



博实乐教育集团

佛山市顺德区碧桂园实验学校 教师手册

Teacher's
Handbook

我们始终坚信，教育是世界上最
伟大的事业！

目录

欢迎辞.....	1
第 1 章 总则.....	2
1.1 目的.....	2
1.2 适用范围.....	2
1.3 编制原则.....	2
第 2 章 集团文化.....	2
2.1 集团愿景.....	2
2.2 集团使命.....	2
2.3 优秀人才十大素质.....	3
第 3 章 学校文化.....	3
第 4 章 入职指引.....	4
4.1 入职.....	4
4.2 试用及转正.....	5
4.3 考勤.....	5
4.4 就餐与住宿.....	6
4.5 信息获取渠道.....	6
第 5 章 人力资源管理.....	6
5.1 薪酬.....	6
5.2 福利.....	7
5.3 培训与发展.....	8
5.4 晋升与调动.....	9
5.5 绩效管理.....	9
5.6 劳动关系.....	10
5.7 员工组织及活动.....	11
第 6 章 纪律与规范.....	12
6.1 学校教师纪律十条.....	12
6.2 违规违纪责任.....	13

第 7 章 安全守则.....	13
7.1 保密.....	13
7.2 资产及资料.....	13
7.3 制止违法乱纪.....	13
第 8 章 附则.....	14
8.1 补充与适用.....	14
8.2 公示及告知.....	14
8.3 制定、修改及解释主体.....	14
8.4 生效及施行.....	14
回执.....	15

欢迎辞

亲爱的教师：

您好！

欢迎您加入博实乐教育集团的大家庭。让热爱教育事业的我们走在一起，为将公司打造成为以 K12 为核竟争力的全球知名教育品牌而努力奋斗，共同点亮孩子的未来！

博实乐教育集团起源于 1994 年在广东顺德成立的首家碧桂园学校，开创了中国民办教育的先河。2017 年 5 月 18 日，博实乐教育集团成功登陆美国纽约证券交易所 (NYSE 股票代码：BEDU)，成为当时中国 K12 教育行业中市值最高的上市公司。截止 2019 年 1 月，博实乐教育集团在全国 9 个省份拥有超过 80 所园校及英语培训机构，其中国际学校 6 所，双语学校 15 所，幼儿园 47 所及 18 家英语培训中心，并拥有北京师范大学、哥伦比亚大学、加州大学伯克利分校、伦敦大学学院、剑桥国际考试委员会等顶尖合作伙伴。集团共计超过 40000 名在校生及 8000 余名教职工，其中包括 300 多名来自英、美、澳、加等国家的外籍教师。

博实乐汇聚与培养国内外优质师资，致力于激发每个学生的天赋与潜能，为每个孩子的成功人生不懈努力，为社会进步培养栋梁之材。

我们始终坚信，教育是世界上最伟大的事业。

博学修实，乐志未来。

Bright Scholar, Bright Future.

博实乐教育集团

第1章总则

1.1 目的

为帮助全体教师了解学校基本管理制度、遵守纪律规范、展现工作素养、发挥工作积极性、提高工作效率、保持经营管理的良好秩序，特制定本手册。

1.2 适用范围

本规则适用于博实乐教育集团全体教师，指与中华人民共和国法律管辖下的博实乐教育集团下属单位签署劳动合同的所有教师。下属单位具体是指博实乐教育控股有限公司、珠海横琴博实乐管理咨询有限公司、广东碧桂园教育投资管理有限公司及其各自的子公司、分公司、或其他由以上公司所持有或控制的经营主体，包括学校、幼儿园、有限责任公司、股份有限公司，以及所有直接或间接由公司股份有限公司持有或控制的子公司、分公司及关联公司，以下简称为“公司”、“单位”、“学校”（包含学校及幼儿园）或“用人单位”。

1.3 编制原则

根据国家法律法规及政策要求，结合学校的发展情况，集团及学校将及时修订本手册内容，并予以公示。集团及学校具有修订本手册中各项制度的权利。

第2章集团文化

2.1 集团愿景

博实乐教育集团致力于成为全球卓越的教育服务提供商。追求品质，精益求精，提供一流教育服务，培养具有“中国灵魂、世界眼光”的优秀学子。为教育事业努力耕耘，为孩子终生发展奠定基础。

