

浙江科技学院文件

浙科院教〔2022〕36号

浙江科技学院关于印发教师本科教学工作 业绩考核实施办法（修订）的通知

各二级学院（部）、机关各部门、教辅及直属单位：

经研究决定，现将《浙江科技学院教师本科教学工作业绩考核实施办法（修订）》印发给你们，请认真遵照执行。

浙江科技学院

2022年11月28日

浙江科技学院教师本科教学工作业绩 考核实施办法（修订）

为切实落实高校教学工作中心地位，强化教师教学工作职责和质量意识，健全教学工作业绩评价、激励与约束机制，客观公正地考核教师教学工作，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》（浙科院党发〔2021〕38号）有关要求，结合近年来我校实际，特修订《浙江科技学院教师本科教学工作业绩考核实施办法》（浙科院教〔2014〕33号）。

一、基本原则

坚持教学工作数量与质量相结合，突出教育教学实绩，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，引导教师上好每一节课、关爱每一个学生，以学生满意度为评价重点，注重课堂教学效果，强调教学研究与改革实绩。按照学校主导、学院（部）考核的原则，规范程序，公开、公正实施分类考核，切实下移教师考核权，激发各部门的办学积极性和主动性。

二、考核对象、内容和办法

（一）考核对象

本办法适用于我校从事全日制普通本科教学工作的在编专任教师。

（二）考核内容

考核内容为教师在教育教学中所取得的成绩，包括教学工作量、教学效果、教学研究与改革等方面的工作业绩。

1. 教学工作量主要是指由学校安排教师承担的课堂教学、实践教学（含指导学生实验、实习、课程设计、毕业设计、学科竞赛、科技立项、申请知识产权、发表论文等）及指导社团（俱乐部）活动、文体训练等其它与教学、服务学生相关的工作量。

2. 教学效果主要包括教师在承担课堂、实践教学等方面的评价结果及在教书育人方面的奖惩情况。

3. 教学研究与改革主要包括教师承担的教学研究与改革项目、专业建设项目、课程建设项目、教材建设项目、教学实验室建设项目、实践教学基地建设项目、公开发表或出版的教学研究论文以及获得的教学成果奖、教材奖等。

（三）考核办法

1. 由各二级学院（部）根据本部门的考核细则对教师在考核年度内所完成的教育教学工作业绩进行测评，教师教学工作业绩考核测评成绩采用百分制。

2. 考核须突出教学效果评价，教学效果评价分值主要指年度学生对教师课堂教学质量的评价成绩。具体评价办法参见《浙江科技学院本科课堂教学质量评价办法》。课堂教学质量评价分的折算办法由各部门根据本部门实际在制定考核细则时确定。

3. 教学工作量、教学研究与改革的分值由各二级学院（部）根据本部门考核细则所设定的评价指标和权重对教师完成的教学工作量、教学研究与改革进行综合评价核算后确定。

三、等级确定

（一）考核等级及比例

1. 教师教学工作业绩考核分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级。学校对优秀等级实行总量控制，以当年各学院（部）参加考核的教师人数为基数，“优秀”比例不超过 20%，各部门在进行“优秀”等级的评定中必须充分体现分类考核的原则，其它等级比例不作限定。

2. 凡未参加当年度教师教学工作业绩考核的教师，在各类考核结果的应用中均记为“未考核”，不记入部门考核人数基数中。

（二）考核等级的确定

1. 各部门应根据考核等级标准制定符合本部门实际的考核细则。考核等级主要依据教学工作业绩测评分值在本部门排名来确定。

2. 优秀等级：评定为优秀的教师在考核年度内应具备以下基本条件：年度教学工作量饱满，至少主讲一门本科课程（其中教授和副教授承担的本科课堂教学工作量须达到 48 学时及以上）；主讲课程课堂教学质量的综合评教或学生评教位列本学院（部）或学院（部）分类排序的前 40%（含）。

在考核年度内取得省级二等奖（含）以上教学成果奖、国家级教材奖、国家级教学比赛获奖、国家级一流本科课程立项以及指导本科生获得“互联网+”大学生创新创业大赛国家级金奖等标志性教学业绩的负责人或第一指导人可直接评定为优秀等级，并不计入学院（部）20%优秀指标。

3. 基本合格等级：教师在考核年度内出现 1 次一般教学事故(Ⅱ级)或 2 次教学差错(Ⅲ级教学事故)；或无正当理由，完成的教学工作量不到岗位聘任要求的 50%，当年度的教学工作业绩考核直接评定为基本合格。

4. 不合格等级：教师在教书育人工作中出现影响恶劣的事件，或出现 1 次重大教学事故(Ⅰ级)，或 2 次一般教学事故(Ⅱ级)，或没有正当理由拒不承担学校、教学部门安排的教育教学任务的直接评定为不合格。

四、考核的组织

(一) 学校成立教师教学工作业绩考核领导小组，负责制定考核实施办法，审定教师教学工作业绩考核结果，研究处理考核工作中出现的重大问题。教师教学工作业绩考核由教务处负责具体组织实施。

