

学院教学、科研和师资队伍建设工作考评办法

为充分调动广大教职工的积极性和创造性，促进学校教学、科研和师资队伍建设和不断发展，进一步提高办学质量和办学效益，根据《淮北师范大学校院两级管理体制改革总体实施方案》（校行字[2008]74号），制定本办法。

一、考评原则

重在增量，淡化存量；重在发展，兼顾努力；公平竞争，绩效量化；客观公正，按位奖惩。

二、考评对象

本办法的考评对象为全校目前主要承担二本教学任务的二级学院。

成立时间不满3年的学院，参加考评，本着自愿原则，可以不进行排序。

有关学院在相关考评指标体系中，无考评内容，则取全校该指标的平均值。

三、考评组织

学校成立学院教学、科研和师资队伍建设工作考评领导小组（以下简称“校考评领导小组”），组成人员如下：

组 长：邓凡政

副组长：陈士夫 朱德顺

成 员：王政 李福华 侯为波 杨烨 韦法云 王永丰 石振保 陶元春

校考评领导小组下设教学、科研和师资队伍建设工作3个单项考评工作专项组（以下简称“专项组”），分别设在教务处、科技处和人事处。

四、考评内容和方法

（一）考评内容

考评内容分为教学、科研和师资队伍建设工作等3个方面，每个方面的满分均为100分（以每个方面的第1名折算为100分，其他名次计算相对分值），考评指标及分值见附件。

（二）考评方式

1. 首先对各学院在教学、科研和师资队伍建设等3个方面工作进行考评，分别计算积分。在此基础上，按照教学0.5、科研0.3、师资队伍建设0.2的权重系数，进行累加，计算总分，按总分分值从高到低排序。

2. 根据排序，划分A、B、C、D四个等次。其中1-3名为A等，4-7名为B等，最后

一名为 D 等，其余为 C 等。如果总积分相同，则依次按照权重系数大小顺序比较单项积分，直到排出次序。

3. 在年度工作中有严重失误，给学校工作、声誉或资产造成严重损失的学院，经校考评领导小组提出，校党委会审定，考评结果为 D 等。

五、考评程序

1. 自评。各学院根据实际情况，按照考评体系规定的内容，进行自评计分，并写出自评报告。

2. 考评。按照校考评领导小组的统一安排，各专项组参加对学院的现场考评，根据考评细则、平时记录以及掌握的信息对各学院考评计分。

3. 反馈。各专项组计分结果经校考评领导小组研究后，向学院反馈。

4. 审核。各专项组将反馈后的考评结果报校考评领导小组审核。

5. 审定。校考评领导小组将审核结果提交校党委会议审定。

6. 向学院反馈考评最终结果，并在全校公示。

六、考评奖惩

（一）单项奖励

单项考评积分位列各专项组前 3 名的学院获得考评单项优秀奖。学校分别给予前 3 名的学院 2 万元、1.5 万元和 1 万元人民币的奖励。

（二）年度综合考评

1. 年度综合考评积分为 A 等的学院，原则上学院党政主要领导年度考评为优秀。

2. 年度综合考评积分为 D 等的学院，学院党政主要领导的年度考评不得评为优秀。

（三）津贴奖惩

考评为 A、B 等的学院，学校予以表彰，并在年终津贴分配时，给予奖励。考评为 D 等的，学校予以惩戒。

1. 考评为 A 等，即前 1-3 名的学院，奖励标准分别为该学院年终津贴分配总额的 12%、11%、10%。

2. 考评为 B 等，即前 4-7 名的学院，奖励标准分别为该学院年终津贴分配总额的 8%、6%、4%、2%。

3. 考评连续 2 年为 D 等的学院，视不同情况，按照干部管理的有关规定，对学院党政主要领导诫勉谈话、班子全体成员一年内不得提拔任职；连续 3 年为 D 等且未获得过单项

奖或工作有严重失误的，学院党政主要领导降职或免职。

七、本办法自 2011 年 7 月起执行。

八、本办法由校考评领导小组负责解释。

附件：

1. 本科教学工作年度考评表
2. 科学研究工作年度考评办法
3. 师资队伍建设工作年度考评表

附件 1:

