



广东省高职教育一类品牌专业验收

佐证材料

模具设计与制造专业

3. 验收登记表佐证

3.3 量化指标

3.3.2 教师发展

3.3.2.1 激励和约束机制

中山火炬职业技术学院

2022 年 04 月

目 录

1.教学过程量化评价考核体系.....	1
(1) 《中山火炬职业技术学院教师工作量计算办法（试行）》	2
(2) 《中山火炬职业技术学院实践教学工作量计算办法》	3
2.有效课堂评价标准.....	5
3.兼职教师管理制度.....	6
(1) 《中山火炬职业技术学院兼职教师管理办法》	7
(2) 《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师管理办法》	9

1.教学过程量化评价考核体系

序号	文件名称	时间
1	《中山火炬职业技术学院教师工作量计算办法（试行）》	2018.10
2	《中山火炬职业技术学院实践教学工作量计算办法》	2018.10

(1) 《中山火炬职业技术学院教师工作量计算办法（试行）》

中山火炬职业技术学院教师工作量计算办法（试行）

工作量是对教师进行教学科研工作考核的重要依据，为加强教学科研管理工作，规范教师工作量计算标准，充分调动广大教师教学科研工作的积极性，不断提高教学质量和科研水平，特制定本办法。

一、教师工作量的界定

教师工作量包括教学工作量（理论教学工作量、实践教学工作量）和科研工作量两个部分。

（一）教学工作量

1、理论教学工作量

指完成备课、讲授、辅导答疑、批改作业、命题、阅卷、评定成绩等理论教学环节的工作量。

2、实践教学工作量

指完成实验、实训、实习、课程设计、毕业设计/论文等实践教学环节的工作量。

（二）科研工作量

二、教师基本工作量标准及教学工作量的限定

（一）教师基本工作量标准

1、专任教师为：大专 352 标准学时/年（其中主要从事实验实训教学的人员为 200 标准学时/年）；职高部 480 标准学时/年（职高部教学工作量的计算方法由职高部行文，报学院审批）。

一个标准学时指为一个标准班（艺术、体育类课程为 40 人，其余课程为 50 人）上一课内学时（45 分钟）课，并完成规定的教学任务。

2、非专任教师（含系部负责人、行政兼课人员等）从事教学工作的，按学院相关规定执行。

（二）教学工作量的限定

1、专任教师理论教学每周不得超过 16 标准学时，每学期不得超过 256 标准学时。

2、教授每学年教学工作量不得低于 272 标准学时；副教授每学年教学工作量不得低于 292 标准学时；讲师及以下职称教师，每学年教学工作量不得低于 320 标准学时。科研工作量可以用教学工作量冲抵。

三、教师工作量的计算方法

教师工作量=教学工作量+科研工作量（以标准学时为计算单位，采用四舍五入法，保留一位小数）

（一）教学工作量的计算

1、理论教学工作量的计算

理论教学工作量=理论讲课学时×课型系数×人数系数

（1）理论讲课学时为教师实际完成的教学计划规定的学时数。

（2）课型系数

课程类型	课型系数	教学任务
专业核心课程	1.0	备课、讲授、辅导答疑、批改作业（按教学大纲布置作业，且批改量不得少于总量的 1/3）、命题、阅卷、评定成绩
精品建设课程		
其它课程	1.0	

（3）人数系数

学生人数	人数系数	备注
40 人以下（艺术类和体育类课程 30 人以下）	0.9	
40~50 人（艺术类和体育类课程 30~40 人）	1.0	
50 人以上（艺术类和体育类课程 40 人以上）	50 人基准系数为 1.0，每增加 1 人系数增加 0.01。	系数最高限额为 1.8

1

2

2、实践教学工作量的计算（详见《实践教学工作量计算办法》中火炬院教[2008]9 号）

（二）科研工作量的计算

见《中山火炬职业技术学院科研工作量计算办法》

四、超工作量酬金的计算及发放方法

（一）超工作量酬金的计算方法

1、理论教学超工作量酬金的计算由学院统一负责。实践教学超工作量酬金的计算由各系（部）自行负责，建议按每标准学时 50 元计酬，各系（部）可根据本部门的实际情况在此基础上实行上下浮动，但须经系（部）务委员会审议通过，并报教务处审批。

