

教师管理制度汇编

教师教学团队建设方案

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国职业教育大会精神，落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家职业教育改革实施方案》，加强学校高素质“双师型”教师队伍建设，促进学校高质量发展，现根据学校发展规划、学校教师队伍建设现状以及教学、科研和专业建设的需要，开展教学团队建设工作，特制定本方案。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，牢固树立新发展理念，落实立德树人根本任务，深化产教融合、校企合作，突出“双师型”教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合，兼顾公共基础课程教学团队建设，着力提升教师教育教学能力，努力造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍，推动学校高质量发展。

（二）建设目标

1. 以学科建设为基础，以各教研组为基本教学单位，建设结构合理的教学团队，建立有效的团队合作机制。
2. 关注课堂教学实践，改革教学内容和方法，开展教学研究，开发教学资源，促进教学研讨和教学经验交流，推进教学工作的

传、帮、带，提升教师实际教学能力和群体实践智慧，创新教师专业发展的有效途径和多种形式。

3. 打造教学效果优秀、教学研究与改革成果突出、团队结构稳定、具备良好的发展潜力和突出的创新精神、在“双师型”教师队伍建设方面可以起到示范作用的优秀教学团队，取得具有实效性、可复制的经验，促进教师队伍整体水平的提高。

二、团队成员组成及职责

（一）团队成员组成

1. 以教研组为基本教学单位组建教学团队，专业部主任为专业教学团队负责人，教研组长为教学团队带头人。

2. 各教学团队聘请具有相关专业背景和丰富企业实践经历（经验）的名师或学科带头人，指导团队工作，发挥名师骨干的带动辐射作用。

3. 各专业教学团队，成员结构合理，涵盖公共基础课、专业基础课、专业核心课和企业兼职教师等，其中企业兼职教师不少于 2 人，需有五年以上相关工作经验的行业企业高级技术人员。

（二）团队主要成员职责

1. 负责人：及时跟踪专业发展趋势和行业动态，提升专业水平。开展专业调研，设计编写专业人才培养方案。负责教学团队建设的整体规划，进行工作指导，负责对外交流和校企合作。

2. 带头人：针对专业发展方向，制订切实可行的团队建设规划、教研工作计划等，实现团队的可持续发展。全面负责教学团

队的培养培训、教育教学、改革研究、教育科研、企业实践、教学梯队建设等具体工作。整合与利用校内外资源，通过有效的团队管理，形成强大的团队凝聚力和创造力。

3. 名师和学科带头人：依托名师工作室平台，充分发挥名师对青年教师的传、帮、带作用，不定期开展专业建设、教学能力、资源开发、传统文化、信息技术应用等讲座、研讨、交流活动。依托技能技艺创新传承平台，开展技艺传承培训、技术攻关与创新、技术应用与传播等活动，培养胜任技艺传承的骨干教师团队。

三、建设内容

根据团队教师的年龄结构、知识结构、双师结构、专业实践经历，制定团队建设规划，通过专业培训、教学研究、团队文化建设对团队教师进行有计划的培养和提高，提升教师的教学能力、实践能力、教科研能力、社会服务能力等。

（一）专业培训

1. 开展专业研修。积极组织教师参加专业发展活动，通过会议、培训、论坛、阅读、考察、研讨、比赛等，推进教师理念转变、知识更新、技能提升，提高教师参与研制专业人才培养方案的能力、分工协作进行模块化教学的能力、运用现代教育理论和方法开展教育教学的能力。加强现代教育技术培训，全面提升教师信息化教学能力、教学资源开发能力，促进信息技术与教育教学融合创新。构建线上线下相结合的“互联网+教师专业发展”校本研修模式。

2. 开展企业实践。强化教师到行业企业深度实践，通过技能培训、跟岗实习、顶岗实践、参与产品技术研发等，推进教师学习掌握产业发展趋势、关键技能应用、新工艺新标准等，推进企业实践成果向教学资源转化，结合实践改进教学方法和途径，提升教师“双师”素养。落实专业课教师每5年必须累计不少于6个月，每年至少累计1个月以多种形式参与企业实践或校外实训基地实训。

