

# 浙江东方职业技术学院文件

浙东政〔2021〕203号

---

## 关于印发《浙江东方职业技术学院教师 课堂教学质量考核及优课优酬管理办法 (试行)》的通知

各部门、各单位：

《浙江东方职业技术学院教师课堂教学质量考核及优课优酬管理办法(试行)》已制定完成，经学校同意，现印发给你们，请遵照执行。

浙江东方职业技术学院

2021年11月2日

# 浙江东方职业技术学院

## 教师课堂教学质量考核及优课优酬管理办法

### (试行)

为进一步加强学校师资队伍建设和管理,加快教学管理工作的规范化、制度化和科学化进程,准确了解和客观评价教师履行岗位职责和任务完成情况,形成良好的激励机制,促进教师不断提高业务水平和教学质量,保证学校教学等各项任务的完成;切实落实课堂教学教师主体责任,提升课堂教学效率,形成教师课堂教学敢管、能管、会管的良好局面;同时,鼓励教师积极开展教学改革,奖励优秀,实施优课优酬。现结合学校教师教学实际情况,特制定本考核办法。

#### 一、考核目的

通过科学严谨的教学质量考核,使教师获得综合、全面的反馈信息并及时改进教学,为教师评优评先、年度考核、晋级、专业技术职称评聘和工作质量等级等提供基本的依据。通过有效的教学质量考核,产生正确的导向和激励作用,进一步调动教师投入教学工作的积极性,促进教学内容更新和教学方法的改革,提高教育教学质量。

#### 二、考核对象及时间

### （一）考核对象

专任教师主要指专门从事教学工作的教师(含校内专任教师和校内非专任的兼课教师，校外兼课教师除外)。教师产假或获学校批准访学、脱产进修等原因一个学期及以上未承担教学工作任务的不考核。

### （二）考核时间

每学年末考核一次。

### 三、考核体系和内容

专任教师的综合考核主要由学生评教、督导组评价及二级学院(部)考核三部分组成，满分100分。具体比例见表1。

表1 专任教师综合考核体系一览表

序号	考核体系	牵头部门	评价方式	比例	备注
1	学生评教	教务处	网上评教	40%	
2	督导组评价	教学督导与质量评估中心	督导听课、评教等	30%	由教学督导与质量评估中心制定考核指标
3	二级学院考核(部)	二级学院(部)	考评小组考评	30%	由二级学院(部)制定考核指标
合计				100%	

#### （一）学生评教（40%）

此项目由学校教务处牵头，二级学院组织学生实施。学生在规定时间内通过网络的形式进行评价，教务处每学年末将学生评

教数据汇总后集中反馈给各二级学院。

## **(二) 督导组评价 (30%)**

此项目由学校教务处(教学督导与质量评估中心)负责并制定评价办法,将考核对象的评价得分于每学年末汇总。

## **(三) 二级学院(部)考核 (30%)**

此项目由二级学院(部)负责制定考核办法,并组织实施。考核内容一般包括教案检查、听课评价、作业批改、本课程教学建设、学生座谈反馈等,二级学院可以结合部门特点进行调整。考核办法在每学年开学后2周内报教务处备案。

## **四、考核组织**

(一)学校成立教师教学质量考核领导小组,负责学校教学质量考核文件制定。领导小组组长由学校领导担任,成员包括教务处(教学督导与质量评估中心)、人事处等有关部门负责人。教师教学质量考核领导小组办公室设在教务处。

(二)二级学院(部)成立考核小组,具体负责本院(部)教师教学质量考核细则的制定与组织实施。二级学院(部)院长(部长)任组长,成员为5—7人,由二级学院(部)书记、副院长、专业(群)/教研室主任、督导和教师代表等组成,普通教师代表人数不低于考核组的1/3。

## **五、考核等级评定及要求**

### **(一) 考核等级及比例**

教师教学质量考核实行等级制，考核结果分为 A、B、C、D、E 五个等级。具体比例见表 2。

**表 2 考核等级及比例一览表**

序号	等级	比例	备注
1	A	≤ 10%	取整计算等级（四舍五入取整后。如二级学院（部）人数较少，不足 1 人，按学年累计。）
2	B	≤ 20%	
3	C		
4	D		
5	E		
合计		100%	

