

宁波城市职业技术学院 教师教学效果评价与认定办法（修订）

为贯彻落实教育部“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的高等学校教师考核评价基本要求，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍，使之成为学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。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）和省教育厅《关于高校自主开展教师教学工作业绩考核的通知》（浙教电传〔2013〕426号）等文件精神和要求，结合学校当前实际，特修订本办法。

一、评价目的

开展教师教学效果评价，旨在调动教师工作积极性、主动性，推动学校深化教学改革、提高教育质量和育人水平，突出教学工作在教师选聘、任用、薪酬、奖惩中的重要性，提高学校的整体办学水平，使我校早日进入浙江省高职院校第一方阵。教师教学效果评价主要实现以下几个目标：

（一）科学、真实地评价授课教师教学效果的实际水平，实现课程教育目标、保证人才培养质量。

（二）为师资建设提供决策信息，为教师职务聘任、职称评聘、工资晋升、表彰奖励、绩效考核等提供重要依据。

（三）为教师教学提供反馈信息，准确地分析教师教学中存在的问题，以利于教学观念、教学方法的转变和改革，适应新时代高等职业教育的不断发展。

（四）逐步建立健全科学的教学效果评价与诊改体系，完善教学评价机制，使教师教学工作规范化、制度化、科学化。

二、评价原则

坚持社会主义办学方向，遵循教育规律，全面贯彻党的教育方针，以立德树人为根本任务，培养社会主义合格建设者和可靠接班人。教师教学效果评价遵循以下基本原则：

（一）客观性原则。教师教学效果评价以客观事实为基础，按照考核标准，将教师教学过程、教学效果与工作目标联系起来，客观公正、实事求是地开展评价，公正、恰当的作出认定结论。

（二）科学性原则。教师教学效果评价坚持严肃、认真的态度，采取定性评价与定量考核相结合，评价指标符合教学规律与规范。

(三) 可行性原则。教师教学效果评价与认定方案设计应具有可操作性，评价指标从教学工作实际情况出发，使教师经过努力能够达到。

(四) 指导性原则。通过教师教学效果评价帮助教师“诊断”教学，做到扬长避短，助其提升与成长，更好“改进”教学。

(五) 普遍性原则。凡承担学年内教学任务的专任、校内兼课教师和校外兼职教师均为评价对象。

(六) 严肃性原则。师德师风问题与教学事故采取“一票否决”。

三、组织机构及职责

(一) 组织机构。学校成立教师教学效果评价与认定工作领导小组（以下简称领导小组），组长由学校党政主要领导担任，副组长由分管教学副院长担任，成员由分管纪检、学生、人事、工会工作相关校领导、校教学督导委员会、质量管理办公室、教务处、人事处、学生处和工会等部门负责人组成；领导小组办公室设在教务处；各教学单位成立本单位教师教学效果评价与认定工作小组（以下简称工作小组），由本单位党政主要领导担任组长，成员数不少于5人，应包括分管教学副院长、具有中高级职称的教师代表、教学督导组、工会代表等。

(二) 领导小组工作职责。全面负责全校教师教学效果评价与认定工作；具体包括制定和修改学校教师教学效

果评价与认定办法，审核与批准各工作小组组成人员、受理中途变更；审核全校教师教学效果认定结果；研究处理评价与认定工作中出现的重大问题。

（三）领导小组办公室职责。负责教师教学效果评价与认定的日常工作；具体包括组织全校教学效果评价与认定及检查、督促各工作小组开展相关工作，处理、协调工作中出现的各类具体问题，汇总、审核各工作小组送交的评价结果，提出初审意见报评价领导小组审核、批准。

（四）工作小组工作职责。全面负责实施本单位教师教学效果评价与认定的日常工作，在每学年第一学期开学初将本单位教学效果评价工作小组名单经本单位公示后，报领导小组备案。

四、评价对象

（一）承担我校普通专（本）科教学任务的专任、校内兼课教师和校外兼职教师，其中校外兼职教师仅进行学生评教。

（二）机关和教辅部门承担教学任务的校内兼课教师、辅导员岗位的教师及实践指导教师根据课程归属纳入开课教学单位进行评价；如在一学期内，同时承担多个教学单位教学任务，可由授课教师在学期初向其中一个考核单位提出考核申请，经该考核单位同意后，报领导小组办公室备案。

