

上海思博职业技术学院

人力资源管理制度汇编



2024年6月

目 录

| | |
|---------------------------------------|----|
| 一、教师管理..... | 3 |
| 1. 上海思博职业技术学院关于成立“双师”认定工作组的决定 | 3 |
| 2. 上海思博职业技术学院“双师型”教师认定实施细则 | 3 |
| 3. 教师及其他专业技术职务评聘工作实施办法（修订版） | 10 |
| 4. 实习生管理的有关规定 | 25 |
| 5. 关于落实教师持证上岗制度的规定 | 27 |
| 6. 上海思博职业技术学院骨干教师认定及管理辦法 | 28 |
| 7. 兼职教师管理暂行办法 | 30 |
| 8. 关于加强青年教师教学能力提升的实施意见 | 33 |
| 9. 关于进一步规范教师管理的有关规定 | 41 |
| 10. 上海思博职业技术学院关于资助教师参加业务进修的若干规定 | 43 |
| 二、劳动纪律..... | 47 |
| 1. 教职工考勤管理办法 | 47 |
| 三、绩效..... | 50 |
| 1. 上海思博职业技术学院二级学院绩效考核指标 | 50 |

一、教师管理

1. 上海思博职业技术学院关于成立“双师”认定工作组的决定

根据沪教委人【2023】52号《上海市教育委员会关于开展本市职业教育“双师型”教师认定有关工作的通知》文件精神，经校长办公会议研究决定，即日起成立2024年度“双师”认定工作组，成员名单如下：

组长：黄正 万峰

成员（按姓氏拼音为序）：陈纪文 陈静 刘毅 吕梦思 齐大鹏 沈小平 石小姣 姚大伟 叶萌 印润远 张学龙 张辉 张倩 朱惠茹

秘书长：陈纪文

2. 上海思博职业技术学院“双师型”教师认定实施细则

依据《上海市教育委员会关于开展本市职业教育“双师型”教师认定有关工作的通知》精神，为做好我校“双师型”教师认定工作，不断优化学校师资队伍结构，促进教师能力和水平的整体提升，特制订本细则。

一、认定对象

本校专业课教师（含实习指导教师）、公共课教师、校内其他具有教师资格并实际承担教学任务的人员、正式聘任

的校外兼职教师。

二、认定等级

学校“双师型”教师认定等级包括：初级“双师型”教师、中级“双师型”教师和高级“双师型”教师。

三、认定条件

（一）申报者需满足以下所有基本条件：

1. 贯彻党的教育方针，热爱职业教育事业，具有良好的思想政治素质和师德素养，自觉践行社会主义核心价值观，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，为人师表，关爱学生。近5年学校师德考核达到合格及以上档次。

2. 落实立德树人根本任务，遵循职业教育规律和技术技能人才成长规律，践行产教融合、校企合作，做到工学结合、知行合一、德技并修。在教育和技术技能培养过程中落实课程思政要求，形成相应的经验模式。

3. 具备相应的理论教学和实践教学能力，掌握先进的教学理念和教学方法，积极参与教学改革与研究。能够采取多种教学模式方式，有效运用现代信息技术开展教学。

4. 紧跟产业发展趋势和行业人才需求，具有企业相关工作经历，或积极深入企业和生产服务一线进行岗位实践，时长、形式、内容、标准等应符合职业学校教师企业实践相关规定。理解所教专业(群)与产业的关系，了解产业发展、行业需求和职业岗位变化，及时将新技术、新工艺、新规范融入教学。

（二）根据所申报的“双师型”教师认定等级，申报者

需满足相应发展条件。

1. 初级“双师型”教师

(1) 专业教学。在相应层级职业学校从事专业教学工作满 1 年，教学评价结果达合格以上。同时满足以下条件之一：①具有相应层级教师资格证书。②校内专任教师近 5 年参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 240 学时，获得合格证书。③校外兼职教师近 5 年在本校教学总工作量不少于 160 课时，并参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 120 学时，获得合格证书。

(2) 专业教研。积极参与教育教学研究和专业建设，近 5 年曾参与相关工作。

(3) 专业实践。具有一定的企业相关工作经历或者实践经验，满足以下条件之一：①获得相关的国家职业技能等级证书或职业资格证书，或具有本专业或相近专业非教师系列初级及以上职务(职称)。②校内专职教师近 5 年累计有不少于 1 年在企业从事本专业实践经历；校外兼职教师近 5 年累计具有 2 年以上本专业或相近专业实践经历。③近 5 年参加市级及以上职业学校教师企业实践培训项目或专业技能培训项目，累计不少于 6 个月，并取得结业证书。④近 5 年主持或主要参与(前 3 名)过校内实践教学设施建设或改造工作，设施通过验收且投入使用。⑤近 5 年本人或指导学生参加由市级及以上行政部门或国家级行业协会举办的职业技能赛事，并获得奖项。

2. 中级“双师型”教师

(1) 专业教学。在相应层级职业学校从事专业教学工作满 2 年，教学评价结果达合格以上。同时满足以下条件之一：①具有相应层级教师资格证书。②校内专任教师近 5 年参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 240 学时，获得合格证书。③校外兼职教师近 5 年在本校教学总工作量不少于 160 课时，并参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 120 学时，获得合格证书。

(2) 专业教研。积极参与教育教学研究和专业建设，业绩较为突出，满足以下条件之一：①近 5 年曾担任校级及以上专业带头人、教学名师、名师工作室主持人、教学创新团队带头人或技艺技能传承创新平台负责人。②近 5 年曾主持或主要参与(前 3 名)校级及以上教育教学课题、教学改革或专业建设项目。③近 5 年曾公开发表、出版过学术论文、教学研究成果、著作或教材等代表性教育教学研究成果。④近 5 年作为主要参与者(前 3 名)获得校级及以上教学技能竞赛、教学成果等奖项。

(3) 专业实践。具有较为丰富的企业相关工作经历或者实践经验，校内专职教师近 5 年累计有不少于 1 年在企业从事本专业实践经历，校外兼职教师近 5 年累计具有 2 年以上本专业或相近专业实践经历，并且满足以下条件之一：①获得相关的国家职业技能等级或职业资格中级及以上证书，或具有本专业或相近专业非教师系列中级及以上职务(职称)。②近 5 年主持过校内实践教学设施建设或改造工作，或主要参与(前 3 名)过市级及以上实践教学设施建设或改造

工作，设施通过验收且投入使用。③近 5 年主持或主要参与（前 3 名）企事业单位委托开展的技术研发或技术服务，成果已被委托单位使用。④近 5 年获得与本专业相关的国家发明专利或实用新型专利，并取得授权。⑤近 5 年本人或指导学生参加由市级及以上行政部门或国家级行业协会举办的职业技能赛事，并获得奖项。

3. 高级“双师型”教师

（1）专业教学。在相应层级职业学校从事专业教学工作满 3 年，教学评价结果达合格以上。同时满足以下条件之一：①具有相应层级教师资格证书。②校内专任教师近 5 年参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 240 学时，获得合格证书。③校外兼职教师近 5 年在本校教学总工作量不少于 160 课时，并参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 120 学时，获得合格证书。

（2）专业教研。积极参与教育教学研究和专业建设，业绩显著，满足以下条件之一：①近 5 年曾担任市级及以上职业教育专业中心教研组长、教学名师、名师工作室主持人、教学创新团队带头人或技艺技能传承创新平台负责人。②近 5 年曾主持或主要参与（前 3 名）市级及以上教育教学研究题、教学改革或专业建设项目。③近 5 年曾在核心期刊或国家级出版社以上出版单位公开发表、出版过学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性教育教学研究成果。④近 5 年作为主要参与者（前 3 名）获得市级及以上教学技能竞赛、教学成果等奖项。

