



# 山东大学师德师风建设 相关制度

山东大学党委教师工作部

2021年5月

## 目 录

山东大学关于加强和改进新时代师德师风建设的意见.....	3
山东大学新聘教师思想政治素质和师德师风综合考察工作流程.....	15
山东大学海外引进人才思想政治素质和师德师风综合考察工作流程.....	17
山东大学关于教师师德失范行为的处理办法.....	19
山东大学预防与处理学术不端行为办法.....	25
山东大学教师职务及岗位聘用申报条件（修订） .....	34
山东大学本科教学工作规范.....	41
山东大学研究生导师队伍建设实施办法.....	52

# 关于印发《山东大学关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》的通知

全校各单位：

《山东大学关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》业经学校研究通过，现予以印发，请认真贯彻执行。

中共山东大学委员会

2020年12月9日

## 山东大学关于加强和改进新时代师德师风建设的意见

为认真贯彻落实《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》，深入推进实施教育部等部门印发的《新时代高校教师职业行为十项准则》《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，全面提升山东大学教师思想政治素质和职业道德水平，结合学校实际，制定本意见。

### 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，深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准，把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程，严格制度规定，强化日常教育督导，激励广大教师争做“四有”好老师，为推进学校事业发展、建设教育强国作出新的更大贡献。

### 二、基本原则

（一）坚持立德树人。全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，牢记为党育人、为国育才使命，科学确立育人目标，引导教师努力培养德智体美劳全面发展的中国特色社会主义建设者和接班

人。

（二）坚持遵循规律。遵循教育规律、教师成长发展规律和师德师风建设规律，高位引领与底线要求结合，严管与厚爱并重，不断激发教师队伍内生动力。

（三）坚持问题导向。明确工作目标，围绕重点内容，完善工作机制，尤其要针对近年来师德师风建设中出现的突出问题，建立健全问题发现、处置流程和通报制度，发挥警示作用，推进师德师风建设制度化、常态化。

（四）坚持继承创新。继承和发扬传统工作优势，结合新时代师德师风面临的新形势、新要求，推进理念思路、内容形式、方法手段创新，增强工作时代感和实效性。

### **三、重点任务**

（一）加强理论学习，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑

严格落实学校关于做好教师政治理论学习的相关制度，系统化、常态化开展习近平新时代中国特色社会主义思想学习，重点加强习近平总书记关于教育的重要论述的学习，使广大教师学懂弄通、入脑入心，自觉用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，用“两个维护”铸魂。引导广大教师学习掌握马克思主义立场观点方法，认清中国和世界发展大势，增强对中国特色社会主义的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同，筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任。

（二）强化价值引领，用社会主义核心价值观引领教师政治建设

将社会主义核心价值观融入教育教学全过程，体现到学校管理及

校园文化建设各环节，进一步凝聚起师生医务员工思想共识，使之成为共同价值追求。认真贯彻落实学校文化引领战略实施纲要，深入实施文化引领战略，充分发挥山大文化在教师思想政治教育中强基固本的关键作用。秉承“为国育贤”办学初心，弘扬山东大学优良育人传统，开展中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育，培育科技创新文化，充分发挥文化涵养师德师风功能，造就具有家国情怀、担当精神、崇实品格、创新素养的教师队伍。

### （三）夯实党建基础，充分发挥基层党组织引领和支撑保障作用

充分发挥基层党组织政治引领、思想凝聚、组织保障等作用，把思想政治教育工作有机融入、渗透和体现在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新等工作中。建强教师党支部，使教师党支部成为涵养师德师风的重要平台，涉及教师利益的重要事项、重点工作，应征求教师党支部意见；教师入职、考核、评优、晋升应由所在单位党支部考察其政治立场、思想素质、师德师风，给出明确意见。建好党员教师队伍，使党员教师成为践行高尚师德的中坚力量，重视在高层次人才和优秀青年教师中发展党员工作，完善党员领导干部联系教师入党积极分子等制度。开展好“三会一课”，健全党的组织生活各项制度，通过组织集中学习、定期开展主题党日活动、经常开展谈心谈话、组织党员教师与非党员教师结对联系等，充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。

### （四）加强教育培训，大力提升教师职业素养

在育人能力、创新能力和服务社会能力提升过程中，开展教师理想信念、学术道德、职业道德、教育教学技能、导师工作规范、校史校情等教育，助力教师增强职业认同，掌握教育科学基础知识和教师职业基本要求，履行好教书育人的神圣职责。加强对新入职教师、青年教师的指导，通过以老带新等机制，发挥传帮带作用，使其尽快熟悉教育规律、掌握教育方法，在教育教学中全面成长。

#### （五）突出典型激励，充分发挥榜样引领示范作用

深入挖掘优秀教师典型，积极开展先进人物的选树，大力宣传新时代广大教师爱岗敬业、无私奉献的新形象，用优秀教师的感人事迹诠释师德内涵，形成典型就在身边、人人可学可做的生动局面；贯彻落实学校教职医务人员荣誉体系建设方案，激励和引导广大教师不忘初心、牢记使命，勤奋工作、锐意进取，在新时代展现新气象、新担当、新作为。

#### （六）强化使命担当，在教书育人中提升师德素养

把握学生身心发展规律，以心育心、以德育德、以人格育人格，将立德树人融入教育教学全过程，实现全员全过程全方位育人，引导教师在履行教书育人的使命担当中提升自身师德素养。充分发挥课堂主渠道作用，引导广大教师守好讲台主阵地，积极参与推动课程思政建设，进而促进自身思想政治素质的不断提升。践行科研育人，引导广大教师全方位挖掘科研工作中的育人要素，培养大学生崇尚科学的理想信念，勇攀科学高峰的意志品质，科学严谨的学术作风，增强育人的主动性、针对性、实效性。

#### （七）拓展工作平台，锤炼教师教育为民的责任担当

实践是教师素质提升和高尚师德养成的重要途径。推进教师多岗位锻炼，通过校内挂职锻炼等方式丰富优秀青年教师岗位经历，提高教师综合素质能力。健全青年教师担任辅导员或班主任制度，鼓励青年教师参与学生管理工作，引导青年教师发挥自身优势，主动参与学生思想政治教育实践。积极推动教师参加社会实践和到地方挂职锻炼，坚持与教师专业特长、职业发展、服务社会等相结合，引导教师深入了解世情、党情、国情、社情、民情，厚植教育情怀，强化教育强国、教育为民的责任担当。

#### （八）畅通发展渠道，助力教师成长成才

坚持引育并举，进一步完善教师专业发展通道，采取针对性培育

支持措施，引导帮助优秀青年人才尽快成长。完善分类与多元考核评价，创新考核评价方式，突出品德、业绩、能力导向。健全团队建设，精心培育高水平青年创新人才团队。营造良好学术生态环境，健全以学术卓越为价值追求的激励机制，激发教师创新创造活力。

#### （九）严格准入机制，把好教师队伍入口关

完善教师招聘和引进制度，严格思想政治和师德考察，充分发挥党组织的领导和把关作用，建立科学完备的标准、程序，避免教师招聘引进中的唯分数、唯文凭、唯职称、唯论文、唯帽子等倾向。鼓励各单位结合实际探索开展拟聘人员心理健康测评，作为聘用的重要参考。严格规范教师聘用，将思想政治和师德要求纳入教师聘用合同。加强试用期考察，全面评价聘用人员的思想政治和师德表现，对不合格人员及时解除聘用合同。高度重视对海外引进人才的全方位考察，提升人才引进质量。

#### （十）严格考核评价，落实师德第一标准

在教师评价中坚持师德师风为第一标准，加强教师以教书育人为首要职责的评价，坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，促进师德与师能相统一。全面客观评价教师的师德表现，以事实为依据，定性与定量相结合，提高评价的科学性和实效性，将师德表现作为教师资格认定、年度考核、职务职称评聘、科研和人才项目申报、导师遴选、评优奖励的首要要求。发挥师德评价对教师行为的约束和提醒作用，及时将发现的问题向教师反馈，并采取针对性举措帮助教师提高认识、加强整改。

#### （十一）突出规则立德，增强教师的法治和纪律意识

学习贯彻《中华人民共和国教师法》《新时代高校教师职业行为十项准则》《研究生导师指导行为准则》、学校关于研究生导师立德树人职责的相关意见、本科教学工作相关规定等制度文件，提高教师的法治素养、规则意识，提升依法执教、规范执教能力。强化纪律建设，

全面梳理教师在教学科研、人才培养、服务社会等方面的纪律要求，开展系统化、常态化宣传教育。加强警示教育，引导广大教师时刻自重、自省、自警、自励，坚守师德底线。

#### （十二）强化师德监督，规范教师履职履责行为

贯彻落实《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》及学校关于教师队伍建设、学术规范等制度文件，全面、深入摸排教师思想状况和师德师风表现，建立健全师德预警机制，梳理潜在风险点，对教师的师德失范行为做到早发现、早引导、早处置，将隐患消灭在萌芽状态。畅通师德失范行为举报渠道，对师德失范方面的问题反映，要认真对待、严肃查处。对发现的违规违纪问题，要以零容忍的态度，依规依纪依法予以处理，绝不姑息。

#### （十三）关注心理健康，提高教师心理素质

把握教师的成长发展需求，将规范管理的严格要求和春风化雨、润物无声的教育方式结合起来。注重教师人文关怀和心理疏导，加强教师心理健康教育，为教师提供及时有效的心理健康指导，提高教师自我调适能力，帮助教师更好应对工作压力，为教师提供心理支持和情感支持，促进教师身心健康发展。

#### （十四）弘扬尊师传统，构建新时代尊师文化

加快形成接续我国优秀传统文化、符合时代精神和山大文化的尊师重教氛围，通过庆祝教师节、礼敬退休教师、宣传先进典型等形式，引领全校尊师重教新风尚。严格落实教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。强化教师依法执教的权利保护，依法保障教师履行教育职责，维护教师职业尊严。

### 四、组织保障

党委教师工作委员会在学校党委领导下，宏观指导、统筹协调师德师风建设工作，形成党委统一领导、党政齐抓共管、部门分工合作、全员积极参与的工作机制。

党委教师工作部贯彻落实党委教师工作委员会的工作部署，对师德师风建设牵头抓总；党委教师工作委员会各成员单位要将师德师风建设与各项业务工作紧密结合起来，严格执行师德师风第一标准，切实落实立德树人根本任务。

各基层党组织切实担负起本单位师德师风建设主体责任，将师德师风建设要求有机融入、渗透和体现在教师管理的各项工作中，使各项工作落实落细、见行见效。

附件：《山东大学关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》  
责任清单

附件

## 《山东大学关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》责任清单

序号	工作任务	责任单位	备注
1	<b>加强理论学习，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑。</b> 严格落实学校关于做好教师政治理论学习的制度，重点加强习近平总书记关于教育的重要论述的学习，引导广大教师学习掌握马克思主义立场观点方法，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者。	党委宣传部、党委教师工作部、各教学科研单位	
2	<b>强化价值引领，用社会主义核心价值观引领教师思想政治建设。</b> 将社会主义核心价值观融入教育教学全过程，体现到学校管理及校园文化建设各环节。认真贯彻落实学校文化引领战略实施纲要，开展中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育，培育科技创新文化，充分发挥文化涵养师德师风功能。	党委宣传部、党委教师工作部、各教学科研单位	
3	<b>夯实党建基础，充分发挥基层党组织引领和支撑保障作用。</b> 充分发挥基层党组织政治引领、思想凝聚、组织保障等作用，把思想政治教育工作有机融入、渗透和体现在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新等工作中。建强教师党支部，涉及教师利益的重要事项、重点工作，应征求教师党支部意见，教师入职、考核、评优、晋升应由所在单位党支部考察其政治立场、思想素质、师德师风，给出明确意见。建好党员教师队伍，重视在高层次人才和优秀青年	党委组织部、各教学科研单位	