### （二）考核等级的基本要求

1. A 级:每学期至少承担一门课程,教学工作量达到本院(部)教师教学工作量定额及以上,并未出现教学事故及差错,综合考核得分按公共课和专业课分组(教师同时任公共课和专业课时,在课时多的组内排名,下同)在二级学院(部)组内任课教师中排名前 10%同时满足该课程班级学生评教成绩在二级学院(部)所有专任教师中排名前 40%(不按教研室单独排名或比例计算)。A 级人数严格按比例执行,不能替补。

2. B 级:每学期至少承担一门课程,教学工作量达到本院(部)教师教学工作量定额及以上,并未出现教学事故及差错,综合考核得分按公共课和专业课在二级学院(部)所有专任教师中排名

前 30%同时满足该课班级学生评教成绩在二级学院（部）所有专任教师中排名前 60%（不按教研室单独排名或比例计算）。B 级人数严格按照比例执行，不能替补。

3. 有下列情况之一者，不能评为 B 级及以上：

（1）学期内发生一般教学事故及以上者；

（2）因教学工作等问题受到学校通报批评及以上处分者；

（3）没有完成学校规定的教学工作量者；

（4）学期内因私（病假除外）调（停、代）课 2 次或成绩勘误 2 次及以上者；

（5）无正当理由，不服从学校、二级学院（部）教学及监考安排者。

4. 有下列情况之一者，为 D 级：

（1）上课不带单元教学设计或教案、课程标准或教学大纲、授课计划等教学资料者；

（2）擅自请人代课或调课 2 节及以上者；

（3）学期内上课（含上课迟到、提前下课、监考迟到），出现 1 次 5 分钟以上时差者；

（4）教学内容随意，与课程标准或大纲规定内容明显不符者；或教学进度随意调整，与授课计划规定明显不符者；

（5）未按要求组织教学，课堂教学秩序混乱，造成不良影响者；

(6) 课前未充分备课，教学内容讲解出现错误经核查属实者；

(7) 学生强烈反映教师上课教学效果较差经核查属实者；

(8) 教师监考时，没有严格按照要求执行监考规则者；

(9) 上课期间接打电话或学生随意进出教室接打电话、做与课堂教学无关事情又不制止的；

5. 有下列情况之一者，可直接确定为 E 级：

(1) 课堂言论不符合《新时代高校教师职业行为十项准则》要求，有违党的教育方针、不适言论引起学生家长不满或相关舆情等情况；

(2) 擅自停课、缺课，监考缺席或出现重大失误者（上课或监考迟到 20 分钟以上者视为缺课或监考缺席）；

(3) 学期内上课（含上课迟到、提前下课、监考迟到），出现 2 次 5 分钟以上时差者；

(4) 擅自请人代课或调课 4 节及以上者；

(5) 学期内因私（病假除外）调（停、代）课超过 1/3 计划课时及以上者；

(6) 因教师失职发生教学责任事故，造成公共财产严重损失或学生伤害者；

(7) 任课教师有意私下泄露考试试题或对作弊学生隐瞒不报或对学生作弊进行庇护者；

(8) 学期内被学校教学通报批评 2 次及以上者;

(9) 督导组评分排名与学生评教排名均在二级学院(部)所有专任教师中倒数第一者,且督导组评分低于 60 分;

6.C 级:介于 B 级和 D 级标准之间,二级学院(部)根据综合考核得分情况确定。

## 六、考核程序

(一) 教务处下发通知。每学年期末下发教师教学质量考核通知。

(二) 二级学院(部)组织考核。二级学院(部)考核小组根据考核办法对本院(部)教师教学质量进行考核,并将分数汇总到教务处。

(三) 教务处分别将学生评教数据、督导组评价数据和二级学院(部)考核数据汇总,并评定相应等级,于期末反馈给二级学院(部)。

(四) 二级学院(部)内部公示。二级学院(部)考核小组审核考核结果后,需采取一定方式在院(部)内部公示,教师如对考核结果有异议的,可在公示期内向二级学院(部)考核小组申诉,二级学院(部)考核小组应受理教师的申诉,并提出处理意见。如仍有异议,可向学校教务处提出申诉。

