

教学考核规定

表 1 教学考核规定一览表

序号	管理制度
1	教授岗位年度考核“直接认定”条件
2	教学岗位教授标志性工作任务年度考核一览表
3	两类岗位教授标志性工作任务年度考核一览表
4	管理岗位教授标志性工作任务年度考核一览表
5	汽检专业教学常规考核暨课堂责任制量化考评细则
6	汽车工程学院“课堂责任制”实施细则
7	汽车工程学院教师绩效考核评价办法
8	班主任工作量化考核实施细则
9	关于做好 2018-2019 学年度教育工作量化考核的通知

教授岗位年度考核“直接认定”条件

具备下列条件之一视为年度考核达到合格等次：

- 1、作为第一专利发明人，获得国家发明专利至少 1 项。
- 2、作为主要完成人（特等排序前 8 名、一等排序前 7 名、二等排序前 6 名、三等排序前 5 名）获得省级及以上科技奖励（科技进步奖、科技推广奖、科技发明奖）三等奖及以上至少 1 项。
- 3、作为主要完成人（特等排序前 8 名、一等排序前 5 名、二等排序前 3 名）获得省级及以上教学成果二等奖及以上至少 1 项。
- 4、作为主要完成人（排序前 3）完成省级及以上科学研究项目或部级及以上教学科研项目至少 1 项。
- 5、作为第一作者在 SSCI（国际）、SCI（国际）期刊上发表至少 1 篇学术论文。
- 6、作为主编在国家 1 级出版社出版专著（15 万字及以上）或国家规划教材（20 万字及以上）至少 1 部。

教学岗位教授标志性工作任务年度考核一览表

单位：

姓名：

年度：

序号	任务	考核项目	权重
1	团队平台	1、组建并带领校级及以上教学团队通过学校年度考核；2、系统指导 2 名及以上青年教师通过学校年度考核；3、带领团队指导学生获得省级 2 等及以上奖、国家级 3 等及以上奖；4、担任“两室一中心”主任通过学校年度考核合格。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
2	专业建设	1、主持或指导校级及以上专业课程建设通过学校年度考核；2、主讲公开示范课 2 次及以上获得师生认可；3、主持或指导专业人才培养方案修订并有至少 5 条个人意见建议被采纳。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
3	学术成果	1、在全国中文核心（北京大学）、CSSCI（南京大学）期刊或《人民教育》杂志、《光明日报》、《中国教育报》发表至少 1 篇学术论文（第一作者）；2、成功申报省级及以上课题 1 项；3、完成省级及以上课题（排名前三）1 项；4、主持完成校级重大招标课题至少 1 项；5、受理发明专利 1 项或授权实用新型专利 2 项或授权外观设计专利 3 项。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
4	社会服务	1、受聘企事业单位挂职累积 1 个月及以上通过学校考核；2、作为主要完成人年“四技”服务收入到款 2 万元及以上；3、撰写的调研或咨询报告被学校或县级及以上政府或政府部门采纳。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
<p>学校考核意见：</p> <p style="text-align: center;">签字（盖章）：</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>			

两类岗位教授标志性工作任务年度考核一览表

单位：

姓名：

年度：

序	任务	考核项目	权重
1	团队 平台	1、组建并带领校级及以上至少 1 个项目团队通过学校年度工作考核；2、系统指导本人专业领域内的至少 1 个专业研究室获得校级年度考核优秀等次。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
2	专业 建设	1、参与或系统指导校级及以上至少 1 门专业课程建设通过学校年度考核；2、系统指导 1 个及以上专业人才培养方案修订并有至少 5 条个人意见建议被采纳。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
3	学术 成果	1、在全国中文核心（北京大学）、CSSCI（南京大学）期刊或《人民教育》杂志、《光明日报》、《中国教育报》发表至少 1 篇学术论文（第一作者）；2、成功申报省级及以上课题 1 项；3、完成省级及以上课题（排名前三）1 项；4、主持完成校级重大招标课题至少 1 项；5、受理发明专利 1 项或授权实用新型专利 2 项或授权外观设计专利 3 项。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
4	社会 服务	1、作为主要完成人年“四技”服务收入到款 2 万元及以上；2、围绕职业教育服务地方经济社会发展主题撰写的调研或咨询报告被学校或市级及以上政府或政府部门采纳。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。

学校考核意见：

签字（盖章）：

年 月 日

管理岗位教授标志性工作任务年度考核一览表

单位：

姓名：

年度：

序	任务	考核项目	权重
1	团队平台	1、组建并带领校级及以上至少 1 个项目团队通过学校年度工作考核； 2、根据学校安排或委托带领至少 1 个团队完成学校某项体制机制创新并受到学校认可。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
2	专业建设	1 参与或系统指导本人专业领域内校级及以上至少 1 门专业课程建设通过学校年度考核；2、在管理岗位职责范围内通过调研形成对学校全局性工作具有重大指导意义的文件并富有成效。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
3	学术成果	1、在全国中文核心（北京大学）、CSSCI（南京大学）期刊或《人民教育》杂志、《光明日报》、《中国教育报》发表至少 1 篇学术论文（第一作者）；2、成功申报省级及以上课题 1 项；3、完成省级及以上课题（排名前三）1 项；4、主持完成校级重大招标课题至少 1 项；5、受理发明专利 1 项或授权实用新型专利 2 项或授权外观设计专利 3 项。	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。
4	社会服务	1、在校内外作 300 人以上讲座至少 2 次或受邀在省级及以上学术会议上作报告 1 次；2、围绕职业教育服务地方经济社会发展主题撰写的	完成 1 个考核项目计 25 分，多完成的考核项目不计分。

汽检专业教学常规考核暨课堂责任制量化考评细则

根据学院《落实“课堂责任制”的实施意见》（襄职院教〔2016〕3号）文件精神，结合汽车检测与维修技术专业特点，建立与汽车检测与维修技术专业相适应的教学考核评价体系，充分发挥课堂育人主阵地的作用，促使每位教师“对自己的课程负责、对自己的学生负责、对自己的课堂教学效果负责”，让高效率课堂、高质量教学成为教师教学的常态，切实提高课堂教学效果。同时为鼓励专业教师积极承担专业建设任务，服从研究室工作安排，本考核办法赋予研究室主任相应考核权。

