

附件 2:

广东碧桂园职业学院教学部目标管理考核办法

(试行)

为激发教学部的工作主动性、积极性和创造性，提升学院办学质量和水平，根据学院《关于专业教学部实行目标任务管理责任制的决定》（院字〔2016〕31号）及《广东碧桂园职业学院二级单位目标管理实施办法（试行）》等文件要求，学院管理重心下移，加强宏观管理和指导，对专业教学部实行目标任务管理。特制定本办法。

一、考核范围

学院各专业教学部和公共课教学部。

二、基本原则

（一）全面考核与重点考核相结合，建立全面考核评价指标体系，突出考核重点。

（二）主观评价与客观评价相结合，教学部主观评价与学院考核工作组评价结果相结合，确定考核结果。

（三）共性化考核与差异化考核相结合，依据教学部所处发展阶段及目标任务有所不同，确定差异化目标任务。

（四）部门考核与个人考核相结合，教学部学年目标任务考核成绩，与部门负责人和教师学年绩效挂钩。

三、考核内容

围绕人才培养，对教育教学、专业建设、教科研工作、师资队伍建设、学生管理、招生就业、综合管理等方面进行考核。（具体考核指标见附表）

四、考核办法及程序

对教学部目标管理考核按学年进行，学院每学年初确定各教学部新学年目标任务。学年末，对目标任务完成情况进行考核评价。

（一）学年初（九月份），根据学院教育事业发展规划及学年总体工作目标任务进行分解，确定各教学部学年主要目标任务（关键绩效指标）。

（二）教学部根据学院下达的目标任务，结合部门实际，提出修订意见和建议，确定本部门学年工作目标，报学院批准，形成目标任务书。

（三）院长与各教学部负责人签订《广东碧桂园职业学院 XX-XX 学年 XXX 单位目标管理责任制任务书》，作为学年目标任务绩效考核的依据。

(四) 学年末(次年七月份), 由学院考核工作组对教学部进行目标任务考核。

1.教学部对照目标管理任务书, 进行自我评价考核, 并向学院提交自评报告和佐证材料。

2.考核工作组依据教学部自评报告、部门负责人述职, 对照目标管理绩效考核评价指标检查目标任务完成情况, 并进行评价打分。

3.考核成绩汇总, 形成最终考核评价意见和考核等级, 报院务会审议。

4.院务会议讨论通过考核结果, 报董事会批准。

五、计分方式及考核等级

教学部门指标体系包含 7 项一级指标, 21 项二级指标, 39 个观测点。考核采用网上评审为主(待建立网上考核系统), 现场考察为辅的方式进行。每个二级指标按观测点计分。总分 = \sum 二级指标得分, 满分 650 分。

各教学部考核结果, 按照总分从高到低进行排序, 确定考核等级。

考核等级分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。

六、考核结果的运用

部门目标考核结果与教学部及教学部负责人绩效挂钩。学院按照考核等级对部门和部门负责人分别实施奖惩。

1.考核合格以上的部门, 董事会根据学院资金状况及学年初学院与教学部签订的目标管理任务书的约定, 对教学部及部门负责人分别予以奖励。

2.根据层级管理的原则, 学院奖励给教学部的奖金, 由教学部负责人依据教师的绩效考核结果, 提出奖励分配方案, 报学院批准后实施。

3.对考核基本合格(含)及以下的部门, 不予奖励。对目标任务完成较差的教学部和部门负责人, 依据考核办法扣发学年绩效工资, 并由学院主管领导对部门负责人进行诫勉谈话。

七、其他

1.本办法由人事处负责解释

2.本办法自文件下发之日起执行

附: 广东碧桂园职业学院教学部目标管理考核指标(试行)

2018.05.30

广东碧桂园职业学院教学部目标管理考核指标 (试行)

