

首钢工学院教师系列职务聘任管理办法

(2008年10月16日)

第一章 总 则

第一条 根据《首钢总公司培训中心全面推进三支人才队伍建设、健全激励机制实施方案》精神，为完善人才成长机制，拓宽教师晋升渠道，加强教师队伍建设，特制定本办法。

第二条 教师系列职务是按实际教学工作需要设置、并由具有相应任职资格和条件的人员担任的工作岗位。它不是领导职务、也不是专业技术职称。

第三条 教师职务实行逐职聘任，原则上不越职聘任。依据聘任条件和绩效考核结果进行职务、职级升降。

第四条 教师职务聘任，要坚持平等竞争，严格考核，择优聘任，动态调整，做到公开、公平、公正。

第五条 本办法适用于首钢工学院各类专职教师。

第二章 职务设置

第六条 教师系列职务设学科负责人、专业负责人、重点课程负责人、普通课程负责人和一般教师五个职务。

第七条 教师系列共设24个职级。其中：学科负责人、专业负责人各设15个职级；重点课程负责人设14个职级；普通课程负责人、一般教师各设13个职级。各职务之间职级互有交叉。

第三章 聘任条件

第八条 学科负责人由具有丰富教学经验、较强科研、教研能力和组织协调能力的教师担任。

(一) 基本条件

1. 具有硕士研究生及以上学历。
2. 具有正高级专业技术职务。
3. 教学工作量达到标准工作量 80%以上。
4. 专业课教师须是“双师型”教师。
5. 聘任后聘期内专业课教师企业实践时间不少于 1 个月（160 小时）/年。

(二) 业务能力

1. 承担本学科主干课程 2 门以上，本学科教学任务不少于全部教学任务的三分之二。
2. 能把握本学科发展方向，开展教学改革，承担学科建设任务。
3. 主持本学科内专业教学计划制（修）订、教学研究、教材改革工作。
4. 承担本学科教师队伍建设、教材建设、课程建设和实训基地建设任务。
5. 本学科毕业生就业率达到规定指标。
6. 指导专业负责人进行专业建设。
7. 主持开展科研或技术服务，聘任期间至少承担一项科

研或技术服务项目。

8. 主持院、校及以上教学研究课题并取得成果。

9. 聘任后聘期内在公开出版刊物上，每两年至少发表科研论文、教研论文各一篇，均为第一作者。

第九条 专业负责人由具有丰富教学经验、专业建设思路清晰、具有较强科研、教研和组织能力的教师担任。

(一) 基本条件

1. 具有大学本科及以上学历。

2. 具有副高级及以上专业技术职务。

3. 教学工作量达到标准工作量 80%以上。

4. 聘期内根据组织安排担任班主任工作不少于 1 年。

5. 专业课教师须是“双师型”教师。

6. 聘任后聘期内专业课教师企业实践时间不少于 1 个月（160 小时）/年。

(二) 业务能力

1. 承担本专业主干课程 2 门以上，本专业教学任务不少于全部教学任务的三分之二。

2. 完成本专业发展方向及人才需求调研工作，能够准确掌握本专业发展方向。

3. 对本专业学生核心能力、专项能力分析准确，课程体系构建对学生核心能力、专项能力的培养支撑力强。

4. 按照教学改革要求，主持完成院、校及以上批准的教

学改革方案，并取得阶段性成果。

5. 组织实施专业建设工作，按照教学改革指导思想和教学计划要求，主持本专业教学计划、课程教学大纲制（修）订工作。主持校内、外实训基地建设工作；主持专、兼职教师队伍建设工作。

