# 企业内部兼职教师队伍建设

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-08-07

*第一篇：企业内部兼职教师队伍建设内部兼职教师队伍建设 实施意见（草稿）为适应铁路快速发展，适应安全运输现场实际，适应培训对象的特点和需求，打造一支定位明确，业务过硬，适应面广的师资队伍，增强培训基地的培训教学能力。结合培训基地兼职教师师资...*

**第一篇：企业内部兼职教师队伍建设**

内部兼职教师队伍建设 实施意见（草稿）

为适应铁路快速发展，适应安全运输现场实际，适应培训对象的特点和需求，打造一支定位明确，业务过硬，适应面广的师资队伍，增强培训基地的培训教学能力。结合培训基地兼职教师师资队伍现状及发展目标，本着客观、公平的原则，特制定《北京职工培训基地内部兼职教师队伍建设实施意见》。

第一部分 组织领导

一、培训基地考核领导小组

培训基地成立考核领导小组，负责贯彻上级工作指示，制定教学工作目标；研究工作方案，解决教学中存在的问题；全面指导兼职教师教学工作；负责对培训基地内部全体兼职教师进行考核。考核领导小组成员如下：

组长：基地主任、党委书记 副组长：副主任、工会主席

组员：职培、干培、专培、网培、办公室、劳人、计财、后勤各科室科长

二、培训基地教学管理委员会

培训基地成立教学管理委员会，负责培训基地全面教学管理工作和教学检查工作；负责培训基地教育教学质量把关、教学质量追踪； 1 研究、审议并决定教学工作中的实际问题；负责评定教学论文，成果、课件、教材等评审工作。

基地教学管理委员会下设三个专业研究组，以培训任务为依托分别成立：职工教育专业组、干部教育专业组、专业技术教育专业组。培训基地教学管理委员会成员如下：

主任：基地主管教学副主任

组长：职工教育专业组组长：职培科科长、干部教育专业组组长：干培科科长、专业技术教育专业组组长：专培科科长 组员：职培、干培、专培各科室副科长及部分骨干教师 培训基地教学管理委员会常务办公室设在职培科。职培科负责培训基地大型教学活动的组织工作；牵头制定教育教学管理制度、教学改革方案；各专业组要定期组织召开本专业组教学工作会议；结合培训任务随机督导和反馈教育教学中出现的问题，为基地兼职教师考核工作提供基础数据。

第二部分 师资队伍管理

一、师资库的建立及管理 1．师资库建立

培训基地的兼职教师队伍人员组成，由个人申报和组织指定相结合的方式确定。

（1）组织指定。培训基地各专业研究组组长根据培训任务，有权指定本专业组人员承担授课或参与教学研究项目；也有权打破专业研究组界限，指定其他专业教学组人员或基地其他科室有能力承担教学任务的人员。

（2）个人申报。由本人根据自身情况及教学意愿，申报成为北 京职工培训基地兼职教师。个人申报需填写《北京职工培训基地内部兼职教师申报表》。《申报表》中，每人须确定1-3个授课及理论研究方向。培训基地教学管理委员会根据个人申请意愿，按《北京职工培训基地教师准入制度》批准其具备兼职教师资格，并颁发基地兼职教师聘书。教学管理委员会常务办公室对教师申报情况进行分析整理，按类别分组，登记入库。

2．师资库管理

教学管理委员会常务办公室派专人负责师资库的建设及管理工作，及时将信息登记入库，实现动态管理。师资库记录教师的个人信息、教学专长、授课及研究方向、科研情况、教学成果获奖情况及每次授课的情况反馈，年终交本人核对确认，并作为基地对兼职教师进行考核和培养的基本依据。

