

上海工商外国语职业学院

人事管理制度汇编



2024年6月

目录

一、关于加强教职工进修培训管理工作的若干规定（试行）	3
二、关于加强企业兼职教师队伍建设的若干意见	7
三、青年教师导师制度实施办法	12
四、关于开展部分高级职务岗位设置与聘任工作的通知（内聘高级职称）	15
五、教师及其他专业技术职称职务评聘工作实施办法（修订版）	20
六、关于加强学校出勤统计与调整饭贴标准的通知（试行）	33
七、关于新学期延续电子考勤的通知	35
八、“双师型”教师认定实施细则	36
九、关于新学期启用人事工作内部申请线上审批流程的通知	43
十、高层次人才引进实施细则（试行）	46
十一、关于开展 2023 年度考核与评优工作的通知	50
十二、二级学院绩效考核指标（2024 年）	54

一、关于加强教职工进修培训管理工作的若干规定 (试行)

为适应高等职业教育的发展要求，贯彻落实学院师资队伍发展规划，提高我院教师的职业教育教学水平和实践能力，鼓励教师赴企业挂职，进一步规范学院教职工进修培训工作，特制定本规定。

本规定所指进修培训包括教师赴企业挂职、参加与本职工作相关的进修培训、选派国内外访问学者及攻读学历学位等四种情况。

一、关于赴企业挂职

1. 学院要求各学院根据本部门专业建设及课程建设等方面的实际需要，有计划地分期分批选派部分教师赴企业挂职。提倡教师利用业余时间、假期赴企业进修、挂职，以积累企业工作经验，提高实践教学能力。各学院选派计划经学院批准后，企业、学院和教师应签订挂职协议，并凭挂职协议根据实际情况减挂职教师的工作量，减免时间最长为一个学期。教师在完成挂职任务的前提下，依完成学院任务工作量（相当于每周完成十二节标准课时）结算薪酬。

2. 四十五岁以下，无企业工作经历的青年教师，在学院任职期间内，原则上应当有累计不少于三个月赴企业挂职的经历。教师本人应创造条件积极参加各种旨在提高职业教学能力的培训、进修，以尽快具备双师素质。学院为具备双师素质的教师在岗位聘任、职称晋升、薪酬福利等方面提供优先条件。

3. 教师本人利用业余时间赴企业挂职，在完成相应的任务后，学院将依其任务完成情况，发放挂职津贴。津贴标准

根据具体情况，在挂职协议中确定。

二、关于参加与本职工作相关的进修培训

1. 进修培训包括学院根据实际工作需要安排的进修培训，以及本人根据自身发展情况申请参加的进修培训两种情况。

2. 学院组织教职工参加各种与本职工作相关的进修培训，以提高教师从事专业工作的能力。各学院部可根据各专业岗位的实际需求，制定选派教职工参加培训的计划（包括相关职业证书的考证等）。培训计划由人力资源部审核备案。

3. 由学院选派参加进修培训的费用以及经批准参加相关职业证书的考证费由学院承担。

4. 在学院进修培训计划之外，经学院批准的教师个人申请参加与其所从事工作相关的进修培训，在学院培训经费额度许可的情况下，培训费用及职业证书考证费可由学院承担。

三、关于选派国内外访问学者

1. 学院按照上级部门有关规定的选拔条件和名额选派国内外访问学者，进行学术文化交流，提高青年教师从事教育教学科研工作的能力。

2. 被选派作为访问学者的教师，访问期间可适当减免工作量。减免时间最长为两个学期，减免幅度由教师本人依实际情况提出申请，经所在系部、教务处、人力资源部审核同意后执行。减免工作量的上限为任务教学工作量的一半，减免期间依其实际授课时数结算薪酬。

四、关于攻读学历学位

1. 学院提倡教师利用业余时间进行旨在提高自身学历学位水平的进修学习。要求本科学位的专任教师，在助教岗

位的五年任职期限内，必须完成四门以上的相关专业研究生课程进修，为晋升职称准备必要的条件。

2. 教师在学院工作满两年，且年度考核优秀或称职，方可申请在职攻读硕士研究生。工作满四年，年度考核优秀或称职，方可申请在职攻读博士研究生。教师参加学历进修期间要完成相应的工作量。

3. 因参加学历进修确需减免工作量的教师，可向所在系部提出申请，经教务处、人力资源部会签审核。减免的上限为任务教学工作量的一半，减免时间最长为两个学期，减免期间依其本人实际授课时数结算薪酬。

五、其他相关规定

1. 各学院、部在确保教学工作正常进行的前提下，统筹安排教师参加赴企业挂职、进修、培训，并制定本部门的进修计划（包括进修单位、内容、时间等）及人员名单。各学院、部在选派教师参加挂职、进修、培训时，应当同时明确其目的和具体任务。赴企业挂职的协议，经三方签字后执行。

2. 计划参加进修、培训、赴企业挂职的教师在学期结束前向所在系部提交个人《教师进修培训申请表》。各学院、部在每学期结束前，根据教师申请及本部门教师进修培训规划向学院人力资源部上报下一学期本部门《教师进修培训计划表》，经核准后执行。

3. 凡参加企业挂职进修或由学院安排参加进修培训、国内外访问学者、本人参加学历进修等由学院承担费用或减免工作量的教职工，应当在参加进修培训前与学院签订协议书，进修培训结束后应依协议完成相应的服务期。

4. 进修培训学费一般由本人先行垫付，学习结束后，凭

考核成绩单或结业证书(学历、学位证书)等办理费用报销手续。未经审批而参加的各类进修学习所发生的费用，不得使用学校培训经费。

5. 教职工参加各类进修培训，所需费用按有关办班通知书中确定的数额办理报销手续。

6. 管理、教辅、科研等其他非教师岗位人员申请参加在职研究生学历学习或同等学历申请硕士及以上学位的进修，按照干部管理权限经所在部门同意，报人力资源部备案。经同意参加的在职学历、学位进修，占用工作时间每周不超过一天，占用工作时间进修的时间不得超过两个学期。

六、本办法自文件印发之日起实施，此前的相关规定与本办法不符者一律废止，以本办法为准。

七、本办法由学院人力资源部负责解释。

上海工商外国语职业学院

2024年6月4日

二、关于加强企业兼职教师队伍建设的若干意见

沪工外院〔2017〕105号

师资队伍建设是学校实现高质量发展的重要保障。注重教师队伍的“双师”结构、加强专兼结合的教学团队建设，是学校当前师资队伍建设中迫切需要解决的突出问题。教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》明确指出：“要增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力。同时要大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制”，为学校师资队伍建设指明了方向。为建设一支职业教学素质高、结构合理、相对稳定的专兼职结合教师队伍，现就加强企业兼职教师建设提出以下意见：

