

教师教育学部

华师教师教育学部〔2025〕3号

教师教育学部关于印发《华南师范大学教师教育学部辅系列专业技术人员考核管理实施细则（2025年修订稿）》的通知

各系所、各部门：

现将《华南师范大学教师教育学部辅系列专业技术人员考核管理实施细则（2025年修订稿）》印发给你们，请遵照执行。

华南师范大学教师教育学部
2025年12月12日



华南师范大学教师教育学部辅系列 专业技术人员考核管理实施细则 (2025年修订稿)

为提升教师教育学部治理能力和治理水平，激发教职员工立足岗位、勇于担当、改革创新的内生动力，实现学校教师教育强特色的目标，根据《华南师范大学辅系列专业技术人员考核管理指导意见（试行）》，结合学部实际情况，特制定本实施细则。

一、对象范围

根据《华南师范大学辅系列专业技术人员考核管理指导意见（试行）》所确定的人员，主要负责教师教育专业发展实训平台及基地的建设、教师教育质量的监测与评估、期刊杂志的编辑与发行、学科建设以及人才培养等岗位工作。

二、岗位职责

根据学部基本功能，结合学部实际需求，要求辅系列专业技术人员在职称、职级上有所提升。每一名辅系列专业技术人员基本岗位职责包括专职工作和公共服务两个方面：

（一）专职工作

履行学部聘用岗位工作职责，辅助学部人才培养、科学研究工作开展。具体岗位工作职责按学部岗位职责说明书执行，说明书具体由学部审议确定。

（二）公共服务

强化服务导向，发挥教学辅助工作对人才培养、科学研究、社会服务的支撑作用。主要包括参与校部内公共事务和服务社会发展等两个方面。根据学部事业发展需求，经学部党政联席会研究确定公共服务具体清单。辅系列专业技术人员每年需选择承担以下公共服务工作至少五项，公共服务内容如下：

1.校部内公共事务。每一名教师应积极参与学校、学部的公共事务，为学校、学部民主治理、学科建设、人才培养等提供相应服务，具体包括：

- (1) 承担学校、学部层面的公共职务。
- (2) 为学科建设提供服务。
- (3) 为师资队伍建设提供服务。
- (4) 为人才培养提供服务。
- (5) 为教师教育工作提供服务。
- (6) 为学部内设管理部门或附设机构提供相关专业支持性工作。
- (7) 为学部大型活动、会议提供相关专业支持性工作。

2.服务社会发展。每一名教师应结合学校和学部服务社会发展需要和自身优势，积极主动承担下列服务社会发展公共事务，具体包括：

- (1) 担任学校、学部安排的与所从事教学科研密切相关或有助于提升学校声誉的非取酬性学术团体、社会团体职务；利用专业知识提供公益性社会服务。

(2) 参与学部相关的支教、讲座等公益性活动。

(3) 参与学校、学部安排的国家、省、市、县(区)、乡镇各级政府部门决策咨询,撰写有价值的咨询报告、政策方案等。

(4) 利用自身专业所长,积极开展纳入学校、学部管理的产学研活动,为国家和区域经济社会发展提供支持和帮助,产生良好效益。

三、考核内容

对辅系列专业技术人员的考核,以聘用合同约定和学部安排的岗位职责任务以及工作标准为基本依据,全面考核辅系列专业技术人员的德、能、勤、绩、廉等情况,重点考核工作实绩。

考核点	观测点	描述	权重
德	政治素质	思想政治素质、个人品德、职业道德、社会公德等方面的情况;遵守组织纪律的情况。	10%
	道德品质		
	组织纪律		
能	业务水平	对本岗位相关业务知识和技能的情况;团结协作,配合团队完成工作任务的情况;独立开展日常工作、处理复杂或应急问题的情况;勤思善行,开展业务	30%
	协调配合		
	贯彻执行		
	工作创新		

	理论研究	钻研,推动工作改革创新的情况;理论结合实际,开展前沿性、应用型研究的能力水平情况。	
勤	担当精神	贯彻学校和单位决策部署,敢于担当作为,主动承担工作的情况;遵守劳动纪律,落实考勤要求的情况;工作责任心、主动性,努力提高工作效率的情况;改进服务质量,保持良好服务态度的情况。	30%
	工作态度		
	工作效率		
	服务意识		
绩	尽职尽责	履职尽责,承担工作任务的数量、质量、效率等方面的情况;追求卓越,取得突出业绩成果的情况;落实改革创新举措并取得实际成效的情况。	25%
	任务完成		
	突出业绩		
廉	遵纪守法	遵守党纪国法和学校规章制度,严格遵守廉洁自律规定的情况。	5%
	廉洁自律		

