

教师管理制度建设

1. 关于印发《娄底职业技术学院关于专业带头人队伍建设及管理办法》的通知
2. 青年骨干教师队伍建设及管理办法
3. 关于“双师型”教师认定暂行办法
4. 娄底职业技术学院关于外聘教师聘用与管理办法
5. 娄底职业技术学院兼职教师队伍建设管理办法

1. 关于印发《娄底职业技术学院关于专业带头人队伍建设及管理办法》的通知

娄底职业技术学院

关于专业带头人队伍建设及管理办法

为切实加强我院师资队伍建设，建设一批优秀专业带头人队伍，切实加强专业建设，特制定本办法。

一、建设要求

1、所有专业原则上都应有专业带头人，依据学院专业建设和发展规划，各系应有计划地选拔和培养专业带头人。

2、立足在职教师选拔培养和积极引进相结合的方式，成熟一个选拔一个，宁缺勿滥，力争3-5年内主体专业都有专业带头人。

二、主要职责

- 1、组织专业调查，提出专业建设规划；
- 2、组织制定专业人才培养方案，掌握专业教学执行情况，并参与管理；
- 3、参与专业师资队伍建设，指导和培训青年教师；
- 4、参与专业实验（实训）室建设；
- 5、组织开展专业产学研活动和科技成果推广及应用技术研发工作；
- 6、组织专业教材建设和选定；
- 7、主持开展专业教育教学研究和改革工作，不断创新人才培养模式，培育特色专业；
- 8、承担专业主干课程的教学任务；
- 9、组织学生开展专业教学座谈会和毕业生跟踪调查。

三、选拔范围和条件:

专业带头人是我院从事教学和专业建设的专任骨干教师,必须热爱教育事业,事业心强,教书育人,为人师表,团结协作,积极奉献,治学严谨,有开拓创新和奋发进取精神,有较强的专业教学和专业建设能力、组织协调能力,并符合下列选拔条件:

1、具有副高以上职称或具有硕士学位的“双师型”教师,年龄在 55 周岁以下,身体健康。

2、系统主讲过本专业两门以上主干课程的课程教学,教学效果好,教学质量综合评价 90 分以上,教学有特色。

3、专业功底深厚,熟悉和掌握本专业国内外的现状和发展趋势,具有主持、指导和组织院级以上研究课题和技术研发及科技成果推广的能力。

4、掌握一门外语和计算机操作知识,能运用现代化教学手段。

5、专业教学能力强,主攻方向明确,并符合下列条件之二者:

(1)省(部)级以上课题研究的主要参与者;

(2)科研成果获省级以上奖励或技术推广应用取得明显效益;

(3)专业建设规划科学,实验实训基地建设为学校创效益达 10 万元以上者或产学研结合取得显著成绩者;

(4)主讲课程为学院重点课程;

(5)近 5 年来主编校本教材并试用或参编正式出版的专业课教材(编写字数达 5 万字以上);

(6)近 5 年来公开独立发表专业论文和教学研究论文(文科 7 篇以上、理工科 5 篇以上)者;

(7)重视教学改革,并在教学研究、教学改革和更新教学内容以

及改革教学方法等方面成绩突出，取得省级优秀教学成果奖或院级优秀教学成果二等奖以上。

四、选拔名额和程序

1、专业带头人原则上每个专业各选拔一名，不符合选拔条件的专业可以暂缺。

2、专业带头人采取差额推荐选拔方式产生。

3、专业带头人的选拔程序：

(1)各系在广泛听取群众意见的基础上，推荐专业带头人候选人，具体工作在每年三月份进行；

(2)专业带头人候选人必须经所在系部评议、人事处进行资格审查后交教务处，由教务处确定两名副高以上职称的同行专家推荐，填写《专业带头人推荐表》；

(3)学院教学工作委员会按选拔范围和条件进行评审，确定专业带头人名单，报院党委会审定。

4、专业带头人确定后，任期内应有具体计划，明确专业带头人在教学科研能力和专业建设等方面要达到的目标。其目标主要包括：

(1)终期目标和分年度目标；

(2)专业研究的主攻方向；

(3)采取的具体措施；

(4)所需的主要条件；

(5)年度检查达到当年考核的各项具体指标；

(6)专业建设的具体计划目标。

5、专业带头人所在单位与学院签订《专业带头人任务责任书》，专业带头人与学院和系签订目标合同书。

五、管理与目标任务

1、专业带头人采用先培养后聘任的方式进行，培养期三年，培养合格后由学院聘任，聘期三年。三年期满如符合条件可以续聘。

2、专业带头人所在单位要认真履行任务责任书规定的责任，创造良好的工作、学习和生活条件，严格执行目标计划，采取有效措施，确保目标按期实现。同时，要注意在教学科研第一线岗位上给他们分任务、担子，促进他们尽快成为本专业的专家能手。每年教务处至少要对其学习效果进行一次测评，并将测评结果转告本人，帮助总结提高。