3. 加强校际交流、校企合作。建立并保持与高校、企业等的联系，定期邀请高校和行业企业专家、技术人员进校指导，就专业建设、实践教学、师资培训、教研科研、技术研发等方面多途径合作，助力教师专业发展。选聘优秀兼职教师，加强对兼职教师的培训与管理，支持兼职教师与专任教师联合开展教育教学活动，组建校企合作、专兼结合的“双师型”教学团队。支持教师提升职业技能，考取职业资格证书，双师比达到90%以上。

4. 建立教师成长档案。引导教师提高专业发展的自主意识，通过分析自己的优势和不足，找准自身成长定位，制订个人发展规划，通过教育教学、技能实践、学习研究、社会服务等具体项目，规划自己的行动步骤，注重专业积累，记录成长过程。

（二）教学研究

5. 完善教研制度。教研室在校长的领导下，负责学校的教学指导、教学研究等方面的工作。进一步完善教研制度，落实并优化教研常规活动，抓住集体备课、课堂教学、听课评课、反思改

进等教学基本环节，促进教师实践能力的提高。充分挖掘与利用本校优质教育教学资源，有效集聚高校、企业等优质资源形成协同研修，提升校本研修品质。

6. 丰富教研方式。开展常规主题式教研、专题化教研及针对不同层次教师的个性化教研。定期开展示范课和公开课讲授、教学大比武、同课异构、教学设计比赛、说课比赛、课例研讨等活动。

7. 开展行动研究。实行教育、教学、研究、学习为一体的工作方式，引导教师以解决实际问题为导向，以自己的教学生活故事为研究对象，撰写教学叙事、生活叙事和自传叙事，开展行动研究，促进行为改进。

8. 加强教育科研。积极争取立项国家、省、市或校级课题或项目。重点开展微课题研究，促进真实的教育教学问题课题化、成果化。

（三）团队文化

9. 建立共同发展愿景。引导教师认同学校发展规划和行动策略，增强教师主人翁意识，树立团队共享的理念，培育彼此支持、相互配合、相互信任的团队精神，让教师在团队发展中，实现提升自己、超越自我的目标。

10. 打造教师学习文化。坚持以人为本、以教师专业发展为本的理念，遵循成人教育规律，切实减轻教师负担，使学习和思考成为教师的生活方式，推进学习型教学团队建设。

11. 推进教师阅读与写作。制订团队共读计划，每学期至少共读一本由学校统一指定的专业书目。搭建教师交流分享平台，定期组织专人导读、读书论坛、读书成果展示等活动。强化专业写作，鼓励教师通过撰写案例剖析、教学体会和教育随笔等，反思教育行为。

12. 营造团队合作氛围。秉持开放包容的办学理念，倡导教师教学合作。建立青年教师校企“双导师”制度，校内名师和企业专家跟踪指导，引领青年教师快速成长。建设教学名师、学科带头人、骨干教师引领的专业发展共同体，形成自下而上的发展“有机团队”，群体智慧带动整体提升。

四、保障支持

13. 加强组织领导。学校成立由校长任组长，分管教研工作校领导及教研室主任、专业部主任为成员的团队建设领导小组，办公室设在教研室，统筹推进全校教学团队建设工作。

14. 强化工作考核。制定考核办法，完善考核机制，从组织管理、活动开展、成就效果、创新实践等方面，定期对教学团队进行全面考核和动态管理，评选表彰优秀教学团队和优秀团队成员，发挥典型引领作用，并将考核成绩纳入教师年度考核和绩效考核，激发团队发展内生动力。

15. 提供经费支持。学校设立专项经费保障教学团队建设，对各团队建设工作提供资助，确保团队建设顺利推进。

教师培训管理制度

为进一步加强我校教师队伍建设，规范教师培训工作，提升教师培训质量，以培训促进教师素质能力提升和教学行为改进，特制定本制度。

一、教师培训的目标

1. 不断更新全体教师的教育观念，更新教师的知识结构和能力结构。
2. 进一步发展教师个性特长，使之具有鲜明的教育、教学个性，并创造出自己的教育教学风格特色。
3. 提高教师对新课改的研究、探索能力，提高教师的科研水平。
4. 建立本校的教师培训机制，使教师培训工作科学化、规范化、制度化。

