**江苏省徐州经贸高等职业学校教师业务考核实施办法**

（2015年5月修订）

建设高质量的教师队伍，是全面推进素质教育的根本保证，教师业务考核工作既是学校师资队伍管理的一项重要工作。又是培养和造就一支素质优良、结构合理、教育观念现代化、教学业务精良教师队伍的基础，根据《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国职业教育法》等相关法律法规、教育部关于《中等职业学校管理规程》、江苏联合职业技术学院《教学管理规程》以及我校《关于进一步加强教学管理的有关规定》等文件精神，结合我校师资队伍建设意见和当前教育教学改革新情况，在原考核办法的基础上，现修订和完善我校教师业务考核新的实施办法。

一、考核目的：

进一步加强学校师资队伍建设，提高教师业务水平和业务素质，调动广大教师工作积极性，提高学校办学水平，促进教学改革，提高教学质量，并为教师职称评聘、晋升、奖惩提供依据。

二、考核对象：

所有在编的、合同制的专、兼职任课教师（教龄未满一年的新教师参加考核，但不分等次）。

三、考核内容及权重：

1.课堂教学能力：占40%，侧重于课堂教学效果，通过组织专家听课、同行听课、学生测评三方面进行综合评价。

2.教科研能力：占20%，从专业建设、教学改革（教学模式、人才培养方案与课程标准制定、教学方法手段、考试考核、教学设计等）、论文、课题研究、参编教材或教参、课件制作、教研活动、精品课程建设等方面进行评价。

3.工作态度及表现：占10%，从劳动纪律、作业批改、课后辅导、教学工作量、监考等方面评价。

4.教学规范化要求：占15%，从授课计划、教案、授课进度、教学日志、教室日志等方面评价。

5.技能大赛、两课评比：占15%，从省市校级技能大赛、信息化大赛、两课评比或文明风采大赛等方面评价。

四、考核原则及程序

**（一）考核原则**：以学期考核为周期，实行平时考核与学期考核相结合，同行评价与学生评价相结合，定性评价与定量评价相结合的原则，对教师工作质量进行过程监控。

**（二）考核程序**：

1.平时考核：

各系室考评小组对教师日常的师德表现、教学工作表现、教学工作量、作业批改、课后辅导及教科研工作等教学工作情况，进行及时、经常性的记录考评和监控。并通过听课、评课、学生座谈会、检查教案、查阅教学进度等方法。对教师的教学工作质量和规范化要求进行定性与定量检查，教务处、督导室通过教学检查、随机抽查形式进行监督。

2.学期考核：

由校考评委员会统一布置、各考评小组、教学管理部门结合平时考核记录，对任课教师在本学期承担的各项教学工作进行考评，将所有考核的数据资料交校考评委统计并进行数据汇总。

五、考核实施细则：

（一）师德修养：本指标由各系室考评小组测评。

依据党的教育方针、《中等职业学校教师职业道德规范》，从爱岗教业、关心爱护学生、钻研业务、团结协作、为人师表等方面进行评价，对师德修养测评不合格者实行一票否决制。

（二）课堂教学能力：采取专家评、同行评、学生评三者综合评价，并根据得分高低评选8--10名课堂教学优秀教师（单项）。

1.专家听课（占30%）：聘请社会专家或校听评课小组听课，一学期听每位任课2至4节课。

2.同行测评（30%）

各系室考评小组通过听课、评课、学生座谈会等形式，负责对本系室专、兼职任课教师课堂教学情况进行测评，每位教师每学期测评不少于1-2次。测定成绩评定为：优：15%；良：40%；中：40%；差：5%。

考评组组长由教学校长、教研组长、骨干教师测评。

3.学生测评（40%）

由教务处负责，采取无记名形式，根据学生成绩从每班前20名学生中随机抽10名学生进行测评，对双周报表中学生反映意见较大的教师，经查实后从学生测评分数每项扣减5分。

评议内容及权重参见课堂教学专家、同行评价表和学生测评表。

（三）教科研能力：本指标由教科处负责测评。

从参与学校专业建设、教学改革、课题研究、论文发表、教材编写、人才培养方案和课程标准制定、教研活动等方面测评，按不同级别分A、B、C、D四个等级。

（四）工作态度及表现：

本指标由各系室考评小组和教学管理部门测评教师的劳动纪律、监考、教学工作量；学生测评任课教师作业批改，课后辅导情况。以系室考勤表和教学检查记录、监考记录为依据。

（五）教学规范化要求：

1.教务处负责检查各系室、教研室（组）教研活动记录、教室日志。

2.各系室考评小组、校考评委负责检查授课计划、授课进度、教案、教学日志。

各考评小组推荐30%优秀教案参与学校优秀教案评比（单项）。

（六）技能大赛、两课评比

本条目由教务处、教科处根据教师参加省市校不同级别技能大赛和两课评比、信息化大赛获奖成绩等方面进行评价，按参加省市校不同级别分A、B、C三个等级。

六、具体评价标准和评分办法如下：

**（一）教学基本要求：**

**【1】**授课计划、教案两项内容先分项考评，最后综合平均，确定其指标得分。具体考评“授课计划说明”及“教学进程”：完整为A等，“授课计划说明及教学进程”如缺两项内容为B等，周次序号不准确、无重、难点及作业或书写欠认真、工整为C等，严重不符《规范》要求为D等或不得分。教案：备课认真，常备常新，内容正确，思路清晰，重难点突出，组织有序，方法运用得当，有作业布置为A等，凡总体上与上述要求有一项不相符的为B等，两项以上不符的为C等，凡用旧教案且又无增删定为D等。下列情形之一者，本条目三项内容不得分：（a）教案太简单（仅章节目）（b）非本人教案。（c）备课内容杂乱无章且潦草。