(3) 专业实践。具有丰富的企业相关工作经历或者实践经验，校内专职教师近5年累计有不少于1年在企业从事本专业实践经历，校外兼职教师近5年累计具有2年以上本专业或相近专业实践经历，并且满足以下条件之一：①获得相关的国家职业技能等级或职业资格高级及以上证书，或具有本专业或相近专业非教师系列高级及以上职务(职称)。②近5年主持过市级及以上实践教学设施建设或改造工作，设施通过验收且投入使用。③近5年主持企事业单位委托开展的技术研发或技术服务，成果已被委托单位使用。④近5年获得2项及以上与本专业相关的国家发明专利或实用新型专利，并取得授权。⑤近5年本人或指导学生参加世界技能大赛、全国技能大赛、全国职业院校技能大赛等的重大职业技能赛事，并获得奖项。

(三) 破格申报高级“双师型”教师

在相应层级职业学校从事专业教学工作满1年，教学评价结果达合格以上，并同时满足以下条件之一者，可破格申报高级“双师型”教师：

1. 获得市级及以上与本专业相关的科技或发明奖项(星火科技奖、技术革新奖、科技进步奖或发明奖等)。
2. 获得“大国工匠”“上海工匠”以及市级及以上“技术能手”“非物质文化遗产传承人”“工艺大师”等高技能人才称号。

四、认定机构

学校成立“双师型”教师认定工作组，负责组织本校“双

师型”教师的申请、审核、认定和管理工作。

五、认定程序

（一）教师个人申请。“双师型”教师认定工作，坚持教师本人自愿申报原则。申请人向所属二级院系或部门提出申请（提交申报表及相关材料），由二级院系或部门对申请人进行初审，并汇总本部门所有申请人情况报学校人事处。对于初审符合条件的教师，学校人事处予以分配账号，教师本人可登录“上海市‘双师型’教师认定系统”（网址：www.ssr.d.shnu.edu.cn），在线填写申报材料。

（二）学校审核认定。学校人事处根据认定标准对本校教师的申报资料进行审核，并组织学校“双师型”教师认定工作组开展认定，认定结果报校长办公会审议。

（三）认定结果公示。认定结果经校长办公会审议通过后，进行不少于5天的校内公示。

（四）上报备案颁证。

1. 2024年4月底前，学校将本次“双师型”教师认定情况报告

和《上海市职业教育“双师型”教师认定情况一览表》报送至市教委备案（Word+PDF电子版，纸质版一式一份）。

2. “双师型”教师认定工作每年进行一次，由市教委统一颁发《上海市职业教育“双师型”教师资格证书》。证书有效期为5年，有效期满后，重新申请认定。

3. 通过认定的教师由学校建立认定档案，统一管理，及时更新教师管理信息系统“双师型”教师信息，确保数据

精准。

六、激励保障措施

（一）具备“双师型”教师获得相关技能资格证书的培训费据实报销，原则上不高于 3000 元。

（二）学校将在职称晋升和岗位晋级方面，在同等条件下，优先考虑双师型教师专业技术职务晋升和岗位晋级。

（三）对具有“双师型”的教师在评优选先、培训进修方面予以倾斜。

七、其他

本办法自公布之日起实施，由人事处负责解释。

3. 教师及其他专业技术职务评聘工作实施办法（修订版）

为深入推进本校教师职称制度改革，根据《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《上海市深化新时代教育评价改革实施方案》（沪委发〔2021〕4号）、《关于深化职称制度改革的实施意见》（沪委办发〔2018〕16号）和《关于深化上海市高等学校教师职称制度改革的实施意见》（沪人社专〔2023〕253号）等文件精神，结合本校实际，特制定《上海思博职业技术学院教师及其他专业技术职称职务评聘工作实施办法（修订版）》（以下简称“实施办法”）。

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，全面贯彻落实党的二十大精神，深入贯彻习近平总书记关于教师和教育评价的重要论述，按照国家深化高校教师职称制度改革要求，落实立德树人根本任务，以能力业绩为导向，以科学评价为核心，以促进人才发展为目的，科学、客观、公正评价教师能力和业绩。推进落实破“五唯”工作，鼓励本校教师参加各类比赛与评比，提高教师教科研、产教融合以及社会服务能力，激发教师的积极性、创造性，努力建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育综合改革提速升级，推进高等教育高质量发展提供坚实的人才基础。

二、实施范围

本校从事教育教学、科学研究、社会服务工作的在岗专任教师。

三、评聘体系

1. 本校教师职称继续实行教师职务聘任制度，遵循公开、公正、竞争、择优的原则，自主开展分类评价和聘任工作。本校教师职称设置初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。各级别名称分别为助教、讲师、副教授、教授。

2. 成立教师职称评审委员会（下称：“评委会”）和职务聘任委员会（下称：“聘委会”）。“评委会”和“聘委会”成员在考察、评议或聘任本人或其直系亲属时，应予回避。

(1) 职称评审委员会负责对本校申报高级职务教师和其他专业技术人员的学术水平与技术能力进行评议、推荐；对申报中级职务的教师和其他专业技术人员的学术水平与技术能力进行评审。“评委会”主任由校长担任，成员由校内外专家担任，其中校外专家比例占 40%，校内专家由学术委员会成员担任。组成人员应具备良好的思想政治素质和职业道德，作风正派、学术技术水平高、教育教学经验丰富，同时须具备高级职称。对于破格的申报人员，“评委会”将组织专家对其进行专业及论文（著作）、科研成果答辩，严格把好学术技术能力评议质量关。“评委会”可采用线上线下多种通讯方式进行评议，以投票的方式进行表决，投票结果分为同意、不同意和弃权。须有三分之二以上成员出席评审会议，且获应到成员二分之一以上同意票，为通过有效。评审意见由“评委会”负责人在申报表上签章。

(2) 职务聘任委员会负责按照学校岗位设置管理规定的任职条件和程序进行聘任。“聘委会”由校领导、相关职能部门或二级院系负责人组成。“聘委会”负责人由校长担任。“聘委会”应对应聘人员的考察、评议结果以投票的方式进行表决，投票结果分为同意、不同意和弃权。须有三分之二以上成员出席聘任会议，且应聘人员获聘委会应到成员二分之一以上同意票，即为通过有效。聘任意见由“聘委会”负责人在申报表上签章。

3. 依照国家和本市职称改革文件要求，结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划，制定本校教师职务聘任的实施办法。本校制定的教师评价标准原则上不低于国家和本市规定的基本标准，可结合实际确定高级职称“绿色通道”的破格条件，“绿色通道”破格条件由人事处会同教务处和科研处等部门共同制定。

4. 本校教师职务的岗位结构比例、岗位数额应适应学校整体发展需要设置管理工作要求。原则上高级职称比例占专任教师 30%，中级职称比例占专任教师 50%。其他专业技术职务的结构比例，高级 15%，中级 30%。

学校将上一年度教师及其他专业技术岗位职称职务聘任情况报上海市教育委员会及上海市人力资源社会保障部门备案。

5. 健全聘期考核机制。学校将科学合理设置考核评价周期和内容，聘期考核与年度考核、日常考核相结合，并适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期，重点考核教师完成聘期任务的质和量，把考核结果作为调整、续签、解除和终止聘用合同的依据，形成本校内部良好的流动和退出机制，实现岗位管理目标。

