

湖北大学文件

校教字〔2017〕34号

湖北大学教师教学工作考核 与绩效评价的实施意见

为贯彻落实《湖北大学一流本科建设实施方案》文件精神，建立教师教学工作考核评价体系与绩效激励机制，引导教师投入教学、乐于教学，激励教师研究教学、创新教学，形成卓越教学质量文化，促进大学回归人才培养本位，根据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）的文件精神，现就我校教师教学工作考核评价与绩效激励提出以下实施意见。

一、深刻认识教师教学工作考核评价与绩效激励的重要意义

1. 教师教学工作绩效激励是促进大学回归人才培养本位的重要手段。提高教师教学业绩在校内绩效分配、岗位晋级考核中的比重，是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对于切实改变大学“重科研、轻教学”倾向，强化教学工作的中心地位，回归人才培养本位，具有重大的意义。

2. 教师教学工作考核评价是检验教师履行教学天职的重要

途径，考核评价结果是高校教师选聘、职称（职务）评定、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据，对于强化教师教学工作职责与职业认同感、引导教师积极投入教学，提高本科教学质量具有十分重要的意义。

二、准确把握教师教学工作考核评价的基本原则

1. 坚持全面评价与突出重点相结合。全面考核教师的师德师风、教育教学、专业发展等教学过程的各个环节和要素内容，同时针对当前教育教学的突出问题和薄弱环节，进行重点考察和评价。

2. 坚持分类指导与分层次考核评价相结合。根据教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务型等不同类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，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。

三、建立教师教学工作考核评价制度

1. 明确教师教学工作考核主体。教师教学工作考核包括对教师工作量的认定和教学质量的评价。教师教学工作考核以学生为主体，由教务处协调相关职能部门统筹推进，考核工作应从“量”和“质”两个方面进行全方位评价。

2. 科学设置教师教学工作考核评价内容。根据学校规定的教师岗位职责，科学核算教学工作量，将课堂教学、实践教学、教

学研究的教学建设等作为教学工作考核评价的主要内容，全面考核教师教学工作质量。

课堂教学主要考核教师教学工作量和教学质量情况。教学质量重点考核教师教学态度和教学效果，兼顾教学内容和教学方法等。

实践教学主要考核教师指导实验、实习、实训、课程设计、毕业设计（论文）、学生学科竞赛、大学生创新创业、大学生科研等。

教学研究主要考核教师主持或参与国家或省级本科教学质量与教学改革工程项目，省级、校级本科教学改革与研究项目；研制实验教学装置；主编、参编公开出版的教材或教学参考书；撰写、公开发表教学研究论文等。

教学建设主要考核教师主持或参与的专业建设与改革、教学实验室建设与维护、实习实训基地建设与维护等。

3. 明确教师工作考核评价标准。针对不同类型和不同岗位教师，确定不同的教学工作考核标准，认定教师教学工作考核评价等级。

对于不同类型和不同岗位教师，在满足各自基本教学工作量要求的前提下，教学质量评价应达到合格及以上要求，其教学工作方可认定为合格。

对于不同类型和不同岗位教师，其教学工作可评定为优秀的必要条件是（满足以下情况之一）：（1）教学质量良好、教学工作量超过其基本教学工作量 50%以上；（2）达到其基本教学

工作量要求，教学质量优秀；（3）达到其基本教学工作量要求，在实践教学、教学研究和教学建设方面取得突出成果。

对于不同类型和不同岗位教师，出现以下情况之一者即认定其教学工作为不合格：（1）未达到基本教学工作量；（2）教学质量评价为不合格；（3）不服从教学管理部门的教学安排；（4）出现教学责任事故；

4. 完善教师教学工作考核评价方式。以培养单位为主体，强化教学质量评价，建立健全以学生、同行、督导等共同参与的评价机制，对教师教学过程和教学效果进行评价。

四、加强考核评价结果的有效运用与绩效激励

1. 明确考核评价结果适用范围。教师教学工作考核评价结果是教师岗位聘任、聘期考核、绩效发放的重要依据；也是教师参加各级各类评先、评优以及各级各类“人才计划”评选和教师出国研修与访学、各级各类教学研究项目申报的重要依据。

