

**上海震旦职业学院**  
**人事管理制度汇编**  
**( 2019 )**

# 目 录

1. 上海震旦职业学院关于成立教师职务和其他专业技术职务聘任委员会的通知 .....	1
2. 关于组织开展 2018 年度讲师及其他中级专业技术职务任职条件评议工作的通知 .....	3
3. 关于组织开展 2018 年度教师及其他专业技术高级职务候选人学术水平、技术能力评议工作的通知 .....	9
4. 关于评选“师德标兵”“优秀园丁”的通知 .....	30
5. 上海震旦职业学院关于表彰 2017 学年“优秀园丁”和“师德标兵”的决定 .....	35
6. 上海震旦职业学院关于印发关于教职工年度考核实施意见的通知 .....	37
7. 关于 2018 年度先进集体、先进个人和单项奖的表彰决定.	44
8. 上海震旦职业学院 2019 年度目标责任书 .....	48
9. 上海震旦职业学院关于教职员进修学习培训的制度.....	51
10. 上海震旦职业学院“双师型”教师队伍建设与管理办法.	55
11. 上海震旦职业学院教师聘用相关流程 .....	58
12. 上海震旦职业学院关于印发新教师带教管理办法的通知.	60
13. 上海震旦职业学院教师职务和其他专业技术职务评聘办法	

..... 64

沪震职〔2018〕105号

# 上海震旦职业学院

## 关于成立教师职务和其他专业技术职务 聘任委员会的通知

各学院、部门：

根据上海市教委有关《高校教师职务和其他专业技术职务聘任管理工作》的有关通知要求，加强我校教师和其他专业技术人员队伍建设，经校长办公会议讨论，决定成立教师职务和其他专业技术职务聘任委员会，下设思想品德考察组和教育教学考察组。

现将各组成人员名单公布如下：

教师职务和其他专业技术职务聘任委员会组成人员：

主任：陈力华

副主任：黄晞建、张惠莉、张 沈

成 员：夏 臻、王纯玉、闵次凡、张 莹、胡克文、  
袁 明、皮 骏

思想品德考察组组成人员：

组 长：黄晞建

副组长：夏 臻

成 员：胡克文、司晓晶、钱源伟、王 欢、陈亚立、  
张继平、祝华东、鲁学军、冯天豪

教育教学考察组组成人员：

组 长：陈力华

副组长：王纯玉、闵次凡

成 员：胡建国、赵佩君、钱源伟、胡守忠、姚黎明、  
张继平、曲春景、欧阳光明、万 华、高 瞻、  
相凯朝、张 莹

特此通知。

上海震旦职业学院

2018年12月4日

沪震职人〔2018〕8号

## 关于组织开展2018年度讲师及其他中级专业技术职务任职条件评议工作的通知

根据上海市高职高专院校联合评议工作领导小组办公室的通知，决定组织开展2018年度讲师及其他专业技术中级职务评审工作。现就有关事项通知如下：

### 一、关于审议对象的申报范围及有关规定

1. 本次将组织开展高校教师、自然科学研究、社会科学研究、图书资料、工程技术、实验技术系列中级专业技术职务任职条件的审议。

2. 2018年12月31日前已达到退休年龄的专业技术人员不属于本次申报范围。

3. 申报对象现专业技术职务任职年限可计算到2018年12月31日。

### 二、关于申报中级专业技术职务任职条件审议材料的要求

严格按上海市新建本科院校与高职高专院校专业技术职务评议组办公室印发的《关于中级专业技术职务人员报送材料要求》（见附件）。

### 三、关于收费标准

申报中级专业技术职务任职条件的评议费为每人600元（材

料 2 套), 随提交的申报材料一并交付。

#### 四、关于时间安排

- (1) 2018 年 11 月 19 日前申报者到人事处领取申报表;
- (2) 2018 年 11 月 30 日前, 申报者将材料报学校人事处。

上海震旦职业学院人事处

2018 年 11 月 14 日

附件：

## 关于中级专业技术职务人员报送材料要求

根据上海市人力资源和社会保障局《关于规范有关初、中级专业技术职务聘任工作的通知》（沪人社专〔2017〕109号）、《关于规范本市专业技术职称申报条件的通知》（沪人社专〔2017〕115号）以及市教委《上海市高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任办法》的实施细则》（沪教委人〔2011〕94号）精神，评议组对申报中级专业技术职务任职条件审议，要求如下：

### 一、学历和任职年限要求

讲师、助理研究员：具备博士学位；具备硕士学位，从事本专业工作3年，并担任2年及以上助教、研究实习员职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，从事本专业工作4年，担任3年及以上助教、研究实习员职务；具备学士学位或者本科毕业学历，从事本专业工作6年，担任5年及以上助教、研究实习员职务，并学习过硕士研究生主要学位课程，考试成绩合格。

工程师、实验师、馆员：具备博士学位；具备硕士学位，从事本专业工作3年，并担任2年及以上助理工程师、助理实验师、助理馆员职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，从事本专业工作4年，担任3年及以上助理工程师、助理实验师、助理馆员职务；具备学士学位或者本科毕业学历，从事本专业工作6年，担任5



年及以上助理工程师、助理实验师、助理馆员职务；具备大专以上学历，从事本专业工作 10 年，担任 7 年及以上助理工程师、助理实验师、助理馆员职务。

## **二、学术、技术成果要求**

申报人发表的学术、技术成果须与其申报专业相一致，学术、技术成果必须是任现职以来作为独立或第一作者在省市级及以上专业学术期刊公开发表论文，或独立或作为第一完成人获发明专利，或作为主要完成人获得省市（部）级以上教学、科技成果奖励，或作为主要成员（排名前 3 位）完成省市（部）级以上理论研究或者应用研究项目（课题），或作为编撰人公开出版教材、教学参考书（编写独立章节），或获得校级教学评比最高等级奖励。

## **三、申报材料清单**

高等学校审议中级专业技术职务人员必须提供下列报送材料：

1. 经申报者所在学校人事部门盖章认定的下列证书复印件：

(1) 学历、学位证书。

(2) 申报讲师职务需提供高等学校教师资格证书。

2. 学术、技术成果原件和复印件。

3. 本科学历申报讲师、助理研究员职务需提供四门以上研究生主要课程进修成绩单（成绩合格）。

4. 《高等学校教师职务聘任申报表》一式两份。

5. 《高等学校中级专业技术职务任职条件基本情况表》一式两份。

根据《关于调整职称外语和计算机应用能力考试政策有关工作的通知》（沪人社专发〔2017〕2号）精神，专业技术人员的外语水平、计算机应用能力，由用人单位结合岗位工作需要自主确定，评议组不作申报材料要求。

同时各有关高校需提交《中级专业技术职务审议材料名册汇总表》，电子文本请发至邮箱：zy1221@sspu.edu.cn。

联系人：周颐、孙如堂

联系电话：62535766、62581031（传真）

上海市新建本科院校与高职高专院校  
专业技术职务评议组办公室

2018年11月13日

申报高等学校中级专业技术职务任职条件一览表

专业技术职务	学历和任职年限	专业技术能力水平条件	附加条件
讲师	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、博士学位：</li> <li>2、硕士学位：从事本专业工作3年，担任助教职务2年。</li> <li>3、研究生班毕业或第二学士学位或研究生学历：从事本专业工作4年，担任助教职务3年。</li> <li>4、学士学位或大学本科：从事本专业工作6年，担任助教职务5年。</li> </ol>	公开发表的论文等科研成果资料一篇以上。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、本科学历人员要有四门以上研究生课程进修成绩单(成绩需合格)。</li> <li>2、需提供高等学校教师资格证书。</li> </ol>
助理研究员	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、博士学位：</li> <li>2、硕士学位：从事本专业工作3年，担任研究实习员职务2年。</li> <li>3、研究生班毕业或第二学士学位或研究生学历：从事本专业工作4年，担任研究实习员职务3年。</li> <li>4、学士学位或大学本科：从事本专业工作6年，担任研究实习员职务5年。</li> </ol>	同上	本科学历人员要有四门以上研究生课程进修成绩单(成绩需合格)。
工程师 实验师 馆员	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、博士学位：</li> <li>2、硕士学位：从事本专业工作3年，担任助理工程师等初级职务2年。</li> <li>3、研究生班毕业或第二学士学位或研究生学历：从事本专业工作4年，担任助理工程师等初级职务3年。</li> <li>4、学士学位或大学本科：从事本专业工作6年，担任助理工程师等初级职务5年。</li> <li>5、大专学历：从事本专业工作10年，担任助理工程师等初级职务7年。</li> </ol>	同上	

沪震职人〔2018〕9号

## 关于组织开展2018年度教师及其他专业技术高级职务候选人学术水平、技术能力评议工作的通知

根据上海市高职高专院校联合评议工作领导小组办公室的通知，决定组织开展2018年度教师及其他专业技术高级职务候选人学术水平、技术能力评议工作。现就有关事项通知如下：

### 一、关于审议对象的申报范围及有关规定

1. 本次将组织开展高校教师、自然科学研究、社会科学研究、图书资料、工程技术、实验技术系列高级专业技术职务学术水平、技术能力的审议。

2. 2019年6月30日前已达到退休年龄的专业技术人员不属于本次申报范围。申报对象现专业技术职务任职年限可计算到2018年12月31日。

3. 除高校教师职务系列和自然科学研究、社会科学研究职务系列满足条件可互跨系列申报高一级专业技术职务学术水平、技术能力评议外，不受理其他专业技术职务系列跨系列申报高一级专业技术职务学术水平、技术能力评议。

4. 申报评议学科，按照国务院学位委员会及教育部制定的学科、专业目录中的二级学科填写。

**二、关于申报高级专业技术职务学术水平、技术能力评议的要求严格按《上海市教育委员会关于进一步优化市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任管理工作的通知》的相关要求，受理申报材料。（见附件一）**