3、政策待遇：专业带头人在聘期内享受专项津贴，每年按本人岗位津贴总额上浮 15% 给予补助。每年年终考核合格后，一次性发放。同时每年按文科 2000 元、理工科 3000 元的标准，给予教研科研启动资助，资助经费专款专用，主要用于专业建设和教学科研上的系统培训和提升、调查研究、下厂实践、考察及教学改革、参加学术活动和发表论文等，不得作为购置仪器设备或作其他开支。资助经费由本人提出使用方案，经所在单位审核，报学院批准。

4、学院和所在单位对专业带头人在产学研结合、科研课题立项、科研经费申请、学习培训等方面予以优先安排，重点扶持。每位对象力争三年内有二至三次学习提高的机会，但外出学习累计时间不得超过半个月，专业带头人每年可报销 300 元的专业资料费。

5、培养期内不设专项津贴，其他政策待遇与聘期内的规定相同。

6、专业带头人要认真履行目标合同规定的职责和义务，严格执行计划，在规定期内实现既定目标。

7、专业带头人实行院系两级动态管理，学院建立业绩考核档案并成立考核小组，考核小组由教务处、人事处、科研处、监察室等部门组

成，每年学院会同所在单位对其进行一次考核、检查。满一年半时，进行中期综合考核。考核的程序是：本人作出书面小结→所在专业单位对任期情况作全面分析与论证，并提出初步考核结论和下段工作的书面意见→材料报教务处→考核小组考核→院党委审批→结果通报。对在综合考核中没有严格执行计划完成阶段性目标和不能完成年度目标的，一律中止专项津贴和经费资助，由考核小组审查报院党委批准，取消其资格。任期期满，学院组织对其进行终期考核。

8、中期综合考核应达到下列目标中的四项：

(1) 对专业建设、课程建设及产学研结合提出了基本设想、详细计划并组织实施（必备）；

(2) 在校内实训基地建设和校外实训基地建设方面取得较好成绩，并能基本满足专业教学需要；

(3) 所教专业主干课程教学效果好，教学测评优良率达 90%以上（必备）；

(4) 指导本专业青年教师绩效突出，本专业教师教学测评优良率达 85%以上；

(5) 主持院级科研教研课题（项目）的研究并有阶段性成果或结题；

(6) 在省级以上刊物（含本院院报）公开发表专业学术论文（文科不少于 3 篇，理工科不少于 2 篇），或编写同意采用的校本教材一本；

(7) 科研成果中，有一项获地（市）级以上奖励（排前三名）；

(8) 省级优秀教学成果获奖项目的主要完成者或院级优秀教学成果一等奖的主要完成者或院级优秀教学成果二等奖署名排第一。

9、任期期满，还必须达到下列目标中的四项：

(1) 专业建设取得显著成绩，该专业被评为学院重点专业或者省级教学改革试点专业（必备）；

(2) 产学研结合取得突破性进展，该专业毕业生一次性就业率达到90%以上（必备）；

(3) 出版本人撰写的本专业校本教材或正式出版过本人编写的（限主编或副主编）国家或省统编教材一部；

(4) 主持完成一项地（市）级以上教科研课题的研究，并通过鉴定或科技成果推广获得到账金额10000元以上；

(5) 参加一项省（部）级以上科研课题的研究并已有阶段性成果或结题；（排名前5位）；

(6) 参加一项国家级科研课题研究；

(7) 取得省级优秀教学成果等级奖（排前三名）；

(8) 省级以上刊物（含本院院报）公开发表学术论文总数文科6篇，理工科4篇。其中国内核心期刊公开发表（或权威数据库、权威文摘收录）的学术论文，文科不少于2篇，理工科不少于1篇；