序号	工作任务	责任单位	备注
	教师中发展党员工作。完善党员领导干部联系教师入党积极分子等制度。开展好“三会一课”，健全党的组织生活各项制度。		
4	<b>加强教育培训，大力提升教师职业素养。</b> 开展教师理想信念、学术道德、职业道德、教育教学技能、导师工作规范、校史校情等教育。加强对新入职教师、青年教师的指导，使其尽快熟悉教育规律、掌握教育方法，在教育教学中全面成长。	党委教师工作部、人事部、本科生院、研究生院、各教学科研单位	
5	<b>突出典型激励，充分发挥榜样引领示范作用。</b> 积极开展“山东大学优秀教师”“我心目中的好导师”等先进人物的选树宣传，用优秀教师的感人事迹诠释师德内涵，形成典型就在身边、人人可学可做的生动局面；贯彻落实学校教职医员工荣誉体系建设方案，激励和引导广大教师不忘初心、牢记使命，勤奋工作、锐意进取，在新时代展现新气象、新担当、新作为。	党委宣传部、党委教师工作部、人事部、本科生院、研究生院、科学技术研究院、人文社科研究院、各教学科研单位	

序号	工作任务	责任单位	备注
6	<p><b>强化使命担当，在教书育人中提升师德素养。</b>将立德树人融入教育教学全过程，实现全员全过程全方位育人，引导教师在履行教书育人的使命担当中提升自身师德素养。充分发挥课堂主渠道作用，引导广大教师守好讲台主阵地，积极参与推动课程思政建设。践行科研育人，引导广大教师全方位挖掘科研工作中的育人要素。</p>	<p>党委宣传部、党委教师工作部、本科生院、研究生院、各教学科研单位</p>	
7	<p><b>拓展工作平台，锤炼教师教育为民的责任担当。</b>推进教师多岗位锻炼，通过校内挂职锻炼等方式丰富优秀青年教师岗位经历。健全青年教师担任辅导员或班主任制度，鼓励青年教师参与学生管理工作。积极推动教师参加社会实践和到地方挂职锻炼。</p>	<p>党委组织部、人事部、各教学科研单位</p>	
8	<p><b>畅通发展渠道，助力教师成长成才。</b>坚持引育并举，进一步完善教师专业发展通道，采取针对性培育支持措施，引导帮助优秀青年人才尽快成长。完善分类与多元考核评价，创新考核评价方式，突出品德、业绩、能力导向。健全团队建设，精心培育高水平青年创新人才团队。营造良好学术生态环境，健全以学术卓越为价值追求的激励机制。</p>	<p>人事部、科学技术研究院、人文社科研究院</p>	

序号	工作任务	责任单位	备注
9	<p><b>严格准入机制，把好教师队伍入口关。</b>完善教师招聘和引进制度，严格思想政治和师德考察。鼓励各单位结合实际探索开展拟聘人员心理健康测评，作为聘用的重要参考。严格规范教师聘用，将思想政治和师德要求纳入教师聘用合同。加强试用期考察。高度重视对海外引进人才的全方位考察，提升人才引进质量。</p>	<p>党委教师工作部、人事部、各教学科研单位</p>	
10	<p><b>严格考核评价，落实师德第一标准。</b>在教师评价中坚持师德师风为第一标准，加强教师以教书育人为首要职责的评价，将师德表现作为教师资格认定、年度考核、职务职称评聘、科研和人才项目申报、导师遴选、评优奖励的首要要求。发挥师德评价对教师行为的约束和提醒作用，及时将发现的问题向教师反馈，并采取针对性举措帮助教师提高认识、加强整改。</p>	<p>人事部、本科生院、研究生院、科学技术研究院、人文社会科学研究院、各教学科研单位</p>	
11	<p><b>突出规则立德，增强教师的法治和纪律意识。</b>学习贯彻《中华人民共和国教师法》《新时代高校教师职业行为十项准则》《研究生导师指导行为准则》、学校教师管理相关规定等制度文件，提高教师的法治素养、规则意识。强化纪律建设，全面梳理教师在教学科研、人才培养、服务社会等方面的纪律要求，开展系统化、常态化宣传教育。加强警示教育，引导广大教师时刻自重、自省、自警、自励，坚守师德底线。</p>	<p>党委教师工作部、纪委监察处、人事部、本科生院、研究生院、各教学科研单位</p>	

序号	工作任务	责任单位	备注
12	<p><b>强化师德监督，规范教师履职履责行为。</b>贯彻落实教师管理制度文件，全面、深入摸排教师思想状况和师德师风表现，建立健全师德预警机制，梳理潜在风险点，对教师的师德失范行为做到早发现、早引导、早处置。畅通师德失范行为举报渠道。对发现的违规违纪问题，要依规依纪依法予以处理。</p>	<p>党委教师工作部、纪委监察处、人事部、各教学科研单位</p>	
13	<p><b>关注心理健康，提高教师心理素质。</b>把握教师的成长发展需求，将规范管理的严格要求和春风化雨、润物无声的教育方式结合起来。注重教师人文关怀和心理疏导，加强教师心理健康教育，为教师提供及时有效的心理健康指导。</p>	<p>党委教师工作部、各教学科研单位</p>	
14	<p><b>弘扬尊师传统，构建新时代尊师文化。</b>加快形成接续我国优秀传统文化、符合时代精神和山大文化的尊师重教氛围，通过庆祝教师节、礼敬退休教师、宣传先进典型等形式，引领全校尊师重教新风尚。严格落实教代会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。强化教师依法执教的权利保护，维护教师职业尊严。</p>	<p>党委宣传部、党委教师工作部、工会妇委会、人事部、离退休处、各教学科研单位</p>	

# 山东大学新聘教师思想政治素质和师德师风综合考察工作流程

为深入贯彻落实《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》《关于加强和改进新时代师德师风建设意见》等文件精神，把好新聘教师政治关、师德关、质量关，结合我校实际，制订新聘教师思想政治素质和师德师风综合考察工作流程如下。

## 一、指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，严把教师聘用入口关，从源头上加强管理，把对拟引进人选的思想政治素质和师德师风考察放在首位，保持教师队伍的纯洁性与先进性，增强教师教书育人的责任感和使命感，努力造就一支政治可靠、立场坚定、态度鲜明、观点正确的教师队伍，为学校的改革发展提供人力支撑。

## 二、基本原则

1.坚持党管人才，重心下移的原则。发挥各单位党工委、党委（党总支、直属党支部）在把好新聘教师入口关中的作用，切实担负起政治责任，继承和发扬传统工作优势，适应时代和实践发展新变化，提高工作科学化精细化水平。

2.坚持全面评价，以德为先的原则。严把新聘教师入口关与教师全面发展相结合。立足实际，着眼长远，把思想价值引领贯穿到工作中的各个环节，在助力教师职业发展的同时引导教师树立中国特色社会主义共同理想，同时使他们中的先进分子树立共产主义远大理想，努力培养造就有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师。

## 三、考察内容

对新聘教师在思想政治素质、师德师风、学术诚信、廉洁自律、工作表现等情况进行考察。对新聘人文社科类的教师，要通过对其论文、著作和公开言论（含微博、微信）等表现进行审查把关。

## 四、工作流程

### 1. 个人申请

新聘教师填写《山东大学新聘科研教师审批表》，报人事部。

## 2.聘用单位考察

聘用单位党工委、党委（党总支、直属党支部）可组成考察小组，通过与新聘教师本人面谈、联系原单位和同行专家等方式，对新聘教师社会背景及思想品德状况进行考察。

## 3.聘用单位形成考察意见

聘用单位党工委、党委（党总支、直属党支部）对考察情况进行研究，形成考察意见，填写《山东大学新聘教师思想政治素质和师德师风综合考察表》，报教师工作部。

## 4.相关职能部门核查

相关职能部门对新聘教师进行核查，并将核查情况报教师工作部。

## 5.学校意见

教师工作部根据聘用单位党工委、党委（党总支、直属党支部）考察意见和相关职能部门核查情况，对新聘教师的思想政治素质和师德师风表现出具意见。

## 五、考察结果的运用

对于思想政治素质和师德师风考察合格的教师予以聘用。在考察中发现有思想政治素质和师德师风问题的教师，不予聘用。

党委教师工作部  
2020年10月5日

# 山东大学海外引进人才思想政治素质和师德师风综合考察工作流程

为深入贯彻落实《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》《关于加强和改进新时代师德师风建设意见》等文件精神，把好海外引进人才政治关、师德关、质量关，结合我校实际，制订海外引进人才思想政治素质和师德师风综合考察工作流程如下。

## 一、指导思想

全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，严把海外引进人才聘用入口关，从源头上加强管理，把对拟引进人选的思想政治素质和师德师风考察放在首位，增强引进人才教书育人的责任感和使命感，为学校的改革发展提供人才支撑。

## 二、基本原则

1.坚持党管人才，重心下移的原则。发挥各单位党工委、党委（党总支、直属党支部）在把好海外引进人才入口关中的作用，切实担负起政治责任，继承和发扬传统工作优势，适应时代和实践发展新变化，提高工作科学化精细化水平。

2.坚持全面评价，以德为先的原则。严把海外引进人才入口关与人才全面发展相结合。立足实际，着眼长远，把思想价值引领贯穿到工作中的各个环节，在助力人才发展的同时引导人才树立优良的师德师风，努力培养造就有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师。

## 三、考察内容

对海外引进人才在思想政治素质、师德师风、学术诚信、廉洁自律、工作表现等情况进行考察。对新引进的人文社科类的海外人才，要通过对其论文、著作和公开言论（含微博、微信）等表现进行审查把关。

## 四、工作流程

### 1. 个人申请

提交相关人才项目申报材料，报人才工作办公室。

### 2. 聘用单位考察

聘用单位党工委、党委（党总支、直属党支部）可组成考察小组，通过与拟引进海外人才面谈、向熟悉情况的海内外同行专家进行了解等方式，对海外引进人才的社会背景及思想品德状况进行考察。

### 3.聘用单位形成考察意见

聘用单位党工委、党委（党总支、直属党支部）对考察情况进行研究，形成考察意见，填写《山东大学海外引进人才思想政治素质和师德师风综合考察表》，报教师工作部。

### 4.相关职能部门核查

相关职能部门对海外人才进行核查，并将核查情况报教师工作部。

### 5.学校意见

教师工作部根据聘用单位党工委、党委（党总支、直属党支部）考察意见和相关职能部门核查情况，对海外引进人才的思想政治素质和师德师风表现出具意见。

## 五、考察结果的运用

对于思想政治素质和师德师风考察合格的海外人才予以聘用。在考察中发现有思想政治素质和师德师风问题的海外人才，不予聘用。

党委教师工作部  
2020年10月5日

# 山东大学关于教师师德失范行为的处理办法

山大党字〔2019〕67号

## 第一章 总 则

第一条 为进一步落实立德树人根本任务，提高师德师风建设水平，规范教师履职尽责行为，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》《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》和《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等要求，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于在山东大学从事教学科研工作的教师。