（1）职高部

教师的超工作量酬金=（实际工作量-480）×40 元

（2）大专

教师理论教学的超工作量酬金=（理论教学工作量-352）×70 元

2、科研工作只折算工作量，不计发超课时酬金，其奖励按学院相关文件执行。

（二）超工作量酬金的发放方法

1、理论教学超工作量酬金不发放到个人，年度考核后作为业绩酬金的一部分发放到相应部门，由部门结合本单位的实际情况确定标准，从业绩酬金经费中支付。

2、实践教学超工作量酬金的发放，由各系（部）根据本单位的实际情况确定标准，从实践环节切块经费中支付。

（三）教师超工作量酬金的计算和发放必须经教务处和组织人事处审核。

五、本办法自颁布之日起实行，由教务处、组织人事处负责解释。

(2) 《中山火炬职业技术学院实践教学工作量计算办法》

中火炬院教[2008]9号

实践教学工作量计算办法

1. 为准确地反映学院各专业实践教学的实际情况,按学院专业性、特点及实践教学的条件将学院现有专业分为一般类和艺术类。一般类专业班级人数以45人、艺术类专业班级人数以30人作为标准班级人数,系数为1。

2. 在实践教学工作量统计核算中,本方案采取以班为单位包干方式划拨各系(非以班为单位组织的实践教学也按人数折合进行统计划拨)。各系可根据各自实践教学的实际情况进行教学组织并制定各系实践教学工作量计算办法,报教务处审核、人事处备案。

3. 在以下涉及人数系数的计算中,每增加或减少1人系数增加或减少0.01。班级系数以0.8和1.8为下限与上限。(各类教学组织的班级应为学院各专业自然编制的班级为准)。

一、以班为单位进行的实践教学

以班为单位,45名学生为一个标准班(艺术类30人作为一个标准班),按班核算划拨各系。

1. 认知实习

教学内容:企业参观、专业(职业)教育、其它专业活

动。

教师职责:组织管理、指导讲解。

师资配备:原则上一个老师带一个班。

每班工作量=天数*3课时/天*人数系数

2. 课内实验实训

教学内容:准备、讲解、指导、设备整理等。

教师职责:组织管理、指导讲解、批改报告、考核等。

教学工作量=实验时数*人数系数*课程类别系数

(实验时数是指教学实施计划规定的实验时数)

课程类别	通用素质模块课	专业基础模块课	专业核心模块课
系数	1	1	1

注:课程类别以人才培养方案为准,专业核心课每个专业不超过8门课程。

3. 实训

教学内容:学生现场(实训室、实训基地、车间或工作现场)训练(学生每天实训时间原则上不得少于6小时或一周合计不少于30小时)。

教师职责:现场指导、批改报告、成绩考核。

师资配备:原则上一个班至少配备一名教师。

工作量=实训周数*18课时/周*人数系数*实训系数

(实训系数A=1.1; B=1; C=0.8)

表一 专业实训系数量表

1

2

专业名称	系别	实训系数	专业名称	系别	实训系数
包装技术与设计	包印	A	计算机应用技术	信息	B
印刷技术	包印	A	计算机网络技术	信息	B
印刷图文信息处理	包印	B	通信技术	信息	A
视觉传达艺术设计	包印	B	计算机多媒体技术	信息	B
广告设计与制作	包印	B	精细化学品生产技术	生物医药	A
产品造型设计	包印	B	保健品药品营销	生物医药	C
国际经济与贸易	经管	C	生物制药技术	生物医药	A
国际商务	经管	C	食品药品监测	生物医药	B
商务英语	经管	C	家政护理(筹)	生物医药	B
市场营销	经管	C	应用电子技术	电子	A
物流管理	经管	B	电气自动化技术	电子	A
电子商务	经管	B	电子信息工程技术	电子	A
模具设计与制造	光机电	A	电子工艺与管理	电子	B
机械制造与自动化	光机电	A	机电设备维修与管理	光机电	A
机电一体化技术	光机电	A	焊接技术及自动化	光机电	A

4. 课程设计

教学任务包括准备、指导、考核、作品展示等与课程设计有关的工作。课程设计以班为单位,表一中A、B类专业工作量为12学时/周*班,C类专业工作量为10学时/周*班。

课程设计工作量=课程设计周数*班数*专业工作量

3

二、常规性(不仅以班为单位组织)实践教学

1. 顶岗实习

顶岗实习时间原则上以人才培养方案规定组织进行,一般以不超过10周计算。

(1) 教师带队驻厂驻单位

教学内容:学生顶岗实践。

教师职责:组织管理、安全管理、生活管理、批改报告、考核等。

以45名学生为一个标准班(不满25人的以自主实习方式统计),原则上每个班配备一个指导老师(辅导员带队的,以满工作量计,不再计付课时),工作量实行系包干制。原划拨各单位的30%附加工作量不再拨付。

