

### 3 成果依托项目

3.1 以“合作”为主线的高职教育实训基地建设方案.....	1
3.2 基于国家火炬开发区产业生态的职业教育生态园建设方案 .....	6
3.3 以构建合作主体利益链为核心的职业教育体制改革的实践 与探索 .....	12
3.4 《关于印发中山火炬职业技术学院兼职教师政府津贴实施 办法的通知》（中开管办【2010】24号） .....	27

### 3.1 以“合作”为主线的高职教育实训基地建设方案

## 以“合作”为主线的高职教育实训基地建设方案

### 一以中山火炬职业技术学院生产性实训校区为试点

(2010年9月广东省教育综合改革试点申报书)

#### 一、改革事项

学院为深化“工学结合、校企合作”的内涵建设，学院主动出击，于2009年5月，学院分别与工业开发有限公司（国有企业）、中山骏建公司（民营企业）签署共建生产性实训基地合作协议，建立了占地200亩，总建筑面积达14万平方米的工业开发生产性实训校区和建筑面积达7110平方米的骏建包装印刷生产实训中心，拥有“中国包装联合会广东省培训基地”、2个中央财政支持的高等职业教育实训基地和1个省级实训基地。目前，生产性实训校区（中心）已引进15家企业，可为学生提供近300个实习岗位，形成了以学院主导的集生产、培训、实践教学、服务、研发、技能鉴定为一体的新型实训基地。

#### 二、改革基础

学院通过深化体制机制改革，确定了以“特、新、精”为主要内涵的办学理念，构建了以“三方联动”为基本框架的合作发展、合作育人、合作就业、合作办学的机制。

——学院以优惠的条件吸引优质企业进驻实训校区。学院向企业以远低于市场价的租金提供场地、事业单位收费、各项国家相关税收优惠政策、提供技术服务、专利和横向课题共享、合作企业优先优惠享受学院人力物力及继续教育资源等优势资源。

——建立了股份制为基础、董事会决策的现代管理机制。生产性

实训校区实现了政校企“三方联动、三位一体”的合作建设与管理机制。由开发区管委会副主任担任学院法人；成立了“校企合作董事会”和“校企合作委员会”，共同研究生产性实训校区的建设与发展。推行“政、校、企联姻工程”，共同制订了“促进人才培养，服务地方发展”的战略方阵，构建了政府主导、学院主体、企业主动的生产性实训校区建设与管理机制。

——与企业共同设计实战化教学与开发课程的项目顺利实施。学院依托生产性实训校区开展了“颠覆性”教学改革，与实训校区内各实训基地企业合作，制定实践教学实施方案，重点推进以企业岗位实习为基地的“实践化教学”。各专业根据企业生产实际，细化“五段式”岗位实习的具体内容，与企业技术人员共同制定了符合本专业教学特点与企业生产相适应的实施办法与方案。学院将院内精品课程建设与是否和实训校区内企业合作共同开发作为申报必需条件之一，推动了课程与企业岗位的需求的结合。同时也促进了企业人员参与学院实践教学的进程。

### 三、改革目标

本试点改革的目标，是探索以股份制为合作基础，创新办学体制，以“合作”为纽带，密切与产业、行业、企业的关系，将生产性实训校区建设成为：融实训、生产、技能鉴定、研发、培训、就业为一体的功能齐全的现代职业教育实训基地。

### 四、改革措施

#### （一）继续完善“多形式参股，一体化发展”的合作共建机制。

学院实行股份合作建设校内生产性实训校区，逐步显示出合作发展的优势与活力。学院通过与行业企业合作，共建生产性实训校区，逐步形成了国有企业以物业入股，入驻企业通过“三方合作制工业生产基地模式”；私营企业以设备和场地入股的“骏建模式”共建机制。

“三方合作制工业生产基地模式”是由工业发展公司投入物业、

学院提供事业单位优惠条件，进驻企业投入资金、设备和技术等，成果共享的形式。未来3年，以此种合作形式的实训基地从2011年五月份（进驻园区2年）起，要实行以工业开发公司、企业、学院三方入股的“股份制”合作经营模式。具体股权比例按照不同企业具体协商。

“骏建模式”是中山骏建公司与学院按各自资源优势以50%股份入股，共同经营管理的校企合作形式。此模式使学生能够在学院教师与企业人员的指导下，参与生产与设备维护的所有工作环节。既锻炼了教师队伍，又使学生能够接触到本行业的先进生产与设备。未来3年，学院将再选择3到5家具备一定实力，与学院专业对接的中型以上企业进行合作。

## **（二）建立健全“三业对接，三轨并行”的人才共育机制。**

生产性实训校区“校企一体化”的合作发展，为建立健全“三业对接，三轨并行”人才共育机制创造了条件。各专业课教学可根据生产任务灵活设计实训教学方案，并在有利于生产的前提下组织实施。学生可在此过程中扮演“学习者”和“职业人”的双中角色，强化实践能力培训。

——进一步完善“校企一体化”的人才共育平台，提升培养素质。充分利用校企合作资源，以岗位作业流程为依据，以企业真实产品作为教学案例，完善实践教学手段和方法，积极推进“任务驱动、项目导向”的教学模式。核心专业课的实习实训项目达70%以上来源于企业。

优化“五段式”岗位实习方案，对“五段式”岗位实习的培养目标、实施途径、培养方法与手段、考核方式、评价标准进一步明确和完善。制订顶岗实习制度，明确各专业学生在校期间顶岗实习不能低于1年，统一安排的顶岗实习学生达到80%在与学院建立了合作关系的校内外实训基地实习，并100%专业对口顶岗实习的硬性规定。

——**建设区域性职业院校师资队伍实践基地。**按照学院师资队伍建设的“深海探珠”计划，要求35岁以下年轻教师5年内，累计有2年到企业实践经历，计划以实训校区为主要基地，接收院内青年专业教师到实训基地企业中，并吸收企业技术骨干成为学院实践教学的兼职教师，共同开发工程性教学案例和校本教材。计划年接待教师数从目前的15名逐步增加为2011年的40名和2012年的60名。

## **五、保障条件**

### **（一）组织保障**

成立由火炬开发区管委会副主任，学院党委书记、代院长邹鑫任组长的广东省教育综合改革试点建设领导小组，全面负责建设项目的规划、决策、实施、管理等工作。按照广东省对试点建设项目管理的要求，学院成立有创建办公室，具体负责建设项目的日常管理，组织实施项目建设计划，研究制订各项制度与措施，监督、检查项目执行情况，按照有关程序申请项目竣工验收等工作。

### **（二）制度保障**

按照广东省对试点院校建设项目管理要求，学院将按照实施管理办法明确项目组织和负责人的建设责任、各阶段的建设任务、建设进度和建设目标等。制定和实施学院建设项目经济责任制与目标考核办法等制度，以及有关项目建设检查考核、评价通报等规定和相关配套政策，以保证项目建设的进度和质量，确保项目建设达到预期目标。