二、各专业研究组的管理职责

各专业研究组与科室岗位责任制内容相结合，具体负责本专业组的教学研发，教学组织等管理工作，兼职教师队伍建设工作。

1、负责本专业研究组的师资队伍建设工作。做好兼职教师的培养和使用管理工作，对本组的兼职教师实行动态管理、加强实践锻炼指导。

2、负责组织本专业研究组兼职教师培训工作。按照培训基地师资总体培养计划，组织组员按要求参加外出培训，不断加强兼职教师理论学习与业务学习能力，促进兼职教师认识和观念的不断更新。同时结合本专业研究组的培训任务和组内兼职教师队伍师资现状，积极开展组内兼职教师的内部培训活动，提高教师的业务能力水平。

3、负责组织本专业研究组外出调研工作。定期组织本专业研究组兼职教师参加现场调研活动，了解一线员工培训需求，及时掌握铁路发展的动态与趋势。

4、负责组织本专业研究组组内备课工作。兼职教师结合承担的培训任务进行教学试讲，未安排授课任务的教师，可自定题目在组内 进行试讲。组长组织组员认真讨论并对授课情况进行公正、客观评价。

5、负责组织本专业研究组组内理论学习工作。定期组织组内兼职教师的理论学习活动，检查兼职教师个人理论自学情况，个人学习计划落实情况，及时掌握兼职教师个人教学专长及教学研究方向，围绕教学开展理论研究活动等。

6、负责组织本专业研究组组内学术研究与交流工作。负责本组培训任务相关的教学研究、课程开发、教材编审及教学成果的立项和总结。培训基地鼓励每名教师在完成教学任务的同时，积极开展培训理论与实践等方面的科学成果研究。成果形式包括：论文、成果、教材、课件等。

7、做好本专业研究组组内教研活动的出勤情况记录；

8、各专业研究组及时将各种教研材料提交职培科存档。

第三部分 教学管理

为了使教育教学管理工作有序开展，教学管理工作按《北京职工培训基地兼职教师教学工作规范》及各培训部门制度执行，规范教学各项工作。

第四部分 考核与奖励

北京职工培训基地教师性质为兼职，在考核管理中考核成绩单独列项，不计入北京职工培训基地月考核成绩。

考核分为年度综合考核及教学活动单项考核。

年度综合考核包括授课课时、现场调研、参加学习培训、参加教研组活动，学员教学质量成绩评定等要素，分上半年和下半年分别进行统计、考核、奖励。

教学活动单项考核包括优质课竞赛，基本功竞赛、学习笔记展览，年度论文、成果、课件、教材评审，分单项给予奖励。

对于自学成才的兼职教师，参加社会上的自费学习并取得相应资质符合基地教学发展方向的人员，基地在学费方面给予一次性学费报销，报销标准为学费的50%。对于在路局级以上刊物上发表教育教学作品，受邀外出授课，扩大培训基地对外教学声誉等。基地将根据具体情况给予一次性的物质及精神奖励（注：同时参加基地评审和路局级及以上评审，并获路局级及路局级以上奖励者基地不再重复奖励）。

**第二篇：高职院校兼职教师队伍建设初探范文**

高职院校兼职教师队伍建设初探

摘 要 兼职教师在高职师资队伍中具有特殊地位，对优化学校师资结构、提高教学质量和办学效益具有重要作用。本文从兼职教师队伍建设的必要性入手，分析了目前兼职教师队伍建设中存在的问题，研究了兼职教师队伍建设的对策，为更好的建设高职师资队伍提供参考。

关键词 兼职教师 师资队伍 人文关怀 管理机制

中图分类号：G645 文献标识码：A

我国高职教育在经历了快速发展之后，已成为我国高等教育的重要组成部分。高职教育规模的迅速扩大，给高职师资带来了一系列问题，其中如何建立一支数量充足、质量合格、结构合理的专兼职教师队伍，成为各高职院校面临的一项艰巨任务。

1兼职教师队伍建设的必要性

1.1有利于校企合作，拓宽就业渠道

兼职教师队伍的稳定发展，可以推动校企结合和工学交替人才培养模式的实现；可以促进产学研结合，实现校企双赢，既能为企业行业提供智力支持，也能为学校人才培养提供便利。

1.2优化教师结构，提高教育教学质量

学院引进的专任教师多来自院校，一线工作经验缺乏，实践水平不高，而兼职教师多来自生产经营管理一线，了解各行业对人才的需求，实践经验丰富，可弥补学院教师“教学能力”的不足，促进教育教学质量的提高。

