# 职业技术学院教科研工作室实施方案

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2025-07-25

*第一篇：职业技术学院教科研工作室实施方案职业技术学院教科研工作室实施方案为充分发挥具有教学科研潜力教师的示范、引领、辐射带动作用，促进我院教师梯队建设步伐，加强青年教师培养力度，促进教师队伍专业化发展，从而打造一支素质高，业务精，能力强的...*

**第一篇：职业技术学院教科研工作室实施方案**

职业技术学院教科研工作室实施方案

为充分发挥具有教学科研潜力教师的示范、引领、辐射带动作用，促进我院教师梯队建设步伐，加强青年教师培养力度，促进教师队伍专业化发展，从而打造一支素质高，业务精，能力强的优秀教师团队，我院决定创建教科研工作室。特制订《职业技术学院教科研工作室实施方案》。

一、指导思想

以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以潜力教师为引领，以教学科研为纽带，以工作室为载体，立足教育教学实践、聚焦理论和实践教学改革、服务地方经济发展，充分发挥潜力教师在教育教学中的示范、指导、辐射、带动作用，强化团队合作精神，加快教师发展步伐，创新优秀人才成长培养机制，推进我院教师队伍建设，促进教育教学质量稳步发展。

二、目标与任务(一)总体目标

打造教师团队。组建工作室，开展教育教学研究和学术活动，激励教师不断进取、不断创新、不断发展，促进我院教师向专家型、研究型教师转变步伐。

培养后备梯队。选拔具有发展意愿和发展潜力的优秀教师参与工作室学习，提升其思想素质、理论水平和业务素质，培 养一批后备梯队人选。

创新发展平台。搭建有利于教师专业发展的新平台，打造一流的教师团队，使工作室成为研究的平台、成长的示范、凝聚的核心、辐射的窗口。

（二）具体任务

工作室以网络平台为主要依托，课题、项目等研究为重要方式，教学研讨为主要内容，自主开展系列教研教改和专业研修活动，培养高素质专业优秀教师。力求做到“五个一”。

1.带好一支团队。通过三年为周期的培养计划的实施，有效推动培养对象的专业成长，力求在一个工作周期内使工作室成员在师德规范上出样板，课堂和实践教学上出精品，课题项目研究上出成果，实现工作室成员的专业化成长，以引领学科教学共同发展。

2.抓好一项研究。在实践中总结教育教学经验，瞄准教学改革前沿，探寻教研教改的新思路、新方法，确定一项具有实用价值的科研课题，并以此为研究方向，在实践探索中破解专业教学难题，带领本工作室同仁开展有效的科研活动。

3.做好一次展示。每年以研讨会、报告会、公开教学、现场指导等形式，有目的、有计划、有步骤地传播先进的教育理念和教学方法，帮助我院教师解决教与学过程中遇到的问题，引领专业建设，充分发挥带头、示范、辐射作用，从而形成群体效应，实现优质教育资源的共享。

4.创建一个网页。开创工作室网页，及时传递工作室成员之间学习成果，交流“工作室”研究成果，使网页成为专业教学动态工作站、成果辐射源和资源生成站，以互动的形式面向广大师生。