### **三、关于收费标准**

申报高级专业技术职务学术水平、技术能力评议的评议费为 2500 元（每套 500 元，共 5 套），随提交的申报材料一并交付。

### **四、关于报送材料清单**

见附件二

### **五、关于时间安排**

- （1）2018 年 11 月 19 日前申报者到人事处领取申报表；
- （2）2018 年 11 月 30 日前，申报者将材料报人事处。

上海震旦职业学院人事处

2018 年 11 月 14 日

附件一：

# 上海市教育委员会文件

沪教委人〔2018〕91号

---

## 上海市教育委员会关于进一步优化市属公办 高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任 管理工作的通知

市属各公办高等学校：

根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》（中办发〔2016〕77号）、中共上海市委办公厅、上海市人民政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》（沪委办发〔2018〕16号）、《教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7号）和教育部人力资源社会保障部印发的《高校教师职称评审监管暂行办法》（教师〔2017〕12号）等文件精神，为进一步落实高等学校办学自主权，加强高校教师和其他专业技术人员队伍建设，促进优秀人才脱颖而出，推进高等教育改革与

发展,现就进一步优化市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任管理工作有关事项通知如下:

## **一、进一步落实深化职称制度改革要求**

健全职称制度体系,围绕高校发展和人才队伍建设需要,根据国家和本市规定,进一步完善高校教师职务和其他专业技术职务聘任办法及实施细则。创新职称评价机制,科学客观公正评价教师等专业技术人员,不断提高教师等专业技术人员的能力素质。完善职称评价标准,以品德、能力、业绩为导向,根据不同领域、专业、岗位,坚持分类评价,克服唯学历、唯资历、唯论文倾向,促进职称评价与人才培养使用相衔接。完善职称管理和服务,进一步简政放权,规范管理、健全服务、加强监督,出台调整高校专业技术职务岗位结构比例实施办法,动态调整高校专业技术职务岗位结构比例,探索高水平地方高校专业技术职务岗位结构比例由数量管理调整为标准管理。进一步下放职称评审权,支持高校按照不低于市级标准的原则制定学校评聘标准,提升学校发展与职称评审的匹配度。

## **二、完善高校教师职务和其他专业技术职务聘任制度**

### **(一) 继续实行教师职务和其他专业技术职务聘任制度**

高校在高等学校教师、自然科学研究、社会科学研究、工程技术、图书资料、实验技术等 6 个系列,遵循公开、公正、竞争、择优的原则,自主开展分类考核、评价和聘任工作。

### **(二) 高校应依照《上海市市属公办高等学校教师职务和**

其他专业技术职务聘任工作实施细则》(见附件),结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划,制定本校教师职务和其他专业技术职务聘任的实施办法,并据此开展聘任工作。

(三) 高校教师和其他专业技术职务的结构比例、岗位数额应符合事业单位岗位设置管理工作要求,按照市人力资源社会保障局批准的岗位设置方案执行。

(四) 各高校须成立教师职务和其他专业技术职务聘任委员会(以下简称“聘委会”),负责组织实施本校教师职务和其他专业技术职务聘任工作。聘委会下设思想品德考察组、教育教学考察组和学术、技术评议组,对应聘人员进行思想品德、教育教学能力考察,学术水平与技术能力评议。

(五) 高校教师职务和其他专业技术职务学术水平与技术能力评议权直接下放至高校,高校可以采取自主评议、联合评议、委托评议的方式,并承担主体责任。

(六) 高校可以联合组建评议工作机构,负责成员高校的学术水平和技术能力评议工作,也可以委托经市相关职能部门确定具有相应资质的第三方机构进行学术水平和技术能力评议。

### **三、加强监管,落实聘任管理工作职责**

(一) 坚持党管人才原则,切实加强高校党委对教师职务和其他专业技术职务聘任工作的统一领导。高校在岗位设置和聘任中,要严格执行国家和本市的政策规定,制定和完善校内相关管理制度。高校应将教师职务和其他专业技术职务聘任的



实施办法、聘委会组建情况、每年聘任工作情况及结果等报市教委备案。高校聘任工作有关材料档案应妥善留存至少 10 年，保证聘任全程可追溯。

（二）市教委对高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作实施具体监管和业务指导。每年对高校报送的职务聘任工作情况等材料进行核查，采取“双随机”方式定期按一定比例开展抽查。根据抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查，并将抽查、巡查情况公开通报。

（三）各高校要完善投诉举报制度，畅通意见反映渠道，自觉接受社会监督，及时处理教师反映的有关问题。

（四）对职务聘任中存在弄虚作假、打击报复、徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权等情况的个人，未构成犯罪的，由市教委或所在高校视其情节轻重，给予相应处分；造成损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（五）对在职务聘任中违反规定的高校，视其情节轻重，由市教委予以警告、暂停、直至停止其承担的相关聘任事务，并报市人力资源社会保障局备案。

#### **四、其他**

民办高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作可以参照本通知执行。

附件：上海市市属公办高等学校教师职务和其他专业技术

# 职务聘任工作实施细则

上海市教育委员会

2018年10月25日

附件

# 上海市市属公办高等学校 教师职务和其他专业技术职务聘任工作实施 细则

为确保高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任工作的正常开展，制定本实施细则。

## 一、结构比例和岗位数额

1. 各高校教师和其他专业技术职务的结构比例、岗位数额应根据事业单位岗位设置管理工作要求，按照上级主管部门批准的岗位设置方案执行。

2. 根据市人保部门关于规范“以聘代评”单位职务聘任备案管理制度的要求，上海行政区域内的高等院校每年应将上一年度教师职务和其他专业技术职务岗位总量增减和聘任情况报上级主管部门备案。

3. 各高校可设置科技成果转化岗位，对其中科技成果转化业绩突出的优秀团队，可适当增加高级专业技术岗位职数。

## 二、岗位职责与任职条件

1. 高等学校初聘各级职务的教师应当具备规定的学位学历及资历条件。

(1)教授：具备博士学位，并担任5年及以上副教授职务；具备硕士学位，并担任8年及以上副教授职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任9年及以上副教授职务；获得学士学位或者本科毕业

学历，并担任 11 年及以上副教授职务。

(2) 副教授：具备博士学位，并担任 2 年及以上讲师职务；具备硕士学位，并担任 5 年及以上讲师职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任 7 年及以上讲师职务；具备学士学位或者本科毕业学历，并担任 8 年及以上讲师职务；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。

(3) 讲师：具备博士学位；具备硕士学位，并担任 2 年及以上助教职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任 3 年及以上助教职务；具备学士学位或者本科毕业学历，担任 5 年及以上助教职务，并学习过硕士研究生主要学位课程，考试成绩合格。

(4) 助教：具备硕士学位；具备学士学位，见习期满后经考核合格。

(5) 除从事公共基础课（公共马克思主义理论与思想政治教育、公共外语、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，凡 1962 年 12 月 31 日之前出生的教师受聘教授，应具备硕士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘教授，应具备博士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘副教授，应具备硕士学位。

(6) 海外高层次留学人才回国 5 年内，根据其学历、学术及专业技术水平，可比照国内同类人员直接申报副高级专业技术职务，其海外专业工作经历、学术科研业绩、科技创新贡献等可作为聘任依据。对其中回国 5 年内获得国家科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖一、二等奖，或省部级政府科技进步奖、

自然科学奖、技术发明奖一等奖的主要技术完成人(排名前3),或者业绩特别突出,并经两名“两院”院士等本学科知名正高级职称同行专家书面推荐的,可直接申报正高级专业技术职务。

海外高层次留学人才是指我国公派或自费出国留学,学成后在海外从事科研、教学、工程技术、金融、管理等工作并取得显著成绩,为国内急需的高级管理人才、高级专业技术人才、学术技术带头人,以及拥有较好产业化开发前景的专利、发明或专有技术等人才,具体条件可参见《关于完善本市科技创新领域专业技术职称评聘工作的实施细则》的通知(沪人社专发〔2016〕2号)。

2. 高等学校初聘各级职务的教师均应具有相关专业必需的基础理论和专门知识。非相关专业毕业教师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;或者由相关单位确认已掌握相关专业硕士研究生主要课程内容。

3. 高等学校教师思想政治表现和职业道德应作为岗位职责与任职条件的首要标准,进一步加强对申请晋升专业技术职务人员的思想政治和师德师风考核。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”。

4. 高等学校教师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本、专科生基础课或专业基础课;教授原则上每5年应指导或者合作指导过一届合格的硕士研究生,或者指导助教、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,学校不得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。

强化教师教学考核的基础地位。对于申请晋升高一级专业技术职务的教师，各高校教学指导委员会（或相关委员会）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。综合评价不合格的教师，不得申报高一级专业技术职务。

非高等学校教学人员应聘相应教师职务岗位，须经过 1 年及以上高等学校教学实践，按拟聘职务的任职条件和程序，由学校对其教育教学及履行相应教师职务岗位职责的实际能力进行综合考察，并经评议组评议后实施聘任。非高等学校教学人员受聘教师职务时，可不受本细则中有关教学经历规定的限制。

5. 高等学校教师晋升高一级职务前，一般须有实际部门工作或实践经历，其中 35 岁及以下的青年教师晋升高一级职务必须有累计 1 年及以上的践习时间，且须有至少 1 年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格，工程类教师一般须有 1 年及以上的企业实践经历。

6. 高等学校初聘各级职务的教师除应当符合上述思想道德、教育教学、践习经历要求外，还应当具备规定的学术水平、技术能力和教学能力。

应聘教授岗位的候选人自任现职以来的近 5 年取得的学术、技术成果，除符合下列第（1）款外，原则上还应当完全符合第（2）-（8）款中的一款：

（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 3 篇及以上；或应具有作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 3 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇；或应具有作为项目负责人完成并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定的高新技术成果转化项目 3 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇。

高等职业技术学校、成人高等学校的教师如不具备上述条件，应具有作为主要完成人获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 3 项及以上。

（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。

（3）教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）另获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、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（部委、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（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，并已取得显著的社会效益或经济效益。

