

# 上海市属本科高校 骨干教师教学激励计划 试点工作

## 申 报 书

申报学校: 上海应用技术学院 (盖章)

申报日期: 2015年4月10日

联系人: 房永征

联系电话: 60873555

# 目 录

前 言 .....	1
1 理念与目标 .....	4
1.1 指导思想 .....	4
1.2 推进思路 .....	4
1.3 达成目标 .....	6
2 项目与实施 .....	7
2.1 规范教师行为，激励教师回归本科教学本原 .....	7
2.1.1 内容与目标 .....	7
2.1.2 现有基础 .....	9
2.1.3 举措与考核 .....	11
2.2 创新教学和教研组织形式，提高教学教研水平 .....	13
2.2.1 内容与目标 .....	13
2.2.2 现有基础 .....	14
2.2.3 举措与考核 .....	15
2.3 创新应用型人才培养体系，提高人才培养质量 .....	16
2.3.1 内容与目标 .....	16
2.3.2 现有基础 .....	18
2.3.3 举措与考核 .....	20
2.4 加强师资队伍建设，促进教师能力发展 .....	22
2.4.1 内容与目标 .....	22
2.4.2 现有基础 .....	22

2.4.3 举措与考核 .....	24
2.5 强化教师岗位激励，加大教学考核权重 .....	26
2.5.1 内容与目标 .....	26
2.5.2 现有基础 .....	26
2.5.3 举措与考核 .....	28
3 管理与保障 .....	29
3.1 组织保障 .....	29
3.2 制度保障 .....	29
3.3 条件保障 .....	30
3.4 技术保障 .....	31
3.5 资金保障 .....	32
3.6 考核保障 .....	33
结 语 .....	34
附 录 .....	35

# 上海应用技术学院

## “骨干教师教学激励计划”实施方案

为贯彻落实国家和上海市中长期教育改革和发展规划纲要、人才发展规划纲要以及《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》、《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》、上海市教育综合改革方案精神，牢固确立人才培养中心地位，有力引导教师回归教学本原潜心教书育人，全面促进学生成人成才，深入推进学校制度健全完善，根据《上海市教育委员会关于开展市属本科高校骨干教师教学激励计划试点工作的通知》精神，现制定《上海应用技术学院骨干教师教学激励计划实施方案》。

### 前 言

上海应用技术学院（以下称“学校”）始终坚持党的教育方针和社会主义办学方向，深入学习贯彻习近平总书记系列讲话精神，特别是习总书记在全国职业教育工作会议上的重要批示和在北京师范大学师生座谈会上的讲话精神，全面贯彻落实国家和上海市中长期教育改革和发展规划纲要，主动对接国家和上海区域经济社会发展需求，服务国家和上海加快构建现代职业教育体系战略任务，把握行业发展趋势和上海教育综合改革新形势，以立德树人为根本，以提高教育质量为核心，以改革创新为动力，彰显特色发展，注重质量提升，深化内涵建设，坚持产教融合、科教融合和校企合作，坚定建设中国特色上海特点的高水平应用技

术大学办学目标不动摇，努力成为现代职业教育体系的领头羊。

建校以来，学校致力走“依托行业、服务企业，培养一线工程师为主的高端应用技术人员”的特色发展之路。贯彻“学校以学生为本”理念，不断强化立德树人举措和本科教学中心地位；不断优化师资队伍，明确教书育人首要职责；以制度建设为保障，着力健全人才培养质量考评机制；努力建设和集聚教育教学优质资源，着力加强教学基地建设。学校现有本科专业48个，在校本科生14819人，专任教师1127人。学校于2007年以优异成绩通过教育部本科教学工作水平评估（指标评级为18A1B）。近两届获得国家教学成果二等奖1项、上海市教学成果一等奖5项、二等奖6项。近5年设立大学生创新计划项目1290项、科技竞赛242项，参与学生3387人，获授权专利35项，获省部级以上奖项1971项。近5年毕业生就业率年均超过98%。经多年不懈努力，现已初步形成了“应用型技术人员”为特色的人才培养体系，初步形成了兼具专业能力、工程实践经历和教育教学能力的师资队伍，初步建立了适应学校发展的多元化人事聘用、评价机制和较为合理的分配激励机制，不断向着“教师队伍结构明显优化、整体素质明显提高、教学质量明显提升”的目标迈进。

在保持良好发展态势的同时，学校清醒地认识到，在特色发展和提升教育质量的道路上仍面临着诸多困难和挑战，主要表现在：教育理念尚不能充分适应当前教育教学改革新形势的要求，应用型人才培养特色尚需切实凝炼，本科教学水平和人才培养质量提升任务艰巨；教师投入教学精力不足，师生交流互动缺乏，

服务学生成长的本科生导师制等机制亟需完善，干部、教师和学生活力还需充分激发，更兼地处奉贤远郊办学，教师大多居住市区，潜心教学困难甚多；师资队伍总量不足、结构欠优，特别是高水平学科专业带头人和“双师型”（具有企业或工程实践经历的专任教师）教师欠缺，创新人才培养与教师团队建设相互促进的格局尚未完全形成，跨学科、跨学院、跨专业的教学团队建设亟需突破，帮助教师尤其是青年教师提升教育教学能力的方法和举措还比较欠缺；统筹处理教师教学、科研、工程实践、社会服务之间关系的能力不强；以教学为导向、体现内涵发展的教师晋升、聘任、考核、激励、评价机制有待完善。

自2012年上海市教委发布《关于开展市属本科高校骨干教师教学激励计划试点工作的通知》，特别是2014年上海市教委在上海大学等8所市属本科高校启动“骨干教师教学激励计划”（以下简称“激励计划”）试点工作以来，学校加快探索现代职业教育规律和应用型技术人才培养规律，广泛调研兄弟院校试点工作经验，结合学校新一轮教育教学改革和发展需求，以“激励计划”助推改革发展，引导全校干部教师转变思想观念，破解发展瓶颈，塑造工程师文化，打造师资队伍，培养高质量应用型人才，扎实工作，有序推进，实施了一系列符合教育综合改革目标要求和学校改革发展现阶段特征的计划和项目。重点推进了课程“过程化考核”、“平台+模块”产教融合的应用型人才培养模式、专业责任教授及核心课程责任教授制度、以全员育人为特征的本科生系列导师制等特色项目，实施了“乐教工程”，提升了学校以

人才培养为中心的的内涵建设，营造了教师乐教善教、学生乐学勤学的育人文化氛围。

## **1 理念与目标**

### **1.1 指导思想**

根据上海市骨干教师教学激励计划的目标要求，深刻把握学校现状、发展需要、特色定位，坚持“项目牵引、创新推动，以人为本、务求实效”方针，坚持“学生为本、教学为重、教师为主、制度为根”理念，进一步完善和建立各项与“激励计划”相关的制度和举措，积极引导广大教师“在教师这个岗位上干得有滋有味，干出好成绩”、“尽到教书育人、立德树人的责任”，使教师回归本原、学生回归学业，不断形成有利于激励广大教师投入本科教学、提升人才培养质量的教学生态文化环境，加快形成培养具有创新精神、实践能力、国际视野的卓越一线工程师为主的高层次应用技术人才的办学特色，努力形成领导重视教学、制度保障教学、政策倾斜教学、科研促进教学、经费优先教学、管理服务教学、学生最终受益的良好局面。

### **1.2 推进思路**

围绕“激励计划”的总体目标，按照学校教育教学改革的总体设计，坚持项目牵引与激励驱动结合的整体思路，紧扣“一个核心”、把握“两个基点”、健全“三个机制”、处理“四个关系”、完善“五个模块”，扭住学校改革发展中的关键问题，破

解难点、突破瓶颈、分层分类、循序渐进，形成特色，落实举措，着力引导教师花更多的时间在学生培养上，学生花更多的时间在学习上，形成立体化、课内外联动的大学育人文化；着力落实“激励计划”目标、方案和举措，形成良性循环的教学激励机制；着力优化政策和制度，明确教师教书育人首要职责，巩固和强化教学中心地位和本科教学基础地位，推动教学理念、模式、内容、方法、手段的科学变革，提高本科教学水平和人才培养质量。

“一个核心”，即以“教师回归教书育人本原”为核心。学校于2014年下半年组织开展了第四次教育思想大讨论，通过讨论，全体教师更加牢固树立了教学是学校的生命线，为本科生上好课是教师第一要务的思想观念。市教委启动实施“激励计划”，就是要把“教师的人和心拉回到教学上来”，让教师亲近课堂、亲近学生，回归人才培养根本任务。

“两个基点”，即以“教师发展、学生受益”为基点。“教师发展”主要包括不断提升教师乐教的认同感、归属感和荣誉感，不断促进教师发展与学校、社会发展的融合度和共生性，不断激发教师的兴趣和特长，实现教师的多元能力提升和个性化成长。

“学生受益”，是指教育和引导学生回归学习本原，在教师更重视教学、更悉心育人的氛围下，更多更好也更有可能会学会做人、学到知识、掌握技能、激发潜力，为终身发展打下坚实基础。

“三个机制”，即导向机制、协同机制和保障机制。“导向机制”体现在以岗位激励为导向，多劳多得、优劳优酬、不搞普惠；“协同机制”体现在校院两级管理上下联动，各管理条线协

同运作，保证“激励计划”出成效；“保障机制”包括组织保障、政策保障、条件保障、技术保障、经费保障和评价保障。

“四个关系”，即教学与科研的关系、团队与个人的关系、教学质与量的关系，专业教育与全人教育的关系。

“五个模块”，即教师行为规范、创新教学和教研组织形式、创新应用型人才培养体系、教师队伍建设和教学能力发展、教师岗位激励。

实施“激励计划”，“一个核心”是灵魂，“两个基点”是目标，“三个机制”是保障，“四个关系”是突破，“五个模块”是主线，五方面有机统一，构成整体，相互渗透，共同作用。

### **1.3 达成目标**

（1）教师的精力更加向本科教学聚集。通过坐班答疑、住宿答疑、课外辅导制度、本科生系列导师制度、课程“过程化考核”教学改革等项目，促进师生互动状况明显改观，学生学习效果得到进一步提升。

（2）师资队伍建设得到明显优化。通过青年教师导师制度、助教制度、人才引进培养制度、教育教学团队和“双师型”队伍建设等举措，促进教师队伍优化、教师教学能力提升和专业发展。

（3）应用型人才培养特色得到显著增强。通过校企合作、产学研融通、“卓越计划”、专业评估认证、教育综合改革试点等举措，并健全完善教学质量评价体系，深度提高应用型人才培养质量，学生就业率和社会认可度得到进一步提升。

(4)学校制度建设更加合理完善。通过梳理现有制度，“废、改、立、释”并举，把对本科生教学的激励嵌入人事、激励、考评等制度中，促进制度安排科学合理。

## **2 项目与实施**

本着规定动作扎实有效、自选动作特色鲜明的原则，聚焦学生受益成效，扎实推进项目实施。在规定动作中，着力建立教学管理辅助系统，结合工作日志和学生反馈，将坐班答疑、住宿答疑和课外辅导落到实处；通过构建本科生系列导师制，搭建师生互动交流平台，将全员育人落在实处。在自选动作中，重点推进课程“过程化考核”项目，强化对教师和对学生的全过程管理考核，激发学生自主学习内动力，提升学习效果；重点推进应用型人才培养体系创新项目，通过优化专业设置与布局、产教融合、校企联动，营造工程师文化，服务学生成才需求；重点推进专业责任教授和核心课程责任教授制度项目，推动专业建设，以行业需求为导向，全面对接课程内容与职业标准，提高学生学习兴趣和职业素养。

### **2.1 规范教师行为，激励教师回归本科教学本原**

#### **2.1.1 内容与目标**

(1)明确教学是教师首要职责。教授、副教授必须更多承担本科生教学任务，每学年系统讲授本科课程总学时不少于108课时（“双肩挑”教授、副教授不少于54课时）；教授、副教授

每学年须分别承担指导2名、1名青年教师或培养助教任务。教授为本科生授课比例达98%(考虑教师交流访学、挂职等特殊原因);教授授课课时占课时总学时比例达7.5~7.8%,副教授授课课时占课时总学时比例提高到31~32%;教授领衔的“应用·前沿”通识课程达到50门。

(2) 建立课外辅导和师生交流制度,实行坐班答疑(Office Hour)、住宿答疑(Bedroom Time)和课外辅导。教授、副教授坐班答疑时间平均每周不少于1天,住宿答疑时间(17:30~20:30)每学年不少于20个晚上;讲师坐班答疑时间平均每周不少于2天,住宿答疑时间每学年不少于30个晚上;助教坐班答疑时间平均每周不少于4天,住宿答疑时间每学年不少于40个晚上。坐班答疑和住宿答疑时间不重复计算。

(3) 实施新进青年教师(从事高等教育工作未满3年,且不具有高级专业技术职务的青年教师)助教制度。青年教师担任助教时限1年,期间原则上不安排主讲课程任务,须跟从指导教师随堂听课,在导师指导下认真备课、撰写教案,试教一门本科课程的部分教学任务(占全课程教学任务的1/4~1/3),做到课前与指导教师沟通试教内容、方法及要求,课后主动听取指导教师意见,积极与学生沟通,把握学生特点,改进教学方法,提高教学能力。100%的新进青年教师担任助教工作。

(4) 整合并完善本科生系列导师制。聘请班导师(社区导师),为学生提供全方位的指导和关怀;聘请生涯导师,为100个新生班级开设职业生涯规划课程,辅导学生撰写职业生涯规划

书，提供咨询服务；聘请社团导师，指导100个学生社团建设，充分发挥学生社团对学生综合素质培养的积极作用；聘请对应数量创新创业和社会实践项目导师，提升学生的创新实践能力。

（5）深化实施课程“过程化考核”教学改革。充分发挥考试考核对学生学习的引领作用和对学生知识掌握、能力培养、素质提升的评价作用，改变“一考定成绩”的传统模式，将课程评价分解到教学全过程，建立并完善“多阶段、多形式”的过程评价考试制度体系。至2017年实施“过程化考核”课程达500门，并逐步实现课程“过程化考核”常态化。

### 2.1.2 现有基础

（1）自2009年开始，学校一直将教授、副教授为本科生上课情况作为二级学院年度考核的重要指标。近五年，学校的师资队伍结构发生了根本性变化。目前学校共有专任教师1127名，其中正高121人（正教授120人）、副高356人（副教授299人），副高以上教师占专任教师42.3%，研究生学历964人，占专任教师总数的85.5%，博士459人，占专任教师40.7%。学校始终坚持教学中心地位和本科教学基础地位，倡导教学与科研同步发展，鼓励高层次高水平教师为本科生上课。根据学校《2013年度本科教育教学质量报告》，2009-2013年教授为本科生授课比例保持在98%左右；2013年度主讲本科生课程的教授占教授总数的97.32%；2014年度主讲本科生课程的教授占教授总数的98.32%。目前学校已经开设了37门教授领衔的“应用·前沿”通识课程。

（2）2012年以来，学校根据生源实际，持续开展了“高等

数学、大学物理双周测试与集体答疑辅导”工作，取得了显著成效。如《高等数学》课程，学生期末统考成绩平均提高5分。理学院组织《高等数学》和《大学物理》两个教学团队的全体教师通过集体研讨制定方案，每两周安排一个晚上（18:00~20:30）对全校修读这两门课程的学生进行集体答疑辅导。辅导过程中，学生首先进行与正常教学同步的课程内容1小时测试，然后听取主讲教师就测试卷及相关知识点的讲解分析。主讲教师在录播教室讲授，同步传送到其余60个教室。学生可在各分教室向巡视教师进行个别答疑。电气与电子工程学院试点实施了全院人员指纹考勤办法，有效促进了坐班答疑制度的开展。

（3）制定了《青年教师助教工作制度实施办法》，推进落实新进青年教师担任助教工作。鼓励学术造诣高、教学经验丰富的资深教师担任青年教师导师，发扬“传、帮、带”优良传统，帮助青年教师尽快过好“教学关”。

（4）部分教师担任本科生系列导师已有多年传统。学校自2004年开始实施班导师制度，1名教师担任1个相关专业班级的班导师，共聘任了400多位班导师。学校为每一学生社团聘请了指导教师，并为学生团队聘请了社会实践、创新创业和学科竞赛等项目指导教师。2011年起，学校开展了大学生社区建设，建立了宿舍楼层学生自组织体系，为每一栋宿舍楼配备1名社区导师。2012年起，学校组织了近百名辅导员，为全体大一新生开设职业生涯规划课程，并为学生提供职业生涯规划咨询服务。

（5）2014年9月启动了“过程化考核”改革试点，制定了《关

于实施过程考核教学改革的指导意见》。学校经充分调研及组织专家评审，在15个二级学院对97门课程开展本科教学的“过程化考核”改革试点工作，重点关注学生在整个学习过程中理论知识的掌握情况和专业能力的表现情况，有效提高了学生的学习主动性和学习效果。如在专业基础课程教学中，基于原有出勤、平时表现、作业、单元测试等考核形式，增加了笔记评价、资料评价及实验评价等；在专业课程教学中，考核形式新增了实验报告、调研报告、小型设计、课堂讨论、笔记评价和小论文评价等。

### 2.1.3 举措与考核

#### （1）调整教授、副教授岗位职责，加大教学工作要求

教授每学年须承担指导2名青年教师或培养助教任务，主持或参与课程建设、编审教材和专业建设；副教授每学年须承担指导1名青年教师或培养助教，并担任本科生导师，主持或参加编写、审议实验教材和实验指导书。调整教学、科研等工作量要求，保证教师将更多精力投入教学。对连续两年不承担本科生课程或未达到规定教学要求的教授、副教授，实行低聘。

#### （2）明确坐班答疑、住宿答疑和课外辅导的工作形式、内容与考核方法

答疑辅导制度形式上规定了教师在校工作的时间，实质则应体现在工作的内容和成效上，检查考核与评价是关键。学校鼓励教师根据不同生源特点、不同课程特点、不同需求愿望，采取个别答疑、集中辅导、问学、习题讲解等多种形式开展坐班答疑、住宿答疑和校内自习辅导。在答疑时间里，教师可接受学生个别

前来答疑，可针对学生学习情况约定部分学生开展有针对性的辅导，可结合“过程化考核”实际要求开展集体辅导或学习研讨，可指导学生开展创新创业创意教学活动、学科技能竞赛和学术探索活动，可开展班级指导和社区建设等。

建设激励计划教学管理辅助系统，为教师制定与发布、学生接收与查看时间和内容安排、工作记录等提供便捷的信息化平台。由二级学院负责，根据工作日志和学生反馈等考核教师课外辅导与答疑工作的绩效。

### （3）青年教师助教工作制度化

明确助教应担任课程辅导、实验指导、课堂讨论、批改作业、考试、答疑、实习等教学工作，指导学生日常学习，与学生保持联系交流。二级学院负责青年教师和导师的考核工作并将考核结果与奖惩挂钩。

### （4）完善以全员育人为特征的本科生系列导师制

以“本科生一班导师（社区导师）”为核心建立师生共同体，1名班导师（社区导师）为12-32名左右的学生（根据各二级学院的师资情况确定）提供全方位成长指导。每一名本科生都能得到生涯导师和社会实践导师的指导。创新创业导师和社团导师为有兴趣意愿的本科生提供业务指导。生涯导师向班导师（社区导师）反馈学生职业生涯规划情况，社会实践导师、创新创业创意导师、社团导师、任课教师、学生辅导员根据情况需要，与班导师（社区导师）之间双向反馈学生情况，同时设立心理健康、时间管理、职业生涯、创业教育等若干工作室，形成立体育人新常态。担任

本科生系列导师工作时间计入教师坐班答疑和住宿答疑时间核算。由学校组织相关职能部门和二级学院制定本科生导师制实施考核办法。本科生系列导师考核结果作为教师年度考核和职称晋升的参考内容。对于连续两年考核不合格者，不再聘任对应导师岗位，不享受当年对应导师岗位的激励薪酬。

#### (5) 在试点基础上推进课程“过程化考核”改革

在全面总结“过程化考核”试点课程基础上，2015年再推行150门课程实施“过程化考核”（本学期已开展76门课程试点工作），在推进中不断完善，逐步实现“过程化考核”常态化。要求试点学院从各专业、各课程特点出发，合理遴选、科学考核、示范引领，增强互动，处理好课堂教学与课外辅导、过程评价与终结评价、考核方法与考核内容等关系。积极鼓励教授、副教授领衔深化课程“过程化考核”改革。对“过程化考核”的考评，坚持目标与过程并重、教学与考核整合原则，全过程跟踪验收，闭环管理。要求教师做好三项工作：课前制定科学合理的评价方案和工具；课间教考融合，密切关注学生学习动态；课后反思和改进评价方案，切实保障教学质量。

## 2.2 创新教学和教研组织形式，提高教学教研水平

### 2.2.1 内容与目标

(1) 推进落实专业责任教授制度，组建以专业责任教授领衔的教学团队，主抓专业建设、评估和认证。成熟一个组建一个。2015年遴选10~15个专业责任教授。

(2) 试点实施核心课程责任教授制度。以团队形式建设核心课程或专业课程群，逐步遴选150~200门专业课程（每个专业5~8门核心专业课程或课程群）。设置公共基础课程责任教授。

(3) 完善校、院两级教学工作委员会制度，推进教学工作委员会委员（包括行业企业委员）深度参与教学改革与建设，在优化人才培养方案、评议教学建设项目、审议教材建设规划与选用等方面发挥更大作用。

(4) 加强教研室建设，健全教研室定期教研活动制度，营造教师乐教、相互交流、团队合作的良好氛围。

### 2.2.2 现有基础

(1) 制定了《本科教学工作委员会章程》，明确了教学工作委员会在本科教学工作中的地位、作用和职责。组建了由校内教师和企业行业专家共同组成的校院两级教学工作委员会。近两年的试行情况表明，教学工作委员会充分发挥了教学指导、咨询、决策和评估的积极作用。

(2) 制定了《专业责任教授岗位设置及管理办法（试行）》和《核心课程教授岗位设置及管理办法（试行）》，对专业责任教授和核心课程教授的基本条件、岗位职责、聘任程序和待遇等都作出了明确规定。全校120名教授分布在各本科专业中，为专业建设和组建专业责任教授和核心课程教授团队提供了人力保障。目前正在开展首批专业责任教授的遴选。

(3) 长期坚持教学精细化管理，实施了每学期“三段式”教学检查制度。每年11月为“教学质量月”，已连续开展6届活

动。

(4) 建立了教研室活动记录与考核制度，并将教研室活动考核结果作为二级学院教学工作年度考核的重要内容。

### 2.2.3 举措与考核

#### (1) 落实专业责任教授制度，发挥“教授治学”作用

由专业责任教授负责，与专业教研室（系）主任及骨干教师（3~4人）组成专业建设团队，负责制定专业发展规划、开展专业建设、实施专业评估和认证、组织制订（修订）人才培养方案、负责专业师资队伍建设、指导开展教学研究活动、组织申报各级各类教学改革课题与教学成果奖、组织实践教学改革与建设、负责毕业设计（论文）管理、负责本专业教学文件建设与管理、负责本专业的专业评估（认证）等工作。担任专业责任教授可作为高聘一级岗位的重要依据，每年学校给予专项经费支持，降低科研考核任务。

#### (2) 实施核心课程责任教授制度，推进职业教育体系建设

在各类本科试点专业（卓越工程师培养计划、国家和上海市专业综合改革、应用型本科、中本贯通、春季考试招生等六类改革试点专业）中率先组建相应核心课程教授及其教学团队并逐步推广。以行业需求为导向，以能力培养为核心，建设理论与实践深度融合的专业课程群，提高专业课程内容与企业岗位需求契合度，推进课程内容与职业标准全面对接。规定核心课程责任教授须认真执行听课制度和教研活动制度，每学期听课不少于8次，组织教研活动不少于5次，本专业示范教学课不少于2次；组织专

业教师参加院、校授课竞赛等活动，做好教研活动书面记录；组织培育和申报各级各类教学成果奖及优秀教材奖等；组织本专业教师积极申报各级各类课程及教材建设和教学改革研究项目。其中，新专业三年内至少建设1门校级重点课程，其它专业至少建设2门校级重点课程或1门市级重点课程。

(3) 加强教研室建设，增强其教学管理和教学研究功能

以学院为单位，各教研室每学期制定教研活动计划，开展10次以上主题活动（教学内容、方法研讨或集体备课），保证教研室正常、有效开展活动，增强教研室组织的生机和活力。

(4) 设立青年教师专项教改项目，促进青年教师快速成长

学校积极鼓励青年教师参与教学改革项目，提升教学研究能力水平。在申报校级以上教育教学改革与建设项目时，明确要求必须吸纳一定比例青年教师参与项目建设。

(5) 人事处、教务处等相关部门采取过程检查与终期评价、定性评价与定量评价、常态考核与重点考核相结合的方式，对二级学院开展专业责任教授、核心课程责任教授、教研室建设、教学改革研究项目工作情况实施考核，考核结果与经费划拨挂钩。

## **2.3 创新应用型人才培养体系，提高人才培养质量**

### **2.3.1 内容与目标**

(1) 优化专业设置和布局。两年内，培育2~3个符合区域经济社会发展需要的特色专业，重点建设5~6个代表学校水平的优势专业，试点建设2~3个“中一本、高一本贯通”培养模式改

革专业，建设2~3个校企共建紧密专业集群。遴选1~2个专业开展工程教育国际认证。

(2) 产学研深度融合，提升专业建设水平。通过建设校企合作课程、校企合作教材和校企合作实验项目，校企联合指导本科生毕业设计，开展企业冠名学科技能竞赛，联合开展职业资格培训等，推进专业设置与产业行业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程（或社会市场）对接。建设100门校企合作示范课程、100项校企合作示范实验项目，编写30~50本应用型人才培养优秀教材。

(3) 构建并完善基础课程与专业课程相互衔接、课堂教学与课外活动相互补充、校内培养与企业（社会）教育相互融通、专业能力与综合素养共同发展的应用型人才培养体系。

(4) 根据学生生源特点，实施分级教学、分类培养，为学生多样化发展搭建成长平台。

(5) 凝练应用型人才培养特色，加强教学团队建设。建设50个工程教育教学团队，5~8个公共基础课程改革教学团队，10~15个通识教育核心课程团队，30门有特色的“应用·前沿”教授研讨课程，新开50门优质通识教育课程。

(6) 深化开展大学生“创新创业创意”教育。建设30~50个“三创”教育团队，团队教师参与指导50个学科型社团、300项大学生科技创新创业创意项目、100项学科技能竞赛，真正实现“院院有赛事、人人都参与”。每个专业至少开设1项职业资格证书培训项目、5~8项大学生科技创新创业创意及学科技能竞

赛项目。

### 2.3.2 现有基础

(1) 学校依托行业发展，组建了轨道交通学院、城市建设与安全工程学院、生态技术与工程学院等；以社会需求为导向，新建了“安全+土木”、“现代制造+工程管理”、“电气自动化+轨道通号技术”等复合型专业方向，打破了传统的院系建制和学科专业围墙。

(2) 制定了《校企合作课程管理办法》，以课程建设为核心任务，加强与行业企业合作，推进产教融合。学校已与上海宝钢(集团)股份有限公司、上海华谊(集团)公司等70多个企业、跨国公司及科研院所签订了全面合作协议，建立了战略联盟；建设了企业专家信息库，专家数量已达143位；实施了行业企业专家进课堂、进实验室、联合指导学生毕业设计以及毕业证与职业资格证书“双证融通”等一系列举措。

(3) 开展了实践教学体系改革，开设了工程教育实验班，实施了“3+1”的校企合作培养方案，创新了“工程对象教学”、“实验驱动型教学”等教学模式和基于问题、项目和案例学习的教学方式；构建了公共基础实践、公共基础综合实践、学科专业实践和学科专业综合实践四大平台；强化了实验、实习、实训、课程设计、毕业设计五个实践教学环节；实施了外语应用能力、计算机应用能力、实践能力和综合素质培养四个“四年不断线”的教学改革。

(4) 在连续15年实施外语、数学、计算机入学摸底考试基

基础上，按照高考成绩和入学摸底考试成绩实施了分级教学，使不同基础学生的学业水平得到了逐步提高；根据学生的兴趣志愿，分别开设了大类招生班、创新学院试点班、中外合作班等，相应实行了不同培养方案，确保了人才培养方案与学生成才需求的适切性；2009年创建了工程创新学院，将“卓越计划”试点专业全部纳入工程创新学院统一管理，形成了人才培养模式改革的试验田和示范区。

（5）制定了《关于实施卓越工程师教育培养计划的若干意见》、《“卓越工程师教育培养计划”试点专业任课教师课时奖励津贴实施细则（试行）》等相关配套政策，激励了教师参与教育教学改革、具有丰富教学经验和长期工程经历教师为实验班学生执教、有行业影响力企业到工程创新学院共建培训基地的热情，确保了工程实践教学贯穿人才培养的全过程。

（6）大力开展了学科技能竞赛。近五年设立了大学生创新计划项目1290项、科技竞赛242项，参与学生3387人，获授权专利35项，获省部级以上奖项1971项。

（7）组建了“大学生通识教育中心”，构建了德智体全面发展、课内课外相互补充、校内校外有机结合的学生成人成才课程体系；组建了“大学生创新创业创意教育中心”（简称“三创中心”），分设大学生创新教育、创业教育、创意教育、学科型社团和学科技能竞赛五个分中心，搭建了全方位、立体化的课外实践平台，构建了课内教学与课外实践融通的育人体系。

### 2.3.3 举措与考核

#### (1) 基于人才培养目标，“反向设计”人才培养方案

由行业、企业专家和校外同行专家等共同组建工程教育教学团队，健全“校企双月联席会议制”和建设“校企人才培养工作室”。探索应用型人才培养规律，根据职业岗位和能力要求确定人才培养目标，以预期目标为起点反向设计人才培养方案和课程体系。遵循专业（及专业方向）设置与产业需求对接原则，重视企业全程参与，共同制定人才培养计划，共同探讨解决校企合作的困难和问题，共同解决技术难题，共同开发应用型人才培养教材，实现校企联合育人。统筹“卓越计划”、“中本贯通教育改革”、“专业综合改革试点”等改革项目，建立更加适应产业结构转型和升级，更能满足对应用型人才多样化需求的人才培养模式，促进专业人才培养符合“适应需求”，特色学科专业做到“支撑发展”，优势学科专业争取“创新引领”。

#### (2) 建设公共基础课程改革教学团队，整合优化教学内容

由公共基础课教师与专业课教师联合组建公共基础课程改革教学团队。基于学生需求和专业特点，整合改革公共基础课程；以基础“扎实适用”为原则、能力培养为核心，进一步优化整合课程内容，增加基本原理在专业领域的应用案例。做好外语、计算机、高等数学、大学物理等公共基础知识与专业知识的有效衔接。

#### (3) 建设大学生通识教育团队，着力培养综合素质

搭建以“人文精神和明德修养、科学精神和技术创新、企业

文化与职业素养”三个模块为核心的通识教育课程平台，推进通识教育课程与“工程师文化”建设的嵌合。开展通识教育核心课程、“应用·前沿”教授研讨课程建设，努力培养个人修养良好、身心和谐发展、知识结构均衡、分析方法灵活、创新能力强劲、人文科学精神兼具的应用技术人才。

#### （4）建设“三创”教育团队，彰显应用型人才培养特色

设立“三创”学分，将“三创”教育纳入人才培养方案。建立校院两级训练平台，面向全体学生，实施分类培养。指导职业资格证书培训，推进“双证融通”、“以赛带训”等教学改革。加强“三创”课程体系和实训基地建设，引导教师积极主动地将课堂教学延伸至课外，或带着课题或依托项目或开展活动或指导社团，或以团队合作形式共同指导学生开展各类科创活动，着力培养学生的学习和探究能力，提高应用型人才培养质量。

（5）考核分三个层面：对学院工作的考核，由人事处、教务处出台考核管理办法和细则，重点考核团队建设数量、团队组织与管理、团队活动支持度、团队建设成果等。对团队负责人的考核，由教务处组织校教学工作委员会围绕目标责任书进行考核，考核形式分项目周期考核与年度考核，考核内容包括关键业绩、参与度与领导力、满意度和能力素质考核等。对团队成员的考核，由人事处、教务处出台指导意见，由二级学院组织实施，团队负责人具体负责。

## 2.4 加强师资队伍建设，促进教师能力发展

### 2.4.1 内容与目标

(1) 改革人才引进机制，优先满足本科教学和专业建设需求。

(2) 实施教师教学能力提升计划。做实教师教学发展中心工作，开展新进教师上岗试讲、入职培训、在岗培训、进修研修以及讲课比赛等项目，提升教师队伍整体教学能力。实施教师教学发展工程，建立常态化、制度化、可持续发展的教师教学发展机制。

(3) 拓展“双师型”队伍建设渠道。“双师型”教师达50%，企业兼职教师达25%。

### 2.4.2 现有基础

(1) 制定了《特聘教授引进计划实施办法（试行）》，并将师资队伍建设和高层次人才引进作为二级学院考核的重要指标，形成了较为科学的人才引进、培养和评价机制。近三年每年平均引进专任教师60人，近年共引进国家“千人计划”1人、上海“千人计划”3人、“东方学者”10人等高层次人才。积极推进了优秀高层次人才组建团队，同时规定高层次人才须承担一定量的教学工作。

(2) 制定了《教职工在职国内进修管理办法（试行）》和《关于实施“教师专业发展工程”计划的暂行规定》，加大了“筑巢引凤”、市优秀青年教师培养、教师教学能力培养、教师工程（社会）实践能力培养、学术带头人培养以及团队建设“六大工

程”建设力度，师资队伍建设取得了显著效果；建立了专业教师产学研践习基地，有计划地选送教师到企业接受培训、挂职工作和实践锻炼；对接了市教委教师专业发展三大工程，持续选送教师到国内外著名高校研究院所学习，将国外先进的应用技术型人才培养模式、教学模式、教材、教学案例等带回来，融入教学。教师接受培训后可在校内建设培训点，成为校内孵化机构，教师回国后可开设出全英语或双语课程，师资队伍国际化水平有所提高。5年来持续开展教师专业发展工程，选派了93名教师赴国外著名高校研究机构访学，27名教师参加国内知名高校访学，29名教师参与校企合作的产学研践习，近两年23名实验技术人员参与实验技术队伍建设计划，“双师型”教师已达43%，为应用型人才培养奠定了良好基础。

（3）建立了中青年教师到企业挂职锻炼制度，明确了进校前非教师工作经历小于3年（含）的教师，每五年中须有累计半年以上践习时间；35岁以下的青年教师聘任高级职务必须有累计1年以上的践习时间；其他教师聘任高一级职务，须有半年非教师实际部门工作或实践经历（博士后期间不计为实际工作经验）。

（4）新进青年教师参加了市教委及学校举办的新教师岗前培训。2014年有44名青年教师参加了岗前培训。

（5）每年开展课件评比、教学团队讲课比赛、青年教师讲课竞赛等活动，设立了“名师讲坛”、“明德讲堂”、“教学名师”、“教坛新秀”等工程或称号。

(6) 成立了由分管教学的校领导任主任的教师教学发展中心，负责组织协调教学研究、教学培训、教学测评、教学咨询、教学资源建设与利用，开展了教师教学能力和教学管理培训工作。

### 2.4.3 举措与考核

#### (1) 创新人才引进办法，构建高层次人才团队集聚模式

实施柔性引进人才计划，多形式多渠道引进国内外高层次人才和具有企业或者工程实践经历的优秀人才，形成有活力的教学团队，激发教学内动力。对于引进的高学历、高层次人才以及紧缺专业教师，实行“一事一议”，以形成若干结构合理、富有创新活力、能够推动学校重点和特色学科发展的优秀教师团队。进一步规范人才引进程序，严格评审考察，并要求各二级学院(部)组织本学科教授及相关人员展开个别访谈，悉心了解需求，努力提供帮助。

#### (2) 构建教师教学能力发展平台，满足现代职业教育和应用型人才培养需求

全面推行以更新知识结构、提升教学能力和教研能力为主要目标的教师教学发展工程，开展教学评估与咨询，搭建教学研究与交流平台，探索建立常态化、制度化、可持续发展的教师教学发展机制。新进教师须参加岗前培训，才能进行教学科研。鼓励专业教师参与各类专业进修培训，并给予政策支持和培训补助。实施教师博士化工程，大力支持教师攻读博士学位。实施教师能力提升计划，帮助教师提高帮助学生发展和自我发展的职业能

力。开展教师职业生涯规划指导，搭建相互合作、相互交流、资源共享平台。开展讲课比赛等项目，提高教师教学能力水平。有计划地选送教师赴国内、国外（境外）高校做访问学者，学习先进经验，提高学术水平，提升教学科研能力和国际交流能力，有计划选送教师赴企业开展产学研践习，丰富工程实践经历，拓展校企合作平台，实现校企产学研对接。加强实验室教师队伍建设，增强工程实践教学能力。

（3）拓展“双师型”队伍建设渠道，坚持培养与引进并举、兼职与专职互补

制定“双师型”教师引进、培养、聘任及考核制度，为“双师型”队伍建设提供制度保障。加大引进具有企业或工程实践经历教师的力度，对有优良企业工作背景的高层次技术和管理人才引进实施政策倾斜，优化“双师型”师资队伍结构。进一步完善“双师型”教师培养体系，建立教师企业培训基地。加大兼职教师队伍建设力度，建立兼职教师师资库。根据各专业的实际要求，有计划地聘请相关企业具有中高级专业技术职务、能够熟练解决生产技术问题的专业技术人员担任兼职教师。在项目支持、职务聘任、评优评奖、年终奖励中对“双师型”教师给予倾斜，吸引更多教师参与“双师型”教师队伍建设，确保“双师型”教师知识和能力结构符合应用型人才培养要求。

（4）实施“三大人才建设”工程，创新人才工作机制

重点实施凝聚高端领军人才、培养优秀青年英才、发展教学科研创新团队三大人才建设工程。结合实施高等学校创新能力提

升计划，探索开展人才特区建设和拔尖创新人才培养的试点工作，推进教学、人才、科研三位一体的创新体系建设。

(5) 由人事处、教师发展中心共同牵头，进一步完善师资队伍建设和考核评价体系，将师资队伍建设和考核指标纳入学校重大执行力指标考核体系。对青年教师担任助教工作的考核由各二级学院成立工作组负责实行。考核内容包括个人工作总结、指导教师评价、公开试讲、学生评价四个方面。对指导教师的考核包括个人工作总结、青年教师评价、公开示教、学生评价四个方面。学校将青年教师和指导教师的考核结果与年度考核、绩效工资、职务晋升等挂钩。

## **2.5 强化教师岗位激励，加大教学考核权重**

### **2.5.1 内容与目标**

(1) 在岗位聘任上，加大教学工作权重，对教学考核不合格者实行低聘、缓聘或不聘。

(2) 在专业技术职务聘任上，以教学能力和教学业绩为先决条件，实行一票否决制。

(3) 在专项奖励上，每年对潜心本科教学、作出突出贡献、取得突出成效的教师或教学团队给予重点奖励。

(4) 实行分类指导，完善系列专业技术职务聘任办法，明确教学要求，突出教学成果重要作用。

### **2.5.2 现有基础**

(1) 实行了职务聘任与教学能力挂钩，将教师教学效果纳

入职务聘任办法。2011和2012年分别制定了《“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法》和《“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法》，激励长期在教学、实验岗位并在教育教学、师德师风、实验教学、指导学生创新实践活动以及产学研等方面有突出业绩的教师晋升高级专业技术职务。目前共有3位教师获聘“以教学为主型”副教授、4位教师获聘“实验工程型”副教授。2013年出台了《2014-2016年聘期岗位聘任办法》，规定聘期考核不合格给予降低岗位等级。2014年修订了《教师专业技术职务聘任教育教学能力考评办法》和《高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任实施办法》，进一步规定了教师教育教学的基本要求，岗位聘任时坚持教学考核一票否决制。近两年在申请职务晋升的135位教师中，有14人因未通过教学能力考核而不能参加当年度职务聘任，占比10.37%，其中申报正教授未通过教学考核的有8人。实施了拟晋升职务教师预先申报制，由教师本人年初向人事处提出申请，学校督导和教学工作委员会委员现场听课考评，年底由教学工作委员会综合各类听课评价、学生评教及其学生座谈会反馈意见等，对申报教师教学能力进行综合考评。

(2) 完善了专业技术职务聘任制度。在实施《“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法》和《“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法》的基础上，2014年增设了工程系列等专业技术职务评聘制度。

(3) 设立了优秀骨干教师专项激励经费。2013和2014年学

校分别设立专项奖励经费30万元和120万元，奖励的对象与范围主要包括：完成规定教学工作任务且教学质量评价优秀者、市级以上各类教学能力比赛成绩优秀者、市级以上各类教书育人荣誉称号及教学成果奖获得者；牵头组建各类教学团队取得建设成效者；市级重点课程、精品课程、全英语课程、校企合作课程负责人和市级以上本科教学工程项目主持者；指导大学生承担市级以上创新创业创意项目并取得优良成绩者、指导大学生参加市级以上各类学科技能竞赛并取得优秀成绩者；获得校级、市级和国家级教学成果奖的教师个人与团队。

### 2.5.3 举措与考核

（1）完善岗位聘任条件和要求，将教学业绩作为教师职务聘任首要条件。加大教学任务、质量和效果的考核权重，发挥各类教学成果在职务评聘中的效用，取消教学工作不合格者各类奖励，明确各类教师评优以教学考核优秀为先决条件。对连续两个年度考核不合格者，试聘、缓聘、低聘或解聘直至辞退。

（2）进一步完善教学型、实验工程型等高级专业技术职务聘任办法，优先考虑长期在教学岗位和实验教学岗位潜心教学的优秀教师。

（3）建立优秀骨干教师教学专项奖励长效机制，每年拿出一定经费，并逐年适当增加，用于重点奖励教学优秀的骨干教师。

（4）形成多重激励机制，实现考核结果“三挂钩”，即教学考核与奖励挂钩、教学考核与专业技术职务聘任挂钩、教学考核与各类评优和项目申报挂钩。

## **3 管理与保障**

### **3.1 组织保障**

2012年学校即成立了“骨干教师教学激励计划试点申报工作领导小组”，时任校长卢冠忠任组长。2014年根据校领导班子成员调整，学校又成立了“骨干教师教学激励计划领导小组”，由党委书记吴松和校长刘宇陆共同出任组长。学校明确把“以实施骨干教师教学激励计划为契机，全面推进学校教育教学改革”作为当前的重点工作，领导小组主持制定“激励计划”的基本原则、确定试点项目和推进进程、建立工作机制、决策重大事项。领导小组下设工作小组，由主管人事、教学和学生的副校长分别担任组长、副组长，人事处、教务处、学生处、团委、科技处、财务处、教师发展中心、信息技术中心、资产与实验室管理处等职能部门负责人任组员，主要职责是：落实领导小组的决定和部署，制定实施方案，协调推进试点项目、跟踪并评估项目运作情况，为领导小组决策提供建议和咨询。