二、教师培训的方式及要求

（一）常规教研活动

1. 定期邀请学科带头人和骨干教师进行教育教学讲座，更新全体教师的教育观念和知识能力结构。
2. 继续实行教研活动上传校园网制度，加强教研活动管理力度。另外，提高每次教研活动的质量，抓好教研活动的“三落实”，即时间落实、内容落实、中心发言人落实。

3. 加强教师理论学习，组织教师定期交流教学反思，开展听课评课活动，自主参加自助式教师培训。

（二）学科带头人、骨干教师培养

发展教师特长，使之形成自己的教学风格，成长为齐鲁名师、烟台名师、市级学科带头人等。

1. 确定培养对象，采取“请进来，走出去”的方式，聘请专家跟踪听课，提供外出听课、学习机会。

2. 开展多种专业评比活动，对综合成绩优异者，优先推选参加国家、省、市级的各类教学竞赛。

3. 学科带头人、骨干教师带头参加各级课题，通过课题的研究促进全体教师的专业成长。

（二）青年教师培养

1. 开展校内“青蓝结对”师徒结对活动。通过以老带新的方式，提高青年教师的师德素质、业务水平和科研能力。

2. 开展校外企业拜师活动。通过与企业师傅的交流学习，提高青年教师的专业技能水平和实践教学能力。

三、教师培训的具体措施

1. 开展教师教学团队建设，制定团队建设规划，通过专业培训、教学研究、团队文化建设对团队教师进行有计划的培养和提高，提升教师的教学能力、实践能力、教科研能力、社会服务能力等。

2. 听课评课。继续执行推门听课制度。听课教师要及时做好

记录和评议，并及时向执教教师反馈评课，以便及时改进，不断提高教学水平。

3. 教学反思。积累教学经验，及时撰写教学反思，记录教学得失，不断改进教学。

4. 校本培训。坚持校本培训，狠抓教师的自我培训，推进教师专业阅读与写作，通过业务学习，不断“充电、加压”，不断提高教师的业务素养和教学能力。

5. 信息化水平。加强信息化教学手段的培训工作，提升学校信息化教学整体水平。

6. 远程研修。继续组织教师积极参加远程研修工作，做到有计划、有辅导、有检查，从而引导和督促每一位参训教师认真学习，按时完成作业，积极上网交流，力争全校老师考核成绩达到优秀。

7. 组建学科带头人、骨干教师教学研究梯队。学科带头人和骨干教师可以作为教研活动的核心人物，承担起帮助和指导其他教师的任务，在校本研发中发挥积极作用。

8. 竞赛活动。积极组织教师参加国家、省、市级各学科的论文、案例、技能大赛和教学竞赛等各种比赛，使教师在活动和比赛中得到锻炼，有所收获，促进教师的专业成长。

青年教师培养方案

为促进我校青年教师快速成长，提升青年教师教学能力和教学水平，建设一支具有良好职业素养，教学能力强、学术水平高、富有活力、勇于创新、适应学校发展需要的青年教师队伍，特制订本方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，牢固树立新发展理念，落实立德树人根本任务，突出“双师型”青年教师个体成长，着力提升青年教师思想政治素质和师德素养，提高青年教师教育教学能力，促进学校教师队伍整体素质提升，推动学校高质量发展。

二、培养目标

遵循教育规律和青年教师成长发展规律，在重培养、促成长上下功夫求实效。

1. 热爱教育事业，具备正确的教育观和价值观，具有高尚的职业理想和敬业精神，具有良好的职业道德修养和追求。

2. 明确职业教育的教学理念，具有更加扎实的教学基本功，能胜任教育教学工作，不断提升教学能力。

3. 具备扎实的专业知识、精湛的专业技能，不断了解学习新

技术、新工艺、新方法，不断提升专业实践教学能力。

4. 具备一定的教科研能力，具有较深厚的教育理论修养，把教科研与教育实践相结合，促进教学相长。

5. 迅速成为校级及以上的教坛新秀、骨干教师或学科带头人。

三、培养对象

2016 年以后入职的青年教师。

四、培养措施

（一）提升思想政治素质

以习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于职业教育的重要指示批示铸魂育人。推进理想信念教育常态化，组织思想政治和师德师风培训。推进课程思政建设，切实增强青年教师课程思政意识和能力，使各类课程与思政课程同向同行，寓价值观引导于知识传授和能力培养之中。