一、考评对象、内容

1. 考评对象：在汽检专业担任专业课程教学的教师

2. 考评内容：

评价等级	A	B	C
量化分值	90-100	80-89	60-79
量化办法	<p>1. 基准分</p> <p>每名教师的基准分为教师学期常规教学工作量化考核分。该量化分由以下方面构成：专业研究室主任评教分（30%）+汽车工程学院考评组评教分（20%）+教师课堂教学责任制考核专项分（50%）。</p> <p>其中，教师课堂教学责任制考核专项分=学生课堂出勤率 20%+教学文件考核 20%+督学评教（30%）+学生评教（30%）。</p> <p>学生评教分=月度评教平均分（60%）+期末评教分（40%）</p> <p>2. 加分项</p> <p>对于获得院、校、省、国家级教学竞赛（含指导学生参加竞赛）的老师进行奖励加分，具体如下（同一竞赛项目不重复计算，按最高获奖计）：</p> <p>（1）院级：一等 3 分、二等 2 分、三等 1 分；</p> <p>（2）校级：一等 5 分、二等 4 分、三等 3 分；</p> <p>（3）省级：一等 7 分、二等 6 分、三等 5 分；</p> <p>（4）国家级：一等 10 分、二等 9 分、三等 8 分。</p> <p>为鼓励专业教师积极开展课堂教学改革，创新课堂教学模式，促进教师教学方式和学</p>		

	<p>生学习方式的转变,构建有效课堂,提高课堂教育教学质量,可以由研究室主任根据专业教师教学组织和效果给予1至5分的加分奖励。</p> <p>3.减分项</p> <p>(1)调课:不允许教师私自调课,调课需按程序办理调补课手续,调课以3次为限(因公除外),超过3次的调课一次扣2分。</p> <p>(2)教学检查:教师要严格落实“谁的课堂谁负责”,按照课堂教学工作流程实施,教学检查中被通报的,一级督导通报扣5分、二级督导通报扣3分、系院常规检查通报扣2分。</p> <p>(3)作业批改:教师需按每12课时布置一次作业并批改,期末检查少一次的扣2分。</p> <p>(4)听课:教师每学期应完成不少于4次的听课任务(教龄未满3年的教师每月听课不少于2次),期末检查少一次扣2分。</p>
--	--

二、教学评价(基准分)考评办法

1. 学生评教分月度评教和期末评教。月度评教采用抽查的方式,于每月月末由汽车工程学院教务科依据《襄阳职业技术学院学生评教标准》组织实施,每次评教的学生将随机从该教师任教班级抽取,每学期抽取比例达到100%。

2. 督学评教贯穿于整学期,学期内原则上每位教师至少被听课一次,被听课多次的,取多次听课平均分作为督学评教分。

3. 专业研究室主任评教,主要针对教师参与专业建设(专业教研活动、课程标准开发、人才培养方案研制、教学资源开发、课程建设等)及三期教学检查基本资料(授课计划、教案、教务日志、听课本、教学质量分析和教学反思等)等进行综合评价赋分。

4. 教学文件的考核。汽车工程学院每月组织专班检查教师的教学文件一次,并进行量化打分,学期末将每月打分结果汇总为该教师的常规教学业务量化考核分数之一。检查专班人员由学校质管办人员、学校一级督导、汽车工程学院管理干部、专业实体主任、专业研究室主任、二级督导等团队人员构成,每次检查人员由汽车工程学院党总支即时从团队成员中抽调。

5. 考评组评教由教务科负责组织,考评组成员由院长、书记、副院长、教学秘书、实训中心主任组成,是对本学期教师完成教学工作的综合评价。考评组应依据各部门提供的

资料和数据进行客观评价，其中，专业建设、课程建设、承担的教学、竞赛任务等方面的资料由教务科提供。每位教师上课的学生课堂出勤率统计由学工科提供。教师参加学院会议的出勤率由院办公室提供。

三、考评机构设置及结果应用

教师课堂教学业务量化考评工作一般于每学期期末考试结束后完成，教师业务量化考核分数经公示无异议后报教务处。考评结果作为职称评聘、年度考核和评优评先的主要依据。

汽车工程学院“课堂责任制”实施细则

根据《襄阳职业技术学院关于实施课堂责任制的实施意见（试行）》【襄职院教（2016）3号】的文件精神，结合外事旅游学院工作实际，制定我院“课堂责任制”实施细则如下：

一、课堂出勤率的考核

汽车工程学院成立常规教学检查专班联合查课，每两节课到班检查出勤率一次，每周汇总通报1次，将课堂出勤率作为教师“课堂责任制”的考核标准之一。具体考核标准如下：

所任教班级出勤率 $\geq 90\%$ ，教师得分为100分；

$90\% \geq$ 所任教班级出勤率 $\geq 80\%$ ，教师得分为90分；

$80\% \geq$ 所任教班级出勤率 $\geq 70\%$ ，教师得分为80分；

$70\% \geq$ 所任教班级出勤率 $\geq 60\%$ ，教师得分为70分；

所任教班级出勤率 $\leq 60\%$ ，教师得分为60分。

该项量化考核分数占教师业务量化考核的权重为20%。

二、教学文件的考核

每月组织专班检查教师的教学文件一次，并进行量化打分，学期末将每月打分结果汇总为该教师的常规教学业务量化考核分数之一。

检查专班人员由学校质管办人员、学校一级督导，外事旅游学院管理干部、专业实体主任、专业研究室主任、二级督导等团队人员构成，每次检查人员由汽车工程学院党总支即时从团队成员中抽调。

该项量化考核分数占教师业务量化考核的权重为20%。

三、学生评价考核

每学期开展3次学生评教活动，将3次学生评教分数作为教师“课堂责任制”常规量化分数之一。

汽车工程学院教务科分别从不同的角度设计每次学生评教的内容，每次评教的学生将随机从该教师任教班级抽取，3次抽取比例达到100%。

该项量化考核分数占教师业务量化考核的权重为30%。

四、二级督导考核

二级督导每学期听课覆盖院系所有教师，将二级督导听课的分数作为教师“课堂责任制”常规量化分数之一。

汽车工程学院二级督导包括院长、副院长、教务科长、专业实体主任、研究室主任及兼职二级督导人员。二级督导组每位成员听课后要对听课教师进行打分量化评价。

如果一位教师一学期只被一位二级督导听课，则该位教师的二级督导考核分数取这一位二级督导的评价分。

如果一位教师一学期被多位二级督导听课，则该位教师的二级督导考核分数取所有二级督导课堂评价的平均分。

该项量化考核分数占教师业务量化考核的权重为 30%。

本实施细则解释权为外事旅游学院教务科。如本实施细则与学院规章制度、管理规定相违背，以学院文件规定为准。

汽车工程学院教师绩效考核评价办法

为了建立与岗位管理、绩效评价及职称评审相适应的人事管理制度，进一步激发广大教师教学、科研、社会服务的工作热情，提升管理水平与能力，促进学院“双高”建设，按照《教育部深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）精神，结合我院实际，特制定本教师绩效考核评价办法。