(9) 在专业建设、教学改革、教学科研等某一方面取得显著成绩，使本专业教师的教学水平有了明显提高，处于全省同类专业前列。

10、专业带头人在培养期和任期内不得调离学院，否则，应补偿学院1/2以上的资助经费。

2. 青年教师建设及管理办法

青年骨干教师队伍建设及管理办法

娄职院办[2004]21号

为切实加强我院师资队伍建设，提高师资队伍的综合素质，促进优秀人才快速成长，选拔和培养一批青年骨干教师。特制订本办法。

一、建设要求

1、所有专业、学科原则上都应有青年骨干教师（主体专业骨干教师可加设至2人），依据学院专业建设和发展规划，各系应有计划地选拔和培养青年骨干教师。

2、立足在职教师选拔培养和积极引进相结合的方式，成熟一个选拔一个，宁缺勿滥，力争3-5年各专业都有青年骨干教师。

二、主要职责

1、模范履行教师工作职责，保质保量完成教学任务，是专业和学科课程教学的骨干力量，教学效果好，教学质量综合评价90分以上。

2、积极参加教研活动，带头开展教学改革，每年有教学改革计划和总结，改革有成效。

3、热情帮助青年教师过好教学关，效果明显。

4、协助做好实习、实训基地和实验室建设工作。

5、积极参与产学研活动和校本教材开发工作。

6、每年在省级以上学术期刊发表学术水平较高的专业论

文 1 篇，或完成相当分量的其他形式科研成果。以上成果均要求是第一作者，且单位署名为湖南娄底职业技术学院。

三、选拔范围和条件：

青年骨干教师是我院从事教学和专业建设的专任骨干教师，必须热爱教育事业，事业心强，教书育人，为人师表，团结协作，积极奉献，治学严谨，有开拓创新和奋发进取精神，有较强的课程教学能力，并符合下列选拔条件：

- 1、具有本科以上学历和高校教师资格证。
- 2、具有中级以上职称或具有硕士学位的教师，年龄在 40 周岁以下，身体健康。
- 3、系统主讲过本专业或本学科两门以上骨干课程的教学，教学效果好，教学质量综合评价 90 分以上，教学有特色。
- 4、专业（或学科）功底深厚，熟悉和掌握本专业国内外的现状和发展趋势，基本具备主持、指导和组织院级以上研究课题和技术研发及科技成果推广的能力。
- 5、掌握一门外语和计算机操作知识，能运用现代化教学手段。
- 6、专业（或学科）教学能力强，主攻方向明确，并符合下列条件之二者：
 - （1）省（部）级以上课题研究的主要参考者；
 - （2）科研成果获地市级以上奖励或技术推广应用取得明显效益；
 - （3）专业建设规划科学，实验实训基地建设为学校创效益达 10 万元以上者或产学研结合取得显著成绩者；

(4) 主讲课程为专业主干课程或核心课程；

(5) 近 5 年来主编校本教材并试用或参编正式出版的专业课教材（编写字数达 5 万字以上）；

(6) 近 5 年来公开独立发表专业论文和教学研究论文（文科 5 篇以上、理工科 4 篇以上）者；

(7) 重视教学改革，并在教学研究、教学改革和更新教学内容以及改革教学方法等方面成绩突出，取得省级优秀教学成果奖或院级优秀教学成果三等奖以上。

四、选拔名额和程序

1、青年骨干教师原则上每个专业（或学科）各选拔一名，不符合选拔条件的专业可以暂缺，实行流动式选拔，每年选拔一次。

2、青年骨干教师参照专业带头人的选拔程序进行选拔。

五、管理与目标任务

1、青年骨干教师采用先培养后聘任的方式进行，培养期三年，培养合格后由学院聘任，聘期三年。三年期满如符合条件可以续聘。

2、青年骨干教师所在单位要认真履行任务责任书规定的责任，创造良好的工作，学习和生活条件，严格执行目标计划，采取有效措施，确保目标按期实现。同时，要注意在教学科研第一线岗位上给他们分任务、压担子，促进他们尽快成为本专业的专家能手。每年教务处至少要对其教学效果进行一次测评，并将测评结果转告本人，帮助总结提高。

3、政策待遇：在聘期内享受专项津贴，每年按本人职称

岗位津贴总额上浮 10%给予补助。每年年终考核合格后，一次性发放。同年按文科 2000 元、理工科 3000 元的标准，给予科研、教研启动资助，资助经费专款专用，主要用于专业建设和教学科研上的系统培训和提高、调查研究、下厂实践、考察及教学改革、参加学术活动和发表论文等，不得作为购置仪器设备或作其他开支。资助经费由本人提出使用方案，经所在单位审核，报学院批准。

