

# 旅游学院教师绩效量化核算暂行办法

## 第一部分 量化办法

依据教师岗位分析，教师工作总量包括：教学工作量、教学研究与改革、科研工作量、学校发展与社会服务工作量。

即教师工作总量(L) =教学工作量+·教学研究与改革工作+科研工作量+学校发展与社会服务工作量。

### 一、教学工作量核算办法

教学工作量：J = A + B + C

其中：

A 为理论教学工作量

B 为指导毕业论文（设计）工作量

C 为指导实践工作量

#### （一）理论教学工作量（基本工作量204学时）

任务含量：备课、讲授、辅导答疑、批改作业、考试命题、阅卷评阅、成绩登录和课内实验等工作。

计算公式：A = N × Ka<sub>1</sub> × Ka<sub>2</sub> × Ka<sub>3</sub>

其中：A — 单门课程理论教学工作量（标准课时数）

N — 计划学时数

Ka<sub>1</sub> — 授课类型权数（见表 1.1）

Ka<sub>2</sub> — 授课班级学生数系数（见表 1.2）

Ka<sub>3</sub> — 教学质量评价系数（学院统一按 1 计算）

表1.1 授课类型权数表

授课类型 授课层次	全英文 授课	双语 教学	新开 课	一般 课程	重复 课
本(专)科	1.3	1.2	1.2	1.0	0.8
研究生	2.0	1.8	1.8	1.5	1.2

说明：新开课，是指教师第一次开课；公共课重复，是指每学期同门课程重复讲授，重复二次以上的班级课时计算权重，基础课重复亦在此规范内；示范课，是指学校组织的，经过申报，在校园办公系统中有通知的，具有观摩和示范效应的公开课的单次课计算权重。

表1.2 授课班级学生数系数表

课程类型	标准班基数	人数	Kaz
所有非艺术技法、体育(术科)、外语类者课程	60	≤60	1
		61-70	1.1
		71-80	1.2
		81-90	1.3
		≥90	1.4

**学院补充说明：**担任单校区（只在三亚校区或只在五指山校区）买卖课任务的老师均需要拿出10%的讲课收入归入大盘进行分配，再减去基础工作量 204学时，最终获得个人教学工作绩效；担任跨校区（三亚校区和五指山校区 往返）买卖课任务的老师8%的讲课收入归入大盘进行分配，再减去基础工作量204学时，最终获得个人教学工作绩效。

## （二）指导实践（实习、实训、课程论文、课程设计、课程创作）

### 工作量（基本工作量 80）

任务含量：社会实践、毕业实习、课程实践(实习、课程论文、校外写生和专业实习实践) 等各类实践教学。

#### 学院补充说明：

(1)专业见习工作量=2\*见习天数\*0.3

(2)中期实习工作量=5\*指导人数\*0.3

(3)毕业实习工作量=5\*指导人数\*0.3

(4)(辅导员)暑期社会实践工作量=一门课程的工作量\*0.3

(5)劳动教育=一门课程的工作量\*0.3

(6)第二课堂=一门课程的工作量\*0.5

(7)学年论文工作量=2\*指导人数\*0.3

(8)创新学分工作量=34 学时\*(参与人数 /班级总人数)

### (三) 指导毕业论文(设计)工作量(基本工作量60)

**任务含量:** 毕业设计或论文准备、拟题、选题、开题、集中讲授、指导、评阅设计或论文、答辩、成绩评定等工作。

计算公式:  $C=Kc_1 \times S \times W$

其中: C — 指导毕业论文(设计)工作量

$Kc_1$  — 指导学生类型(本科为1、研究生为3、中外合作办

学项目为5)

S — 论文(设计)篇数或学生数

W — 指导毕业论文(设计)学分

(学分以培养方案为准)