三、师德要求

1. 遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风

修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

2. 遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》，身心健康，心理素质良好；能全面履行岗位职责并考核合格。

3. 坚持把教师思想政治表现和职业道德作为首要标准，对思想政治表现差、违背教师职业道德规范的教师，严格实行“一票否决制”。

四、学位学历及资历要求

（一）教授：具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满5年。

（二）副教授：具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年。博士后出站人员在站进行博士后研究的时间可视同于担任讲师职务的年限。

（三）讲师：具备博士学位；或具备硕士学位，并担任助教职务满2年；或具备大学本科学历或学士学位，并担任助教职务满5年。

（四）助教：具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，见习期满后经考核合格。

（五）除从事公共基础课（马克思主义理论与思想政治教育、公共外语、公共数学、公共体育、计算机应用基础等），

以及艺术等特殊学科教学的教师外，其他教师受聘教授原则上应具备硕士学位。

（六）高校 40 岁及以下的青年教师申报晋升高一级职务，须有至少 1 年担任辅导员或班主任等学生思想政治工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历并考核合格。其中 35 岁及以下的青年教师申报晋升高一级职务，一般还须有产学研社会实践、到国内外高水平大学和研究机构访学等教师专业发展培养经历或助教经历。

五、教育教学要求

（一）申报讲师及以上教师职务须具备高校教师资格证。

（二）高校教师必须完成学校规定的教育教学、教研教改等岗位任务。教授、副教授原则上每年系统承担 1 门及以上本、专科生基础课或专业基础课，教授指导助教、讲师成绩显著。对不能履行教育教学职责、未完成学校额定的基本教育教学任务的教师，学校不再续聘或者聘其担任高一级教师职务。经学校批准在国内外进行学术交流或者进修的教师，学术交流或进修期间的教学工作量可不作要求。

（三）强化教师教学考核的基础地位。对于申报晋升高一级职务的教师，学校教学指导委员会将制定各级各类教师教育教学质量与水平评价办法，将其教学态度与投入、教学工作量、学生评教情况、专家或领导听课反馈情况、课程思

政建设情况、参与教学改革情况、指导学生情况、课程和教材的建设、教学成绩和成果等教学要素纳入综合评价范围。综合评价不合格的教师，不得申报晋升高一级职务。

六、学术水平、技术能力要求

(一)应聘教授岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术成果(其中主要成果应为近5年内取得),除符合下列第(1)款外,还应当符合第(2)-(8)款中的1款:

1. 学术论文:独立或作为第一(通讯)作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文3篇及以上,其中2篇学术论文可以用第(2)-(8)款中的1款替代。

2. 发明专利:独立或者作为第一完成人获国际或国家发明专利2项及以上,且其中1项实现成果转化。

3. 教学、科研成果:作为主要完成人(排名前3位)获得省部级及以上奖励的教学、科研、创作、实践成果2项及以上;或作为主要成员(排名前3位)完成省部级及以上理论研究、应用研究、教学改革或教学建设项目(课题)3项及以上,通过鉴定或者验收,确认达到国内先进水平,并已取得良好的社会效益或经济效益;或作为第一完成人完成的高水平研究报告或决策咨询专报被省部级及以上政府部门采纳或相应领导正面批示3篇及以上。

4. 教材、教学参考书:作为主要编撰人,公开出版教材、教学参考书2本及以上,通过鉴定或者验收,确认达到国内

领先水平，并且使用效果良好。

5. 教学能力：获得省部级及以上教学名师 1 次及以上；或获得省部级及以上教学类竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上；或作为第一指导教师指导学生获得省部级及以上重要学生竞赛一等奖（含）以上奖励 3 次及以上。

6. 成果转化：作为项目负责人完成高新技术成果转化项目 2 项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定，产业化状况完全符合预期目标。

7. 技术服务：作为项目负责人完成重要技术开发、咨询、服务和推广项目 3 项及以上，且项目通过验收鉴定，取得重大经济效益和社会效益；或作为第一完成人开发省部级及以上行业、技术或教学标准 3 项及以上并正式发布执行。

8. 技能水平：获得中华技能大奖、全国技术能手称号 1 次及以上；或获得省部级及以上职业技能、专业竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上。

（二）应聘教授岗位的候选人，近 5 年内取得成果满足下列条件之一的，自任现职以来取得的学术、技术成果，可选择符合在以上教授学术水平、技能能力要求第（2）-（8）款中的 3 款：

1. 国家教学成果二等奖及以上排名前三者。
2. 全国职业院校技能大赛（一类）教学能力个人比赛二

等奖及以上获得者。

3. 指导学生获得世界或国家级技能大赛（一类）最高奖的排名第一的指导老师。

4. 全国教材建设奖（优秀教材）主编。

（三）应聘副教授岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术成果（其中主要成果应为近 5 年内取得），除符合下列第（1）款外，还应当符合第（2）-（8）款中的 1 款：

1. 学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文 2 篇及以上，其中 1 篇学术论文可以用第（2）-（8）款中的 1 款替代。

2. 发明专利：独立或者作为第一完成人获国际或国家发明专利 1 项及以上，且实现成果转化。

3. 教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）获得省部级及以上奖励的教学、科研、创作、实践成果 1 项及以上；或作为主要成员（排名前 3 位）完成省部级及以上理论研究、应用研究、教学改革或教学建设项目（课题）2 项及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内先进水平，并已取得良好的社会效益或经济效益；或作为第一完成人完成的高水平研究报告或决策咨询专报被省部级及以上政府部门采纳或相应领导正面批示 2 篇及以上。

4. 教材、教学参考书：作为主要编撰人，公开出版教材、教学参考书 1 本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内

领先水平，并且使用效果良好。

5. 教学能力：获得省部级及以上教学类竞赛一等奖（含）以上奖励 1 次及以上；或获得校级教学评比最高等级奖励 2 次及以上；或作为第一指导教师指导学生获得省部级及以上重要学生竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上。

6. 成果转化：作为项目负责人完成高新技术成果转化项目 1 项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定，产业化状况完全符合预期目标。

7. 技术服务：作为项目负责人完成重要技术开发、咨询、服务和推广项目 2 项及以上，且项目通过验收鉴定，取得重大经济效益和社会效益；或作为第一完成人开发省部级及以上行业、技术或教学标准 2 项及以上并正式发布执行。

8. 技能水平：获得省部级技术能手和技能大师称号 1 次及以上；或获得省部级及以上职业技能、专业竞赛一等奖（含）以上奖励 1 次及以上。

（四）应聘副教授岗位的候选人，近 5 年内取得成果满足下列条件之一的，自任现职以来取得的学术、技术成果，可选择符合在以上副教授学术水平、技能能力要求第（2）-（8）款中的 3 款：

1. 市级教学成果一等奖及以上排名第一者。
2. 市级（一类）及以上教学能力比赛最高奖获得者。

3. 获得市级及以上职业教育教师教学创新团队负责人。
4. 国家规划教材主编。
5. 指导学生获得市级技能大赛（一类）最高奖的排名第一的指导老师。

（五）应聘讲师岗位的候选人，近 5 年来取得的学术、技术成果，符合以下条款之一：

1. 学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内外学术刊物发表学术论文 1 篇及以上。

2. 教材、教学参考书：作为编撰人，已公开出版省（部、直辖市）级高等教育方面统编教材、教学参考书一本及以上。须独立编写章节。

（六）应聘助教岗位的候选人，硕士担任教师职务 3 个月，本科担任教师职务 12 个月，经考核合格。

七、其他条件

1. 申报评聘各级职称职务者均应具有相关专业必需的基础理论和专门知识。非相关专业毕业申报人受聘高一级职务岗位，应进修完成 4 门以上相关专业硕士研究生主要课程，且成绩合格。

