**食品与生物工程学院第三轮岗位聘任实施方案**

**（2017年11月30日学院四届一次教代会通过）**

本轮岗位聘任的指导思想是：对标食品科学与工程“十三五”一流学科建设的目标任务，建立与之相适应的激励与考评体系。兼顾公平与效率平衡，方案内容体现以下几个目标导向：一是坚持人才培养中心地位，积极落实“全员育人”的办学理念，培养拔尖创新人才；二是鼓励优势互补，被认定为对食品学科整体发展有重大意义的教学科研成果、完成学校下达的激励性和突破性指标等进行奖励。

**一、岗位聘任的核心及考核效用**

1、根据学校岗位聘任实施办法，新一轮岗位实施职称与岗位匹配，严格控制岗位数目。

2、岗位任务是聘期合格考核的依据。

3、教学科研高层次奖励直接到个人，其它对学院学科发展有重大贡献的成果（指学院目标任务中的重大激励性或突破性指标，以及对重大突破性指标起重要作用的成果）给予奖励，聘期末由个人或团队申报，学院学术委员会评议，党政联席会议讨论决定，奖励额度视学院财务状况确定。

**二、岗位设置、考核任务指标设定原则及依据**

1、**岗位设置**

本次岗位设教师专技岗和非教师专技岗。

**（1）教师专技岗**

根据学院历史及现状，学院对专任教师仍设四种类型，即教学科研型、教学为主型、科研为主型、科技推广型。由于我院被学校定为科研为主型学院，学院不再新增教学为主型教师的岗位。

科研为主型教师仅限营养中心及进校时事先约定的教师。

**（2）非教师专技岗**

根据学校岗位聘任通知要求，在学院现有非教师专技岗编制数的基础上设定岗位任务，承担学院教学辅助工作、实验室管理、仪器设备维护及安全卫生等工作，具体由实验管理室会同办公室先期聘任。

**2、教学工作任务及考核要求**

（**1）任务**

经测算学院总的教学工作量约为20000/年（包括：本科理论与实验课时、毕业设计论文等实践环节课时；硕士研究生理论课时、导师工作量；博士研究生理论课时；学生科技、创新创业等；学校精品通识课等）。

**（2）考核要求**

按照教育部的相关规定，高校教师都必须服务学生，教师系列应该给本科生上课、指导本科毕业设计及论文。根据学院近三年教学工作量统计结果，结合学院教师人数及研究为主型学院的特点，确立专任教师的年平均教学工作量为230课时左右，教授、副教授除必须完成上级部门规定的本科最低课时数外，其他各种教学工作量可综合计算。建议，2-4级教学科研型教师教学工作量的考核任务为200-220课时；5-7级教学科研型教师教学工作量的考核任务220-240课时；8-10级教学科研型教师教学工作量240-260课时。教学为主型岗位教学任务为教学科研型岗位的标准课时的1.8-2.0倍。

**3、科研任务和考核要求**

学校下达给学院的教学科研高层次任务3年累计670分（含海洋食品研究院约70分），学院需完成200分/年。考虑我院为研究型学院，各岗位按学校设定的二、三、四级最低要求任务上浮1.5-2倍。

二级岗4分/年，三级岗3分/年，四级岗2分/年，五至七级岗1.5分/年，八至十级岗1分/年。科研为主型教师为同级教学科研型的1.8-2.2倍。高层次教学科研计分办法以学校文件为准，同时结合学院重大教学科研成果奖和科研经费的短板，另设相关补充规定。

**4、教学任务和科研任务折算**

聘期末考核时，允许高层次教学科研分抵扣40%教学工作任务，标准暂定1个高层次教学科研分抵100课时。

**三、学院基本绩效工资和奖励性绩效工资分配**

**1、基本绩效工资**

经初步匡算，专任教师初定不同档级每个绩效分值的津贴，即正高、副高、中级三档，按1250元/分、1150元/分、1050元/分预发，具体发放标准以学院年终财务决算后确定。

以学校管理部门（行政岗）的业绩津贴发放标准为依据，以学校行政5级岗的津贴对应教授级（专技2、3、4级岗）；以学校行政6-7级岗平均对应副教授级（专技5级、6、7级岗）；以学校行政8-9级岗对应专技8、9、10级岗）。