1.3缓解教师数量不足压力，促进师资队伍建设

多年的实践表明，一支理论水平较高、实践能力强、比例适中、相对稳定的兼职教师队伍，是弥补高职院校专职教师数量不足的权宜之计，更是优化师资队伍结构，促进学校教师队伍建设的重要举措。

2兼职教师队伍建设现状及存在的问题

2.1企业支持力度小，兼职教师队伍不稳定

2.2聘任管理欠规范，兼职教师水平差异大

部分高职院校在兼职教师的聘任过程中较为随意，缺乏相关聘任标准和程序，大多数兼职教师未通过公开招聘便录用，兼职教师的素质和质量难以得到保障。高职院校在兼职教师的遴选过程中，由于过于注重学历、学位、专业技术职务等指标，往往忽视了对兼职教师教育教学能力、专业实践技能的考察和考核。由于兼职教师的聘任和管理欠缺规范有效的监督，以致兼职教师的水平和素质参差不齐，?{层次兼职教师所占比例较小，直接影响着高职院校人才培养的水平和质量。

2.3考评体系不健全，兼职教师积极性不高

由于高职院校兼职教师流动性较强，以致兼职教师的管理较为松散，考核往往流于形式。高职院校对兼职教师的日常教学工作缺少相应的监督和考核，一些兼职教师应付了事，缺乏责任心。高职院校对兼职教师薪酬的发放，只是以课时费这种保守、单一的模式标准进行计算，未考虑其教育教学效果、学生评价等因素。高职院校对兼职教师激励考评体系的缺失，使技能水平高、教学效果优异的兼职教师得不到应有的肯定和回报，严重挫伤了兼职教师工作的积极性，长此以往也难以吸引更多优秀的高技能人才加入高职院校兼职教师队伍。

2.4高校人文关怀少，兼职教师缺乏归属感

高职院校大多关注兼职教师完成的课程教学任务，未从细节方面考虑兼职教师个人发展、办公条件、学习培训、福利待遇等需求，对兼职教师缺乏人文关怀。大多数兼职教师在高职院校上课只是完成教学任务，缺乏与学生、相关专任教师和学校管理层的沟通。这不仅制约了兼职教师参与学校建设、教学改革的积极性，更影响了教育教学效果和人才培养质量。

3兼职教师队伍建设的对策

针对兼职教师素质参差不齐、缺乏归属感、工作积极性不高、队伍建设不稳定等现象，高职院校必须对兼职教师队伍的建设进行管理创新，根据兼职教师专业、职业特点，有效构建科学、合理的兼职教师聘用和管理框架。

3.1加大校企合作力度，共建专兼职教师团队

3.2规范聘任管理机制，提升兼职教师整体水平

高职院校应根据学院专业发展和课程建设要求，结合学院师资队伍结构现状，制订合理的兼职教师聘用计划；结合聘任条件，遵循公平、公正、公开的原则，规范兼职教师聘任选拔机制，严格执行选聘监督机制，选拔合适的优秀兼职教师到校任教。

3.3完善评价激励机制，激发兼职教师主观能动作用

3.4加强人文关怀及培训，提升兼职教师教育教学能力

兼职教师主要来源于企业，他们具有丰富的实践工作经验和较强的专业技能，但他们对教育教学规律却并不熟知，缺乏相应的教学经验和理论水平。高职院校应定期开展教育学、心理学等教育教学理论方面的培训，同时充分考虑兼职教师的自身发展需求，为其提供学习进修机会，拓宽和更新兼职教师的知识体系。