(二) 各学院(部)成立教师教学工作业绩考核小组，组长由各学院(部)的院长(主任)担任，党委(总支)书记、教学副院长任副组长，成员由学院(部)领导、分工会主席、教师代表等组成。考核小组成员的名单须报学校教师教学工作业绩考核领导小组审核、备案。

(三) 各学院(部)考核小组要依据本办法制定本学院(部)教师教学工作业绩考核实施细则。具体负责对本学院(部)全体专任教师的教学工作业绩考核工作，对本部门教师提出异议的考核结果进行核实和复议。

五、考核程序

(一) 教师教学工作业绩考核按年度进行。

（二）各学院（部）根据本部门考核细则对各位教师的教学工作量、教学效果、教学研究与改革等教育教学工作综合业绩进行核算，确定考核等级。

（三）各学院（部）须将考核结果在本单位内公示一周。公示期内，教师如有异议，可向所在学院（部）教师教学工作业绩考核小组提出书面意见并陈述理由，各部门考核工作小组应予以解释、核实或复核，并在5个工作日内将结果以书面形式反馈给教师；如教师对本部门反馈的最终结果仍有异议，可在接到该结果通知后的5个工作日内向学校教师教学工作业绩考核领导小组提出书面申诉。

（四）公示结束后，各学院（部）将考核结果报教务处。

（五）学校教师教学工作业绩考核领导小组审定各学院（部）的考核结果。

六、考核结果的应用

（一）教师教学工作业绩考核结果将由学校有关职能部门记入教师本人业务档案，作为教师岗位聘任、职称评聘、评优评奖的重要依据。

（二）申报教师系列专业技术资格的，教学工作业绩考核结果将作为教师专业技术职务晋升的重要依据。

（三）年度考核为优秀的教师，教学工作业绩考核结果应为合格及以上。

（四）参加校级及以上各类针对教师开展的教学名师、教坛新秀等评优评先活动，最近3年的教师教学工作业绩考核必须有2次（含）以上为优秀。

（五）连续 2 年教师教学工作业绩考核结果为不合格者，应予转岗。

七、附则

（一）坚持将师德师风作为评价教师的第一标准，严格执行师德师风失范“一票否决”制。

（二）具有教师专业技术职务的“双肩挑”干部的教学工作业绩考核，纳入其所属专业学科的学院（部）进行考核。

（三）“双肩挑”干部的教学工作量可适当减免，但需完成岗位聘任条件与考核目标所规定的基本教学工作要求。

（四）教师长期生病休假、女教师休产假等按照国家有关政策执行。

（五）教师经学校批准下派挂职、进修、到企业锻炼等半年以上的，原则上不参加当年度的教师教学工作业绩考核，不计入所在学院（部）参加考核人数内。

（六）辅导员的教学工作业绩考核主要以所上课程的学生评教成绩为依据，由校党委学生工作部参照本实施办法制定考核细则。

（七）专职实验教学人员的教学工作业绩考核，各学院（部）参照本办法，与教师分类进行考核。

（八）本办法自发布之日起实施，原《浙江科技学院教师教学工作业绩考核办法》（浙科院教〔2014〕33 号）同时作废，其它文件与本文件相冲突之处均以本文件为准。

（九）本办法由教务处负责解释。

附件

浙江科技学院教师教学工作 业绩考核指标体系

指标名称			计算说明	权重
一级指标	二级指标	指标内涵		
教学工作量	课堂与实践教学工作量	教师承担的课堂教学、实践教学（含指导学生实验、实习、课程设计、毕业设计、学科竞赛、科技立项、申请知识产权、发表论文等）及指导社团（俱乐部）活动、文体训练等其它与教学、服务学生相关的工作量	学院（部）制定计算细则	50
教学效果	课堂教学质量	课堂教学质量评价结果	学院(部)根据教师教学质量评价结果制定折算办法	30
	教学获奖	考核年度内教师在教书育人方面、教学技能竞赛的获奖等级	教学名师： 国家级 100 分，省级 50 分 教坛新秀： 省级 40 分 教学技能比赛： 国家级 45/40/35 分，省级 30/25/20 分，校级 15/10/5 分	5
	教学事故/差错	教学工作的规范执行情况	1 次重大教学事故或 2 次一般教学事故，直接定为不合格 1 次一般教学事故或 2 次教学差错，直接定为基本合格	-10
教学研究与改革	承担教学建设与研究项目	主持或参与各级专业、课程、教材、教学实验室、实践教学基地等建设项目、教学研究与改革项目等	学院（部）制定计算细则	10
	教学成果与获奖	公开发表或出版的教学研究论文，获得教学成果奖、教材奖等	学院（部）制定计算细则	5

说明：

1. 各项二级指标满分为 100 分。
2. 教学获奖是指教师当年度获得政府、教育厅和学校组织的有关教书育人方面的奖项，不计其它行业和学会（高校教师教学创新大赛除外）的获奖。按获奖等级依次计分。
3. “学院（部）制定计算细则”是指各二级学院（部）根据本部门实际制定对教师完成的教学工作量、取得的教学效果和开展教学研究与改革等的考核细则。

