

合肥学院本科专业负责人岗位实施办法（试行）

院行政〔2016〕298号

为进一步完善本科教学基层组织建设和教学工作责任体系，加强专业建设，强化专业管理，设立本科专业负责人岗位，负责专业规划和建设，组织开展专业各项教学活动及改革，以提高专业教学水平和本科人才的培养质量，更好地满足社会对人才的需求。

一、设置原则

1、经批准设置的本科专业（含合作办学专业）均需确定一名专业负责人，兼任教研室主任。根据工作需要，每专业可设置1名专业副负责人，兼任教研室副主任。

2、专业负责人须从本院符合任职条件的在编教师中遴选。对于外语、艺术等特殊专业及新增本科专业，专业负责人的任职条件可以适当放宽，但需专业所在系（部）提交校教学委员会审定资格后方可聘任。

3、按照“坚持标准，保证质量，公开选拔，宁缺毋滥”的原则，对于没有符合专业负责人条件的专业，可设临时负责人。

二、任职条件

（一）专业负责人任职条件：

1、热爱教育事业，认真贯彻执行党的教育方针，具有良好的政治思想素质和师德修养，为人师表，教书育人。具有开拓意识和奉献精神，善于团结协作，有较强的组织、管理、沟通能力与服务意识，同行认可度高，学生评价好。

2、对本系（部）、本专业的历史及发展有较为深入的了解，熟悉本专业的发展方向，掌握社会发展对本专业人才的需求状况，有清晰的专业建设与发展思路，能在专业建设和教学中发挥重要作用。

3、具有从事本专业相关行业工作或教学工作5年以上，并具有副教授及以上职称（或具有博士学位的讲师）的教师担任。对于部分教师具备清

晰的专业建设思路，优异的组织及协调能力，可放宽学历、职称条件（讲师），允许系（部）根据实际情况调整实施。

4、教科研或实践能力较强，满足下列条件之一：

- （1）主持过省级及以上教研、科研课题，已取得阶段性成果；
- （2）省级及以上专业建设项目负责人；
- （3）获得过省级二等及以上教学成果奖励，本人为主要贡献人员（前五名）；
- （4）获得过省级三等及以上、市级二等及以上的科技成果奖励，本人为主要贡献人员（前三名）；
- （5）独撰或第一作者在中文核心期刊上公开发表本专业或相近专业的学术论文；或论文被 EI、SCI 的第一作者或通信作者。
- （6）公开出版十万字以上本专业或相近专业的学术专著；
- （7）主编公开出版本专业主干课程的模块化教材或省级以上获奖教材；
- （8）获得国家发明专利、实用新型专利或外观专利 1 项以上。
- （9）指导学生在教育厅规定的 A、B 类比赛或其他重大的与专业有关的赛事中获得省级二等奖及以上成绩。

（二）专业副负责人任职条件：

满足专业负责人任职条件 1、并具备中级以上职称或博士学位，从事本专业相关工作满 2 年。

三、选拔程序及聘任

1、个人申报与系（部）推荐相结合。特殊专业无满足条件的负责人或无人申报，由系（部）择优推荐。

2、专业负责人的遴选由专业所在系（部）负责组织实施，在个人申报的基础上，须经系（部）党政联席会全面考察、择优推荐。

3、专业负责人申请材料报教务处进行资格审查，教务处组织专家对各系推荐人员进行评审，拟定各专业负责人人选建议名单，报校教学委员会审核。

4、各专业负责人最终人选由校长办公会议审定通过，经学校批准发文聘任。

5、专业负责人聘期一般为四年。

6、聘期未满而需要更换专业负责人的，由学院（系、部）提出申请，经校教学委员会审核，由校长办公会议审定通过。

四、岗位职责

1、专业负责人的工作接受所在系（部）教学委员会和教务处的指导和监督，具体负责推动本专业建设与发展的各相关工作。

2、组织开展专业建设工作，制定专业建设规划与实施方案，并组织实施；为专业实践、实验教学条件提出合理化意见；定期对专业建设工作进行自查，及时向有关部门反馈本专业师资队伍、教学条件、教学管理、专业水平与质量以及专业效益与特色等建设情况。

3、成立以专业负责人为组长，由专业骨干教师组成的专业建设小组，开展专业建设、教学改革工作。组织教师开展教学研究活动及各类教研项目的申报与实施，推进课程体系、专业教学模式、教学内容和教学方法的改革，积极探索适应社会发展需求的应用型人才培养模式。

4、组织教师依据本学科专业特点、社会对人才需求情况，结合学院实际制（修）订并提交专业人才培养方案；构建既符合教育教学规律、又符合应用型人才培养目标的课程体系；协助系（部）主任组织专业人才培养方案的论证工作。

