# 承德应用技术职业学院

# 教师考核评价管理办法（试行）

　　为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻落实党的教育方针，深化学院综合改革，激发学院教师教书育人、科学研究、服务发展、持续成长的热情与活力，按照中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》要求，结合学院“十四五”规划对教师队伍建设的整体要求和学院关于教师成长发展的系列举措，特制定本办法。

第一章 总 则

**第一条** 指导思想

以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”为基本要求，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，按照“四有”好老师的标准，努力建设一支师德高尚、素质精良、结构合理、规模适当的高素质专业化教师队伍。

**第二条** 考核原则

1. 坚持全面考核与突出重点相结合。从师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等方面全面考核教师；根据学院不同发展阶段工作重点任务及教师队伍发展的目标要求，重点考核评价教师。

2. 坚持分类指导与分层次考核评价相结合。根据学院教学型、科研型和教学科研型教师的岗位职责和工作特点，以及教师所处职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置考核内容和考核方式，健全教师分类管理和评价办法。

3. 坚持定性评价与定量评价相结合。以定量评价为主，将评价内容量化赋分，以定性评价为辅，实行多元化评价。

4. 坚持科学性与操作性相结合。依据国家相关政策，尊重教师成长成才规律，把握职业教育类型特点，科学设置评价主体，合理确定评价内容，规范管理评价过程。

5. 坚持发展性评价与奖惩性评价相结合。充分发挥发展性评价对于教师专业发展的导向引领作用，注重过程评价，探索增值评价，健全综合评价，及时发现教师存在的问题，有针对性地进行指导改进，充分运用阶段性评价结果，激励教师不断创先争优。合理发挥奖惩性评价的激励约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

6. 坚持有效的组织与数据平台支撑相结合。充分利用信息技术，提高教育评价的科学性、专业性、客观性，建好教师评价智能信息化平台，确保评价数据的实时呈现，为教师改进提高提供依据。

第二章 教师定量评价

**第三条** 师德师风（10分）

将师德师风考核摆在教师考核的首位。贯彻落实教育部《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》要求，完善师德师风考核办法，健全师德师风建设长效机制，将师德师风考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。以良好的师德师风，培根铸魂、启智润心，完成立德树人根本任务。推行师德师风考核负面清单制度，实行师德师风“一票否决”。

1. 坚定政治方向。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针；不得在教育教学活动中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。
2. 自觉爱国守法。忠于祖国，忠于人民，恪守宪法原则，遵守法律法规，依法履行教师职责；不得损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。
3. 传播优秀文化。带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量；不得通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。
4. 潜心教书育人。落实立德树人根本任务，遵循教育规律和学生成长规律，因材施教，教学相长；不得违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。
5. 关心爱护学生。严慈相济，诲人不倦，真心关爱学生， 严格要求学生，做学生良师益友；不得要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。
6. 坚持言行雅正。为人师表，以身作则，举止文明，作风正派，自重自爱；不得与学生发生任何不正当关系，严禁任何形式的猥亵、性骚扰行为。
7. 遵守学术规范。严谨治学，力戒浮躁，潜心问道，勇于探索，坚守学术良知，反对学术不端；不得抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果，或滥用学术资源和学术影响。
8. 秉持公平诚信。坚持原则，处事公道，光明磊落，为人正直；不得在招生、考试、推优、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。
9. 坚守廉洁自律。严于律己，清廉从教；不得索要、收受学生及家长财物，不得参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。
10. 积极奉献社会。履行社会责任，贡献聪明才智，树立正确义利观；不得假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益。

**第四条** 教育教学（35分）

1. 教学工作量考核（12分）

教师必须承担教育教学工作，关爱学生健康成长，真正将人才培养的中心任务落到实处。

1. 教师承担教学课时（5分）

根据教师周课时数进行考评，教学型教师需完成学期计划周14课时，教学科研型教师标准课时为10课时，低于标准课时酌情扣分。教师类型由教师根据自身情况自主选择，每个学年初进行申报。

（2）教师担任班主任（2分）

根据教师担任班主任情况进行考评，合格者计2分。

（3）教师指导学生创新创业、社会实践（3分）

|  |  |
| --- | --- |
| 考核内容 | 配分 |
| 1. 教师指导学生开展创新活动，并取得专利、技术转让等成果的；指导学生开展创业活动，实现成功孵化的。 | 2-3 |
| 1. 教师指导学生社会实践，要求有计划、有方案、有总结，提高学生参加社会实践的成效。 | 0.5-2 |