一、教师绩效考核评价的指导思想

遵循高职教育教学规律，紧扣高职院校人才培养目标，把握高职院校教师成长与发展特点，从事关职业教育发展与建设的高度，深入分析我院当前高职院校教师岗位聘期与年度考核、绩效评价、职务评审、评优推荐等工作中存在的问题与不足，立足现实，制定体现高职教育特色，与教师岗位管理与评价工作相适应，突出教育教学中心地位，科学研究与社会服务等协调推进，考核内容全面详尽，量化科学合理，易于操作实施，能充分调动和激发广大教师工作积极性、创造性，有利促进教师成长发展的量化考核体系。

二、教师绩效考核评价的基本原则

1. 坚持与专业相关联的考核原则。
2. 坚持定量与定性相结合的考核原则。
3. 坚持全面、客观、公正的考核原则。
4. 坚持过程与结果相结合的考核原则。
5. 坚持以教学为主，科研推广、社会服务等内容有机结合的考核原则。

三、考核内容及量化细则

（一）教学工作绩效考核细则

考核内容	量化细则	相关说明	实施部门	备注
教学工作量	每8学时计1分，教授、助教每年最多计106分，副教授、讲师每年最多计112.5分。	双肩挑教师从事的管理工作按560学时折算，计70分，兼课每8学时计1分，兼课每年最多计15分。	教务科	

<p>专 业 建 设</p>	<p>完成国家级教育主管部门认定的专业建设改革项目（含专业教学资源库）每项计 100 分；</p> <p>完成国家级行业协会、教指委认定的专业建设改革项目（含专业教学资源库）每项计 35 分；</p> <p>完成省级教育主管部门认定的专业建设改革项目（含专业教学资源库）每项计 60 分；</p> <p>完成省级行业协会认定的专业建设改革项目每项计 20 分；</p> <p>完成院级专业建设改革项目每项 20 计分；</p> <p>制定专业教学标准，国家级教育主管部门审定通过的每个计 30 分，通过国家级行业协会、教指委认定每个 15 计分；</p> <p>制定新上专业人才培养方案，报批的每个专业计 5 分。修订已有专业人才培养方案每个 2 分。</p>	<p>1. 学院为项目第一主持单位，我院教师为第一主持人，按附表一比例给项目参加人计分；</p> <p>2. 学院为第二主持单位，我院教师为第二主持人，我院教师按总分的 40% 计分，并按附表一比例给参加人计分；</p> <p>3. 学院为参与单位，我院教师为参与者，个人按总分的 5% 计分；</p> <p>4. 同一项目获多次立项，按立项最高级别计，不重复计分，已经统计的从最高级别得分中扣减。</p>	<p>教 务 科</p>	
<p>课 程 建 设</p>	<p>完成国家级教育主管部门认定的课程建设改革项目每门计 40 分；</p> <p>完成国家级行业协会、教指委认定的课程建设改革项目每门计 10 分；</p> <p>完成省级教育主管部门认定的课程建设改革项目每门计 20</p>	<p>项目完成人为多人时，按附表一比例给项目参加人计分。</p>	<p>教 务 科</p>	

	<p>分；</p> <p>完成省级行业协会认定的课程建设改革项目每门计 5 分；</p> <p>完成院级课程建设改革项目(或完成网络课程建设任务)每门计 8 分。</p>			
教材建设(含著作)	<p>编写国家级规划教材每万字计 0.9 分；</p> <p>编写非国家级规划教材每万字计 0.8 分；</p> <p>专著每万字计 1.2 分；</p> <p>译著每万字计 1.0 分；</p> <p>编著每万字计 0.9 分。</p>	<p>1. 以个人编写字数多少计分，主编在此基础上，按主编国家级规划教材、非国家级规划教材分别另加 2.5 分、2 分。</p> <p>2. 获省级优秀教材一等奖、二等奖在计分标准的基础上分别上浮 30%、15%。</p> <p>3. 教材和著作必须正式出版，没有正式出版的不计分。</p>	教 务 科	
实验室建设	<p>主持新建实训(验)室、或主持完成国家级实训基地项目计 30 分；</p> <p>主持更新实验室，具有先进性，或主持完成省级实训基地项目计 20 分。</p>	<p>按附表一比例给项目主持人与参加人计分。</p>	教 务 科	
指导学生参加各类大赛	<p>获国家级大赛一等奖计 50 分，二等奖计 30 分，三等奖计 20 分；</p> <p>获国家级行业协会、行指委大赛一等奖计 15 分，二等奖计</p>	<p>1. 大赛包括技能大赛、创业创新大赛、省级以上各类运动竞技比赛等；</p> <p>2. 以指导教师人数及工作量分配计分，教务科审核；</p>	教 务 科	

	<p>10分，三等奖计5分；</p> <p>获省级大赛一等奖计15分，二等奖计10分，三等奖计5分。</p> <p>获省级行业协会大赛一等奖计5分，二等奖计3分，三等奖计2分。</p> <p>获院级一等奖计3分，二等奖计2分，三等奖计1分。</p>	<p>3. 奖项等级由高到低取三级。</p>		
教师参加教学大赛	<p>获国家级大赛一等奖计50分，二等奖计30分，三等奖计20分；</p> <p>获国家级行业协会、行指委大赛一等奖计20分，二等奖计10分，三等奖计5分；</p> <p>获省级大赛一等奖计10分，二等奖计7分，三等奖计5分；</p> <p>获省级行业协会大赛一等奖计3分，二等奖计2分，三等奖计1分；</p> <p>获院级大赛一等奖计3分，二等奖计2分，三等奖计1分。</p>	<p>1. 包括微课大赛、信息化教学大赛、数字化教学资源大赛、青年教师教学大赛等，新设赛项参照执行。</p> <p>2. 奖项等级由高到低取三级。</p>	教 务 科	
教学效果与质量	<p>教学质量为优秀等次的计30分。</p>	<p>按学生评价、教师互评、督导评价、第三方评价等综合评定等次。具体由教务科制定教师教学质量评价实施办法，并组织实施。</p>	教 务 科	

