

# 上海师范大学师资博士后管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步优化我校师资队伍结构，加大优秀青年人才引进和培养力度，充分发挥博士后科研流动站补充师资的作用，根据国务院办公厅《关于改革完善博士后制度的意见》（国办发〔2015〕87号）、《上海市教育委员会、上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局关于实施上海高校师资博士后制度的意见》（沪教委人〔2014〕41号）等文件精神 and 有关要求，结合我校实际，特制定本办法。

**第二条** 师资博士后制度是学校将部分全职统招博士后研究人员纳入学校师资后备队伍建设，并从中选留优秀教师的人事管理制度，是教师聘用制度与博士后培养制度的有机结合，是我校新进教师选拔、培养的重要渠道。

**第三条** 师资博士后的招收指标根据学校和学院的年度招聘计划进行分配。

师资博士后占用流动站设站学院当年度教学科研岗位招聘的指标。

**第四条** 我校设有博士后流动站的学科，凡按照学校师资队伍计划招聘的应届博士毕业生或毕业不超过三年的往届优秀博士毕业生，符合博士后进站基本条件的，原则上均

须进入相应学科的博士后流动站，纳入学校师资博士后统一管理。海外取得博士学位和特需人才除外。

## 第二章 招收条件与程序

### 第五条 招收条件

按照学校年度招聘计划，拟招录的师资博士后人员应具备以下条件：

（一）思想政治素质高，品学兼优，作风正派，热爱高等教育事业，具有团队合作精神。

（二）国（境）内外高水平大学或科研机构优秀博士毕业生，身体健康，年龄一般在 32 周岁以下。

（三）具有较好的科研创新能力，以第一作者或通讯作者身份在国内本学科核心期刊（指 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 来源期刊）上发表学术论文 2 篇及以上，或在我校认定的 A 类期刊上发表论文 1 篇及以上。

（四）具有较强的语言、文字表达能力和课堂教学能力。

### 第六条 招收程序

（一）各学院根据学科发展和师资队伍建设规划以及岗位设置的需要，在学校核定的编制内，制定师资博士后招聘计划，并纳入到本单位年度教学科研岗位招聘计划中，提交学校审定批准后，发布招聘信息。

（二）申请程序

1. 申请人向应聘学院提出师资博士后岗位申请，填写《上海师范大学博士后申请表》，提交个人简历、博士期间的成绩单复印件（加盖毕业学校研究生管理部门的公章）、博士学位证书复印件、主要论著、研究成果、获奖证书复印件以及就读学校院系出具的思想政治表现与业务素质的综合鉴定意见等材料。

2. 学院按照相关学科教学科研岗位招聘标准，对申请人所提供的材料进行审核。

3. 学院成立由学院党政领导、流动站负责人、学术委员会专家、学科方向骨干等人员组成的考核小组，通过面谈、试讲等方式对申请人的教学能力、学术水平和综合素质进行全面考察，并就是否录用为师资博士后进行投票表决。