**二、教学研究与改革工作业绩点、科研工作绩点和学校发展和社会服务工作绩点,三个模块工作量都按照学校热海大【2020】125号文《海南热带海洋学院绩效量化核算暂行办法》执行。**

**学院补充说明:**

#### (一) 教学研究与改革工作

(1) 基本工作量 45 个绩点

(2) 指导学生比赛,教育部指定赛事为国家赛事,另外带“中国”字样的协会主办的赛事都按照省级去计算绩点。

(3) 教改项目按照研究周期划分年度绩点

#### (二) 科研工作

(1) 基本工作量: 正高 180 个绩点,副高90个绩点,中级45个绩点,初级20个绩点。

(2) 普通期刊论文只计算工作量、不参与年底绩效分配。

(3) 根据《2024年旅游学院科研制度》附件2中期刊认定级别进行期刊类别划分，SSCI、AHCI、SCI、EI、北核、南核、国家自然科学基金委认定A类期刊论文根据2.1中的相应绩点参与年底绩效分配。同时，在制度列表中的期刊，由旅游学院学术委员会认定等级。不包含短评、书评、采风、广告等。

表 2.1 旅游学院论文分级表（2024 年）

等级	说明	备注	绩点
A++	国内外管理学类顶级期刊	参考《2024年旅游学院科研制度》附件2中期刊分类	960
A+	SSCI、SCI, AHCI 一区二区 旅游相关论文		800
A	SSCI、SCI, AHCI 一区二区 管理大类相关论文		500
B+	SSCI、SCI, AHCI 三区四区 管理大类相关论文		360
B	非管理类顶级期刊(最新排名前三, 旅游相关论文)		320
C	南核		300
D	北核		220
E	C 扩（旅游相关论文）		120
F	EI (工程索引)检索类型为Document type: Journal article(JA), 检索类型为Document type: Conference article(CA)不计入工作量或绩效		100
G	普通期刊（旅游相关论文）		40
H	普通期刊（其他论文）；其他类期刊论文	不超过 2 篇，以知网检索为准	12

(4) 个人著作绩点：实际撰写的字数进行绩点划分。

表2.2 旅游学院专著等级与绩点划分（2024年）

出版社类型	字数范围	奖励绩点
A类出版社	50万字(含50万)以上	1000
A类出版社	20-50万字(含20万)	500
A类出版社	20 万字以下	300
B类出版社	50万字(含50万)以上	500
B类出版社	20-50万字(含 20万)	300
B类出版社	20 万字以下	150

注：

(1) 专著必须是已经公开出版的，有正式书号并标注为“著(译)”的学术性著作，标注为“编著”“编”等的著作，不在专著等级认定范围内。译著须在书中明确标明“译”或“译著”，并标明原著，认定时须出具原著作和原著作者授权。

(2) 专著应与作者本人研究方向一致。

(3) 专著必须以海南热带海洋学院为第一完成单位，绩点由第一著作人分配。

(4) 每本专著字数不能少于 10 万字，低于10 万字不计绩点

(5) 影响较大的工具书、古籍整理按照专著对待。

(6) 学院确定的出版社分类：

A类出版社：人民出版社、科学出版社、高等教育出版社、电子工业出版社、中国环境科学出版社、中国科学技术出版社、中国计量出版社、中国旅游出版社、中国大百科全书出版社、中国经济出版社、中国财政经济出版社、中国金融出版社、中国社会科学出版社、中共中央党校出版社、中央编译出版社、中共党史出版社、人民文学出版社、人民音乐出版社、人民美术出版社、人民体育出版社、人民卫生出版社、经济科学出版社、经济管理出版社、外语教学与研究出版社、文化艺术出版社、法律出版社、商务印书馆、中华书局。

B类出版社，国家“985”和“211”院校的出版社。

其他剋出版社绩点标准由学院学术委员会鉴定。

### (三) 学校发展和社会服务工作

基本工作量：正高90个绩点，副高90个绩点，中级60个绩点，初级30个绩点。

#### 此部分工作量采用积分制：

- (1) 监考：2分/次，巡考：1分/次
- (2) 学院周三周期会议，3分/次
- (3) 学院举办的学术会议，5分/次
- (4) 学院学科建设活动（一流专业、5个科研平台，工商管理学科），4学分/次
- (5) 剩下的项目分值，自己先进行自我估值，并备注所做工作的具体内容，最后由学院领导统一调配（按学校文件《海南热带海洋学院绩效量化核算暂行办法》执行）。