**2、奖励性绩效工资**

（1）教师高层次教学科研奖励实行工分制，按学校标准给予奖励。

（2）教学工作量津贴：教学科研型和科研为主型教师任务内的教学工作量不计酬。教学为主型教师超过同级别教学科研型教师的教学工作量部分，按正高90元/课时，副高80课时，中级70课时计酬。

（３）其它超额教学工作任务津贴根据视学院财务状况决定奖励标准。

（4）行政及非教师专技岗人员的奖励绩效工资根据同级教师任务内奖励额进行核定，不高于同级教师的基本绩效工资与奖励性绩效工资之和的平均数。作为科研为主型学院，研究生教育比例较高，部分岗位承担了学科和科研的辅助工作，对学院学科建设和广大教师的科研也有很大贡献，因此在奖励性绩效上给部分岗位（7级及以下）人员给予适度补贴，具体额度和标准参考同级教学科研型教师，由学院党政联席会议讨论决定。

（5）教学科研平台50%部分划拨给各平台，由平台负责人分配，其余部分由学院统筹。

（6）学院年度绩效考核奖发放则根据学校核拨基数由学院党政联席会议决定。

（7）入选学校高层次人才支持计划的人员，享受相应的人才津贴（由学校决定）。人才津贴核拨给学院，可与其他类别奖励性绩效工资叠加享受。

**四、特别规定**

1、科研考核中的学术论文，学校规定的D类不作为学院考核计分。

2、横向课题（含学校不计分奖励的所有项目），每30万元计1分。

3、指导学生获全国学科A类竞赛和挑战杯一等奖（金奖）及以上计1分（如学校有新规定，则参照学校执行）。

4、学校规定担任双肩挑的教师考核减半，参照学校规定及相关津贴**，**其他兼职人员津贴见附则说明。

5、岗位聘任具体操作流程参照：浙江工商大学关于印发岗位聘任实施办法的通知（浙商大人〔2017〕30号）执行。

6、本方案经学院教代会通过后于2017年1月1日开始实施。

**附件1：食品学院第三轮教师专技岗和非教师专技岗岗位聘期任务**

**附件2：食品学院学生导师业绩点管理办法**

**附件1: 食品学院第三轮教师专技岗和非教师专技岗岗位聘期任务**

| 人员类别 | 岗位描述 | 级别 | 聘期目标任务 |
| --- | --- | --- | --- |
| 教师专技岗 | 教学科研型 | 从事本科、研究生教学及教学改革研究；开展相应的科学研究，主持承担各级各类科研项目，发表高水平学术论文；开展科技开发和社会服务，为行业、地方政府和经济进行科技咨询和指导；承担学科与专业建设的相关工作；承担学生导师业绩点的相关工作；承担实验室开放的相关工作。 | 二 | 1.完成年高层次教学科研4分；2.教学工作量96（其中本科生教学48）；年本科毕业论文3人和年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量216；3.年学生导师业绩分０.5分。 |
| 三 | 1.完成年高层次教学科研3分；2.教学工作量96（其中本科生教学48）；年本科毕业论文3人和年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量216；3.年学生导师业绩分０.5分。 |
| 四 | 1.完成年高层次教学科研2分； 2.教学工作量96（其中本科生教学48）；年本科毕业论文3人和年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量216；3.年学生导师业绩分０.5分。 |
| 五 | 1.完成年高层次教学科研1.5分；2.年教学工作量108（其中本科生教学64），年本科毕业论文4人和年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量243；3.年学生导师业绩分1分。 |
| 六 | 1.完成年高层次教学科研1.5分；2.年教学工作量108（其中本科生教学64），年本科毕业论文4人和年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量243；3.年学生导师业绩分2分。 |
| 七 | 1.完成年高层次教学科研1.5分；2.年教学工作量108（其中本科生教学64），年本科毕业论文4人和年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量243；3.年学生导师业绩分２分。 |
| 八 | 1.完成年高层次教学科研1分；2.年教学工作量180（其中本科生教学96），年本科毕业论文5人，合计教学工作量255；3.年学生导师业绩分４分。 |
| 九 | 1.完成年高层次教学科研1分；2.年教学工作量180（其中本科生教学96），年本科毕业论文5人，合计教学工作量255；3.年学生导师业绩分４分。 |