本科教学工作年度考评表

考评指标		指标内	基本要求	考评分值	考评方式
一级指标	二级指标				
A 教学 管理 (0.2)	A ₁ 管理队伍 (10分)	结构与 素质 (10分)	教学管理队伍完 整、稳定, 总体素 质高, 服务意识 强。	党政主要负责人熟悉管理、关 心教学, 中心意识强 5 分; 教 学秘书连续工作三年及以上, 工作无差错计 5 分。教学秘书 连续变动, 一年一变扣 2 分、 两年一变扣 1 分。	查阅相关文件和 档案
	A ₂ 教学规 章制度 建设与 执行 (20分)	管理制度 与执行 (10分)	学校印发和转发的 教学管理文件归档 齐全, 并根据教学管 理文件制定有实施 细则, 执行严格, 效 果显著。	归档齐全计 5 分, 有相关实施 细则每一项加 1 分 (以经过学 院充分讨论并实施, 形成的红 头文件为准)。不严格执行学 校管理文件一次扣 1 分。	查阅相关文件和 档案; 教学管理部 门的登记
		教学档 案管理 (10分)	教学档案归档及 时, 有固定人员管 理, 教学档案齐 全。	有固定人员管理计 4 分, 档案 齐全计 6 分; 随机抽查所开课 程的教学档案, 每缺一门扣 2 分, 缺单项扣 1 分。	检查教学档案归 档情况
	A ₃ 考试 管理 (40分)	命题与试 题库建设 (10分)	命题科学、合理; 逐步建设试题库。	命题符合双向细目表要求计 8 分, 试卷库建成一门计 2 分。 不符合双向细目表要求一门 扣 1 分。	检查双向细目表 及试题 (卷) 库建 设情况

		<p>考试组织 (20分)</p>	<p>严格按照规定时间、地点进行考试，监考教师认真负责，监考严格，考场纪律好。</p>	<p>考试组织无差错计15分；考试组织有差错，每项扣2分；巡视人员发现学生作弊和违纪行为，每人次扣监考教师所在学院2分；监考教师发现学生作弊和违纪行为，每人次奖励监考教师所在学院1分；发现教师不遵守考场纪律，一次扣所在学院1分。期末考试风纪检查前五名，分别计5-1分。</p>	<p>查阅相关记录；教务处教学简报</p>
		<p>试卷质量及成绩报送情况 (10分)</p>	<p>试卷审批手续齐全，试题难易程度适中；成绩报送及时，且无漏、错报现象。</p>	<p>审批手续齐全计3分，难易程度适当计5分，成绩报送及时计2分。成绩漏报或发现“55分现象”，一次扣1分；成绩提交后，由不及格改为及格的，每人次扣4分，影响学籍处理的，每人次扣8分；学生不及格率$\geq 70\%$，一门扣任课教师所在学院3分，$\geq 50\%$，一门扣任课教师所在学院2分。</p>	<p>检查考试审批表、考场巡视记录单、成绩单报送情况；期中教学检查记录等</p>
A ₄	日常 管理	<p>教师调停课和学生选课情况 (10分)</p>	<p>严格按课程表上课，调停课少，无私自调停课现象。各学院加强对选课的指导，选课结束后，学生补选、退选、改选率低。</p>	<p>除正常原因调课外，教师没有调课计6分；学生选课情况好计4分。教师无故调课、停课、调换教室，一次扣1分；因学院和学生原因引起的学生补选、退选、改选，每3人次扣1分；因课表编排不合理造成大规模调课的，每门课扣2分。</p>	<p>查阅教务处相关记录</p>
		<p>教学运行状况 (20分)</p>	<p>教学运行状况好，无教学事故及差错。</p>	<p>教学运行状况好，无教学事故及差错计20分。发生一次一级教学事故扣4分，一次二级教学事故扣3分，一次三级教学事故扣2分，一次教学差错扣1分。学院自行查处并上报教学事故的一次奖励5分。</p>	<p>查阅相关记录和通报记录</p>