教学团队建设	主持国家级教学团队计 60 分。 主持国家级行业协会、行指委教学团队计 20 分。 主持省级教学团队计 30 分。 主持省级及行业协会、行指委教学团队计 10 分。 主持院级教学团队计 10 分。	按附表一比例给团队参加人计分。	教务科	
参与教研活动	正常参加教研活动每年计 5 分。		研究室	

(二) 科研(推广)、教改工作考核细则

考核内容	量化细则	相关说明	实施部门	备注
科学研究项目	完成国家级科研项目每项计 100 分; 完成省部级科研项目每项计 40 分; 完成地厅级科研项目每项计 20 分; 完成院级科研项目每项计 5 分; 完成横向科研项目以到账经费 2 分/万元计算; 完成国家一级学会、行业协会项目每项计 20 分; 完成国家二级学会、行业协会、省一级学会、行业协会	1. 学院为项目第一主持单位, 我院教师为第一主持人, 按附表二比例给项目参加人计分; 2. 学院为第二主持单位, 我院教师为第二主持人, 我院教师按总分的 40% 计分, 并按附表一比例给参加人计分; 3. 学院为参与单位, 我院教师为参与者, 个人按总分的 5% 计分; 4. 项目必须结题, 没有结题的不计分。 5. 横向研究项目必须以学	办公室	国家级项目指国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目及科技部设立的项目。省部级项目指国家其他部委、教育部下达的各类科技计划项目、教育研究项目、人文社会科学研究、哲学社会科学研究项目和省科技厅设立的各种科

	项目每项计 10 分。	院名义对外签订合同，且经费必须进入学院账户。 6. 同一项目多次立项按最高级别统计，不重复计分。已经统计的从最高级别得分中扣减。		技计划项目及省社会科学基金项目。地厅级项目指省其他厅委、教育厅下达的各类科技计划项目。
教 改 项 目	完成国家级教改项目每项计 80 分； 完成省（部）级教改项目每项计 40 分； 完成地厅级教改项目每项计 10 分； 完成院级教改项目每项计 4 分； 完成国家一级学会、行业协会项目每项计 10 分； 完成国家二级学会、行业协会、省一级学会、行业协会项目每项计 8 分。	按附表二比例给项目参加人计分。	教务科	
科 研 获 奖	国家自然科学奖或国家科学技术进步奖或国家技术发明一等奖计 100 分，二等奖计 80 分； 获得省科学技术最高成就奖或省基础研究重大贡献奖计 80 分，获得省部级科学技术一等奖计 70 分，二等奖计 60 分，	按附表二比例给项目参加人计分。	办公室	

	<p>三等奖计 50 分。获得省部级科技推广一等奖计 60 分，二等奖计 50 分，三等奖计 40 分；</p> <p>获得地厅级科学技术一等奖计 40 分，二等奖计 30 分，三等奖计 20 分。获得地厅级科技推广一等奖计 30 分，二等奖计 20 分，三等奖计 10 分；</p> <p>国家一级学会、行业协会项目一等奖计 40 分，二等奖计 30 分，三等奖计 20 分；</p> <p>国家二级学会、行业协会、省一级学会、行业协会项目一等奖 20 分、二等奖计 15 分，三等奖计 10 分；</p> <p>院级一等奖计 8 分，二等奖计 6 分，三等奖计 4 分。</p>			
<p>教 学 获 奖</p>	<p>国家级教学成果特等奖计 100 分，一等奖计 90 分，二等奖计 80 分；</p> <p>省级教学成果特等奖计 80 分，一等奖计 70 分，二等奖计 60 分；</p> <p>国家一级学会、行业协会项目一等奖计 40 分，二等奖计 30 分，三等奖计 20 分；</p> <p>国家二级学会、行业协会、省一级学会、行业协会项目一</p>	<p>1. 按附表二比例给项目参加人计分。</p> <p>2. 获奖级别以发文机构级别为准。</p>	<p>教务科</p>	

	<p>等奖计 20 分、二等奖计 15 分，三等奖计 10 分；</p> <p>院级特等奖计 8 分，一等奖计 6 分，二等奖计 4 分，三等奖计 2 分。</p>			
专 利	<p>国家发明专利每项计 50 分；</p> <p>实用新型专利每项计 30 分；</p> <p>外观设计专利每项计 20 分；</p> <p>计算机软件著作权一份计 20 分，专利获国家专利金奖另计 50 分，获国家专利银奖另计 30 分，获国家专利铜奖另计 10 分。</p>	按附表二比例给项目参加人计分。	办公室	
新 品 种	<p>国家审定通过的新品种每品种计 50 分；</p> <p>省级审定通过的新品种每品种计 30 分。</p>	按附表二比例给项目参加人计分。	办公室	
论 文	<p>《Science》、《Nature》、SCI、SSCI、AHCI、EI 收录的期刊论文 80 分*x；</p> <p>核心刊物论文每篇计 10 分；</p> <p>普通刊物论文每篇计 2 分。</p>	<p>1. 论文必须公开发表，未公开发表的不予计分，</p> <p>2. 论文计分只按第一作者计分，x 为期刊当年的综合影响因子，对 $x < 1$ 的按 1 计算。</p>	办公室	

(三) 其他工作量化考核细则

考核内容	量化细则	相关说明	实施部门	备注
师德师风建设	<p>国家级师德标兵、国家级教书育人楷模计 30 分，国家级师德先进个人计 20 分；</p> <p>省级师德标兵、省级教书育人楷模计 15 分，省级师德先进个人计 10 分；</p> <p>地厅级师德标兵、地厅级教书育人楷模计 7 分，地厅级师德先进个人计 3 分。</p> <p>院级师德标兵、院级教书育人楷模计 2 分，院级师德先进个人计 1 分。</p>	<p>1. 获奖级别以发文机构级别为准。</p> <p>2. 国家级协会、行指委的师德先进参照地厅级执行。</p>	办公室	
班主任工作	<p>任班主任每班每年计 5 分；</p> <p>所带班级被学院评为先进班集体、优秀团支部另加 1 分；</p> <p>所带班级被教育厅评为先进班集体、优秀团支部另加 2 分，班级获得其他荣誉的，每获一项荣誉加 0.5 分。</p>	<p>班级获奖以文件为准。</p>	学生科	