2.2 集团使命

教育是世界上最伟大的事业，博实乐教育集团肩负着为社会进步培养栋梁之材的使命，点亮孩子的未来，致力于学校特色化发展，教师专业化发展，学生个性化发展。为中国教育创立光辉典范，让世界因我们的存在而变得更加美好。

2.3 优秀人才十大素质

聚合与天下英才共事，让其发挥无限创造力，为中华民族伟大复兴共创伟业。
集团贯彻推行对人才的十大素质要求，具体如下：

- 1) 逻辑思维：严谨的逻辑思维；
- 2) 成就导向：渴望成功，有理想和抱负；
- 3) 批判思维：对事情有良好的判断力，独立思考，看到本质；
- 4) 结果导向：不找借口，想尽一切办法把事情办成；
- 5) 效益意识：注重教育教学效益最大化；
- 6) 有大局观：看重长远发展，站在社会、学校、学生的立场上思考，全局谋划，审时度势；
- 7) 不畏艰难：执意进取，直面挑战，百折不挠，勇于承责；
- 8) 文化认同：从内心认同学校文化和教育理念；
- 9) 高效执行：认真聆听，理解学校的要求指示并付诸实施，科学谋划，快速推进；
- 10) 团队意识：凝聚力强，善于合作。

第3章学校文化

3.1 学校概况

碧桂园实验学校，坐落于广东顺德北滘镇碧桂园集团总部旁，是博实乐教育集团（原碧桂园教育集团）旗下两所直属学校之一，与著名慈善高中国华纪念中学一墙之隔。

秉承碧桂园教育 20 多年“希望社会因我们的存在而变得更加美好”的办学使命，实践“个性化教育”核心理念，追求“办一所追求精神成长与个性化学习的双语标杆学校”的办学目标，碧桂园实验学校凭借“自主作业”、“星卡评价”等创新育人品牌，引领学生个性化发展，着力于培养具有“自律、自学、自立”校风特质和“中国灵魂、世界眼光”素养的自强少年。

3.2 办学目标

追求精神成长与个性化学习的碧桂园双语标杆学校

3.3 校风特质

自律 自学 自立

3.4 校训

希望社会因我们的存在而变得更加美好。

3.5 教风

重习惯 重能力 重人格

3.6 学风

聆听 观察 阅读 思考

第4章入职指引

4.1 入职

4.1.1 报到：

教师入职当天应按照《录取通知函》上约定的时间带齐资料到约定办公地点报到，如有特殊情况未能按时报到的，应至少提前 3 个工作日向入职单位人力资源部报备。

4.1.2 提供入职资料：

- 1) 身份证原件及正反面复印件 1 份；
- 2) 户口本首页及本人所在页复印件（根据各学校具体要求）；
- 3) 单位指定的本人银行储蓄卡复印件 1 份，用于薪酬发放（与身份证正面复印在同一张纸上）；
- 4) 学历、学位证书原件及复印件（取得外国大学学位证书的，还需要提交中国教育部颁发的国外学历学位认证书）；
- 5) 心理咨询师证复印件 1 份；
- 6) 近 3 个月内区级以上医院体检报告（体检内容包含：普检、血常规、肝功能、胸透、心电图等）；
- 7) 原单位离职证明原件；
- 8) 白底一寸免冠彩照 3 张；

9) 个人简历 1 份；

10) 教师资格证及其它相关证书；

教师所提供的入职资料应真实可信，如有虚假，一经发现，学校可随时终止试用或解除劳动合同。当个人资料有以下更改或补充时，应在 1 个月内知会人力资源部门：姓名、身份证件换证或过期新办、家庭地址、电话号码、婚姻状况、紧急情况联系人和联系电话、职称、培训结业或进修毕业等。

4.1.3 办理入职手续：

- 1) 阅读本手册，并给回签收回执；
- 2) 签订劳动合同；
- 3) 人力资源部门协助办理其他事项，如开通线上系统账户及电子邮箱、办理门禁卡等。

4.2 试用及转正

4.2.1 试用期教师需达到以下条件，方可办理转正手续：

- 1) 充分了解并认同学校文化及价值观；
- 2) 遵守学校各项规章制度；
- 3) 完成入职培训并通过所在部门的相关考核。

4.2.2 试用期内，教师因病请假累计超过 10 天的，请假时间不计入试用期，试用期中止，待病假结束后试用期恢复履行。

4.2.3 达到上述转正要求的教师应在试用期届满前 10 天提出转正申请。试用期内表现特别突出的教师，可按规定申请提前转正。因个人原因造成跨月转正的，转正工资自审批完成之日起算。

