

专业群教师与团队分类考核及激励机制

目录

专业群教师与团队分类考核及激励机制	1
一、专任教师考核测评表截图	2
二、其他专业技术人员考核测评表截图	4
三、城市建设工程学院“双高”绩效考核与激励办法	7
四、专业群 2021 年度教师考核情况	12
五、专业群 2022 年度教师考核情况	13

专业群教师与团队分类考核及激励机制

为规范管理，明确责任，建立科学有效的目标管理和绩效考核体系，确保高水平专业群建设目标顺利实施。通过完善考核制度，实施分层分类考核。破解单一模式下的教师的评价导向，根据团队成员专业背景、职称、年龄、分工等制定有针对性的分层分类考核方案，避免因考核简单化、平均化，并将考核结果和绩效发放、职称评审、升迁转岗相挂钩，真正做到奖优惩劣，激发潜力。实施动态调整，依据考核结果优化团队结构。坚决实行师德师风考核一票否决制。教师团队立项的首要条件即师德师风高尚。建立团队内部晋升机制。引导教师团队立足自身实际，对照团队建设阶段性重点工作计划，经团体全体成员民主讨论制定本团队的内部组员—项目负责人—团队负责人的晋升机制，鼓励个体在团队内部流动。采取团体激励和个体激励相结合，学院层面要对照团队建设目标与任务对团队进行考核评价并激励；团队要对照项目任务责任书对个体进行考核，并将团队考核结果以一定的权重折合进个体考核结果中，提升个体对团队的忠诚度。物质激励与精神激励相结合。要形成教师创新成果的动态组合激励机制，出台标志性成果奖励办法，允许取得成果的教师在不同类型的奖励中自主选择奖励方式，最大限度地激发教师创新的主动性和积极性。

一、专任教师考核测评表截图

专任教师考核测评指标及评分表

姓名:		岗位:		评价人: 自评、互评、部门考核小组评		
考核内容	考核项目	观测点	分值范围	自评分	互评分	小组评分
德 (20)	思想政治表现 (10)	贯彻执行党的路线、方针政策； 遵纪守法和遵守学院规章制度； 参加政治学习和业务学习； 廉洁自律。	很好	9-10		
			较好	7-8		
			一般	5-6		
			较差	0-4		
	道德表现 (10)	服从工作安排，服务意识； 个人品德，职业道德，社会公德，师德表现； 顾全大局，团结协作； 乐于助人，诚实守信。	很好	9-10		
			较好	7-8		
			一般	5-6		
			较差	0-4		
能 (20)	本职工作能力 (10)	有很强的教学能力，能熟练驾驭课堂教学，有很强的语言表达能力，较好运用先进教育技术。有很强的科研能力，能掌握本专业及相关专业最新观念、知识及动向，具有很好的科学态度、科学精神、科学道德。	很好	9-10		
			较好	7-8		
			一般	5-6		
			较差	0-4		
	学习和创新能力 (10)	自学能力强，对新知识的理解吸收快，对新事物敏感，善于创新，常有新的点子和工作设想，在本部门中有特色，有影响。	很好	9-10		
			较好	7-8		
			一般	5-6		
			较差	0-4		
勤 (20)	出勤表现 (10)	出勤情况，参加学院及部门组织的会议、教研活动、调停课等。全勤且无调停课 10分，无故缺席一次扣 3分，开会迟到早退每次扣 2分，调停课每节扣 1分。存在上课、监考迟到、早退现象扣每次 5分，情节严重者扣 10分。	很好	9-10		
			较好	7-8		
			一般	5-6		
			较差	0-4		
	工作表现 (10)	在教学工作、教学建设工作、科研工作、班主任工作、示范校工作、基地建设、临时性工作中所表现的工作责任心、工作态度、工作作风、工作积极性等。	很好	9-10		
			较好	7-8		
			一般	5-6		
			较差	0-4		
绩 (40)	教学工作量 (8)	教学工作量积分（本年度 2 学期数据）： 完成教学基本工作量 6 分，每增加 30 节加 1 分，最多加 2 分，每减少 30 节扣 2 分，最多扣 8 分。				
	教学质量综合评定 (8)	教学质量综合评定积分（上一年数据）： 课程教学质量综合评定优秀 8 分，良好 4 分，中等以下 0 分。				
	教学建设工作 (10)	教学建设工作（上一年数据）：含专业建设、课程建设、基地建设、教学	1. 近 2 年在建或本年验收的省级项目（成果）以上前 3 名负责人分别为 8 分，5 分，3 分，其它人员 1 分。 2. 近 2 年在建或本年验收市级项目（成果）前 3 名负责人分别为 6 分，4 分，2 分，其它人员 1			