### **3.2 制度保障**

学校深刻把握上级“以激励计划撬动制度建设、学校各项制度安排都要服务于教师回归教书育人本原”的精神，高度重视制度建设。根据“激励计划”的要求，围绕促进学校特色发展和提高本科人才培养质量，全面修订教学、人事和其它相关制度。近年来，通过分层次、分类别梳理和归类，“废、改、立、释”并

举，共形成了35项（具体制度详见附录）与“激励计划”相配套的规章制度，其中“规范教师行为，激励教师回归本科教学本原”模块6项、“创新教学和教研组织形式，提高教学教研水平”模块4项、“创新应用型人才培养体系，提高人才培养质量”模块8项、“加强师资队伍建设，促进教师能力发展”模块9项、“强化教师岗位激励，加大教学考核权重”模块8项，为现阶段实施“激励计划”奠定了坚实基础。学校还将根据实施过程中出现的新情况、新问题，及时总结完善相关制度，真正将“激励计划”落到实处。

### 3.3 条件保障

学校正视远郊办学带来的客观困难，实施“乐教工程”，努力为教师创造更好的工作环境和教学条件。目前已经制定了三年实施方案，并于2015年先期投入专款完善硬件、优化环境，进一步改善教师的教学工作条件。

根据教师办公条件实际情况，有针对性地调整办公用房，尽可能扩充教师办公面积。将专任教师（讲师、副教授、教授）人均核定面积由原来的6、9、12平方米分别增加到7、10、15平方米。结合学校特教大楼和综合实验楼建设，未来力争做到为每名教授配备1间工作室，1~2名副教授配备1间工作室。

改装部分教师办公室，辟出适当的公共空间并配备小型研讨桌，方便教师开展教研活动和师生交流。确保为每名教师配备一套办公桌椅、电脑和三门文件柜，方便教师存放教学资料。为每一间教师办公室安装空调，并加强定期检测。

统一规划各学科楼公共区域，建设“廊文化”，添置沙发、桌椅等家具，方便师生交流研讨、开展辅导答疑。在教学楼中设置区别于普通教室的10间个性化教学研讨室，配置电脑和空调并安装门禁系统，专门用于小型辅导报告、专题研讨、课外交流与辅导。在每幢学科楼和教学楼内合理增加直饮机。

实现校园无线网络全覆盖，并增加办公区域和公共区域的有线网络接入点。

### **3.4 技术保障**

学校已总体完成了信息化基础设施建设，实现了校园网络全覆盖，开通了联通、电信和教科网三条线路共1434MB带宽的校园网出口，形成了“两地三中心”（徐汇和奉贤校区，网络中心、数据中心和灾备中心）的运行模式。学校的数字化校园建设和应用水平居于本市高校先进行列，建成了涵盖教学、科研、管理、生活等各个环节的数字化综合平台以及面向教师和学生的信息门户，有效提升了管理服务的效率和规范性，特别是在多校区办学和校园地域迅速放大的新情况下为学校各项业务的高效管理和便捷服务提供了信息技术保障。在全市高校中率先实现了校园信息平台与易班门户的双向有机融合，增强了易班和校园信息系统功能，为实施基于现代信息技术的教育教学改革提供了新的空间和手段。最近，为配合激励计划实施，又专门研发了“教学答疑、辅导管理子系统”、“教学过程化考核管理子系统”、“本科生导师工作管理子系统”，并在现有电子考勤系统基础上完善

了相应统计功能。目前正在建设教学质量监测分析信息系统和教学资源库。

### 3.5 资金保障

为激发全体教师将更多精力投入教学、切实提高本科教学质量，学校积极争取获得市骨干教师教学激励计划专项支持，并制定专项经费使用管理办法，做到专款专用、专账核算，严格按照高校财务会计制度进行管理与核算，按照经费分配的开支范围使用和核算，从而保证“激励计划”的各项任务落到实处。

“激励计划”专项经费使用主要包括以下几部分：25%用于教师坐班答疑和辅导答疑，30%用于项目团队（专业责任教授团队、核心课程责任教授团队等）建设，10%用于本科生系列导师制，15%用于课程“过程化考核”，10%用于青年教师助教制，6%用于重点奖励教学突出贡献教师，另4%留作机动。

经费分配遵循“校院两级管理”原则，其中经费的80%下拨二级学院，其余20%由学校依据对二级学院绩效考核结果进行奖励。通过“激励计划”实施，“以增量改革带动存量改革”，最终按照市教委要求纳入绩效工资统筹管理。

对二级学院，骨干教师教学激励经费预算一经批准下达，必须严格按照批准的预算执行，不得随意改变资金使用方向和内容。如确需调整预算资金的使用方向或内容，须经学校批准。

骨干教师教学激励经费应确保预算按期完成。未执行的经费按照现行国家和本市有关财政资金结转和结余的管理规定，经批

准后继续使用，不得挪作它用。

### 3.6 考核保障

学校成立“骨干教师激励计划与绩效考核领导小组”，并设工作小组，办公室设在人事处，主要负责制订学校具体考核方案、组织专家进行评审、巡视，评价各学院方案及运行和执行情况等。

各二级学院成立学院“骨干教师激励计划与绩效考核工作小组”，根据考核指标体系，结合本学院实际，制定相应绩效考核评价与奖励实施细则，备案人事处和教务处。

根据《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高[2012]4号）及市教委《关于实施上海本科院校教师教学绩效考核的指导意见》的要求，以“激励计划”为契机，进一步完善教师教学绩效考核体系，制定适合我校特点、体现以教学工作量和教学效果为导向的《二级学院（部）及教师教学绩效考核实施办法（试行）》，突出学校办学精力向人才培养集中，加大教学绩效考核权重；办学资源向教育教学和师资队伍建设集中，强化教师行为规范；发展动力向人事制度改革创新集中，健全考核评价机制。同时，在两级管理基础上，进一步完善对各学院的工作指导，完善绩效考核制度的实施细则，帮助各学院建立相应的考核指标、评价标准及跟踪检查档案，从而将教学绩效考核与激励分配制度有机结合，建立合理的薪酬制度，确立教学投入的优先地位。

## 结 语

目前，学校正面临着主动融入国家现代职业教育体系建设新的发展机遇，正处于向着建设高水平应用技术大学的目标攻坚克难、步步前行的关键时期。深化教育综合改革是促进学校建设发展的根本举措。建设一支结构优化、充满活力、乐教敬业、能力卓越、富有创新精神和国际视野的教师队伍，培养一批批“砥砺知行、厚德精技”的应用技术人才，是学校改革发展的中心任务和发挥学校社会功能的关键所在。学校坚信，在市委、市政府、市教卫党委和市教委的正确领导下，通过“激励计划”项目的实施与带动，用三年乃至更长时间，将会全面形成更加符合现代大学制度要求的教师教学岗位职责和行为规范、更加有利于教师专业发展和教师队伍整体科学发展的激励机制、更加有利于学生成才成长的应用型人才培养体系的新局面，有力促进中国特色上海特点高水平应用技术大学的建设和发展。

## 附 录

### 1、规范教师行为，激励教师回归本科教学本原

- [1]教师教学工作基本规范，2015.1 .....A-1
- [2]关于骨干教师为学生答疑指导制度的实施意见，  
2015.4 .....A-15
- [3]关于实施过程考核教学改革的指导意见，2014.11 .....A-19
- [4]教师专业技术职务聘任教育教学能力考评办法，  
2014.12 .....A-24
- [5]关于实施本科生培养系列导师制试点改革的指导意见，  
2015.3 .....A-31
- [6]青年教师助教工作制度实施办法（试行），  
2015.4 .....A-38

### 2、创新教学和教研组织形式，提高教学教研水平

- [7]本科教学工作委员会章程，2013.11 .....A-45
- [8]专业责任教授岗位设置及管理办法（试行），2014.11 ...A-51
- [9]课程建设及教学改革研究项目经费使用管理办法，  
2013.3 .....A-59
- [10]专业核心课程责任教授岗位设置及管理办法（试行），  
2015.4 .....A-63

### 3、创新应用型人才培养体系，提高人才培养质量

- [11]关于加强本科教学改革与建设项目二级管理的实施意见，  
2013.11 .....A-69

- [12]关于市属高校应用型本科试点专业项目的建设的管理办法，  
2015.1 .....A-74
- [13]关于实施卓越工程师教育培养计划的若干意见，  
2011.3 .....A-82
- [14]大学生创新创业创意教育实施工作管理办法，  
2014.10 .....A-89
- [15]大学生学科技能竞赛管理办法，2012.11 .....A-96
- [16]校企合作课程管理办法，2015.1 .....A-105
- [17]2014年教学工作评价与考核指标，2014.6 .....A-110
- [18]“卓越工程师教育培养计划”试点专业任课教师课时奖励津贴  
实施细则(试行), 2011.7 .....A-118

#### **4、加强师资队伍建设和促进教师能力发展**

- [19]关于成立教师教学发展工作领导小组及教师教学发展中心的  
通知，2014.4 .....A-120
- [20]关于进一步加强中青年教师社会（工程）实践的实施意见，  
2013.11 .....A-122
- [21]关于成立学校教师社会实践评议小组的通知，2012.4 ·A-126
- [22]特聘教授引进计划实施办法(试行), 2012.3 .....A-127
- [23]关于实施“教师专业发展工程”计划的暂行规定，  
2012.10 .....A-130
- [24]关于进一步加强中青年教师参加工程（社会）实践的实施细则  
则(试行), 2011.1 .....A-137
- [25]关于调整骨干教师出国进修资助标准的通知，2011.4 ·A-140

- [26]教职工在职国内进修管理办法(试行), 2011.4 .....A-143
- [27]人事派遣制实施办法(试行), 2012.2 .....A-149
- 5、强化教师岗位激励, 加大教学考核权重**
- [28]关于公布2014年度二级学院考核内容的通知, 2014.6 ..A-152
- [29]2014年高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任实施办法, 2014.10 .....A-154
- [30]关于开展2013年高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任的通知, 2013.11 .....A-199
- [31]2014-2016年聘期岗位聘任办法, 2013.12 .....A-230
- [32]关于2013年度师资队伍建设和高层次人才引进年度考核指标的通知, 2013.3 .....A-244
- [33]“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法(试行), 2012.11 .....A-247
- [34]“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法, 2011.11 .....A-250
- [35]二级学院(部)及教师教学绩效考核实施办法(试行), 2014.12 .....A-253

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2015〕1号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院教师教学工作基本规范》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院教师教学工作基本规范》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院

2015年1月7日

## 上海应用技术学院教师教学工作基本规范

为全面高质量地完成学校各项教学任务，规范教学管理，严肃教学纪律，强化全体教师的责任意识，保证学校正常的教学秩序，特制订本教学工作基本规范。

### 一、师德修养

1. 教师是贯彻国家教育方针的主体，是《中华人民共和国高等教育法》的实施者，应忠实地履行《教师法》的职责，把培养素质高、能力强、有创新意识的德、智、体全面发展的优秀人才作为自己的神圣职责和崇高理想。

2. 教师的教育观念必须与时俱进。教师要热爱学生，尊重学生个性；要自觉培养高尚的道德情操，胸襟宽阔，谦虚好学；要积极探索活泼新颖的教学方法；要广思明辩，严谨治学。

3. 教师应当追求教学整体目标，倡导协作精神。

4. 教师应为人师表，不得有下列情形：损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行；在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；影响正常教育工作的兼职兼薪行为；在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；其他违反高校教师职业道德的行为。

### 二、岗位培训及教学准备

1. 教师应通过各种学习方式完成教育心理学、教育研究和专业知识等培训，掌握教育科学理论，了解教育规律，不断提高教学水平。

2. 新聘青年教师(指新应聘到校从事教学和科学研究工作，工作年限未满三年，不具有副教授（或副研究员）及以上专业技术职位的教师岗位人员。)必须参加市教委及学校举办的《新教师岗前培训》学习，熟悉教师职责和各种教学管理规定，通过普通话测试达到二级乙等方能取得上岗资格。

3. 新聘青年教师由所属二级学院安排针对拟开课程进行助教工作。具体要求见《上海应用技术学院青年教师助教工作制度实施办法》。

4. 新开课教师必须由所属二级学院检查其教学准备情况并安排试讲，经相关教研室主评，所属二级学院领导认定，试讲效果好的，可视情况安排教学任务进入试教实践阶段（时间一般为一轮）。在试教实践阶段必须完成以下工作：

1) 按照拟开课程教学大纲的要求，掌握课程的内容、重点和难点，并认真阅读相关教学参考书。

2) 根据课程具体情况，原则上写出拟开课程的全部教案初稿及制作多媒体课件，并完成 1/3 以上的作业题。做到课前与指导教师沟通试教内容、要点及主要教学方法，课后征求指导教师意见，及时改进不足之处，调整教学方法

3) 在实验室完成拟开课程计划开设的实验项目并有实验记录。

5. 开新课教师应对本学科领域有较坚实的理论基础，对拟开课程的教材和参考资料有深入的钻研。

6. 开新课教师应提前一学期向教研室提出申请，并填写有关表格，由教研室组织审查新课的教学大纲、教师学期授课计划、讲稿及教案初稿，由教研室组织试讲，经相关教师评议，确认具备开新课的基本条件后报学院审定，再报教务处备案。特殊情况经学院院长推荐报教务处批准。

### 三、人才培养计划与教学文件

1. 人才培养计划是全校安排教学工作的主要依据。教师是制（修）订人才培养计划的主体，必须以服务学生、承诺社会的高度责任心对待制订人才培养计划的工作。要坚持六条基本原则，即：知识、能力、素质协调发展的原则；课程体系整体优化的原则；拓宽专业口径的原则；加强实践，突出创新能力培养的原则；因材施教，发展学生个性的原则；学时和学分均衡的原则。教师应服从所属二级学院安排，积极参与人才培养计划的研讨和制（修）订。

2. 教师必须承担人才培养计划中与自己的教学任务相关的各教学环节的教学大纲、各类教学任务书、指导书等制订工作。

3. 所有授课教师都要认真填写教师学期授课计划。对不按授课计划安排自行删减课内外内容者，所属二级学院或教务处要作相应的处理。如需变动，要提出书面申请。教师学期授课计划要在开课按规定交教务处和相关所属二级学院备案。

### 四、教材选定与补充教材

1. 教师应根据教学大纲要求慎重选用教材，并坚持首选获奖优秀教材和新版教材的原则。每学期教材一经选定使用，除所订教材有原则性的错误外，不得更改。

2. 对于特色课程，提倡教师自编讲义，自编讲义要提出书面申请。

## 五、课堂教学

1. 教师是课堂教学的第一责任人，应注意课堂秩序，记录学生到课情况，有责任做好学生的思想工作。

2. 课堂教学的基本要求是：理论阐述准确，概念清晰，条理分明，论证严密，逻辑性强；突出重点和难点；在传授知识的同时，更应将获取知识的方法教给学生，注重培养学生的科学思维方法和能力。适当更新讲课内容，及时传递本学科和相邻学科的新成果和新进展；语言准确、简练、生动、节奏适当；板书易识，板图正确；承上启下明显，时间分配恰当。

3. 课堂教学教案一般应包括下列内容：每课的教学目的；问题的提出；讲授内容的提要及推导；重点、难点及解决方法；采用的辅助手段；课外学习指导和作业等。

4. 两教学班以上开设的同一课程要逐步实现集体备课，统一教师学期授课计划，集思广益，取长补短，提高教学效果。第一次担任辅导任务的教师必须随堂听课，以便辅导有针对性。已经完整地听过该门课的辅导教师，也应在第二次及以后的辅导中定期听课。

5. 辅导教师跟班听课要注意收集学生学习中的倾向性问

题，并及时向主讲教师反映学生的学习状况、要求和意见，以便改进课堂教学。主讲教师应指导辅导教师熟悉并基本把握各教学环节以及教学基本要求，能结合课程的内容、特点，运用多种教学方式与手段、现代教育技术，鼓励并指导辅导教师大胆进行教学改革实践，提高教学质量。每次习题课和辅导课的教学目的、要求均应由主讲教师和辅导教师共同研究确定。

6. 教师应结合本专业和课程的特点，积极推进教学方法的改革，将单纯教师讲授型教学转变为师生互动型、研讨型教学，将单纯的课内教学转变为课内课外相结合的教学。倡导求真活泼的课堂教学过程，积极开展课堂讨论。教师要允许学生发表不同意见，特别要注重具有创新意识的见解，激发学生的学习兴趣，同时要引导学生正确理解和掌握课程的内容。

7. 对于单独设置的习题课和讨论课，教师应重视习题、讨论题的选择，尽量选用与教材相适应的习题集等教学资料，扩大习题类型。

8. 第一堂课，教师除了扼要介绍本课程教学计划外，还应详细说明课外作业、考试（以及实验）等在总评中所占的比重。

9. 教师要严格遵守课堂教学纪律，不得迟到、早退、随便更换上课时间和地点、请人代课、压缩课时，更不能无故旷课；特殊情况下，若需他人代课或调课，要事先办理申请手续，经有关部门同意后方可行事。若当时确定无法办理申请手续，事后应立即补办并说明原因。在教学过程中不得接听手机，不能随意中断教学去进行与教学无关的活动；更不能讽刺挖苦、歧

视学生，过多地宣传与教学无关的言论。

10. 教师去新班级上课前，应主动与所在班级的辅导员、班导师联系，了解学生的基本信息，平时也应保持经常联系，互通信息。

11. 教授、副教授每学年都要为本科生上课。

## 六、辅导答疑

1. 辅导答疑是课堂讲授的重要补充环节。目的在于帮助学生吸收课堂讲授的内容，了解学生接受知识的程度，解答疑难问题，指导学生的学习方法和思维方法。内容可扩展到：指导学生制订自学计划、阅读教材和参考书、查阅文献资料、合理安排时间、提高学习效率等。

2. 主讲教师和辅导教师都应参加辅导和答疑，原则上答疑时间不少于上课时间的 50%，方式和具体时间由教师自定并于开课两周内向学生公布。对学生提出的普遍性质疑问题，也可进行集体辅导。答疑、辅导时既要热情帮助基础较差的学生，又要注意满足优秀学生的需要。

## 七、作业要求

1. 为配合课堂讲授，任课教师须根据课程教学大纲和授课计划布置作业。作业的类型可为：必读的书目、读书笔记、资料卡片、练习题等。教师布置的作业量应适度，作业内容既要密切联系课堂教学的内容和方法，又要有利于加强学生的思维训练，提高分析能力。

2. 批改作业是掌握学生吸收教学内容程度的有效环节。作

业的批改量一般不得少于 1/2，配备助教的课程作业必须全改。教师批改作业要认真、细致、及时，要指出作业中的突出优点、独立见解之处，对错误之处要督促学生进行纠正。对作业潦草、马虎、画图草率的，应退回令其重做；对抄袭作业的学生，应进行严肃批评，并令其补做。学生缺交作业、实验报告达全学期作业总量的 1/3 时，不得参加该课程考试。若为单独设置的实验课程，成绩以零分计。学生按要求补交作业、实验报告，经任课教师认可后，方能参加二次考试。

3. 作业成绩是评定学生平时成绩的依据之一。教师须在学校统一的“学生记分册”中，做好平时的每次作业成绩登记，并应妥善保存。在期末考试前，教师应向学生公布学生的平时成绩并在教学管理信息系统中登录。期末考试后，教师须将考试成绩登记在“教学管理信息系统”的相应栏内。“学生记分册”送交课程所在所属二级学院归档备查。

## 八、实践教学

1. 实验课是理论联系实际、进行科学实验训练、提高学生动手能力、培养创新思维的重要环节。所属二级学院及实验中心必须加强实验课的管理，认真落实教师、实验指导书、设备和仪器，保证实验按时开出。所有实验必须严格按实验教学大纲的要求进行，不得擅自减少实验项目和内容。应当吸取科研和教学的最新成果更新实验内容，积极开设设计性、综合性实验。

2. 指导实验的教师必须课前进行预实验，应检查实验仪器、

设备的性能和试剂的有效性。首次指导实验的教师需经教研室或实验中心考核符合要求方可指导实验。

3. 实验是培养学生严谨的治学作风的途径之一。实验前，指导教师和实验室工作人员应对学生进行实验室规章制度的教育，要求学生必须遵守安全操作规程。实验中应严格检查学生的预习情况，未经预习的学生不准做实验；学生实验完成后，指导教师应检查实验数据记录纸，并在记录上签名。学生上交的实验报告，须检查是否有经指导教师签名的原始数据记录，教师应仔细批改实验报告，对不符合实验要求或数据不全的报告，应退还学生，令其重做。

4. 教师应参与实习计划和实习大纲的制订。所有下厂实习、社会实践(以下均简称实习)均应按经批准的实习计划和实习大纲的要求进行。指导教师应提前到达实习地点，了解和熟悉情况，做好各项准备工作；制订实习实施计划，实习实施计划应具体列出实习进程和各阶段的要求。并于实习开始前一周内将实习实施计划报学校教务处。

5. 指导教师在学生离校实习之前，要教育学生遵守纪律，做好保密、安全工作。实习中，指导学生写好实习日记和实习报告，解答学生实习过程中遇到的疑难问题。实习结束前，学生应写好实习报告。指导教师应认真评阅报告，并采取适当的方式进行考核。要根据学生实习期间的表现、实习报告的质量和考核的结果，评定学生的实习成绩。实习中遇有重大问题应及时向所属二级学院和学校报告。指导教师返校一周内应写出

实习书面总结，并连同学生实习成绩和全部实习日记、实习报告交系保存备查。

6. 报送实习计划、实习大纲，安排指导教师和实习队领款、报销等均按《上海应用技术学院实习管理暂行规定》办理。

## 九、考试考查

1. 考试是检查学生在学习阶段知识、能力、素质掌握运用情况的重要手段。为实现从注重知识传授向更加重视能力和素质培养的转变，充分发挥考试在教学过程中的鉴定、引导和激励功能，结合各专业、各类课程的自身特点，积极开展考试方式的改革，将教学过程考核与期末考核有机结合，将考试分解到课程教学的全过程，提高考试效度。并以考试方式的改革推动教学内容的更新、教学手段与方法的变革，重视学生学习能力、创造力的培养及其个性化的发展。

2. 课程考核分为考试和考查两类，按课程教学大纲规定。考核形式有笔试（闭卷、开卷）和口试，教师可根据课程内容的要求选择适当的考核形式。考试命题以教学大纲为依据，重点考查基础知识、基础理论和学生分析问题、解决问题的能力；概念、理论、应用、分析、综合等方面要兼顾；注重考题对启发学生创新思维和培养学生创新能力的引导。题量应与考试时间相匹配；试题表述要简练、明了、准确。要改变单纯凭经验命题的方法，逐步实现考试的科学化和现代化。

3. 全校公共必修课和各专业基础课要逐步建立试题（卷）库，实现考教分离。全校公共必修课实行统一命题，统一考试，

统一阅卷评分。无试题（卷）库的课程考试应同时拟定出 A、B 卷，其题量和难度应相同，试卷题首应标明所占分数，统考考卷需将 A、B 卷的评分标准及答案交教务处；非统考考卷需将 A、B 卷的评分标准及答案交课程所属所属二级学院。所属二级学院主管领导必须在考试前 10 个工作日完成试题的审核和签字程序，交教务处随机抽取试卷委印。

4. 教师应做好考前答疑，但不得给学生划范围、圈重点，不得以任何方式泄露考题。

5. 监考教师应提前 10 分钟进入考场，宣布考场纪律、检查考试证件并准时发试卷。考试过程中，监考教师应认真巡视考场，不做与监考无关的事，不得在考试中给学生以任何暗示。如发现学生有违纪或作弊行为，应当场认定性质并没收或暂扣有关物证，认定为作弊的应当场宣告取消其考试资格。《考场记录单》必须明确记录缺考、违纪、作弊的学生及主要情节。不得隐瞒或私自处理，并在考试结束后立即将违纪、作弊证据及《考场记录单》交教务处。考试结束，按时收卷，当场清点试卷并如实填写《考场记录单》，交开课所属二级学院教务办公室。

6. 教师应客观、公正、认真、仔细评阅考卷。教师应在考试后五日内完成成绩评定和网上成绩登录，经教务员确认后打印一式三份成绩单，签名后在考试后五日内交开课所属二级学院教务办公室，其中一份经所属二级学院教学主管领导签字后由教务员报教务处。未经教务处批准不得重新评卷或更改成绩。

考后要认真做好试卷分析。

7. 为了检查阅卷质量，教务处在考试后应组织常规性考试复查，复查的对象由教务处随机抽样决定。复查中“平时成绩”一律以教师上报的“学生记分册”为准，在试卷复查中，查出的所有问题均应作好记录，由教务处与所属二级学院统一研究处理。

8. 考试纪律、违纪和作弊的认定及处理等按《上海应用技术学院考试（查）工作若干规定》执行。

## 十、课程设计与毕业设计（论文）

1. 承担指导课程设计(论文)任务的教师，要对已确定的课程设计(论文)课题的内容作充分的准备。课程设计(论文)课题的要求应明确，并要在学生开始设计(论文)前下达任务书。任务书须经教研室主任审核签字。有实验任务的设计课题，教师须根据实验室的设备状况、经费情况，对实验的内容和工作量作适当的估计。既要防止出现要求过高，而实验设计条件不足的现象，也要防止实验工作过于简单，达不到教学要求与效果，以保证课程设计(论文)任务饱满，内容充实。

2. 毕业设计（论文）是对学生进行综合能力的训练。因此毕业设计（论文）的选题应尽可能面向社会、面向生产实际。提倡结合教师的科研课题及实验室建设的实际任务选题。题目或内容应经教研室认真讨论，并达到培养学生多种能力的目的。

3. 毕业设计(论文)进行中，指导教师应安排足够的答疑、检查时间。因特殊情况须离校出差时，教师应按规定办理请假

手续。指导教师请假时，必须请其他教师代为指导和管理。

4. 毕业设计（论文）的成绩评定，必须采用答辩方式。毕业设计（论文）指导教师应在答辩前写好评语。各学科要按专业方向成立答辩委员会，也可邀请科研、生产部门的专业人员参加答辩会。各系要根据自己的学科特点制订评分标准。答辩时既要向学生质询课题中的关键问题，也要考察学生掌握“基本概念、基本理论、基本知识”的情况，以及分析、解决问题的能力及其创新能力、论文写作能力、资料查阅能力等。

## 十一、教学培养目标与教学纪律

1. 全面贯彻国家教育方针，培养德、智、体、美、劳全面发展的新型人才是高等院校的教学培养目标。教师应注重在专业教育中渗透思想政治教育，努力做学生健康成长的指导者和引路人。

2. 教师的精神面貌直接感染学生的心理状态。全面关心学生，不仅体现在学习上热情指导，而且要在生活上热情帮助；思想上循循诱导，努力做学生人格的楷模。

3. 教师要自觉维护良好的教学秩序，一般情况下，不得变动上课时间、地点或更换教师。任课教师因病、因事不能上课时，要提前请假并填写调课或停课申请单。

4. 教师根据教学大纲基本要求，严格按照规定的内容和进度组织教学，鼓励教师补充本课程学科和技术前沿发展的知识，教师不应讲述与课程内容和课程学习无关的内容，也不能任意增减课时和变动教学内容。

5. 学校建立学生评教制度，定期听取学生有关教学的意见。对误课、迟到或提前下课的教师，对教学不负责任的教师，对不能胜任教学工作的教师，学生有权向教师、系主任、教务处、校长提出意见。教师要虚心接受意见，认真改进工作，不得以任何方式打击报复。

6. 教学方法是教学过程中各种具体的教授方法和学习方法的总体。承担教学任务的教师都应重视教学法研究，努力提高教学质量。各所属二级学院都须制订教学法研究活动的计划和具体实施方案。教学法研究活动原则上每两周开展一次，并应做好记录。

## 十二、奖励处分

1. 学校对认真执行《上海应用技术学院教师教学工作基本规范》，在教书育人、教学质量、教材建设、教学改革、教学管理等方面做出突出成绩的教师，给予相应的表彰奖励。

2. 所有违反本规范且产生不良教学效果的情节均属教学差错或事故。学校将视事故的情节和性质，按《上海应用技术学院教学事故认定及处理的规定》对事故责任人进行必要的处理，情节特别严重的，将受到相应的纪律处分。

本规范从发布之日起执行，原《教师教学工作基本规范》（沪应院教 2007【66】）同时废止。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2015〕45号

---

## 上海应用技术学院关于 骨干教师为学生答疑指导制度的实施意见

校属各部门:

为更加充分落实本科教学中心地位，激励教师把主要精力投入到本科教育教学，促进教学改革和发展，不断提高人才培养质量。根据上海市教育委员会《关于开展市属本科高校骨干教师教学激励计划试点工作的通知》（沪教委人〔2012〕52号）规定和精神，学校决定建立骨干教师坐班答疑（Office Hour）和住宿答疑（Bedroom Time）制度，并提出本实施意见。

一、统一认识。教师与学生之间常态化、充分的交流互动，是现代大学的应有之义，是人才培养不可缺失的校园文化氛围，也是教师“回归教书育人本源”的重要体现。学生在大学求学的过程，本质上就是在教师的教育、指导和帮助下学习知识、提高技能、培养综合素质、不断成长的过程。学生的学习表现需要教师及时给予评价和反馈指导，学生遇到的学业问题需要在教师指导

下解决，学生面临的成长问题需要教师关怀指点化解。为此，学校将以“骨干教师教学激励计划”为契机，建立相应制度，完善配套设施，以增进师生互动交流，形成以课内教学为主体、以课外交流为延伸的全方位教书育人模式。

二、答疑要求。教授、副教授坐班答疑时间（Office Hour）平均每周不少于一天，住宿答疑时间（Bedroom Time 17:30-20:30）每学年不少于 20 个晚上；讲师坐班答疑时间平均每周不少于两天，住宿答疑时间每学年不少于 30 个晚上；助教坐班答疑时间平均每周不少于四天，住宿答疑时间每学年不少于 40 个晚上。

三、内容方式。坐班答疑和住宿答疑制度的核心是增进师生互动交流，要求教师在课外时间对学生的学习和成长提供面对面的多样化指导和交流。教师可根据学生个性特点和学习兴趣意愿、课程的特点，采取个别答疑、集中辅导、问学、习题讲解等，既可接受学生主动的答疑咨询，也可根据学生学习情况约定学生进行针对性辅导讲解；教师可以结合课程“过程化考核改革”的具体要求，主动设计或应学生要求开展课外集体辅导、测试或研讨环节；担任本科生系列导师及班导师的教师可指导学生开展创新、创业、创意教学活动，指导学生准备或参加学科技能竞赛，指导学科型社团开展学术和科技探索活动，深入班级和社区组织开展班级活动、个别访谈指导学生、开展学风建设和社区建设。教师也可依托数字化校园（电子邮件、易班）以及微信、微博等各种公共信息互动平台增强与学生的交流互动，营造多途径全方位的教书育人途径，二级学院可根据各专业教学特点设定一定比

例的师生网络空间互动交流视为答疑指导工作。鼓励各学院和教师结合各专业实际情况和学生的具体需求积极探索，充实答疑指导工作的内容，创新工作方式。

四、信息公开。学校设立“教学支持辅助信息系统”，作为辅助师生开展坐班答疑和住宿答疑的管理和服务平台。公共基础课程的集中辅导安排首先需于开学初在系统上公布，其他课程的授课教师应提前一周在系统上公布答疑时间安排和内容，信息一经发布即可自动通过数字校园平台和易班平台告知学生，学院及教师不得随意变更时间和地点。

五、考核评价。充分利用“教学支持辅助信息系统”，增强考核的客观和公平性。教师每次完成答疑后，应在信息系统中作好摘要记录，包括学生姓名与人数、指导交流形式、答疑解惑内容等。记录信息应做到客观真实，将自动存档并对学生班级和相关管理部门、管理人员开放，接受信息公开和学生反馈评价检验。

二级学院应以教师工作日志为基本依据，对本学院教师执行坐班答疑和住宿答疑情况进行日常检查与考核，并将考核结果按月报人事处。学校将通过不定期的抽查、召开学生座谈会、学生来信等多种形式收集学生意见，以全面评价教师坐班答疑和住宿答疑的实施效果。

六、激励措施。学校在骨干教师教学激励计划中专门列出相应经费，用于奖励认真执行坐班答疑和住宿答疑制度、潜心培养学生的教师。对取得突出教学业绩、得到学生高度评价的教师，将给予重点奖励。

七、完善条件。“十三五”期间，学校将在教学楼内增设个性化教学研讨室，调整增设部分学科楼的教师办公室，统一规划设置各学科楼公共区域的交流空间；继续扩大校园无线网络覆盖面和有线网络接入点；继续改善教师办公室和教室的环境设施，以方便师生间的交流研讨和辅导答疑；结合学校特教大楼、综合实验楼和学生公寓的建设，提高专任教师办公室的核定标准，达到本市高校中上水平，并增加教师公寓数量，改善教师公寓住宿条件，为保障师生互动交流提供必要的条件。

二级学院（部）应根据本实施意见规定和精神，制定本学院（部门）的实施办法，并认真组织做好试点实施和推广工作。同时应密切观察实施过程中出现的新情况和新问题，及时提出解决方案与建议报告学校。

上海应用技术学院

2015年4月7日

---

上海应用技术学院校长办公室

2015年4月7日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2014〕75号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院关于实施过程考核教学改革的  
指导意见》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院关于实施过程考核教学改革的指导意见》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行！

上海应用技术学院  
2014年11月20日

## 上海应用技术学院关于实施过程考核教学改革的指导意见

为进一步深化教育教学改革，提高本科教学水平和应用型人才培养质量，更加充分发挥考试考核对学生学习的引领作用和对 学生知识掌握、能力培养、素质提升的评价作用，促进学生全面发展，学校决定实施本科教学的过程考核与评价改革（以下简称“过程考核改革”）。为促进这项教学改革工作尽快启动，有序扩大，稳步推进，取得实效，提出以下指导意见。

### 一、改革目标

改变传统过于单一的考核评价方式，将教学过程评价与期中及期末考试有机结合，将课程评价分解到教学全过程，使学习评价从单一考试成绩的传统方式转变为“多个阶段、多种形式”的过程评价，从而形成一套更加科学合理，更加符合应用型人才培养要求，更加有利于调动学生学习积极性和主动性，更加有利于全面评价学生学习成效的考试制度和考核体系。

### 二、基本要求

1. 任课教师应努力将课程考核与评价贯穿到课程教学的全过程，根据人才培养目标、教学内容和教学方法的特点，提出相应的课程考核与评价方案。可根据教学进程的各个阶段，综合采用课堂考勤、课堂讨论、课堂测验、课程论文、课外作业、调研报告、案例分析、实验操作等多种考核形式，并结合期中及期末考试，综合评定学生学习成绩。鼓励教师创新其他考核载体和考核方法。

2. 任课教师应积极研究并深化考核内容和考核形式的改革，

在考核学生掌握基础知识、基本理论和基本技能的基础上，突出课程教学对学生能力培养的贡献和作用，注重考察学生发现问题、分析问题和解决问题的能力，注重考察学生学习能力、实践能力和创新能力的培养和进步，注重发现学生的兴趣和特长，促进学生个性化发展。鼓励教师结合本专业和课程的特点，以过程考核改革推动教学手段和教学方法的变革，将单纯教师讲授型教学转变为师生互动型、研讨型教学，将单纯的课内教学转变为课内课外相结合的教学。

3.任课教师提出的过程考核实施办法须经二级学院审核批准后实施，并报教务处备案。任课教师应在开课之初告知学生课程考核和成绩评定方式，同时须做好过程考核与评价的平时成绩记录，在课程期末考试结束后将平时过程考核原始记录整理成册，与期中考试及期末考试的试卷一起装订存档。

4.任课教师应认真总结本课程过程考核改革的经验，及时完善考核方案与评价方法，重视课程过程考核改革教学效果的质量分析，逐步改进，不断完善。

### **三、组织实施**

各二级学院应认真组织实施过程考核改革的试点和推进工作，创造条件鼓励和支持教师积极参与过程考核改革试点。鼓励各学院遴选不同类型的课程试点先行。鼓励从事全校公共基础课程教学的学院（部门）积极参与过程考核试点；“卓越计划”试点专业、“应用型本科试点专业”、国家和上海市专业综合改革试点的专业核心课程和实践教学课程应率先试点。

各二级学院要把过程考核改革工作与应用型人才培养方案修订、课程体系改革、课程大纲制定、教学内容优化、教学方法创新等工作紧密结合，统筹谋划协调推进。以课程为单元制定切实可行的过程化考核实施方案，明确负责教师，确定工作目标，制定实施计划，做好检查评估。要努力实现改革实效，防止形式主义。

各二级学院应对实施过程考核改革并切实取得实效的课程任课教师给予表彰和激励，并作为教师评优和晋职的一项重要参考因素。

#### **四、规范管理**

各二级学院要密切关注过程考核改革的进程，防止出现紊乱失序。学院领导班子应及时研究并解决改革中出现的新情况新问题，学院教学工作委员会应发挥教学工作指导作用，专业责任教授或教研室主任应充分行使教学组织管理职责。要充分发挥教学团队的作用，并妥善做好改革方案与现有成绩管理的有效衔接。教务处应跟踪各类课程试点情况，适时出台各类课程过程考核规范。

#### **五、评价指导**

各二级学院应根据实施过程考核改革的要求建立相应的评价标准，对实施改革课程的考核内容、考核方式、考试分析报告等情况进行分析，并通过听课、教研室研讨、师生访谈等多种形式对过程考核改革方案的科学合理性、执行情况和教学效果作出评价。

教务处应组织校教学工作委员会成员和相关专家，通过查阅学院分析评价报告、课程过程考核原始记录、召开师生座谈会、开展学生满意度测评等方式，对各学院实施过程考核改革的效果进行检查和评估。并将各类分析与评价结果及时向任课教师反馈，以利于总结经验不断完善。

教务处应根据过程考核改革实施的进程，组织开展交流研讨、教学观摩、专家指导等活动，推进改革工作的顺利进行。及时研究因实施过程考核改革所产生的教学质量监控与评价的新问题，制定相应措施。适应过程考核改革之需求，拓展学校教学管理信息系统的功能。

## 六、政策支持

学校鼓励并支持各二级学院从本学期起开展试点，下学期扩大试点范围，2015年9月起在全校范围内推广实施。学校将对先行参与试点的课程给予相应激励，并把此项改革工作列入骨干教师教学激励计划的内容。过程考核改革的实施成效，将作为学校对二级学院教学工作年度考核的一项指标。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2014〕79号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院教师专业技术职务聘任教育教学能力 考评办法》的通知

校属各部门：

为进一步加强学校内涵建设，不断提高本科教学质量，促进学校又好又快的发展，经校长办公会议审议通过，现将《上海应用技术学院教师专业技术职务聘任教育教学能力考评办法》印发给你们。请各部门认真贯彻执行。

- 附件：1、教师专业技术职务聘任教育教学能力考评办法  
2、教师专业技术职务晋升教育教学能力考核表

上海应用技术学院

2014年11月26日

# 上海应用技术学院教师专业技术职务聘任

## 教育教学能力考评办法

### 第一章 总则

第一条 为更好地规范我校教师教育教学能力的考评工作，强化职务晋升中的教师教育教学能力评审，促进学校内涵建设健康发展，根据教育部《高等学校教师职务试行办法》、《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》、《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》等有关文件精神，制订本办法。

### 第二章 考评要求

第二条 申报教师专业技术职务晋升者任现职以来，在教育教学方面必须满足以下基本要求：

（一）每年完成现聘岗位额定教学工作量，或历年累计完成现聘岗位总教学工作量（经学校批准在国内外进行学术交流或者企业实践的教师，学术交流或者企业实践期间的教学任务可不作要求）。

（二）从事一年以上（含一年）班导师工作或指导学生社团工作，考评成绩在合格及以上。

（三）近两个学期没有发生教学事故。

第三条 申报讲师职务的教师（博士学位教师除外），在符合第二条规定条件的同时，任现职以来，还应满足如下三项要求：

（一）讲授两门本科生课程（公共基础课教师为一门）。

（二）近三年来，教学水平及效果评价良好，学生评教成绩位于全校后 50 名的课程（含实践教学）不超过一门次。

(三) 公开发表一篇教研论文(排名前两位及通讯作者);或参与校级及以上教学建设与改革项目或高教研究项目;或获得一项校级及以上教学奖项(三等奖及以上);或参与指导学生获得一项学科技能竞赛市级及以上奖项(三等奖及以上);或参与指导学生获得一项大学生创新创业计划市级及以上奖项;或指导学生申请并获得各类专利项目。

第四条 申报副教授职务的教师,在符合第二条规定的同时,任现职以来,还应满足以下三项要求:

(一) 每学年承担本科生理论课程教学任务,且每学年平均主讲两门课程(不计公选课;公共基础课及学科大类课教师为一门);每学年承担实践课程教学任务(含指导本科生毕业设计/论文,公共基础课及学科大类课教师除外)。

(二) 近三年来,教学水平及效果评价良好,学生评教成绩位于全校后 50 名的课程(含实践教学)不超过一门次。

(三) 公开发表一篇教研论文(排名前两位及通讯作者);或作为主要成员(排名前三位)建设一项校级及以上教学建设与改革项目或高教研究项目;或获得一项校级及以上教学奖项(三等奖及以上);或指导学生获得一项学科技能竞赛市级及以上奖项(三等奖及以上);或指导学生获得一项大学生创新创业计划市级及以上奖项;或指导学生申请并获得各类专利项目。

第五条 申报正教授职务的教师,在满足第二条规定的同时,任现职以来,还应满足如下四项要求:

(一) 每学年承担理论课程教学任务,且每学年平均主讲两

门本科生课程（公选课最多计一门；公共基础课及学科大类课教师为一门），其中一门是学科大类基础课或学科专业基础课；每学年承担实践教学任务（含指导本科生毕业设计/论文，公共基础课及学科大类课教师除外）。