4结语

高质量的人才来自高质量的教育，教育质量是一所学校生存和发展的生命线。兼职教师作为高职院校“ 双师型”教师队伍建设的重要组成部分，对加强高职院校内涵建设、提高实践教学质量发挥着举足轻重的作用。要充分发挥兼职教师队伍的作用，必须抓好兼职教师队伍管理和建设，这样才能使高职院校师资队伍整体素质得到质的提升，才能提高整体教学质量和人才培养水平，促进高职院校内涵式科学发展。

参考文献

[1] 刘宏杰，李爽.职业学校兼职教师队伍建设现状与管理制度设计研究[J].职教论坛，2024（7）.[2] 徐冬梅，黄教珍.高职院校兼职教师队伍建设策略分析[J].职教论坛，2024（8）.[3] 张伟萍.高职院校兼职教师队伍建设的意义及管理对策[J].职业技术教育，2024（5）.[4] 王丽平.管理学原理[M].中国人民大学出版社，2024.

**第三篇：2024年兼职教师队伍建设实施方案**

2024年建筑工程系兼职教师队伍建设实施方案

兼职教师是学院教师队伍的一部分，是学院未来发展中不可缺少 的依靠力量，是师资队伍规划和建设的内容之一。聘任兼职教师是改善学校师资结构、加强实践教学环节的有效途径。

兼职教师主要是指能够独立承担某一门专业课教学或实践教学任务、有较强实践能力或较高教学水平的校外专家。健全和完善兼职教师队伍，有利于缓解学院因教师不足造成的授课压力，有利于补充专业教师因现场经历欠缺而导致的实践经验不足，有利于帮助各专业的专业建设和实验、实训建设。

一、兼职教师构成1．学院在开展校企合作中聘请的企业高级专业技术人员和管理 人员。

2．各教学单位根据本单位的专业需要聘请的兼课教师以及虽然 从企业生产一线退下来，但身体条件能够满足教学、实训需要的企业 高、中级专业技术人员。

3． 已办理退休手续，但身体健康，能够坚持教学工作的本校或 兄弟院校的退休教师。

二、兼职教师的条件

1.具备中级以上职称并且能完成一门课程教学或实训的授课任 务。

2.必须热爱祖国，遵纪守法，具有良好的职业道德。在传授知识的同时，能注意加强对学生的思想品德教育。

3.身体健康，年龄65 周岁以下。

三、兼职教师队伍建设的途径

1．系根据每学期教学计划和现有师资队伍情况，确定兼职教师聘任计划，担任我系公共基础课或专业课的教学，或专业课实训课程 1的教学；

2．各教学单位根据本单位的教学实际，发挥与生产企业联系密 切的优势，联系确定一批专业功底扎实、实践经验丰富的企业技术骨 干为学院的兼职教师。这是学院兼职教师的主要来源。

3．系教学科根据兼职教师聘任规定和要求，在求职人员中选择优秀的担任兼职教师。

四、兼职教师的待遇

按学院聘任兼职教师规定按时发放兼职教师课时费。

五、兼职教师的聘用与管理

1．根据每学期教学计划合理确定兼职教师的比例；

2.各教学单位负责兼职教师选择推荐和日常管理，并结合专业教学需要，建立数量达标、相对稳定的兼职教师资源库。

3.由学院人事处负责兼职教师的聘用、登记、建立档案，以及兼职教师薪酬待遇、专业技术职务评聘等方面的政策指导和日常管理。

4．系教学科要建立系部兼职教师档案，对兼职教师进行业务管理。

5．各教研室要加强对兼职教师业务具体管理。要通过互相听课、观摩教学和开展教研活动等方式，帮助兼职教师提 高教学水平。通过在编教师与兼职教师互帮互学，不断提高本专业教 师的学术水平。

建筑工程系

2024年1月1日

**第四篇：技工院校兼职教师队伍建设研究**

技工院校兼职教师队伍建设研究

摘 要：兼职教师是技工院校教师队伍的一个重要组成部分，聘用兼职教师，是由职业教育的特殊培养目标和特点决定的。本文从技工院校兼职教师队伍建设的必要性以及存在问题出发，提出了技工院校兼职教师队伍建设的相关策略。