社 会 服 务	在企业或政府担任技术 顾问聘期内每年计 10 分； 在校外开展技术培训每 天计 0.5 分。	在企业或政府担任技术顾问 必须有企业或政府聘任文件或聘 书。 在校外开展技术培训必须有 培训的相关原始资料。	办 公 室	
培 养 青 年 教 师	每培养一名教师每年计 2 分。	要求签订有以老带新协议， 并按协议相关要求培养青年教 师。	教 务 科	
教 师 专 业 发 展	教师参加企业实践锻炼 和进修培训每周计 1 分	教师参加企业实践锻炼和进 修培训必须经学院审批同意，否 则不予计分	教 务 科	

(三) 个人荣誉量化考核细则

评价指 标	量化细则	相关说明	实施 部门	备注
优 秀 教 师、 优 秀 教 育 工 作 者	国家级优秀教师、优秀教育工 作者计 50 分； 省级优秀教师、优秀教育工作 者计 30 分； 地厅级优秀教师、优秀教育工 作者计 10 分； 国家级各类学会优秀教师、优 秀教育工作者计 5 分； 省级各类学会优秀教师、优秀 教育工作者计 3 分； 院级优秀教师、院级优秀教育 工作者计 2 分。	国家级指由国务院颁发 或相关部委和人力资源好社 会保障部联合颁发，省部级指 由国务院各组成部委、省政府 及相关厅局和人力资源和社 会保障厅联合颁发，地厅级指 由地市政府或省政府各组成 厅局颁发，各部委及厅局内设 机构及临设机构、常设机构、 议事机构及学会、协会颁发的 不列入之列。	办 公 室	

教 学 名 师	国家级教学名师计 50 分； 省级教学名师计 30 分； 行业、学会教学名师计 10 分； 院级教学名师计 5 分。		办 公 室	
劳动模 范（先 进工 者）、政 府津贴	国家级劳动模范计 50 分； 省级劳动模范、享受国务院特殊津 贴计 30 分； 杨凌示范区劳动模范计 10 分。	获奖级别以发文机构级别为 准。	办 公 室	
其他类 型的个 人荣誉 （含年 度考核 优秀）	国家级个人荣誉计 30 分； 省级个人荣誉计 20 分； 地厅级个人荣誉计 10 分； 国家一级学会、行业协会个人荣誉 计 4 分； 国家二级学会、行业协会、省一级 学会、行业协会项目计 3 分； 学院级个人荣誉计 1 分。	国家级指由国务院颁发 或相关部委和人力资源和社 会保障部联合颁发，省部级指 由国务院各组成部委、省政府 及相关厅局和人力资源和社 会保障厅联合颁发，地厅级指 由地市政府或省政府各组成 厅局颁发，各部委及厅局内设 机构及临设机构、常设机构、 议事机构及学会、协会颁发的 不列入之列。	办 公 室	

四、绩效考核结果运用

教师绩效考核的目的在于运用。学院将把教师量化考核结果在教师职称评审、奖励津贴分配、教师岗位分级聘任工作中试行推广运用，在总结经验的基础上，不断扩大到年度考核、评优推荐等更大范围运用，以充分发挥量化考核的作用。

（一）在教师职称评审中运用。对符合评审条件的教师，依据量化考核办法，对任现职以来的业绩进行量化赋分排序，并将排序情况提供给学院两级评审专家，作为专家推荐的重要依据。

（二）在奖励津贴分配中运用。根据学院教师绩效考核办法，进一步修订完善院部奖励津贴分配办法，将教师年度绩效考核结果充分运用到奖励津贴分配中，引导教师积极参与教学、科研及社会服务工作，强化教学中心地位，以量化考核激发教师工作积极性。

（三）在教师岗位分级聘用中运用。对申报岗位分级的教师，依据教师绩效考核办法，对任现职以来的业绩进行量化赋分排序，将绩效考核结果作为岗位分级的重要依据。

五、几点要求

（一）切实提高对教师绩效考核重要性的认识。绩效考核是一项重要的人事管理手段，是实现现代人事管理的客观需求。实施教师绩效考核是学院当前深化人事制度改革的一项重要内容，是学院推动“双高”建设的战略举措，是激发广大教师工作积极性、主动性、创造性的内生动力，更是教师成长发展的必然要求。广大教师务必高度重视，切实提高对实施教师绩效考核工作的认识。

（二）认真组织做好教师绩效考核的实施。每年年底统一实施，考核内容按实施部门负责统计审核公示归档管理，并及时提供给使用部门进行运用。绩效考核工作要实事求是、客观公正、公开透明，对统计与审核工作有失误的，学院将依照有关规定对直接责任人和责任领导进行严肃处理。

（三）切实加强对教师绩效考核工作的领导。为了切实加强对教师绩效考核工作的领导，学院成立以院长为组长，主管教学、学生、科研的副院长为副组长，相关科室负责人为成员的教师绩效考核领导小组，负责研究协调解决教师绩效考核中的相关问题。

六、本办法经学院研究同意后从2018年8月1日起执行。

七、本办法由办公室负责解释。

班主任工作量化考核实施细则

为了全面落实学校专业实体化改革要求，进一步推进学生教育管理的制度化、科学化、精细化，提高我院学生教育管理水平和水平，结合我院实际，制定本细则。

一、指导思想

根据《襄阳职业技术学院班主任工作职责及聘任管理办法》、关于进一步推进“三全”育人工作的意见、襄职院关于班主任工作考核及津贴发放办法等有关规定，坚持实事求是、客观公正、注重实绩、民主公开原则，建立以工作实绩为核心的考核评价体系，实现考核评价工作的制度化、规范化、科学化，充分赋予专业（群）话语权，使考核结果成为确定专业（群）班主任津贴发放和学期（学年度）评定优秀班主任的主要依据，充分调动专业（群）班主任的工作积极性和创造性。