（二）近三年来，教学水平及效果评价优良，每门次课程（含实践教学）学生评教成绩不在全校后 50 名，且至少有一门次课程学生评教成绩在全校前 30%。

（三）作为第一作者公开发表一篇教研论文；或者作为主编（或副主编）公开出版一本教材（或教学参考书）。

（四）作为主要成员（排名前两位），建设一项校级及以上教学建设与改革项目或高教研究项目；或作为主要成员（排名前两位），获得一项校级及以上教学奖项（市级三等奖及以上，校级二等奖及以上）；或指导学生获得一项学科技能竞赛市级及以上奖项（二等奖及以上）；或指导学生获得一项大学生创新创业计划市级及以上奖项；或指导学生申请并获得各类专利项目。

第六条 专职学生思想政治教育教师等其他系列的专业技术职务晋升人员及转为教师系列的人员的教育教学能力的考核另行规定。

### 第三章 考评程序

第七条 教师的教育教学能力考评实行校院两级考评制。二级学院（部）负责教师教育教学能力考评的初评工作，并将初评结果上报学校。二级学院（部）对教师教育教学能力考评工作由二级学院（部）教学工作委员会负责。校级教育教学能力考评工

作由学校教学工作委员会负责。

第八条 教师教育教学能力考评须三分之二以上的考评成员出席方可进行，以无记名投票的方式进行表决。申报职务评审的教师获得应到成员二分之一以上赞成票方为合格。考评人员不可委托他人代投票或补投票。

第九条 学校教学工作委员会对教师教育教学能力的考核为最终结果，并上报学校学术委员会进行综合评议。

#### 第四章 附则

第十条 学校每年组织校院两级教学督导组、同行教师、学院领导及教学工作委员会成员，对拟申报专业技术职务的教师开展听（看）课、查阅教学档案、访谈等工作，进行教师教学水平及效果评价，并逐步建立健全评价数据库、不断优化完善教师教学水平及效果评价程序。

第十一条 教师应对本人申报材料的完整性和真实性负责。如审核中发现存在弄虚作假情况，考评即行中止；因申报材料不完整导致评议结果产生偏差的情况，由本人负责。

第十二条 因特殊原因教学工作任务未完成额定要求者，可由二级学院（部）提供说明材料，但其它考评要求不变。双肩挑教师额定教学工作量可按二级学院（部）岗位聘任规定减免，由二级学院（部）提供说明材料，但其它考评要求不变。

第十三条 班导师工作及指导学生社团工作考评由学生处和团委负责。

第十四条 本办法从发布之日起执行，原上海应用技术学院

对教师专业技术职务晋升教育教学能力考评的规定（沪应院教〔2012〕55号）同时废止。

第十五条 本办法由学校教学工作委员会负责解释。

附件 2:

**教师专业技术职务聘任教育教学能力考评工作流程**

序号	工作项目	责任部门
1	向各二级学院发布通知	人事处
2	汇总本年度拟申报晋升职务教师名单，发至教务处、学生处、团委	人事处
3	组织对申报教师进行听（看）课等评教工作	教务处（学校督导组、二级学院督导组及同行教师、二级学院领导、校教学工作委员会成员）
4	各二级学院组织申报教师送交教学能力考核申报材料	人事处
5	组织对申报教师进行班导师工作及指导学生社团工作的审核汇总，将评议结果汇总至人事处	学生处、团委
6	汇总申报教师教学水平及效果的评价结果及学生评教结果	教务处
7	审核申报教师教育教学能力申报材料，汇总结果至人事处	校教学工作委员会、教务处

# 上海应用技术学院

沪应院学〔2015〕27号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院关于实施本科生 培养系列导师制试点改革的指导意见》 的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院关于实施本科生培养系列导师制试点改革的指导意见》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院

2015年3月26日

# 上海应用技术学院关于实施 本科生培养系列导师制试点改革的指导意见

上海应用技术学院本科生培养系列导师制，旨在构建一种德智融合的本科生课内外教学育人制度，鼓励教师担任班导师（或社区导师）、生涯导师、社团导师、社会实践导师、创新创业导师，既可以实现覆盖全体学生，同时可以满足学生多样化、个性化的需求，有助于建立师生亲近、教学相长的美好师生关系。学校决定实施系列导师制试点改革，充分体现了全员育人的教育理念，使之成为完善人才培养体系的重要组成部分。为促进这项改革工作有序启动，稳步推进，取得实效，提出以下指导意见。

## 一、系列导师岗位职责

### 1. 班导师（或社区导师）

#### （1）定义

班导师是以班级为主要工作阵地，为 1 个班学生提供学业规划、专业辅导、习惯养成、职业精神培养等全方位的指导和关怀的教师。

社区导师是以学生社区相关宿舍为主要工作阵地，为 3-5 个宿舍学生提供学业规划、专业辅导、习惯养成、职业精神培养等全方位的指导和关怀的教师。

各二级学院根据本学院师资数量情况，自主选择实行班导师制或社区导师制。

#### （2）主要职责

班导师(或社区导师)对所指导的本科生开展道德人格教育、学业指导与过程督导、优良习惯养成、职业生涯规划执行跟踪与评估、与任课教师及其他系列导师联系反馈等,为学生四年成长成才提供全方位的指导和关怀。

班导师(或社区导师)与学生辅导员之间须密切协作,学生辅导员主要负责学生的思想政治教育、安全稳定与心理健康、事务性工作和重点学生关注关怀等。

在工作方式与状态上,班导师(或社区导师)与学生在教室、学生宿舍、办公室和各项课外活动中定期密切联系,重视个别指导、言传身教、德智并重。班导师(或社区导师)每周至少应有一次与学生见面谈心,每学期至少组织或指导学生参与一次研讨或实践活动。导师应能比较清楚地、个性化地描述所带同学的情况,包括学习、生活及身体情况,充分了解学生的需求,并给予有针对性的指导,师生之间形成“情同师徒”般的深厚感情。

## 2. 生涯导师

### (1) 定义

生涯导师是为本科生开设职业生涯规划课程和提供生涯规划与就业指导咨询服务的教师。

### (2) 主要职责

职业生涯规划课程教学、指导学生完成个人职业生涯规划书、提供咨询服务、求职就业指导等。

## 3. 社团导师

### (1) 定义

社团导师是为学生社团聘请的指导教师。社团导师必须具备受聘社团的业务指导能力，对所指导的社团的活动内容具有较浓厚的兴趣和热情。

### (2) 主要职责

①社团发展顶层设计，指导学生社团制定发展规划和实施计划，引领社团发展方向和准确定位。

②社团业务指导，指导社团活动，提高活动质量，指导社团学生参加社团属性相关的比赛、竞赛等。

③指导学生社团社长开展组织建设，培养学生社团骨干。

④社团活动安全监管。

## 4. 创新创业导师

### (1) 定义

创新创业导师是指导大学生科技创新项目、创业实践项目和学科竞赛项目的教师。

### (2) 主要职责

创新导师要指导学生申报、开展学校和上海市大学生科技创新项目，指导学生设计实验和撰写结题报告，直至项目顺利结题。

创业导师要指导本科生创业团队，开展商业计划书编制、商业模式可行性研究、模拟企业运行和角色分工，参加创业实践和撰写创业报告等，对于进入实战运营的学生团队，要指导其申请创业基金、注册企业和运营管理。

学科竞赛导师要指导参与学科竞赛的学生团队开展竞赛筹备、赛事辅导、模拟比赛和承担带队参赛的工作。

## 5. 社会实践导师

### (1) 定义

社会实践导师是指导大学生团队参加寒暑假和日常社会实践项目的教师。

### (2) 主要职责

指导大学生团队开展社会实践项目申请、实施和撰写社会实践项目报告，在校外实践的项目需要指导教师现场带队，并负责社会实践活动的安全监管等。

## 二、组织实施

### 1. 学校建立本科生系列导师制工作委员会

委员会是决策统筹机构，委员会主任由主管学生工作副书记和主管教学工作副校长担任，实行双负责制。学生处、教务处、团委部门负责人、三创各分中心负责人担任委员，另聘请若干教授、讲师担任委员，参与决策统筹。

### 2. 管理体系

在本科生系列导师制工作委员会的领导下，各专项导师由以下各部门分项统筹和负责：学生处统筹班导师（或社区导师）工作，二级学院具体负责。学生处统筹生涯导师工作，二级学院具体负责。团委统筹社团导师和社会实践导师工作，二级学

院协助负责。创新创业导师由校三创教育创新分中心、创意分中心、创业分中心统筹，各二级学院协助负责。

### 三、系列导师的选聘与考核

#### 1. 选聘

班导师（或社区导师）采取教师自主报名和二级学院推荐两种方式产生，由各二级学院选聘。生涯导师采取教师自主报名和二级学院推荐两种方式产生，由学生处选聘。社团导师采取教师自主报名、学生社团聘请和二级学院推荐三种方式产生，由团委选聘。创新创业导师、社会实践导师，根据项目特点和教师的学科专业，由学生项目组聘请和二级学院推荐两种方式产生，创新创业导师由校三创各分中心选聘，社会实践导师由团委选聘。

#### 2. 考核

学校组织相关职能部门和二级学院制定本科生系列导师考核办法。担任本科生系列导师工作时间计入教师坐班答疑和住宿答疑时间核算。连续两年考核不合格者，不再聘对应导师岗位，不享受当年的对应导师岗位的教师激励薪酬；连续三年未担任过一次本科生系列导师的教师，不能参加学校的骨干教师激励计划。本科生系列导师考核结果作为教师年度考核和职称晋升的参考内容。教师担任班导师、社区导师、社团导师的经历，纳入教师职称晋升必备条件。

##### （1）二级学院负责班导师(或社区导师)的工作考核

担任班导师(或社区导师)的教师提交年度自评表，二级学

院结合对应学生的评价、辅导员及其他相关系列导师的评价、软件系统记录信息等进行考核。

## （2）职能部门负责四类导师的工作考核

四类导师依据教师年度自评表、学生评价和软件系统记录信息等进行考核，学生处负责生涯导师的考核，团委负责社会实践导师和社团导师的考核，教务处联合各三创教育分中心所在学院、团委及相关二级学院开展创新创业导师的考核。

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2015〕7号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院青年教师助教工 作制度实施办法（试行）》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院青年教师助教工作制度实施办法（试行）》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院

2015年2月2日

## 上海应用技术学院青年教师助教工作制度实施办法（试行）

为进一步加强青年教师培养，促进青年教师提高教育教学水平和综合素质，建设高素质的教学团队，使青年教师更好更快地成长，保障我校骨干教师教学激励计划顺利实施，根据上海市教委《关于完善上海高校青年教师助教工作制度的意见》，结合我校实际情况，制定本实施办法。

### 第一章 青年教师助教工作制度的对象、任务与期限

第一条 青年教师助教工作制度适用的对象为新聘用的从事教学和科学研究工作的专任教师，且从事高等教育工作未满3年，并不具有副高级及以上专业技术职位的教师岗位人员。

第二条 青年教师担任助教工作期限一般为一年。

第三条 青年教师担任助教工作基本要求

1、新聘用青年教师进入学校工作后，必须参加学校和上海市教委组织的新教师培训学习并取得合格证书，这是新教师培养的重要组成部分，如果无故不参加新教师培养学习或培训不合格，将不能进入助教工作环节。

2、原则上新聘用青年教师进入学校2年内必须完成助教工作，达到助教工作所规定的各项要求，考核合格，否则学校将不会继续聘任其为专任教师。

第四条 青年教师担任助教工作的任务

1、树立正确的人生观和价值观，培养忠于教育事业的责任感和使命感、为人师表教书育人的工作态度。

2、虚心学习，弄清专业人才培养方案的基本结构、课程体

系及其他教学环节，明晰所承担课程在培养方案中的地位和作用。尽快熟悉学校教学管理和运行的各项规章制度，尽快掌握教学各环节的基本要求和方法。

3、青年教师担任助教工作期间原则上不安排主讲课程任务。第一学期青年教师需随堂听指导教师主讲的全部本科生课程，有完整的听课笔记，批改学生作业，参加实验指导工作及其他教学环节相关工作，并参与指导教师的教育教学研究等工作。青年教师应根据课程要求，在指导教师指导下，认真撰写教案。第二学期青年教师需继续随堂听指导教师主讲的全部本科生课程，并在指导教师指导下担任一门本科课程的部分教学任务（占整个课程教学任务的 1/4~1/3），青年教师必须按课程要求认真备课、撰写教案、教学辅助资料准备（制作多媒体课件等），做到课前与指导教师沟通试教内容、要求及主要教学方法，课后主动听取指导教师的意见，及时改进教学过程的不足之处，调整教学方法。同时青年教师应积极与学生沟通，了解学生对试教的意见，提高教学能力。

4、对担任助教工作的助教实行坐班答疑制度。青年教师必须安排每周不少 4 天的学生课外答疑（特殊情况可经一定程序请假），并完成习题课或集体辅导答疑等学院分配的教学工作。担任助教工作的青年教师应积极主动进入实验室，了解实验设备及教学实验，具备操作实验设备及开发实验项目的能力，为从事实验教学做好准备工作。

## 第二章 青年教师助教工作制度指导教师聘任条件与工作职责

## 第五条 指导教师聘任条件

1、青年教师助教工作实施导师制度，指导教师选拔实行院系推荐与导师自愿相结合，结合青年教师学科（专业）发展方向选拔指导教师，原则上指导教师与青年教师应在同一个学科（专业）团队。

2、指导教师应由所在学院（中心、部）师德高尚、爱岗敬业、责任心强、治学严谨、有丰富教学经验、科研能力较强的学科（专业）骨干教师担任。指导教师应具有与主讲课程有关的较深厚的理论知识，至少主讲一门全日制普通本科课程，教学效果良好；一般指导教师应具有副教授及以上专业技术职务，担任指导教师期间能完成本职教学科研工作，并按要求完成指导青年教师相关任务。

3、学院（中心、部）确定指导教师后上报人事处、教务处审核备案，原则上每位指导教师不得同时指导青年教师超过 2 人。

## 第六条 指导教师基本职责

1、根据学院（中心、部）青年教师助教工作总体目标，指导教师负责制定青年教师助教工作培养计划，在职业道德、专业素养和业务能力等方面对青年教师进行培养，通过言传身教，使培养对象养成严谨治学、教书育人的良好风尚。

2、指导教师培养青年教师使其熟悉并基本把握各教学环节以及教学基本要求，能结合课程内容、特点，运用多种教学方式与手段、现代教育技术；鼓励并指导培养对象大胆进行教学改革

实践，提高教学质量；指导青年教师参加学院（中心、部）学科建设、专业建设，指导青年教师进行教学改革实践，指导青年教师参与各种课题立项申报。

3、指导教师应承担本科课程的讲授工作，同时在课程的教学过程中对青年教师教学经验的积累与教学能力的提高进行具体指导，使其掌握至少一门课程的教学基本要求，熟悉该课程教学的内容、教学重点与难点，明确该课程在培养计划中的作用。

4、指导教师应检查培养对象的听课笔记、作业批改情况、备课与教案撰写情况、学生答疑情况、以及其他教学环节相关工作情况。在青年教师试教期间，指导教师应随堂听课，并要有青年教师课前备课情况、听课评价记录。

5、指导教师应根据《上海应用技术学院青年教师助教工作培养任务书》所提出的培养任务提交一份指导青年教师的工作小结。

### **第三章 青年教师助教工作制度的组织实施与考核**

第七条 青年教师助教工作制度的组织实施以“全面培养、严格管理”为原则。要明确指导教师，制定培养计划，落实工作任务。

第八条 各院系（部）负责本部门青年教师助教工作制度的组织实施、监控、日常管理及考核工作。学校成立青年教师助教工作小组，负责对各院系实施青年教师助教工作的指导及检查、审核工作。

第九条 青年教师助教工作培养计划落实与考核

1、由二级学院提出青年教师助教工作总体目标，指导教师

负责制定青年教师助教工作培养计划，经学院审核批准上报学校人事处、教务处备案。

2、每学期青年教师根据《上海应用技术学院青年教师助教工作培养计划》中所明确的工作任务提交一份 1000 字左右的教学科研工作总结，指导教师给出评价意见，连同听课笔记等佐证材料一起提交所在学院（中心、部）审核、存档，作为青年教师助教工作考核的依据。

3、青年教师助教工作考核不合格将延长培养期 1 年，期间不能独立主讲课程，不得转正定级及职务晋升，青年教师助教工作考核再次不合格的，学校将不再继续聘任其为专任教师。

4、学院（中心、部）要重视青年教师助教工作，要成立工作组具体负责青年教师助教工作，要对青年教师助教工作定期检查和督导，及时发现问题与解决问题。对指导教师严格要求，根据指导教师实际指导工作实际情况与成效进行客观评价，对于工作成绩出色的指导教师学院（中心、部）应给予奖励，对于不能胜任工作的指导教师学院（中心、部）有权进行更换。对于青年教师要严格管理，要关心青年教师工作与生活，为青年教师发展提供平台，鼓励青年教师创造性工作，同时根据《上海应用技术学院青年教师助教工作培养计划》严格考核管理。

5、青年教师助教工作考核由各二级学院成立工作组负责实行。青年教师考核包括个人工作总结、指导教师评价、公开试讲、学生评价四个方面。对指导教师考核包括个人工作总结、青年教师评价、公开示教、学生评价四个方面。学校将青年教师和指导

教师的考核结果与年度考核、绩效工资、职务晋升等挂钩。

6、在履行青年教师助教工作期间给予指导教师一定的津贴。青年教师在履行助教工作期间无课程授课的工作量要求，学校认可助教工作期间的任务为岗位聘任中要求的教学工作量。

7、青年教师助教工作制度是学校教师队伍质量提升工程的重要组成部分，青年教师助教工作制度实施成效将作为考核学院教师队伍建设重要因素。

8、在符合本办法基本精神的原则下，各二级学院可根据学院实际情况制定学院青年教师助教制度实施细则，并报学校青年教师助教工作小组审核备案。

#### 第四章 附 则

第十条 本办法自 2015 年 9 月 1 日起正式施行。

第十一条 本办法由人事处、教务处负责解释。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2013〕90号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院本科教学工作委员会章程》的通知

校属各部门：

为适应高等教育改革发展的新形势，发挥教授治学作用，推进教学建设和改革，促进管理精细化和科学化，不断提升本科教学质量，实现办学定位和目标，彰显高水平应用型人才培养特色，经校长办公会议审议通过，现将《上海应用技术学院本科教学工作委员会章程》印发给你们，请贯彻执行。

附件：上海应用技术学院本科教学工作委员会章程

上海应用技术学院  
2013年10月21日

# 上海应用技术学院本科教学工作委员会章程

## 第一章 总 则

第一条 为适应高等教育改革发展的新形势，发挥教授治学作用，推进教学建设和改革，促进管理精细化和科学化，不断提升本科教学质量，实现办学定位和目标，彰显高水平应用型人才培养特色，学校设立本科教学工作委员会（以下简称教委会），并制定本章程。

第二条 教委会在校长领导下开展工作，是学校本科教学改革的决策咨询机构，教学管理工作的指导监督机构，教学基本建设（包括专业建设、课程建设、教材建设、实验室和实训基地建设等）项目的审议机构，教学改革项目和教学成果的评审机构。

## 第二章 职权

第三条 教委会参与学校有关教学工作的重要决策。根据国家 and 上海市有关方针政策和高等教育办学规律、经济社会发展需求，对学校的办学思路和学科专业布局提出建设性意见，对教学机构设置、专业设置与调整及教学管理模式提出建设性意见，对教学管理、教学改革工作中的重大问题做出宏观评价，向校长和校长办公会议提出意见和建议。

第四条 教委会围绕学校加强人才培养、提升教学质量、发展教学特色、提高教学水平的等中心工作，开展本科教学工作的调研、指导和监督。听取学校教学督导组、教师教学发展中心等机构关于各教学单位教学工作的情况报告，审议学校教学质量报告，对教学单位和职能部门提出指导性意见。

第五条 教委会对各类教学示范项目和专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设、实习实训基地建设和校企合作等项目进行立项、过程检查和验收审议，对各类校级及以上教学奖项、教学工作先进典型进行评审并提出推荐建议。每年向学校提出 1-2 项有关教学改革与发展的对策及建议。

第六条 接受校长委托开展专题调研，完成校长交办的其他有关任务。

### 第三章 组织和工作机制

第七条 教委会实行委员制。委员会设主任委员 1 人，副主任委员 2-3 人，校内委员 25—29 人，特聘校外企业委员 10-15 人。委员由教学经验丰富、责任心强、具有副高级及以上专业技术职务的二级学院和职能部门行政领导、教学专家及企业专家担任。

第八条 教委会委员，由符合条件的教师本人申请或各二级学院、部门推荐，经教务处资格审查后报校长办公会议批准聘任。

第九条 委员会委员每届任期三年，可以连任。原则上不能履职一届任期的，一般不聘任为委员。

第九条 教委会设立秘书处，秘书处设在教务处，设秘书长 1 人。秘书处的主要职责是组织和开展委员会日常工作。

第十条 为有效开展工作，教委会下设人才培养模式改革与创新、专业与课程建设、实践教学与创新创业、教学质量监控与评价等分委员会。各分委员会设主任 1 人，根据需要可设副主任

1-3 人，成员若干人。分委员会在教委会领导下开展工作。教委会可根据学校教学工作需要，增设或调整相应分委员会。

第十一条 各分委员会成员由教委会委员及相关专家组成，每个委员须参加一至两个分委员会。分委员会由委员个人申报、教委会确认。分委员会主任、副主任由教委会主任委员指定。

第十二条 分委员会职责：

1、人才培养模式改革与创新分委员会职责：审议学校教学工作发展规划，审议各专业人才计划，审议各级各类教学改革与研究项目的申报、检查及验收；并就学校有关人才培养过程的机制与体制改革提出建议。

2、专业与课程建设分委员会职责：审议新专业申报及优化调整方案及专业建设与评估；审议各级各类课程建设的申报、检查及验收；审议各级各类教材建设规划及各专业教材选用情况。

3、实践教学与创新创业分委员会职责：审议学校实践教学体系与平台建设，审议各级各类实验室建设、实习教学基地建设、建设规划、建设项目的申报、检查及验收；审议各级各类大学生创新创业、大学生学科技能竞赛项目的申报、检查及验收。

4、教学质量监控与评价分委员会职责：审议学校及学院教学质量标准与考核评价体系，审议教师能力培养与教学效果的激励计划与绩效考核评价实施方案。

第十三条 委员会及其下设分委员会实行民主集中制，重大事项实行表决制，表决时参加会议人数必须超过应到人数的三分之二，并获得占全体委员半数以上票数，表决方为有效。

第十四条 委员会及其各分委员会实行例会制度，定期或不定期召开会议，研究教学工作，通报情况。委员会会议由主任委员召集，分委员会会议由分委员会主任召集。教委会及分委员会可根据议题需要，邀请部分特聘校外企业委员、校内专家或学生代表参加相应会议，邀请与会人员不参加投票。

第十五条 根据工作需要，教委会主任委员有权提议召开会议，讨论增补、罢免教委会委员和调整分委会委员，提议经教委会表决通过后生效。

#### 第四章 义务和监督

第十六条 教学工作委员会委员要认真贯彻执行党和国家的教育方针，遵守国家的法律和法规，遵守学校的规章制度，认真履行岗位职责，规范行使权力。

第十七条 委员会及其工作小组要定期举行工作会议，听取学校和各二级学院教育教学工作汇报，商议教学工作重大事宜。

第十八条 委员要注重收集国内外教学改革信息、资料，研究国内外教育教学思想、教学动态，反映校内外教学情况和意见。要保证按时按要求参加委员会活动，完成委员会指定完成的工作任务。委员如多次因事、因病不出席会议，经委员会半数以上委员同意，可取消其委员资格，并报请校长办公会议批准。

第十九条 委员要努力做到为人师表，严格遵守工作纪律，保持学者风范和道德操守。委员的工作接受党组织、教代会组织和教职工群众的监督。委员对所讨论的敏感问题要保守秘密，所讨论的议题如与本人或亲属直接相关的应予以回避。

## 第五章 附则

第二十条 教委会及其下设的分委员会、秘书处开展工作所需经费，纳入学校年度教学经费预算。教委会委员参加上级教育机构或社会组织的学术活动，由学校提供车辆、时间、差旅费等条件。

第二十一条 本章程由校长办公会议讨论通过后生效，自发布之日起执行。由教委会负责解释和修订。

第二十二条 与本文件相冲突的有关文件及机构，随本章程发布而失效。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2014〕74号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院专业责任教授岗位设置及  
管理办法（试行）》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院专业责任教授岗位设置及管理办法（试行）》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行！

上海应用技术学院

2014年11月3日

# 上海应用技术学院专业责任教授

## 岗位设置及管理办法（试行）

为进一步加强本科专业建设，促进本科专业发展，创建特色优秀专业，提高本科人才培养质量，更好发挥专家教授在学校专业建设和教学工作中的重要作用，学校决定实行本科专业责任教授制度，并制定本办法。

### 一、设置原则

1. 每个专业（含中外合作办学专业）设专业责任教授 1 名，卓越计划试点专业及专业方向较多的可适当增加岗位数。

2. 每个专业设置兼职专业秘书 1 名，协助专业责任教授开展工作。

3. 暂未招生的新专业，可遴选一名符合专业责任教授条件的教师暂时负责专业建设工作。

4. 已连续两年不招生，且今后考虑停止招生的专业不设专业责任教授。

5. 在专业责任教授领导下，由专业责任教授和专业教研室（系）主任及骨干教师（3-4 人）组成团队，合作开展专业建设及日常教学等各项工作。

6. 专业责任教授可分批进行，条件成熟者优先实施。实施专业责任教授的专业，专业教研室主任的设置可以根据各专业及各教研室的具体情况而定，但要明晰二者的职责和分工。

### 二、基本条件

1. 拥护党的基本路线，热爱教育事业，责任心强，爱岗敬业，师德高尚。

2. 具有教授职称。

3. 治学严谨，有较高的学术造诣和丰富的教学科研经验，了解本专业的学术动态、学科发展前沿和专业教学改革趋势。

原则上主持或作为主要成员（前三名）参与市级及以上教改项目、质量工程项目，或获得市级及以上教学成果奖。

4. 具有较强的组织管理和沟通协调能力、服务意识和奉献精神，能够卓有成效地履行岗位职责。

5. 热爱本专业教学，有教学经验，讲授过本专业课程，且教学效果良好。

6. 对暂无合适教授人选的专业，可遴选一名符合专业责任教授条件的副教授，经校教学工作委员会审核、主管教学校长批准后开展工作。二级学院应积极引进或培养能够胜任该岗位要求的教授，原则上一个专业不应连续两个聘期都无教授担任专业责任教授。

### 三、岗位职责

1. 专业责任教授在学院领导下开展专业建设与改革工作，工作中要认真考虑学院乃至学校的发展大局，为学院和学校的教学改革和发展服务。

2. 整体规划专业建设。制定本专业中长期规划及近期建设计划，提出本专业切实可行的建设与改革方案和措施，并组织实施和落实，不断提高专业建设水平。

3. 组织制订（修订）本专业人才培养方案。及时了解和掌握专业发展动态和社会对本专业人才的需求状况，不断完善课程体系和优化教学内容。

4. 负责专业师资队伍建设。制定专业教师队伍建设规划和培训计划，提出专业师资引进方案，组织专业教师业务培训，关心青年教师成长，建立本专业教学团队，推进教学工作。

5. 指导开展教学研究活动。了解教师备课情况和上课动态，认真执行听课和教研活动制度，每学期听课不少于 8 次，组织教研活动不少于 5 次，本专业示范教学课不少于 2 次，组织专业教师参加院、校授课竞赛等活动，并做好教研活动书面记录。

6. 组织申报各级各类教学改革课题与教学成果奖。组织本专业教师积极申报各级各类课程及教材建设和教学改革研究项目，组织培育和申报各级各类教学成果奖及优秀教材奖等。其中，新专业三年内至少建设 1 门校级重点课程，其他专业至少建设 2 门校级重点课程或 1 门市级重点课程。

7. 组织实践教学改革与建设。深化产教融合，积极深化实践教学改革，不断优化本专业实践教学体系，开展实验室建设，拓展校内外实习、实训基地。鼓励教师指导学生参加课外科技创新、创业、创意和学科技能竞赛等活动，组织开展大学生专业技能培训和职业资格认证工作，着力学生实践和创新能力的培养。

8. 负责毕业设计（论文）管理。严格按校、院有关文件规定组织好毕业设计（论文）的教学工作，包括毕业设计（论文）工作布置、选题审核、组织开题，中期检查、答辩安排、优秀设计（论文）评选等，全程指导和组织监控整个毕业设计（论文）环节，保证毕业设计（论文）质量。

9. 负责本专业教学文件建设与管理。组织制订和健全专业及其课程的有关教学文件，并检查落实。组织审核本专业的课程教学大纲、各类教学进程表、考试试卷等教学文件，检查教师教案，建立健全的专业建设档案。

10. 负责本专业的专业评估（认证）工作。制定专业评估（认证）工作计划与安排，对照评估（认证）指标体系，组织收集有关资料的佐证材料，总结经验，找出不足，制定相应的改进措施，开展专业自我评估，维持评估（认证）有效状态。

11. 建立毕业生跟踪调研机制。建立本专业毕业生跟踪调查、结果分析、信息反馈机制，根据毕业生状况跟踪调查信息与分析，及时调整专业培养方案和教学计划，改革课程体系，更新教学内容。努力形成专业特色，扩大社会影响，提高生源质量。

12. 推进专业建设的国际化。跟踪本专业国内外发展动态，积极引入国际先进的教学理念和教学经验，推进教师互派、学生互换、学分互认和学位互授联授工作，支持学生参与国际交流，拓展学生的国际视野，提升学生竞争的能力。

13. 推动落实教师激励和考核制度。组织实施教师激励计划中的各种激励和考核措施，主动思考解决远郊办学中带来的师生交流难等问题。带头参加“坐班答疑”和“住宿教师问学制”，其中坐班答疑平均每周不少于8小时或1天，校内自习辅导时间每学年不少于20个晚上。

14. 每学年需系统讲授本科课程，其授课不得低于108个课时，“双肩挑”教师不得低于54个课时(不含专题讲座、指导毕业论文和毕业实习等)；需承担指导本科生教育教学实习、社会实践、毕业设计或毕业论文教学任务；需承担指导青年教师、培养助教等任务。教学效果优良，每年至少发表1篇教学论文，并及时将研究成果应用于教学改革实践，提高教学效果。

15. 完成学校布置的与专业建设相关的其它工作。

#### **四、聘任**

1. 遵循公开、公平、公正的原则，采取推荐与自荐相结合的方式产生责任教授候选人。

2. 学院教学工作委员会根据候选人的实际情况和群众意见，集体讨论确定专业责任教授的拟聘人选，报教务处审核，经教学工作委员会评审、教学校长批准后聘任。

3. 专业责任教授实行任期制，聘期为三年。任期内考核合格的原则上不再更换。如因重大工作失误或特殊原因需要更换，由学院按程序审批。

#### **五、待遇**

1. 担任专业责任教授，可作为教师聘任时高聘一级岗位的重要依据。专业责任教授年度考核结果，可作为骨干教师激励计划绩效考核的重要依据。

2. 专业责任教授认真履行工作职责，取得良好效果，经考核合格，且任职期间无教学事故，由学校发给特别津贴。其中80%按月发放，另20%在年度考核合格后发放，进行结算计入绩效奖励津贴。具体津贴额度由学校年度经费预算中安排。

3. 为有利于责任教授开展工作，专业责任教授受聘后学校按年度给予专项经费支持。

## 六、考核

1. 根据岗位职责和年度目标、聘期目标进行相应的年度考核与聘期考核。

2. 年度考核由学院组织实施，每年专业责任教授对本年度的专业建设工作进行总结，填写“专业责任教授年度（聘期）考核表”，并向学院教学工作委员会汇报，由学院教学工作委员会根据“专业责任教授年度（聘期）考核标准”对专业责任教授工作进行考核，考核结果经学院审核后，报教务处复核，再经学校教学工作委员会评审后，由校教学学校长审批后在全校公示。

3. 聘期考核由校教学委员会组织实施。

4. 年度考核合格者，学校按标准发放专业责任教授津贴；首次年度考核不合格者，需向学院教学工作委员会说明情况并提交书面改进措施；连续两次年度考核不合格者终止聘任，停

发当年专业责任教授津贴；聘期考核合格者可连任；不合格者，取消专业责任教授待遇。

## 七、附则

本办法自发布之日起实施，由教务处、人事处负责解释。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2013〕36号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院课程建设及教学改革研究项目经费使 用管理办法》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院课程建设及教学改革研究项目经费使用管理办法》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

附件：上海应用技术学院课程建设及教学改革研究项目经费使用管理办法

上海应用技术学院

2013年3月25日

## 附件：上海应用技术学院课程建设及教学改革研究

### 项目经费使用管理办法

为了规范我校课程建设和教学改革研究项目的经费管理，更好地实现课程建设和教改目标，在总结近几年我校课程及教改项目经费管理经验的基础上，根据财务有关管理规定，特制定本办法。

#### 一、经费管理范围

1、课程建设：包含校级重点课程建设及上海市级重点课程建设。校级精品课程、市级精品课程及各级精品视频公开课程等可根据主管部门有关规定和研究任务参照执行。

2、教改项目：主要指由教务处审批立项的校级教学改革研究项目，其他教改项目如上海市教委重点教改研究项目等可根据主管部门有关规定和研究任务参照执行。

#### 二、经费管理使用原则

经费包括两个部分，经费的 25% 作为评审及奖励经费，由教务处统一管理，主要用于课程建设和教改项目的专家咨询、立项论证、中期检查、结题验收、成果总结和建设奖励等；经费的 75% 作为课程建设和教改研究经费，由教务处分别在项目立项、通过中期检查后下达至项目负责人。

#### 三、项目奖励经费的使用办法

荣获校级重点课程建设项目，每门课程奖励 1000 元；荣获市级重点课程建设项目，每门课程奖励 2000 元。获批校级教改

项目，每项奖励 800 元。奖励经费分别在项目通过中期检查和结题验收后分两次平均下发。

#### 四、建设及研究经费使用范围及比例

##### （一）课程建设经费

（1）课程建设劳务费：不超过课程建设经费的 40%。

（2）课程项目组教师调研和参加相关教学学术研讨会议的差旅费、会务费，总额不超过课程建设经费的 35%。

（3）通讯费：不超过课程建设经费的 5%。

（4）其他商品和服务支出：包含印刷费、小型文具、设备以及其他低值易耗品等（单价不超过 1000 元），不超过课程建设经费的 20%。

（5）购买试题库（计算机题库系统）、计算机软件需在项目申请立项时填写《软件采购单》，经学院（部）领导同意，财务处、资产处、教务处审核同意，方可购买（计算机软件采购还需经信息办审核同意并备案登记）。购买政采目录中产品如电脑、打印机、扫描仪等设备需在项目申请立项时填写《设备采购单》，经学院（部）领导同意，财务处、资产处、教务处审核同意，主管校长批准后，执行政府集中采购并进行入库登记。

（6）教师发表论文版面费、购买图书资料等费用不受比例限制，可根据实际使用情况报销。

##### （二）教改项目经费

（1）教改研究劳务费：不超过经费总额的 40%。

(2) 课程项目组教师调研和参加相关教学学术研讨会议的差旅费、会务费，总额不超过课程建设经费的 35%。

(4) 商品和服务支出：包含印刷费、小型文具、设备以及其他低值易耗品等（单价不超过 1000 元），不超过项目经费的 25%。

(5) 教师发表论文版面费、购买图书资料等费用不受比例限制，可根据实际使用情况报销。

五、以上经费的使用和报销应严格遵守学校的有关财务规定。此管理办法自 2013 年度立项的课程建设及教学改革研究项目开始执行。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2015〕44号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院专业核心课程责任教授岗位设置及  
管理办法（试行）》通知

校属各部门：

《上海应用技术学院专业核心课程责任教授岗位设置及管理办法（试行）》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院

2015年4月7日

# 上海应用技术学院专业核心课程责任教授

## 岗位设置及管理办法（试行）

为建立以岗位需求为导向、校企合作为基础、能力培养为核心的课程体系，推动我校课程及专业建设，整体提高应用型人才培养质量，学校决定实行本科专业核心课程责任教授制度，激励教学水平和学术水平高的教师积极参与课程建设，特制定本办法。

### 一、专业核心课程的认定

专业核心课程实行认定制，主要从专业基础课程、专业必修课程中遴选。各专业需根据教育部及上海市各专业教学指导委员会的相关专业规范以及我校各专业人才培养目标定位等因素对每一门课程进行综合分析，根据其在专业人才培养过程中的地位、作用和贡献率认定各专业的核心课程。专业核心课程应以夯实学生应用基础知识和能力为目标。

专业核心课程的认定程序具体如下：

- 1.由各专业责任教授（系主任或教研室主任）组织本专业骨干教师共同研讨，依据专业培养目标、专业建设标准和学科专业发展现状，组织认定 4-6 门本专业核心课程，并提交专业所属学院认定；

- 2.二级学院组织本学院教学工作委员会及行业企业专家、校外同行专家等对各专业提交的核心课程进行论证认定；

3.各专业核心课程经专业所属学院认定后，报教务处备案。

4.专业核心课程一经认定，要形成相对稳定的专业核心课程体系，原则上不得随意增减。

## 二、岗位设置原则

1.根据课程设置和学生规模情况，每门专业核心课程设置责任教授一名。承担教育部“卓越计划”、市级以上“专业综合改革试点”、“市属高校应用型本科试点专业”等改革任务的专业，可适当增加专业责任教授的数量。原则上一个专业最多不超过10名专业核心课程责任教授。

2.专业核心课程责任教授可分批进行，条件成熟者优先实施。暂未开设相关课程的新专业，可遴选一名符合条件的教师暂时负责专业核心课程的建设工作。

3.专业核心课程责任教授在专业责任教授的协调指导下，以团队形式开展课程建设与教学改革等各项工作。

## 三、基本条件

1.拥护党的基本路线，热爱教育事业，责任心强，爱岗敬业，师德高尚。

2.具有副教授及以上职称。

3.治学严谨，有丰富的教学经验和较高的学术造诣。主持过或作为主要成员（前三名）参与市级及以上教改项目、质量工程项目，或主持或作为主要成员（前三名）参与获得市级及以上教研成果奖。主持过校级教改项目、质量工程项目，或主持

获得校级及以上教研成果奖。了解国内外本课程的教学改革趋势和学科发展前沿。

4.教学经验丰富，组织管理能力强，从事本课程教学工作5年以上，教学效果优良，在同行中有较大的影响，得到同行专家认同。

#### 四、岗位职责

1. 负责课程教学组织工作。课程责任教授应全面负责本课程及相关的课程群（含实践环节）建设规划，制定课程教学目标，采用科学的教学方法，合理组织教学内容，编写或科学选用教材，实施综合教学评价方法，探索有效的教学模式。系统完成本课程的教学任务，带头做好示范教学，为课程的教学效果负责。

2. 负责课程教学团队建设。课程责任教授应负责课程团队教师聘免、教学任务和资源分配、教师教学工作评价。激励团队教师主动投身教学工作的积极性，定期开展教学法活动，注重青年教师培养，充分发挥教学基层组织对教学质量的保障作用。

3. 组织课程教学改革、建设与管理工。积极组织开展教学理念、课程体系、教学内容、教学方法、教学评价等方面的研究与改革，注重教学成果的总结。加强教学基本建设，规范教学管理，开展教学质量评价，不断提高课程教学水平，保障课程教学质量。

#### 五、聘任

1. 遵循公开、公平、公正的原则，采取推荐与自荐相结合的方式产生专业核心课程责任教授候选人。

2. 学院教学工作委员会根据候选人的实际情况，征求专业责任教授及教师意见后，集体讨论确定专业核心课程责任教授的拟聘人选，报教务处备案。

3. 专业核心课程责任教授实行任期制，聘期为四年。聘任期满，经考核合格，可以连任。

## 六、待遇

1. 担任专业核心课程责任教授，可作为教师聘任时高聘一级岗位的重要依据。专业核心课程责任教授年度考核结果，可作为骨干教师激励计划绩效考核的重要依据。

2. 专业核心课程责任教授认真履行工作职责，取得良好效果，经考核合格，且任职期间无教学事故，由学校发给特别津贴。其中 80%按月发放，另 20%在年度考核合格后发放，进行结算计入绩效奖励津贴。具体津贴额度由学校年度经费预算中安排。

3. 为有利于责任教授开展工作，专业责任教授受聘后学校按年度给予专项经费支持。

## 七、考核

1. 根据岗位职责和年度目标、聘期目标进行相应的年度考核与聘期考核。

2. 年度考核由专业责任教授组织实施。每年专业核心课程责任教授对本年度的工作进行总结，填写“专业核心课程责任教

授年度（聘期）考核表”，并经专业责任教授审核后向学院教学工作委员会汇报。学院教学工作委员会根据专业责任教授的审核意见进行复核后，报教务处备案。

3. 聘期考核由二级学院教学工作委员会组织实施。

4. 年度考核合格者，学校按标准发放专业核心课程责任教授津贴；首次年度考核不合格者，需向学院教学分委员会说明情况并提交书面改进措施；连续两次年度考核不合格者终止聘任，停发当年专业核心课程责任教授津贴；聘期考核合格者可连任；不合格者，取消专业核心课程责任教授待遇。

## 八、附则

本办法自发布之日起实施，由教务处、人事处负责解释。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2013〕96号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院关于加强本科教学改革与建设项目二  
级管理的实施意见》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院关于加强本科教学改革与建设项目二级管理的实施意见》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院  
2013年11月18日

# 上海应用技术学院关于加强本科教学改革与建设项目 二级管理的实施意见

第一条 为加强我校各级各类教学改革与建设项目的管理，确保建设项目按期达到建设目标，依据教育部、上海市教委以及学校现有专业建设、课程建设、教材建设、实验教学建设、实习基地建设、教学改革研究项目管理等有关文件精神，特提出以下意见。

第二条 本意见所称的本科教学改革与建设项目，包括各二级学院、教师承担的国家级、上海市级和学校设立的各类教学改革与研究、专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设、实习基地建设等项目。

第三条 实施教学改革与建设项目的根本目标和主要任务，是根据社会需求和学校的办学定位、人才培养目标，不断深化本科教学内涵建设，聚焦解决本科教学中的关键问题，提升人才培养水平。项目建设必须强化与本科教学工作实际的紧密结合，突出项目建设的实效性和示范性，确保学生受益面及满意度。