关键词：技工院校 兼职教师 建设 策略

随着我国职业教育改革的不断深入，办好职业教育，培养生产一线高素质劳动者和技能型人才是技工院校的重要职能。由于职业教育的特殊培养目标和特点，决定了兼职教师是技工院校教师队伍中的一支不可缺少的重要力量，在优化师资结构、提高学生技能、资源共享、校企合作等方面都发挥着越来越重要的作用。

一、技工院校兼职教师队伍建设的必要性

1.是职业教育发展的需要

教育部在《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中，明确提出：“要增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力。同时要大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。”可见，兼职教师队伍建设既是技工院校自身发展的需要，也是我国职业教育可持续发展的需要。

2.是优化教师队伍结构、提高人才培养质量的需要

具备扎实的专业理论，能进行教学是教师的一个必要条件，但技工教育的课程设置和内容不同于普通教育，主要体现在它的应用性和实践性。技工院校很多专职教师是本科或研究生学历，虽有扎实的理论知识，但缺乏一线的工作经历，实践能力不足。而兼职教师多来自企业生产一线，具有丰富实践技能和经验，对加强实践教学环节，起到很好的推动作用。因此，兼职教师队伍建设不仅可以有效地完成教学任务工作，又可以缓解因教师人数不足造成的授课压力。

3.是促进产学研紧密结合、深化校企合作的需要

在某种意义上讲，职业教育就是一种就业教育，这是职业学校的根本任务。技工院校是培养技能型人才的主要基地，担负着为国家培养各级各类技术人才的使命。兼职教师到学校任教有利于学校与企业加强沟通，建立一种双赢的校企合作模式，校企合作做到了学校与企业信息、资源共享，学校利用企业提供设备，企业也不必为培养人才担心场地问题，实现了让学生在校所学与企业实践有机结合，让学校和企业的设备、技术实现优势互补，节约了教育与企业成本，促进了产学研的紧密结合，是一种“双赢”模式。

二、技工院校兼职教师队伍建设中存在的问题

1.兼职教师队伍不稳定、管理不到位

兼职教师队伍不稳定，流动性大。学校往往是什么课缺教师就聘什么教师，把聘任兼职教师看成是一种临时行为或短期需要，并且在日常管理和教学管理中比较松散，不像对待专职教师管理那么严格，很多学校没有从专业建设和整个师资队伍建设作为一个长期目标来规划设计，因此也未形成有效的管理机制。学校需建立健全发挥兼职教师作用的长效机制，为全面加强兼职教师队伍建设提供有力的制度保障。

2.兼职教师教育素质有待提高

兼职教师多来自于企事业单位的一线，虽然有丰富的实践工作经验，但很多人没有系统学习过教育理论知识，缺乏作为一名合格教师所具备的教育素质，如教学组织能力不强、缺少教学基本环节、教学方法单

一、教学经验不足等，严重影响了教学的质量和效果。

3.兼职教师选聘难度大、聘任制度不规范

技工院校的专业设置与社会需要紧密结合，要随着社会需求的变化而灵活调整，对于新开设的专业和课程覆盖面广，涉及多个行业，由于缺乏对相关行业和人员的了解和联系，给兼职教师的选聘工作造成很大难度。很多学校对兼职教师的招聘主要是通过熟人或朋友的介绍，对于兼职教师的专业水平和职业道德等很难把握，缺少一套行之有效的兼职教师聘任制度。

三、兼职教师队伍建设的应对策略

1.加强兼职教师管理制度建设

兼职教师管理制度包括日常管理和教学管理。日常管理应包括：规范上课的出勤情况、迟到早退的惩罚手段；规范调课、请假手续，不能无故缺课；规范兼职教师仪容仪表、行为准则、应该承当的责任和义务等。教学管理应包括：规范授课计划及教案编写，严格执行教学大纲；规范教师备课与上课制度，注重教学内容、教学手段、因材施教、教书育人等环节的考察；规范作业批改与辅导制度，教师要认真批改学生作业，及时反馈问题，有计划、有针对性地开展多种形式的辅导活动。