二、考核范围

全院所有班主任

三、考核内容

（一）月度考核内容

1、班主任个人月工作完成情况（30分）。包括：班主任个人工作计划、总结；班级活动开展组织与指导；例会（值班）出勤；宿舍巡查及其它工作任务等。（占30%）。具体考核内容及标准见附件一。

2、所担任班级的月量化考核积分（70%），担任两个班以上取所担任班级量化积分总和后的平均分。具体考核内容及标准见附件二。

3、每学年9月新生班级不参与班级量化考核，只考核班主任个人工作。

4、顶岗实习期间班主任工作由就业办根据就业工作内容进行考核。

（二）班主任学期（学年度）考核内容

班主任学期（学年度）工作考核主要采取和“四位一体”团队工作效果进行捆绑式考核，分值由班级全年量化考核积分平均数的70%和学年末的结果考核（30分）两部分构成。学年末结果考核主要内容包括：学生参加校、内外竞赛获奖；学生交费率；专套本报名情况；学生考试成绩及格率；班级学生社团参与率；学生受处分率等。具体考核内容及标准见附件三。

四、考核方式

（一）班主任工作月度考核。月度考核由专业实体、教务科、就业办具体实施，主要考核班主任履行岗位职责情况和班主任完成教学、就业工作任务的效果。

包括班主任履行岗位职责（月工作任务完成情况）、班级管理效果（班级月量化积分）和班级学习活动组织等情况，采取量化考核方式，一周一评分，一月一汇总。评分标准按照《汽车工程学院班主任工作月考核评分表》（附表一）执行。

（二）班主任学期（学年度）考核。主要考核班级“四位一体”团队作用发挥和工作效果，由学工科、团总支、教务科、就业办分项考核。

一般在每学期（学年度）末或翌年年初进行。实行百分制，评分标准按照《汽车工程学院班主任学期（学年度）工作考核评分表》（附表二）执行。

五、考评结果及其应用

（一）班主任个人考评结果排名。班主任的考评结果由基础部分和工作质量部分两个部分构成，其中基础部分铺底津贴为 300 元/月，工作质量部分得分为班主任个人工作实得分和所带班级每月考核积分 70%进行相加计算，铺底津贴为 200 元/月，按得分高低进行排名。四位一体团队工作年度考核结果是以班为单位对“四位一体团队”为考核主体，根据工作观测点的得分进行核算，按得分高低进行排名。

（二）考核结果应用

1、班主任月津贴考核及发放

基础部分（依据月额定工作完成情况 进行减扣）	工作质量部分（竞争性发放）	
	考核排名	工作质量金额（元）
300 元	前 10%	500
	11%—20%	300
	21%—80%	200
	后 20%	0

2、学期（学年度）考核及发放

院系按每班 1000/学年标准从毕业就业经费中预支前五学期班级团队管理费，用以对班级“四位一体”团队成员工作效果进行认定，经院系考核后发放相应等次奖励经费到班级团队，由班主任主持分配。分配原则是：班主任不低于 50%，德育导师、职业导师各不

低于 15%。考核结果同时作为班主任和“四位一体”岗位人员聘任、职务晋升及其他待遇的发放重要依据。

考核排名	发放金额（元）
前 10%	2000/班
11%—20%	1500/班
21%—85%	1000/班
后 15%	不发放

六、本办法由汽车工程学院学工科负责解释。

七、本办法从 2018 年 9 月 10 日起执行。

关于做好 2018-2019 学年度教育工作量化考核的通知

根据学校《教师岗位分类管理实施意见》（襄职院人、《岗位业务工作量化考核实施意见》（襄职院人《“四位一体”人员、院（部）学生思想政治教育指导教师和专任教师参与教育工作目录及教育工作量化考核办法》、《关于班级责任制的实施意见》（襄职院学[2018]7号）等文件精神，拟于2018年6月1日—18日对2018-2019学年度相关人员教育工作进行量化考核，现通知如下：

一、考核对象

“四位一体”人员、院（部）学生思想政治教育指导教师、辅导员和专任教师。

二、考核时间范围

2018年9月至2019年6月。

三、量化考核程序

1. 个人申报。每学期开学前，所有人员个人向专业研究室申报本学期教育工作项目，由所在院（部）审核、备案。院（部）汇总后报学工处、质量管理办公室。

2. 指导推进。各院（部）、各专业研究室和辅导员（班主任）指导、协助“四位一体”人员、专任教师认真落实申报项目的推进工作，对发现的问题及时进行反馈、改进。

3. 考核认定。各院（部）对所有人员申报项目开展情况及时进行考核、记录，并根据《“四位一体”人员、专任教师参与教育工作目录》计算其教育工作当量数。“四位一体”人员、专任教师等完成的教育工作当量按月登记、学期认定、网上公示。

4. 跟踪督察。学工处、质量管理办公室、人事处会同各院（部）采取普查与抽查相结合的方式，对相关人员工作项目开展情况和院（部）日常考核结果的真实性进行跟踪督察，重点查看教育工作的原始记录，并注重班级学生的评价。

四、考核分类及计分办法

育人工作考核对象分三类进行考核，依次为：

（一）班主任（辅导员）

1. 班主任考核。实行班级量化考核与学生评价相结合的办法。学年度考核个人得分=履行岗位职责月考核总平成绩（60%）+班级量化考核（20%）+班级获奖（10%）+学生评价（10%）。

(1) 履行岗位职责月考核。按照《班级责任制实施意见》(襄职院学[2018]7号)、《班主任聘任与管理办法》和各院(部)辅导员(班主任)考核细则要求进行量化考核(最高分计60分)。

(2) 班级量化考核。采用本学年班级月量化考核平均分折算(最高计20分)。

(3) 班级获奖情况。所带班级获得校级表彰一项计4分, 校级以上表彰一项计8分; 所带班级或党团组织在校级以上比赛获一、二、三等奖者分别加5分、3分、2分, 校级比赛获一、二、三等奖者分别加2分、1分、0.5分(最高计10分)。

(4) 学生评价。各院(部)考核小组按照学生网上评价班主任的分数折算(最高计10分)。

2. 辅导员考核。学年度考核个人得分=履行岗位职责月考核总平成绩(60%)+班级量化考核(20%)+班级获奖(10%)+学生评价(10%)。辅导员的班级量化考核、班级获奖、学生评价原则上取所管理专业班级的平均分。如同时承担班主任工作, 还应结合其班主任工作情况进行综合考评。

