

温州大学机电工程学院文件

机电教发〔2023〕2号

关于印发《机电工程学院教师教学工作业绩考核办法（暂行）》的通知

各系部、中心、科室、基地、研究院：

根据学院实际情况，现将《机电工程学院教师教学工作业绩考核办法（暂行）》进行修改并印发给你们，请遵照执行。



机电工程学院教师教学工作业绩考核办法 (暂行)

第一章 总则

第一条 为进一步落实教学工作中心地位，强化教师教学工作职责和质量意识，全面提高教育教学质量，建立和健全教学工作业绩评价、激励与约束机制，使教师教学工作业绩考核规范化、制度化、科学化，根据温州大学教师教学工作业绩考核实施办法（2022年修订版）（温州大学行政[2022]50号）文件精神，结合我院实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于我院从事全日制普通本专科以及研究生教学工作的在编专任教师(含双肩挑教师)，考核其在教学、教学基本建设、教学研究和教学改革以及育人工作等方面的工作业绩。

第三条 教师教学工作业绩考核是教师学年度考核的一个重要组成部分。学院成立专门的考核工作组，组长由学院院长担任，教学副院长任副组长。考核工作组的主要职责是：组织实施教学工作业绩考核，处理教师教学工作业绩考核的其他事宜。

第四条 教师教学工作业绩考核坚持公开、公平、公正原则；坚持重在激励原则；坚持定量和定性考核相结合的原则；坚持有利于学生培养和教学质量提高原则。

第二章 考核内容和指标体系

第五条 教师教学工作业绩主体是人才培养方案安排的教学工作，包含教师教育教学过程中所取得的成绩。教师教学工作业绩

考核指标体系设教学工作量、教学效果、教学建设与改革研究、育人工作等 4 个一级指标，9 个二级指标。教师教学工作总业绩分等于每个指标内涵所得业绩分的总和。具体考核指标体系以及各项业绩分值计算办法见《教师教学工作业绩考核指标体系》(附件 1)。

第六条 教学工作量主要指教师承担由学院安排（包括公共选修课程）的在本科及研究生人才培养方案内讲授和辅导的课程以及承担的实践性教学（含实习、课程设计、学生学科竞赛、课外指导、毕业设计（论文））等的工作量，承担外学院的教学任务，须经学院同意，由教务科及研究生秘书纳入统一的教学安排。教学工作量计算参照《机电工程学院岗位津贴分配办法》的规定。下列各类教师具体工作量补贴标准（仅用于教学业绩考核）参照如下：

1. 学院正职：本学院平均教学工作量的 60%；学院副职：本学院平均教学工作量的 50%；系主任（或主持工作副主任）、实验室主任（或主持工作副主任）教学工作量补贴 90 当量，系副主任、实验室副主任教学工作量补贴 50 当量，督导组组长教学工作量补贴 30 当量，研究所所长教学工作量补贴 20 当量，党支部书记工作量补贴 20 当量，学位点相关负责人补贴 20 当量。

其他业绩的考核办法（内容、分值计算、等级确定等）与其他专任教师相同。

2. 经学院同意到企事业单位挂职锻炼（一学期内）的教师，考核合格后，全脱产挂职锻炼一学期工作量补贴 140 当量，半脱产挂职锻炼一学期工作量补贴 70 当量，半脱产挂职锻炼 3 个月工

作量补贴 50 当量。

3. 科技特派员工作量补贴 90 当量/学年，科研平台秘书工作量补贴 140 当量/学年。

4. 只有一个学期教学工作量的教师（访学、新进、产假等），另一学期按 140 当量课时给予补贴。

学院督导完成学院规定的教师听课评教次数后，每听课评教一次补贴 1 个工作量，学生座谈会每次补贴 1 个工作量，学院组织的各类教学检查（由院教学科确定）每项补贴 2-5 个工作量。