4、学院和所在单位对青年骨干教师在产学研结合、科研课题立项、科研经费申请、学习培训等方面予以优先安排，重点扶持。每位对象力争三年内有二至三次学习提高的机会，但外出学习累计时间不得超过三个月，青年骨干教师每年可报销 200 元的专业资料费。

5、培养期内不设专项津贴，其他政策待遇与聘期内的规定相同。

6、青年骨干教师要认真履行目标合同规定的职责和义务，严格执行计划，在规定期内实现既定目标。

7、青年骨干教师实行院系两级动态管理，学院建立业绩考核档案并成立考核小组，考核小组由教务处、人事处、科研处、监察室等部门组成，每年学院会同所在单位对其进行一次考核、检查。满一年半时，进行中期综合考核。考核的程序是：本人作出书面小结→所在专业单位对任期情况作全面分析与论证，并提出初步考核结论和下段工作的书面意见→材料报教务处→考核小组考核→院党委审批→结果通报。对在综合考核中没有严格执行计划完成阶段性目标和不能

完成年度目标的，一律中止专项津贴和经费资助，由院考核小组审查报院党委批准，取消其资格。任期期满，学院组织对其进行终期考核。

8、中期综合考核应达到下列目标中的四项：

(1) 在校内外实训基地建设和产学研结合工作方面取得较好成绩。

(2) 模范履行教学工作职责，保质保量完成教学工作任务，所教专业骨干课程教学效果好，教学测评优良率 90%以上（必备）。

(3) 指导本专业青年教师绩效突出，并有相应佐证材料。

(4) 主持院级科研教研课题（项目）的研究并已有阶段性成果或结题。

(5) 在省级以上刊物（含本院学报）公开发表专业学术论文 2 篇，或参与编写采用的校本教材一本（必备）。

(6) 科研成果中，有一项获地（市）级以上奖励（排前五名）。

9、任期期满，还必须达到下列目标中的四项：

(1)在校内实训基地建设和产学研结合工作方面有突出成绩，并有典型材料。

(2)保质保量完成教学任务，所教专干骨干课程教学效果好，教学测评优良率 90%以上，并居院内本专业教师前 3 名（必备）。

(3)主持完成一项地（市）级教科研课题的研究，并通过鉴定或科技成果推广获得到账金额 5000 元以上。

(4)参加一项省（部）级科研课题的研究并已有阶段性成果或结题。

(5)取得省级优秀教学成果奖等级奖（排前7名）。

(6)省级以上刊物（含本院院报）公开发表学术论文总数文科4篇，理科3篇（必备）。

(7)在专业建设、教学改革等某一方面取得显著成绩，使本专业成为学院重点专业或所教课程为院级重点课程。

10、青年骨干教师和培养期和任期内不得调离学院，否则应补偿学院1/2以上的资助经费。

3. 关于“双师型”教师认定暂行办法

关于“双师型”教师认定暂行办法

为了进一步完善师资队伍结构，建设一支理论基础扎实、具有较强技术应用能力的双师教师队伍。根据教育部高职人才培养水平评估工作的有关要求，结合学院实际，特制定本办法。

一、认定的范围

“双师型”教师的认定必须紧密结合专业来认定。现阶段“双师型”教师认定范围应是具有中级及以上专业技术职务的专业基础课、专业课专职教师及实践教学课的专职指导教师。按不同要求和条件分为“双师型”教师和“双师素质”教师。

二、“双师型”教师和“双师素质”教师认定的基本条件

(一) 具备下列条件之一的专职教师，可认定为“双师型”教师。

1、具有高校讲师及以上教师职称，通过国家（或行业）组织的考试，取得本专业非教师系列的中级及以上专业技术职务任职资格证书（如会计师、经济师等）或本专业的中级及以上执业资格证书（如律师、安全工程师、注册会计师、注册税务师、注册造价工程师、注册监理工程师、一级注册建筑师、软件工程师、系统分析师、一级翻译等）或本专业技术性职业（工种）国家二级以上的职业资格证书（含职业技能考评员证书）（如网络管理师、程序设计师、多媒体作品制作师、物流师、电子商务师、技师等）或本专业高级水平的能力考试证书，并具有累计半年以上相应行业的实际工作经历，胜任本专业实践教学工作。