3. 辅导员(班主任)考核要求。

(1) 有下列情况者, 其考核等级不能定为优秀。无故不参加相关会议、活动无故; 每周下班、进学生宿舍达不到规定次数; 未按要求入驻学生公寓; 全学年总计因病因事离开本岗位30天以上。

(2) 有下列情况之一者, 其考核结果应当认定为不合格。在学生资助、评优、评先工作中有违规行为; 由于工作失职, 造成学生重大安全事故; 未按要求入驻学生公寓每学期累计达2次; 有其他违法、违反校纪校规行为, 被学校处分。

(二) 班主任(辅导员)同时兼任“四位一体”其他工作者

此类人员, 除考核班主任(辅导员)外, 还应结合《“四位一体”人员、院(部)学生思想政治教育指导教师和专任教师参与教育工作目录及教育工作量化考核办法》文件要求对其育人 ([工作进行综合考评。

(三) “四位一体”其他人员、专任教师、学生思想政治教育指导教师

(1) 根据《教师岗位分类管理实施意见(试行)》规定的各类岗位职称级别对应的年额定教育 ([工作量(完成各类额定教育 ([工作量计70分)折算当量系数。根据考核时限内完成的当量数, 计算其分数。专任教师担任职业导师(或德育导师)原则上不得超过3个

班级，教育工作当量的计算办法为：第一个班计 100%；第二个班计 80%；第三个班计 70%。

公式：分数=系数*完成当量数。（系数=70/年额定教育工作量）

各类岗位职称级别对应年额定教育工作量及当量系数表

岗位类别	职称级别	年额定教育工	当量系数（分/当量）
教学科研并重型	教授	44	70/44
	副教授	88	70/88
	讲师	124	70/124
	初级	150	70/150
教学 为主型	教授	44	70/44
	副教授	52	70/52
	讲师及以	63	70/63
学生思想 政治教育型（含学工人员）	教授	374	70/374
	副教授	396	70/396
	讲师	414	70/414
	初级	427	70/427

2. 被考核人员必须是学期初院（部）申报并在学工处备案人员；考核认定的项目内容必须是学期初申报项目库的内容。

3. 为便于管理、考核，原则上所有人员在一个院（部）参加育人工作，考核由老师从事育人工作的院（部）通知本人提供考核支撑材料进行考核；特殊情况需跨院（部）开展育人工作的老师，其育人工作量考核以其中一个院（部）为主体（相关院、部通知到人，本人确定所属考核院、部），其他院（部）提供考核支撑材料及证明。按照《“四位一体”人员、院（部）学生思想政治教育指导教师和专任教师参与教育工作目录及教育工作量考核办法》文件要求，由主体院（部）对其育人工作量进行统一考核。

（四）考核评分办法

1. 考核分数分为四档，不同类型人员考核评分参照考核评分区间表计算。

不同类型人员考核评分区间表

人员类别	考核档次	分值区间
从事辅导员（班主任）工作，同时兼任“四位一体”人员等其他育人工作	一档	95-100
	二档	85-94.9

	三档	60-84.9
	四档	60 以下
仅从事辅导员（班主任）工作	一档	92-97
	二档	82-91.9
	三档	60-81.9
	四档	60 分以下
仅从事“四位一体”其他人员工作、或专任教师、学生思想政治教育指导教师开展的其他育人工作	一档	80-90
	二档	70-79.9
	三档	60-79.9
	四档	60 分以下

2. 分值标准化。为便于全校进行比较和平衡，各单位需将考核分值标准化，即设置本单位平均值为 85 分，将自然考核分值按以下公式核算成标准分值。具体计算办法为：设各单位考核平均值为 A，个人该项考核实际自然分值为 B，个人该项标准分值为 C。那么 C 按以下公式计算： $C=B \times [1 - (A-85) \div 85]$ 。

3. 考核结果按综合得分确定等次。考核等次分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次,其中优秀比例不得突破 12%。

五、考核结果与应用

考核结果与职称评聘、评优评先、绩效工资、德育名师评选等挂钩。根据学校《院内岗位分类设置管理办法》，各层级教师每学年应当完成额定当量的教育工作量。经考核，学年度内完成额定当量的教育工作量人员，其教育工作视为合格，没有完成额定当量的教育工作量人员，其教育作为不合格。合格者享受其相应的年度绩效工资，不合格者不享受其相应的年度绩效工资。

六、工作要求

1. 各院（部）要切实加强领导，认真组织实施，成立考核工作领导小组，严格按照文件要求开展考核工作，于 2018 年 6 月 18 日前完成本单位考核工作，并将考核结果上报学工处。

2. 考核过程中各院（部）要严格把关，学工处将会同人事处、质量管理办公室加强指导、督查过程考核，对弄虚作假、送人情分的院（部）一经查实将全部降低一个评分档次。

附件 1：《襄阳职业技术学院“四位一体”人员、院（部）学生思想政治教育指导教师参与教育工作目录》

附件 2：专任教师参与教育工作目录

学工部（处） 团委 就业指导中心

附件 1:《襄阳职业技术学院“四位一体”人员、院（部）学生思想政治教育指导教师参与教育工作目录》

类别	教育工作角色	单位	教育工作任务与考核	当量数
“四位一体”工作	班主任	每学期	1、履行学校《辅导员（班主任）聘任管理办法》中规定的班主任主要职责，完成规定的具体工作任务；2、负责本班“四位一体”工作的总体设计，拟定班级“四位一体”工作计划；3、结合班级学生教育管理的具体内容，搭建工作平台，组织协助“四位一体”其他人员完成各项工作任务；4、每月与专业研究室主任、职业导师、德育导师联系、沟通、分析、研究“四位一体”学生教育管理模式工作一次，并负责组织工作的落实；5、记载专业研究室主任、德育导师、职业导师的工作情况，客观公正地提出评价、考核意见和团队奖励经费分配方案。以上五项经院（部）考核合格者。	完成本层次本学期额定当量教育工作量
	专业研究室主任	每学期	1、做好专业教育方案的顶层设计；2、负责专业人才培养团队建设，会同专业党支部书记聘任班主任，会同班主任聘任四位一体团队成员，会同四位一体团队成员聘用任课教师。落实专业班级团队从学生入学到毕业就业目标管理责任制；3、做好人才培养过程指导、工作改进、质量监控与终结性评价。以上三项经院（部）考核合格者。	40
	职业导师	每学期	1、有班级职业指导计划，并负责组织实施；2、负责学生的专业思想教育，培养学生职业认知、职业理想、职业道德、职业规范、职业技能和科技创新能力，增强学生学习的源动力，根据不同年级特点开展专业思想教育；3、根据学生所学专业，结合本行业、本专业的发展趋势及人才需求情况，帮助学生规划学业生涯和未来职业生涯；4、组织学生开展学习经验交流活动，营造良好的教风学风，提高学生学	35