一级指标 (7个)	二级指标 (21个)	分数	观测点 (39类)	计分方法	主考 部门
1. 教学科研 (200分)	1.1 专业建设及教育教学改革 (50分)	15	有专业发展规划, 专业培养目标定位准确; 企业参与人才培养方案修订, 人才培养方案科学、改革落实到位; 人才培养模式特色鲜明	1. 按要求制订了专业建设发展规划, 其专业培养目标定位准确, 课程建设、师资队伍、实践教学基地等建设目标与学院发展规划目标一致 (8分) 2. 企业参与制订人才培养方案, 按要求完成人才培养方案制(修)订, 内容、格式等符合学院要求、质量高 (5分); 人才培养模式特色鲜明 (2分)	学院考核小组, 教务科研处牵头
		20	专业教学标准和课程标准的研制与落实情况; “以学生为中心”的教育理念及课堂教学改革情况	1. 完成专业标准制(修)订工作 (10分) 2. 全部课程都制订了《课程标准》, 且有企业参与课程标准制定, 并逐一通过论证, 有教学部主任主持审该记录 (5分) 3. 教学体现“以学生为中心” (5分)	
		15	开展创新创业教育, 积极推进现代信息技术与教育教学改革深度融合, 推动线上学习与线下教学相衔接, 成效明显	1. 正常开设《创新创业与职业生涯规划》课程, 教学效果好, 有课程开设记录和相关资料 (3分) 2. 教师能够运用现代信息技术开展课程教学改革, 如: “专业岗位职务能力”企业实践教学培养网络课程(慕课)建设、微课和翻转课堂等 (12分)	
	1.2 教学运行与管理 (90分)	20	落实学院教学管理要点及相关制度情况, 教学运行秩序好, 教学档案完善	1. 教学运行规范, 调停课比率低于3% (5分) 2. 教学事故发生率为零 (5分), 有事故1票否决 (0分) 3. 教学文件完整、规范, 审核及时 (5分) 4. 无学生投诉 (5分)	
		25	教学质量保障情况	1. 有兼职督导员 (5分); 落实听课制度开设公开课 (5分) 2. 期初、期中、期末教学检查结果分为: 优秀 (15分), 较好 (10分), 合格 (5分), 不合格 (0分)	

1.3 教科研成果 (60分)	15	校内外实训基地建设与管理	<ul style="list-style-type: none"> 1. 管理制度健全, 职责明确, 配备专职或兼职管理员 (5分) 2. 实训室安全建设与管理符合要求, 相关报表填报及时 (2分) 3. 实训仪器设备台帐健全, 日常管理资料齐全, 记录准确 (3分) 4. 校外实践基地稳定, 与企业联系密切, “产教融合、校企共育”工作扎实, 成效显著 (5分)
	30	企业课堂教学: 岗位职务能力企业实践教学培养方案科学、实施效果好, 管理规范	<ul style="list-style-type: none"> 1. “专业岗位职务能力”企业实践教学培养方案落实到位, 按计划组织完成培养任务, 学生周记批阅及时, 指导教师与学生沟通顺畅 (10分) 2. 能够开展企业实践中集中教学辅导, 收效显著 (10分) 3. 有计划安排教师赴企业巡查调研, 每学期提交工作总结报告 (5分) 4. 毕业设计能够体现专业岗位职务能力企业实践教学成果 (5分)
	15	教学资源库建设、教改项目、教材开发情况	<ul style="list-style-type: none"> 1. 有教学资源库建设项目 (5/项) 2. 有开展精品课程建设项目 (5分/项) 3. 有校企共同开发教材项目 (5分/项) 最高计 15分
	15	获校级以上教学成果奖, 或优秀教学团队 (包括黄大年式教学团队) 等	<ul style="list-style-type: none"> 1. 国家级: 15分 (不分等级) 2. 省级: 一等奖 12分、二等奖 10分 3. 校级: 一等奖 10分、二等奖 8分 三等奖 6分 (最高 15分, 不重复统计); 教学团队按一等奖计分
	20	教研科研项目立项及获奖情况	<ul style="list-style-type: none"> 1. 国家级项目当年立项或结项记 20分/项 2. 省级项目当年立项或结项记 10分/项 3. 校级项目当年立项或结项记 5分/项 4. 最高计 20分
	10	教师参加教学竞赛获奖	<ul style="list-style-type: none"> 1. 获国家级教学竞赛奖, 教师所在教学部记 10分/项 2. 获省级教学竞赛奖, 教师所在教学部计 6分/项, 每增加 1项加 2分 3. 获院级教学竞赛奖, 教师所在教学部计 3分/项, 每增加 1项加 1分 最高计 10分