	工作室、创新创业工作室等。	<p>3. 近 2 年 在 建 或 本 年 验 收 校 级 项 目 (成 果) 前 2 名 负 责 人 分 别 为 4 分, 2 分, 其 它 人 员 1 分。</p> <p>4. 产 业 (特 色) 学 院 项 目 按 高 一 档 次 评 分。</p> <p>5. 专 本 合 作、现 代 学 徒 制 项 目 前 3 名 负 责 人 分 别 为 6 分, 4 分, 2 分, 中 高 职 贯 通 项 目 前 3 名 负 责 人 分 别 为 4 分, 2 分, 1 分。</p> <p>注: 合 计 10 分 (含 10 分) 以 上 计 10 分, 合 计 10 分 (不 含 10 分) 以 下 按 实 得 分 计 分。</p>			
科研成果 (8)	<p>科研工作积分 (上 学 年 数 据) : :</p> <p>1、校 级 科 研 项 目 的 负 责 人 (包 括 校 级 科 研 项 目、教 研 项 目、社 区 服 务 项 目) 2 分、第 2 人 1 分； 厅 局 级 (包 括 教 育 局、教 育 厅 等) 科 研 项 目 的 负 责 人 4 分、第 2 人 2 分、其 他 人 1 分； 市 级 (包 括 市 科 创 委、市 哲 社) 科 研 项 目 (有 偿) 的 负 责 人 6 分、第 2 人 3 分、第 3 人 2 分、其 他 人 1 分， 市 级 科 研 项 目 (自 筹) 的 负 责 人 3 分、第 2 人 2 分、第 3 人 1 分； 省 部 级 (省 科 技 厅、省 哲 社、教 育 部) 科 研 项 目 (有 偿) 的 负 责 人 8 分、第 2 人 4 分、第 3 人 3 分、其 他 人 2 分； 省 部 级 科 研 项 目 (自 筹) 的 负 责 人 4 分、第 2 人 3 分、第 3 人 2 分、其 他 人 1 分； 国 家 级 科 研 项 目 (有 偿) 的 负 责 人 12 分、第 2 人 6 分、第 3 人 4 分、其 他 人 3 分， 国 家 级 科 研 项 目 (自 筹) 的 负 责 人 6 分、第 2 人 4 分、第 3 人 3 分、其 他 人 2 分；</p> <p>2、技 术 技 能 创 新 平 台 建 设 (包 括 产 学 研 基 地、协 同 创 新 中 心、研 究 所、科 普 基 地、创 新 团 队 等) 校 级 项 目 负 责 人 4 分， 第 2 人、第 3 人 2 分、其 他 人 1 分； 市 级 项 目 负 责 人 8 分， 第 2 人 4 分、第 3 人 3 分、其 他 人 2 分； 省 级 项 目 负 责 人 10 分， 第 2 人 6 分、第 3 人 4 分、其 他 人 3 分； 国 家 级 项 目 负 责 人 15 分， 第 2 人 10 分、第 3 人 6 分、其 他 人 4 分。</p> <p>3、横 向 科 研 项 目、科 研 成 果 转 化 应 用 (包 括 专 利 转 让、技 术 转 让 等) 的 负 责 人， 1 万 元 (含 1 万 元) - 2 万 元 的 2 分、2 万 元 (含 2 万 元) - 4 万 元 的 3 分、4 万 元 (含 4 万 元) - 10 万 元 的 4 分、10 万 元 (含 10 万 元) 以 上 的 6 分， 横 向 科 研 项 目、科 研 成 果 转 化 应 用 2 万 元 (含 2 万 元) 以 上 的 第 2 人 和 第 3 人 均 为 2 分；</p> <p>4、获 得 发 明 专 利 的 第 1 人 6 分， 其 他 人 3 分； 实 用 新 型 专 利、外 观 设 计 专 利、计 算 机 软 件 著 作 权 的 第 1 人 3 分， 其 他 人 1 分；</p> <p>5、出 版 学 术 专 著、教 材 的 第 1 人 5 分， 其 他 人 撰 写 1-2 万 字 3 分、2 万 字 (含 2 万 字) 以 上 4 分；</p> <p>6、获 得 厅 局 级 科 研 成 果 奖 的 第 1 人 8 分、第 2 人 4 分、其 他 人 2 分； 获 得 市 级 科 研 成 果 奖 的 第 1 人 10 分、第 2 人 6 分、第 3 人 4 分、其 他 人 3 分； 获 得 省 部 级 科 研 成 果 奖 的 第 1 人 12 分、第 2 人 8 分、第 3 人 6 分、其 他 人 4 分； 获 得 国 家 级 科 研 成 果 奖 的 第 1 人 14 分、第 2 人 10 分、第 3 人 8 分、其 他 人 5 分。</p> <p>注： 合 计 8 分 (含 8 分) 以 上 计 8 分， 合 计 8 分 (不 含 8 分) 以 下 按 实 得 分 计 分。</p>				