第三条 广大教师要自觉加强师德修养，严格遵守师德规范，严以律己，为人师表，把教书育人和自我修养结合起来，坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。

第四条 对于师德失范行为，必须坚持零容忍的态度，依规依纪依法严肃处理，要做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备。

## 第二章 师德行为负面清单

第五条 师德失范行为表现：

（一）在教育教学活动及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行；

（二）损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗的行为；

（三）通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他场合发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息；

（四）违反教学纪律、敷衍教学的行为；

（五）侮辱、要挟学生，侵害学生正当利益，利用教师身份要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜；

(六) 与学生发生任何不正当关系,对学生实施任何形式的猥亵、性骚扰;

(七) 在招生、考试、推优、保研、就业、学生评奖评优等工作中徇私舞弊、弄虚作假;

(八) 伪造、篡改、抄袭剽窃、侵吞他人学术成果或滥用学术资源和学术影响等学术不端行为;

(九) 擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为;

(十) 在绩效考核、岗位聘用、职称评聘、教职工评奖评优等工作中徇私舞弊、弄虚作假;

(十一) 违反廉洁纪律,索要、收受学生及家长财物,参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动,或利用家长资源谋取私利;

(十二) 假公济私,擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益;

(十三) 其他师德失范行为。

### **第三章 师德失范行为的调查与处理**

第六条 对师德失范行为的调查处理,党委教师工作部牵头抓总,负责协调推动、督促落实。学校发现教师涉嫌师德失范行为或接到相关举报后,由所在单位党组织进行初步调查处理,需要进一步调查处理的,由所在校区(齐鲁医学院)党工委或学校归口职能部门牵头、相关单位配合进行调查处理。

对于负面清单第一、三项的师德失范行为,由党委宣传部牵头调查处理。其中,涉及民族、宗教的,由党委统战部牵头调查处理。

对于负面清单第二、六项的师德失范行为,由党委教师工作部牵头调查处理。

对于负面清单第四、五、七项的师德失范行为，由本科生院牵头调查处理。其中，涉及研究生教育的，由研究生院牵头调查处理；涉及学生教育管理的，由学生工作部门牵头调查处理。

对于负面清单第八项的师德失范行为，由科学技术研究院或人文社科院牵头调查处理。

对于负面清单第九、十项的师德失范行为，由人事部牵头调查处理。

对于负面清单第十一项的师德失范行为，由纪委办公室、监察处牵头调查处理。

对于负面清单第十二项的师德失范行为，由党委（校长）办公室牵头调查处理。其中，涉及擅自利用学校专利等资源谋取个人利益的，由科学技术研究院牵头调查处理；涉及擅自利用学校场所等资源谋取个人利益的，由资产与实验室管理部牵头调查处理。

对于其他师德失范行为，由相关职能部门根据工作职责进行调查处理。

#### 第七条 调查程序及要求：

（一）初步调查。被调查人所在单位党组织进行初步调查核实，作出处理决定或提出处理建议，并报所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门。

（二）进一步调查。对需要进一步调查的，由所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门牵头，相关单位、被调查人所在单位党组织参加，成立联合调查组，进一步调查核实。

（三）形成调查报告。调查组在调查结束后形成调查报告，内容包括调查经过、主要事实、处理依据和处理建议等，调查报告需经调查组全体成员签字。

（四）调查过程中应认真听取被调查人的陈述与申辩，并对其提出的事实、理由和证据进行核实。

（五）调查组成员与涉事人员存在亲属关系或其他利害关系，可能影响公正调查处理的，应根据《事业单位人事管理回避规定》进行回避。

#### 第八条 处理程序及要求：

教师发生师德失范行为，由相关单位按照职责权限，在认真调查基础上，依据《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等上级有关文件和《山东大学工作人员奖惩规定》《中共山东大学委员会意识形态工作责任制实施细则》《山东大学教师本科教学工作管理办法》《山东大学本科教学事故认定及处理办法》《山东大学研究生导师队伍建设实施办法》《山东大学学术规范及学术不端行为查处办法》等教学、科研及其他教师管理方面的相关规定作出处理，并将处理结果报所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门。

（一）对于应采取批评教育、责令检查、通报批评方式处理的，由所在单位党组织按照职责权限作出处理决定，并将处理结果报所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门。

（二）对于应采取诫勉谈话或进行组织处理的，由所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门商学校纪委、党委组织部依照有关规定执行。

（三）对于应采取取消评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、申报人才计划、申报科研项目等方面资格的方式处理的，由所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门牵头，会同基层党组织按有关规定作出处理决定。担任研究生导师的，还应对其做出限制招生名额、暂停或取消招生资格直至取消导师资格的处理。以上取消相关资格处理的执行期限不得少于24个月。

（四）涉嫌违纪应给予纪律处分的，移交学校纪委办公室、监察处按规定办理。

（五）需要解除聘用合同的，按照《事业单位人事管理条例》相关规定进行处理。情节严重、影响恶劣的，应当依据《教师资格条例》报请主管教育部门撤销其教师资格。涉嫌违法犯罪的，及时移送司法机关依法处理。

第九条 教师因师德失范行为受到处理，在处理期满后根据其表现予以延期或解除，处理决定和处理解除决定按照有关规定存入个人人事档案，并在党委教师工作部备案。

第十条 教师对纪律处分决定不服的，可按照有关规定提出申诉。对纪律处分以外的其他处理决定不服的，可在收到处理决定之日起三十日内以书面形式向作出处理决定的有关单位申请复核。对复核结果不服的，可在接到复核决定之日起三十日内以书面形式向党委教师工作委员会提出申诉。

#### 第四章 责任落实

第十一条 学校党委书记和校长是学校师德师风建设的第一责任人。党委教师工作委员会在学校党委领导下全面负责学校师德师风建设，对师德师风建设进行宏观指导，统筹协调。党委教师工作部贯彻落实学校党委决策部署，协调相关单位做好教师思想引领和师德师风建设工作。各校区（齐鲁医学院）党工委、各职能部门要把师德师风建设作为本单位工作领域的重要工作内容，将师德师风建设要求贯彻到各项工作之中。

第十二条 各单位党政主要负责人对本单位师德师风建设负直接领导责任。分管教师思想政治工作的领导具体负责本单位师德师风建设。学校将师德师风建设作为各单位年度考核评优的重要内容。

第十三条 师德师风建设要坚持权责对等、分级负责、层层落实、失责必问、问责必严的原则。教师出现师德失范行为，造成不良影响的，所在单位党政主要负责人须向学校作出检讨。对于相关单位和责

任人不履行或不正确履行职责，有下列情形之一并造成恶劣影响的，根据学校有关规定进行问责：

（一）师德师风制度建设、日常教育监督、舆论宣传、预防工作不到位；

（二）师德失范问题排查发现不及时；

（三）对已发现的师德失范行为处置不力、方式不当；

（四）已作出的师德失范行为处理决定落实不到位，师德失范行为整改不彻底；

（五）多次出现师德失范问题；

（六）其他应当问责的失职失责情形。

## 第五章 附 则

第十四条 本办法由党委教师工作部负责解释。

第十五条 本办法自颁布之日起施行。

山东大学党委办公室

2019年12月20日印发

# 山东大学预防与处理学术不端行为办法

山大字〔2020〕15号

## 第一章 总 则

第一条 为维护学术诚信，规范学术行为，净化学术环境，根据《高等学校预防与处理学术不端行为办法》《科研诚信案件调查处理规则（试行）》《学术出版规范——期刊学术不端行为界定（CY/T174—2019）》和《山东大学学术委员会章程（修订）》等有关规定，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称学术不端行为是指山东大学教职医务员工、学生以及以山东大学名义从事学术活动的其他各类人员（以下简称“学校有关人员”），在科学研究及相关活动中发生的违反公认的学术准则、违背学术诚信的行为。

第三条 学术不端行为查处应当做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理得当、手续完备、程序合规。

第四条 学校统筹建设集教育、预防、监督和惩治于一体的学术诚信体系，建立由学校主要负责人领导、各职能部门和基层单位相互协作的学风建设工作机制。

第五条 学校支持和保障学术委员会依法履行职责。校学术委员会下设校学术道德委员会，负责调查、认定学术不端行为。

## 第二章 教育、预防与监督

第六条 学校统筹建立并完善学术治理体系，健全科学公正的学术评价和学术发展制度，营造鼓励创新、宽容失败、不骄不躁、风清气正的学术环境。

学校有关人员在科研活动中应当遵循实事求是的科学精神和严谨认真的治学态度，恪守学术诚信，遵循学术准则，尊重和保护他人知识产权等合法权益。

第七条 学校统筹建立并完善学术诚信教育制度，将学术规范和学术诚信教育作为教职医务员工培训和学生教育的必要内容，以多种形式开展教育、培训。

教师对其指导的学生应当进行学术规范、学术诚信教育和指导，对学生公开发表论文、研究和撰写学位论文等是否符合学术规范、学术诚信要求，进行必要的检查与审核。

第八条 学校各部门、各单位应当遵循学术研究规律，完善学术水平考核评价标准、办法，引导教学科研人员和学生潜心研究，形成具有创新性、独创性的研究成果。

学校建立健全教职医务员工学术诚信记录，在年度考核、职称评定、岗位聘用、课题立项、人才计划、评优奖励中强化学术诚信考核。

第九条 各科研单位须建立健全科研原始记录的规范管理制度，在合理期限内保存研究的原始数据和资料，保证科研档案和数据的真实性、完整性。

若因实验条件限制需委托第三方完成部分实验的，应委托具有与相关研究内容相匹配的、具有合法资质的第三方完成，并签署委托协议；实验完成后，应要求第三方提供完整的原始实验数据，并做好实验数据的存档。委托第三方完成的部分，应在成果中标注。

第十条 学校学术委员会发布年度工作报告，包括学风建设工作情况。

第十一条 对处理学术不端行为推诿塞责、隐瞒包庇、查处不力的，追究相关责任人的责任。

### 第三章 受理

第十二条 校学术委员会是学校学术不端行为调查、认定的主体，校学术道德委员会负责具体实施。校学术委员会办公室是学术不端行为的受理机构，负责受理单位、个人对我校有关人员学术不端行为的举报。

第十三条 对学术不端行为的举报，一般应当以书面方式实名提出，并符合下列条件：

- （一）有明确的举报对象；
- （二）有实施学术不端行为的事实；
- （三）有客观的证据材料或者查证线索。

以匿名方式举报，但事实清楚、证据充分或者线索明确的，视情况予以受理。

第十四条 下列举报，不予受理：

- （一）举报内容不属于学术不端范畴的；
- （二）没有明确的证据和可查线索的；
- （三）已经作出生效处理决定且无新的证据、线索的。

第十五条 对符合本办法所规定条件的举报材料，受理机构应当在收到举报材料 20 个工作日内作出受理与否的决定，并通知举报人；不予受理的应当书面说明理由。

#### 第四章 调 查

第十六条 学术不端行为举报受理后，应当提交校学术道德委员会开展调查。校学术道德委员会可以委托基层学术委员会或者有关专家就举报内容的合理性、调查的可能性等进行初步审查，并作出是否进入正式调查的决定。