| 十 | 1.完成年高层次教学科研1分；2.年教学工作量180（其中本科生教学96），年本科毕业论文5人，合计教学工作量255；3.年学生导师业绩分４分。 |
| 教学为主型 | 以本科学生的理论和实践教学为主，并进行相应的教学方法、教材等改革研究；指导学生的各类课外活动，承担基础课教学改革，承担“寝室之友”为主的学生导师业绩点工作。基础课教学改革内容：课堂教学模式改革，教学内容、教学方法和教学手段改革等，由教师提出教学改革计划和实施方案，改革内容经学院认定并实施达到预期效果，等同于完成教改论文或教改项目。 | 四 | 1.年本科教学工作量400；2.聘期内获准省级及以上相关教改项目1个，或在核心上期刊发表教改论文2篇（其中在教育教学研究核心期刊上发表教改论文1篇）；（教育类报刊发表文章等同）3.年学生导师业绩分1分。 |
| 五 | 1.年本科教学工作量400；2.聘期在核心以上期刊发表教改论文1篇或主持校级教改项目1项或参与校级及以上教学质量工程项目（排名前三）；（加教育类报刊发表文章等同）3年学生导师业绩分2分。 |
| 六 | 1.年本科教学工作量400；2.聘期内在核心以上期刊发表教改论文1篇或主持校级教改项目1项或参与校级及以上教学质量工程项目（排名前三）；（加教育类报刊发表文章等同）3.年学生导师业绩分2分。  |
| 七 | 1.年本科教学工作量400；2.聘期内在核心以上期刊发表教改论文1篇或主持校级教改项目1项或参与校级及以上教学质量工程项目（排名前三）；（加教育类报刊发表文章等同）3.年学生导师业绩分2分。 |
| 八 | 1.年本科教学工作量400；2.聘期内在核心以上期刊发表教改论文1篇；3年学生导师业绩分4分。 |
| 九 | 1.年本科教学工作量400；2.聘期内在核心以上期刊发表教改论文1篇；3年学生导师业绩分4分。  |
| 十 | 1.年本科教学工作量400；2.聘期内在核心以上期刊发表教改论文1篇；3年学生导师业绩分4分。  |
| 科研为主型 | 以科学研究和研发为主，主持承担各级各类科研项目，发表高水平学术论文，取得一定科研成果；承担一定的本科毕业论文和研究生培养工作，完成学生导师业绩点任务；承担实验室开放工作。(科研为主型导师，聘期内指导本科学生以第一作者发表一级以上期刊一篇；或者作为指导老师（排名前二）指导学生参与AB类竞赛/挑战杯竞赛，获省级三等奖以上一次，视作目标任期内学生导师业绩点完成) | 四 | 1.完成年高层次教学科研3.5分；2.完成年本科毕业论文人数3人，年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量120。3.年学生导师业绩分0.5分。  |
| 五 | 1.完成年高层次教学科研2.5分；2.完成年本科毕业论文人数3人，年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量120；3年学生导师业绩分1分。  |
| 六 | 1.完成年高层次教学科研2.5分；2.完成年本科毕业论文人数3人，年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量120；3年学生导师业绩分2分。  |
| 七 | 1.完成年高层次教学科研2.5分；2.完成年本科毕业论文人数3人，年招收培养硕士研究生2人，合计教学工作量120；3.年学生导师业绩分2分。  |
| 八 | 1.完成年高层次教学科研2.2分；2.完成年本科毕业论文人数4人，合计教学工作量60；3.年学生导师业绩分4分。 |
| 九 | 1.完成年高层次教学科研2.2分；2.完成年本科毕业论文人数4人，合计教学工作量60；3.年学生导师业绩分4分。 |
| 十 | 1.完成年高层次教学科研2.2分；2.完成年本科毕业论文人数4人，合计教学工作量60；3.年学生导师业绩分4分。 |
| 科技推广与社会服务型 | 从事科技开发和成果转化、以横向课题和企业服务为主的工作：  | 五 | 1聘期内完成科研业绩分6分；2.年为学院创收10万元。 |
| 六 | 1聘期内完成科研业绩分4分；2.年为学院创收10万元。 |
| 七 | 1聘期内完成科研业绩分3分；2.年为学院创收10万元。 |
| 非教师专技岗位 | 承担相应课程实验室的管理工作；根据教学需要提出实验室改造、设备购置、低值易耗品申购、设备维修等计划；协助实验教师进行实验准备；实行坐班制。 | 二 | 1．实验室日常管理，实验室安全、卫生和设施维护； 2．教学实验的前期准备；3．大型仪器的管理、保养和维护；4．本科实验课程所需低值易耗品购置和管理；5．经常性设备购置计划编制。6．具体岗位工作性质和任务按学院核定的编制定位。 |
| 三 |
| 四 |
| 五 |