每班工作量=实习周数*11课时/周*人数系数

(2) 学生自主实习(非教师集体带队)

实践教学内容:学生顶岗实习。

教师职责:协助联系实习单位,审核实习内容,提出实习要求,进行实习期间的检查、抽查或其它联系方式,负责学生整个实习管理、考核。

以45名学生为一个标准班,工作量实行系包干制。

每班工作量=实习周数*5课时/周*人数系数

2. 就业性实习(毕业综合实践与毕业项目)

实践教学内容:学生就业性岗位实习和毕业项目。就业

4

性实习以各专业人才培养方案为准，一般不超过12周。

(1) 学生就业性岗位实习

教师职责：就业性岗位实习包括协助联系实习单位，审核实习内容、提出实习要求、进行实习期间的检查、抽查或其它联系方式，负责学生整个实习管理；审阅实习总结报告，提出就业性实习成绩。

以45名学生为一个标准班，工作量实行系包干制。

每个班的工作量=实习周数×5课时/周*人数系数

(2) 毕业综合实践与毕业项目

教师职责：包括项目准备、审核、拟题、指导、评阅。

对毕业综合实践与毕业项目，学院试行并提倡以综合项目形式开展学生就业性岗位实践，各系在综合项目组织中，必须以学生的岗位实习内容作为项目组成的前提，成立项目小组。每小组人数为8-10人（A类专业8人，B、C类专业10人）。每个教师带项目小组数不超过两个。

每个项目小组的工作量=实习周数×4课时/周*项目小组数

学院试行项目小组制，各系在二次分配时，建议将项目小组部分总津贴的20%用于奖励评选出的优秀项目小组（教务处将对全院毕业项目进行优秀项目评估）。

三、有关问题说明及其它辅助教学工作量

学院课时津贴，一般只用于列入教学计划的课程教学支

出。其它未列入教学计划的讲座、专题报告、教研活动、专业开发、课程建设等一律按学院其它有关专项经费或以系部二次分配方式解决。

1. 职业资格证书或技能证书培训与考证

根据“双证书”要求，每个专业必须取得与本专业相同或相近的一种职业资格（或职业技能）证书。此证书的培训教学内容与技能训练要与人才培养方案相结合，纳入正式教学计划中实施，不再单独统计培训相关的工作量。学生的资格证书考试培训按学院规定从收取的费用中支出。

2. 教师和学生技能竞赛等专项活动

建议制定学院关于教师和学生取得相应技能竞赛的奖励办法，并每年划拨一定的专项经费用于此项奖励。竞赛的前期组织及培训费用由各系在自主经费中支出。

3. 制定、修订各类教学文件

组织教师进行专业开发、课程建设、人才培养方案的制定、修订，教学大纲制定、各类教学文件的制定等辅助教学工作量由各系在自主经费中支出。

4. 加强实践教学管理，促进相关工作的准确与规范

在制定人才培养方案时，各系（专业）应认真规划实践教学的安排和每学期的教学实施计划。各系也可以根据内外因素对教学计划进行适当调整（应履行相应的审批程序）。在具体实施中，各系应提前一周将各类实训、实习的安排报

教务处备案，教务处将进行实践教学的检查或抽查，确保学院实践教学的质量。每学期教务处将根据各类教学检查对全院实践教学的质量及各系的组织落实情况进行总结，并相应的提出实践教学及津贴发放的修订意见。

请各系严格按照教学进程表落实实践教学，教务处、督导组负责对实践教学工作进行督促与检查。凡在实践教学环节弄虚作假、谎报或随意改变实践教学计划的系部，一经查实，除扣减相应的实践教学工作量以外，在年终考核时一票否决，评定为“不合格”，部门绩效总额扣减20%。