第四条 教务处是学校教学改革与建设项目的管理部门，主要负责制（修）订学校教学改革与建设项目管理办法、经费管理办法及验收标准等文件，指导、组织、监督各二级学院教学改革与建设项目的申报、评审、立项、检查、结项审核、档案管理、经验总结等工作，组织专家在校级教学改革与建设项目中择优推荐市级、国家级教学改革与建设项目的申报工作和市

级重点、国家级教学改革与建设项目的中期检查和验收工作。

第五条 二级学院（部）是教学改革与建设项目的直接管理责任者，负责各类项目的立项申报、组织指导、条件保障、过程监控和项目验收。二级学院（部）要完善项目负责人制度，明确专门领导人主抓，建立健全工作制度。

第六条 项目申报管理。学校下达项目申报通知后，二级学院（部）应将通知精神及时传达至教研室和相关教师，并做好申报组织、协调、整合和指导工作。

在教师申报的基础上，由学院领导班子、学院教学工作委员会根据有关申报要求和本学院建设发展规划，对申报项目进行初审。通过初审的项目经主管领导签字后，以学院为单位统一报学校教务处。

第七条 建设过程管理。项目组应做好项目建设过程中所获取的建设成果（包括：改革方案、教材、论文、资源及教师队伍建设成效等），学生学习能力，创新能力及综合素质提高的实际效益（如：学生发表的论文、获得奖励、赢得的社会评价等），过程性材料（如：有关文本、图片、音视频资料等）的收集和整理，注重成果的应用、凝练和固化。二级学院应对项目组开展检查和指导。

第八条 中期检查、验收与绩效考核管理。校级及一般市级项目的中期检查和验收工作由二级学院负责执行，

项目中期检查：二级学院应邀请校、院教学工作委员会专家、外校相关同行专家、学校同类项目负责人等组成专家组对

项目进行检查，重点检查建设方案执行、建设进度和经费使用等内容，以切实推进项目实施。

项目结题验收与绩效考核：二级学院应推荐验收专家（一般包括外校或企业专家，校、院二级教学工作委员会委员和校内资深专家），经教务处审核同意后组织验收评审。项目结题验收应严格依照教学改革与建设项目验收标准和程序进行，项目绩效考核应依据教学改革与建设项目相应的绩效考核办法和项目建设目标与内容，通过开展自评，撰写自评报告，对项目完成质量、使用效果、预期效益及经费使用情况进行客观、全面、系统的评价。

检查验收结果和相关佐证材料，应报教务处备案。

#### 第九条 项目经费管理。

项目经费严格按照批准的经费预算、项目明细和学校财务有关规定执行。二级学院应按照所批项目经费预算表审批《教学建设项目采购申请表》，经主管院长、教务处负责人签字后由资产与实验室管理处按有关采购流程规定组织招标采购。

经费报账时，由二级学院主管院长签字（经费3万以上，同时由主管校长签字），按照《教学建设项目采购申请表》中所列明细到财务处报销。

#### 第十条 项目建设方案和负责人的调整

项目建设方案原则上不能变更。若确实需要变更项目建设方案的，应经项目所在二级学院教学工作委员会审核、学校复审并报主管校长批准后，方能办理项目调整手续。

项目建设期内因项目负责人工作变动或退休等原因需要变更项目负责人的，所在二级学院应提前提出申请，一般由项目成员中排序第一的我校教师担任。若因项目建设需要更换其他人选，需由学院领导班子、学院教学工作委员会集体研究提出变更说明，经学校审核、主管校长批准后，方能办理变更手续。

第十一条 本办法适用于所有教学改革与建设的在建和待建项目。

第十二条 本办法自发布之日起实施，由教务处负责解释。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2014〕80号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院关于市属高校应用型本科试点专业  
项目的建设管理办法》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院关于市属高校应用型本科试点专业项目的建设管理办法》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院

2014年12月24日

# 上海应用技术学院关于市属高校应用型本科试点专业 项目的建设管理办法

## 第一章 总则

第一条 为全面贯彻落实国务院常务会议关于部署加快发展现代职业教育的精神，以市属高校应用型本科试点专业建设为抓手，推进学校应用型本科专业内涵建设，根据《上海市教育委员会关于开展上海市属高校应用型本科试点专业建设的通知》，结合学校实际，特制定本管理办法。

### 第二条 指导思想

创新人才培养模式，建设若干个行业特色鲜明、专业设置与职业岗位联系密切的应用型本科专业。通过试点推动、示范引领，提高学校的应用型人才培养质量，增强学校服务区域经济社会发展能力。

### 第三条 建设目标

通过试点专业建设，研究符合应用型人才培养规律的专业培养方案，构建能与相关中高职专业有效衔接的本科专业培养模式和课程体系，建成若干职业教育特征鲜明、行业高度认可的应用型本科专业。积累试点专业建设的有效经验和实践成果，形成应用型本科专业建设标准和教学规范，引领相关应用型本科专业的改革建设。

## 第二章 建设内容与具体要求

### 第四条 建设内容

根据《上海市教育委员会关于开展上海市属高校应用型本

科试点专业建设的通知》要求，遵循应用型人才的培养规律，试点专业的主要建设内容主要包括八个方面：研制特色鲜明的人才培养方案，构建以能力为本的课程体系，深入推进教学方法改革，形成校企联合运行机制，完善实践教学条件，打造特色师资队伍，深化国际合作与交流，加强专业建设管理。

#### 第五条 具体要求

1.试点专业要能充分符合学校的办学定位和社会需求，建设思路清晰，目标明确具体，方案科学可行。

2.试点专业应明确项目负责人，成立核心建设团队，为建设项目的有效开展提供团队支撑。建设过程中要充分发挥所在二级学院专项建设领导小组、教学工作委员会和行业企业专家的指导作用。

3.试点专业应整合梳理原有的专业建设经验和改革探索成果，做好原有教学资源（实验室及实验设备）、课程建设（精品课程、重点建设课程）和团队建设的对接、整合与提升，提高经费的使用效益。

4.试点专业应建立以学生满意度为核心的建设成果考核机制，注重建设成果的收集、梳理、凝练和总结。

### 第三章 项目管理

#### 第六条 管理机构

1.成立试点专业建设校级领导小组，由主管校长任组长，成员由学校各主要职能部门（教务处、人事处、财务处、审计处、纪委、科技处、资产处、学生处、国际交流处）负责人和试点

专业所在学院的院长（或书记）组成。校级领导小组的主要职责是：加强学校层面的统一规划、组织领导、指导、协调和监督检查；负责审核项目建设规划、实施方案和经费预算；审定试点专业的年度工作计划和具体实施方案；研究决定并协调试点专业建设中的重大问题；审核试点专业年度建设成果及经费使用情况等。校级领导小组的秘书设在教务处，设兼职秘书一名。

2.成立试点专业所在二级学院领导小组，由二级学院院长（或主持工作的常务副院长、执行院长）担任组长，小组成员由学院领导、试点专业及相关系主任（教研室主任）、合作企业负责人等组成。二级学院领导小组的主要职责是：遴选建设项目负责人并协助项目负责人组建建设团队；制定本试点专业项目的管理实施细则及相关的规章制度；制定年度工作计划和具体实施方案；研究专项建设中的重要问题；遇有重大事项及时报告校级领导小组；定期或不定期向校级领导小组汇报项目建设进展情况等。

#### 第七条 项目负责人制

应用型本科试点专业建设实施项目负责人制，由二级学院领导小组和所在学院教学工作委员会共同遴选推荐，并报校级领导小组审定。项目负责人的主要职责是：依照试点专业的有关建设要求和总体目标，领衔制订建设计划和实施方案；组建项目建设团队，开展项目建设工作，把握项目的总体建设水平和项目计划实施进度；按市教委审批要求和学校财务相关规定

合理计划和使用项目经费，自我评价项目建设成果；宣传、展示项目建设成果，推进项目建设成果应用等。

#### 第八条 子项目立项与管理

1.各试点专业可根据建设目标和内容确立3个以上子项目，并相应组建由3-5人组成的子项目团队。子项目的建设内容包括实验室建设、课程建设、教材建设、教改研究、教学团队建设等。

2.各子项目及其负责人由试点专业建设负责人根据实际需要确立，但需报经学院领导小组和学院教学工作委员会论证同意。子项目负责人应为我校在编人员，原则上应具有中级及以上职称，重要子项目应具有高级职称，应具备试点专业较丰富的教学及改革经验。

3.各试点专业确立的实验室建设、课程建设、教改研究和教学团队建设等子项目应同样遵循学校同类项目的管理办法和经费管理要求，填写相关表格。试点专业确立各子项目后同时报校级领导小组备案，经资格审核后同时列为校级建设项目，原则上学校不再为各子项目提供建设经费。

#### 第九条 项目变更报批管理

1.试点专业建设方案及经费预算等一经批准后，原则上不能变更。若确实需要变更的，应由所在二级学院领导小组提出申请，经校级领导小组审核，报上级主管部门批准后方可变更。

2.项目建设期内因特殊原因需要变更建设负责人、子项目负责人和团队成员，需经项目所在二级学院审核同意，并且按照

第三章第七款提出新的建设负责人或建设团队成员推荐人选，经校领导小组批准后，方能办理变更手续。

## 第四章 经费管理

### 第十条 经费来源

试点专业建设的经费主要来源为市教委下拨的专项经费。

### 第十一条 经费使用与管理

1.建设经费使用与管理统一归口学校财务处，并遵照专项经费的相关使用管理要求。

2. 各试点专业根据建设目标和建设内容，按市教委下拨的经费额度编制年度经费使用计划和具体经费预算，经校级领导小组审核后，报市教委批准。

3. 市教委经费拨付到位后，项目建设经费使用必须严格按照批准的项目预算执行，不得随意改变经费使用方向和内容，并确保该经费专款专用。原则上当年经费当年用完。

4.贵重仪器设备（单件（套）超过20万元）的采购需先经过学院教学工作委员会的论证和校内外专家论证同意并经校级领导小组审核批准后，方可进入学校资产处的相关采购程序。

### 第十二条 经费开支范围

根据上海市教委的相关文件规定、上海应用技术学院财务制度及上海应用技术学院《关于课程建设及教学改革研究项目经费使用的管理办法》等文件执行。

### 第十三条 经费使用监督与检查

1.项目经费实行专款专用，独立核算，二级学院和个人不得

以任何理由和方式截留、挤占和挪用，不得用于与项目无关的支出，不得用于滥发奖金补贴等违反财经纪律的支出。

2. 每年末各项目进行年度决算，学校对项目经费使用进行年度检查。纪委监察部门实行全过程跟踪。

## 第五章 项目考核与验收

### 第十四条 日常管理

试点专业所在学院对建设项目负有管理责任并实施日常管理。

### 第十五条 年度考核

学校对试点专业建设建设项目进行年度考核。各试点专业提交《上海应用技术学院应用型本科试点专业建设项目年度报告书》，由教务处依据年度建设目标组织专家进行考核。

### 第十六条 终期验收

1. 试点专业根据终期验收要求提交有关验收文本和支撑材料。

2. 学校对试点专业提交的验收材料进行审核，根据市教委的要求组织实施结题验收。

### 第十七条 持续发展

1. 学校根据试点专业项目的验收情况和发展方向，在教学团队建设、专业实验室和实习基地建设、课程建设、教材建设等方面继续加强投入，推进试点专业建设的可持续发展。

2. 学校试点专业建设领导小组适时对建设项目进行整体评价，及时总结推广经验，展示成果，指导我校专业建设的整体

改革工作。

## 第六章 附则

第十八条 本管理办法自发布之日起实施。解释权归上海应用技术学院市属高校应用型本科试点专业建设领导小组。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2011〕3号

---

## 上海应用技术学院关于 实施卓越工程师教育培养计划的若干意见

校属各部门：

“卓越工程师教育培养计划”（以下简称“卓越计划”）是国家振兴工程教育进行的一次重大探索，对提高工程人才培养质量，促进工程教育改革具有重要意义。为贯彻落实《国家中长期教育改革与发展规划纲要（2010-2020）》和《教育部关于实施“卓越工程师教育培养计划”的若干意见》的精神，切实做好我校“卓越计划”实施工作，进一步深化工程教育人才培养模式改革，提高学生的工程意识、工程素质和工程实践能力，更好地适应上海区域经济社会和产业结构调整的需求，特提出以下实施意见。

### 一、指导思想

通过实施“卓越计划”，探索卓越一线工程师人才培养的新途径，引领我校人才培养模式改革，提升学校人才培养质量和办学整体水平，增强学校核心竞争力，主动适应行业与地方经

济建设需要，加速实现建设行业一流的应用型本科院校的目标。

## 二、工作目标

面向工业界、面向未来、面向世界，建立与完善具有我校自身特色的卓越一线工程师人才培养体系和与之相适应的人才培养质量保障体系，促进我校工程教育改革和创新。按照重点突破，以点带面，稳妥推进的原则，分前期准备（2010-2011）、启动实施（2011-2015）、总结推广（2015-2020）三个阶段分步实施“卓越计划”，最终实现全校工科类专业“卓越计划”实施的全覆盖，努力把我校打造成为培养卓越一线工程师的摇篮。

## 三、工作思路

把实施“卓越计划”作为学校发展的重要契机和重点教育教学改革工程，更新工程教育理念，以我校多年积淀的办学经验、办学特色和优势为基础，借鉴世界先进国家工程教育的成功经验，通过与行业和企业密切深度合作，以社会需求为导向，以实际工程为背景，以工程技术为主线，以课程体系改革为核心，探索具有自身特色的工程教育新模式，着力提高学生的工程意识、工程素养和工程实践能力，培养造就一大批适应社会发展需要、创新能力强的卓越一线工程师应用型人才。

1. “卓越计划”实施专业的遴选。学校采取“学院自主申报，学校择优指定”的方式，遴选“卓越计划”实施专业。已获批准的专业学位硕士学科也是实施专业。申报的实施专业应符合“卓越计划”实施领域，应是校内的优势专业，在服务面向相同的同类型高校中具有竞争优势，并具有广泛的市场需求、良好的产学

研合作基础和满足“卓越计划”要求的教师队伍和其他用于实践教学的教育教学资源。由学院提出申请，提交“卓越计划”论证报告，拟定本学院实施方案，经过学校“卓越计划”专家指导委员会审核，报学校实施领导小组批准加入“卓越计划”，并酌情申报国家级实施专业。

2. 制定专业人才培养标准。各专业要按照国家“卓越计划”通用标准和行业标准，结合学校办学定位、人才培养目标、服务面向和办学优势与特色，注重对工程素质、职业道德、工程实践能力和创新能力等工程师职业能力的培养，制定本专业切合实际的培养标准，确定卓越一线工程师所需的知识、能力、素质结构体系，并细化为知识能力大纲，落实到具体的课程和教学环节，以促进学生的全面发展。

3. 大力改革课程体系与教学形式。依据专业卓越计划培养标准，遵循工程的集成与创新特征，以强化工程实践能力、工程设计能力与工程创新能力为核心，重构课程体系和教学内容。创新课程体系设置方式，与企业联合开发课程和实践环节，优化课程体系结构，强化理论教学与实践教学有机衔接。针对行业与企业对人才培养的实际需求，强化课程体系与教学内容的针对性、实用性。着力推动基于问题的学习、基于项目的学习、基于案例的学习等多种研究性学习方法，加强学生创新能力训练，“真刀实枪”做好毕业设计。

4. 建立校企联合培养机制。对进入“卓越计划”的专业实施以“3+1”为主要形式的培养模式，分别确定校内培养方案和企业

培养方案。专业学位硕士学科实施以“1+1.5 模式。企业培养方案要突出工程性、实践性与可操作性，对学生在企业学习阶段的培养目标、培养标准、培养计划（课程或环节）、实施企业、工程实践条件、师资配备等方面作出明确的规定，企业培养方案要细化到每一周的学习安排。企业学习包含在企业完成的认识实习、生产实习、毕业实习、毕业设计等实践环节，也包含在企业由企业工程师授课的课程。

学校和各学院要探索建立校企联合培养人才机制，整合学科、科研、教学与产业资源，进一步加强与国内外优秀企业的产学研合作关系，以具体实施专业为主体，确定一批高水平企业作为学校“卓越工程师教育培养计划”的联合培养单位。校企双方成立相应的组织机构，共同制订培养目标、共同建设课程体系和教学内容、共同实施培养过程、共同评价培养质量。共同设立工程实践教育中心，加强工程实践的环节等。确保校企联合培养各项目标得到具体落实。

5. 以建设工程教育教师团队为抓手，建设高水平工程教育师资队伍。“卓越计划”的实施学院，要切实加强“卓越计划”专业的领导，采取切实有效的措施，改革教师职务聘任、进修和考核制度，围绕各个“卓越计划”实施专业，做好实施专业专、兼职教师的遴选、聘任和考核，构建一支具有双师型素质的高水平专、兼职教师队伍，达到“卓越计划”规定要求，保证“卓越计划”顺利实施。加强课程群工程教学团队建设，提高实施专业师资队伍的整体工程素质和工程教育教学水平。

6. 要推进卓越计划学生的国际化培养。学校教务处、国际交流处、研究生办公室、各学院和广大教师要积极引入国际先进的工程教育教学模式、课程体系、教学内容和高水平的教育资源，努力推进我校与其他国内外高校之间的学分互认，扩大学生参与国际交流、到海外企业的实习，拓展学生的国际视野，提升学生跨文化交流、合作和竞争的能力。

#### 四、保障体系

1. 组织保障。成立学校、学院两级领导机构，统筹负责“卓越计划”的实施工作，完成校内外各单位的工作协调和教学环节的质量监控。

学校成立“卓越计划”实施工作领导小组，由校领导牵头，教务处、科研处、研究生办公室、人事处、学生处、财务处、资产处、高教研究所、二级学院等部门负责人组成，主要负责研究审定相关政策措施和实施办法，协调相关部门，解决工作中出现的重大问题，提供政策、人力、财力保障。领导小组下设办公室，挂靠教务处，主要负责制订具体工作计划和实施方案，并组织实施和日常管理。

学校成立“卓越计划”专家指导委员会，由校领导牵头，教务处、科研处、高教研究所、专业学院、企业及行业等部门负责人、专家组成，主要负责研究审定“卓越计划”培养方案和实施方案，提出政策建议和措施，对实验实训等给予指导，推进校内外实践基地建设和与企业的产学结合。

实施专业所在学院设立相应的实施领导小组，由院长牵头，

主要负责制定人才培养标准和培养方案，监督培养方案的实施，监控各教学环节，推进教学改革，研究工程人才培养中出现的重大问题，并探讨解决问题的方法和措施，以保证“卓越计划”各项工作在学院层面顺利开展。

实施专业与企业共建专业指导委员会，专业指导委员会负责制定教学改革方案、专业培养方案，指导课程体系改革和培养模式改革，遴选专任和企业兼职教师，推进校内外实践基地建设和与企业的产学研结合，落实企业培养计划实施。

2. 制度保障。不断推进教学管理模式创新，在学分制框架下，认真修订和完善有关规章制度和 workflows，创新管理模式和运行机制，构建更加适合学生个性化成长的环境，更加适合“卓越计划”实施运行和管理的新机制，保障“卓越计划”实施目标的实现。

3. 师资保障。学校要积极探索改革工科教师的评聘与考核制度，对工科教师的评聘与考核从侧重评价理论研究和发表论文，转向更加侧重评价工程项目设计、专利、产学研合作和技术服务等方面；要制定鼓励和倾斜政策，积极创造条件，选送“卓越计划”实施专业教师不定期到企业工作 1 年左右时间，提高教师的工程能力和工程素养；要优先引进和聘任有一定工程经历的教师，并积极从企业聘请有丰富工程实际经验的工程技术人员和管理人员担任兼职教师。

4. 经费保障。学校财务处、教务处和人事处等相关部门要统筹“质量工程”项目管理和经费使用，向“卓越计划”实施专业

倾斜，并在外聘教师、教师工程实践素养提高、教改立项以及实施工作运行等方面设立相应的专项经费，专门用于“卓越计划”实施所必需的业务经费和人员经费，确保“卓越计划”相关的各项教学改革深入开展和学生实习或实践需要。

5. 条件保障。对于“卓越计划”实施专业，在教学资源上享有一定的特殊配置：根据“卓越计划”培养目标，进一步加强实践条件建设，改善专业实验室的条件，完善工程实践教学平台；统筹安排实验室开放工作，进一步扩大实验室开放力度，为“卓越计划”实施专业学生参加校内实验或实践提供场所保证；在同等条件下，学生在申报各种课外实践活动、大学生科技创新基金项目时可优先考虑等。

6. 质量保障。进一步完善校、院二级教学质量保障体系，将“卓越工程师教育培养计划”各项工作纳入质量保证体系中，加强教学质量监控与信息反馈机制的建设，加强教学过程评价，注重学生在企业学习及表现，通过实时、动态和全过程的监控，及时分析评价信息，及时发现并解决培养过程出现的问题，保障“卓越计划”实施过程中各教学环节的顺利进行和培养方案的落实，确保“卓越计划”各项目标高质量实现。

上海应用技术学院

2011年2月28日

**主题词：高等教育 工程 培养 计划 意见**

上海应用技术学院院长办公室

2011年3月1日印发

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2014〕69号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院大学生创新创业创意教育实施工作 管理办法》的通知

校属各部门：

为了进一步加强我校大学生的创意思维与创新创业能力培养，鼓励教师、学生积极投入创新创业创意教育活动，完善应用型人才培养模式，特制订《上海应用技术学院大学生创新创业创意教育实施工作管理办法》，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院

2014年10月13日

# 上海应用技术学院大学生创新创业创意教育 实施工作管理办法

实施“创新、创业、创意”（以下简称“三创”）教育是中国高等教育发展的必然趋势，是大学生适应社会需求的必然要求，是培养学生创新精神和实践能力的重要途径。根据《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》、《教育部、财政部关于实施高等学校创新能力提升计划的意见》、《教育部关于做好“本科教学工程”国家级大学生创新创业训练计划实施工作的通知》的有关精神，为转变教育思想、更新教育观念，不断加强大学生创意思维和创新创业能力培养，完善应用型人才培养模式，特制定本办法。

## 第一章 “三创”教育工作主要任务

第一条 “三创”教育是以加强大学生的社会责任感，加强创意思维、创新意识和创业能力为核心，以改革人才培养模式和课程体系为重点，推进理论教学、实践教学和素质拓展三大育人平台的协调联动。

第二条 将“三创”教育纳入到人才培养的全过程。建立学校、学院两级训练平台，面向全体学生，实施分类培养。通过关注个性、强化实践、注重应用的“三创”能力训练，增强学生的自主学习能力、解决问题能力和团队协作精神。

第三条 制定“三创”激励政策，激发学生“三创”激情，增强“三创”意识，培育“三创”精神，掌握“三创”知识与技能，提高“三创”能力，促进学生全面发展，提高应用型人才培养质量。

## 第二章 组织机构及职责

第四条 学校成立大学生“三创”教育中心，下设创新教育分中心、创业教育分中心、创意教育分中心、学科型社团分中心和学科技能竞赛分中心等五个分中心。学校“三创”教育中心由主管教学和学生工作的校领导为主任，教务处、人事处、科技处、学工部、团委、二级学院相关人员组成。校“三创”教育中心秘书处设在教务处。创新教育分中心设在工程创新学院，创业教育分中心设在经济与管理学院，创意教育分中心设在艺术与设计学院和人文学院，学科型社团分中心设在团委，学科技能竞赛分中心设在教务处。

第五条 学校“三创”基地以学校工程训练中心为主要活动基地，辅以各学院学科专业平台，为“三创”活动提供场地和设备仪器条件。

第六条 “三创”教育中心及分中心的主要职责

### 1. 大学生“三创”教育中心职责

- (1) 制定“三创”教育的发展规划；
- (2) 制定“三创”教育活动管理制度；
- (3) 引导各学院将“三创”教育纳入人才培养方案，加强“三创”教育课程体系、师资队伍、实践平台建设；
- (4) 对各“三创”教育分中心的实施计划进行审核；
- (5) 对各“三创”教育分中心的经费进行预算审核与监督执行；
- (6) 搭建“三创”教育信息化平台，实现“三创”项目申报、

过程检查、成果验收等工作的信息化；

(7) 定期召开中心工作会议，组织对各分中心“三创”教育开展情况进行中期检查、项目总结和成果展示及奖励等活动；

(8) 为各分中心提供相关咨询和对外宣传联系等服务。

## 2. 大学生“三创”教育分中心职责

(1) 设置分中心负责人并设立工作组，设置秘书(兼学校“三创”教育中心秘书处的联络人)，负责分中心日常工作的组织与管理；

(2) 负责制定分中心发展规划及年度工作计划和运行经费预算；

(3) 负责制定分中心工作的管理办法，包括基地管理办法，开设全校范围的相关课程及组织相关活动的工作细则等；

(4) 负责“三创”教育信息化平台的项目开发、日常维护和内容更新等工作。

## 3. 大学生所在二级学院职责

(1) 成立“三创”教育活动指导小组，由学院领导任组长，成员包括教学、科研、实验室和学生工作相关教师；

(2) 负责本学院学生“三创”教育活动的日常工作，包括结合企业行业需求，根据专业特点，把“三创”教育融入教学，改革课程体系；进行指导教师团队建设，在岗位聘任中明确教师指导“三创”活动的任务要求，鼓励教师积极投入“三创”活动；开展学生导师制，指导学生早进实验室，早进企业，培养学生的“三创”意识；营造学院内的“三创”活动氛围，引导学生参加“三创”活动，

并通过加大实验室开放力度和校外实习基地建设等措施，为师生开展“三创”活动提供条件；

(3) 为学生建立参加“三创”活动档案，实时了解学生参加“三创”活动状态，统计学生成果；

(4) 根据有关“三创”活动管理办法，组织课程替代等相关学籍考核。

第七条 为推动和保障“三创”教育中心实施工作的进行，学校相关职能部门应做好如下工作：

人事处负责制定有关激励全校教师积极投入“三创”活动的管理细则，并在教师职称评定、评聘考核、二级学院分配方案中加以体现和组织实施。负责制定从事“三创”教育教师工作量和奖励津贴的年度预算并组织实施。

科技处负责制定有关激励全校教师积极投入“三创”活动的管理细则，并在科技成果认定、学院科研考核等方案中加以体现和组织实施。负责制定有关产学研活动的管理细则，为“三创”活动提供校企合作平台。

学工部、团委负责制定有关激励学生积极投入“三创”活动的管理细则，并在学生管理、学生奖励以及辅导员工作考核中加以体现和组织实施。负责修订学生手册《第二课堂学分实施细则》有关学生第二课堂学分管管的细则，并通过“第二课堂学分管理系统”进行审核。

### 第三章 获取“三创”学分途径

第八条 学生在校学习中，应积极参加“三创”教育活动，并

凭参加“三创”活动的有关证明材料，申报获取相应学分，该学分为毕业审核的条件之一，具体见学生手册《第二课堂学分实施细则》。

第九条 “三创”学分认定范围：“三创”活动形式指创新、创业、创意和科技竞赛活动，主要包括：各类学科技能竞赛、发明创造类作品竞赛、艺术作品竞赛、实践技能大赛、各类创业、创意大赛等活动，大学生创新创业训练计划项目，企业的各类研发设计项目、教师的科研项目等。

#### 第四章 经费来源及使用管理办法

第十条 经费来源：

- 1、国家及上海市的专项立项资金；
2. 学校设立“三创”活动专项经费，按年度划拨使用；
3. 有关单位、个人及团体的捐赠或资助；
4. 学生科研成果的转让或使用所产生的部分经济效益。

第十一条 经费使用：

1. 用于“三创”活动的组织、评审、材料购置等；
2. 用于参加“三创”活动的资助（含培训、作品制作、项目实施、参赛等）；
3. 用于表彰、奖励在“三创”活动中获奖的学生、指导教师和优秀组织单位；
4. 用于在校大学生科技论文（论文为参赛项目研究成果）发表、专利申请的资助等。

第十二条 经费管理：

经费由“三创”教育中心管理、调配，各分中心负责组织使用。

## 第五章 成果审核与奖励

第十三条 凡在校级以上“三创”活动中获奖，学校将对指导教师和参赛学生予以奖励，奖励标准见各分中心管理办法。

第十四条 各学院（部）每年十二月前统计当年“三创”活动成果（含获奖、论文发表、专利等），并按照各分中心管理办法计算教师指导工作量，上报“三创”教育中心审核，审核后按相应标准予以奖励。

## 第六章 附则

第十五条 本条例中的大学生指具有我校正式学籍的在校本科生。

第十六条 本条例自颁布之日起执行，由教务处负责解释。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2012〕93号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《大学生学科技能竞赛管理办法》通知

校属各部门：

为进一步强化我校大学生学科技能竞赛管理体制，适应学校的发展，鼓励各学院、教师、学生更加积极地投入到学科技能竞赛活动中，增加学生实践的机会，提高学生实践的能力，学校对《大学生学科技能竞赛管理办法》做了修订，现印发给你们，请贯彻执行。

附件：大学生学科技能竞赛管理办法

上海应用技术学院  
2012年11月28日

## 附件:大学生学科技能竞赛管理办法

### 一、竞赛宗旨

大学生学科技能竞赛是为了丰富校园学术科技氛围，激励广大学生勤奋学习、刻苦钻研、勇于创新、提高素质。学校鼓励广大师生积极参与大学生课外科技活动，积极投入到科学实践中去，多方面培养大学生的创新思维和解决实际问题能力，培养大学生的团队合作精神。各项竞赛以最大程度地发挥学生自身的创造力为宗旨，为优秀人才的脱颖而出、全面提高学生素质创造条件。

### 二、组织机构及其职责

学科技能竞赛由校大学生学科技能竞赛领导小组领导，为学科技能竞赛活动的主办和组织机构，下设学科技能竞赛办公室，挂靠教务处。学科技能竞赛的组织以项目管理的方式进行，按照目标管理的原则组织实施。

#### 1、领导小组负责学科技能竞赛的宏观管理与协调工作：

- (1) 审议与确定学科技能竞赛项目和校级竞赛规则；
- (2) 审核全校学科技能竞赛经费预算；
- (3) 审议、修改学科技能竞赛管理办法及相关制度与政策；
- (4) 对竞赛的重大事项或争议事项作出决定。

#### 2. 教务处为学科技能竞赛的主管部门，具体负责：

- (1) 制定学校学科技能竞赛管理办法和相关政策；
- (2) 收集、公布各类学科技能竞赛信息；
- (3) 组织学科技能竞赛项目申报工作，确定学科技能竞赛

承办单位，编制竞赛经费预算并监督经费使用；

(4) 对学校承办的校外竞赛进行管理，确定、协调执行单位，编制竞赛组织经费并监督经费使用；

(5) 督促竞赛计划的执行，做好协调联系工作和过程检查工作；

(6) 落实竞赛获奖指导教师的奖励、颁奖等工作；

(7) 组织学科技能竞赛的总结与交流工作

(8) 做好归档工作。

3. 学院（学科技能竞赛承办单位）负责各级学科竞赛的组织工作，其职责有：

(1) 将学科技能竞赛纳入学院日常教学工作，结合学科技能竞赛开展教育研究和改革，将学科技能竞赛内容固化在人才培养过程中；

(2) 收集、上报有关学科技能竞赛信息；

(3) 积极联系、承接校外竞赛，并上报教务处；

(4) 做好参赛经费预算工作，以项目形式提出申请报教务处审批；

(5) 做好组织宣传动员工作，组织学生报名、选拔参赛学生；

(6) 制定赛前培训大纲和培训课时计划，组织赛前辅导和培训，带队参赛，提供参赛的有关信息及资料；

(7) 提供竞赛必需的场地、仪器、设备；

(8) 规范管理和合理使用竞赛经费；

(9) 负责校级竞赛的规程制定和命题阅卷工作;

(10) 做好校级竞赛的评审和颁奖工作;

(11) 做好竞赛总结、宣传报道、信息上报、成绩及有关材料归档等工作;

(12) 建设一支具有高度责任心、较高业务水平和相对稳定的学科竞赛指导队伍。

#### 4、指导教师的工作职责

指导教师的主要职责是竞赛的辅导和集训，以及参赛时的生活后勤等工作。

### 三、竞赛类别

竞赛类别包括: I类即由教育部高教司或各学科专业教学指导委员会发起或组织的竞赛; II类即由教育部参与指导, 下属单位主办或上海市教委认定的竞赛(参照市教委发布文件); III类即以上两类之外的行业协会等主办的竞赛。

I类竞赛项目包括(来自高校数据源统计库): 全国大学生电子设计竞赛、全国大学生电子设计竞赛嵌入式专题竞赛、全国大学生数学建模竞赛、全国大学生广告艺术设计大赛、全国大学生英语竞赛、全国大学生英语演讲竞赛、全国大学生化学实验竞赛、全国大学生电子商务竞赛、全国大学生机械创新设计大赛、全国周培源大学生力学竞赛、全国大学生结构设计竞赛、“挑战杯”全国大学生科技作品竞赛、“挑战杯”全国大学生创业计划大赛、美国数学模型竞赛(MCM)、美国大学生程序设计竞赛(ACM)、国际大学生机械设计竞赛等。

## 四、竞赛组织与管理

### （一）竞赛立项

竞赛采用项目管理方法，按照竞赛举行的频度分 A、B 两大类：定期举办的科技竞赛为 A 类项目；不定期举办的科技竞赛为 B 类项目。具体立项程序如下：

#### A 类项目：

1. 学院根据学校规划提出竞赛项目（或承担学校下达的竞赛项目），向教务处提交立项申请表。立项按年度集中申报。
2. 教务处对立项申报材料进行初步审核。
3. 领导小组根据竞赛项目的性质、对学生培养的作用及学校财务状况、学生适应能力等对教务处提交的竞赛项目进行立项审定。

#### B 类项目：

1. 项目采取随报、随审、随批办法执行。
2. 立项申报由承办学院向教务处提交立项申请表。
3. 教务处对学院的立项申请材料初审后，提交领导小组审批立项。

### （二）竞赛组织

1. 各项学科技能竞赛由教务处通过学校文件及网上信息发布的形式发布竞赛通知。

2. 竞赛承办学院设立竞赛项目组织小组，负责竞赛宣传，组织报名，筛选参赛队员，开展赛前培训，组织竞赛及评审，上报竞赛成绩，完成竞赛总结等。校内竞赛还须完成竞赛规则、

竞赛题目设计。

3. 参与竞赛的学院须开展的工作包括院内宣传动员,组织竞赛报名,为竞赛提供必要的场地、耗材和经费支持,指定竞赛教练(领队),组织竞赛并按时收送竞赛试题和作品等。

4. 竞赛项目结束后,学院向教务处提交项目总结材料。

### (三) 经费管理

1. 学校将逐步加大对大学生学科技能竞赛的经费投入,以确保技能竞赛工作的顺利进行,并鼓励多方面筹措经费,如企事业单位、科研院所等的赞助。竞赛经费纳入财务处统一管理,按财务管理办法专款专用,接受监督和审计。

2. 竞赛负责人填写竞赛项目申报表时,要作详细的经费预算。预算项目包括校外培训费、耗材费、少量仪器设备费、软件资料费、差旅费、参赛报名费等。

3. 对于 A 类项目,批准立项之后,由教务处汇总编入竞赛年度预算,经学校审批后,为项目组下达专项经费用于竞赛的组织与开展;对于 B 类项目,批准立项之后,根据预算和实际开支到教务处实报实销。

4. 各项竞赛经费由项目负责人管理,学院和教务处对经费的使用进行监督。各类竞赛经费应在预算经费限额内完成,经费各项开支必须与预算一致。经费使用办法见《上海应用技术学院大学生学科竞赛经费使用管理细则》。

5. 竞赛结束后,项目负责人必须结清该项目的所有财务手续并按项目费用支付情况分类统计,于当年年度前上报教务处

备案。

## 五、竞赛奖励

学校根据竞赛成绩，对参赛学生、指导教师和承办组织单位给予表彰和奖励。对学院的奖励参照表 1；对指导教师奖励参照表 2。

### 1. 对学生的奖励

(1) 物质奖励：各类竞赛获奖，由主办单位颁发统一的获奖证书，竞赛成绩记入学生档案；参加校级及以上竞赛获奖者，学生处根据“学生奖学金评定条例”予以奖励；

(2) 学分奖励：参加竞赛的学生，可以根据“第二课堂学分实施细则”获得相应的学分，修满必修学分的，可以经指导教师认定后获取相应的公共选修课学分。对于公共选修课学分，竞赛获奖学生可获 2 个学分，参加竞赛但未获奖学生根据其参与情况，可获 0-1 个学分。

### 2. 对学院的奖励

(1) 学校设立“竞赛优秀组织奖”，对组织开展好、竞赛成绩优异的单位进行专项表彰和奖励。获得市级及以上竞赛奖的承办学院可获得一定的物质奖励。

表 1 学院的奖励

获奖等级	I类：元/队	II类：元/队	III类：元/队
国际最高奖	1200	1100	950
国际次高奖	950	900	750
国际再次高奖	750	700	550
全国最高奖	750	700	550
全国次高奖	600	550	450
全国再次高奖	400	350	250
市级最高奖	400	350	250
市级次高奖	250	200	100
市级再次高奖	150	100	50

(2)学校获得全国大学生竞赛优秀组织奖,奖励 10000 元;获得市级竞赛优秀组织奖,奖励 5000 元。

### 3. 对指导教师的奖励

(1)对市级以上竞赛获奖的指导教师,在岗位聘任和职称评审方面优先考虑,具体参照相关部门有关规定。

(2)对参与竞赛指导培训的教师工作量给予认定。指导教师所在学院对教师辅导工作量审核后,认定为教师的学年教学工作量并上报学校,由教务处最终核定。工作量费用从公共选修课中支付,每标时酬薪参照公选课支付标准支付。

(3)竞赛工作量标时数可参照以下办法计算:

竞赛工作量标时数(包括带队参加比赛)=培训系数×竞赛级别系数×学科类别系数×指导教师辅导学时数

工作津贴=标时数×每标时酬薪

指导教师辅导学时数:实践类竞赛的指导学时数原则不超过 100 学时,理论类竞赛的指导学时数原则上不超过 40 学时。

个人一年总计工作量最多为 150 学时。

培训总人数 N (单位: 人)	N≤10	10 < N≤100	N>100
培训系数	0.8	1	1+(学生数-60)*0.01

竞赛级别	校级	市级	全国	国际
竞赛级别系数	0.3	0.6	1	1.5

学科类别	实践	理论	艺术类
学科类别系数	0.6	1	0.6

(注:实践指竞赛周期较长,竞赛形式以作品参赛;理论指竞赛周期较短,竞赛形式以试卷形式参赛。)

(4)获奖项目的指导教师(教师组),可获得一定的物质奖

励，奖励标准如下表：

表 2 指导教师奖励

获奖等级	I类：元/队	II类：元/队	III类：元/队
国际最高奖	10000	8500	7500
国际次高奖	6500	5500	4500
国际再次高奖	5000	4000	3000
全国最高奖	5000	4000	3000
全国次高奖	2000	1700	1400
全国再次高奖	1000	850	700
市级最高奖	1000	850	700
市级次高奖	500	350	200
市级再次高奖	300	150	50

(5) 获市级优秀指导教师，奖励 500 元；获国家优秀指导教师，奖励 1000 元。

4. 对学院和指导教师的物质奖励，同一竞赛按最高奖给予奖励；同一个队同时获得同类多等级奖项的按最高级奖励，不重复计奖；单人获奖按三人一队计算。

本办法解释权归大学生学科技能竞赛领导小组。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2014〕81号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《上海应用技术学院校企合作课程管理办法》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院校企合作课程管理办法》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院

2014年12月24日

## 上海应用技术学院校企合作课程管理办法

为积极推进产教融合、校企合作的教育教学改革，强化应用型人才培养特色，提升人才培养质量，特制订校企合作课程的开设及管理辦法。

### 一、校企合作课程的界定及开设原则

1. 校企合作课程指由企业兼职教师、学校教师共同开设的专业理论课程、独立设置的实验课程或相关课程组成的课程群（不含毕业设计和各类实习）。课程内容要求应与行业或企业的实际相对接，围绕提高学生的应用能力进行课程内容设计，要及时更新和增加行业或企业的新知识、新标准、新技术、新设备和新流程等。

2. 坚持“按需设课，纳入计划”的原则。各学院要依据专业建设与教学改革的实际需要，确定校企合作课程，确定教学内容与课时，要将校企合作课程纳入专业人才培养计划，并编写教学大纲、教案和讲义。

3. 坚持“择优聘用，确保质量”的原则。担任校企合作课程的企业兼职任课教师，应优先在与学校有长期稳定合作联系的企业中考虑，应聘请专业素质高、工程实践经验丰富、热心育人、有一定教学能力、能完成相关教学任务的中、高级工程师技术人员和管理人员，或具有本科以上学历具有五年以上企业经历的技术与管理人员。

4. 每门校企合作课程都要配备一名学校专任教师作为该课程共同负责人，与企业兼职教师共同进行课程内容和制定课

程大纲，共同开展教材和指导书的建设工作，共同建立课程试题库，全程参与授课与辅导。企业人员参与授课时数原则上不少于总课时的 1/3；上课地点可以在校内，也可以在相关企业。

5. 每门课程都应结合课程实际，制定相应的课程考核标准及评价方法，由校企教师共同对课程实施过程考核与评价。

## 二、校企合作课程课时费标准

1. 企业兼课教师的课时酬金分别按以下标准支付：

### (1) 校内开设的校企合作课程

高级职称（公司总经理、副总经理）、中级职称（公司部门经理），每课时酬金分别按 250 元、200 元。企业兼课教师交通费按学校有关规定执行。

市外企业兼课教师在沪期间因开设课程所产生的其他费用（如住宿费）另计，但需事先报主管校长批准后实报实销；国外知名企业家、企业技术人员的兼职报酬及相关费用由主管校长酌情审批。

### (2) 企业内开设的课程

安排在企业内开设的课程应遵循相对集中的原则，原则上班容不小于 20 人，同一课程最多只能分散到 3 个不同企业。对分散到 2 个以上不同企业授课时，课时酬金按照每课时 250 元×课程时数×2 计算，由二级学院进行再次分配。

2. 承担校企合作课程的校内教师的课时酬金按正常教学班课程工作量计算。

## 三、校企合作课程管理流程

## （一）校企合作课程的申报与开设

1.申请开设的校企合作课程应是培养计划中列出的正式课程，每学期每个专业原则上不超过3门，且考虑在不同专业方向的合理分布。

2.各学院要组织学院教学工作委员会对校企合作课程的申报、设置及企业兼职教师的聘请进行严格论证。

3.各学院需于每年6月前将《上海应用技术学院校企合作课程计划开设汇总表》、《上海应用技术学院新开（续开）校企合作课程开设表》（附课程大纲、授课计划等）报教务处。已经立项的校级重点校企合作课程可直接进入学校下一年度学校预算，其他申报的校企合作课程需经学校教学工作委员会论证后，再经主管校长审核批准后纳入下一年度学校预算。教务处将批准课程名单下达给二级学院。

