

上海财经大学浙江学院教师教学工作业绩考核办法(试行)

上财浙院教字〔2008〕3号

一、总则

第一条 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,突出教师教学工作业绩在教师职务晋升、岗位聘任、奖惩中的重要性,使教师教学工作业绩考核规范化、制度化、科学化,根据教育部《关于进一步加强高等学校本科教学工作的若干意见》(教高[2005]1号)、省教育厅《浙江省高等学校教师教学工作业绩考核指导性意见》(教高[2007]33号),结合我院实际,特制定本办法。

第二条 本办法适用于我院从事全日制普通本科教学工作的专任教师,考核其在教学、教学基本建设、教学研究和教学改革等方面工作业绩。

第三条 教师教学工作业绩考核是我院教师年度考核的一个重要组成部分。学院成立专门的考核领导小组,领导小组由教学处等部门主要负责人组成,由教学处牵头。领导小组的职责是:制定考核的办法和指标体系,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。

各系成立考核工作组,组长由系负责人担任。系考核工作组的主要职责是:依据本办法制定本系考核工作方案,对全体专任教师进行教学工作业绩考核。

二、考核内容和考核指标

第四条 教师教学工作业绩包含教师教育教学过程中所取得的成绩,主体是学校人才培养方案安排的教学工作。主要包括教学工作量、教学效果、教学改革与研究等。其中,教学工作量主要包括由学校安排的、在人才培养方案内的教师讲授和辅导的

课程以及承担的实践性教学（含实验、实习、课程设计、学生竞赛、课外指导、毕业设计（论文）等）的工作量；教学效果主要包括教师在承担课程、实践性教学等方面的评价效果；教学改革与研究主要包括教师承担的教学建设与研究项目（含教学改革项目、课程建设项目、专业建设项目、教材建设项目、教学实验室建设项目、教学实习基地建设项目等）、教学研究论文论著（教材）、教学改革与研究的奖励等。

具体考核标准见《教师教学工作业绩考核指标体系》。

第五条 教师工作业绩考核实行等级考核制，并进行比例控制。考核结论分为 A、B、C、D 和 E 五个等级。B 级（含）以上比例不得超过当年度（学年）学校参加考核教师人数的 60%，其中 A 级比例不得超过 20%；C 级、D 级和 E 级也都应有一定的比例，具体比例由各系根据实际情况确定。

各等级评价标准的大致要求如下：

A 级（优秀）：教师在评价年（学年）的教学工作量、教学效果、教学改革与研究等方面中至少在某一方面表现突出，教学工作量饱满，每学年至少主讲一门课程，所主讲课程教学质量测评优秀，未出现教学事故。

B 级（良好）：教师在评价年（学年）的教学工作量、教学效果、教学改革与研究等方面中至少在某一方面表现比较突出，教学工作量符合规定要求，每学年至少主讲一门课程，所主讲课程教学质量测评良好以上，未出现教学事故。

E 级（不合格）：教师在评价年（学年）的教学工作量、教学效果、教学改革与研究等方面有一个方面表现明显不足，有下列情况之一者：

1、出现教书育人中影响恶劣事件。

2、出现教学差错 2 次以上（含 2 次），或一般教学事故 1 次以上（含 1 次）。

3、无正当理由拒不承担学校、系（部门）安排的教学任务。

4、教学质量测评成绩低于 60 分。

C 级（合格）和 D 级（基本合格）：介于 B 级与 E 级标准之间。

三、考核程序

第六条 教学工作业绩每学年考核一次，其中教学效果的评价是教师教学工作业绩的考核重点。学生评教作为教师教学效果评价的重要依据之一，每学期进行一次，所有课程（包括公选课）均纳入评价范围，年度测评成绩取两学期测评的平均值。同行专家对教师课堂教学质量测评根据需要随机进行。

第七条 学院对教师教学业绩考核程序如下：

每学年结束前一个月内，教师本人填写《教师教学工作业绩考核表》（一式三份），交系考核组。系考核组对教师的教学工作量、教学效果、教学研究与改革等情况进行审核后，公布教师教学工作业绩分并写出考核意见，确定考核的等级。教师如有异议，可提出申诉。系考核组要受理教师的申诉，并提出处理意见。

