

广东南方职业学院文件

校人字〔2020〕13号

关于印发《广东南方职业学院教师考核实施办法（试行）》的通知

各二级学院、处（室）、中心（馆）：

为全面贯彻党的教育方针，深入落实全国高校思想政治工作会议精神，进一步深化学校教师考核评价制度改革，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、中共中央办公厅和国务院办公厅《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（中发〔2016〕31号），以及《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）等文件精神，结合学校实际，制定了《广东南方职业学院教师考核实施办法（试行）》，现印发给你们，请认真学习，贯彻执行。

附件：广东南方职业学院教师考核实施办法（试行）



公开方式：主动公开

抄送：学校董事会、党政领导

广东南方职业学院人事处

2020年6月5日印

附件

广东南方职业学院教师考核实施办法（试行）

一、总则

第一条 为全面贯彻党的教育方针，深入贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神，进一步深化学校教师考核评价制度改革，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、中共中央办公厅和国务院办公厅《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（中发〔2016〕31号），以及《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）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 学校旨在通过建立科学合理的教师考核机制，引导教师弘扬爱国奉献精神、严守学术道德规范，鼓励教师在教学、科学研究及社会服务等方面取得更多成绩，在服务国家战略、推动学校学科建设和人才队伍建设中发挥更大作用，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。

第三条 学校教师考核坚持以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本，坚持社会主义办学方向，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师。

第四条 教师考核的形式包括年度考核、聘期考核等形式。

第五条 本办法所指的考核对象为全体在职在岗专任教师。

二、考核的组织及工作要求

第六条 学校成立教师考核领导小组，组长由校长担任，成员由党政领导班子成员，人事处、教务处、科研处、教学督导室等相关部门负责人组成。负责全校教师考核工作的组织领导，教师年度（聘期）考核实施方案的制定，和考核结果的审定工作。考核领导小组下设办公室挂靠人事处，负责教师考核工作日常事务的管理。

第七条 各二级学院成立教师考核工作小组，组长由院长担任，成员由党政班子成员、各教研室主任组成。负责本学院教师考核工作的组织实施和初步拟定考核结果，向学校考核领导小组报告具体考核情况和初步考核结果。成员由院长、副院长、各教研室主任组成。

第八条 各二级学院应为本部门教师设定科学合理的年度考核和聘期考核目标任务。年度考核的目标任务应根据教师所在专业的特点和教学科研等工作的规律，对聘期考核的目标任务进行合理分解。

第九条 各二级学院应将师德考核摆在教师考核的首位，把思想政治素质作为考核的基本要求，建立教师师德档案，将师德考核和思想政治考察贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。

师德考核具体要求按照《广东南方职业学院教师师德考核实施办法》（广南院人字〔2015〕41号）执行。

第十条 各二级学院应重视与教师的沟通，建立教师考核结果反馈机制。考核结果应及时通知教师本人。注重科学分析教师在

考核评价中体现出的优势和不足，掌握教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素，并依此制订教师培训培养计划，提供相应的帮助和指引，促进教师不断进步和发展。

三、考核的内容和要求

第十一条 教师考核的主要内容包括师德和思想政治素质、教学工作、科研工作、社会服务等四个方面，重点考核政治思想品德和工作实绩。

1. 师德和思想政治素质。包括政治立场、师德师风、职业道德、治学态度、敬业精神、协作精神等方面。所有教师必须遵守国家法律法规和学校的规章制度，热爱祖国，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针，为人师表，关爱学生，团结协作。

所有教师不得有下列情形：损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行，或使用非法音像制品、侵犯知识产权的行为；在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；影响正常教育教學工作的兼职兼薪行为；在招生、考试、学生推优等工作中徇私舞弊；索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；其他违反高校教师职业道德的行为。

2. 教学工作。包括教学工作量、教学质量和效果、教学研究、课堂教学纪律、指导学生情况等方面，着重考核教师的教学质量和效果。

所有教师应主动承担教书育人的任务，积极投入人才培养工作，不断提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养，让学生成为德才兼备、全面发展的社会主义建设者和接班人；具有突出的教学能力，善于引导学生，培养学生自主学习和独立思考的能力，激发学生的学习热情和创新意识；完成学校规定的教学工作量，教学质量和效果良好。

