

惠州学院文件

惠院发〔2018〕110号

关于印发《惠州学院教师考核评价制度改革实施细则（试行）》的通知

各单位：

《惠州学院教师考核评价制度改革实施细则（试行）》已经第二届教职工代表大会暨工会会员代表大会第四次、第五次会议审议，并经总第375次校长办公会议、总第441次校党委会审定通过，现予印发，请遵照执行。

惠州学院
2018年5月22日

惠州学院教师考核评价制度改革实施细则

(试行)

为进一步深化我校教育教学综合改革，破除束缚我校教师发展的体制机制障碍，激发广大教师从事教书育人、科学研究、人才培养、社会服务等工作的主动性和积极性，根据《中华人民共和国教师法》、《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）、《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师〔2014〕10号）、《高等学校教师职业道德规范》（教人〔2011〕11号）、《广东省教育厅转发教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（粤教师函〔2016〕104号）的要求，结合学校转型发展需要，制订本细则。

第一章 总 则

第一条 指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的教育方针，坚持社会主义办学方向，遵循教育规律，注重发展性评价与奖惩性评价相结合，全面考核与突出重点相结合，分类指导与分层次考核相结合，分类别、分层次、分学科设置考核内容和考核方式，形成推动教师和学校共同发展的长效机制。努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

第二条 考核对象

考核对象为专任教师。

第三条 考核评价原则

坚持客观、公正、民主、公开，坚持结果评价与过程评价相结合，坚持定量与定性相结合，注重综合考核评价。

充分发挥考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能，以考核评价结果作为职称（职务）评定、岗位聘任、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据。坚持以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本的基本要求，强化师德考核的首要地位和可操作性，重视教育教学工作，纠正重数量轻质量的偏颇，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，注重能力、实绩和贡献评价，切实提高师德水平和业务能力。

第四条 组织领导

1. 成立学校考核评价工作领导小组及专项工作小组

学校考核评价工作领导小组，全面统筹领导考核评价工作。领导小组由党委书记、校长任组长，校党委副书记、副校长任副组长，成员包括相关职能部门领导、二级学院领导等。

领导小组下设专项工作小组，分别为师德考核评价小组、教育教学业绩考核评价小组、科研教研与社会工作考核评价小组及教师专业发展考核评价小组。

序号	小组名称	职责	组长	副组长	工作秘书	办公室	成员
1	师德考核评价小组	负责师德考核评价的组织领导及核定相应	分管宣传工作的	宣传部部长 组织部部长	宣传部 副部长	宣传部	各二级学院院长、 总支书记

		考核评价等次	校领导	学生处处长 团委书记			
2	教育教学业绩考核评价小组	负责教学业绩考核评价的组织领导及核定相应考核评价等次	分管教学工作的校领导	教务处处长	教务处 副处长	教务处	各二级学院院长
3	科研教研与社会工作考核评价小组	负责科研教研与社会工作考核评价的组织领导及核定考核评价等次	分管科研、教学工作的校领导	科研处处长 教务处处长	科研处、 教务处 副处长	科研处	各二级学院院长
4	教师专业发展考核评价小组	负责教师专业发展考核评价的组织领导及核定相应考核评价等次	分管人事工作的校领导	人事处处长、 教师发展 中心主任	人事处 副处长、 教师发展 中心副主任	人事处、 教师发 展中心	各二级学院院长

2. 成立二级学院考核评价工作小组

各二级学院成立教师考核评价工作小组，负责本学院教师考核评价工作。

组长：院长 总支书记

副组长：副院长 总支副书记

成员：学院教学督导组成员、系（教研室）主任、实验室（中心）主任、支部书记、教师代表等。

第五条 考核评价指标及相应考核评价等次

考核评价指标包括师德、教育教学业绩、科研教研、社会工作、教师专业发展共五个指标，定量与定性相结合。其中：师德指标设“合格”与“不合格”两个考核评价等次，教育教学业绩指标按百分制（分值四舍五入，保留到小数点后一位）进行考核评价，科研教研指标、社会服务指标按积分制（保留到小数点后一位）并设最低标准进行考核评价。教师专业发展指标设“优”“良”“中”“合格”“不合格”五个考核评价等次。