2. 申报人员应当按规定如实提交学历、资历、业绩、所受奖励、近五年来的主要学术论著和科研成果等材料。

3. 如需突破学校推行的高级职称“绿色通道”规定的学术水平、技术能力和教学能力要求时，须由本人提出申请，

由两名以上正高级职称同行专家推荐，经学校学术委员会审核同意，可以申报高一级专业技术职称（职务）评聘。

4. 自然科学研究人员、社会科学研究人员、工程技术人员、图书资料专业人员、实验技术人员等职务系列的职务（岗位）职责和任职条件可参考有关规定与要求执行。

八、申报评聘各级职称职务者应具备的思想品德、教育教学与实践经历要求

1. 思想政治表现和职业道德应作为任职资格与条件的首要标准，对思想政治表现差、违背教师职业道德的教师，实行师德“一票否决制”。

2. 对于申请教师系列中级（含）以上职称的专任教师（包含申报教师系列职称的校内兼课教师、辅导员、行政人员），必须完成学校规定的教育教学任务。教授、副教授原则上每年系统承担一门及以上基础课或专业基础课（72 学时）；教授指导助教、讲师成绩显著，能够根据青年教师的特点制定培养计划，根据青年教师讲授的课程从总体上对该课程体系和教学内容予以指导，指导青年教师积极开展教研科研活动，以更好地促进教学，同时指导青年教师进一步提高教师的师德践行能力、专业教学能力、综合育人能力和自主发展能力，着力提高青年教师的教育教学能力和改革创新能力。

3. 思政考核小组由所在部门党总支或独立党支部成员组成，组长由申请人所在部门的党总支书记担任。负责对

教师和其他专业技术人员思想政治表现、职业道德与工作实绩进行考核。思政考核结果分为合格与不合格二个等第。思政考核小组组长负责召开思政考核工作会，对被考察人员以投票的方式进行表决，投票结果须达到思政考核小组成员二分之一以上同意票，即为通过有效。考核意见由思政考核小组组长在申报表上签章。

4. 教学考核小组由教务处和质量管理办成员组成，组长由教务处长担任。教学考核小组负责对教师和其他专业技术人员教育教学能力与工作实绩进行考核，应根据其教学态度与投入、教学工作量、学生评教情况、专家或领导听课反馈情况、参与教学改革情况、指导学生情况、课程和教材的建设、教学成绩和成果等教学要素进行综合评价。综合评价分为合格、基本合格与不合格三个等第。综合评价由教学考核小组组长负责召开教学考核工作会，对被考察人员以投票的方式进行表决，投票结果须达到教学考核小组成员二分之一以上同意票，即为通过有效。综合评价意见由教学考核小组组长在申报表上签章。

5. 申报中级（含）以上职称的专任教师（包含申报教师系列职称的校内兼课教师、辅导员、行政人员），在职称评聘工作中应当进行企业实践经历的考核。近5年企业实践时间达到1年的可不再进行企业实践经历考核，获得上海市教委认定的“双师型”教师优先；40岁以下的教师须有至少1

年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格。

九、工资待遇

教师和其他专业技术人员在聘期内的工资待遇，按学校有关薪酬文件规定执行。

十、工作要求

1. 规范聘任工作，完善公示制度，建立备案制度。中、高级职称原则上每年 10 月底前完成材料提交，学校 11 月底前完成教学考核、思政考核及资料审查，12 月底前完成学校“评委会”评审，次年 2 月底前完成第三方机构评议，次年 3 月底前完成“聘委会”聘任工作。

2. 根据《教师法》规定，取得高等学校教师资格的人员首次任教时，应当有试用期，其它聘任期限由学校自行确定。首次拟聘的教师和其他专业技术人员名单将在校内公示。新聘任人员名单报上海市教育委员会和上海市人力资源和社会保障局备案。

3. 聘任双方应当全面履行聘任合同，任何一方不得擅自变更合同。确需变更合同的，应经双方协商一致；违反聘任合同的，应当承担相应责任。

4. 在职务聘任期内，聘任双方无正当理由不得解聘和辞聘。

5. 高等学校急需引进的高层次优秀人才，由学校聘委会综合考察评议后直接聘任。

6. 当年度已到达法定退休年龄、未办理高级专家延长退休年龄手续的教师和其他专业技术人员，一律不接受申报；临近退休的教师聘任高一级职务的需要说明理由，对接近退休年龄的申报人员，必须严格按评聘条件进行评价，不得降低标准；上一年度未通过学术、技术评议的人员，在本年度无突出业绩和重大贡献的，不接受申报；学校没有设置相应高级职务岗位的，原则上不接受申报；未达到市教委其他文件中设定的有关职务晋升条件的，原则上不接受申报。

7. 做好教师职务和其他专业技术职务聘任档案的保管工作。学校评委会、聘委会和人力资源部在评聘过程中，要做好评聘记录，建立评聘档案。每年评聘过程中形成的文书档案，归入当年业务档案，由学校档案室保管。评聘工作结束后，申报表及聘任表及时存入申报者个人档案和学校档案室。

8. 加强教师职务和其他专业技术职务聘任工作的纪律教育。学校评委会、聘委会和人力资源部要对申报材料严格审核，杜绝学术不端行为。完善诚信承诺和失信惩戒机制，对违反有关规定的事实、学术不端行为，对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一经发现，一律予以撤销，对相关责任人按有关规定予以处理。

9. 学校根据国家和本市高校职称改革文件，基于办学定位和发展需要，定期对本实施办法进行修订与完善，本办法

由学校人力资源部解释。

4. 实习生管理的有关规定

为顺应社会发展需求，学校经研究决定及时调整实习生的相关管理规定。

一、提出实习生需求

实习生主要是指尚未毕业的大专生（主要为本校学生）、本科生、研究生。

1. 学期结束前一个月，各学院（部门）根据下一学期工作需求，提出实习生需求，填写《实习生的需求表》，报人事处。

2. 人事处经分管领导审批后，协同相关学院（部门）开展实习生的招聘工作，在下一学期开学前落实人员。

3. 实习生与学校签定实习协议，由人事处协同需求部门确定实习工作内容。

二、实习生管理要求

1. 实习生进入实习后，认真履行岗位工作要求，配合分管部门完成各项工作；

2. 各分管部门对实习生负责工作指导、培养、监管与考核工作；

3. 实习结束，实习生完成实习总结，分管部门给予考核，

并鉴定是否留校。

4. 人事处，协同分管部门做好监管工作，并根据协议内容及考勤情况，每月支付实习工资。

三、实习工资

实习工资主要根据实习生学历、岗位等进行综合考虑，具体如下：

| 类别 | 基本工资 (元) | 备注 |
|---------|-------------|---|
| 大专 生 | 1500 | 根据岗位及二级学院（部门）工作要求再确定岗位津贴，原则如下； |
| 本科 生 | 2000 | 1. 担任实习辅导员的，岗位津贴参照正式辅导员标准执行； |
| 研究 生 | 2500 | 2. 担任实训指导教师的，教学工作量要求参照正式实训教师执行； 3. 担任一般行政人员的，参照部门岗位津贴执行。 |

另外，实习期满 6 个月及以上者享受学校正式教职工节假日等补贴的 50%（不含工会补贴）。

四、本规定自校长办公会讨论决定后执行。

5. 关于落实教师持证上岗制度的规定

高校教师资格制度是国家法律规定的，对专门从事高等教育教学工作人员的基本要求。为了全面实施高校教师资格制度，落实教师持证上岗要求，进一步规范教师准入管理，经学校党政联席会研究决定，特制定本规定：