（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，且已使用两遍以上，效果良好。

（5）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物再发表高水平学术论文 2 篇及以上。

（6）学术专著：公开出版过学术专著 1 部及以上。

(7) 教学能力：获得国家和本市高等学校教学名师奖 1 次及以上。

(8) 科技成果转化：作为项目负责人再完成高新技术成果转化项目 3 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，年利润超过 100 万元。

应聘副教授岗位的候选人自任现职以来的近 5 年取得的学术、技术成果，除符合下列第 (1) 款外，原则上还应当完全符合第 (2) - (7) 款中的一款：

(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；或应具有作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 2 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇；或应具有作为项目负责人完成并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定的高新技术成果转化项目 2 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇。

高等职业技术学校、成人高等学校的教师如不具备上述条件，应具有作为主要完成人获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 2 项及以上。

(2) 发明专利：独立或作为第一完成人获国际或者国家发明专利 1 项及以上。

(3) 教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）另获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、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、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（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，并已取得显著的社会效益或经济效益。

（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，且已使用两遍以上，效果良好。

（5）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再发表高水平学术论文 1 篇及以上。

（6）教学能力：获得校级教学评比最高等级奖励 2 次及以上。

（7）科技成果转化：作为项目负责人再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，年利润超过 100 万元。

7. 高等学校可结合各自的办学定位和人才培养目标，实行国家标准、地区标准和单位标准相结合，制定教师分类评价标准，分类完善专业技术职称（职务）评聘条件。其中如需突破学历、资历以及规定的学术水平、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。各高校制定的分类评价标准及评聘条件，须报上级主管部门备案。

8. 高等学校可对从事原始创新和聚焦国家重大需求，主动服务国家和地方经济社会发展的基础研究和应用研究类教师，

探索推行代表作制度，建立同行公认、学科（业界）贡献度大为基本标准的“学科（业内）代表作”评价体系，并报上级主管部门备案。代表作成果应是申请人在所从事学科领域做出的具有系统性、标志性、创新性，并在国内外具有较大学术影响的学术成果。

9. 高等学校初聘各级职务的教师外语和计算机能力。根据《关于调整职称外语和计算机应用能力考试政策有关工作的通知》（沪人社专发〔2017〕2号）精神，职称外语和计算机应用能力考试成绩不再作为专业技术职务聘任申报的前置条件。高校可结合岗位要求自主确定教师的外语水平和计算机应用能力要求。

高等学校应将外语、计算机能力考核纳入继续教育内容，鼓励教师通过培训、自学、考试等多种方式和手段，不断提高教师外语水平和计算机应用能力。

10. 高等学校可根据上述标准，结合学校章程，制定不低于本办法的具体标准。

11. 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，按照本意见规定与要求执行。

12. 高等学校中经批准离岗创业或兼职的专业技术人才，3年内可在原单位按规定正常申报专业技术职务聘任，其创业或兼职期间工作业绩可作为聘任的依据。

### **三、聘任组织**

1. 高等学校聘委会（以下简称“聘委会”），负责本校教师职务和其他专业技术职务聘任工作。聘委会由学校主要领导、

校学术委员会负责人、主管人事工作的学校领导，人事、教学、科研、研究生管理等职能部门负责人，以及教师和其他专业技术人员代表组成，人数一般为 7 至 9 人，校长任主任，聘委会一届任期原则上不超过 3 年。聘委会下设思想品德考察组、教育教学考察组，以及学术、技术评议组。

院、系、所的聘任小组参照上述规定组建。

2. 思想品德考察组、教育教学考察组负责对教师和其他专业技术人员思想政治表现、职业道德、教育教学能力与工作实绩进行考察。思想品德考察组、教育教学考察组由学校根据考察需要组建，人数一般各为 7 至 9 人。

3. 学术、技术评议组负责对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。

(1) 评议组一般参照国务院学位委员会及教育部制定的学科、专业目录中的一级学科，或上海高等学校高职专业目录的基本专业设置，也可根据学科发展需要，经专家论证后组建涵盖若干相关专业的评议组。

(2) 评议组由本学科领域具有高等学校教师职务和其他专业技术职务的人员担任，成员一般为 5 至 7 人，其中具有高等学校教师职务的专家不得少于二分之一。正高级职务学科评议组由本专业具有正高级职务的在职人员组成；副高级职务学科评议组由本专业具有高级职务的在职人员组成，其中具有正高级职务专家不得少于二分之一；中级职务学科评议组由本专业具有高、中级职务的在职人员组成，其中具有高级职务专家不得少于二分之一；评议组由所在学校设负责人 1 名。

(3) 评议组一般由校内外专家担任，其中校内外专家的比

例由学校根据需要自行确定。

(4) 高校负责组织校内专家进行评议，自行或委托中介机构及有关高校组织校外专家进行评议。评议专家每届任期一般为1年。

(5) 评议组可采用通讯方式进行评议。

(6) 评议组应加强对申报高级职务人员的面试答辩工作，对于破格（学历、资历）的申报人员，评议组必须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。

(7) 经校内外专家评议，确认学术水平与技术能力符合职务任职条件的教师和其他专业技术人员，评议组表决结果有效期可为3年。

国务院有关部委所属院校组建评议组参照上述办法执行。

4. 考察、评议组以及聘委会对应聘人员的考察、评议或拟聘人选推荐，均以投票的方式进行表决，投票结果分为同意、不同意和弃权。考察组和聘委会必须有三分之二以上的成员出席会议，评议组必须有三分之二以上的成员参加评议。应聘人员获全体考察、评议组或聘委会应到成员二分之一以上同意票，即为通过有效。考察、评议、聘任意见由考察、评议组，聘委会负责人在申报表上签章。

5. 考察、评议组成员以及聘委会成员应当具有良好的思想政治素质和职业道德，作风正派，办事公道，学术技术水平高，教育教学经验丰富，熟悉聘任政策，有一定威望。考察、评议组成员以及聘委会成员应坚持政治标准和学术标准相统一，在校党委领导下，发挥好考察、评议组以及聘委会的作用。

6. 考察、评议组成员以及聘委会成员，在考察、评议或聘任本人或其直系亲属时，应予回避。

7. 考察、评议组成员以及聘委会成员，不可委托他人代投票或补投票。

8. 不属相应评议组评议或者不按规定程序聘任的对象，其评议或者推荐拟聘结果无效。

#### **四、职务聘任**

1. 应聘人员应当按规定如实提交学历、资历、业绩、所受奖励、主要学术论著等材料，学术论著与科研成果主要是其担任现职以来近5年所取得的。

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。

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. 《办法》实施前，已经取得中、高级职务任职资格的，并已受聘担任相应教师职务和其他专业技术职务，无须再经评议组评议。经考核合格，学校与上述人员根据双方意愿直接办理续聘手续，签订聘任合同。

6. 高等学校党政管理人员如需兼任教师职务和其他专业技术职务，必须按岗位设置管理规定的任职条件和程序聘任，并履行相应的岗位职责。任职期间的工资待遇，按国家规定执行。

7. 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。

8. 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。

9. 破格年限一般不超过 1 年。代表作评价申请人或海外高层次人才留学人才可不受此限制。

## **五、工资待遇**

教师和其他专业技术人员在聘期内按所聘职务确定工资待遇，受聘职务及相应的工资待遇仅在聘期内适用。教师和其他专业技术人员辞聘、解聘后，其教师职务和其他专业技术职务、职务工资和岗位津贴自然取消。辞聘、解聘人员可以竞聘校内外其他岗位，受聘后享受相应的工资待遇。

## **六、工作要求**

1. 规范聘任工作，完善公示制度，建立备案制度。推进高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作常态化，一般每年开展一次，各高校聘委会和人事部门要在年底前完成当年度评聘工作。对确因特殊情况未能完成的，也要提出具体工作计划，并向教职工说明情况。各高校聘任委员会和人事部门要做好评聘事务公开工作，根据岗位设置管理工作要求，首次拟聘的教师职务和其他专业技术职务人员名单必须公示，聘任人员名单报上级主管部门备案。

2. 做好高校教师职务和其他专业技术职务聘任档案的保管工作。各高校聘委会和人事部门在评聘过程中，要做好评聘记录，建立评聘档案。对在评聘过程中形成的文书档案，要及时做好归档工作。评聘工作结束后，申报表及评聘通过通知要及时存入申报者个人档案。

3. 加强高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作纪律教育。各高校聘委会和人事部门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。

## 附件二

# 评议高级专业技术职务人员报送材料要求

根据相关文件要求，高等学校评议高级专业技术职务人员必须提供下列报送材料：

1. 学历、学位证书（原件）。
2. 职称聘任书（原件）。
3. 高等学校教师职务聘任申报表。
4. 学术、技术成果材料六套（一套原件，五套复印件）。
5. 《学术、技术能力评议表》一式五份。
6. 《高等学校高级专业技术职务学术水平、技术能力评议报送材料登记表》一式六份，粘贴在六套学术、技术成果材料袋上。



## 关于评选“师德标兵”“优秀园丁”的通知

各学院、部门：

根据集团《关于评选“师德标兵”“优秀园丁”的通知》（震集〔2018〕4号）的文件精神，为进一步加强学校师德师风建设，强化教师爱岗敬业和教书育人意识，提高教师专业素养和教书育人能力，造就一支“师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力”的高素质教师队伍，特组织开展“师德标兵”和“优秀园丁”的评选活动。现将2018年“师德标兵”“优秀园丁”评选工作的有关事项通知如下：

### 一、评选对象和条件

#### （一）评选对象

“师德标兵”“优秀园丁”的评选对象为担任教学工作的专、兼职教师（在本校工作满一年以上）。

#### （二）评选条件

1. 热爱社会主义祖国，坚持党的基本路线，忠诚人民的教育事业，模范履行职责，具有良好的职业道德；

2. 为人师表，敬业爱生，教书育人，乐于奉献，追求卓越，师生评价好；

3. 遵纪守法，模范地遵守学校各项规章制度，严格执行教育

教学管理规范，准时考勤上下班等；

4. 自觉加强师德修养，具有良好的思想政治素质和职业道德水平，做到以身作则，言传身教，为人师表，在学生中享有较高威信；

5. 认真完成教育教学工作任务，积极投身教学改革和课程建设，努力培养学生的创新精神和实践能力，在提升专业素养、变革教学方式等方面进行实践，起骨干带头作用，在提高教育教学质量方面成绩突出；

