

神木职业技术学院

教育教学工作质量考核实施方案

(2020年修订试行)

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕学院中心工作，充分发挥考核的导向和激励作用，不断改进工作作风、提高工作效率，建立起科学高效的管理、服务、育人机制，为我院教育事业的发展提供坚强保障。

二、基本原则

1. 坚持客观公正、实事求是、科学合理、便于操作的原则
2. 坚持注重实绩的原则
3. 坚持定量与定性结合的原则
4. 坚持过程考核与目标考核相结合的原则
5. 坚持常规工作与特色工作相结合的原则

三、组织机构

学院成立考核领导小组（以下简称领导小组），下设办公室，设在人事处，负责考核工作的组织与实施。

组 长：艾国

副组长：李长春、李广智、李建法、郭亚芳、王宝生

组 员：各处室、系部负责人

四、考核范围

1. 各处室及负责人
2. 各系部及负责人
3. 各任课教师
4. 各部门行政人员

五、考核内容、程序和方法

1. 各处室及负责人

(1) 考核内容

主要考核职能部门依据学院 2020 年的工作要点，拟定的 2020 年重点工作目标完成情况；各部门在自己的工作职责范围内，充分发挥参谋、管理、监督、协调和服务职能；本部门人、财、物的管理；本部门党建工作、意识形态工作、思想政治工作；本部门特色服务或管理创新等方面的工作。

(2) 考核方式及程序

- a. 各处室提交学年工作总结及自评材料。
- b. 各处室负责人在全体教职工大会上做学年工作汇报，全体教职工打分（权重 50%），校级领导考核打分（权重 20%），各系部代表（系主任和系科长）打分（权重 10%）
- c. 考核工作组实地查验资料（权重 20%）

分组	带队领导	考评部门	参与人
第一组	李长春	党政办、组宣部、财务处、基建	教职工代表 3 人
	李建法	处、安保处、发规处、后勤处	系部负责人 3 人
	王宝生	纪检委（监察室）、工会	有考核任务的部门

第二组	李广智	教务处、科技处、实训-继教处	工会教职工代表 3 人
	郭亚芳	人事处、团委、学生处、招就处 图信处	系部负责人 3 人 有考核任务的部门

(3) 考核指标

根据各部门履行管理、服务职能的工作特点，考核指标按“管理与建设”“重点工作”两个方面设置并兼顾其他考核加减分情况进行综合考核。

2. 各系部及负责人

(1) 考核内容

主要从“管理与建设”（队伍建设、意识形态、教学质量、教学科研、教学质量监控、专业建设和课程建设等）、“重点工作”两个方面设置并兼顾其他考核加减分情况进行综合考核。

(2) 考核方式及程序

a. 各系部提交 2020 年工作总结及自评材料。

b. 各系部负责人在全体教职工大会上做工作汇报和个人述职，本系部人员打分（权重 20%），校级领导考核打分（权重 20%）

c. 考核工作组实地查验资料（权重 60%），所有参与系部考核的部门均需制定考核办法，权重大于或等于 5% 的部门需制定考核量化细则，考核办法经主管校长审核后交考核办备案。

带队领导	考评系部	参与部门及权重
李建法 王宝生	公共课教学部 管理工程系 机电工程系 化工-电力工程系 矿业-建筑工程系 附属幼儿园	教务处+实训继续处（50%） 学生处（15%）、招就处（10%） 团委（8%）、人事处（4%） 科技处+督导（4%）、财务处（3%） 组宣部（2%）、党政办（1%） 纪检委（1%）、后勤处（1%） 图信处（1%）

3. 各任课教师

（1）考核内容

主要从学生评教（权重 35%）、教案评比（权重 15%）、教辅资料（权重 15%）、教科研（权重 10%）、作业评比（权重 10%）、系部评价（权重 10%）、教务处评价（权重 5%）以及加减分等方面进行综合量化评价。各系部可根据本系部实际情况对各项目权重进行微调（5%之内）。

（2）考核方式和程序

学生评教由教务处统一组织；教案评比、作业评比、系部评价由各系部自行组织实施。

4. 各部门行政人员

(1) 各部门行政人员以部门为单位，进行个人述职，由部门领导评价（40分）、部门内互评（60分）两项组成。

(2) 部门负责人从工作思路、管理能力、工作纪律、服务意识、团队精神、工作实绩、改革创新等方面对本部门人员进行综合评价。

(3) 部门内成员根据本部门内部分工完成情况，结合平时工作实际，对本部门人员打分评价，着重从工作实绩、工作态度和服务意识上进行评价。

(4) 如部门内只有一名行政工作人员（不含部门领导），其工作质量等同于部门工作质量，无需再次考评认定。

六、考核结果及运用：

考核工作领导小组办公室根据被考核对象的最后得分，从高分到低分到次序，将排名结果报院考核工作领导小组，按照A档（30%）、B档（60%）、C档（10%）确定考核等次，如无重大工作失误可不设C档。经公示无异议后执行，具体可运用在以下几个方面：

1. 考核优秀部门和系部颁发年度“教育教学工作先进部门”奖牌；
2. 考核结果将运用到各个岗位下一年的工作质量系数中；
3. 考核结果将作为年度考核的过程考核量化依据（A档加3分，B档加1分，C档不加分）；
4. 考核结果也可作为学校各类评优评模参考依据。

七、其他：

1. 考核期内有下列情况之一者实行一票否决，确定为综合考核C档等次：

(1)个人或部门在人民防线和意识形态工作中意识淡薄，工作不力者；

(2)个人或部门在脱贫攻坚、扫黑除恶、环境治理等专项工作中履职不力的；

(3)个人或部门对突发性事件处置不当给学院造成严重影响的；

(4)个人或部门出现食品安全等安全事故的；

(5)个人或部门受到上级部门通报批评及以上等次处分的；

(6)经学院认定有其他严重问题的，特别是师德师风方面。

2. 学年内请事、病假累计超过 30 天的，不能确定为综合考核 A 档等次。

神木职业技术学院

2020 年 12 月 18 日