（4）老中青教师“传帮带”（2分）

要求有计划、有方案、有过程性记录。指导教师每学期听培养对象讲课4次以上，并评议优缺点，每学期指导培养对象上一节汇报课；培养对象主动听指导教师的课，每学期不少于4节，做好记录，写出学习体会，每学期上一节高水平汇报课。

2. 教学质量评价（23分）

（1）教学规范（3分）

评价教师各类教学文件的准备情况；备、上、批、辅、考五个教学环节是否完整，执行课堂教学规范的情况。

（2）教学纪律（2分）

评价教师是否存在教学违规、教学事故等相关问题。出现教学违规及一般教学事故按照《教学违规及事故的认定与处理办法》处理。

（3）课堂教学质量（10分）

以《课堂教学质量评价办法》评价结果为依据。

1. 教师参加指导各类竞赛（8分）

|  |  |
| --- | --- |
| 考核内容 | 配分 |
| 1. 指导学生参加国家省市各级技能大赛，根据赛事等级和获奖情况相应赋分。依照学院有关技能竞赛管理办法，给予1-8分。 | 1-8 |
| 1. 参加国家省市各级技能大赛、教学能力大赛，根据赛事等级和获奖情况相应赋分。依照学院有关技能竞赛管理办法，给予1-8分。 | 1-8 |
| 1. 教师指导学生参加“互联网+”“挑战杯”等各类创新创业大赛，根据赛事的等级和获奖情况相应赋分。 | 1-8 |
| 1. 参加学院组织的教学竞赛（微课、说课、讲课等），按照获奖情况登记考核，可以累加，总分不超过3分。 | 3 |

系部负责确定大赛指导教师，报教务处备案。一般大赛队设主教练一名，助理教练一名。

**第五条** 科学研究（15分）

**1. 教研教改（10分/5分）**

主要考核教师以下内容：主持或参与人才培养方案、课程标准、活页教材制定和开发等专业建设中取得的成果；落实立德树人根本任务，参与优质课程思政案例建设情况；主持参与各级教研课题，在各级学术期刊发表教研论文和在各级学术会议做报告或收录论文的情况；参加精品在线开放课、专业教学资源库、教学创新团队建设、课堂革命典型案例等方面的情况；积极参加专业课程改革，主动运用新的课程理念，开展教学活动，提升驾驭新课程的能力情况；主动参与提质培优、创新发展行动等学院承接重点项目并发挥积极作用的情况。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 考核内容 | 赋分 | |
| A | B |
| 1. 主持或参与人才培养方案、课程标准制定、实训室建设等专业建设情况 | 1-10 | 1-5 |
| 1. 主持或参与优质课程思政案例建设情况 | 1-10 | 1-5 |
| 1. 主持或参与各级教研课题，在各级学术期刊发表教研论文和在各级学术会议做报告或收录论文的情况 | 1-10 | 1-5 |
| 1. 主持或参与精品在线开放课、活页教材、专业教学资源库开发等方面的情况 | 1-10 | 1-5 |
| 1. 主持或参与课堂革命典型案例建设等方面的情况 | 1-10 | 1-5 |

**2. 科学研究（5分/10分）**

考核教师以下内容：主持参与纵向、横向科研课题及科研经费到账情况；主持或参与企业技术革新、工艺改进、产品研发等直接服务企业并取得成果、产生效益的情况；取得科研成果、实现推广转化及获奖情况；论文发表、著作出版、专利发明、软件著作权取得、技术标准规范制定及参加学术交流会议作报告或收录论文等情况。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 考核内容 | 赋分 | |
| A | B |
| 1. 主持参与纵向、横向科研课题情况 | 1-5 | 1-10 |
| 1. 课题经费及科研经费到账情况 | 1-5 | 1-10 |
| 1. 主持或参与企业技术革新、工艺改进、产品研发等情况 | 1-5 | 1-10 |
| 1. 专业论文发表、著作出版、软件著作权取得等情况 | 1-5 | 1-10 |
| 1. 专利发明等情况 | 1-5 | 1-10 |

**第六条** 社会服务考核（5分）

社会服务指面向社会组织的各类职业培训、讲座报告、政策宣讲、文化传播等。

重点评价教师参与人才培训、科技推广、成果转化、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。同时评价教师开展科学普及工作，提高公众科学素质和人文素质；推进文化传播，弘扬中华优秀传统文化；参与政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章等。

|  |  |
| --- | --- |
| 考核内容 | 赋分 |
| 1. 面向社会组织的各类职业培训、讲座报告、政策宣讲、文化传播等。 | 0-5 |
| 1. 利用专业优势，以科技特派员、技术顾问等身份深入企业、社区和农村开展技术服务、商业推广、政策咨询等，解决一线生产服务中实际问题，在校企合作中发挥桥梁纽带作用。 | 0-5 |
| 1. 利用学科优势，担任学院“知行大讲堂”等公益专题讲座的主讲人。 | 0-5 |
| 1. 其他社会服务工作 | 0-3 |