各系将教师考核表及考核结果报教学办，经校考核领导小组审核后确定。

四、考核结果的使用

第八条 教师教学工作业绩考核结果由学校职能部门记入教师本人业务档案，考核结论作为教师评优、岗位聘任、职称评定等的重要依据。

第九条 教师职称评定实行教学工作业绩考核一票否决制。破格申报高级一级职称的教师近三年（学年）教学工作业绩考核必

须有一年为 A，对于科研成果、社会贡献特别突出者教学工作业绩考核也须连续为 B 以上。近五年来教学工作业绩考核累计三年为 A 者，优先晋升高一级职称。在最近三年（学年）中，其中二年（学年）教师教学工作业绩考核 D 者，或最近一年教师教学工作业绩考核为 E 者，不得申报高一级职称。教授、副教授教学工作业绩考核为 E 者，实行高职低聘，直至合格为止。

第十条 教学工作业绩考核成绩基本合格者，由系与学校职能部门共同向教师本人发出通知，提出改进要求。教学工作业绩考核结果连续两年不合格者，停止其教师资格，不得聘为教师。

四、附则

第十一条 本条例自公布之日起施行。

第十二条 本条例由教务处负责解释。

上海财经大学浙江学院教师教学工作

业绩考核指标体系（试行）

上财浙院教字〔2012〕14号

附：

一级指标	二级指标	指标内涵	标准或计算办法
1. 教学工作量 (G1)	1.1 课堂教学 (含实验) (G11)	理论课堂教学	各教学环节课时数根据《教师工作量计算办法》、《分配制度改革实施办法（试行）》计算。
		实验课教学	
	1.2 实践教学 (G12)	指导实习、设计 (论文)、读书报告	
		指导各类学科竞赛	
		指导大学生参加科技训练	
1.3 其它教学 (G13)	具体指标内涵参见《教师工作量计算办法》		
2. 教学效果 (G2)	2.1 教学质量测评 (G21)	学生测评	$G21 = \text{学生测评分} \times 30\% + \text{督导考评分} \times 35\% + \text{系部考评分} \times 35\%$
		督导、系部考评	
	2.2 教学工作奖惩 (G22)	教学技能竞赛、教学比赛获奖	获奖当年每项给予加分。其中，国家级加20分，省级加10分，院级加5分。（一等、二等、三等、优秀奖的系数为1、0.8、0.6、0.3）。 国家级教学名师（教坛新秀）加20分；省级教学名师（教坛新秀）加10分； 院级教学名师（教坛新秀）加5分。
		教坛新秀奖/教学名师奖	
		其他评优评奖活动获奖	
		教学事故	
	听讲座（报告）	积极参与学院组织的教师培训讲座（或其他报告、讲座），完成相应工作加1分，无故缺席扣0.5分/次。	

		课堂考勤	认真做好学生考勤工作，每学期应做好教学管理系统中的学生考勤情况记录。完成相应工作加1分，未完成扣1分。
	2.3 指导学生 获奖 (G23)	指导学科、技能竞赛	获奖当年每项给予加分。其中： 全国比赛：一等奖加20分，二等奖加16分，三等奖加12分，优秀奖加6分； 省级比赛：一等奖加10分，二等奖加8分，三等奖加6分，优秀奖加3分；
		指导创新项目	院级：一等奖加5分，二等奖加4分，三等奖加3分，优秀奖加1分； 有多位指导教师的项目，每个教师的加分参照“说明三”执行。
		指导学生课题	指导学生通过院级以上科研立项并完成结题，国家级项目20分，省级项目10分，院级项目加5分。
		指导学生论文	发表学术论文（学生为第一作者），按期刊分类标准一级刊物加分10分/篇，二级刊物6分/篇。
			学生论文被评为省级优秀毕业论文加5分/篇，院级优秀毕业论文，加3分/篇， 指导学生毕业论文在省级检查中不合格的扣2分/篇。
3. 教学 研究 与 改 革 (G3)	3.1 教学建设 (G31)	专业建设	建设周期内给予加分。其中： 国家级重点（特色）专业加20分/年； 省级重点（特色）专业加10分/年； 院级重点（特色）专业加5分/年； 新专业加5分/年； 团队建设负责人和团队成员加分标准参照“说明四”执行。
		课程建设 (精品课程、双语 教学示范课程)	建设周期内给予加分。其中： 国家级精品课程加20分/年； 省级精品课程加10分/年； 院级精品课程加5分/年； 优秀课程加5分/年； 双语课程加3分/年； 团队建设负责人和团队成员加分标准参照“说明四”执行。
		优秀教学团队建设	建设周期内给予加分。其中： 国家级团队建设加20分/年； 省级团队建设加10分/年； 院级团队建设加5分/年； 团队建设负责人和团队成员加分标准参照“说明四”执行。