### **（三）经费保障**

中山市人民政府、中山火炬开发区管委会大力支持学院广东省教育综合改革试点建设工作，将及时足额给予学院不低于1000万元的建设资金，重点用于学院实训校区建设和部分实践教学设备购置项目，实行专款专用，确保教育综合改革试点建设经费的落实。学院通过引进企业资金与设备，共建校内生产性实训校区，尤其是参与学院项目建设的主要企业，共计划投入资金及设备折合人民币3000万元

用于本项目建设。

## **六、试点周期**

**第一阶段（2010 年到 2012 年），筹备实施阶段。**累计引入 23 家左右对口企业，生产性实训校区使用面积将发展到 10 万平方米左右，全面推进实训校区的实践教学工作；实现与市职业教育集团的业务对接，产值达 3 亿元。

**第二阶段（2013 年到 2015 年），全面建设阶段。**累计引入 30 家左右与各专业对口的企业，建设生产性实训校区综合服务大楼（1.6 万平方米）；生产性实训校区使用面积将发展到 12 万平方米左右，产值达 5 亿元，重点建设三个知名企业投资共建的生产性实训中心；美国硅谷光学华南生产实训中心、松德实训基地、骏建生产实训中心实现规模化生产。实现生产教学合一的具体化和规范化。40%的专业与企业签订深度合作协议，年接纳培训量达 10000 人以上。

**第三阶段（2016 年到 2020 年），成果验收阶段。**实训校区建设面积达 14 万平方米以上，引入企业 50 家，产值达 20 亿元以上；办学功能区域成熟，新建一批区域性实训基地，满足学院 90%以上专业“教学生产化”需要，在校内开展日常性实训教学的学生达 7000 人以上，对外培训及职业定岗基地培训 3000 人次以上。

## **七、政策支持**

以“合作”为主线的高职教育实训基地建设改革试点，主要是需要政府的教育、财政、税收、就业等方面的政策支持，需要争取所在地政府对学院财政、税收等优惠政策和对实训基地建设经费的投入；需要争取直接主管部门对学院自我建设、自我发展涉及到诸多方面的教育、财政、就业等优惠政策支持。

## 3.2 基于国家火炬开发区产业生态的职业教育生态园建设方案

### 基于国家火炬开发区产业生态的职业教育生态园建设方案

为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》、《广东省中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》和全国高等职业教育改革与发展工作会议精神，进一步提升学院服务火炬高新区产业转型升级能力，在《中山火炬职业技术学院国家骨干院校建设方案》和2012年学院教学教改方案的基础上，进一步以体制机制改革创新为动力，以提高校企合作水平为抓手，进一步深化学院与园区在治理体制、办学资源和协同育人等方面的深度融合，实现专业对接产业，课程对接岗位，实训对接生产的学院人才培养与园区产业发展的三个对接，加快培养适应火炬高新区产业转型升级所急需的，掌握新技术、适应新岗位、支撑新产业的技术技能人才。根据《国家职业教育体制机制改革》的总体要求，结合实际制定本建设方案。

#### 一、指导思想和基本原则

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，全面贯彻党的十八大精神，坚持党的教育方针，立足学院实际情况，遵循教育规律，面向社会需求，以提高质量为核心，解放思想，大胆突破，努力形成有利于“院园融合”发展的体制机制，建设基于国家火炬开发区产业生态的职业教育生态园。

（二）基本原则。树立以提高质量为核心的教育观，注重教育内涵发展，强化“园区大学”特色，提升人才培养质量。一是坚持生态理论。将学校和产业园区作为整体研究对象，引入系统论和生态学理论，构建驱动“院园融合”发展的运行系统。二是坚持统筹有序。统筹有序作为“院园融合”人才培养模式改革的根本原则，坚持统筹谋

划，确保改革协调有序推进。三是坚持总体设计。正确处理改革发展稳定的关系，立足当前与兼顾长远相结合，综合改革与专项改革相结合，着眼于事关全局的关键领域和薄弱环节，有计划、有步骤地平稳推进，确保改革的科学性、系统性。四是坚持协同推进。要将改革与骨干院校建设、体制机制改革试点等工作协同推进，互相支撑。

## 二、建设基础

### （一）政策保障

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008-2020年）》等文件均明确要求深化办学体制改革。2010年，国务院办公厅印发了《关于开展国家教育体制改革试点的通知》，学院成为国家教育体制改革综合试点单位，学校的《以“合作”为核心的高职教育体制改革方案》项目被列为国家职业教育体制改革探索试点项目。

### （二）产业生态

中山火炬高技术产业开发区于1990年3月由国家科技部、广东省政府和中山市政府联合创办，并于1991年经国务院批准为第一批国家级火炬计划高技术开发区。20年来，按照产业归类聚集原则，开发区大力推动产业集群发展，已形成七大主题产业，已建成中国电子（中山）基地、国家健康科技产业基地、中国包装印刷生产基地、中国高新技术产品出口基地、中国技术市场科技成果产业化（中山）示范基地、国家火炬计划中山（临海）装备制造产业基地、中山国家现代服务业数字医疗产业化基地等七大国家级产业基地和阳西产业转移园区。实现了产业归类聚集，形成以园区经济为特色的产业生态系统。

### （三）前期探索

1、学院与董事会成员单位、区属工业开发总公司联合共建校企利益共同体——生产性实训校区。双方根据学院专业建设需要选引对



口企业，并将生产要素划分成若干股，分别由工业开发总公司、学院、入驻企业选持股份，风险同担，利益共享，创造了“多形式参股”建设实训基地的新模式，成功利用企业价值近3亿元的实训资源，开创了一条不依靠财政投入解决学生实训资源短缺的新路子，实现校企合作的可持续发展。

2、学院通过“校企深度融合，工学有序交替”的方式，构建灵活、开放、高效的“三三五”人才培养组合机制。该机制得到了广东省人民政府的高度评价。“三三五”组合机制中的第一个“三”是指根据工学有序交替，将学生的三年学习时间划分为三个时段，每个时段累计一年。第二个“三”是指学生毕业时要获取的三种证书，即毕业证、技能证、素质拓展证。素质拓展以活动为载体，以课程为支撑，用积分来考核。“五”，是指将学生的岗位实习切割为五段，每个阶段有任务、有监控、有考核，有效避免了“放羊”现象。

### 三、建设目标

立足中山火炬开发区产业原点，依托八大国家级产业基地业已形成的产业生态体系，利用中山高新区发展高职教育的天然优势，针对校企合作长效机制缺失、园区企业参与职业教育的主动性不够强、高职院校适应区域经济转型升级的调节能力不够足等我国高职教育普遍存在以及学院具体存在的一系列问题，构建主动服务区域经济社会发展的自我更新、开放包容、可持续发展的紧密型的合作办学体制和高效灵活的运行机制，实现学校与园区、专业与产业、师生与员工、技术服务与技改需求同频共振，打造区域性职业教育生态系统。

### 四、主要措施

（一）开展“党建引领”行动，打造核心动能系统。

一是要强化政治建设。加强党的领导，健全党建工作责任制。二是要强化理论学习。坚持用中国特色社会主义理论体系武装头脑、指导实践、推动工作。坚持学以致用、用以促学，努力把学习成果转化成推动学院跨越发展，积极探索体制机制改革，建设职教生态系统的

