附件3：

二级学院师资队伍建设工作目标考核指标体系

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核项目** | | **考核内容** | **分值** | **评分标准** |
| **一级指标** | **二级指标** |
| **师资队伍**  **建设与管理**  （10分） | 科学化程度 | 重视师资队伍建设，成立院（部）人才工作领导小组，按照学校整体师资规划目标，制定科学合理的学院师资队伍建设规划及年度工作计划。 | 4分 | 完成情况良好4分，完成情况一般2分。 |
| 规范化程度 | 师资管理制度完备，措施得当，落实有效，能够及时传达、落实学校有关师资工作布置，鼓励、督促教师完成水平与能力提升工作。 | 4分 | 完成情况良好4分，完成情况一般2分。 |
| 信息化程度 | 注重师资队伍建设宣传工作，学院网站师资信息完备，人才招聘等管理信息系统使用良好，能够积极利用信息化手段改进师资管理工作。 | 2分 | 完成情况良好2分，完成情况一般1分。 |
| **师资队伍数量与结构**  （25分） | 专任教师生师比  （公共课生师比） | 完成学校下达的年度教师引进计划视同生师比达到既定目标。 | 6分 | 年度引进计划完成95%以上6分，85-94%为5分，70-84%为4分，50-69%为3分。 |
| 兼职教师比例  （承担实际任务比例） | 外聘兼职教师占专任教师的比例。 | 3分 | 完成目标比例90%以上3分，80-89%为2.5分，70-79%为2分，60-69%为1.5分。 |
| 承担理论和实践教学等实质性工作任务的占兼职教师比例（须提供聘用协议和教学工作任务通知单）。 | 2分 | 完成目标比例90%以上2分，80-89%为1.5分，70-79%为1分，60-69%为0.5分。 |
| 博士学位教师比例（含在读） | 具有博士学位教师占专任教师队伍比例情况。 | 5分 | 完成目标比例95%以上为5分，85-94%为4分，70-84%为3分，50-69%为2分。 |
| 副高以上比例  （含校内聘任专业技术职务） | 正高职称教师占专任教师队伍比例。 | 2分 | 完成目标比例95%以上为2分，85-94%为1.5分，70-84%为1分，50-69%为0.5分。 |
| 副高及以上职称教师占专任教师队伍比例。 | 3分 | 完成目标比例95%以上为3分，85-94%为2.5分，70-84%为2分，50-69%为1.5分。 |
| 具有海外学习经历比例 | 具有国（境）外培训学习经历教师占专任教师比例情况。 | 4分 | 完成目标比例90%以上为4分，80-89%为3分，70-79%为2分，50-69%为1分。 |
| **应用型教师队伍建设**  （20分） | 双能型教师比例 | 经学校认定为“双能型”教师占专任教师比例。 | 4分 | 完成目标比例100%为4分，80-99%为3分，70-79%为2分，60-69%为1分。 |
| 挂职锻炼比例  （经学校考核合格以上） | 列入学校计划赴企事业单位挂职锻炼，期满经学校集中考核合格以上教师占专任教师比例。 | 4分 | 完成目标比例100%为4分，80-99%为3分，70-79%为2分，60-69%为1分。 |
| 教师社会实践  基地建设 | 学院落实教师社会实践基地情况。 | 3分 | 完成目标比例100%为3分，50%以上为2分，30%以上为1分。 |
| 取得中级以上  职业资格比例 | 取得中级以上国家职业资格教师占专任教师比例情况。 | 3分 | 完成目标比例90%以上为3分，70-89%为2分，50%-69%为1分。 |
| 引进企业技术人才数（高端人才） | 由学校或院（部）签订协议、承担实质性工作的企业技术人才引进，尤其是高端人才引进情况。 | 3分 | 完成目标比例90%以上为3分，70-89%为2分，50%-69%为1分，其中高端人才引进未落实的计分折半；未设定目标的单位，按本项额定分值折半计分，计1.5分。 |