		教学实验室（实习基地）建设	建设周期内给予加分。其中： 国家级重点实验室（实习基地）加 20 分/年； 省级重点实验室（实习基地）加 10 分/年； 院级重点实验室（实习基地）加 5 分/年； 团队建设负责人和团队成员加分标准参照“说明四”执行。
3.2 教学改革 (G32)		教改项目	建设周期内给予加分。其中：国家级重点项目加 20 分/年，国家级一般项目加 15 分/年；省级重点项目加 10 分/年，省级一般项目加 8 分；院级重点项目加 5 分/年，院级一般项目加 2 分/年。
		教学研究论文	发表当年对论文第一作者给予加分。其中一级刊物 10 分，二级刊物 6 分。
		出版教材（专著）	出版当年给予加分。国家级重点（规划）教材（专著）：主编、副主编、参编分别为 20 分、10 分、5 分； 省部级重点（规划）教材（专著）：主编、副主编、参编分别为 10 分、6 分、4 分； 公开出版教材（专著）：主编、副主编、参编分别为 8 分、5 分、3 分。
		其他	其他重要的教学建设与改革研究
3.3 教学奖励 (G33)		教学成果奖	获奖当年给予加分。其中：国家级 20 分，省部级 10 分；院级 5 分。（一等、二等、三等、优秀奖的系数为 1、0.8、0.6、0.3）。多人参与获奖的项目参照“说明四”执行。
		教材奖	
		其他	

说明：

一、教师教学工作业绩(Y，单位:分)的计算

$$Y=G1+G2+G3$$

二、G1、G2、G3 的说明

1. G1 表示一学年教师教学工作量业绩得分，单位为分。根据教师教学课时数折算而得，具体计算公式如下：

$$G1=60 +(\text{教师教学实际总工作量}/\text{一学年总教学周数}-\text{每周基本教学工作量})\times 2;$$

其中，达到基本教学工作量的得 60 分，一学年总教学周数

为 34 周。

2. G2 表示教学质量测评、教学工作奖惩和教师指导学生获奖而反映的教师业绩量化分，单位为分。

$$G2 = G21 \times 20\% + G22 \times 40\% + G23 \times 40\%$$

(1) G21 是学生、教学督导和系部对教师的教学测评分。

$G21 = \text{学生测评分} \times 30\% + \text{督导考评分} \times 35\% + \text{系部考评分} \times 35\%$ 。

其中学生测评和督导、系部考评的权重可根据当年学校实际情况作必要的调整。学生评教每年进行两次，得分取两学期平均值。

(2) 教学测评成绩排名后 40%者，考核等级不能定为 A 级。

(3) 教学测评成绩排名后 10%者，考核等级不能定为 A 和 B 级。

3. G3 是教师在教学研究与教学改革中的教师业绩量化分，单位为分。

$$G3 = G31 \times 40\% + G32 \times 40\% + G33 \times 20\%$$

三、如果有多位教师参与指导学生获奖的，指导教师成员计分由主要指导教师按承担任务大小协商，参照下述规定执行：二个指导教师的，主要指导教师与其他指导教师按 6:4 比例；三个指导教师的，主要指导教师与其他指导教师按 5:3:2 比例；四个指导教师的，主要指导教师与其他指导教师按 4:3:2:1 比例加分，以此类推。

四、G3 按项目累计计分，多人参与的项目（或论文），按照承担任务大小协商，参照下述规定执行：二个参与者的，项目（或论文）负责人与其他参与者按 6:4 比例；三个参与者的，项目（或论文）负责人与其他参与者按 5:3:2 比例；四个参与者的，项目（或论文）负责人与其他参与者按 4:3:2:1；五个参与者的，项目（或论文）负责人与其他参与者按 4:2:2:1:1 给予相应比例的

业绩分。依次类推。其中项目（或论文）负责人不低于该项目（或论文）业绩量化分的 30%。

各项目的建设周期以文件为准。申请延期的各类立项建设项目，其业绩分计算至原承诺完成年限。

同一项目的业绩分按最高级认定，不重复计算。未列入表中的教师教学工作业绩的量化标准另定。

本指标作为教学工作业绩综合考核的依据，并非是教学工作计酬的标准，计酬标准仍按原有关制度进行。相关的指标要求和等级划分参见《教师工作量计算办法（试行）》和《教师教学工作业绩考核办法（试行）》。论文等级与科研管理规定的等级一致。

本指标体系解释权在教务处。