4.各学院需于每学期第八周前，根据学校批文，填写下一学期《上海应用技术学院校企合作课程开设汇总表》，经学院院长签署意见后，分别报人事处、教务处审核、备案。

5.若企业兼职教师需要调课，请校内教师在企业兼职教师授课前5个工作日，将调课申请表经学院审核同意后报教务处备案。

6.课程结束后，二级学院需对校企合作课程教学过程材料（教案、讲义、学生问卷调查表、课程视频等）进行整理存档，并报教务处备案。

7.各学院应做好校企合作课程教效果和学生满意度分析及年度总结。

## （二）校企合作课程的酬金发放

1.课程结束后，各学院持《上海应用技术学院校企合作课程酬金申请汇总表》，经教务处审核后到人事处办理企业兼职教师的课时费用手续。

2.校企合作课程专项经费专款专用，由人事处根据校企合作课程管理流程核定使用。

本办法解释权归教务处、人事处。

# 上海应用技术学院

沪应院教〔2014〕25号

---

## 上海应用技术学院关于印发 《2014年教学工作评价与考核指标》的通知

各二级学院（部）：

为进一步深化和完善我校二级管理，加强教学内涵建设，提高教学质量，保证二级学院（部）教学工作考核指标体系、考核内容和方法的科学性、合理性和可操作性，教学工作考核评价负责单位经多方调研并征求意见，对教学工作考核指标体系、指标考核内容和方法进行了调整和完善，经校长办公会议审议通过，现予以发布。

请二级学院（部）对照《2014年教学工作评价与考核指标》，认真做好各项工作。二级学院（部）教学工作考核评价负责单位应根据要求认真履行考评职责，年终将各项考核数据汇总报送校考核领导小组办公室。

附件：《2014年教学工作评价与考核指标》

上海应用技术学院

2014年6月23日

---

上海应用技术学院校长办公室

2014年6月25日印发

---

附件 1: 2014 年教学工作评价与考核指标-常态化考核

项目	序号	权重	观测项目	备注	提交材料与确认	统计时间、数据截止日期	计算方法	
教学运行管理	1	1	A	学院优秀教材、新教材选用数	优秀教材:省、部级及以上获奖教材或规划教材;新教材:近三年的教材版本或新版次教材(以最新印刷日期为准);	各学院提供教材征订明细表及汇总。	自然年;9月30日	A/B
			B	学院选用教材总数				
	2	1	A	学院(部)未按时上交及错订、漏订的征订教材数(含校印教材等)		教材科提供汇总,各学院核对确认。	自然年;9月30日	A/B
			B	学院(部)应征订教材数				
	3	1	A	学院(部)未按规定时间配课的门次数	未按规定时间配课的课程包括待定课程	教务处提供汇总表,学院核对确认。	自然年;12月20日	A/B
			B	学院(部)应配课的总门次数				
	4	1	A	学院(部)调课门次数	调课率3%及以下者,不计。	教务处提供汇总表,学院核对确认。	自然年;12月20日	A/B
			B	学院(部)开课总门次数				
	5	2	A	学院(部)教授、副教授为本科生授课课时数	在学院(部)全体教授、副教授上课的基础上统计本项,学院(部)教授、副教授总人数包括双肩挑干部	各学院提供汇总并提供佐证材料,教务处核对。	自然年;9月30日	A/B
			B	学院(部)教授、副教授总人数				
	6	1	A	学院(部)教授、副教授承担公共基础课、学科大类基础课、学科专业基础课授课人数	同上	各学院提供汇总并提供佐证材料,教务处核对。	自然年;9月30日	
			B	学院(部)教授、副教授总人数				
	7	1	A	学院教师实验指导课时数	实验是指课内实验、课程设计和大型实验等实验课程。学院教师实验指导课时数是指实验课程安排的课时数(不计系数)*指导教师人数。学院实验人时数是指课程大纲课时数*学生人数	各学院准确提供实验项目汇总表,教务处核查。	自然年;12月20日	A/B
			B	学院实验人时数				
8	2	A	学院实验室开放人时数	参加开放项目学生人时数(实验室开放记录必须详细,记录中必须明确实验项目、对应的科技创新项目、学生与指导教师姓名、时间等)。	各学院提供“实验室开放情况一览表”(按学期)及实验室开放记录,教务处核查	自然年;12月20日	A/B	
		B	学院学生数(公共实验室教学计划所面向的学生数)					
9	1	A	实验课程建设情况	综合性设计性实验课程数/实验课程数+新开更新实验项目数/实验项目总数。第一项项达到90%以上则为1,低于80%则为0;第二项低于10%则为0。	学院提供汇总表、新开项目卡、对应大纲,并准备好“综合性、设计性实验项目认定审批表”、汇总表及相应支撑材料供教务处核查。	自然年;12月20日	A/B	
		B	对应实验课程数					
10	1	A	学院未按规定时间上交的付印试卷份数	规定时间为开考前7个工作日	教务处提供汇总表,学院核对确认。	1学年;9月30日	A/B	
		B	学院实交试卷总数					

	11	1	A	学院(部)未按规定时间登录成绩门次数	包括重修班;未按时登录率达0.5%及以上者,该项不得分。	教务处提供汇总表,学院核对确认。	1学年;9月30日	A/B
			B	学院(部)开课门次数				
教学质量监控	12	2		学院教学事故的处理力度	学校发现的教学事故二级及以上记2分,三级及以下记1分,学院主动发现并上报的教学事故不计分。对按学校条例处罚不实的教学事故,经校审核委员会认证后分数加倍并责令整改。	数据由教务处统计。	自然年;12月20日	
	13	1	A	学校统考课程排名得分(期末)	评价方法:按文理工分类考核排序,主要考核大学英语、高等数学、大学物理(理工)或大学语文(文)	教务处提供汇数据,学院核对确认。	1学年;9月30日	
	14	2	A	学院学业警告及因成绩不合格退学的人数	评价方法:按文理工分类考核排序(2012年两学期开学初统计数据)	教务处提供汇总表,学院核对确认。	自然年;9月30日 (学生数为6月数据)	A/B
			B	学院本科学生总数				
	15	1	A	学生评教回收率	仅对回收率大于95%的部门进行排名	教务处提供汇总表,学院核对确认。	1学年;9月30日	
	16	2	A	学生评教及各类听课	学院(部)评教平均分*0.6+督导听课平均分*0.25+(学院(部)领导听课平均分之和/院领导人数+学院督导听课平均分之和(包括交叉听课学院督导)/相关学院督导听课总人数)*0.15	教务处提供学生、督导汇总表,学院提供领导听课和督导听课汇总表并核对确认。	1学年;9月30日	
	17	1	A	学院(部)(第一次)期末考试总评成绩不及格率≥30%课程门次数	评价方法:按文理工分类考核排序(考核授课学院)	教务处提供汇总表,学院核对确认。	1学年;9月30日	A/B
			B	学院(部)实际开课总门次数				
A			学院(部)(第一次)期末考试总评成绩不及格率≥30%课程中总评成绩不及格学生人次	评价方法:按文理工分类考核排序(考核学生所在学院)	教务处提供汇总表,学院核对确认。	1学年;9月30日	A/B	
B			学院(部)实际参加(第一次)期末考试学生人次					
18	2	A	学校常规检查评价得分	包括学院组织的实验听课(观摩)完成率、验收及绩效考核、课件上网数、课程网络互动情况、教学档案、试卷检查等	学院提供主管领导、中心主任听课表及集体观摩活动记录复印件	12月20日		
教学效果	19	2	A	学院毕业班学生外语4级通过学生数	外语专业为专业外语四级通过人数	教务处提供汇总表,学院核对确认。	9月30日	A/B
			B	学院毕业班学生总人数				
	20	1	A	高数和物理集中辅导过程及效果	该指标得分由三部分构成:学生出勤占25%,班导师或辅导员到位占25%,学生成绩提高占50%。	理学院提交学生出勤及班导师到位情况,教务处核算学生成绩提高	9月30日	A
	21	1	A	学院“学生体质健康标准”达标学生数	达标率大于85%得4分;大于80%得3分;大于75%得2分;大于70%得1分;低于70%得0分	按体教部统计为准	9月30日	A/B
			B	学院学生总人数				
			A	学院“普通话测试”达标学生数	测试分数80分以上为达标	教务处提供汇总表,学院核对确认。	12月20日	A/B
			B	学院应测学生总人数				

22	2	A	学院主办校级或承办、作为竞赛项目负责学院组织参加校级以上竞赛项目数	国际级竞赛 8 分/项，国家级竞赛 4 分/项，市级竞赛 2 分/项，主办校级 1 分/项；新增项目另加 1 分/项；学校为主办方，承办市级竞赛另加 2 分/项，国家级竞赛另加 4 分/项，国际级竞赛另加 8 分/项；I 类竞赛另加 1 分/项；学院主办的企业行业冠名竞赛另加 3 分/项，学院成立学科社团并正常运行加 2 分/项，校级竞赛参赛人数超过 300 人另加 1 分/项；各学院新加入教师作为竞赛项目负责人另加 1 分/项。学院有竞赛且有学科社团则进行计分，否则该项为 0 分。	教务处提供汇总表，学院核对确认。	自然年；12 月 20 日	
23	1	A	学院学生在各类学科技能竞赛、大学生科技创新、创业项目参加人数	参加率超过 80% 参与排序，否则该项不得分	教务处、创新学院提供汇总表，学院核对确认。	自然年；12 月 20 日	A/B
		B	学院学生总人数				
24	2	A	校企联合指导毕业设计（论文）成果材料提交数+毕业设计（论文）重点项目立项数+毕业设计（论文）重点项目结题数	成果材料要能反映校企联合指导特点。学院完成校企联合指导指标则参与排序，否则该项为 0 分。			
		B	毕业设计（论文）数				
25	2	A	学院应届获学位学生数		各学院提供汇总，教务处核对。	学年；9 月 30 日	A/B
		B	学院应届获得毕业证书的学生数				
26	1	A	学院学生申请、获得国家专利（或软件著作权）、发表论文、获得职业资格证书	授权专利、发表论文、获得职业资格证书：1 分/项；申请专利、会议论文：0.5 分/项（注：会议指市级及以上专业性学术会议）。	各学院提供汇总并提供佐证材料，教务处核对。	自然年；12 月 20 日	A/B
		B	学院进入毕业环节的学生数				
27	1	A	学院参加“上海青年职业见习计划”人数+顶岗实习人数+“卓越计划”企业 1 年学习人数		各学院提供汇总并提供佐证材料（含实习企业提供的证明材料），教务处核对。	自然年；12 月 20 日	A/B
		B	学院进入毕业环节的学生数				
28	1	A	实际完成毕业设计（论文）工作任务课题数	权重：设计类为 1，科研类为 2，校企联合指导类为 3（必须提交企业教师信息表）。团队课题权重+1。	各学院提供汇总并提供佐证材料，教务处核对。	学年；9 月 30 日	A1/B1+A2/B2+A3/B3+A4
		B	应完成毕业设计（论文）工作任务指标课题数				
29	1	A	有海外学习、实习经历的学生	海外学习、实习经历包括赴境外院校学习一学期或一年的交换生、访问学生或者以学生身份在境外大学、企业学习 / 实习 2 周及以上者。将各二级学院有海外学习、实习经历的学生与当年学院学生总数的比例从高到低排序	学院提供汇总表，国际交流处核对确认。	自然年；12 月 20 日	A/B
		B	当年学生总数				
30	2	A	海外学习、实习项目	二级学院当年有学生参加的海外学习、实习项目，每个项目 1 分。其中，由学院自行主动联系的项目，只要成功派出学生，每项目 2 分。	学院提供汇总表，国际交流处核对确认。	自然年；12 月 20 日	A

附件 2: 2014 年教学工作评价与考核指标-重点考核 (共性评价)

项目	序号	权重	观测项目		备注	提交材料与确认	统计时间、数据截止日期	计算方法	
专业建设与教学改革	1	2	教学模式及人才培养过程改革创新	A	各学院基于因材施教原则开展的如大类招生、境内外第二校园短期游学、教师坐班教学答疑与咨询、教研活动等人才培养过程各环节改革与创新工作	教务处根据本年度教学改革开展情况确认	学院提供支撑材料 教务处审核	1 学年; 9 月 30 日	A
	2	2	实践教学改革与创新	A	实践教学信息系统使用、实习教学考核与实验教学方法改革、毕业设计(论文)改革、廊文化建设、优秀毕业设计交流等、职业资格能力人才培养模式改革等	针对以上各项内容,对各学院的方案和建设成果进行评估和打分,单项的分值范围为: 0-5 分。学院每个专业必须提供至少一项职业资格能力人才培养模式改革和实施方案,否则该项为 0 分。	教务处汇总		A
				A	示范实习基地、校企人才培养工作室、校企联合共建实验室、创新创业基地等。	当年申报获批的项目,(校级 5 分/项、市级 10 分/项、国家级 20 分/项),在建的项目,(校级 2.5 分/项、市级 5 分/项、国家级 10 分/项)。已验收的项目不计分。	教务处确定当年校级重大教改项目的包含内容,以教务处统计为准,学院核对确认。	自然年; 12 月 20 日	A/B
				B	学院专业数				
	3	3	专业评估与建设成效	A	专业评估、专业年度质量报告、建设项目完成情况	专业评估: 通过率, 选优率 专业年度质量报告: 报告质量与上报时间 专业建设项目验收: 通过、优良 对未完成预定目标部门予以扣分。	二级学院提供参与程度、改革力度、学生受益面等有关证明材料。以教务处统计和上级部门反馈为准,学院核对确认。	自然年; 12 月 20 日	
4	2	教学建设与改革工程	A	重点课程、精品课程、教学团队、教学改革项目等	分/项(校级=5、市级=10、国家级=20)。涉及跨学院成果,采用多比例分摊法: 6:4、5:3:2。	教务处提供汇总表,学院核对确认。	自然年; 12 月 20 日	A/B	
			B	学院(部)专任教师人数					
教学质量评估与建设	5	3	本科教学质量	A	学院(部)完成本科教学质量与改革工程情况(验收等级得分)	教改项目、本科教学工程、人才培养模式创新实验项目实施、完成情况,验收等级: 优秀、通过(4、3),各学院按总项目数取平均值	教务处提供汇总表,学院核对确认。	自然年; 12 月 20 日	
				B	学院(部)参与验收项目总数				
	6	3	教学研究与改革成果	A	学院(部)公开发表教学论文数		发表论文: 各学院提供教学论文汇总,并提供复印件(必要时应提供原件),由教务处认定; 教改项目: 各学院上交汇总表,由教务处、高教研究所认定	自然年; 12 月 20 日	A/B
			B	学院(部)专任教师人数	发表论文: 核心期刊 5 分/项,有刊号或国际论文集 2 分/项,增刊或国内论文集 1 分/项				

7	2	教材建设	A	学院(部)公开出版教材数	公开出版教材以教务处正式登记为准	各学院提供出版教材汇总,需在教务处教材科登记。	自然年; 12月20日	A/B
			B	学院(部)专任教师人数				
8	3	实践教学环节的规范与质量考核	A	实践教学大纲修(制)订,实验、课程设计、实习、毕业设计(论文)等实践教学环节的检查与听课情况	根据实践教学大纲修(制)订的完成率进行评估和打分,分值范围为:0-10分。 根据实践教学环节检查与听课的优良率进行评估和打分,分值范围为:0-10分。 实习基地当年利用率小于40%该项为0分(第三年将还将考核综合利用率,三年利用率要求大于90%)。	教务处提供汇总表,学院核对确认;	自然年; 12月20日	
9	3	校企合作课程	A	校企合作课程数+2*企业“微课程”数	每专业至少一门,学校根据校企合作课程界定办法和完整的企业教师信息表进行认定,B中不包含公共基础课	学院提供佐证材料	自然年; 12月20日	A/B
			B	学院开课总门数				
10	2	专业选修课建设	A	专业选修课程开课数	两个学期中实际开设的专业选修课程	教务处核算	学年; 9月30日	A/B
			B	学院(部)学生总人数				
11	3	教师获奖	A	学院教师所获各类教学竞赛、指导教师奖项	校内外各类教学竞赛如教学名师、教坛新秀、讲课比赛、课件比赛、我最喜爱的课程、挑战杯、大学生科技创新、优秀毕业设计论文等。 国家及以上竞赛特、一、二、三、优秀(或等同于)=40、30、20、10、3分/项;市级竞赛特、一、二、三、优秀(或等同于)=20、10、5、2、1分/项;校级竞赛特、一、二、三、优秀(或等同于)=10、5、2、1、0.5分/项;I类竞赛特、一、二、三、优秀(或等同于)另加20、10、5、2、1分/项;得分学院为指导教师所在学院。大学生科技创新、创业项目未准时中期验收:-1分/项,未准时结题:-2分/项;大学生科技创新、创业国家级一、二、三等奖=30、20、10分/项;市级一、二、三等奖=10、5、2分/项	教务处、创新学院、经管学院提供汇总表,学院核对确认。校外获奖请由学院提供佐证材料	自然年; 12月20日	A/B
			B	学院(部)专任教师人数				

附件 3: 2014 年教学工作评价与考核指标-重点考核 (分类评价)

项目	序号	权重	观测项目	备注	提交材料与确认
分类评价	1	8	工作计划	根据学院提交的教学改革项目 4 年规划、1 年实施计划。	专家委员会审核
	2	6	中期检查	根据工作计划提交材料	专家委员会审核
	3	8	年终总结	项目年终工作总结报告	校教学工作委员验收
综合评价	4	8	院、部纵横向综合比较	1、计划与措施 (工作计划、活动方案) 2、工作节点完成情况 (学院与学校工作对接, 学院工作计划、活动方案推进及过程管理情况, 包括督导工作, 教学工作委员会工作、各级各类工作会议、听课汇总、师资教学能力培养、质量月活动, 教改推进与效果评价等) 3、目标任务指标完成情况 (指标完成情况统计, 学院总结与教务处统计) 4、教研室档案工作 在听取各学院汇报, 全面考察各项指标完成情况的基础上, 重点考查各专业办学特色的凝练和实效	学院提供工作计划、总结以及过程管理材料, 教务处提供目标任务指标完成情况统计数据

附件 4: 2014 年教学工作评价与考核指标-分类评价中各学院一年建设项目规划

学院	项目名称
材料科学与工程学院	材料科学与工程专业（无机非金属材料）卓越工程师教育的内涵建设改革和创新人才培养
城市建设与安全工程学院	以能力模块为基础，以岗位需求为导向，以多元化人才培养为特征的建筑业应用型人才培养教学体系改革建设
电气与电子工程学院	地方高校应用技术人才培养规律、模式及路径研究（以电气学院为例）
轨道交通学院	依托轨道行业，提高轨交应用型人才培养质量。
化学与环境工程学院	围绕化学化工应用型人才培养，依托国家级实践教育基地，开展教材建设及校企深度融合的人才培养模式的探索和实践
机械工程学院	“数字化设计与制造”专业综合改革
计算机科学与信息工程学院	计算机类专业卓越计划背景下基于“双师工作室”工学结合的人才培养模式的探索与实践
经济与管理学院	经管类应用型本科人才培养模式改革与实践
理学院	电气工程及其自动化专业数理课程改革以及数学与应用数学专业建设改革
人文学院	“3+2”高职-应用本科贯通培养模式（社会工作、劳动与社会保障）专业试点改革
生态技术与工程学院	生态学院卓越农林人才计划培养模式研究和综合改革
外国语学院	脚踏实地，放眼未来——转型时期大学英语教学改革的探索与实践以及外语专业教学特色建设
香料香精技术与工程学院	卓越计划人才培养和教育教学改革并重，推动香料学院教学工作上新台阶
艺术与设计学院	以体现应用型、技术性型人才培养为目的艺术设计人才培养模式研究

# 上海应用技术学院

沪应院〔2011〕44号

---

## 上海应用技术学院“卓越工程师教育培养计划”试点专业任课教师课时奖励津贴实施细则（试行）

为保证“卓越计划”试点工作的有效实施，进一步激励教师参与教育教学改革，实现培养卓越一线工程师的目标，特制订如下细则：

1. “卓越计划”试点专业的任课教师由开课学院推荐，工程创新学院审核，教务处批准。

2. “卓越计划”试点专业的任课教师聘用基本条件：公共基础课程及学科大类课程的授课要求由教学经验丰富、教学效果好、参与教学改革积极性高的讲师及以上教师担任。学科专业基础课程及专业课程要求除具备上述条件外还需具有工程实践经历。

3. 试点专业授课班容原则上按 40~80 人/班配备，外语教学按 20~40 人/班配备。

4. 试点专业任课教师的课时奖励津贴标准：

（1）试点专业任课教师课时津贴，根据其授课效果确定津贴系数为 1.0-2.0。

(2) 试点专业任课教师授课效果由校教学质量评估监控办公室、工程创新学院、开课学院及学生共同进行考核评价后报工程创新学院备案。

(3) 因班容变化增加的津贴按普通班容折算后给予增加。

(4) 开课学院应将试点专业任课教师的课程教学任务计入该教师的年终考核并予以兑现。

(5) 开课学院的组织奖励费按所承担课程标时的 10% 计。

(6) 除 (4) 项外, 所有增加的津贴部分均由学校卓越计划专项经费支出。具体实施办法为各学院汇总申报、工程创新学院考核、教务处审核、人事处审批报财务处。

5. 本规定从 2011 年 9 月起试行, 由教务处负责解释。

上海应用技术学院

2011 年 4 月 1 日

**主题词: 教育 项目 教师 津贴 细则**

上海应用技术学院院长办公室

2011 年 7 月 4 日印发

# 上海应用技术学院

沪应院〔2014〕21号

---

## 上海应用技术学院关于成立教师教学发展工作领导小组及 教师教学发展中心的通知

校属各部门：

根据《上海市教育委员会关于开展上海市属高校教师教学发展中心建设的通知》（沪教委高〔2013〕52号）文件精神。为提升教师业务水平和教学能力，规范教师行为，加强教学绩效考核，学校经研究决定成立教师教学发展工作领导小组，并成立教师教学发展中心（挂靠教务处）。具体名单如下：

### 一、教师教学发展工作领导小组

组 长：叶银忠

副组长：陈东辉

成 员（按姓氏笔画为序）：

王宇红、张小全、周小理、房永征、翁德玮

### 二、教师教学发展中心

主 任（兼）：叶银忠

常务副主任：刘胤杰

以上人员如遇职务变动，由相关人员自然替补，不再另行发文。

特此通知。

上海应用技术学院

2014年4月15日

---

上海应用技术院校长办公室

2014年4月21日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2013〕10号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师  
社会（工程）实践的实施意见》通知

校属各部门：

《上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师社会（工程）实践的实施意见》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院  
2013年11月12日

# 上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师 参加工程（社会）实践的实施意见

为进一步完善我校中青年教师参加工程（社会）实践该项工作，切实提高教师工程（社会）实践质量，学校对原《上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师参加工程（社会）实践的实施细则（试行）》（沪应院人〔2011〕1号）进行修订和补充，形成本实施意见。

## 一、参加工程（社会）实践的对象

从事专业教学的专任教师

## 二、参加工程（社会）实践的形式

1. 若相关学科专业存在学校专门指定的实践单位，则相关教师原则上赴指定实践单位进行工程（社会）实践；若相关学科专业尚无学校指定的实践单位，则可以自主联系国家正式注册的单位或者工作室进行实践；

2. 主持企业委托的横向科技开发项目，原则上可视为完成3个月的工程（社会）实践。

## 三、参加工程（社会）实践的要求

1. 进校前非教师工作经历小于3年（含）的教师，每五年中须有累计半年以上见习时间，见习活动应与该教师岗位职责和任务相一致或紧密相关（下同）。

2. 进校前非教师工作经历3年及以上的教师，不要求参加见习活动。

3. 教师晋升高一级职称前，一般须有半年非教师实际部门

工作或实践经历（博士后期间不计为实际工作经验）（其中 35 岁以下的青年教师聘任高级职务必须有累计 1 年以上的践习时间）。

#### **四、参加工程（社会）实践的内容**

工程（社会）实践的内容包括：参与项目（工程）的咨询、服务与管理；参与设备（装置、系统、新材料、新产品、新工艺）的研制、开发、设计、制造、调试和运行，参与生产一线技术管理和社会实务（主要针对人文社会科学等）等。

#### **五、程序与待遇**

1. 二级学院应在每年 12 月底之前，向人事处上报下一年度参加工程（社会）实践的人员名单。

2. 参加工程（社会）实践的教师，在实践期间，教师的工资、职务聘任、福利等待遇不受影响，另外每月还可获得最高补贴所聘职称基本岗位津贴（以横向科技开发项目形式完成的工程实践专任教师除外）。

#### **六、考核与奖惩**

1. 教师在参加工程（社会）实践前，须向所在二级学院提交教师工程（社会）实践培养计划；在实践中，须每周向所在二级学院提交实习日记，每月向所在院（部）提交实习总结；实践结束后，须向所在二级学院提交教师工程（社会）实践考核表，由所在二级学院审查汇总后提交人事处审核，每年底由人事处统一结算相关补贴费用。

2. 二级学院累计有一年工程（社会）实践经历的教师，在

“十二五”期间应超过从事专业教学专任教师的 40%；该比例将分解成年度值，作为二级学院考核指标，人事处将按照缺额扣除相关费用（所聘职称基本岗位津贴），年底统一结算，对于完成好的二级学院给予一定奖励。

3. 人事处和教师所在二级学院应共同帮助教师落实实践单位。

4. 以完成横向科技开发项目作为工程（社会）实践形式的教师，没有学校许可，不能全脱产进行横向科技开发项目。

本办法自发文之日起执行，原《上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师参加工程（社会）实践的实施细则（试行）》（沪应院人〔2011〕1号）文件停止执行；其他以前相关政策有与本办法相冲突的，以本办法为准。本办法的解释权属人事处。

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2012〕9号

---

## 上海应用技术学院关于 成立学校教师社会实践评议小组的通知

校属各部门：

根据教委和学校专业技术岗位评聘工作的需要，现决定成立学校教师社会实践评议小组。具体名单如下：

组 长：刘宇陆

副组长：孙 劼

成 员（按姓氏笔划排序）：

刘小珍、周小理、金鸣林、张慧敏、曹 扬

秘 书：王宇红

上海应用技术学院

2012年4月20日

主题词：教育 教师 社会实践 机构 通知

---

上海应用技术学院校长办公室

2012年4月20日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2012〕8号

---

## 上海应用技术学院特聘教授引进计划实施办法（试行）

### 第一章 总 则

第一条 为提高我校教师队伍水平，充分发挥教师在我校内涵建设工程中的引领作用，结合上海市中长期教育改革和发展规划纲要以及我校发展定位规划，学校特设立特聘教授岗位。

第二条 通过引进特聘教授，在重要学科和技术领域，逐步形成一支结构合理、素质优良、数量可观的教学科研骨干队伍，从整体上带动提升我校教师队伍的水平，为高层次应用技术人才培养和知识创新服务区域经济提供拔尖人才保障。

### 第二章 目标和入选条件

第三条 特聘教授重点面向上海市中长期教育改革和发展规划纲要中确定的，十大教育综合改革重点试验项目、十大重点发展项目和上海市承担的国家教育体制改革试点项目的要求，以建设高水平一流师资队伍为目标。

第四条 依据学科规划，重点部署特聘教授岗位，加强特聘教授的引进，确保人才引进的质量。引进的特聘教授应具备以下基本条件：

（一）国内应聘人员要有高级职称，年龄一般在 45 周岁以下；海外应聘人员一般要担任国外高水平大学助理教授（含）以上职位。

（二）应聘人员应是国家级和省部级自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖和教学成果奖等奖励的主要获得者，或国家级重要科研项目负责人，国家级教学名师；海外应聘人员近三年要在国际顶级杂志发表论文 3 篇以上。

（三）国家级、上海市千人计划、长江学者、新世纪百千万人才工程入选者及市级（含）以上优秀学科带头人优先考虑。

（四）具有一定的国际视野和把握本学科领域国家战略需求和世界科技前沿发展态势的能力；具有一定的管理和组织协调能力，能有效组织队伍承担重大科技任务，组织、推动和实施重大科技创新活动。

### 第三章 支持内容

第五条 对引进特聘教授的支持包括：

（一）根据学科领域特点及人才来源、层次和工作方式，给予个性化科研启动支持，支持强度可达 50-100 万元。给予岗位津贴补助 16 万/年人民币起，一次性购房补贴 80 万元。对于海外引进的人才，将结合引进人才归国前的收入和国内实际消费水平协商确定薪酬待遇。

（二）入选国家有关人才引进计划的将再获得国家相应资助。

(三) 提供良好的办公和实验条件，并在人员配置、研究生招生等方面给予倾斜支持，确保其尽快建立起规模、结构合理的创新团队。

(四) 按岗位职责要求，根据引进人才的能力水平聘入相应的国家专业技术岗位等级。

#### 第四章 日常管理

第六条 特聘教授的引进等有关工作均在学校领导小组统一领导下进行，人事处负责有关日常管理和服务工作。

第七条 特聘教授引进计划支持的各类人才均应与学校签订岗位聘用合同和任务计划书，在聘期间应遵守国家、上海市和学校的有关法律法规和管理制度，并按聘用合同和有关要求接受相应的考核和评估。

第八条 入选国家相关人才计划支持者，根据国家、学校的相关规定进行支持和管理。

第九条 本办法由人事处负责解释。

上海应用技术学院

2012年3月28日

主题词：人事 教师 引进 办法

---

上海应用技术学院校长办公室

2012年3月29日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2012〕18号

---

## 上海应用技术学院关于 实施“教师专业发展工程”计划的暂行规定

为进一步完善我校与“教师专业发展工程”相关的制度，提高我校教师出国进修、国内访学和参加企业实践的质量，特制定本规定。

### 一、适用范围

本规定适用于“教师出国进修”、“教师国内访问学者进修”和“教师产学研践习”三个资助计划的教师。未经批准或未与学校签订资助协议的，不在本规定范围内。

### 二、培养目标

通过教师的出国进修、国内访问学者进修及教师产学研践习，培养一批年龄在45周岁（含）以下，具有扎实的专业基础理论，较强的理论与实践相结合科研创新能力和国际视野的中青年教师。鼓励和推进教师利用多种形式去企业、科研院所、政府等实际部门参与研发、工作或实习，提升教师学术、技术和实践能力，并尽快使他们成为国内相关领域有较大影响的优秀中青年学者、专家，为培养国内外知名的学者或专家奠定坚实的基础。

### 三、选拔条件

1. 具有良好的师德和较强的事业心。
2. 年龄一般在 45 周岁（含）以下，具有硕士（含）以上学位，已取得中级及以上专业技术职务。
3. 一般进本校工作两年及以上。
4. 已为本科生主讲 1 门及以上必修课程，教学效果良好。

### 四、选拔原则及接受单位的选择

1. 坚持“自愿、公开、公平、竞争、择优”的原则。
2. 接受单位必须具备以下三个条件：
  - 1) 接受单位必须是国内外著名的高等学校或科研院所或企事业单位。
  - 2) 学科必须相近。
  - 3) 导师学术造诣精深，在国内外享有较高声望。

### 五、选拔程序

“教师出国进修”、“教师国内访问学者进修”以及“教师产学研践习”人员的选拔程序：

1. 本人向所在二级学院（部）提出申请，并提交进修计划和目标。
2. 二级学院（部）对申请进修人员进行初审，将同意推荐的进修人员排序报人事处，再经引进人才及师资队伍建设项目评议工作小组评议，确定进修人选，并报校长办公会审批。

### 六、管理

1. 教师进修期间，应经常主动与所在二级学院（部）保持联系，并提交每月进修小结。

2. 对于因故需要延长派出时间的，应提前两个月向所在二级学院（部）提出申请并报人事处审核同意后方可延长。

3. 对无特殊情况未在规定资助期限内完成派出任务者，视实际情况追回已资助培养经费，五年内不得申请任何形式的培训进修资助。

4. 教师在进修期间出现违反国家法律、学术造假或逾期不归、主动离职等，学校将停止资助并收回已资助的经费。

## 七、考核

派出进修人员应自觉接受进修单位的考核，同时也要接受二级学院（部）和学校的考核。教师应在进修完成后一个月内向所在二级学院（部）提交每月进修小结以及考核表（见附件）等材料（参加产学研践习的教师还需要提交实习日记）。二级学院（部）给出考核意见后，将考核表、小结以及相关材料一并交人事处。

引进人才及师资队伍建设项目评议工作小组每年集中一次对参加三个资助计划的教师进行考核。考核结果将作为二级学院（部）经费结算的重要依据。三个资助计划的教师至少完成对应考核指标的三条视为考核合格，各项计划具体考核内容如下：

### 1. 教师出国进修

1) 回国后至少开设一门双语课程或全英语专业课程，课程要与进修的内容相关。

2) 回国后在本学院至少要进行一次讲座，介绍国外先进的研究方向、研究动态以及新的教学理念与教学方法等。

3) 为学校开展对外交流、建立联系，为海外人才的引进提供信息和渠道，或聘请国外专家来校开设讲座。

4) 回国两年内至少申请一次省部级以上科研或教改项目。

5) 回国后对照本人出国进修计划进行具体考核。

## 2. 教师国内访问学者进修

1) 开展与其他高校在学术交流或科研及专业、课程、实验室建设与改革等方面的项目合作。

2) 聘请校外专家来校担任客座教授并参与部分教学科研任务。

3) 回校两年内至少申请一次省部级以上科研或教改项目。

4) 回校后对照本人国内访问进修计划进行具体考核。

## 3. 教师产学研践习

1) 通过产学研践习，理论与实践相结合，融入学校的学科与研究方向，融入学校卓越工程师计划、工程化教学及其他产学研结合的人才培养模式改革，切实提高教师的实践能力。

2) 回校后在本学院开设系列讲座，或聘请实践经验丰富专家来校开设讲座。特别是要开设新的贴近行业与企业实际的实验或实习项目或校企联合指导毕业设计课题。

3) 回校两年内至少申请一次省部级以上科研或教改项目。

4) 回校后对照本人产学研践习计划进行具体考核。

## 八、其他

1. 对入选者进修期间校内岗位补贴先发放每年 4 万元/人给二级学院（部），其余每年 1 万元/人用于考核后奖惩使用，进修不满一年岗位补贴减半。

2. 本规定自发文之日起执行，以前相关政策有与本规定相冲突的，以本规定为准。本规定解释权属人事处。

附件：教师专业发展工程资助计划考核表

上海应用技术学院  
2012 年 10 月 23 日

**主题词：教育 教师 发展 计划 规定**

---

上海应用技术学院校长办公室

2012 年 10 月 30 日印发

---

## 附件：教师专业发展工程资助计划考核表

所在学院：\_\_\_\_\_

填表日期：\_\_\_\_\_

姓 名		性 别		联系电话			
专技职务		从事专业		进修单位			
资助类别	<input type="checkbox"/> 出国进修 <input type="checkbox"/> 国内访学 <input type="checkbox"/> 产学研践习			进修时间	20 年 月 日至 20 年 月 日止		
进 修 实 践 情 况	进修课程	课程名称		课程性质	授课对象	学时	
	参与项目	项目名称		项目类型、等级	本人承担部分及排序		
	参加会议	会议名称		地点	召开时间	会议级别	
	发表成果	成果名称 (论文、著作、专利)		出版物 /出版社	出版时间	排名	

小结 (进修的、及取主要成绩) (期间学习、科研工作的其他主要成绩)	<p style="text-align: right;">签名:                      年 月 日</p>
导师(或进修部门)评语	<p style="text-align: right;">导师(部门负责人)签字:                      年 月 日</p> <p style="text-align: right;">部门盖章:</p>
二级学院(部)意见	<p style="text-align: center;">经综合考虑, 认定该同志考核级别为_____。</p> <p style="text-align: right;">负责人签字:                      年 月 日</p> <p style="text-align: right;">部门盖章:</p>
人事处意见	<p style="text-align: right;">负责人签字:                      年 月 日</p> <p style="text-align: right;">部门盖章:</p>

上海应用技术学院 人事处 制

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2011〕1号

---

## 上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师参加 工程（社会）实践的实施细则（试行）

为进一步完善我校中青年教师参加工程（社会）实践该项工作，切实提高教师工程（社会）实践质量，学校对原《关于进一步加强中青年教师参加工程（社会）实践的意见》（沪应院人〔2007〕25号）进行修订和补充，形成本实施细则。

### 一、参加工程（社会）实践的对象

从事专业教学的专任教师

### 二、参加工程（社会）实践的形式

1. 若相关学科专业存在学校专门指定的实践单位，则相关教师原则上赴指定实践单位进行工程（社会）实践；若相关学科专业尚无学校指定的实践单位，则可以自主联系国家正式注册的单位或者工作室进行实践；

2. 主持或作为第一骨干完成企业委托的横向科技开发项目，且取得项目验收，原则上可视作完成3个月的工程（社会）实践。

### 三、参加工程（社会）实践的要求

1. 进校前非教师工作经历小于3年（含）的教师，每五年中须有累计半年以上见习时间，见习活动应与该教师岗位职责和任务相一致或紧密相关（下同）。

2. 进校前非教师工作经历大于3年的教师，每八年中须有累计半年以上见习时间。

3. 教师晋升高一级职称前，一般须有半年非教师实际部门工作或实践经历（博士后期间不计为实际工作经验）（其中35岁以下的青年教师聘任高级职务必须有累计1年以上的见习时间）。

#### **四、参加工程（社会）实践的内容**

工程（社会）实践的内容包括：参与项目（工程）的咨询、服务与管理；参与设备（装置、系统、新材料、新产品、新工艺）的研制、开发、设计、制造、调试和运行，参与生产一线技术管理和社会实务（主要针对人文社会科学等）等。

#### **五、程序与待遇**

1. 二级学院应在每年12月底之前，向人事处上报下一年度参加工程（社会）实践的人员名单。

2. 参加工程（社会）实践的教师，在实践期间，教师的工资、职务聘任、福利等待遇不受影响，另外每月还可获得最高补贴所聘职称基本岗位津贴（以横向科技开发项目形式完成的工程实践专任教师除外）。

#### **六、考核与奖惩**

1. 教师在参加工程（社会）实践前，须向所在二级学院提

交教师工程（社会）实践培养计划；在实践中，须每周向所在二级学院提交实习日记，每月向所在院（部）提交实习总结；实践结束后，须向所在二级学院提交教师工程（社会）实践考核表，由所在二级学院审查汇总后提交人事处审核，每年底由人事处统一结算相关补贴费用。

2. 二级学院累计有一年工程（社会）实践经历的教师，在“十二五”期间应超过从事专业教学专任教师的 40%；该比例将分解成年度值，作为二级学院考核指标，人事处将按照缺额扣除相关费用（所聘职称基本岗位津贴），年底统一结算，对于完成好的二级学院给予一定奖励。

3. 人事处和教师所在二级学院应共同帮助教师落实实践单位。

4. 以完成横向科技开发项目作为工程（社会）实践形式的教师，没有学校许可，不能全脱产进行横向科技开发项目。

本办法自发文之日起执行，原《上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师参加工程（社会）实践的意见》（沪应院人〔2007〕25号）文件停止执行；其他以前相关政策有与本办法相冲突的，以本办法为准。本办法的解释权属人事处。

上海应用技术学院

2011年1月10日

**主题词：人事 教师 社会实践 细则**

---

上海应用技术学院院长办公室

2011年1月14日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2011〕6号

---

## 上海应用技术学院关于 调整骨干教师出国进修资助标准的通知

校属各部门：

随着我校师资工作的不断深入，学校骨干教师公派留学工作取得了长足发展。为更好地贯彻执行《上海应用技术学院关于教师因公出国（境）进修的规定》（沪应院外〔2010〕40号），加大人才培养力度，综合考虑国外物价上涨、公派留学人员学习生活需要以及学校财力等因素，经校长办公会研究决定，对骨干教师出国进修资助标准进行调整。现就有关事宜通知如下：

一、骨干教师在国外留学期间的基本生活学习费用包括：伙食费、住宿费、注册费、交通费、电话费、书籍资料费、医疗保险费、制装费、交际费、一次性安置费、签证延长费、零用费和学术活动补助费等。具体标准详见附件1。

二、在学校规定的出国进修期限内，出国进修人员的生活费采用包干制，按月实发。不足一个月的，按实际天数发放。学校不承担超出申请表时间段的出国进修人员基本学习生活费。

三、此项生活费的标准不仅适用于符合学校文件（沪应院外〔2010〕40号）中的骨干教师，而且适用于通过其他经费支出的出国公派教师。

四、附件1中未列国家的基本学习生活费参考《财政部 教育部关于调整国家公派留学人员奖学金资助标准的通知》（财教〔2010〕286号）执行。

五、本通知解释权属人事处。

六、本通知自发文之日起执行。

附件1：骨干教师出国进修生活费标准

上海应用技术学院

2011年4月11日

**主题词：人事 教师 进修 资助 标准 通知**

---

上海应用技术学院院长办公室

2011年4月18日印发

---

### 附件 1: 骨干教师出国进修生活费标准

序号	国家	币种	生活费标准 (外币元/人/月)	
			出访时间≤6 个月	出访时间>6 个月
1	美国	美元	1800	1600
2	加拿大	加元	1700	1550
3	法国	欧元	1300	1090
4	德国	欧元	1300	1090
5	爱尔兰	欧元	1300	1090
6	英国	英镑	1150	1040
7	意大利	欧元	1100	960
8	俄罗斯	美元	1100	1100
9	澳大利亚	澳元	1800	1550
10	新西兰	新元	2000	1750
11	新加坡	新元	2100	1950
12	日本	日元	160000	147500
13	韩国	美元	1400	1110

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2011〕7号

---

## 上海应用技术学院教职工在职国内进修管理办法（试行）

为进一步加强和规范我校在职教职工国内进修管理工作，特制定本办法。

### 一、进修原则

1. 坚持有组织、有计划、有目的的进修。
2. 注重进修的效益与效率，按需要、有选择地进行重点进修。
3. 进修以本市及在职为主，以不影响学校正常的教学科研等工作为前提。
4. 进修以教学科研第一线中青年教师为主，优先支持市（校）重点学科、特色学科中紧缺的高层次人才以及有发展潜力的中青年教师的进修。