**第七条** 专业发展考核（5分）

教师专业发展考评内容：

|  |  |
| --- | --- |
| 考核内容 | 赋分 |
| 1.教师参加国培、省培、校本培训情况 | 1-3 |
| 2.教师企业锻炼情况 | 1-3 |
| 3.“双师型”教师能力达标情况 | 1 |
| 4.获得1+X证书中级以上讲师（培训师）资格、考评员资格情况。取得高级工、技师、高级技师技能证书或其他领域执业资格证书情况。 | 1-3 |
| 5.教师参与相关学科学术组织的并发挥积极作用，逐渐提高在学科领域内的影响力。 | 1-3 |
| 6.教师参加学历提升，到国内外院校、科研院所访学、挂职研修情况。 | 1-2 |
| 7.经个人申报，相关部门认定的其他专业发展情况 | 1-3 |

同一证书只记一次分

第三章 教师定性评价

**第八条** 教师定性评价是各评价主体对教师的基本素质、师德修养、教育教学能力、履行职责情况、工作业绩、教学纪律、教学规范、日常工作表现、参加学校统一组织的教育教学活动等情况进行综合评价。包括：学校评价（5分）、系部评价（10分）、教师互评（3分）、教师自评（2分）、学生评价（10分）。

第四章 评价方法

**第九条** 学院成立以主管院长为组长的教师考核评价小组，教务处、督考办、科研中心、组织人事处、系部等具体负责考核工作，教务处具体负责教师考核评价工作的组织协调、评价实施、改进指导、结果运用。各系部成立由系部主任为组长的系部教师考核工作组。

**第十条** 教师考核评价以一个学年为考核周期，学年末对两个学期评价情况进行总评，作为学年评价结果。

**第十一条** 组织实施

1. 教师定量评价

（1）师德师风考核：组织人事处牵头，党群工作处、纪检监察室、教务处、督导办、学工处、系部等部门配合实施。

（2）教育教学考核：教务处牵头，督考办、系部按各自分工组织实施。

（3）科学研究考核：教务处牵头，教研教改部分由教务处负责考核，科学研究部分由科研中心负责考核。

（4）社会服务考核：教务处牵头，教务处、科研中心、培训中心负责考核。

（5）专业发展考核：教务处负责考核。

2. 教师定性评价

（1）学校评价：由教务处牵头组织实施。

（2）系部评价：由系部主任、副主任及专业（学科）教研室主任组成评价小组组织实施。

（3）教师互评：由专业（学科）教研室主任组织实施，将评价结果上报系部。

（4）教师自评：教师经过对学期课堂教学开展情况自查、反思、总结，对自己做出实事求是的总结评价。

（5）学生评价：每学期由教务处负责组织学生在教学管理平台上对教师进行评价。

第五章 考核结果的使用

**第十二条** 考核等级

1. 考核结果分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格。

2. 优秀档次占教师总数的20%，良好30%，合格45%，基本合格不超5%；连续两年排名为最后一名或连续三年在后5%，被视为不胜任教师工作；教师工作不满一学年的参与考核，但不参与优秀教师评选。涉及严重违反师德师风“一票否决”的视为评价不合格。

**第十三条** 结果使用

1. 以学期、学年的评价结果为依据，教务处、系部及时关注教师工作情况，尤其要帮助后进教师进行必要的分析指导，助力改进；教师个人要自我总结，反思不足，见贤思齐，调整提高。

2. 教师考核结果作为教师专业发展、岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励、教学名师评选的重要依据。以评价内容中的 “教育教学”项分数作为评审“教学质量优秀奖”的依据，比例为20%。兼职人员的教师评价结果作为其自身岗位年度评优选先的重要参考，在评价中处于基本合格档次者，实行年度评优一票否决，连续两年处于基本合格档次者，取消兼职教学资格。

3. 对考核不合格的教师做停岗一年处理，停岗期间的教师绩效津贴全部停发，个人绩效按职员80%发放；停岗教师随优秀教师跟岗实习，经一年跟岗实习锻炼后，由个人提出申请、教师考评领导小组同意后，恢复其教师岗位。为稳定教师队伍，考核不合格或末位者不能转入其他岗位工作。