

武汉铁路职业技术学院 (人事处)

编号:2018-15

武汉铁路职业技术学院 单位(部门)自身建设考核管理办法(试行)

为进一步深化人事与考核制度改革,激发各单位(部门)干事创业的积极性、创造性,优化单位(部门)自身建设考核体系,确保学校教学及教学建设、科研和社会服务、学生管理服务等各项建设发展目标的落实,深入推进特色“双高”优质院校建设,根据《武汉铁路职业技术学院实施全面考核管理规定》(武汉铁院党发〔2018〕24号)文件精神,现制定学校教学基层单位及职能部门自身建设考核实施细则,请各单位(部门)对照执行。

武汉铁路职业技术学院人事处

2018年9月7日

附件 1:

教学基层单位自身建设考核实施细则（试行）

为充分发挥各教学基层单位在师资队伍建设中的主体作用，全面实施学校人事与考核制度相关规定，营造激励与成长的良好工作氛围，努力建成一支师资队伍指标优秀，教学、科研、实践能力强，专业结构、梯队结构合理，专兼结合，具有明显优势和鲜明高职教育特色的高素质、高水平双师素质教师队伍，制定本考核细则。

一、考核内容

主要考核教学基层单位自身建设各方面的工作完成情况，包括考核机制、队伍建设、团结协作、劳动纪律、会议考勤等，重点考查各教学基层单位建设工作的发展性指标，即师德师风建设、师资队伍数量与结构、教师能力提升、教师团队建设、常规管理与考核等。

二、考核周期

按学期（含学期前寒/暑假）实施考核。

三、考核形式和程序

1. 考核组织

由人事处副处长、综合主管、教师发展中心主管、教务处代表、质量与教育教学督导管理处代表组成考核小组，人事处副处长任组长。考核小组办公室设在人事处。

2. 考核形式

参照《教学基层单位自身建设考核评分标准》（见附表1），采用定性与定量相结合的形式计分。

3. 考核程序

（1）单位自评。各教学基层单位在每学期末按照学期重点工作完成情况，结合自身队伍建设目标和考核指标，按照教学基层单位自身建设考核评分标准，填报自查评价表并评分，附相关支撑材料（不限于自查报告）报人事处。

（2）日常评价。考核小组对照考核评分标准，记录各单位日常工作考核情况（包括学校领导在工作检查中或会议上的表扬和批评），进行加分、扣分记载。

（3）学期抽查。考核小组根据学期考核中存疑的项目，深入被抽查单位进行实地考察，查阅支撑材料，对被抽查单位上报的自我评价表进行复核。

（4）综合评定。考核小组根据单位自评，结合日常评价和学期抽查结果综合评定评价分值。

四、考核结果及运用

对师德师风方面的问题实行一票否决制，对应考核指标为零分。

考核结果作为学校对教学基层单位自身建设考核的主要依据，按照《武汉铁路职业技术学院实施全面考核管理规定》文件所占比重，折算后进行计分排序。

五、工作要求

实行教学基层单位自身建设工作学期考核，是确保完成全年工作目标任务，加强人才队伍建设的一项重要措施。各教学基层单位要高度重视，党政齐抓共管，对照年度目标任务，狠抓工作落实，积极探索师资队伍建设工作新方法、新举措，不断优化人才环境，努力建设高水平的师资队伍，为建设特色优质高职院校提供强有力的人才支撑和智力保障。

附表 1:

教学基层单位自身建设考核评分标准
(/ 第 学期)

(总分: 100)

