

# 云南锡业职业技术学院文件

云锡职院委〔2020〕18号

---

## 云南锡业职业技术学院教师岗位绩效考核办法

各部门：

《云南锡业职业技术学院教师岗位绩效考核办法》已经云南锡业职业技术学院第六届职工代表大会第一次会议于2020年5月23日审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

云南锡业职业技术学院  
2020年5月29日



## 制度履历表

制度名称	时间	首次编制	修订编制	编制人	编制部门	废止	编号
云南锡业职业技术学院教师岗位绩效考核办法（试行）	2019年2月	√			教务科研处	√	[2019]JKC-001-AA
	说明：为了客观评价教师的师德水平和业务能力，进一步提高教学质量，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质专业化教师队伍。						
云南锡业职业技术学院教师岗位绩效考核办法	2020年5月		√	李慧萍	教务科研处		[2020]JKC-001-01
	说明：该办法主要针对试行一年后的不足进行修订，进一步明确教师岗位的工做任务及调整考核标准与方法。						

## 云南锡业职业技术学院教师岗位绩效考核办法

为了科学合理地衡量教师履行岗位职责情况，加强师资队伍的建设与管理，进一步提高教学质量，促进学院教育事业科学发展，根据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师[2016]7号）文件精神，结合学院实际，制定本办法。

### 一、考核的目的

对教师进行考核是正确评价教师德才表现和工作实绩，调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”。对推动学院教学改革、提高教育质量，坚持正确的教学和科研工作导向，促进教学和科研成果转化，开展创新创业和社会服务具有全局性和基础性影响，也为教师职称评定、职务续聘、解聘、晋职、调整岗位等提供重要依据。

### 二、考核的对象

在编且在岗的专职教师。

### **三、考核工作的组织领导**

学院成立教师业绩考核工作委员会。

考核委员会主任：院长

考核委员会副主任：院其他领导

考核委员会在教务科研处下设考核办公室。

办公室主任：教务科研处处长

考核办公室成员：教务科研处、组织人力资源部及各教学部门负责人

各教学部门应成立教师考核小组，按本办法对本部门教师进行考核。

### **四、考核的内容及等次标准**

考核坚持以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的基本要求，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，严格过程监管，切实提高师德水平和业务能力，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

考核标准以学期工作任务为依据，每季度考核一次（2~4月为一季度、5~7月为二季度，8~10月为三季度，11~次年1月为四季度），重点考核履行岗位职责，遵守教学纪律，完成日常工作任务，阶段工作目标达成情况及服务对象的满意度。考核实行百分制。

#### **（一）考核的内容**

考核的内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核师德和工作绩效。

**德**，主要考核遵纪守法情况以及在政治品德、职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面的表现，将师德考核摆在教师考核的首位。健全师德建设长效机制，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。教师有师德禁止行为的，师德考核即为不合格，实行师德“一票否决”。

**能**，主要考核教师履行岗位职责能力、教学业务水平以及管理水平、业务技术的提高、知识更新等情况。

**勤**，主要考核服务意识、工作责任心、勤奋敬业精神和工作态度等方面的情况。所有教师都必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任，要将人才培养的中心任务落到实处。教师应担任班主任、辅导员，解答学生问题，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作。

**绩**，主要考核履行岗位职责的完成情况，即完成教学及科研工作任务的数量、质量、效率及取得成果的水平，所产生的社会效益和经济效益以及服务对象的满意度。严格教育教学工作质量考核，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。教师主动服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展，推进产教融合，提升人才培养质量。综合考评教师社会服务，综合评价教师参与科技推广、专家咨询等方面的工作。

**廉**，主要考核廉洁从教方面的表现。如：不得从事有偿的家教活动和兼职第二职业，不得利用学生毕业、升学、转学、评优等向学生、家长收受或索要钱物、礼品，不得向学生推销商品或私自组织学生征订资料，坚决拒绝商业贿赂等。

## **（二）考核的等次标准**

季度考核的结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次，其中考核分数为（88,100）的且不超过参加考核人数比例的15%确定为优秀，考核分数为（75,87）的确定为称职，考核分数为（60,74）的确定为基本称职，低于60分的确定为不称职。