决定不进入正式调查的，应当告知举报人。举报人如有新的证据，可以提出异议。异议成立的，应当进入正式调查。

决定进入正式调查的，受理机构应当通知被举报人。

第十七条 对媒体公开报道、其他学术机构或者社会组织主动披露的涉及学校有关人员的学术不端行为，校学术道德委员会应当依据职权主动进行调查。

第十八条 决定进入正式调查的，由校学术道德委员会直接或者指定相关基层学术委员会组建调查组进行调查核实。

调查组应当不少于 3 人，可以邀请同行专家参与调查或者以咨询等方式提供学术判断。

第十九条 调查组的组成人员与举报人或者被举报人有合作研究、亲属或者导师学生等直接利害关系的，应当回避。

第二十条 调查可通过查询资料、现场查看、实验检验、询问证人、询问举报人和被举报人等方式进行。调查组认为有必要的，可以委托无利害关系的专家或者第三方专业机构就有关事项进行独立调查或者验证。

第二十一条 调查组在调查过程中，应当认真听取被调查人的陈述和申辩，对有关事实、理由和证据进行核实；必要时，可以采取听证方式。

第二十二条 有关单位和个人应当为调查组开展工作提供必要的便利和协助。

举报人、被举报人、证人及其他有关人员应当如实回答询问，配合调查，提供相关证据材料，不得隐瞒或者提供虚假信息。

第二十三条 调查过程中，出现知识产权等争议引发的法律纠纷的，且该争议可能影响行为定性的，应当中止调查，待争议解决后重启调查。

第二十四条 调查组在查清事实的基础上形成调查报告。调查报告应当包括学术不端行为责任人的确认、调查过程、事实认定及理由、调查结论等。由基层学术委员会开展调查的，基层学术委员会还应当提出对有关人员的处理建议。

学术不端行为由多人集体做出的，调查报告中应当区别各责任人在行为中所发挥的作用。

第二十五条 接触举报材料和参与调查处理的人员，不得向无关人员透露举报人、被举报人个人信息及调查情况。

## 第五章 认 定

第二十六条 校学术道德委员会对调查组提交的调查报告进行审查，必要时应当听取调查组的汇报；对被调查行为是否构成学术不端行为以及行为的性质、情节等作出认定结论，必要时可向学校或学校有关部门提出处理建议。

第二十七条 在科学研究及相关活动中有下列行为之一的，应当认定为构成学术不端行为：

- （一）剽窃、抄袭、侵占他人学术成果；
- （二）篡改数据、图片、文献等；
- （三）伪造科研数据、资料、文献、注释，或者捏造事实、编造虚假研究成果；
- （四）未参加研究或创作而在研究成果、学术论文上署名，未经他人许可而不当使用他人署名，虚构合作者共同署名，或者多人共同完成研究而在成果中未注明他人工作、贡献；
- （五）在申报课题、成果、奖励和职务评审评定、申请学位等过程中提供虚假学术信息；
- （六）买卖论文、由他人代写或者为他人代写论文；
- （七）一稿多投、重复发表；
- （八）违背研究伦理；
- （九）其他违反公认的学术准则、违背学术诚信的行为。

第二十八条 有学术不端行为且有下列情形之一的，应当视情节从重处理：

- （一）存在利益输送或者利益交换的；
- （二）对举报人进行打击报复的；
- （三）有组织实施学术不端行为的；
- （四）多次实施学术不端行为的；
- （五）其他造成严重后果或者恶劣影响的。

第二十九条 学术不端行为责任人有下列情形之一的，可视情节从轻处理：

- （一）主动承认错误并积极配合调查的；
- （二）主动消除或者减轻不良影响的；
- （三）其他可以从轻处理的情形。

## 第六章 处 理

第三十条 学校根据校学术道德委员会的认定结论和处理建议，结合行为性质和情节轻重，对学术不端行为责任人进行处理：

（一）情节较轻的，批评教育、通报批评，暂停科研项目和科研活动，暂缓授予学位，在职称、岗位申报、评审期间的，中止申报、评审资格；

（二）情节较重的，警告、记过，终止或者撤销相关的科研项目、学术奖励、荣誉称号等，取消3年以内晋升职务职称、岗位晋级、申请或申报科研项目、学术奖励、荣誉称号等资格，不授予学位或撤销学位；

（三）情节严重的，记过、降低岗位等级或者撤职，取消3-5年晋升职务职称、岗位晋级、申请或申报科研项目、学术奖励、荣誉称号等资格；

（四）情节特别严重的，降低岗位等级或者撤职直至开除处分，取消5年以上直至永久取消晋升职务职称、岗位晋级、申请或申报科研项目、学术奖励、荣誉称号等资格。

学术不端行为责任人利用存在学术不端行为的成果作为主要依据获得职务职称晋升的，撤销其获得的职务职称，恢复到之前的职务职称。

学术不端行为责任人获得有关部门、机构设立的相关科研项目、学术奖励或者荣誉称号等利益的，学校应当同时向有关主管部门提出处理建议。

学术不端行为责任人为研究生导师的，视情节轻重，减招、暂停招收研究生，直至取消研究生导师资格。

学生有学术不端行为的，可以依照学生处分规定，给予学术不端行为责任人警告、严重警告、记过、留校察看、开除学籍等处分。

第三十一条 学校对学术不端行为作出处理决定，应当制作处理决定书，载明以下内容：

- （一）责任人的基本情况；
- （二）经查证的学术不端行为事实；
- （三）处理意见和依据；
- （四）救济途径和期限；
- （五）其他必要内容。

第三十二条 学校相关职能部门或单位依职权和规定程序对学术不端行为责任人作出处理。

（一）对于应采取批评教育、通报批评方式处理的，由责任人所在单位党组织按照职责权限作出处理决定，并将处理结果报所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门。

（二）对于应采取暂停、终止或者撤销相关的科研项目、学术奖励、荣誉称号、职务职称，取消申请或申报科研项目、学术奖励、荣誉称号或晋升职务职称等资格的方式处理的，由所在校区（齐鲁医学院）党工委或学校归口职能部门牵头，会同基层党组织按有关规定报主管部门或作出处理决定。

（三）对于应采取暂缓授予学位、不授予学位或撤销学位，减招、暂停招收研究生、取消研究生导师资格方式处理的，由学校归口职能部门按规定处理。

（四）涉嫌违纪应给予纪律处分的，移交学校纪委办公室、监察处按规定处理。

第三十三条 学术不端行为责任人为山东大学非隶属关系单位职工的，学校将认定结论和处理建议报其所在单位。相关单位应在收到处理建议书之日起 60 日内将最终处理结果报山东大学。

对于已离开山东大学的人员，应将认定结论和处理建议报其所在单位。

以山东大学名义从事学术活动的访问学者、进修教师和兼职人员等发生学术不端行为的，可以终止其访问、进修等相关资格，并将其违规情况通报其所在单位。

对于给山东大学造成恶劣影响或严重后果的学术不端行为责任人，学校将视情况追究其法律责任。

第三十四条 经调查认定，不构成学术不端行为的，根据被举报人申请，学校应当通过一定方式为其消除影响、恢复名誉等。

调查处理过程中，发现举报人存在捏造事实、诬告陷害等行为的，应当认定为举报不实或者虚假举报，举报人应当承担相应责任。属于本校人员的，由学校按照有关规定给予处理。不属于本校人员的，通报其所在单位，并提出处理建议。

第三十五条 参与举报受理、调查和处理的人员违反保密等规定，造成不良影响的，学校应按照有关规定给予处分或其他处理。

## 第七章 复 核

第三十六条 举报人或者学术不端行为责任人对校学术道德委员会的认定结论不服的，可以在收到认定书之日起 30 日内，以书面形式向校学术道德委员会提出异议或者复核申请。

第三十七条 校学术道德委员会在收到异议或复核申请的 15 个工作日内作出是否受理的决定。决定受理的，校学术道德委员会可以另行组织调查组或者委托第三方机构进行调查。决定不予受理的，应当书面通知当事人。

复核结论改变原认定结论的，负责处理的职能部门或单位应当根据复核结论相应变更处理决定。

第三十八条 举报人或者学术不端行为责任人对校学术道德委员会的认定结论无异议但对处理决定不服的，可以在收到处理决定之日起 30 日内，以书面形式向负责处理的部门或单位提出异议或复核申请。

异议和复核不影响处理决定的执行。

第三十九条 申请人对复核决定不服，仍以同一事实和理由提出异议或者复核申请的，不予受理。

## 第八章 附 则

第四十条 学生涉嫌学术不端行为的，以本科生院、党委学生工作部、研究生院、党委研究生工作部等部门为主组织调查或者参与调查并按规定处理。

第四十一条 本办法由校学术委员会办公室负责解释。

第四十二条 本办法自发布之日起施行。《山东大学学术纪律处分规定》（山大学〔2008〕16号）同时废止。学校此前有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

山东大学  
2020年7月17日

# 山东大学教师职务及岗位聘用申报条件（修订）

（山大人字〔2019〕78号）

全校各单位：

《山东大学教师职务及岗位聘用申报条件（修订）》业经校学术委员会审议通过，现予以公布（详见附件）。

- 附件：1. 教授二级岗聘用申报条件  
2. 教师职务申报资格条件  
3. 教学型教师高级职务申报条件  
4. 应用技术开发型教师高级职务申报条件  
5. 教授职务破格申报条件  
6. 各教学科研单位教师职务及岗位聘用申报条件

山东大学

2016年4月20日

（山东大学校长办公室 2016年4月20日印发）

## 附件 1

## 山东大学教授二级岗聘用申报条件（人文社科） (2016 修订版)

岗位级别	年资	竞岗要求	基本条件	评审条件
教授 二级 岗	任 教 授 三 级 岗 满 8 年	任教授以来，满足基本条件，并具备评审条件之二项。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 身体健康，品德优良，作风正派，具有团队协作精神及一定的组织领导能力，具有开展国际学术交流与合作的能力。</li> <li>2. 具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，为本学科国内外有影响的学科带头人，在人才培养、学科建设、科学研究、社会服务等方面有突出的成就和贡献。</li> <li>3. 博士生导师，一般应完整指导一届博士研究生。</li> <li>4. 主讲本科生或研究生主干课程。</li> <li>5. 近三年年度考核均为合格及以上。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国家高层次人才特殊支持计划哲学社会科学领域领军人才，或教学名师，或百千万工程领军人才；中宣部“四个一批”人才培养工程理论家。</li> <li>2. 国家级教学成果一等奖（前两位）或二等奖（首位）获奖人。</li> <li>3. 国家级重大科研项目负责人（含国家社科基金重大项目、教育部人文社会科学重大攻关项目、国家自然科学基金重点项目等）。</li> <li>4. 国家级、教育部人文社科优秀成果奖一等奖、二等奖第一获奖人。</li> <li>5. 泰山学者特聘教授；或山东省有突出贡献的中青年专家。</li> <li>6. 主持国家级科研项目 2 项及以上，且以独立作者或第一作者在本学科 CSSCI 来源期刊发表论文 12 篇，其中在人文社科权威期刊发表论文 6 篇。</li> <li>7. 以独立作者或第一作者发表本学科顶级学术期刊（注）论文 2 篇，其中在《中国社会科学》发表论文 1 篇；或以独立作者或第一作者发表本学科顶级学术期刊（注）论文 4 篇；或以第一作者或通讯作者在 SSCI、A&amp;HCI 和 SCI 期刊 I 区发表论文 1 篇。</li> </ol>
	任 教 授 三 级 岗 满 4 年	任教授以来，满足基本条件，并具备评审条件之三项。		