二、其他专业技术人员考核测评表截图

其他专业技术人员考核测评指标及评分表

姓名:		岗位:		评价人: 自评、互评、部门考核小组评			
考核内容	考核项目	观测点		分值范围	自评分	互评分	小组评分
德 (20)	思想政治表现 (10)	贯彻执行党的路线、方针政策; 遵纪守法和遵守学院规章制度; 参加政治学习和业务学习; 廉洁自律。	很好	9—10			
			较好	7—8			
			一般	5—6			
			较差	0—4			
道德表现 (10)	服从工作安排, 服务意识; 个人品德, 职业道德, 社会公德; 顾全大局, 团结协作; 乐于助人, 诚实守信。		很好	9—10			
			较好	7—8			
			一般	5—6			
			较差	0—4			
能 (20)	本职业务工作能力 (10)	熟练掌握运用本职业务工作的技能、技巧, 能很好独立完成本职或本职相关的业务工作。	很好	9—10			
			较好	7—8			
			一般	5—6			
			较差	0—4			
学习和创新能力 (10)	对新事物敏感, 善于创新, 常有新的点子和工作设想, 想方设法(出谋划策)做好本职工作, 在本部门有特色, 有影响。		很好	9—10			
			较好	7—8			
			一般	5—6			
			较差	0—4			
勤 (20)	出勤表现 (10)	出勤情况, 参加学院及部门组织的会议、活动等, 工作勤奋。全勤 10 分, 无故缺席一次扣 2 分, 开会迟到、早退扣 1 分。	很好	9—10			
			较好	7—8			
			一般	5—6			
			较差	0—4			
工作表现 (10)	在本职工作、示范校工作、临时性工作中所表现的工作责任心、工作态度、工作作风、工作积极性等。		很好	9—10			
			较好	7—8			
			一般	5—6			
			较差	0—4			
绩 (40)	工作效率及效益 (15)	工作量饱满, 圆满完成岗位任务以及领导交办的工作任务。很好地辅助相关的教学、科研等工作, 工作质量突出, 工作效率高。	很好	13—15			
			较好	10—12			
			一般	8—9			
			较差	0—7			
工作成绩 (17)	本岗位工作完成情况 协助本部门其他岗位工作情况 参与学院年度重点工作或建设项目及完成情况 领导、群众满意情况		很好	15—17			
			较好	12—14			
			一般	9—11			
			较差	0—8			
科研成果 (8)	科研成果 (2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日数据): 1、校级科研项目的负责人 (包括校级科研项目、教研项目、社区服务项目) 2 分、第 2 人 1 分; 厅局级 (包括教育局、教育厅等) 科研项目的负责人 4 分、第 2 人 2 分、其他人 1 分; 市级 (包括市科创委、市科协) 科研项目 (有偿) 的负						