力量源泉。三是要强化基层组织建设。开展“基层组织建设年”活动。加强党校培训，抓好党员日常发展管理工作；完善基层党组织建设，使党组织工作制度化、规范化建设。四是加强干部队伍建设。建立让优秀人才脱颖而出的选人用人新机制，不断激发干部群众奋发进取的工作热情。加强干部教育培训和考核。强化发挥党员干部带头作用。

## （二）开展“资源融合”行动，建设资源向心聚合系统。

一是探索建立学院新型董事会制度。进一步完善董事会章程，在宏观层面建立董事会决策机制，发挥园区企业在投入、管理、育人、研发、就业以及质量评价等方面的主体作用。通过“学院对接总公司、教学系（部）对接工业园区、专业（群）对接产业（群、基地）”与市场紧密联系，根据园区产业结构优化升级动态调整专业设置，根据企业技术进步适时优化课程内容，从宏观上引导人才培养的全过程逐步融入园区经济发展的全过程。在中观层面建立专业优化、课程开发、师资队伍培养和实践基地建设等协同机制；在微观层面建立专业落实机制。二是探索新型生产性实训校区共建模式。在董事会架构下，进一步扩大与开发区工业总公司、中炬高新的合作深度，完善第一、第二生产性实训校区整体规划，进一步优化实训校区的教学功能和产业格局。根据学院专业建设和实训校区发展需要，建立健全生产性实训校区运行机制。从组织架构和制度设计方面保障实训校区的有序运行。制定实训校区企业的准入与退出机制，实施实训校区入住企业年度考核制。继续联合企业共同设计专业人才培养方案。完善实训校区企业参与教学的制度。

## （三）开展“深海探珠”行动，构建人才培养市场适配系统。

鼓励专业教学团队下企业实践锻炼。通过深入企业生产一线获取课程改革的第一手资料，更清楚的掌握各生产环节、岗位群的运作衔接。以岗位（群）能力为基本单位，重构具有园区产业集群特色、能够体现产业未来发展方向的校本教材、课程体系和教学资源库。实现将企业技术标准引入课程和专业建设的标准引入行动。以园区新兴产

业为依托，联合行业、企业技术力量开发一批能够体现新工艺、新技术，以及未来产业发展方向的国家行业职业标准、专业标准和课程标准建设。

**（四）开展“人才共育”行动，优化培养主体实施系统。**

要以园区产业发展对人才需求为依据，完成所有专业的市场调研，明晰人才培养目标，确定职业典型工作任务和职业行动领域，构建基于工作过程的系统化课程体系。大力开展“订单班”、“厂中校”、“企业冠名班”、“现代学徒制”等工学结合方式培养适用人才。开展校级质量工程建设，鼓励教师按照企业管理模式和 workflows 探索教学管理和教学改革，建立由企业工程技术人员、高级技师和专业带头人及骨干教师组成的专家组，共同负责专业课的教学工作，把专业课的教学实施放到企业的车间进行，学生在真正的生产经营环境和实际工作岗位上“做中学、学中做”。

**（五）开展“双创同行”行动，强化“创孵”实战系统。**

鼓励师生借助社会力量开展创新创业，实施“双创”同行行动。积极打造各类创业平台，成立大学生创业服务中心、大学生创业协会，完善校内大学生创业孵化基地；依托政府、社会机构多渠道建立社会创业平台，引导、支持学生走自主创业之路。将创新创业教育融入课堂教学，使职业发展教育和创新创业教育覆盖学生学业学习全过程，对有创业意愿的学生，开设创业指导及实训类课程。开展第二课堂活动，邀请创业成功人士或校友分享创业经验。完善顶层设计，优化成果转化机制，鼓励教师参与企业技术创新。

**（六）开展“科技服务”行动，做强科技支撑系统。**

**一是准确定位，突出重点。**要在人才培养模式创新上、应用型、工程性的项目研发省级以上财政支持的项目上有所突破。**二是整合资源，搭建平台。**整合科研设备，建立综合、公共、开放的应用型工程技术研发中心（实验室），并以此为平台，引入名家、名所、名企、名校共同进行项目研发，力争用3—5年的时间创出品牌，扩大影响，

真正为地方经济发展和人才培养作出贡献。三是健全机制，建设团队。建设一支能吃苦、能战斗、能攻关的科研精英团队。健全激励机制和考核评估制度。

## 五、保障措施

### （一）组织机构保障

1. 成立由省内外知名职教专家、火炬高新区管委会、八大国家级产业基地的专家组成的项目建设指导与咨询委员会，对本方案实施提供宏观政策指导与业务咨询，全程跟踪、监督。

2. 成立由学院院长任组长的人才培养模式改革领导小组，全面负责改革的规划、决策、实施、管理等各项工作。

3. 成立职教生态园建设办公室，与职教研究所合署办公，负责本建设方案实施的日常管理，组织实施项目建设计划，研究制订各项制度与措施，监督、检查项目执行情况。

### （二）制度建设保障

遵照《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008-2020年）》、《中山火炬职业技术学院国家骨干建设方案》等相关法律法规和建设规划为改革提供了政策支持 and 规划指导。中山市委、市政府和中山火炬高新区管委会支持学院构建基于国家火炬开发区的职教生态系统，走“院园融合”发展之路。

### （三）经费投入保障

本方案纳入国家骨干高职院校建设项目，各专项建设经费并入国家骨干高职院校各相关子项目建设经费进行统一管理。

### 3.3 以构建合作主体利益链为核心的职业教育体制改革的实践与探索

#### 以构建合作主体利益链为核心的职业教育 体制改革的实践与探索

（2012年10月时任学院党委书记、代院长邹鑫在职业教育体制改革试点项目中  
期验收会上的报告）

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》关于深化办学体制改革的要求，中山火炬高技术产业开发区（以下简称“中山高新区”）与中山火炬职业技术学院于2010年11月联合申报了《以“四个合作”（合作办学、合作育人、合作发展、合作就业）为主线的高职教育体制改革方案》，被确定为国家职业教育体制改革试点项目。立项以来，学院与中山高新区协同推进，改革试点工作与国家骨干院校建设同步开展，校企深度合作，行业积极参与，保障措施到位，各分项目进展顺利，成效明显，并取得阶段性成果。本项目在立项与实施过程中，国家教育部和广东省教育厅给予了大力支持和高度关注，项目立项是在鲁昕副部长的亲自关心和罗伟其厅长的支持下完成的。上个月13日教育部职成司中职处郝雅梅处长一行和本月24日省教育厅李小鲁巡视员一行分别专程来我院对该项目的实施情况进行调研和指导，并提出了不少极具建设性的指导意见。根据领导和专家们的意见，我们再一次对本项目的实施进行了专题研究，重新提出了“突出重点、把握节点、展示亮点、完成试点”的工作要求，并按照“重点有突破、节点要到位、亮点具特色、试点可推广”的工作原则，再一次对项目实施情况进行了梳理和调整，我们认为，本项目实施以来，最大的亮点与特色在于：在体制改革与创新方面，以制度的形式明晰了合作主体之间的利益格局，彼此建立了牢固的利益