| 省市科技  特派员人数 | 列入省、市科技部门等组织计划，选派为地方企事业单位提供科技服务人员情况。 | 3分 | 完成目标比例90%以上为3分，70-89%为2分，50%-69%为1分，未设定目标的单位，按本项额定分值折半计分，计1.5分。 |
| **高层次人才及团队建设**  （20分） | 柔性引进高  层次人才数 | 按照学校柔性引进有关政策，由院（部）申报、学校研究同意柔性引进的高层次人才情况。 | 5分 | 根据目标设定人数要求，平均分摊计分。 |
| 选派攻读博士、  国内外访学人数 | 选派攻读博士研究生和国内、外访问学者情况。 | 6分 | 选派读博4分、访学2分；根据各自目标设定人数要求，平均分摊计分。 |
| 校级带头人等  高层次人才数 | 获得校级学术技术带头人及后备人选、校级教学名师等校内高层次人才称号情况（按称号计算）。 | 5分 | 完成目标比例90%为5分，70-89%为4分，60-69%为3分，50-59%为2分。 |
| 校级重点人才  团队建设 | 培育学校重点科技或者人才团队及阶段性考核情况。 | 4分 | 完成目标且阶段性考核合格4分；未设定目标的单位，按本项额定分值折半计分，计2分。 |
| **青年教师队伍建设**  （10分） | 青年教师导师制考核合格比例 | 考核院（部）青年教师及其落实学校导师制文件要求的情况。 | 3分 | 完成目标比例100%为3分，80-99%为1分。 |
| 校优秀中青年骨干教师、教坛新秀人数 | 获评校级优秀中青年骨干教师、省（校）级教坛新秀等情况（按称号计算）。 | 4分 | 完成目标比例100%为4分，80-99%为3分，70-79%为2分，60-69%为1分。 |
| 青年教师基本功竞赛获奖数 | 青年教师参加学校组织的教学基本功竞赛、职业技能竞赛等获得前三等奖情况。 | 3分 | 根据目标设定人数要求，平均分摊计分。 |
| **省级以上人才与团队计划**（15分，超额任务累计积分项） | 省级以上高水平人才数 | 考核院（部）拥有国家级、省级高水平教学、学术技术及特殊贡献人才等情况。 | 10分 | 设定目标的单位，根据目标设定人数要求，平均分摊计分；未设定目标单位，此项不得分，如实际完成按省级每名5分、国家级每名10分计。 |
| 省级以上高层次研究团队 | 考核院（部）拥有国家级、省级高层次研究团队情况。（参照教育部评估指标体系要求） | 5分 | 完成设定目标5分，未完成或未设定目标不得分。 |
| **应用型成效**  （加分项目） | 教师获得突出应用型成果 | 考核院（部）师资队伍应用型能力提升的标志性成果，重点体现应用型能力的水平与层次要求，不作为硬性目标分配，由各院（部）总结凝练并经相关主管部门认定后作为加分项目。 | 累计积分 | 有教师获得百万以上经费的横向项目、为省级以上政府提供决策咨询、创造显著的社会经济效益（上缴学校50万以上）等重大成果，每项加5分； |
| 行业领军人才引进效果 | 引进行业领军人才作为专业带头人，带领本专业进入国内领先行列，或带领团队创造出国内领先应用技术成果；每项加5分。 |

**注：**１.考核内容主要为《院（部）任期及年度工作目标责任书》中所明确的师资队伍建设工作方面的目标任务。

2．为强化教学院（部）师资队伍建设工作的科学化、规范化与信息化，突出过程管理的重要性，在目标责任书指标体系之外增设“师资队伍建设与管理状况”一级指标，其中包含3个非量化二级指标，届时根据实际工作开展情况进行定性考核。

3．为激励教学院（部）在高水平人才队伍和应用型师资队伍建设上做出优异成绩，取得突出性成效，在目标责任书指标体系中“省级人才与团队计划”和“应用型成效”2项指标任务考核得分不设上限，完成目标任务外的超额部分按省级每项5分、国家级每项10分累计积分（“应用型成效”不分省级、国家级的除外）。

4．各教学院（部）目前师资队伍状况统计的口径为学校在职在岗、具有教师或实验系列职称人员（不含脱岗人员），学校机关管理部门、教辅机构等具有讲师以上职称人员按照专业归口纳入相关院（部）统计；校聘职称人员、柔性引进人才纳入统计。