1. 所有在教学一线岗位上的教师须持高校教师资格证上岗，无教师资格证者及新入职教师必须在学校规定时间内获取高校教师资格证，否则不得在教学一线任课。

2. 新任教师必须在入职两年内取得高等学校教师资格。对逾期仍未获取证书者，当年年度考核最高等级为“合格”，并被调离教师岗位或解聘处理。对于调离教师岗位者，薪资待遇按调整后岗位同类人员的相应标准执行。

3. 兼课辅导员也必须在两年内获取高校教师资格证。逾期未获取高校教师资格证者，不得承担教学任务，待获证以后方可排课。

4. 行政管理人员兼课，必须取得高校教师资格证以后，方可担任教学工作。

5. 学校鼓励教职工报考高校教师资格证，对符合高校教师资格认定条件并有志于担任教师相关岗位的全职教职工均可申请报考。高校教师资格证认定条件及申请流程按上海市教委有关文件通知执行。

6. 各二级学院作为主体教育教学单位，应高度重视本院师资队伍建设，加强督促教育，要切实落实教师“持证上岗”制度，将按期取得高校教师资格证作为教师招聘录用的前提条件和职称晋升的必要条件。同时，教师资格证获证情况将

作为二级学院师资队伍建设的重要考核指标。

本规定自下发之日起开始执行，以前相关规定与本规定内容不符的，以本规定为准。

6. 上海思博职业技术学院骨干教师认定及管理办法

为更好的发挥骨干教师作用，鼓励广大教师奋发进取，从而促进整个教学质量的提高和加速师资队伍的建设，特制定本办法。

一、骨干教师认定范围及比例

教学一线在校在岗的专任教师均属骨干教师的认定范围，其比例按本专业教学团队教师的 35%至 40%掌握。

二、骨干教师认定条件

1、认真贯彻党的教育方针，热爱高职教育事业，有良好的师德师风。

2、具有讲师及以上专业技术职称；或有三年以上行业企业工作经历（或具有两年以上与本专业相关的社会兼职）并有与本专业相关的中级及以上专业技术职称（职业资格）。

3、根据学校需要，能够独立承担 2-3 门主干课程的教学任务，并能积极承担教学工作，治学严谨，教学效果良好。

4、近 3 年是专业建设、课程开发、实验实训中心（室）建设的主要参与者，并能公开发表论文。

三、骨干教师认定程序

1、个人申报。申报人每年九月向所在二级学院递交《上

海职业技术思博学院骨干教师申报表》；

2、二级学院初审。二级学院根据骨干教师认定条件的规定，对申报人情况进行初审，并于十月初前提出初步认定意见送人事处汇总；

3、校长办公会议审定，发文公布。

四、骨干教师职责

1、积极承担教学任务，并承担 1 门及以上主干课程的教学。

2、积极参与专业（学科）建设、实验实训室建设和教学改革项目课题并有良好的效果。

3、指导学生专业竞赛并有成果。

4、直接指导专业实践教学，效果良好。

5、积极参加校企合作及产学研活动，并争取获得与本专业相关的职业资格证书。

6、主编或参编出版各类教材。

7、在核心期刊、一般期刊发表论文。

五、骨干教师的认定

骨干教师每两年认定一次。但发生以下情况之一者，当年度即取消骨干教师的资格：

1、发生师德师风方面问题；

2、出现重大教学事故或两次一般教学事故；

3、学年考核基本合格及以下。

六、其他

本办法经校长办公会议讨论通过，并从 2010 年 7 月 1 日起实施。

7. 兼职教师管理暂行办法

兼职教师是我校教师队伍的重要组成部分。为打造一支专兼结合、双师素质突出、双师结构合理的专业教师队伍，根据教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》等文件精神，结合我校建设市级示范性高职院校的实际，制定本暂行办法。

一、兼职教师的基本条件

1、具有良好的政治思想素质和职业道德，能做到教书育人，为人师表。

2、承担专业课的教师要求来自行业及企业生产一线，一般应有 3 年以上行业企业工作经历、中级专业技术职务(或职业资格)、熟悉企业工作程序并具有丰富的实践经验；或者具有与专业相关的实践工作能力的企业经营管理人员。

3、实验实训指导教师要求取得高级工及以上技能等级证书，或具有独特专长的能工巧匠。

二、兼职教师的工作任务

1、担任学院理论和实践教学工作。兼职教师参加专业

教学团队，按照教学计划完成一定的教学任务，能独立或部分讲授专业课程和校内实训课程。

2、指导学生顶岗实习，或在校外实训基地指导学生实训。

3、来校开设与专业教学相关的专题报告、讲座。

4、指导并参与专业建设、教学改革，以及学生职业技能考核评价。

三、兼职教师的配置要求

1、各专业兼职教师与专任专业教师比例按 1：1 左右配置。

2、逐步达到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。

四、兼职教师聘请程序

1、各二级学院于每学期结束前两周提交下学期拟聘兼职教师的报告和《兼职教师登记表》，兼职教师初次聘任需同时附其学历学位、专业技术职务（职业资格）等证书的复印件，报教务处审核后送人事处备案。

2、二级学院根据教务处审核意见与应聘者签订聘任协议（一式三份，兼职教师、二级学院和人事处各一份）。

3、人事处根据聘任协议兑现兼职教师的相关待遇。

五、兼职教师的待遇

1、兼职教师按教学计划完成校内教学任务（包括理论

教学和实践教学)，其酬金根据专业技术职务（职业资格、技能），按外聘教师酬金标准核发。

2、指导学生校外顶岗实习和实训、指导专业建设和教学改革等酬金由各二级学院根据实际情况制订标准，报主管校长审批。

3、学校鼓励兼职教师参与教研，凡以学校名义申报的课题或发表的论文，奖励时按专任教师同等对待。

六、兼职教师的管理

1、各二级学院负责兼职教师的日常管理，关心兼职教师的工作和生活，充分重视兼职教师在专业建设和教学改革中的重要作用。对来校担任教学工作的兼职教师要编入具体教学团队，其教学、教改、教研等活动纳入团队建设。

2、各二级学院要关注兼职教师教学能力的提高。每学期安排参加两次教研活动，并定期对兼职教师进行教师教学方法和能力的培训，对经培训后教学效果差、学生反映强烈的兼职教师要及时予以调整。

3、学校和各二级学院要建立兼职教师信息库，及时收集、整理反映兼职教师基本情况和教学业务活动的各种资料，保证资料完备可查，并逐步建立起数量充足、素质优良、相对稳定的兼职教师资源库。

七、本办法由校长办公会议讨论通过后于 2010 年 9 月 1 日实施。在执行过程中如与国家教育部或上海市相关文件

精神相悖，以国家和上海市文件精神为准。

8. 关于加强青年教师教学能力提升的实施意见

为进一步提升青年教师教学能力，促进青年教师快速成长，建设一支职业素养好、业务能力强、教学水平高，具有创新精神的青年教师队伍，特提出关于加强青年教师教学能力提升的实施意见。

