术交流活动。

（三）人才培养要求

具有丰富的人才培养经验，能够承担核心课程教学任务，指导学生开展创新创业、学术研究活动，培养的学生具有较强的综合素养和专业能力，近5年内有明确的人才培养成果。

（四）团队建设要求

具有较强的团队凝聚力和领导能力，能够牵头组建结构合理、分工明确、富有活力的学科团队，善于发现和培养青年人才，推动团队成员共同成长。

（五）其他要求

身体健康，能够正常履行学科带头人职责，年龄一般不超过65周岁；具有良好的国际视野和跨学科合作能力，能够推动学科开展国际交流与合作。

第六条 选拔程序。

1.推荐提名：由各二级学院根据学科发展需求，组织民主推荐或个人自荐，提出初步推荐人选，经学院学术委员会审议后，报学校学科建设领导小组办公室。

2.资格审查：学校学科建设领导小组办公室对推荐人选的资格、业绩材料等进行初审，确定符合条件的候选人。

3.评审考核：学校学科建设领导小组组织专家评审组，对候选人的师德师风、学术能力、人才培养、团队建设等方面进行综合评审，可采取答辩、实地考察、同行评议等方式进行考核。

4.公示聘任：根据专家评审结果，确定拟聘任人选，在学校官网公示5个工作日，公示无异议后，由学校正式聘任，颁发聘任证书，明确聘任期限。

第七条 聘任期限与续聘。

学科带头人聘任期限为3年（返聘人员一年一聘），聘任期满前3个月（返聘人员前1个月），由二级学院组织对其履职情况进行初步考核，符合续聘条件的，可提出续聘申请，经学校学科建设领导小组评审通过后，办理续聘手续；不符合续聘条件的，不再续聘，自动退出学科带头人岗位。

第三章　职责与权利

第八条　主要职责。

1.学科规划：牵头制定本学科中长期发展规划和年度工作计划，明确学科发展目标、重点方向和实施路径，推动学科内涵建设和特色发展，力争将学科建设成为区域领先、国内有影响的优势学科或特色学科。

2.团队建设：牵头组建和培育学科团队，优化团队结构，引进和培养青年骨干教师，指导团队成员开展教学科研工作，提升团队整体实力和核心竞争力；营造良好的学术氛围，鼓励团队成员勇于创新、协同攻关。

3.人才培养：承担本学科核心课程教学任务，创新教学方法，提升教学质量；指导学生开展学术研究、创新创业实践，培养具有创新精神和实践能力的高素质人才；参与制定本学科人才培养方案，推动课程体系改革和教材建设。

4.科学研究：牵头组织开展本学科前沿领域的科学研究和重大科研项目攻关，争取国家级、省部级等高水平科研项目和科研经费；发表高水平学术论文、出版学术专著，获得科研成果奖励，推动科研成果转化和应用，提升学科学术影响力。

5.学术交流：牵头组织本学科开展国内外学术交流活动，邀请国内外知名专家学者开展学术讲座、合作研究，推动学科与国内外高水平院校、科研机构建立合作关系，提升学科的国际国内知名度和影响力。