一、企业兼职教师队伍建设的基本要求

1. 校企合作共同建设企业兼职教师队伍。校企合作是高职教育人才培养模式改革的重要切入点，企业兼职教师队伍建设是职业院校师资队伍建设的内在要求，也是校企双方相互合作、实现互利共赢的重要纽带。各专业院系要充分认识校企合作在职业教育中的重要性，在积极开展校企合作的基础上，把行业企业专业人才和能工巧匠聘请到学校来担任兼职教师。

要不拘一格地聘请企业业务骨干为兼职教师参与学校的职业教育教学工作。鉴于生产管理活动与教学活动的规律不同，宜通过专任教师与企业兼职教师之间的合作交流，或

适当的教学业务指导，使兼职教师尽快适应教学活动。

2. 充分发挥企业兼职教师的积极性，用其所长。对企业兼职教师可不要求具有高等学校教师的全部资质，只要在某一专业或行业领域具有较高造诣，或能胜任某项实践课或实训指导工作均可聘用。

3. 各院系、教研室要将加快企业兼职教师聘用作为教学团队建设的重要措施。专业建设、课程建设、校本教材编写或审定时要聘请有关企业兼职教师参与。力争各专业实践技能课程，由企业兼职教师任教。院系应按照上海工商外国语职业学院《师资队伍建设的十三五规划》（2016-2020年）中提出的校外兼职教师比例要求，广泛聘请企业兼职教师，逐步建立“双师”结构合理的专业教学团队和师资队伍。

4. 来自校企合作单位部门经理以上，或有特殊情况的兼职教师的教学任务可打破常规课程表安排，由相关院系和教务处根据实际情况确定。

5. 加强企业兼职教师管理。学校和各院系应根据企业兼职教师的特点，原则上比照专任教师，对企业兼职教师进行管理与考核。每次教学任务结束，有关院系对其教学过程进行检查或考核。通过检查或考核，使企业兼职教师的工作状况纳入学校的整体教学工作监控体系，确保学院教学质量及人才培养目标的需要。

二、企业兼职教师聘用条件

1. 企业兼职教师应遵守国家法律法规，具有良好的道德素养，为人师表，教书育人，身体健康，年龄一般不超过65周岁。

2. 企业兼职教师应当是企业有实践经验的业务骨干、

技术能手及在行业有一定影响的能工巧匠，应具有按照课程教学大纲完成相应教学任务的能力。课程教学大纲可以由企业兼职教师提出，经系主任审核、教务处批准执行。

3. 拟聘企业兼职教师如有特殊情况，由所聘院系提出，经教务处、人事处联合审核，分管院领导批准后聘用。

三、企业兼职教师聘用程序

（一）聘请和报批

1. 企业兼职教师计划制定

企业兼职教师由各院系负责推荐。各院系应根据学院师资队伍发展规划中规定的比例，加大聘任外聘教师工作的力度。根据学校《外聘兼职教师管理办法（修订）》（沪工外院人〔2007〕6号）文件规定，各院系原则上应在每学期结束前两周制定下一学期本部企业兼职教师教学任务计划，填写“外聘兼职教师计划表”（一式三份），经院系负责人签字后报教务处。

2. 资格审查及业务能力考察

各院系负责对拟聘企业兼职教师进行资格审核。审核内容包括：身份证、学历学位证、专业技术职务任职资格证，及其他能够证明其职业实践技术能力的有关证件。并将上述证件复印一式二份，一份由系保留，一份由人事处备案。各院系应当对拟聘企业兼职教师的职业实践技术能力、教学能力进行考察，必要时，相关系与教务处可委托专家对兼职教师进行考察，安排其试讲。

（二）审核和审批

教务处根据教学计划对企业兼职教师聘请计划进行审核，并报分管院长审批。审批后的《外聘兼职教师计划表》

一式三份，一份留教务处备案，一份由院系存档，一份交人事处备案。

（三）聘用手续办理

教务处将审批通过的企业兼职教师名单报人事处后，由人事处核定聘用酬金标准，代表学校与企业兼职教师签订聘用协议。聘用协议一式二份，分别由人事处和教师本人保存。

（四）院系应严格执行教务处批准的外聘兼职教师(含企业兼职教师)计划。如需要临时增加或更换企业兼职教师，应补填《外聘兼职教师计划表》，并按以上程序办理聘用手续。

四、企业兼职教师的管理和考核

1. 企业兼职教师的业务工作由教务处归口管理。院系在教务处的统一协调下对企业兼职教师的教学工作进行管理，明确教学任务、教学要求和工作职责，检查教学过程，保证其教学效果。

2. 企业兼职教师应接受学校统一组织的教学检查和教学督导，各院系负责对企业兼职教师的教学质量进行监控和检查，每学期应对其授课情况及完成合同协议职责情况组织综合考评。外聘兼职教师(含企业兼职教师)的考评分为合格和不合格两级，考评结果作为续聘的依据，应及时反馈给教务处和人事处。

3. 对达不到教学质量要求或不能按要求完成教学任务、一学期内有2次以上(含2次)教学违规或出现一次重大教学事故的，除按学校有关教学事故处理办法处理外，应及时辞退并更换企业兼职教师。

4. 教务处、人事处应定期组织对企业兼职教师进行培

训，培训内容主要包括各教学环节的基本要求、产学合作教育、专业培养目标等，通过培训明确学院要求。学院也应通过多种渠道广泛听取和征求兼职教师的意见、建议。

五、企业兼职教师的待遇标准

（一）企业兼职教师的待遇结算单位是标准课时工作量。兼职教师的工作量按照教学计划规定的课时，由教务处核算标准课时工作量。

（二）原则上按照本人具备的行业技术等级证书发放企业兼职教师的授课酬金。

1. 具有行业初级技术等级证书，主要担任实训指导、考级考证指导等实践类课程，比照助教（初级）课时酬金标准计酬；

2. 具有行业中级技术等级证书，比照讲师（中级）酬金标准计酬；

3. 具有行业高级技术证书，比照副教授（副高）酬金标准计酬；

4. 具有正高级资格证书，比照教授（正高级）课时酬金标准计酬。

以上所称行业技术等级证书指厅级以上部门颁发的技术等级证书。

有特殊情况需突破以上酬金标准的，由院系报学校审批。

六、各院系应积极建立外聘兼职教师人才库，由人事处进行汇总备案。

七、本办法由人事处负责解释。

上海工商外国语职业学院

2017年12月29日

三、青年教师导师制度实施办法

沪工外院〔2017〕106号

一、目的和任务

1. 为进一步加强学校师资队伍建设，培养青年教师敬业爱岗精神，帮助青年教师尽快掌握教学规律，提高教学水平和科研能力，尽快适应岗位职责的需要，加快梯队建设，特制定本实施办法。