本方案由教务处负责解释。

二〇〇八年十月二十日

主题词：实践教学 计算 办法

抄送：院领导、各系（部）、各处（室）

中山火炬职业技术学院教务处 2008年10月20日印发

2.有效课堂评价标准

中山火炬职业技术学院 装备智造学院文件

【2020】4号

有效课堂评价标准

为引导教师积极开展课堂教学研究，建立科学规范的课堂教学秩序，提高课堂教学的效率和效益，促进新课堂全面、深入开展，特制定本标准。

一、有关说明：

- 1、本标准共设两个维度，九项评价指标，三十二个参考观测点，为帮助教师更好地实施上课，参考观测点均以具体问题的形式出现。
- 2、在本标准的使用中，除了可以发挥其评价功能外，还应注重发挥其在诊断、调节、指导与激励方面的功能，以期达到通过标准让老师在构建高效课堂实践中有章可循的目的。
- 3、为了弱化评价而强化指导，标准中的每一个参考观测点没有具体赋分，只是提供了一个高效课堂的基本参照体系。教师可以结合自己实际情况在评价标准的框架内创造性地使用。

- 1 -

学习氛围	20	课堂气氛民主、和谐，学生有充分的话语权。	5. 学生有没有表达个人意见的机会？ 6. 能充分表达自己的观点吗？ 7. 错误的观点是否得到了应有的尊重？
学习方式	20	接受式学习与自主、合作、探究的学习方式相结合；学习方式合理高效	8. 有哪些证据（专注/笔记/发言/质疑）证明学生认可教师的教学方式？ 9. 有哪些互动行为（问答/讨论/交流/展示）？ 10. 表现出了哪些学习习惯？ 11. 有多少学生在倾听老师或同学的发言？能复述、补充或质疑师生的发言吗？ 12. 学生在倾听时有哪些辅助行为（笔记/查阅/回应）？有多少学生发生这些行为？ 13. 学习活动是围绕目标展开的吗？有没有背离目标的活动？
学习效果	20	目标达成度	14. 学生的学习需求是否得到了满足？ 15. 课中哪些证据（发言/练习/展示）证明学习目标的达成？ 16. 课后练习完成情况怎样？中等生完成作业要用的时间？

装备智造学院

- 4、使用标准对课堂进行评价或指导时，一般应与被评价者就评价指标（评价标准和观测点）进行充分的沟通，引导教师观念转变，提高认识并鼓励教师进一步积极研究和实践高效教学。

表1 课堂评价（教师量表）

评价指标	权重	评价标准	参考观测点
教学目标	20	具体、有针对性，关注学生差异	1. 目标预设的依据是什么（课程标准/学生教材/考纲）？ 2. 目标适合该班学生吗？
教学设计	25	学情了解全面，教材处理得当，环节设计合理	3. 通过哪些方式（问卷/预习/作业）了解学生的学情？ 4. 怎样处理教材的？采取了哪些策略（增/删/换/合）？ 5. 容量和难度适合该班学生吗？ 6. 教学环节是怎样构成的？ 7. 教学中有哪些师生活动？
教学组织	25	展示效果明显，指导及时巧妙，教学调整有效。	8. 讲解效果（清晰/准确/简洁/语速/音量/节奏）怎样？ 9. 板书、媒体怎样设计、呈现的？ 10. 怎样以问题驱动教学？ 11. 如何实施学习方法的指导？ 12. 课堂中生成了哪些内容？怎样处理？ 13. 哪些环节体现了教师对学生学习的引领、提升作用？
教学效果	20	课堂高效，检测方式灵活，作业有创意	14. 检测学习效果所采用的主要方式有哪些？ 15. 课中哪些证据（作业/抽题/谈话）证明学习目标的达成？ 16. 作业来源（现有资料/选编/原创）？中等生完成作业要用的时间？

表2 课堂评价（学生量表）

评价指标	权重	评价标准	参考观测点
学习目标	10	目标全面、准确、具体	1. 学生是否清楚学习目标？有多少、哪些学生清楚？ 2. 学生是否认可学习目标？有多少、哪些学生认可？
学习准备	10	课前准备充分	3. 课前做了哪些准备？有多少、哪些学生做了准备？ 4. 准备的结果是怎样的（数量/深度/正确率/用时）？

- 2 -

2020年6月9日

中炬职院装备智造学院办公室

2020年6月9日印发

3. 兼职教师管理制度

序号	文件名称	时间
1	《中山火炬职业技术学院兼职教师管理办法》	2018. 12
2	《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师管理办法》	2019. 04

(1) 《中山火炬职业技术学院兼职教师管理办法》

中山火炬职业技术学院文件

中炬职院发〔2018〕83号

关于印发《中山火炬职业技术学院兼职教师管理办法》的通知

校内各单位：

《中山火炬职业技术学院兼职教师管理办法》已经学院研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：中山火炬职业技术学院兼职教师管理办法

