

南昌应用技术师范学院人力资源部

南应师人字〔2021〕8号

南昌应用技术师范学院 兼职教师聘用管理办法(试行)

兼职教师是学校教师队伍的重要组成部分，是校企合作、产教融合的桥梁纽带。为积极利用和共享社会优秀人才资源，满足学校应用型人才培养需要，规范兼职教师的聘用与管理，根据《关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）《教育部 国家发展改革委 财政部关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》（教法〔2015〕7号）《国家职业教育改革实施方案》《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》文件精神，结合学校实际制定本办法。

一、聘用范围

本办法所称兼职教师是指受学校正式聘用，兼职担任特定专业课程或实训实习指导课教学任务的专业技术人员或技能人才，和兼职聘请承担推动改革发展和学科建设，促进学术交流和国际合作等任务的专家学者。分为柔性引进和兼课聘请两类。

二、聘用原则

(一) **突出应用能力**。各二级学院本着提升高素质应用型人才培养质量的实际需要，从其他高校“双师型”教师和行业企业的管理专家、技术骨干和能工巧匠中择优聘用。

(二) **加大数量比重**。将兼职教师纳入到师资队伍建设重点，加大比例，构建规模相对稳定的兼职教师队伍。兼职教师以具有“双师”技能的教师为主，全校聘用校外兼职教师的总人数不低于专任教师总数的 30%左右，其中，柔性引进的兼职教师不低于专任教师总数的 10%，兼课聘请的兼职教师不低于专任教师总数的 20%。

(三) **强调任务引领**。兼职教师明确以上课为主要任务，积极参与课程建设、实验实训体系建设、实训基地建设等，柔性引进的专家学者，按照任务书要求完成任务。

(四) **灵活管理模式**。贯彻“放管服”思想，在兼职教师的聘任模式、聘期、任务安排、考核模式、薪资标准等方面，各学院可在学校原则要求下灵活实施管理。

三、聘用条件

(一) 基本条件

1. 热爱教育事业，遵纪守法，治学严谨，为人师表，具有良好的思想品质和职业道德。

2. 有强烈的事业心、责任感和敬业精神，具有较高的专业素养和技能水平，遵守我校师德规范、教学工作规范等规章制度。

3. 身心健康，初次聘请的退休人员，原则上不超过 65 周岁，

特殊情况可根据二级学院需要而定。

（二）其他条件

1. 柔性引进兼职教师

（1）企事业单位管理专家、技术骨干，从事生产、管理工作，有较好的专业理论基础和很强的实践工作技能或管理工作经验，取得行业高级专业技术职务（含高级技师）或高级职业资格证书。

（2）在国内外高等院校从事教学科研工作，所从事的专业和学科研究方向与我校学科相符、专业对口，有较高学术造诣深，取得副教授及以上职称或具有博士学位。

（3）特殊情况可聘请具有特殊技能，在相关行业具有一定声誉的能工巧匠、非物质文化遗产国家和省级传承人等。

2. 兼课聘请兼职教师

（1）具有企事业单位中高级职务，或具有中级专业技术职务（含技师），或具有本专业中级职业资格证书；具有行业企业工作经历三年及以上。

（2）在高校从事教学科研工作，具有研究生学历和中级职称的教师。

（3）在读博士。

四、岗位职责

（一）认真参加学院组织的各项教学、教研和科研活动，为深化专业教学献计献策，把生产一线所需的关键技能带到专业教学中，把本专业新技术应用信息带到教学和专业建设中。

(二) 在教学中, 按要求认真布置和批改作业, 布置安排课程考核, 全面掌握学生的学习情况, 有针对性地提出教改意见; 根据教学的实际情况, 指导学生进行个体化学习, 提高学习效率, 培养学生的自主意识, 帮助学生制定和完成自主学习计划。