一级指标	二级指标	考核内容	考核点	备注
队伍建设 (80分)	师德师风建设 (10分)	领导班子重视程度,进一步提升教师队伍思想政治素质,落实《高校教师职业道德规范》,完善师德建设长效机制,突出师德评价。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重视师德师风建设,建设措施得力有效,定期参加相关讲座或召开专题座谈会,宣传普及《高校教师职业道德规范》,记载完整。(3分) 2. 将师德教育作为队伍建设的重要内容,在职称评审、职员晋级、岗位聘用、评优评先等环节设置师德师风一票否决制度。(3分) 3. 本单位无违反师德师风建设有关规定的情况及投诉。(4分) 	
	人才引进 (10分)	积极主动完成空缺岗位补充计划及人才引进任务。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有特聘(讲座)教授或楚天技能名师1名。(5分) 2. 上半年主要考核点:根据专业发展需要,科学合理的做好人才引进工作;下半年主要考核点:分析、提报、按时完成下年度空缺岗位公开招聘及人才引进计划。(5分) 	
	培训进修与挂职锻炼(10分)	鼓励单位工作人员积极开展学历(学位)提升、社会实践、援疆扶贫等活动,提升教职工专业、职业能力与社会服务水平。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有1名教师在攻读或获得博士学位,或派出国内高级访问学者,或经学校批准参加上级部门组织的挂职锻炼、援疆援藏援外扶贫等。(5分) 2. 积极组织教师深入企业顶岗实习或挂职锻炼或参加社会实践、社会调查每学期不少于1人,且每次连续时间不少于7天,一学期累计时间不少于1个月。(5分) 	
	队伍结构 (10分)	学历(位)结构:师资队伍学历、双师素质教师在专任教师中占比提高。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 硕士学位教师比例达到60%,45岁以下硕士学位青年教师比例达到90%(2分); 2. 博士学位教师比例达到5%或专任教师中“双师素质”教师比例达到85%(4分)。 <p>(说明:在未达到各项指标前,单位制定了相关工作规划、推进效果明显的,可得到相应分值的一半。)</p>	

	<p>职称结构：师资队伍职称结构均有所改善。</p>	<p>具有高级职称资格的教师比例不低于 30%或专任教师职称和年龄结构有明显改善。（4分）</p>
<p>整体水平 (10分)</p>	<p>重点推进专兼结合的“双师素质”教学团队建设，明确建设目标和考核要求。充分发挥专业带头人、教学名师、技能名师和优秀教师的示范带动作用，科学谋划、合理布局、整合资源，遴选带头人能力强、结构优化、整体素质高、教学成绩显著、教研成果丰富的教学团队，全面提升教学质量。</p>	<p>1. 建立名师培养机制，充分发挥各类名师（学校名师、湖北名师、技能名师等）、专业带头人（负责人）、人文研究所、思政教学团队等的示范引领作用。（5分）</p> <p>2. “双师素质”团队建设有计划、有落实，每个专业建立一支相对稳定、业务精良、结构合理、专兼结合的教学团队，其教学研究或与改革成果突出或每学期聘请专家学者来校学术交流或报告讲座不少于2次，有报道或备案记录。（4分）</p> <p>3. 实施专任教师和兼职教师结对教学计划，积极联系企业，开展产学研合作，或开展全校性人文思政大型讲座不少于1次。（1分）</p>
<p>兼职（课）教师资源建设 (15分)</p>	<p>完成来自行业、企业专家和校外教学专家作为兼职教师（外聘教师）、校内兼课教师的管理工作，并在所在领域有一定影响。</p>	<p>1. 单位兼职（课）教师资源库管理规范，协议及审批等资料完整。（10分）</p> <p>2. 兼职（课）教师队伍配备合理，人数应不少于专任教师人数（按1:1配备）或者组织开展不少于1次的校际之间基础课或思政课交流或承担教指委、竞赛委等协会、大型活动的组织工作（5分）。</p>