4.2.4 试用期内及转正后提出离职，均应至少提前 30 天提交书面或线上离职申请；未提前通知而对学校造成相应经济损失的，学校保留对教师追索损失的权利；如教师在试用期间存在不符合录用条件的情况，学校可解除劳动合同，并不予以支付经济补偿金。

4.3 考勤

4.3.1 各学校及其他单位可根据自身实际情况，实行标准工时制、不定时工时制、综合计算工时制，合理安排教师工作时间，并要求教师严格遵照执行。

4.3.2 教师不得迟到早退，如有以下情况之一的，一律作旷工处理：

- 1) 无正当理由迟到超过 30 分钟的；
- 2) 不办理请假手续而缺勤的；
- 3) 请假未批准擅自缺勤的；
- 4) 以谎报、伪造证明等不正当手段骗取假期的；
- 5) 超假未归的；
- 6) 在请假期间为其它单位工作或提供有偿劳动的；
- 7) 其它以不正当手段骗取请假的。

教师存在迟到早退或旷工情形的，用人单位可根据考勤管理办法对员工进行相应处分。

4.3.3 学校对教师进行考勤记录，由各单位制定相关考勤记录方式并严格执行。

4.4 就餐与住宿

4.4.1 教师可在所在学校内食堂用餐，学校可提供伙食补贴。

4.4.2 学校根据实际情况，可为符合条件的教师提供宿舍。

4.5 信息获取渠道

学校有致信 OA 管理平台，包含信息发布、制度流程、员工论坛等功能，内嵌知识管理平台、集团新闻、集团通知、集团制度、集团最新讨论、集团知识区等板块，能够帮助教师方便快捷地了解业界动态、集团业务发展动态、集团重要事件及通知。教师也可在集团网站、学校网站及微信公众号查询和获取相关信息。

第 5 章人力资源管理

5.1 薪酬

5.1.1 薪酬理念

- 1) 依据博实乐教育集团战略定位、管理模式及经营实际情况，兼顾效率与公平，确定薪酬策略，为集团经营战略提供支撑；
- 2) 参考市场薪酬调查数据，确定不同类型教师薪酬水平；确保薪酬向关键

岗位倾斜，以吸引和保留优秀人才；根据集团经济效益及财务状况，确定教师未来薪酬晋升空间；

3) 坚持全面薪酬理念。为吸引和保留人才，除货币薪酬外，集团同样重视非货币薪酬对教师的持久激励，提升教师，特别是关键岗位人才对博实乐教育事业的忠诚度和归属感。

5.1.2 薪酬结构

薪酬包括基本工资、工作量考核奖金、年终奖、福利。

1) 基本工资，指正常工作时间内的正常劳动应得的固定报酬，基本工资根据相应的职级薪级予以核定，体现了劳动知识技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件等岗位价值因素，并和个人与岗位匹配的程度挂钩。正常出勤即可享受基本工资。若岗位变动，基本工资也随着变动。

2) 工作量考核奖金独立计算，不属于基本工资，与基本工资共同组成薪酬收入。工作量考核奖金包括不限于教育考核、教学考核、课时量、月考奖励、管理量、其他奖励、微调量等，具体由学科组、年级组、学段和学校根据实际情况核算。

3) 年终奖：年终奖根据个人学年绩效结果、学校学年经营业绩、集团运营达成情况共同确定。

5.1.3 发薪时间和查询方式

付薪日以劳动合同约定为准。如遇周末或法定节假日则酌情提前或延后至相应工作日发放。有条件的学校的教师可通过线上平台自助查询个人工资情况。

5.1.4 薪酬保密与知情权

1) 教师对本人薪酬有知情权；

2) 教师需妥善保管个人薪酬资料，禁止向他人透漏个人薪酬信息，也不能打探他人薪酬信息，违者将给予警告，情节严重者按严重违纪解除劳动合同处理。

5.2 福利

5.2.1 社会保险

各学校根据国家及当地政策等相关规定和学校的实际情况，为教师办理社会保险，个人缴纳部分由学校在工资中代扣代缴。

5.2.2 假期

教师享受国家法定假期、病假、事假、婚假、丧假、产假、寒暑假、工伤假等假期。其中国家法定假期参照国务院办公厅发布的假日安排通知及国家法律规定，其他假期各学校可根据实际情况酌情调整休假安排。