2. 青年教师培养导师制度是指学校选派有丰富教学经验和较高学术水平的指导教师（下称导师）对青年教师进行传、帮、带，以促进青年教师尽快成长的师资培养制度。目的是使青年教师在实践和学习中了解教学工作规则，探索教学工作规律，提高教学水平和科研能力。

3. 青年教师培养期为一学年。重点是培养青年教师的职业道德、教学基本技能和科研基本能力。

二、培养对象

三十五岁以下、高校教龄不满三年、专业技术职务为讲师以下的专职教师；教务处、院（系）根据教学实际情况，认为需要提高教学水平和教学效果的青年教师。

三、导师及其职责

1. 导师应具有高尚的师德，教书育人成绩突出，能充分履行导师职责。导师应通过自己的言传身教，培养青年教师良好的职业道德，严谨的教学态度，无私的奉献精神。

2. 导师原则上应具有副教授以上专业技术职务。要求专业基础扎实，知识面广且具有丰富的教学经验和良好的教学方法。

3. 每位导师指导的青年教师每次为 1—2 名,最多不能超过 3 名。

4. 导师应根据青年教师讲授的课程从总体上对该课程体系 and 教学内容予以指导。通过指导使青年教师了解本课程与其它课程之间的关系,把握并突破课程的重点和难点,并能根据课程教学要求组织教学。

指导青年教师运用正确的教学方法,熟悉各教学环节的特点,如备课、讲课、批改作业、答疑、实验、考试命题等。每学期为青年教师上示范课不少于 2 节。

5. 导师要定期检查青年教师的教案、听课笔记和教学计划执行等情况。导师要安排青年教师试讲和不定期听青年教师的课堂讲授并及时点评。每学期对每位青年教师听课不少于 10 节,对青年教师批改的作业抽查 1—2 次。

6. 指导青年教师积极开展教研科研活动,以更好地促进教学。

7. 培养期结束时,导师要对青年教师的培养工作进行总结并写出书面报告,交学院审核备案。

四、青年教师的培养目标和要求

1. 青年教师要积极主动地接受导师的指导,自觉培养教书育人、诲人不倦的敬业精神和热爱教育事业、关心爱护学生的良好职业道德。

2. 青年教师要虚心接受导师的指导,认真编写教案,做好跟班听课(每学期不少于 10 课时)、课后辅导、批改作业、试讲、辅助实验等工作。

3. 在导师指导下,每学期面向全系(院)教师上汇报课一堂。

4. 积极参与导师的科研项目研究或开展自选课题的研究，积极开展各种教研教改活动。在导师指导下，掌握科研的基本方法，熟悉和逐步掌握科研选题、文献检索、论文撰写等科研基本环节，初步确定个人的研究方向。

五、考核

1. 培养期间的日常督促工作和检查，由培养对象所在系（院）负责。每学期的中期检查及培养结束时的考核验收，由人事处、教务处组织专家进行。

2. 青年教师培养的考核验收方法及内容：①听取导师和青年教师的汇报；②审查培养计划的执行情况；③查阅青年教师一年的教案和听课笔记；④查阅导师指导青年教师的有关资料；⑤检查一年内青年教师的科研、教研开展情况；⑥青年教师为专家组及本专业教师上一堂汇报课。

3. 担任导师工作的教师，每指导一名青年教师，每周减免其两个标准课时的工作量。对于未能通过考核验收的导师，取消其指导教师资格，年度考核不能参加评先评优，并且二年内不能再聘为指导教师。

上海工商外国语职业学院

2017年12月29日

四、 关于开展部分高级职务岗位设置与聘任工作的通知（内聘高级职称）

沪工外院〔2020〕42号

各学院（部）：

根据学校全面发展和专业建设的需要，为进一步加强师资队伍建设，改善师资队伍的基本结构、提升师资队伍总体水平，调动广大教师教学科研工作的积极性，落实教师立德树人的根本任务，落实董事会的办学宗旨和加强一流专业建设、师资队伍建设的有关意见，经研究决定，学校将设置部分高级职称岗位（学校特聘教学型教授岗、学校特聘教学型副教授岗），通过竞聘上岗方式，聘任部分符合任职资格条件、胜任任职岗位职责的教师上岗任职。

一、岗位名称

1. 特聘教学型教授岗位。
2. 特聘教学型副教授岗位。

二、任职资格

（一）竞聘特聘教学型教授岗位的教师，原则上需要满足下列条件：

1. 贯彻落实教书育人、立德树人成绩显著，热爱高等职业教育事业，思想政治表现优秀，教师职业道德高尚。
2. 具备硕士学位以上学位，并担任4年及以上副教授职务。
3. 具有较先进的教学理念和独特的教学风格，独立讲授过2门及以上公共基础课或专业基础课（专业课）课程，治学严谨，完成学校规定的教育教学任务，教学效果优秀。自任职副教授以来，学生评教、督导评价优秀。

4. 具有扎实的科学研究和科研合作管理能力。在国内外重要学术刊物上发表过高水平的学术论文；或独立完成专著 1 部；或作为主要完成人获得过省部级以上的教学、科研、创作、实践成果等奖励；或参与过省部级以上重要项目的研究。

5. 在人才培养方面成绩突出。指导学生在区域以上各级各类竞赛中获得一等奖或二等奖；或带教新教职员工业绩突出。

6. 在本校工作满 10 年，在教育教学管理方面成绩优秀。担任或担任过二级学院管理工作，为学院发展、专业建设发展做出过较大贡献，工作业绩出色，或获得过市级以上的各类奖项。

7. 申报者需要有学院和两名正教授的推荐。

（二）竞聘特聘教学型副教授岗位的教师，原则上需要满足下列条件：

1. 贯彻落实教书育人、立德树人成绩显著，热爱高等职业教育事业，思想政治表现优秀，教师职业道德高尚。

2. 具备本科学士学位，并担任 6 年及以上讲师职务；具备硕士学位，并担任 4 年及以上讲师职务；具备博士学位，并担任讲师职务满 1 年。

3. 具有较先进的教学理念和扎实的教学风格，独立讲授过 2 门及以上公共基础课或专业基础课（专业课）课程，治学严谨，完成学校规定的教育教学任务，教学效果优良。自任职讲师以来，学生评教、督导评价优秀。

