

宁波职业技术学院公共教学部 2021 年度

教师考核方案(修订)

为总结成绩，发现不足，提升广大教师教学业绩与管理水平，根据宁波职业技术学院有关教学、科研、管理、服务等相关政策文件要求，实施教职工分类考核，客观、公正、公开地做好 2021 年度教职工考核，实现考核工作的激励功效，依据《宁职院（2020）64 号-关于做好 2020 年度教职工考核及评优工作的通知》和宁波职业技术学院公共教学部（马克思主义学院）教师岗位绩效工资实施办法等最新相关文件，结合部门实际情况，制定本方案。

一、考核的基本原则和基本方法

1、考核对象：公共教学部全体纳入考核对象的教师（退休返聘除外）。中层干部由学院进行考核；具有特殊情况的教职工按以下情形进行操作：(1) 教职工进校未满 6 个月（大中专应届毕业生除外），参加年度考核，确定考核等第；(2) 因病假、事假、哺乳假累计超过 6 个月及以上的人员，不参加年度考核；(3) 教职工为大中专应届毕业生，在试用期（见习期）内，参加年度考核，只写评语，不确定考核等次。

2、考核原则：过程公开透明、公正公平；鼓励工作创新、工作有突破的原则；强化岗位职责、体现绩效差异，建立以岗位和目标责任制为依据的分配制度。

3、考核方法：采取分类量化考核方法实施考核，突出可操作性和引导性，指标包括教师的基本工作和校、部年度重点工作。

4、考核流程：个人总结并填写《2021 年度考核表》→教研室第一轮审核→部考核小组考核，确定考核结果→考核结果在本部内公示两天→向学校人事处上报公共教学部教师年度考核结果。在公示期内，教师如有异议，可向考核小组提出书面意见并陈述理由，考核小组应根据事实情况妥善处理。如仍有异议，可向学院考核领导小组提出申诉。

5、考核成员构成：公共教学部班子、各教研室主任以及各教研室推荐的教师代表（一个教研室一名代表），下设考核办公室，考核办公室主任由部办公室主任兼任。

6、考核时间、结果及应用：考核工作每年度进行一次，考核时间为每年 12 月中旬，考核分档及相关规定见本文件的第三条“几点说明”中的第 3 点。考核结果与奖励性绩效工资（奖励基金）直接挂钩，最终考核结果作为评优和发放综合目标考核奖的依据。年度考核奖金分配方案如下：首先对各教研室进行团队考核，根据每个教研室的平均分进行排序，第一、二、三、四名的年度考核奖系数分别为 1.05，1.0，0.95 和 0.9。之后，各教研室内部成员按得分高低进行排序，按比例评选出各类优秀。每位老师的年度考核奖金计算公式如下：

个人年度考核奖金=（部门年度考核奖总额/参加本年度考核的总人数*教研室人数*教研室年度考核奖系数）/教研室全体教师总得分*个人得分。

对于单项考核（三全育人、有效课堂、评教排名前 60%、培训学时、私自调停课等）不达标的教师，个人年度考核奖金按照不达标项数，每项下降 10%。

二、考核指标及内容

1、考核主要指标

教师年度考核主要从师德、三全育人、教学、科研、管理/本职工作和重点工作推进等六个指标实施考核。

（1）师德考核：依据《宁波职业技术学院师德考核负面清单实施办法（试行）》规定进行考核，实行一票否决制；

（2）教学工作考核：依据《宁波职业技术学院教师教学工作量管理办法（修订）》、《宁波职业技术学院教师教学工作业绩考核办法指导意见（修订）》、宁波职业技术学院公共教学部教师教学工作业绩考核办法（修订）规定进行考核，由质量控制与评估办公室提供 2020 学年教学业绩的考核结果；

（3）科研工作考核：依据《宁波职业技术学院科研工作量化考核与管理办法》规定进行考核，科研分数计分办法：（科研处公示的考核分数-60 分）/10+90；对于科研处无科研考核要求的老师可以按照以上计分办法或者直接按照 88 分的基准分值计算；

（4）三全育人考核：依据《宁职院党（2021）11 号-宁波职业技术学院“三全育人”工作考核实施办法》、宁波职业技术学院公共教学部三全育人考核方案（修订）规定进行考核，三全育人的计分办法：（三全育人分数-60 分）/4+95（最高 100 分封顶）；