### **确定为优秀等次的须具备下列条件：**

1. 遵纪守法，思想政治素质高，自觉贯彻新时代中国特色社会主义思想，具有良好的职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德；
2. 履行岗位职责能力强，与岗位要求相应的专业技术技能和管理水平高，积极参加业务培训；
3. 服务意识和工作责任心强，勤奋敬业，有改革创新意识；
4. 全面履行岗位职责，高质量地完成工作任务，业绩显著或做出突出贡献，服务对象满意度高；
5. 在廉洁从业方面具有模范作用。

### **确定为称职等次的须具备下列条件：**

1. 遵纪守法，思想政治素质较高，自觉贯彻新时代中国特色社会主义思想，具有良好的职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德；

2. 履行岗位职责能力较强，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高，按时参加业务培训；

3. 服务意识和工作责任心较强，工作认真负责；

4. 能够履行岗位职责，较好地完成工作任务，富有成效，服务对象满意度较高；

5. 廉洁从业。

**具有下列情形之一的，应当确定为基本称职等次：**

1. 履行岗位职责能力较弱，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；

2. 公服务意识和工作责任心一般，工作纪律、工作态度、工作作风方面存在不足；

3. 基本能够履行岗位职责，但完成的工作数量不足，质量和效率不高，或者在工作中有失误，或者服务对象满意度低；

**具有下列情形之一的，应当确定为不称职等次：**

1. 思想政治素质较差，或者道德品质较差；

2. 业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

3. 服务意识和工作责任心薄弱，组织纪律性差，或者工作态度、工作作风差；

3. 未能履行岗位职责，未能完成工作任务，或者在工作中因严重失误、失职，造成重大损失或者恶劣社会影响；

4. 存在不廉洁问题。

## **五、考核的方法和程序**

### **（一）考核的方法**

教师的考核，以岗位职责为依据，以工作实绩为重点，以服务对象满意度为基础，按照规定的程序进行。实行部门内部评议与服务对象评价相结合、定性分析与定量分析相结合、平时考核与定期考核相结合，在学院统一领导下进行。

## （二）考核的基本程序

1. 教师进行个人履职总结，提交有关的工作成果、培训进修等证明材料；

2. 部门考核组在个人总结并征集群众意见和学生评教的基础上进行评议，提出部门考核意见（评语）及考核等次建议。部门内部评议一般采取个别谈话、召开座谈会、填写评议表等方式进行。评议表包括工作表现、优点、缺点等。

3. 学院考核委员会对部门提出的考核意见及考核等次建议进行综合评价，审定考核等次，并报院长办公会确定考核结果。确定为优秀等次的教师在本单位范围内公示 5 个工作日；对拟确定为不称职等次的教师进行组织谈话。

4. 学院院长签署考核等次意见；

5. 学院组织人力资源部将考核结果归档。

## 六、几种特殊人员的考核

（一）对学院派出实践锻炼、学习培训以及执行其他任务的教师的考核，按照下列规定办理

1. 实践锻炼的教师，结合锻炼期间所在锻炼单位的鉴定进行考核并确定等次；

2. 派出学习培训和执行其他任务的教师，由派出部门进行考

核，主要根据学习培训表现和执行其他任务的表现确定等次。有关情况由其学习培训和执行其他任务的所在单位提供。

## （二）其他情况考核

1. 病假(因工负伤除外)、事假累计超过 1 个月的教师，不参加本季度考核，不享受本季度绩效奖励。

2. 构成三级教学事故及以下的违规，在工作实绩中进行扣分，1 次扣 3 分，扣完为止；构成二级教学事故的，取消本季度考核资格；构成一级教学事故的，取消自发生教学事故之日起一年的考核资格。构成教学事故的按《云南锡业职业技术学院教学事故认定与处理办法》执行。

3. 受到警告处分的，在作出处分决定的当年，考核不能确定为优秀等次；受到记过处分的，在受处分期间，考核不能确定为称职及以上等次；受到降低岗位等级或撤职处分的，在受处分期间，考核等次应确定为不称职。