五、评价方法

（一）准备工作

1. 各教学单位在学期初将本单位的评价指标、评价方法及评价方案向本院全体教师公布；经公示无异议后，报领导小组备案。

2. 做好数据准备工作。每学期的第4周前，各教学单位需认真校对本教学单位教师的开课计划及实际开课情况，重点校对授课类型（理论课、理实一体、实践课、毕业综合实践、体艺类课程）、学时学分及授课班级；若是多人授课需进行合理拆分；毕业综合实践学生评教由教学单位根据实际情况自行决定如何实施。有关材料在认真校对后打印盖章、工作小组组长签字后，于每学期的第5周末前报领导小组办公室。

（二）教学效果评价

1. 学生评教（100分）

（1）学生评教工作由教学单位分管教学的副院长负责，具体工作由教务办组织。在实施学生评教前，要对学生进行宣传 and 动员，讲清教学效果评价对提高教学质量的重要意义，让学生了解评价内容，按评价要求客观公正填写评价等级，尽量减少因师生关系或管理问题可能对评价带来的负面影响。

（2）学生评教分期中和期末评教两部分，均采用网上评教形式。

期中评教安排在每学期的期中教学检查期间进行，期末评教在每学期的选课之前完成。参评学生人数不足应评人数 50%的，评价结果无效，需组织线下评教；如旷课学时达到该课程 1/5 课时、缺课学时（包括旷课与请假）达到该课程 1/3 课时的学生不能参与该课程的学评教。（具体评价指标，见附件 1-6）

期中评教采取分项评教与最终评定两项内容；期末评教采用五星级制，主要围绕教师教学态度、内容、方法、效果与推荐度等内容组织评教，并同时完成授课教师按“专业课、公共课”分别排序，且期末评教成绩排名与排序必须一致。

（3）评教成绩按期中 30%、期末 70%构成，综合平均教师各门课程的评价情况作为学生评教成绩。

公式1: 每门课教师学生评教得分 =
$$\frac{\sum(\text{任课班学生分数} - 10\% \text{最高分} - 10\% \text{最低分})}{\text{任课班参评学生人数} (1 - 20\%)}$$

特殊课程经教学单位申请，教务处批准后可采用课程结束后一次学评教。

2. 同行评教（100 分）

（1）同行评教由质量管理办公室负责实施。同行评教（含校领导与中层干部、校级督导、同行专家等）每学期 1-16 周对所负责教学单位教师全部听课，听课过程中根据教师课堂教学综合情况进行评价，评价情况上传至“网上评教系统”。

（2）同行评教围绕教学目标、教学内容、教学方法、

教学管理、教学效果等内容，分别制定校领导与中层干部评价表和校级督导同行评价表。（具体评价指标，见附件7-10）

$$\text{公式2: 教师同行评教得分} = \frac{\sum \text{同行评教专家对教师的评分}}{\text{参加评教专家人次}}$$

（3）若一年内对老师进行多次同行评价，则取平均值计入同行评教成绩。教师同行评教得分按照公式2计算。

3. 教学单位评教（100分）

（1）教学单位对本单位授课教师每学期评教一次，学年取学期平均并将最终学期评价情况上传至“网上评教系统”。

（2）教学单位提供完整详细过程材料；教学单位评价小组应从教学基本材料有效性、学生学习效果、日常教学管理规范、课程诊改报告、教师教学改革与建设等方面对授课教师进行综合评价。评价小组要召开专门评议会，查阅相关资料、听取介绍，然后完成评议打分。（具体评价指标与提纲，见附件6-10）

（3）对教学单位评价人员的教学评价，由教学单位另行组织人员按同样的办法实施。

（4）教师教学单位评教得分可参考公式3计算。

$$\text{公式3: 教师部门评价得分} = \frac{\sum \text{教学单位评教小组成员评分}}{\text{教学单位评教小组人数}}$$

4. 教学效果综合评价

教学效果综合得分由学生评教分、同行评教分、教学单位评教分三个方面综合构成。“教学单位评教部分”的各组成所占比例及内容在参考学校的基础上由各教学单位自行决定,具体实施方案经本单位教代会审议、公示后,报领导小组备案。