2.规范兼职教师聘任制度、建立兼职教师信息库

兼职教师的聘任制度应该从兼职教师的招聘单一化向多元化转变入手，扩大招聘范围，改变传统的用人观念。应该向社会公开招聘信息，到各行各业中寻找能工巧匠。制定兼职教师任职条件，比如选聘者的学历水平、专业技术职称、教学水平、职业道德等方面；制定兼职教师聘任程序，可采取报名、材料审核、试讲、签订聘用协议的聘任程序；聘用协议应规定工作岗位、聘期、职责、任务和权利、工资待遇水平及双方违反协议应承担的责任等；建立兼职教师的信息库，以备“教学之需”，达到建立一支相对稳定的兼职教师队伍的目的。

3.建立有效的激励机制

为了调动兼职教师的主动性和积极性，增强其归属感和工作责任感，技工院校应建立健全激励机制。对于工作认真负责、教学能力突出，或对学校有突出贡献的兼职教师，学校应给予充分的肯定。针对兼职教师的特殊身份，激励机制可以是荣誉表彰和物质奖励相结合，比如授予“优秀教师”荣誉称号、发放奖金、提高课时标准、延长聘期等，还可以以人才引进的方式转为正式编制。

4.建立教学质量评估考核制度

学校应建立完善的教学质量评估考核制度。考核可以采用多种形式，如：定期检查教案、教学日志的书写；定期听课以检查课堂教学情况，包括教学环节、教学方法、教学内容、课堂组织等内容；还可以与学生座谈形式以了解兼职老师作业批改情况、课后辅导答疑等其他方面，对考核中发现的问题及时向兼职教师反馈信息，并将考核结果与兼职教师的薪酬待遇相挂钩，促进兼职教师不断提高教学质量，而对于经考核不合格的兼职教师要及时解聘。

四、小结

师资队伍建设是技工院校打造核心竞争力的关键，兼职教师作为师资队伍的必要补充，对提高教学质量、提升人才培养质量、促进职业教育发展意义重大。因此要建设一支高素质、高水平的兼职教师队伍，需要在实践中不断探索和研究。

参考文献：

[1]邓峰,张勇.谈高职院校外聘教师的聘任与管理[J].长沙民政职业技术学院学报,2024(12).[2]郭扬,陈娟.高职院校师资队伍建设水平的初步分析[J].职教论坛,2024(12).[3]张天熙.高职教育兼职教师队伍建设的理念和策略[J].徐州建筑职业技术学院学报,2024(3).[4]张忠海.谈高职院校兼职教师的管理与考核[J].职业教育研究,2024(1).

**第五篇：高职院校兼职教师队伍建设探析.doc**

龙源期刊网 http://.cn

高职院校兼职教师队伍建设探析

作者：廖钦初

来源：《教育与职业·理论版》2024年第13期

［摘要］建设兼职教师队伍是实现工学结合人才培养模式的重要手段。通过加大来自行业企业的兼职教师的比例，建立兼职教师优质资源库，加强对兼职教师教书育人能力的培训，创新兼职教师的管理机制等措施，建立一支相对稳定、水平较高、结构合理的兼职教师队伍，是高职院校加强内涵建设，实现工学结合人才培养模式，培养“高素质、高技能”型人才的基本保证。

［关键词］高职院校兼职教师师资建设

［作者简介］廖钦初（1962-），男，广东河源人，广东轻工职业技术学院人事处，助理研究员，硕士，研究方向为高等教育学、管理学等。（广东广州510300）

［中图分类号］G715[文献标识码]A[文章编号]1004-3985（2024）20-0070-01

一、高职院校建设兼职教师队伍的意义

首先，高职院校建设兼职教师队伍是由高职院校工学结合人才培养模式决定的。当前，高职教育界一般认为，兼职教师是指从校外实训基地、企业、工厂及社会中聘请的具有较高学术水平或丰富实践经验，能独立承担某一门专业课教学或实践教学任务的名师专家、高级技术人员、技师或能工巧匠。兼职教师不但具有一定的专业理论，而且有很强的实践能力。