5.推广一批成果。工作室教育教学、教科研、管理等成果以精品课程实录、个案集（含教学设计、课件、教学评析）、论文、课题、项目报告、专著等形式向外输出。

三、工作室的组建

（一）工作室原则上设在工作室负责人所在专业，实行 负责人负责制，以课题项目命名。

（二）每个工作室负责人根据需要可聘请其他教师、行业企业能手参与研修。成员最多不得超过5人。并报院教科研工作室领导小组审定。

（三）组建程序：工作室负责人个人申请、组织推荐、专家评审、公示认定。

（四）工作室以3年为一个工作周期，期满后由学院重新审核认定。

四、工作室人员选拔条件

（一）工作室负责人选拔条件

1.热爱教育事业，堪称师德的表率，育人的模范、教学和科研的能手。

2.有较高的理论修养、先进的教育理念和改革创新的意 识，有鲜明的教育风格或教育教学特色。

3.有较强的教育研究和教学实践能力，能组织、培养和指导其他教师进行课题项目研究和教育教学改革。

4.近年来主持院级以上课题研究至少1项，在正式刊物发表论文1篇以上。

5.在学院教育教学科研一线工作的在岗教师。

6.身体健康，有基本的计算机操作能力，年龄原则上不超过50岁。

（二）工作室成员选拔条件

申报参加工作室成员的教师，应是我院师德高尚、有自我发展要求且在相应专业领域有培养潜力的教师，经考核予以确认。

五、工作职责

（一）工作室具体职责 1.带好一支团队。

（1）指导其他教师制定职业发展规划、发展目标、途径，规定职责及评价方法。

（2）帮助其他教师提高师德修养、教育教学质量、科研水平和管理水平。

2.抓好一项研究。

以工作室负责人的专长为基础，以参研教师的共同志向、共同研究方向、共同研究愿望为依托，结合我院教学科研中存 在的问题，确定并开展教学科研项目研究。在工作室运行周期内（3年），以工作室为单位，主持相关研究课题项目并取得成果，在正式期刊公开发表高质量的论文。

3.推广一项成果。

（1）工作室各项工作要紧紧依托理论和实践教学改革，重点探索教学模式构建和教学方法的改进。做好教材分析、教学设计、作业设计的指导和研究工作。以激发学生学习兴趣、挖掘学习潜力、培养学生创新能力为落脚点，精心研究有效教学模式，并在改革试验成功的基础上在一定范围内进行推广。

（2）工作室每月至少开展一次教学研究或交流活动。工作室负责人每学期要开设1次以上公开课，1次以上培训讲座或教学论坛。

4.做好一次展示。坚持以教学科研为中心，聚焦理论和实践教学改革，开展学术研究，引领专业建设，任期末要办好本室任期研究成果汇报展示活动。将任期内举办的各种研讨会、报告会、专题讲座、公开教学、现场指导等形式的辐射、示范活动和科研成果、发表论文等成果进行全面展示。

5.创建一个网页。工作室必须创建专门网页，以此为工作室重要研究交流平台，及时传递和交流工作室成员之间学习成果与研究成果，并面向广大教师和学生开展互动性交流学习和研究探讨活动。要求每周更新网页内容，发表教育教学思想和观点，展示教育教学研究成果。

（二）工作室负责人职责

1.主持工作室的工作，确定本工作室研究发展方向，拟定工作室的工作目标、工作方案等；制订每学年工作计划，完成年度和任期工作总结，制订本工作室日常管理制度。

2.发挥辐射和引领作用，带动其他教师共同成长。定期或不定期组织工作室成员的理论学习及研讨，每月集中研讨活动时间不少于4小时。实行双向听课制度，当好专业教学的示范者。组织并参与工作室成员的听课、评课活动，指导成员总结提炼教育教学的方法、经验、模式。

3.钻研专业教育教学理论，坚持高职教育改革实验。研究教学科研中普遍存在的问题，积极主动地提出解决办法。负责相关专业专题讲座，并指导工作室成员开展课题研究和论文撰写。

4.负责对工作室成员的考核、评估和评价工作，建立工作室档案，向主管部门总结汇报；接受主管部门的指导、检查、评估、工作室的年度考核和终结性考评。

（三）工作室成员职责 1.不断钻研教育教学科研理论。

2.准时参加工作室活动，无特殊情况不得请假；接受工作室负责人的检查评估，及时汇报工作，主动承担工作室各项工作任务。

3.完成工作室负责人交办的其它任务。

六、保障措施

（一）组织保障

1.领导小组。

工作室由领导小组管理，由院长担任组长，纪委书记、副院长为副组长，成员由教务处、图书馆、组织人事处、财务处、实验实训中心等部门人员组成。

2.领导小组下设办公室，办公室设在教务处（图书馆）负责对工作室业务工作的指导、检查、考核等。与工作室研究、商议、确定工作任务，审核工作室的工作方案和计划、总结。协调工作室之间各项具体活动以及日常管理工作；组织对工作室及其成员目标任务完成情况进行年度考核和综合考核评价。负责资料汇集和整理，总结成长规律。

