

上海商学院文件

沪商院人〔2021〕25号

关于印发《上海商学院教师岗位分类管理及考核评价办法（试行）》的通知

各学院、各部门：

现将《上海商学院教师岗位分类管理及考核评价办法（试行）》印发给你们，请结合实际，认真按照执行。



上海商学院教师岗位分类管理及考核评价办法（试行）

第一章 总则

第一条 制定依据

为促进学校教育事业的发展，加强师资队伍建设，适应新时代教师队伍发展的需要，进一步完善教师评价机制，激励广大教师教书育人，为学校发展提供坚实的人力资源保障，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》、《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》、《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》、《上海市教育委员会关于试行市属高校教师分类考核评价制度的指导意见》等文件精神，结合我校校院两级管理实际情况，制定本办法。

第二条 工作原则

（一）坚持以德为先，突出教书育人实绩。牢记为党育人、为国育才使命，注重教育教学职责的履行情况，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

（二）坚持科学有效，改进完善结果评价。强化过程评价，健全综合评价，以师德、能力、业绩、贡献为主要标准的考核评价导向，全面客观公正评价，全过程覆盖评价，激励教师人人尽展其才。

（三）坚持统筹兼顾，人岗匹配分类管理。遵循教育规律和教师成长发展规律，构建适应教师职业不同发展阶段和不同岗位类型的聘用体系。

（四）坚持特色办学，成效水平同时并举。主动服务国家和社会需要，激励教师在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等方面做出更大的贡献。

第三条 分类范围

本办法所指的教师，是指具有相应资质或能力水平，聘用在专任教师岗位，履行教育教学职责、承担教书育人使命的人员。

学生思想政治教育教师、实验教师、继续教育教师等教师岗位，不分岗位类型，其设置及管理由学校另行规定。

“双肩挑”、“上商学者”及其他特殊岗位，具体设置另行规定。

第二章 岗位类型和比例

第四条 岗位类型

根据教师岗位工作职责的不同，教师岗位一般分为教学为主型、教学科研型和科研为主型等三类。

（一）教学为主型岗位

教学为主型岗位是指主要承担课程教学工作和开展教学研究，参与一定科学研究的岗位。

（二）教学科研型岗位

教学科研型岗位是指承担教育教学和科学研究工作的岗位。

（三）科研为主型岗位

科研为主型岗位是指主要承担学科学术研究或研发服务等工作，承担一定教学工作的岗位。一般在研究基地、研究所或有特殊需要承担重大项目或重要研究工作的人员所在学院（部门）进行设置。

第五条 岗位比例

教学科研型岗位是学校教师岗位的主体；教学为主型岗位占比一般不超过学校教师总数的 30%；科研为主型岗位占比一般不超过学校教师总数的 5%。

各学院根据实际情况拟定各类岗位的具体比例，报学校审批。

第三章 岗位聘用条件和聘期

第六条 不同岗位类型教师须符合相应岗位的聘任条件

（一）教学为主型岗位

申请教学为主型岗位的教师应具有丰富的从事本专业教学实践经验，教学效果优良，教书育人成效显著，年满 45 周岁及以上，并具备下列条件之一：

1. 承担公共基础课的教师；
2. 承担专业课程的教师，年满 50 周岁及以上；
3. 省部级及以上教改项目或课程建设项目主持人；或获

得省部级及以上优秀教材奖；或省部级及以上教学类荣誉称号或奖励。

（二）教学科研型岗位

申请教学科研型岗位的教师应具备良好的课程教学能力和科学研究工作的能力。

（三）科研为主型岗位

申请科研为主型岗位的教师应具有较强的研究能力，具有发表高水平论文和承担重要研究项目的能力。应具备下列条件之一：

1. 近五年内主持并完成省部级及以上科研项目；
2. 近五年内独立或作为第一作者（通讯作者）在国内外重要学术刊物上发表高水平学术论文多篇；或获得省部级及以上重要批示多份；
3. 近五年出版专著或译著多部。

第七条 岗位聘用方式

学校实行岗位协议管理，与教师签订岗位协议。岗位聘期一般为3年。

第四章 岗位职责和工作要求

第八条 岗位基本职责

- （一）遵守教师思想政治要求和师德规范要求；
- （二）完成规定的教学工作任务和科研工作任务；
- （三）积极参加专业发展培训；

（四）参加管理服务和社会服务。

第九条 思想政治和师德规范要求

（一）牢记立德树人使命，坚持正确的政治方向，践行社会主义核心价值观，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，将思想政治教育贯彻教育教学全过程，以德立身，以德立学，以德施教。

（二）有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心，拥护中国共产党领导，忠诚社会主义教育事业，贯彻党和国家的教育方针，遵守法律法规和学校规章制度。树立崇高的职业理想，教书育人，为人师表，做学生锤炼品格的引路人，做学生学习知识的引路人，做学生创新思维的引路人，做学生奉献祖国的引路人。遵守宪法、法律法规、高校教师职业道德规范和学校师德规范。

（三）坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，公开言论守规矩，不在课堂上发表违背社会主义核心价值体系的政治观点，遵守教育教学纪律。

（四）以人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新为己任，坚持“以学生为本”的理念，有高尚师德、优良教风和敬业精神，有严谨的科学态度和高度的责任心，为人师表，教书育人。

