**对外经贸大学文化艺术教学部文件**

 **文化艺术教学部〔2014〕1号**

文化艺术教学部专职教师岗位聘任与考核方案（暂行）

1. **目标与原则**

为提高教学部教学和人才培养工作质量、推动教学科研总体水平和质量的优化，明确部门各级各类教师的岗位职责和聘任要求，使专职教师岗位聘任工作规范化和科学化，依据学校专职教师岗位聘任和年度考核工作的整体要求，特制定文化艺术教学部专职教师岗位聘任与考核方案。

聘任与考核基本原则：

1.按需设岗

依据学校发展规划，科学设定部门学科发展计划，依据教学任务量、科研任务量及社会工作任务总量设置岗位。

2.择优聘岗

原则上在部门内，特殊情况下在全校范围内择优聘用专职教师。

3.绩效考核

岗位酬金、年度绩效津贴、聘期岗位竞聘资格等均与年度绩效考核和聘期考核成绩直接挂钩，发挥考核在人力资源配置中应当起到的作用。

4.要求与激励结合

在岗位聘任和绩效考核过程中，各岗位必须达到的基本要求和鼓励达到的目标相结合，使各级各类教师明确奋斗目标和发展方向，最终达到个人发展和部门发展共同为学校事业发展做共享的目标。

1. **岗位聘任**

1.标准课时量

文化艺术教学部承担学校心理课程和艺术课程的教学工作。根据2012-2013学年实际标准课时量计算，心理教师平均年度工作量为：课堂教学54标准课时，心理咨询平均约80标准课时，全年人均工作量约为134标准课时。艺术教研室教师平均年度教学工作量约为123标准课时。文化艺术教学部全体教师全年人均工作量约为128标准课时。2013年新的培养方案出台后，教师工作量可能会有较大浮动，届时根据实际情况对标准课时量进行调整。

2.A岗和B岗教师聘任比例

由于文化艺术教学部主要承担课程类型为公共课，原则上均可聘任为A岗，对于具备一定科研能力，愿意承担并能够完成科研任务的教师，可以聘为B岗。

3.各类各职称Ⅰ级、Ⅱ级聘任

文化艺术教学部成立时间较短，部门成立前专职教师按照行政人员进行管理考核，截止目前，全部老师均为Ⅱ级。因此建议新一轮聘任全部聘任到各类职称的Ⅱ级，2014年6月，根据一年来教学、科研、其他工作量的综合考评，各类职称（不分A、B岗）排名的前30%聘任为Ⅰ级。

1. **考核标准**

1.年度考核标准

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **岗位类别与级别** | **最低教学工作量** | **最低科研工作量** | **备注** |
| A岗（教学岗） | 128标准课时（心理教师含心理咨询，心理咨询课时量为50-60课时），周均4课时。 | 至少完成以下教学研究任务中的一项：1、教学项目（校级及以上）；2、教改论文一篇（发表在校内刊物或论文集也可以）； 3、出版教材；4、指导学生参与各类研究项目和省部级及以上竞赛，并达到学校相关管理规定所要求的最低分值； 5、获得与教学相关的各级奖励；6、获省部级及以上创作、设计、表演奖；7、作品参加省部级及以上公开展览；8、创作作品发表在专业期刊；9、在省部级及以上艺术展演中表演；10、举行有一定水平的个人音乐会。 | 替代免考、作者排名、获奖排名等规定与学校《对外经济贸易大学专职教师/科研人员年度考核暂行办法（2013年修订）》（外经贸学人字〔2013〕98号）一致 |
| B岗（教学科研并重岗） | 96标准课时（心理教师含心理咨询，心理咨询课时量在30-40课时），周均3课时 | 至少完成以下科研任务中的一项：1. 发表1篇CSSCI论文
2. 3篇公开发表论文
3. 1篇公开发表的国际期刊论文。
 |

**2.聘期（三年）考核标准**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **岗位类别与级别** | **教学工作量** | **科研工作量** | **其他** |
| A岗（教学岗） | 教授 | 384标准课时 | 27 | 10 |
| 副教授 | 384标准课时 | 18 | 10 |
| 讲师 | 384标准课时 | 9 | 10 |
| 助教 | 384标准课时 | 0 | 10 |
| B岗（教学科研并重岗） | 教授 | 288标准课时 | 66 | 10 |
| 副教授 | 288标准课时 | 63 | 10 |
| 讲师 | 288标准课时 | 60 | 10 |
| 助教 | 288标准课时 | 54 | 10 |

科研工作量分值计算依据学校文件《对外经济贸易大学教师科研工作量考核办法》。其中，艺术教师各类作品发表参照论文发表计入科研工作量。作品获奖（省部级及以上）视同同级别论文成果获奖，相应分值计入科研工作量。“其他”包括举办讲座、组织培训、社团指导、社会工作、作品展演、作品获奖（省部级以下）等无法计入教学和科研的工作量部分。“其他”工作量中，举办讲座、组织培训、社团指导、社会工作等的计算以课时为单位，两课时（1.5小时）记1分。作品展演、作品获奖（省部级以下）等以次为单位，每次记1分。“其他”工作量中，超过20分的部分，不再计入聘期综合评价总分计算公式。相关工作量的记录与核对工作每年年度考核时进行一次。三年聘期考核三类工作量均满足最低标准为考核合格。聘期综合评价得分计算按照下面公式计算：聘期综合评价得分=教学工作总量（标准课时）÷4×0.45＋科研工作量×0.45＋其他工作量×0.1。

1. **奖惩措施**

1.年度考核奖惩措施

年度考核在学校统一安排下进行，由教学部根据相关标准进行初审推荐，经公示无异议后将考核结果上报学校，由学校进行复核。

年度考核若不达标准，则为当年考核不合格，扣发当年绩效津贴。

有下列情况之一的，年度考核为不合格：

师德或学术道德差，师生反映强烈的，或出现学术不端行为的；

在聘期内发生重大教学事故的；

工作中有重大失误，给本单位造成严重影响的；

受到记过（含）以上行政处分的。

2.聘期（三年）考核奖惩措施

聘期考核三年一次，动态调整教师分类和分级。在教师完成额定工作量的基础上，全面考察德、能、勤、绩。聘期综合评价得分在前30%（相同职称一起参评，不分A、B岗）的教师下一聘期可聘任相应级别一级教师。不能完成聘期任务的教师在下一聘期降级聘用，当次3年聘期中出现年度考核不合格的下一聘期原则上不能聘任为各级别一级教师。聘期考核由学院实施执行，考核结果报学校备案。

文化艺术教学部

2014年6月5日