注：人文社科各领域顶级学术期刊主要指《中国社会科学》、《文学评论》、《历史研究》、《哲学研究》、《经济研究》、《政治学研究》、《法学研究》等期刊（每领域限一种）。

## 山东大学教授二级岗聘用申报条件（理工医） (2016 修订版)

岗位级别	年资	竞岗要求	基本条件	评审条件
教授二级岗	任教授三级岗满8年	任教授以来，满足基本条件，并具备评审条件之二项	<p>1. 身体健康，品德优良，作风正派，具有团队协作精神及一定的组织领导能力，具有开展国际学术交流与合作的能力。</p> <p>2. 具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，为本学科国内外有影响的学科带头人，在人才培养、学科建设、科学研究、社会服务等方面有突出的成就和贡献。</p> <p>3. 博士生导师，一般应完整指导一届博士研究生。</p> <p>4. 主讲本科生或研究生主干课程。</p> <p>5. 近三年年度考核均为合格及以上。</p>	<p>1. 国家高层次人才特殊支持计划领军人才，或教学名师，或百千万工程领军人才，或科技部中青年科技创新领军人才。</p> <p>2. 国家级教学成果一等奖（前两位）或二等奖（首位）获奖人。</p> <p>3. 国家级重大科研项目负责人。</p> <p>4. 国家重点实验室、国家工程技术研究中心、国家工程实验室负责人；或我校聘任的泰山学者特聘教授；或国家一级学会第一负责人；或公认的国际重要学术组织的主席或副主席。</p> <p>5. 国家级科研成果奖前两位获奖人（含国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖）。</p> <p>6. 作为第一作者或通讯作者在 SCI I 区或顶级期刊发表论文 10 篇。</p> <p>7. 科研项目到账经费累计 5000 万以上。</p>
	任教授三级岗满4年	任教授以来，满足基本条件，并具备评审条件之三项		

附件 2

## 山东大学教师职务申报资格条件 (2016 修订版)

高校教师系列各类型各级职务申报均应满足以下资格条件：

基本 资格 条件	师德条件		爱国守法，教书育人，严谨治学，为人师表。符合思想政治和职业道德要求，遵守山东大学学术纪律。
	高等教师资格		取得高等教师资格证
	学历学位条件		本科及以上学历，1960 年 1 月 1 日及以后出生的人员申报高级职务者一般应具有博士学位或本学科最高学位。申报副高级职务，其中：思政课、公共外语、艺术、体育技能型教师取得硕士学位，法语、德语、西班牙语博士在读视为符合条件。
	职称外语条件		能够熟练运用一门外国语进行专业实践和国际交流；通过全国职称外语等级考试或符合我校职称外语免试条件
	考核要求		近三年年度考核均为合格及以上
	海外访学经历		自 2013 年 9 月 1 日及以后新聘教师申报高级职务须有一学年（不少于 10 个月）的海外学习、研究经历。
	任职 年限	助教	获得硕士学位
		讲师	获得博士学位
			获得硕士学位后担任初级职务满位后 2 年；获得双学士学位担任初级职务满 3 年
			获得学士学位后担任初级职务满 4 年
副教授		担任中级职务满 5 年	
		获得博士学位后任中级职务满 2 年；博士后出站来校人员任中级职务；	
教授	担任副高级职务满 5 年		
其他否决条件			<p>一、新聘教师未完成学校规定的教师培训，不能申报高一级职务；</p> <p>二、受警告及以上处分者，受处分期间不能申报高一级职务；三、近三年内出现以下情况者不能申报高一级职务：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 违背学术道德和学术不端行为（由校学术委员会认定）；</li> <li>2. 出现严重教学事故（由本科生院、研究生院认定）。</li> </ol>

## 附：职称外语免试条件

(一) 符合下列条件之一的可不参加职称外语考试

1. 具有国家教育行政部门认定的海外留学经历，并取得海外硕士学位申报中级职务或取得海外博士学位申报高级职务的人员；
2. 独立出版过外文专著、译著的人员；
3. 入选“百千万人才工程”国家级人选，享受国务院或省政府特殊津贴的人员，国家或省有突出贡献的中青年专家；
4. 援藏、援疆或受政府派遣驻境外工作一年以上，在援助或境外工作期间申报专业技术职务资格的人员；
5. 从事外国语言文学教、研工作的教师；
6. 申报各系列初级职务的人员。

(二) 任现职期间符合下列条件之一的申报高一级职务可不参加职称外语考试

1. 取得WSK（英语笔试总分 55 分及以上、听力 18 分及以上、口试 3 分及以上，日语/俄语笔试总分 60 分及以上、口试 3 分及以上；德语笔试 65 分及以上；法语笔试 60 分及以上）成绩的人员；或取得雅思 6.5 分，托福 95 分，德、法、意、西语达到欧洲统一语言参考框架（CECRL）的 B2 级，日语三级（N3），韩语 TOPIK3 级等成绩的人员；
2. 公派出国从事研究或学习时间连续一年以上的人员（不含探亲、陪读或从事汉语教学等其他工作的人员）；
3. 获得省（部）级成果二等奖以上的首位人员；
4. 研究生毕业获得博士学位申报中级职务的人员；
5. 高校教师、教育管理、卫生技术、工程（实验）技术系列，申报副高级专业技术职务时获得全国外语考试 A 级合格证书，申请晋升正高级专业技术职务的人员。

## 附件 3

# 山东大学教学型教师高级职务申报条件

## (2016 修订版)

综合 要求	<p>主要承担高质量课程教学工作，包括本科生公共课（通识教育必修课程和核心课程）、学科平台基础课、创新创业教育基础课等，同时承担课程、教材建设及教学方法研究等工作，承担校级及以上教研项目，并取得相应的高质量教学成果。</p>	
人才 培养	<p>具备良好的教育教学能力；任现职以来，年均承担本科课堂教学工作量不低于 256 个标准课时，或每学期开设 2-3 门课；教学质量综合考核为良好及以上(由教学指导委员会认定)。申报教授职务者须长期承担一项课程建设任务。</p>	
学术 成果	教授	<p>任现职以来满足下列条件之一项：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 作为第一作者在 CSSCI、SSCI、SCI、EI 收录期刊上发表教研论文 2 篇及以上；</li> <li>2. 获国家级高等学校教学成果奖（前五位）且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 2 篇及以上；</li> <li>3. 获省高等学校教学成果一等奖（前三位）或二等奖（前二位），且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 3 篇及以上；</li> <li>4. 主编（首位）国家级规划教材 1 部；作为副主编（首位）编写国家级规划教材 1 部，其中个人独立撰写 2 章，且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 1 篇；</li> <li>5. 指导学生获国际竞赛奖或获全国大赛一等奖 5 项（次）及以上，且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 2 篇及以上。</li> </ol>
	副教授	<p>任现职以来满足下列条件之一项：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 作为第一作者在 CSSCI、SSCI、SCI、EI 收录期刊上发表教研论文 1 篇及以上；</li> <li>2. 获国家级高等学校教学成果奖（前八位）且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 2 篇及以上；</li> <li>3. 获省高等学校教学成果一等奖（前五位）或二等奖（前三位），三等奖（首位）且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 2 篇及以上；</li> <li>4. 作为副主编（首位）编写国家级规划教材 1 部；或参与编写国家级规划教材 1 部，其中个人独立撰写 2 章，且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 1 篇；</li> <li>5. 指导学生获国际竞赛奖或获全国大赛一等奖 2 项（次）以上，且作为第一作者在北大中文核心期刊发表教研论文 2 篇及以上。</li> <li>6. 获国家级教学比赛奖励，或省级教学比赛一等奖。</li> </ol>
承担 项目	教授	<p>任现职期间为主承担省部级教研项目（前二位）（包括课程建设、教材建设和教改项目等）；或参与国家级教研项目（前二位）；或主讲一门全英文专业课。</p>
	副教授	<p>任现职期间参与省部级以上教研项目（包括课程建设、教材建设和教改项目等）；或主讲一门全英文专业课。</p>

附件 4

## 应用技术开发型教师高级职务申报条件

(2016 修订版)

综合要求	具有丰富的科研、生产实践、管理咨询服务等实际经验，具备承担国家、省及重点产业行业项目研发、技术创新及成果转化能力。在行业产业关键核心技术上取得重大突破，或科技成果转化取得显著的经济效益、社会效益。	
人才培养	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年授课门数在 1 门（含）以上，授课课时年均不低于 32 课时，且教学质量考核为良好及以上；</li> <li>2. 申报教授职务，任现职期间需独立完整地指导一届硕士研究生。</li> </ol>	
学术成果	教授	任现职以来同时满足以下条件： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制定行业标准、或获得发明专利授权、或完成国防科技报告等 3 项及以上，其中至少 1 项转化应用或者被应用于武器装备科研生产，并取得显著的经济效益和社会效益；且发表 2 篇以上高水平学术论文。</li> <li>2. 国家级科技奖励获得者，或省部级科技奖励一等奖前五位完成人，或省部级科技奖励二等奖前三位完成人。</li> </ol>
	副教授	任现职以来同时满足以下条件： <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 制定行业标准、获得发明专利授权、国防科技报告等 1 项及以上，其中至少 1 项转化应用或者被应用于武器装备科研生产，并取得较为显著的经济效益和社会效益；且发表 1 篇以上高水平学术论文。</li> <li>2. 国家级或省部级科技奖励一等奖获得者，或省部级科技奖励二等奖前五位完成人。</li> </ol>
承担项目	教授	任现职以来，主持项目到账经费累计 2000 万元以上，或主持一项到账经费不低于 1000 万元的科研项目。
	副教授	任现职以来，主持项目到账经费累计 600 万元以上，或主持一项到账经费不低于 300 万元的科研项目。
公共服务	教授 / 副教授	有企业（含与企业现场合作）、地方政府、学校驻外技术转移机构挂职经验（工作经验）1 年以上，或者在国防科研、生产、管理单位工作 1 年以上，与企业现场合作可以累计计算。

附件 5

# 关于印发《山东大学本科教学工作规范》的 通 知

全校各单位：

《山东大学本科教学工作规范》业经学校 2021 年第 1 次校长办公会议研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

山 东 大 学  
2021 年 1 月 23 日

## 山东大学本科教学工作规范

为全面落实“立德树人”根本任务，践行“为天下储人才、为国家图富强”的办学宗旨，坚守“为国育贤”办学初心，聚焦培养最优秀本科生，推进一流本科建设，特制订本规范。

### 第一章 总体要求

**第一条** 教师应坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一；努力做学生锤炼品格的引路人，做学生学习知识的引路人，做学生创新思维的引路人，做学生奉献祖国的引路人；争做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师。