链，政、校、企三元主体办学模式在以利益链为纽带的机制上良性运行，实现了校企合作的可持续发展，这也是“四个合作”的重要支撑，是我们推进职业教育体制改革的核心所在。因此，我今天也重新调整了汇报内容，具体汇报题目为“以构建合作主体利益链为核心的职业教育体制改革的实践与探索”。

## 一、以利益链为核心的职业教育体制改革提出的背景

### （一）中山高新区经济社会发展的基本情况。

#### 1、推行“十大科学发展工程”，经济发展势头迅猛。

中山高新区成立于1990年，是由国家科技部、广东省人民政府、中山市人民政府三级联合创办的高新区。1991年经国务院批准成为首批国家级高新区。成立二十多年来，中山高新区秉承“团结、求实、开放、创新”的火炬人精神，克服各种困难，摸索出一条独具特色的创新发展之路，经济社会发展取得了辉煌成就。2011年全区实现生产总值301亿元，工业总产值1355.5亿元，税收总值49.9亿元，出口总值80亿美元，各项经济指标连续多年稳居全市第一，并保持平稳较快增长。

2012年，区党工委、管委会继续坚持以科学发展为主题、以转型升级为主线、以民生幸福为主导、以社会治理为主基、以管党治党为主业，着力围绕打造全国领先高新区为目标，建设“三个适宜”幸福和美开发区和国家创新型科技园区为核心，努力加强经济建设、社会建设、平安建设、文化建设、生态建设、城市建设和党的建设，适时提出了“十大科学发展工程”（即：壮大科学发展规模、优化科学发展结构、提升科学发展质量、增强科学发展动力、汇集科学发展成果、夯实科学发展基础、构筑科学发展支撑、保护科学发展心态、完善科学发展载体、加强科学发展保障），为全区实现快速发展、争当幸福和美中山建设的排头兵奠定了坚实的基础。今年1—9月，全区

实现规模以上工业总产值 1087.28 亿元；规模以上工业增加值 203 亿元；GDP 已突破 248.9 亿元，预计全年将达到 343 亿元；税收已突破 41.68 亿，全年预计将达到 60 亿。主要经济指标继续保持两位数以上增幅，并引领全市发展。

## 2、创建“全国先进高新区”，产业转型升级提速。

中山高新区在发展过程中主要经历了两次大飞跃。第一次是建区之初至 2003 年，也就是我们所说的国家高新区“第一次创业”的阶段，我区主要是通过实行产业归类聚集、规范建设专业产业园区，形成了电子信息、包装印刷、生物医药、精细化工、汽车配件五大主题产业，同时建成国家健康科技产业基地、中国包装印刷基地、中国电子中山基地、中国高新技术产品出口基地、中国技术成果产业化（中山）示范基地、国家火炬计划装备制造中山（临海）基地，中国绿色食品产业基地等七大国家级产业基地，工业总产值翻了两番。

第二次飞跃是 2004 年至今，这是属于高新区“二次创业”阶段，通过“腾笼换鸟”，特别是加快产业转型升级，大力发展“4+2+2”产业。“4”是精心培育好四大战略性新型产业，即：先进装备制造、健康生物医药、高端电子信息、新能源产业；第一个“2”是继续发展好两个传统优势产业，即包装印刷和汽车配件产业；第二个“2”是努力培育两个新兴产业，即现代服务业、新材料与节能环保产业。全区工业总量在 2010 年突破千亿元大关，2011 年达到 1355 亿，今年预计将超过 1500 亿元。同时，中山高新区 2010 年被国家科技部评定为全国创新型科技园区建设单位。今年 7 月，在党中央、国务院召开全国科技创新大会时，全国高新区建区二十周年总结表彰大会也顺利召开，中山高新区被评为“全国先进高新区”。

### （二）中山火炬职业技术学院的创建与发展。

迅猛发展的经济形势，不断壮大的产业规模，急需大批高端技能

型人才。早在 2002 年，中山高新区就酝酿筹办培养应用型、技能型人才的高校。2004 年，学院申办成功，创造了当年申报、当年获批、当年招生的奇迹。自 2004 年以来，学院大致经历了三个发展时期。

1、基础建设时期（2004.4-2007.8）。与湖南工业大学（原株洲工学院）联合办学。2006 年与湖南工大剥离，独立办学，由中山市人民政府主办，委托中山火炬高技术产业开发区管理。成立学院董事会，建立董事会制度。探索三个“1”、“三证书”人才培养机制，推进人才培养模式改革。

2、跨越发展时期（2007.9-2010.12）。建设工业开发生产性实训校区和骏建生产性实训中心，探索实训基地建设的“中山火炬模式”。通过国家人才培养工作水平评估。面向广东自主招生，面向全国单独招生。被列为广东省示范性高等职业院校立项建设单位。被确定为国家职业教育体制改革综合试点单位。在全国首届高等职业教育改革与发展工作会议上作典型发言。成为国家骨干高职院校立项建设单位。

3、深化内涵时期（2009.1—）。实施分层教学，推进专业和课程改革，组建教师工作室。被评为“广东省普通高等学校就业工作先进集体”，获“广东省职业技术教育工作先进集体”称号。深化内部管理机制改革，建设广东省示范院校和国家骨干高职院校。

### （三）中山高新区发展高职教育曾经面临的瓶颈。

1、如何有效消减“本科压缩饼干”模式的影响，成为回归高职教育本位的形势所需。

创建之初，学院就确立了“特（特色）、新（创新）、精（精品）”的发展理念，但由于当时全国的高职教育还处在摸索阶段，第一批国家示范院校建设刚刚启动，可资借鉴的成功范例不多，再加上与湖南工业大学联办，无论在管理模式、办学理念、专业和课程设置方面，



还是教师的教学方法和育人观念方面，都较大程度上受“本科压缩饼干”模式的影响。要破除过分强调学科体系系统性和完整性的思维定势，确立适合推进项目教学和任务驱动的现代职业教育理念，还需要一个过程。同时，随着科技的进步和经济的发展，行业企业对高技能人才的需求更加迫切、要求更加严格，经济社会的转型升级呼唤“高等职业教育本位”的回归，高职教育必须依据地方经济发展方向、产业结构特点制订培养目标与发展规划，培养生产和工作第一线需要的、适销对路的各类高端技能型人才。

2、如何及时将园区产业优势转化为职业教育资源，成为构建适应产业转型升级的现代职教体系的当务之急。

近 10 年来，中山高新区的产业规模不断壮大，产业结构不断优化，战略性新兴产业所占的份额越来越大。对学院而言，这既是潜在的优质办学资源，又是客观存在的人才培养压力。如何将产业集聚优势为我所用，及时培养能适应产业发展需求的高端技能型人才，并建立起与产业发展体系相适应的现代职业教育体系，这是学院必须解决的、同时又属于职业教育本身的问题。因此，高职院校在紧密配合经济社会转型升级的同时，也要加速自身的转型升级，其主要路径就是深化改革。

3、如何真正克服校企合作的“两张皮”现象，成为实现校企深度合作的关键所在。

校企合作，工学结合，是职业教育的核心理念。所有的职业院校都在推进校企合作，但所坚持的合作理念不同，所面临的环境资源不同，其合作成效也有质的区别。建院之初，我们也成立了专门的机构开展校企合作，曾与区内外的 300 余家规模以上企业签订校企合作协议，但大多是流于形式上的合作。其原因是多方面的：首先，在国家层面没有校企合作法，企业和学院的权益均得不到保障；其次，企业

