

沧州职业技术学院文件

沧职院字【2022】16号

沧州职业技术学院

为深入贯彻落实党的二十大精神，全面落实立德树人根本任务，扎实推进“双高计划”，全面提升人才培养质量，现就进一步加强和改进新时代学校思想政治理论课教育教学工作提出如下意见。

一、提高政治站位，切实增强做好思想政治理论课工作的责任感和使命感。思想政治理论课是落实立德树人根本任务的关键课程，是帮助大学生筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵的重要途径。要深刻认识做好思想政治理论课工作的极端重要性，坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握正确政治方向，不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，切实把党的创新理论贯穿教育教学全过程，引导广大青年学子坚定理想信念、厚植爱国情怀、增强斗争精神、提升斗争本领，努力成长为堪当民族复兴重任的时代新人。

二、坚持守正创新，不断提升思想政治理论课教育教学质量。要坚持以马克思主义为指导，坚持中国特色社会主义道路、理论、制度、文化自信，坚持社会主义核心价值观，坚持立德树人根本任务，坚持全员全过程全方位育人，坚持问题导向、目标导向、结果导向，坚持改革创新、与时俱进，坚持贴近实际、贴近生活、贴近学生，坚持因材施教、分类指导，坚持注重实效、务求实效，坚持党的领导、依法办学，坚持系统观念、整体推进，坚持问题导向、目标导向、结果导向，坚持改革创新、与时俱进，坚持贴近实际、贴近生活、贴近学生，坚持因材施教、分类指导，坚持注重实效、务求实效，坚持党的领导、依法办学，坚持系统观念、整体推进。

三、强化责任担当，切实落实思想政治理论课教育教学主体责任。学校党委要切实履行主体责任，把思想政治理论课工作摆在突出位置，纳入学校整体发展规划和年度工作计划，定期研究部署，加大经费投入，提供必要保障。二级学院党委（党总支）要落实主体责任，结合专业特点和学生实际，创新教学内容和方式方法，提高教学针对性和实效性。思政课教师要提高政治站位，增强政治敏锐性和鉴别力，自觉做党的创新理论的坚定信仰者和忠实实践者，做到政治强、业务精、纪律严、作风正。要落实立德树人根本任务，坚持立德树人、育人为本，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与家国情怀相统一，做到有理想、有本领、有担当，努力成为中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。

四、加强队伍建设，切实提升思想政治理论课教育教学水平。要配齐配强思政课教师队伍，严把入口关，坚持政治强、业务精、纪律严、作风正，坚持师德师风第一标准，坚持立德树人、育人为本，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与家国情怀相统一，做到有理想、有本领、有担当，努力成为中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。要完善激励机制，落实思政课教师待遇，激发教师积极性和创造性。要开展常态化培训，提高教师思想政治素质和业务水平。要推进教师交流轮岗，促进思政课教师与其他专业教师相互学习、相互借鉴、相互促进、共同发展。要鼓励教师深入企业、深入一线、深入社会，开展调查研究，了解国情民情，增强教学针对性和实效性。要推进教师交流轮岗，促进思政课教师与其他专业教师相互学习、相互借鉴、相互促进、共同发展。

五、完善考核评价，切实推动思想政治理论课教育教学工作高质量发展。要健全完善思政课考核评价机制，坚持立德树人、育人为本，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与家国情怀相统一，做到有理想、有本领、有担当，努力成为中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。要完善考核评价机制，坚持立德树人、育人为本，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与家国情怀相统一，做到有理想、有本领、有担当，努力成为中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。要完善考核评价机制，坚持立德树人、育人为本，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与家国情怀相统一，做到有理想、有本领、有担当，努力成为中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。

二、基本原则

(一) 客观公正原则

完善部门工作目标、考核标准和管理制度，以完成目标过程中产生的数据和资料为依据，建立质量管理平台，采集、分析处理考核过程数据，形成科学的考核指标体系，考核标准，考核