4.实验实训中心负责工作室网站建设和运行，指导网页维护。

5.财务处负责专项经费保障，确保工作室开展经费落实，并审核使用情况。

工作室各成员所在单位要为工作室开展工作提供便利条件，在工作时间、科研条件等方面给予大力支持。

（二）经费保障

1.学院每年给予每个工作室适当工作经费。

2.工作室的经费使用权归工作室负责人。经费主要用于：工作室添置设备书籍，日常办公经费，课题研究、专题研究经 费，聘请专家的授课费及其他用于开展活动的相关经费。

（三）待遇

1.工作室成员的工作量计入所在院/系部教师考核工作量。

2.在评优选先、职称评审、岗位聘任等方面对工作室成员予以倾斜。

（四）考核评价

工作室周期为3年。在每个工作周期中按有关评估标准对工作室进行年度考核和终结性评价。

1.年度考核为不合格的，不拨工作经费，并限期进行整改，整改后仍被评为不合格的，取消工作室资格；工作室取得重大科研成果或表现特别优秀的，给予表彰奖励。

2.三年期满实行终结性评价，成绩显著的予以表彰奖励。每个工作周期结束后，考核合格的工作室需进行新一轮的申报工作。

3.工作室成员的考核由工作室负责人负责，考核不合格者，调整出工作室，考核情况报学院备案；同时按程序吸收符合条件、有发展潜力的新成员进入工作室。

4.工作室的工作室负责人任期内若调离本单位，或脱离学院一线教学岗位，或在任职范围内发生重大责任事故，或受到法纪处分，或不能履行工作室工作要求的其他情形，则自动取消工作室及工作室负责人资格。

**第二篇：延安职业技术学院辅导员工作室建设与管理实施方案**

延安职业技术学院

辅导员工作室建设与管理实施方案

根据学院党委工作要点和学院建设优质专科高职院校工作计划以及高职创新发展行动计划所承接的任务，按照《中共陕西省委高教工委关于启动陕西普通高校辅导员工作室建设的通知》（陕高教生【2025】9号）文件要求，深入贯彻落实全国、全省高校思想政治工作会议精神，推进我院辅导员队伍的专业化、职业化发展，建设一支高水平的专业化、专家化辅导员队伍，增强我院学生思想政治教育工作的针对性和实效性，解决目前制约学生思想政治教育工作中存在的突出问题，学院要求各系（中心）在10月底前成立学生思想政治教育工作（德育）研究室，即辅导员工作室，形成初步的框架，并在今年内按照学院制定的辅导员工作室标准正式启动建设计划。

一、建设依据

《陕西省普通高等学校辅导员工作室建设与管理办法》（陕高教生【2025】9号附件1）、《高等学校辅导员队伍建设办法》（教育部第43号令）和《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》（教思政【2025】2号）等。

二、建设目标

学院每个系（中心）一年内至少建成一个辅导员工作室，学院按照标准每年进行一次评审，符合标准者，命名为院级 辅导员工作室（挂牌）。在院级辅导员工作室中，择优推荐参加省级辅导员工作室立项申报。

三、建设要求

辅导员工作室实行主持人负责制，设主持人1名，助理主持人1名，团队成员6人以上。主持人应当具备下列条件：

1．原则上为在编在岗专职辅导员（含心理健康教育中心专职人员），具有硕士研究生学历或讲师以上职称，连续从事辅导员工作3年以上。

2．具有较高的学生工作能力或学生工作领导能力，在学生教育、管理与服务中形成具有自身特色的工作理念，主持过院级以上学生工作课题，在公开刊物上发表过学生工作论文，个人获得过院级以上学生工作表彰奖励等。

辅导员工作室在主持人的主持下，要把培育辅导员工作精品项目作为根本任务，针对学生工作难题经常开展工作研究、经验交流、课题研究、培养团队、推广教育科研成果和职业能力大赛研究等。特别是能结合日常工作实际，以学生为“实验田”，积极破解各种难题，探索学生思想政治教育工作新手段、新模式、新方法，形成一套特色的工作方法和模式，产生良好的育人实效。

四、建设保障 1.经费保障 学院给各系（中心）按照每名成员3000元经费标准给予启动和活动经费保障，一年后，经评审达到院级标准，授予院级辅导员工作室，挂牌后，按照每名成员5000元年经费标准予以支持。申报立项为省级辅导员工作室后，除省委高教工委每年给予3万元经费资助外，学院再配套3万元支持，同时，不少于院级工作室的正常经费支持。

经费主要用于工作研究、工作论坛与讲座、图书资料购置、网站建设以及外出学习考察等，由主持人按照财务制度支配使用，接受学院审计。2.场所保障

各系和学院要给工作室提供单独的办公场所和办公条件，学院网站首页要搭建辅导员工作室特色网页。

五、管理与考核

学院党委学生工作部（学生处）要把院级辅导员工作室作为深入推进辅导员队伍建设工程的重要抓手，负责院级辅导员工作室的管理与考核，起草制定建设考核标准，负责择优推荐省级辅导工作室立项申报，各系（中心）党政负责本系辅导员工作室的管理、建设与考核。