以盈利为目的，学院以公益为旨归，校企在价值取向上差异大；再次，我国职业教育的发展还没达到让企业离不开的程度。所以，如何通过体制机制创新增进校企合作，从而有效克服“两张皮”现象，是推进职业教育改革发展的关键所在。

## **二、以利益链为核心的职业教育体制机制的构建**

利用中山高新区发展高职教育的天然优势，针对我国高职教育普遍存在以及学院具体存在的一系列问题，我们抓住“体制机制”这个影响全局的“牛鼻子”，重点从治理架构、培养模式、校企合作、队伍建设等四个方面改革创新，逐步实现了学院发展方式的四个转变，初步构建了紧密型的合作办学体制和高效灵活的运行机制。

**（一）建立董事会治理架构，逐步变一元主体为三元主体，强化了办学的市场导向性。**

中山高新区通过建设七大工业园区和组建七大区属总（集团）公司，对产业进行归类聚集，实施公司化管理，形成“一公司、一园区、一产业（群、基地）”的发展格局。学院依托工业园区，成立由区管委会、区属七大总（集团）公司、学院三方组成的董事会，形成“三元办学主体”，共同确定学院的发展方向、办学定位、专业设置、实训基地建设、招生、就业等重大事项，强化了办学的市场导向性。通过“学院对接总公司、教学系（部）对接工业园区、专业（群）对接产业（群、基地）”与市场紧密联系，根据园区产业结构优化升级动态调整专业设置，根据企业技术进步适时优化课程内容，从宏观上引导人才培养的全过程逐步融入园区经济发展的全过程。

**（二）推行“335”人才培养组合机制，逐步变单一模式为多元模式，强化了育人过程的实战性。**

在董事会治理架构下，校企协同推进教学管理和组织形式创新。推行“335”人才培养组合机制，实现“多学期推进，分阶段实施”

的工学有序交替。一是将学生的3年学习时间划分为“理论学习、实践训练、岗位实习”三个时段，每个时段累计1年。二是要求学生获取毕业证、技能证、素质拓展证三种证书。三是将学生的岗位实习切割为“岗前实习教育、技能考证岗位实习、适应性岗位实习、生产性岗位实习、就业性岗位实习”5个阶段，每个阶段有任务、有监控、有考核。学院根据合作企业的生产任务组织教学，企业根据学院教学需要安排实训，教学过程逐步生产化，生产过程也融入了更多的教学元素。

### **（三）推行股份合作机制，逐步变财政投入为企业参股，创新了生产性实训基地建设模式。**

在推进试点工作的过程中，学院不断深化与董事会成员单位的合作，并以股份制的方式合作共建生产性实训校区（中心），创造了“多形式参股”共建实训基地的模式。

一是国有企业以物业和场地入股共建。开发区工业开发总公司以200亩的工业用地、超过12万 $m^2$ 的物业（其中厂房逾8万 $m^2$ 、职工宿舍等生活用房逾4万 $m^2$ ）与学院合作，联合共建第一生产性实训校区。学院投入启动资金和管理，双方通过招商选资共同引进与学院专业对口的企业，建设融“生产、教学、研发、实训、培训和技能鉴定”于一体的生产性实训基地，实现了以较小投入，引入大量社会资源，建成具有实际生产能力的新校区。借鉴这一模式，学院又与中炬高新（上市公司）合作建设近3万 $m^2$ 的第二生产性实训校区，进一步发挥这种合作共建模式的辐射作用。

二是私营企业以场地和设备入股共建。中山市骏建集团以超过1.6万 $m^2$ 的场地和近1000万元的设备入股，学院以包装印刷技术专业的技术和人才入股，共建“骏建生产性实训中心”，并由学院专业教师负责生产组织与技术研发，既及时盘活了该企业的闲置设备，又

有效锻炼了师资队伍，还为大批学生提供生产实训岗位。

**三是对口企业以资金和设备入股共建。**目前，实训校区已引入 20 余家与专业对口的企业，进驻企业投入资金、设备和技术，学院提供场地、水电等优惠条件，双方签署合作协议。企业按年度交纳租金或占产值比例 6% 的管理费用（不同企业采取不同的交纳方式或提成比例），为学院相关专业学生提供实习实训岗位。

**（四）实施“政府津贴”激励机制，逐步变企业骨干精英为学院兼职教师，实现了校企人才资源共享共用。**

为配合试点工作的顺利推进，中山高新区管委会出台了《中山火炬职业技术学院兼职教师政府津贴实施办法》，建立兼职教师资源库，鼓励区内各大企业的骨干精英到学院担任兼职教师。兼职教师除按实际课时领取相应的课酬之外，还有机会获得 5000—20000 元不等的奖励性津贴。此举在较大程度上解决了兼职教师“聘请难”的问题，现有兼职教师与专任教师的比例达到 1:1。专、兼教师通过项目共同开发、技术联合攻关、利益共同分享，实现了校企人才和技术资源互补。同时，学院积极为企业“能工巧匠”提供学历进修和职称晋升服务，帮助企业对员工进行“换血”与“回炉”。该办法实施以来，学院兼职教师队伍在数量上得以有效保证，政府津贴也以每年近 30 万元的幅度增长。

### **三、以利益链为核心的职业教育体制改革的制度保障**

**（一）地方政府（区管委会）出台具有行政约束力的政策，优化高职教育的发展环境。**

我们充分依托中山高新区特色鲜明的“园区经济”模式，发挥政府对职教资源的统筹协调作用，不断优化职业教育发展的政策环境，与董事会制度相关的一系列规章制度的制订与实施，有力促进了中山高新区职业教育的发展。成立由区管委会主导的学院董事会，吸纳园

区内 20 余家著名企业的负责人兼任学院董事，制订董事会章程，明确企业参与高职教育的责权，强化了政府、学院、企业之间的联动。按董事会章程的要求，在区管委会层面成立校企合作委员会，并建立工作机制，指导校企合作。成立学生实训工作领导小组，由分管工业的区领导任组长，建立企业接纳学生实训的补偿机制。成立毕业生就业工作领导小组，由区管委会主要领导挂帅，统筹毕业生就业工作，并将协助毕业生就业工作作为专项指标纳入管委会对区属企业、职能部门和社区的考核体系。以上机构的设置和措施的推行，都由区管委会以文件的形式予以明确，强化了政策的行政约束力，提高了实施过程的执行力。

## （二）校企双方共同建立合作保障机制，强化教产紧密对接。

一是成立实训校区管理委员会，制订《实训校区管理办法》，厘清了政、校、企各方的权责。实训校区管理委员会由区管委会、学院、企业三方组成，按共同开发、共同管理、共同分享的原则开展合作，具体负责实训校区的招商引资、生产教学、日常运作，并积极与工商、税务、供水供电等职能部门沟通，为入驻企业排忧解难。制订《实训校区管理办法》，明确了企业由谁引进、怎样引进，如何管理，如何考核等各项权责，明晰了各合作主体之间的利益格局。