	青年教师成长工程 (15分)	完成青年教师成长工程学期考核目标任务,构建师资队伍提升的二级管理体系;探索行业企业与学校协同培养师资队伍的新机制;注重教师信息化教学能力和社会服务能力的培养;提升管理队伍的岗位胜任力。	1. 加强青年教师成长的培养与考核,按照青年教师成长规划推进实施,组织青年教师参加企业实践、考察、调研和学习,检查、考核、管理规范,资料完整。(5分) 2. 制定教师年度培训计划,按计划选派教师参与各级各类培训,培训记录完整,培训经费使用规范;选送骨干教师完成人事处分配的省级或国家级培训指标。(5分) 3. 注重教师信息化教学能力培养,并将信息化能力纳入教师职称评聘推荐和考核体系。(2分) 4. 完成青年教师导师制指导任务;为青年教师制定培养规划并配备导师,并完成青年教师培养规划任务;有记录,有考核;管理规范,资料完整。(3分)	
	服务人才、用好人才 (5分)	关心人才,为人才创造良好的工作环境和发展的环境;人尽其才,充分发挥人才的作用。	领导班子高度重视人才工作,服务人才、用好人才,举措有力,成效好。做好本单位教职工及兼职教师、外聘专业人才的工作,及时反馈考核及处理意见。(5分)	
管理服务 (15分)	师资管理 (10分)	加强师资队伍建设工作管理,对师资队伍建设工作各项指标进行诊改,达到预期规划目标。	1. 认真落实青年教师导师制、参加培训与企业实践等制度;积极申报学校各类人才培养、选拔项目,认真完成职称评审、教师资格认定等通知、申报以及转正定级上报工作;各类师资队伍建设工作材料报送及时、完备。报送不及时、不完备的每次扣0.6分。(6分) 2. 师资队伍建设和制度健全,每学期专题研究师资队伍建设工作,对师资队伍建设工作各项指标进行诊改,确保师资队伍建设工作达到预期规划目标。(4分)	
常规管理与考核	劳动纪律 (2分)	加强劳动纪律管理,工作作风良好。	严格执行职工工请、销假制度,加强教职工考勤检查,每月10日前按时如实上报上月考勤情况,及时通报擅自离岗人员情况并协调人事处做好相应的处理工作。被举报并查实或发现虚报、瞒报或弄虚作假者一次扣1分。(2分)	

(5)	会议考勤 (2分)	参加学校各类集体会议、活动积极性高，出勤率高。	积极组织参加学校各类集体会议活动，按时如实上报部门集体活动考勤。参加集体活动出勤率低于单位应参会人数的80%一次扣1分。(2分)
加分项目	学期考核机制 (1分)	充分发挥分配的导向、激励作用，健全了适应工作岗位要求的考核分配机制	依照工作业绩、贡献，制定了普发性奖励绩效、年度专项工作成果奖等相关考核分配制度，并经本单位相关会议通过。(1分)
		校领导在相关会议上就单位师资队伍进行表扬(或批评)的，每次加(扣)1分。(总分加到满分100分后，不再累加。)	

注：每项得分值不低于0分，不超过二级指标满分值。

附件 2:

部门自身建设考核实施细则（试行）

为推动各部门（包括机关及教辅单位，下同）自身建设与发展，充分发挥各部门在队伍建设及日常管理中的主体作用，结合《武汉铁路职业技术学院实施全面考核管理规定》（武汉铁院党发〔2018〕24号）相关要求，制定本考核细则。