**【2】**根据《规范》要求，系室每四周检查一次教学进度。授课进度误差2课时以内为A等，误差4课时为B等，误差6课时为C等，误差8课时以上不得分。因故缺课，补课原则上应在事后一周之内完成。

**【3】**教室日志、课程教学志填写齐全完整、认真为A等。填写不完整或缺5次及以上为C等，严重不符合《规范》要求者不得分。

**（二）工作态度及表现：**

**【4】**教学工作量，满该学期平均课时量为A等，凡教学工作量在学期平均课时量[3/4-1]为B等，[1/2-3/4]为C等，低于学期平均课时量的1/2为D等。对因计划轮空的教师，由学校适当安排相关工作，行政工作量贴补教学工作量。具体贴补办法如下：（a）行政及一般行管人员补8节课时，（b）教研组长、班主任、年满55岁男教工、50周岁女教工贴补4课时；（c）第二课堂活动或兴趣小组按实有数全学期平均，（注本贴补办法与课时津贴奖励办法无关，另半学期课程，以半学期为考核时效各项可累计计算）

**【5】**作业批改，此项指标从以下五方面考核：

a作业量适当，与授课计划一致，b作业全部批改，c批改及时d批改认真，e有成绩记载。上述五项内容齐全为A等。如缺一项则降低一个档次，其余依次类推，直至不得分为止。若课程特殊无作业，则以平时成绩记载内容为准，一学期平时成绩应不低于10次。（检查课程教学志）

**【6】**劳动纪律：凡教师上课、业务学习、教研活动、监考无迟到早退现象，每学期因私事调课在一次以内，病假调课三次以内（以2课时为一次）为A等；每学期因私事调课二次以内，病假调课四次以内为B等；每学期因私事调课三次以内，病假调课六次以内为C等，每学期因私事调课四次及以上，病假调课六次以上者为D等。教师上课无故迟到、早退一次，经检查发现任课教师课堂上对学生睡觉、看课外书籍不管不问，不办理正常调课手续私下调课一次均下降一个等第，教师无故旷课一次，或无故不服从工作分配，该项不得分，同时按教学事故处理。

**（三）课堂教学能力**

**【7】**课堂教学，学生评价由教务处组织实施，每学期各班随机抽选10名学生参加测评，学校考评委员会考核由督导室牵头并组织实施。教师听课组由：学校领导、有关系室负责人、教师代表（须有高、中级职称）、教学经验丰富的离退休教师等人员组成。测评成绩据实计分。凡教师在课堂教学中发生教学事故者一律不得分。

**（四）教科研能力**

**【8】**教研活动：教师教研活动出勤率在95%以上（含95%），每学期听课8次以上（含8次）为A等，教研活动出勤率95%以下每下降5%或每学期听课8次以下每少2次下降一等第。教学科室负责人、教研组长的教研活动不低于规定的次数。

**【9】**参与教改活动：学校教师应积极参与学校的各项教育教学改革活动。凡主持学校有关教改项目并取得成效，被校内外采用者为A等，凡积极参与学校有关教改项目，并取得一定成效者为B等，凡能够参与学校教改活动，完成学校教改任务者为C等，其余为D等。

**【10】**教研科研成果：（按学期统计，论文集、内部增刊、专集专辑一律不作为教科研成果）。

A等：在国内外公开发行的国家核心期刊上发表的论文或获得市级以上科研成果奖，编写教材公开发行并担任副主编。

B等：在市级或市级以上正式刊物上发表论文或取得校级科研成果一等奖，论文在省有关学会中交流并获二等奖，或论文在市级学会获一等奖以上。

C等：校内论文评选中获一等奖，或编写校内教材反映较好。

D等：按规定撰写了论文、教学心得。

此项指标测评时，不累计计算，以最高级别的成果为准进行定等。无论文、无成果该项不得分。

**（五）技能大赛、两课评比、文明风采大赛**

【11】技能大赛：为鼓励教师积极参加技能大赛、信息化大赛和“两课”评比等活动，凡参加省级技能大赛获奖或指导技能大赛成绩突出者、参加省级两课评比并获奖或指导文明风采在全国获奖的的为A等；凡参加市级技能大赛和两课评比并获奖或指导文明风采在全省获奖的为B等；凡参加校级技能大赛并获奖的或承担系安排技能大赛相关工作的为C等。

此项指标测评时，不累计计算，以最高级别的成果为准进行定等。

综合评分办法：按五大项权重统一记分，每一大项中按每一小项成绩综合评定。

七、考核结果：

1.校考核委将各项指标实际得分累计后，按各任课教师得分高低依次排列，同时将考核结果划分为A、B、C、D四个等级，其中A级教师占全体测评教师的15%，B级占40%，C级占40%，D级人数不超过5%。

2.考核结果按校绩效工资兑现奖惩，对连续两次评为A级教师的实行低职高聘，期限为一年，聘期内享受校内有关福利待遇。对连续两次考核为D级教师，试行淘汰制。

3.年度事业单位人员考核优秀档次的评定，从两次学期教师业务考核中的A级教师中评选，各级各类评先评优也以此为主要依据。

本办法自2015年6月1日起执行