## 第二部分 量化结果的使用

量化结果将应用到教师各项职业行为和学院相关管理环节.从目前的实际情况出发，量化结果将体现在如下；两个方面：

一、绩效考核方面: 量化结果将作为教师年度考核和聘期考核的重要依据，各二级学院根据考核等级制定相应的分值标准工作量达不到标准的教师年度考核结果不得高于相应的等级。

二、奖先评优方面: 在各类各级奖先评优活动中，工作量作为重要衡量指标，得分较低者将被取消参评资格。

## 第三部分 量化管理

一、学院负责按照本办法计算统计本单位教师工作量，按照对口管理原则，上报相关职能部门审核，教学工作量和教学研究与改革工作业绩点报教务处，科研工作业绩点报科学研究与技术开发处，社会服务工作量报组织人事部（处）审核。

二、工作量量化结果因与教师和二级学院利益有着直接关系，每个老师都必须按时如实填报。未按要求填报，工作量和业绩点将不纳入统计，由此造成的后果由教师本人承担，填报过程中存在弄虚作假行为，除给予批评外，还将扣除整体工作量和业绩点的30%。

三、教师工作量量化管理是学校加强教师队伍的重要举措。学院将严格执行，认真对待，统计数据务必真实准确，一经查出存在弄虚作假报送数据，将依据有关规定追究相关人员和负责人的责任。

## 第四部分 考核的组织

一、学院成立由党、政主要负责人和教师代表组成的考核小组，学院院长担任考核小组组长，主持本学院教师的考核工作。

二、年度考核以自然年为考核期限，考核工作每年12月底完成；聘期考核以3年聘期为考核期限，考核工作在聘期结束时完成。

## 第五部分 定性考核的内容及标准

一、凡定性考核不合格、基本合格者，无论定量考核结果如何，最后考核结果视为不合格或基本合格

二、定性考核的标准。全校教师都应认真贯彻执行党的路线、方针和政策，拥护党的领导，忠诚党的教育事业，教书育人，为人师表，遵守党纪国法和学校的各项规章制度，严守《新时代高校教师职业行为十项准则》，认真履行岗位职责。

**实行师德“一票否决”制，凡在考核中出现下列情况之一者，定性考核结果视为不合格：**

1.违反党的路线、方针、政策，违反四项基本原则，造成不良影响者：

2.参加非法组织，宣扬封建迷信、歪理邪说者：

3.工作责任心差，出现一级教学事故、责任事故给学校造成经济损失或影响学校声誉者：

4.不服从单位工作安排或消极怠工者：

5.在教学活动中有违背党的路线方针政策的言行者：

6.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者：

7.在招生、考试、推优、保研、就业及绩效考核、岗位聘用，职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假：

8.假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益者：

9.索要、收受学生及家长财物，参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利者：

10.对学生实施猥亵、性骚扰或与学生发生不正当关系者：

11.受到党政记过及以上处分者：

12.受到公安行政拘留、司法机关刑事处罚者：

13.擅自不参加考核者。

**凡在考核中出现下列情况之一者，定性考核结果视为基本合格：**

1.造成二级教学事故者；

2.教授、副教授本年度不讲授本、专科学生课程者。

3.通过课堂、论坛、讲座、报告会信息网络媒介以及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息者：



4.要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜者:

5.无故缺席校、院工作会议超过三分之一者。

三、凡在年度考核中，连续三年考核为基本合格等次的，即确定本年度考核为不合格等次。

## 第六部分 考核程序

一、学院进行动员部署，学习考核文件，领会文件精神。

二、个人总结。被考核人按照本办法和本人岗位职责及上岗条件的要求进行总结，填写考核绩点统计表，并按年度提供工作业绩和成果材料。各位参与考核的教职员工需在学院数据统计截止日期前提供完整绩效数据和佐证材料，过期提供的材料不再纳入绩效统计范围。

三、学院学术委员和学院党委对教学、科研、学校发展与社会服务工作量情况进行审核，审核结果在本单位范围内公示5个工作日。

### 三、附则说明

1.具体制度规定按照《海南热带海洋学院教师绩效考核暂行办法》、《2024年旅游学院科研制度》和《2024年旅游学院教学管理制度》执行。

2.绩效核算劳务费：5000元

3.未列入本办法范围的科研成果，由旅游学院学术委员会认定。

4.本办法由旅游学院党委负责解释。