**第二条** 教师应积极贯彻以学生发展为中心、以教学产出为导向

和教学质量持续改进理念，积极推进“三个转变”，不断深化教育教学改革，强化思政课程和课程思政建设，落实“三全育人”，不断提升个人修养、职业能力和育人水平。

**第三条** 本规范适用于山东大学在职专任教师所从事的教学计划规定的本科教学活动。兼聘、专聘和外聘教师管理参照本规范执行。

## **第二章 教师本科教学基本要求**

**第四条 践行教书育人。**坚持教书与育人相统一，关心学生身心健康；积极开展思政课程和课程思政建设，推进课程思政进教材、进课堂，全面落实课程的思政教育目标，注重思政教学效果考核，推进学生实现知行合一。

**第五条 承担教学任务。**积极承担、认真完成教育教学工作（附件1）。全面落实课程教学目标，按要求制定和公布课程教学大纲、教学日历、考试大纲；完成上课准备、课堂教学、辅导答疑、命题考试、阅卷和成绩提交等工作，按要求整理和提交教学档案；积极参与培养方案制（修）订和专业建设，开展课程建设。

**第六条 维护教学秩序。**遵守教学规范，按时上下课，坚守教学岗位；加强课堂考勤和教学管理，关注学生到课和学习情况，提高学生课堂教学参与度；对迟到早退旷课的学生提出批评，对屡教不改的学生按规定取消日常成绩直至取消课程考试资格；学生严重违反教学纪律，应及时向教学单位反映，并协助调查处理。

**第七条 保证教学内容。**按照课程教学大纲安排教学，对课程教学进行系统设计，编制发布教学日历，保证教学内容和教学目标的全面落实；注重联系前沿、联系实际，不断更新教学内容，用高水平科研带动高水平教学；推进思政教育和创新创业教育与专业教育深度融合，全面提升学生素质以及综合分析和解决复杂问题的能力。

**第八条 改进教学方法。**根据课程和学生的特点，合理设计教学模式和教学方法，强化学生学习主体地位，积极引导学生学习自主；

开展启发式、探究式、讨论式教学和基于案例、问题和项目的教学；积极运用数字化资源和智能化手段改进教学；增加学生文献阅读、中长篇写作和课程报告等教学要求，提高课程挑战度，实现高阶教学。

**第九条 进行辅导答疑。**公布个人联系方式，加强与学生的沟通交流；通过各种手段及时了解和指导学生的课内外学习活动，积极关注和帮扶学习困难学生；设置习题课、研讨课和辅导答疑环节，及时解答学生疑问，注重引导学生开展拓展学习和深度学习。

**第十条 改革考试方法。**按照产出导向理念对考核进行系统设计，使考核能够全面反映教学目的达成情况，提高考核的有效性；编制发布考试大纲，引导学生全面了解和达成课程教学目标；在公正公平有效的前提下，积极改革课程考试考核办法，加强过程性、形成性考核，加强综合分析能力、方案设计能力和批判性思维能力考核。

**第十一条 指导课外活动。**积极参与学生课外发展指导，主动担任课业导师，落实导师制相关要求；主动担任班主任或者助理班主任，协助开展学生管理和班级指导；积极担任学生课外活动、社会实践、创新创业、社团活动、竞赛展演、就业发展以及体育美育劳育活动指导教师。

**第十二条 接受教学评估。**主动征求学生的意见和建议，及时调整教学策略和方法适应教学和学生发展需要；主动接受学生评教、督导员听课、同行听课、领导听课；主动配合期中教学检查、试卷检查、毕业论文（设计）和实习实践检查；主动根据评估反馈改进教学；积极协助教学单位和专业开展审核评估、专业认证、基地审核和评估等工作。

**第十三条 参与教学研究。**主动开展教学调查、教学反思和教学研究，积极参与教育教学交流，不断更新教育教学理念和方法；积极参加基层教学组织的教学研究和教学建设活动，参加国内外教学学术活动；积极承担教研项目，开展课程、教材、教学案例、教学信息化

资源建设等工作，推进一流课程和一流专业建设；积极提升教学学术水平和育人能力，打造高水平教育教学成果。

**第十四条 参加教学发展。**新入职教师积极加入入职培训，听从教学导师指导，认真做好助教工作；教师主动参加教学培训、教学骨干培训和海外研修，积极参与公开课、示范课、教学竞赛和教学名师评选推荐活动；将先进理念和方法不断融入教育教学全过程，提升教师职业化水平，努力成长为教学骨干和教育家型教师，不断提升教学水平和育人能力。

### **第三章 教师本科教学管理**

**第十五条 教师任教资格。**学校实行教师任教资格认定制度（附件2），积极拓展校内外、海内外优质师资参与本科人才培养，提升协同育人能力和教育国际化水平。

**第十六条 学校教学管理。**本科生院负责学校本科教学管理，负责制定相关政策要求，制订本科教育教学改革与建设的中长期规划和学年、学期重点工作，指导和督促教学单位开展教学工作。

**第十七条 学院主体管理。**教学单位是教学管理的主体，负责根据学校办学定位和人才培养目标确定学院和专业的办学定位和人才培养目标；组织培养方案的制（修）订，改革培养模式、完善课程体系；指导专业和基层教学组织管理教师，落实各项教学工作；组织教学研究和教学建设，推进一流课程、一流教材、一流专业建设。建立院内质量保障体制机制，加强教师和学生管理，切实保证教学秩序和教学质量。

**第十八条 教学事务管理。**本科生院负责学校本科教学事务的平台建设、工作的整体规划和安排，教学单位的教学事务由教学单位指导专业或者基层教学组织安排。教学单位教学秘书负责落实相关安排，确保教学事务管理落实到位。

**第十九条 教学质量监督。**学校建立学生评教、1-4周教学检查

和期中教学检查等机制，及时收集和反馈学生的意见和建议；建立校院两级教学督导制度，建立校院两级领导和相关职能部门负责人听课制度；建立公开课和示范课制度、同行听课和评价制度；建立教师教学质量综合评价及评价结果运用机制；学校和教学单位强化内部教学质量保障体制与运行机制建设，建立毕业生和用人单位调研反馈机制，确保培养的适应度、满意度和教学保障的有效度，确保教师正确履行教学职责。学校对教学单位的教学管理绩效进行评价并纳入年终本科教学业绩考核。

**第二十条 教学支持保障。**财务部优先保证本科教学改革、建设和运行的经费需求；后勤保障部、资产与实验室管理部及时建设、更新和维护教学设施设备，保证一流教学需要；本科生院加强对教学条件和教学设施设备的检查，发现问题及时协调解决；各部门建立突发事件应急处理机制，确保教学服务及时高效。

**第二十一条 教师职务发展。**建立教学型教师专业技术职务和岗位评聘机制，畅通教学型教师发展通道；制定优秀教学人才特别聘用办法，将本科教学优秀人才纳入人才体系；在教师职务晋升、岗位聘任和岗位考核中，突出对本科教学工作量、质量和成果的考核，落实本科教育“一票否决”制，积极引导教师将主要精力投入本科教学改革和建设。

**第二十二条 教学荣誉体系。**建立教师教学荣誉体系，按照《山东大学教学荣誉评审奖励办法》对在教学工作中作出突出贡献的教师进行表彰和奖励。

**第二十三条 教学事故处理。**教职医务员工不认真履行教育教学职责，违反学校相关规定发生教学事故时，按照《山东大学本科教学事故认定处理办法》进行认定和处理。

## 第四章 附 则

**第二十四条** 本规范自发布之日起实施。原《山东大学教师本科

教学工作管理办法》（山大教字〔2017〕31号）同时废止。

**第二十五条** 本规范由本科生院负责解释。

附件：1. 山东大学教师承担本科教学工作量要求

2. 山东大学聘任教师本科任教资格管理办法（试行）

---

山东大学校长办公室

2021年1月23日印发

---

## 山东大学教师承担本科教学工作量要求

**第一条** 山东大学在职专任教师均应承担本科教育教学工作。优先安排教授、副教授讲授公共课、学科平台基础课和专业基础课。

**第二条** 本科教学工作包括承担本科理论课教学和辅导答疑、开设研讨课、开展线上教学、指导本科生实验和实习、指导本科毕业论文（设计）等培养方案规定内容，以及开设本科生前沿讲座或学术报告、担任本科生导师或班主任、指导本科生就业、创新创业、指导本科竞赛和展演、社团活动、社会实践活动和体育美育劳育等。

**第三条** 教学工作量基本要求：

学校在职专任教师分为教学型教师、教学科研型教师、科研型和技术开发型教师四类。各类教师任课类型和教学课时要求为：

（一）教学型教师 主要承担本科生通识教育必修课程、通识教育核心课程、学科平台基础课教学，年均本科教学应不低于 256 课时/学年。

（二）教学科研型教师 主要承担专业基础课、专业必修课或专业选修课教学，年均本科教学应不低于 48 课时/学年。

（三）科研型和技术开发型教师 主要承担专业必修课或专业选修课教学，年均本科教学应不低于 16 课时/学年。

学校兼聘、专聘和外聘教师的本科教学工作按照合同规定或者参照上述要求执行。

**第四条** 教学工作量的减免

（一）教学科研型和科研型、技术开发型教师，在承担国家重大科技项目（由科学技术研究院、科技创新军民融合研究院和人文社科

研究院认定)需长期在外地工作,可由项目负责人提出申请,所在教学单位审核,经科研和本科教学主管部门批准后,减免一半规定教学工作量。

(二)对研究、思政、教育管理研究、工程实验、图书档案文博等系列教师不做教学工作量要求。卫生技术系列兼职教师工作量另行规定。鼓励相关教师在获得任教资格(附件2)后作为兼职教师开设选修课或者参与大学生课外活动指导,纳入学校课程或项目管理系统,学校按规定计算工作量并发放绩效。

(三)学校对新聘青年教师开展教学培训并设置助教制度。凡无教学经历的新聘教师,需参加36课时的系列化培训和1年的教学实习,经考核合格方可担任本科课程教学。学院和基层教学组织为新聘教师指定教学导师并安排其担任课程助教。新聘教师随堂听课并主讲习题课、实验课、参加答疑等满16课时及以上,经教学导师考核合格,视为年度本科教学工作量合格。

(四)在学院担任行政职务的教师,年均本科教学应不低于32课时/学年;在学校担任行政职务的教师,年均本科教学应不低于16课时/学年。担任校级领导职务的教师每学年应为本科生开设课程或者讲座4课时及以上。

(五)教师承担的教学计划之外的其他教学工作,可以折算为本科教学学时,具体折算办法由《山东大学本科教学业绩计算办法》规定。折算的学时仅用于发放教学绩效,不能冲抵最低课时要求。

(六)经学校批准参加海内外进修、国内挂职锻炼、支教扶贫、企业经历或者病假事假产假等超过3个月的,在计算年均教学工作量时可以扣减0.5学年的教学工作量要求;超过9个月的,在计算年均教学工作量时可以扣减1学年的教学工作量要求。