6.学科服务：积极参与学科评估、专业认证、学位点建设等工作，为学校学科建设决策提供建议；发挥学科优势，开展社会服务、技术咨询等工作，助力地方经济社会发展。

7.其他职责：完成规定的教学工作量，完成学校和学院交办的与学科建设相关的其他工作，履行师德师风示范引领职责，带动团队成员坚守师德底线。

第四章　考核与评价

第九条　考核原则。

坚持立德树人导向，注重实绩、突出贡献，实行分类考核、动态考核、定量与定性相结合的考核原则，客观、公正、全面评价学科带头人的履职情况。

第十条　考核内容。

考核内容围绕学科带头人的职责履行情况展开，主要包括以下方面：

1.师德师风：考核其师德师风表现、廉洁自律情况、示范引领作用发挥情况，有无师德师风违规行为。

2.学科建设：考核其牵头制定的学科发展规划落实情况、学科内涵建设成效、学科排名提升情况、学位点建设情况等。

3.团队建设：考核其团队组建、人才培养、团队成员成长情况，团队整体实力和核心竞争力提升情况。

4.人才培养：考核其教学任务完成情况、教学质量、研究生

（本科生）指导成效、人才培养方案改革情况等。

5.科学研究：考核其指导的科研项目申报与完成情况、科研经费到账情况、学术成果产出情况（论文、专著、专利、成果转化等）、科研奖励获得情况等。

6.学术交流与社会服务：考核其组织学术交流活动情况、国际国内合作情况、社会服务贡献情况等。

第十一条 考核方式与周期。

1.考核周期：实行年度考核与任期考核相结合。年度考核在每年年底进行，任期考核在聘任期满后3个月内（返聘人员为期满1个月内）进行。

2.考核方式：由学校学科建设领导小组牵头，二级学院具体组织实施。采取个人述职、团队评议、学院考核、专家评审、数据核查等多种方式进行，广泛听取学科团队成员、学生、同行专家的意见。

3.考核等级：考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。

第十二条 考核结果运用。

1.优秀：优先续聘，给予专项奖励，在科研经费、资源调配、培训深造等方面给予重点支持，作为职称评审、评优评先的重要依据。

2.合格：正常续聘（若聘任期满），享受相应的待遇保障，督促其针对薄弱环节改进提升。

3.不合格：不予续聘，取消学科带头人资格和相关待遇；若

在任期内年度考核连续2次不合格，提前解除聘任合同，退出学科带头人岗位。

第五章　激励与约束

第十三条　激励措施。

1.荣誉激励：对考核优秀、在学科建设中作出突出贡献的学科带头人，授予“优秀学科带头人”等荣誉称号，在学校范围内表彰。

2.物质激励：对考核优秀的学科带头人给予专项奖金；其带领团队取得重大科研成果、人才培养成果的，按学校相关规定给予额外奖励；在科研经费匹配、设备购置等方面给予倾斜支持。

3.职业发展激励：学科带头人在职称评审、岗位晋升中享有优先资格；优先推荐其申报国家级、省部级人才项目、荣誉称号；支持其担任国内外学术组织职务，提升学术影响力。

第十四条　约束措施。

1.学科带头人在聘任期间，若出现师德师风违规行为、学术不端行为，一经查实，立即解除聘任合同，取消其学科带头人资格和相关待遇，记入学术诚信档案，并按学校相关规定严肃处理。

2.未按学科发展规划和工作计划履行职责，学科建设成效不明显、团队建设滞后、人才培养质量不达标，经督促整改后仍无改善的，给予通报批评，情节严重的，提前解除聘任合同。

3.未经学校同意，擅自离职、兼职或不履行学科带头人职责

超过6个月的，视为自动放弃学科带头人资格，解除聘任合同，取消相关待遇。

第六章　退出机制

第十五条　退出情形。

学科带头人出现下列情形之一的，自动退出学科带头人岗位，或由学校解除聘任合同:

1.聘任期满，未达到续聘条件的;

2.年度考核连续2次不合格，或任期考核不合格的;

3.出现师德师风违规行为、学术不端行为的;

4.因身体原因、工作调动等无法履行学科带头人职责的;

5.未经学校同意，擅自离职、兼职或长期不履行职责的;

6.其他不符合学科带头人任职条件的情形。

第十六条　退出程序。

学科带头人退出岗位时，由二级学院提出退出意见，报学校学科建设领导小组审核，审核通过后，正式办理退出手续，取消其学科带头人资格和相关待遇。退出后，其学科建设相关工作由二级学院统筹安排，确保学科建设工作有序推进。

第七章　附则

第十七条　本办法由人事处、教务处负责解释。

第十八条　本办法自发布之日起施行，原有相关规定与本办

法不一致的，以本办法为准。

华南农业大学珠江学院

2026年6月12日