（二）推进团队融合培养

加强教学团队建设，通过校本研修、集体备课、教学研讨等，对青年教师进行针对性指导，培养合作精神，以优秀团体文化带动青年教师成长。实行青年教师培养“双导师”制，各教学团队为新教师配备经验丰富的校企双导师，对青年教师进行“二对一”分类指导，校内导师帮助青年教师提升教学科研能力，企业导师帮助青年教师提升专业实践操作能力，签订培养协议，做好活动记录，完善考核措施。推进“名师工作室”“技艺技能传承平台”

建设，发挥名师示范带动作用，进一步促进教育人才梯队成长，促使青年教师快速成长为学科、专业的骨干教师、学科带头人。

（三）搭建学习交流平台

搭建研修平台，优先选派青年教师参加国培、省培及市级培训项目，扎实推进校本研修，切实解决青年教师在教学理念、教学方法手段、科研与教改、现代教育技术应用等能力素养提升方面的需求。搭建活动平台，开展名师讲座、优秀传统文化讲座、思政大课堂、骨干教师示范课、优秀课例展示及研讨、青年教师过关课展示课等活动，以活动为平台促使青年教师综合素养和教学能力不断提升。搭建比赛平台，定期开展钢笔字粉笔字比赛、青年教师教学比武、信息化教学比赛与说课比赛、微课大赛、演讲比赛等，以赛促学，以赛促教。

（四）强化科研项目带动

定期召开青年教师教学反思、教学沙龙等活动，为青年教师提供交流与沟通的平台。组织课题研究专项培训，邀请校外专家讲座指导，提升青年教师科研层次与水平。设立青年课题研究专项，引导青年教师以解决实际问题为导向，开展行动研究，促进行为改进。鼓励青年教师积极申报参与市级以上课题，以科研带动教学，不断提升学术水平。

（五）深入企业实践锻炼

强化青年教师到行业企业深度实践，注重提升“双师”素养。推进专业课教师利用寒暑假时间，以多种形式参与企业实践或实

训基地实训，提升青年教师职业精神和技能实践水平。支持青年教师参加职业技能等级证书培训，考取职业资格证书。

（六）主动发展自我提升

青年教师要保持进取心态，追求主动发展，主动加强政治理论、先进教育理念、专业知识和技能的学习，主动阅读教育教学专著、撰写教学反思、练习粉笔字钢笔字，不断提升政治修养和专业素养。

五、考核、评估及运用

1. 对于入职三年内的教师，采取“集体培养，过关考核”的方式，依据青年教师参加培训、比赛等成绩进行考核，考核不合格三年期满继续参加下一年培训。

2. 入职三年以上的青年教师，采取“个性成长，成果晾晒”的方式，青年教师按成长规划，进行自我提升成长，教研室定期开展青年教师成长“晾晒”活动，促使青年教师相互学习借鉴，营造“赶、帮、超”的良好成长氛围。

3. 加强“督、导、评”结合，建立青年教师档案，将青年教师日常考核情况作为评先选优的重要依据，并纳入教研组考核。

学科带头人和骨干教师聘任管理办法

为实施“人才兴校”战略，加快建设一支能够适应技术应用型人才培养要求，师德高尚、学识渊博、教育观念新、改革意识强、教学水平高、实践能力过硬的高素质师资队伍，充分发挥学科带头人和骨干教师在教育教学诸方面的示范和辐射作用，规范学科带头人和骨干教师管理，特制定《烟台一职专学科带头人和骨干教师聘任管理办法》（以下简称《办法》）。