凡是被评为院级辅导员工作室，主持人授予“延安职业技术学院辅导员名师”称号，享受院级名师待遇。成员中成绩突出者，授予“延安职业技术学院骨干辅导员”称号，享受骨干教师待遇。附件：延安职业技术学院院级辅导员工作室考核标准 1.主持人为在编在岗专职辅导员，具有硕士研究生学历或讲师以上职称，连续从事辅导员工作3年以上；具有较高的学生工作能力或学生工作领导能力，在学生教育、管理与服务中形成具有自身特色的工作理念，主持过院级以上学生工作课题，在公开刊物上发表过学生工作论文，个人获得过院级以上学生工作表彰奖励。

2.有工作计划和半年工作总结；每周开展至少一次学生工作研究，能形成合力，解决学生工作中的棘手问题。成员所带班级学生积极向上、学风好、讲文明礼仪，能积极参加院系组织的集体活动，并获得奖励。

3.至少培育辅导员工作精品项目一项，并能积极申报。4.能发挥成员集体智慧，针对学生思想政治教育工作热点、难点问题进行专题研究，至少完成一项院级及以上研究课题，研究成果有可操作性，可在学院范围内复制推广；人均发表学生工作论文一篇。

5.成员都有自己的工作案例集，并能积极参加院级及以上评比活动。

6.成员能积极参加系、院、省各级组织的辅导员职业能力大赛，并有获奖者。

7.除主持人外，成员中至少有2人获得过院级以上学生工作表彰奖励者。

**第三篇：江苏农林职业技术学院园林工作室解说词**

解 说 词

尊敬的各位领导老师同学们：

大家好！欢迎来到江苏农林职业技术学院风景园林系园林设计工作室。我先自我介绍一下，我叫姚文勇，是风景园林系园林规划设计创业社团的负责人。

首先我先介绍一下我社团：我们社团建立于2025年3月，因为创新和创业成效突出，在2025年被评为江苏省高校人才培养模式创新实验基地。经过近3年的努力，已取得了丰硕的建设成果，形成了“四段式”人才培养模式，建设了一流的实训条件，成功培养出能专职从事园林设计的专业人才400余人，对外承接了一系列的园林设计创业项目40多项，并先后两次在全国农业职业院校技能大赛园林设计项目中获得第一名，取得了良好的社会效益和经济效益。

我们的社员会经过严格的选拔和创业研修培训，当达到一定的专业技能之后就引入参与对外承接的专业项目，社团是以“指导老师+社团成员”形式为主，社团成员5人为一小组，分为多个小组，各小组设立组长。实行导师制，每个小组配备一名导师和若干名辅助教师，组成项目组，在导师的指导下，直接参与实际的园林设计项目，实施项目式教学，在创业中学习，在学习中创业。

（引入到园林工作室1现场）

社团紧贴人才市场要求，吸收新加坡南洋理工学院“教学工厂”的理念，以真实的园林设计任务为载体，以强化设计能力为抓手，培养学生的园林规划设计能力和团队协作精神，进而提高创业素质。1

园林系周兴元主任曾提出过园林类专业“四个一”的人才培养目标，即：

一颗心：有较好的生理、心理素质，具有良好的职业道德和爱岗敬业、吃苦耐劳、团队精神；

一幅图：能够进行一定规模的园林绿化工程规划设计，并形成系列图纸——规划设计能力；

一双手：能够把规划设计方案化为现实——园林苗木生产、管理以及园林施工能力；

一张嘴：能够将所学的基本理论用于设计、施工、生产、管理过程之中，并依据基本理论将设计方案与用户进行沟通——基本理论知识和社会交往技能。

对照上述人才培养目标，目前我们学生自身，由于受文化基础和个人素质的影响，在四个一的人才规格中，“一幅图”是一条软肋，这也是影响园林专业毕业生提高创业质量的瓶颈。因此有必要在在校学生中选拔一些相对有设计基础并富有浓厚学习兴趣的同学，进行专项训练，在导师的指导下，以真实的园林设计项目为载体，提高园林规划设计能力，进而提升创业竞争力。