6. 关心集体、顾全大局，不计较个人得失；

7. 善于团结协作，具有融洽的同事关系；

8. 如有严重违规违纪行为的教师，实行一票否决。

### **三、评选原则**

（一）评选工作必须按照坚持标准、严格把关、好中评优、宁缺不滥的原则，坚持公开、公平、公正，健全以重贡献、重能力、重实绩为主的组织推荐和群众互荐相结合的评优机制。

（二）人选的推荐和评选要向教学第一线的教师倾斜。

（三）要重视对作出优异成绩的优秀中青年教师。

### **四、评选程序**

（一）在校长的主持下，成立由人事、办公室、教务等部门组成的评审小组。在各学院推荐、事迹介绍、投票的基础上初步确定人选，并在全校范围进行公示（公示期 3 天）、确无不良反映后，由各学院填写申报表上报人事处。

(二) 评选名额：“师德标兵”评选比例为参加评选的教师的 2%左右。“优秀园丁”评选比例为参加评选的教师的 5%左右。

(三) 评选时间：2018 年 6 月 18 日之前评选结束，并于 6 月 20 日之前将评选结果报人事处。

- 附件 1. 《震旦职业学院师德标兵申报表》  
2. 《震旦职业学院优秀园丁申报表》

上海震旦职业学院  
二〇一八年六月七日

## 震旦职业学院师德标兵申报表

单 位：

姓名		性别		出生年月	
政治面貌			岗位		
先 进 事 迹	可另附页				
学院（部 门） 推 荐 意 见	领导签名：_____ 年 月 日				
校领导 意 见	领导签名：_____ 年 月 日				

## 震旦职业学院优秀园丁申报表

单 位：

姓名		性别		出生年月	
政治面貌			岗位		
先 进 事 迹					
可另附页					
学院（部 门） 推 荐 意 见	领导签名： 年 月 日				
校领导 意 见	领导签名： 年 月 日				

沪震职〔2018〕53号

## 上海震旦职业学院关于表彰

### 2017 学年“优秀园丁”和“师德标兵”的决定

各学院、部门：

根据各学院推荐，经党政联席会议研究，决定授予陶颖等 10 位教师和辅导员 2017 学年“优秀园丁”光荣称号；授予胡鹏飞等 3 位教师 2017 学年“师德标兵”光荣称号。

#### 一、获“优秀园丁”人员如下

陶颖 谢美玲 严金凤 魏友利 任艾丽 段梦梦  
范人伟 高敏 陆晶 相萍萍

#### 二、获“师德标兵”人员如下

胡鹏飞 陈萍 田甜

我们要向荣获“优秀园丁”和“师德标兵”光荣称号的教师学习，他们爱岗敬业，教书育人，为人师表，奋发进取，为我们树立了震旦教师的良好形象。我们要宏扬他们的崇高品德和奉献精神，更好地发挥优秀教师的引领示范作用。

我们要以“优秀园丁”和“师德标兵”为榜样，进一步增强教师的责任感和使命感，爱岗敬业、关爱学生、刻苦钻研、严谨笃学、勇于创新、奋发进取、淡泊名利、志存高远，为培养造就

高素质人才，作出新贡献，为震旦教育事业的发展再立新功。

上海震旦职业学院

2018年9月4日

沪震职〔2018〕113号

## 上海震旦职业学院关于印发

### 关于教职工年度考核实施意见的通知

各学院、部门：

为提高学校专任教师、行政管理人员、教辅人员的教育教学能力、行政管理能力、开拓创新能力，建设一支具有高度事业心和责任感、理论水平较高、管理能力较强、作风民主正派、熟悉教育教学及行政管理业务，勤政务实、精诚团结的队伍。学校提出以下考核实施意见。

#### 一、指导思想

坚持客观公正、民主公开和注重实绩的原则，着重考核教职工年度工作目标完成情况。落实《国家职业教育改革实施方案》的要求，严格按照岗位职责和目标任务进行考核，依据考核结果实施奖惩，并通过考核后实施聘任、晋升和培训。通过考核测评，鼓励先进、鞭策后进。激励全体教职工的事业心、责任感和执行力，进一步调动学校全体教职工创先争优的积极性，全面提高综合素养，不断优化工作效率和业务管理水平，推动学校各项工作跨上新台阶。



## 二、考核范围和对象

1. 学校在编在岗教职工（不包含兼职员工）。
2. 新进人员在学校工作超过半年的，参加年度考核。未超过半年的，参加工作小结交流，不参加年度考核。

## 三、考核主要内容

1. 政治思想品德方面：能认真贯彻执行党和国家的教育方针、政策和法规，有良好的职业道德。考核实行“思想政治和职业道德”一票否决制、师德一票否决制。考核工作小组应对教职工的政治态度、日常表现、事业心与工作责任感、组织纪律、为人师表、教书育人、管理育人、服务育人等情况要有客观公正的评价。

2. 集体活动、社会工作。教职工应积极参加集团/学校组织的各类会议、培训、活动等。教职工还应重视社会工作，坚持“助人自助”宗旨，在社会服务、社会管理领域，综合运用专业知识、技能和方法，帮助有需要的个人、家庭、群体、组织和社区。

3. 工作效率方面：具有积极主动的工作态度，认真履行岗位职责，认真执行学校的决议，做到政令畅通、令行禁止；自觉遵守学校各项规章制度和工作纪律；能保质保量高效率的完成工作任务。

4. 工作能力方面：具有较高的政治、业务理论水平和运用理论指导实践的能力，有分析问题和解决问题的能力，有组织协调能力、正确决策能力、思想工作能力、信息技术应用能力，正确指导和评价下属工作的能力以及较强的表达（口头和书面）能力、

具有开拓创新精神，利用或创造条件完成本职工作的能力，能够很好的调动下属的工作积极性。

5. 在考核中，教学方面既要注重数量、也要考核教学质量；科研方面既要对照岗位职责要求，又要考虑到科研项目的层次和经费额度，论文发表的刊物等级和质量，应用开发的水平和能力。对学科、学术方向带头人的考核不仅要考核他们个人在教学、科研方面的工作，还要结合他们在学科建设、学术梯队建设、青年教师培养等方面的工作综合考虑。

6. 不同岗位人员参照相应的考核标准。

#### **四、考核时间范围**

考核时间范围为：2018年1月1日至2018年12月31日

#### **五、考核等次和标准**

##### **（一）考核等次**

考核依据总得分分优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。

其中，优秀： $\geq 90$ 分；称职： $\geq 80$ 分；基本称职： $\geq 60$ 分；不称职： $< 60$ 分

##### **（二）评定标准**

1. 当年度有下列情况之一的，其年度考核一般确定为不称职等级：

(1) 一年内发生一次一级教学事故或二次二级教学事故或三次三级教学事故的；

(2) 因在本单位上班时打扑克、打麻将、打架、酗酒闹事、

参与赌博、迷信、色情等严重违反社会道德、妨碍社会管理秩序的；

(3) 工作责任心不强，责任差错 1 次并造成较严重后果的；

(4) 无正当理由一年内累计迟到、早退在 6 次以上的；

(5) 无正当理由逾期不到岗或连续脱岗超过 2 天或一年内累计超过 4 天的；

(6) 因直接责任事故造成公共财产或他人财产损失达 3000 元以上，并造成不良影响的；

(7) 妨碍和影响他人公正执行公务，造成不良影响甚至严重后果的；

(8) 政治素质较差，在重大政治是非问题上立场动摇，参加社会非法组织或参与非法活动的；

(9) 违反纪律，组织他人集体上访的；

(10) 无正当理由拒绝参加平时考核、年度考核，经教育仍拒绝参加考核的；

(11) 因工作需要调整岗位，无正当理由拒绝组织安排的；

(12) 利用职务便利为自己或他人谋取不正当利益，造成不良影响的；

(13) 其他应确定为不称职等级的。

学校可以没有不称职等级人员，但若违反上述标准中第 1 点中情形的教师，必须被评定一票否决制。

## 2. 优秀及其他考核等级指标的分配及使用

(1) 优秀人数为参加考核对象总数的 8% (人数按四舍五入取整)。各院(系)、部门的领导优秀等级名额原则上不超过一名。各单位在确定优秀人员时应兼顾不同岗位、层次的人员。

(2) 凡一个学期累计未参加集团/学院/二级学院/职能部门组织的各类培训/会议超过 3 次者(包含 3 次)不得评为优秀。

## 六、考核方法和程序

1. 考核方法：不同层级、不同岗位实行分类考核法。

个人总结与部门交流相结合，领导评鉴与群众互评相结合和上级互评相结合的方法。

2. 考核程序：

(1) 二级学院全体员工以本学院为单位进行考核交流；职能部门以小组为单位进行考核交流。

(2) 二级学院(部)院长(主任)和职能部(处、室)负责人在中层干部和部分教代会代表范围内汇报工作。

(3) 二级学院/职能部门负责人将本部门人员(包含一般管理人员，专任教师，辅导员由学生处统计汇总)考核表(纸质表格)统计、汇总交人事处。

(4) 学校年度考核领导小组对各部门上报的优秀、称职、基本称职和不称职人员在一定范围内征求意见、测评讨论后报校领导讨论、审定通过。

(5) 各部门负责人将考核结果通知被考核人，个人对此有异议的，可在接到考核结果通知后三天内向本部门申请复核，本部

门报人事处与年度考核领导小组商议后一周内提出复核意见。

## **七、考核结果的使用**

年度考核结果与晋升聘任挂钩，年度考核不称职的视具体情况予以调整工作岗位或缓聘、解聘。考核结果与奖惩挂钩。年末奖计算基数为个人月基本工资，年度考核优秀者，给予 100% 年末奖，另加定额奖励；年度考核称职者，给予 100% 年末奖；年度考核基本称职者，给予 90% 年末奖；年度考核不称职者，无年末奖。