(5) **管理/本职工作考核**：依据《宁波职业技术学院中层干部管理工作绩效考核实施办法（修订）》和《宁波职业技术学院职能部门、直属单位工作人员考核细则（试行）》规定，分别由组织部和各职能部门、直属单位领导对 2021 年度工作业绩进行打分。

(6) **重点工作推进考核**：为了更好地体现激励先进，勇于创新的教师团队和个人，体现公共教学部教师考核宗旨，根据公共教学部每年初制订的重点工作方案，确定年度院、部重点推进工作项目，在年度考核中针对团队和个人开展部门“双高”任务以及重点工作的创新性、开展进度、重点工作成效等方面考核。

2、考核类型分类、内容与权重

为了真正落实教师分类考核原则，教职工考核按岗位性质分为专技和管理工勤两大类，主要考核师德、三全育人、教学、科研、管理/本职工作方面的业绩，各类型考核项目为常规考核、激励考核和否决项考核，具体考核体系和内容如表 1 所示。

表 1：考核体系

考核项目	考核内容		计分比例说明
	专技	管理工勤	
常规考核项	1. 师德 2. 三全育人 3. 教学 4. 科研 5. 管理/本职工作	1. 师德 2. 三全育人 3. 管理/本职工作	该部分考核满分为 100 分，实际得分计为 P_1
激励考核项	公共教学部重点工作推进情况		激励考核分：A 类成果，奖励分值不设上限 B 类成果，上限分值为 5 分 得分均计为 P_2
否决考核项	1. 师德师风 2. 教学事故或工作事故 3. 课堂教学问题		按否决出现的问题严重性，实行考核等级递减

(1) 专技类分为专任教师和其他专技两类。

①专任教师：

专任教师的考核类型分为教学为主型、教学科研并重型、科研与社会服务型三种，主要考核师德、三全育人、教学、科研四个方面的业绩，具体权重要求见表 2。

表 2：专任教师各业绩考核权重

考核项	考核项目	最高分值			考核内容说明
		教学为主型	教学科研型	科研与社会服务型	
师德	师德考核负面清单	属于一票否决项			详见《宁波职业技术学院师德考核负面清单实施办法（试行）》
教学	教学业绩	65	55	45	详见《宁波职业技术学院教师教学工作量管理办法（修订）》、《宁波职业技术学院教师教学工作业绩考核办法指导意见（修订）》、宁波职业技术学院公共教学部教师教学工作业绩考核办法（修订）
科研	科学研究、学科建设、教学改革成果	25	35	45	详见《宁波职业技术学院科研工作量化考核与管理办法》
三全育人	三全育人考核结果	10			详见《宁职院党（2021）11号-宁波职业技术学院“三全育人”工作考核实施办法》、宁波职业技术学院公共教学部三全育人考核方案（修订）

②其他专技：

行政兼课的管理人员：主要考核师德、三全育人、管理/本职工作、教学、科研五个方面的业绩；其他人员：主要考核师德、三全育人、管理/本职工作、科研四个方面的业绩；具体权重要求见表3。

表3：其他专技各业绩考核权重

考核项	考核项目	最高分值		考核内容说明
		行政兼课的管理人员	其他人员	
师德	师德考核负面清单	属于一票否决项		详见《宁波职业技术学院师德考核负面清单实施办法（试行）》

教学	教学业绩	5	0	详见《宁波职业技术学院教师教学工作量管理办法（修订）》、《宁波职业技术学院教师教学工作业绩考核办法指导意见（修订）》、宁波职业技术学院公共教学部教师教学工作业绩考核办法（修订）
科研	学科和教学改革成果	5	5	详见《宁波职业技术学院科研工作量化考核与管理办法》
三全育人	三全育人考核结果	10	10	详见《宁职院党（2021）11号-宁波职业技术学院“三全育人”工作考核实施办法》、宁波职业技术学院公共教学部三全育人考核方案（修订）
管理/本职工作	管理工作岗位职责（具体见附表）	80	85	依据相关管理工作岗位职责，部门领导对2021年度工作业绩进行打分

