

一、学校基本情况

(要求: 3000 字左右)

一、学校发展历程简况

南华工商学院, 是广东省总工会于 1993 年报广东省人民政府批准, 经国家教育部备案, 在广东省总工会干部学校基础上建立的全日制普通高等院校。学院行政主管部门是广东省总工会, 业务主管部门是广东省教育厅, 实行党委领导下的院长负责制。

经过 20 年的健康运行, 南华工商学院现有天河、黄埔、清远三个校区, 在校学生规模一万余人, 校园面积 1100 多亩, 建筑面积 19.56 万平方米。学院拥有教学仪器设备总值 3000 万余元, 图书馆藏书 65 万余册, 拥有各类实验室和实训室 66 个, 校园规划整齐, 生活娱乐配套设施齐全。

学院文理、高职、美术、体育类兼招, 以普通类高职高专教育和工会干部教育为主体, 兼顾继续教育和职业资格培训。现外语外贸学院、信息工程与商务管理学院、财务金融系、建筑与艺术设计系、旅游信息工程与商务管理学院、法律与公共事业系和思政部、体艺部, 开设有报关与国际货运、注册会计师等 76 个专业或专业方向。

学院现有教职工 553 人, 教师 455 人, 其中高级职称 100 余人, 拥有一批既有较高学术水平、教学水平又有较强实际工作能力的“双师型”教师, 同时聘请了一批著名企事业单位有丰富实践经验的专家为外聘教师和实训教师。

至今学院为国家输送了各类专业技术人才 2 万多名, 他们中的大多数已成为广东省尤其是珠三角地区各行各业的中坚力量, 为各地的经济建设和社会发展做出了重要的贡献, 在省内外享有良好的社会声誉。2006 年学院顺利通过教育部人才培养工作水平评估, 学院先后被授予“广东省文明单位”、“广东省直属机关文明单位”、“广东省先进集体”、“广东省‘五四’红旗团委”、“广东省高校毕业生就业工作先进集体”、“广州亚运会、亚残运会志愿者工作优秀组织单位”等荣誉称号。

二、2014 年以来推进学校发展的主要做法, 措施及成效

2014 年以来, 学院围绕着“一线定位、博雅教育”的办学理念, 始终坚持以服务为宗旨, 以就业为导向, 改革与创新人才培养模式, 突出了技能培养, 使人才培养模式逐步与社会需要相统一, 项目教学全面展开, 教学评估常态化、规范化, 系部教学、管理水平有了明显提高, 多校区教学管理模式逐渐成形。

(一) 办学规模取得突破, 招生超过万人

目前我院在校生规模保持 1 万人, 在量上实现了重大跨越, 规模效应逐步得到体

现；第一志愿报考率、学生报到率和录取分数，以及毕业生就业率在同类院校中始终处于先进水平。社会声誉和社会效益日益彰显，影响力和美誉度不断提高。

（二）清远一期工程顺利完工后，积极筹划二期工程校区建设成绩突出

清远校区一期建筑面积 12 万平方米，校园的建设速度和建设质量均得到了专家的认可。清远校区的建设从根本上解决了学院可持续发展的问题，并为学院向更高层次的发展奠定了坚实的物质基础，二期工程即将完工。

（三）积极探索职教规律，教学质量进一步提高

围绕“一线定位，博雅教育”的办学理念，学院始终坚持以服务为宗旨、以就业为导向，改革与创新人才培养模式，突出了技能培养，使人才培养模式逐步与社会需求相统一。项目教学全面展开；教学评估常态化、规范化，系、部教学管理水平有了明显提高；多校区教学管理模式逐渐成型。

（四）管理再上新台阶，人本型、服务型团队初步形成

我院在 2014 年后，管理方面日益科学、规范，特别是财务管理、资产管理、信息化管理、人事管理等都迈上了新的台阶。针对多校区实际，积极探索学生工作管理的新模式，成长型管理理念逐步确立，人本型管理意识逐渐深入人心，服务型团队开始形成，工作效率明显提高。

（五）科研取得新的突破，水平和质量大幅度提升

学院教师共获得广东省、市哲学社会科学“十二五”规划、广东省教育厅等纵向课题 22 项；获得中国计算机教指委、中国物流学会等学会课题 10 项；校外企业委托课题 11 项；广东省社会科学院合作项目 19 项。公开发表论文 417 篇，出版著作教材 22 部。成立院内现代物流研究中心、服务金融研究中心、工会与劳动关系研究中心等 5 个人文社科重点研究基地，开展课题研究和为企业服务。

（六）文化建设成效显著，和谐校园已经形成

学院始终坚持“学院的发展是为了教职工更好发展”的理念，以人为本，着力改善教职工的工作、生活条件。工会、共青团、女职委等群团组织坚持做好各种慰问、探访、扶贫救助工作。

校园精神文明建设成果显著，学生活动形式多样、内容丰富。例如“南华文化节”、“南华杯篮球赛”以及各系自己的系文化体育等活动，丰富了学生的课余生活，增强了学生的身心健康，已成为凝聚学生的良好平台。

（七）党的建设全面加强，学习型组织建设成绩斐然

围绕学院中心工作，以制度建设为基础，以主题活动为抓手，不断创新活动方式，不断拓展组织覆盖面。完善机制，固本强基。充分发挥堡垒作用，切实加强组织建设。高度重视中心组学习，并根据中心工作和学院重点工作，确定学习内容，采取“请进来、走出去”，主要领导带头作中心发言、辅导报告等学习形式，提高领导干部、中层干部的能力与素质。