(三) 认真指导学生实验、实训或顶岗实习, 撰写专业论文设计; 参与论文答辩、试卷分析等教学活动。

(四) 积极参与提高专任专业教师动手能力的培训工作。

(五) 积极与专任专业教师共建校内外实训基地, 共同承担专业课程的开发工作。

(六) 接受二级学院和学校教学管理部门、人事部门的检查、监督和考核。

五、聘用程序

聘请兼职教师应优先考虑对口合作企事业单位人员, 纳入校企合作基本内容, 并逐步建立合作企事业单位人员到学校兼职任教的常态机制; 聘请高校兼职教师, 以应用型本科和职业本科试点院校为主。以上人员无法满足师资需求时, 也可以面向社会公开招聘。聘用按照如下程序进行:

(一) **制订计划**。各二级学院在每学期放假前一个月, 根据下一学期的教学任务和现有师资队伍状况, 拟定校外兼职教师聘用计划, 报人力资源部汇总后报学校研究审批。

(二) **人员初选**。二级学院根据学校审核的聘用计划, 通过对口合作的企事业单位选派或由人力资源部面向社会公开招聘等方式初选拟聘教师, 人力资源部审核其“三证”(身份、学历、

职称或职业资格证)。

(三)能力测评。由二级学院通过试讲、专业答辩等方式组织专业能力测评，符合条件的由学院汇总报人力资源部。

(四)签订合同。人力资源部会同各用人单位与聘用人员签订聘用合同(任务书)，明确双方的责、权、利。柔性引进兼职教师采取“一人一议”的方式，形成呈批件报请有关领导批示后签订聘用合同。

六、聘用管理

(一)各二级学院要积极主动与兼职教师保持密切联系，并指派专人负责后续管理服务工作；要按照聘用合同(任务书)内容，为兼职教师安排工作任务，提出工作要求，提供必要的工作和生活环境。

(二)人力资源部要建立兼职教师基本信息库和业务档案，全面掌握校外兼职教师的基本情况，相关表格、合同及各种证书复印件均应存档，并做好兼职教师的日常管理及教学考核工作。

(三)兼职教师的考核每学期进行一次，用人单位对兼职教师的德、能、勤、绩进行全面考核。考核的重点是职业道德、履行岗位职责和完成目标任务等情况，评分达80分及以上视为合格，80分以下视为不合格。考核结果将作为续聘和解聘的依据，考核结果合格及以上续聘，不合格则解聘。

(四)教务处及二级学院对兼职教师的教学工作及教学质量要加强检查和分析，了解掌握兼职教师的授课情况，及时发现和处理其在教学过程中存在的问题，保证教学质量。

（五）聘用期满或安排的任务完成后，双方的聘用协议自动解除。聘用人员单方提出解聘的，应提前 30 日向二级学院提出申请，并报人力资源部审核备案。在聘用期内，兼职教师有下列情形之一的，学校可以解聘：

1. 因个人原因不能坚持正常工作的；
2. 触犯《刑法》，或违反学校教学工作规范的，以及提供虚假的个人资料及相关证明，伪造个人简历等营私舞弊行为的；
3. 有违反师德师风行为，影响恶劣不能为人师表的；
4. 出现严重教学事故的（如因教学事故造成学生人身损害的，应追究其本人的法律责任）；
5. 经考核，不能胜任工作的；
6. 可以被解聘的其他情形。

（六）兼职教师上下班期间及日常生活中的安全责任自负。

七、聘用待遇

（一）柔性引进兼职教师根据其个人资历、学术造诣、同行专家公认度及社会影响力等，按照任务书商定的任务量“一人一议”制定薪酬标准和发放模式。

（二）兼课聘请兼职教师根据其个人资历和课时量，按照 60-100 元/节课计发薪酬，其中 80%月度计发，20%课时费学期末完成业务档案和考核后一次性发放。课时费在区间内的具体标准由学院根据当年专职教师人资成本和课时费总额核算后制定。

（三）兼职教师在任务书规定工作之外开展展报告、讲座按学校相关规定计发酬金；指导学科、专业、课程、团队建设和学

生毕业设计（论文）等，由二级学院根据其工作情况及工作成效给予一定的工作补贴。

八、本办法自发布后执行，由人力资源部负责解释。