## **八、考核的组织管理**

1. 学校设立由校领导、党办、校办和人事处组成的考核领导小组。二级学院、职能部门（以支部为单位）设立由部门负责人、总支书记、工会小组长、教师代表组成的考核工作小组。

### **2. 考核领导小组的职责**

- (1) 组织、指导教职工考核工作；
- (2) 审核考核评等意见；
- (3) 处理申请复核考核结果事宜。

## **九、考核日程安排**

1. 2018 年 12 月 24 日之前各二级学院、部门进行内部交流与考评，完成考核登记表并将考核结果交人事处。

2. 2018 年 12 月 24 日二级学院院长和职能部门负责人述职报告；

3. 2018 年 12 月 31 日之前学校领导考核领导小组完成

2018 年度考评工作。

上海震旦职业学院  
2018 年 12 月 17 日

沪震职(2019) 2 号

## 关于 2018 年度先进集体、先进个人和单项奖的表彰决定

各学院、部门：

2018 年学校全体教职工爱岗敬业，辛勤耕耘，团结奋斗，为学校的发展作出了杰出贡献。

按照《上海震旦职业学院关于教职工 2018 年度考核的实施意见》文件精神，学校在年前相继开展了个人小结交流，自评与互评相结合，考评小组复评等工作。

经各学院、各部门上报，校党政联席会议研究决定：以下 10 个部门被评为 2018 年度先进集体，7 个部门获得 2018 年度单项奖；2 位同志被评为 2018 年度特殊贡献奖，22 位同志被评为 2018 年度先进个人。

我们要向以上获奖者学习，希望受到表彰的先进集体和先进个人珍惜荣誉、再接再厉、改革创新，积极适应新形势、新要求、求真务实，努力开创震旦教育事业的新局面

附件：2018 年度先进集体、单项奖、特殊贡献奖和先进个人名单

上海震旦职业学院

2019 年 1 月 2 日

---

上海震旦职业学院校长办公室

2019 年 1 月 2 日印发

---



先进集体：

二级学院：

一等奖：公共卫生与护理学院

二等奖：经济管理学院

三等奖：传媒艺术学院、机电工程学院

职能部门：

一等奖：团 委

二等奖：图书馆(信息中心)、 教务处(实践办、 督导组)

三等奖：学生处、 人事处、 校长办公室

单项奖：

师资队伍： 教育学院

课程思政： 基础部

艺术创新： 东方电影学院

课程改革： 思政部

顽强拼搏： 体育部

文化建设： 音乐舞蹈中心

基层党建： 公共卫生与护理学院

特殊贡献奖：

袁 明 陈 萍

先进个人：

赵佩君 胡守忠 张 健 张 莹 王文华 曹 婷

徐燕南 田 甜 严金凤 丁姝慧 温佐刚 袁 琨

吴昊一 苏馨 李斯聪 武莹莹 钱毅 刘思旭  
严永兵 罗婷 杨娟 冯佳

# 上海震旦职业学院

## 2019 年度目标责任书

### 一. 基层党建和大学文化

班子建设	领导班子作风扎实, 坚持走群众路线, 深入群众, 调查研究, 坚持民主集中制原则, 重大问题由党政联席会议制度讨论决定; 党政职责明确, 团结协作, 大局意识强。党政联席会议不少于 4 次
思想建设	深入学习党中央最新会议精神, 牢牢掌握意识形态工作话语权; 严格执行学院党委(党总支)中心组学习制度, 认真开展教职工政治理论学习, 确保教职工每月至少 1 次集中政治学习。创造性开展思想政治教育工作, 积极开展各类主题教育活动, 加强思想政治工作针对性和有效性; 每年至少组织申报或完成 1 个党建研究或思政研究课题。党员“学习强国”网上学习成绩达标。
组织建设	加强服务型基层党组织建设, 认真落实“三会一课”制度, 坚持贯彻党员民主评议制度。支部组织健全, 设置科学合理。每月 1 次的支部活动有计划、有重点、有检查、有记载、效果好。每学期至少报 1 篇优秀组织生活案例。
党员教育与发展	制定切实可行的党员教育活动计划, 创新教育内容和形式, 党员教育活动针对性强, 效果好, 每学期开展 1 次主题教育活动, 教育活动有计划、内容充实、形式多样, 党员先锋模范作用得以充分发挥。认真开展入党启蒙教育, 重视入党积极分子的选拔、培养和考察工作, 发展程序规范, 手续完备, 材料齐全, 发展党员数量、结构合理, 质量好。
新闻宣传	重视新闻宣传工作, 营造健康向上的舆论氛围, 及时向宣传部等有关部门提供信息, 向校报、校园网等提供报道稿件。2019 年向校园网提供新闻报道稿件并被采用 34 篇以上。
文化建设	积极开展师德师风主题教育活动, 着力培育师德师风先进典型, 执行师德师风一票否决制; 有效推进文明创建, 积极参加文明单位创建活动; 2019 年学院牵头开展各类学术讲座、学术交流活动 2 次以上; 积极组织师生参加各类群众文体活动; 不断优化学院文化环境, 每次集团或学校组织的活动出勤率大于 95%。
党风廉政建设	认真组织参加学校党风廉政建设活动; 严格执行民主集中制, 认真落实学校“三重一大”等规定; 党员干部如实、按时向组织申报个人有关事项; 积极开展特色廉政文化建设活动; 部门无违规违纪行为发生, 实行一票否决制。
民主管理	坚持落实党务、院务公开制度, 做好全面、及时、准确; 2019 年为校教代会提交提案 2 份; 完善民主恳谈会制度; 落实关心困难教职工制度。

### 二. 人事工作

师资培养	按照学校总体安排, 国内外访学、产学研践习计划、“优青”资助计划或其他与专业有关的教科研项目至少一项; 到企业挂职锻炼或参加生产实践 1 人以上, 教师有相关专业成果。
进修培训	新进员工参加岗前培训(包括学校和市教委组织的)出勤率达 100%, 按时交总结, 且质量合格; 专职教师参加教师发展中心开展的相关培训达到本院专职教师数的 20%, 其他类别培训达 20%。“五年一贯制”教职工全员培训出勤率达 100%, 并按时按质按量完成培训作业
师资队伍结构	满二年以上的专职教师持有高校教师资格证达 100%; 专职教师(45 周岁以下)硕士率达 100%; 配齐专职专业主任(停招专业除外); 教授、副教授为在校学生上课比例达 100%。
人事管理	无因违法违纪等原因处理的教师; 本院教师出勤率达到 98%。

### 三. 学生工作

思想教育	深入开展大学生思想政治教育, 培育和弘扬社会主义核心价值观, 深入开展中国梦教育、文明修身教育、法制教育等各类主题教育活动 ≥ 4 次; 组织开展校外社会公益活动 ≥ 8 次(非学校层面组织); 积极开展网络思想政治教育活动; 大学生思想政治教育有创新。参加“校大学生骨干训练营”或“军训营”的人数达标; 参加献血人数比例达标。
队伍建设	进一步加强辅导员队伍建设的力度, 辅导员出勤率为 100%, 辅导员夜值班到岗率达 100%; 辅导员日志填写完成率为 100%; 辅导员参加校外专题培训至少每人 1 次; 辅导员参加校内各项培训和活动平均出勤率 ≥ 95%; 专职辅导员作为第一作者撰写学生工作相关论文或工作案例平均每人 ≥ 1 篇; 学院辅导员团队至少作为负责人承担思政科研项目至少 1 项(当年立项), 应当年完成的项目结题率达 100%。
学风建设	应递交的《学风整改报告书》递交率为 100%; 文明班级基本达标率 ≥ 90%; 文明宿舍(安全卫生达标宿舍)基本达标率 ≥ 80%。学生获奖率(国上特一) ≥ 3%; 留级人数 ≤ 3%; 学风建设主题教育活动平均每班 ≥ 4 次。辅导员听课次数以及与任课教师沟通次数符合要求。
心理健康教育	组织新生参与心理普测且普测率 ≥ 95%; 能按时按要求对新生心理普测中需再评估的学生进行面谈和提交面谈材料, 面谈率为 100%; 能根据学校要求对重点关注学生进行谈心并提交相关材料; 组织学生参与校级心理健康教育活动 ≥ 4 次; 组织学院内部心理委员培训或例会次数 ≥ 4 次, 开展学院层面心理健康教育活动 ≥ 4 次。

