

# 上海交通大学专任教师基本工作规范 (试行)

## 第一章 总则

第一条 教师是立教之本，兴教之源。为明确专任教师岗位职责，规范学校的教师管理，进一步促进高水平的人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新活动，根据《上海交通大学章程》及其他有关规定，特制定本工作规范。

第二条 本规范所称专任教师是指我校全职聘用的教学为主型、教学科研并重型和科研为主型岗位的教师。

第三条 教学为主型教师岗位主要在承担全校性公共课及量大面广的基础课教学岗位中设置；教学科研并重型教师岗位主要在能够承担高质量课程教学和高水平科学研究工作且具有国际竞争力的学术骨干岗位中设置；科研为主型教师岗位主要在从事科学研究工作（含基础科学研究、应用科学研究和工程研发）的岗位中设置。

## 第二章 一般规范

第四条 贯彻国家教育方针，热爱教育事业，热爱学校，遵守国家法律、法规和学校规章制度。

第五条 具备良好的职业道德、敬业精神和团结协作精神。有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心，严以律己、为人师表，自觉维护学校声誉。

第六条 以教书育人为第一职责。教师参与教育教学工作应遵循学校相关的教师教学工作规范，避免教学事故的发生。坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律的原则，杜绝一切有损国家利益和不利于学生健康成长的言行。

### 第三章 岗位规范

第七条 专任教师的岗位职责主要由人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新四部分构成，不同岗位类型和专业技术职务类型的岗位职责要求不同。

第八条 人才培养方面岗位职责主要包括教育教学（课堂教学、实践实验教学、毕业论文/设计指导、课外辅导、作业批改、研究生指导等）、课程建设、学生德育工作（担任班主任、社团指导教师、社会实践带队教师、学生创新创业指导等）、教学改革与研究以及教学管理等。

第九条 科学研究方面岗位职责主要包括掌握本学科领域的学术发展动态，提出本学科领域发展的构想和思路；主持或参与科研项目，在本学科领域取得相关的成果，发表高水平科研论文、出版高水平著作或教材，形成一定的学术影响力；在国内外学术组织担任相关的学术职务，具有科研活跃度。

第十条 社会服务方面岗位职责是指专任教师除完成人才培养和科学研究工作外，还应积极承担社会责任，为社会发展提供科技服务、咨政服务等社会工作，并积极参与学会、期刊、论文评审等学科服务工作。

第十一条 文化传承与创新方面岗位职责是指专任教师应当切实承担起文化传承与创新的历史使命，以高度的文化自觉和文化自信，宣扬社会主义核心价值观，以保存、传承、传播和创造先进文化为己任。

第十二条 专任教师除完成上述四个方面的岗位职责外，还应积极参与学校、院系的学科建设及各类活动，以及学校、院系交给的其他任务。

第十三条 人才培养与科学研究方面岗位职责的具体要求：

（一）教学为主型岗位

1. 正高级专业技术职务教师

（1）人才培养：应完成所在单位规定的教学任务，且每学年一般应至少讲授 192 学时课程，其中至少包含 128 学时本科生课程或研究生公共基础课程、专业基础课程，教学效果优良；主持或参与本学科课程体系建设，引入现代教育技术；指导和培养学生，指导本学科青年教师，培养并提高青年教师的教学能力；参与学生德育工作或教学管理工作。

（2）科学研究：须主持以教学研究为主的科研项目，发表高水平教学研究类论文，出版高水平著作或教材；承担适量的自然科学或人文社会科学研究工作，并取得相关成果；能够不断将教学研究成果、现代教育技术和本学科前沿领域的研究成果融入教学。

2. 副高级专业技术职务教师

（1）人才培养：应完成所在单位规定的教学任务，且每学年至少一般应讲授 192 学时课程，其中至少包含 128 学时本科生课程或研究生公共基础课程、专业基础课程，教学效果优良；参与本学科课程体系建设，引入现代教育技术；指