4. 具有较为扎实的科学研究和科研协作能力。在国内外重要学术刊物上发表过学术论文；或独立完成专著 1 部；

或作为主要完成人获得过市级以上的教学、科研、创作、实践成果等奖励；或承担或参与过校级以上重要教学科研项目研究。

5. 在人才培养方面成绩突出。指导学生在区域以上各级各类竞赛中获得各类奖项；或承担过带教新教师的工作，业绩显著。

6. 在本校工作硕士满 5 年，本科满 8 年，为学院发展、专业建设发展做出过较大贡献，工作业绩出色，或获得过校级以上的各类奖项。

7. 申报者需要有学院和 2 名高级职称教师的推荐。

三、特聘教学型教授岗位和副教授岗位的任期、考核与主要职责

（一）特聘教学型教授岗位和副教授岗位任期一般为四年，两年进行中期考核，终期考核合格后可以续聘。

（二）教学型教授岗位主要职责

1. 认真贯彻落实教书育人、立德树人的根本任务，热爱高等职业教育事业，思想政治表现优秀，师德师风、教师职业道德高尚。

2. 每学年承担 1—2 门公共基础课或专业基础课（专业课）课程的系统讲授，教学效果优秀，并将思想政治教育有效融入教学，积极带头落实课程思政项目。

3. 积极推进学院和本专业的教学改革与创新，完成 1—2 项校级以上的教学改革项目，或完成 1—2 门的教材编写并公开出版发行，或作为主要参与者获得市级以上的教学类奖项。

4. 在任期内撰写 3 篇以上有关教学研究、教育改革以

及相关内容的论文、论著等，并在全国核心期刊或重要期刊上公开发表其中的 1 篇以上。

5. 承担二级学院的管理工作，负责学院和专业的规划、发展和建设，负责师资队伍的建设，承担青年教师的“传帮带”等工作。

（三）教学型副教授岗位主要职责

1. 认真贯彻落实教书育人、立德树人的根本任务，热爱高等职业教育事业，思想政治表现优秀，师德师风、教师职业道德高尚。

2. 每学年至少承担 2 门公共基础课或专业基础课（专业课）课程的系统讲授，教学效果优秀，并将思想政治教育有效融入教学，积极落实课程思政项目。

3. 积极承担学院和本专业的教学改革与创新工作，作为主要参与者完成 1--2 门的教材编写并公开出版发行，或作为参与者获得市级以上的教学类奖项。

4. 在任期内撰写 3 篇左右有关教学研究、教育改革以及相关内容的论文、论著等，并公开发表其中的 2 篇以上。

5. 承担二级学院的专业建设工作，承担青年教师的“传帮带”等工作，主动承担学校下达的各项工作。

四、竞聘程序与时间安排

1. 竞聘程序

- (1)个人提出申请
- (2)学院完成推荐
- (3)学校组织资格审查
- (4)学校组织进行竞聘教师答辩
- (5)学术委员会投票表决

(6)学校聘任委员会聘任

2. 时间安排

2020年10月—12月

2020年11月9日至20日 个人提出申报，学院推荐，
填写表格

2020年11月20日向人事处递交材料

2020年11月20日至26日 学校组织资格审查

2020年11月26日至12月4日 学校组织进行竞聘教
师答辩

学术委员会投票表决

学校聘任委员会聘任

五、特聘教学型教授和副教授享受特聘岗位津贴。

六、本通知由人事处负责解释。

上海工商外国语职业学院

2020年11月4日

五、 教师及其他专业技术职称职务评聘工作实施办法（修订版）

沪工外院(2024) 4 号

为深入推进本校教师职称制度改革，推进落实破“五唯”工作，鼓励本校教师参加各类比赛与评比，提高教师教科研、产教融合以及社会服务能力，根据《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发(2020) 100号）、《上海市深化新时代教育评价改革实施方案》（沪委发(2021) 4号）、《关于深化职称制度改革的实施意见》（沪委办发(2018) 16号）和《关于深化上海市高等学校教师职称制度改革的实施意见》（沪人社专(2023) 253号）等文件精神，结合本校实际，特制定《上海工商外国语职业学院教师及其他专业技术职称职务评聘工作实施办法（修订版）》（以下简称“实施办法”）。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，深入贯彻习近平总书记关于教师和教育评价的重要论述，按照国家深化高校教师职称制度改革要求，落实立德树人根本任务，以能力业绩为导向，以科学评价为核心，以促进人才发展为目的，科学、客观、公正评价教师能力和业绩，激发教师的积极性、创造性，努力建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育综合改革提速升级，推进高等教育高质量发展提供坚实的人才基础。

二、实施范围

本校从事教育教学、科学研究、社会工作工作的在职在

岗专任教师。

三、评聘体系

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

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

职称评审委员会负责本校教师和其他专业技术人员的学术水平与技术能力进行评议。“评委会”组成人员应具备良好的思想政治素质和职业道德，作风正派、学术技术水平高、教育教学经验丰富，同时须具备正高职称，由校内外专家担任，其中校内外专家的比例由学校根据需要自行确定。评委会负责人一般由校长担任。校长任主任，分管校领导为副主任，成员由校领导、相关职能部门负责人、教授代表及校外专家组成。“评委会”应对申报高级职称职务人员进行面试答辩，对于破格的申报人员，“评委会”应组织专家对其进行专业及论文（著作）、科研成果答辩，严格把好学术技术能力评议质量关。“评委会”可采用线上线下多种通讯方式进行评议。”评委会“应以投票的方式进行表决，投票结果分为同意、不同意和弃权。须有三分之二以上成员出席评审会议，且获应到成员二分之一以上同意票，为通过有效。评审意见由“评委会”负责人在申报表上签章。

职务聘任委员会负责按照学校岗位设置管理规定的任职条件和程序进行聘任。“聘委会”组成人员应具备良好的思想政治素质和职业道德，作风正派、办事公道、学术技术水平高、教育教学经验丰富、熟悉聘任政策，坚持政治标准和学术标准相统一，同时须具备高级职称。“聘委会”负责人一般由校长担任。校长任主任，分管校领导为副主任，成员由校领导、相关职能部门负责人和学院负责人组成。“聘委会”应对应聘人员的考察、评议结果以投票的方式进行表决，投票结果分为同意、不同意和弃权。须有三分之二以上成员出席聘任会议，且应聘人员获聘委会应到成员二分之一以上同意票，即为通过有效。聘任意见由“聘委会”负责人在申报表上签章。

