

# 浙江大学公共体育与艺术部文件

浙大体艺发〔2021〕5号

---

## 关于印发《公共体育与艺术部教职工师德师风与人事考核评定试行办法》的通知

各中心、科室：

经党政联席会研究决定，现将《公共体育与艺术部教职工师德师风与人事考核评定试行办法(体育教师)》《公共体育与艺术部教职工师德师风与人事考核评定试行办法(艺术教师)》《浙江大学公共体育与艺术部教职工师德师风和人事考核评定试行办法(场馆教辅)》印发给你们，请遵照执行。

附件：

1. 公共体育与艺术部教职工师德师风与人事考核评定试行

办法（体育教师）

2. 公共体育与艺术部教职工师德师风与人事考核评定试行办法（艺术教师）

3. 浙江大学公共体育与艺术部教职工师德师风和人事考核评定试行办法(场馆教辅)

公共体育与艺术部

2021年6月21日

# **浙江大学公共体育与艺术部教职工 师德师风和人事考核评定试行办法(体育教师)**

高校教师的师德师风建设是一项系统工程，是推进高校改革发展的有效路径，是顺应国家教育改革潮流、推进“双一流”建设的必然选择。围绕浙江大学“双一流”建设目标，公共体育与艺术部在学校人才培养中始终围绕以“立德树人”为宗旨，以“增强体质，掌握技能，培育习惯，塑造人格”为目标，充分挖掘体育课程的育人功能，深化体育教育教学改革。建设一支信念坚定、师德高尚、数量充足、结构合理、业务精良、工作行为规范的高水平体育教师队伍，是保障体育教育教学高水平高质量发展的关键路径。

新时代对本科教育提出了新要求、新任务，高等学校教师有了新使命、新担当。新时代高校教师的师德师风建设要适应新常态、谋求新作为。体育教育要顺应新形势，发展高质量教育，进行-教学（训练）改革与创新，打造体育教育教学的核心竞争力。在保证正常的教学（训练）秩序和教学（训练）质量，明确教师在体育教学（训练）各环节中的职责，确保高质量完成教学（训练）任务，使体育教学（训练）和管理工作更加科学化、规范化和制度化。

公共体育教师师德师风与人事年度考核从教师的师德师风、

教学（训练）、群体工作评价三方面进行综合评定。

评价指标	评价标准	评价办法
<p>师德师风</p>	<p>参照《浙江大学教师职业行为准则实施办法（试行）》（党委发〔2019〕44号）文件精神执行，具体如下：</p> <p>一、信念坚定</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 坚定政治方向，自觉爱国守法。</li> <li>2. 坚持立德树人，传播优秀文化。</li> <li>3. 潜心教书育人，关心爱护学生。</li> </ol> <p>二、爱岗敬业</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 切实履行岗位职责，自觉服从工作安排，积极完成工作任务。</li> <li>2. 坚持正确育人导向，遵守课堂教学（训练）纪律，注重自身修养，言行雅正，为人师表。</li> <li>3. 严格课堂规范，不得擅自调课、停课或私下找人代课，不迟到、不早退，不得擅自离开教学（训练）现场。</li> <li>4. 积极主动参与各项群体工作并完成工作任务。</li> <li>5. 在训练课中教师要以科学的方法与手段培养学生运动员，充分调动运动员的积极性。</li> </ol> <p>三、严谨治学</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教师应认真做好备课、教案等教学环节的工作，注重课程思政与课堂育人，培养学生的创新能力。</li> <li>2. 教师应做好课前准备，仔细检查场地、器材、设备，了解学生生理、心理状态，防止运动伤害事故的发生，课中实施“精教、</li> </ol>	<p>经查实教师有师德失范情况的，采取一票否决制，该年度师德师风与人事考核均为不合格。</p>