中山火炬职业技术学院
2018年12月28日

- 1 -

导等实践技能教学任务的兼职教师。

4、特聘兼职教师，指根据学院发展需要，从企业、事业单位等聘请的行业知名专家，专业带头人，企业高层次技能型人才，管理、服务行业高层次管理人才等。

第五条 兼职教师的任职条件

1、自觉遵守国家法律、法规和学校教学工作的有关规定，热爱高等职业教育事业，品行端正，遵守教师职业道德规范，具有协助精神和工作责任心。

2、具有一定的理论水平、专业技能或生产一线工作经历，能独立承担专业课理论教学、实践教学任务、指导顶岗实习、参与现代学徒制教学工作的企业工作人员。

3、理论教学型兼职教师原则上具有本科以上学历，或中级以上专业技术资格，或为企事业单位的高级管理人员。其他兼职教师需满足下列条件之一：

- (1) 具有大专以上学历、中级以上专业技术资格；
- (2) 具有中级以上职业资格证书，3年以上企业岗位工作经历；
- (3) 企业推荐的具有5年以上岗位工作经历、具有丰富实践经验的优秀员工。

4、身体健康，能胜任正常教学工作，完成规定的教学工作量和岗位职责，年龄不超过60岁。

5、积极参加学院的课程建设、专业建设、教学、实习实训

- 3 -

附件

中山火炬职业技术学院兼职教师管理办法

第一章 总则

第一条 为改善学校师资结构，建立一支以专职教师为主，专、兼结合的教师队伍，充分发挥兼职教师在人才培养中的重要作用，特制定本办法。

第二章 聘请范围、类型、任职条件和基本职责

第二条 兼职教师是指根据工作需要被学院教学部门聘请的、承担人才培养工作但不列入学院正式在册在岗（事业编制或非事业编制）的院外人员。

第三条 兼职教师的聘请范围

聘请的兼职教师必须是企业、事业单位的中、高级管理人员，或专业技术人员，或能工巧匠，或有丰富岗位经历的优秀员工。其中，事业单位不含学校，在职或退休教师不在兼职教师的聘请范围。

第四条 兼职教师的类型

- 1、理论教学型兼职教师，指担任院内理论教学的兼职教师。
- 2、实践教学型兼职教师，指在院内实习实训场所（实训校区、实验室、工作室等）或在院外实习实训场所（基地、企业等），承担学生岗位培训、技能指导、项目指导、技能竞赛指

- 2 -

导、教研、科研等一系列人才培养工作，同时积极参加学院开展的针对兼职教师的培训活动。

第六条 兼职教师的基本职责

1、认真履行受聘岗位职责，完成受聘岗位目标。承担学院理论教学任务，或参与实习实训基地建设，或承担学生岗位培训、技能指导、项目指导等，或承担专业技能训练、生产性实习、学生顶岗实习等实践技能教学任务。

2、结合相应专业的理论成果和实际运用情况，参与课程建设、专业建设、教材建设等，促进校企合作、产学研结合。

3、参加所在系（部）人才培养工作，共同研讨、解决人才培养工作中遇到的问题。

4、特聘兼职主要承担指导学院专业、课程发展和改革，或指导专业带头人、骨干教师，青年教师等，或牵头承担省市级以上教研、科研、研发项目（以学院为第一单位）等任务。

第三章 聘用、管理

第七条 兼职教师的聘任办法

兼职教师实行协议聘用管理，聘用期间不占学院编制，与原单位的人事关系不变。

1、聘期

根据工作任务的实际需要确定聘期，一个聘期最长不超过三年。

2、聘用程序

- 4 -

(1) 兼职教师填写《中山火炬职业技术学院聘请兼职教师审批表》。

(2) 各系（部）负责兼职教师资格条件的初审，并对兼职教师的教育教学能力进行考核，经审核合格后，报教务、人事部门审批。

(3) 学院与兼职教师签订聘用协议（一式三份，兼职教师，系（部），人事部门各一份）。

第八条 兼职教师的管理

1、建立兼职教师资源库

各系（部）负责建立兼职教师教学档案。

人事部门负责为兼职教师建立人员档案，保管兼职教师审批相关表格和学历、专业（职业）技术资格证书等材料复印件。

2、兼职教师日常管理

兼职教师由所在系（部）进行日常管理，包括向兼职教师介绍学院发展情况、系（部）专业（课程）、实验室、实习实训基地建设等情况，明确兼职教师工作职责、工作任务和培训、考核要求，协助兼职教师开展教学和人才培养工作，并向兼职教师提供相关的工作资料。