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

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

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

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

三、师德要求

1. 遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

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

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

四、学位学历及资历要求

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

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

（三）讲师：具备博士学位；或具备硕士学位，并担任

助教职务满 2 年；或具备大学本科学历或学士学位，并担任助教职务满 5 年。

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

（五）除从事公共基础课（马克思主义理论与思想政治教育、公共外语、公共数学、公共体育、计算机应用基础等），以及艺术等特殊学科教学的教师外，其他教师受聘教授原则上应具备硕士学位。

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

五、教育教学要求

（一）申报各级教师职务须具备高等学校教师资格证。

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

（三）强化教师教学考核的基础地位。对于申报晋升高一级职务的教师，学校教学指导委员会应制定各级各类教师

教育教学质量与水平评价办法，将其教学态度与投入、教学工作量、学生评教情况、专家或领导听课反馈情况、课程思政建设情况、参与教学改革情况、指导学生情况、课程和教材的建设、教学成绩和成果等教学要素纳入综合评价范围。综合评价不合格的教师，不得申报晋升高一级职务。

六、学术水平、技术能力要求

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

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

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

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

教材、教学参考书：作为主要编撰人，公开出版教材、教学参考书2本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，并且使用效果良好。

教学能力：获得省部级及以上教学名师1次及以上；或

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

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

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

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

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

国家教学成果二等奖及以上排名前三者。

全国职业院校技能大赛（一类）教学能力个人比赛二等奖及以上获得者。

指导学生获得世界或国家级技能大赛（一类）最高奖的排名第一的指导老师。

全国教材建设奖（优秀建材）主编。

（三）应聘副教授岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术成果（其中主要成果应为近 5 年内取得），除符合

下列第(1)款外，还应当符合第(2)-(8)款中的 1 款：

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

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

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

教材、教学参考书：作为主要编撰人，公开出版教材、教学参考书 1 本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，并且使用效果良好。

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

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

技术服务：作为项目负责人完成重要技术开发、咨询、

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

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

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

1. 市级教学成果一等奖及以上排名第一者。

市级（一类）及以上教学能力比赛最高奖获得者。

获得市级及以上职业教育教师教学创新团队负责人。

全国规划教材主编。

指导学生获得市级技能大赛（一类）最高奖的排名第一的指导老师。

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

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

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

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

七、其他条件

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

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

如需突破学校推行的高级职称“绿色通道”规定的学术水平、技术能力和教学能力要求时，须由本人提出申请，由两名以上正高级职称同行专家推荐，经学校学术委员会审核同意，可以申报高一级专业技术职称（职务）评聘。

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

八、申报评聘各级职称职务者应具备的思想品德、教育教学与践习经历要求

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

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

德践行能力、专业教学能力、综合育人能力和自主发展能力，着力提高青年教师的教育教学能力和改革创新能力。

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

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

申报中级（含）以上职称的专任教师（包含申报教师系列职称的校内兼课教师、辅导员、行政人员），在职称评聘工作中应当进行企业实践经历的考核。有3年以上企业工作经历者，可免于企业实践经历考核，教师企业实践每三年须累计3个月以上，且须有至少1年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格。

九、工资待遇

教师和其他专业技术人员在聘期内的工资待遇，按学校有关薪酬文件规定执行。

十、工作要求

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

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

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

在职务聘任期内，聘任双方无正当理由不得解聘和辞聘。

高等学校急需引进的高层次优秀人才，由学校聘委会综合考察评议后直接聘任。

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

级职务岗位的，原则上不接受申报；未达到市教委其他文件中设定的有关职务晋升条件的，原则上不接受申报。

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

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

学校根据国家和本市高校职称改革文件，基于办学定位和发展需要，定期对本实施办法进行修订与完善，本办法由学校人力资源部解释。

上海工商外国语职业学院

2024年1月16日

六、关于加强学校出勤统计与调整饭贴标准的通知 (试行)

沪工外院〔2020〕45号

为进一步增强教职工岗位意识和责任意识，完善教学与管理秩序，确保教职工的工作状态与质量，加强学校“疫情防控常态下的制度建设。根据学校人事管理工作的相关政策、法规以及上海市疫情防控的要求，拟从2020年12月1日起，结合学校公众号每日统计结果作为教职工的出勤统计依据，具体通知如下：

一、关于出勤统计

1. 统计对象：全体教职员工。
2. 统计周期：每月1日-30（31）日
3. 统计方式：

（1）采取与微信公众号健康日报同步进行的方式（教职工须在校内填报，根据上报时收集的地理位置确定出勤统计；若上报有误，也可重新再次上报）。

（2）人事处于次月上旬将每月出勤情况进行统计后反馈到各二级学院及职能处室进行逐一核实（其中因各种困难填报公众号有问题的，须及时与本部门负责人保持联系并及时反馈人事处）。

（3）各二级学院及职能处室应积极配合人事处做好相关数据统计、核实及教育引导工作。各二级学院及职能处室负责人作为出勤统计第一责任人。各部门应认真执行请假、销假制度，严格审批手续，严禁弄虚作假，否则一经查实，追究部门负责人及考勤人员的责任。

(4) 因公出差或其他特殊情况而无法按正常作息时间出勤的，应在汇总时作出说明，经上级领导审核后报人事处备案。

二、关于午餐饭贴

1. 午餐饭贴发放方式：每月饭贴发放数原则上参考出勤统计数据。

2. 午餐饭贴标准：自 2020 年 12 月 1 日起，调整为 15 元/天。

上海工商外国语职业学院

2020 年 11 月 20 日

七、关于新学期延续电子考勤的通知

沪工外院〔2023〕5号

为完善学校人事管理制度，根据校长办公会议决定，自2023年2月24日起，延续原电子考勤的方式进行日常考勤管理。具体填报方式更新如下：

全体教职员工进入学校微信公众号，在师生服务菜单中点击：“校园门户-教工考勤-考勤提交”，或直接点击考勤提醒消息进行电子打卡。

上海工商外国语职业学院

2023年2月21日

八、“双师型”教师认定实施细则

沪工外院〔2024〕5号

第一章 总则

第一条 根据《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）、《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号）、《教育部等四部门关于印发〈深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案〉的通知》（教师〔2019〕6号）和《中共上海市委 上海市人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（沪委发〔2018〕18号）等精神，按照《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》（教师厅〔2022〕2号）和《上海市教育委员会关于本市职业教育“双师型”教师认定有关工作的通知》（沪教委人〔2023〕52号）文件要求，为进一步深化我校“双师型”教师队伍建设，加快推动新时代职业教育高质量发展，结合本校教育实际，特制订本实施细则。