日常管理	能按时完成各类资助评奖评优工作，且材料递交准确率 $\geq 95\%$ ；走访慰问上海籍困难学生 $\geq 1$ 人次；申请校内缓交学费能按时还款，还款率为 <b>100%</b> ；学生、家长投诉率和信访率 $\leq 3\%$ ；无故拖欠学费人数 $\leq 1\%$ ；休学人数 $\leq 2\%$ ；退学人数 $\leq 1\%$ ；学生违反《学校校园治安管理规定》 $\leq 3$ 次。	
国防教育	做好大学生军政训练、征兵和国防教育活动，军事理论课程组织实施无责任事件；军训组织与实施无重大安全或责任事件；征兵工作各项指标符合校武装部规定；积极配合学校各项拥军优属活动。	
共青团工作	加强思想引领，积极开展党的十九大精神、中国特色社会主义和中国梦宣传教育活动；认真落实党建带团建，推优入党、团员发展、组织生活、评奖评优等基层团建工作规范；积极参与组织校、院学生干部培训班，课程体系规范，上交资料齐全；定期向“团聚 Aurora”微信平台推送信息；积极选送艺术人才，认真协助组织迎新晚会、五月歌会等重大比赛活动；精心组织校园文化活动，开展周末活动 $\geq 4$ 次，传统文化活动 $\geq 2$ 次；打造志愿者、社会实践特色品牌，积极组织参加科创竞赛、暑期社会实践，造血干细胞志愿者招募人数 $\geq 28$ 人。	
专业和课程建设	专业建设	专业人才培养目标和定位准确，完成二门校级精品课程建设
	课程建设	1、课程教学大纲完成率为 <b>100%</b> 。 2.申报市级精品课程 <b>1</b> 门，市级优秀教学团队 <b>1</b> 个
教学管理	课堂管理	1、全院班级平均出勤率 $\geq 95\%$ 。 2、课堂组织规范、纪律好，学生按座位表就坐，日常抽查无异常情况。 3、教师上课携带的教学资料（教材、授课计划及学生名册等）齐全。 4、教师上课遵守课堂教学有关规定率达到 <b>95%</b> 以上。 5、严格执行教学管理有关规定，调代课程程序规范，教师调课率 $< 5\%$ 。
	教学计划	1.严格按照学校人才培养方案修订原则，修订 <b>2018</b> 级教学计划； 2.按程序变更计划，教学计划执行调整率 $< 5\%$ 。
	教材管理	1、教材征订单填写规范，上报及时准确。 2、选用教材中，近五年出版的规划教材比率 $\geq 80\%$ 。 3、新出版教材 <b>1</b> 本。
	教学纪律	全院无教学事故。 2、按要求参与教学会议（活动），出勤率 $\geq 95\%$ 。
	教研室活动	专业教研活动每学期不少于 <b>5</b> 次，平均出勤率 $\geq 90\%$ ，且有活动内容和记录。
	学籍管理	严格执行学校学籍管理制度，按规定上报处理学生留级、休学、退学等学籍异动信息。
教学督导	质量督查	1.完善二级学院教学质量督导组，持续对本院的教学和实践情况开展督查，完善自我检查机制，确保教学质量不断得到提升； 2.完善和坚持听课机制，具体要求：二级学院领导（正副院长、正副书记）每人每年听课 $\geq 4$ 次、专业主任每人每年听课 $\geq 8$ 次、教学秘书每人每年听课 $\geq 6$ 次、任课教师每人每年听课 $\geq 2$ 次、辅导员每人每年听课 $\geq 8$ 次，并及时做好听课的教学评价和信息汇总等反馈工作； 3.配合督导室抓好本学院学生教学信息员队伍，每年召开 <b>2</b> 次信息员座谈会，征求意见并及时做好意见汇总和上报工作。 4.配合学校完成对学期期末考试试卷的检查，在试卷检查和评价中无试卷规范及质量的重大事故。
教学质量	参评率及授课优良率	1、全院参与评教的学生比率 $\geq 90\%$ 。 2、学院平均授课优良率 $\geq 85\%$ 。
	课程成绩	1、每门课程学生期末首次考试合格率 $\geq 85\%$ ，且呈正态分布。 2、学院成绩修改率 $< 1\%$ 。
	证书获得率	1、计算机等级考通过率 $\geq 85\%$ ，PET 3 通过率 $\geq 80\%$ ；普通话考试通过率 $\geq 75\%$ 2、双证（毕业证和职业资格证书）获得 $\geq 90\%$
实践能力	1、实践课程学生平均出勤率（抽查） $\geq 90\%$ ；实践教学大纲规范率 <b>100%</b> ；实践类课程教学指导书、考勤表、课程总结、成绩等资料规范率 <b>100%</b> 。实训室使用记录（台账）完整率 <b>100%</b> 。 2、无实践类课程教学事故；无顶岗实习学生安全事故；无实训室安全事故。 3、平均每个专业新增校外实践基地 <b>2</b> 个以上（以合作协议为准）；走访校外实训基地 <b>10</b> 家以上。 4、毕业实践总结规范性合格率 <b>100%</b> 。 5、参加市级以上（含市级）大学生职业技能竞赛 <b>3</b> 项以上，市级以上（含市级）大学生职业技能竞赛获奖 <b>1</b> 项以上。	

## 五. 招生工作

保障体系	机构设置	学院领导高度重视,建立了院级招生工作领导小组,每季度召开招生工作会议至少1次。
	队伍建设	从事招生工作的同志参加校内相关培训每年人均出席4次以上。
招生具体工作	招生宣传队伍	学院的院长、书记必须带头参加招生宣传咨询会,同时组建一支由师生共同参与的招生宣传队伍。院长出席加分,院领导不出席减分。
	招生宣传资料	落实招生宣传的专业资料(纸质和视频各1份)。
	生源市场调查	学院走访“生源学校”数量 $\geq 6$ 所。
	新生跟踪联系	配合招办做好新生跟踪管理工作,做到服务周到、文明礼貌,确保年度招生宣传效果,已录取新生的报到率大于80%。

## 六、就业工作

保障体系	机构设置	学院领导高度重视,建立了院级就业创业工作领导小组,定期每月召开就业工作会议至少1次。
	队伍建设	从事就业创业工作教师参加校内相关培训每年人均出席3次以上。
	制度保障	1. 制定了相关就业创业工作规章制度(详见具体制度)。
指导与服务	就业创业指导	将就业指导课程、创业教育课程纳入了专业人才培养方案(详见课程体系)。
	就业市场体系建设	1. 建立了完善有效的就业市场体系,形成用人单位数据库数量 $\geq 1$ 。 2. 学院走访用人单位数量 $\geq$ 毕业生总数3%。
	“就业双困生”就业创业帮扶	为“就业双困生”提供就业创业方面的针对性指导和服务,确保100%就业。
	毕业生自主创业情况	大学生自主创业氛围浓厚,参与创新创业活动或自主创业的学生比例 $\geq 1\%$
	毕业生就业满意度	毕业生就业特点符合本学院人才培养特色,毕业生就业情况适合社会对人才的需求,毕业生对就业单位满意度较高 $\geq 80\%$
就业统计材料质量	就业统计材料真实性	毕业生就业统计材料100%真实、可靠。
	就业统计材料完备性和就业统计材料准确性	毕业生统计数据更新及时,就业统计材料完备率100%,CRP系统完成率100%。毕业生就业统计材料100%准确无误。
	就业率质量	学院毕业生签约率、初次就业率达到上海市同类高校平均水平。及时掌握毕业生就业动态变化率 $\geq 80\%$ 。
其他就业创业特色工作	就业创业特色工作	开展了富有特色的就业创业指导或服务工作、就业创业工作中具有显著成果性的特色工作(可加分)。

## 七. 附注

1. 本责任书双方签字后生效。
2. 本责任书一式二份,双方各执一份。

上海震旦职业学院校长(签名)

学院目标责任人(签名)

2019年4月8日

2019年4月8日

# 上海震旦职业学院关于 教职员进修学习培训的制度

为全面贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《方案》),对接科技发展趋势和市场需求,完善职业教育和培训体系,促进就业和适应产业发展需求,探索组建高水平、结构化教师教学创新团队,教师分工协作进行模块化教学,更好地培养学生成为高素质、高技能应用型人才,学校鼓励教职员参加各类培训进修,并有计划地划出一定经费专门用于学校人才基金、教职员进修学习和人才培养。为加强教职员进修学习工作的管理,特制定本规定。

## 一、培训进修形式及申报条件

### (一) 申报条件

1. 在本校工作满一年以上,工作考核合格的教师、专业技术人员和管理人员。
2. 进修培训以专业建设、队伍建设和工作岗位需要为前提,一般不脱产,进修期间要安排好工作。
3. 申请培训进修人员,经学校领导同意后可实施。

### (二) 形式

#### 1. 学历培训

攻读在职博士、硕士研究生学历、学位。凡45岁以下,不

具备研究生学历、学位的骨干管理人员，根据需要，鼓励其攻读硕士学位；支持已具备硕士研究生学历、学位的教师攻读博士研究生学历、学位。

## 2. 入职培训

为了加深新任教职员对学校的传统与精神、发展战略、规章制度以及教职员的岗位职责的认识，强化新任教职员对震旦学院的认同感和历史使命感，尽快适应新环境、完成角色转变，学校人事处每年组织新任教职工进行入职培训，培训对象为每学年招聘入校的新教职员。

培训内容方面，本着“传承震旦精神与传统，接受岗前职业教育；了解学校发展战略与政策，尽快进入工作角色”的宗旨，每年由学校领导及有关职能部门领导，以震旦的人文精神与传统、学校历史、发展计划、发展战略、学生工作事务、教师工作规范、财务人事政策等为主要内容作讲座。

## 3. 岗位培训

每年由学校以讲座、研讨会、学术报告、知识更新等多种培训形式开展教育培训活动。每年选送教师、管理干部根据岗位和专业需要，参加上海市民办高校教师专业发展中心举办的“强师工程”培训班。

各类教职员，可以根据工作需要，申请与岗位或专业相关的学历培训、单课进修、知识技能培训、现代教育技术能力培训、岗位业务培训以及国内外访问学者等。

#### 4. 出国进修

学校根据《方案》精神，积极开拓国内外学习交流渠道，定期组织选派专业骨干教师赴国外研修访学。

5. 各类管理人员，可以根据工作需要，申请与岗位或专业相关的学历培训、单课进修、知识技能培训、现代教育技术能力培训、岗位业务培训以及国内外访问学者等。

6. 各教学、技术部门开展“传、帮、带”工作，发挥专业带头人、专业骨干在培养青年教师中的作用。

### 二、申报、审批程序

1. 各类人员应根据学校要求和个人条件，制订进修学习计划，选择进修方式。

2. 各类进修、培训一般均需本人申请，部门、校领导提出意见，送校人事处报院领导审批。

3. 凡经批准攻读在职博士、硕士研究生学历、学位的教职员，须与校人事处签订有关协议（凡需享受学费报销和占用一定工作时间者）。

### 三、学习费用及考试假期

1. 经学校领导审批同意参加大学本科第二学位、硕士、博士研究生学历进修人员的学费，在修完全部课程，成绩合格者，凭毕业证书给予报销，最高额分别不超过7000、10000、15000元（不含重修重考课）；凡是获海外高校硕士研究生及以上学历、学位的报销学费最高额为2万元。



