

梅州农校专业建设团队绩效考核方案

一、目的与原则

本方案旨在通过细化与量化的绩效考核，精准评估梅州农校专业建设团队的工作成效，激励团队持续提升专业建设质量和教育教学水平。考核遵循“客观公正、注重实效、激励导向、持续改进”的原则。

二、考核对象

梅州农校各专业的建设团队，包括专业负责人、骨干教师及团队成员。

三、考核内容

（一）专业建设成果

专业发展规划实施情况：根据规划完成度（如课程体系调整比例、实践教学改革措施实施率）进行量化评分，满分 20 分。

课程体系与教学内容更新：每学期新增或修订课程数/总课程数 $\times 100\%$ ，满分 15 分，超过 50%得满分。

实践教学条件改善：实训基地面积增长率、实验室设备更新率等，每项按实际增长比例 $\times 20$ 分制计算，最高不超过 15 分。

教材建设与教学资源开发：每新增一本正式出版教材或一项优质教学资源（如在线课程、教学软件），加 5 分，最高 10 分。

（二）教学科研成效

学生满意度：通过问卷调查，满意度 $\geq 90\%$ 得满分 15 分，每

下降 5%扣 2 分。

教学成果：学生竞赛获奖（国家级、省级、市级分别加 10 分、5 分、3 分，不重复计分），技能鉴定通过率 $\geq 90\%$ 得满分 10 分，每下降 5%扣 1 分。

教学研究与改革项目：成功申报并实施的教学研究与改革项目，每项加 5 分，最高 10 分。

（三）师资队伍建设

教师培训与进修：团队成员每年参加专业培训或进修次数 ≥ 2 次得满分 10 分，每少一次扣 2 分。

“双师型”教师比例：团队中“双师型”教师占比 $\geq 60\%$ 得满分 10 分，每下降 10%扣 2 分。

科研成果与社会服务：团队成员每年发表专业论文篇数、承担横向项目数量等，按实际数量 $\times 5$ 分制计算，最高不超过 10 分。

（四）校企合作与产教融合

校企合作项目：成功签订校企合作协议的项目数量，每项加 3 分，最高 15 分。

实习实训基地：新增或升级的实习实训基地数量，每项加 2 分，最高 10 分。

毕业生就业质量：毕业生就业率 $\geq 95\%$ 且专业对口率 $\geq 70\%$ 得满分 10 分，每下降 5%扣 1 分。

（五）团队建设与管理

团队凝聚力：通过团队内部问卷调查，满意度 $\geq 85\%$ 得满分5分，每下降5%扣1分。

管理制度执行：根据学校检查反馈，制度执行良好得满分5分，有违规行为视情节扣1-3分。

团队文化建设：每年举办团队活动次数 ≥ 2 次得满分5分，每少一次扣1分。

四、考核方法

采用定量与定性相结合的方式，根据上述量化指标进行评分，同时结合专家评审、同行评价、学生反馈等定性评价，形成综合考核结果。

五、考核周期与流程

年度考核，每年进行一次，流程包括团队自评、学校评审、结果公示、反馈与改进。

六、考核结果奖惩

奖励与激励：根据综合得分，设立不同等级的奖励，如优秀团队奖、先进个人奖等，同时优先考虑优秀团队在科研项目申报、教学资源建设等方面的需求。

整改与提升：对考核不合格或存在问题的团队，要求制定整改计划，并跟踪整改情况，直至达到要求。

职业发展：将考核结果作为团队成员职务晋升、薪酬调整的重要依据，鼓励团队成员根据考核结果制定个人职业发展规划。

七、保障措施

成立专业建设绩效考核领导小组，完善相关制度，提供必要的资源支持，确保考核工作的顺利进行。