### 二、进修范围

教师进修有关条款适用范围为教师岗人员（专任教师、实验人员、辅导员）。

### 三、进修形式

1. 业务进修

(1) 指在国内进行针对性强的短期业务进修、做国内访问学者或做博士后等。

(2) 进行短期业务进修、做国内访问学者的时间一般不超过一个学期，做博士后的一般最长不超过两年。

(3) 对于需要出国进修和参加工程实践的，按学校有关规定执行。

(4) 新教师岗前培训，按照学校有关规定执行。

## 2. 学历进修

(1) 指攻读博士学位的学历进修。

(2) 申请攻读博士学位的年龄一般不超过 40 周岁，对少数具有高级专业技术职务教师的年龄可放宽至 45 周岁。

## 四、进修期间的待遇

1. 学历进修者在学校批准的进修期限内，如确有必要且在各院、部工作安排许可情况下，可享受最长不超过一年的脱产待遇，脱产期间可享受国家工资及上海地方岗职津贴。在规定的就读期间内，教学工作的减免及校内岗位津贴发放等由各院（部）根据其承担工作情况自行决定。

2. 在职攻读博士学位的时间一般不超过四年。

3. 经学校批准的学历进修，进修者凭毕业和学位证书可由学校报销其学费的二分之一，学校报销学费部分的最高限额为 3 万元。超过四年未取得学位者，每延期半年毕业，报销学费额度递减 25%。

4. 经学校批准的业务进修，进修者凭进修合格证书或进修

单位评价证明可由学校报销其全额学费，报销学费的最高限额一般为 5000 元。

5. 学费以外的费用由个人承担。

6. 经学校批准，参加省部级以上职能部门注册工程师培训并完成注册的教师，培训费用由学校承担 50%。

## 五、管理和考核

1. 当年在读博士学位教师人数控制在部门教师总数的 10% 以内，其它各类培训人数控制在 5% 以内。对于教学骨干的进修，原则上每个院部在每个学期可推荐 1 名并报学校审批。辅导员博士学位进修指标单列，不进入二级学院指标，在读进修人数不超过辅导员总数的 10%。

2. 进校工作两年以上，连续两年考核合格及以上者可申请参加进修。辅导员工作满两年，可申请攻读思想政治教育专业博士学位；凡辅导员工作满一轮（四年），可申请其它专业博士学位进修。进修申请须得到二级学院和学生处同意。

3. 参加进修的两次间隔时间一般为三年。

4. 各院（部）在每年 12 月份向校人事处上报下年度进修计划，由人事处审核后报分管人事校领导审批。

5. 因个人原因而未能完成进修任务者，应由本人承担一切费用。

6. 完成进修任务者，应努力从事学校的教学科研工作。其中完成学历进修者至少为学校服务五年；完成短期业务进修者，应视进修情况至少为学校服务二年至五年。

7. 学校设立辅导员培训专项经费，该经费主要用于：

- (1) 辅导员上岗培训；
- (2) 辅导员专题培训；
- (3) 辅导员职业咨询师培训；
- (4) 辅导员心理咨询师培训。

凡涉及费用较高的培训，学校将与辅导员签订协议，在协议期限内因自身原因离职和校内转岗须退还全部或部分培训费。

## 六、申请进修的程序

1. 本人填写进修申请表；
2. 所在部门按程序进行初审（含思想和业务素质的审核）；
3. 人事处根据本办法复审后，报分管人事校领导审核。副处级（含副处级）以上岗位人员须征求组织部意见并经相应管理岗位分管领导的批准。

## 七、关于职工进修

职工进修系指学校在岗管理人员、其他专业技术人员和工勤岗位人员的进修。进修内容须是与所在专业或岗位密切相关且必须的业务进修、岗位培训和劳动技能培训。进修地点应在本市，校内能进修的应在校内进修。

1. 凡参加进修的人员首先须按岗位职责要求完成本职工作，原则上以完全业余或基本业余进修形式为主。如确有困难，在工作安排许可的情况下，每周可使用一个工作日为限的工作时间。不得因参加进修学习而影响本职工作。

2. 进校工作两年以上，连续两年考核合格及以上的职工可申请参加进修，其考证费用由本人支付。

3. 职工的进修以适时适量为宜，由部门在每年 12 月申报下年度进修计划，学校将根据申请者原有的专业基础、业务能力和岗位要求等因素综合考虑并予以审批。

4. 完成进修任务的职工服务期参照教师进修规定实施。

5. 校企、后勤乙方等独立核算部门的进修规定由各部门自行制定并实施。

## 八、其他

1. 本规定仅适用于经学校批准由学校承担部分学费及占用工作时间的培训。

2. 教职工应根据个人实际情况和职业发展的需要，主动积极参加包括学历进修在内的各类进修。凡在业余时间自费参加进修人员不受本规定的限制。

3. 副处级及以上人员的干部岗位进修，由党委组织部负责管理，业务技术进修（包括学历进修）按本规定执行。

4. 教职工取得博士学位后，若要申请转入专任教师岗位，须得到二级学院和相关主管部门同意，报校长办公会议审核批准。

5. 凡未经批准进行业务进修的教职工，如果进修影响到部门正常工作，所在部门可以对其提出处罚意见，提交上级主管部门讨论决定。

6. 本办法自发文之日起执行，原办法（沪应院人〔2007〕

24号) 停止执行。

7. 本办法执行之前已审批并实施各类进修仍按原办法实施。

8. 本办法的解释权属人事处。

上海应用技术学院

2011年4月11日

主题词：人事 职工 进修 办法

---

上海应用技术学院院长办公室

2011年4月18日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2012〕5号

---

## 上海应用技术学院人事派遣制实施办法（试行）

校属各部门：

为进一步深化学校用人制度改革，充分调动被派遣人员的工作积极性，并进一步规范各部门对人事派遣制人员的聘用与管理，特制定本办法。

### 一、实行人事派遣制的对象及其基本要求

1. 校内缺编的二级学院（含高等职业学院、继续教育学院及工程创新学院）、教辅部门以及机关，需聘用的管理与专业技术人员（主要指工程技术人员、实验技术人员以及辅导员），均实行人事派遣制。

2. 人事派遣制人员一般要求具有硕士研究生学历（学位），年龄在35岁以下。

### 二、实施人事派遣制的办法与操作程序

1. 各部门在编制允许范围内，将拟实行人事派遣制的具体岗位及其岗位要求报学校人事处，经学校审批同意后，进行公开招聘。

2. 部门对拟引进的人事派遣制人员进行面试，对其思想政治表现与业务水平进行认真考核，并填写引进人员推荐表报人事处。

3. 拟引进的人事派遣制人员在上校长办公会议讨论前，必须到人事处进行面谈，取得双方进一步了解。

4. 人事处审核整理拟引进的人事派遣制人员的材料，提出审核意见，并上报学校。

5. 校长办公会议对拟引进的人事派遣制人员情况进行讨论，明确给出同意引进与否意见。人事处公示学校同意引进的人事派遣制人员情况。

6. 对于学校审批同意聘用的人事派遣制人员通过上海应翔资产经营公司与劳务公司签订人事派遣合同（一般每次签两年）。

7. 使用部门与人事派遣制人员签订具体岗位任务书。

8. 使用部门负责对所聘人事派遣制人员进行日常管理与考核。

### 三、人事派遣制人员的待遇及管理

1. 人事派遣制人员在聘用合同期内，根据所聘用的岗位享受与学校同等在编在岗人员的工资与福利待遇（除购房补贴外）。

2. 因科研项目及其它专项工作需要而聘用实行人事派遣制人员，在聘用合同期内，其工资及福利待遇均由项目经费支付。

3. 实行人事派遣制人员，在聘用合同期内，纳入学校在编在岗人员管理，年度考核、职务认定、岗位聘任以及日常管理等均按学校在编在岗人员的规定或办法执行。

四、具有博士、硕士以及学士学位的优秀人事派遣制人员（原则上年度考核至少一次被评为校优秀）分别在本校工作连续满2年、4年以及6年及以上，本人提出申请后，经过部门考核以及学校审批，将符合条件的申请者，依据当年申请进入学校事业编制人数的一定比例批准转成学校事业编制人员。对于在辅导员（原则上年度考核一次被评为校优秀，一次根据校辅导员考核办法达到一档水平）或实验技术岗位上（原则上年度考核至少2次被评为校优秀）特别优秀的人事派遣制人员可以提早录用为学校事业编制人员。

#### 五、其他

1. 本实施办法与国家法律法规和上级有关部门规定不符的，按国家法律法规和上级有关部门规定执行。

2. 本实施办法由人事处负责解释，从发文之日起执行，原《上海应用技术学院人事派遣制实施办法（试行）》（沪应院人〔2010〕9号）文件停止执行。

3. 本实施办法仅限于本校范围内适用。

上海应用技术学院

2012年1月15日

**主题词：人事制度 试行办法**

---

上海应用技术学院院长办公室

2012年2月28日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2014〕12号

---

## 上海应用技术学院关于 公布 2014 年度二级学院考核内容的通知

校属各部门：

经学校研究决定，上海应用技术学院 2014 年度二级学院考核内容如下：

1、2014 年度二级学院主要考核内容为：教学工作（教务处牵头，占 35%）、科技与学科工作（科学技术处牵头，占 25%，其中科技占 17%，学科占 8%）、学生工作（学生处牵头，占 15%）、师资队伍建设（人事处牵头，占 5%）、文明创建（宣传部牵头，占 10%）及重大事项执行力考核（占 10%）。

2、2014 年度学校重大事项执行力考核内容为：高层次人才引进（人事处牵头，占 3%）、就业工作（学生处牵头，占 3%）及产学研合作（科学技术处牵头，占 4%）。

3、马克思主义教育部、继续教育学院、高等职业学院、工程创新学院及体育教育部等部门列入“其他教学部门”系列进行考核。

4、请各二级学院根据考核内容，切实安排落实好各项工作；

请各考核牵头负责部门提出具体考核办法。

上海应用技术学院

2014年5月30日

---

上海应用技术学院校长办公室

2014年6月5日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2014〕17号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院 2014 年高级专业技术职务和中级专业  
技术职务聘任实施办法》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院 2014 年高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任实施办法》已经学校同意，现印发给你们，请贯彻执行。

上海应用技术学院  
2014 年 10 月 24 日

# 上海应用技术学院 2014 年高级专业技术职务和 中级专业技术职务聘任实施办法

## 第一章 总则

第一条 根据《〈上海市高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任办法〉实施细则》（沪教委人〔2011〕94号）文件精神，开展学校 2014 年高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任工作。

第二条 按照公开、公平、公正的原则实行中高级专业技术职务聘任制度，吸引和遴选海内外优秀人才不断加入师资队伍，增强师资队伍的整体实力。

## 第二章 申请基本条件及要求

第三条 应聘对象应已经具有规定的外语合格条件。

申报晋升专业技术职务人员应该参加全国职称外语等级考试或上海市专业技术人员外语等级统一考试，并取得相应的外语考试合格证书。从事外语教学教师的第二外国语考试，按照本条款规定参照执行。所有合格证书取得的时间最迟不超过当年 12 月 31 日。

符合以下条件之一，可以不用参加全国或上海市专业技术人员外语等级考试：

- （1）通过大学英语六级考试并持有证明的；
- （2）申报副高级职称时职称外语考试成绩已达到要求，申报正高级职称需再次参加同一级别考试的；
- （3）取得博士学位未满四年的；

(4) 具有博士学位的教师，有两年及以上的国外留学或者出国访学经历的；

(5) 具有博士学位的教师，以及国家公派出国访问学者且出国前具有副高级职务并在国外连续满一年以上的；

有关外语考试其他相关规定文件查看沪教委人〔2007〕30号文件，详见人事处部门网站：“人事处—政策法规”。登录上海市职业能力考试院查询考试时间等问题。

对于申报工程系列、实验工程系列的50岁及以上特别优秀人员的外语可以不作要求。

第四条 申报条件除了满足第三条之外，教师系列、研究系列、工程系列、教学为主系列、实验工程型系列还需要满足相应的系列所规定的条件（见附件一、附件二、附件三、附件四、附件五）。

第五条 教师申报高一级职务时，必须具有社会实践经历（研究系列除外），当年度未完成相应的工程（社会）实践经历者原则上不能聘任高一级职务。进校前非教师工作经历三年及以上的教师并持有证明的，可以不用参加工程（社会）实践。详情查阅人事处部门网站：“人事处—政策法规”中《上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师参加工程（社会）实践实施意见》（沪应院人[2013]10号）一文。

第六条 学校另行公布学术水平与技术能力达到的基本条件。

第七条 关于重新申报的问题

## 1.关于连续两年申报问题

按照市人保局 2009 年 5 月通知精神“对于上一年度评审未通过、第二年继续要求申报的人员，必须在申报当年取得以下突出业绩和重大贡献之一，否则不予受理”。突出业绩和重大贡献具体如下（即 2013 年参加学术水平与技术能力评议但未获通过的专业技术人员，需提供以下材料之一）：

（1）获得省部级及以上科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖（具有个人获奖证书）、教学成果奖（前五位）等奖项。

（2）作为项目负责人完成省部级及以上重点攻关项目或产学研项目，或者作为项目负责人通过上海市高新技术成果转化 A 级认定的项目。

（3）以第一（通讯）作者撰写并公开出版专著或发表的论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI 等收录。

以上成果须提交相关证明材料。

## 2.关于间隔一年及以上再次申报问题

参加学术水平与技术能力评议但未获通过的专业技术人员，需提供上次评议否决之后的新的学术、技术成果（须符合入围条件）作为主评议材料，才可重新参加今年评议。

对 2011 年前学术水平与技术能力评议通过、但至今未被所在学校聘任相应专业技术职务的，由于其评议结论已经超过评议组表决结果有效期，如今年再次申请参加评议的，也需提供新的学术、技术成果。

第八条 对外单位调入和新引进人员的聘任

对于从外单位调入的具有高级专业技术职务资格（但我校不认可）的专业技术人员均应重新进行学术水平与技术能力评议。

对于从海外回归的应聘者，其任职年限、学术水平原则上参照国内同类人员执行。

对于有相关专业工作经验的博士，进我校担任中级职务一年及以上，可以申报晋升副高级职务。

对于学校急需引进的高层次优秀人才，可以由学校直接聘任。

#### 第九条 面试

通过学术水平与技术能力评议的申报正高人员和破格申报副高人员需要参加面试答辩，陈述本人学术、技术成果。

#### 第十条 关于学术不端行为的处理

##### 1.学术不端行为具体包括：

- （1）抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果；
- （2）篡改他人学术成果；
- （3）伪造或者篡改数据、文献，捏造事实；
- （4）伪造注释；
- （5）未参加创作，在他人学术成果上署名；
- （6）未经他人许可，不当使用他人署名；
- （7）其他学术不端行为。

##### 2.对学术不端行为予以严肃处理：

- （1）评议过程中发现的，中止评议；

(2) 评议结束后发现的，取消评议结论；

(3) 三年内不得再次申报；

(4) 学校作出相应处理。

#### 第十一条 关于收费标准

1.第一、第二次（系指到我校工作之日起,下同）参加评议的人员收费标准:副高级评议费个人承担 800 元;正高级评议费个人承担 1000 元。

2.第三次及以上参加评议的人员评议费自理。副高级评议费 1200 元/人，正高级评议费 2000 元/人。

3.参加面试者另外增加 400 元/人。

学术技术能力评议所发生的费用，不足部分由各学校承担。

### 第三章 评议与聘任程序

#### 第十二条 高级专业技术职务聘任程序

第一步：个人申报，二级学院（部）对其思想品德、教育教学能力（研究系列、工程系列除外）以及学术水平与技术能力进行考察，考察通过人员的材料交人事处审核；

第二步：学校资格审查小组审核材料；

第三步：学校对材料审核通过的人员进行教育教学能力（研究系列、工程系列除外）考评；

第四步：学校将教育教学能力（研究系列、工程系列除外）考评全部通过人员的材料外送，由同行专家对其学术水平与技术能力进行评议；

第五步：学校对学术水平与技术能力经外送评议结果达到

学校规定的基本条件的全部人员进行工程（社会）实践评议考核；

第六步：学术水平与技术能力经外送评议结果达到学校规定的基本条件的全部人员，学校学术委员会或者学科评议组再对其进行学术评议、投票表决，并对其中申报正高级职务和破格申报副高级职务的人员进行面试答辩。学校学术委员会或者学科评议组根据学校下达的高级专业技术职务指标，向学校推荐拟聘任人选并进行公示；

第七步：学校专业技术职务聘任委员会对拟聘任人选投票表决，确定聘任人选。

### 第十三条 高级专业技术职务聘任时间安排

1、2014年12月1日-2014年12月8日	拟晋升职务人员将《高等学校教师职务聘任申报表》（一式两份）递交学科所在二级学院（部）
2、2014年12月9日-2014年12月19日	各二级学院（部）对拟晋升职务人员的思想品德、教育教学能力（研究系列、工程系列除外）以及学术水平与技术能力进行考察，由聘任领导小组提出初步推荐意见，公示拟推荐晋升职务人员名单及其相关材料一周，并将名单、教学考核表（一份）、思想政治考核表（一份）和《高等学校教师职务聘任申报表》（一式两份，申报表中二级学院（部）不需要填写任何信息）交人事处
3、2014年12月22日-2014年12月31日	公示通过的拟推荐晋升职务人员本人将《学术水平与技术能力评议表》、论著、科研成果、检索证明、产学研证明等材料交人事处（材料报送要求详见细则附件六）
4、2015年1月1日-2015年1月5日	学校资格审查小组审核拟晋升职务人员材料
5、2015年1月6日-2015年1月18日	学校对材料审核通过的人员进行教育教学能力（研究系列、工程系列除外）考评
6、2015年1月19日-2015年1月26日	公示学校审核全部通过的拟晋升职务人员名单及其相关材料一周，收评审费
7、2015年1月27日-2015年4月10日	学校将学校审核全部通过人员的材料外送，由同行专家对拟晋升职务人员的学术水平与技术能力进行评议
8、2015年4月14日-2015年4月18日	学校对学术水平与技术能力经外送评议结果达到学校规定的基本条件的全部人员进行工程（社会）实践评议考核

9、2015年4月19日-2015年4月30日	学校学术委员会或者学科评议组对于学术水平与技术能力经外送评议结果达到学校规定的基本条件的全部人员再进行评议、投票表决，并对其中申报正高级职务和破格申报副高职务的人员进行面试答辩。学校学术委员会或者学科评议组根据学校下达的高级专业技术职务指标，向学校推荐拟聘任人员并进行公示。
10、2015年5月1日-2015年5月14日	学校专业技术职务聘任委员会对拟聘任人员投票表决，确定聘任人员
11、2015年5月15日-2015年5月21日	公示拟聘任人员名单一周
12、2015年5月22日-2015年5月31日	校长聘任

#### 第十四条 中级专业技术职务聘任时间安排

1、2014年12月1日-2014年12月8日	拟晋升职务人员将聘任申报表（一式二份）、学术水平与技术能力相关材料原件（一份）、复印件一份（期刊需复印期刊封面封底、目录及论文全文，教材需复印封面封底、目录及所编写的部分内容）等材料递交到所在部门，同时递交学历学位证书、外语合格条件复印件一份
2、2014年12月19日之前	各二级学院（部）完成应聘对象的教育教学考察、思想品德考察和聘任小组意见，并报人事处
3、2015年1月5日之前	人事处完成相关内容的审核

### 第四章 附则

第十五条 具有其他系列职务的专业技术人员转到教师系列，或者教师系列转到其他系列职务的专业技术人员，经过一年（含）以上实践考察，表明能胜任和履行相应岗位职责且符合相应的评审条件，并参加同一档次职务的学术技术能力水平外送评议，评议通过后进入学校聘任程序；具有其他系列职务的专业技术人员晋升教师系列高一级专业技术职务，或者教师系列晋升其他系列高一级专业技术职务的专业技术人员，经过一年（含）以上实践考察，表明能胜任和履行相应岗位职责且符合相应的评审条件，才能申报高一级专业技术职务。

第十六条 申报晋升专业技术职务人员原则上进我校时间

至少满一年；对于校外引进的优秀或者特殊高层次人才可以直接参加高级专业职务学术技术能力评议。

第十七条 申报图书系列、高教研究系列以及其他专业技术职务系列人员的学历要求，按照申报相应教师职称系列的学历的要求执行。

第十八条 被 SCI、EI 收录（光盘版）的会议论文可以作为入围条件，其他的会议论文不作为入围条件。

第十九条 以“通信联系人”名义发表的文章可以作为入围条件，但是仅限于“排名第一作者”或者“通信联系人”中一人使用。

第二十条 统招统分硕士、博士在读期间的文章不能作为申报高一级职务的入围条件。

第二十一条 作为入围条件的文章发表日期必须在任现职以后。

第二十二条 专任教师、实验员、辅导员等人员晋升中级职务时至少在重要学术期刊上发表 1 篇文章（以考代评系列除外）。

第二十三条 行政管理人员（必须近三年在专业技术岗位上工作一年及以上）可以申报晋升相关专业技术职务。全部评议通过人员必须转到相应专业技术岗位上才能聘任。

第二十四条 学术水平与技术能力评议表决结果三年内有效。

第二十五条 关于聘任资历：任职资历起始计算时间从现专业技术职务聘任之日起；聘任对象的任职资历计算到当年度的12月31日。

第二十六条 1957年12月31日之前出生的人员（女性为1962年12月31日之前出生）申报中级职称，可以参照《高等学校教师职务试行条例》（职改字[1986]11号）、《实验技术人员职务试行条例》（职改字[1986]58号）、《工程技术人员职务试行条例》（职改字[1986]78号）等文件执行。

第二十七条 相关表格从人事处网站下载。

第二十八条 本办法的解释权属人事处。

附件：

附件一：上海应用技术学院2014年教师系列高级专业技术和中级专业技术职务聘任条件

附件二：上海应用技术学院2014年研究系列高级专业技术职务聘任条件

附件三：上海应用技术学院2014年工程系列高级专业技术职务聘任条件

附件四：上海应用技术学院2014年“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务聘任条件

附件五：上海应用技术学院2014年“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务聘任条件

附件六：申报高级专业技术职务的材料报送细则

附件七：破格聘任高级专业技术职务的条件

附件八：艺术类聘任高级专业技术职务人员应具有规定的  
学术水平与技术能力

附件九：艺术类破格聘任高级专业技术职务的条件

附件十：主要学术、技术成果陈述提纲（面试）

## 附件一：

### 上海应用技术学院 2014 年教师系列

#### 高级专业技术和中级专业技术职务聘任条件

##### 一、高级专业技术职务的聘任

###### (一) 任职条件

###### 1. 应满足规定的学位学历、任职年限

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

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

任职年限起止时间为现专业技术职务聘任之日起到 2014 年 12 月 31 日；论著、成果等认定截止日期为 12 月 31 日；任职年限不满视为破格（破格聘任的条件见附件七或九）。

(3) 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 1958 年 1 月 1 日—1962 年 12 月 31

日期间出生的教师受聘教授，原则上应具有硕士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘教授，原则上应具有博士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘副教授，原则上应具有硕士学位（破格聘任的条件见附件七或九）。

2. 申报人员应具备规定的学术水平、技术能力和教学能力（非教师系列参照教师系列相应职务评议条件的要求）。

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，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件第（2）—（7）之一：

（1）学术论文：以第一（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。

（2）发明专利：以第一完成人获国际或者国家发明专利 2 项授权及以上。

（3）教学、科研成果及项目：作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、科研成果 2 项及以上；或者主持并完成省（部委、直辖市）级以上项目 3 项及以上；或者主持并完成国家项目 1 项及主持并完成省（部委、直辖市）级以上项目 1 项及以上；或者主持横向科研项目单项到账理工科 100 万及以上，文科 30 万及以上（其中管理、艺术类 50 万及以上）。

（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，且已使用两轮以上，效果良好。

(5) 学术论文：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物再发表高水平学术论文 3 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：获得上海高等学校教学名师奖 1 次及以上。

应聘副教授岗位的候选人任现职以来取得的学术、技术成果，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件第（2）—（6）之一：

(1) 学术论文：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文 2 篇及以上。

(2) 发明专利：以第一完成人获国际或者国家发明专利 1 项授权及以上。

(3) 教学、科研成果及项目：作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、科研成果 1 项及以上；或者主持并完成省（部委、直辖市）级项目 2 项及以上；或者主持国家项目 1 项；或者主持横向科研项目单项到账理工科 70 万及以上，文科 20 万及以上（其中管理、艺术类 30 万及以上）。

(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，且已使用两轮以上，效果良好。

(5) 学术论文：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上再发表高水平学术论文 2 篇及以上。

(6) 教学能力：获得校教学名师奖 1 次及以上；或获得校

教学成果一等奖（排名前3位）、二等奖（排名前2位）。

## 二、中级专业技术职务的聘任

1.中级专业技术职务应聘对象的学术技术能力评议和教育教学及思想品德考察，由各学院（部）按沪教委人〔2011〕94号文件的要求执行并完成此项工作。学生思想政治工作系列应聘对象的学术技术能力评议和教育教学及思想品德考察，由思政系列相关考评（考核）小组按有关文件的要求执行。

2.应聘对象应具有规定的学位（学历）、任职年限

具有博士学位；具有硕士学位，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；具有学士学位或者本科毕业学历，且通过硕士研究生主要学位课程，并担任5年及以上助教职务。

任职年限指从现专业技术职务聘任之日起到2014年12月31日的时间；论著、成果等认定截止日期为12月31日。

3.应聘对象以第一（通讯）作者发表高水平学术论文1篇及以上。

## 附件二：

### 上海应用技术学院 2014 年研究系列

#### 高级专业技术职务聘任条件

##### 一、申报条件

###### (一) 研究员

###### 1. 学历与任职年限条件与要求

研究员：具备博士学位，并担任 5 年及以上相关学科领域副高级职务；获得硕士学位，并担任 8 年及以上相关学科领域副高级职务。

2. 申报研究系列高级专业技术职务人员每年至少为本科生主讲 1 门与申报学科相关的课程（不包含公共选修课、实习及本科论文指导等课程）。

3. 自任现职以来取得的学术、技术成果，理工类除必须符合下列第①—②条外，原则上还应当符合条件第③—⑥之一：

①以第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文 5 篇及以上（其中 3 篇被 SCI、EI 等重要检索收录）。

②主持并完成国家级项目 2 项以上。

③以第一完成人获国际或者国家发明专利授权 3 项及以上。

④获国家级奖项（排名前 3 位），获省部级奖项二等奖以上 1 项（排名前 2 位）或者获省部级奖项三等奖以上 2 项（排名前 1 和 2 位）。

⑤以第一（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。

⑥公开出版过学术专著 2 部及以上。

4.自任现职以来取得的学术、技术成果，人文社科类除必须符合下列第①—②条外,原则上还应当符合条件第③—⑥之一：

①以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文 5 篇及以上（其中 3 篇被 SSCI、CSSCI 等重要检索收录）。

②主持并完成国家级课题 2 项，或者主持并完成省部级课题 3 项。

③获国家级奖项（排名前 3 位），获省部级奖项二等奖以上 1 项（排名前 2 位）或者获省部级奖项三等奖以上 2 项（排名前 2 位）。

④以第一作者发表过被政府采纳的高水平的决策咨询报告 2 项及以上。

⑤以第一（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。

⑥公开出版过学术专著 2 部及以上。

## （二）副研究员

### 1. 学历与任职年限条件与要求

副研究员：具有博士学位，并担任 2 年及以上相关学科领域中级职务；获得硕士学位，并担任 5 年及以上相关学科领域中级职务。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中级职务的年限。

2.申报研究系列高级专业技术职务人员每年至少为本科生主讲 1 门与申报学科相关的课程（不包含公共选修课、实习及本科论文指导等课程）。

3.自任现职以来取得的学术、技术成果，理工类除必须符合下列第①—②条外,原则上还应当符合条件第③—⑥之一：

①以第一（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（其中 2 篇被 SCI、EI 等重要检索收录）。

②主持国家项目 1 项。

③以第一完成人获国际或者国家发明专利授权 2 项及以上。

④获省部级奖项三等奖以上 1 项（排名前 3 位）。

⑤以第一（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。

⑥公开出版过学术专著 1 部及以上。

4.自任现职以来取得的学术、技术成果，人文社科类除必须符合下列第①—②条外,原则上还应当符合条件第③—⑥之一：

①以第一（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（其中 2 篇被 SSCI、CSSCI 等重要检索收录）。

②主持国家级课题 1 项，或主持并完成省部级课题 2 项。

③获省部级奖项三等奖以上 1 项（排名前 3 位）。

④以第一作者发表过被政府采纳的高水平的决策咨询报告。

⑤以第一（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。

⑥公开出版过学术专著 1 部及以上。

### 附件三：

## 上海应用技术学院 2014 年工程系列

### 高级专业技术职务聘任条件

#### 一、申报条件

##### (一) 教授级高级工程师

##### 1. 学历与任职年限条件与要求

教授级高级工程师：具备博士学位，并担任 5 年及以上高级工程师职务；获得硕士学位，并担任 8 年及以上高级工程师职务；获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，并担任 9 年及以上高级工程师职务；获得学士学位或者具有本科毕业学历，并担任 11 年及以上高级工程师职务。

凡 1958 年 1 月 1 日—1962 年 12 月 31 日期间出生的教师受聘教授级高工，原则上应具有硕士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘教授级高工，原则上应具有博士学位。对于 1958 年 1 月 1 日—1962 年 12 月 31 日期间出生的，且具有累计五年及以上企业背景的人员受聘教授级高工，原则上应具有学士学位；对于 1963 年 1 月 1 日以后出生的，且具有累计五年及以上企业背景的人员受聘教授级高工，原则上应具有硕士学位。

2. 申报工程系列高级专业技术职务人员每年至少为本科生主讲 1 门与申报学科相关的课程（不包含公共选修课、实习及本科论文指导等课程）。

3. 自任现职以来取得的学术、技术成果，除必须符合下列

第①—②条外,原则上还应当符合条件第③—⑦之一:

①以第一(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。

②获省部级奖项二等奖以上1项(排名前2位),或主持横向科研项目单项到款500万,或主持横向科研项目累计到款1000万。

③主持并完成1项及以上,或作为主要完成人(排名前3位)承担2项及以上大型工程项目建议书,其可行性研究报告、技术方案和技术报告等获国家主管部门批准并组织实施。

④主持并完成1项及以上国家级科研项目;或作为主要完成人(排名前3位)承担并完成2项及以上国家级科研项目;或主持并完成省部级重点科研项目2项及以上。

⑤主持起草编制1项及以上国家级行业技术标准,或2项及以上省级行业技术标准,并正式公布实施。

⑥主持并完成2项及以上,或作为主要完成人(排名前3位)参与3项及以上大型工程项目(新建、扩建、技改、引进),或先进成套(单机)设备的研究、设计、安装、调试、技术改造的全过程,投入生产后,达到要求,取得显著的社会效益或经济效益(需提供相关材料)。

⑦主持并完成2项及以上,或作为主要完成人(排名前3位)参与3项及以上(含)新资源、新产品、新技术、新材料、新设备、新工艺等的勘察、设计、研制、培育、开发,并通过省部级鉴定(验收),取得显著的社会效益或经济效益(需提供

相关材料)。

## (二) 高级工程师

### 1. 学历与任职年限条件与要求

高级工程师: 具备博士学位, 并担任 2 年及以上工程师职称; 获得硕士学位, 并担任 5 年及以上工程师职称; 获得研究生班毕业证书或者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 年及以上工程师职称; 获得学士学位或者具备本科学历, 并担任 8 年及以上工程师职称; 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工程师职称的年限。

凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘高级工程师, 原则上应具有硕士学位。对于 1963 年以后出生的, 且具有累计五年及以上企业背景的人员受聘高级工程师, 原则上应具有学士学位。

2. 申报工程系列高级专业技术职务人员每年至少为本科生主讲 1 门与申报学科相关的课程(不包含公共选修课、实习及本科论文指导等课程)。

3. 自任现职以来取得的学术、技术成果, 除必须符合下列第①—②条外, 原则上还应当符合条件第③—⑦之一:

①以第一(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。

②获省部级奖项三等奖以上 1 项(排名前 3 位), 或主持横向科研项目单项到款 200 万, 或主持横向科研项目累计到款 500 万。

③主持 1 项及以上，或作为主要完成人（排名前 5 位）承担 1 项及以上大型工程项目建议书，其可行性研究报告、技术方案和技术报告等获国家主管部门批准并组织实施。

④主持 1 项及以上国家级科研项目；或作为主要完成人（排名前 5 位）承担 1 项及以上国家级科研项目；或主持并完成省部级重点科研项目 1 项及以上。

⑤主持起草编制 1 项及以上国家级行业技术标准，或 1 项及以上省级行业技术标准，并正式公布实施。

⑥主持并完成 1 项及以上，或作为主要完成人（排名前 5 位）参与 2 项及以上大型工程项目（新建、扩建、技改、引进），或先进成套（单机）设备的研究、设计、安装、调试、技术改造的全过程，投入生产后，达到要求，取得显著的社会效益或经济效益（需提供相关材料）。

⑦主持并完成 1 项及以上，或作为主要完成人（排名前 5 位）参与 2 项及以上（含）新资源、新产品、新技术、新材料、新设备、新工艺等的勘察、设计、研制、培育、开发，并通过省部级鉴定（验收），取得显著的社会效益或经济效益（需提供相关材料）。

#### 附件四：

### 上海应用技术学院 2014 年“教学为主型”教师 晋升副高级专业技术职务聘任条件

#### 一、申报范围

此办法适用于长期在教学一线岗位上工作，且任现职以来在教育教学、师德师风方面有突出业绩的教师晋升副教授职务。

#### 二、名额与聘任原则

1.学校每年设“教学为主型”教师晋升副教授的名额不超过 3 名。

2.择优聘任，宁缺勿滥。

#### 三、副教授申报条件

1.在我校从事本科教学 10 年以上，每年教学工作量饱满，符合或超过各二级学院（部）教学型教师教学工作量，无教学事故。

2.任现职以来年度和聘期考核均为合格及以上，且至少 1 次校年度考核评为优秀。

3.任现职以来至少主讲两门及以上公共基础课或者学科大类基础课或者学科专业基础课或者专业必修课，近五年课程教学质量评价均在“良好”及以上，且至少有一门次课程评价为“优秀”。若近五年来一直主讲一门公共基础课或者学科大类基础课或者学科专业基础课或者专业必修课，该门课程教学质量评价应有 3 次及以上为“优秀”，且其他课程教学质量评价均在“良好”及以上。从事公共基础课或者学科大类基础课教学的人员聘任优

先。

4.任现职以来，以第一（通讯）作者公开发表过至少两篇教研论文，且至少参与过一项市级及以上教学建设与改革项目或主持校级教学建设与改革项目。

5.任现职以来取得的业绩（以上海应用技术学院为第一单位）满足以下门槛条件之一：

（1）获得过校级以上(含校级)教学奖项（校级一等奖及以上；市级集体奖项排名前三，校级集体奖项排名第一）；

（2）曾被评为校“我心目中的好老师”或校“师德标兵”；

（3）作为指导教师指导学生至少获得一项教育行政部门主办的大学生创新实践类竞赛市级一等奖或国家级奖项。

## 附件五:

### 上海应用技术学院 2014 年“实验工程型”教师 晋升副高级专业技术职务聘任条件

#### 一、申报范围

此办法适用于在实验教学一线岗位上工作,且任现职以来在实验教学、指导学生创新实践活动以及产学研等方面有突出业绩的教师晋升高级实验师职务。

#### 二、名额与聘任原则

1.学校每年设“实验工程型”教师晋升高级实验师的名额不超过 3 名。

2.择优聘任,宁缺勿滥。

#### 三、高级实验师申报条件

1. 具备博士学位,并担任 2 年及以上中级职称;获得硕士学位,并担任 5 年及以上中级职称;获得研究生班毕业证书或者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 年及以上中级职称;获得学士学位或者具备本科毕业学历,并担任 8 年及以上中级职称;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中级职称的年限。

2. 任实验师以来年度和聘期考核均为合格及以上,且至少 1 次校年度考核为优秀。

3. 任现职以来,以第一(通讯)作者至少公开发表 1 篇与岗位相关的研究论文,且承担校级实验室建设项目(排名前 2 位)或至少参与过一项市级及以上实验室建设项目(排名前 3 位)。

4. 任现职以来取得的业绩（以上海应用技术学院为第一单位）满足以下条件之一：

（1）主持科研项目累计到账经费 100 万元及以上；

（2）作为指导教师指导学生至少获得 3 项教育行政部门主办的大学生创新实践类竞赛市级一等奖或国家级奖项；

（3）发明专利：以第一完成人获国际或者国家发明专利 2 项及以上；

（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，且已使用两遍以上，效果良好；

（5）学术论文：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上再发表高水平学术论文 2 篇及以上；

（6）国家级奖项获得者（持有证书）；省部级一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名前二；省部级教学成果奖特等奖排名前五、一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名前二。

## 附件六:

### 申报高级专业技术职务的材料报送细则

为进一步规范我校高级专业技术职务学术技术能力评议工作,根据上海市教育委员会《〈上海市高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任办法〉实施细则》等文件精神,特制定本细则。

一、2014年有关评议范围及条件等按照《上海应用技术学院2014年高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任实施办法》执行

#### 二、评议材料报送要求

##### 1、综合材料:

(1)《高等学校教师职务聘任表》(一式二份);

(2)《学术水平与技术能力评议表》(正高一式六份,副高一式四份);

(3)《学术水平与技术能力评议成果登记表》(正高一式六份,副高一式四份,电子文档发送至 [xiongliang@sit.edu.cn](mailto:xiongliang@sit.edu.cn));

(4)报送代表作材料:正高六套,副高四套(其中至少有一套原件,其余的为复印件);

(5)检索证明正高一式六份,副高一式四份,请使用上海图书馆上海科学技术情报研究所文献服务部的检索证明。

(6)《学术水平与技术能力评议申报人员提交材料一览表》(电子文档发送至 [xiongliang@sit.edu.cn](mailto:xiongliang@sit.edu.cn))

(7) 参加工程（社会）实践的教师需提交实习日记、实习总结、工程（社会）实践考核表等材料提交人事处审核。

以上（2）-（7）由申报者本人直接递交人事处。

2、个人佐证材料（一份，均为复印件。原件由人事处审核后返还）

（1）最高学历、学位证书；

（2）现任专业技术职务聘任书；

（3）全国职称外语等级证书。

3、报送材料填写要求

（1）《学术水平与技术能力评议表》（以下简称“评议表”）填写相关说明：

①填写《评议表》前认真阅读填表说明。

②封面，“申报学科”按二级学科填写，学科名称参照国务院学位委员会、国家教育部 1997 年 6 月公布的《授予博士、硕士学位和培训研究生的学科、专业目录》。

③第 1 页，“外语程度”按申报职务所要求的等级填写。

④第 4 页“任现职以来论著、科研项目统计一览表”，需填写数量，且数量必须真实并有相关支撑材料，相应的论文、著作、教材、科研项目等需在第 5 页“发表论文、著作一览表”及第 6 页“科研成果等一览表”表中体现。

⑤第 5 页，填写已公开发表的论文、著作，所有填写的论文、著作需向所在院部提供原件，院部门审核填写内容是否与原件一致。

⑥第 6 页，需申报者及院部审核人签字、盖章。

⑦第 14-15 页不需要填写，打印时注意分成两页。

⑧表格须用 A4 纸双面打印，不能改变格式、大小及页码。

(2) 《学术水平与技术能力评议成果登记表》填写相关说明：

申报正高级职务：提供材料最多不超过 7 篇(本、项)，请申报者在递交材料上注明①、②、③、④、⑤、⑥、⑦，序号应与学术水平与技术能力成果登记表的顺序一致，前 3 篇应与《学术水平与技术能力评议表》的代表性论文、著作、科研成果评价内容一致。

申报副高级职务：提供材料最多不超过 5 篇(本、项)，请申报者在递交材料上注明①、②、③、④、⑤，序号应与学术水平与技术能力成果登记表的顺序一致，前 3 篇应与《学术水平与技术能力成果登记表》的代表性论文、著作、科研成果评价内容一致。

(3) 《学术水平与技术能力评议申报人员提交材料一览表》

1、请严格按照表格示例格式填写。

2、本表格不必打印，电子文档发送至  
xiongliang@sit.edu.cn 即可。

3、“提交核心期刊论文”一栏“3 液压与气动 200308  
200711 200604”中表示 3 篇文章发表在《液压与气动》期  
刊上，后面分别是发表日期。如果论文被 SCI、EI、SSCI、  
A&HCI 等收录的，加上 SCI 等备注。

#### (4) 报送材料注意事项

##### ① 报送材料复印件要求：

学术论文：复印内容：封面、目录、论文全文、封底，  
并在目录中用彩笔标注本人姓名。如要求论文被 SCI、EI、  
SSCI、A&HCI 等收录的，需提供收录检索证明。

教学、科研成果、专利：作为主要完成人的教学、科  
研成果要求提供鉴定或者验收证明，或获奖证书、专利证  
书等复印件。

教材、教学参考书：复印封面、内容简介、目录、部  
分章节、封底等，若为非统编教材、教学参考书需通过鉴  
定或者验收，并提供已使用两遍以上且效果良好的证明。

② 报送论文（著作）均为正式出版，清样和录用通知  
不能作为报送论文（著作）。

③ 博士后资助项目、科研启动经费、优青资助项目不  
作为入围条件。

④ 艺术类作品集（不含学术论文、著作等）不超过 20  
页。

### 三、其他

1、关于学术论文等的认定日期：正式出版学术论文的发表日期必须在任现职以后。

2、应聘者提供给专家评议在本校刊物上发表的学术论文不超过两篇。

3、报送的代表作材料须是申报对象本人完成的论著、教材（仅指第一版）和科研成果，申报对象担任主编或主审，必须由出版社或副主编出具证明其直接承担的内容（如章节、字数等），并注明排名。教材、教学参考书主要编撰人（申报材料要求）：申报教授（在所有编著者中排名第一，编著量8万字以上）；申报副教授（在所有编著者中排名前三，编著量5万字以上）。

4、国内重要学术刊物系指《中文核心刊物要目总览2000、2004、2008、2011版》各版核心期刊索引中的期刊和《中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊》（不包括扩展版和来源集刊）收录的刊物，仅指正刊，不包括正刊以外的其他版本。学术论文发表刊物是否系重要学术刊物，以论文发表日期为准。国外英语版重要学术刊物系指SCI、EI、SSCI、A&HCI等检索源期刊。