3、兼职教师能力素质培训

对兼职教师开展“岗前培训”、“基本素质培训”等基础教育教学知识培训、教育教学能力培训和教育技术能力培训等，包括教学内容的组织安排、先进的教学方法、教学手段的掌握

等。

第四章 兼职教师的待遇

第九条 兼职教师的待遇

根据学院相关规定兼职教师给予相应的报酬。兼职教师酬金由开发区政府提供的兼职教师政府津贴支付。

所在系（部）负责计算兼职教师的工作量，教务部门审核，人事部门核发报酬。兼职教师的个人所得税由财务处代扣代缴。

附件：1.《中山火炬职业技术学院聘请兼职/兼课教师审批表》
2.《中山火炬职业技术学院续聘兼职/兼课教师审批表》
3.《中山火炬职业技术学院聘请兼职/兼课教师协议书》

(2) 《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师管理办法》

中山火炬职业技术学院文件

中炬职院发〔2019〕24号

关于印发《中山火炬职业技术学院高层次技能型 兼职教师管理办法》的通知

校内各单位：

《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师管理办法》经2019年4月17日院长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：高层次技能型兼职教师管理办法

中山火炬职业技术学院

2019年4月19日

中山火炬职业技术学院

2019年4月19日印发

- 1 -

工作经验的技术能手、能工巧匠、设计人才、管理人才等；

(二) 达到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。

(三) 高层次技能型兼职教师应在聘用期内完成以下工作职责：

1. 完整、系统地讲授一门专业理论或实践技能课程，指导本专业学生的实训，向学生传授本专业生产实践所需的专业理论或专业技能，每学年教授专业课程课时数不少于72学时；

2. 参与专业教学改革项目的研究与实践；

3. 参与本专业“双师”素质教学团队建设；

4. 对本专业人才培养工作提出咨询意见和建议；

5. 聘期应为1学年或以上。

三、申请与推荐

各系组织符合条件的兼职教师进行申报，申报者对照《普通高等学校高等职业教育（专科）专业目录（2015年）》（附件1），按要求填写《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师申报表》（附件2），各教学系进行资格初审，通过后将申报材料及《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师申报表》（附件3）提交学院人事部门。

备注：申报人提交的佐证材料为复印件，但需要各系对照申报人原件在复印件上加盖教学系公章及签署审核人姓名，以系为单位提交申报资料至组织人事处。

四、评审、公示与审批

学院人事部门组织专家进行评审，评审结果公示7天，公示

- 3 -

附件

中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师 管理办法

根据广东省教育厅《关于做好2017-2020年广东省高等职业教育教学质量与教学改革工程相关工作的通知》（粤教教研〔2017〕184号）、学院《关于组织开展2018年校级质量工程项目申报、立项工作的通知》中炬职院发〔2018〕11号的精神，为吸引一批高层次专业技术人才到学院担任兼职教师，提升师资队伍水平，提高人才培养质量，学院决定开展高层次技能型兼职教师认定工作。为确保此项工作的顺利开展，特制定本办法。

一、目标和任务

高层次技能型人才吸引计划是学院“强师工程”之职业教育教师技能提升工程的组成部分。学院每年认定若干高层次技能型人才，鼓励更多的企业人才到学院担任兼职教师。

二、高层次技能型兼职教师的条件

高层次技能型兼职教师是指学校正式聘任的，独立承担某一门专业理论或实践课程教学任务的校外企（行）业中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，不包括学校内兼课的“双肩挑”教学行政人员、返聘教师以及外校的兼课教师。具体应符合以下条件：

(一) 专科以上学历，在企业一线工作且有5年以上本专业

- 2 -

后报学院审批并发文。

四、资金安排

列入学院高层次技能型兼职教师行列的兼职教师的课酬在学院兼职教师课酬标准基础上，上浮50%（享受时间为一学年）。

五、实施与管理

(一) 各系负责高层次技能型兼职教师的招聘、聘用手续办理、教学任务安排和日常管理工作，把高层次技能型人才吸引计划纳入部门师资队伍建设与规划中。

(二) 学院把高层次技能型兼职教师吸引计划纳入学校师资队伍建设与规划中，负责对聘请高层次技能型兼职教师给予经费支持，对签订聘用协议的高层次兼职教师进行目标考核。

附件：

1. 《普通高等学校高等职业教育（专科）专业目录（2015年）》
2. 《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师申报表》
3. 《中山火炬职业技术学院高层次技能型兼职教师申报汇总表》

- 4 -