第六条 考核评价的开展及等次设定

每年年底开展年度考核评价并设优秀、合格、基本合格和不合格四个评价等次；每轮聘期结束开展岗位聘任期满考核评价并设合格、不合格两个评价等次。

考核评价结果实行师德、教学质量、教学工作量的“一票否决”，即师德、教学质量或教学工作量的考核评价为“不合格”者，相应的年度考核为“不合格”。聘期内两个年度有“一票否决”情况者，相应聘期考核为“不合格”。其他情况按如下方式确定等次：

1. 确定年度考核评价等次

(1) 教育教学业绩考核为[0, 50)分者为不合格等次；

(2) 教育教学业绩考核为[50, 60)分者为基本合格等次；

(3) 教育教学业绩考核为[60, 100]分者，按如下方式确定考核评价等次：

①科研教研、社会服务考核均达到相应最低积分标准者中，由各二级学院按学校每年下发年度考核文件分配的优秀指标确定优秀者，其余为合格；

②科研教研或社会服务考核未达到相应最低积分标准者为基本合格。

2. 确定岗位聘任期满考核评价等次

(1) 教育教学业绩考核聘期内年度平均值为[0, 60)分者为不合格；

(2) 教育教学业绩考核聘期内年度平均值为[60, 100]分者，

按如下方式确定考核评价等次：

①聘期内，科研教研、社会服务考核均达到相应最低积分标准，且教师专业发展考核评价等次为合格或以上者，确定为合格等次；

②聘期内，科研教研或社会服务考核未达到相应最低积分标准，或教师专业发展考核评价等次为不合格者，确定为不合格。

第二章 师德考核评价

第七条 把师德考核摆在教师考核的首位，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。

第八条 严把教师思想政治素质关，在教师招聘、职称评定、干部选拔、职级晋升、聘用考核等方面实行“一票否决”。

第九条 师德考核评价等次的确定

师德师风方面有下列情形之一的，师德考核评价为不合格等次：

- （一）有损害国家利益、损害学生和学校合法权益的行为；
- （二）在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行；
- （三）在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；
- （四）有影响正常教育教学工作的兼职兼薪行为；
- （五）在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；
- （六）索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支

付凭证等财物；

（七）对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；

（八）其他违反高校教师职业道德的行为。

第三章 教育教业绩考核评价

第十条 教育教业绩考核评价指标

教师教育教业绩考核每年进行一次，各二级学院承担全日制普通本科专业教学任务的在岗专任教师都应接受考核。教师教育教业绩考核，主要考核教育教学工作量、教学质量、教学纪律和教学基本规范与教学秩序等四个方面。其中，教学质量评价指学生、同行、督导组 and 教师本人对其承担的理论课程、实践性教学等教学活动进行的教学质量综合评价。教育教学工作量的考核权重占 20%，教学质量评价的考核权重占 65%，教学纪律的考核权重占 5%，教学基本规范与教学秩序的考核权重占 10%（详见附件 1 惠州学院教师教育教业绩考核评价指标体系及评分标准）。教师教育教业绩的个人考核评价得分由二级学院按照学校有关文件，并结合二级学院的具体情况来认定。

第十一条 严格教育教学工作量考核

所有教师都必须承担教育教学工作，履行教书育人、关爱学生健康成长的重要职责。学校原则上要求教师教学工作量（含课堂教学和实践教学）不低于 340 标准学时/年，各二级学院可根据实际情况在此标准基础上作适当调整。教育教学工作量包括教学

工作量（含课堂教学和实践教学工作量）和其他教育教学工作量（含担任班主任、辅导答疑、指导学生社会实践及各类学科竞赛、指导青年教师等）。各二级学院应客观科学、公正合理地对教师的教育教学工作量进行考核。

第十二条 加强教学质量评价

二级学院考核评价工作小组从教育教学工作量、教学质量、教学纪律和教学基本规范与教学秩序四方面核定教师考核得分。教师考核总得分=教育教学工作量得分+教学质量得分+教学纪律得分+教学基本规范与教学秩序得分，其中教学质量评价包括学生评价、同行评价、督导评价和教师自评。

第十三条 健全教学激励约束机制

充分调动教师从事教育教学工作的积极性，将教师教育教业绩各学年的考核作为教师岗位聘任、评奖评优、专业技术职务晋升等的重要依据。除国内外访学、专业进修、业务培训、企业挂职、组织派遣、产假或病假等原因外，教学工作量不能达到二级学院的最低教学工作量要求或教学质量评价不能达到该项总分的60%的教师（聘期内按年度平均计算），相应年度的教学质量或教学工作量的考核评价为不合格。

