

外国语学院教师教学工作业绩考核实施细则

为切实落实教学工作中心地位，强化教师教学工作职责和质量意识，建立并健全教师教学工作业绩考核激励与约束机制，根据《浙江工业大学教师教学工作业绩考核办法》（浙工大发〔2014〕1号）文件精神和我院实际情况，特制定本实施细则。

一、基本原则

1. 教师教学工作业绩考核坚持公开、公平、公正的原则，坚持重在激励的原则。
2. 教师教学工作业绩考核坚持定量和定性考核相结合的原则，坚持有利于学生培养和教学质量提高的原则。
3. 教师教学工作业绩考核重点是教师教学效果；在教师工作业绩考核中，实行教学效果的优先制和师德一票否决制。

二、考核内容

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。考核主要围绕教学工作量、教学效果、教学研究与改革等三个方面进行。教学工作量是指在人才培养计划内由学校安排的课程教学工作量；教学效果综合考虑教师教学质量、教书育人、指导学生参加各类创新创业活动获奖和其他教学工作奖惩情况；教学研究与改革方面考核主要包括教师承担的教学建设项目、教学研究论文及论著(教材)、教学改革与研究方面获得的奖励等。

三、组织机构

1. 学院成立考核工作组，组成如下：

组 长：院长

副组长：主管教学的副院长、副书记

成 员：参加考核的各系部、办公室负责人、学院办公室主任、学院教学督导组组长、院长助理

秘 书：教学秘书、教务秘书

考核工作组的职责是：制定适用学院教师教学工作业绩考核的实施细则；负责学院教学工作业绩考核工作，审定考核结果并公示；受理教师申诉并形成相应的处理意见；重大问题及时上报学校教师教学工作业绩考核领导小组。

2. 各系（部）成立由主任、副主任、党支部书记等组成的教师教学业绩考核工作小组（一般3-6人）。制定适用本部门教师教学工作业绩考核的实施细则；负责教学考核工作，审定考核结果并公示；受理教师申诉并形成相应的处理意见；重大问题及时上报学院教师教学工作业绩考核领导小组。

四、考核等级及比例

教师教学工作业绩考核实行等级考核制，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级。其中，各系（部）优秀人员比例（指标）根据学校核定给学院的优秀人员比例（一般控制在20%之内），并结合各系（部）年度教学工作考评情况，具体由学院考核工作组进行最终核定下达。

各系(部)可根据以下标准制订符合本系(部)实际情况的等级考核细则：

（一）优秀等级申报基本条件

1. 在合格等级认定标准基础上，满足下列条件之一，教师可申报优秀等级：

(1) 教学工作量要求：主讲两门（类）及以上课程（符合教务处和学院规定的拼盘上课、中途接课，均视为一门课程。担任教学管理岗位的教师，主讲一门（类）及以上课程），且教学工作量排名在本系（部）前 35%。

(2) 教学效果要求：课堂教学的平均“学评课个人完全满意个数占比（有效数据）”成绩排名在本系（部）前 35%。

(3) 教学建设及改革要求：作为主要作者（前 3）发表教学论文 1 篇；或主要作者（前 3）参加出版本科生或研究生用教材 1 部；或作为主要成员（前 3）参加校级以上教学建设和研究与改革项目 1 项；或作为主要完成者（前 5）获得校级以上教学成果奖 1 项。

2. 本年度教书育人或指导学生开展创新创业活动成绩突出的教师，经本人申请、学院推荐、学校教学委员会评定，可直接获得当年教学业绩考核优秀等级(不占学院指标)。

（二）优秀等级评定方法

1. 各系部考核小组根据本细则核算并公布本部门满足考核优秀基本条件的人选，并依据本细则制定系部实施细则，确定遴选方式。

2. 出现下列情况之一者，不能参加优秀等级评定。

(1) 参评当年因个人原因请假或出国时间达到 3 个月以上。

(2) 拒绝承担所在系部或学院的公共教学服务工作。

(3) 出现由教务处或学院认定的教学事故。

3. 有下列情况之一者，系部可优先推荐为优秀等级参评人选。

(1) 教学工作量特别突出，或者积极承担系部的困难授课任务。

(2) 教学效果获奖：包括获得校级以上教学名师、教坛新秀、青年教师讲课比赛十佳等荣誉称号、指导学生竞赛获得全国二等奖及以上奖项、作为第一负责人获得校级及以上教学成果奖、累积 2 次获得“我最喜爱的老师”或“校级教学质量优秀奖”。