三、办学特色、发展优势、发展目标

学院自创办以来，一直与地方社会经济发展要求相适应，开创了一条“立足一线定位，强化博雅教育”的办学之路。十八年来，为国家和社会共培养了2万多名高等技术应用型专门人才。

（一）紧扣社会需求，以市场为核心，以就业为导向，成功地探索出了一条一线定位的人才培养模式

学院创办以来，专业的开设和调整一直以满足社会 and 市场需求为前提。随着学院办学经验的积累，把一线定位提升到理念层面并在整个教育活动中演化成一种自觉行为，最终成为学院的鲜明特色之一。

所谓一线定位，其核心内涵就是以“博雅教育”新理念为支撑，强调学生在社会一线结合自己所学的专业、自身的性格特点和能力、兴趣等因素，寻找、确定、规划自己的职业生涯；并围绕这一核心内涵，学校在专业设置、课程体系、教学改革、就业指导等诸多方面，自觉主动地与社会和市场一线实现紧密衔接。

（二）强化博雅教育，为社会输送高素质人才

针对传统的应试教育存在的弊端，学院创办不久就开始进行深层次思考，在深思熟虑的基础上提出了独具特色的“博雅教育”的新理念。学院提出了“博雅教育”的具体内容，即南华工商学院的校训：“求真务实的精神，勤恳好学的作风，健康和谐的身心，儒雅自尊的品格。”结合教学实际，学院领导出版了专著《博雅人生》，全面系统地论述了“博雅教育”的深刻内涵。经过十余年的发展，“博雅教育”理念在学院已深入人心并通过具体的举措在学生的“博雅发展”中得到了落实。

（三）学校发展优势

第一，解放思想、奋力开拓。南华从无到有，从小到大，发展的内在动力在于解放思想、勇于开拓、敢为人先，并不断在开拓中进一步解放思想，在解放思想中与时

俱进、大胆探索，这已成为南华工商学院自立自强的法宝。

第二，主动发展、顺势而为。极强的市场意识和危机意识使南华人在发展过程中特别注重主动发展。在南华工商学院过去 20 年的历史中，经历了几次关乎学院生存发展的重大考验。面对考验，南华人都以思想解放为先导，准确把握市场经济规律和教育发展规律，充分发挥教职工的主观能动性，主动寻求发展思路，适时采取可行性方法，使南华越办越大，越做越强。

第三，依托省总、统筹规划。没有省总的支持，就没有南华的发展和壮大。自学院建立以来，紧紧依托省总工会，始终将学院和干校的发展统筹考虑，一体规划，实现了学历教育和工会干部培训事业双丰收。

第四，事业为先、淡泊名利。从学院领导班子到中层干部队伍再到骨干教职工，在身份、名分与同类院校不可比拟的情况下，始终以崇高的热情，积极的心态对待党的教育事业，以极强的社会责任感坚守着自己的岗位。

第五，以人为本、和谐发展。自学院建立以来，始终坚持在发展教育事业的同时，以人为本，不断提高教职工的生活水平和生活质量，使学院的发展与教职工的个人发展融为一体，真正体现了“事业留人、待遇留人、感情留人、愿景留人”的理念和思路。

第六，理念先进、持之以恒。“一线定位，博雅教育”的办学理念，是南华工商学院能够自立于同类院校先进行列的坚强基石。在注重对学生工具性培养的同时，始终强化对学生的价值性培养，使南华学子在具备岗位技能的基础上也具有较强的社会责任意识，为学生的专业发展、全面发展、终身发展奠定了坚实的基础。

四、发展目标

内涵建设全面加强，人才质量普遍提高，体制机制深化改革，多元化发展实质突破，在校生规模保持在 12000 人左右。

二、学校教师队伍建设自评报告

(字数要求: 3000~5000 字)

一、教师队伍基本情况

目前,南华工商学院教师总人数 563 人(其中兼职教师 108 人),在校生 10500 人,生师比为 1: 20.6,符合教育部的规定,专任教师 455 人占教师总额的 2/3 以上,专任教师中,副高以上职称 104 人(但年龄在 50 岁以上的占 84%)、中级职称 210 人、初级职称及其他 126 人,分别约占专任教师总人数的 25%、50%、25%。

专任	455人(总)		
教师	高级职称	中级职称	初级职称及其他
结构	104	210	126
比例	23%	46%	28%

南华工商学院在编专任教师总人数 455 人,其中 30 岁以下 194 人、31~35 岁 95 人、36~40 岁 63 人、41~45 岁 34 人、46~50 岁 13 人、51~55 岁 26 人、56~59 岁 18 人、60 岁以上 12 人,分别约占教师总人数的 43%、21%、14%、7%、3%、6%、4%、3%。

专任教	455人(总)							
师年龄	30岁	31~35	36~40	41~45	46~50	50~55	56~59	60以上
结构	以下							
	194	95	63	34	13	26	18	12
比例	43%	21%	14%	7%	3%	6%	4%	3%