第十四条 强化课堂教学纪律考核

把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，严格课堂教学纪律。对在课堂传播违法、有害观点和言论的教师，将依法依规追究责任并严肃处理。

第四章 科研教研考核评价

第十五条 科研教研考核评价

科研教研考核评价由科学研究评价、教学研究评价构成。

有下述情况之一的，定为不合格：

- (一) 出现学术腐败或学术不端等违反教师职业道德行为的；
- (二) 无正当理由不接受科研教研任务的。

科学研究评价主要包括科研项目、学术论文、学术著作、申请（授权）专利、获奖成果、成果转化应用等方面。

教学研究评价主要包括教学平台建设、教学改革与建设项目、教学改革与建设成果、教学获奖、指导学生等方面。

第十六条 实行科学合理的分类别分层次评价

对受聘为教授（正高）、副教授（副高）、讲师（中级）和助教（初级）等不同的教学科研岗位，实行差异化考核评价。

第十七条 建立合理的科研教研评价周期

科研教研考核评价以一个聘期为考核周期。

第十八条 教师科研教研考核评价业绩要求最低标准

岗位类别	年度考核				聘期考核			
	积分	项目经费（万元）			积分	项目经费（万元）		
		工科类	理科类	文科类		工科类	理科类	文科类
教授（正高）	30	6	3	2	90	18	9	6
副教授（副高）	20	4	2	1.5	60	12	6	4.5
讲师（中级）	15	3	1.5	1	45	9	4.5	3
助教（初级）	10				30			
说明	1. 教师个人科研教研考核以积分为评价标准，项目经费仅为评价参考。 2. 科研教研考核要求的积分可在一个考核周期内跨年度使用，但不能跨周期使用。							

	<p>3. 文科类，包含人文类、社会科学类、艺术类、体育类学科。</p> <p>4. “双肩挑”教师和距退休不满2年的教师，科研教研业绩积分最低标准按表中相应标准的1/2执行，对项目经费不做要求。</p> <p>5. 学校依照本表中的项目经费标准，按各二级学院人员结构整体打包至各学院，完成情况与奖励性绩效挂钩；各学院可参照本标准制定符合各学院发展需要的具体实施方案。</p> <p>6. 教师科研教研的个人业绩由二级学院按照学校有关文件认定。</p>
--	--

第五章 社会服务考核评价

第十九条 社会服务考核评价内容

社会服务考核评价主要包括学科建设、科技推广、专家咨询、公共学术事务等方面，涵盖了学科和学位点建设、平台建设、团队建设、联合研究生教育和管理、科学普及工作、文化传播工作、学术交流或社会学术兼职等（详见附件2 惠州学院社会服务考核评价业绩积分计算办法）。

（一）学科建设

包括参与校级、省部级优势学科、特色学科、重点学科、重点培育学科或国家级重点学科的申报、建设、评估与验收工作，参与新专业（学位点）、硕士学位点、博士学位点的申报、建设、评估与验收工作等；承担或参与各级协同创新中心、重点实验室、工程技术研究（开发）中心、重点研究基地、产学研结合示范基地、智库等科研平台的建设任务（含申报、建设、评估与验收等工作），参与跨学科研究平台的建设任务（含申报、建设、检查与验收工作等）。

（二）专业建设

包括参与国家级或省部级教学成果奖，国家级或省级特色专业、精品资源共享课、虚拟仿真实验室、大学生校外实践教学基地等本科教学质量工程项目的申报、建设、评估与验收工作等。以在教务处备案核定为准，工作量由各二级单位认定。

（三）公共学术事务及社会兼职

包括承担各类学科平台的日常管理（担任主任、副主任等）；担任各级重点学科、科研团队的带头人（负责人），或承担其管理工作；兼职参与各级科协、社科联、学术委员会、学位委员会等工作，或兼职承担上述团体的管理工作；担任或参与各级学会、学术性协会与联盟工作。

（四）科技推广及专家咨询

包括承担科学普及、文化传播等学术性推广工作，担任科技特派员、受聘行业（企业）咨询专家（顾问）、到企业或行业挂职锻炼，及承担行业论证、评估、鉴定等专家咨询服务工作。