B 专业 建设 与课 程改 革 (0.2)	B ₁ 培养 方案 (30分)	培养方 案的制 定、执行 情况 (30分)	重视培养方案的 制定，培养方案符 合培养目标和规 格要求，执行严 格。	培养方案制定和变更有论证 记录，报送及时，计 20 分。 教学进程严格执行方案，计 10 分。非因政策原因，调整教学 进程表，视情况扣 3-10 分。	查阅培养方案论 证与评审情况；培 养方案变动记录
	B ₂ 专业建 设 (20分)	专业建设 情况 (20 分)	重视专业建设，科 学规划，并积极申 报新专业。	专业建设规划合理，建设情况 良好计 15 分，每增或减 1 个 专业计 5 分；获得省、校特色 立项分别计 20、10 分。	查阅学院专业建 设规划和有关文 件
	B ₃ 课程改 革与建 设 (30分)	课程改革 与建设情 况 (30 分)	重视课程改革与 建设，积极开展课 程教学方法与手 段改革，不断提高 课程教学水平。	课程建设规划合理，大纲齐全 计 15 分；获得省、校精品课 程立项分别计 20、10 分；开 出一门公共选修课程计 5 分。 在学生评教中，低于 85 分的 课程，一门扣 2 分。	查阅学院课程建 设规划和相关文 件材料
	B ₄ 教材 建设 与选用 (20分)	教材订购 情况 (10 分)	学生教材订购率 较高	专业基础课、专业课的学生教 材订购率 $\geq 80\%$ 计 10 分， $\geq 75\%$ 计 9 分， $\geq 70\%$ 计 8 分， $\geq 65\%$ 计 7 分， $< 65\%$ 计 0 分。	查阅相关材料
		教材建设 情况 (10 分)	出版国家省级规 划教材	主编出版一部国家规划教材 计 10 分，担任副主编出版国 家规划教材计 8 分；教材获得 省级以上奖励一部计 10 分， 主编出版省规划教材计 5 分。	查看相关材料

C 教学 研究 及成 果 (0.2)	C ₁ 教研 活动 (30分)	开展教研活动情况 (30分)	积极组织开展教研室教学研讨活动,充分发挥其基础和主体作用。	教研室教学研究活动内容丰富,突出课堂教学,布置的任务均有落实计30分;每个教研室每年记录18次,每少1次扣0.5分。	教学检查抽查
	C ₂ 教学 研究 与改革 (20分)	教育教学改革研究项目立项与结题 (20分)	积极组织教师开展教学研究与改革	省级重点教学研究立项每项计20分,省级一般教改立项每项计15分,校级重点项目每项计10分,校级一般项目每项计8分。每通过结题验收1项计2分。	查阅相关文件材料
	C ₃ 教研 教改 论文 (20分)	发表教研教改论文情况(20分)	积极发表教研教改论文	公开发表一篇教学研究论文计3分(CSSCI论文每篇按3篇计)。	查看相关材料
	C ₄ 教学 成果 获奖 (30分)	教学成果应用获奖情况(30分)	积极应用教研教改成果,教学成果获奖多。	获得省级教学成果奖,按等级依次计30、20、10、5分;获得校级教学成果奖,按等级依次计15、10、5、2分。	查阅批准文件和获奖证书

D 实践环节 (0.2)	D ₁ 实习 环节 (40分)	计划落实 (10分)	有计划、有检查、 有记录	材料规范、齐全，计10分， 每缺1项扣2分。	教学检查记录
		实习检查 与质量 (30)	指导教师能认真 履行职责	教师履行指导教师各项职 责计10分，领导有检查和 督促计5分，返校后有验收 计5分，实习单位及学生满 意计10分。	实地抽查、调查
	D ₂ 毕业 论文 (60分)	毕业论文 安排 (10分)	安排符合学校规 定	按学校要求安排，符合规范 计10分。	查阅安排表，核 查指导教师情 况
		毕业论文 选题 (15分)	选题的性质、难度 等情况结合实际， 结合科研课题，一 人一题。	优秀计15分，良好计10分， 合格计5分，其它计0分。	查阅学院毕业 设计（论文）选 题一览表；教学 检查记录
		毕业 答辩 (15分)	毕业答辩组织严 密，规范有序，成 绩评定公正合理。	答辩工作安排严密计10分， 较严密计5分，缺项不记分； 答辩记录和毕业设计（论 文）规范计5分	查阅学院答辩 工作安排；抽查 毕业设计（论 文）、答辩记录
毕业论文 质量 (20分)	符合设计（论文） 规范，质量高。	考评优秀计20分，良好计 15分，合格计10分，其它 计0分。校级优秀论文未达 到规定比例扣5分。	查阅期中教学 检查情况		
E 教学 质量	E ₁ 主讲 教师 (10分)	高级职称 的教师上 课情况	高级职称教师为 本科生上课比 率高。	高级职称教师为本科生上课 人数与高级职称教师总数之 比记分，≥95%计10分，≥85% 计5分，≥75%计3分，≥60% 计1分。	查看教学进程安 排及相关材料