一、实施范围

新进教师或非高校教师系列中级或中级以下职称的在岗 40 岁以下青年教师。

二、实施要求

（一）新上岗教师试讲制度

对新上岗教师，通过试讲环节得到课堂教学的规范训练，客观了解自身在教学中的薄弱环节，及时进行教学反思，改进教学方法，更好地开展教学工作。

1. 新上岗青年教师正式上课之前，院系（基础部）须安排其进行试讲，不少于 1 学时。试讲由系或教研室主任主持，学院主管教学副院长、教学督导、青年教师导师、教研室同行教师参加，听讲人数不少于 3-5 人。试讲后现场进行公开评议，帮助青年教师改进教学，并明确给出试讲是否通过的结论。

2. 新上岗教师试讲通过后方可正式上课。试讲未通过者，院系不得安排其作为主讲教师，应安排其他教师作为主讲教师，新上岗教师作为辅导教师跟班听课学习，1 个月后重新安排试讲。

（二）建立导师指导制度

进一步落实青年教师导师制，通过导师对青年教师教学工作的“传、帮、带”，帮助其树立良好的职业道德、教风学风和敬业精神，培养其对教学内容的处理能力、运用教学方法和手段的能力、教学组织和评价能力、语言表达能力、与学生沟通交往能力等。

1. 新教师入职后，学院（基础部）必须为其选派导师。导师原则上应具有副高及以上职称或担任讲师职称 3 年以上的骨干教师，师德高尚，治学严谨，教学经验丰富。每位导师以指导 2 名青年教师为宜，指导期一般为 2 年（确定的指导教师名单报人事处）。

2. 要求青年教师主动与导师取得联系，由导师根据其承担的教学任务，提出对课程教学工作的整体要求，安排其在上课前利用假期认真备课。

3. 导师职责

在 2 年指导期内，导师应完成以下工作：

（1）对青年教师教学能力提升全面负责，通过听课评议、审核教案、交流指导等形式，对青年教师在师德教风、

教书育人、教学准备、内容处理、课堂板书、语言表达、教学方法、讲课技巧、考试命题、教学评价、教学研究、自学提高等各方面进行具体指导。

(2) 每学年(学期)开学初,根据青年教师的知识能力结构和所承担的教学任务,督促并指导青年教师制定学年度个人教学能力提升计划;学年(学期)末检查计划落实情况。

(3) 每学期听本人指导的每位青年教师讲课不少于6学时,审核青年教师备课教案不少于6次,并及时反馈改进意见。

(4) 通过系或教研室主任安排本人指导的青年教师每学期进行1—2次公开教学(每次2学时),学院教学督导、系(教研室)主任、导师、教研室同行教师参加听课;公开教学课后,由导师主持召开反馈交流会,参加评议教师不少于3人(不含青年教师本人),对公开课进行点评指导,提出改进意见。

(5) 每学期负责审核本人指导的青年教师所任课程的期中、期末试题,并明确签注是否同意使用的意见;未经导师审核同意的试题不得直接用于课程考试。

(6) 参加院系组织的对指导期内的青年教师进行的学年度教学能力跟踪考核,并对所指导青年教师学年度教学能力提升情况进行客观评价。

(7) 每学期末，导师向学院提交本人所指导青年教师的学期工作书面记录，作为工作量计算的依据。

4. 青年教师职责

在指导期内，青年教师应完成以下工作：

(1) 主动联系取得导师的指导帮助，每学年（学期）开学初，制定学年度个人教学能力提升计划，经导师签字同意、系或教研室主任审核签字后，一式三份，由学院、导师、青年教师各存一份，按照计划开展工作。

(2) 每学期听同行教师的课不少于 8 学时（若本人导师有课，听导师的课不少于 4 学时）；通过听课，学习体会其它教师的先进教学方法与经验，虚心听取导师、同行教师提出的改进意见。

(3) 根据导师的安排，每学期进行 1—2 次公开教学（每次 2 学时），公开教学课后虚心听取听课教师提出的指导、改进意见。

(4) 每学期主动向导师提交本人所任课程的期中、期末考试命题，由导师予以审核，并主动征求修改意见；未经导师审核签字同意的试题不得直接用于课程考试。

(5) 每学期末撰写个人教学科研工作书面总结，经导师审阅签字同意、系或教研室主任审核签字后，上交各学院（基础部）留存并报教务处。

(6) 参加院系组织的学年度教学能力跟踪考核，虚心听取考核过程中对本人提出的改进意见和建议，并在今后的教学过程中努力改进完善。

(三) 院系跟踪考核制度

各学院是青年教师导师跟踪指导的实施组织单位，负责导师跟踪指导的各项工作的组织安排，将各项工作任务分解落实到系或教研室以及导师和青年教师本人，并督促检查工作落实情况。

1. 每学年末，各学院应安排青年教师教学能力跟踪考核的专项工作，对处于指导期内的每位青年教师进行跟踪考核；考核以系或教研室为单位组织进行，也可以学院为单位组织进行；考核可采取青年教师汇报学年工作（特别是在教学能力提升方面导师及青年教师本人所做工作），学院主管教学副院长、教学督导、系或教研室主任、导师、教研室同行教师代表讨论评议，打分确定考核结果的方式，对青年教师本年度教学工作情况进行综合考核，参加评议教师不少于 5 人（不含被考核青年教师）；考核结果分优秀（平均分 90 以上）、合格（平均分 60—89 之间）、不合格（平均分 60 以下）三档。

2. 对跟踪考核满 2 年、2 次考核结果均合格或优秀，教学能力好的青年教师，经各二级学院（基础部）审核，可视为该青年教师的指导期结束；对 2 次考核中有 1 次不合格者，

该青年教师的指导期必须延长 1 年，并进行考核；对跟踪考核满 3 年，仍未通过者，由各学院向人事处提出报告，调离教师岗位。

4、各学院（基础部）每学年对青年教师教学能力提升导师跟踪指导与考核的实施情况进行学年度总结，发现存在的问题与不足，进行改进与完善，并将青年教师指导期结束后的考核结果报送人事处、教务处备案。

（四）教学进修、践习制度

进一步拓展青年教师专业领域，优化青年教师知识结构，更新青年教师知识内容，提升青年教师业务水平。

1. 各二级学院、基础部应有计划的选派青年教师到国内著名高校进行课程进修、参加课程教学改革研讨会及教育部高职高专师资培训，学校提供相应的经费资助。

2. 各二级学院应有计划安排青年专业教师利用寒暑假或教学业余时间到企事业单位践习，增强实践经验，培养“双师型”教师。三年内专业教师必须完成 90 天以上企业践习任务，获取相应的职业资格证书，学校给予一定的课时和交通补贴。

3. 青年教师进修、践习结束后，要形成总结报告，报人事处备案，并作为学年度考核和职称评定的依据。

（五）岗前培训制度

岗前培训分为两个层面，一是校内入职培训，二是民办高校“强师工程”新教师教育教学能力培训。

1. 入职培训内容：（1）高职教育理念、学校发展目标以及愿景规划、学校有关政策解读，帮助青年教师了解学院办学理念，融入学院氛围，树立良好的职业道德和主人翁责任感；（2）教育教学基本功训练，使青年教师熟悉和掌握教学的基本环节以及各环节的基本要求，刻苦钻研教学方法和教学要求，尽快完成角色的转变。通过专题讲座、新老教师交流、教学观摩、课堂教学实践等方式，有效提高新教师的教育教学能力。

2. 民办高校“强师工程”新教师培训，侧重于对青年教师以微格教学实践为基本培训形式的教学技能培训，通过录像观摩、模拟教学、案例分析、小组研讨等多种方式，使新教师掌握有效的课堂教学观察、学情分析的能力。