第一章 总 则

第一条 学科带头人和骨干教师是学校学科教学的带头人和骨干力量，是教师师德修养和专业发展的表率，在学科教学、教育科研、教学改革、教师培养等方面发挥引领作用。加强学校学科带头人和骨干教师队伍建设，对带动教师队伍整体素质和教育教学质量全面提高具有重要意义。

第二条 学科带头人和骨干教师是按照《烟台一职专学科带头人和骨干教师评选方案》评选确定的各学科教师的优秀代表。

第二章 学科带头人的职责

第三条 坚持在教学一线，较好地完成教学工作任务。

第四条 认真学习教育教学理论，率先实现专业化发展。关注学科改革和发展状况，熟悉专业、学科的教学大纲、教学内容，真正成为专业、学科教学的带头人。

第五条 主持或参与专业人才培养方案、教学计划、教学大纲、教学改革、实践技能培养方案的制定和学科教学资源库的建设。

第六条 积极参加教育部门组织的培训、教研、科研活动，任期内在全校或专业部范围内进行一次专题讲座或公开课、示范课教学。

第七条 认真制定《帮带计划》，任期内从教学、科研、技能等方面指导和培养 2 名青年教师，每学期听评青年教师课不少于 5 节，所带青年教师每学年上一次全校性汇报课或展示课。

第八条 任期内至少参与一项市级及以上相关专业或学科的研究项目。

第九条 每学年在《烟台教育》等市级及以上教育教学刊物上发表专业学术论文。

第十条 结合学校专业发展需要，积极开发或修订校本教材。

第十一条 指导青年教师积极参加优质课、教学能力大赛、技能大赛等教学类比赛，并获得市级一等奖及以上成绩。积极参与或指导青年教师参与学生技能大赛辅导工作，并取得市级一等奖及以上成绩。

第三章 骨干教师的职责

第十二条 坚持在教育教学一线，较好的完成教学工作任务，积极承担班主任工作，做好学生管理工作。

第十三条 认真学习教育教学理论，关注专业、学科改革和

发展状况，熟悉专业、学科的教学大纲、教学内容，真正成为专业、学科教学的骨干。

第十四条 每学年在全校或专业部（教研组）范围内进行一次公开课或示范课教学，积极参与专业、学科人才培养方案的制定和教学资源库的建设。

第十五条 积极参加教育部门组织的培训、教研、科研活动，带领老师们积极开展教育教学研究，任期内至少参与一项校级及以上相关专业或学科的项目研究。

第十六条 认真制定《帮带计划》，任期内至少从教学、科研、技能等方面指导 1 名青年教师，每学期听评青年教师课不少于 5 节，所带青年教师每学年上一次汇报课或展示课。

第十七条 每学年在《烟台教育》等市级及以上教育教学刊物上发表专业学术论文，结合专业、学科发展积极参与校本教材的编写和修订。

第十八条 带头参加优质课、教学能力大赛、技能大赛等教学类比赛，并取得市级二等奖及以上成绩。积极参与辅导学生参加技能大赛等各项比赛，并取得市级二等奖及以上成绩。

第四章 学科带头人和骨干教师的管理

第十九条 学校和专业部、教研组为学科带头人和骨干教师创造良好的教学和科研工作条件，使他们无后顾之忧，全身心地投入到教学科研工作中。

第二十条 学校将对学科带头人和骨干教师的教育教学经

验、科研成果、先进事迹等采用多种形式予以宣传推广，发挥他们在教育教学中的主导和带动作用。

第二十一条 学校将对学科带头人和骨干教师在外出学习、业务进修、学术交流等方面优先安排。

第二十二条 学校将对学科带头人和骨干教师的履职情况进行考核，建立学科带头人和骨干教师档案。内容包括基本情况、年度成果、帮带青年教师等相关内容，不断完善学科带头人和骨干教师档案资料建设，促进学科带头人和骨干教师队伍发展。