# 山东大学聘任教师本科任教资格管理办法

(试 行)

## 第一章 总 则

第一条 为了充分利用校内外师资资源，更好地推进协同育人和办学国际化，同时规范教师任教资格和教师教学管理，依据《中华人民共和国教师法》和我校办学实际，制订本办法。

第二条 任教资格是指担任本科理论课、实验课或者参与本科生见习实习、毕业论文（设计）、社会实践、创新创业活动、就业、竞赛展演、体育美育劳育教育等指导工作的资格。

第三条 本办法所称聘任教师是指兼聘、专聘和外聘教师。所有在山东大学任教的人员，均须取得山东大学任教资格。

## 第二章 任教资格基本要求

第四条 取得山东大学任教资格须具备以下基本条件：

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律法规，思想品德优良，符合师德师风规范，能够正确履行教书育人职责。

（二）获得国家认可的教师资格；或者具备大学本科及以上学历或副高及以上专业技术职称，或者具有中高级职务且具有丰富的学识、实际工作经验，并通过学校任教资格认定。

## 第三章 任教资格认定

第五条 学校和学院聘任的外聘、兼聘教师，凡具有国家认可的教师资格，服从聘任单位管理并填写《山东大学本科任教资格备案表》（附件）报本科生院备案，即可获得山东大学本科任教资格，独立承担课程教学任务。

第六条 学校和学院聘任的外聘教师，如只承担部分课程教学或

者学生指导任务，可由课程主讲教师提出申请，经学院审核同意，由主讲教师实施管理，即可获得任教资格。

第七条 校内研究、思政、教育管理研究、工程实验、图书档案文博等系列教师，通过个人申请，参加学校组织的政策学习、教学发展培训和本科生院审核，接受指定基层教学组织管理，即可获得任教资格，作为兼聘教师独立承担课程教学。

第八条 专聘教师参照专任教师管理。

#### 第四章 附 则

第九条 聘任教师教学管理参照《山东大学本科教学工作规范》执行，有合同规定的按合同执行。

第十条 聘任教师违反学校相关规定造成教学事故的，参照《山东大学本科教学事故认定处理办法》处理，直至取消山东大学任教资格。

第十一条 本办法自发布之日起实施，由本科生院负责解释。

附件：山东大学本科任教资格备案表



# 山东大学研究生导师队伍建设实施办法

(山大研字〔2019〕28号)

研究生教育是高等教育的最高层次，担负着为国家培养高层次创新型人才和现代化专业型人才的重任。研究生指导教师（以下简称导师）是研究生培养的第一责任人，高水平导师队伍是提高研究生培养质量的关键。为加强我校导师队伍建设，提高研究生培养质量，不断适应国家学位与研究生教育的需要，根据《国务院学位委员会、教育部关于加强学位与研究生教育质量保证和监督体系建设的意见》（学位〔2014〕3号）、《中共中央国务院关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（中发〔2016〕31号）和《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》（教研〔2018〕1号）、《山东省教育厅关于全面落实研究生导师立德树人职责的实施意见》（鲁教研发〔2019〕1号）等文件要求，结合我校实际情况，特制定本办法。

## 第一章 总则

**第一条** 坚持立德树人根本任务，提高创新人才培养能力，造就一支政治过硬、师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高水平导师队伍。

**第二条** 坚持按需设岗、总量控制、结构优化的导师岗位设置原则，采用竞争上岗、分类评聘、分类管理的动态管理模式，实行导师招生资格年度审核制。

**第三条** 实行导师岗位学校和培养单位两级管理。研究生院是学校导师岗位管理的主管部门，培养单位是导师岗位管理的主体。

**第四条** 健全导师团队机制，鼓励以学科交叉、联合指导的方式培养研究生，充分发挥导师团队协同作用。

**第五条** 健全导师评价考核机制，完善导师培训、激励机制，校院协同推进导师育人能力提升。

## 第二章 导师类别

**第六条** 导师按培养对象类型分为学术型导师和专业型导师。学术型导师承担学术学位研究生指导工作，立足学科专业需求，培养教学和科研型拔尖人才。专业型导师承担专业学位研究生指导工作，面向经济社会产业部门专业需求，培养特定职业高层次专业人才。

**第七条** 导师按指导方式分为专职导师、兼职导师与合作导师。专职导师可独立指导研究生，也可跨学科、跨单位，与校内、校外导师以团队方式联合指导研究生。联合指导时，以专职导师指导为主，合作导师不具备独立招生资格。兼职导师须与校内合作导师共同指导研究生。

### **第三章 导师基本素质要求**

**第八条** 政治素质过硬。坚持正确的政治方向，拥护中国共产党的领导；贯彻党的教育方针，严格执行国家教育政策和学校关于研究生培养的各项制度规定；自觉维护祖国统一、民族团结，具有高度的政治责任感，将思想教育与专业教育有机统一。

**第九条** 师德师风高尚。模范遵守教师职业道德规范，为人师表，爱岗敬业，以高尚的道德情操和人格魅力感染、引导学生；谨遵学术规范，恪守学术道德，自觉维护公平正义和风清气正的学术环境；有责任心和使命感，确保足够的时间和精力及时给予研究生启发和指导；有仁爱之心，以德育人，以文化人。

**第十条** 业务素质精湛。具有深厚的学术造诣和执着的学术追求，秉承先进教育理念，关注学科前沿，不断提高业务水平和指导能力；遵循研究生教育规律，关注社会需求，坚持因材施教，着力提升研究生的学术素养和创新实践能力，培养德智体美劳全面发展的高层次专门人才。

### **第四章 导师职责与权利**

**第十一条** 立德树人是导师的首要职责。导师应认真履行岗位职责，同时拥有相应的岗位权利。

## **第十二条 导师职责包括：**

（一）对研究生全面成长负责，既注重提高研究生专业素养，又要充分发挥在研究生思想政治教育中首要责任人作用，引导研究生树立正确的世界观、人生观、价值观。

（二）在参与研究生选拔与培养工作过程中，恪守公平、公正和严格的原则，遵守直系亲属回避制度，坚持质量第一、宁缺毋滥，努力提高生源和培养质量。

（三）遵循因材施教、个性化、分类培养理念，与研究生共同制定培养计划，统筹安排科研与实践活动，创新研究生指导方式与教学模式，加强研究生独立研究和创新能力培养。

（四）定期组织研究生学术研讨活动或研究工作报告会，每月与研究生讨论交流不少于4次，及时检查研究生科学研究和学位论文进展情况，掌握研究生学习、生活和思想动态。

（五）根据不同学科、类别研究生培养要求，为研究生学习和成长积极创造条件，营造良好的学术氛围，鼓励和支持研究生参加国内外学术交流和实践活动等。

（六）指导研究生恪守学术道德规范，强化研究生学术规范训练，对研究生弄虚作假等违反学术道德的行为要及时发现并制止。

（七）根据科研工作需要设置助研岗位，保障研究生开展研究工作的充足经费，按时发放奖助金。

（八）关心、关注研究生的心理健康状况，对研究生进行就业指导，并积极提供帮助。

（九）积极参加学校和培养单位组织的各类导师培训活动，加强自身师德师风建设，提升业务素质与指导能力。

## **第十三条 导师权利包括：**

（一）在符合学校与培养单位招生录取管理办法的条件下，可参与研究生选拔录取工作，对研究生招生政策和措施提出建议和意见。

(二) 对研究生评奖评优、“三助一辅”岗位申请与分配、培养方式的改变、学籍变动或退学、选派出国(境)访学或学术交流、外出专业实习等情况给出明确的意见。

(三) 根据研究生实际学业状况,依据学校有关规定对所指导研究生提出毕业与授予学位的建议,或暂缓毕业、推迟论文答辩等意见。

(四) 对品行不端或不适合继续培养的研究生,提出解除与其指导关系的申请及合适的处理意见。

(五) 导师对于学术论文、发明专利、学位论文等研究成果有署名权。

(六) 参与研究生教育教学研究和改革,对学校研究生教育工作提出建议或意见。

(七) 在研究生教育方面受到不公正待遇时,有权向所在培养单位或学校提出申诉并得到明确答复。

**第十四条** 合作导师主要职责包括:

(一) 协助做好研究生思想引导、学业指导、行为示范、管理监督、就业指导等工作。

(二) 参与研究生指导关键环节工作,为研究生开设课程或举办专题讲座,提供相应的研究、实习(实践)条件等。

(三) 与研究生培养相关的其他责任。

## **第五章 招生资格审核**

**第十五条** 导师招生资格实行年度审核制。专职导师每年经学位评定分委员会审核、兼职导师每年经聘任培养单位所在学位评定分委员会审核,报学校批准后,方可进行下一年度的招生。

**第十六条** 专职导师基本条件:

我校在编在岗教师、专职科研人员、专业技术人员,身心健康,能承担研究生教学与科研任务,有充足的经费用于研究生培养;能履行导师职责,每年保证有半年以上的时间在岗指导研究生。

学术型导师应主持国家或省部级科研项目；专业型导师应主持行业或企业委托的科研项目，或具有重要工程应用背景的科研项目。学术型导师和专业型导师可兼任。

#### **第十七条 兼职导师基本条件：**

原则上不聘请校外人员或短期在校人员（在校时间 $\leq 3$ 个月）招收指导我校研究生。确因学科发展和人才培养需要聘请其指导博士生者，须与学校签订协议，原则上应是国家级人才且保证来我校工作时间（每年一般不得少于3个月）。聘期内经我校相关学位评定分委员会推荐，并确定校内合作导师后方可申请博士生招生。校内合作导师每年只能与一名兼职导师合作指导博士生，承担兼职导师所招收博士生的培养经费并履行联合培养职责。兼职导师在研究生培养方面须履行我校导师岗位职责。

#### **第十八条 合作导师基本条件：**

根据学科发展与研究生培养环节需要，可聘请校内教师、专职科研人员、专业技术人员或校外相关学科领域专家、行（企）业专家、国（境）外专家担任合作导师。

合作导师在本专业领域应具有丰富的实践经验和较高的业务水平，热爱研究生教育事业，熟悉本专业研究生培养的规律和特点，具有良好的职业道德和社会声誉。原则上应具有副高级及以上职称，或认定相当于副高级职称，申请博士生合作导师的原则上应具有正高级职称。身心健康，能够履行合作导师职责。校外合作导师实行协议制，须与培养单位签署合作培养协议。

**第十九条** 满足导师基本要求及条件，能认真履行导师职责，正确行使导师权力，可申请下一年度招生资格。

（一）申请招收博士研究生人员应满足以下条件：

1. 招生年度的6月30日至其退休的年限不得少于培养一届博士生或硕博连读转博生的要求。暂不退休人员、经批准延聘人员，其退休年龄按校人事部门文件及相关规定执行。

2. 初次招收博士生的申请人，至其招生年度的6月30日年龄不超过56周岁（含56周岁）。

3. 具有副高级及以上专业技术职务，50周岁（含50周岁）以下的初次申请者须具有博士学位。

4. 承担适合博士学术或专业学位研究生培养的科研项目，科研经费充足，能提供博士生部分培养费用和生活津贴，具体由学位评定分委员会确定。

5. 近年来发表过高水平学术论文、专著，或获得过省部级及以上科研奖励或人文社科优秀成果奖等，具体由学位评定分委员会确定。

6. 初次申请招收博士生人员应独立完整培养过一届全日制相应类别硕士研究生（包括硕博连读生的硕士阶段），或在国内外参加博士生指导小组协助培养博士生，培养质量较好，无教学、培养等方面责任事故，能承担研究生教学任务。