**说明：**

**一、岗位聘任**

1、目前聘任在专业技术岗位的学校在册人员均需参加本次岗位聘任，包括专任教师（含专职科研人员，下同）、辅导员和思想政治教育人员、非教师专业技术人员。

2、本轮聘岗中，专业技术人员原则上按照2016年12月31日所聘基础岗位等级申报岗位，允许部分教职工申请高职低聘。

3、专任教师的聘期岗位任务由所在学院制定，其中四级及以上专任教师的岗位任务不得低于学校制定的基本要求，学院根据学校下达的目标任务制定各岗位的基本任务。

4、辅导员和思想政治教育人员的聘期岗位任务由学工部会同所在学院（部门）制定。

5、非教师专业技术人员的聘期岗位任务由学院另行制定，所聘岗位报人事处。

**二、教学工作量计算**

1、在满足学校规定的单班和合班条件进行开课，合班系数参照学校规定。

2、单班指学生人数30-35，二个合班指学生人数60-70，三个班合班指学生人数90-105。学生人数不足或超过规定的，则按以下方式计算。

（1）单班上课学生人数小于30人或大于35，教学工作量按（2/3+1/3\*学生人数/30）或（2/3+1/3\*学生人数/35）计算。

（2）二个合班上课学生人数小于60或大于70，教学工作量按（2/3+1/3\*学生人数/60）\*1.5或（2/3+1/3\*学生人数/70）\*1.5计算，实验课参照执行。

（3）三个合班依次类推。

3、实验课教学工作量计算参照执行。学院要求每门实验课开设整班实验，如台套数暂达不到整班要求的，在场地允许的情况下同时开设2个不同内容的实验，以达到整班的要求；在场地和师资允许的情况下，同一课程同时开设实验内容相同的2个整班实验；无特殊情况，晚上不得安排实验课程；对于确因其它原因开设分批实验，需事先报学院审定。

4、研究生课时计算：

（1）硕士教学工作量=教学计划时数\*（1/2+1/2\*学生人数/20）\*1.5，选课学生人数超过50以上的以50计，每门课程最高不超过64课时。

（2）博士教学工作量=教学计划时数\*（1/2+1/2\*学生人数/当年招收人数）\*2。

（3）硕士研究生导师工作量减半计计算。

5、双语课程和全英语课程按照学校计算办法执行。

6、全坐班行政人员为本院本科和研究生上课，周累计不超过4课时（白天）。

7、基础课教学由基础课教研室的教师承担，同时所有基础课向全院教师开放选择。

8、教学科研型教师必须首先承担本专业课程，再依次承担学院基础课、通识课和全校任选课，跨系室课程的安排由学院协调。本科理论课、实验（践）课、毕业论文、研究生理论课、导师工作量等教学工作量打通计算。但聘期内本科教学任务数的必须完成。

9、以人才培养质量为导向，每位导师年招收硕士研究生不多于3人，超过人数不计导师工作量，保证每位导师至少每年招收研究生1人（在职工程硕士不限）。获校级以上研究生优秀论文的导师，下一年度研究生招生名额增加1人；获省级研究生优秀论文的导师，下一年度不受招生名额限制。