2、从事工程技术工作或科研实践工作两年以上，并在企事业或科研单位取得中级及以上非教师系列专业技术职务人员，在高职院校任教1年以上，取得高校讲师及以上教师职称，胜任本专业一门以上专业理论课教学工作。

3、具有中级及以上专业技术职务，主持市级及以上本专业或相关专业科学研究课题，并通过鉴定；或获省部级二等或市级一等及以上科技进步奖；或本人研究成果获得专利且获技术转让费10万元以上；或在科技开发、科技服务方面

获项目经费 20 万元以上；并在高职院校任教一年以上，能胜任本专业一门及以上专业理论课程教学工作。

(二) 具备下列条件之一的专职教师，可认定为“双师素质”教师。

1、具有高校讲师及以上教师职称，近五年中有累计两年以上本专业实际工作经历（如：在企事业单位进行专业培训或进行社会实践调查、带学生下工矿企业实习实训、参加实习实训基地及实验室建设、参加与企业的联合科研项目攻关、参加产学研项目研究、参加专业技术社会服务活动、进行专业技术创业、承接相关专业技术兼职工作等），胜任本专业实践教学指导工作。

2、具有高校讲师及以上教师职称，参加教育部组织的教师专业技能培训获得合格证书，能全面指导学生专业实践实训活动。

3、具有高校讲师及以上教师职称，近五年主持（或主要参与）两项应用技术研究，成果已被企业使用，效益良好（主要参与是指除主持人外排名在前三名）。

4、具有高校讲师及以上教师职称，近五年主持（或主要参与）两项院内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作（项目经费在 5 万元以上），使用效果好。

5、具有中级及以上非教师系列专业技术职务的实践教学指导教师，胜任本专业一门及以上专业理论课程教学工作。

6、从事工程技术工作或科研实践工作，并取得中级及以上非教师系列专业技术职务人员，胜任本专业一门以上专业理论课教学工作。

三、认定的程序

1、凡符合“双师型”教师和“双师素质”教师资格条件的教师，于每年年初向本系提出申请，并填写《“双师型”教师和“双师素质”教师资格认定申请审批表》，同时提交相应的证明材料。

2、各系将初评结果报组织人事处，组织人事处会同教务处、科研学报部进行初审。

3、院长办公会议认定并公示。

四、“双师型”教师和“双师素质”教师待遇

1、“双师型”教师待遇按学院有关规定执行。

2、学院在职称评聘、骨干教师队伍建设、专业带头人队伍建设等方面要向“双师型”教师和“双师素质”教师倾斜，在同等条件下应优先考虑具备“双师型”和“双师素质”条件的教师。

3、对“双师型”教师和“双师素质”教师，各系优先安排参与科研项目开发，主持或参与主持本专业范围的实验项目，指导年轻教师进行工程实践能力的培养等。

五、其他规定

1、有关证书须在有效期内。

2、院外应用技术研究成果，应提交法人单位开具的证明文件或相关获奖证书。

3、近五年，指可以按学院发通知认定之年，再前推五年。

4、学院对“双师型”教师和“双师素质”教师进行动态管理，每年确定一次。

4. 娄底职业技术学院关于外聘教师聘用与管理办法

1.4 (v)

娄底职业技术学院 关于外聘教师聘用与管理办法

为更好地利用优质教学资源提高人才培养质量,进一步促进和规范外聘教师参与学校教学工作,特制定本办法。

一、聘用原则

1、资格从严原则。所有外聘教师应具有相应岗位的职业资格,原则上具有中、高级专业技术职务、能胜任专业理论或实践教学工作。对于紧缺专业适度放宽。

2、急需原则。所有外聘教师必须是教学科研第一线中校内现有教学科研人员无法满足需要时才能从校外聘请。

3、注重实绩原则。各类外聘教师的聘用应当注重工作实效,各二级学院、教务处、人事处应从严把握,对不称职者应予以解聘。

二、外聘教师的类型

本办法中所指的外聘教师是指为满足学院教学需要而从校外企事业单位聘请的非学校在职的教学科研人员,包括兼职教师、兼课教师及因特殊需要聘请来校工作的其他各类教学教辅科研人员。兼职教师专指聘请的一线管理、技术人员和能工巧匠。兼课教师是指聘请兼课的其它学校教师。