导和培养学生，指导本学科青年教师，培养并提高青年教师的教學能力；参与学生德育工作或教學管理工作。

(2) 科学研究：须主持以教學研究为主的科研项目，发表教學研究类论文，出版著作或教材；参与相关自然科学或人文社会科学研究工作，能够不断將教學研究成果、现代教育技术和本学科前沿领域的研究成果融入教學。

### 3. 中级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位規定的教學任务，且每学年至少讲授 128 学时本科生课程或研究生公共基础课程、专业基础课程，教學效果优良；参与本学科课程体系建设，协助指导學生；参与学生德育工作或教學管理工作。

(2) 科学研究：须承担以教學研究为主的科研工作，参与教学改革与研究项目，参与编写教材。

### 4. 初级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位規定的教學任务，包括课程的辅导、答疑，作业批改，上实验课、实习课，组织课堂讨论等，经所在单位批准，担任某些课程的部分或全部授课工作，协助指导毕业设计（论文）；参与学生德育工作或教學管理工作。

(2) 科学研究：须参加以教學研究为主的科研工作，参与教学改革与研究项目。

## (二) 教学科研并重型岗位

### 1. 正高级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位規定的教學任务，且每学年一般应至少讲授 64 学时课程，其中至少包含 32 学时本科生课程或研究生公共基础课程、专业基础课程，教學效果

优良；主持或参与本学科课程体系建设，指导和培养学生，指导本学科青年教师，培养并提高青年教师的教學能力；参与学生德育工作或教學管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；承担本学科科研工作，主持科研项目，发表高水平科学研究论文或出版高水平著作或教材，取得国内外同行公认的突出成果；积极参加国内外学术活动，能够将本学科前沿领域的研究成果融入教学；培养并提高青年教师的科研能力。

## 2. 副高级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位规定的教学任务，且每学年一般应至少讲授 64 学时课程，其中至少包含 32 学时本科生课程或研究生公共基础课程、专业基础课程，教学效果优良；参与本学科课程体系建设，指导和培养学生，指导本学科青年教师；参与学生德育工作或教學管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；承担本学科科研工作，主持或参与科研项目，发表高水平科学研究论文或出版著作或教材，取得国内外同行认可的成果；积极参加国内外学术活动，能够将本学科前沿领域的研究成果融入教学。

## 3. 中级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位规定的教学任务，且每学年至少讲授 32 学时本科生课程或研究生公共基础课程、专业基础课程或担任助教工作；协助指导学生；参与学生德育工作或教學管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；承担本学科科研工作，发表高水平科学研究论文。

#### 4. 初级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位规定的教学任务，包括课程的辅导、答疑，作业批改，上实验课、实习课，组织课堂讨论等，经所在单位批准，担任某些课程的部分或全部授课工作，协助指导本科生毕业设计（论文）；参与学生德育工作或教学管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；参加本学科科研工作，发表科学研究论文。

#### (三) 科研为主型岗位

##### 1. 正高级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位规定的教学和指导学生的任务，参与学生德育工作或教学管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；承担本学科科研工作，主持科研项目或重大重点工程项目，发表高水平科学研究论文或出版高水平著作或教材，取得国内外同行公认的突出成果；积极参加国内外学术活动，培养并提高青年教师的科研能力。

##### 2. 副高级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位规定的教学和指导学生的任务，参与学生德育工作或教学管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；承担本学科科研工作，主持或参与科研项目、重大重点工程项目，发表高水平科学研究论文或出版著作或教材，取得国内外同行认可的成果；积极参加国内外学术活动。

##### 3. 中级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位规定的教学和指导学生

的任务，参与学生德育工作或教学管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；承担本学科科研工作，发表高水平科学研究论文。

#### 4. 初级专业技术职务教师

(1) 人才培养：应完成所在单位规定的教学和指导学生的任务，参与学生德育工作或教学管理工作。

(2) 科学研究：须掌握本学科学术发展前沿和动态；参加本学科科研工作，发表科学研究论文。

## 第四章 管理与考核

第十四条 人才培养、科学研究的内容应写入岗位协议书中，并由所在单位根据实际情况提出明确的可考核的指标。社会服务和文化传承与创新的内容由所在单位根据实际情况决定是否在岗位协议书中约定。学校按岗位协议书约定的内容对专任教师进行考核。师德师风、学术诚信也是年度考核、聘期考核的重要内容，专业技术职务晋升、岗位聘任和评优奖励等工作的重要依据。学校鼓励教师、学生共同参与师德师风、学术诚信的监督，预防学术不端行为的发生。