10、具备硕士研究生导师资格者，研究生数量不足，用教学工作量或学生科技导师等补足。年本科论文超过5人不计工作量。

11、新一轮聘期内，各岗位应聘者的教学工作任务（含理论、实验、毕业论文、指导研究生等）不得私下转让，一经查实，按教学事故处理并取消教学工作量。

12、女教师产假教学工作任务减免1学期。

**三、教学科研高层次业绩分计算**

1、高层次教学科研成果计分按学校科研处文件（浙商大科〔2017〕147号）计算。

2、对于不计入学校科研奖励的副省级以下项目及横向项目，按实际当年到款金额每30万元计学院考核分1分，在科研任务不足时可最多抵扣聘期教学科研高层次任务的50%。

**四、收入分配**

1、基本绩效工资：根据教师所聘岗级及岗位分，按正高、副高和中级1250元/分、1150元/分、1050元/分预发。

2、奖励性绩效工资：

（1）教师高层次教学科研成果均采用工分制，按学校标准给予奖励。

（2）科研为主型教师与同等级教学科研型教师比较，需补差教学工作量后再发放科研奖励。

（3）教学为主型教师超过同等级教学科研型教师的教学任务的教学工作量给予计酬，标准按70—90元/课时不等；教师超额完成岗位任务的教学工作量给予奖励，奖励标准视学院年度财务状况，由党政联席会议研究决定。

（4）超课时奖励，根据学院财务决算情况确定标准。

（5）对不计入学校科研奖励的副省级以下项目及横向项目，以30万元计1分，如不抵扣聘期科研任务，则在聘期结束时学院视财务状况给予奖励，额度由党政联席会议研究决定。

3、兼职岗津贴：

（1）聘在教师专技岗院领导，教学科研聘期考核任务减半，学院不另发津贴；

（2）系（室）主任补贴1.2万元/年；系副主任0.75万元/年；

（3）院长助理0.9万元/年；

（4）兼职分工会主席0.9万元/年；

（5）一流学科负责人兼协同创新中心负责人1.5万元/年；

（6）教工支部书记、分工会委员和工会小组长各0.15万元/年。

对于以上兼职人员同时兼2个及以上岗，只取其高分值。

4、激励性绩效经费：即学校核拨的当年教学和科研平台经费，按50%划拨给各平台，由平台负责人进行分配，分配方案报学院备案（不另设账户）。

5、设立学科奖励基金，被认定为对食品学科整体发展有重大意义的教学科研成果、完成学校下达的激励性和突破性指标等进行奖励。学院另行制定奖励标准，年末由教师个人提出申请，院学术委员会评审，党政联席会议研究决定。

6、入选学校高层次人才支持计划的人员，享受相应的人才津贴（津贴标准另行规定）。人才津贴核拨给学院，可与其他类别奖励性绩效工资叠加享受。

7、考虑税负等原因，科研业绩分每年结算一次，教学工作量聘期末结算，按年度预发。

**五、考核及其它**

1、根据教师完成聘期岗位任务情况进行考核。

2、对未完成聘期教学科研高层次任务和聘期教学任务的教师，扣罚学院发放的基本绩效工资，具体标准由学院党政联席会议决定。

2、符合教学、科研业绩互换条件的按学院要求互换。

3、教学为主型教师教学改革论文（项目），一般要求发表在行业的核心期刊或高校主办的教育类期刊（学报）；获得校级及以上教学质量工程项目等同于教学改革任务。基础课教师可自行设立院级教学改革项目，报学院备案批准，如教学改革实施效果达到预期目标可等同于完成教改论文和教改项目。

4、学院已核定各实验教辅岗的编制，允许教学为主型教师在教学工作量不足的情况下参与实验室工作，同时允许有教师资格证实验人员指导学生实验。

5、表中所列各岗级聘期内任务为聘期内最低要求。

6、退休前第3年完成年度任务的70%，退休前第2年完成年度任务的60%，退休前最后1年完成年度任务的50%，可视为当年度完成任务。

7、学生导师业绩分种类、计分和考核，详见“学院学生导师业绩点管理办法”（附件2）。

8、实验室开放（创新学分）由学科科研实验室承担，学院制订实施细则，折算成相应教学工作量。

9、以上描述的聘期为2年，自2017年1月1日起执行，由学院办公室负责解释。

**附件2：**

**浙江工商大学食品与生物工程学院**

**学生导师业绩点管理办法(2017修订版)**

为进一步适应高等教育改革和发展的需要，更好得指导学生学习和成才，根据学校新一轮聘任指导原则，完成教职工年度考核和单项评选，结合我院实际情况，特修订本办法。

**第一章 总则**

**第一条** 学生导师业绩点与教师聘岗岗位职责相对应，是教职工年度考核的组成部分。

**第二条** 学生导师业绩点是教职工评选年度学生培养奖的主要依据。

**第二章 学生导师的界定和职责**

**第三条** 学生导师指包括从事班主任、学生科技（创新）指导、暑期社会实践指导、学生就业推荐、困难学生结对帮扶和寝室之友等六个方面的兼职教师。

**第四条 班主任工作职责**

一、负责学风建设工作。开展学生日常管理，开展新生入学教育、大学生职业规划及思想政治教育等教育活动，指导学生专业学习，掌握班级基本情况和思想动态；做好班干部选拔，培养和考核；指导班团干部开展工作，指导班级集体建设，认真组织和参与班级班会、集体活动。