	<p>责人6分、第2人3分、第3人2分、其他人1分，市级科研项目（自筹）的负责人3分、第2人2分、第3人1分；省部级（省科技厅、<u>省科协</u>、教育部）科研项目（有偿）的负责人8分、第2人4分、第3人3分、其他人2分；省部级科研项目（自筹）的负责人4分、第2人3分、第3人2分、其他人1分；国家级科研项目（有偿）的负责人12分、第2人6分、第3人4分、其他人3分，国家级科研项目（自筹）的负责人8分、第2人4分、第3人3分、其他人2分；</p> <p>2、技术技能创新平台建设（包括产学研基地、协同创新中心、研究所、科普基地等）校级项目负责人4分，第2人他第3人2分、其他人1分；市级项目负责人8分，第2人4分、第3人3分、其他人2分；省级项目负责人10分，第2人6分、第3人4分、其他人3分；国家级项目负责人15分，第2人10分、第3人6分、其他人4分。</p> <p>3、横向科研项目、科研成果转化应用（包括专利转让、技术转让等）的负责人，1万元（含1万元）-2万元的2分、2万元（含2万元）-4万元的3分、4万元（含4万元）-10万元的4分、10万元（含10万元）以上的6分，横向科研项目、科研成果转化应用2万元（含2万元）以上的第2人和第3人均均为2分；</p> <p>4、获得发明专利的第1人6分，其他人3分；实用新型专利、外观设计专利、计算机软件著作权的第1人3分，其他人1分；</p> <p>5、出版学术专著、教材的第1人5分，其他人撰写1-2万字3分、2万字（含2万字）以上4分；</p> <p>6、获得厅局级科研成果奖的第1人8分、第2人4分、其他人2分；获得市级科研成果奖的第1人10分、第2人6分、第3人4分、其他人3分；获得省部级科研成果奖的第1人12分、第2人8分、第3人6分、其他人4分；获得国家级科研成果奖的第1人14分、第2人10分、第3人8分、其他人5分。</p> <p>注： 合计8分（含8分）以上计8分，合计8分（不含8分）以下按实得分计分。</p>			
	合计			

三、城市建设工程学院“双高”绩效考核与激励办法

城市建设工程学院 “双高”绩效考核与激励办法

第一章 总 则

第一条 为扎实有效推进学校“省域高水平高职院校建设计划”（以下简称“双高”）项目建设，激发全体教职员员工干事创业的热情，确保学校“双高”建设项目如期、高质量通过验收，将学校建成“彰显城市建设与城市服务特色、省内一流、全国知名的高水平高职院校”，建立基于绩效目标管理的绩效考核与激励机制，制定本办法。

第二条 学校“双高”绩效考核是学校“双高”专项绩效奖励发放的重要依据。作为学校部门年度绩效考核、个人年度考核和任期考核的重要参考。

第二章 绩效评价与考核

第三条 学校“双高”绩效评价与考核由学校“双高”建设领导小组办公室（以下简称“双高办”）牵头负责制定考核办法、具体组织实施。

第四条 学校采取跟踪评价、阶段评价和项目评价等多种评价方式，对跟踪评价、阶段评价中发现的绩效目标与任务落实存在的问题及时纠正、调整，确保绩效目标如期完成。

第五条 学校基于“双高”建设过程信息化平台管理系统持续对项目建设开展跟踪评价，及时通报项目建设举措与进度、建设要闻、招标采购进度、经费使用进度、存在困难与对策等，并根据项目推进的实际需要召开专项协调推进会议，着力及时把握项目建设进度、解决项目推进中出现的问题，确保项目建设如期进行。

第六条 学校以自然年绩效考核为主，依托“双高”建设过程信息化平台管理系统的季度检查与学期检查为辅的阶段评价，重点对一定时间阶段内“双高”项目建设的建设任务与验收要点完成情况、“双高”绩效目标的实现情况、标志性成果产出情况、经费使用情况以及项目管理情况等评价，并及时根据评价情况对项目建设的的问题进行研讨，针对性提出解决对策。

第七条 学校组织开展项目中期评价和终期评价。项目评价侧重从项目建设任务与验收要点完成情况、绩效目标实现程度、项目预算执行情况、项目建设措施及有效性、绩效目标实现的贡献度和社会认可度、典型经验和做法等方面进行全方位、系统性评价。

第八条 学校以自然年为单位，对3个“双高”专业群建设团队、10个学校层面综合建设项目团队，以及推进监督工作小组、财务保障工作小组、资产管理小组等3个项目管理与保障团队进行“双高”建设年度绩效考核。

第九条 学校采取定量评价与定性评价相结合的方式，对“双高”建设十大建设项目团队进行年度绩效考核。其中，定量评价以“双高”建设方案和任务书为依据，对项目建设任务与验收要点完成情况、项目绩效目标实现情况、项目标志性成果产出情况、项目经费使用情况等进行考核；定性评价主要从工作态度、工作投入和工作成效等方面进行考核。具体考核指标及权重详见**附表 1：学校“双高”建设一级项目考核指标体系**。

第十条 学校采取定性评价方式对推进监督工作小组等 3 个项目管理与支持团队进行年度绩效考核。重点从工作态度、工作投入和工作成效等方面对其“双高”建设的履职情况及成效进行考核。

第十一条 学校“双高”建设项目年度绩效考核等级分优秀、良好、合格、不合格等四个等级。其中，前 3 项比例控制在 2: 3: 5，不合格等级为非必然出现的等级，仅在因项目团队主观原因造成的建设进度严重滞后、项目绩效目标实现程度明显偏低等情况。