我们主要综合运用CAD、Photoshop、3D MAX、草图大师等计算机图形创作和处理软件，加上我们对设计项目的调查、理解，并依据规划设计理论和思想，在指导老师的沟通、讨论和指导下，精心地去完成这些实际性的园林设计项目，现在城市化进程加快、新农村建设和小城镇发展迅速，这为我们园林规划设计行业提供了无限发展的空

间。

还有我们的园林设计项目也会对我们学校甚至地区的行业发展起到辐射作业，我们的设计项目中运用的新技术、新材料，像施工技术、树种、花卉、草坪等等也会带动为我们学校和当地的专业、产业。

我们针对本工作室极强的社会实践性质，以社会经济发展、城市与乡村面貌的提升作贡献为宗旨之一。积极参与各类园林设计活动，为社会提供多项设计咨询服务，其中包括：规划类的区域总体规划、产业发展规划、概念性规划、旅游景区景点总体规划、景区景点控制型、修建性详规规划；设计类的建筑单体、园林设计、绿化设计等；策划类的总体策划、项目策划、市场营销策划；咨询顾问类的投资开发咨询、经营管理咨询、市场运作咨询、政府和企业发展顾问等；专项和主题研究类的专项旅游主题研究、政策法规研究和应用等等。

**第四篇：抚顺职业技术学院聘用制实施方案**

样本\_抚顺职业技术学院推行人员聘用制实施方案

按照省政府关于在事业单位实行人员聘用制的总体要求，根据市政府办公厅《转发市人事局关于抚顺市事业单位实行人员聘用制暂行办法的通知》（抚政办发[2025]41号）和市委组织部、市人事局《关于印发的通知

》（抚政人发[2025]29号），并遵照市教育局关于在教育系统进行人事制度改革的精神，结合我院实际情况，特制定本方案。

一、指导思想和原则

1、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻党的教育方针，认真落实国家、省、市人事制度改革的一系列政策措施，以聘用

制和岗位管理为重点，根据工作需要设置岗位，按岗聘任。通过实行聘用制度，实现人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用向平等

协商的聘用关系转变。逐步建立人员能进能出，职务能升能降，待遇能高能低的人事管理制度，积极稳妥地推行人事制度改革，使优秀人才脱

颖而出，建立充满生机与活力的用人机制，推动我院高职教育事业持续、健康发展。

2、基本原则

贯彻党的干部路线，坚持党管干部原则；坚持尊重知识，尊重劳动，尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿，协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证教职工的参与权、知情权和监督权。