(0.2)	(20分)	优秀教师上课情况 (10分)	优秀教师、教学名师、校级教学竞赛获奖者等积极参与本科课堂教学。	优秀教师为本科生上课人数与优秀教师总数之比记分， $\geq 95\%$ 计10分， $\geq 85\%$ 计8分， $\geq 75\%$ 计6分， $\geq 60\%$ 计4分， $< 60\%$ 计2分。	查阅相关文件及教学进程
	E ₂ 课堂 教学 质量 (50分)	教学质量综合评价 (15分)	教师课堂教学质量综合评价优秀率高。	校领导、专家听课，优秀每人计3分、良好每人计2分，中等每人计1分、及格计0分、不及格每人扣3分。	根据开学初教学检查听课、期中教学检查听课和督导专家听课计算
		青年教师课堂教学竞赛 (15分)	组织完善，水平高	学院组织完善计10，参加学校竞赛获奖计5分。	查看材料，现场观摩；学校文件
		学生评教情况 (10分)	学生参评率高	学生参评率 $\geq 95\%$ 计10分， $\geq 90\%$ 计9分， $\geq 85\%$ 计8分， $\geq 80\%$ 计7分， $< 80\%$ 计5分。	学生评教情况通报
		毕业生对所学课程满意率调查情况 (10分)	组织到位，满意率高	满意率 $\geq 85\%$ 计10分， $\geq 80\%$ 计9分， $\geq 75\%$ 计8分， $\geq 70\%$ 计7分， $< 70\%$ 计3分。	查阅学校公布的调查结论
	E ₃ 新生报到率与毕业生就业率 (30分)	新生报到情况 (10分)	新生报到率	报到率 $\geq 95\%$ 计10分， $\geq 93\%$ 计9分， $\geq 90\%$ 计8分，其他计5分。	以招生部门提供的统计材料为准
		毕业生就业情况 (20分)	毕业生就业率	$\geq 85\%$ 计20分， $\geq 80\%$ 计15分， $\geq 75\%$ 计8分， $\geq 70\%$ 计5分，其他计3分。	以年底就业部门提供的统计材料为准

几点说明：

- 1、没有给出明确内涵的项目，均按照学校的相关文件执行；
- 2、在教学管理方面有特色，在总分上加 2 分；
- 3、获得省级质量工程新突破，在总分上加 3 分；
- 4、获得国家级质量工程新突破，在总分上加 5 分；
- 5、在教学管理中，出现作弊、袒护等行为，在总分上扣 3 分；
- 6、在教学管理中，出现重大失误，造成不良社会影响，在总分上扣 5 分。

附件 2:

科学研究工作年度考评办法

一、考评基本办法

1、以各二级学院为单位，整体核定科研积分。

2、学院科研工作总分的统计范围是当年全体在编的专业技术人员（不包括离退休人员或返聘人员）所取得的科研工作量，包括行政机关等教辅单位选择教学科研岗位的人员，其论文、专著等成果的第一署名单位必须是淮北师范大学。

3、计算方法

学院年度科研工作定量考评结果按学院单位当量人数的平均科研产出量从高到低全校总排名。其中学院单位当量人数的平均科研产出量的计算公式是：

$$A = \frac{W}{N}$$

其中 W 是某学院当年科研总积分， N 是该学院的当量人数， A 是该学院单位当量人数的平均科研产出量。当量人数的计算办法是：教学科研岗教授 1 人=1.5 当量人数，副教授 1 人=1 当量人数，中级 1 人=0.6 当量人数；其他专业技术人员正高 1 人=1 当量人数。对在外学习、进修和新引进人员等按年度实际在校工作时间折算计入。