（2）管理工勤类：即管理工勤岗的教职工，主要考核师德、三全育人、本职工作三个方面的业绩，具体权重见表4。

表4：管理工勤类各业绩考核权重

考核项	考核项目	最高分值	考核内容说明
		管理工勤人员	
师德	师德考核负面清单	属于一票否决项	详见《宁波职业技术学院师德考核负面清单实施办法（试行）》
三全育人	三全育人考核结果	10	详见《宁职院党（2021）11号-宁波职业技术学院“三全育人”工作考核实施办法》、宁波职业技术学院公共教学部三全育人考核方案（修订）
管理/本职工作	管理工作岗位职责（具体见附表）	90	依据相关管理工作岗位职责，部门领导对2021年度工作业绩进行打分

3、考核加分项

根据学院、公共教学部确定的年度重点工作进行考核，激励考核分为：A、B两类成果，其中A类成果奖励分值不设上限；B类成果奖励分值上限5分。A类成果的评定标准为学校、部门的核心、重点、难点以及需要突破类的成果和工作，及被学校认定为亮点工作及以上的成果和其它国家级、省部级成果。B类成果评定标准为未被纳入教学工作业绩考核、科研考核、三全育人考核等范畴或学校、部门积极鼓励的工作及业绩等。

(1)参与教学改革、学科建设指的是在教师义务承担学校或部门教改、项目建设(如思政教学改革、体质测试与群众性体育工作开展、分层分类教学改革、四年制试点、双高建设、学校专升本建设、有效课堂建设等学校和部门重点工作，有突出表现，并取得可检验的工作业绩，经所在教研室认定，考核小组审核集体决定，具体标准如下：

1 教改项目 A 类成果包括：

- A、指导学生竞赛获奖，按国家级加 8-10 分，省级加 3-8 分；
- B、参加教师教学（技能）竞赛获奖，按国家级加 8-10 分，省级加 3-8 分；
- C、参加网络课程建设的教师团队：按国家级立项加 30 分，验收加 30 分；省级立项加 20 分，验收加 20 分；出版国家规划教材加 30 分，出版国家新形态教材加 30 分，出版国家活页加 30 分；出版省级新形态教材加 20 分；
- D、思政理论课程竞赛、项目、案例等团队，按国家级加 8-10 分、省级加 3-8 分；课程思政立项的，按国家级加 8-10 分、省级加 3-8 分标准加分；
- E、获省市（行业）成果奖的团队，按国家级加 30-50 分、省级加 20-40 分；

1 教改项目 B 类成果包括：

- A、教学改革、实践基地建设、阳光会客厅、青年马克思主义理论研究中心的指导工作、红色讲师团等组织与管理的思政教学改革项目（育人工作），参与者每人加 0.5 分，表现突出的加 2 分；
- B、体质健康标准测试与群众性体育工作，参与者每人加 0.5 分，表现突出的加 2 分；
- C、分层分类教学改革，项目负责人加 1 分，参与者每人加 0.5 分；
- D、承担四年制高职试点、3+2 本科课程教学的，加 0.5 分；本学年承担阳明学院面授课的加 1 分；
- E、积极参加课程建设（含精品在线开放课程、资源库建设、互联网+教学课堂教学改革项目、教材建设、课程思政建设等），立项部门加 1 分，校级加 2 分，市级加 4 分；

F、竞赛项目部门级加 0.5 分、校级加 0.8 分、市级加 1.5 分（协会等组织举办的比赛降一级加分处理；有团体的按团体成绩计获奖等级，个人竞赛的按系数乘以 0.5 计）。

（2）科研工作中，有突出表现，并取得可检验的工作业绩，经科研处认定，考核小组审核集体决定，具体标准如下：

1 科研项目 A 类成果包括：

A、论文一级核心期刊加 10 分，二级核心期刊加 5 分；三级核心期刊加 1 分

B、出版著作按国家一级出版社加 10 分，二级其他出版社加 5 分；

C、专利授权环节，国际专利加 5 分，发明专利加 2 分；

D、课题按国家级立项加 5 分，结题加 5 分；省部级立项加 2.5 分，结题加 2.5 分

1 科研项目 B 类成果包括：

A、出版著作按三级出版社加 2 分；

B、课题按厅市级结题加 2 分，市局级结题加 1 分。

（3）服务与管理工作业绩指的是因工作需要，教师义务承担社会、学校、学生服务与管理的工作，表现优异，加 1-2 分。

（4）通过有效课堂认证且优秀的加 2 分，合格的加 1.5 分，按学校相关规定暂不参加有效课堂认证的教师加 1 分（不累计）。

说明：考核加分项认定程序为个人对照文件标准提出申请，考核小组集体评价决定加分等级及分值。

注：以上所有分值均为团体总分，由团队成员自行分配；学年内教师指导学生或参与同一类竞赛（比赛）获得多个奖项的，按最高标准加分（不重复加分）。

4、考核扣分项

（1）无故缺席学校、部门、教研室等集体活动的，每次扣 2 分（具体参照 2018 年宁职院教〔2018〕23 号-宁波职业技术学院关于规范课堂教学管理 推进教书育人工作的意见（修订））。