其次，随着高职院校工学结合培养模式的深入展开，兼职教师队伍建设的重要性日显突出，加大兼职教师的人数比例，完善兼职教师管理体系，提高兼职教师整体素质，建立一支相对稳定、水平较高、结构合理的兼职教师队伍，是高职院校更好地实施顶岗实习制度，强化高职教育实践教学环节，实现工学结合人才培养模式，培养“高素质、高技能”型人才的有力保证，也必然是目前高职院校师资建设的主要任务之一。

二、高职院校对兼职教师的基本要求

1.对兼职教师的数量要求。从国外及我国台湾地区高职高专院校的教师队伍结构来看，兼职教师占了很大比重。如美国从事高职高专教育的社区学院中，兼职教师的人数比例1960年为42%，1984年为56%，1992年为62%，1995年为61%，1997年为66%；加拿大从事高职高专教育的社区学院中，兼职教师占80%以上。当前，国内多数高职院校外聘教师数量少，比例小，这主要是因为优秀的兼职教师不容易聘请，大量外聘教师经费支出增加，部分学校存在“兼职教师的教学工作不好管理”的主观认识偏差。同时，受传统的教师管理模式影响，多数院校对兼职教师重聘任、轻管理。对此，高职院校应采取相应措施，除聘请兼职教师到校内指导专业实践技能课程外，每个校外实训基地都应根据实习岗位数聘请相应的兼职实践指导教师。

如，广东轻工职业技术学院采用校外实习，实行“双导师制”制度，从而使兼职教师的数量与专任教师总数比达到1∶1以上。

2.对兼职教师的素质要求。兼职教师的素质主要体现在四个方面，即思想道德、知识水平、专业能力和工作绩效。兼职教师首先要有较高的思想政治素质和职业道德修养，拥护党和国家的路线、方针、政策，热爱高等职业教育事业，自觉遵守国家法律、法规和学校教学工作的有关规定，品行端正。其次，兼职教师应具有相对较高的理论水平和专业知识，熟悉生产一线工作，有丰富实践经验，熟练掌握本专业技术标准、规范、规程，能独立承担某一门专业课教学或实践教学任务的。再者，要考察兼职教师在企业工作期间的成绩。其是否主持或参与完成过中小型工程技术项目或科技项目，在引进消化、开发创新、推广应用本专业新理论、新方法或研发专业新产品、承担援外技术项目中，是否取得过一定价值的科技成果或专业技术工作业绩。同时，兼职教师要有健康的体魄，能完成规定的教学工作量和岗位职责，能积极参加学校的专业建设和教学活动，愿意向学生传授技术和经验。

三、兼职教师队伍建设措施

1.建立兼职教师信息管理平台，做好兼职教师资源库建设。当前，可以根据学校师资管理和教学工作的需要，开发建设兼职教师信息管理平台，其主要功能分为基本档案管理功能、业务过程控制功能、培训进修功能、绩效考核功能等四项。在平台的建设初期，最重要的是先建立兼职教师资源库。一是成立兼职教师资源库的管理机构，指定专人负责对兼职教师的管理工作。二是存储优质兼职教师资源，这些资源以记录的形式保存在数据库里，记录的信息有兼职教师个人的基本情况、企业背景、授课经历及考核结果等。三是实施一定比例的淘汰机制，定期对资源库中长时间不用的教师进行淘汰，对考核结果不合格的教师进行淘汰。四是要保持职能部门与系（院）的信息沟通，通过共有的一套资源库，保证工作的顺利开展。