4. 涉嫌违法、违纪被立案调查尚未作出结论的，参加季度考核，不定等次。结案后未给予处分或者给予警告处分的，按照规定补定等次。

5. 对无正当理由不参加考核的教师，其考核结果直接确定为不称职等次。

## 七、考核结果的使用

年度考核结果（按四个季度考核的平均分确定）作为教师业绩绩效发放、职称评定、续聘、职称评审、调整岗位等方面的主要依据。



### （一）业绩奖励

业绩奖励根据《云南锡业职业技术学院薪酬管理办法》执行：考核结果为优秀的，发放季度奖金 2000 元，考核为称职的，发放季度奖金 1250 元，考核为基本称职的，发放季度奖金 750 元，考核为不称职的，不发放季度奖金。

（二）年度考核被确定为称职及以上等次的，按照下列规定办理

1. 参加竞聘上岗时同等条件下应当予以优先考虑；
2. 连续两年被确定为优秀等次的，可优先考虑聘为专业（群）负责人。

（三）年度考核被确定为不称职等次的，按照下列规定办理

1. 对其进行批评教育、诫勉或提醒谈话，限期改正；
2. 连续两年被确定为不称职等次的，向较低等级调整岗位。
3. 新聘用人员试用期满，考核被确定为不称职等次的，予以解聘。

八、本办法经云南锡业职业技术学院第六届职工代表大会第一次会议审议通过，从2020年6月1日起实施。2019年3月20日下发的《云南锡业职业技术学院教师岗位绩效考核办法》（云锡职院[2019]8号）同时废止。本办法由云南锡业职业技术学院教务科研处负责解释。

- 附件：1. 云南锡业职业技术学院教师业绩考核表  
2. (\*\*\*)学院) 教师考核结果统计表

## 云南锡业职业技术学院教师业绩考核表

项目	考核内容及分值	得分
师德师风(10分)	1、立德树人，师德师风好（2分） 2、爱岗敬业，尽职尽责，严于律己，治学严谨（3分） 3、为人师表，教书育人，言传身教，教学过程贯穿学生综合素质的培养（3分） 4、关爱学生，保护学生安全（2分）	
工作态度(10分)	1、认真备课，教学资料齐全，内容充实合理，书写规范，符合课程标准（4分） 2、积极承担工作任务，服从教学及其它工作安排（3分） 3、积极参与部门各项活动，团结协作，勇于奉献（3分） 注：第1条根据各部门自行制定的评比办法对教师教案、课件等教学资料进行认真评比； 第2、3条不承担、不参与安排的活动任务1次扣1分，扣完为止。因公不能参加活动的不扣分。因个人原因不参加1次扣0.5分。	
工作纪律(10分)	1、遵纪守法，廉洁从教，遵守学院规章制度（2分） 2、按时参加教研活动、政治学习和集体活动（2分） 3、严格执行教学计划，包括授课内容、地点、对象及作业批改情况（5分） 4、尊重学生，着装得体，言行文明（1分） 注：1~3条出现1次违规现象扣1分，扣完为止。因公不能参加相关活动和调整教学计划不扣分，因个人原因出现1次扣0.5分。	
工作任务(45分)	1、教学工作量达到要求（32分）：平均周课时 $\geq 18$ 节（32分）；平均周课时 $\geq 16$ 节（30分）；平均周课时 $\geq 14$ 节（26分）；平均周课时 $\geq 12$ 节（24分）；平均周课时 $< 12$ 节（16分） 2、学期担任主讲课程门数达3门及以上（3分） 3、指导学生毕业设计（5分）：指导1人计1分，累计超过5分的，以5分计。毕业设计指导每年全日制大专计算一次，成教计算一次，超过不得重复计算。 4、按教研室听课制度每季度至少听课3次（3分）缺一次扣1分，扣完为止。 5、担任全日制班级的班主任工作（2分） 注：承担选修课、重修课、成教教学及监考均可计入课时，其中监考1场计为2课时。所有课时计算时，课程系数、人头系数等都不计入。	
工作实绩(25分)	1、多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果，考核期间未发生教学事故（12分） 根据学院及部门教学巡查结果扣分，构成三级教学事故及以下的违规，1次扣3分，扣完为止； <b>构成一、二级教学事故的，考核不合格。</b> 2、履行岗位职责取得的实绩（10分）该分数由以下几项构成。 1) 承担或参与教科研项目（10分）：国家级（10分）；省、厅级（8分）；市（校）级（4分）；二人合作分别计2/3、1/3；三人以上合作第一计1/2，其余计1/2的均分或由项目负责人按照参与程度确定。此项计分只在取得立项的季度计算一次。 2) 教科研成果奖（10分）：国家级（10分）；省级（8分）；校级（5分），二人合作各计2/3、1/3；三人以上合作第一计1/2，其余计1/2的均分或由项目负责人按照参与程度确定。 3) 作为第一作者发表的论文（10分）：三大检索系统（SCI、EI、ISTP）论文每篇10分，中文核心（北大）期刊论文每篇7分，普通期刊论文每篇5分。 4) 出版教材/专著（8分）：教育部（8分）；其它正式出版（6分）；	