5. 指导专项性学生学科竞赛的项目负责人，一般按国家级学科竞赛 12 个课时、省级学科竞赛 8 个课时的标准计算教学工作量。指导国家级学生学科竞赛，按教务处（校学科竞赛领导小组办公室）批准的培训授课计划，指导教师一般最高可计算 72 个课时的教学工作量，实际授课少于 72 个课时的按实际计算；指导省级学生学科竞赛，按教务处批准的培训授课计划，指导教师一般最高可计算 36 个课时的教学工作量，实际授课少于 36 个课时的按实际计算。未集中培训授课，参赛形式为作品的省级以上学科竞赛项目，经教务处批准，指导教师可按每件作品 6—12 个课时的标准计算教学工作量。集中培训授课后，课余时间分组辅导国家级学生学科竞赛，按教务处批准的课余辅导计划，每组指导教师一般可计算 8 个半天的辅导工作量，实际辅导少于 8 个半天的按实际辅导时间计算；指导省级学生学科竞赛，按教务处批准的课余辅导计划，每组指导教师一般可计算 6 个半天的辅导工作量，实际辅导少于 6 个半天的按实际辅导时间计算。

6. 教学文档资料建设补贴

(1) 系（部）文档建设工作补贴：每个专业按 200 个工作量当量补贴，由系（部）主任负责分配。补贴项目包括培养方案、课程教学大纲、实验指导书与实验报告、工作计划和总结、专业介绍、招生宣传、教研会议组织等工作。

(2) 研究生人才培养文档建设工作，按 100 个工作量当量补贴，由学位点负责人分配。补贴项目包括：培养方案、课程教学大纲、实验指导书与实验报告、工作计划和总结、学科介绍、招生复试、研讨会议组织等工作。

建议：新制订培养方案 10 当量、修订 3 当量；制定新开课程教学大纲 2 当量/门、修订 1 当量/门，总共不超过 6 当量，统编 5 当量；完成新开实验项目的指导书和报告 2 当量，总共不超过 6 当量。

各部门没有按时上交培养方案、教学大纲、计划与总结等文档材料，每一次扣 20 工作当量。

(3) 学院教学文档建设工作补贴

全校性公开课每开设一次计 6 当量，院级公开课每开设一次计 3 当量，新教师公开课每开设一次计 1 当量；

听学校或学院组织的示范课和公开课并参加研讨，每次计 0.5 当量，累计不超过 3 当量；完成学院规定的听课任务，计 3 当量。

按时完成本科生与研究生的教学进度表、课程设计、试卷、毕业设计（论文）等教学资料，按 1 当量/门计算，此项累计不超过 3 当量。

(4) 教学文档资料建设补贴每位教师不超过 32 当量。

7. 教学实验室建设补贴：

(1) 本科教学实验室新购仪器设备建设补贴（由实验中心确定，研究生教学设备应需提供培养方案和实验教学大纲）：以申报教学实验项目为单位，设备总值少于 10 万补贴 4 当量，10 ~30 万（不包含 30 万）6 当量，30~60 万（不包含 60 万）8 当量，60 ~100 万（不包含 100 万）10 当量，大于或者等于 100 万 12 当量。

(2) 实验室建设补贴每位教师不超过 20 当量。

8. 实习基地建设补贴：

(1) 当学年新建实习基地建设补贴（实习基地以协议为依据，由教学科统计）：本科生在实习基地实习的学生占专业毕业生的比例大于或等于 80% 补贴 12 当量，大于或等于 60% 补贴 10 当量，大于或等于 40% 补贴 8 当量，大于或等于 20% 补贴 6 当量，小于 20% 补贴 4 当量。

(2) 当学年研究生新建实习基地建设补贴（实习基地以协议为依据，由研究生秘书统计）：研究生在实习基地实习，且时间达到 3 个月以上，补贴 1 当量/生。

(3) 该项补贴每位教师不超过 20 当量。

9. 上述第 6 条教学文档资料建设、第 7 条实验室建设、第 8 条实习基地建设的 3 项补贴总值每位教师不超过 48 当量。

10. 毕业生就业指导工作成效补贴

(1) 根据就业处公布的最新统计数据，本科生毕业一年后跟

踪调查就业率在 95%，且超过全校平均值，所属班级班主任每位补贴 6 当量；当年度毕业生读研率较上一届增幅 25%以上，所属班级班主任每位补贴 6 当量；学生毕业一年后跟踪调查排名前 20%的或毕业一年后创业率比上一届增幅 50%以上的，所属专业教师每位补贴 2 当量；用人单位满意度 85 分及以上的或用人单位满意度比上一届增幅 10%以上的，所属专业教师每位补贴 2 当量。