2. 教学工作考核结果是年度考核、聘期考核和职务晋升的基本依据。年度教学工作考核不合格者，其年度考核不合格；聘期内年度教学工作考核2年不合格者，暂停其从事教学工作资格1年，其聘期考核不合格；聘期内历年年度教学工作考核合格及以上是当年晋升职务的必备条件；聘期内年度教学工作考核优秀达80%是晋升教学为主型职务的必备条件。

3. 创新教学激励方式。采取精神激励、物质激励、发展激励、目标激励等多种激励方式，充分调动教师教学工作积极性和创造性，提升教师履行教学天职的荣誉感和使命感。

4. 加大教学奖励力度。设立教学研究立项奖、教学成果奖、

教学质量奖、教学荣誉奖、卓越教师团队奖、教学管理奖等奖项，参照科研奖励标准，提高教学奖励力度；鼓励二级单位设立各类教学奖项，奖励教学先进和突出贡献者。

教学研究立项奖。凡承担教育部产学综合改革项目、国家级大学生创新创业项目的指导教师以及其它类国家级教研项目，学校给予 3000 元/项的奖励，凡承担省级教学研究与改革项目，学校给予 1000 元/项的奖励。

教学成果奖。对于获得国家级教学成果特等奖、一等奖、二等奖的奖项，学校分别给予 100 万元、50 万元、30 万元的奖励；获省级教学成果特等奖、一等奖、二等奖、三等奖，分别给予 15 万元、10 万元、5 万元、2 万元的奖励。校级教学成果特等奖、一等奖、二等奖、三等奖，分别给予 1.5 万元、1.2 万元、0.8 万元、0.5 万元的奖励。凡在专业、课程、教材等方面获得省部级及以上奖励和荣誉称号的个人学校一次性给予 0.5 万元奖励。对于发表在核心期刊和一般期刊的教研论文分别给予 2000 元/篇和 500 元/篇的奖励；对于发表在权威期刊及外文期刊的教研论文按照科研论文奖励标准执行。

教学荣誉奖。凡获得国家级、省级和校级教学名师者，分别奖励 10 万、5 万、2 万元；对于在教学工作中做出突出业绩，为学校“提质、进位、百强”工作目标做出实质性贡献的教师，学校设立“琴园杰出教师奖”，奖励额度为 10 万，设立“中青年教师教学奖”，奖励额度为 2-5 万，具体评审条件及时间由学校校长办公会审议决定。

卓越教师团队奖。依托专业综合改革项目、精品课程建设以

及实习实训基地建设项目,在学校遴选一批乐于教学、研究教学、创新教学的优秀教学团队给予奖励,团队建设期限5年,按每个团队6万元人民币的标准分期进行资助。其中3万元用于建设经费,3万元用于年度绩效工作奖励,并配套资助教学研究项目。

教学质量奖。依据不同类型的教师和不同类别的教学工作,设立不同类的教学质量奖,奖励额度1万元。

教学管理奖。针对长期从事教学管理工作的教学管理人员,设置“优秀教学管理奖”,奖励额度1万元。

五、逐步完善教师教学工作考核评价与绩效激励保障机制

1. 统一思想,提高认识。牢固树立大学回归人才培养本位的意识,进一步明确教师以教学为天职的观念,增强教师教学责任感与荣誉感,引导广大教师热心教学、专注教学、享受教学。

2. 加强领导,协同实施。教师教学工作考核评价是一项涉及面广、专业性较强的系统工程,关系到学校广大教师的切身利益,学校各部门、单位要高度重视、精心组织、周密部署,成立教师教学工作考核评价领导小组和工作小组,切实做好考核评价工作。

3. 加大投入,专款专用。学校将教师教学工作绩效奖励所需经费纳入年度预算,按照统一规划、单独核算、专款专用原则,切实保障教师教学工作绩效奖励所需经费。

六、本意见自颁布之日起执行,由教务处负责解释。



分送：校内有关单位。

湖北大学学校办公室

2017 年 9 月 12 日印发

校对：陈 辉