(五) 审议与通过。教师无异议后,二级学院(部)考核小组将本院(部)教师考核结果的电子稿和纸质稿上报教务处,经

校长办公会审定通过后方可有效。

## 七、考核结果的使用

### （一）优课优酬

#### 1. 优质课程

教师教学质量考核结果与教师课时费挂钩。教师课时费先按C级标准预发，待每学年考核结束，按考核等级多退少补。

（1）考核结果为A级的专任教师，课时费在原课时基础上上浮15%。

（2）考核结果为B级的专任教师，课时费在原课时基础上上浮8%。

#### 2. 一流课程（精品在线开放课程）

一流课程是指2019年以来经过省级及以上相关部门认定或校级评审立项、浙江东方职业技术学院为第一单位且由课程负责人为第一主讲人开设的各级各类课程。校级一流课程（精品在线开放课程）通过结题验收后，课时费在原课时基础上上浮15%的奖励。省级一流课程（精品在线开放课程）课时费在原课时基础上上浮30%的奖励。国家级一流课程（精品在线开放课程）课时费在原课时基础上上浮50%的奖励。一流课程（精品在线开放课程）奖励期为5年，从立项发文日所在学期开始计算。当学年该课程学评教分数二级学院排名在30%之后的，则取消该课程该学年奖励。

### 3. 名师课程

名师课程是指经过学校管理部门严格评审（或认定）的教学团队负责人、教学名师、教学新秀和相关获奖者开设的各级各类课程。对入选国家级教学名师、国家级教学团队负责人所开设课程，课时费在原课时基础上上浮 50% 的奖励；对入选省级教学名师、省级教学团队负责人、获省级教师教学能力大赛一等奖团队，课时费在原课时基础上上浮 30% 的奖励；对入选省级教坛新秀、温州市教学名师、温台教师教学能力大赛一等奖团队，课时费在原课时基础上上浮 20% 的奖励；对入选温州市教坛新秀、浙江东方职业技术学院教学名师、以及浙江东方职业技术学院课堂教学大赛特等奖获得者，课时费在原课时基础上上浮 15% 的奖励。名师课程有效期 4 年（温州市或浙江东方职业技术学院教学名师以及浙江东方职业技术学院课堂教学大赛特等奖有效期为 2 年），从参评所在学期开始计算。当学期该课程学评教分数二级学院排名在 30% 之后的，则取消该课程该学期奖励。

4. 优课优酬、各级各类优质课程、一流课程、名师课程按照同一门课不重复奖励原则就高奖励。“优课优酬”奖励中课程学时统一按实际工作量计算（优质课程、一流课程、名师课程按培养方案中的计划学时计算），奖励酬金由教务处统一发放。

5. 奖励课时计算时，毕业综合实践类、公共选修课、仅提供简单辅导等课程的课时数除外。

## **(二) 课时费计算**

1. 考核结果为 C 级的专任教师，课时费按原标准发放。

2. 考核结果为 D 级的专任教师，原则上连续 2 次 D 级的专任教师，减少教学工作量，并安排专人谈话，并由二级学院（部）联合教师教学发展中心进行帮扶培训，待培训合格后方可按正常工作量安排授课。

3. 考核结果为 E 级的专任教师，课时费在原课时基础上下调 10%。

（1）若因非能力因素（等级考核的基本要求第（5）点中②-⑧）而考核为 E 级的专任教师，原则上下一学期只安排每周 8 节的课时量（含成教、技工及公选课之类的课程）；

（2）若因能力因素（等级考核的基本要求第（5）点中⑨）而考核为 E 级的专任教师，原则上不安排教学任务（含成教、技师及公选课之类的课程），需由二级学院（部）联合学校教师教学发展中心进行为期一学期的帮扶培训，待试讲合格后方可重新授课。

（3）若连续 2 次 E 级的专任教师，将被调离教师岗位，由学校另行安排工作岗位。

（4）若因等级考核标准第（5）点中第①条因素，直接调离教学岗位。

## **(三) 专任教师教学质量考核结果与评优评先、年度考核、**

专业技术职称评聘等挂钩，按学校相关制度执行。

（四）新进教师第一学期只参加考核，不评定等级，课时按C级标准发放。

## 八、附则

（一）校外兼课教师考核由二级学院（部）负责参照本办法组织，考核的课时费不兑现。考核结果较差的教师，不予以续聘。

（二）所有原始材料（如督导打分、院（部）评价、同行评价、学生座谈会等）由二级学院（部）存档。

（三）教师考核学年内未被督导听课评分，督导组分数的计算方法采用可获得近三学年学校平均分所占排位数，比照当学年学校平均分来确定。

（四）本办法未尽事宜按学校有关规定执行。

（五）本办法自印发之日起试行一学年，由教务处负责解释，原课堂教学质量考核相关文件同时废止。