南华工商学院在编专任教师总人数共 455 人,博士 19 人,占专任教师总数的 4%,硕士学位人数 256 人,占专任教师总数的 56%。

教师	455人(总)		
学历	本科及本科以下	硕士	博士
结构	180	256	19
比例	40%	56%	4%

二、2014 年以来“稳定教师队伍、提高教师队伍素质”的主要措施及成效

为稳定教师队伍、提高教师队伍素质,我院“管理”、“扶持”两手抓,近年

来主要采取了以下措施：

1、制定完善的教师管理规章制度

学院通过制定：教学管理规定、教师教学工作条例、教职工教考勤管理规定、请（休）假规定、考核管理办法、中青年骨干教师选拔培养办法、专业带头人评选办法、“青年教师”评选规定、“教书育人名牌教师”评选规定、教职工培训学习管理规定、及激励高层次人才的规定、双师素质教师评选与管理办法、外聘教师管理办法、专业教师赴企业实践锻炼实施办法等规章制度的制定，既对教师教学行为有所规范，又鼓励、指引教师职业发展方向。

2、逐年提高教师工资福利

自 1994 年起，我院就按照国家规定为教职工购买社会保险。目前，学院按教师实际收入为所有教师购买了“五险一金”，近年来，随着物价的上涨，我院教师工资福利也逐年提高，情况如下。

年份	2010	2011	2012
教师人年均收入情况（万元）	9.82	10.89	11.79
人员经费占学费收入比例	34%	38%	42%

3、通过制定培训学习管理、激励高层次人才等规定，保证经费支出，我院教师学历、职称逐年提高

《南华工商学院教职工培训学习管理规定》中规定，对来院工作满两年且聘期考核称职以上的教师，可申请攻读硕士或博士学位，取得学位后学院给予一次性报销 1 万元或 2 万元的学费。近年学院每年报销学费约 25 万，我院教师硕士生比例由 2009 年的 42% 上升到 2015 年 56%。

《南华工商学院培养及激励高层次人才的规定》中规定，取得正（副）高级专业技术资格者，报销评审费，并给予本人科研启动费 3 万元或 1 万元。近年学院每年报销相关费用约 10 万，我院教师职称逐年提高。

4、多层次，全方位的深入开展教师培训

人事处根据我院教学、科研情况，通过“引进来，走出去”的办法对教师进行

多层次、全方位的深入培训。2012年为提高我院所有专任教师教学技能，邀请宁波职业技术学院的相关专家对教师进行“高职院校教师职业教育教学能力”培训，该培训对我院课程改革的稳步推进奠定了一定的基础。2013年开展了“戴士弘教授专题课堂有效教学设计与教师教学技能提升授课”培训。此外，人事处加强与省（市）外事办、院士办等机构的联系，组织教职工积极参加广州市院士大讲坛、珠江创新论坛等科研活动，丰富师资培训的形式。

5、骨干教师和高层次人才引进情况

我院根据《南华工商学院引进高层次人才的规定》等政策，曾花费了一百多万积极引进了一批骨干教师和高层次人才，如郭记中教授、刘开洁教授、李晓峰教授（博士生导师），财务金融系的唐汉清博士等，他们的引进对我院教学工作和科研工作起着重要的推动作用。

6、教师总体稳定，但高级职称流失率偏高

我院通过“事业留人、待遇留人、感情留人、愿景留人”，教师总体稳定，离职率低：2%-3%，问题是高级职称流失严重，由于体制和编制问题，很大一部分教师在获得高级职称后选择离职到公办院校，给我院师资队伍建设带来很大困惑。

三、存在的主要问题

（一）教师向高职教学转型问题

高等职业教育是新的教育类型，虽然与传统意义上的高等教育没有层次的区别，但在教学方法、方式、人才培养目标上与普通高等教育有很大的不同。新的教育类型需要新的教育理念、教学方式、教学手段来支撑。经过教学评估，学校集体培训等方式，我院教师在一定程度上已开始向高职教育转型，但是，要想教师从专业设置到教学布局、教学过程都能真正实现转型，还需要教师深入企业、行业调研，也需要向高职教学改革做得好的国内外学校学习，但由于经费有限，这一方面的相关培训我院一直没有大面积开展。

（二）高层次人才引进问题

近年来，随着学院经费的日益趋紧，财务预算中已经不再预留高层次人才的引进费用。

（三）骨干教师、专业带头人的培养问题

我院高水平的教学团队和专业带头人、骨干教师相对不足，规模与结构失衡；激励人才的体制、机制尚不完善，经费基本没有保障，这在一定程度上影响了人才的成长和发展。

四、对学校教师队伍建设的自我评价（较好）

南华工商学院教师队伍建设近年来取得了一定的成绩，一年比一年好，但受限于经费，仍有我们想做而没有做的项目，此外，需要我们总结经验，适应新形势，继续探索教师培训的新思路、新方法，为推动我院大发展做好人力资源的保证。

（可增加附页）

三、《稳定教师队伍提升教师素质行动计划及教师队伍建设“十三五”规划》

(要求：4000 字左右)

民办南华工商学院教师队伍提升教师素质行动计划

(2016—2018 年)

一、目标任务：

今后三年，认真合理分配项目资金到 2018 年底，使专任教师中硕士以上比例达到 70%；培养或引进 7 名左右在省内外高职教育中有较大影响的学科带头人、30 名左右学术骨干；培育 10 个左右的院级以上优秀教学团队；基本实现“千百十”工程建设的计划与实施，显著提高教师队伍学历水平和教学、科研能力。

