

广州城建职业学院

兼职兼课教师聘任管理办法

(2015年5月修订)

兼职、兼课教师是我校师资队伍的重要组成部分，为建设一支专兼结合的师资队伍，构建“双师”素质教学团队，规范兼职教师的聘任与管理，结合我校实际，特制订本办法。

一、兼职、兼课教师的聘任范围

(一) 兼职教师是指来自企事业单位、科研院所在职或退休的管理人员、技术人员、研究人员等；

(二) 兼课教师是指来自高校、科研院所的在职或退休人员。

二、企业兼职教师的聘任条件

(一) 能工巧匠兼职教师聘任条件

1. 原则上要求大专或以上学历；
2. 有5年以上本专业、行业工作经验，能够指导学生的实习、实训或承担学生的实践、理论课教学；本科及以上学历的，可适当放宽从业年限；
3. 具有中级及以上相关专业的职称、职业资格或技能证书的，可优先安排教学任务；
4. 学期内授课时数不少于20课时。

(二) 高层次技能型兼职教师聘任条件

高层次技能型兼职教师，是指经省教育厅评审确定予以资助的实践经验丰富的名师专家、高级技术人员或技师及能工巧匠，除达到上述企业兼职教师的基本条件外，还需要具备以下条件：

1. 具备技术应用型高级职称（或具有高级技师等级）的国内外大中型企业一线技术骨干，或在社会急需的专业领域担任技术骨干，具有高级技能的应用型人才；

2. 能够独立承担某一门专业实践课程（不含顶岗实习）教学任务的，年授课时数不少于 72 学时；

3. 能够参与学校的专业教学改革项目研究和实践。

三、兼课教师的聘任条件

（一）全日制本科以上学历，副高以上职称（紧缺专业教师可适当降低职称要求）；

（二）师德良好，有较强的责任心；

（三）教学经验丰富，思路清晰、表达流利，心态良好。

四、兼职、兼课教师的聘任程序

（一）二级学院在学校认定的兼职、兼课教师年度用人计划内，审核应聘人员的任职资格并负责聘用；

（二）受聘教师填写《兼职教师基本情况登记表》，提供本人身份证、职称、学历、学位等相关资格证件及复印件交二级学院审核；

（三）二级学院代表学校与受聘教师签订《聘任协议

书》，安排受聘教师教学任务；

（四）二级学院录入兼职、兼课教师信息，建立兼职、兼课教师信息资源库，并报教务处审核、人事处备案。

五、兼职、兼课教师的职责

（一）兼职、兼课教师应按《聘任协议书》的规定和学校教学管理制度的要求完成教学任务，完成好所任课程的《授课计划表》、《课程标准》、《课程单元设计》、课件制作等工作，做到为人师表、教书育人。

（二）兼职、兼课教师应严格执行学校有关规章制度，自觉遵守教学纪律。如有特殊情况需要请假的，须提前一天向所属二级学院提出，报教务处批准。如出现教学事故，将参照学校《教学事故认定及处理办法》的有关规定处理。

（三）兼职兼课教师因特殊原因要终止协议，应提前 15 天书面告知所属二级学院，以便于教学安排。

六、兼职、兼课教师的待遇

（一）兼职、兼课教师来校上课或指导实训、实习，均应据实填写《教学任务登记表》，作为统计课酬的原始依据。兼职教师在校外实习基地指导学生实训、实习的工作量，参照《教学工作量统计及计酬办法》的规定协商确定，按月或任务完成后一次性发放课酬。所有兼职兼课教师的工作量必须经二级学院统计，教务处审核。

（二）兼职、兼课教师按上课实际课时计酬，计酬标准

为（以下标准含交通费和劳务税）：

1. 无职称：60 元/课时；
2. 初级职称、中级职业资格：70 元/课时；
3. 硕士、中级职称、高级职业资格：100 元/课时；
4. 博士、副高职称：130 元/课时；
5. 正高职称：150 元/课时；
6. 高层次技能型兼职教师：250 元/课时；
7. 对于特殊专业、紧缺专业或者教学效果良好、学生评价高的兼职教师，经教务处和人事处审核后，在上述计酬标准的基础上，可增加 10-30 元/课时。

（三）兼职、兼课教师课酬可以申请按月发放；

（四）学校为来校上课的兼职兼课教师，提供必要的备课和住宿条件。

七、兼职、兼课教师的培训和考核

（一）兼职、兼课教师的培训，由二级学院根据学校教师年度培训计划，在学期初拟订兼职、兼课教师培训的具体实施计划和方案。

（二）二级学院要认真做好兼职、兼课教师的培训工作，切实提高兼职、兼课教师的教学能力。可根据实际采取以下的培训形式：

1. 座谈会：定期组织兼职、兼课教师座谈，向兼职、兼课教师反馈教学情况，传递高职教育理念，指导和交流教学技巧；

2. 培训课：鼓励兼职、兼课教师参加学校面向专任教师组织的各类职（执）教能力专题培训和教学能力测评；

3. 函授：以电子邮件的方式，给兼职、兼课教师发送本专业人才培养方案、课程教学大纲，以及与课程相关的资料，指导兼职、兼课教师制定授课计划，撰写授课提纲和教案；

4. 兼职、兼课教师参照专任教师的考核办法，每学期进行学生评议和督导评议；

5. 兼职、兼课教师教学能力培训和考核结果，将作为其续聘、提薪、转聘专任教师的依据。考核合格的可继续聘用；考核不合格的，将不再聘用。

八、附则

（一）本办法自 2015 年 9 月 1 日起执行，此前相关管理办法同时废止。

（二）该管理办法由人事处负责解释。