5、组织本专业相关课程（实践教学环节）教学大纲的编写和初审工作。根据专业人才培养方案中所设置课程体系之间的内在联系、以及课程（实践教学环节）的作用和地位，主动向承担本专业相关课程（实践教学环节）教学任务的本系（部）有关教研室或其他系（部）提出对该门课程

教学（实践教学环节）的具体要求，使制（修）订的教学大纲符合本专业培养目标。相关系（部）须全力配合。

6、掌握本专业的发展动态，通过每年对本专业毕业生进行至少一次的跟踪调查（配合系（部）学工部完成）等工作方式开展企业的用人效果及本专业人才的社会需求状况调研，以专题报告的形式及时向本系或学院提出本专业的建设与改革建议，为调整本专业人才培养目标和人才服务面向定位、修订专业人才培养方案等提供依据。

7、配合系（部）领导做好本专业的教学评估工作（包括组织召开本专业学生和任课教师座谈会），开展相关课程的日常教学质量监控和专业评估与论证等，了解和跟踪本专业教学实施过程，发现问题及时向系（部）领导以及学院相关职能部门反映并积极配合予以解决。

8、做好本专业有关教学文档和资料的收集、积累和归档工作。

9、负责本专业的专业课程建设、教材建设、教材选用等工作，做好有关课程及毕业设计（论文）等实践教学环节任务的安排；积极参与本专业学生的入学专业教育、选课指导、考研咨询、就业指导等工作。

10、负责本专业实践教学环节的指导工作，提出本专业对实践教学环节的要求，并对有关实习环节提出具体意见；按照学校及专业发展规划的要求，制定专业实验室及校内外教学实习基地的规划与建设。

11、每两周召开一次教学研讨活动，每学期组织 1-2 次示范课程教学活动，示范课程要能充分和学生互动，并体现新的教学方法的使用。教学研讨活动要体现对青年教师的培养与培训。

12、按照学校专业班主任制度要求，安排专业班主任，配合辅导员完成本专业学生与专业有关的学生工作。

13、参与专业导论课程的建设与教学。

14、完成学院布置的与专业建设相关的其它工作。

15、每学年末要进行专业建设情况总结，提出下一年的专业建设计划，形成书面材料（2500-3000 字）并向系（部）教学委员会汇报。材料

一式三份，由本人、系（部）和教务处各存一份。

16、专业负责人培养对象，协助专业负责人完成以上工作。

五、专业负责人的权利

1、具有对现有团队人员进行考核、评价的权利；具有根据本专业建设发展的需要初步提出进人计划的权利，参与选聘本专业新进人员的考核。

2、上级主管部门及学校划拨的本专业集体项目经费及奖金等，由专业负责人提出经费使用意见。

3、学校优先推荐专业负责人参加各类学术团体、专家、专业委员会，优先安排专业负责人参加各类培训。

4、具有同等条件下晋升高一级职称的优先权。

六、考核

1、根据专业负责人每年履行职责情况，进行考核。考核主要内容为专业负责人工作职责的完成情况以及专业建设所取得的阶段性成果。

2、考核主要通过查阅专业负责人提供的原始材料，师生访谈等多种方式进行并结合专业评估情况综合评判。

3、考核每年一次，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。

4、各系（部）推荐优秀的专业负责人，优秀指标原则上不超过为专业数量的40%（若工作均不突出，可不推荐）。由教务处、人事处、质量与评估处、工会组成的考核小组对系（部）推荐的优秀专业负责人进行评审，最终评审优秀指标不超过专业数量的30%。

5、评审结果报院长办公会审批，由人事处核发工作津贴。

6、专业负责人每4年进行一次调整，年度考核不合格者，须要进行撤换。

7、对考核合格的专业负责人按期核发工作津贴，并可连续聘任，考核不合格者，将予以解聘，停发专业负责人津贴，由系、部组织重新聘任。

8、专业副负责人，由各系（部）依据专业负责人岗位职责及专业副负责人的具体工作情况，进行考核，优秀指标不超过专业负责人优秀指标。

七、津贴发放

1、专业负责人管理绩效包括基础性管理绩效，每人每年 0.8 万元，由系（部）从管理绩效中发放。奖励项绩效，按照年度考核结果由学校发放，优秀等级奖励项绩效 1 万元，合格等级奖励性绩效 0.6 万元。临时负责人绩效同专业负责人。

2、专业副负责人，各系可根据个人工作业绩表现、参与专业建设的贡献程度，每人每年不低于 0.6 万元，由系（部）从管理绩效中发放。奖励性绩效根据专业考核情况由学校发放，优秀等级 0.4 万元，合格等级 0.2 万元。（双肩挑人员不享受此待遇）

3、本办法自颁布之日施行，由教务处、人事处负责解释。

2016 年 12 月 13 日