(2) 硕士研究生考取博士研究生，指导老师补贴 2 当量。

第七条 教学效果主要指教师在承担课程、实践性教学等方面所获教学质量评价情况。

(1) 教师在承担课程、实践性教学等方面的教学质量评价由学校教师发展中心提供的学生对教师学评教标准分确定业绩分。一学期独立承担的国内本科生理论教学任务 ≥ 4 个教学班，最低学评教分不计入考核。多位教师承担的专业概论课程其学评教不计入考核。

(2) 对指导学生在学校毕业设计（论文）抄袭检测中发现严重抄袭现象的教师按每篇论文扣课堂效果业绩分 2 分；对学生毕业设计（论文）质量把关不严，同意其进入答辩环节，但外审成绩不合格或答辩成绩不合格的指导教师，按每位学生扣课堂效果业绩分 2 分。

(3) 研究生学位论文抄袭（查重）检测中发现严重抄袭现象、指导老师按每篇论文扣课堂效果业绩分 2 分；研究生学位论文质量把关不严，同意其进入外审答辩环节，但外审结果不符合答辩要求，按每一生次不符合答辩要求扣除指导教师课堂效果业绩分 2 分；研究生学位论文抽查成绩不合格的，按每一生次答辩不及

格扣除指导教师课堂效果业绩分 2 分。

(4) 研究生学位论文获批校、省优秀学位论文，分别给予指导教师补贴 4 和 6 当量。

(5) 试卷批阅随意送分、加分、扣分或对试卷批阅差错率在 10%以上，扣 1 分。

第八条 教学建设与改革研究主要指教师承担的教学建设与研究情况，包括教师承担的教学建设与研究项目（含教学改革项目、课程建设项目、专业建设项目、教材建设项目、教学实验室（实习基地）建设项目、教学基地建设项目等）、教学研究论文论著（教材）、教学改革与研究的奖励等。

第九条 育人工作主要包括担任班主任工作、寝室导师、指导学生社会实践、志愿服务项目、学生竞赛、创新创业活动及获奖等方面的工作。

第三章 考核等级评定

第十条 教师教学工作业绩考核实行等级考核制，并进行比例控制。考核结果分为 A、B、C、D 四个等级。B 级（含）以上比例不超过当学年学院参加考核教师人数的 70%，其中 A 级比例不超过 25%；C 级和 D 级具体比例由学院根据考核实际情况确定。在符合 A 级评价标准前提下，各系部可根据系部教学业绩综合排名，按当学年该专业参加考核教师人数的 25%比例自主确定 A 级人选。

各等级评价标准要求如下：

A 级（优秀）：教师在考核当学年原则上应按计划完成相应岗位要求的教学工作量，并在教学效果、教学改革与研究等方面中

至少在某一方面表现突出；主持的各级各类教研项目和学生双创项目及时参加验收，中期检查及验收无不合格；当学年课程教学实际授课学时（不是课时当量）不少于96课时（双肩挑为48课时），且主讲课程中有一门本专科课程；学生评教位于学院前50%；未出现教学事故。

达到上述要求并具备下列情况之一者，在规定的A级指标数内，教学工作业绩考核结果可优先确定为A：

（1）学评教分数位居学院前15%，或教育厅组织专家听课获优异成绩或获得公开表扬者；

（2）当年获得校级以上（含）教学名师、教坛新秀荣誉称号者；

（3）当年获得省级以上（含）教学项目（如：重点专业、精品课程、教改项目、重点教材、实验教学示范中心、校外实践教学基地、优秀教学团队等）的负责人或获得省级二等以上（含）教学成果奖励者；

（4）作为第一导师所指导的学生在当年获得学科竞赛省级一等奖以上（含）奖励者。

B级（良好）：教师在考核当学年原则上应按计划完成相应岗位要求的教学工作量，且在教学效果、教学改革与研究等方面中至少在某一方面表现比较突出。当学年课程教学实际授课学时不少于80课时（双肩挑为48课时），且主讲课程中有一门次本专科课程；学生评教位于学院前80%，未出现教学事故。

达到上述基本要求的人数超过B级名额时，教学业绩总分高

者优先。

C级(合格): 完成相应岗位要求的教学基本工作量, 能按照学院要求参与教学建设与改革, 未出现教学事故。

D级(不合格): 教师在当学年的教学工作量、教学效果、教学改革与研究等方面有一个方面表现明显不足, 且有下列情况之一者:

(1) 出现教书育人中影响恶劣事件;

(2) 出现一般教学事故2次以上(含2次), 或严重教学事故1次以上(含1次);

(3) 无正当理由拒不承担学校、学院(部门)安排的教学任务;