(3) 教学改革方面获得省级及以上教改项目立项、或发表 A 类期刊教学改革类论文、或出版省级以上规划教材。

（三）合格等级认定标准

1. 达到岗位聘任对年度教学工作量的基本要求，或完成学院指定的教学工作任务。

2. 主讲课程的学评课个人一般满意以上个数占比（有效数据）平均在 60 以上。

3. 参与各类教学研究与改革工作。

4. 在教学工作量、教学效果、教学改革与研究这三方面中至少在某一方面表现比较突出。

5. 符合《浙江工业大学教师本科教学工作规范》中关于教学环节的各项规定和要求，未出现教学事故，未被学院连续学评课预警。

（四）不合格等级认定标准

教师符合以下情况之一将被认定为考核不合格：

1. 拒绝学院下达的教学任务，且未达到岗位聘任对年度教学工作量的基本要求。

2. 经过学院教学督导组核实并确认教学效果差或连续两个学期被学院学评课预警。

3. 出现由教务处或学院认定的教学事故，或在教学过程中出现影响恶劣事件。

4. 无正当理由拒不承担院（系、部）安排教学任务。

五、考核程序

1. 学院统计、核定并公布年度全院教师的课程教学工作量、学评教成绩、教学研究与改革（教学类项目、论著、教材、获奖）三方面的数据及经学院讨论认定的教学事件情况；核算各部门优秀等级具体名额。

2. 各系部考核小组根据本细则核算并公布本部门满足考核优秀基本条件的人选。核算过程中，各系部考核小组自行决定对本部门教学工作量是否按自然课时或是带系数课时；自行决定学评教成绩是否计入新开课程等特殊状况。

3. 各系部内若符合优秀基本条件的人数超过分配的优秀等级名额，由系部自行决定推荐优秀人选的排序办法，可以选择定性推荐也可以选择定量测评排名后由系委会投票决定等办法。但具体推荐办法需上报学院通过方可实施。

4. 各系部考核小组对本系部教师年度教学工作业绩进行合格、不合格等级的考核认定，并排序推荐优秀等级人选，认定、推荐结果上报学院考核工作组。

5. 学院考核工作组审定系（部）考核认定结果，评定考核优秀等级。

6. 所有考核结果公示3天。教师如有异议，可向学院考核工作组提出书面复议申请；考核工作组受理复议申请并提出处理意见。

7. 学院党政联席会议最后审定学院教师教学工作业绩考核结果，并报学校考核领导小组备案。

六、其它事项

1. 本办法适用于我院在编的具有教师系列职称的教师；思想政治教育系列教师的考核由学院按统一比例下达到学工办，参照学校标准单独考核，结果报学院考核组审定。

2. 教学业绩考核中教学工作量部分计算范围为列入学院年度教学工作量计算的各类工作，不同系（部）之间教师承担的计入学年度教学工作量的教学工作均应互认。

3. 对全职在学校管理岗位工作并承担教学任务的双肩挑教师，所承担的管理工作可折算为所在部门教师平均教学工作量的80%，其实际承担的教学工作量按不超过学校组织部规定的上限计入考核；教师出国、访学任务期间按月份以本系部全体教师的月平均工作量的50%计入教学业绩考核的工作量。

4. 如系（部）符合优秀基本条件的人数少于学院下达的优秀指标时，其剩余的优秀名额将由学院考核组转拨给符合优秀基本条件人数比例最高的系（部）。

七、附则

1. 本细则自公布之日起开始执行，原有相关规定同时废止。

2. 本细则如与学校规定不一致，则以学校规定为准。

3. 本细则由外国语学院负责解释。