4. 学院党政联席会议审议通过后签署意见，将相关材料报校博管办审核。

5. 通过审核的申请人，按照博士后进站程序，提交进站材料，办理进站手续。

6. 学院、博士后流动站结合学科特点、建设发展需要以及师资博士后的实际情况，与师资博士后签订工作协议，明确其在站工作期间的教学、科研等工作目标与任务要求。

7. 学校将上海师范大学师资博士后人员名单报上级主管部门备案。

(三) 获“博士后创新人才支持计划”“上海市超级博士后计划”资助的一般全职博士后，经流动站所在学院同意，可按上述程序申请转为师资博士后。

### 第三章 工作职责与待遇

**第七条** 师资博士后在站期间以科学研究为主，同时履行作为教师的部分岗位职责。具体工作职责如下：

(一) 按时完成在站期间所确定的博士后科学研究任务，按要求在本学科国内外核心期刊上以上海师范大学为第一署名单位发表学术论文。

(二) 承担学院安排的教学指导教师的助教工作，完整旁听1门及以上相关学科课程，进站第二年在教学指导教师指导下担任一门课程的教学任务。

(三) 完成学校规定的新教师岗前培训和考核任务，申请并取得高等学校教师资格证书。

(四) 积极申请各类科研项目和中国博士后科学基金资助。

(五) 完成学校、学院安排的其他工作。

#### **第八条** 待遇

(一) 师资博士后在站的两年时间里，学校按照中级职称标准兑现相关工资待遇。办理正式进站手续，并取得高等学校教师资格证书后，可申请认定中级专业技术职务。学校

鼓励学院根据学科建设需要，加大对师资博士后的投入力度。

（二）师资博士后的课时津贴按所在学院的标准执行。

（三）师资博士后出站考核优秀者，授予“优秀博士后奖”，学校一次性奖励3万元。

（四）师资博士后其他待遇按《上海师范大学博士后管理办法》中全职统招博士后的有关规定执行。

符合出站考核标准并留校工作的，学校给予一次性的购房补贴。

#### 第四章 管理与考核

**第九条** 师资博士后进站期间一般为两年，由所在学院和博士后流动站共同管理。学院按照教师岗位的要求，将其纳入青年教师培养体系，安排科研合作导师和教学指导教师，对其教学技能和科学研究能力进行指导。

**第十条** 师资博士后进站期间，应注重提升教师职业素养和教学、科研能力，加强师德修养，强化学术规范。

**第十一条** 师资博士后进站三个月内完成开题，开题报告会由流动站负责组织。

**第十二条** 师资博士后进站一年后，由学院和所在流动站负责中期考核，考核结果报校博管办复核。

中期考核主要考察师资博士后进站一年内教学、科研工作进展，尤其对其是否适合从事教学工作、是否具备良好的

学术发展潜力做出评估结论。中期考核结果分为优秀、良好、合格和不合格。

中期考核成绩为优、良者，视为符合师资博士后要求；中期考核成绩为合格者，视为不符合师资博士后要求，学校终止其师资博士后待遇，按一般全职博士后管理；中期考核不合格者，作退站处理。

**第十三条** 师资博士后工作期满后，由学院和所在流动站联合组织出站考核，考核结果报校博管办复核。

出站考核主要考察师资博士后的思想品德、教学科研能力、在站期间科研成果等内容。考核结果分为优秀、良好、合格和不合格。

出站考核同时满足下列第 1、第 2、第 3 款的，考核成绩为合格；同时满足下列第 1、第 2、第 3、第 4 款的为良；同时满足下列第 1、第 2、第 5、第 6 款的为优。

1. 品学兼优，作风正派，热爱高等教育事业，具有团队合作精神，高质量完成助教及授课任务。

2. 所承担课程的学生评教平均分在 4.0 以上。

3. 在国内外核心期刊（指 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 来源期刊）上以第一作者或通讯作者身份发表学术论文 3 篇以上（其中理工科类 1 篇 SCI 一区论文相当于 2 篇论文，人文社科类 1 篇 SSCI 一区、A&HCI、国内权威期刊等 A 类论文

相当于 2 篇论文)。独立正式出版本学科学术专著 1 部相当于 1 篇论文。

4. 主持 1 项省部级科研项目(含中国博士后科学基金项目)。

5. 主持 1 项国家社科基金或国家自然科学基金项目。

6. 在国内外本学科核心期刊(指 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 来源期刊)上以第一作者或通讯作者身份发表学术论文 3 篇以上,其中理工科类应含 1 篇 SCI 二区及以上的论文,人文社科类应含 1 篇 B 类及以上论文。

**第十四条** 考核优秀或良好的师资博士后,符合高校教师聘任基本要求并愿意留校的,根据学校师资录用的有关规定,经综合审议通过后与学校签订聘用合同,并按照相关政策办理录用手续。

考核成绩为合格的师资博士后按照一般全职博士后出站,但不能作为师资博士后留校任教。考核成绩不合格的博士后作退站处理。

**第十五条** 师资博士后不愿意留校任教的,须履行《上海师范大学师资博士后工作协议书》中约定的相关条款,将师资博士后待遇与一般全职博士后待遇的差额退还学校,再办理出站手续。

**第十六条** 师资博士后应按期出站,一般不允许延期。特殊情况经学校研究同意的,延期不超过一年,延期期间停

发所有待遇。为保障其社会保险的延续性，本人向学校缴纳社会保险个人承担部分后，学校为其缴纳社会保险。

## **第五章 附则**

**第十七条** 各学院可根据学科特点制定不低于本办法要求的师资博士后出站考核标准，报校博管办备案。

**第十八条** 师资博士后出站并被聘用在学校工作的，进校时间从进站之日起计算。竞聘教师专业技术岗位时，在符合聘任文件规定的条件下，博士后期间科研成果视作任现职以来的科研成果。

**第十九条** 凡中途退站、擅自离站的师资博士后的工资福利和社会保险等费用停止发放。

**第二十条** 本办法由校长办公会议批准，适用于2019年1月1日之后新进站的师资博士后。原《上海师范大学师资博士后管理办法》（校人发〔2013〕2号）同时废止。

**第二十一条** 本办法由人事处负责解释。