（五）学术交流

包括举办学术会议、参加学术交流活动；承担学术报告或讲座；应邀在电视台等媒体平台做学术宣讲。

以上（一）、（三）、（四）、（五）项的核定以在科研处备案的为准，工作量由各二级单位认定。

（六）其他社会服务

包括兼职承担各级工会、党组织、民主党派会、社会公益组织等工作。

第二十条 教师社会服务考核评价业绩积分最低标准

岗位类别	年度积分	聘期（三年）积分
教授（正高）	60	180
副教授（副高）	40	120
讲师（中级）	20	60
助教（初级）	10	30
说明	距退休不满2年的教师，社会服务考核评价业绩积分最低标准可按上表中相应标准的1/2执行。	

第六章 专业发展考核评价

第二十一条 教师专业发展考核评价

教师专业发展考核评价主要包含教育培训，导师工作，教学学术能力提升，访学研修，挂职锻炼，参加学科、专业、课程建设，学术交流等方面（详见附件3 惠州学院教师专业发展考核评价指标及等次）。

（一）树立和培育教学学术理念。注重教师教学的学术培训，鼓励教师积极开展教学改革与研究，引导教师申报主持（或参与）各级各类教学质量工程项目，将教学研究成果与人才培养紧密结合，不断提升教师应用型人才培养的能力。

（二）加强教师基本功和教学技能的训练。依托教师发展中心，实施青年教师教学能力提升导师制，充分发挥老教授老教师“传帮带”作用，切实加强教师教学基本功训练，不断提高青年教师教学技能；加强现代信息技术培训，特别是针对有需求的教师开展卓有成效的信息技术能力培训；同时，鼓励教师广泛参与教学方面的课程培训和科学研究能力提升培训，积极参与专业建

设和课程建设，力争每位教师都有明确的教学科研的研究方向，隶属一个教学科研团队。

（三）注重过程监督，规范教师挂职锻炼管理。加大与行业企业的合作力度，采取“请进来、走出去”方式，加大“双师双能型”教师培养力度。工科类、艺术设计类、管理类及应用型较强的人文社科类专业所在的二级学院，需选取一定数量的管理规范、有一定行业领域影响力的企业，与其签订接收教师挂职锻炼协议，落实教师挂职锻炼。教师教育类专业所在的二级学院，需从本地区选取一定数量的中小学、幼儿园，与其签订接收教师挂职锻炼协议，使其成为我校教师教育类专业教师挂职锻炼单位。教师在一个聘期内，可以采取全脱产、半脱产、寒暑假短期锻炼等方式集中或分段进行累计时间为6个月的挂职锻炼、技能学习和培训。同时，建立校政行企双轨考核机制，确保双方长期稳定合作，实现互利共赢。

（四）开拓教师国际视野，鼓励教师赴国（境）内外访学研修。针对不同专业、不同学科建立和完善新的访学评价制度，充分利用教育部中青年教师访学项目的平台，积极鼓励教师到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等，特别是要结合我校应用转型的需要，加大教师赴国（境）外进行专业课程研修的选派力度。

（五）鼓励参加国（境）内外学术活动和学术会议。合理安排教师参与国内外学术活动和学术会议，力争在一个聘期内使所

有教师都有机会参加学术活动或学术会议。

第二十二条 实施校、院两级教师队伍建设管理及教师考核评价机制

建立校、院两级教师队伍建设管理及教师考核评价体系。在教师队伍建设上，教师发展中心结合学校转型发展的要求，加大对青年教师教研科研项目支持的力度，制订全校教师培养培训计划并统筹实施；二级学院根据各学院师资现状，在结合教师个人发展规划的基础上，统筹安排各学院教师培养培训计划，体现培训参与的广泛性和公平性，真正实现个人成长与学院、学校发展相结合，共同进步。同时，二级学院领导班子要根据考核评价情况，与教师谈话，肯定其成绩，指出其存在的问题与不足。

第二十三条 逐步开展发展性评价

充分发挥教师发展中心作用，依据现有师资队伍年龄、职称、学位等结构现状，积极开展教师发展性评价考核。工科类专业、艺术设计类专业和应用性较强的人文社会科学类专业，80%的专任教师应达到学校“双师双能型”教师认定标准，重点对其科研成果的转化应用和指导学生实验实训能力行进行考核评价；对教师教育类专业教师着重对其教育教学基本技能和教育效果进行考核评价。同时，学校保障现有师资培训经费落到位，并将逐步加大师资培训的投入力度。

第七章 考核评价程序

第二十四条 考核评价程序

(一) 教师本人填写考核评价表;

(二) 二级学院教师考核评价工作小组对教师本人填写的考核评价表进行审议, 确定本学院教师的考核评价初步结论, 并在本学院公示五个工作日后, 将教师考核评价表交人事处;