2. 经学校领导审批同意，选派参加的与岗位相关的短期岗位知识技能培训（本市），可给予报销学费，教材等费用自理。

3. 对符合条件需报销费用的每位员工须凭正式收费发票和人事处的有关报批表办理报销事宜（一般情况下均应有报批表）。原则上学校只承担一次学历教育学费的报销。

4. 在职攻读博士、硕士研究生学历、学位的教工在其撰写论文期间，在基本不影响工作的情况下，可申请不超过1周的假期。

5. 凡享受学费报销者，进修后的服务期限一般为三至五年，如在服务期内自行离开学校者，须偿付学校所付费用。

6. 根据事业发展需要，由学校指派参加学历学位等进修人员的学费报销标准由领导另行确定。

7. 解释权属学校人事处。

上海震旦职业学院

人事处

2019年04月15日

# 上海震旦职业学院

## “双师型”教师队伍建设与管理办法

为全面贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》，切实加强“双师型”教师队伍建设，多措并举打造“双师型”教师队伍，探索组建高水平、结构化教师教学创新团队，教师分工协作进行模块化教学，更好地培养学生成为高素质、高技能应用型人才，结合学校自身实际，特制定本办法。

### 一、“双师型”教师的条件

1. 具有本科以上学历，取得讲师以上教师任职资格的专任教师。

2. 结合专业情况，具备下列条件之一者：

(1) 通过国家组织的中级以上专业技术职务考试，取得国家承认的中级以上专业技术职务任职资格（如工程师、会计师、经济师、主治医师、主管护师等）。

(2) 通过国家组织的各类职业资格考试，取得三级（高级工）以上职业资格证书。

(3) 近五年中有两年以上（可累计计算）在企业第一线本专业实践工作经历且取得一定的技术成果。

(4) 参加教育部组织的教师专业技能培训并获得合格证书，能全面指导学生专业实践实训活动。

(5) 近五年内在校内校外主持或参与了地市级以上工程项目或技术开发工作，并在其中发挥骨干作用，成果已被企业使用且效益良好(提交法人单位开具的证明文件以及表明本人所完成工作的技术文件)。

## 二、“双师型”教师的培养及措施

根据“双师型”教师的具体要求，结合实际采取以下具体措施。

1. 各学院应加强对“双师型”教师的培养工作，根据学院发展需要制定3-5年的“双师型”教师培养计划，并报学校人事处，经校领导审定后组织实施。

2. 加强对现有教师的培训和培养，使之尽快具备“双师”素质。积极鼓励和选派相关教师参加国家组织的中级以上专业技术职务考试和各类职业资格考试，取得高级工（三级）以上职业资格证书。

3. 深化产教融合、校企合作，育训结合，健全多元化办学格局，推动企业深度参与协同育人。加强与企业、行业的联系，开展科技服务提高教师专业技术水平。

4. 有计划地组织专业教师到生产第一线进行业务实践，每年至少1个月在企业或实训基地实训，落实教师5年一周期的全员轮训制度。系统掌握业务技术流程，强化操作技能，提高教师动

手能力和“双师”素质。

5. 从 2019 年起，相关专业教师原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有本科以上学历的人员中公开招聘，特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求，2020 年起基本不再从应届毕业生中招聘。

6. 招聘具有“双师”素质的专业技术人员和管理人员到校担任专任教师，扩大“双师型”教师比例。

7. 实行高层次、高技能人才以直接考察的方式公开招聘，建立健全自主聘任兼职教师的办法，推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动。聘请社会上专家、企业家、高技能人才担任客座教授，聘请实习、实训基地的专业技术人员担任兼职教师。

8. 定期组织选派专业骨干教师赴国内、外研修访学。

### **三、有关待遇**

1. 取得国家人力资源和社会保障部颁发的三级（高级工）以上职业资格证书，学校给予相应津贴。

2. 教师实施“双师型”进修计划的时间可抵算一定的教学工作量，但须经学院审核后报人事处，对其进修完成情况考核合格后予以确认和发放。

上海震旦职业学院人事处

2019 年 3 月 23 日

# 上海震旦职业学院教师聘用相关流程

学校根据《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》（以下简称方案）精神，牢固树立新发展理念，对接科技发展趋势和市场需求，完善职业教育和培训体系，促进就业和适应产业发展需求，为培养高素质劳动者和技术技能人才，打造“双师型”教师队伍。特制定以下教师聘用流程。

## 一、招聘基本流程

1. 人事处根据生师比，以及专业、课程设置需求，拟订所需专兼职教师编制数。
2. 各二级学院（各部门）根据学院教师编制数拟订招聘计划
3. 人事处分析、调研和审核招聘计划，报院[学校分管](#)领导审核、[再报党政联席会议通过确定](#)
4. 人事处根据《方案》提出的要求（即从 2019 年起，相关专业教师原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有本科以上学历的人员中公开招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格人员）可适当放宽学历要求），通过网络、[现场或招聘会](#)、[员工推荐等](#)形式进行招聘
5. 人事处将收集的应聘材料进行筛选、整理，送到各[二级学](#)

院（部门）

6. 各二级学院（部门）选出拟面试、[试讲测评](#)人员材料送人事处

7. 组织面试、试讲

8. 校人事考评小组考评后，提出拟评意见

9. [分管校院领导初审](#)

10. [党政联席会议讨论通过审批](#)

## 二、入职报到程序

1. 持学校录用通知、个人身份证件、学历学位原件及复印件、教师资格证书原件及复印件、职称证书原件及复印件、其他能证明自己业务能力的证书、[获奖证书](#)、退工单和劳动手册到校报到；

持学校录用通知、个人身份证件、退工单或劳动手册到校报到；

2. 签订聘用合同，填写《教职工登记表》；

3. 持人事处《办理一卡通申请单》办理考勤卡、[工作证](#)、[图书馆借书卡](#)、[领取工作用品](#)

4. [报到完毕到所在岗位报到](#)

沪震职〔2018〕64号

## 上海震旦职业学院

### 关于印发新教师带教管理办法的通知

各学院、部门：

为了进一步加强对青年教师的培养，迅速提高教育教学能力，学校要求各二级学院及其他教学部门实行新教师带教制度，聘请学术造诣高、教学经验丰富的资深教师为带教导师，对新教师进行传、帮、带，使其尽快达到学校教育教学和科研工作的要求。为此，特制定《上海震旦职业学院新教师带教管理办法》，希望各学院、各部门进行宣传、学习，切实做好新教师带教工作。

附件：上海震旦职业学院新教师带教管理办法

上海震旦职业学院

2018年9月28日

附件：

## 上海震旦职业学院新教师带教管理办法

### 一、带教导师的选拔和主要任务

#### 1. 带教导师的选拔

带教导师应是热爱教育事业，为人师表，教书育人，业务知识渊博，教学经验丰富，教学效果好，并在教学、科研岗位工作多年的教师。带教导师的选拔由二级学院和其他教学部门提出名单，经学校带教工作领导小组批准，人事处备案方能实施。学校颁发带教导师聘任书，并签订带教协议。原则上带教导师应为本校专任教师，且具有副高级以上职称。

#### 2. 带教导师的主要任务

(1) 根据新教师承担的教学任务，帮助新教师制定培养计划，指定进修与本学科相关的专业知识，指导教学研究工作。

(2) 根据新教师承担讲授的课程，从总体进行指导，使新教师能够根据教学要求和教学大纲组织教学。

(3) 与新教师讨论、指导所讲授课程的重点、难点，讲授方法。

(4) 检查新教师备课情况，并对部分教案提出意见，经常听新教师的课堂讲课，保持与新教师交流。

(5) 指导新教师进行实践和科研工作。



## 二、对培养的新教师的要求

1. 被带教教师的范围应为近一年调入到教学岗位且无高等学校教师工作经历的新教师。新教师确定导师后，由二级学院和其他教学部门到人事处领取带教协议书，并组织签订带教协议，报人事处备案。

2. 新教师接受导师指导的培养时间一般为一年，如学科和专业有特殊要求的可适当延长。

3. 新教师在带教导师的指导下，对承担的讲授课程，要从该课程的结构和内容上全面掌握，并学会根据教学大纲组织教学，选用相关参考教材，不断提高教学效果。

4. 学习导师和其他教师的教学经验与教学方法，爱岗敬业，定期听带教导师和其他教师的课。

5. 新教师有责任接受带教导师安排的有关教学和科研工作，并积极配合导师共同完成工作。

## 三、培养与考核

新教师培养期结束后，由二级学院和其他教学部门组织考核，并将考核意见报人事处备案。考核内容：培养计划完成情况、进修课程情况、授课情况、教案教学大纲执行情况，学生对教学的反映，本人总结等。带教导师在培养新教师期间，能够认真履行职责，完成带教协议规定的各项带教任务，经考核合格后给付带教津贴（每指导一位新教师，每月 200 元，一年按 10 个月计）。

## 四、组织实施

学校成立带教工作领导小组，由分管人事和教学的校领导、人事处、教务处等相关部门组成；各二级学院和其他教学单位成立带教工作小组，由二级学院院长或部门主任、专业主任、秘书组成。带教工作由带教领导小组牵头，各带教工作小组负责组织实施。

根据新教师培养情况，每年组织全校新教师进行带教成果评比，表彰成绩突出的带教导师和新教师。新教师带教工作列入二级学院和其他教学部门年度目标责任书考核内容。

沪震院人〔2019〕1号

## 上海震旦职业学院

# 教师职务和其他专业技术职务评聘办法

根据沪教委人〔2018〕91号文件精神，为进一步落实深化职称制度改革，完善学校教师职务和其他专业技术职务聘任制度，加强监管，落实聘任管理工作职责，确保学校教师职务和其他专业技术职务聘任工作的正常开展，制定本办法。