二是建立实践教学的保障机制，强化学院在实训环节中的主导地位。制订《关于企业参与学院教学的原则意见》，与企业签订具有法律效力的合作协议，明确入驻企业必须承担对口专业的实践教学任务。按协议规定，入驻企业必须提供 20%-30%的岗位给学生实习实训，必须提供 20%-30%的生产时段用于实践教学，必须与对口专业共同制订、共同实施人才培养方案，参与年度教学总结评价。此举有效突破了“以企业为主组织学生实习实训”（教高[2006]8号）的旧格局，确立了学院在实习实训环节中的主导地位，保障了学生在实习实训教

学中的主体地位。

三是建立学生权益保障机制，扎实推进“五段式”岗位实习。经校企双方平等协商，以合同形式明确了对参与实习实训学生权益的保障。合同要求接纳学生实习实训的企业必须为学生购买意外工伤保险，与学院签订安全生产责任书。入驻企业必须积极配合学院实施“五段式”岗位实习。学生在“五段式”实习前三段的酬金由企业自行确定，后两段（生产性岗位实习、就业性岗位实习）的工资不得低于全市的最低工资标准。在完成五个阶段的岗位实习任务时，必须保证每位学生至少轮换了三个岗位。“五段式”岗位实习既有效避免了实习过程中的“放羊”现象，又进一步丰富了“工学交替”培养模式的内涵。

### **（三）建立“五位一体”的合作就业机制，努力提高就业质量。**

除政府的大力推动之外，学院还积极探索政府、学校、学生、企业、家庭“五位一体”的就业新机制，整合优质就业资源，构建多渠道、立体式就业平台，为广大毕业生提供优质就业服务，逐步变数量就业为质量就业。目前，学院考察就业质量，主要看毕业生的月薪收入、就业的岗位层次和专业对口率。建院以来，学院已为中山培养了含继续教育在内的近10000名高技能人才，其中高级技工占2/3以上，大部分在企业生产一线从事生产或技术管理工作，有力支撑了经济社会的转型升级。

### **（四）建立课程适时优化机制，大力推行“深海探珠”计划。**

为重构适应高端技能型人才培养的课程体系，学院将课程改革的着力点放在生产一线，让课程体系的根深植于生产一线。鼓励教师带着课程改革的任务，深入到企业生产一线（“深海”），去探取课改的第一手材料（“珍珠”），让教材、课程及时反映产业升级和技术进步的最新成果。为此，学院制订了《“深海探珠”管理办法》，从

“三个层次，四个节点”入手，着力推行这项计划。所谓三个层次，即刚毕业的新教师和初级职称人员为初级层次，工作 3 年以上的硕士和中级职称人员为中级层次，博士和副高以上职称人员为高级层次。三个层次的人员实施“深海探珠”的任务、过程、考核都有明显区分。所谓“四个节点”，即接受任务、制定方案、解决问题、检验成果这四个环节，都必须进行严格论证并接受质量监控中心和企业的监督检查。

2010 年至 2012 年，实施“深海探珠”计划的教师超过 60 人。通过在实际生产过程中的学习和实践，专任教师既可与企业合编教材，又可了解企业的管理运行架构和生产流程，熟悉先进生产设备的操作与运用，更能切实了解企业对人才规格的真正需求，并及时将这些“珍珠”运用于教学实践，大大提高人才培养的质量。光电工程系教师主要针对学生在工作岗位中可能遇到的 15 个典型工作任务，与企业共同编写了《LED 应用技术岗位任务解析》、《光学加工与检测岗位工作任务解析》、《企业公共岗位工作任务解析》三本教材，已用于指导学生顶岗实习。另外，该系实施“深海探珠”计划的老师还初步完成了光学零件检查工、光学真空镀膜工这两个工种的职业标准编写，弥补了国内光学行业职业相关标准的空白。包装印刷系教师在实施“深海探珠”计划中取得的“包装技术与设计专业课程体系改革与课程重构”、“基于实训校区的高职包装专业分段式教学改革及其推广应用”两项成果，获全国专业教学指导委员会“十一五”高等教育教学成果二等奖。

**（五）制订“教师工作量”管理制度，鼓励教师积极参与技术研发和社会服务。**

为配合体制机制改革项目的推进，学院针对传统“教学工作量”的局限性，制订并推行“教师工作量”管理制度。教师工作量包括教

学工作量、科研工作量、社会服务工作量三大部分，其中教学工作量占 70%，科研工作量占 20%，社会服务工作量占 10%。教师工作量制度将技术研发和社会服务工作量化，与教师的课时酬金和绩效奖金挂钩。按制度规定，副高以上（含博士）的科研与社会服务工作量可以冲抵教学工作量，但教学工作量不可冲抵科研与社会服务工作量。中级及以下人员的教学工作量可以冲抵科研与社会服务工作量，但科研与社会服务工作量不可冲抵教学工作量。此举既保证了日常教学工作的正常开展，又为有条件进行技术创新和社会服务的教师提供了制度保障。

**（六）制订“教师工作室”管理制度，打造科研成果产业化的“孵化器”。**

学院以实训校区为平台，以入驻企业为依托，支持有条件的教师组建工作室，并制订了《工作室建设与管理办法》、《教师工作室立项管理办法》、《教师工作室考核办法》等系列规章制度，保障工作室建设的规范性和标准化。工作室建设坚持服务人才培养、服务科技研发、服务经济社会三大原则，采取校企共建、学院自建和政校联建三种方式，分为研发型和教改试验型两种类型，在满足学生实习实训和教师培训的同时，致力促进科研成果的产业化。此举有效突破了高校教师主要靠写论文、争课题晋升职称的局面，引导教师实实在在地做“立地”的科研，帮助企业进行技术改良与创新。目前，教师工作室已产生了 70 余项发明专利，200 余项实用新型专利，已培养 40 余名毕业生进入企业的研发部门，60 余名专任教师被聘为企业技术顾问。

#### **四、以利益链为核心的职业教育体制改革的成效**

改革促发展，改革出成果。各试点项目的深入推进，促使学院走上了又好又快的发展道路。目前，全日制在校学生近 8000 人，继续



教育在册人数超过 5000 人。教职工 420 人，兼职教师 243 人。建立牢固利益链的企业 20 余家。与学院联合开展重大项目攻关的行业 4 个，牵头成立中山市光学学会。历届毕业生就业率均达到 99% 以上，其中 60% 的毕业生留在中山高新区就业，80% 的毕业生在中山就业，为区域经济转型升级提供了有力的技能型人才支撑。推进职业教育改革试点在较大程度上提高了办学效益，并为进一步深化改革积累了经验，集中体现为：

**一是探索出不完全依靠财政投入解决实训资源短缺的新途径，推动学院走上了效益型、创业型的发展道路。**

学院坚持以服务换资源，以资源促发展，以股份合作的方式与企业共建 3 个实训校区（中心），成功利用价值近 3 亿元的企业实训资源，为财政节约了至少 6 亿元的投入（含土地、物业等），节省了至少 3 至 5 年的建设时间，开创了一条不完全依靠财政投入而又及时有效地解决实训资源短缺的新路子，同时与合作企业建立了牢固的利益链，实现了校企合作的可持续发展。