表 1: 学校建议评分构成比例

代号	内容		比例	备注
S	学生评教(100%)		60%	保留 1 位小数
C	同行评教(100%)		20%	
D	教学单位评教	教学基本材料评价 T1	30%	20%
		学生学习效果评价 T2	20%	
		日常教学管理规范评价 T3	30%	
		课程诊改报告评价 T4	10%	
		教学改革与建设评价 T5	10%	
合计			100%	

(三) 评教数据分类组织实施与管理

1. 同行评教数据由质量管理办公室负责管理与提供。
2. 学生评教数据、课程信息数据、课堂状态数据由教务处负责管理与提供。
3. 教学单位评教数据由各教学单位教务办负责统计、保存和管理。
4. 评价综合得分由工作小组负责管理。
5. 未经领导小组签字同意,任何个人不得调阅原始资料;如有违反,将按教学事故认定。

(四) 教学效果等级评定

1. 教学单位进行教师教学效果推荐等级

(1) 推荐各等级的基本办法

各教学单位按照本单位公布的评价指标、评价方法及评价方案,对教师教学效果进行评定,认定等级分为:优秀、良好、合格、不合格四个等级,按照下列办法确定教师教学效果推荐等级:

①优秀:教学效果评价得分 ≥ 85 分,人数不超过本单位参评人数的30%。

当学年获得校级青年教师教学技能特等奖及以上,教学能力比赛省级一等奖及以上团队的负责人,且当学年未发生教学事故,可直接认定为优秀,不占教学单位优秀名额。

②良好:教学效果评价得分 ≥ 75 分,且未列入优秀者。

③合格: $60 \leq$ 教学效果评价得分 < 75 分。

④不合格：教学效果评价得分 <60 分。

本单位参评人数为专职与兼课教师，不含校外兼职教师。

(2) 不得推荐为优秀的情况

①在师德师风问题方面，受到各类处理的。

②出现教学差错或出现一次一般教学事故者。

③学生评教低于本教学单位学生评教平均分；承担的课程中有1门及以上课程学生评教得分为不及格者。

④承担的课程中有1门及以上课程选课学生中有 $2/3$ 以上学生以正当理由提出更换教师者。

⑤同行评教在全校专家评价后30%（学校根据后30%比例划定不得推荐为优秀的临界点分数）。

⑥领导干部、督导专家、同行听课时提出改进建议后没有明显改进的。

(3) 直接认定为不合格情况

一学年内出现2次及以上一般教学事故或一次严重教学事故，当年认定为不合格。

(4) 各教学单位汇总本单位所有考核对象得分及等级，经公示无异议后，由组长签字、单位盖章后上报领导小组办公室审核。

2. 校级认定

领导小组办公室对各教学单位推荐结果进行审核，对有异议的进行调查处理，经领导小组研究后公布认定结果。

六、反馈与申诉

（一）对于每位教师的评定过程性结果，遵循不公开的原则，不强调横向比较，侧重教师自我完善。但评价结果和需要改进的地方由教学单位以适当的方式通知本人，使其主动改进。

（二）教师如对得分情况及评定结果有异议，可向所在教学单位及教务处进行申请核查，若有操作上的错误，应予以修正。

七、评价结果使用

（一）学校建立教学效果评价档案。教学效果评价与认定结果是学校对教师教学效果的综合评价意见，作为教师评定职称、晋职、聘任、评优、选拔优秀中青年骨干教师、教学名师和学术技术带头人的主要依据。

（二）获教学效果评价优秀者，学校颁发“年度优秀教学效果证书”。

（三）对于单门课程学评教结果为不合格的教师原则上应不再继续担任此门课程的教学任务。

（四）当年教学效果认定不合格者，取消其评先、评优资格，限期进行整改。由教学单位与教师本人共同分析查找原因，采取帮扶措施；领导小组办公室负责跟踪检查该教师教学工作改进情况。如整改效果不佳，可取消其授课资格；如连续二次不合格，调离教师岗位，由人事处另行安排。

八、其它事宜

本办法经第 200 次校长办公会议审议通过，自 2019-2020 学年起实施，由领导小组办公室负责解释，原《宁波城市职业技术学院教师教学效果评价办法》（宁城院政〔2014〕95 号）同时废止。