(三) 人事处将教师考核评价表分别提交学校师德考核评价小组、教育教学业绩考核评价小组、科研教研与社会工作考核评价小组、教师专业发展考核评价小组, 各考核评价小组审议教师的考核评价材料并确定相应的考核评价结论;

(四) 学校考核评价工作领导小组审议各考核评价小组作出的考核评价结论并确定所有教师的考核评价等次;

(五) 教师的考核评价结果于所在学院公示一周;

(六) 学校发文公布。

第二十五条 申诉处理

教师若对本人的考核评价有异议, 可依据《惠州学院教职工申诉处理暂行办法》提出申诉。

第八章 附 则

第二十六条 本细则自 2018 年 1 月 1 日起实施, 由人事处负责解释。

附件: 1. 惠州学院教师教育教学业绩考核评价指标体系及评

分标准

2. 惠州学院社会服务考核评价业绩积分计算办法
3. 惠州学院教师专业发展考核评价指标及等次

附件 1

惠州学院教师教育教学业绩考核评价指标体系及评分标准

一级指标	二级指标	分值	指标内涵	评分标准	备注
1. 教育教学工作量 (20分)	1.1 教学工作量 (含课堂教学和实践教学两部分)	15分	积极承担课堂教学和实践教学任务, 工作量饱满	课堂和实践教学工作量达到所在学院平均工作量的 125%得 15分, 达到平均工作量得 12分; 达到平均工作量 90%得 11分; 达到 80%得 9分; 达到 70%得 8分; 达到 60%得 6分; 达到 50%得 5分; 50%以下得 0分。	课堂教学工作量包括理论教学及课内实验教学工作量 实践教学工作量包括专业实习(见习)、毕业设计、课程设计等实践教学工作量。此项参照《惠州学院教学工作量计算办法》(惠院发〔2014〕6号)中所规定的教学工作量范围。
	1.2 其他教育教学工作	5分	积极担任班主任, 解答学生问题, 参与指导学生就业、创业、社会实践及各类竞赛, 积极参与老中青传帮带等工作。	由各二级学院根据实际情况制定考核细则。	其他教育教学工作含担任班主任, 解答学生问题(各学院每学期须制定轮值表, 定期安排教师轮流解答学生问题), 指导学生就业、创业、社会实践、各类竞赛, 以及担任青年教师导师工作等。
2. 教学质量 (65分)	2.1 学生评教	45分	教学效果好, 学生评价良好。	该项得分的计算公式为: 两个学期学生评教平均分数*45%	学生评教结果为教学业绩考核年度内两个学期学生评教平均分数
	2.2 二级学院(同行)评价	10分	教学态度端正, 治学严谨; 教学内容符合教学大纲要求, 重难点突出, 教材处理得当; 教学方法灵活多样, 能恰当运用教学手段, 注重师生互动; 教学效果良好, 学生学习积极性高, 课堂秩序好。	该项得分的计算公式为: 同行评价平均分数*10%	教学业绩考核年度内两个学期二级学院(同行)的综合评价结果

一级指标	二级指标	分值	指标内涵	评分标准	备注
	2.3 督导评价	5分	同上。	该项得分的计算公式为：督导评价分数*5%	教学业绩考核年度内教学督导的综合评价结果
	2.4 教师自评	5分	对自身课堂教学质量评价良好。	该项得分的计算公式为：教师自评分数*5%	教师对教学业绩考核年度内两个学期自身教学工作的自评结果
3. 教学纪律 (5分)	3.1 教学差错与事故	3分	遵守学校各项教学管理规章制度，无教学差错与事故。	考核年度内无教学差错和事故得3分；有教学差错者得1分；有教学事故者得0分。	根据《惠州学院教学差错和教学事故登记与处理暂行办法（修订）》（惠院发〔2013〕118号）的有关规定。
	3.2 育人导向	2分	把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，不在课堂传播违法、有害观点和言论。	坚持正确育人导向，无违法、有害观点和言论的得2分；在课堂传播违法、有害观点和言论的得0分，且依纪依法严肃处理。	根据日常听课、巡课情况及师生的反映情况。
4. 教学基本规范与教学秩序 (10分)	4.1 教学基本规范	3分	课程教学大纲、教学计划进度表、教案等教学基本文件完整规范，且更新及时。	各类教学基本文件齐全且及时更新得3分；各类教学基本文件齐全但没有及时更新得2分；各类教学文件不齐全得1分	根据各项教学检查结果
	4.2 教学秩序	7分	作业、实验报告的布置与批改及时、认真；平时成绩记录完整；没有无故调(停)课；考试命题与试卷批改规范；毕业论文(设计)指导过程规范；成绩录入及其他教学资料的提交及时、无差错。	由各二级学院根据实际情况制定评分标准	