二、岗位设置

学院聘用各类人员，必须在科学设岗的基础上，在编制部门批准的编制数额和人事部门核定的专业技术职务比例及岗位限额内进行。需要

新进人员，要按照《抚顺市事业单位公开招聘人员实施细则》通知精神，面向社会公开招聘、择优聘用，履行聘用手续。

（一）学院基本情况

根据（抚编发[2025]26号）文件，核定我院全额拨款人员编制数为479名，其中6名单位领导，1名纪委书记，1名工会主席。内设机构

28个（处级19个，科级9个），内部机构领导职数为59个。人员结构为行政管理人员95名，专业技术人员345名，工勤人员39名。

我院现有教职工总数457名。（统计截止到2025年12月3日）

其中：单位领导5名，纪委书记1名；二线院级领导3人；中层干部68人（包括教学系部领导24人）；行政管理人员113人；专业技术人员29

5人；工勤人员49人。

（二）岗位设置

在现有编制规定的人员结构和内部机构的基础上，按照管理岗位，专业技术岗位和工勤岗位，设置校内各类岗位，编制岗位说明书。学院

在教学部门设置11个内部机构，按学院内部管理的领导职数为26名，今后教学部门的领导干部只作为学院内部管理的干部。根据我院的实际工

作情况，本次人员聘用工作设置的岗位为479个，管理岗位设95个，专业技术岗位设335个，工勤岗位设49个。内部机构和岗位设置见附表。

附表：

1、《抚顺职业技术学院内部机构及岗位设置一览表》

2、《抚顺职业技术学院岗位设置职责明细表》

3、《干部岗位设置一览表》

4、《教学系统内部机构设置及岗位设置一览表》

5、《党政机关内部机构及岗位设置一览表》

6、《教学系统专任教师及实验教师现有岗位设置一览表》

7、《抚顺职业技术学院专业技术岗位设置一览表》

8、《各部门工勤岗位设置一览表》

三、受聘人员工资待遇

1、受聘人员，工资待遇按现行政策执行。

2、岗位变动的人员的工资待遇。

（1）受聘人员岗位变动后，按新聘岗位确定其工资待遇。

（2）由较高等级岗位受聘到较低等级岗位的人员，原则上按新聘用岗位的等级就近就低确定国家规定的工资待遇。其中，对首次聘用时任

原职务满5年，距法定退休年龄不足5年且符合订立聘用至退休合同条件的人员，可以保留原国家规定的工资待遇。由较低等级岗位受聘到较高

等级岗位的人员，按新聘岗位的等级就近就高确定国家规定的工资待遇。

（3）由工勤岗位受聘到专业技术岗位或管理岗位的人员，以及由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员，原则上按新聘岗位的等

级重新确定国家规定的工资待遇。对首次聘用时由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员，任原职务满5年、符合订立聘用至退休合同