2.打破学校原有的管理模式，从兼职教师选拔、业务管理、质量监控、培训开发和考核激励等方面创新管理机制。（1）加强校企合作，推行校企互聘制度。学校聘请具有丰富实践经验的企业一线高技能人员作为兼职教师。企业聘请高职教师到企业进行较长时间的顶岗，或作为企业的顾问对企业进行技术改造、管理制度建设或做企业员工的培训讲师。学校要制定激励机制，提高教师到企业进行专业实践、提供技术服务的兴趣，并加强过程管理，使得其尽快提高业务技能，为地方企业发展做出必要的贡献。通过校企合作，推动人才互聘，人才互聘又能使得校企双方获益，从而促进校企合作的效率。（2）建立专兼教师交流制度。专业教研室主任可聘用有真才实学的兼职教师，在聘期内，签订责权利协议，并根据专业建设业绩，给予物质奖励。同时，校内专任教师要承担对兼职教师的指导责任，加强业务交流，为以岗位为导向的教学改革提供智力支持。兼职教师要尽可能参加教研活动，每学期不少于2次，观摩公开课不少于4节。（3）制订并实施兼职教师教书育人计划，实行兼职教师“教前培训”制度。一些兼职教师虽有专业技能，但是缺乏教学技巧，有必要提高兼职教师的教书育人能力。通过开展高等教育学、高等教育心理学、高职教育理论培训，提高兼职教师的教学能力。利用学校的网络平台，通过网络课程等形式，培养兼职教师掌握先进的教育技术，帮助兼职教师提高教学能力，合理处理教学内容，采用先进的教学方法、教学技术完成教学任务。不定期地组织兼职教

师学习高等教育法规、高等学校教师职业道德修养等内容，对兼职教师进行素质教育的培训，提高兼职教师把素质教育融入专业教育的实施能力。（4）制定有效的激励机制，加强考核，动态管理。对外聘教师进行教学质量评价，并定期对兼职教师的业务能力和业绩水平进行综合考核。学期末或课程结束时，兼职教师应按教务处（督导室）的要求进行总结，并填写教学工作总结表。由系（院）签署意见后报教务处进行综合考核。考核等次可分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个等次。考核等次为基本合格及以下的人员不再续聘。同时，学校可将兼职教师考核意见反馈给其所在单位。

四、充分发挥兼职教师的效能

1.专兼结合共同开发专业岗位能力核心课程。高职教育与地方经济密切相关，许多课程应用性较强，需要有实践经验的教师。通过兼职教师参与课程建设，充分发挥其专业实践经验丰富的优势，可以使课程灵活地与生产实践结合起来，不断地调整课程内容，并能更好地满足学生的需要。

2.引进企业共建校内生产性实习基地，聘请合作企业技术人员任校内实训指导教师。合理利用高职院校优势资源把企业生产真实环境引入校园，聘请合作企业技术人员到学校生产基地做兼职实训指导教师，既可以满足企业生产资源不足的优势，又可以让学生实现零距离专业实践，充分发挥了兼职教师的效能，校企双方得益。

3.学生到校外顶岗实习期间实行“双导师”制。配备专业指导教师，负责跟踪学生专业知识应用情况及帮助学生解决难题；同时聘请企业的生产技术人员为校外实践指导教师，负责学生岗位培训及技能应用指导等。在当前，高职院校专任教师专业实践经验不强的情况下，专业技能训练课程、生产性实习、学生顶岗实习等实践技能教学任务都应尽可能由具有相应高技能水平的兼职教师讲授。

［参考文献］

［1］马树超.高等职业教育跨越·转型·提升［M］.北京：高等教育出版社，2024.［2］叶小明.广东高职院校师资队伍建设研究［M］.广州：广东高等教育出版社，2024.［3］王明伦.高等职业教育发展论［M］.北京：教育科学出版社，2024.［4］姜大源.职业教育学研究新论［M］.北京：教育科学出版社，2024.［5］戳轰.高等职业技术教育概述［M］.西安：西安电子科技大学出版社，2024.［6］孟广平.我的职业技术教育观［M］.上海：上海教育出版社，2024.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！