### 一、岗位职责与任职条件

1. 初聘各级职务的教师应当具备规定的学位学历及资历条件。

(1) 教授：具备博士学位，并担任5年及以上副教授职务；具备硕士学位，并担任8年及以上副教授职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任9年及以上副教授职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任11年及以上副教授职务。

(2) 副教授：具备博士学位，并担任2年及以上讲师职务；具备硕士学位，并担任5年及以上讲师职务；获得研究生班毕业

证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任 7 年及以上讲师职务；具备学士学位或者本科毕业学历，并担任 8 年及以上讲师职务；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。

(3) 讲师：具备博士学位；具备硕士学位，并担任 2 年及以上助教职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任 3 年及以上助教职务；具备学士学位或者本科毕业学历，担任 5 年及以上助教职务，并学习进修 4 门硕士研究生主要学位课程，考试成绩合格。

(4) 助教：具备硕士学位；具备学士学位，见习期满后经考核合格。

(5) 除从事公共基础课（公共马克思主义理论与思想政治教育、公共外语、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，凡 1962 年 12 月 31 日之前出生的教师受聘教授，应具备硕士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘教授，应具备博士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘副教授，应具备硕士学位。

(6) 海外高层次留学人才回国 5 年内，根据其学历、学术及专业技术水平，可比照国内同类人员直接申报副高级专业技术职务，其海外专业工作经历、学术科研业绩、科技创新贡献等可作为聘任依据。对其中回国 5 年内取得国家科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖一、二等奖，或省部级政府科技进步奖、自然

科学奖、技术发明奖一等奖的主要技术完成人（排名前 3），或者业绩特别突出，并经两名“两院”院士等本学科知名正高级职称同行专家书面推荐的，可直接申报正高级专业技术职务。

海外高层次留学人才是指我国公派或自费出国留学，学成后在海外从事科研、教学、工程技术、金融、管理等工作并取得显著成绩，为国内急需的高级管理人才、高级专业技术人才、学术技术带头人，以及拥有较好产业化开发前景的专利、发明或专有技术人才，具体条件参照《关于完善本市科技创新领域专业技术职称评聘工作的实施细则》的通知（沪人社专发〔2016〕2号）。

2. 初聘各级职务的教师均应具有相关专业必需的基础理论和专门知识。非相关专业毕业教师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。

3. 教师思想政治表现和职业道德应作为岗位职责与任职条件的首要标准，进一步加强对申请晋升专业技术职务人员的思想政治和师德师风考核。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”。

4. 教师必须完成学校规定的教育教学任务，申报高一级教师职务，原则上每年系统承担一门及以上基础课、专业基础课或专业课；申报教授原则上指导助教、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，学校不得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。

强化教师教学考核的基础地位。对于申请晋升高一级专业技术职务的教师，学校教学管理部门（教学督导室）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。综合评价不合格的教师，不得申报高一级专业技术职务。

5. 教师晋升高一级职务前，一般须有实际部门工作或实践经历，其中 35 岁及以下的青年教师晋升高一级职务必须有累计 1 年及以上的践习时间，且须有至少 1 年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格，工程类教师一般须有 1 年及以上的企业实践经历。

6. 初聘各级职务的教师除应当符合上述思想道德、教育教学、践习经历要求外，还应当具备规定的学术水平、技术能力和教学能力。

应聘教授岗位的候选人自任现职以来的近 5 年取得的学术、技术成果，除符合下列第（1）款外，原则上还应当完全符合第（2）-（8）款中的一款：

（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；或应具有作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 3 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平

学术论文 1 篇；或应具有作为项目负责人完成并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定的高新技术成果转化项目 3 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇。

高等职业技术学校如不具备上述条件，应具有作为主要完成人获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 3 项及以上。

（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。

（3）教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）另获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、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（部委、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（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，并已取得显著的社会效益或经济效益。

（4）教材、教学参考书：作为主要编撰人（主编），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，且已使用两遍以上，效果良好。

（5）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物再发表高水平学术论文 2 篇及以上。

（6）学术专著：公开出版过学术专著 1 部及以上。

（7）教学能力：获得国家和本市高等学校教学名师奖 1 次

及以上。

(8) 科技成果转化：作为项目负责人再完成高新技术成果转化项目 3 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，年利润超过 100 万元。

应聘副教授岗位的候选人自任现职以来的近 5 年取得的学术、技术成果，除符合下列第 (1) 款外，原则上还应当完全符合第 (2) - (7) 款中的一款：

(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；或应具有作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 2 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇；或应具有作为项目负责人完成并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定的高新技术成果转化项目 2 项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇。

高等职业技术学校的教师如不具备上述条件，应具有作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 2 项及以上。

(2) 发明专利：独立或作为第一完成人获国际或者国家发明专利 1 项及以上。



(3) 教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）另获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、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（部委、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（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，并已取得显著的社会效益或经济效益。

(4) 教材、教学参考书：作为主要编撰人（副主编及以上），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，且已使用两遍以上，效果良好。

(5) 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再发表高水平学术论文 1 篇及以上。

(6) 教学能力：获得校级教学评比最高等级奖励 2 次及以上。

(7) 科技成果转化：作为项目负责人再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，年利润超过 100 万元。

应聘讲师岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术成果须与其申报专业相一致，并作为独立或第一作者在省市级及以上专业学术期刊公开发表论文 1 篇；或独立或作为第一完成人获发明专利 1 项；或作为主要完成人（排名前 3 位）获得省市（部）级以上教学、科技成果奖励 1 项；或作为主要成员（排名前 3 位）

完成省市(部)级以上理论研究或者应用研究项目(课题)1项;或作为编撰人公开出版教材、教学参考书(编写独立章节)1本;或获得校级教学评比最高等级奖励1次。

7. 根据《关于调整职称外语和计算机应用能力考试政策有关工作的通知》(沪人社专发〔2017〕2号)精神,职称外语和计算机应用能力考试成绩不再作为专业技术职务聘任申报的前置条件。

8. 其他系列专业技术职务聘任参照本办法。

## 二、聘任组织

1. 学校成立聘任委员会(以下简称“聘委会”),负责本校教师职务和其他专业技术职务的聘任工作。聘委会由学校主要领导、校学术委员会负责人、主管人事工作的学校领导,人事、教学、科研、教师工作部等职能部门负责人,以及教师和其他专业技术人员代表组成,校长任主任,聘委会一届任期原则上不超过3年。聘委会下设思想品德考察组、教育教学考察组,聘委会、思想品德考察组和教育教学考察组组成人员见沪震职〔2019〕71号文件《上海震旦职业学院关于调整教师职务和其他专业技术职务聘任委员会的通知》。学术、技术能力评议采取委托评议的方式,委托第三方机构进行评议。

2. 学术、技术能力评议采取委托评议的方式,委托第三方机构上海市教育评估协会,负责对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。经专家评议组评议,二分之一以上专

家确认其学术水平与技术能力符合职务任职要求(达到和基本达到)即为通过,评议机构负责人在评议表上签章。评议组表决结果有效期为3年。

3. 思想品德考察组、教育教学考察组负责对教师和其他专业技术人员思想政治表现、职业道德、教育教学能力与工作实绩进行考察。

4. 考察组和聘委会对应聘人员的考察和聘任,均以投票的方式进行表决,投票结果分为同意、不同意和弃权。考察组和聘委会必须有三分之二以上的成员出席会议,应聘人员获全体考察组和聘委会应到成员二分之一以上同意票,即为通过有效。考察、聘任意见由考察组、聘委会负责人在申报表上签章。

5. 考察、评议组成员以及聘委会成员应当具有良好的思想政治素质和职业道德,作风正派,办事公道,学术技术水平高,教育教学经验丰富,熟悉聘任政策,有一定威望。考察、评议组成员以及聘委会成员应坚持政治标准和学术标准相统一,在校党委领导下,发挥好考察、评议组以及聘委会的作用。

6. 考察、评议组成员以及聘委会成员,在考察、评议或聘任本人或其直系亲属时,应予回避。

7. 考察、评议组成员以及聘委会成员,不可委托他人代投票或补投票。

8. 不属相应评议组评议或者不按规定程序聘任的对象,其评议和聘任结果无效。

### 三、职务聘任

1. 应聘人员应当按规定如实提交学历、资历、业绩、所受奖励、主要学术论著等材料，学术论著与科研成果主要是其担任现职以来近5年所取得的。

2. 在职务聘任期内，聘任双方无正当理由不得解聘和辞聘。

3. 已经取得中、高级职务任职资格的，并已受聘担任相应教师职务和其他专业技术职务，无须再经评议组评议。经考核合格，学校与上述人员根据双方意愿直接办理续聘手续，签订聘任合同。

4. 学校党政管理人员如需兼任教师职务和其他专业技术职务，必须按照岗位职责、任职条件和程序聘任，并履行相应的岗位职责。

5. 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；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。

### 四、工资待遇

教师和其他专业技术人员在聘期内按所聘职务确定工资待遇，受聘职务及相应的工资待遇仅在聘期内适用。教师和其他专

业技术人员辞聘、解聘后，其待遇自然取消。

## 五、工作要求

1. 规范聘任工作，完善公示制度，建立备案制度。推进教师职务和其他专业技术职务聘任工作常态化，一般每年开展一次，聘委会和人事部门在年底前完成当年度评聘工作。如当年确因特殊情况未能完成的，提出具体工作计划，并向教职工说明情况。聘任委员会和人事部门做好评聘事务公开工作，首次拟聘的教师职务和其他专业技术职务人员名单必须进行公示，聘任人员名单报上级主管部门备案。

2. 做好高校教师职务和其他专业技术职务聘任档案的保管工作。聘委会和人事部门在评聘过程中，要做好评聘记录，建立评聘档案。对在评聘过程中形成的文书档案，要及时做好归档工作。评聘工作结束后，申报表及评聘通过通知要及时存入申报者个人档案。

3. 加强高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作纪律教育。聘委会和人事部门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。

## 六、本办法解释权属学校人事处

上海震旦职业学院

2019年10月23日

---

上海震旦职业学院校长办公室

2019年10月23日印发