第二条 本细则适用范围：本校的专业课教师（含实习指导教师）、公共课教师、校内其他具有教师资格并实际承担教学任务的人员、正式聘任的校外兼职教师。

第三条 “双师型”教师是指职业学校同时具备理论教学和实践教学能力的专业课教师。“双师型”教师认定等级分为初级、中级和高级。

第二章 认定条件

第四条 申报者需满足以下所有基本条件：

（一）贯彻党的教育方针，热爱职业教育事业，具有良

好的思想政治素质和师德素养，自觉践行社会主义核心价值观，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，为人师表，关爱学生。近5年学校师德考核达到合格及以上档次。

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

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

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

第五条 根据所申报的“双师型”教师认定等级，申报者需满足相应发展条件。

（一）初级“双师型”教师

1. 专业教学。在高校从事专业教学工作满1年，教学评价结果达合格以上。同时满足以下条件之一：（1）具有高等学校教师资格证书。（2）校内专任教师近5年参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于240学时，获得合格证书。

（3）校外兼职教师近5年在本校教学总工作量不少于160课时，并参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于120学时，获得合格证书。

2. 专业教研。积极参与教育教学研究和专业建设，近 5 年曾参与相关工作。

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

（二）中级“双师型”教师

1. 专业教学。在高校从事专业教学工作满 2 年，教学评价结果达合格以上。同时满足以下条件之一：（1）具有高等学校教师资格证书。（2）校内专任教师近 5 年参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 240 学时，获得合格证书。

（3）校外兼职教师近 5 年在本校教学总工作量不少于 160 课时，并参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 120 学时，获得合格证书。

2. 专业教研。积极参与教育教学研究和专业建设，业绩较为突出，满足以下条件之一：（1）近 5 年曾担任校级及以上专业带头人、教学名师、名师工作主持人、教学创新团队带头人或技艺技能传承创新平台负责人。（2）近 5 年曾主持

或主要参与（前3名）校级及以上教育教学课题、教学改革或专业建设项目。（3）近5年曾公开发表、出版过学术论文、教学研究成果、著作或教材等代表性教育教学研究成果。（4）近5年作为主要参与者（前3名）获得校级及以上教学技能竞赛、教学成果等奖项。

3. 专业实践。具有较为丰富的企业相关工作经历或者实践经验，校内专职教师近5年累计有不少于1年在企业从事本专业实践经历，校外兼职教师近5年累计具有2年以上本专业或相近专业实践经历，并且满足以下条件之一：（1）获得相关的国家职业技能等级或职业资格中级及以上证书，或具有本专业或相近专业非教师系列中级及以上职务（职称）。

（2）获得社会、行业公认的与专业岗位相关的中级及以上证书，报学校双师认定工作组认定的。（3）近5年主持过校内实践教学设施建设或改造工作，或主要参与（前3名）过市级及以上实践教学设施建设或改造工作，设施通过验收且投入使用。（4）近5年主持或主要参与（前3名）企事业单位委托开展的技术研发或技术服务，成果已被委托单位使用。

（5）近5年获得与本专业相关的国家发明专利或实用新型专利，并取得授权。（6）近5年本人或指导学生参加由市级及以上行政部门或国家级行业协会举办的职业技能赛事，并获得奖项。

（三）高级“双师型”教师

1. 专业教学。在高校从事专业教学工作满3年，教学评价结果达合格以上。同时满足以下条件之一：（1）具有高等学校教师资格证书。（2）校内专任教师近5年参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于240学时，获得合格证书。

(3) 校外兼职教师近 5 年在本校教学总工作量不少于 160 课时，并参加市级及以上教育教学能力培训累计不少于 120 学时，获得合格证书。

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

(4) 近 5 年作为主要参与者（前 3 名）获得市级及以上教学技能竞赛、教学成果等奖项。

3. 专业实践。具有丰富的企业相关工作经历或者实践经验，校内专职教师近 5 年累计有不少于 1 年在企业从事本专业实践经历，校外兼职教师近 5 年累计具有 2 年以上本专业或相近专业实践经历，并且满足以下条件之一：(1) 获得相关的国家职业技能等级或职业资格高级及以上证书，或具有本专业或相近专业非教师系列高级及以上职务（职称）。(2) 获得社会、行业公认的与专业岗位相关的中级及以上证书，报学校双师认定工作组认定的。(3) 近 5 年主持过市级及以上实践教学设施建设或改造工作，设施通过验收且投入使用。

(4) 近 5 年主持企事业单位委托开展的技术研发或技术服务，成果已被委托单位使用。(5) 近 5 年获得 2 项及以上与本专业相关的国家发明专利或实用新型专利，并取得授权。

(6) 近 5 年本人或指导学生参加世界技能大赛、全国技能

大赛、全国职业院校技能大赛等的重大职业技能赛事，并获得奖项。

第六条 在高校从事专业教学工作满 1 年，教学评价结果达合格以上，并同时满足以下条件之一者，可破格申报高级“双师型”教师：

（一）获得市级及以上与本专业相关的科技或发明奖项（星火科技奖、技术革新奖、科技进步奖或发明奖等）。

（二）获得“大国工匠”“上海工匠”以及市级及以上“技术能手”“非物质文化遗产传承人”“工艺大师”等高技能人才称号。

第三章 认定程序

第七条 教师个人申请。申请认定上海市职业教育“双师型”，实行教师个人自愿原则，申请者向所在二级学院、部门提交申请和相关佐证材料，经学院、部门初审后交学校人力资源部，人力资源部作为“双师型”教师认定的主要负责部门。

第八条 学校认定建档。学校成立“双师认定工作组”，工作组根据（沪教委人〔2023〕52号）文件及学校认定细则，组织专家开展审核认定，对认定结果进行公示。公示无异议后，形成书面报告和结果汇总报上海市教委备案。学校应为每位“双师型”教师建立书面及电子档案，统一管理，及时更新。

第九条 根据上海市教委规定，市教委对于学校提交的认定细则及认定情况进行备案，向学校认定的“双师型”教师颁发证书，学校做好“双师型”教师电子证书的管理及下发，证书有效期为 5 年。

