

北京大学教学系列职位聘任管理实施细则 (试行)

校发〔2018〕262号

为做好北京大学教学系列职位聘任管理工作，根据《北京大学教学系列职位管理办法（试行）》的规定，制订本实施细则。

第一条 教学系列职位的设置与核准

1. 教学系列职位是学校教育教学的基础职位。教学系列职位主要设置在承担公共课或基础课教学任务较重的教学单位。教学系列职位由教学助理、讲师、高级讲师（教学副教授）和教学教授构成。

2. 教学系列职位原则上受各单位教学科研人员总编制限制。每年由各单位在教学科研人员编制范围内，根据教学工作任务和教学发展需要向学校提出申请，经学校审核批准后，按计划进行公开招聘。

第二条 教学系列职位招聘

1. 基本聘任条件

(1) 教学助理

- a. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。
- b. 具有硕士学位或所从事专业的最高学位。
- c. 具有承担基础课或公共课的教学的能力。

(2) 讲师

- a. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。
- b. 具有博士学位；获硕士学位满2年且任教学助理2年以上。
- c. 能够承担重要基础课或公共课的教学，完成要求的教学工作量，并产生良好的教育教学效果。

(3) 高级讲师（教学副教授）

- a. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。
- b. 一般应具有博士学位或所从事专业的最高学位。具有博士学位者任讲师2年以上；具有硕士学位者任讲师5年以上。
- c. 能够承担重要基础课或公共课的教学，完成要求的教学工作量，并产生良好的教育教学效果。
- d. 积极开展教育教学改革，作为主要完成人参与过省部级以上或相当层次的教学改革、建设项目。
- e. 具有与教育教学相关的学术研究成果。

(4) 教学教授

- a. 具有良好的思想政治素质和道德品质、学术道德和职业精神。
- b. 一般应具有博士学位或所从事专业的最高学位，任高级讲师（教学副教授）5年以上。
- c. 能够承担重要基础课或公共课的教学，完成要求的教学工作量，并产生良好的教育教学效果。
- d. 积极开展教育教学改革，主持过省部级以上或相当层次的教学改革、建设项目。
- e. 积极开展精品课程、精品教材建设，作为主要完成人讲授的课程或编写的教材有较高影响力，反响良好。
- f. 具有与教育教学相关的学术研究成果。
- g. 具有青年教师教学培养与团队建设的丰富经验。

上述聘任条件中，具有相当层次的教学改革、建设项目，须经过北京大学教学指导委员会或北京大学教学主管部门认定。

2. 招聘程序

(1) 院系根据教学工作任务和发展需要确定招聘条件，成立招聘小组公开招聘。

(2) 接收应聘者申请，或物色推荐候选人。

(3) 院系招聘小组初选，招聘小组向学院提交初评推荐意见报告。

(4) 院系教学指导委员会审议。

(5) 院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估。

(6) 院系聘任委员会审议并提交综合报告，充分说明招聘过程、聘任理由及聘任职位和拟承担的具体教学任务，将应聘者申请材料一并提交学校。

(7) 学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。

(8) 学校“教学系列职位审议专家小组”审议。

(9) 学校人事部门根据审议专家小组的意见向学校提交综合报告，经学校批准后发放聘用通知书、办理入职手续。

3. 一般情况下，直接招聘高级讲师（教学副教授）职位及以上的，院系应进行一定的外部同行专家评审，并通过院系学术委员会审议。

第三条 教学系列职位的合同管理

1. 教学系列职位的人员，按固定期限合同聘任方式进行管理，签订固定期限合同，合同期限一般为三年，合同期满根据聘期评估情况和教学工作需要可续聘。

2. 在聘期届满前 6 个月，教学系列职位人员应提出续聘申请。若在规定时间内个人未提出申请，视为个人无续聘的意愿，合同到期自然终止。

3. 院系可结合自身教学特点，明确续聘条件。申请续聘者原则上应该满足：(1)在上一个聘期内能够较好完成院系安排的教学任务；(2) 教学能力符合该院系教学发展需要；(3) 没有发生教学事故；(4) 每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或相当 12 学分或独立承担 4 门课程。教学助理在第一个聘期的前两年需要开展教学培

训的，所承担课堂教学工作量可略低于此标准，第三年开始每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或相当 12 学分或独立承担 4 门课程。

4. 院系应对申请续聘的人员进行全面评估，并在学校规定时间内提交续聘评估材料。

5. 续聘评估的程序

(1) 本人书面申请。应当提交聘期工作总结报告及相关证明材料，包括但不限于聘期工作内容及完成情况、下一步工作计划、聘期内所讲授课程清单及评估结果、主讲课程教案或备课笔记、教学工作量统计，与教育教学和人才培养相关的社会服务工作、教学领域获奖情况，以及其他能够证明其教学质量和教学效果的材料。

(2) 院系党委进行思想政治和师德师风评估。

(3) 院系教学指导委员会对教学情况和水平进行审议。

(4) 院系聘任委员会审议。根据个人材料、在职期间教学工作表现等进行审议，就是否续聘进行表决，并根据表决结果形成院系评估意见，将有关材料上报学校。如续聘，则需明确新的职位及工作职责、工作内容等。

(5) 学校审议批准。

6. 续聘的教学系列职位人员，应及时签订新的固定期限聘用合同。符合国家签订无固定期限合同要求的，可签订无固定期限合同。未获得续聘的，自合同到期之日起即终止与学校的人事聘用关系。

第四条 教学系列职位的晋升

1. 教学系列职位晋升程序：

(1) 候选人提出申请。

(2) 院系组织同行专家评审。

(3) 院系党委对候选人的思想政治和师德师风进行评估。

- (4) 院系教学指导委员会审议。
- (5) 院系学术委员会审议。
- (6) 院长/系主任独立评估。
- (7) 学部学术委员会审议。
- (8) 学校“教师思想政治和师德师风评估小组”审议。
- (9) 学校审议。
- (10) 签署新的聘用合同。

2. 教学系列申请晋升的年限间隔要求。申请晋升未成功的，再次申请晋升须间隔一年以上。

3. 教学系列申请晋升须满足以下必要条件：(1) 具备相应职位的基本聘任条件；(2) 近三年平均每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或相当 12 学分或独立承担 4 门课程。教学助理在第一个聘期的前两年需要开展教学培训的，所承担课堂教学工作量可略低于此标准，第三年开始每学年承担课堂教学工作量应不少于 192 学时或相当 12 学分或独立承担 4 门课程；(3) 近三年未发生过教学事故。

4. 学校规定统一的时间受理教学系列职位的晋升申请。

第五条 教学系列职位的薪酬福利

1. 教学系列职位一般实行岗位绩效工资制。

2. 学校或院系为加强重点课程建设和教学方法改革，可根据学校相关规定，为主干基础课、小班课教学等课程发放特别津贴，或给予教师教学奖励。

第六条 附 则

1. 学校鼓励院系之间进行教学系列职位的联合聘任，分担用人成本，具体分担方式由相关聘任方协商。

2. 本实施细则由人事部、教务部、研究生院负责解释。