二、考评程序

1、科研考评工作在校考评领导小组领导下，由校科研考评专项组负责进行考评，并将考评结果报校考评工作领导小组审定。

2、成果登记过程中如有重要争议，由科研处审核后报校科研考评专项组裁定，一年裁定一次。

3、如发现报送相关材料有弄虚作假行为，除通报批评外，将取消评奖资格，如已获奖，追回已发奖金，其科研考评以零分记。

三、科研工作量计算办法

1、科研项目积分计算

项目级别	积 分	
一类	700	
二类	参见科研课题分类表	500
三类	参见科研课题分类表(除教育厅自然科学研究重点项目)	300
	教育厅自然科学研究重点项目	200
四类	参见科研课题分类表	100
五类	10/万元	

注:

(1) 项目级别定义见《安徽省普通本科高等学校教师专业资格条件（试行）》。立项以下文时间为准，积分按研究期限分年度核计。

(2) 积分当年有效，不跨年度计算（下同）。

(3) 双主持人的项目，按项目积分的 1/2 计算。

(4) 我校独立主持的重大科技项目若分成 N 个子项目，每个子项目的分值为：项目总分值的 1/N 计算。

(5) 我校主持有协作单位或我校为协作单位的项目，按到位经费占项目总经费的比例计分。我校人员以个人身份参加外单位的项目不计算科研积分。

(6) 横向项目是以学校名义正式签订《技术合同》的项目，以实际到位经费计分。

(7) 为鼓励国家级项目的申报，当年申请国家级项目未获准立项的，每项计 30 分。重复申报的项目只计分 1 次。

(8) 国家自然科学基金项目和国家社科规划项目积分按当年平均资助率给予适当调整。

2、成果鉴定和科技成果积分计算

成果	鉴定形式	国家级	省、部级	厅（局）、市级
鉴定	会议	200	150	100
省级科技成果		100		

注：鉴定成果以鉴定证书为准；省级科技成果以成果证书为准。

3、专利成果积分计算

类别	国际专利	国内发明专利	国内实用新型专利	国内外观设计
积分	300	200	100	50

注：专利授权以专利证书为准。

4、获奖成果积分计算

(1) 获奖科研成果积分计算

获奖级别	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	5000		
省部级	1500	1000	500
厅(局) 市级	400	300	200

注：获奖级别定义见《淮北师范大学科研奖励办法》。

(2) 获奖艺术作品积分计算

获奖级别	一等奖	二等奖	三等奖	优秀奖
国家级	600	400	200	100
省级	200	150	100	50

注：(1)国家级：由文化部主办。(2)省级：由省文化厅主办。

5、学术论文积分计算

类别	等级	积分	备注
学术论文	一类	200	学术论文级别定义见《安徽省普通本科高等学校教师专业资格条件（试行）》。
	二类	120	
	三类	70	
	四类	30	

注：（1）第一单位须署名淮北师范大学，第一作者或通讯作者为本校职工。

（2）被收录或被转载的论文就高只计一次。收录的论文以权威检索机构（中国科学技术信息研究所）提供的检索证明为准。

6、学术著作、教材积分计算

著作积分=万字×10×著作类别系数

类别 系数	学术专著		学术编著、译著、教材		全国规划教材	省规划教材
	非资助	资助	非资助	资助		
A级出版社	6.0	3.0	3.0	1.5	4.0	3.0
B级出版社	4.0	2.0	2.0	1.0		
C级出版社	2.0	1.0	1.0	0.5		

注：（1）第一单位须署名淮北师范大学，参著者（本校职工）积分按所撰写的字数由著作积分公式计算，不能明确参著者撰写字数的，按所有参著者均摊。专著至少有2篇二类学术论文作支撑，否则按编著计分。