类别	教育工作角色	单位	教育工作任务与考核	当量数
			习质量；5、加强顶岗实习学生的实习指导，通过网络、短信、电话等方式与班级所有顶岗实习学生联系指导一次；6、为学生高质量就业提供就业信息服务。7、指导学生参加各级各类竞赛活动不少于班级学生人数的50%。以上七项经院（部）考核合格者。	
	德育导师	每学期	1、拟定班级德育工作计划，并组织实施；2、通过主题班会、团日活动、专题讲座、个体辅导等形式，重点开展理想信念教育、爱国主义教育、公民道德教育。每学期开展思想政治教育讲座一次；每学期参加班级主题班会、党团日活动各一次；3、对班级问题学生进行访谈和个体辅导不少于20人次；4、指导学生寒、暑假社会实践活动各一次。以上四项经院（部）考核合格者。	35
	学生思想政治教育指导教师（思政部）	每学期	1、在学工处、团委和各院（部）的领导下，参与有关大学生思想政治教育工作计划、活动方案制定；2、参与院（部）专业育人方案的顶层设计；3、参加所在院（部）有关学生思想政治教育的活动，事前为活动主要组织者当好参谋，事中协助组织者做好引导点评，事后做好总结；4、承担所在院（部）教师的思想政治理论培训，担任学生业余党校党课任课教师；5、研究所在院（部）学生各阶段（年龄、年级等）的思想特点、主要问题，撰写研究报告，供院（部）参考，并有针对性地开展专题思想教育和形势与政策教育讲座。以上五项经院（部）考核合格者。	完成本层次本学期 额定当量 教育工 作量

备注：1、上述各角色除完成上述各自的教育工作任务外，参与其他教育工作的，可另外计算教育工作当量数；2、专任教师担任职业导师（或德育导师）原则上不得超过3个班级，教育工作当量的计算办法为：第一个班计100%；第二个班计80%；第三个班计70%。

附件 2：专任教师参与教育工作目录

类别	工作任务	单位	考核标准	当量数
学术讲座(含教育讲座)	学术讲座(校级)	1场	讲座时间 1.5 个小时以上, 听讲座学生 400 人以上, 讲座评价效果好	15
	学术讲座(院部级)	1场	讲座时间 1.5 个小时以上, 听讲座学生 200 人以上, 讲座评价效果好	10
	学术讲座(班级)	1场	讲座时间 1 个小时以上, 讲座评价效果好	6
	邀请校外专家并组织讲座	1场	邀请校外专家并组织好讲座, 讲座时间 1.5 个小时以上, 听讲座学生 400 人以上, 讲座评价效果好	8
学生社团、阳光体育指导	校级学生社团指导教师	1次	有指导计划、方案, 指导时间不少于 2 个小时, 本学生社团学生参与活动出勤率达 80%以上, 考评效果好	5
	院(部)级学生社团指导教师	1次	有指导计划、方案, 指导时间不少于 2 个小时, 本学生社团学生参与活动出勤率达 80%以上, 考评效果好。	4
	阳光体育指导教师	1次	有指导院(部)阳光体育工作(含学生各类体育赛事活动)计划、方案, 晨练、体育课外活动指导时间不少于 1 个小时, 考评效果好。	3
科技、创新指导	指导学生科技文化节活动	1次	有指导计划、方案, 指导时间不少于 2 个小时, 指导效果好	5
	吸收并指导学生参与课题研究	1人	有学生参与撰写的课题研究报告或结题报告, 分校级、市级、省级、国家级, 当量数分别为: 8、10、15、20	8-20
	指导学生论文发表/成果	1篇/项	有发表论文、成果, 分市级、省级、国家级, 当量数分别为: 8、12、15	8-15
	指导学生申请科研项目	1项	成功申请校级、市级、省级、国家级, 当量数分别为: 10、12、15、20	10-20
社会实践、志愿服务	参加指导学生志愿服务	1次	有指导计划、方案, 参加指导时间不少于 3 个小时, 指导效果好	5
	参加指导学生社会调查	1项	有指导计划、方案, 有高质量的学生社会调查报告	5
	带学生到农村、企	1	有社会实践活动计划、方案, 参与时间不	6

类别	工作任务	单位	考核标准	当量数
	业、学校、医院等开展社会实践活动	次	少于半天，有活动总结	
	参加指导学生文学、艺术、体育、科技等各类兴趣小组	1次	有指导计划、方案，参与时间不少于2个小时，指导效果好	4
咨询、辅导、互动与服务咨询、辅导、互动与服务	举办解答学生专业学习、生活和个人发展等问题的“教授见面会”	1场	有咨询、辅导计划，“教授见面会”时间不少于2个小时。不少于10名学生参与咨询。	6
	举办“访谈”活动，深入学生开展谈心、咨询和辅导等活动。	1人/次	有“访谈”活动专题、计划、实施记录，参与活动时间不少于2个小时。	4
	引导帮助“困难学生”向专业机构求助	1人	求助成功，并跟踪教育	4
	指导帮助学生落实就业	1人	有就业协议	8
	指导帮助学生创业	1人	有过程与结果材料	15
	面向学生开设博客更新互动	1篇博文	博文具有较强的教育意义，质量高，阅读量达100人次以上	5
	面向学生开设微博更新互动	1个/学期	发至少20条微博、60个粉丝以上、阅读1000人次以上	8
	按照学校、院（部）要求联系宿舍	1次	下宿舍1次，检查宿舍纪律、安全、卫生、财产状况，有记录	2
其它	其它学生素质拓展项目或其它学生教育活动	1项	根据参与、指导项目（活动）难度、时间、效果等酌情计3-8当量	3-8