(4) 有一门课程学生评教原始成绩低于60分;

考核当年出现1次一般教学事故者, 考核等级下降一档, 已评C级不再下降一档。

第四章 考核程序

第十一条 教师教学工作业绩每学年考核一次。

第十二条 教师教学工作业绩考核分两个阶段进行。第一阶段为对教师课堂教学质量进行测评, 其中学生评教每学期进行一次, 以本专科生课堂教学课程为主。学生评教年度测评成绩取当学年各门课程测评的平均值。对当学期有课堂教学而没有学生评教成绩的教师, 经教务处审核属实, 由学院在学期结束前组织学生对该课程进行评教并统计评教分。

第十三条 第二阶段为学年度综合考核阶段，安排在学年末，具体如下：

1. 每学年结束前一个月内，学院成立教师教学工作业绩考核工作组，确定并公布学院考核实施细则。学院考核工作组对教师的教学工作量、教学效果、教学建设、教学研究与改革和教书育人等情况进行业绩分登记，计算教师教学工作业绩分并写出学院考核意见，确定考核等级并在全院公示，通知教师本人。教师如有异议，可提出申诉（允许匿名），学院考核工作组要受理教师的申诉，并提出处理意见。如仍有异议，可向学校考核领导小组提出申诉。

2. 学院在每学年结束前二周，将本学院的《温州大学教师教学工作业绩考核结果汇总表》（见附件）报送教师教学发展中心，教师教学发展中心审核后，结合考核领导小组对申诉情况的处理，确认考核结果报人事处备案。考核结束，学院要对当学年考核材料进行整理，归档备查。

第五章 考核结果的使用

第十四条 教师教学工作业绩考核成绩将由学校职能部门记入教师本人业务档案，作为教师评优、岗位聘任、职称评定、津贴和奖金发放的重要依据。

第十五条 教师职称评定实行教学工作业绩考核不合格一票否决制。在最近三年（学年）中，其中一年（学年）教师教学工作业绩考核为D者，不得申报高一级职称。近五年来教学工作业绩考核累计三年为A者，同等条件下优先晋升高一级职称。

第十六条 对教学工作业绩考核成绩为 D 者，学院应指派领导进行专题谈话，指出问题，提出改进要求。教师教学发展中心将对其进行一对一咨询，并要求参加指定课程培训。对教学工作业绩考核连续两年为 D 者，实行高职低聘（直至合格为止）或不予聘任为教师岗位。

第六章 附则

第十七条 下列各类教师的教学工作业绩考核补充规定如下：

1. 科研编制的教师承担了教学工作任务，如需参加教学工作业绩考核，由本人向学院提出申请，学院审核后自行规定教学工作量补贴标准，其它业绩如实考核。

2. 见习期教师、全学年外出进修或脱产挂职锻炼教师和当学年没有承担人才培养方案之内教学任务的教师，不列入本办法考核范围。

第十八条 教学工作量按学年统计，教学研究与改革及有关奖励等业绩分的统计时间为前一年的 7 月至当年的 6 月。

第十九条 本办法自 2023 年 6 月 1 日起开始执行。

第二十条 本办法由学院教师教学工作业绩考核工作组负责解释。

附件 1

机电工程学院教师教学工作业绩考核指标体系

一级指标	二级指标	指标内涵	业绩分量化分值计算办法	备注
教学工作量 (Y ₁)	1.1 课程教学 (Y ₁₁)	教师讲授和辅导的课程教学工作： ①理论课程 ②实验教学等	教学工作量业绩分= $Y_1/\bar{Y}_1 \times 100$ ，最高值专任教师为 130 分。双肩挑教师为 125 分。 注：Y ₁ 为教师当学年教学工作量； \bar{Y}_1 为学院当学年平均教学工作量测算值。	(1)教学工作量的计算由学院参照学校有关规定自行制订计算办法。 (2)教学工作总量为： $Y_1 = Y_{11} + Y_{12} + Y_{13}$ (3)研究生指导工作（含研究生实习实践、研究生毕业论文）最高限 40 当量。
	1.2 实践教学 (Y ₁₂)	教师所承担和指导的实践性环节教学工作： ①专业实习 ②课程设计（含 CDIO） ③毕业设计（论文） ④学生学科竞赛等		
	1.3 其他 (Y ₁₃)	①研究生导师 ②学术报告、讲座、青年教师导师、统一安排督导听课等； ②兼职等补贴工作量；		
教学效果 (Y ₂)	2.1 课堂教学质量评价 Y ₂₁	学生评教	Y_{21} 业绩分= $20+80*(Z-60)/(Z_{MAX}-60)$ Z=教师当学年各门课程学评教平均分，有学生评教低于 60 分的 Y ₂₁ 业绩分为 0。Z _{MAX} 当学年全院教师中学评教平均分的最高值	根据学生科提供的数据
		其他	一学期学生平均到课率在同年级中后 10%且低于 95%，按每门课 Z 值扣 0.2 分；一学期学校、学院学风检查 2 次以上“须改进”者，按每门课 Z 值扣 0.2 分；	