考核管理，实现质量管理与保证“PDCA”良性循环，推动地方经济和管理工作创新，不断将管理制度化、规范化。

五、考核内容

部门考核包括工作业绩考核和述职评价两部分。

(一) 工作业绩考核

教学部门工作业绩考核包括职责履行、目标任务、成效贡献和实习管理四部分，从完成时间、完成质量、完成效益三方面考核。工作业绩考核满分为200分。职能部门工作业绩考核

包括职责履行、目标任务和成果贡献三部分，从完成时间、完成质量、完成效益三方面考核。工作业绩考核满分为200分。教学部门和职能部门考核评价同时计入考核。

教学部门工作业绩=职责履行（40%）+目标任务（40%）+成效贡献（20%）+实习管理（40%）

三

四

五

六

七

八

九

十

十一

十二

十三

十四

十五

十六

十七

十八

十九

二十

二十一

二十二

二十三

二十四

二十五

二十六

二十七

二十八

二十九

三十

三十一

三十二

三十三

三十四

三十五

三十六

三十七

三十八

三十九

四十

四十一

四十二

四十三

四十四

四十五

四十六

四十七

四十八

四十九

五十

五十一

五十二

五十三

五十四

五十五

五十六

五十七

五十八

五十九

六十

六十一

六十二

六十三

六十四

六十五

六十六

六十七

六十八

六十九

七十

七十一

七十二

七十三

七十四

七十五

七十六

七十七

七十八

七十九

八十

八十一

八十二

八十三

八十四

八十五

八十六

八十七

八十八

八十九

九十

九十一

九十二

九十三

九十四

九十五

九十六

九十七

九十八

九十九

一百

进性工作任务等完成情况，体现工作亮点、改进提升及特色创新等。

目标任务用质量系数、贡献度、达成度等指标考核。根据目标任务达成难易程度和重要程度不同，目标任务分为达标类、培优类和培育类三大类和A级、B级两个等级，赋予不同的考核分值。

A级目标任务：指学院确定的战略规划性任务，分达标类

A1级：每项分值为80-100分，如完成国家级标志性成果；

A2级：每项分值为25-60分，如完成省级标志性成果等；

A3级：每项分值为10-20分，如完成市级、院级成果等。

因上级部门未启动等因素造成未达标的任务不扣分。

3. 成效贡献。主要考核部门年度内取得的与部门业务相关的综合类、教师教学类、科研类、竞赛类等成果。《成效贡献计分办法》见附件2。

4. 实习管理。主要考核教学部门年度内实习组织、实习管理的实施情况，由教务处组织审核、评价。

(二) 述职评价

述职评价在年终进行，主要考核各部门一年来的整体绩效，考核成员由学院领导、部门负责人及教职工代表组成。考核成员在查看部门工作计划、工作总结、上一年度自主修改报告，听取部门述职的基础上，为各部门进行综合评价。述职评价以无记名投票的方式进行，分为优秀、合格两个等级，考核优秀部门比例：教学部门不超过 40%，职能部门不超过 30%。

六、考核实施

(一) 工作业绩的考核实施

1. 工作业绩考核依据

(1) 职责履行。各部门按照学院审核确定的部门职责，梳理岗位具体化工作，确定岗位工作标准、佐证材料、责任人、考核赋分等信息，在规定时间内填写《部门岗位具体化工作与工作标准一览表》（附件3），经分管院领导批准后，报质量控制与考核办公室。质量控制与考核办公室审核、汇总后，提交学院绩效考核委员会。

基本办学条件、上级文件传导的重要任务、本年度中专项建设

任务。在统一的基础上分解落实本部门的目标任务细化成可交付、可测量的工作，补充填写任务标准，包括验收要点、完成时限、责任人、配合部门、任务级别等。在规定的

时间内完成B级目标任务，将目标任务细化为可交付、可测量的工作，补充填写任务标准，包括验收要点、完成时限、责任人、配合部门、任务级别等。在规定时间内填写《B级目标任务一览表》（附件5），经分管院领导批准后报质量控制与考核办公室。

质量控制与考核办公室审核、汇总各部门A级、B级目标任务，提交学院党委会研究确定，形成《2022年度A级目标任务一览表》、《2022年度B级目标任务一览表》，并在质量管理