二、现状分析

目前，南华工商学院教师总人数 563 人（其中兼职教师 108 人），在校生 10500 人，生师比为 1：20.6，符合教育部的规定，专任教师 455 人占教师总额的 2/3 以上，专任教师中，副高以上职称 104 人（但年龄在 50 岁以上的占 84%）、中级职称 210 人、初级职称及其他 126 人，分别约占专任教师总人数的 25%、50%、25%。硕士以上学位人数 275 人，占专任教师总数的 60%。学科带头人、骨干教师、教学团队的建设有待进一步加强，教师职业教育方面的改革有待进一步深化。

三、工作措施

（一）实施学科带头人、骨干教师引进与培养工程

借助国家实施人才“千百十工程”和“教师队伍提升教师素质行动计划”等项目，引进或招聘 10-15 名副高以上优秀人才（每年引进约 3 人左右，安家费及其他每年约 10 万元，共需 30 万元）；同时结合学校学科建设和高等职业教育发展的需要，重点加强中青年学术骨干和优秀教师培养，造就 10 名左右能准确把握学科发展方向、具有创新能力、省内外高职教育中有较大影响的中青年学科带头人（培养费每批每人 10000，共需 10 万元），50 名左右了解本学科发展前沿、有发展潜力、45 岁以下具有硕士学位、讲师以上专业技术职务的学术骨干。（培养费每批每人 5000，共需 25 万元）

为了适应高职教学的新形势需要，同时我们也应当注意和积极引进一些虽然学历不高，但专业实践能力强的实训教师（计划实施期间约引进 5 位高级实训教师，安家费及其他共需 10 万元）。

（二）开展专任教师个人三年规划竞赛工作

开展南华工商学院专任教师个人三年规划竞赛工作，人事处做好两个方面的工作：一是做好引导工作；二是出台规划检查评价体系，从授课学时、教研项目、教研论文及教材编写、科研项目、科研论文、教学事故、学位取得、职称晋升、教学效果、个人进修 10 个方面对教师进行全面考核，组织及奖励共需 5 万元。

（三）继续做好提高教师学历工作

鼓励年龄在 50 岁以下的中青年教师，积极参加以提高专业知识水平为目的的各种业务培训，更新专业知识，了解本学科前沿动态，拓展知识面，调整专业知识结构。40--50 岁的教师，通过在职申请学位，或参加课题研究，不断提高自己的业务水平。35 岁以下的教师争取在五年内硕士化程度达到 70% 以上。（培养费硕士每人 1 万元、博士每人 2 万元，共 3 年，共需 40 万元）

（四）加强重点专业和教学团队建设，着力培养团队协作精神

学院师资队伍建设对提高人才培养质量有着至关重要的作用。要进一步建立和完善教学团队建设与保障体制，积极筹措资金，四年共资助 5-10 个左右的教学团队，通过教学团队建设，增强教学团队凝聚力和向心力，使之成为学院教学改革、科学研究和教学质量提高的核心和骨干，直到示范带头作用，全面促进学术团队建设，提高教学质量。（培养费每年每团队 10000，共 4 年，共需 20-40 万元）

（五）提高教师科研能力，带动教师教学能力的提升

制定和修订相关政策，积极鼓励教师参与科研活动。在鼓励教师提高学历层次的同时，鼓励有条件的教师根据每年省教育厅的访问学者政策安排赴国内外著名高校和科研院所做访问学者，加速提升教师的科研能力，产学研结合，促进教研相长。（配套培训费及其他共约 10 万元）

（六）培训与企业实践

加强全员培训工作，继续“引进来，走出去”的培训方针，推动重点专业、优秀教学团队走出去，到优秀高职职业教育的省份或地区学习高职教育教学经验，（每年计划派出一批，每批 2 万元-5 万元，共需 10-20 万元）。面向全员，以新理念、新课程、新技术、新知识和师德教育为重点，以学习型教师队伍建设为载体，以教学改革为基础，组织安排好全院教师全员培训的实施工作，全面提高广大教师的师德水平和专业素质。（培训费及其他共需约 10 万元）

积极鼓励和引导教师到企业实践锻炼，到生产一线“回炉”，实现高职教师从学术性教师向更适合高职教育的实践型、实训型教师转变。（培训费及其他共需 15 万元）

（七）进一步强化师德建设

强化师德建设，多渠道、分层次地开展各种形式的师德教育。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，重视法制教育和心理健康教育。加强学风和学术规范教育，建立和完善学院各级各类德育工作者培训制度。对辅导员等德育工作者进行师德教育专题培训。组织开展师德主题教育活动、师德典型重点宣传和优秀教师报告活动，大力褒奖优秀教师的高尚师德，进一步完善教师资格认定和新教师聘用制度，把思想政治素质、思想道德品质作为必备条件和重要考察内容；建立师德考评制度，将师德表现作为教师年度考核、职务聘任、进修学习和评优奖励等的重要依据。（组织及奖励共需约 5 万元）

（八）引导、鼓励系部与企业积极开展横向技术合作与技术攻关

建立与企业共同培养职教师资，优势互补、共同发展的新模式。鼓励和引导发挥自身优势，与企业合作开展横向技术攻关，并将其作为密切校企合作、加强“双师型”教师队伍建设、提升社会服务能力和水平的重要举措。进一步增强与行业、企业的密切程度。以服务求发展，以服务求支持，实现校企合作共赢的和谐发展局面。（项目配套支持按照 1:1 投资，每年约 10 万元，共需 30 万元）