2. 教师队伍 (70分)	2.1 教师数量与结构 (30分)	10	生师比 (5分) 具有高级职称教师比例 (5分)	1. 生师比达到学院规划要求 (全院 18: 1, 各专业 22: 1) 得 5 分。每高 1%扣 0.5 分, 最低得 0 分 2. 高级职称达到 25%得 5 分, 每低 1%扣 0.5 分, 最低 0 分	学院考核小组, 人事处牵头	
		10	具有硕士学位教师占专任教师比例	2018 年达 55%, 2019 年达 60%, 2020 年达 65% 。达到年度要求得 10 分, 每低于年度要求 1%的扣 0.5 分, 最低得 0 分		
		10	具有双师素质教师占专任教师比例。 企业技术技能型兼职教师比例, 企业兼职教师队伍稳定	双师素质教师 2018 年达 65%, 2019 年达 68%, 2020 年达 70% ; 达到年度要求得 5 分, 每低于年度要求 1%, 扣 0.2 分, 最低得 0 分 有企业兼职教师库, 具有中级职称以上的企业兼职教师占专任教师总数的 20%; 达到要求得 5 分, 每低于要求 1%, 扣 0.2 分, 最低得 0 分		
	2.2 教师培养与发展 (30分)	10	教师培养培训情况 (5分) 实施青年教师导师制情况 (5分)	年度参加省级以上培训的专任教师比例 $\geq 10\%$ 得 3 分, 每低 1%减 0.2 分, 最低 0 分; 每高 1%加 0.2 分, 最高得 5 分 开展青年教师导师制工作 (35 岁以下教师结对培养), 取得较好成效得 5 分; 没有开展得 0 分, 成效不明显的减 2 分		
		10	教师参加企业实践锻炼情况	安排教师到企业实践效果好, 得 8 分。不安排得 0 分, 效果不佳减 2 分。其中, 年度连续到企业实践 3 个月以上的, 每人另加 2 分, 总分不超过 10 分		
		10	学年教师入选省级或校级教学名师 (名师培养对象) 或优秀青年教师培养计划等情况	入选校级计划每人得 3 分; 入选省级计划每 1 人得 6 分; 入选国家级计划每 1 人得 10 分; 最高得 10 分。同一教师, 不重复统计		
	2.3 师德建设 (10分)	10	师德建设成效, 教书育人典型案例, 团队协作配合, 部门凝聚力	1. 师德建设活动扎实, 团队师德师风好, 敬业奉献精神强, 有教书育人典型案例, 最高 6 分, 其他部门依据与最高值的比值得分; 无师德建设活动或出现师德负面问题得 0 分 2. 团队有凝聚力、协作配合好, 最高得 4 分, 其他部门依据与最高值的比值得分		学院考核小组, 党办牵头

3. 学生管理 (80 分)	3.1 思想教育及日常管理	20	学生思想教育 (5 分), 心理健康教育 (5 分), 班级管理 (5 分), 宿舍管理 (5 分)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 入党申请人数达 80%以上得 5 分 2. 学生心理普查及建档率 100%, 处理心理危机事件有记录得 5 分 3. 定期开展主题班会并有效得到落实得 5 分 4. 文明宿舍达 100%得 5 分 	学院考核小组, 学生工作处、教务处牵头
	3.2 导师制育人	10	师生互动坊开展情况	<ol style="list-style-type: none"> 1. 师生互动坊有记录、有特色加 5 分 2. 获得最佳师生互动坊加 2.5 分 3. 学生导师提交工作案例或论文加 2.5 分 	
	3.3 学团活动	10	开展学生社团活动情况	<ol style="list-style-type: none"> 1. 专业社团覆盖率 60%以上得 3 分 2. 学生志愿者覆盖率 100%得 3 分 3. 有主题团日活动方案且有效组织实施加 1 分 4. 积极参与团委组织的各项活动并完成任务 2 分 5. 学生干部的参训率达 100%加 1 分 	
	3.4 学风建设	20	学风建设活动; 学生到课率及课堂纪律; 学生考风考纪、期末考试及格率; 学生职业资格证书通过率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每学期开展学风建设 (主题班会) 活动不少于 2 次得 3 分, 缺少一次扣 1 分 2. 学生缺课率低, 抽查课堂纪律好, 教师评价好得 3 分 3. 无学生违纪、无考试作弊现象得 3 分, 有违纪或作弊减 1-3 分 4. 学生期末考试及格率平均达到 85%/门以上得 8 分, 每低 1%减 0.5 分 5. 毕业生职业资格证书获取率较上年有提高, 得 3 分, 每低 1%减 0.5 分 	
	3.5 标志性成果	20	学生参加全国职业院校技能大赛高职组比赛、“挑战杯”和“互联网+”大学生创新创业大赛国赛和省赛获奖情况、获得省级以上集体荣誉 (5 分)	<p>国家级: 特等奖得 20 分, 一等奖得 15 分, 二等奖得 10 分、三等奖得 8 分</p> <p>省级: 特等奖得 15 分, 一等奖得 10 分, 二等奖得 5 分、三等奖得 3 分</p> <p>最高得 20 分。同一项目, 以所获最高等级为准, 不重复统计</p>	
4. 招生就业 (170 分)	4.1 招生工作 (50 分)	30	完成招生计划 (5 分); 第一志愿投档率 (10 分); 高分录取人数 (15 分)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100%完成招生计划得 5 分, 每降低 1%减 0.3 分, 最低 0 分 2. 第一志愿投档率达到 90%, 得 8 分, 每高 1%加 0.2 分, 每降低 1%减 0.2 分 3. 高分 (超录取线 50 分以上) 录取人数较上年提高 (10 分), 每提高 1%加 0.5 分, 最高得 15 分, 没有提高不得分 	