（2）出现一级教学事故扣 10 分；二级教学事故扣 7 分；三级教学事故扣 5 分。

（3）因管理工作失误造成安全、教学、日常工作运行等责任事故的，参照教学事故相关标准扣分。

（4）工作权重分配不符合规定，承担工作任务态度差的，比如：对任务挑肥拣瘦、提不合理要求、找客观原因不接受学院和部门安排的工作等扣 4 分。

5、否决项

工作中出现下列情况的根据下表 5 的情况进行认定。

表 5：

考核项	考核项目	考核内容说明
等级评定 否决项	出现 III 级教学事故或工作事故 1 次及以上	出现情况之一不得评定为 A (优秀)
	教学业绩考核为 C 级及以下, 课堂教学效果差, 学生反映大, 经部提出限期整改, 有明显改进	
	达不到应承担工作量 90%的	
	工作权重分配不符合规定, 承担工作任务态度差的, 比如: 对任务挑肥拣瘦、提不合理要求、找客观原因不接受学院和部门安排的工作等	
	年内事假天数超过 15 天的	
	三全育人考核不合格者	
	科研考核不合格	
	管理/本职工作原始得分为 60 分以下	
	培训学时未达标;	
	无故缺席学校、部门、教研室等活动 2 次以上	
	专任教师入职两年以上有效课堂未通过	
	违纪或因工作失误给学院造成不良影响	
	出现 II 级教学事故	出现情况之一不得评定为 B (合格) 及以上
	课堂教学效果差, 学生反映大, 经部门提出限期整改后仍没有改进	
	达不到应承担工作量 50%的	
	管理/本职工作考核原始得分在 50-59 分	
	三全育人考核分为 30 分以下	出现情况之一不得评定为 C (基本合格) 及以上
	因师德师风问题在教书育人中出现影响恶劣的事件	
	出现 I 级教学事故	
	管理/本职工作考核原始得分在 50 分以下	
“工作业绩” 单项原始得分低于 30 分		

三、几点说明:

1、教师的考核总得分 $P = P_1 + P_2$, 当出现否决考核项时, 经考核小组评议后, 按相关规定 (见上表 5) 下降至相应考核等级;

2、按分类考核思想, 考核时实行分类考核计分, 最后所有类型按分数高低排序, 并结合各教研室总体平衡的原则确定最后考核等级。

3、年度考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四档, 年度优秀比例不超过部门总人数的 15%。有以下情形者, 考核结果不能为优秀: 出现 III 级教学事故或工作事故 1 次及以上者; 教学业绩考核为 C 级及以下者; 课堂教学效果差, 学生反映大, 经部提出限期整改, 有明显改进; 达不到应承担工作量 90%者; 管理/本职工作原始得分为 60 分以下者; 工作权重分配不符合规定者, 承担工作任

务态度差的，比如：对任务挑肥拣瘦、提不合理要求、找客观原因不接受学院和部门安排的工作等；年内病事假（产假）累计在1个月以上者；无故缺席部门会议2次以上者；三全育人考核为不合格者；科研考核不合格者；培训学时未达标；入职两年以上有效课堂未通过者；违纪或因工作失误给学院造成不良影响者。

4、考核结果与奖励性绩效工资（奖励基金）直接挂钩，具体标准见宁波职业技术学院公共教学部（马克思主义学院）教师岗位绩效工资实施办法。

5、评优工作：凡我校全职在岗的教职工均可参加评选，有下列性质情况之一者，不参加评选：新参加工作或调入我校不满1年者；年内受党纪、政纪处分或处分期未滿者；其他不能评优条件同第三点。评选项目为优秀教师/优秀教育工作者；比例为15%。

6、本办法经公共教学部党政联席（扩大）会议审议通过后执行，如部门进行年度考核之前，学校出台新的教职工年度考核指导意见，则根据学校新制度作适当调整。

宁波职业技术学院公共教学部

2021年9月3日