三、外聘教师任职条件

1、遵守国家的法律法规,具有良好的政治思想素质和职业道德,事业心强、治学严谨、为人师表、教书育人。

2、受聘教师年龄一般在 60 岁以下，身体健康，能胜任正常的教学和科研工作，聘用的离退休教师年龄可放宽到 65 岁。

3、具有承担和完成受聘工作的能力和水平。

4、受聘教师需要全日制本科以上学历、中级以上职称，具有讲授本专业课程两年以上教学经验；对特色专业课或实践课程，任职条件可适当放宽，可从企事业单位聘请有丰富实践经验的人员来授课；聘用的社会离退休教师要具有 10 年以上教学经验，副高级以上职称。

5、受聘的实习指导教师，原则上要具有普通全日制本科以上学历，有较丰富的实际操作经验，一般要获得相应职业资格。

6、返聘本校教师要具有副教授（含副高职称）以上职称，10 年以上教学经验，教学效果良好。

7、认真了解、严格遵守我校的有关规章制度，特别是教学方面的各项规定，接受我校相关部门的管理，履行相应的职责，保证所授课程的教学质量。

8、因专业急需用人并放宽相应条件的聘用人员，需通过人事处组织综合考核，报主管校领导审批后方能办理聘用手续。

四、聘用程序

1、二级学院、教学部根据教学需要，向教务处、人事处提出用人申请。

2、二级学院、教学部会同教务处、人事处按学校有关规定组织试教。

3、二级学院和教学部组织受聘教师填写《娄底职业技术学院外聘教师聘任申请表》并提供学历证书、职称证书、教师资格证书及其他资料原件和复印件，并会同教务处、人事处对拟聘人员进行资格审查。

4、二级学院和教学部会同人事处组织受聘教师签订《娄底职业技术学院聘用协议》。

五、外聘教师管理

1、外聘教师应纳入学校及二级学院、教学部的教师队伍建设规划。

2、人事处要建立外聘教师信息库，二级学院、教学部要建立外聘教师业务档案，逐步建立一支具有较高专业技术水平、较为稳定的外聘教师队伍。外聘教师的管理情况要列入对二级学院、教学部的考评内容。

3、所有外聘教师必须参加业务考核，考核期限一般为一个学期，考核成绩作为酬金发放、续聘、解聘的依据。具体由二级学院、教学部按学校在职教师的标准进行考核，教务处对考核结果进行审核，人事处对考核结果与外聘教师工作情况进行备案汇总。

4、二级学院、教学部对未履行外聘教师职责者可提出解聘的意见，报人事处办理解聘手续。

5、聘期期满，聘约自动解除。需续聘的经考核后办理续聘手续。

六、外聘教师课时酬金

1、外聘教师承担一定的教学工作量和其他工作，享受学校和用

人单位提供的相应报酬。

2、外聘教师的工作量的计算方式参照本校在编教师工作量规定执行。

3、外聘教师的专业技术职务等级由人事处审定。

4、外聘教师讲课费原则上不得高于以下标准，具体标准由二级学院根据专业实际和考核结果自行确定

职 称		参考标准
见习(含无 职称人员)	本科	41 元/学时
	硕士	55 元/学时
初级职称		51 元/学时
中级职称		63 元/学时
副高职称		81 元/学时
正高职称		136 元/学时