第四章 结果使用

第十条 学校建立上海市职业教育“双师型”教师人才库，充分发挥“双师型”教师在专业建设、实践教学等高素质技术技能型人才培养工作中的作用。

第十一条 “双师型”教师获得相关职业技能资格证书的培训费据实报销，原则上不高于 3000 元。

第十二条 学校将在职称晋升和岗位晋级方面，对“双师型”教师予以倾斜。在同等条件下，优先考虑双师型教师申报专业技术职务和岗位晋级。

第十三条 每年优先选派双师型教师参加专业、行业的交流会议。有计划地优先选派双师型教师到国内外技术教育和职业教育发达高校学习。

第十四条 为促进教师队伍的发展，“双师型”教师的成长，各二级学院每年年初制定年度师资队伍建设工作目标时明确培养“双师素质”教师名单，制定教师专项培训及企业实践计划和考核方案。

第五章 附则

第十五条 本细则自发布之日起施行；基于办学定位和发展需要，定期对本实施细则进行修订与完善，本细则由学校人力资源部解释。

上海工商外国语职业学院

2024 年 2 月 27 日

九、 关于新学期启用人事工作内部申请线上审批 流程的通知

沪工外院〔2023〕6号

为进一步提高人事管理工作效率，根据校长办公会议决定，2022-2023 学年第二学期人事工作内部申请启用如下线上审批流程：

一、系统入口：

方式一：登录校园网(<https://www.sicfl.edu.cn>)，进入校园门户->应用->人事内部申请（可以看到和自己相关的人事内部请示数据）。

方式二：进入学校微信服务号(上海工商外国语职业学院服务号)->师生服务->校园门户->应用->人事内部申请。

方式三：如有流程待办需处理，学校微信公众号会进行待办提醒，收到提醒后，点击详情即可进入人事内部申请系统。

二、具体操作：

步骤一：发起申请。部门/学院经办人填写主体和具体内容，可上传附件，可以先不提交（即暂存），也可以直接提交，提交至所在部门/学院负责人处审核，取消即删除本次填写数据。

步骤二：逐级审批。经办人提交申请后，即可进行逐级审批流程。点击处理->审核->同意/不同意，不同意退回需填写审核意见(具体审批流程图见附件)。

步骤三：转办接收。流程前期权限审批通过后，由人事处指定转办部门/学院领取任务，在系统中标注接收，即视

为此申请送达相关部门办结。

步骤四：归档查询。转办的部门/学院全部操作接收后，人事处可对此申请流程数据进行归档；流程相关人员可查看审批信息。

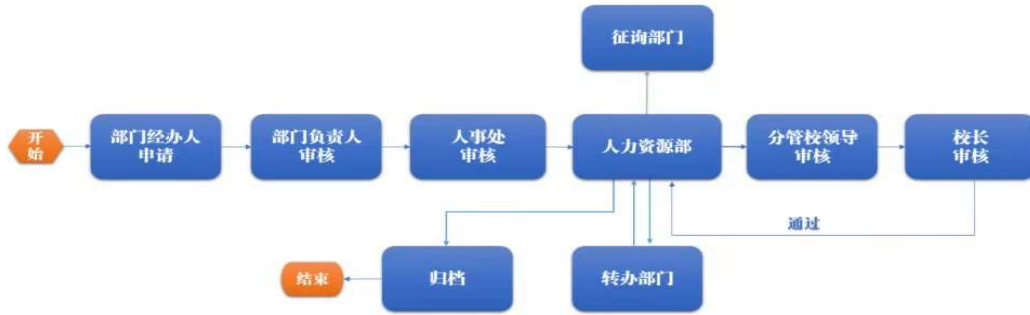
附件：人事工作内部申请线上审批流程图

上海工商外国语职业学院

2023年2月28日

附件

人事工作内部申请线上审批流程图



十、 高层次人才引进实施细则（试行）

沪工外院〔2023〕39号

为扎实推进人才强校战略，提高我校教学、科研水平，不断优化师资队伍结构，为建设高水平、有特色的职业大学提供强有力的人才支撑，特制定本实施细则。

一、指导思想

（一）科学规划，按需引进。坚持以国家和区域经济社会发展的重大需求为导向，大力提升学校的人才培养、科学研究、社会服务和文化传承能力，打造一流人才队伍。

（二）突出重点，统筹兼顾。优先引进学校发展中重点支持学科需要的学科带头人和高端人才，同时全面考虑其他学科发展和新兴学科建设的需要，有序补充各级各类优秀人才。

（三）程序规范，合同管理。坚持公开招聘、公平竞争、科学评价、择优聘用、合同管理的原则，加强对拟引进人才的学术水平、科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考察与考核，确保引进人才质量。同时，与引进人才签订聘用合同，实施聘期目标考核和动态管理。

二、基本条件

（一）拥护中国共产党的领导，热爱高等教育事业，遵纪守法，品行端正，爱岗敬业。

（二）学风正派，治学严谨，廉洁奉公，具有与应聘岗位相适应的学术背景和发展潜力，具有良好的团队合作和学术交流能力。

（三）身心健康，能胜任教学、科研和社会服务等工作

需要。

（四）原则上要求应聘者具有博士学位或高级职称。

（五）在同等条件下具有海外学习研修经历者优先。

三、待遇及配套

根据引进人才的学历、职称和专业学术地位，分下述三类人才，确定其待遇，并帮助解决后顾之忧。

（一）领军型拔尖人才，年龄不限。根据其学术影响和专业成就，以及工作目标和考核要求，以“一人一议”方式，予以安家费、科研启动费，并配备助手、组建学术团队，并协助解决生活后顾之忧。

（二）具有博士学位的正高级专业技术人才，原则上年龄在 50 岁以下。安家费 50 万元，并协助解决生活后顾之忧。

（三）具有博士学位的中青年人才，原则上年龄在 40 岁以下，安家费 25 万元。

四、引进程序

为保证高层次人才引进工作的开展，我校成立学校人才引进工作领导小组，校长任组长，相关校领导和职能部门负责人为领导小组成员，人事部门为秘书单位。具体流程如下：

（一）招聘推荐

学校根据学科发展需要，面向全社会发布招聘启事或通过其它招聘方式进行招聘。同时，各相关学院根据专业发展需要，通过多种渠道和途径进行广泛招聘，及时收集相关信息，积极向学校推荐合适人选。

（二）材料提交

应聘者向人事部门提交个人简历、学历学位证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人要求等相关材

料。

（三）认定评审

二级学院组织领导和专家，对应聘者进行初审，初审后向人事部门提出引进意见和建议，人事部门可组织有关专家对应聘者进行复审，人事部门根据应聘者审核的基本素质、学术水平和发展潜力情况，结合学校学科发展的需要，以及就应聘者的待遇和要求，向人才引进工作领导小组报告。

