

杭州师范大学文件

杭师大发〔2014〕43号

杭州师范大学关于进一步加强本科教学管理 队伍建设的实施意见

各学院、部门：

本科教学管理队伍是学校管理队伍的重要组成部分，是落实学校人才培养任务的主要组织者和管理者，也是提高学校教育教学质量的重要基础保障。为建设一支与学校转型发展相适应的高素质教学管理队伍，进一步提高学校教学管理水平，现就进一步加强本科教学管理队伍建设提出如下意见：

一、完善教学组织管理体系，健全教学管理队伍

1. 教学管理队伍包括学校教务处、教师教学发展中心、承

担本科教学任务的各学院（部）教学管理人员等。

2. 实行学校和学院双重管理。教务处作为学校教学工作的主管部门，在分管校长的领导下，总体负责学校本科生招生、教学建设与改革、教学运行管理、教学资源调配、教学质量监控及保障、教师教学能力培养、教学管理人员业务指导与素质提升等工作；学院（部）在教务处的统筹协调与指导下，具体负责本学院（部）的教学管理工作。教学管理人员由学院（部）负责聘用，实行聘期管理，聘期内教学管理人员不得随意调出，如遇特殊情况须报教务处进行前置审批。

3. 确定岗位配置标准。教学管理岗位在学校统筹的前提下，根据工作实际进行配备，优先保证学院（部）需要。学院（部）教学管理在编人员的基本配置为1人，学生数500人以上的不少于2人，学生数1500人以上的不少于3人，承担大学英语、公共体育、高等数学、公共计算机、大学物理、大学语文等公共课教学任务的学院（部）可增加1-2人。在基本配置不足的情况下，学校通过校内选聘和安排进编指标公开招聘相结合的方式，配齐补足。鼓励学院（部）以教师兼职的方式充实教学管理队伍。

4. 提高岗位职级配备。在管理职级设定上，学院（部）教学管理七级岗位设置比例可适当提高。

二、优化结构加强培养，提升管理队伍层次

1. 明确准入要求。教学管理人员应具有强烈的事业心、责

任感和奉献精神，熟悉教学规律、规章制度和工作程序，具有较强的组织协调能力、计算机应用能力和文字能力。新选聘人员须具有研究生学历、硕士以上学位，或中级以上专业技术职称。

2. 完善专业技术职称评聘体系。健全教学管理人员职称评聘制度，按教育管理系列评聘职称。副高及以下人员以工作实绩为主、教学研究能力和科研成果相结合的原则进行评审。在教学管理岗位中设置20%的专业技术岗，评聘结合，绩效工资在管理岗和专业技术岗之间实行就高原则。

3. 建立定期培训制度。设立教学管理人员专项培训经费，每学年开展2-3次业务培训或进修学习。选派教学管理人员到上级教育行政部门、兄弟院校挂职锻炼，提高业务素质。

4. 加强教学研究能力培养。设立年度教学管理研究专项，组织教学管理人员开展针对性的课题研究，撰写研究报告，发表研究论文，编撰、出版研究成果（两年一次）。支持教学管理人员开展学术交流活动。

三、完善考核评价机制，落实相关待遇

1. 考核和评价要求。教学管理人员由学校和各学院（部）共同考核，以学院（部）为主。考核结果作为评优、提拔、晋升的重要依据。教学管理人员应具有较强的责任意识和严谨的工作态度，恪尽职守，敬业爱岗，认真踏实、耐心细致地做好

工作；应具备较强的服务意识，工作中贯彻以人为本的教育管理理念，主动服务师生；应规范实施、严格执行教学管理相关规定；应善于学习、勤于思考，正确把握高等教育管理领域的知识和研究成果，每两年完成1-2篇教学管理研究论文；应具有开拓创新精神，在积累教学管理经验的基础上，充分利用信息化手段，创新教学管理模式，提高服务管理水平。

2. 建立岗位待遇晋级机制。教学管理人员待遇晋级向教学管理一线人员倾斜，同等条件下参照政治辅导员待遇。八级职员从事教学管理岗位工作12年，或具有硕士学位、从事教学管理岗位工作满4年，或具有博士学位、从事教学管理岗位工作满1年，经综合考核合格，校内岗位绩效工资享受相当于七级职员待遇；七级职员从事教学管理岗位12年，或具有硕士学位、从事教学管理岗位工作满8年，或具有博士学位、从事教学管理岗位工作满3年，经综合考核合格，校内岗位绩效工资享受相当于六级职员待遇，比例不超过同级教学管理人员总数的15%。

3. 提高在岗编外人员待遇。在岗编外的教学管理人员连续3年年度考核优秀或为学校作出突出贡献者，可享受正式在编人员岗位绩效工资待遇。

4. 学院（部）应高度重视教学管理队伍建设，在人员配备、素质提升、待遇分配等方面给予倾斜。

四、附则

本意见由人事处、教务处负责解释，自下发之日起施行。
原《杭州师范大学关于加强本科教学管理队伍建设的若干意见》
（杭师大〔2012〕138号）同时废止。

杭州师范大学

2014年12月3日