第二十三条 学科带头人和骨干教师实行任期制，每一任期为两年。任期结束，其称号自行终止。

第二十四条 学科带头人和骨干教师有下列情形之一的，一经学校调查属实，立即撤销其称号。

1. 违反国家法律和学校有关规章制度；
2. 出现重大教育教学事故，给学校造成不良影响；
3. 任期内不能履行职责且无突出成绩；
4. 脱离教学工作岗位、辞职或调离学校；
5. 其他。

第五章 附 则

第二十五条 学校成立学科带头人和骨干教师评选管理领导小组，校长任组长，成员由分管领导及有关科室负责人组成。领导小组下设学科带头人和骨干教师评选管理工作办公室，办公室设在教研室。办公室具体负责学科带头人和骨干教师的遴选、

指导管理和业务培训等工作。

第二十六条 本《办法》自 2020 年 11 月 1 日起执行。

兼职教师聘用及管理办法

兼职教师是学校教师队伍的重要组成部分，是校企合作的桥梁和纽带。聘用兼职教师是改善师资结构、加强实践教学环节的有效途径。为进一步规范和加强兼职教师的聘用与管理，充分调动其工作积极性，更好地满足教育教学工作需要，提高育人质量，根据教育部等《关于印发<职业学校兼职教师管理办法>的通知》（教师〔2012〕14号）、《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号）、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》（教师〔2019〕6号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、兼职教师类型

学校聘请的兼职教师是根据学校的专业建设、实践教学和人才培养需求聘请的来自行业、企业等社会各界的专家、创新人才、技术骨干和能工巧匠。主要包括以下类别：

（一）专家型

1. 专业顾问或兼职专业带头人
2. 专业委员会成员
3. 客座教授

（二）技能指导型

1. 校内实践指导教师
2. 校外实训指导教师

3. 专业课程教学教师

二、兼职教师的聘用原则

（一）按需聘用

外聘兼职教师原则上由各专业部根据教师缺员情况、教学任务和师资队伍建设等需要自主聘用，重点选择与专业对接的行业、企业的管理专家、技术骨干和能工巧匠，确保聘请的教师能对本专业师资队伍起到“充实”和“完善”作用。

（二）聘约管理

完善聘约，明确兼职教师的职责、待遇和工作要求，规定双方的权利和义务，严格按聘约管理。

（三）动态管理

兼职教师的聘用实行聘期制与考核制相结合的动态管理机制，适时调整不符合要求的兼职教师，稳定优秀精干的兼职教师。

三、兼职教师的聘用条件

所聘兼职教师一般应具有下列基本条件：

（一）热爱教育事业，认真贯彻党的教育方针，具备良好的思想政治素质和职业道德，遵纪守法，能遵守学校相关规章制度，具有良好的职业道德和协作精神，身心健康。

（二）具有较高的专业素养和技能水平，能独立承担教学任务，能履行教书育人、为人师表职责。

（三）具有企事业单位中高级职务，或具有中级及以上专业

技术职务（含技师、高级技师），或具有本专业中级及以上职业资格证书，或学历教育毕业后具有行业、企业工作经历三年以上且仍在职；特殊情况也可聘请具有特殊技能，在相关行业中具有一定声誉的能工巧匠、非物质文化遗产国家和省级传人。

（四）初次聘请的退休人员，离开原工作岗位的时间原则上不超过 2 年，年龄一般不超过 65 周岁，特殊情况可据专业需要而定。

四、兼职教师的聘用程序

聘请兼职教师应优先考虑合作企事业人员，纳入校企合作基本内容，并逐步建立合作企事业人员到校兼职任教的常态机制。以上人员无法满足需要时，也可以面向社会公开聘请。聘用按照如下程序进行：

（一）申报计划

学期开学前各专业部根据本部门下学期教学需要，提出用人申请，并填写书面申请表。教务处根据各专业部提交的外聘教师申请表，结合学校的近期目标和远景规划，初步审核各部门的外聘教师申请，经学校专题会议研究后，由教务处向各部门反馈审核意见。

（二）人员初选

各专业部根据聘用计划，通过合作的企事业单位选派或者面向社会公开聘请等方式初选拟聘教师，审核其“三证”（职称证或职业资格证、最高学历证和身份证），并向教务处提交将其证