7. 本人作为第一导师指导的目前仍在校就读的博士生总数原则上不超过12人（不含非全日制在职攻读博士学位人员）。

（二）申请招收硕士研究生人员应满足以下条件：

1. 招生年度的6月30日至其退休的年限不得少于培养一届硕士生的要求。暂不退休人员、经批准延聘人员，其退休年龄按校人事部门文件及相关规定执行。

2. 具有副高级及以上专业技术职务，或具有中级专业技术职务且具有博士学位，或具有硕士学位且担任中级专业技术职务5年及以上。

3. 近年来的科研项目、科研成果满足相关要求，具体由学位评定分委员会确定。

4. 初次申请招收硕士生人员应协助指导过硕士研究生，无教学、培养等方面的责任事故，能承担研究生教学科研任务。

#### **第二十条 审核工作要求：**

（一）培养单位应根据年度招生需要，综合考虑学科特点、导师队伍年龄结构，导师师德表现、学术水平、科研任务、培养质量、培训情况，研究生对导师育人工作评价等，确定下一年度招生导师。

（二）初次申请招生人员与已招收人员按同一标准进行审核；较高专业技术职务人员和较低专业技术职务人员按同一标准进行审核。

（三）全日制专业学位研究生招生资格认定与学术学位研究生招生资格认定分类进行。

（四）获得博士生招生资格的导师同时可以招收同一级学科学位授权点相同类型硕士生，不必另行申请。

（五）导师原则上只能在1个一级学科（含相近的专业学位授权点）下提出招生申请。

（六）根据学科交叉研究需要，有关导师可提出跨一级学科招生申请，经所跨学科学位评定分委员会审核同意，并确定所跨学科合作导师，明确主辅。

（七）各类引进人才在引进时确认其获得博士生招生资格的，由校人才工作办公室报学位办公室备案，获得下一年度博士生招生资格。

（八）对新增学位授权点导师申请招生的学科限定、招生条件和指导研究生数的限额，在该学位授权点一个培养周期内可适当放宽。

（九）根据学科发展需要，对拥有杰出的标志性科研成果，且在研究生培养方面成效显著的导师，科研经费要求可适当放宽，按照一事一议的原则，经学位评定分委员会审核通过后报校学位评定委员会审批。

(十) 超过规定年龄，但因特殊原因仍需招生的导师，如正在以项目负责人身份承担国家重大项目（课题），且项目距结题时限为两年及以上，可向培养单位提出招生申请，经学位评定分委员会审核通过后报学校审批。

(十一) 新调入我校的教师，在外校已具有导师资格（不含兼职）申请我校对应学位授权点研究生招生资格时，需提供有效证明材料，依照曾招收人员提请学位评定分委员会审核通过后报学校审批。

### **第二十一条 审核具体程序：**

(一) 本人申请。符合招生基本条件和要求的人员，填写和提供相关材料，在规定时间内向所在培养单位提出申请。

(二) 培养单位审核。培养单位对申请人政治表现、师德师风、学术诚信等方面进行把关，实行师德师风问题“一票否决制”。申请人在认定过程中提供虚假材料的，一经查实，即取消其3年申请资格。

(三) 学位评定分委员会审议。学位评定分委员会对申请人材料进行审核评议，以无记名投票方式表决，获得学位评定分委员会全体成员2/3以上同意者为通过。

对于初次申请招收培养博士生人员，学位评定分委员会可组织校外专家评议或学术答辩。

(四) 招生培养单位公示。审核通过的导师名单须在本单位进行不少于5个工作日的公示。

(五) 学校审批备案。各学位评定分委员会将公示后无异议的名单报研究生院，其中申请招收硕士生人员，获得下一年度硕士研究生招收资格；其中曾招收培养博士生人员，经分管校领导批准后，获得下一年度博士生招收资格；其中首次申请招收博士生人员，经校学位评定委员会审批通过后获得下一年度博士生招收资格。

(六) 公示期内对审核有争议或有其它特殊情况者，应在规定时间内以书面形式向所属学位评定分委员会提出。对学位评定分委员会

处理意见仍有异议的，可向学位办公室提交书面材料，申请校学位评定委员会复议。校学位评定委员会复议决定为校内最终决定。

**第二十二条** 兼职导师招收博士生的申请条件、审核程序与校内人员相同，每年最多只能招收 1 名博士生，招生名额由聘任单位自行统筹解决，学校不另行安排。

**第二十三条** 合作导师由培养单位或校内导师推荐，提交个人申请材料，经所在学位评定分委员会审核通过后备案，并由培养单位颁发聘书。合作导师聘期一般为 3 年，期满后由聘任单位对其重新考核，合格者可以继续聘任。

**第二十四条** 培养单位应根据本文件要求并结合学科特点与发展目标，制定本单位导师招生资格具体条件及审核实施细则，经学位评定分委员会确定，研究生院审核同意后公布执行。其中，博士生导师招生科研条件不得低于学校规定的最低要求。

## **第六章 导师管理服务**

**第二十五条** 根据培养单位招生资格认定工作规范程度和研究生培养质量，学校确定部分培养单位实行招生资格自主审核认定。自主审核单位须严格按照相关要求制定本单位导师资格认定方案，报学校审核通过后实施。自主审核单位应合理控制导师队伍规模，不断优化导师队伍的年龄结构、专业结构及类型结构，提升导师队伍整体水平。无法保证导师队伍质量的培养单位，学校将取消其自主审核权限。

**第二十六条** 导师招收研究生实行导师与研究生双向选择制度，由培养单位根据实际情况制定相应办法。鼓励学术水平高、科研任务多，且培养质量好的导师多招收研究生。

**第二十七条** 在培养过程中一般不作导师调整。导师因公外出工作时，应妥善安排离校期间的研究生指导工作，必要时申请一名校内合作导师协助指导研究生。导师因调离学校，或因公出国（境）一年以上，或未经学校同意擅自离校三个月及以上，或因健康状况不能坚

持正常工作，或因导师资格被取消，导致不能履行导师职责，其指导的研究生由培养单位按学籍管理相关规定另行调整导师。

**第二十八条** 出现下列任一情形者，除给予导师批评教育外，视情节轻重，暂停其招生资格 1-2 年，情节严重者取消其招生资格。

（一）不能严格履行导师职责，不按期指导研究生或对研究生疏于指导和管理并造成不良影响。

（二）对研究生学术研究要求不严，同意所指导的研究生申请学位论文答辩，但在学位论文评阅或答辩中，三年累计出现两人（次）不通过。

（三）研究生出现弄虚作假、抄袭剽窃等学术不端行为，导师失察并造成不良影响。

（四）指导的学位论文上一年度被国务院学位办、省学位委员会或学校抽检认定存在问题。

（五）不按照学校规定给研究生发放助研津贴。

（六）经校学位评定委员会认定其它须暂停招生的情况。

**第二十九条** 有下列情形之一者，依据高校教师师德失范行为处理相关规定，给予批评教育及相应处罚，包括暂停招生资格、取消导师资格等。

（一）诋毁党的领导、传播不正当言论；暗示或教唆研究生从事国家禁止的政治性活动或与研究生身份不符的活动，造成不良影响。

（二）在研究生招生、考试、科研、学位论文答辩等工作中徇私舞弊，情节恶劣，造成不良影响。

（三）在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、滥用学术资源和学术影响。

（五）擅自从事影响正常教学科研的兼职兼薪工作。

（六）索要或收受学生及家长礼品、礼金、有价证券、支付凭证等行为。

(七) 安排研究生承担属于私人领域和家庭生活的事务，或安排研究生在与个人利益相关的单位从事与研究生培养无关的活动。

(八) 侵害学生正当利益，或侮辱、要挟学生。

(九) 对学生实施性骚扰、猥亵或与学生发生不正当关系。

(十) 其他违反高校教师职业道德的行为。

**第三十条** 对于在导师招生资格审核以及导师管理工作中存在问题的培养单位，学校将视情况做出约谈、减少招生计划、停止招生直至撤销学位授权的处理。

**第三十一条** 学校和培养单位应充分尊重和保障导师在招生、培养、资助、学术评价等环节中的权利和自主性，提升服务水平，简化办事流程，提升信息化水平，畅通导师意见表达和申诉渠道，营造良好的育人氛围，提升导师满意度。

## 第七章 育人能力提升

**第三十二条** 学校设立专项资金，用于导师岗前和在岗培训。每年定期组织新任导师岗前培训，新任导师必须参加岗前培训后方可招收、指导研究生；每学期定期组织“导师沙龙”、专题报告等在岗培训活动。

**第三十三条** 培养单位应建立和完善本单位导师培训制度，导师参加培训情况要与招生资格审核挂钩。定期开展学术研讨、经验交流、教学观摩等活动，每年开展导师集中培训或专题研讨不得少于1次。

**第三十四条** 学校开展“我心目中的好导师”、“优秀研究生指导教师”、“优秀研究生指导教师团队”、“优秀学位论文指导教师”等评选活动，对认真履行导师职责、研究生培养成效显著的导师（团队）给予表彰奖励，并采取多种形式对先进集体和个人事迹进行宣传。

**第三十五条** 各培养单位应根据本单位学科特点和实际情况，在导师负责制基础上，组建相应类型的导师团队。

（一）传统学科团队：成员来自同一个一级学科，充分发挥经验丰富的导师对青年导师的“传、帮、带”作用。

（二）交叉学科团队：成员来自跨学科门类或多个一级学科，充分利用团队成员的不同学术专长，发挥优势互补作用，引领创新型人才培养。

（三）校企联合团队：成员来自高校以及和本学科相关的国家机关、企事业单位，后者以兼职导师或者合作导师身份实际参与研究生培养过程，着重对研究生实践创新能力进行指导。

**第三十六条** 鼓励导师团队成立若干导师指导小组（以下简称导师组），全程指导培养研究生。导师组第一导师在研究生培养过程中负首要责任，导师组其他成员负责协助第一导师完成培养任务，必要时代行第一导师职责。博士生的培养须施行导师组制度。

**第三十七条** 培养单位应逐步实行学术休假制度，支持导师开展学术交流、访学和参与行业企业实践，促进导师职业发展。对学术型导师，通过学术交流和访学增强对学术前沿的把握和探究能力，不断提升科研指导水平；对专业型导师，通过支持其参与行业企业实践，加强与科研院所和企业的交流，不断提升实践指导能力。

## 第八章 附则

**第三十八条** 本办法有关条款若与上级文件规定不一致的，以上级文件规定为准；与学校原有规定不一致的，以本文件规定为准。本办法自发布之日起试行，原《山东大学关于印发〈山东大学申请招收博士生人员认定工作实施办法（试行）〉的通知》（山大研字〔2015〕27号）、原《关于印发〈山东大学硕士研究生指导教师遴选实施细则〉的通知》（山大研字〔2012〕98号）同时废止。

**第三十九条** 本办法由研究生院负责解释。