四、实施项目

年度	名称	资金安排	措施及意义
2016 年	骨干教师、学术带头人引进	优秀人才引进 10 万元 中青年教师培养费 10 万元 骨干教师培养费 6 万元	加强学科梯队建设，凝炼学术方向，汇聚学科队伍，构建学科基地，创造学术成果，促进重点学科和一般学科的协调发展，快速提升学科的实力和水平，培育和营造学科健康发展的良性机制
	重点专业、教学团队建设	培养重点专业、教学团队建设每个团队 1 万元	初期安排金融、商务英语、建装、网络技术等优势专业，旨在全面提高我校办学实力和整体水平，强化办学的专业特色，提高办学质量和效益

	学术交流和培训	国内外培训 5 万元 校内培训 2 万元	实现有效培训, 创新形式, 保持培训内容的针对性; 使专业教师开拓视野, 了解高职教育和教学方法的新发展, 新思路
	企业实践	企业实践培训费及住宿费 4.5 万元	适应高职教育和人才培养模式改革新形势的迫切需要, 是提高专业教师专业技能和实践教学能力的有效途径
	师德建设	师德建设组织费及奖励 1 万元	提高教师的思想政治素质和职业道德水平
	学历提升	硕博士报销每年 15 万元	更新专业知识, 了解本学科前沿动态, 拓展知识面, 提高专任教师的学历层次和业务水平
2017 年	骨干教师、学术带头人引进	优秀人才引进 10 万元 中青年培养费 10 万元 骨干教师培养费 6 万元	加强学科梯队建设, 凝炼学术方向, 汇聚学科队伍, 构建学科基地, 创造学术成果, 促进重点学科和一般学科的协调发展, 快速提升学科的实力和水平, 培育和营造学科健康发展的良性机制
	重点专业、教学团队建设	培养重点专业、教学团队建设每个团队 1 万元	强化新增优势专业, 旨在全面提高我校办学实力和整体水平, 强化办学的专业特色, 提高办学质量和效益
	学术交流和培训	国内外培训 5 万元 校内培训 2 万元	实现有效培训, 创新形式, 保持培训内容的针对性; 使专业教师开拓视野, 了解高职教育和教学方法的新发展, 新思路

	企业实践	企业实践培训费及住宿费 4.5 万元	适应高职教育和人才培养模式改革新形势的迫切需要，是提高专业教师专业技能和实践教学能力的有效途径
	师德建设	师德建设组织费及奖励 1 万元	提高教师的思想政治素质和职业道德水平
	学历提升	硕博士报销每年 15 万元	更新专业知识，了解本学科前沿动态，拓展知识面，提高专任教师的学历层次和业务水平
2018 年	骨干教师、学术带头人引进	优秀人才引进 10 万元 中青年教师培养费 10 万元 骨干教师培养费 6 万元	加强学科梯队建设，凝炼学术方向，汇聚学科队伍，构建学科基地，创造学术成果，促进重点学科和一般学科的协调发展，快速提升学科的实力和水平，培育和营造学科健康发展的良性机制
	重点专业、教学团队建设	培养重点专业、教学团队建设每个团队 1 万元	强化新增优势专业，旨在全面提高我校办学实力和整体水平，强化办学的专业特色，提高办学质量和效益
	学术交流和培训	国内外培训 5 万元 校内培训 2 万元	实现有效培训，创新形式，保持培训内容的针对性；使专业教师开拓视野，了解高职教育和教学方法的新发展，新思路
	企业实践	企业实践培训费及住宿费 4.5 万元	适应高职教育和人才培养模式改革新形势的迫切需要，是提高专业教师专业技能和实践教学能力的有效途径
	师德建设	师德建设组织费及奖励 1 万元	提高教师的思想政治素质和职业道德水平

	学历提升	硕博士报销每年 15 万元	更新专业知识，了解本学科前沿动态，拓展知识面，提高专任教师的学历层次和业务水平
--	------	---------------	---

保障措施：

一、组织保障

1、领导小组：

南华工商学院教师队伍提升教师素质行动计划领导小组	
组长	李河川
副组长	易江
成员	黄一梅、严新、各系部负责人
秘书	范劲鸿

二、制度保障：

- 1、《南华工商学院中青年骨干教师选拔培养方法》
- 2、《南华工商学院教职工培训学习管理规定》
- 3、《南华工商学院引进高层次人才的规定》
- 4、《南华工商学院财务管理规定》
- 5、《南华工商学院中青年骨干教师选拔与培养办法》
- 6、《南华工商学院行政教辅人员培训制度》
- 7、《南华工商学院教师国内访问学者管理办法》
- 8、《南华工商学院校级“千百十人才培养工程”实施办法》
- 9、《南华工商学院优秀青年教师培养计划实施办法》
- 10、《南华工商学院专业领军人选拔及培养计划》

(可增加附页)

四、二级项目绩效目标申报表

预期产出	产出计划	预期提供的公共产品或服务的数量及质量		总目标：（填列总产出及质量、成本等内容）			（论证材料及相关依据）			
				年度阶段性目标：（填列年度产出及质量、成本等内容）						
效率计划	项目实施进度计划	项目实施内容		开始时间	完成时间		（论证材料及相关依据）			
		1.								
		2.								
									