5、学术专著（仅指第一版）不包括论文集或译著。

6、非教师系列高级专业技术职务应具有规定的学术水平与技术能力参照教师系列执行。

7、应满足规定任职年限系指履行岗位职责的实际年限。

## 附件七:

### 破格聘任高级专业技术职务的条件

#### 一、破格聘任教授的条件

具有博士学位，并担任 3 年以上副教授职务；具有硕士学位，并担任 6 年以上副教授职务；获得研究生班毕业证书或者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 年以上副教授职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任 9 年以上副教授职务。

近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，还应符合条件（2） - （6）之一：

（1）学术论文：以第一（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。

（2）获国家自然科学基金、发明奖、科技进步奖二等奖以上项目的主要完成人（排名前 3 位，以获奖证书为准）。

（3）获省（直辖市、自治区）、部（委）级自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、邓小平理论和宣传优秀成果奖、哲学社会科学优秀成果奖、决策咨询研究成果奖或教育部人文社会科学优秀研究成果奖等二等及以上奖项目主要完成人（排名前 2 位，以获奖证书为准）。

（4）国家级教学成果奖二等及以上奖项主要获得者（排名前 3 位）；或 2 项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖二等及以上奖项主要获得者（排名前 2 位）；国家级优秀教材奖二等及以上奖项主要获得者（主编且本人承担 8 万字以上）；

或 3 项省（直辖市、自治区）级优秀教材奖二等及以上奖项主要获得者（主编且本人承担 8 万字以上）。

（5）主持并完成国家社会科学研究基金、自然科学基金、国家“863”、“973”等项目 2 项。

（6）理工科：以第一（通讯）作者发表学术论文 7 篇以上，并均被 SCI、EI 等收录。

文科：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上发表有创见的论文 7 篇以上，其中 5 篇被 SSCI、A&HCI、CSSCI 等收录或发表在所属一级学科领域最权威的专业学术刊物上（期刊目录附后）。

## 二、破格聘任副教授的条件

具有博士学位，并担任讲师不足 2 年者；具有硕士学位，并担任 3 年以上讲师职务；获得研究生班毕业证书或者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 5 年以上讲师职务；具有学士学位或者本科毕业学历，并担任 6 年以上讲师职务：

近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，还应符合条件（2） - （6）之一：

（1）学术论文：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上发表学术论文 2 篇及以上。

（2）获国家自然科学奖、发明奖、科技进步奖三等及以上项目的主要完成人（排名前 5 位，以获奖证书为准）。

（3）获省（直辖市、自治区）、部（委）级自然科学奖、

技术发明奖、科技进步奖、邓小平理论和宣传优秀成果奖、哲学社会科学优秀成果奖、决策咨询研究成果奖或教育部人文社会科学优秀研究成果奖等三等及以上奖项主要完成人（排名前3位）。

（4）国家级教学成果奖三等及以上奖项主要获得者（排名前5位）；或2项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖三等及以上奖项主要获得者（排名前3位）；国家级优秀教材奖三等及以上奖项主要获得者（副主编以上且本人承担8万字以上）；或2项省（直辖市、自治区）级优秀教材奖三等及以上奖项主要获得者（主编且本人承担8万字以上）。

（5）主持并完成国家社会科学研究基金、自然科学基金、国家“863”、“973”等项目1项及主持完成省（部委、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（课题）1项及以上；

（6）理工科：以第一（通讯）作者发表学术论文5篇以上，并均被SCI、EI等收录。

文科：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上发表论文5篇以上，其中3篇被SSCI、A&HCI、CSSCI等收录或发表在所属一级学科领域最权威的专业学术刊物上（期刊目录附后）。

### 三、越级破格聘任教授条件

具有博士学位，并担任讲师2年者；具有硕士学位，并担任5年以上讲师职务；获得研究生班毕业证书或者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年以上讲师

职务；具有学士学位或者本科学历，并担任 8 年以上讲师职务。

近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，还应符合条件（2） - （5）之一：

（1）学术论文：理工科：以第一（通讯）作者发表学术论文 12 篇以上，并均被 SCI、EI 等收录。

文科：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上发表有创见的论文 12 篇以上，其中 8 篇被 SSCI、A&HCI、CSSCI 等收录或发表在所属一级学科领域最权威的专业学术刊物上（期刊目录附后）。

（2）本人为主完成的科研成果，获国家级（自然科学奖、发明奖，科技进步奖等）二等奖（排名前 2 位，以获奖证书为准）。

（3）本人为第一完成人的科研成果，获 2 项省（直辖市、自治区）、部（委）级自然科学奖、发明奖，科技进步奖、邓小平理论和宣传优秀成果奖、哲学社会科学优秀成果奖、决策咨询研究成果奖或教育部人文社会科学优秀研究成果奖等一等奖。

（4）本人为第一完成人的教学成果，获国家级教学成果奖一等奖或 2 项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖一等奖；或国家级优秀教材奖一等奖（主编且本人承担 10 万字以上）；或 3 项省（直辖市、自治区）级优秀教材奖一等奖（主编且本人承担 10 万字以上）。

(5) 本人为第一完成人承担并完成国家社会科学研究基金、自然科学基金、国家“863”、“973”等项目 3 项。

附则：在教育教学、科学技术研究等方面工作成绩卓著，贡献特别突出的人员，其任职年限可以再适当放宽。

文科所属一级学科领域最权威的专业学术刊物目录：《中国社会科学》、《求是》、《新华文摘》(封面标题论文)、《哲学研究》、《经济研究》、《中国工业经济》、《马克思主义研究》、《法学研究》、《政治学研究》、《社会学研究》、《教育研究》、《心理学报》、《体育科学》、《文学评论》、《中国语文》、《外国文学评论》、《文艺研究》、《历史研究》、《管理科学学报》、《中国软科学》、《中国农村经济》、《管理世界》。

## 附件八:

### 艺术类聘任高级专业技术职务人员

#### 应具有规定的学术水平与技术能力

教授：应聘艺术类教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件（2）-（7）之一，

（1）学术论文和著作：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文 3 篇及以上，或独立完成已公开出版的专著、教材 3 本及以上，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）的教学成果 3 项及以上，并要求以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上发表高水平论文 1 篇。

（2）作品成果：独立完成的作品在国家级（文化部、中国文联、中国美协等专业协会）举办的展览中获奖作品 2 项以上或展示 3 项以上。独立完成的作品在省部级（文化局<厅>、美协、文联、各类专业协会）举办的展览中获二等奖及以上的作品 3 项以上或在省部级及以上有关设计方案的中标项目 2 项以上或公开出版专集 4 项以上。

（3）作品收藏：独立完成的作品被省部级以上（美协、画院、图书馆）收藏的作品 2 项以上。

（4）教学、科研成果及项目：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、科研成果 2 项以上；或者作为主要成员（排名前 3 位）承担省（部委、直

辖市)级以上项目(课题)3项以上;或者主持国家项目1项及作为主要成员(排名前3位)完成省(部委、直辖市)级以上项目(课题)1项及以上;或者主持横向科研项目单项到款50万及以上。

(5)教材、教学参考书:作为主要编撰人,已公开出版省、市级高等教育方面的统编教材、教学参考书3本以上(这里主要编撰人指在每本教材或教学参考书中本人有不少于3万字数量);或者主要编撰人,公开出版高等教育方面的教材、教学参考书2本以上,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(这里主要编撰人指在每本教材、教学参考书中本人不仅有独立的编写章节和3万字数量以上且不得少于一本教材或教学参考书1/4总量的编撰)。

(6)学术论文和著作:以第一(通讯)作者在国内重要学术刊物上再公开发表学术论文2篇及以上,或公开出版过学术专著1部及以上。

(7)教学能力:获得上海高等学校教学名师奖1次及以上。

副教授:应聘艺术类副教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果,除符合下列第(1)条外,原则上还应当符合条件(2)-(7)之一,

(1)学术论文和著作:以第一(通讯)作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文2篇及以上,或独立完成已公开出版的专著、教材2本以上。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)

的教学成果 2 项及以上，并要求以第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物上发表高水平论文 1 篇。

（2）作品成果：独立完成的作品在国家级（文化部、中国文联、中国美协等专业协会）举办的展览中展示作品 1 项以上。独立完成的的作品在省部级（文化局<厅>、美协、文联、各类专业协会）举办的展览获三等奖及以上的作品 1 项以上或在省部级以上中标 1 项或公开出版专集 1 项以上。或独立完成的作品在省部级以上举办的展览中展示作品 2 项以上。

（3）作品收藏：独立完成的作品被省部级以上（美协、画院、图书馆）收藏的作品 1 项以上。

（4）教学、科研成果及项目：作为主要完成人（排名前 3 位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、科研成果 1 项及以上；或者作为主要成员（排名前 3 位）完成省（部委、直辖市）级以上项目（课题）2 项及以上，或者主持国家项目 1 项；或者主持横向科研项目单项到款 30 万及以上。

（5）教材、教学参考书：作为主要编撰人，已公开出版省、市级高等教育方面的统编教材、教学参考书 1 本以上（这里主要编撰人指在每本教材或教学参考书中本人有不少于 3 万字数量编撰）；或者作为主要编撰人，公开出版高等教育方面的教材、教学参考书 1 本以上，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（这里主要编撰人指在每本教材、教学参考书中本人不仅有独立的编写章节和 3 万字数量以上且不得少于一本教材或教学参考书 1/4 总量的编

撰)。

(6) 学术论文和著作：以第一(通讯)作者在国内重要学术刊物上再公开发表高水平学术论文 1 篇及以上，或公开出版过学术专著 1 本及以上。

(7) 教学能力：获得校级教学评比最高等级奖励 2 次及以上。

国家级：指主办单位为文化部、中国文联、中国美协等行业协会

省部级：指主办单位为文化局<厅>、美协、文联、各类专业协会

## 附件九：

### 艺术类破格聘任高级专业技术职务的条件

#### 一、破格聘任教授条件

具有博士学位，并担任 3 年以上副教授职务；具有硕士学位，并担任 6 年以上副教授职务；获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，并担任 7 年以上副教授职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任 9 年以上副教授职务。1963 年 1 月 1 日出生的教师须具有硕士及以上学位。

破格应聘艺术类教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件（2）-（4）之一

（1）学术论文：以第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物上公开发表学术论文 3 篇以上。

（2）作品成果：独立完成的作品在国家级举办的展览中获奖 3 项以上或展示 6 项以上；或独立完成的的作品在省（直辖市）级举办的展览中获二等奖以上有 6 项以上；或在省（直辖市）级及以上有关设计方案的中标 6 项以上；或公开出版专集 6 项以上。

（3）国家级教学成果奖主要获得者（排名前 3 位）；或两项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖主要获得者（排名前 2 位）；国家级优秀教材奖主要获得者（主编 本人承担 5 万字以上）；或三项省（直辖市、自治区）级优秀教材

奖主要获得者（主编 本人承担 5 万字以上）。

（4）学术论文和著作：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文 7 篇，或公开出版学术专著 3 本及以上。

## 二、破格聘任副教授条件

具有博士学位，并担任讲师不足 2 年者；具有硕士学位，并担任 3 年以上讲师职务；获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，并担任 5 年以上讲师职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任 6 年以上讲师职务。1970 年 1 月 1 日（含）以后出生的教师须具有硕士及以上学位。

破格应聘艺术类副教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件（2）-（4）之一

（1）学术论文：以第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文 2 篇以上。

（2）作品成果：独立完成的作品在国家级举办的展览中获奖 1 项以上或展示 3 项以上；或独立完成的作品在省（直辖市）级举办的展览获三等奖以上有 3 项以上；或在省（直辖市）级以上中标 4 项或公开出版专集 3 项以上；或独立完成的作品在省（直辖市）级以上举办的展览中展示作品 5 项以上。

（3）国家级教学成果奖主要获得者（排名前 3 位）；或两项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖主要获得者（排

名前 2 位); 国家级优秀教材奖主要获得者 (主编本人承担 5 万字以上); 或三项省 (直辖市、自治区) 级优秀教材奖主要获得者 (主编本人承担 5 万字以上)。

(4) 学术论文和著作: 以第一 (通讯) 作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文 5 篇, 或公开出版学术专著 2 本以上。

注: 国家级: 指主办单位为文化部、中国文联、中国美协;  
省 (直辖市) 级: 指主办单位为文化局 <厅>、美协、文联

### 三、越级破格聘任教授条件

具有博士学位, 并担任 2 年以上讲师职务; 具有硕士学位, 并担任 5 年以上讲师职务; 获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位, 并担任 7 年以上讲师职务; 获得学士学位或者本科毕业学历, 并担任 8 年以上讲师职务。40 岁以下必须具有硕士及以上学位。

越级破格应聘艺术类教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果, 除符合下列条件 (1) 和 (2)。

(1) 学术论文: 以第一 (通讯) 作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文 7 篇以上。

(2) 作品成果: 独立完成的作品获国家文化部一等奖 (金奖) 1 项; 或获国家文化部二等奖 (银奖) 2 项; 或获省 (直辖市) 文化厅 (局) 一等奖 (金奖) 4 项以上。

附件十：

### 主要学术、技术成果陈述提纲（面试）

（供参考）

- 1、陈述本人学科研究方向、领域及主要贡献。
- 2、陈述任现职以来承担的科研、教学项目情况。
- 3、陈述任现职以来发表的主要代表性论文、著作以及专利等情况。
- 4、陈述任现职以来其他获奖情况。

注：个人陈述使用 PPT，时间为五分钟。

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2013〕14号

---

## 上海应用技术学院关于开展2013年高级专业技术职务和 中级专业技术职务聘任的通知

校属各部门：

根据《〈上海市高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任办法〉实施细则》（沪教委人〔2011〕94号）文件精神，为确保学校2013年高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任工作正常、规范地开展，结合学校实际情况，特通知如下：

### 一、高级专业技术职务的聘任

#### （一）任职条件

#### 1. 应满足规定的学位学历、任职年限

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

（2）副教授：具有博士学位，并担任2年及以上讲师职务；

获得硕士学位，并担任 5 年及以上讲师职务；获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，并担任 7 年及以上讲师职务；获得学士学位或者具有本科毕业学历，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。

任职年限起止时间为现专业技术职务聘任之日起到 2013 年 12 月 31 日；论著、成果等认定截止日期为 12 月 31 日；任职年限不满视为破格（破格聘任的条件见附件二或四）。

（3）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 1958 年 1 月 1 日—1962 年 12 月 31 日期间出生的教师受聘教授，原则上应具有硕士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘教授，原则上应具有博士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘副教授，原则上应具有硕士学位（破格聘任的条件见附件二或四）。

2. 应具备规定的学术水平、技术能力和教学能力（非教师系列参照教师系列相应职务评议条件的要求）。

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，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件第（2）—（7）之一：

（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)的教学成果 3 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上发表高水平论文 1 篇。

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

(3)教学、科研成果及项目:作为主要完成人(排名前 3 位)另外获得省(部委、直辖市)级以上奖励的教学、科研成果 2 项及以上;或者主持完成省(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;或者主持国家项目 1 项及主持完成省(部委、直辖市)级以上理论研究或者应用研究项目(课题)1 项及以上;或者主持横向科研项目单项累计到账理工科 100 万及以上,文科 30 万及以上(其中管理、艺术类 50 万及以上)。

(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,且已使用两轮以上,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 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:获得上海高等学校教学名师奖 1 次及以上。

应聘副教授岗位的候选人任现职以来取得的学术、技术成果,除符合下列第(1)条外,原则上还应当符合条件第(2)——(6)之一:

(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上发表高水平论文 1 篇。

（2）发明专利：独立或者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、科研成果及项目：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、科研成果 1 项及以上；或者作为主要成员（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；或者主持国家项目 1 项；或者主持横向科研项目单项累计理工科 70 万及以上，文科 20 万及以上（其中管理、艺术类 30 万及以上）。

（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，且已使用两轮以上，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上再发表高水平学术论文 1 篇及以上。

（6）教学能力：获得校教学名师奖 1 次及以上；或获得校教学成果一等奖（排名前 3 位）、二等奖（排名前 2 位）。

（二）学术水平与技术能力应达到的基本条件（学校另行公布）

（三）关于重新申报的问题

## 1.关于连续两年申报问题

按照市人保局 2009 年 5 月通知精神“对于上一年度评审未通过、第二年继续要求申报的人员，必须在申报当年取得以下突出业绩和重大贡献之一，否则不予受理”。突出业绩和重大贡献具体如下（即 2012 年参加学术水平与技术能力评议但未获通过的专业技术人员，需提供以下材料之一）：

（1）获得省部级及以上科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖（具有个人获奖证书）、教学成果奖（前五名）等奖项；

（2）作为项目负责人完成省部级及以上重点攻关项目或产学研项目，或者作为项目负责人通过上海市高新技术成果转化 A 级认定的项目。

（3）独立或作为第一（通讯）作者撰写并公开出版专著或发表的论文被 SCI、EI、SSCI、A&HCI 收录。

以上成果须提交立项及相关证明材料。

## 2.关于间隔一年及以上再次申报问题

参加学术水平与技术能力评议但未获通过的专业技术人员，需提供上次评议否决之后的新的学术、技术成果（须符合入围条件）作为主评议材料，才可重新参加今年评议。

对 2010 年前学术水平与技术能力评议通过、但至今未被所在学校聘任相应专业技术职务的，由于其评议结论已经超过评议组表决结果有效期，如今年再次申请参加评议的，也需提供新的学术、技术成果。

（四）对外单位调入人员的聘任

对于从外单位调入的具有高级专业技术职务资格（但我校不认可）的专业技术人员均应重新进行学术水平与技术能力评议；对于学校急需引进的高层次优秀人才，可以由学校直接聘任。

对于从海外回归的应聘者，其任职年限、学术水平参照国内同类人员执行。

对于有相关专业工作经验的博士，进我校担任讲师职务一年及以上，可以申报晋升副高级职务。

#### （五）面试

通过学术水平与技术能力评议的申报正高人员和破格申报副高人员需要参加面试答辩，陈述本人学术、技术成果。

#### （六）关于学术不端行为的处理

##### 1.学术不端行为具体包括：

- （1）抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果；
- （2）篡改他人学术成果；
- （3）伪造或者篡改数据、文献，捏造事实；
- （4）伪造注释；
- （5）未参加创作，在他人学术成果上署名；
- （6）未经他人许可，不当使用他人署名；
- （7）其他学术不端行为。

##### 2.对学术不端行为予以严肃处理：

- （1）评议过程中发现的，中止评议；
- （2）评议结束后发现的，取消评议结论；

(3) 三年内不得再次申报;

(4) 学校作出相应处理。

(七) 关于收费标准

1.第一、第二次(系指到我校工作之日起,下同)参加评议的人员收费标准:副高级评议费个人承担 800 元;正高级评议费个人承担 1000 元。

2.第三次及以上参加评议的人员评议费自理。副高级评议费 1200 元/人,正高级评议费 2000 元/人。

3.参加面试者另外增加 400 元/人。

学术技术能力评议所发生的费用,不足部分由各学校承担。

(八) 聘任程序

第一步:个人申报,二级学院(部)对其思想品德、教育教学能力以及学术水平与技术能力进行考察,考察通过人员的材料交人事处审核;

第二步:学校资格审查小组审核材料;

第三步:学校对材料审核通过的人员进行思想品德、教育教学能力考评;

第四步:学校将思想品德、教育教学能力考评全部通过人员的材料外送,由同行专家对其学术水平与技术能力进行评议;

第五步:学术水平与技术能力经评议结果达到学校规定的基本条件的全部人员,学校学术委员会再对其进行学术评议、投票表决,并对其中申报正高级职务和破格申报副高级职务的人员进行面试答辩;

第六步：学校对于通过校学术委员会评议的人员进行工程（社会）实践评议考核；

第七步：各二级学院（部）根据学校核定的高级专业技术职务指标，向学校推荐拟聘任人选；

第八步：学校专业技术职务聘任委员会对拟聘任人选投票表决，确定聘任人选。

具体时间安排：

1、2013年11月18日-2013年11月25日	拟晋升职务人员将《高等学校教师职务聘任申报表》（一式两份）递交学科所在二级学院（部）
2、2013年11月26日-2013年12月6日	各二级学院（部）对拟晋升职务人员的思想品德、教育教学能力以及学术水平与技术能力进行考察，由聘任领导小组提出初步推荐意见，公示拟推荐晋升职务人员名单及其相关材料一周，并将名单、教学考核表（一份）、思想政治考核表（一份）和《高等学校教师职务聘任申报表》（一式两份，申报表中二级学院（部）不需要填写任何信息）交人事处
3、2013年12月9日-2013年12月20日	公示通过的拟推荐晋升职务人员本人将《学术水平与技术能力评议表》、论著、科研成果、检索证明、产学研证明等材料交人事处（材料报送要求详见细则（附件一））
4、2013年12月23日-2013年12月27日	学校资格审查小组审核拟晋升职务人员材料
5、2013年12月28日-2014年1月8日	学校对材料审核通过的人员进行思想品德、教育教学能力考评
6、2014年1月9日-2014年1月15日	公示学校审核全部通过的拟晋升职务人员名单及其相关材料一周，收评审费
7、2014年1月16日-2014年3月31日	学校将学校审核全部通过人员的材料外送，由同行专家对拟晋升职务人员的学术水平与技术能力进行评议
8、2014年4月7日-2014年4月11日	学校学术委员会对于学术水平与技术能力经评议结果达到学校规定的基本条件的全部人员再进行评议、投票表决，并对其中申报正高级职务和破格申报副高职务的人员进行面试答辩
9、2014年4月14日-2014年4月18日	学校对于通过校学术委员会评议的人员进行工程（社会）实践评议考核
10、2014年4月21日-2014年4月25日	各二级学院（部）根据学校核定的高级专业技术职务指标，向学校推荐拟聘任人员
11、2014年4月28日-2014年5月9日	学校专业技术职务聘任委员会对拟聘任人员投票表决，确定聘任人员。
12、2014年5月12日-2014年5月19日	公示拟聘任人员名单一周
13、2014年5月20日-2014年5月31日	校长聘任

## 二、中级专业技术职务的聘任

### （一）关于聘任的几点要求

1.中级专业技术职务应聘对象的学术技术能力评议和教育教学及思想品德考察，由各学院（部）按沪教委人〔2011〕94号文件的要求执行并完成此项工作。学生思想政治工作系列应聘对象的学术技术能力评议和教育教学及思想品德考察，由思政系列相关考评（考核）小组按有关文件的要求执行。

### 2.应聘对象应具有规定的学位（学历）、任职年限

具有博士学位；具有硕士学位，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；具有学士学位或者本科毕业学历，且通过硕士研究生主要学位课程，并担任5年及以上助教职务。

任职年限指从现专业技术职务聘任之日起到2013年12月31日的时间；论著、成果等认定截止日期为12月31日。

3.应聘对象独立或作为第一作者或通讯作者发表高水平学术论文1篇及以上。

### 4.应聘对象应已经具有规定的外语和计算机考试的合格证书。

5.具有其他系列职务的专业技术人员，因工作需要转到教师岗位，或教师系列转到其他系列专业技术人员，经过一年（含）以上实践考察，表明能胜任和履行相应岗位职责，也需要同时递交申报表等相关材料。

### （二）关于时间安排

1、2013年11月18日-2013年11月25日	拟晋升职务人员将聘任申报表(一式二份)、学术水平与技术能力相关材料原件(一份)、复印件一份(期刊需复印期刊封面封底、目录及论文全文,教材需复印封面封底、目录及所编写的部分内容)等材料递交到所在部门,同时递交学历学位证书、外语和计算机考试的合格证书复印件一份
2、2013年12月6日之前	各二级学院(部)完成应聘对象的教育教学考察、思想品德考察和聘任小组意见,并报人事处
3、2013年12月27日之前	人事处完成相关内容的审核

### 三、其他相关规定

#### 1.申报晋升专业技术职务人员计算机要求

晋升专业技术职务人员应该参加全国专业技术人员计算机应用能力考试并取得相应的计算机合格证书。晋升中级专业技术职务人员参加上海市的考试也认可。所有合格证书取得的时间最迟不超过当年12月31日。

符合以下条件之一,可以不用参加全国或上海市专业技术人员计算机应用能力考试:

(1)申报正高级职称,在申报副高级职称时计算机应用能力考试成绩已达到要求的;

(2)取得博士学位未满四年的;

(3)取得计算机科学技术学科所属专业大专以上学历,且从事本专业工作的。

#### 2.申报晋升专业技术职务人员外语要求

申报晋升专业技术职务人员应该参加全国职称外语等级考试或上海市专业技术人员外语等级统一考试,并取得相应的外语考试合格证书。从事外语教学教师的第二外国语考试,按照本条款规定参照执行。所有合格证书取得的时间最迟不超过当

年 12 月 31 日。

符合以下条件之一，可以不用参加全国或上海市专业技术人员外语等级考试：

(1) 通过大学英语六级考试并持有证明的；

(2) 申报副高级职称时职称外语考试成绩已达到要求，申报正高级职称需再次参加同一级别考试的；

(3) 取得博士学位未满四年的；

(4) 具有博士学位的教师，有两年及以上的国外留学或者出国访学经历的；

(5) 具有博士学位的教师，以及国家公派出国访问学者且出国前具有副高级职务并在国外连续满一年以上的；

有关计算机、外语考试其他相关规定文件查看沪教委人〔2008〕25 号文件和沪教委人〔2007〕30 号文件，详见人事处部门网站：“人事处—政策法规”。登录上海市职业能力考试院 <http://www.spta.gov.cn/index.html> 查询考试时间等问题。

3. 教师申报高一级职务时，必须具有社会实践经历，当年度未完成相应的工程（社会）实践经历者原则上不能参评高一级职务。进校前非教师工作经历三年及以上的教师并持有证明的，可以不用参加工程（社会）实践。详情查阅人事处部门网站：“人事处—政策法规”中《上海应用技术学院关于进一步加强中青年教师参加工程（社会）实践实施意见》（沪应院人[2013]10 号）一文；

4. 具有其他系列职务的专业技术人员，因工作需要转到教师

岗位，或教师系列转到其他系列专业技术人员，经过一年（含）以上实践考察，表明能胜任和履行相应岗位职责，并参加相应学科评议组转评同一档次职务的学术技术能力水平评议，评议通过后进入学校聘任程序；

5.申报晋升专业技术职务人员原则上进我校时间至少满一年；特别优秀者可以直接参加本年度高级专业技术职务学术技术能力评议；

6.申报图书系列、高教研究系列以及其他专业技术职务系列人员的学历要求，按照申报相应教师职称系列的学历的要求执行；

7.国际会议论文集（含 SCI、EI 等检索）不作为入围条件；

8.以“通信联系人”名义发表的文章可以作为入围条件，但是仅限于“排名第一作者”或者“通信联系人”中一人使用；

9.统招统分硕士、博士在读期间的文章不能作为申报高一级职务的入围条件；

10.作为入围条件的文章发表日期必须在任现职以后；

11.专任教师、实验员、辅导员等人员晋升中级职务时至少发表 1 篇文章，自 2013 年起必须在重要学术期刊上发表 1 篇文章（以考代评系列除外）；

12.行政管理人员（必须近三年在专业技术岗位上工作一年及以上）可以申报晋升相关专业技术职务。全部评议通过人员必须转到相应专业技术岗位上才能聘任。学术水平与技术能力评议表决结果三年内有效；

13.“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务按《上海应用技术学院 2013 年“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法》（沪应院人〔2013〕11 号）文件的要求执行，并由 3 名同行专家对申报“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务人员的学术水平与技术能力进行评议；“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务按《上海应用技术学院 2013 年“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法》（沪应院人〔2013〕12 号）文件的要求执行，并由 3 名同行专家对申报“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务人员的学术水平与技术能力进行评议；

14.关于聘任资历：任职资历起始计算时间从现专业技术职务聘任之日起；聘任对象的任职资历计算到当年度的 12 月 31 日。

15.相关表格从人事处网站下载。

本办法的解释权属人事处。

特此通知。

附件：1、申报高级专业技术职务的材料报送细则

2、破格聘任高级专业技术职务的条件

3、艺术类聘任高级专业技术职务人员应具有规定的学术水平与技术能力

4、艺术类破格聘任高级专业技术职务的条件

5、主要学术、技术成果陈述提纲（面试）

上海应用技术学院

2013 年 11 月 12 日

## 附件 1:

### 申报高级专业技术职务的材料报送细则

为进一步规范我校高级专业技术职务学术技术能力评议工作，根据上海市教育委员会《〈上海市高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任办法〉实施细则》等文件精神，特制定本细则。

一、2013 年有关评议范围及条件等按照《上海应用技术学院关于开展 2013 年高级专业技术职务和中级专业技术职务聘任的通知》执行

#### 二、评议材料报送要求

##### 1、综合材料:

(1) 《高等学校教师职务聘任表》(一式二份);

(2) 《学术水平与技术能力评议表》(正高一式六份，副高一式四份);

(3) 《学术水平与技术能力评议成果登记表》(正高一式六份，副高一式四份，电子文档发送至 [xiongliang@sit.edu.cn](mailto:xiongliang@sit.edu.cn));

(4) 报送代表作材料: 正高六套，副高四套(其中至少有一套原件，其余的为复印件);

(5) 检索证明正高一式六份，副高一式四份，请使用上海图书馆上海科学技术情报研究所文献服务部的检索证明。

(6) 《学术水平与技术能力评议申报人员提交材料一览表》(电子文档发送至 [xiongliang@sit.edu.cn](mailto:xiongliang@sit.edu.cn))

(7) 参加工程（社会）实践的教师需提交实习日记、实习总结、工程（社会）实践考核表等材料提交人事处审核。

以上（2）-（7）由申报者本人直接递交人事处。

2、个人佐证材料（一份，均为复印件。原件由人事处审核后返还）

（1）最高学历、学位证书；

（2）现任专业技术职务聘任书；

（3）全国职称外语等级证书；

（4）全国职称计算机应用能力考试证书；

3、报送材料填写要求

（1）《学术水平与技术能力评议表》（以下简称“评议表”）填写相关说明：

①填写《评议表》前认真阅读填表说明。

②封面，“申报学科”按二级学科填写，学科名称参照国务院学位委员会、国家教育部 1997 年 6 月公布的《授予博士、硕士学位和培训研究生的学科、专业目录》。

③第 1 页，“外语程度”、“计算机应用能力”按申报职务所要求的等级填写。

④第 4 页“任现职以来论著、科研项目统计一览表”，需填写数量，且数量必须真实并有相关支撑材料，相应的论文、著作、教材、科研项目等需在第 5 页“发表论文、著作一览表”及第 6 页“科研成果等一览表”表中体现。

⑤第 5 页，填写已公开发表的论文、著作，所有填写的论文、著作需向所在院部提供原件，院部门审核填写内容是否与原件一致。

⑥第 6 页，需申报者及院部审核人签字、盖章。

⑦第 14-15 页不需要填写，打印时注意分成两页。

⑧表格须用 A4 纸双面打印，不能改变格式、大小及页码。

(2) 《学术水平与技术能力评议成果登记表》填写相关说明：

申报正高级职务：提供材料最多不超过 7 篇(本、项)，请申报者在递交材料上注明①、②、③、④、⑤、⑥、⑦，序号应与学术水平与技术能力成果登记表的顺序一致，前 3 篇应与《学术水平与技术能力评议表》的代表性论文、著作、科研成果评价内容一致。

申报副高级职务：提供材料最多不超过 5 篇(本、项)，请申报者在递交材料上注明①、②、③、④、⑤，序号应与学术水平与技术能力成果登记表的顺序一致，前 3 篇应与《学术水平与技术能力成果登记表》的代表性论文、著作、科研成果评价内容一致。

(3) 《学术水平与技术能力评议申报人员提交材料一览表》

1、请严格按照表格示例格式填写。

2、本表格不必打印，电子文档发送至  
xiongliang@sit.edu.cn 即可。

3、“提交核心期刊论文”一栏“3 液压与气动 200308  
200711 200604”中表示 3 篇文章发表在《液压与气动》期  
刊上，后面分别是发表日期。如果论文被 SCI、EI、SSCI、  
A&HCI 等收录的，加上 SCI 等备注。

#### (4) 报送材料注意事项

##### ① 报送材料复印件要求：

学术论文：复印内容：封面、目录、论文全文、封底，  
并在目录中用彩笔标注本人姓名。如要求论文被 SCI、EI、  
SSCI、A&HCI 等收录的，需提供收录检索证明。

教学、科研成果、专利：作为主要完成人的教学、科  
研成果要求提供鉴定或者验收证明，或获奖证书、专利证  
书等复印件。

教材、教学参考书：复印封面、内容简介、目录、部  
分章节、封底等，若为非统编教材、教学参考书需通过鉴  
定或者验收，并提供已使用两遍以上且效果良好的证明。

② 报送论文（著作）均为正式出版，清样和录用通知  
不能作为报送论文（著作）。

③ 博士后资助项目、科研启动经费、优青资助项目不  
作为入围条件。

④ 艺术类作品集（不含学术论文、著作等）不超过 20  
页。

### 三、其他

1、关于学术论文等的认定日期：正式出版学术论文的发表日期必须在任现职以后。

2、应聘者提供给专家评议在本校刊物上发表的学术论文不超过两篇。

3、报送的代表作材料须是申报对象本人完成的论著、教材（仅指第一版）和科研成果，申报对象担任主编或主审，必须由出版社或副主编出具证明其直接承担的内容（如章节、字数等），并注明排名。教材、教学参考书主要编撰人（申报材料要求）：申报教授（在所有编著者中排名第一，编著量 8 万字以上）；申报副教授（在所有编著者中排名前三，编著量 5 万字以上）。

4、国内重要学术刊物系指《中文核心刊物要目总览 2000、2004、2008、2011 版》各版核心期刊索引中的期刊和《中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊》（不包括扩展版和来源集刊）收录的刊物，仅指正刊，不包括正刊以外的的其他版本。学术论文发表刊物是否系重要学术刊物，以论文发表日期为准。国外英语版重要学术刊物系指 SCI、EI、SSCI、A&HCI 等检索源期刊。

5、学术专著（仅指第一版）不包括论文集或译著。

6、非教师系列高级专业技术职务应具有规定的学术水平与技术能力参照教师系列执行。

7、应满足规定任职年限系指履行岗位职责的实际年限。

## 附件 2:

### 破格聘任高级专业技术职务的条件

#### 一、破格聘任教授的条件

具有博士学位，并担任 3 年以上副教授职务；具有硕士学位，并担任 6 年以上副教授职务；获得研究生班毕业证书或者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 年以上副教授职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任 9 年以上副教授职务。

近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，还应符合条件（2） - （6）之一：

（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。

（2）获国家自然科学基金、发明奖、科技进步奖二等奖以上项目的主要完成人（排名前 3 名，以获奖证书为准）。

（3）获省（直辖市、自治区）、部（委）级自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、邓小平理论和宣传优秀成果奖、哲学社会科学优秀成果奖、决策咨询研究成果奖或教育部人文社会科学优秀研究成果奖等二等及以上奖项目主要完成人（排名前 2 名，以获奖证书为准）。

（4）国家级教学成果奖二等及以上奖项主要获得者（排名前 3 名）；或 2 项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖二等及以上奖项主要获得者（排名前 2 名）；国家级优秀教材奖二等及以上奖项主要获得者（主编且本人承担 8 万字以上）；

或 3 项省（直辖市、自治区）级优秀教材奖二等及以上奖项主要获得者（主编且本人承担 8 万字以上）。

（5）主持并完成国家社会科学研究基金、自然科学基金、国家“863”、“973”等项目 2 项。

（6）理工科：独立或作为第一（通讯）作者发表学术论文 7 篇以上，并均被 SCI、EI 等收录。

文科：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上发表有创见的论文 7 篇以上，其中 5 篇被 SSCI、A&HCI 等收录或发表在所属一级学科领域最权威的专业学术刊物上（期刊目录附后）。

## 二、破格聘任副教授的条件

具有博士学位，并担任讲师不足 2 年者；具有硕士学位，并担任 3 年以上讲师职务；获得研究生班毕业证书或者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 5 年以上讲师职务；具有学士学位或者本科毕业学历，并担任 6 年以上讲师职务：

近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，还应符合条件（2） - （6）之一：

（1）学术论文：独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上发表学术论文 2 篇及以上。

（2）获国家自然科学奖、发明奖、科技进步奖三等及以上项目的主要完成人（排名前 5 名，以获奖证书为准）。

（3）获省（直辖市、自治区）、部（委）级自然科学奖、

技术发明奖、科技进步奖、邓小平理论和宣传优秀成果奖、哲学社会科学优秀成果奖、决策咨询研究成果奖或教育部人文社会科学优秀研究成果奖等三等及以上奖项主要完成人（排名前3名）。

（4）国家级教学成果奖三等及以上奖项主要获得者（排名前5名）；或2项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖三等及以上奖项主要获得者（排名前3名）；国家级优秀教材奖三等及以上奖项主要获得者（副主编以上且本人承担8万字以上）；或2项省（直辖市、自治区）级优秀教材奖三等及以上奖项主要获得者（主编且本人承担8万字以上）。

（5）主持并完成国家社会科学研究基金、自然科学基金、国家“863”、“973”等项目1项及主持完成省（部委、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（课题）1项及以上；

（6）理工科：独立或作为第一作者发表学术论文5篇以上，并均被SCI、EI等收录。

文科：独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上发表论文5篇以上，其中3篇被SSCI、A&HCI等收录或发表在所属一级学科领域最权威的专业学术刊物上（期刊目录附后）。

### 三、越级破格聘任教授条件

具有博士学位，并担任讲师2年者；具有硕士学位，并担任5年以上讲师职务；获得研究生班毕业证书或者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年以上讲师职务；具有学士学位或者本科毕业学历，并担任8年以上讲师

职务。

近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，还应符合条件（2） - （5）之一：

（1）学术论文：理工科：独立或作为第一作者发表学术论文 12 篇以上，并均被 SCI、EI 等收录。

文科：独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上发表有创见的论文 12 篇以上，其中 8 篇被 SSCI、A&HCI 等收录或发表在所属一级学科领域最权威的专业学术刊物上（期刊目录附后）。

（2）本人为主完成的科研成果，获国家级（自然科学奖、发明奖，科技进步奖等）二等奖（排名前 2 名，以获奖证书为准）。

（3）本人为第一完成人的科研成果，获 2 项省（直辖市、自治区）、部（委）级自然科学奖、发明奖，科技进步奖、邓小平理论和宣传优秀成果奖、哲学社会科学优秀成果奖、决策咨询研究成果奖或教育部人文社会科学优秀研究成果奖等一等奖。

（4）本人为第一完成人的教学成果，获国家级教学成果奖一等奖或 2 项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖一等奖；或国家级优秀教材奖一等奖（主编且本人承担 10 万字以上）；或 3 项省（直辖市、自治区）级优秀教材奖一等奖（主编且本人承担 10 万字以上）。

（5）本人为第一完成人承担并完成国家社会科学研究基

金、自然科学基金、国家“863”、“973”等项目 3 项。

附则：在教育教学、科学技术研究等方面工作成绩卓著，贡献特别突出的人员，其任职年限可以再适当放宽。

文科所属一级学科领域最权威的专业学术刊物目录：《中国社会科学》、《求是》、《新华文摘》(封面标题论文)、《哲学研究》、《经济研究》、《中国工业经济》、《马克思主义研究》、《法学研究》、《政治学研究》、《社会学研究》、《教育研究》、《心理学报》、《体育科学》、《文学评论》、《中国语文》、《外国文学评论》、《文艺研究》、《历史研究》、《管理科学学报》、《中国软科学》、《中国农村经济》、《管理世界》。

### 附件 3:

#### 艺术类聘任高级专业技术职务人员 应具有规定的学术水平与技术能力

教授：应聘艺术类教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件（2）-（7）之一，

（1）学术论文和著作：独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物上公开发表学术论文 3 篇及以上，或独立完成已公开出版的专著、教材 3 本及以上，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）的教学成果 3 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上发表高水平论文 1 篇。

（2）作品成果：独立完成的作品在国家级（文化部、中国文联、中国美协等专业协会）举办的展览中获奖作品 2 项以上或展示 3 项以上。独立完成的作品在省部级（文化局<厅>、美协、文联、各类专业协会）举办的展览中获二等奖及以上的作品 3 项以上或在省部级及以上有关设计方案的中标项目 2 项以上或公开出版专集 4 项以上。

（3）作品收藏：独立完成的作品被省部级以上（美协、画院、图书馆）收藏的作品 2 项以上。

（4）教学、科研成果及项目：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、科研成果 2 项以上；或者作为主要成员（排名前 3 位）承担省（部委、直

辖市)级以上理论研究或者应用研究项目(课题)3项以上;或者主持国家项目1项及作为主要成员(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)1项及以上;或者主持横向科研项目单项累计到款50万及以上。

(5)教材、教学参考书:作为主要编撰人,已公开出版省、市级高等教育方面的统编教材、教学参考书3本以上(这里主要编撰人指在每本教材或教学参考书中本人有不少于3万字数量);或者主要编撰人,公开出版高等教育方面的教材、教学参考书2本以上,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(这里主要编撰人指每本教材、教学参考书中本人不仅有独立编写章节和3万字数量以上且不得少于一本教材或教学参考书1/4总量的编撰)。

(6)学术论文和著作:独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上再公开发表学术论文2篇及以上,或公开出版过学术专著1部及以上。

(7)教学能力:获得上海高等学校教学名师奖1次及以上。

副教授:应聘艺术类副教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果,除符合下列第(1)条外,原则上还应当符合条件(2)-(7)之一,

(1)学术论文和著作:独立或作为第一(通讯)作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文2篇及以上,或独立完成已公开出版的专著、教材2本以上。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上发表高水平论文 1 篇。

(2) 作品成果:独立完成的作品在国家级(文化部、中国文联、中国美协等行业协会)举办的展览中展示作品 1 项以上。独立完成的的作品在省部级(文化局<厅>、美协、文联、各类行业协会)举办的展览获三等奖及以上的作品 1 项以上或在省部级以上中标 1 项或公开出版专集 1 项以上。或独立完成的作品在省部级以上举办的展览中展示作品 2 项以上。

(3) 作品收藏:独立完成的作品被省部级以上(美协、画院、图书馆)收藏的作品 1 项以上。

(4) 教学、科研成果及项目:作为主要完成人(排名前 3 位)获得省(部委、直辖市)级以上奖励的教学、科研成果 1 项及以上;或者作为主要成员(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,或者主持国家项目 1 项;或者主持横向科研项目单项累计 30 万及以上。