二、指导学生专业学习。发挥专业优势，引导学生树立正确的专业学习目标。根据学生的特长、个性和志向，指导学生合理安排选课计划和学习进程。帮助学生端正学习态度，明确学习目标，指导学习方法，引导性地帮助解决学习方面的问题。培养学生良好的学习习惯，提高学生的自主学习能力，研究能力和创新能力。及时了解学生的学习情况，对学习有困难的学生给予关心和帮助，对学生的免修、休学、退学等工作提出意见。

三、协助做好学生管理工作。配合做好学生学业督导、评奖评优、学年鉴定、助学贷款、就业指导及推优等工作，开展安全教育、社会实践和党员发展工作。

四、关心学生成长。经常深入班级和宿舍，与学生家长、辅导员及班级任课教师保持联系，广泛接触学生并深入了解学生日常学习动态、生活状况，开展师生间的谈心谈话交流活动，对思想有困惑、经济有困难、学业有困难、心理有障碍、违纪受处分等情况的学生给予重点关注，及时收集和反映学生的意见和建议，主动帮助学生解决实际困难，促进学生健康成长。

五、完成校学工部、学院党委安排的其他工作。

**第五条 学生科技导师（创新班导师）职责**

一、每学期为相关专业或班级的学生作一次科技类讲座或组织一次讨论会，对已开展的活动、所取得的成绩、存在的问题进行讲评，介绍相关学科的发展状态和研究成果等。

二、引导学生自愿结成科研小组，指导学生阅读课外书籍，每学期至少参与一次所指导学生科研小组开展的课外学术科技实践活动。

三、重点指导1—2个课题（项目），定期检查课题的进度，指导学生进行科技发明制作(实验)，开展调研活动，撰写学术论文（调查报告）等。

四、指导学生参加校“希望杯”竞赛、浙江省和全国“挑战杯”竞赛、浙江省教育厅认可的AB类竞赛及其它形式的校内外学术科技竞赛。

**第六条 暑期社会实践指导导师职责**

一、在暑期社会实践准备阶段，指导学生组建社会实践团队，审定实践地点和实践方案，确定实践课题。

二、在暑期社会实践开展过程中，带队老师需亲临实践现场指导学生开展实践，帮助学生解决困难，尤其注意实践中的安全，解决突发事件，并及时与学院领导联系。

三、暑期社会实践结束后，指导学生进行总结，指导学生撰写社会实践论文，并积极参加学院、学校组织的相关评比。

**第七条 就业推荐导师职责**

一、结合本学院的专业，在相关行业宣传、推荐我院毕业生。

二、联系相关企业来我院做具有较强针对性的招聘宣讲活动。

三、指导学生就业，给学生写就业推荐信。

**第八条 困难学生帮扶导师职责**

一、确定2名在学习、生活或心理存在困难的学生为帮扶对象。

二、定期与被帮扶的学生谈话，每人每月与困难学生访谈不少于1次，必要时与其家长联系，并做好相关谈话记录。需填写“帮扶学生谈话记录表”，及时反馈相关情况。

三、有针对性的给有困难的学生解决困难，并做好详细记录。

**第九条 “寝室之友”导师职责**

一、担任“寝室之友“导师要求

（一）、教学为主型教师；

 （二）、其他自愿担任寝室之友的教师。

（三）、每位寝室之友导师原则上每学期联系2个及以上寝室。

二、担任寝室之友的教师要熟悉每一位学生的基本情况，定期深入寝室开展谈话谈心工作，每人每月下寝室访谈不少于1次，了解掌握学生的思想动态，及时进行教育引导，督促学生遵纪守法，自觉搞好寝室卫生，养好良好的文明行为习惯。