明材料，教务处进行资格审核，并向专业部反馈审核使用意见。

（三）教学能力测评

教务处、各专业部及相关学科组成评委小组，对拟聘请教师的试讲或操作情况进行评判，从而决定是否聘用。

（四）签订协议

各专业部与外聘教师本人协商后，签订聘用协议，并将聘用协议上交教务处存档。所聘兼职教师，由教务处发给兼职教师聘用证书，纳入学校兼职教师队伍管理。

（五）资料备案

专业部将聘用协议书、《兼职教师备案表》及所聘教师的身份证、专业技术职务资格证书、学历（位）证书及相关职业资格证书的复印件等相关材料报教务处备案。教务处未备案的外聘兼职教师不得发放课时酬金。

五、兼职教师的工作职责

各专业部所聘请的兼职教师应服从学校管理，认真履行以下职责：

（一）遵守职业道德规范，严格执行学校教学管理制度。

（二）按照课程教学标准要求制定授课计划，认真备课，编写教案、讲稿；认真授课，遵守作息时间，保证教学质量。

（三）按要求进行辅导、答疑、批改作业和实习（实训）报告，完成命题、评卷、填报成绩及成绩分析等工作。

（四）主动参加所属专业组织的教研活动，与专任教师联合

开展课题研究和企业技术攻关。

（五）接受学校教学管理部门的检查、监督和考核。

六、兼职教师的管理与考核

（一）兼职教师实行聘期协议管理。聘期一般为一学期，符合专业需要经考核合格者可连续聘用，对不称职者可提前解聘。

（二）兼职教师实行学校和专业部共同管理，以专业部管理为主的机制。兼职教师签订协议书后，聘任部门应将有关教学、实训工作的文件材料提供外聘兼职教师，同时要向其介绍学校对教学、实训等项工作的主要要求，提供必要的教学用品和工作条件，根据工作需要组织对兼职教师进行职业教育理念、教育教学方法、教育心理、学生管理和师德师风等方面的培训，提高兼职教师适应教学、实训指导工作的能力。

（三）各专业部要建立兼职教师的业务档案。要加强对兼职教师工作过程的管理，把兼职教师的管理纳入正常的教师管理，按时通知兼职教师参加有关业务活动和教学、实训工作检查，并对兼职教师的工作质量进行考核。对违反学校有关规定的，经告诫不改正者立即解聘。

（四）教务处负责对兼职教师的工作质量进行抽查，及时指出和纠正存在的问题。

（五）专业部要做好兼职教师工作考核记录。学期结束时要对兼职教师的工作进行考核，并考核结果作为其酬金发放、续聘的重要依据。

（六）兼职教师如因特殊情况需终止聘用关系时，由本人提前 30 天提出书面申请，经受聘专业部审核批准并报教务处备案后方可执行。

（七）如所聘教师在聘期内发生下列情形之一者，聘用部门报经教务处同意后，予以解聘：

1. 不履行聘用协议所规定的义务、责任；
2. 因健康原因难以履行职责的；
3. 教学效果差，出现教学事故的；
4. 发生其他不良行为的。

（八）兼职教师聘用期满，聘用关系自动解除。继续聘用的办理续聘手续。

七、兼职教师的待遇

（一）薪金待遇。兼职教师按课时支付酬金，所承担课时量应符合学校规定，由各专业部根据兼职教师具体教学工作任务据实计算，报教务处审核。课时酬金标准根据个人情况和授课质量而定。

（二）工作资源。兼职教师可使用学院的图书、信息、设备等教学、实训资源，参与学校组织的科研课题、技术研发、社会服务等项工作。

（三）提升培训。兼职教师可参加学校组织的基本教学能力及相关法律法规等方面的培训。

八、兼职教师资源库建设

1. 各专业应建立本专业的兼职教师资源库。资源库应将历年聘用的兼职教师纳入其中，并于每学期初对兼职教师资源库进行更新。

2. 学校兼职教师资源库建以电子信息形式进行信息采集和管理，由教务处工作人员统一负责各专业兼职教师信息的采集与管理，实现兼职教师的动态信息管理。