第十五条 人才培养、科学研究的完成情况是专任教师专业技术职务晋升、聘任和续聘的重要依据。教学效果不佳者，不得申请教学为主型和教学科研并重型高一级专业技术职务。

第十六条 人才培养考核内容由教学完成情况、教学效果评价、参与学生德育工作、指导学生情况等组成。教学效果的评价结合教学管理部门提供的学生评教、督

导听课、同行听课等结果进行，同时可参考各类教学成果奖励、教学评奖等。教学效果评价超过本单位相应岗位平均水平者，可参与年度考核和聘期考核评优。教学效果评价不佳者，所在单位教学委员会应督促其参加各种教学能力提升活动，其中问题特别严重者，经所在单位教学委员会确认后，应暂时停止授课，参加学校教学发展中心等单位组织的相关教学能力提升活动，再由所在单位教学委员会进行评估后，方可重新授课。教师参与学生德育工作情况由所在单位认定。

第十七条 新进专任教师须按照学校规定参加教学能力提升培训，培训合格者方可申请教师资格证。所在单位须组织教学委员会对新进专任教师教学情况进行评估，组织试讲，合格者可从事教学活动。为帮助青年教师成长，允许新进副高级及以下专任教师在第一个聘期内减免教学工作量。

第十八条 承担教学任务的专任教师在教学期间应保证在校指导学生的工作时间。

第十九条 专任教师担任行政职务（含外派挂职）期间，经所在单位核准，可减免其教学科研工作量。

第二十条 专任教师在承担重大科研、工程项目或科技成果转化工作期间以及其他特殊情况下，经本人申请，所在单位核准后，可对教学工作量作适当减免，减免方案由所在单位制定。

第二十一条 为充分发挥学校交叉学科优势，促进学科建设及科技创新平台搭建，学校鼓励并支持各二级实体单



位、交叉平台（含协同创新中心等）之间对优秀人才进行双聘。专任教师在完成本职工作岗位任务的前提下，可在校内跨单位进行教学与科研活动，但须经所在单位（第一聘任单位）、双聘单位（第二聘任单位）及专任教师本人三方同意，并报学校审批。

第二十二條 不允許專任教師未經批准在校外從事非學術兼職工作。如確因學科發展、工程研發和學校利益需要，須以完成本职工作崗位任務為前提，經本人申請，所在單位核准，並報學校審批。占用工作時間的校外兼職每周原則上不超過一個工作日。

第二十三條 為促進科技成果轉化，經本人申請，所在單位批准，並報學校科技成果轉化部門和人事部門審核後，專任教師可以進行以科技成果轉化與技術轉移為目的的離崗創業。離崗人員應在與學校約定的期限（一般為二年）結束時回崗或辦理離職手續。專任教師離崗期間的工資、社會保險、意外傷害等應在與學校簽訂的書面協議中予以明確。離崗創業期間不得侵害學校的技術經濟權益。

## 第五章 獎 懲

第二十四條 專任教師在人才培養、科學研究、社會服務、文化傳承與創新方面取得優異成績的，學校將予以表彰獎勵。

第二十五條 專任教師違反國家相關法律法規或學校規章制度的，學校將根據相關規定予以處理。

## 第六章 附 则

第二十六条 学校保障专任教师的合法权益。对学校给予的处分或处理有异议，专任教师可以依据《事业单位人事管理条例》、《事业单位工作人员申诉规定》及学校相关规定，向学校或有关部门提出申诉。

第二十七条 本规范是学校对专任教师的基本要求，各单位可根据本规范，结合本单位学科特点及人才培养等实际情况，制定实施细则，报人力资源处备案。

第二十八条 思政教师的相关规范另行制定。

第二十九条 本规范（试行）自 2015 年 9 月 1 日起实施，由人力资源处负责解释。