5、五年制高职部教学课时费标准由五年制高职部会同教务处、人事处制订发放办法经学校研究后执行。

6、紧缺专业的外聘教师属特殊需要的，由人事处、教务处和二级学院、教学部共同研究提出意见，报校领导批准后，可执行外聘教师约定讲课酬金标准。

7、外聘教师讲课酬金根据授课的考勤情况及实际讲课时数，由二级学院、教学部计算，经教务处审核和人事处审核后，报主管院长签字，按月发放，按期结清。

8、学校提供给外聘教师一定的办公条件，聘用在学校连续三年

以上(含三年)的外聘教师,其课酬标准可在原课酬标准的基础上提高10%。

9、指导学生校外实习实训(含顶岗实习、跟岗实习)的兼职教师的课时酬金,根据各专业校外实习实训具体协议确定。

七、管理职责

1、二级学院、教学部负责执行学校外聘教师的政策,制定外聘教师工作计划,负责外聘教师的任务安排、日常管理、工作考核,以及招聘、签约工作。

2、教务处负责外聘教师编制计划的落实,对各二级学院、教学部外聘教师承担的教学计划及教学质量进行监控及工作考核。

3、人事处负责拟定外聘教师政策及编制管理的报批工作,对外聘教师的聘任资格审查和签约。

八、其他

严禁二级学院、教学部不按程序私自外聘教师。严禁外聘教师转移教学任务,一经发现立即解聘。

本办法自2017年下半年开始执行。

娄底职业技术学院

二〇一七年十月九日

附件1:《娄底职业技术学院外聘教师聘任申请表》

附件2:《娄底职业技术学院外聘教师聘用协议》

附件1：

娄底职业技术学院外聘教师聘用协议

甲方：

乙方：

甲方因工作需要，聘用乙方为兼职教师，经双方协商，制定下列条款，共同遵守执行。

一、聘用期自 年 月 日起至 年 月 日。

二、课酬及支付方式

1、甲方按乙方的课时数，按月支付课酬金。

2、乙方现技术职称为 ，甲方按每课时 元标准计算课时酬金，先按每课时 元支付课酬，甲方根据乙方学期教学质量考核情况并按学期一次性结清。

三、乙方工作纪律：

- 1、遵守学校的各项规章制度和职业道德规范。
- 2、服从工作安排，完成工作任务。
- 3、根据二级学院、教学部要求，定期参加教研活动和教改工作。
- 4、为人师表，爱护关心学生，爱护学校财产。
- 5、工作考核根据二级学院、教学部具体考核细则实施。

四、其它

1、乙方中途终止协议，应提前 30 天通知甲方，征得甲方同意后，可解除此协议。否则，甲方有权扣除乙方当月的课酬和学期结算余额。

2、乙方在工作期间，若出现违反学校制度，不遵守学校纪律，不

胜任教学工作情况，甲方有权中止协议。

3、乙方除按工作任务领取课时酬金外，不享受甲方任何其它待遇。

甲方（二级学院、
教学部）代表：

乙方(受聘人)：

鉴证方(人事处)
代表：

年 月 日

年 月 日

年 月 日

本协议一式四份：受聘人、二级学院或教学部、教务处、人事处各存一份。

附件 2:

娄底职业技术学院外聘教师聘任申请表

一、外聘教师基本信息

姓 名		性 别		出生年月	
国 籍		民 族		籍 贯	
身份证号码					
政治面貌		最后学历		最高学位	
毕业院校				毕业时间	
现工作单位				工作职务	
从事专业				是否退休	
单位地址				单位电话	
专业技术资格 (职称)	<input type="checkbox"/> 正高 <input type="checkbox"/> 副高 <input type="checkbox"/> 中级 <input type="checkbox"/> 初级				
参加教学 工作时间			是否具备 教师资格证	<input type="checkbox"/> 具备 <input type="checkbox"/> 不具备	
联系电话			电子邮箱		
主要特长					
学习经历					
工作经历					

社会兼职情况	
教学情况 (曾讲授过的课程、授课对象、获奖情况)	
科研情况 (曾承担过的主要科研项目课题、研究成果、获奖情况)	

二. 申请聘任情况

聘用单位		拟聘岗位	<input type="checkbox"/> 兼职教师 <input type="checkbox"/> 兼课教师		
任我校外聘教师的历史记录 (于何学年聘任为何岗位)					
此次拟聘任起止时间 (以学年或学期为时间段)		从 年 月 日 至 年 月 日			
拟 兼 课 程	课程名称	学期安排	授课班别	学生 人数	课时
		<input type="checkbox"/> 上 <input type="checkbox"/> 下			
		<input type="checkbox"/> 上 <input type="checkbox"/> 下			

情况		□上 □下			
		□上 □下			
		□上 □下			
二级学院、教学部意见	年 月 日				
教务处意见	年 月 日				
人事处意见	年 月 日				
校领导意见	年 月 日				
备注					

补充说明：(1) 申请人须上交本人身份证、毕业证书、学位证书、职称证书（具备者）、高等学校教师资格证书（具备者）、获奖证书等证明材料的复印件，人事处须核实上述材料的原件。(2) 本表所有栏目须如实填写完整，若个别栏目没有相关内容可填则须填“无”。(3) 二级学院、教学部意见栏须评价申请人的综合素质、试讲情况和聘任意见（低职高聘或高职低聘者需注明原因）。(4) 本表须用 A4 纸打印，连同电子版一起上交。