	<p>学会、勤练、常赛”，课后进行总结和布置作业。</p> <p>3.教研相长，坚持终身学习，拓宽健康知识，提高传授技能能力。积极主持或参与教学、教研、科研项目，积极参与部门与团队组织的教研活动。</p>	
<p>教学(训练)评价占70%</p>	<p>一、教学评价依据《公共体育与艺术部本科课程课堂教学质量评价实施细则（征求意见稿）》执行，以每个教学班为单位。训练评价根据《浙江大学体育代表队兼职教练员绩效考核实施办法（试行）》文件执行，以每个训练班为单位，按照学校规定的学年予以考核。</p> <p>二、55岁及以下（以学期为单位认定）教师，学年总工作量需满足416学时，55岁以上教师学年总工作量需满足352学时，退休当年可适当减少工作量。学年工作量不足，根据人事考核要求，年度考核不合格。</p> <p>三、促进学生体质健康（任课班级学生体测参测率）作为教师爱岗敬业、严谨治学的重要指标。体测参测率仅在每学期秋冬学期进行考核</p> <p>体测参测率：上课班级学生的体测参测率=班级完成全部测试项目学生总数/上课班级学生总人数的百分比。每位教师体测参测率99.01%以上为优秀，98-99%为良好，98%以下群体年度考核最高为合格，如低于学年体测合格率则群体考核不合格。</p> <p>四、经查实认定教师发生教学事故情况的，采取一票否决制，该年度师德师风与人事考核均为不合格。</p>	<p>每个单位为教学(训练)班，按照四等级制评分：优秀2分、良好1分、合格0分，不合格-2分。</p> <p>教学(训练)学年综合评价：根据每位教师承担的班级数及四等级制的评分换算方法，将每位教师教学(训练)评价换算成一个系数分。</p>

<p>群体工作评价占25%</p>	<p>一、群体工作评价，包括校内各项体育竞赛工作（各项三好杯系列赛事和品牌赛事等）、体质健康辅导与测试工作（课外辅导、体质干预、体测工作）、体育社团和院系辅导与指导4个部分（选取其中每位教师最高的2项评价等级进行综合算分）。</p> <p>（一）校内各项竞赛工作评价，由体育教育中心和各项目负责人进行评价：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.参与校内体育竞赛活动的前期准备、编排、组织、学生裁判培训推广工作；</li> <li>2.参与竞赛的裁判、赛事过程中的管理及其他相关工作。</li> <li>3.赛事安全预案和预防举措。</li> </ol> <p>（二）体质健康辅导与测试评价，由体育教育中心和体测负责人进行评价：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.在参与体质测试工作中，无迟到、早退现象；</li> <li>2.在测试过程中，认真负责，履行各自的岗位职责；</li> <li>3.积极组织和指导学生测试，注重安全宣传与安全监督；</li> <li>4.主动指导学生对测试仪器规范操作、测试中教师间相互配合；</li> <li>5.在测试工作中，测试前后帮忙测试仪器的准备、整理等。</li> </ol> <p>（三）体育社团（社团学生进行评价）：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.积极参与学生社团活动与指导；</li> <li>2.积极对社团会员进行业务培训；</li> <li>3.指导教师应认真做好社团活动的规范性、可行性、安全性论证；</li> <li>4.指导学生做好年度活动计划、年度总</li> </ol>	<p>群体工作评价按照四等级制评分：优秀2分、良好1分、合格0分，不合格-2分。</p> <p>群体综合评价：选取其中最高的2项群体工作评价，根据四等级制的评分换算方法，换算成一个系数分。</p>
-------------------	--	--

	<p>结并及时上交；</p> <p>5.指导社团活动并督促学生及时上交活动新闻报导。</p> <p>（四）下院园系辅导与指导，所在院系分管领导或辅导员进行评价：</p> <p>1.主动联系院系，协助院系做好校、院级师生各项体育竞赛项目的选拔、组织、训练及竞赛工作；</p> <p>2.做好体育活动的宣传与推广工作；</p> <p>3.协助院系制订群体工作计划，促进院系开展师生员工体育活动工作，建设一院一品或多品。</p> <p>二、根据部门现有制度，群体工作量按照 10 学时/天计算，每学年教师群体工作量需满足 <math>\geq 32</math> 学时。群体评价基本工作量：学年 <math>\geq 64</math> 学时（其中高水平教练 <math>\geq 32</math> 学时），学年群体工作量不足，年度群体考核为不合格。</p>	
<p><b>党群活动评价占 5%</b></p>	<p>积极参加部门组织的会议、提升业务能力学习的研讨会、党总支和工会组织的增强凝聚力的活动等。</p>	<p>由部门党总支和工会，根据每位教师参加会议、活动的具体情况进行总体评价。</p>

