

特聘专家聘任管理办法

（试行）

第一章 总 则

第一条 为规范中小企业合作发展促进中心（以下简称“中心”）教育培训事业部特聘专家的遴选、聘任、管理与考核工作，充分发挥其在培训课程开发、创新、制作及指导等方面的专业作用，提升培训质量与实效，服务新经济领域及新质生产力人才培养，依据中心章程及相关制度，结合教育培训工作实际，制定本办法。

第二条 本办法所称“特聘专家”，是指经教育培训事业部按规定程序遴选并聘任，参与培训课程开发、设计、制作、评审、指导等工作的专业人员，包括但不限于课程讲师、教学指导专家等。

第三条 特聘专家核心职责包括：

（一）参与培训课程体系规划，结合新经济、新质生产力发展需求及行业趋势，开发实用性强、针对性高的课程内容；

（二）推动课程内容与教学方式创新，提升课程的吸引力与教学效果；

（三）参与教材编写、课件设计、案例开发、在线课程录制等制作工作；

（四）提供授课指导、教学评估、课程优化等专业支持；

（五）参与教育培训事业部组织的学术交流、研讨等活动，分享专业经验与行业见解。

第四条 法律关系

中心及教育培训事业部与特聘专家之间不建立任何形式的劳动关系、劳务关系、人事聘用关系或事实劳动关系。双方仅基于具体课程项目开展合作。

第五条 管理职责划分

（一）管理机构：中心负责对本办法的实施提供政策指导与监督，并对特聘专家的入选资格及重要事项进行合规性复核与最终审批。

（二）实施部门：中心教育培训事业部全面负责特聘专家的申请受理、材料初审、评审组织、聘书发放、日常联络、信息维护、活动协调、考核评估等各项管理工作。

第二章 遴选与聘任

第六条 基本条件

（一）遵守国家法律法规和社会公德，品行端正，廉洁自律，具有良好的职业道德和信誉，无违法、违规、违纪等不良记录；

（二）具备扎实的专业知识储备、深厚的行业洞察力及丰富的实践经验，在相关领域拥有较高的专业声誉或影响力；

（三）熟悉培训课程开发、制作流程，具备较强的课程设计、研发或指导能力；

（四）身体健康，能够保障充足的时间精力，积极配合完成课程研发、制作、咨询等相关工作任务。

（五）自愿以独立身份参与中心教育培训相关工作，并接受管理与监督。

第七条 专项条件

特聘专家除满足第五条所述基本条件外，还需符合以下专项条件之一：

（一）具有 2 年及以上相关课程开发或制作经验，所参与课程项目获得良好评价，熟练掌握课程设计工具或制作技术者优先；

（二）在相关领域具有 3 年及以上实践或 2 年及以上课程研发经验，能独立完成课程框架设计与内容开发；

（三）具备相关领域中级专业技术职称或同等资质，拥有 3 年及以上培训咨询或指导经验；

（四）持有国家或行业认可的教育培训相关职业资格证书（如教师资格证、企业培训师等），并在相关领域有 2 年及以上教学或培训实践经历。

第八条 遴选方式

（一）内部推荐：由中心教育培训事业部现有课程讲师团队推荐符合条件的内部人员或外部合作对象。

（二）外部征集：通过行业协会、专业机构等渠道，面向社会公开征集符合条件的专家人选。

（三）定向邀请：教育培训事业部根据培训课程发展需求，定向邀请行业内具有较高知名度和影响力的课程开发专家、资深培训师，由专家本人提出申请并提交相关材料，经审核后纳入聘任考察范围。

第九条 聘任程序

（一）教育培训事业部组织专项评审小组，对申请人的资质、案例、专业能力等进行综合评审，必要时可组织面试或试讲；

（二）评审结果报中心审核通过后，确定最终聘任名单；

（三）向专家发放聘书，明确聘任期限、工作内容、权利义务等；

（四）建立专家档案，完成聘任登记。

第三章 权利与义务

第十条 专家权利

特聘专家享有下列权利：

（一）获得“中小企业合作发展促进中心特聘专家”称号及聘书；

(二) 了解中心教育培训工作的相关制度、规划，并提出建议；

(三) 获得开展工作所需资料支持、工作条件及协作保障；

(四) 按约定获取劳务报酬，具体标准根据合作项目“一事一议”；

(五) 优先参与中心组织的学术交流、研讨、考察等活动；

(六) 有权拒绝参与不合法、不合规或超出专业范围的工作；

(七) 法律法规规定的其他权利。

第十一条 专家义务

特聘专家应履行下列义务：

(一) 遵守国家法律法规，恪守职业道德，廉洁自律，客观公正开展工作；

(二) 按照要求如期完成培训课程开发、创新、制作及课程指导等任务，保证工作质量；

(三) 积极参与中心组织的培训相关研讨、交流、评审等活动，每年参与次数不少于 2 次；

(四) 严格遵守保密规定，不得泄露课程开发方案、未公开课程内容、工作信息及合作单位商业秘密等信息；

(五) 不得利用特聘专家身份从事与中心教育培训工作无关的商业宣传、违规获利等活动；

（六）及时报备个人工作单位、联系方式、专业领域变动等情况；

（七）接受教育培训事业部的管理、监督及考核，配合完成资格复审工作；

（八）法律法规规定的其他义务。

第十二条 专家在参与中心指定的课程开发、制作等项目过程中，所独立或合作完成的、与项目相关的课程方案、教材、课件、视频、习题等成果，其知识产权（包括但不限于著作权、专利申请权）归中心所有。双方另有书面约定的除外。

第四章 管理与运维

第十三条 日常管理

（一）中心教育培训事业部负责特聘专家的日常联络、沟通协调、档案管理工作；

（二）建立专家信息动态更新机制，定期收集专家工作动态、业绩成果等信息，更新专家档案；

（三）搭建专家交流平台，组织开展培训课程开发经验分享、行业前沿动态研讨等活动，促进专家间的协作与交流。

第十四条 回避制度

（一）专家在参与课程评审、项目合作等工作时，若与相关单位或个人存在利害关系，可能影响公正开展工作的，应主动提出回避；

（二）合作单位或相关方认为专家存在回避情形的，可向教育培训事业部提出回避申请，并提供相应证明，由教育培训事业部最终确定是否回避。

第十五条 考核与退出

特聘专家出现下列情形之一，经教育培训事业部审核，可解除聘任：

- （一）因健康或工作变动无法继续履职；
- （二）本人提出解聘申请；
- （三）泄露保密信息或谋取不正当利益；
- （四）按规定应回避而未回避；
- （五）一年内累计 3 次未按规定时间参与中心指定的工作或活动，未经同意擅自缺席的；
- （六）未按中心要求完成工作任务，累计 2 次及以上验收不合格的；
- （七）课程开发成果存在抄袭、侵权等学术不端行为，或违反相关法律法规的；
- （八）以特聘专家名义从事违规违法活动，造成不良社会影响的；

（九）违反法律法规及本办法其他规定的。

专家退出后，教育培训事业部应注销其资格、收回聘书，并归档记录。

第十六条 责任与争议解决

（一）教育培训事业部作为特聘专家工作的具体实施部门，负责在职责范围内预防、协调和处理与特聘专家之间产生的日常事务性分歧。

（二）特聘专家因违反本办法规定，对中心声誉或权益造成损害的，中心及教育培训事业部有权追究其相应责任，包括但不限于解除聘任、追索赔偿等。

第五章 附 则

第十七条 本办法由中小企业合作发展促进中心负责解释，自 2026 年 1 月 1 日起试行，试行期 6 个月。

第十八条 本办法如需修订，须经中心批准后发布。