3. 由人事处负责岗前培训的组织、督导、检查工作，教务处负责入职培训中教育教学基本功训练的具体实施、考核工作，考核不合格者需安排再次培训。

4. 岗前培训结束后，参加培训的教师必须向人事处提交相关总结，凡未完成岗前培训青年教师，将不能参加高校教师资格认定和申报青年教师科研资助项目。

（五）教学进修、践习制度

进一步拓展青年教师专业领域，优化青年教师知识结构，更新青年教师知识内容，提升青年教师业务水平。

1. 各二级学院、基础部应有计划的选派青年教师到国内著名高校进行课程进修、参加课程教学改革研讨会及教育部高职高专师资培训，学校提供相应的经费资助。

2. 各二级学院应有计划安排青年专业教师利用寒暑假或教学业余时间到企事业单位践习，增强实践经验，培养“双师型”教师。三年内专业教师必须完成 90 天以上企业践习任务，获取相应的职业资格证书，学校给予一定的课时和交通补贴。

3. 青年教师进修、践习结束后，要形成总结报告，报人事处备案，并作为学年度考核和职称评定的依据。

四、保障措施

（一）切实落实相关工作

各学院要深刻认识到，青年教师作为学校事业持续发展的后备力量，事关未来发展，一定要高度重视青年教师教学能力的培养，认真组织实施，把青年教师教学能力提升的各项工作任务安排落实到位，并结合学院特点，创造性地开展本学院青年教师教学能力培养工作，切实将青年教师教学能力的培养作为学校、学院未来发展的基础性工作，抓紧抓好抓出成效，奠定坚实的人才基础。

（二）经费支持

学校将保证青年教师教学能力提升经费，最大限度地发挥学校经费支持的效益。

（三）加强总结，形成长效机制

各学院、基础部要按照相关工作要求，定期进行考核总结，发现不足并改进完善。

教务处、人事处对项目实施的总体情况进行认真总结，加强督导检查，推广先进经验，将好的做法与经验及时整理汇总，形成我校青年教师培养成长的长效机制。

9. 关于进一步规范教师管理的有关规定

为加强教师队伍建设，全面提升教师教育教学能力，进一步规范教师管理，特提出如下规定：

一、严格执行教师资格证制度。对未取得高校教师资格证或新进教师，应在一定时间内完成上海高校教师资格专业课程《高等教育学》、《高等教育方法》、《心理学》、《普通话水平测试》的考试（请关注上海教育人才网“教师资格栏”每年1月和7月公布的信息）及高校教师资格能力考试（请关注上海教育人才网“教师资格栏”每年6月公布的信息或校园内网公告）。从本学年起对在3年内不能取得高校教师资格证的教师，将调离教师岗位或不再续聘。

二、严格执行教师4天或以上到校日规定。教师应保证完成一定的教学工作量，同时必须参加教科研活动和课程改

革与建设，以及对学生进行课后指导（含顶岗实习课外指导）等工作。对个别教师不能保证在校工作 4 天，确有特殊情况，应由本人在学期结束前提出申请，说明理由，经二级学院（基础部各教研室）审核并提出具体意见，报人事处审核，校领导批准。对个别教师未经批准，不能保证 3 天或以上到校，不服从统一教学需要安排，各二级学院（基础部各教研室）应将情况上报至人事处。学校将作为对教师各项考核评优和教师各类项目申报或外出培训进修遴选推荐的依据。

三、严格执行学校关于教师教学工作量要求，要注意两种倾向：一是个别教师仅要求完成基本工作量，造成专任教师工作量不饱满，而聘用校外兼课教师；二是部分教师承担课时量过多，造成教师教学工作量要求的执行。对于确有特殊情况，必须事先履行相关报批手续。

四、严格按照要求聘请校内兼课教师或校外兼课教师。各二级学院（基础部各教研室）应按照学校关于教师教学工作量要求，在教师数量不足或某一课程需要，提出拟聘校内外兼课教师意见，报教务处审核后，按学校关于校内外兼课教师聘任办法履行相应程序。

五、对经学校批准在职学历进修提升或选派到国内外访学、产学研践习等项目的教师，教学工作安排的原则：

1. 经学校批准在职学历进修提升的教师，教学工作安排可根据其进修学校课程安排，原则上应完成基本教学工作量

及相关课程改革与建设，对确有特殊情况，应由本人提出申请，经二级学院（基础部各教研室）审核并提出具体意见后，报人事处审核，校领导批准。

2. 经学校推荐，市教委批准的教师专业发展工程项目，要按照市教委关于项目要求，合理安排教师 教学工作任务，保证项目完成。

(1)国外访学进修项目要求为全脱产，保证在国外学习进修 9 个月以上（具体时间应根据国外访学单位的安排）；

(2)国内访问学者项目可采取半脱产，访学时间为一学年。第一学期可按基本工作量要求配备，第二学期原则上可根据学校教学需要配课，在完成学校教学工作的同时完成访学任务；

(3)产学研践习项目要求为全脱产，保证在企业践习时间为 9 个月左右。被选派的教师要充分利用暑假和寒假时间，个别课程确需要他们担任的，可采取在学期内集中排课，践习时间由双休日补足。

10. 上海思博职业技术学院关于资助教师参加业务进修的若干规定

为加快教师培养，支持教师在职参加业务进修，现就学校提供经费资助教师参加业务进修等有关事宜规定如下：

一、资助范围和标准

资助范围：教学第一线的教师，在职利用业余或基本业余或寒暑假时间参加业务进修（含行业企业、科研院所、政府等实际工作部门产学研践习）的均可申请本规定的资助项目。

资助原则：学校资助教师参加业务进修，本着学校资助与个人承担相结合、参加业务进修科目与岗位需求相结合、以及适当向中青年骨干教师倾斜的原则办理。

具体资助标准：凡经学校同意批准或备案的资助对象，其经费先予自理，学校根据不同类型不同层次的进修，凭有关证书、证明给予不同金额的资助。

1、青年教师带教

凡新进校在教师岗位上工作的应届高校毕业生，以及 35 周岁以下(含)学校认为需要配备指导教师的青年教师的带教，经学校备案，凭带教协议、经考核，学校按每学期 1,000 元标准支付带教导师补贴。

2、教学改革和教学能力培训

凡教师参加市教委或市内高校组织举办的与所从事专业相关的教学改革研修班、骨干（专业）教师培训班，新开课程的单科进修（包括现代教育技术进修）等，经学校同意，其经费凭有关证书和培训发票，由学校给予全额资助。

3、双师素质培训

(1)凡专业课、专业基础课、实验实训课教师参加与本专业相关相近的各类职业(执业)资格证书培训,经学校同意,其经费凭有关证书和培训发票,由学校给予不同的资助。

其中,获得国家职业资格证书,其考证费,学校按高级工、技师及以上(包括相当于该层次的职业证书)分别给予75%、100%的资助;参加全国统一执业资格考试,获得相当中级执业资格证书的,学校给予100%的资助。

(2)凡专业课、专业基础课、实验实训教师参加产学研践习的,凭企业和学校对其践习情况的考核意见,按不同的践习形式给予不同的资助。其中,新进教师践习期间的工资、交通费和就餐费全额资助;教师利用课余时间、寒暑假参加产学研践习,按参加践习每八小时为两课时补贴资助(包括寒暑假交通费、就餐费的资助)。

4、学术能力培训

凡被列为专业带头人后备人选的教师,经学校同意,到大学或企业做博士后、访问学者或合作搞项目,教委或企业给予半额经费或无经费的,学校根据实际情况给予部分资助。原则上,博士后和访问学者凭博后研究人员工作期满登记表或访问学者结业证书学校给予50%的资助,但最高不超过5000元;与行业企业、科研院所、政府等实际工作部门合作项目(无课题经费的),凭项目成果、结题报告与有关方面的鉴定意见,学校按专业课、专业基础课、实验实训教师产