注：1. 年度评价一般在每年的 12 月份进行，因此教学训练年度综合评价根据上一学年的评价进行。

2. 学校中层干部按学校相关规定执行。

## **浙江大学公共体育与艺术部教职工 师德师风与人事考核评定试行办法（艺术教师）**

为推进中心各项事业快速健康发展，围绕学校“双一流”建设目标，强化艺术教育的育人功能。公共艺术教育中心在以“卓越校园体艺文化，促进师生身心健康，提升竞技展演实力”为总体理念，以“增强体质，掌握技能，培育习惯，提高素养，塑造人格”为总体目标的指引下，全面推进美育教学改革，不断完善美育课程改革常态化发展机制。为此建设一支信念坚定、师德高尚、结构合理、业务精良、工作行为规范的高水平公共艺术教师队伍，是保障高校体育教育教学水平与质量，实现内涵式高质量发展的关键路径。

新时代对本科教育提出了新要求、新任务，高等学校教师有了新使命、新担当。美育教育也要顺应新形势，发展高质量本科教育，进行本科教学创新，打造美育教育的核心竞争力。为了保证正常的教学（训练）秩序和教学（训练）质量，明确教师在美育教学（训练）各环节中的职责，确保高质量完成教学（训练）任务，使教学（训练）和管理工作更加科学化、规范化和制度化。公共艺术教师师德师风与人事年度考核从教师的师德师风评价、教学（训练）评价、群艺工作评价、三方面进行综合评定，具体如下：

## 一、师德师风评价

教师师德师风评价，参照《浙江大学教师职业行为准则实施办法（试行）》（党委发〔2019〕44号）进行评价：

1.信念坚定：坚定政治方向，自觉爱国守法；坚持立德树人，传播优秀文化；潜心教书育人，关心爱护学生。

2.爱岗敬业：切实履行岗位职责，自觉服从工作安排，积极完成工作任务；坚持正确育人导向，遵守课堂教学（训练）纪律，注重自身修养，言行雅正，为人师表；严格课堂规范，不擅自调课、停课或私下找人代课，不迟到、不早退，不擅自离开教学（训练）现场；积极主动参与各项群体工作并完成工作任务；在训练课中教师要以科学的态度和方法培养运动员，调动运动员的积极性。

3.严谨治学：教师应认真做好备课、教案等教学环节的工作，注重思政与课程教学相结合，培养学生的创新能力；秉持学术良知，恪守学术规范，诚实守信，坚决抵制学术失范和不端行为；教研相长，坚持终身学习，拓宽学术视野，优化知识结构；积极主持或参与教学、科研项目，积极参与部门与团队组织的教研活动。

教师严格自律且有相关突出成绩的，年度师德师风评价为“优秀”；教师严格自律且无师德失范情况的，年度师德师风评价为“良好”；经学校纪委，教师工作部，信访办等相关部门查

实教师有师德失范情况的，采取一票否决制，该年度师德师风与人事考核均为不合格。

## 二、教学（训练）工作评价

评价项目	评价标准	计分办法
<p>教学（训练）占 70%</p> <p>总工作量满足 416 学时后，通识课教学每个多开班级均认定评价为优，艺术团训练超出 不计。</p> <p>1. 无艺术团指导工作教师单独考核课程教学。</p> <p>2. 即带团且有课程教学工作教师综合考核课程教学和艺术团训练。</p> <p>3. 只有艺术团指导工作教师单独考核艺术</p>	<p>依照《公共体育与艺术部本科课程教学质量评价实施细则》执行；研究生课程在具体评价办法出台之前参照当年本科生课程评价办法。</p> <p>以长学期课程教学班为评价单位；短学期课程教学班合二为一，取最高评价。</p>	<p>每个单位教学班：</p> <p>评价“优”计 2 分 评价“良”计 1 分、 评价“合格”计 0 分，评价“不合格”计 -2 分。</p>
	<p>评价综合“参赛获奖”与“训练指导”两方面：</p> <p>A 类团教学工作量核定为每周 8 学时，训练评价核定为 8 个单位教学班；</p> <p>B 类团核定为每周 4 学时，训练评价核定为 4 个单位教学</p>	<p>1. 教师所带团该年度有省级赛事一等奖及以上的，单位教学班训练评价均核定为“优”计 2 分。</p> <p>2. 年度无上位比赛的带团教师，只考核课程教学成果。</p>

团训练。		班。	3.无故不参加相关比赛的,核定为“不合格”,计-2分。
------	--	----	-----------------------------

### 三、群艺工作评价

评价项目	评价标准	计分办法
群艺工作评价占25%	年度群艺工作量考核标准为64学时/学年。群艺工作包括:学校军训指导,院系艺术社团指导,校内艺术赛事评审,支持宣传部/校团委,工会等兄弟部门艺术活动,校内外其他重大艺术活动等。	工作量远超出规定学时数,且积极配合部门和学校艺术工作的即为“优秀”计2分;工作量超出规定学时数即为“良好”计1分;工作量达标即为“合格”计0分;未达标即为“不合格”计-2分。