预期效果	预期社会经济效益	指标类别	个性化指标	上年度实际水平	本年度计划完成水平	指标解释及计算公式	说明	（论证材料及相关依据）		
		社会效益				反映项目实施直接产生的社会、经济、生态效益等，根据项目属性特点，可选择其中一或多项效益，研究设置个性化指标及其目标值。			
		经济效益							
		生态效益							
审核意见	省级主管部门审核意见	审核人： 单位公章 年 月 日								
	第三方机构审核意见	审核人： 单位公章 年 月 日								
	省财政厅审核意见	审核人： 单位公章 年 月 日								

注：省级民办教育专项资金属一级项目，分配到下一层次（学校）即属于二级项目。

五、省级民办教育专项资金管理使用情况报告

(要求：3000 字左右)

我校已获得过 2014 年度省民办教育专项资金资助（包括专项建设项目、师资队伍建设项目），主要内容包括：专项资金使用情况、完善管理制度情况、项目实施绩效情况。

一、2014 年度专项资金使用情况：

项目	资金使用情况（万元）
硕博报销	3
科研启动费	7
强师工程培训费（省培、国培）	15
青年教师培养	16
访问学者	12
千百十	3
合计	56

二、完善管理制度情况

学院制定《南华工商学院中青年骨干教师选拔与培养办法》、《南华工商学院行政教辅人员培训制度》、《南华工商学院教师国内访问学者管理办法》、《南华工商学院校级“千百十人才培养工程”实施办法》、《南华工商学院优秀青年教师培养计划实施办法》等规章制度，通过严格选拔条件，规范选拔程序和管理办法、评价和激励等措施促进师资队伍培养各项工作，并通过青年教师项目、省培国培项目促进中青年骨干教师培养。

通过制定《南华工商学院中青年骨干教师选拔与培养办法》、《南华工商学院专业领军人才选拔及培养计划》等方针办法，给予高层次人才安家费和科研启动费等措施，积极安排和推荐中层骨干教师参加各项业务培训，按照“公开、公平、公正”的原则，建立教师评价与激励机制。

我院作为“国有民办”的特殊体制，分配制度改革显得尤为重要和迫切，目前我院已通过分配制度改革的契机，按照“能者多劳”“按劳分配”等原则，将分配制度与教职工考核、绩效激励等结合起来，合理调整收入分配关系。

三、项目实施绩效情况

1、培训与学历提升：

坚持“引进来、走出去”的方针。过去三年中，在学历教育方面，根据《南华工商学院教职工培训学习管理规定》等规章制度，鼓励教职工攻读在职硕士和博士，其次，人事处组织教职工通过省培国培项目参加各种教学技能、教学方法等培训，共 15 批 70 余人。第三，开展了宁波职业技术学院高职教育能力培训、高尔夫教学法培训、戴士弘教学法等培训班，引进先进的教学方法，取得了较好的效果，推动了我院专任教师的专业技能提升和教学教法的革新和发展。

2、师德师风建设：

过去几年我院共评选出：杨鹏强、赵红英、宁晓菊、余展洪、何沿、李中原，共 6 位教书育人名牌教师。蔡宏标、丁行政、周宇、戴碧锋、林云、刘万授、陈飞、陈晓懿、王云、刘喜民、张弋、林青、梁滔滔、董芳、谭金凤，共 15 位青年教师。

3、访问学者、优秀青年教师：

2014 年我院派出姚仰生、吴珂、陈植乔、余展洪四位同志参加国内访问学者，姚仰生、陆淑珍两位同志入选青年优秀教师培养计划。

2015 年我院派出李亚玲、谭金凤、姜艳华、梁滔滔、张弋、陈春慧六位同志参加国内访问学者。

4、赴企业实践

制定了《南华工商学院专业教师赴企业实践锻炼实施办法》，通过个人申请、学院审核的方式，共有 5 位教师到企业中更新知识储备，提高理论与实践的契合度，据系部反馈，这种“回炉”方式对骨干教师的培养与提高有着显著的提升作用。

5、改革优化双师型培养和认定制度

2014 年，通过修订学院双师型教师认定的相关规定，与广东省教育厅高基报表双师型认定标准对接，我院双师型教师提到快速发展，经统计，在 455 名师资中，其中双师型专任教师 267 人，约占专任教师总人数的 60%。

六、2015 年省级民办教育发展专项资金

师资队伍建设项目支出情况表

(已获得 2015 年省级民办教育发展专项资金师资队伍建设项目单位填写)

安排资金 (万元)	无	
支出内容	支出进度 (万元)	项目实施绩效情况
引进高层次人才或急需专业教师的科研或教研启动费		
引进高水平的教学团队的教研或科研经费		
资助骨干教师、学科和专业带头人开展教育教学研究、教学改革与科研工作		
加强骨干教师的培养, 资助教师进修、培训、提升学历		
“双师型”教师的培养		
其他		

七、省专项经费（含配套经费）支出计划

年度	支出项目	支出金额（万元）		主要用途	说明
		省级资金	学校配套		
2016	项目一：骨干教师、学术带头人引进	13	13	优秀人才引进 10 万元 中青年教师培养费 10 万元 骨干教师培养费 6 万元	加强学科梯队建设，凝炼学术方向，汇聚学科队伍，构建学科基地，创造学术成果，促进重点学科和一般学科的协调发展，快速提升学科的实力和水平，培育和营造学科健康发展的良性机制
	项目二：重点专业、教学团队建设	2	2	培养重点专业、教学团队建设每个团队 1 万元	初期安排金融、商务英语、建装、网络技术等优势专业，旨在全面提高我校办学实力和整体水平，强化办学的专业特色，提高办学质量和效益
	项目三：学术交流和培训	3.5	3.5	国内外培训 5 万元 校内培训 2 万元	实现有效培训，创新形式，保持培训内容的针对性；使专业教师开拓视野，了解高职教育和教学方法的新发展，新思路
	项目四：企业实践	2.5	2.5	企业实践培训费及住宿费等 5 万元	适应高职教育和人才培养模式改革新形势的迫切需要，是提高专业教师专业技能和实践教育能力的有效途径
	项目五：师德建设	0.5	0.5	师德建设组织费及奖励 1 万元	提高和促进教师的思想政治素质和职业道德水平
	项目六：学历提升	7.5	7.5	硕博士报销每年 15 万元	更新专业知识，了解本学科前沿动态，拓展知识面，