5.2.3 福利（参见《学校教师福利标准》）

考虑到各学校及其他单位在发展过程中出台的各项福利政策及制度与现行办法之间存在的差异，为保障新老员工的权益，做好新旧福利政策的平稳过渡，福利发放原则上遵循“老人老办法，新人新办法”。各学校可根据实际情况向教师发放相关补贴及各项福利，如年度体检、子女入读优惠等。

5.3 培训与发展

5.3.1 培训目标：为培养高素质教师团队，提高教师的业务水平和职业素养，提升教师职业发展的可持续性和个人综合竞争力，更好地提高教学和研究品质，集团将持续为教师提供培训，以支持教师的个人发展和学校的办学品质。

5.3.2 培训体系：

课程体系：集团根据各学校工作安排，为教师提供岗位技能培训、职业素养培训、管理能力培训、学历文凭培训及其他专项培训。

讲师体系：集团拥有一支稳定、专业的内部培训讲师队伍，旨在分享教学技能经验和支撑一线教学的发展，内部认证讲师的管理遵照《内部培训讲师管理办法》执行，内部认证讲师按照规定享有课酬。

5.3.3 培训形式：

培训形式分为内部与外部培训、线上与线下培训等，采取课程讲授、案例教学、网上教学、讨论分享等方式。

博学课堂：“博学课堂”是集团打造的在线平台，向学校所有教师开放，教师可通过平台随时学习数百门内部培训课程。教师应注意集团内部知识产权的保护，遵守职业道德。

5.3.4 培训项目：

集团及学校为教师设立了完善的培训体系，针对不同层级的教师制定了专项人才发展培训计划。

5.3.5 培训组织：集团大型培训工作由校区运营中心、人力资源管理中心进行

统筹安排。各学校可根据人才发展需求,按需制定培训计划并组织相关培训活动。

5.4 晋升与调动

5.4.1 晋升原则: 公平公正,逐级晋升;以业绩和能力为导向;动态管理,因需而动。

5.4.2 发展通道:

教师可在教师序列和管理序列上实现双通道发展。

- 1) 教师序列:在学术层面,教师可从青年培养教师,逐步发展为初级教师、中级教师、高级教师、骨干教师,最终可发展为校级、区域、或集团学科带头人。
- 2) 管理序列:在管理层面,教师可从中级教师,逐步承担不同的管理职能并走向学校管理者岗位,幼儿园管理岗位包括班主任、组长、主任、园长助理、副园长、园长;学校管理岗位包括班主任、学科/年级组长、部级干部、校级干部、校长。

5.4.3 教师的晋升管理原则上每年执行一次,于每年完成职级评估及职位管理工作后启动。若教师晋升,其薪酬水平根据职级的带宽进行调整。次月起按照晋升后的薪酬水平发放。

5.4.4 教师内部调动,需获得调出学校负责人与调入学校负责人同意,由所在学校人力同事协助发起调动申请,经流程审批通过后生效。

5.5 绩效管理

5.5.1 绩效原则

学校推动高效、公平、赏罚分明的绩效文化,坚持绩效持续改进、上下级互动、绩效与激励挂钩的原则,给予教师公正的评价和公平的回报。

5.5.2 考核周期

- 1) 绩效考核周期原则每年一次,考核期为上年度9月1日至本年度8月31日。
- 2) 学校对教师的绩效考核应于7月20日前完成,于9月15日前(如遇节假日则延后)发放年度绩效奖金;
- 3) 对于考核结果晚于上述日期或因其他原因而造成延期的,奖金发放时间