		20	新生报到率（10分）；报到率增幅（5分）、退学情况（5分）	1. 新生报到率达90%得8分，每提高1%加0.2分，每降低1%减0.2分 2. 报到较上年提高幅度：每提高1%，增加1分，最高得5分 3. 无学生退学得5分，退学1人减0.5分，最低得0分	学院考核小组，招生就业处牵头
	4.2 就业工作（80分）	10	毕业生择业教育、就业指导服务	1. 有就业指导工作计划，就业教育覆盖率100%得3分，不达标扣1-3分 2. 毕业生就业签约率100%得4分；每低1%减0.2分，最低0分 3. 毕业生就业信息数据真实、准确得3分，不真实、有差错减1-3分	
		30	应届毕业生初次就业率，初次就业专业对口率，初次就业平均起薪线	1. 初次就业率达到100%得10分，每低1%减0.5分，最低得0分 2. 初次就业对口率最高的得10分，其他单位依据与最高值的比得分 3. 初次就业平均起薪线最高的得10分，其他单位依据与最高值比值得分	
		40	应届毕业生在基层管理岗、技术骨干岗就业及万元月薪人数	1. 在基层管理岗或技术骨干岗就业人数达80%得10分，每高1%，加0.5，最高得20分；每低1%，减0.5分，最低得0分 2. 万元月薪人数最高的部门得10分，其他依据最高比值得分 3. 万元月薪比上年度每增加1%得0.5分，最高得10分	
		4.3 人才培养跟踪调查（40分）	20	毕业生跟踪调查，用人单位回访，毕业生就业信息管理	
	20		在校学生、教师及用人单位对学校人才培养工作的满意度	1. 用人单位满意度（满意度总分为100分）达到60分可以得分，最高得8分，其他部门根据与最高值的比值得分；低于60分的得0分。 2. 教师和在校生满意度计分方法，同上。每项最高得6分	
5.1 产教融合（30分）	15	企业参与人才培养情况	1. 专业建设指导委员会有企业专家参与，召开专业建设会议不少于2次，有记录，5分 2. 有企业参与课程标准制定或教材建设5分 3. 有企业高技能兼职教师进课堂5分 每项最高得5分，其他部门对照最高分按比例得分	学院考核小组，教务	

5. 校企合作与社会服务 (50分)		15	学生职务能力培养、师生参与企业真实项目情况	1. 有专人负责岗位职务能力企业实践教学管理工作, 工作扎实、成果显著得 8 分 2. 有大师工作室, 有企业专家进驻、师生共同参与企业技术服务真实项目得 7 分; 有师生工作室, 师生共同承担企业真实项目得 6 分	科研处、校企合作处牵头
	5.2 社会服务 (20分)	15	为企业提供技术服务、开展企业员工培训等业务	1. 为企业提供技术服务经费到帐 10 万元得 5 分, 每增加 5 万元加 1 分, 最高 10 分 2. 为企业培训员工 (人/日) 最高得 5 分, 其他单位参照最高分按比例得分	
		5	体现社会效益的代表性成果	有代表性的为企业服务的成果 (最多 5 项), 能够体现创新性、影响力或社会效益。最高得 5 分, 其他部门依照最高值, 按比例得分	
6. 综合管理 (50分)	6.1 部门网页建设	15	内容管理与信息发布、维护	落实责任人 (5 分), 信息内容及时更新 (5 分), 内容紧跟学院发展, 体现学院及部门改革发展最新动态 (5 分)	学院考核小组, 院办、学生处牵头
	6.2 经费使用情况	10	教学经费使用情况	严格执行学校经费预算 (5 分), 经费使用合理, 没有超支违规现象 (5 分)	
	6.3 资产设备管理	10	资产设备使用及管理情况	资产有如帐、管理责任落实到人, 管理到位 (5 分); 无人为损毁、丢失、浪费等现象或责任事故 (5 分)	
	6.4 安全工作	15	落实责任; 无安全隐患; 无责任事故	安全工作责任落实 (5 分), 事故防控能力强, 学院安全检查合格 (5 分), 无安全责任事故 (5 分)	
7. 亮点与特色 (30分)	7.1 亮点与特色	30	在专业建设、教研教改、教学质量保障、学生管理等某一方面的建设或改革, 在全院具有一定优势或特色, 或取得重要突破	一项加 15 分, 最高 30 分 (开展现代学徒制人才培养加 15 分)	学院考核小组
	合计	650			