附件2

中国劳动关系学院教师考核评估暂行办法

第一章 总 则

**第一条** 根据《中国劳动关系学院教职工考核暂行办法》制定本办法。

**第二条** 教师的考核评估，坚持科学、公正、民主、公开的原则，坚持定性考核与定量测评相结合的原则，坚持注重工作实绩的原则。

**第三条** 教师的考核评估，既着眼于学校的长远发展和办学

水平的提高，重在健全竞争激励机制，激发教师工作的积极性，又要体现人文关怀，为教师的成长与专业发展创造宽松的工作氛围。

**第四条** 教师的考核评估，既坚持日常考核，又尊重学术发展规律，将年度考核与聘期考核相结合。

**第五条** 教师的考核包括综合素质考核、教学工作考核、科研工作考核三个部分。

第二章 教师的综合素质考核

**第六条** 教师的综合素质考核占年度考核总分的10%（10分）。

**第七条** 教师的综合素质考核内容包括政治思想、职业道德、工作态度与责任心、组织纪律四个方面。

**第八条** 教师的综合素质测评要素及指标由干部人事处（教师发展中心）确定，考核工作由干部人事处（教师发展中心）会同各教学系部考核工作领导小组组织实施。

第三章 教师的教学工作考核

**第九条** 教学工作考核占年度考核总分的90%（90分）。教学工作考核包括教学工作量的考核及课堂教学质量的考核，其中教学工作量考核占教学工作考核总分的30%（27分），课堂教学质量考核占70%（63分）。

**第十条** 教师年度教学工作量的考核以考核课堂教学工作量为主**。**凡达到《中国劳动关系学院教学岗位津贴管理办法》中相应工作量要求的，其教学工作量考核即为满分。没有达到要求的，其分值按完成相应工作量的百分比计算。如某教师年度课堂教学工作量为所列标准的50%，其相应得分即为教学工作量总分的50%。

**第十一条** 教师课堂教学质量考核分为综合测评分（学生评教占70%，院系测评占30%）。

第四章 教师的科研工作考核

**第十二条** 教师科研工作考核采取年度考核与聘期考核相结合的办法。年度考核每年度结束时进行，只写实性描述受聘人员科研工作进展情况。

**第十三条** 教师科研工作考核分两种类型：一类是教学为主型教师（指部分承担基础课教学的教师，如外语、计算机、体育、数学等）的科研工作考核，一类是教学科研型教师的科研工作考核。两种类型教师科研工作考核的具体办法见《中国劳动关系学院教师科研工作考核办法》。

第五章 教师的考核结果及使用

**第十四条** 教师年度考核的最终结果由干部人事处（教师发展中心）按照《中国劳动关系学院教职工考核办法》的有关规定核定为优秀、合格、基本合格、不合格四个考核档次。

**第十五条** 在考核合格的基础上，凡在考核年度内有下列情况之一者，其考核结果可直接定为院级优秀：

1.被授予全国或省部级先进工作者的；

2.被授予全国或省部级优秀教师的；

3.荣获全国教育教学成果三等、或省部级二等及以上奖项的。

**第十六条** 凡在考核年度内有下列情况之一者，其考核可直接定为不合格：

1.拒绝接受教学等工作任务，经教育不改的；

2.无法定理由，考核年度内未承担课堂教学任务的；

3.一年内发生2次及以上一般教学事故的或1次及以上重大教学事故的；

4.考核年度内，无故不参加院系等组织的政治学习、教学活动等各项集体活动累计达三分之一以上者；

5.课堂教学质量考核不及格的；

6.科研工作单元考核不合格的。

**第十七条** 未完成年课堂教学工作量或出现教学事故的教师不能参评“教学十佳”，亦不能获得教学A级、B级奖励，确定“教学十佳”A级、B级奖励时，均不计入科研工作量所充抵的教学工作量。

**第十八条** 凡参与国家社科项目或北京市社科项目的教师，在项目结项年，不能完成教学工作量的，可以以完成科研工作量的超额部分折算补充，具体折算办法见《中国劳动关系学院教师科研工作考核办法》。

**第十九条** 教学人员的年度考核结果要与职称聘任相结合，对考核不合格的人员要从考核的下一年度起按低一级专业技术职务进行聘任。凡是实行低聘的人员，按低聘岗位参加年度考核，低聘年度的考核结果为优秀等次的，或在低聘岗位连续两年年度考核合格的，方可申请返聘高一级（原）职务。

第六章 附则

**第二十条** 教学工作、科研工作考核的相关内容由教务处（学业指导中心）、科研处负责解释，年度考核的相关内容由干部人事处（教师发展中心）负责解释。

**第二十一条** 本办法自发布之日起实施。