应不晚于下一次月工资发放时间。如教师因工作安排在集团内部调动，则集团工龄累计，由调入学校根据本学校标准发放其全年度绩效奖金。

- 4) 教师完成学年工作并完成年度考核，则享有该年度绩效奖金。

5.5.3 考核方式

教师考核由学段评价、教师互评、学生评价、家长评价四部分组成，具体考核指标由学校根据实际情况制定。学科组、年级、学段负责核算每位教师的绩效考核分数，由校园长终审后按分数高低进行排名。排名等级与比例分布依照博实乐教育集团的绩效考核制度要求执行。经认定教师存在安全责任事故或违纪行为的，该教师年终考评不合格，学校可根据严重程度扣除部分或全部绩效考核奖金。

5.5.4 考核结果

绩效等级		含义
S	卓越	超额完成任务，持续超出期望
A	优秀	达成业绩目标，部分超出期望
B1	优良	达成业绩目标，达到预期
B2	良好	大部分达成业绩目标，达到预期
C	合格	基本达成业绩，接近预期
D	待改进	大部分不能达成业绩，低于预期

5.5.5 结果应用

- 1) 奖金发放：年度绩效奖金发放以绩效结果为主要依据。薪酬绩效委员会视集团年度经营目标完成情况与绩效结果合并形成综合激励系数，进行年度绩效奖金的发放。
- 2) 薪资调整：学校根据实际经营情况，可对绩优教师进行薪资调整。
- 3) 职级与职位调整：学校根据绩效考核结果，结合人才发展需求，参照《职位序列管理办法》，对教师进行职级与职位的调整。
- 4) 评优评先：考核结果作为教师评优评先的主要依据。
- 5) 培训发展：学校结合教师工作能力和技能需求对绩优教师重点培训发展。

5.6 劳动关系

5.6.1 劳动合同

- 1) 教师入职当月，需与学校签订劳动合同，书面确认劳动关系，明确双方权利义务。
- 2) 签订劳动合同将遵守平等自愿、协商一致的原则，遵守国家法律和行政法规的规定。
- 3) 学校与教师须严格履行劳动合同规定的义务，双方经协商同意，可以变更或者解除劳动合同。

5.6.2 解除劳动合同

- 1) 试用期内及转正后提出离职，均应至少提前 30 天提交书面或线上离职申请。
- 2) 学校不接受任何经电话以及同事或亲友口头转达的离职申请。
- 3) 教师离职获得审批同意的，应按照离职流程办理相关离职手续，具体流程请咨询所在学校的人力部门。教师离职前应正常履行工作职责，并做好交接工作，因未妥善交接而对学校造成相应经济损失的，学校保留对教师追索损失的权利。

5.7 员工组织及活动

5.7.1 佛山市顺德区碧桂园实验学校工会

- 1) 学校工会致力于倾听员工心声，维护员工权益，建设和谐温暖的员工家园；着力激发员工工作热情，组织健康向上的工会活动。
- 2) 学校工会作为学校各部门之间的桥梁纽带，使学校所有员工紧密联系起来，形成推动发展的强大合力。
- 3) 学校工会服务于全学校，提供整体服务、保障员工的政治、经济和文化权益。
- 4) 学校工会努力为全学校员工办好事、办实事，为推动学校发展贡献力量。

5.7.2 员工扶助

博实乐教育集团任一单位的正式员工，凡是因本人或直系亲属因遭受重大疾病、意外伤害而导致经济困难的情况，均可通过各单位申请经济扶助。

5.7.3 活动

- 1) 总结表彰：学校对年度工作进行总结并对优秀员工进行表彰和奖励，激

励员工学习先进，争当先进；

2) 团建活动：学校不定期举行团建活动，凝聚团队士气，强化员工协作精神，丰富员工文化生活；

第6章 纪律与规范

6.1 学校教师纪律十条

建设一支思想过硬、业务过硬、作风过硬的高素质的教师队伍，是完善学校教育模式的核心工程。每位教师都应当遵循以下十条纪律：

第一条 维护学校声誉。任何场合不讲有损学校声誉的话，不做有损学校声誉的事，不传播不利于学校团结、稳定、发展的言论，否则给予批评或警告处分。不允许从事第二职业，否则给予记过、留校察看或解聘处分。

第二条 尊重学生人格。不谩骂学生，不侮辱学生，不用作业惩罚学生，不歧视后进生，否则给予警告、记过、留校察看或解聘处分。严禁体罚或变相体罚学生，否则一律解聘；后果严重的，一律开除并追究其责任。

