

宿州职业技术学院文件

宿职院发〔2021〕44号

宿州职业技术学院教师教学质量考核办法 (试行)

为进一步健全和完善教师管理制度，逐步建立客观、公正、科学的评价考核机制，引导、保护和发挥广大教师教书育人的积极性、主动性和创造性，根据《关于做好省属高校教师教学质量考核工作的指导性意见》（皖教人〔2011〕4号），结合学院实际，制定本办法。

一、指导思想

通过考核，逐步建立健全对教师的评价、激励、约束机制，引导教师把主要精力投入到教学、教研和科研工作中，落实教学工作中心地位，促进教学质量提高，推进高素质高技能人才培养。

二、考核原则

- (一) 教师质量考核坚持公开公平公正原则。
- (二) 坚持定量考核和定性考核相结合原则。
- (三) 坚持日常考核与学期学年考核相结合原则。
- (四) 坚持课堂理论教学和实验实训教学考核相结合原则。
- (五) 考核结果与教师晋升、聘任、评先评优等挂钩的原则。

三、组织机构

为确保此项工作开展，成立教师业务考核工作领导小组，人员组成如下：

组 长：陈东旭

副组长：李玉峰、赵素华、丁上山、来景辉

成 员：吕永平、尹光明、吴伟、张迎春、邱铭、韩效辉、解颖娴、程家超、王文、高大同、曹洪侠、张杰、黄青燕、杜长强

领导小组主要负责教师业务考核的政策制定、组织领导、宣传发动和督促检查工作，协调解决考核过程中出现的重大问题，裁定相关考核纠纷。

四、考核对象

教学质量考核的范围和对象为我院在职在编从事教学工作的专任（含双肩挑）教师和实验技术人员（以下统称教师）。

五、考核内容

主要从师德师风、教学、科研等方面进行考核，包括师德师风、教学计划、教案、教学工作量、课堂教学、课程作业与辅导

答疑、课程考核、教学档案、教研活动、教研科研等（详见《教师教育教学能力测评表》）。

六、考核等次

考核分优秀、良好、合格、不合格四个等次。各等次的结构比例是：

优秀：本系（部）专兼职教师总数的 25%；

良好：本系（部）专兼职教师总数的 30%；

不合格：年度考核总分在 60 分以下的教师；

合格：优秀、良好、不合格等次以外的教师。

七、考核步骤及方法

（一）系部考核（权重 80%）考核内容包括教学工作量、课堂教学质量、教研科研、加分项和减分项五个部分。

1、教学工作量（权重 30%）

教师授课工作量一律按《宿州职业技术学院教职工绩效考核和绩效工资分配实施方案》的标准学时计算，以实际教学工作量为基础。

专职教学人员年度教学工作量达到额定教学工作量的，计 60 分（满分），每增加 10%学时，加 1 分。“双肩挑”教学人员完成额定教学工作量的计 60 分（满分），每增加 20%学时，加 1 分。没满工作量的教师，按缺少额定工作量的比例乘以 60 扣分。

根据学院的安排，本学年无授课任务的教师教学工作量评价分值按 60 分计算。

2、课堂教学质量（权重 50%）

课堂教学质量考核一般由学生、教研室同行、系（部）领导分别对教师的教育教学能力进行测评。其中学生测评占 60%，教研室同行测评占 20%，系（部）领导测评占 20%。

（1）学生评教：由各系部组织实施。学生对教师测评，不得少于一个授课班级的全体学生。如果教师同时承担几门课程的教学，原则上对课时多的课程进行测评。

测评内容包括：教学态度、教学目标、教学内容、教学方法、教学技能、教学效果等（详见附件《教师教育教学能力测评表》）。

（2）教研室同行测评：由所在教研室的教师进行评价（除去一个最高分和一个最低分后计算平均值），每学年进行一次。

（3）系部考核领导小组测评：各系部成立由党政领导、教学秘书、教研室主任副主任等管理人员组成的考评工作领导小组进行评价（除去一个最高分和一个最低分后计算平均值），每学年进行一次。