6. 本专业毕业生就业率达到规定指标。

7. 指导重点课程负责人进行课程建设。

8. 每年至少参与一项科研或技术服务项目。

9. 主持院、校及以上教学研究课题，并取得成果。

10. 聘任后聘期内在公开出版刊物上，每两年至少发表科研论文、教研论文各一篇，均为前 2 名作者。

第十条 重点课程负责人由具有教学改革经验、能够主持或承担主干课程教学改革课题、具有科研和教研能力的教师担任。

（一）基本条件

1. 具有大学本科及以上学历（实习指导教师具有大学专科及以上学历）。

2. 具有副高级及以上专业技术职务。

3. 教学工作量达到标准工作量 80%以上。

4. 聘期内根据组织安排担任班主任工作不少于 1 年。

5. 专业课教师须是“双师型”教师。

6. 聘任后聘期内专业课教师企业实践时间不少于 1 个月

(160 小时) / 年。

(二) 业务能力

1. 承担本专业重点课程教学任务。
2. 在专业负责人指导下，主持或参与课程教学改革课题，教研成果有推广价值。
3. 协助专业负责人制（修）订专业教学计划、课程教学大纲。
4. 在专业负责人指导下，参与实训基地建设工作。
5. 指导青年教师提高业务水平。
6. 每年至少参与一项科研或技术服务项目。
7. 聘任后聘期内在公开出版刊物上，每三年至少发表科研论文或教研论文一篇，为第一作者。

第十一条 普通课程负责人是由具有一定教学经验，能够承担或主持一般课程教学改革任务、具有一定科研和教研能力的教师担任。

(一) 基本条件

1. 具有大学本科及以上学历（实习指导教师具有大学专科及以上学历）。
2. 具有中级及以上专业技术职务。
3. 教学工作量达到标准工作量 80% 以上。
4. 聘期内根据组织安排担任班主任工作不少于一年。
5. 专业课教师须是“双师型”教师或制订“双师型”锻

炼计划在聘期内实施。

6. 聘任后聘期内专业课教师企业实践时间不少于1个月（160小时）/年。

（二）业务能力

1. 承担本专业课程教学任务。

2. 在专业负责人指导下，参与本专业课程教学改革，参与课程教学改革课题。

3. 协助专业负责人制（修）订专业教学计划和课程教学大纲。

4. 在专业负责人指导下，参与实训基地建设工作。

6. 聘任期间至少参与一项科研或技术服务项目。

7. 聘任后聘期内在公开出版刊物上，每三年至少发表科研论文或教研论文一篇，为前2名作者。

第十二条 一般教师在专业负责人的指导下，参与课程教学改革工作，能够完成教研室分配的教学任务。

（一）基本条件

1. 具有大学本科及以上学历（实习指导教师具有大学专科及以上学历）。

2. 教学工作量达到标准工作量80%以上。

3. 聘期内根据组织安排担任班主任工作不少于1年。

4. 聘任后聘期内专业课教师企业实践时间不少于1个月（160小时）/年。

(二) 业务能力

1. 在专业负责人指导下，参与本专业教学工作。
2. 在专业负责人或重点课程负责人指导下，参与教学改革工作。
3. 在专业负责人或重点课程负责人指导下，按照教学大纲要求完成教学任务。
4. 在专业负责人指导下，能够撰写教学研究论文。

第四章 聘期、职务与职级

第十三条 教师职务聘任实行三年一聘任，一年一考评。

第十四条 职务和职级升降

(一) 职务升降是指学科负责人、专业负责人、重点课程负责人、普通课程负责人、一般教师职务之间的晋职或降职。

(二) 职级升降是指在已聘职务内职级的晋级或降级。

第十五条 职务晋升。在达到聘任条件基础上，晋升学科负责人，绩效考评结果须达到 A（优秀）；晋升专业负责人，绩效考评结果须达到 A（优秀）或连续两次 B（良好）；晋升重点课程负责人，绩效考评结果须达到 B（良好）；晋升普通课程负责人，绩效考评结果须达到 C（称职）。

第十六条 职级升降。年度绩效考评结果为 A（优秀）或连续两个年度为 B（良好）的取得晋升职级资格；年度绩效考评结果连续三个年度为 D（基本合格）或当年考核结果为 E（不合格）降低一个职级，已是最低职级的降低一级职务。

