

附件：1 辅导员序列任职资格认证指标体系

辅导员序列任职资格认证指标体系							
自评部分							
序号	评估要素		分值（参考值）	备注说明	积分限制		
1	学历积分	最高学历为博士及以上	5分	1. 学历的认定以申请人获得的全日制最高学历为准，以个人提报的最高学历为主记录（需有学历证书等证明文件扫描件），不累计加分； 2. 获得多个全日制硕士或博士学位的，在其最高学历得分基础上，多获得1个硕士学位，加1.5分；多获得1个博士学位，加2.5分。 3. 在工作中进修的学位，需要及时在获得学位证书备案在人力资源处。	最高不超过10分		
		最高学历为硕士研究生	3分				
		最高学历为本科	1分				
		最高学历基础上，多获得1个硕士学位	1.5分				
		最高学历基础上，多获得1个博士学位	2.5分				
2	工作经验积分	学校学院工作年限（满10年以内部分）	0.5分/年	1. 以个人提报为主，提供档案记录文件证明（复印件），由上级领导判定是否属于相关行业/专业工作； 2. 学校工作年限允许中断，即离开学校学院的教职工再次回到学校学院后，离开前的年限依然有效，可累加。			
		学校学院工作年限（超过10年部分）	0.3分/年				
		相关行业/专业工作年限（非学校学院）	0.3分/年				
3	优秀绩效积分		年度绩效被评为“优秀”（任现职期间）	4分/次	以年度绩效成绩为准。	—	
			年度绩效被评为“良好”（任现职期间）	1分/次			
	专业资质加分	4.1	科研项目积分	国家级（4年有效）	主持：15分/个 主要完成人：4分/个	1. “主持”是在科研项目中承担总体设计、论证、组织和指导等重要工作的第一负责人；“主要完成人”是在科研项目中承担主要工作或关键工作，或解决关键技术难题的人员。国家级前7，省部级前5，市厅级前3，以上均以证书、有关文件为依据； 2. 获奖包括科研成果奖和艺术、体育类奖项； 3. 同一内容的项目、论文、著作、专利和奖励不重复计算。 4. 其他学校认可的竞赛或活动。	—
				省部级（3年有效）	主持：5分/个 主要完成人：1.5分/个		
				市厅级（2年有效）	主持：2分/个 主要完成人：0.3分/个		
横向科研（2年有效）				主持：2分/万元 主要完成人：0.3分/万元			

		4.3	学术论文积分	T类特种刊物论文	8分/篇(1作)、3分/篇(2作)、1.5分/篇(3作)		—
				A类权威核心刊物论文	5分/篇(1作)、2分/篇(2作)		
				B类重要核心刊物论文	4分/篇(独著或1作)		
				C类一般核心刊物论文	2分/篇(独著或1作)		
				D类一般公开刊物论文	0.2分/篇(独著或1作)		
		4.4	专业著作积分	专著(权威出版社)	5分/十万字		—
				专著(重点出版社)	3分/十万字		
				专著(其他出版社)	1.5分/十万字		
				编著、译著(权威出版社)	2分/十万字		
				编著、译著(重点出版社)	1分/十万字		
				编著、译著(其他出版社)	0.5分/十万字		
				教材(有红头文件)	1分/十万字		
		4.5	专利积分	国家知识产权局授权的发明专利	3分/件		—
				国家知识产权局授权的实用新型专利	1.5分/件		
				国家知识产权局授权的外观设计专利	1分/件		
				国家软件著作权登记的软件著作	0.5分/件		
		4.6	获奖加分	国家级(4年有效)	8分/个(特等)、7分/个(一等) 6分/个(二等)、5分/个(三等)		—
				省部级(3年有效)	6分/个(一等)、4分/个(二等) 3分/个(三等)		
				地厅级(2年有效)	3分/个(一等)、1.5分/个(二等)、 1分/个(三等)		
				校级(2年有效)	1分/个(一等)、0.5分/个(二等)		
5	培训学习积分	完成本级别额定学习任务	5分	该项完成即加5分,未完成则计0分。			
6	惩罚扣分	院级/部门级通报批评或警告处分(2年有效)	(-)5分/次	1、处分事项,以会议、通知记录为准; 2、扣分超过20分,则失去任职资格晋级资格; 3、认证A4、A5级别不得有任何扣分。	—		
		院级/部门级记过处分(2年有效)	(-)10分/次				
		校级通报批评或警告处分(4年有效)	(-)15分/次				
		校级记过处分(4年有效)	(-)20分/次				

二级学院复评部分

序号	评估要素		系数	备注说明
1	态度与职业操守（师德）评估	令人满意	1.0	该项为底线指标。
		表现平平	0.9	
		存在问题	0.8	
		不尽人意	0.0	
2	履职情况评估	优秀	1.1	着重考量业务熟练程度和目标达成情况。
		良好	1.0	
		不佳	0.9	
3	综合匹配度评估	非常匹配	1.1	参考评价角度（认证 A1-A3 职级）： 1、日常工作中是否表现出具备更高级别要求的知识技能条件？ 2、日常工作中是否表现出具备更高级别要求的核心能力？ 3、日常工作中是否表现出具备更高级别要求的工作态度和职业素养？ 4、晋级后是否能够承担更高级别的责任和压力？ 5、其他体现岗位匹配度的表现。 参考评价角度（认证 A4-A5 职级）： 1、是否能在本部门未来工作重点及关键问题上提出专业建议和创新方法？ 2、是否能解决或带领团队攻克重大难题？ 3、日常工作中是否会习惯性地考虑工作隐患，提前想好预防措施或应急方案以避免不必要的风险？ 4、是否会在日常工作中有意识地给予后辈锻炼机会、提供培训指导、提升团队的专业能力？ 5、是否重视本部门专业知识和成果的积累与传承？ 6、晋级后是否能够承担更高级别岗位的责任和压力？ 7、其他体现岗位匹配度的表现。
		基本匹配	1.0	
		尚待提升	0.9	