四、一票否决

对辅系列专业技术人员考核，学校建立“一票否决”事项清单。如存在下列事项之一，当年年度考核原则上应确定为“基本合格”或“不合格”：

（一）存在《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）所列的师德禁行行为，受到记过及以上处分的；

（二）违反廉洁自律规定，受到记过及以上处分的；

（三）不遵守劳动纪律，经常迟到、早退、脱岗、离岗，月考勤率低于80%的；连续旷工15个工作日或一年内累计旷工30个工作日的；

（四）因个人工作态度、能力、责任心等原因，导致出现重大不良后果或造成较大损失，经学校相关部门调查认定属实且受到记过及以上处分的；

（五）存在按照有关党内法规应该给予撤销党内职务及以上处分行为的；

（六）存在按照事业单位有关人事管理条例应该给予降低岗位等级及以上处分行为的。

五、考核方式

辅系列专业技术人员考核分年度考核和聘期考核。考核方式具体根据《华南师范大学辅系列专业技术人员考核管理指导意见（试行）》执行。

六、程序方法

(一) 年度考核。年度考核以学部考核为主，学校复核审查。学部组建由党政领导、学术分委员会主任、工会主席和不同类型、不同职称教师代表组成的教师考核评价工作小组。考核程序具体根据《华南师范大学辅系列专业技术人员考核管理指导意见（试行）》执行。

(二) 聘期考核。聘期考核由学校和学部共同组织实施。学部组建由党政领导、学术分委员会主任、工会主席和不同类型、不同职称教师代表组成的教师考核评价工作小组。考核程序具体根据《华南师范大学辅系列专业技术人员考核管理指导意见（试行）》执行。

七、结果运用

学部辅系列专业技术人员年度考核和聘期考核结果与薪酬绩效、岗位聘用、晋升发展、表彰奖惩等方面密切关联和深度挂钩。

(一) 薪酬绩效

按学部津贴分配方式，建立年度考核、聘期考核与学部津贴的关联机制，按照“保基本、强激励、奖高端”的原则，基于“职务职级+基本工作量+奖励绩效”多劳多得、优劳优酬、竞争激励的津贴分配体系。具体如下：

内容 等级	优秀	合格	基本合格	不合格
年度 考核	在该年度“奖励绩效”中予以奖励，具体奖励金额由学部党政联席会议研究决定。	在该年度“奖励绩效”中予以奖励，具体奖励金额由学部党政联席会议研究决定。	该年度“奖励绩效”发放标准不得高于学部年终奖励平均数的50%。	该年度“奖励绩效”不予发放。
	下一年度学部基本津贴及基本工作量绩效正常发放。	下一年度学部基本津贴及基本工作量绩效正常发放。	下一年度学部基本津贴及基本工作量绩效均按60%发放。	下一年度学部基本津贴及基本工作量绩效不予发放。

聘期考核	在“奖励绩效”中予以奖励，具体奖励金额由学部党政联席会议研究决定。正常发放学部基本津贴。	正常发放学部基本津贴。	第二个聘期第一年学部基本津贴按60%发放，第一年超额完成任务后，第二年恢复正常发放。	第二个聘期第一年不发放学部基本津贴，第一年超额完成任务后，第二年恢复正常发放。
------	--	-------------	--	---

聘期考核优秀且年度考核连续2次优秀的教师给予优聘，待遇按高一级职级发放。学部视情况在“奖励绩效”分配时，可在“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”4个等次基础上，增设“良好”等次，但仅限于绩效分配使用，不作为年度考核实际等次，且“优秀”“良好”两个等次合计比例一般不超过40%。

(二) 岗位聘用、晋升发展、表彰奖励根据《华南师范大学辅系列专业技术人员考核管理指导意见(试行)》执行。

八、有关说明

(一) 对因疾病、生育、进修访学、借调、挂职等特殊情况无法完成年度或聘期任务的，由学部和学校研究确定考核等次。

(二) 其他未尽事宜，由学部党政联席会、学术分委员会、教师考核评价工作小组会议商议解决。

华南师范大学教师教育学部办公室

2026年1月20日印发

责任校对：莫克翟 王芷薇