					提高专任教师的学历层次和业务水平
	小计： 58 万元，其中省级奖励资金 29 万元，学校配套 29 万元。				
2017	项目一：骨干教师、学术带头人引进	13	13	优秀人才引进 10 万元 中青年教师培养费 10 万元 骨干教师培养费 6 万元	加强学科梯队建设，凝炼学术方向，汇聚学科队伍，构建学科基地，创造学术成果，促进重点学科和一般学科的协调发展，快速提升学科的实力和水平，培育和营造学科健康发展的良性机制
	项目二：重点专业、教学团队建设	2	2	培养重点专业、教学团队建设每个团队 1 万元	强化新增优势专业，旨在全面提高我校办学实力和整体水平，强化办学的专业特色，提高办学质量和效益
	项目三：学术交流和培训	3.5	3.5	国内外培训 5 万元 校内培训 2 万元	实现有效培训，创新形式，保持培训内容的针对性；使专业教师开拓视野，了解高职教育和教学方法的新发展，新思路
	项目四：企业实践	2.5	2.5	企业实践培训费及住宿费等 5 万元	适应高职教育和人才培养模式改革新形势的迫切需要，是提高专业教师专业技能和实践教育能力的有效途径
	项目五：师德建设	0.5	0.5	师德建设组织费及奖励 1 万元	提高和促进教师的思想政治素质和职业道德水平
	项目六：学历提升	7.5	7.5	硕博士报销每年 15 万元	更新专业知识，了解本学科前沿动态，拓展知识面，提高专任教师的学历层次和业务水平
	小计： 58 万元，其中省级奖励资金 29 万元，学校配套 29 万元。				

2018	项目一：骨干教师、学术带头人引进	13	13	优秀人才引进 10 万元 中青年教师培养费 10 万元 骨干教师培养费 6 万元	加强学科梯队建设，凝炼学术方向，汇聚学科队伍，构建学科基地，创造学术成果，促进重点学科和一般学科的协调发展，快速提升学科的实力和水平，培育和营造学科健康发展的良性机制
	项目二：重点专业、教学团队建设	2	2	培养重点专业、教学团队建设每个团队 1 万元	强化新增优势专业，旨在全面提高我校办学实力和整体水平，强化办学的专业特色，提高办学质量和效益
	项目三：学术交流和培训	3.5	3.5	国内外培训 5 万元 校内培训 2 万元	实现有效培训，创新形式，保持培训内容的针对性；使专业教师开拓视野，了解高职教育和教学方法的新发展，新思路
	项目四：企业实践	2.5	2.5	企业实践培训费及住宿费 等 5 万元	适应高职教育和人才培养模式改革新形势的迫切需要，是提高专业教师专业技能和实践教育能力的有效途径
	项目五：师德建设	0.5	0.5	师德建设组织费及奖励 1 万元	提高和促进教师的思想政治素质和职业道德水平
	项目六：学历提升	7.5	7.5	硕博士报销每年 15 万元	更新专业知识，了解本学科前沿动态，拓展知识面，提高专任教师的学历层次和业务水平
	小计： 58 万元，其中省级奖励资金 29 万元，学校配套 29 万元。				
2016-2018 年总计： 174 万元，其中省级奖励资金 87 万元，学校配套 87 万元。					

八、自评得分及情况说明

(情况说明是得分的重要依据，逐条说明要有具体佐证材料、尽量量化并提供数据，无法佐证的不得分)

	具体指标	权重	自评分	基本情况及措施说明
学校法人财产权情况 (50分)	1.校园土地面积达到设置标准(150亩)且所有产权都在学校名下(50分); 2.校园土地面积达到设置标准且产权在学校名下的土地面积超过总面积50%的(45分); 3.校园土地面积达到设置标准且产权在学校名下的土地面积超过总面积30%的(40分); 4.校园土地面积达到设置标准且产权在学校名下的土地面积超过总面积20%的(35分); 5.学校名下的校园土地面积达到设置标准(30分)。	50		
学校基本情况 (10分)	1. 学校基本办学条件、教学管理办学行为符合规范要求(2分); 近两年录取新生报到率 $\geq 70\%$ (3分), 每降低0.5%减1分。	5	5	南华工商学院,是广东省总工会于1993年报广东省人民政府批准,经国家教育部备案,在广东省总工会干部学校基础上建立的全日制普通高等院校。学院行政主管部门是广东省总工会,业务主管部门是广东省教育厅,实行党委领导下的院长负责制。
	2. 学校定位准确(1分); 专业设置特色鲜明(1分); 人才培养质量高,近两年毕业生初次平均就业率 $\geq 96\%$ (3分), 每降低0.5%减1分。	5	5	学院文理、高职、美术、体育类兼招,以普通类高职高专教育和工会干部教育为主体,兼顾继续教育和职业资格培训。现有财务金融系、外语外贸学院、信息工