（2）出版社分类参见《淮北师范大学科研积分计算办法》。

（3）获得学校资助的学术专著、教材不再计分。

7、平台建设积分计算

类别	国家级	省部级	厅级
积分	3000	1000	800

注：平台建设主要指重点实验室、人文社科基地、工程中心、科技创新团队、重点学科等，以批文为准。

8、成果推广积分计算

类别	一类	二类	三类
积分	800	650	400

注：成果推广分类参见《安徽省普通本科高等学校教师专业资格条件（试行）》表4。

9、学术交流积分计算

(1) 学术会议

类别		国际学术会议	全国性学术会议	省级学术年会
积分	举办	1000	800	600
	参加	100	60	40

注：参加学术会议必须提交会议交流论文，同时提供参会证明材料。参加学术会议不论人数多少，按次计分。

(2) 学术报告

类别	两院院士	博士生导师	一般专家
积分	200	100	50

10、科技竞赛积分计算

类别	国家级			省部级		
	一等奖	二等奖	三等奖	一等奖	二等奖	三等奖
积分	800	600	400	400	200	100

注：(1) 科技竞赛主要指全国性、全省性大学生科技竞赛，如数学建模、电子设计大赛、全国市场营销策划大赛、挑战杯全国大学生创业计划大赛等。

(2) 体育艺术类学生参赛获奖参照执行。

考评指标		考 评 分 值	考评方式
一级指标	二级指标		
A 青年 教师 博士 化工 程 (0.4)	当年引进或 培养博士数 (80分)	当年引进(含博士后岗位人员)或培养博士数占博士化工程指标数的比例(X_i),各学院按比例计分: $M=X_i \times 80$ 其中: M —学院本项得分; X_i —学院引进或培养博士比例。 超出学校年度指标数的博士数可以顺延到下年度使用。	人事处 计算
	博士队伍 稳定情况 (20分)	计分公式为: $\frac{\Delta X_i}{\Delta X_{\max}} \times 20$ 其中: ΔX_i —学院本年度实有博士数; ΔX_{\max} —学院本年度应有博士数。	人事处 计算
B 职 称 结 构 (0.3)	教授增长率 (30分)	计分公式为: $\frac{\Delta X_i}{\Delta X_{\max}} \times 30$ 其中: ΔX_i —学院本年度晋升教授数; ΔX_{\max} —当年够年限应晋升教授数。	人 事 处 计 算
	副教授 增长率 (30分)	计算方法(公式)同教授增长率。	
	岗位设置层 级晋升情况 (20分)	计分公式为: $\frac{\Delta X_i}{\Delta X_{\max}} \times 20$ 其中: ΔX_i —学院本年度实际达标数; ΔX_{\max} —学院本年度应达标数。	
	教授、副教授 队伍稳定情 况 (20分)	计分公式为: $\frac{\Delta X_i}{\Delta X_{\max}} \times 20$ 其中: ΔX_i —学院本年度实有教授、副教授数; ΔX_{\max} —学院本年度应有教授、副教授数。	

C 优秀人才 (0.15)	当年新增各类 各级优秀人才 (70分)	每新增1名国家级优秀人才计60分；1名省部级优秀人才计30分；1名地厅级优秀人才计10分。	人事处 计算
	当年新聘讲席 教授情况 (30分)	当年新聘具有省级以上讲席教授身份，来学校兼职并有学校署名的科研成果，计30分。	
D 队伍建设 综合 (0.15)	师德师风 建设 (40分)	学院有完备的师德师风方面建设的管理文件或方案并落实好的计40分，比较好的计30分，一般的计20分。没有管理文件或方案及有管理文件或方案但未落实的计0分。	及时 报送
	青年教师的 培养 (40分)	为青年教师制定职业发展规划，负责指导青年教师教学、科研能力的培养与提高。 被指导率为100%，且实施效果好的计40分，一般的计30分；被指导率≥90%，且实施效果好的计15分，一般的计10分；被指导率<90%的，计0分。	查阅 材料
	安置任务 完成情况 (20分)	能配合学校做好引进教授、博士配偶的安置工作。	人事处 计算

说明：1. A项“青年教师博士化工程”中“培养博士数”的内涵按照《淮北师范大学青年教师博士化工程实施暂行办法》[校行字〔2010〕35号]执行。

2. 机关兼职教师按岗位设置所聘岗位计入相应学院考评基数。

3. B项“岗位设置层级晋升情况”中，岗位层级晋升指副教授以上职称的层级晋升情况，不含专业技术职务的正常晋升。该项按上级主管部门相关文件精神执行。

4. 在“博士队伍稳定情况”、“教授、副教授队伍稳定情况”项目考评中，未经学校同意，私自脱离工作岗位连续达6个月以上的人员视为“非正常减少”人员。

5. D项“青年教师的培养”，学院应提供“指导青年教师安排情况一览表”（包括：辅导内容、日期及辅导形式等）、导师及被指导青年教师的指导总结及指导效果等相关材料，学生评教结果在合格以下者不予认可。

6. 因客观原因造成二级指标缺项的，按该项分值的20%计分。