第十二条 学校“双高”建设项目年度绩效考核结果是各项目建设团队、项目管理与保障团队“双高”建设专项绩效奖励发放的重要依据。其中，“双高”建设项目团队骨干成员的专项绩效奖励明细由各项目第一负责人牵头编制、双高办汇总、报学校“双高”建设领导小组审批后执行。各项目第一、二负责人的专项绩效奖励明细由双高办直接编制、报学校“双高”建设领导小组审批后执行。其他结果应用由组织人事处等考核部门，参照相应考核激励办法执行。

第三章 激励措施与绩效奖励

第十三条 学校建立“双高”项目建设专项薪酬激励制度。专项薪酬激励包括双高办统筹发放的学校专项绩效奖励和教学部门绩效奖励两个部分。

（一）学校专项绩效奖励，用于“双高”建设专项绩效奖励。由双高办制定奖励方案报组织人事处审核，经学校研究决定，经费列支奖励性绩效工资。

（二）教学部门专项绩效奖励，用于奖励承担“双高”建设任务的教职员工。由各教学部门根据承担“双高”建设任务情况自行制定实施细则，经费列支本部门自主分配的奖励性绩效工资。

第十四条 按照“突出绩效、分类发放、团队包干”的基本原则，以年度项目绩效考核等级为依据发放项目负责人及项目团队发放奖励。其中，“优秀”等级团队其学校层面“双高”建设奖励性绩效基数上浮 20%，“良好”等级团队上浮 10%，“合格”等级团队保持原基础，“不合格”等级团队下降 20%。采取项目负责人与项目团队绩效奖励分类发放的方式，其中，项目团队绩效奖励总额不低于年度“双高”项目建设绩效性奖励总量的 60%。

第十五条 学校“双高”建设各一级项目建设团队第一、二负责人以及项目管理与保障团队第一、二负责人绩效奖励单独发放，第一、二负责人的绩效奖励比例为 1:0.8，同时担任多个项目第一或第二负责人的，总发放比例不超过第一负责人基数的 1.5 倍。

第十六条 学校按照项目团队奖励性激励总额包干方式发放项目团队骨干成员奖励，综合考虑各建设团队任务饱和度、任务难度和标志性成果产出度等因素，对项目团队奖励基数进行分级，A类基数为2.5，B类为1.5，C类为1.2，D类为1.0。一级项目具体分级情况见**附表2：一级项目分级及建设团队绩效奖励基数表**。

第十七条 学校“双高”建设项目建设过程中产生的各类教科研成果奖励与突出贡献奖励，另外按照学校相关绩效工资奖励办法及相关职能部门制定的教科研奖励办法执行。

第十八条 学校对积极参与和支持学校“双高”建设项目的全体教职员工予以薪酬激励、专业技术职务评聘优先、职务晋升优先、个人评优评先优先等多种形式的物质与精神激励，具体办法由相应职能部门纳入相应文件之中。

第四章附则

第十九条 本办法自公布之日起生效。

第二十条 本办法由双高办负责解释。

四、专业群 2021 年度教师考核情况

城市建设工程学院市政工程技术专业群 2021 年年度考核结果

（一）优秀等次人员

廖晓波、黎颖、陈健、郑榕玲

（二）合格等次人员

谭建玲、叶小建、李春云、宋向东、许玲、李俭珊、
屈睿瑰、章勇、曹玮、黄运凤、张婧婧、刘文芳、黎永
坚、莫鹰、章玉平、袁玉康、龚巧艳、唐艳新、高彬、
陶全军、傅余萍、章文菁、李继伟、吴曼林、何佩珊

城市建设工程学院市政工程技术专业群

2022年4月19日

五、专业群 2022 年度教师考核情况

城市建设工程学院市政工程技术专业群 2022 年年度考核结果

（一）优秀等次人员

廖晓波、章玉平、吴曼林、袁玉康、王 敏

（二）合格等次人员

陈 健、谭建玲、黄运凤、傅余萍、黎 颖、李春云、
陶全军、高 彬、叶小建、曹 玮、章 勇、宋向东、屈睿
瑰、章文菁、许 玲、张婧婧、李继伟、李俭珊、刘文芳、
黎永坚、郑榕玲、莫鹰、唐艳新、龚巧艳、侯夏娜、邓伟欣、
肖乐明、何佩珊

城市建设工程学院市政工程技术专业群