	具体指标	权重	自评分	基本情况及措施说明
				程与商务管理学院、建筑与艺术设计系、旅游信息工程与商务管理学院、信息工程与商务管理学院、外语外贸学院、法律系、劳动关系系和思政部、体艺部。开设有报关与国际货运、注册会计师等 76 个专业或专业方向。
教师队伍建设情况 (65 分)	1. 学校生师比达到 18:1 (5 分), 每降 1, 减 1 分; 专任教师数量不低于教师总量的三分之一 (5 分), 否则得 0 分。	10		目前, 南华工商学院教师总人数 563 人 (其中兼职教师 108 人), 在校生 10500 人, 生师比为 1: 20.6, 符合教育部的规定, 专任教师 455 人占教师总额的 2/3 以上,
	2. 学校为教职工足项足额购买社会保险和住房公积金。	10	10	自 1994 年起, 我院就按照国家规定为教职工购买社会保险。目前, 学院按教师实际收入为所有教师购买了“五险一金”, 近年来, 随着物价的上涨, 我院教师工资福利也逐年提高,

	具体指标	权重	自评分	基本情况及措施说明
	3. 具有高级专业技术职务的教师比例达30%（5分），每降低1%减0.5分；具有研究生学位的专任教师比例达50%得5分，每降低5%减1分。	10	7.5	专任教师中，副高以上职称104人（但年龄在50岁以上的占84%）、中级职称210人、初级职称及其他126人，分别约占专任教师总人数的25%、50%、25%。南华工商学院在编专任教师总人数共455人，博士19人，硕士学位人数256人，占专任教师总数的56%。。
	4. 中青年专任教师队伍比较稳定，流失率5%以下的（5分），流失率每增加1%减0.5分。	5	5	我院通过“事业留人、待遇留人、感情留人、愿景留人”，教师总体稳定，离职率低：2%-3%，问题是高级职称流失严重，由于体制和编制问题，很大一部分教师在获得高级职称后选择离职到公办院校，给我院师资队伍建设带来很大困惑。
	5. 教师管理制度比较完善，已制定并实施“强师工程”规划，效果好。	5	5	已制定相关管理制度，效果较好
	6. 教师培训有计划有开展，近两年参加培训的教师平均占总教师比例达30%（5分），每降低5%，减1分；近两年选派教师赴国内外参加3个月以上访问进修，每选派1人，	10	10	每年都预算相关培训经费，组织教职工参加省培项目，企业

	具体指标	权重	自评分	基本情况及措施说明
	得 0.5 分，最高得 5 分。			实践等多种培训
	7. 2013 年以来教职工人均人员支出逐年增长,达到或高于省教育行业平均工资水平(5 分),每降低 1 万减 1 分;人员经费支出占学费收入比例不低于 35%(5 分),每降低 1%减 0.5 分。	10	10	自 1994 年起,我院就按照国家规定为教职工购买社会保险。目前,学院按教师实际收入为所有教师购买了“五险一金”,近年来,随着物价的上涨,我院教师工资福利也逐年提高
	8. 已经启动实施年金制(5 分),否则得 0 分。	5	5	已制定相关政策,并推进实施
师资队伍 建设 规划 (15 分)	1. 师资队伍建设规划目标任务明确、具体可行、思路清晰、重点突出、可操作性强、有特色、有创新,保障措施得力、可行。	5	5	目标清晰使专任教师中硕士以上比例达到 70%;培养或引进 7 名左右在省内外高职教育中有较大影响的学科带头人、30 名左右学术骨干;培育 10 个左右的院级以上优秀教学团队;基本实现“千百十”工程建设的计划与实施,显著提高教师队伍学历水平和教学、科研能力。
	2. “双师”型教师培育、培训特色鲜明,切实可行,近两年“双师”教师占专业课教师比例达 80%的(5 分)，“双师”比例每减少 1%减 0.1 分。	5		拥有一批既有较高学术水平、教学水平又有较强实际工作

	具体指标	权重	自评分	基本情况及措施说明
				能力的“双师型”教师,同时聘请了一批著名企事业单位有丰富实践经验的专家为外聘教师和实训教师。
	3. 提升教师素质的措施具体、可行,教师继续教育经费占本校专业技术人员工资总额的比例达 1.5%以上(5分),每降低 0.1%减 1 分。	5	5	相关政策已经实践证明可行,并已取得一定效果
经费(含配套经费)支出计划(10分)	1. 学校财务管理制度健全.	3	3	财务制度完善,有规范的财务制度和保障措施
	2. 学校配套经费承诺保证。	2	2	学院成立相关工作小组和建立了相关规章制度
	3. 经费支出计划合理,学校预算安排教学、科研经费逐年增长。	5	5	与我院发展和实际情况相结合,能保证经费能合理合规使用
总计		150		

注：以上指标，除数据平台能提供的数据外，所有指标均需提供相应的佐证材料，无法佐证的不得分。基本情况及措施说明可另附页说明。

承诺保证书

我校已对本表所填报的内容进行审核，保证填报的内容真实、数据准确，如获奖励，承诺按不低于省奖励经费 1:1 的比例落实配套资金，配套资金在规定时间内到位，并严格遵守有关规定安排和使用相关资金，接受省教育厅的监督和检查。

学校法定代表人（签名）：

2015 年 月 日

学校（盖章）

2015 年 月 日