 三、担任寝室之友的教师每次下寝室联系后，需认真填写“联系寝室情况表”，及时反馈相关情况。

 四、担任寝室之友的教师要保持与该班班主任、分管辅导员的联系与沟通，共同做好联系寝室学生的教育管理工作，并做好文明寝室建设的指导。

**第三章 学生导师的业绩点计分方法**

**第十条 班主任工作考核计分原则**

一、本科学生班主任每年度考核一次，合格，计4分；其他，不计分。

二、班主任工作中出现以下情况之一者，考核结果直接认定为不合格：

（1）担任班主任期间一学期召开班会两次以下，或班级学生出现严重事故，造成不良社会影响；

（2）班主任在评奖评优以及贫困生认定等事宜中办事不公，造成学生强烈不满者。

**第十一条 学生科技（创新）导师业绩点计算**

一、学生科技导师每年度考核一次，合格，计1分；其他，不计分。

二、考核合格的学生科技导师，满足以下加分条件，还可以获得加分绩点，绩点计算公式为：1+A+B+C。

注：A、B、C为对应不同类别加分绩点。

加分绩点项目具体如下：

（一）A 指导大学生国际、国内竞赛获奖附加绩点；

A=竞赛级别 E\*获奖级别 m\*教练排名 d (主教练 d=1.0, 副教练 d=0.5,不超过 2 人)

挑战杯、浙江省AB类学科竞赛(其中B类学科竞赛分数折半计算) ，按照以下系数计算：

国际 E=10，国家级 E=8，省部（区）级 E=5，校级竞赛E=1；特等奖 m=1.0，一等奖 m=0.8，二等奖 m=0.6，三等奖 m=0.4。

学会等其他校际竞赛，按照以下系数计算：

国际 E=4，国家级 E=3，省部级 E=2；特等奖 m=1.0，一等奖 m=0.8，二等奖 m=0.6，三等奖 m=0.4。

（二）B指导本科生在核心及以上期刊发表论文附加绩点

B=指导本科生作为第一作者在核心期刊发表论文数\*0.5；一级期刊发表论文数\*3；SCI收录论文\*5。

（三）C=大学生科技创新项目立项/结题，其中国家级c=1.5，省级c=1，校级c=0.5。立项、结题均以当年度计分。

三、对未履行本办法规定的学生科技导师职责的，不计分。

**第十二条 暑期社会实践指导教师绩点计算**

一、暑期社会实践指导导师每年度考核一次，合格，计1分；其他，不计分。

二、对未履行本办法规定的暑期社会实践指导导师职责的，不计分。

**第十三条 就业推荐导师绩点计算**

就业推荐导师每年度考核一次，绩点计算公式为：1\*A

注：A=完成单位数，即指联系1家单位有针对性地来我院招聘（包括来学院现场及网上招聘），且成功录取2名及以上我院学生。

**第十四条 困难学生帮扶导师绩点计算**

一、困难学生帮扶导师每年度考核一次，合格，计1分；其他，不计分。

二、对未履行本办法规定的困难学生帮扶导师职责，每月学生访谈次数少于1次的，不计分。

**第十五条 “寝室之友”导师业绩点计算**

一、寝室之友工作每年考核一次，合格，计1分；其他，不计分。

二、对未履行本办法规定的寝室之友导师职责，每月学生寝室走访次数少于1次的，不计分。

 **第十六条** 三年聘期内，教师指导学生团队参与挑战杯或者浙江省A类学科竞赛，获得省一等奖及以上荣誉者，三年导师业绩点，直接视作考核合格。

 **第十七条** 本办法学院教代会讨论通过，于2017年1月1日开始实施。

**第十八条** 学生导师业绩点总分前三名直接当选年度学生培养优秀奖。

**第十九条**  本办法由学生工作办公室负责解释。

食品与生物工程学院学生导师业绩点年度考核表

 考核周期：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | 出生年月 |  |
| 所聘岗位与等级 |  | 所属系室 |  |
| 导师业绩点统计 |
| 工作内容 | 学生导师工作情况 | 业绩点 | 备注说明 |
| 班主任工作 |  |  |  |
| 学生科技指导工作 |  |  |  |
| 暑期社会实践指导 |  |  |  |
| 学生就业推荐工作 |  |  |  |
| 困难学生结对帮扶工作 |  |  |  |
| 寝室之友工作 |  |  |  |
| 总 分 |  |  |
| 个人签名： 填写日期： |
| 学生工作办公室审核结果 |  |
| 分管学院领导签署意见 |   |