说明：

1. 本指标体系总得分为各一级指标得分之和，一级指标得分为各二级指标得分之和，一、二级指标得分均不得超过该指标的满分值。

2. 按本指标体系统计时，所有指标的最终得分精确到小数点后两位。

3. 学校原则上要求教师教学工作量不低于340标准学时/年，各二级学院可根据实际情况在此标准基础上作适当调整。各二级学院的最低工作量标准应在学院内公示，并报人事处和教务处备案。

附件 2

惠州学院社会服务考核评价业绩积分计算办法

社会服务考核评价实行积分制，社会服务业绩积分=60×社会服务工作时/200，保留到小数点后一位。其中，社会服务工作时=学科建设及联合培养研究生社会服务工作时（X）+专业建设社会服务工作时（Z）+公共学术事务及社会兼职（G）+科技推广及专家咨询（K）+学术交流（J）+其他社会服务（Q）。具体计算办法如下：

1. 学科建设及联合培养研究生社会服务工作时（X）计算办法（由各二级单位根据参与人员实际贡献大小进行分配，单位：工作时）

（1）重点学科建设（表中数值为一级学科的工作时，二级学科的工作时按 2/3 折算）

层次	类别（个）	申报成功（当年）	建设（每年）	评估与中期检查（当年）	验收（当年）	申报未成功（当年）
国家级	国家重点学科	1400	700	350	500	300
	国家重点培育学科	1200	600	300	400	250
省部级	攀峰学科	800	400	250	400	200
	优势学科	600	300	150	200	180
	特色学科	400	200	120	120	160
	重点培育学科	300	150	150	150	140
校级	重点学科	200	100	100	100	100
	重点培育学科	100	50	50	50	50

(2) 学位点（含专业学位点）申报及建设

项目类别	申报成功 (当年)	成功立项 建设(当年)	建设 (每年)	评估与中期检 查(当年)	验收 (当年)	申报未成功 (当年)
硕士学位授权学科	1200	1200	800	1000	800	500
硕士专业授权学科	1000	1000	600	800	600	400

(3) 学科平台及研究平台申报及建设

① 学科平台：协同创新（发展）中心等

层次	责任 分工	成功认定 (当年)	培育组建 (当年)	建设 (每年)	中期检查 (当年)	验收 (当年)	申报未成功 (当年)
国家级	牵头	1440	720	720	300	360	360
	参与	240	120	120	120	120	120
省级	牵头	480	240	240	120	180	120
	参与	120	96	96	60	72	60

② 研究平台：重点实验室、重点研究基地（含人文社科基地）、工程实验室、工程研究中心、联合研究生培养（基地）、产学研结合示范基地、智库等

项目层次	申报成功或 立项建设 (当年)	建设 (每年)	中期检查 (当年)	验收 (当年)	申报未成功 (当年)
国家级	1200	600	240	300	300
教育部	960	480	180	240	240
省部共建	720	360	150	180	180
省级	400	200	100	120	100
市级	200	180	90	110	90
校级	100	80	80	100	80

注：中央财政扶持地方高校专项资金建设项目按省级的标准执行。

(4) 高层次人才引进与培养及团队建设

层次	类别（个）	申报成功 (当年)	申报未成功 (当年)
国家级	创新团队	960	240

	教学团队	480	120
	教学名师	480	120
	国家特支计划人才	480	120
	国家千人计划人才	480	120
	长江学者特聘教授	480	120
省部级	创新团队	180	60
	教学团队	180	60
	教学名师	180	60
	省特支计划人才	180	60
	珠江学者设岗学科	180	60
	珠江学者特聘教授	180	60
市天鹅计划	领军人才	150	50
	创新团队	150	50
	东江学者	140	40
	拔尖人才	130	30
备注	其他省级及以上社会工作项目，经相关职能部门核准后，可参照上述标准酌情计算。		

2. 专业建设社会服务工作时 (Z) 计算办法 (由各二级单位根据参与人员实际贡献大小进行分配, 单位: 工作时)