**二是探索出推进科研成果产业化的新渠道，树立了职业教育成果引领产业发展的典型范例。**

学院大力推进“研发型教师工作室”建设，充分挖掘学院优势资源，提升全院师生创新意识。每个工作室都拥有一个主要由师生组成的创新团队，研发成果不断丰富。仅新能源工作室系列专利的无形资产评估就达 7.9 亿元，已与企业达成 3 年框架性生产合同意向，预计产值近 80 亿元，计划在中山高新区建成总投资达 15 亿元的充电设备产业基地，引领电动汽车充电产业的发展。

**三是探索出促使企业面向职业院校全面开放人才培养资源的新方法，推动校企双方实现深度合作。**

随着与合作办学主体利益链的构建，校企合作关系日益紧密，以

中荣印刷公司为代表的著名企业，主动向学院开放资源，在合作育人过程中实现合作发展。一是开放兼职教师资源。根据学院课程改革的需要，企业调动技术力量参与教学，并与专任教师一起，完成岗位实习考核和职业标准制定。二是开放场地和设备资源。企业不仅为教学开放设备和场地，在完成教学任务的同时，还为学生开放竞赛用设备。中荣公司在学院准备全国职业技能大赛期间，派技术人员按标准操作流程给予指导，并协调天津分公司留出设备和场地供参赛的学生使用，帮助 2 名学生获得全国印刷技能大赛二等奖。三是开放实习实训岗位。学生在“五段式”岗位实习过程中，企业根据教学内容的情况，让学生在不少于 3 个以上的岗位实习，采取轮岗培训，全面执行岗位实习教学任务。四是开放核心技术资源。学生在实习实训期间，可以参加企业的技术创新研讨会，调阅部分技术核心资料。

**四是探索出高职教育跨省际合作的新模式，推动国家骨干院校不断提升辐射示范能力。**

试点工作推进以来，学院以缔结校际联盟为突破，以项目切入为抓手，不断扩大合作领域，辐射能力逐步增强。与重庆、湖南、珠三角等省市和地区的 8 所高职院校缔结职教联盟，开展广泛的合作与交流，共同承担“三峡库区”人力资源国家培训项目。按照“多形式参股”建设生产性实训基地的模式，与江西新余市达成共建江西省职教园区的合作意向。与贵州三穗县合作开展项目研发与人力资源培训。

## **五、以利益链为核心的职业教育体制改革所面临的问题及突破方向**

### **（一）面临的问题与瓶颈。**

1. 现行非法人董事会的瓶颈。一是董事会成员单位是区属国有企业，在资源分配方面，仍然对政府还有较大程度的依赖性，办学的自主性没有充分彰显。二是董事成员单位的责权利还有待进一步明晰。

三是学院董事会功能目前还停留在对办学的指导与咨询、协助与支持的层面上，对重大事项决策的影响力有限。

2. 股份合作的所有制瓶颈。学院与企业试行的多形式股份制合作正处于初期试行阶段，政策支持与保障机制还没有完全建立，需要在实践中不断改进和完善。随着校企合作的深入推进，许多合作企业都希望与学院建立更为完全的股份制合作关系，但受国有资产入股的诸多限制，一时还不能满足企业的愿望。

3. 学院内部运行机制瓶颈。随着工学结合、校企合作的深入，学院教学管理重心逐步下移，并形成了形式多样、具有弹性的教学组织形式，教师教学业务和服务领域也日益增多、日渐扩大，原有管理已不适应新形势的变化，成为学院提高日常管理效率和推进教学改革瓶颈，内部治理机制创新已成为体制机制改革的重要内容。

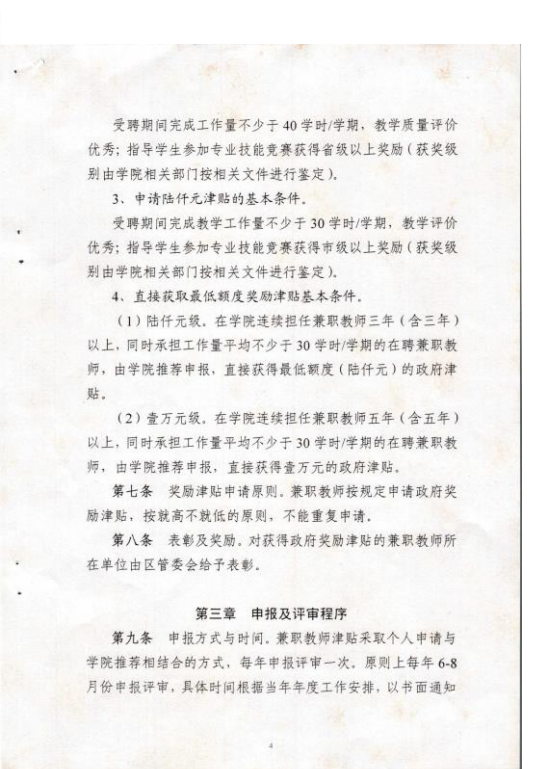
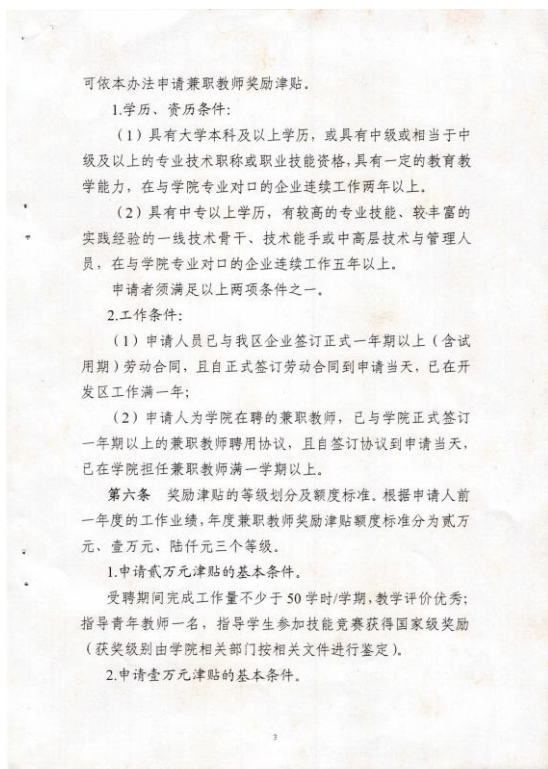
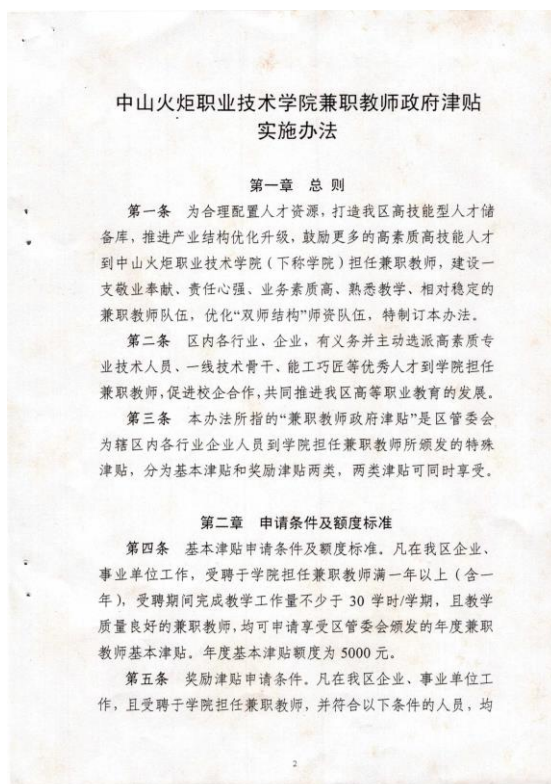
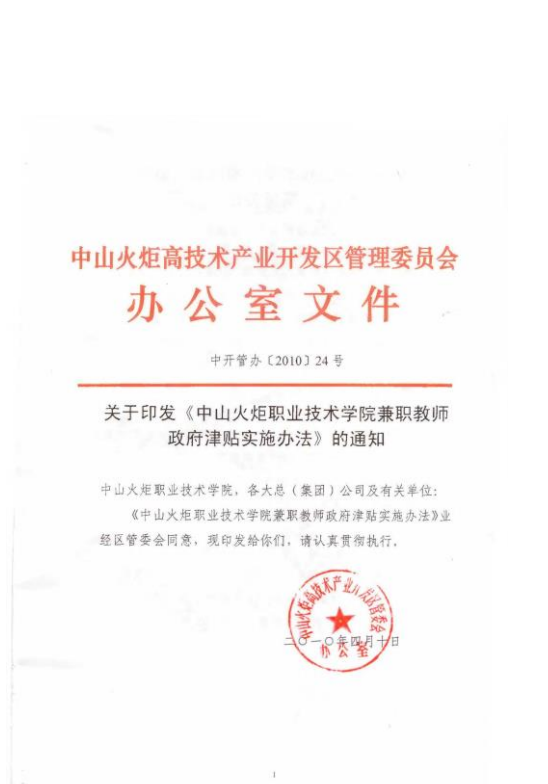
## （二）突破的方向。