一、考核内容

主要考核各部门自身建设工作各方面的完成情况，主要包括队伍建设及日常岗位管理情况。

二、考核周期

按学期（含学期前寒/暑假）实施考核。

三、考核形式和程序

1. 考核组织

由人事处副处长、综合主管、教师发展中心主管、服务对象代表 2 人（原则上从教代会、工代会代表中产生）组成考核小组，人事处副处长任组长。考核小组办公室设在人事处。

2. 考核形式

参照《部门（机关及教辅单位）自身建设考核评分标准》（见附表 2），采用定性与定量相结合的形式计分。

3. 考核程序

（1）部门自评。各部门在每学期末按照学期重点工作完成情况，结合自身队伍建设目标和考核指标，按照部门自身建设

考核评分标准，填报自查评价表并评分，附相关支撑材料（不限于自查报告）报人事处。

（2）日常评价。考核小组对照考核评分标准，记录各部门日常工作考核情况（包括学校领导在工作检查中或会议上的表扬和批评），进行加分、扣分记载。

（3）学期抽查。考核小组根据学期考核中存疑的项目，深入被抽查部门进行实地考察，查阅支撑材料，对被抽查部门上报的自我评价表进行复核。

（4）综合评定。考核小组根据部门自评，结合日常评价和学期抽查结果综合评定分值。

四、考核结果及运用

在师德师风方面出现问题的实行一票否决制，对应考核指标为零分。

考核结果作为学校对部门自身建设考核的主要依据，按照《武汉铁路职业技术学院实施全面考核管理规定》文件所占比重，折算后参与计分排序。

五、工作要求

实行部门自身建设工作学期考核，是进一步提高各部门工作人员综合素质、提升行政管理与服务能力，转变工作作风的一项重要措施。各部门要高度重视，充分调动工作人员干事创业的积极性，提高工作效率，对照年度目标任务，推进重点工作，为建设特色优质高职院校提供强有力的动力和保障。

附表 2:

部门（机关及教辅单位）自身建设考核评分标准
（ / 学期）

（总分：100）

考核指标	考核项目	考核内容	考核点	备注
综合考核	队伍建设及日常管理（100分）	师德师风建设（15分）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重视师德师风建设，建设措施得力有效，定期参加相关讲座或召开专题座谈会，宣传普及《高校教师职业道德规范》，记载完整。（5分） 2. 将师德教育作为队伍建设的重要内容，在职称评审、职员晋级、岗位聘用、评优评先等环节设置师德师风一票否决制度。（5分） 3. 本部门无违反师德师风建设有关规定的情况及投诉。（5分） 	
		服务意识（15分）	部门工作人员具备大局意识，能主动为师生提供热情、周到的服务。部门工作被投诉并经查实的，视情节轻重一次扣1-2分。（15分）	
		教职工日常管理（30分）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 严格执行教职工工请、销假制度，做好日常记载，及时通报违规人员情况并协助人事处做好相应的处理工作。（10分） 2. 加强部门教职工考勤管理，每月如实记录考勤情况，次月10日前按时上报人事处。会议考勤于当日下午会上报人事处。日常考勤被举报并查实或发现虚报、瞒报或弄虚作假者一次扣1分，参加集体活动出勤率低于部门应参会人数的60%一次扣1分。（10分） 3. 认真落实各项人事管理制度，确保各类工作材料报送及时、完备。报送不及时、不完备的每次扣1分。（10分） 	
	部门队伍建设（20分）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 针对部门岗位设置，制定并完成职工学期培训计划。开展有针对性提升骨干工作人员素质的主题活动，积极选派教职工参加校内外各类培训及岗位练兵活动，培训记录完整。（5分） 		

		<p>2. 部门工作人员经学校批准参加上级部门组织的挂职锻炼、援疆援藏援外扶贫等活动。(5分)</p> <p>3. 部门工作人员团结协作,爱岗敬业,工作氛围好。(10分)</p>	
	<p>岗位管理与考核机制(20分)</p>	<p>1. 配合人事处推进人事制度和收入分配制度改革,正确处理改革、发展和稳定的关系,帮扶、安置困难教职工。(5分)</p> <p>2. 落实学校岗位聘用管理各项文件并有切实可行的职工考核方案,做好本部门职工学期考核与聘期考核,以及人事处通知的专项考核。(5分)</p> <p>3. 部门职工服从工作安排,履行岗位职责,优质高效完成工作任务。(10分)</p>	
<p>加分项目</p>		<p>受到服务对象书面感谢表扬的,经考核小组认定,每次加1分;获得上级主管部门或学校颁发的先进集体相关荣誉的,每次加2分。(总分加到满分100分后,不再累加。)</p>	

注:每项得分值不低于0分,不超过二级指标满分值。