层次	类别 (个)	申报成功 (当年)	建设 (每年)	评估与中期检查 (当年)	验收 (当年)	申报未成功 (当年)
国家级	教学成果奖	1400	700	350	500	300
	特色专业建设点	1400	700	350	500	300
	精品资源共享课	1200	600	300	400	250
	虚拟仿真实验室	1200	600	300	400	250
	大学生校外实践教学基地项目	1200	600	300	400	250
	其他本科教学质量工程项目	1000	500	200	300	200
省部级	教学成果奖	800	400	250	300	200
	本科教学质量工程项目	400	250	200	150	140

3. 公共学术事务及社会兼职 (G) 计算办法 (单位: 工作时)

类别	内容	单位	工作时	备注
重点学科、	国家级科研平台	人	360	1、兼职管理人员工作量按负责

科研平台 负责人	省级科研平台	人	260	人标准的 20%—80%，由各负责人按实际贡献核定。 2、中期检查与年度检查为合格，否则不计分。
	厅级科研平台	人	230	
	市级科研平台	人	180	
	校级科研平台	人	100	
科研团队 负责人	国家级科研团队	人	300	
	省级科研团队	人	230	
	厅级科研团队	人	200	
	市级科研团队	人	150	
	校级科研团队	人	100	
学会、协会、 联盟等 学术性组织 工作	全国性组织正副理事长	人	50	
	全国性组织正副秘书长	人	40	
	全国性组织常务理事与理事	人	30	
	省级组织正副理事长	人	20	
	省级组织正副秘书长	人		
	省级组织常务理事与理事	人	15	
	市级组织正副理事长	人		
	市级组织正副秘书长	人		
市级组织常务理事与理事	人	10		
科协、社科 联工作	省科协、省社科联正副主席、 正副秘书长	人	50	兼职管理人员工作量按主席标准的 20%—60%，由主席按实际贡献核定。
	市科协、市社科联正副主席、正 副秘书长	人	30	
	校科协、校社科联正副主席、正 副秘书长	人	20	
	院科协、院社科联正副主席、正 副秘书长	人	10	
学术委员 会、学位委 员会、教学 指导委员会 等专业性委 员会工作	国家级专业性委员会主席	人	300	1、各级专业性委员会成员工作量按同级主席标准的 70%核定。 2、兼职管理人员工作量按主席标准的 20%—60%，由主席按实际贡献核定。
	省级专业性委员会主席	人	260	
	厅级专业性委员会主席	人	200	
	市级专业性委员会主席	人	180	
	校级专业性委员会主席	人	150	
	院级专业性委员会主席	人	100	

4. 科技推广及专家咨询 (K) 计算办法 (单位: 工作时)

类别	内容	单位	工作时	备注
科学普及	举办科学普及活动	次	100	组织或参与举办科学普及活动人员的工作时，由举办单位视实际贡献分配。
	组织参加各级政府部门、科协科普活动	次	5	
	参加各级政府部门、科协科普活动	人/次	5	
科技特派员、技术	担任省部级科技特派员	人	60	1、以科研处登记为准； 2、提供相关有效证明材料。

顾问等	作为专业技术人才直接委派对接各地方政府或行企			
咨询专家	承担行业论证、评估、鉴定等专家咨询服务工作	人/次	5	以科研处登记为准（每人每年最多记两次）
挂职锻炼	到行企挂职锻炼 6 个月及以上	人	60	以人事处登记备案为准
	到行企挂职锻炼 3（含）-6 个月	人	40	
	到行企挂职锻炼 1-3 个月	人	20	
智库服务	提案或建议被国家级政府、部门采纳	件	300	提供相关有效证明材料，如领导批示等。
	提案或建议被省级政府、部门采纳	件	200	
	提案或建议被市级政府、部门采纳	件	100	
	提案或建议被县（区）级政府、部门采纳	件	60	
	提案或建议被学校采纳	件	50	
文化传播	在国家级媒体开设文化讲座或艺术展演	次	300	以科研处登记为准（每人每年最多记两次）
	在省级媒体开设文化讲座或艺术展演	次	200	
	在市级媒体开设文化讲座或艺术展演	次	100	
	在其他媒体开设文化讲座或艺术展演	次	50	
创新创业导师	国家级创新创业导师	人	80	以学生处登记备案为准
	省级创新创业导师	人	60	
	市级创新创业导师	人	40	
	校级创新创业导师	人	20	