学研践习试行办法予以资助。

经学校同意，出国访学、考察或短期专业进修的，学校除资助其基本工资外，凭发票分五年资助其出国费用的 60%。

5、攻读学位、晋升专业技术职务资助

凡教师在职获得博士学位的，凭学位证书有关发票学校资助学费的 30%，但最高不超过 20,000 元；

凡教师通过教授、副教授专业技术职务评议的，凭有关发票学校分别给予 2000 元和 1000 元资助。

二、申请资助条件

1、热爱高职教育，安心本校工作。

2、完成学校交给的教学任务，在实际工作中有较好的表现。

3、能坚持业余或基本业余时间进修学习。

4、应有在本校一年以上的工作经历（参加产学研践习不受此限制）。

三、申请资助程序

申请学校资助的，应事先到学校人事处网上下载《上海思博职业技术学院教师在职进修审批表》，经二级学院领导批准同意后，送人事处备案或学校审批。

四、获得资助在职进修业务期间的待遇

获得学校资助的教师，在职进修学习期间不影响正常的教学工作，在完成工作任务、经考核合格情况下，可享受在

职同类人员的一切待遇，也可正常晋升专业技术职务和行政职务。

五、其他事项

1、教师在职进修期间，如改变当初申请资助进修时的承诺，影响正常工作任务完成或影响正常出勤的，学校将按考勤纪律处理。同时，在其获得有关证书证明后学校也不再予以资助。

2、教师个人在职进修获得资助后，需与学校补充签订服务协议。如违约，按违约期限的比例支付违约金。

3、本规定自下发之日起执行。在本规定下发前，教职工经学校批准，已参加各类业务进修的，仍按原文件精神执行。

4、具有高校教师资格证书的学生辅导员的业务进修参照本规定执行。

5、本规定今后如与上级有关精神相悖，按上级有关精神执行。

二、劳动纪律

1. 教职工考勤管理办法

为加强学校内涵建设，进一步规范工作纪律，严格考勤

管理，特修订教职工考勤管理办法。

一、工作时间要求

1. 校、院助理以上中层干部，二级学院、基础教学部承担行政、教学与学生管理、实训室管理人员，行政职能部门人员均实行全坐班制。

2. 专任教师须保证在校工作4天，完成规定的教学工作量，参加教科研活动和课程改革与建设，以及对學生进行课外指导，履行教书育人职责。对确有特殊情况，不能保证在校工作4天，应由本人在学期结束前提出申请，说明理由，经二级学院、基础部审核并提出具体意见后，报人事处审核，校领导批准。

3. 学校或学院组织的各类会议、活动，教职工必须准时参加，原则上不得请假。如特殊情况确不能参加者，除向本学院、部门请假外，并向校办、人事处或会议活动组织部门请假，凡无故不参加者，1次视为旷工半天。

4. 新进教师试用期内实行全坐班，对未从事过教学工作的新教师在第一学期内必须全坐班，由系（教研室）安排具体工作。

二、考勤操作要求

学校考勤实行脸谱识别考勤系统。

1. 每天上、下班时间分别在任意刷卡设置点用校园卡各刷卡1次和采集脸谱。

行政人员：上午8：30以后刷卡为迟到，下午16:00之前刷卡为早退。

教师：在保证教学、各类活动（会议）不影响的前提下，一般上午10点钟以后刷卡为迟到，下午16:00之前刷卡为早退。

2. 当天只刷卡1次或脸谱识别不清楚的，当日刷卡无效。
3. 每月26日前由各学院、部门考勤员在网上考勤系统打印纸质版，由部门负责人审核签署意见后上交人事处。

三、请假流程

1. 教职工请假或外出，需提前2天在原网上考勤系统按原先操作办法办好请假手续，并提供相关证明材料，得到批准后方可正式请假。

2. 中层干部请假或外出，网上办理相关手续同时报备校办。

3. 请假期满上班后，需及时到所在学院、部门及校人事处办理销假手续，不办理销假手续又不办理续假手续的按旷工处理。

四、考勤管理

1. 教职工考勤管理由各学院、部门具体实施与管理，学校人事处监管。

2. 因公外出、开会、培训等情况，需要提前报备人事处、事后及时上交会议纪要等内容。

3. 严禁代刷，一旦查到代刷现象，本人和代刷者均按旷工处理。

4. 各学院、部门的考勤情况将作为对学院、部门考核的内容之一。

5. 教职工的出勤情况作为学年考评的一项重要依据，将直接影响绩效考核结果。

6. 对于无故(不请假或请假未批准)不到校工作连续3天，或学期内累计达到5天及以上的，视为旷工，学校可与其解除劳动合同；无故不参加教研活动或学校大会（活动）的，2次折算为旷工1天；当月内迟到或早退3次，按1天事假处理，迟到或早退5次及以上，按1天旷工处理。

7. 每月考勤情况直接与当月工资挂钩。

五、本办法从发文之日起执行，由人事处负责解释，原办法同时废止。

三、绩效

1. 上海思博职业技术学院二级学院绩效考核指标

为进一步推进学校高质量发展成效，充分调动全校教职工的工作积极性，秉着充分民主、规范合理、公平公正的原则，经学校党政联席会研究决定，2024年二级学院绩效考核指标如下：

详情请见附件。

附件：

| 序号 | 类别 | 考核项目 | 考核指标 |
|----|----------|------------|---------|
| 1 | 党建工作 | 政治建设 | 详见部门明细表 |
| | | 思想建设 | |
| | | 组织建设 | |
| | | 党建成效 | |
| 2 | 依法治校 | 依法依规情况 | 详见部门明细表 |
| | | 信访与投诉 | |
| 3 | 安全管理 | 制度建设 | 详见部门明细表 |
| | | 宣传教育 | |
| | | 安全责任事故 | |
| 4 | 网络信息安全 | 责任制建立 | 详见部门明细表 |
| | | 网络安全宣传教育培训 | |
| | | 网络安全事件 | |
| 5 | 教育教学 | 教学管理 | 详见部门明细表 |
| | | 教学运行 | |
| | | 教学亮点 | |
| 6 | 师资队伍 | 师德师风 | 详见部门明细表 |
| | | 培训、企业实践 | |
| | | 师资队伍建设 | |
| | | 教师获奖 | |
| 7 | 学生管理 | 五率考核 | 详见部门明细表 |
| | | 奖惩 | |
| 8 | 科研工作 | 科研规范管理 | 详见部门明细表 |
| | | 科研综合业绩 | |
| | | 高水平科研项目数 | |
| | | 科研经费 | |
| 9 | 产教融合 | 产教融合推进和覆盖 | 详见部门明细表 |
| | | 合作企业 | |
| | | 人才培养模式 | |
| | | 课程与教材建设 | |
| | | 其他合作 | |
| 10 | 资产与实验室管理 | 组织机构 | 详见部门明细表 |
| | | 人员岗位与履职 | |
| | | 制度建设与执行 | |
| | | 资产过程管理 | |
| | | 资产盘占管理 | |
| | | 实验室规划建设 | |
| | | 实验室设备管理 | |
| 11 | 招生就业 | 招生工作 | 详见部门明细表 |
| | | 就业工作 | |
| | | 访企拓岗 | |
| 12 | 非学历培训 | 非学历培训 | 详见部门明细表 |
| 13 | 国际交流 | 国际交流 | 详见部门明细表 |