第十条 岗位要求

不同岗位类型教师须完成所聘岗位规定的工作量，工作量完成情况作为年度考核和聘期考核的重要依据。

各学院根据实际情况，制定具体的岗位工作量管理办法，报学校审核，通过后执行。

第十一条 专业发展要求

教师参加培训、研修的情况作为教师工作要求和考核评价的重要内容。学校依托教师教学发展中心提供各类培训以促进教师专业发展，具体培训管理办法另行制定。

第五章 岗位考核评价

第十二条 岗位考核评价的基本原则

（一）注重综合评价与重点评价相结合。对教师的思想政治、师德规范、教育教学、科学研究、专业发展和社会服务等方面进行全面评价，同时尊重个人特长，对教师在相关领域取得具有影响力的突出成果进行评价，强化教学考核的基础地位。

（二）注重分类考核与分段考核相结合。针对不同岗位类型、处于职业生涯不同发展阶段的教师，根据教学安排和周期，建立合理的考核评价指标。

（三）注重个人评价与团队评价相结合。健全符合高等教育发展规律和教师成长特点的评价机制，对教师专业发展起到引领作用，考察团队合作及社会效益，尊重和认可团队参与者的实际贡献。

第十三条 日常考核

日常考核是对教师平时出勤、日常工作等情况进行考核，由教师所在学院自主进行，具体按照学校相关规定执行。

第十四条 年度考核

年度考核是指以自然年度为周期，对教师该年度的思想政治、师德师风、岗位履职情况和工作实绩等进行考核。各学院根据学校统一安排组织实施年度考核。

第十五条 聘期考核

聘期考核是教师岗位聘用和管理的重要环节，是对教师聘期内履行岗位职责和目标任务完成情况的全面评价。聘期考核的结果是教师续聘、低聘、解聘及岗位调整的重要依据，同时和晋级、奖惩、津贴发放、岗位调整等绩效激励挂钩。

（一）考核内容

聘期考核重点考核教师聘期内思想政治表现和遵守师德规范情况，完成教育教学、科研工作和社会服务职责履行情况，参加专业发展培训情况等。

（二）考核组织

1. 学校人事工作领导小组，负责全校教师岗位的分类管理与聘用，审核考核结果等工作。下设办公室，办公室设在人事处。

2. 各学院聘任工作小组，负责本学院教师聘期考核的实施和协调等工作，根据本办法制定具体的考核实施细则，报

学校审核备案。

（三）考核程序

1. 启动考核。聘期结束前，学校启动聘期考核工作。
2. 个人自评。教师按照不同岗位类型的职责要求认真总结评价。
3. 学院推荐考核意见。各学院聘任工作小组全面审核考评材料，结合日常考核结果、年度考核结果和聘期内岗位职责完成情况等，对教师进行综合评定，提出考核意见并确定考核等级。考核结果在一定范围进行公示。
4. 审核考核结果。校人事工作领导小组对学院考核意见进行审核，确定考核结果。
5. 公示。在全校范围内公示考核结果，接受教职工监督和复议。
6. 考核结果审定。公示通过后，报校长办公会审定。

（四）考核等级的确定

聘期考核结果分为两个档次：合格、不合格。

1. 完成聘任岗位规定的岗位职责和各项工作任务要求，考核结果认定为合格。
2. 有下列情形之一，聘期考核结果认定为不合格：
 - （1）师德考核不合格的；
 - （2）教学考核不合格的；
 - （3）科研考核不合格的；

(4) 未按岗位职责和工作要求，完成学校和学院安排的工作任务的；

(5) 其他经学校人事工作领导小组认定为不合格的。

(五) 考核结果的使用

1. 聘期考核合格的教师可申请续聘原岗位，或选择应聘其他岗位类型。

2. 聘期考核不合格的，学校扣发聘期内的绩效考核奖，并予以低聘、转聘或不予续聘。

如低聘，低聘的第1年内，扣发绩效考核奖，当年度国家工资中的薪级工资不予晋升。如下一聘期内达到原岗位考核要求，可以恢复原岗位聘用；如在下一聘期再次考核不合格，学校予以转聘或不予聘用。

如转聘，根据岗变薪变原则，按转聘后岗位确定相应岗位类型和待遇。

如确有特殊情况，经批准可以延长1年聘期，延长聘期内，学校暂停其原职务岗位的聘用，下降一级岗位，扣发绩效考核奖，当年度国家工资中的薪级工资不予晋升。如果1年期满后考核合格，可续聘原岗位；如果考核仍为不合格的，应予解聘。

第六章 争议解决

第十六条 教师对聘用和考核工作过程的相关事项处理有争议的，或发现工作存在有失公正、徇私舞弊现象，可以

向办公室或学校相关部门进行投诉或反映。教师须实事求是，据实主张，不得捏造事实，诬告、陷害他人。

第十七条 教师对涉及本人的聘用与考核结果有异议的，自知道或应当知道该事项处理意见之日起 15 个工作日内，依据《上海商学院教职工申诉处理办法（试行）》有关规定向教职工申诉处理委员会提出书面申诉。

第七章 附则

第十八条 本办法自印发之日起施行。凡此前学校有关岗位聘任工作文件与本办法有不一致之处，以本办法为准。

第十九条 其他专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的考核评价办法，另行规定。

第二十条 根据上级部门和学校其他办法规定设置的特殊岗位类型，其管理和考核按相关办法执行。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。