(5) 教材、教学参考书:作为主要编撰人,已公开出版省、市级高等教育方面的统编教材、教学参考书 1 本以上(这里主要编撰人指在每本教材或教学参考书中本人有不少于 3 万字数量编撰);或者作为主要编撰人,公开出版高等教育方面的教材、教学参考书 1 本以上,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(这里主要编撰人指在每本教材、教学参考书中本人不仅有独立的编写章节和 3 万

字数量以上且不得少于一本教材或教学参考书 1/4 总量的编撰)。

(6) 学术论文和著作：独立或作为第一(通讯)作者在国内外重要学术刊物上再公开发表高水平学术论文 1 篇及以上，或公开出版过学术专著 1 本及以上。

(7) 教学能力：获得校级教学评比最高等级奖励 2 次及以上。

国家级：指主办单位为文化部、中国文联、中国美协等专业委员会

省部级：指主办单位为文化局<厅>、美协、文联、各类专业委员会

## 附件 4:

### 艺术类破格聘任高级专业技术职务的条件

#### 一、破格聘任教授条件

具有博士学位，并担任 3 年以上副教授职务；具有硕士学位，并担任 6 年以上副教授职务；获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，并担任 7 年以上副教授职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任 9 年以上副教授职务。1963 年 1 月 1 日出生的教师须具有硕士及以上学位。

破格应聘艺术类教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件（2）-（4）之一

（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上公开发表学术论文 3 篇以上。

（2）作品成果：独立完成的作品在国家级举办的展览中获奖 3 项以上或展示 6 项以上；或独立完成的的作品在省（直辖市）级举办的展览中获二等奖以上有 6 项以上；或在省（直辖市）级及以上有关设计方案的中标 6 项以上；或公开出版专集 6 项以上。

（3）国家级教学成果奖主要获得者（排名前 3 名）；或两项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖主要获得者（排名前 2 名）；国家级优秀教材奖主要获得者（主编 本人承担 5 万字以上）；或三项省（直辖市、自治区）级优秀教材

奖主要获得者（主编本人承担5万字以上）。

（4）学术论文和著作：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文7篇，或公开出版学术专著3本及以上。

## 二、破格聘任副教授条件

具有博士学位，并担任讲师不足2年者；具有硕士学位，并担任3年以上讲师职务；获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，并担任5年以上讲师职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任6年以上讲师职务。1970年1月1日（含）以后出生的教师须具有硕士及以上学位。

破格应聘艺术类副教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果，除符合下列第（1）条外，原则上还应当符合条件（2）-（4）之一

（1）学术论文：独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文2篇以上。

（2）作品成果：独立完成的作品在国家级举办的展览中获奖1项以上或展示3项以上；或独立完成的作品在省（直辖市）级举办的展览获三等奖以上有3项以上；或在省（直辖市）级以上中标4项或公开出版专集3项以上；或独立完成的作品在省（直辖市）级以上举办的展览中展示作品5项以上。

（3）国家级教学成果奖主要获得者（排名前3名）；或两项省（直辖市、自治区）、部（委）级教学成果奖主要获得者（排

名前 2 名); 国家级优秀教材奖主要获得者(主编本人承担 5 万字以上); 或三项省(直辖市、自治区)级优秀教材奖主要获得者(主编本人承担 5 万字以上)。

(4) 学术论文和著作: 独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文 5 篇, 或公开出版学术专著 2 本以上。

注: 国家级: 指主办单位为文化部、中国文联、中国美协; 省(直辖市)级: 指主办单位为文化局<厅>、美协、文联

### 三、越级破格聘任教授条件

具有博士学位, 并担任 2 年以上讲师职务; 具有硕士学位, 并担任 5 年以上讲师职务; 获得研究生班毕业证书或者第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位, 并担任 7 年以上讲师职务; 获得学士学位或者本科毕业学历, 并担任 8 年以上讲师职务。40 岁以下必须具有硕士及以上学位。

越级破格应聘艺术类教授岗位的候选人近年来取得的学术技术成果, 除符合下列条件(1)和(2)。

(1) 学术论文: 独立或作为第一作者在国内重要学术刊物上公开发表学术论文 7 篇以上。

(2) 作品成果: 独立完成的作品获国家文化部一等奖(金奖) 1 项; 或获国家文化部二等奖(银奖) 2 项; 或获省(直辖市)文化厅(局)一等奖(金奖) 4 项以上。

附件 5:

主要学术、技术成果陈述提纲（面试）

（供参考）

- 1、陈述本人学科研究方向、领域及主要贡献。
- 2、陈述任现职以来承担的科研、教学项目情况。
- 3、陈述任现职以来发表的主要代表性论文、著作以及专利等情况。
- 4、陈述任现职以来其他获奖情况。

注：个人陈述使用 PPT，时间为五分钟。

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2013〕20号

---

上海应用技术学院关于印发  
《上海应用技术学院 2014-2016 年聘期岗位  
聘任办法》的通知

校属各部门：

《上海应用技术学院 2014-2016 年聘期岗位聘任办法》已经学校同意（详见附件），现印发给你们，请贯彻执行。

附件：上海应用技术学院 2014-2016 年聘期岗位聘任办法

上海应用技术学院  
2013 年 12 月 10 日

---

上海应用技术学院校长办公室

2013 年 12 月 11 日印发

---

## 上海应用技术学院 2014-2016 年聘期岗位聘任办法

根据《上海市教育委员会关于上海高校教师教育教学岗位职责指导意见》和《上海市属高校绩效工资实施方案》的精神，结合本校实际情况，制定 2014-2016 年聘期岗位聘任办法。

### 一、校内岗位设置和管理

#### 1. 岗位类别和分级（见表 1—1）

岗位设为五类：教师岗位（含实验技术岗）、管理岗位、辅导员岗位、其他专业技术岗位和工勤岗位。

教师岗位（含实验技术岗）：设校管特级、一级、二级岗；设二级教学部门各级岗。

管理岗位：设一至十级岗。

辅导员岗位：设一至六级岗。

其他专业技术岗位：设非教学部门一至五级岗。

工勤岗位：设一至五级岗。

#### 2. 各岗位数量

二级教学部门各级岗位由本部门确定岗位数量。

管理岗位、非二级教学部门技术岗位、工勤岗位由学校核定岗位数量。

#### 3. 教师岗位聘任管理

校管特级、一级、二级岗位的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理，由学校统一组织，并负责实施。

二级教学部门各级岗位的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理，由二级教学部门确定，并负责实施。

教授基本岗的岗位职责和任务，必须达到学校规定的要求，并报学校审核。学校鼓励教授以团队形式进行岗位的聘任与考核。

二级教学部门可结合本部门的实际情况，建议将岗位细分为“教学为主型”、“教学科研型”及“科研为主型”三类岗位，其比例和数量由二级教学部门设定。

#### 4. 管理岗位聘任管理

一至二级岗位根据上级有关规定实施管理。

三至六级管理岗位的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理，由学校相关部门确定，并负责实施。

七至十级管理岗位的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理，由各部门（机关以总支为单位）确定，并负责实施。

#### 5. 其他岗位聘任管理

二级教学部门辅导员岗位的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理由二级教学部门会同学生工作部共同确定，并由二级教学部门负责实施。

非二级教学部门的专业技术岗位的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理由各部门（机关以总支为单位）确定，并负责实施。

工勤岗位的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理由部门在学校限定范围内确定，并受学校委托负责实施。

高职院校、继续教育学院、工程创新学院参照本文件精神，负责本部门的岗位设置、应聘条件、岗位职责、岗位任务及聘任管理，但必须先报学校审核同意。

## 6. 岗位激励

教师、辅导员、实验员在符合岗位应聘条件的情况下可以应聘比本人原有专业技术职务高的岗位。其中教师、实验员岗位高聘人数、岗位数和应聘程序由二级教学部门确定；辅导员岗位高聘人数、岗位数和应聘程序由二级教学部门会同学生工作部共同确定。

岗位聘在机关的教师，可按照本文件有关条款，向二级教学部门提出教师岗位聘任申请。所聘岗位数不计入二级教学部门的编制，但所聘任人员校内岗位工资高出其相应管理岗位工资的部分由所聘二级教学部门承担。

## 7. 岗位聘期

本轮岗位聘期为三年（处级领导岗位除外）。

表 1—1 岗位设置和分类

岗 位 名 称				
教师岗位 (实验岗位)	管理岗位	辅导员岗位	非教学部门其他技术岗位	工勤岗位
特级岗	一级岗	一级岗	一级岗	一级岗
一级岗	二级岗	二级岗	二级岗	二级岗
二级岗	三级岗	三级岗	三级岗	三级岗
各院 (部) 岗 位	四级岗	四级岗	四级岗	四级岗
	五级岗	五级岗	五级岗	五级岗
	六级岗	六级岗		
	七级岗			
	八级岗			
	九级岗			
	十级岗			

## 二、工作量津贴及发放

### 1. 工作量津贴的组成

工作量津贴由基本津贴、年功补贴组成，其组成和标准见下列各岗位工作量津贴系数表（表 2-1~2-5）；各岗位津贴标准均以系数表示，单位系数值定为 1.3；各岗位年功补贴系数按工龄≤5 年、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21~25 年、≥26 年分段设定，工龄的确定按工资核定中有关规定执行。

年功补贴系数在每轮聘任时进行核定调整，聘期内不作调整。

### 2. 各类岗位工作量津贴系数

表 2-1 教师岗津贴系数表

岗位级别	基本津贴	年功补贴					
		≥26 年	21~25 年	16~20 年	11~15 年	6~10 年	≤5 年
特级		另定					
一级	72	11	10	9	8.5	8	6
二级	56	11	10	9	8.5	8	6
三级	50	9	8	7	6.5	6	5
四级	42	9	8	7	6.5	6	5
五级	31	8	7	6	5.5	5	4
六级	27	8	7	6	5.5	5	4
七级	21	6	5	4	3.5	3	2
八级	19	6	5	4	3.3	2.7	2
九级	14	5	3.7	2.5	2.2	1.9	1.5

表 2-2 辅导员岗津贴系数表

岗位级别	基本津贴	年功补贴					
		≥26 年	21~25 年	16~20 年	11~15 年	6~10 年	≤5 年
一级	42	9	8	7	6.5	6	5
二级	31	8	7	6	5.5	5	4
三级	27	8	7	6	5.5	5	4
四级	21	6	5	4	3.5	3	2
五级	19	6	5	4	3.5	3	2
六级	14	5	3.7	2.5	2.2	2	1.5

\*表中数据为供院（部）参考之级差系数。

表 2-3 管理岗津贴系数表

岗位级别	基本津贴	年功补贴					
		≥26年	21~25年	16~20年	11~15年	6~10年	≤5年
一级	72	11	10	9	8.5	8	6
二级	60	11	10	9	8.5	8	6
三级	40	9	8	7	6.5	6	5
四级	36	9	8	7	6.5	6	5
五级	27	8	7	6	5.5	5	4
六级	24	8	7	6	5.5	5	4
七级	21	6	5	4	3.5	3	2
八级	19	6	5	4	3.5	3	2
九级	15.5	6	4.5	3	2.5	2	1.5
十级	14	5	3.7	2.5	2.2	2	1.5

\*调研员等非领导职务的管理岗位的基本津贴按原岗位基本津贴数的 0.9 确定。

表 2-4 其他专业技术岗津贴系数表

岗位级别	基本津贴	年功补贴					
		≥26年	21~25年	16~20年	11~15年	6~10年	≤5年
一级	42	9	8	7	6.5	6	5
二级	27	8	7	6	5.5	5	4
三级	19	6	5	4	3.5	3	2
四级	14	5	3.7	2.5	2.2	2	1.5
五级	10.5	4	3	2	1.5	1	0.5

\*表中数据为非教学部门的技术岗位照此执行。

表 2-5 工勤岗位校内津贴系数表

岗位级别	基本津贴	年功补贴					
		≥26年	21~25年	16~20年	11~15年	6~10年	≤5年
一级	22	7	6	5	4.5	4	3
二级	16.5	6	4.5	3	2.5	2	1.5
三级	11	5	3.7	2.5	2.2	2	1
四级	10	3	2.2	1.5	1.2	1	0.5
五级	9	3	2.2	1.5	1.2	1	0.5

### 3. 津贴发放办法

(1) 上述标准的 80% 作为工作量津贴按月进行发放。

(2) 20%余额在年度和聘期考核实施后进行结算计入绩效奖励津贴。

(3) 岗位变动后，从聘任次月起按新聘岗位工作量津贴标准执行。

(4) 二级教学部门中聘为一级、二级教师岗位的，其工作量津贴中高于学校下拨给二级教学部门平均工作量津贴的部分由学校另行补贴。

(5) 学校划拨二级学院经费包含研究生指导、教学与管理津贴。

#### 4. 关于机关从教人员工作量津贴发放的说明

(1) 岗位聘在机关具有副教授及以上专业技术职务的教师，每年必须为本科生独立主讲1门课，并可根据需要承担课程建设、指导实验、指导毕业设计等教学任务。

(2) 岗位聘在机关的一级、二级岗的教师，其工作量津贴由学校发放。

(3) 其他岗位聘在机关的教师，由学校发放所聘管理岗位的工作量津贴。

(4) 二级教学部门对岗位聘在机关的教师承担和完成本部门教学任务、科研业绩的，参照同级别教师岗位待遇标准，另行增发津贴（部门内设立各类科研成果奖励津贴对这些教师也应以相同标准发放）。

### 三、岗位应聘条件和职责

#### 1. 教师岗位基本要求

(1) 积极主动承担规定的教学和科研等任务，按时、按质完成学校和部门规定本人所承担的工作。

(2) 就学科或专业发展等重大问题向学校或本部门提供建设性和创新性意见。

(3) 掌握本学科国内外发展趋势，积极主动承担或参与有关学科（专业）建设等工作。

(4) 积极主动协助部门负责人、学科（专业）带头人、教研室主任等，做好科研、教学、管理、师资队伍建设以及实验室建设等工作。

取得正高职务后，近两年在本学科专业中具有较大影响的人员可应聘教师一级和二级岗位，具体应聘条件、岗位职责和任务分别见表 3-1 和 3-2。教师四级岗（教授基本岗）的岗位职责和任务见表 3-3，作为二级教学部门进行岗位设置的参照依据。

表 3-1 教师一级和二级岗位应聘条件

序号	岗位名称	应聘条件
1	特级岗	两院院士、长江学者、973 首席、国家百人计划、国家杰出青年基金获得者以及东方学者等国内外知名学者。
2	一级岗	<p>通过上一轮一级岗的聘期考核，或同时满足下列条件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年至少为本科生主讲 1 门本学科专业课程，教学效果优良。</li> <li>2. 前 2 年在本学科国内外重要学术刊物上发表 4 篇学术论文（第 1 作者或通讯作者），其中至少 2 篇被收录著名检索系统； 或在本学科国内外重要学术刊物上发表 2 篇学术论文（第 1 作者或通讯作者），其中至少 1 篇被收录著名检索系统，并公开出版 1 部本学科的学术著作（主编）； 或作为第 1 完成人获 1 项省部级及以上优秀教学成果二等奖、优秀教材一等奖； 或作为第 1、2 完成人获得授权的发明专利 3 项。</li> <li>3. 前 2 年主持累计科研经费 40 万元以上的纵向科研项目（对于非工科类学科，经费要求 15 万元以上）； 或主持科研经费 80 万元以上的横向科研项目（对于非工科类学科，经费要求 30 万元以上）；或主持国家级教学教改项目。</li> <li>4. 前 2 年主持或完成国家级科研项目； 或作为第 1、2 完成人获得省部级及以上自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、优秀教学成果一等奖等奖项。</li> </ol>

		<p>5. 担任市级及以上重点学科、相同等级的工程研究中心、实验室或科研团队负责人；或市级及以上教学团队、教育高地、精品课程、校外实习基地重点建设、工程实践教育中心、实验教学示范中心项目等质量工程建设项目负责人和市级及以上教学名师；</p> <p>或校“085”工程三级及以上项目负责人、二级学科（硕士）负责人、卓越试点专业负责人、专业负责人、市级一等奖及以上学科与科技创新竞赛指导教师等。</p>
3	二级岗	<p>通过上一轮二级岗的聘期考核，或同时满足下列条件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年至少为本科生主讲1门本学科专业课程，教学效果优良。</li> <li>2. 前2年在本学科国内外重要学术刊物上发表4篇学术论文（第1作者或通讯作者），其中至少2篇被收录著名检索系统； 或在本学科国内外重要学术刊物上发表2篇学术论文（第1作者或通讯作者），其中至少1篇被收录著名检索系统，并公开出版1部本学科的学术著作（主编）； 或作为第1、2完成人获得1项省部级优秀教学成果三等奖、优秀教材二等奖； 或作为第1、2完成人获得授权的发明专利3项。</li> <li>3. 前2年主持累计科研经费25万元以上的纵向科研项目（对于非工科类学科，经费要求10万元以上）；或主持累计科研经费65万元以上的横向科研项目（对于非工科类学科，经费要求25万元以上）；或主持国家级教学教改项目；或作为第1、2完成人获得1项省部级及以上自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、优秀教学成果二等奖等奖项。</li> <li>4. 担任校级及以上重点学科、相同等级的工程研究中心、实验室或科研团队负责人；或校级及以上教学团队、教育高地、校外实习基地重点建设、工程实践教育中心、实验教学示范中心项目等质量工程建设项目负责人和校级及以上教学名师； 或校“085”工程三级及以上项目负责人、二级学科（硕士）负责人、卓越试点专业负责人、专业负责人、市级二等奖及以上学科与科技创新竞赛指导教师等。</li> </ol>

表 3-2 教师一级和二级岗位职责和任务

序号	岗位名称	岗位职责和任务
1	特级岗	另定
2	一级岗	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 完成教授基本岗的第1项基本任务。</li> <li>2. 在本学科重要学术刊物上发表6篇学术论文（第1作者或通讯作者，下同），其中3篇被著名检索系统收录；或在本学科重要学术刊物上发表3篇学术论文，其中2篇被收录著名检索系统，并出版2部本学科的学术专著（主编）；或作为第1完成人获得授权发明专利5项（学生第1，导师第2可视为第1）。</li> <li>3. 主持累计科研经费80万元以上的纵向科研项目；或160万元以上的横向科研项目。对于非工科类学科，经费要求按照工科经费的四分之一计；或以巨大社会影响力的成果计。</li> <li>4. 主持完成国家级科研项目或教学教改项目；或获得省部级及以上自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖（一、二等奖排名前2，三等奖排名第1）、或上海优秀教学成果奖（特等奖排名前2，一等奖排名第1）。</li> <li>5. 在学科建设或专业建设上发挥带头作用并做出重要贡献。</li> </ol>
3	二级岗	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 完成教授基本岗的第1项基本任务。</li> <li>2. 完成教授一级岗的第2项任务。</li> <li>3. 主持累计科研经费50万元以上的纵向科研项目；或100万元以上的横向科研项目。对于非工科类学科，经费要求按照工科经费的四分之一计；或以巨大社会影响力的成果计。</li> <li>4. 主持完成省部级科研项目；或获得1项省部级自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖（一等奖排名前3，二等奖排名前2，三等奖排名第1）、或上海市优秀教学成果奖（特等奖排名前3，一等奖排名前2，二等奖排名第1）。</li> <li>5. 在学科建设或专业建设上发挥带头作用并做出重要贡献。</li> </ol>

表 3-3 教师四级岗（教授基本岗）的岗位职责和任务（参照依据）

序号	岗位名称	岗位基本职责和任务
1	教师四级岗（教授基本岗）	1.每年为本科生独立主讲 1 门本专业课程，且每年指导本科生毕业论文；或每年为本科生独立主讲 80 节基础课程。教学评价名列前茅。研究生培养点的二级学院教授须指导研究生。 2.在核心期刊及以上发表 3 篇学术论文（第 1 作者或通讯作者），其中 2 篇被著名检索系统收录（不含 ISTP 及会议论文 EI）；主编的著作教材、省部级优秀教学成果奖（排名前三）、优秀教材奖、授权的发明专利均可与论文等量计算。 3.在学科建设或专业建设上发挥作用，做出贡献。 4.主持纵向科研经费累计 18 万元以上；或横向科研经费累计 35 万元以上；或主持 2 项市级以上教育教学课题。 5.各二级学院应根据自身学科特点提出不低于本“职责和任务”要求的指标，特别是非工科二级学院（经管、艺术、外语、数理、人文、马教、体教）可提出科研经费的替代指标，但均须经学校审核通过。

## 2. 管理岗位基本要求

根据管理权限，由各相关部门制定。

## 3. 其他专业技术岗位基本要求

（1）积极主动承担规定的管理、教学、技术等工作任务，按时、按质完成学校和部门规定本人所承担的工作。

（2）就本专业技术领域的发展及与学校发展、建设等有关的重大问题向学校或本部门提供建设性和创新性意见。

（3）掌握本专业领域国内外的技术动态，积极主动承担或参与有关本专业技术领域内的专业技术等工作并作出一定的贡献。

（4）积极主动协助部门负责人等，做好管理、教学、科研、队伍建设及与专业技术有关的部门建设等工作。

4. 辅导员岗位基本要求（按照学校辅导员工作的有关规章实施）

## 5. 工勤岗位基本要求

（1）具有岗位要求的职业资格、文化程度和身体条件。

(2) 年度考核在合格及以上。

(3) 具有良好的职业道德，热爱本职工作，遵纪守法。

(4) 熟练掌握本岗位的操作技能，能根据工作需要服从组织相应的调整，完成领导交派的工作任务。

#### 四、岗位考核

##### 1. 聘用合同

各类岗位人员的应聘程序完成后，由学校或部门与受聘人员签订“聘用合同书”；聘期内，学校对受聘人员按“聘用合同书”内容实行契约化管理。落聘人员按学校新的待岗人员的规定处理。

##### 2. 聘期考核

(1) 根据岗位任务完成情况，教师一级、二级岗位的聘期考核设定为：优秀、合格、基本合格、不合格四个档次，其他岗位聘期考核可参照设定考核档次。

(2) 考核优秀者、合格者全额发放聘期校内津贴，并在下一轮聘任中，优秀者可以优先，合格者可以竞聘同级或上一级岗位。

(3) 基本合格者扣发聘期校内津贴的 10%，不合格者扣发聘期校内津贴的 20%，并视作下一轮聘任时的限制条件。

##### 3. 年度考核

岗位年度考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。对连续二个年度考核不合格者，按其与学校签订的

“聘用合同书”中规定的有关条款处理，可以试聘、缓聘、低聘或解聘直至辞退。

#### 4. 辞聘和解聘

聘期内提出辞聘的应提前三个月向所在部门提出书面申请。有下列条款之一者，学校和部门有权将其解聘。

(1) 违反聘任合同者

(2) 严重违反工作纪律者

(3) 严重违反学术道德者且造成严重后果者

(4) 连续二年考核不合格者

(5) 造成重大教学事故或给学校造成重大损失或受行政记大过以上处分者

(6) 对于教师岗位，三年内未能获得教师资格证书者

### 五、岗位聘任中若干问题的说明

1. 非二级教学部门中具有专业技术职务的人员，可在规定的编制数内，根据技术岗位应聘条件和岗位职责，竞聘部门内的技术岗位。其中审计、财务以及医疗卫生等以考代评的专业技术职务系列人员，仅能应聘与本人具有的专业技术职务一致或相关的专业技术岗位。

2. 机关各部门专业技术岗位与管理岗位（处级领导岗位除外）的设置、职数、应聘条件和职责任务等事项，由机关考核聘任工作小组负责实施。

3. 对学校特殊需要的岗位，可由校聘任委员会确定拟聘名单，校长直接聘任。

4. 聘期中引进的教师，可应聘教师一级、二级岗位，但其作为应聘材料的科研成果，不能再作为聘期考核成果。

5. 对于距退休不满一年的教师，学校或二级教学部门可根据其教学、科研的发展状况，决定是否同意其应聘。

6. 调研员距退休不满一年的不占本部门编制，距退休一年以上的，占本部门编制。

7. 若对聘任工作有异议的教工，可向学校劳动争议调解委员会提出申请进行协调。

8. 对于处级领导岗位工作人员的考核与奖惩学校将另外出台办法。

## 六、岗位聘任程序及日程安排

### 1. 二级教学部门

(1) 2013年12月11日—2013年12月31日：各二级教学部门成立部门岗位聘任组织机构，制定部门2014-2016聘期岗位聘任办法。12月23日前提交部门聘任办法初步方案，经校岗位聘任工作小组审核通过后再经二级教代会审议通过。各二级教学部门公示学校一级、二级教师岗位、和本部门各类岗位的聘任信息（岗位名称、数量、职责、聘任条件、聘任流程等），实行公开招聘。

(2) 2014年1月1日—2014年1月8日：应聘人员填写“应聘表”（从人事处网站下载），并将“应聘表”等材料递交到招聘部门，确定本部门各类岗位拟聘人选名单。

(3) 2014年1月8日—2014年1月10日：人事处会同相关部门对一级和二级教师岗位拟聘人选的材料进行审核，并报学校学术委员会评议（学校学术委员会投票遴选出拟聘人选）。

(4) 2014年1月11日—2012年1月15日：学校、部门对拟聘人选分别进行公示。

(5) 2012年1月16日—2012年1月20日：签订聘任合同。三级及以下各类岗位由校长委托部门负责人聘任。一级和二级教师岗位由校长直接聘任。

## 2. 非二级教学部门

岗位聘任日程安排，参照以上日程和规定程序实施后，由校长委托部门负责人聘任。

## 七、本办法由人事处负责解释

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2013〕3号

---

## 上海应用技术学院关于 2013 年度师资队伍建设及 高层次人才引进年度考核指标的通知

校属各部门：

根据上海应用技术学院关于公布 2013 年度二级学院（部）考核内容的通知（沪应院人〔2013〕2号），师资队伍建设年度考核（占 5%）分为：教师专业发展工程（占 1%）、进编数量（占 3%）、师资队伍建设计划及项目申报（占 1%），另外，高层次人才引进年度考核（占 4%）列为学校重大事项执行力考核。请各二级学院特别注重降低缺编和高层次人才工作，优化师资队伍结构，提升师资队伍水平。

特此通知。

- 附件：1、师资队伍建设年度考核指标  
2、高层次人才引进考核指标

上海应用技术学院

2013 年 3 月 19 日

## 附件 1: 师资队伍建设年度考核指标 (100 分, 5%)

### a. 教师专业发展工程 (20 分, 1%)

项目	机械、电气、城建、香料、生态、经管、材料、计算机、化工、轨交、人文		艺术、外语、思政、理学院、体教			
	名额	报告成绩/分值		名额	报告成绩/分值	
产学研 践习	5-10 个/年 (生态、 轨交减半)	全良好	8	/	/	
		1/2 良好	4			
		无良好	0			
	1-4 个/年 (生态、 轨交减半)	全良好	4			
		1/2 良好	2			
		无良好	0			
国外访 学进修	2 个/年	全良好	10	2 个/年	全良好	10
		1/2 良好	5		1/2 良好	5
		无良好	0		无良好	0
	1 个/年	良好	5	1 个/年	良好	5
		无良好	0		无良好	0
国内访 问学者	1 个/年	良好	2	2 个/年	全良好	10
					1/2 良好	5
		无良好	0		无良好	0
		良好	2	1 个/年	良好	5
		无良好	0		无良好	0

### b. 进编数量 (60 分, 3%)

缺编率 a	缺编率减少量 b	分值
a ≤ 10%	b ≤ 10%	60
10% < a ≤ 20%	b ≥ 7%	60
	3% ≤ b < 7%	30
a > 20%	b ≥ 15%	60
	10% ≤ b < 15%	30
	5% ≤ b < 10%	15
	b < 5%	0

注: 缺编率  $a = (\text{缺编人数} / \text{实际下达专任教师编制数}) \times 100\%$

### c. 师资队伍建设计划及项目申报 (20 分, 1%)

师资建设计划及项目申报	分值	备注
获批市级及以上人才项目	15	含市及以上千人计划、百千万人才工程人选、长江学者、东方学者、新世纪优秀人才支持计划等
完成师资队伍发展规划、年度计划以及申报教师专业发展工程、青年教师培养资助计划等	5	

**附件 2: 高层次人才引进考核指标 (100 分, 4%)**

高层次人才	名额	分值
(a) 长江学者、千人计划、东方学者等 (b) 高水平教授或特殊紧缺学科专业博士副教授	3 个 (含 a)	100
	3 个 (不含 a)	80
	2 个 (含 a)	
	2 个 (不含 a)	60

注: 与附件 1 (c) 中重复的, 按最高值计, 不重复计算。

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2012〕20号

---

## 上海应用技术学院 2012 年“实验工程型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法（试行）

根据市教委《关于贯彻〈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》与《关于进一步加强高校实验技术人才队伍建设的意见》的文件精神以及学校高级专业技术职务晋升聘任工作的有关规定，为进一步贯彻落实教育部关于提高教育教学质量的精神，围绕卓越工程教育，鼓励在实验技术岗位有突出成绩的教师脱颖而出，特制订本办法。

### 一、申报范围

此办法适用于长期在实验教学一线岗位上工作，且任现职以来在实验教学、指导学生创新实践活动以及产学研等方面有突出业绩的教师晋升高级实验师职务。

### 二、名额与聘任原则

1. 学校每年设“实验工程型”教师晋升高级实验师的名额为 1-2 名。

2. 择优聘任，宁缺勿滥。

### 三、高级实验师申报条件

1. 在我校从事实验教学与研发工作 10 年及以上。
2. 任实验师以来年度和聘期考核均为合格及以上，且至少 1 次校年度考核为优秀。
3. 任现职以来作为第一作者或通讯作者至少公开发表 1 篇与岗位相关的研究论文，且至少参与过一项市级及以上实验室建设项目（排名前 3）或主持校级实验室建设项目。
4. 任现职以来取得的业绩（以上海应用技术学院为第一单位）满足以下条件之一：

（1）主持横向科研项目 5 项及以上，且累计到账经费 100 万元及以上；

（2）作为指导教师指导学生至少获得 3 项教育行政部门主办的大学生创新实践类竞赛市级一等奖或国家级奖项；

（3）国家级（自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、教学成果奖）奖项获得者（持有证书）；省部级（自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖）一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名前二；省部级教学成果奖特等奖排名前五、一等奖排名前五、二等奖排名前三、三等奖排名前二。

#### 四、其他

1. 个人书面申请，填写《高等学校教师职务聘任申报表》与《学术水平与技术能力评议表》，将有效证明材料提交所在二级学院（部），二级学院（部）对申报材料进行初审。

2. 二级学院（部）学术委员会对申报人员进行初评，并将同意申报人员的申请材料及推荐意见送人事处；每个二级学院（部）

至多推荐 1 名。

3. 学校审核申报人员的资格及其申报材料，并请 3 名同行专家对申报人员的学术水平与技术能力进行评议。

4. 申报“实验工程型”教师晋升高级实验师职务的人员按照学校常规的高级专业技术职务晋升聘任的工作程序进行申报，并达到申报相应高级专业技术职务的学位学历以及计算机水平与外语能力的要求。但是，对于 45 岁及以上特别优秀的实验技术人员学历可以放宽到本科；对于 50 岁及以上特别优秀的实验技术人员的外语能力可以不作要求。

五、本试行办法由人事处负责解释。

上海应用技术学院

2012 年 11 月 5 日

主题词：教育 教师 聘任 办法

---

上海应用技术学院校长办公室

2012 年 11 月 7 日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2011〕13号

---

## 上海应用技术学院 2011 年“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法

根据《关于贯彻〈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》的文件精神和学校高级专业技术职务晋升聘任工作的有关规定,为进一步贯彻落实教育部关于提高教育教学质量的精神,围绕卓越工程教育,提升我校教育教学质量,鼓励在教育教学岗位有突出成绩的教师脱颖而出,特制订“教学为主型”教师晋升副高级专业技术职务聘任办法如下。

### 一、申报范围

此办法适用于长期在教学一线岗位上工作,且任现职以来在教育教学、师德师风方面有突出业绩的教师晋升副教授职务。

### 二、名额与聘任原则

- 1.学校每年设“教学为主型”教师晋升副教授的名额不超过二名。
- 2.择优聘任,宁缺勿滥。

### 三、副教授申报条件

- 1.从事公共基础课程教学和学科大类基础课程教学,任讲师

以来年度和聘期考核均为合格及以上，且至少 1 次校年度考核评为优秀。

2. 在我校从事本科教学 10 年以上。

3. 任现职以来至少主讲过三门公共基础课、学科大类基础课，且每年教学工作量饱满，符合或超过各二级学院（部）教学型教师教学工作量。

4. 近五年以来教学质量总体评价均在“良好”及以上，无教学事故，且至少有一门次课程评价为“优秀”。

5. 任现职以来作为第一作者公开发表过至少两篇教研论文，且至少参与过一项市级及以上教学建设与改革项目或主持校级教学建设与改革项目。

6. 任现职以来取得的业绩（以上海应用技术学院为第一单位）满足以下门槛条件之一：

（1）获得过校级以上(含校级)教学奖项（校级一等奖及以上；市级集体奖项排名前三，校级集体奖项排名第一）；

（2）曾被评为校“我心目中的好老师”或校“教学新星”；

（3）作为指导教师指导学生至少获得一项教育行政部门主办的大学生创新实践类竞赛市级一等奖或国家级奖项。

#### **四、申报程序与考评方式**

1. 个人书面申请，填写《高等学校教师职务聘任申报表》，将有效证明材料提交所在二级学院（部），二级学院（部）对申报材料进行初步审核确认。

2. 二级学院（部）教学工作委员会进行初评，每个二级学院

(部)至多推荐1名,二级学院(部)将申请材料及推荐意见送人事处。

3.教务处负责组织相关部门对申报材料审核和申报人员资格审查。

4.学校教学工作委员会对申报人员进行教育教学能力评议,必要时由申报人员进行述职、答辩,并将评议结果及推荐排序意见提交学校专业技术职务聘任委员会。

5.参加“教学为主型”教师晋升副教授的人员需参加学校常规的高级专业技术职务晋升聘任的工作程序。

**五、本试行办法由人事处负责解释。**

上海应用技术学院

2011年10月31日

**主题词: 人事 职称 聘任 办法**

---

上海应用技术学院院长办公室

2011年11月3日印发

---

# 上海应用技术学院

沪应院人〔2014〕20号

---

## 上海应用技术学院二级学院（部）及教师教学绩效考核 实施办法（试行）

### 第一章 总则

第一条 为落实《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高〔2012〕4号）、《关于实施上海本科院校教师教学绩效考核的指导意见（试行）》（沪教委人〔2012〕52号）等文件精神，促进学校教学质量全面提升，实现学校教师队伍整体素质明显提升、队伍结构明显优化、队伍水平明显提高的目标，特制定二级学院（部）及教师教学绩效考核实施办法。

第二条 通过实施教学绩效考核，进一步加强和巩固教学和人才培养工作在学校中心地位；进一步激发和强化全体教师教书育人的动力；进一步完善教师考核和评价机制，进一步激发二级学院（部）作为办学主体的活力。

第三条 实施教师教学绩效考核，应本着有利于教师专业发展，有利于骨干教师脱颖而出，有利于学校优秀团队建设，有利于强化两级管理，有利于促进学生成长的原则。

### 第二章 考核内容

第四条 学校对二级学院（部）管理绩效和教师个人履职两个层面进行教育教学各环节的考核。

第五条 二级学院（部）管理绩效考核

（一）制定二级学院（部）以教育教学为中心地位的内涵建设计划

- 符合学校发展定位的二级学院（部）发展目标
- 二级学院（部）教育教学改革计划与措施
- 二级学院（部）教学质量保障措施
- 二级学院（部）教师教学考核评价办法

（二）教学内涵建设项目

- 应用型人才培养模式创新与培养方案改革
- 课程过程考核改革
- 专业建设项目
- 教学计划改革
- 教材建设与教学方法创新
- 教研活动创新
- 校企合作人才培养工作

（三）符合学校发展定位的教师队伍建设

● 教师队伍发展规划（重点是团队建设、促进“双师型”教师队伍建设的教师专业发展）

● 团队建设成效（重点是专业责任教授、核心课程责任教授等教学团队、骨干教师培养、优秀青年教师脱颖而出）

- 教师培养进修规划与年度进修计划落实（国外访学计划、

国内访问学者计划、产学研践习计划、实验技术队伍建设计划、知识更新计划、教学能力提升计划)

- 青年教师培养（重点是青年教师助教工作制定落实）与新教师培训（岗前培训）

## 第六条 教师教学绩效考核

按课内教学活动（教学工作量、工作表现、教学效果）、课外教学活动、教师专业发展三大类进行考核。

### （一）课内教学活动

主要考核教师完成学校规定的基本教学工作任务，讲授教学计划内本科生课程（公共基础课、专业基础课、专业课、公共选修课）以及教学效果评价结果。

#### 1. 关键要素

- 教书育人效果
- 教师教学工作量
- 教学胜任能力
- 教学方法改革
- 教学研究能力

#### 2. 观测点

- 完成基本教学工作量时数
- 开设新课程门数
- 指导毕业论文（设计）
- 严格执行教学计划的情况
- 有教学总结、评教整改措施

- 批改学生作业数量
- 撰写教学研究论文数量
- 参加教学学术会议次数
- 获得教学成果

### 3. 考核指标

● 凡受聘教授、副教授岗位的教师每学年为全日制本科学生的授课不得低于 108 个课时、担任行政或其他职务的“双肩挑”教师不得低于 54 个课时(不含专题讲座、指导毕业论文和毕业实习等)。

● 指导学生社会实践、毕业设计或毕业论文(至少 4—6 个学生)。主持或参与课程建设和教材建设等。

● 教师应严格遵守学生评教制度,每门任教课程结束均组织学生评教,任课教师根据学生提出的意见和建议要及时提出相应的整改意见,并在以后的教学工作中得到落实。

● 教师应接受教学督导评价,根据督导提出的意见和建议进行整改。

- 实行教师职务聘任、晋升的教学考核一票否决制度等。

#### (二) 课外教学活动

主要考核教师指导学生承担省市级以上创新项目、组织并带领学生参加省市级以上各类竞赛活动、大学生科技创新、创业等第二课堂教学活动。

#### 1. 关键要素

- 指导学生情况。

- 师生共同体情况。

## 2. 观测点

- 直接参与班级管理或担任班导师工作效果。
- 指导学生课外实习人时数。
- 辅导学生参与竞赛者数量及成效。
- 每周参与坐班答疑与咨询( Office time )的次数及效果( 以学生评价为主 )。

- 每周参与在校住宿答疑与咨询次数及效果( 以学生评价为主 )。

## 3. 考核指标

- 凡受聘教师均要遵守坐班答疑制度，辅导学生学习。其中教授、副教授平均每周不少于 1 天，讲师不少于 2 天，助教不少于 4 天。

- 凡受聘教师均要遵守校内自习辅导制度。其中教授、副教授每学年校内自习辅导时间不少于 20 个晚上；讲师不少于 30 个晚上，助教不少于 40 个晚上。校内自习辅导制度不与坐班答疑制度重复计算时间。教师要将其电话、邮箱、办公室地址公开，确保学生有问题能够向其咨询。

- 指导大学生学科技能竞赛。竞赛从类别、级别和属性加以区分，类别主要考虑竞赛的影响程度，级别主要分为校级、市级、全国和国际等级别，属性包括设计作品类和试题考试类。教师指导工作量的考核具体参见“大学生学科技能竞赛管理办法”。

- 指导大学生创新创业训练计划项目。大学生创新创业训练计划项目分为校级、市级和全国级，具体参见“大学生创新创业训练计划管理办法”。

- 学生社团。主要考察教师指导社团的数量、学生人数和社团运行及效果。

- 社会实践与专业实践。主要考察教师指导学生申请各类社会实践与专业实践活动的项数、学生人数和效果。

- 组织各类科技节等活动。

### （三）教师专业发展

主要考核骨干教师牵头组建校级教学团队进行专业建设和教育教学改革与教学研究，指导青年教师，加强团队交流、提高专业教师队伍整体教学水平。开设新课程和全外语授课、实验室、校外实习基地等实践教学平台建设。

#### 1. 关键要素

- 教师教学团队（教师共同体）

- 教授带教情况

- 副教授指导青年教师情况

- 青年教师成长情况

#### 2. 观测点

- 参加学科、专业教研室规范活动的次数

- 参加公共教研的时间和效果

- 自编教材数量和水平，突出校企合作教材建设

- 教授、副教授带教人数及效果

- 青年教师从事助教工作情况

### 3. 考核指标

- 骨干教师应承担指导青年教师、培养助教任务。教授带教人数不少于 2 人，副教授带教人数不少于 1 人。

- 骨干教师应担任专业（课程群）的教学团队的负责人，开展各级各类专业建设和教学改革研究。

- 骨干教师应主持如下校、市或国家级建设项目中至少 1 项。

重点课程建设

教学团队建设

教学改革研究

专业综合改革、试点改革项目

教学示范中心建设

实践教育基地或重点实习基地建设

卓越计划

其他本科教学工程

- 骨干教师应教学效果优秀，获得学校及以上教学名师等称号，指导学生获得市级以上奖励等。

## 第三章 组织实施

第七条 学校成立教师教学绩效考核工作小组，全面负责二级学院（部）管理绩效考核与教师教学绩效考核工作。考核工作小组组织对二级学院（部）进行管理绩效考核，二级学院（部）组织对本部门教师进行教学绩效考核。学校将给予相关二级学

院（部）专项经费支持。

第八条 二级学院（部）应根据本实施办法，以“强调岗位考核，淡化工作量”为准则，结合自身实际制定相应的年度教学绩效考核评价实施细则，上报学校备案。

第九条 学校教师教学绩效考核工作小组组织二级学院（部）进行管理绩效年度考核，并提交本部门年度考核自评报告。考核工作小组会同各职能部门共同对二级学院（部）进行管理绩效年度考核，对各部门年度自评报告进行评价，认定各项考核指标完成情况，确定各二级学院（部）考核结果。

第十条 各二级学院（部）依据本部门教师教学绩效考核细则开展教师教学绩效考核工作，认定教师考核结果，将考核结果在本部门内部进行公示，并将教师考核结果上报学校职能部门。

#### 第四章 附 则

第十一条 二级学院（部）管理绩效考核结果将与其年度奖励性绩效工资额度挂钩。教师教学绩效考核结果将与其职务晋升、项目资助、培训资助等挂钩。

第十二条 本办法由人事处负责解释。

**主题词：人事 教学 绩效**

---

上海应用技术学院院长办公室

2014年12月28日印发

---