5. 娄底职业技术学院兼职教师队伍建设管理办法

关于兼职教师队伍建设管理办法

为了满足高职教育需要，提高我院教师队伍质量和完善教师队伍结构，建设一支专兼职相结合的教师队伍，特制定本办法。

一、兼职教师队伍的要求及数量

兼职教师是指学院正式聘任的，能独立承担某一门专业课教学或实践教学任务的院外企业及社会上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。兼职教师队伍建设是学院教师队伍建设的重要组成部分。聘请的兼职教师一般应具有中级能上能下职称，其中高级职称占 30%以上，专业结构与学院专业设置相适应。

兼职教师数占专业课与实践指导教师总数之比达 20%以上。

二、聘任兼职教师的基本条件

1、忠诚于人民的教育事业，热爱教师职业，遵守教师职业道德规范；

2、本科以上学历或中级以上职称，具有较高的学术技术水平；

3、身体健康，年龄在 65 岁以下，胜任教学工作，能完成学院规定的教学科研任务，聘请的高级职称能指导青年教师提高教学水平；

4、善于教书育人，能指导学生提高创新素质，指导学生课外活动；

5、实践教师应具有丰富的基层工作经历，能指导实验室建设，参加实践教学工作。

三、岗位设置

原则上只有实践课才聘请兼职教师。但根据教学计划进行教学安排时，我院师资暂时不足或系（部）教师工作量较重的课程，经学院核定也可适当聘请兼职教师。

四、待遇

1、课时津贴：具有正副高级职称的兼职教师，正高级 80 元/学时，副高级 50 元/学时。具有注册会计师、注册税务师、律师、注册造价工程师、注册监理工程师、全国一级注册建筑师、全国一级注册结构师、系统分析师、一级翻译等专业技术执业资格证的或具有高级技师（国有一级）、高级考评员等以技能为主的职业资格证的兼职教师，比照副高级职称执行。具有网络管理师、程序设计师、多媒体作品制作师、物流师、电子商务师、技师等国家二级职业资格证的兼职教师，40 元/学时。学院承担 60%，系（部）节编费中承担 40%。

2、具有副高职称以上的兼职教师，临时住房由学院提供，水电费自理。

3、具有中级（含）以下职称的兼职教师，其课时津贴在系（部）节编费中发放，具体标准由系（部）确定。

4、以我院名义申请的科研项目、专利和发表的科研著作、论文等成果，享受我院在岗教师同样的奖励。

五、聘任办法与程序

1、拟聘系（部）申请兼职教师计划

拟聘系（部）应在每个学期期末提出拟聘兼职教师的数量、专业、素质要求，填写《拟聘兼职教师岗位申请表》报人事处。由人事处汇总报学院批准后，通过自荐、推荐或广告招聘等办法面向社会公开招聘。

2、系（部）审查

由拟聘系（部）组成考评小组进行审查，并组织试讲、考核。初通过者填写《娄底职业技术学院聘请兼职教师申请表》，签署明确意见报人事处。

3、组织人事处审核

4、学院批准

5、签订聘任合同

六、管理与考核办法

1、兼职教师的使用、管理和考核以系（部）主，实行合同管理的聘任方式。各系（部）应主动与聘任对象加强联系，积极创造条件，充分发挥兼职教师的作用。

2、各系（部）对兼职教师工作情况，每学期进行跟踪总结，向院人事处提交发挥作用情况的书面材料。

3、对兼职教师的业务水平和教学质量的考核标准和办法完全与专职教师一致，以考核结果作为发放课时津贴和续

聘的依据。有按我院要求完成教学工作或教学效果不好的要随时解聘。

4、兼职教师聘期一般为 1 学期至 1 年，需延聘的经考核后办理延聘手续。

5、各系（部）要严格按学院批准的兼职教师计划进行聘用工作。如需要临时增加或更换兼职教师，必须补填《聘请兼职教师岗位申请表》并办理相关手续，未按规定程序办理的兼职教师，学院不予认可。

七、酬金的发放

兼职教师的课时津贴按月发放（其课时津贴标准在合同中约定）。各系（部）每周按课时对兼职教师进行考核登记，并填写《娄底职业技术学院兼职教师月考核登记表》，每月 5 日前将考核登记表交人事处审核备案，由财务处发放酬金，并在系（部）节编费中结算。

八、本办法由人事处负责解释，从颁发之日起执行。原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。