条件的，可以保留原国家规定的工资待遇。

3、受聘人员的退休（退职）、未聘人员、缓签聘用合同人员和解除聘用合同人员的待遇，按省、市有关文件执行。

4、实行聘用制后，干部身份（专业技术或行政管理人员）聘到工勤岗位工作，达到工勤人员退休年龄的，可按工人退休年龄退休，并执行

工人退休的有关待遇。工人身份聘到行政管理岗位或专业技术岗位工作，其退休年龄可按现行干部的退休年龄规定执行。并执行现岗位退休待

遇。

四、实施范围

学院在编在籍按事业单位管理的全体教职工，均实行人员聘用合同制，并按本实施方案执行。

五、岗位聘用

（一）聘用条件

1、中层干部聘（任）用条件见《抚顺职业技术学院中层干部聘（任）用工作实施方案》(抚职院党发｛2025｝19号)。

2、教师聘用条件

（1）原则上应具有教师任职资格证。

（2）原则上具有大学本科以上的学历，或具有大专以上学历且中级以上职称。

（3）新进教师和合校后一些教师尚未取得高校《教师资格证书》的人员，暂按《教师资格条例》规定的过渡办法聘用上岗。

（4）身体健康，能坚持正常工作。

（5）近三年内考核均为合格等级以上。

3、行政管理、教辅、学生管理人员聘用条件

（1）能认真贯彻执行党的路线、方针、政策，遵守国家的法律、法规，具有良好的职业道德。

（2）热爱本职工作，具有履行岗位职务的能力。符合部门工作人员职务层次结构，专业知识结构的要求。

（3）具有较强的事业心、责任感和公仆意识，作风正派，团结同志，群众威信高，工作业绩突出。

（4）原则上具有初级以上职称任职资格。

（5）此次聘用可打破身份界限，按岗聘用。原工勤人员申请聘用管理岗位的，按市教育局规定，应具有大学专科及以上学历，工龄满10年

以上，具有中级工或中级专业技术职务，并要填写《工勤人员聘行政管理人员管理岗位审批表》，经教育局审批。工勤人员聘任管理岗位时，应提交学历证明。

（6）身体健康，能坚持正常工作。

（7）近三年内考核均为合格等级以上。

4、工勤人员聘用条件

（1）能遵守国家法律、法规，有爱岗敬业的主人翁思想，有尊师重教的服务意识和良好的职业道德。

（2）熟悉聘用岗位的业务，能独立处理本岗位技术问题，有一定的实践经验。

（3）身体健康，能坚持正常工作。

（4）原则上具有相关的技术等级证书，或具有中专以上学历。

（5）近三年内考核在合格等级以上。

（二）聘用程序及方法

召开全院教职工大会。公布《抚顺职业技术学院推行人员聘用制实施方案》，进行全面部署动员，并成立学院推行人员聘用制工作领导小

组，组建院级和部门聘用工作小组。

1、中层干部聘（任）用的方法及步骤

对于仍在任期中的中层干部，此次采取考核聘用的形式，由部门分管领导和组织部根据近两年考核情况，提出初步意见后，经党委

会讨论决定，并公示。对于任期已满或新增设的中层干部岗位，聘（任）用的方法及步骤按《抚顺职业技术学院中层干部聘（任）用实施方案

》(抚职院党发｛2025｝19号)执行。被聘（任）用的中层干部要与学院法人代表（院长）签订聘用合同。

2、一般人员的聘用方法及步骤

（1）各类人员聘用上岗的聘用顺序为一级聘一级，先聘（任）用中层干部，再聘用一般教职工。

（2）自愿报名。在学院范围内符合条件人员可以打破原有的部门界限自愿申报并填写《竞聘上岗申请表》，允许每人申报1个岗位。各部门

聘用工作小组负责本部门各岗位人员聘用推荐工作。上岗者与部门聘用工作小组进行双向选择，由院分管领导与本部门聘用工作小组共同研究

确定各岗位拟聘用人员。报学院聘用工作领导小组。

（3）资格审查。由学院聘用工作领导小组依据本方案规定的各类人员聘用条件，对申报人员进行资格审查。

（4）确立拟聘用上岗人员名单并在学院内公示3天。

（5）民主测评。由学院聘任工作领导小组组织对各岗位的竞聘者进行民主测评。同一岗位有两名以上竞聘者，拟聘人员须获得50%以上的信

任票；同一岗位上有一名应聘者，必须获60%以上的信任票。民主测评的范围是应聘岗位所在党支部所辖的部门全体应聘人员。

（6）决定聘用并公示。由学院聘用工作领导小组根据双向选择聘用意见和民主测评结果确定聘用人员，将聘用人员名单在全院内进行公示，公示期3天。举报有问题并查有实据的，不可聘用，并根据竞聘结果重新增补人员并公示，若无人选，此岗位可空缺，应按有关规定补岗。

（7）签订聘用合同。学院法人代表（院长）与受聘人员签订聘用合同。

六、聘期内的考核办法

各类人员在聘期内的考核均按我院现有的管理考核办法执行。

七、聘用合同的签订

1、聘用合同的签订要坚持“平等自愿、协商一致”的原则，通过签订合同的形式确定聘用关系，明确双方权利、义务和责任。聘用合同在签订30日内到主管部门办理合同鉴证手续。依法生效。