3、教研科研（权重 20%）

符合下列条件之一获满分：

（1）在四类以上期刊发表本专业教学、科学研究论文 1 篇以上。（应为独撰或第一作者，只限具有 CN、ISSN 刊号）。

（2）正式出版专著、教材等（具有 ISBN 书号，参编不少于 10000 字）。

（3）主持或者参加省级及以上科研项目 1 项以上。

(4) 获得校级以上科研奖励一项以上。

(5) 主持或参加校级以上教育教学研究项目 1 项以上。项目实施 1 年以上,并取得阶段性成果。

(6) 获校级及以上高校教学成果奖或校级以上教师教学竞赛等教学类奖励 1 项以上。

(7) 参加与本专业相关的校级以上成果推广 1 项以上。

(8) 国家级发明专利或实用新型发明专利一项。

4、加分项目（在前三项考核总分基础上增加）

(1) 在校级教学类竞赛、创新创业大赛、技能大赛指导等活动中获得表彰者（须有证书或批文），获一等奖加 3 分；二等奖加 2 分；三等奖加 1 分。

(2) 省级教学类竞赛、创新创业大赛、技能大赛指导等活动中获得表彰者（须有证书或批文），获一等奖加 6 分；二等奖加 5 分；三等奖加 4 分。

(3) 国家级教学类竞赛、创新创业大赛、技能大赛指导等活动中获得表彰者（须有证书或批文），获一等奖加 9 分；二等奖加 8 分；三等奖加 7 分。

5、减分项目（从考核总分中扣除）

(1) 出现一般教学责任事故，每次减 2 分；出现严重教学责任事故，每次减 5 分。

(2) 未经批准擅自去校外兼课、兼职者，减 5 分。

(3) 不接受组织安排的工作任务者，每次减 5 分。

说明：减分不受限制，可累计计算。

6、系部考核总分计算

系部考核总分=教学工作量考核分*0.3+课堂教学质量考核分*0.5+教科科研考核分*0.2+加分分值-减分分值

（二）院教学管理部门领导测评（权重 20%）

院领导组织教学管理部门（教务处、组织宣传人事处、实验实训中心、学生处及各系部等）负责人根据系部提供的评分结果，对所有人员进行考核评分。

八、考核总分计算及考核等次确定

计算出每位教师的综合考核分数后，根据名次确定优秀、良好、合格、不合格四个等次。

教师考核总分=系部考核总分*0.8+院教学管理部门领导测评分*0.2

九、考核结果运用

（一）考核结果记入教师业务档案，作为教师评先评优、晋职晋级、聘任、对外推荐的重要依据。同等条件下，优先考虑考核等次好的教师。

（二）学院将对考核“优秀”教师进行表彰，学年教学质量考核优秀的教师，学院年度考核方能评为优秀。

（三）对考核“不合格”教师进行通报批评。考核“不合格”教师，一年内不得参加优秀教育工作者、优秀共产党员、优秀党务工作者、优秀班主任、优秀辅导员等评选和表彰。

（四）推荐校级以上优秀教师，原则上应是近三学年教学质量考核中有一年为“优秀”等次教师。

十、考核要求

（一）每学年结束前一周开始对教师进行考核。教研室是教师业务考核的责任主体。教研室要高度重视，认真做好对教师的平时检查、抽查、考核工作，及时记录、通报（公示）相关信息，增加考核透明度和客观公正性。各系（部）对教师管理和业务考核负有重要责任。各系（部）要切实增强责任意识，引导、督促教研室做好考核工作，把好考核审查关。

（二）统筹做好测评工作。学生测评由教研室负责组织实施，教研室同行测评由系（部）负责组织实施，学院测评由教务处组织实施。

（三）对教师业务考核实行“一票否决”制度。出现以下情况应“一票否决”，年度业务考核定为“不合格”等次：

- 1、发生重大教学责任事故者；
- 2、学生测评综合分低于满分的 50%者；
- 3、无教学工作任务而又不服从组织安排者；
- 4、因违反党纪、政纪而受到党内严重警告及以上处分，或行政记大过及以上处分者；
- 5、因师德师风失范，造成恶劣影响者；
- 6、剽窃他人成果，被发现和查处者；
- 7、触犯法律，被行政拘留、司法拘留、刑事拘留和拘役者。

十一、本办法自 2021/2022 学年实施，由教务处负责解释。

附件：《教师教育教学能力测评表》



发：院属各单位

宿州职业技术学院党政办公室

2021年7月27日印发

附件:

宿州职业技术学院教师教育教学能力测评表

(给学生测评用)

测评内容及分值	内 涵 说 明	得分
教学态度: 15 分	1、能够注重素质教育, 培养学生分析和解决问题的能力。 2、做到教书育人, 融思想政治教育和科学精神、人文精神于教学之中。 3、备课认真, 内容正确充实, 逻辑严密清晰。	
教学目标: 10 分	1、教学目标明确、具体, 符合培养目标要求, 切合学生学习实际。 2、教学目标体现立德树人、知识传授、技能训练及能力培养的相互统一。	
教学内容: 25 分	1、根据课程性质及大纲处理教材, 结合专业、学科发展注意内容更新, 体现课程思政。 2、重视理论联系实际, 突出实践性教学。 3、容量安排适当, 信息量适中, 教学结构程序设计合理, 条理清楚, 重点突出。 4、内容准确, 无知识性错误。	
教学方法: 20 分	1、注重激发学生学习兴趣, 启发学生思维。 2、教学方法灵活多样, 适合教学内容, 符合学生实际。 3、根据教学需要, 适时、适度运用教具和现代教育技术手段。	
教学技能: 15 分	1、教态亲切、自然、使用普通话, 语言清晰、准确、规范、形象生动, 语速、语调适中。 2、板书层次分明, 图例规范, 布置恰当, 无错别字和不规范字。 3、善于组织教学, 有教学调控能力, 教学时间分配合理。	
教学效果: 15 分	1、课堂气氛活跃, 师生精神饱满, 关系融洽, 学生兴趣浓厚。 2、完成课堂教学任务, 实现教学目的。 3、当堂测试所学知识, 学生应答积极, 不同水平学生各有所得。	
合计		

测评时间: 年 月 日