小组审核认定。每个部门追加 A 级目标任务原则上不超过 2 项。

为 20 分，按此比例折算计分，计入质量管理平台各系部的工作业绩得分。

3. 工作业绩得分及排名

(1) 职能部门的工作业绩得分及排名

工作业绩得分=职责履行得分+目标任务折算分+成效贡献折算分。

职能部门的工作业绩排名按工作业绩得分进行。

(2) 教学部门的工作业绩得分及排名

工作业绩得分=职责履行得分+目标任务折算分+成效贡献折算分+实习管理折算分（有实习管理任务的部门）。

由于教学部门工作业绩得分构成有差别，有实习管理任务的部门满分为 200 分，没有实习管理任务的部门满分为 180 分，所以教学部门的工作业绩排名采用得分率进行。

工作业绩得分率=工作业绩得分/满分

(二) 述职评价的考核实施

述职评价采用“评级”打分方式，包括优秀、合格，其中“优秀”等级折算为 90 分、“合格”等级折算为 70 分。

述职评价得分=院领导班子成员评价平均分×50%+部门正职评价平均分×30%+教职工代表评价平均分×20%。

(三) 部门综合考核得分及排名

部门综合考核得分由工作业绩和述职评价两部分组成。

述职评价得分 $\Delta < 20\%$ 。

职能部门和新兴部门的述职评价得分 $\Delta < 20\%$ 。

述职评价得分 $\Delta < 20\%$ 。

8

11

12

13

14

15

年底考核时，按质量管理平台通报统计结果计入减分项。

(二) 一票否决

有下列情况之一的，实行“一票否决制”。被一票否决的部门，年度考核一律定为不合格。

1. 落实党风廉政责任不力，部门人员有违法违纪行为，受到党纪、政纪处分或被追究法律责任的；
2. 发生重大责任事故，造成重大经济损失或人员伤亡的；
3. 发生重大舆情事件，给学院造成严重不良影响的；
4. 对没有充分理由，不能按期完成学院确定的重要工作任务，造成较大影响的。

7.

7. 职责履行考核低于满分 60% 的。

7. 职责履行考核低于满分 60% 的。

(三) 其他情况

上级和学院若有其他规定的减分项或一票否决项，以上级

和学院考核结果为准。

和学院考核结果为准。

(四) 考核结果运用

1. 工作业绩考核结果作为年终目标绩效发放的依据。考核奖励标准如下：工作业绩排名第 1 名的教学部门和职能部门

工作业绩考核结果作为年终目标绩效发放的依据。考核奖励标准如下：工作业绩排名第 1 名的教学部门和职能部门

(1) 年度目标考核得分在合格线以下或本部门工作出现重大失误或造成重大影响的，考核不合格，考核不合格部门不得评优。

(2) 考核得分在合格线以上的考核优秀部门，可推荐本部门分管部门的考核优秀和年度重点工作先进单位。

(3) 考核得分在合格线以下的考核不合格部门

1. 工作考核不合格可酌情免职。

2. 考核不合格部门主管领导年度考核不合格，连续两年考核不合格者按有关规定处理。

30%最后一名考核奖励标准。

4. 考核为优秀的部门，适量增加年度考核优秀指标。

5. 学院党委对考核不合格部门的党政主要负责人进行约谈或诫勉谈话。对连续两年考核不合格部门的党政主要负责人，按有关规定调整岗位或降免职，且部门副职年度考核不得定为优秀。

6. 考核结果作为干部选拔任用的重要依据。

九、考核周期

部门考核以自然年度为考核周期。

十、附则

(一) 由于部门工作的特殊性，将质量控制在考核

由学院党委研究确定。

(二)各部门按照时间节点，在质量管理平台上填写诊断报告模块，用于年终述职；认真总结部门年度工作目标完成情况，分析部门工作存在的主要问题

提出具体改进措施 形成部门

■ 附录1 资料

3. 部门岗位具体化工作与工作标准一览表

4. A级目标任务一览表