3. 科研工作。包括发表和产出高质量的科研成果，主持和参与科研项目，获得科研奖励、转化科研成果产生效益等方面，着重考核教师科研成果的创新性、影响力。

4. 社会服务。包括参加学术团体，担任社会兼职，承担学校、二级学院及相关部门安排的公共事务及社会服务工作，以及进行科技推广、文化传播、专家咨询等方面的工作。

四、考核的程序

第十二条 教师年度考核的程序：

1. 个人总结：教师本人按照考核内容要求撰写年度工作总结，并填写《广东南方职业学院教师年度考核表》并提供相关证明材料；

2. 初审：各二级学院接收考核材料并予以审核，同时对参加年度考核教师的业绩情况等材料进行公示；

3. 师德考核：各二级学院师德考核小组对教师的师德情况进行考核；

4. 评议考核：各二级学院教师考核工作小组评议（包括民主评议、学生评价），拟定考核结果意见报人事处；

5. 确定考核结果：人事处对二级学院考核意见进行审核，报学校教师考核领导小组进行审议，确定考核结果并公示；

6. 学校将考核结果通知各二级学院，各二级学院将书面考核结果通知到教师本人。

教师年度考核的具体安排按照学校当年教职工年度考核工作的通知执行。

第十三条 教师聘期考核的程序：

1. 各二级学院在本院教师聘期考核期满前，至少提前 3 个月通知教师填写《广东南方职业学院聘期考核表》并提供相关证明材料；

2. 各二级学院接收考核材料并予以审核，同时对参加聘期考核教师的业绩等材料进行公示；

3. 各二级学院师德考核小组对教师的师德情况进行考核；

4. 各二级学院教师考核工作小组评议，提出考核意见并报学校审议；对于考核不合格等特殊情况，各二级学院应提早将考核结果报学校审议；

5. 学校教师考核领导小组会议审议，确定考核结果；

6. 学校将考核结果通知各二级学院，各二级学院将书面考核结果通知到教师本人。

五、年度考核结果及其运用

第十四条 年度考核的结果分为优秀、称职、基本称职与不称职，考核结果作为职务聘任、岗位调整、岗位等级聘用、薪酬调整、评优奖励等依据。

1. 完成年度目标任务且业绩突出者，给予考核优秀；
2. 完成年度目标任务者，给予考核称职；
3. 部分完成年度目标任务，且完成情况有一定差距者，给予考核基本称职；
4. 对于完成年度目标任务有较大差距者，或师德考核不合格者，或经学校教学、科研部门认定，在教学、科研等工作出现重大失误者，给予考核不称职。

对于给予处分的教师：受警告处分的，在作出处分决定的当年，年度考核结果不得确定为优秀等次；受记过处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为称职及以上等次；受降低岗位等级处分的人员，在受处分期间，年度考核结果不得确定为基本称职及以上等次。

第十五条 年度考核的结果运用。

1. 考核结果优秀者，继续执行聘任合同，按学校有关规定予以奖励；
2. 考核结果称职者，继续执行聘任合同；
3. 考核结果基本称职者，继续执行聘任合同，由所在二级学院给予警示；
4. 考核结果不称职者，由所在二级学院给予书面警告。

连续两次年度考核不称职，学校提前 30 日书面通知教师本人后，可解除聘任合同。

六、聘期考核结果及其运用

第十六条 聘期考核的结果分为合格与不合格。考核结果作为

合同续签、职务聘任、岗位调整、岗位等级聘用、薪酬调整、评优奖励等依据。

1. 完成聘期目标任务者，给予考核合格；

2. 对于在教学、科研、社会服务等方面有特别突出的业绩者，如有少量未完成聘期合同约定的目标任务，经二级学院考核工作小组认定，并予以重点审议，可提出考核合格的建议，经学校考核领导小组审议，可给予考核合格。

3. 聘期内出现以下情形者，给予考核不合格：

（1）师德考核不合格；

（2）经学校教学、科研部门认定，教学、科研等工作出现重大失误；

（3）距完成聘期目标任务有较大差距，经所在二级学院教师考核工作小组和学校教师考核领导小组评议，给予考核不合格；

（4）教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格（访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因除外）。

第十七条 聘期考核的结果运用。

1. 考核结果合格者，学校将续签聘任合同并约定下一聘期的目标任务。

2. 聘期考核结果不合格者：

（1）师德考核不合格者，学校将不予续聘。

（2）如经学校教学、科研部门认定，教学、科研等工作出现重大失误的，学校将降低 1-2 级岗位等级，并按照降低后的岗位等级签订新的教师职务聘任合同。

（3）距完成聘期目标任务有较大差距，经所在二级学院教师

考核工作小组和学校教师考核领导小组评议，给予考核不合格的，以及教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格（访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因除外）的，学校将给予书面警告，续签新的教师职务聘任合同，并约定对新聘任合同前 12 个月的工作表现进行考核。经学校教师考核领导小组审议，如考核合格，则继续执行原聘任合同；如考核不合格，学校提前 30 日通知教师本人后，可解除聘任合同。

七、争议与解决

第十八条 教师对考核结果有异议的，可申请复核或者提出申诉。申请人应在收到考核结果的 30 日内，向学校人事处提出书面复核申请。

第十九条 教师对考核结果的争议与解决，按照《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《事业单位工作人员申诉规定》（人社部发〔2014〕45 号）等有关文件要求进行办理。

八、附则

第二十条 学校人事处和各二级学院对教师考核履行职能监督，学校纪检监察部门按照职责履行专责监督。

第二十一条 对于入选各类人才项目的高层次人才，学校根据高层次人才队伍建设的实际情况，在本办法的基础上另行制定高层次人才考核办法。

第二十二条 本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。