### 四、党群工作评价

评价项目	评价标准	计分办法
党群工作评价占5%	积极参加部门组织的会议、提升业务能力学习的研讨会、党总支和工会组织的增强凝聚力的活动等。	由部门党总支和工会,根据每位教师参加会议、活动的具体情况进行总体评价。

备注:校中层干部按学校相关规定执行。

# **浙江大学公共体育与艺术部教职工 师德师风和人事考核评定试行办法(场馆教辅)**

为配合浙江大学体育场馆快速发展，围绕学校“双一流”建设目标，场馆与信息服务中心（以下简称“中心”）以“卓越校园体艺文化，促进师生身心健康，提升竞技展演实力”为总体理念，以“增强体质，掌握技能，培育习惯，提高素养，塑造人格”为总体目标，全面打造一支服务优良、业务精良、工作行为规范的场馆教辅人员队伍。为保障中心管理工作的科学化、规范化和制度化，现制定本中心教辅人员人事年度考核评定办法。该办法分四个部分，分别为师德师风评定、基础考核、加分项考核和部门评价。其中师德师风评定为第一要素，一旦出现师德师风评定不合格的情况，年度考核即为不合格。在师德师风评定合格的前提下，基础考核、加分项考核和部门评价的得分之和为最终考核成绩。具体办法如下：

## **一、师德师风评定**

从遵纪守法、民意评价和服务反馈进行评定：违反国家法规、学校及部门相关管理规章制度或严重失职而造成重大事故（消防安全，场地、设施及器材设备使用安全事故等）或民意评价、服务反馈经查实有师德失范的情况的，该年度师德师风和人事考核

均为不合格。

## 二、基础考核(满分 70 分)

考核内容		分值	评分标准
考勤 (20分)	1.无故脱岗	10分	根据情况酌情扣分
	2.请假情况(产假、婚假、公假除外)	10分	
工作质量 (50分)	1.消防安全、场地设备使用安全保障	10分	
	2.场馆卫生、秩序维护及器材设备收纳情况	10分	
	3.台账管理	10分	
	4.工作调度服从度	10分	
	5.满意度情况	10分	

### \*基础考核内容和标准注释:

#### (一) 考勤

1.无故脱岗:指未办理请假或报备手续,在规定在岗时间内无故脱岗。

2.请假情况:事假、病假、婚假、丧假、产假等均需办理请假手续。除法定节假日、探亲假、婚、丧、产假和公假以外,根据情况酌情扣分。

#### (二) 工作质量

中心不定期开展场馆巡查及专项巡查,对各场馆卫生、秩序

维护、台账管理、器材设备收纳等情况进行评价，并对是否存在违反部门规定行为进行监督。

1.消防安全、场地设备使用安全保障：如在巡查中发现场地、设施和器材设备的维护、报修及报废申请不及时，存在消防、场地设备使用安全隐患的现象，视程度进行相应扣分。

2.场馆卫生、秩序维护及器材设备收纳情况：如在巡查中发现场馆池卫生环境脏乱差，器材设备摆放杂乱无序、收纳不当的现象，视程度进行相应扣分。

3.台账管理：如在巡查中发现固定资产、器材出入库等相关台账没有及时记录和妥善存档保管的现象，视程度进行相应扣分。

4.工作调度服从度：如发生不配合中心的工作调度安排（如调班、调岗、必要加班安排等）；如存在违抗中心安排或消极怠工的现象，视程度进行相应扣分。

5.满意度情况：中心不定期开展师生满意度调查和评价，如出现投诉，视情况进行相应扣分。

### 三、加分项考核（满分 25 分）

内容	标准	分值	备注
岗位工作业绩情况	根据本岗位工作任务、工作效率、工作效益等方面评价	5 分	视业绩情况酌情打分。

活动参与情况	参与体艺部相关活动、校内群体群艺活动及大型比赛、展演活动辅助工作等	10分	视活动工作强度、个人表现酌情打分。
获奖荣誉情况	获得部门及以上荣誉或奖励	5分	视获奖次数、奖项级别等因素酌情打分。
全勤奖励	全年无请假	5分	

#### 四、部门评价（满分5分）

参考业务学习、技能提升等因素，对中心各岗位人员进行综合评价。