

初等教育系专任教师绩效考核方案（2021 修订）

根据学校相关文件精神，结合我系的实际情况，坚持以师德为基础、以水平和贡献为主要职责内容，以强化梯队建设、培植特色人才、倡导学术创新、孕育重大成果为导向，为充分调动专任教师工作的积极性，提高教学水平、教育质量、科研实效和办学效益，强化专任教师的职责意识，自觉履行岗位职责，提高工作效率，突出岗位的工作成绩和实效，形成最大合力促进专业快速发展的实现，特制定本方案。

一、基本原则

（一）突出实绩。兼顾各类教师的专业特点，以关键绩效为导向，以工作成绩和实效为重点，注重工作质量，突出业绩贡献。

（二）定性与定量考核相结合。重点考核教师在教育教学、科学研究和社会服务等方面取得的可量化的业绩贡献，同时充分考虑其履行职责的现实表现和实际效果。

二、成立考核小组

组 长：陈扬东 梁振

副组长：林冬翠 蒋乔华

组 员：行政秘书、教学秘书、各教研室主任

三、考核方式

（一）考核形式及评分

年初，教师根据本方案明确本年度个人需完成的工作内容，年底提交工作完成情况佐证材料并进行自评，给出自评分，占40%；考核小组审核佐证材料，根据部门年度绩效考评结果出具考核小组评分，占60%；系部党政联席会议审议。

（二）考核时间

绩效考核的时间范围以自然年为单位，即当年1月1日—12月31日。考核的频率一年一次，考核工作从当年的12月中旬开始，至下一年的1月上旬结束。

（三）考核流程

1. 每年年初与系部专任教师明确需要完成的考核工作内容。
2. 当年12月中旬提交年度工作完成情况佐证材料及自评分。
3. 考核小组审核教师个人佐证材料提交考评分数。
4. 系部党政联席会议审议。

（四）特别说明

1. 在自然年度内工作发生异动人员，如调岗人员、新入职人员、退休人员、公派外出访学人员、抽调人员、辞职人员及读博人员，按学校绩效考核管理办法规定进行考核。

2. 绩效考核的结果，是教师年度绩效考核奖发放的主要依据，具体绩效工资计发由人事处按照学校及上级政策文件要求

执行，也是年度评先评优等工作的重要参考。

3、未完成学校专任教师管理规定的科研工作量，不能参与评优评先。

四、基本要求

有违反基本要求之一的，实行一票否决，取消年度绩效考核资格。

（一）遵守国家法律、法规及学校的各项规章制度。

（二）为人师表，教书育人。

（三）有良好的学术道德风尚，恪守学术规范。

五、具体考评项目见附件——初等教育系专任教师绩效考评细则（2021 修订）

附则：

1、本要求由初等教育系负责解释，特殊问题由系部党政联席会议研究决定。

2、本方案自 2021 年起执行。

初等教育系
2021 年 11 月 10 日