5. 学术交流（J）计算办法（单位：工作时）

类别	内容	单位	工作时	备注
举办学术会议	国际性学术会议	次	300	惠州学院为承办单位（若学校为协办单位分值为承办单位的1/3），多人承办由负责人划分。
	全国一级学会学术会议	次	200	
	全国专业性学会学术会议	次	100	
教师个人参加学术交流活动	国际性学术会议	次	50	提供参加会议的有效证明材料（如邀请函、会议资料、会议论文和参加会议的照片等），以科研处登记为准（每人每年最多记两次）
	全国一级学会学术会议	次	20	
	省级学会学术会议	次	10	
	市级学会学术会议	次	5	以科研处登记为准（每人每年最多记两次）
	作校内学术报告	次	30	以科研处登记为准（每人每年最多记两次）

6. 其他社会服务工作时（Q）计算办法（单位：工作时）

（1）教师兼职承担工会、党组织、民主党派、社会公益组织等工作，可酌情计算工作时，但每人每年此类工作时的计算上限为 40。

（2）“双肩挑”教师的社会服务工作时计算为 200。

附件 3

惠州学院教师专业发展考核评价指标及等次

一级指标	二级指标		考核对象	完成的条件
	二级指标	解 释		
1. 教育培训	★1.1 教学培训	参加教育教学理论、方法等的培训或参加教学方面的课程培训和科学研究能力提升培训。	不超过 55 岁的教师	聘期内平均每年不少于 4 个学时。
	★1.2 信息技术应用能力培训	参加与教学科研相关的现代信息技术应用能力的培训。	不超过 55 岁的教师	聘期内平均每年不少于 4 个学时。
	★1.3 导师培育	落实青年教师提升教学能力的导师制，接受老教授老教师对教学科研技能、方法等的基本功“传帮带”的指导，教学科研水平得到提高。	不超过 45 岁的青年教师	聘期内要求累计不少于两个学期。之后的聘期内不再要求。
2. 导师工作	★2.1 指导青年教师	参加青年教师导师团队，落实青年教师业务能力提升导师制，在教学、科研等方面指导青年教师，提高青年教师的业务水平。	不低于 45 岁的老教师	每团队（不超过 3 人）由 1 名教授或副教授担任责任导师，其他教师担任助理导师。聘期内平均每两年至少参加团队工作一个学期。
3. 教学学术能力提升	☆3.1 教学研究与教学改革	进行教学研究与教学改革，申报主持（或参与）各级各类教学质量工程项目，将教学研究成果与人才培养紧密结合，提升培养应用型人才的能力。	不超过 55 岁的教师	聘期内申报主持（或参与）一项教研教改项目或各级各类教学质量工程项目，或以第一（或第二、第三）作者发表一篇教研教改论文，或在省级（或以上）讲课（或说课等）比赛中获奖。
4. 访学研修	☆4.1 访学研修	到国（境）内外高水平大学、科研院所等访学、在职研修等。	不超过 45 岁的青年教师	聘期内要求累计时间不少于 3 个月。之后的聘期内不再要求。
5. 挂职锻炼	☆5.1 赴行业、企业、中小学等挂职锻炼	理工科类、艺术设计类、管理类及应用型较强的人文社科类专业所在的二级学院的专任教师，赴行业企业挂职锻炼；教师教育类专业专任教师，赴中小学、幼儿园挂职锻炼。	不超过 45 岁的青年教师	聘期内可以采取全脱产、半脱产、寒暑假短期锻炼等方式集中或分段进行，累计时间为不少于 6 个月。连续两个聘期累计时间超过一年，之后的聘期不再要求。
6. 参加学科、专业、课程建设	★6.1 建设工作	参与学科建设、专业建设、课程建设或实验室建设等。	全体专任教师	聘期内至少两项。
	☆6.2 研讨交流	参加各类教学研讨会、科研研讨会或相关的经验交流会等。		聘期内至少一项·次。
7. 学术交流	☆7.1 学术交流和学术会议	参加国（境）内外的学术交流活动或学术会议		

说明：1. 完成 3 项或以上“★”标记指标者中：完成 3 项或以上“☆”标记指标者为“优”，完成 2 项“☆”标记指标者为“良”，完成 1 项“☆”标记指标者为“中”，未完成任何“☆”标记指标者为“合格”；其他为“不合格”2. 55 周岁以上的教师其评价条件可适当降低，“双肩挑”教师不做要求。