第三条 注重教师形象。上班穿着大方得体，佩戴校卡。校园内不穿拖鞋、染彩发、戴耀眼首饰。男教师不穿无领上衣、短裤，不蓄长发，不留胡须；女教师不穿无袖上衣，不浓妆艳抹。否则给予批评或警告处分。

第四条 端正行为作风。不搞小宗派，不拨弄是非，不诬陷他人，否则给予警告、记过、留校察看或解聘处分。不接受家长的宴请，不收受家长的红包或礼物，不委托家长购物，不与学生家长发生借贷关系往来，否则一律给予解聘处分。

第五条 爱护公共财物。不践踏花草，不损坏教具，不浪费水电、纸张，不破坏公共设施，否则给予批评、警告、记过、留校察看、解聘或开除处分。不非法侵占学校公共财物，否则给予解聘或开除处分并追究其责任。

第六条 遵守上班常规。不迟到、不早退、不旷工，不喧哗，不闲谈，不打扰他人工作学习，不随便串办公室，不上网聊天、玩游戏，不听（看）与教学无关的音像。否则给予批评、警告、记过、留校察看或解聘处分。

第七条 遵守教学常规。不允许有缺课、私自调课、无准备上课、不按时上下课、不批改作业等行为，上课时不离岗、不使用电话，对学生违纪现象不能无动

于衷，否则给予批评、警告或记过处分。（教师在操作电教平台时是要坐着的）
第八条遵守学校制度。不得违反学校各项规章制度，不得无理取闹凌驾于制度之上，包括考勤、考试、人事、工资、福利、图书、医院、仓库、食堂、安全等管理制度，否则给予警告、记过、留校察看或解聘处分。

第九条遵守社会公德。不说粗话脏话，不随地吐痰，不乱丢垃圾，不乱涂乱划，不积污留垢，不酗酒，否则给予警告处分。严禁校内吸烟喝酒，否则一次给予记过处分，两次给予留校察看处分，三次给予解聘处分。

第十条遵守国家法律。严禁在校园、宿舍进行任何形式的赌博活动，严禁传看黄色、反动书刊或音像，严禁浏览黄色网页，严禁吸毒，严禁参加非法社团活动。否则给予开除处分。

6.2 违规违纪责任

教师应严格遵守集团各项规章制度，其他违规违纪责任追究详见《博实乐教育集团员工违规违纪责任追究办法》。

第 7 章安全守则

7.1 保密

教师应保守集团及学校秘密，未经授权和批准严禁向第三方泄露集团及学校机密文件；对于本人职责范围之外的集团及学校机密，做到不打听、不猜测、不传播，发现泄密行为及时向上级领导汇报。教师与学校签订《保密协议》的，应严格遵守《保密协议》的约定。

7.2 资产及资料

教师应保证集团及学校资产及资料的完整，使用及调取应符合集团及学校的相关流程及规则，未经授权不得擅自使用；禁止将集团及学校资产及资料用于非法或不正当用途。教师违反前款规定，对集团及学校造成损失的，学校保留对教师追索损失的权利。

7.3 制止违法乱纪

发现治安、刑事案件：在确保自身安全的前提下，应立即制止事件继续发生，并通知当值安保人员/部门、上级领导及地方公安机关。

第 8 章附则

8.1 补充与适用

8.1.1 集团将视情况需要，定时或不定时地颁布或更新各类规章制度、纪律要求或流程规范，并在集团内部予以公示。

8.1.2 学校依照国家规定对教师的管理存在特殊要求的，教师除了需要遵守本手册条款外，还应当遵守学校的相关管理制度及纪律要求。

8.1.3 本手册中各条款如有相互冲突的，或本手册生效之前或之后集团或学校制定的任何其他规定与本手册中相关条款存在冲突的，由集团或学校决定适用的条款及规定。

8.2 公示及告知

本手册将公示告知并发放给每位教师，教师应认真阅读并严格遵守。

8.3 制定、修改及解释主体

本手册的制定、修改、解释权归博实乐教育集团所有。

8.4 生效及施行

本手册自 2019 年 10 月 14 日起生效并施行。

回执

本人_____ (身份证号码或护照号码_____)
已阅读并知悉本手册的所有内容，自愿严格遵守并执行。
本手册乃机密文件，本人在未得到所在用人单位书面同意之前不会将手册内容向任何第三者披露。

签名

日期