（四）学校审批

根据人才引进工作领导小组意见，人事部门上报校长办公会审批，最后根据审批结果进行相关程序。

（五）签订协议

经校长办公会审批同意后，学校与引进的高层次人才签订协议，约定双方的权利和义务，明确高层次人才相关的目标责任和薪酬待遇。

五、支持保障措施

（一）根据合同约定，提供相应的工作条件，办理相关的入职手续，协助做好生活安排，人事部门以及相关职能部门和二级学院，一定要做好人才引进的后续服务和保障工作。

（二）人才引进的专项经费，要确保专款专用，由人事部门和财务处负责经费的落实使用。如有特别的工作条件要求和生活需要，有关部门须协同解决。

六、聘期与考核

（一）引进人才的服务期为6年，满2年参加中期考核，满6年参加期满考核。期满考核合格后，转为一般考核。

（二）聘期考核自引进人才全职全时在校工作（签订协议）之日起。

七、合同管理

（一）引进人才须与学校签订 6 年服务期的特别聘用合同书、工作协议书或附加协议，实行合同管理。服务期满后转为一般协议。

（二）在服务期内，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、长时间自费出国、调离等申请。服务期未满离开学校，须按服务期合同规定退还尚未服务月份的安家费和启动经费等。

（三）本细则引进的各类人才，必须全职到校工作。

（四）本细则由人事部门负责解释。

（五）本细则自发文之日起实施。

上海工商外国语职业学院

2023 年 10 月 11 日

十一、关于开展 2023 年度考核与评优工作的通知

沪工外院〔2023〕64 号

各单位：

2023 年度工作即将结束，学校决定对各教学部门、职能部门及全体干部、教职工 2023 年度的工作进行考核与评优。

一、考核原则

根据学校 2023 年工作要点和各部门具体工作，本着“公开、公平、公正”的原则，全面考核各部门扎实推进学校各项工作的成效、教职员工在学校本年度重点工作中的综合表现。

二、考核范围

学校各教学部门、职能部门，学校在编在岗的全体教职员工；本年度因病、因事（产假除外）请假累计超过两个月的教职工不参加年度考核。

三、考核时间

2023 年 12 月 27 日(周三)—2023 年 12 月 29 日(周五)

四、考核安排

（一）中层正职及部门工作考核

1. 考核要求

（1）2023 年度学校对中层正职及所属部门考核结合实际工作成效进行线上打分。要求各部门负责人对照学校 2023 年度工作重点逐条总结各自部门工作实效并自评打分（部门

自评分仅供参考)。考核表纸质版（需部门负责人签字并加盖部门章）及电子版于 2023 年 12 月 21 日（周四）中午 12:00 前提交至人力资源部（邮箱：tanglj@sicfl.edu.cn）。

（2）打分时间为 2023 年 12 月 27 日（周三）12:00-12 月 29 日（周五）12:00（具体操作细则另行通知）。

（3）各部门须提交相关佐证材料为①2023 年度部门工作考核表②工作总结③职能部门须提供相关支撑数据④“特色加分项”等须提供相关佐证材料复印件；所有相关材料的纸质版及电子版均须于 12 月 21 日（周四）中午 12:00 前提交人力资源部，经统一整理核对后上传打分系统。

2. 考核机构

为“公开、公平、公正”地做好 2023 年度考核工作，学校成立 2023 年度考核领导小组、考核工作小组和复核工作小组。

（1）考核工作领导小组：

组 长：姚秀平 李月松

成 员：段仁启 张学龙 姚大伟 黄 正 林 君

（2）考核工作小组：

组 长：黄 正

副组长：汤丽佳

成 员：董事会或监事会代表、工会代表、各二级学院及职能处室负责人，教职工代表（各二级学院教职工选派代表 2 名、各职能处室教职工选派代表 1 名）

（3）复核工作小组：由学校各相关职能部门组成。

3. 二级学院计分与复分：

（1）本次考核总分由考核工作小组评分、复核工作小

组核分组成。

(2) 考核工作小组评分按学校领导 30%：中层干部代表 35%：教职工代表 35%的比重计入总分。

(3) 由学校人力资源部组织复核工作小组相关人员进行总分核验与统计，以确保各学院提供的数据真实可靠，确保同等情况下得分一致，进一步提高考核的公平性。

(4) 学校考核工作领导小组根据各部门实际工作情况和年度工作实效，对考核结果进行审核。

(二) 教研室主任工作考核

2023 年度学校根据教研室主任各自填写的工作计划和目标任务进行线上考核，评分等第分别为“优秀、合格、不合格”。

(三) 辅导员工作考核

辅导员工作实行双轨制考核。由学工部成立考核小组，制订考核方案组织进行，并按照辅导员总数的 30%比例推优，学工部推优结果送至相关二级学院参评。二级学院推选辅导员为考核优秀者须同时是学工部推选的优秀者。2023 年 12 月 21 日中午 12:00 前学工部汇总辅导员个人考核材料、考核小组名单、考核方案、考核结果纸质版（须加盖部门公章）交学校人力资源部备案，材料电子版发至邮箱 yaoyuan@sicfl.edu.cn。

(四) 其他干部和教职员工工作考核

1. 其他干部和教职员工的考核由各部门结合本部门 2023 年度工作任务和工作重点组织进行。各部门须成立考核小组，并制订本部门考核方案（按照在编在岗教职工总数的 15%比例推优），经部门教职工大会通过后，交学校人力资源

部备案。

2. 各部门于 2023 年 12 月 21 日（周四）中午 12:00 前汇总教职员工个人考核材料、考核结果纸质版（须加盖部门公章及部门领导签字）交学校人力资源部备案，材料电子版发至邮箱 yaoyuan@sicfl.edu.cn。

五、其他

1. 具体考核办法和要求由人力资源部负责解释。
2. 未尽事宜提交学校考核工作领导小组议定。

附件：1. 行政部门 2023 年度工作考核表
2. 二级学院（部）2023 年度工作考核表
3. 2023 年中层干部考核表
4. 教师考核表
5. 辅导员考核表
6. 行政职员考核表

上海工商外国语职业学院

2023 年 12 月 12 日

十二、 二级学院绩效考核指标（2024 年）

沪工外院〔2024〕16 号

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

详情请见附件。

上海工商外国语职业学院

2024 年 5 月 14 日

附件：

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