为更有成效地推进试点项目，学院将在进一步巩固现有成果的基础上，积极争取中山高新区的大力支持，整合各方优质资源，在实训校区建设与运营方面，由产业运作向高端资本运作转变。

一是整合中山高新区的会展中心、实训校区的优质企业等资源，成立职业教育生产研发集团，借助中炬高新的资本运作平台上市，强化学院的“造血功能”，实现可持续的自主发展。

二是充分利用教师工作室的研发成果，大力推进成果产业化，在培养高技能人才的同时，培育科技含量高的创新型企业，并与开发区的龙头企业合作，通过建立现代企业制度，在现行非法人董事会治理架构下，探索二级法人董事会治理模式，规避学院整体上市的所有制问题，实现资本化运作，进一步增强职业教育的市场导向性。

### 3.4 《关于印发中山火炬职业技术学院兼职教师政府津贴实施办法的通知》（中开管办【2010】24号）



为准。

#### 第十条 申报程序。

申请人提交下列材料（一式五份）至学院组织人事处：

1. 兼职教师津贴申请表
2. 本人学历学位证书、职称/资格证书、身份证复印件
3. 兼职教师聘用协议复印件
4. 科技项目立项文件、科技成果获奖文件复印件
5. 指导青年教师协议复印件
6. 指导学生参加技能竞赛获奖证书或文件复印件

#### 第十一条 评审。

1. 区组织人事办负责申报材料的初审。
2. 区组织人事办、监察室、财政局和学院组成兼职教师津贴评审小组，负责资格的审核及额度的审定。

#### 第四章 附则

第十二条 所有申请资格应真实、有效，发现弄虚作假者，全数追回津贴，并取消本人及单位的申请和推荐资格。

第十三条 本办法由区组织人事办公室和中山火炬职业技术学院负责解释，自发布之日起实施。

主题词：教育 兼职教师 津贴 通知

中山火炬开发区管委会办公室 2010年4月10日印发

5

第六条 奖励津贴的等级划分及额度标准。根据申请人前一年度的工作业绩，年度兼职教师奖励津贴额度标准分为贰万元、壹万元、陆仟元三个等级。

#### 1. 申请贰万元津贴的基本条件。

受聘期间完成工作量不少于50学时/学期，教学评价优秀；指导青年教师一名，指导学生参加技能竞赛获得国家级奖励（获奖级别由学院相关部门按相关文件进行鉴定）。

#### 2. 申请壹万元津贴的基本条件。

受聘期间完成工作量不少于40学时/学期，教学质量评价优秀；指导学生参加专业技能竞赛获得省级以上奖励（获奖级别由学院相关部门按相关文件进行鉴定）。

#### 3. 申请陆仟元津贴的基本条件。

受聘期间完成教学工作量不少于30学时/学期，教学评价优秀；指导学生参加专业技能竞赛获得市级以上奖励（获奖级别由学院相关部门按相关文件进行鉴定）。

#### 4. 直接获取最低额度奖励津贴基本条件。

（1）陆仟元级。在中山火炬职业技术学院连续担任兼职教师三年（含三年）以上，同时承担工作量平均不少于30学时/学期的在聘兼职教师，由学院推荐申报，直接获得最低额度（陆仟元）的政府津贴。

（2）壹万元级。在中山火炬职业技术学院连续担任兼职教师五年（含五年）以上，同时承担工作量平均不少于30学

第3页共5页

11

时/学期的在聘兼职教师，由学院推荐申报，直接获得壹万元的政府津贴。

第七条 奖励津贴申请原则。兼职教师按规定申请政府奖励津贴，按就高不就低的原则，不能重复申请。

第八条 表彰及奖励。对获得政府奖励津贴的兼职教师所在单位由区管委会给予表彰。

#### 第三章 申报及评审程序

第九条 申报方式与时间。兼职教师津贴采取个人申请与学院推荐相结合的方式，每年申报评审一次。原则上每年6-8月份申报评审，具体时间根据当年年度工作安排，以书面通知为准。

#### 第十条 申报程序。

申请人提交下列材料（一式五份）至中山火炬职业技术学院组织人事处：

1. 兼职教师津贴申请表
2. 本人学历学位证书、职称/资格证书、身份证复印件
3. 兼职教师聘用协议复印件
4. 科技项目立项文件、科技成果获奖文件复印件
5. 指导青年教师协议复印件
6. 指导学生参加技能竞赛获奖证书或文件复印件

#### 第十一条 评审。

第4页共5页

12

#### 1. 开发区组织人事办负责申报材料的初审。

2. 开发区组织人事办、纪检监察办、财政局和中山火炬职业技术学院等组成兼职教师津贴评审小组，负责资格的审核及额度的审定。

#### 第四章 附则

第十二条 所有申请资格应真实、有效，发现弄虚作假者，全数追回津贴，并取消本人及单位的申请和推荐资格。

第十三条 本办法由中山火炬开发区组织人事办公室负责解释，自发布之日起实施。

二〇一〇年四月十日

第5页共5页

13