2、聘期

（1）聘用工勤岗位人员与学院签订1年期聘用合同。

（2）专业技术和行政管理岗位受聘人员与学院签订3年期聘用合同。其中新进学院工作的人员签订3年合同（含试用期）。由外单位调

入我院工作人员（不含按国家政策安排的转业干部、退伍军人等），试用期为3个月，首次参加工作或大、中专应届毕业生的试用期为12个月。

（3）连续工龄已满25年，或者在本校连续工作满10年且年龄距法定退休年龄已不足10年的教职工。只要应聘的基本条件符合，学院

应与其签订长期聘用合同。对于硕士研究生以上学历、教授、享受政府特殊津贴人员、获市级以上（含市级）优秀教师（教育工作者）和相当

荣誉称号人员，可以与学院签订长期聘用合同，长期合同期限不能超过法定退休年限。

（4）中层干部按聘（任）用期限签订聘用合同。

3、受聘人员在聘期内，学院可以根据工作需要对聘用人员进行岗位调整。

4、在聘期内，解除聘用合同及聘用合同终止的条款均按《辽宁省事业单位聘用合同书》所约定的条款执行。

八、未聘人员的管理

1、未聘人员待聘期限为3年。待聘期内，不再保留原岗位待遇，不参加本单位晋级升级。学院为待聘人员发放生活费。其标准是：第1年发

给本人原基本工资；第二年发给本人原基本工资的70%；第3年发给本人原基本工资的50%。待岗人员不享受院内各项待遇。

2、未聘人员在待聘期间，学院有岗位空缺的情况下至少提供两次以上上岗机会。待聘期满仍未能上岗的职工，学院予以辞退解除劳动关系。

3、长期在编不在岗人员和不参加竞聘者，限期与学院解除劳动关系。

4、有病人员，是指经指定的医疗单位确认患有难以治愈的严重疾病，精神病的，暂缓签订聘用合同，缓签期延续至前述情况消失，在此期

间保留人事关系和工资关系，直至该人办理（退职）手续。经劳动能力鉴定委员会鉴定完全丧失劳动能力的，按照国家规定办理退休（退职）。

5、自费出国留学人员，协议期未满的暂缓聘用，只保留在籍关系。合同期满并取得相应学历证书者，按时归国并到学院报到后，决定是否

聘用。合同期满未归者，限期与学院解除劳动关系。

九、实施步骤

1、准备阶段（2025年11月1日——2025年11月30日）

主要做好政策宣传工作，制定推行人员聘用制实施方案，设置岗位，明确岗位职责和任聘条件，并提交学院民主议事代表会议审议通过。

2、实施阶段（2025年12月1日——2025年12月20日）

学院公布竞聘岗位及其职责，聘用条件等事项，组织实施聘用，签订聘用合同。聘用工作结束后公布聘用结果，接受群众监督。

3、总结阶段（2025年12月20日——2025年12月30日）

学院对全员聘用制度的工作情况进行总结，并以书面的形式报市教育局。

十、组织领导

为保证学院本次人事制度改革，推行人员聘用制工作的顺利进行，学院决定成立推行人员聘用制工作领导小组。

组长：杨淑敏、张建中

副组长：王铁军、陈锡德、史峰、张本孚

成员：尚连生、刘桂芬、马春荣、薛振东、吴诚斌

下设工作小组

组长：张本孚

成员：薛振东、马春荣、尚连生、徐桂林

各部门要成立相应的推行人员聘用制工作小组，由部门党政负责人任组长，根据学院的统一部署和安排，具体负责本部门人员聘用制工作的组织与实施。全院教职工要按照学院统一的要求，积极参与人事制度改革，积极支持改革。在改革中，要讲大局、讲整体、讲稳定、讲纪律，任何人不能以任何借口破坏稳定、干扰改革。对于违反上述要求的部门和个人，学院将严肃处理。

十一、本方案解释权在学院推行人员聘用制工作领导小组。

**第五篇：职业技术学院**

山西职业技术学院校企合作

一、产学结合，拓展实训基地的功能，提高技术层次.我系在计算机应用专业建设过程中一直注重产学结合工作，并将其作为我系计算机实训基地的建设重点和发展方向。通过产学结合，可以有效提高实训基地的专业技术水平和层次，在满足学生实验、实习的同时，达到为社会和行业服务的目的。也使我系计算机应用专业的办学水平能和行业保持同步的发展。我系前阶段在计算机专业建设和计算机实训基地的建设过程中重点进行了下列有关产学结合的工作。

同企业合作，建立校外实训基地开展定单式培训。校外实训基地保证了计算机应用专业的毕业生顶岗实习的正常实施，发挥了校企合作的优势，拓展了学校的教学空间。有针对性地展开计算机专业方向的毕业生顶岗实习活动，培养计算机网络管理、计算机办公自动化、计算机网站建设、计算机组装与维修四个专业方向的合格人才。同时，表现优秀的毕业实习生还可以做为企业的新生力量，为企业提供新鲜活力。

同时我系计划在这种以接纳学生进行毕业实习为目的的实训基地的基础上，从这些从实训基地中选择规模较大、技术力量雄厚、资质较高的企业，双方共同投资合作，以互惠互利为原则，建设几个以重点培训学生某一专项技能为目的培训基地，以提高人才培养的水平。

二、校企合作的运作机制

为了调动企业投资共建实训基地的积极性，达到互惠互利、校企双赢的目的，我系在和社会力量及有关企业探讨共建实训基地的方案时，针对企业的具体情况和条件，采用了以下一些合作机制：

首先企业同我系合作，其主要目的是出于自身发展的战略需要，希望实训基地能为作为其工作人员培训的场所，或让部分学生在校学习期间就能通过该厂家的技术培训体系，毕业后能直接在该计算机软件厂商中上岗工作。对于这些合作厂家，我们制定的合作机制是：厂家必须为我院计算机实训基地提供指导教师及相关计算机软件技术资料；为我系毕业生提供一定数量的校外实训岗位。

另外我系计划和有关社会办学力量联合，以我系现有的计算机实验实训条件为依托，建立一个对外职业培训及认证机构，以承担计算机行业和社会人员的计算机职业资格认证培训及考证、计算机技能培训等业务。

三、实训基地的管理模式和运行机制

实训基地建成后，可以采取以下管理模式和运行机制：

1、采用灵活的聘任式用人机制，从社会和行业中聘任有实践经验和一定技术水平的技术人员担任专职或兼职实践教师。

2、聘请行业中资深人士和高级技术人员成立专家组，为基地的发展献计献策，定期或不定期举办技术讲座。

3、大力开展对外服务，通过为社会举办各种技术讲座、技术培训、技术研讨、新技术推广，职业技能培训和技能鉴定等工作，筹措资金，并建立相对独立的财务管理机制，使基地能实现自我滚动发展的良性运行模式。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！