第十七条 对因工作失误、违章违纪等，发生重大事故、

造成重大损失和影响，以及受党政记过以上处分的人员，可不受年度限制，经单位考评委员会审核、主任办公会批准，降低职务或职级。

第五章 聘任程序

第十八条 每年10月份组织实施教师职务聘任及绩效考评工作。

第十九条 教师所在单位组织教师提交应聘意向书和有关材料。单位对照聘任条件进行审核，填写《教师职务聘任、职务变动人员情况表》报教务处确认。

第二十条 人事处负责对各单位上报的聘任意见进行汇总，提交考评委员会审核，主任办公会认定后，公示并办理审批手续。

第六章 聘任管理

第二十一条 续聘。聘期结束前经考核符合聘任条件的可以继续聘任。

第二十二条 解聘。聘期结束前经考核不符合聘任条件的予以解聘。调离、调出、退休、死亡等自动解聘。

第二十三条 新调任教师岗位聘任相应职务，第一个聘期与其他受聘教师未履行的期限相同。

第二十四条 领导干部系列、专业技术系列和操作服务系列人员进入教师职务系列时，按照聘任条件考核聘任相应职务。

第二十五条 对于接近退休年龄的教师，其聘期不得超

过退休年龄。签订固定期限劳动合同的教师，其聘期不得超过劳动合同期限。

第二十六条 教师职务、职级变动，应及时填写《教师职务聘任情况综合分析表》、《教师职务、职级变动人员情况表》报人事处。

第七章 聘任待遇

第二十七条 教师系列职务、职级变动的人员，按培训中心有关规定享受相应薪酬待遇。

第二十八条 凡晋升重点课程负责人及以上职务的，在晋升职务的同时增加一级工资；降低职务的要将本人原增加的职级工资相应核减。

第二十九条 初次实施教师职务聘任时，考虑骨干教师队伍现状，对符合申报副高级专业技术职务条件但未取得专业技术职务的可暂聘为专业负责人、重点课程负责人，过渡期为一年。过渡期满仍未达到聘任条件的则只能聘任下一级职务，并相应核减因进线所增加的职级工资。

第八章 附 则

第三十条 本办法由首钢工学院人事处负责解释。

第三十一条 本办法自颁发之日起施行。

附表：1. 教师职务聘任、职级变动审批表
2. 教师聘任职务情况综合分析表
3. 教师职务、职级变动人员情况表

附表 1

教师职务聘任、职级变动审批表

姓名		性别		出生年月		参加工作时间	
工作单位及部门			岗位名称			专业工作年限	
技术职称			学历		所学专业		
原聘职务 职级工资				拟聘职务 职级工资			
综合评定 结果	年度绩效测评分 (权重 60%)		教学质量评价分 (权重 40%)		综合考评分		综合考评 等级
聘任期限	年 月 至 年 月						
单位意见	负责人： 年 月 日						
考评委员会意见	公章 年 月 日						
主任办公会议审批意见	公章 年 月 日						
备注	第一次续聘 第二次续聘 第三次续聘 公章 年 月 日						

附表 2

教师职务聘任情况综合分析表

填报单位： 填表人： 单位领导： 年月日

聘任职务	合计		年龄构成				学历构成				职称构成					基本条件					绩效考评等级					原聘职务				
	人数	%	30以下	31至40	41至50	51以上	博士	硕士	本科	专科及以下	正高	副高	中级	初级	无职称	双师型	双师计划	班主任时间	企业实践时间	科研论文	教研论文	教学工作	A	B	C	D	E			
合计																														
学科负责人																														
专业负责人																														
重点课程负责人																														
普通课程负责人																														
一般教师																														
备注																														

原聘职务：指履行过正式聘任手续的人员。

附表 3

教师职务、职级变动人员情况表

填报单位：

填报人：

单位领导：

年 月 日

序号	姓名	性别	出生年月	年龄	参加工作时间	学历	职称	双师型	班主任时间	企业实践时间	科研论文	教研论文	教学工作量	绩效评定等级	原聘任职务	现聘职务	职级	聘期
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		

说明：(1) 按照 5 个职务分别填写；(2) 此表一式两份填写。

教务处审核：

人事处审核：