	<p>自编未出版（2分）。</p> <p>5) 荣誉称号(一二三等)（10分）：国家级（10、7、5分）；省级（5、4、3分）；市（学院）级（4、3、2分）；学生参赛获奖，指导教师参照计分。</p> <p>6) 授权专利（10分）：国外专利（10分），国家发明（8分），实用新型（6分），外观设计及其他（4分）。</p> <p>7) 主动服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展，推进产教融合，提升人才培养质量，推进教学改革等教学工作实绩（10分）：编制专业人才培养方案1次计10分，修订1次计6分；编制专业教学标准1次计10分，修订1次计6分；编制课程标准1门计5分，修订1次计3分；按标准建成精品课程、网络课程、精品视频公开课等课程5分；其他教学改革实绩参照计分。编制负责人记总分的1/2，其余计1/2的均分或由负责人按照参与程度确定。</p> <p>以上各项指标若累计分数超过10分，则以10分计，每个项目只能计算一次。</p> <p>3、主动开设了公开课、示范课、公共选修课及承担培训课程（3分）。</p>	
<b>合计得分</b>		
<b>加分项 (5分)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 积极主动参与校内外的各类培训学习并取得相关职业（执业）资格证书或主动下企业实践锻炼1个月（3分）。</li> <li>2. 作为集体备课会主讲一次记2分，一个季度可以累积最多两次。（4分）</li> <li>3. 外出培训学习，有完整的学习计划、学习内容和总结，或在部门或学院开展分享交流。（2分）</li> <li>4. 申报各级各类课题或参加各级各类党政工团活动（2分）。</li> <li>5. 指导学生参与校级以上技能大赛（3分）。</li> <li>6. 青年教师培养、青年教师能力提高（1~5分）：老教师（副高及以上）传帮带青年教师，同等享受荣誉称号计分。</li> <li>7. 积极主动拓展云锡以外的实训条件并形成稳定的校外实训基地（5分）</li> <li>8. 在教育教学领域形成了创新型的理念和特色，并在学院推广使用以及在学院的重大事项中做出突出贡献，由党委会研究决定（5分）。</li> <li>9. 主动争取外部资金支持学院的发展建设，由党委会研究决定（5分）</li> </ol> <p>以上分数累计超过5分的，以5分计。</p>	
<p><b>备注：</b></p> <p>部门评教：各部门考核组通过日常管理、组织听课、学生反馈意见等，全面掌握教师的师德师风、教学态度、教学纪律、教学任务、教学效果情况，并收集整理保存第一手资料，作为季度考核的重要依据，使考核结果客观公正。</p> <p>同行评教：由教研室听课评教分数与学院安排的领导听课评教分数，取平均值。</p>		

## \*\*学院教师考核结果统计表

( \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ ) 学年 \_\_\_\_\_ 季度

序号	姓名	工作业绩分数 (60%)	学生评价分数 (25%)	综合评价分数 (15%)	综合成绩	考核等级
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						

说明：第 1 项，工作业绩分数由部门根据云南锡业职业技术学院教师业绩考核表的考核（占 80%）和同行评教（占 20%）计算结果提供；第 2 项，学生测评，由院教务科研处提供测评结果；第 3 项，综合评价：由学术委员会、教学副院长、教务科研处长、教学督导中心主任、教学部门负责人及教学管理专员进行，取平均成绩。

部门负责人签字：