一级指标	二级指标	指标内涵	业绩分量化分值计算办法	备注
教学建设与改革研究 (Y ₃)	3.1 教学建设 Y ₃₁	专业建设 (建设期内)	国家级 120 分/年 省级 60 分/年 市级 30 分/年 校级 20 分/年 新专业 20 分/年 通过专业认证的专业 60 分/年 (有效期内) 一般专业负责人 10 分/年	各专业按照级别就高原则计分, 而不采用累积加分 (专业认证除外)。验收合格 (认证通过) 当年双倍计分。
			校最具竞争力专业综合奖计 20 分 校最具竞争力专业单项奖计 10 分	当年计分
教学建设与改革研究 (Y ₃)	3.1 教学建设 Y ₃₁	学位点建设	20 分/年	学科评估当年计分
		课程建设 (有效期内)	国家级一流课程 60 分/年 省级一流课程 30 分/年 市级一流课程 15 分/年 校级一流课程 10 分/年 校级精品在线开放课程群 15 分/年 (建设期内) 双语课程 5 分/年 (建设实施期内)	一流课程有效期为 4 年; 双语课程建设实施期为 2 年
		教材建设	国家级重点建设 (规划) 教材: 主编、副主编、参编分别为 30、15、5 分; 省部级重点建设 (规划) 教材: 主编、副主编、参编分别为 20、10、2 分; 公开出版教材: 主编、副主编、参编分别为 8、4、1 分;	出版当年计分
		优秀教学团队	国家级 80 分 省级 50 分 校级 20 分	立项当年计分
		实验教学示范中心、校外实践教学基地 (建设期内)	国家级 100 分/年, 省级 60 分/年, 市级 30 分/年, 校级 20 分/年	验收合格当年双倍计分

教学建设与改革研究业绩总分 Y₃ 限 40 分

一级指标	二级指标	指标内涵	业绩分量化分值计算办法	备注
		人才培养模式创新实验区（实验期内）	国家级 100 分/年，省级 60 分/年，校级 20 分/年	
	3.2 教学改革 Y ₃₂	教改项目	国家级教改项目 80 分/项； 省级教改项目 40 分/项； 校级重点、一般项目分别为 15 分/项、10 分/项。	项目总业绩分在实施周期内按年均平分
		教改论文	一级刊物论文 15 分/篇； 2A 论文 8 分/篇； 2B 论文 4 分/篇； 其它级别论文 1 分/篇；	针对所任课程或所教专业进行的教学内容、教学方法、手段的研究论文。
教学建设与改革研究 (Y ₃)	3.3 教学奖励 Y ₃₃	教学成果奖	国家级：特等奖 300 分，一等奖 200 分，二等奖 150 分； 省级：特等奖 100 分，一等奖 60 分，二等奖 20 分； 校级：特等奖 20 分，一等奖 10 分，二等奖 5 分；	获奖当年计分
		教学名师、教坛新秀、教学优秀奖、教学技能竞赛等	(1) 教学名师奖：国家级 80 分/年，省级 30 分/年，校级 15 分/年。 (2) 教坛新秀奖（教学优秀奖）：省级 10 分/年，校级 5 分/年 (3) 最佳教学奖：省级 5 分，校级 3 分 (4) 教学技能竞赛：省级特、一、二、三等奖分别为 10 分、8 分、6 分、4 分，校级特、一、二、三等奖分别为 5 分、4 分、3 分、2 分	最佳教学奖获奖、教学技能竞赛，按当年计分；
		教材奖	国家级：一等奖 80 分，二等奖 50 分；三等奖 30 分，国家精品 30 分； 省级：一等奖 30 分，二等奖 10 分，三等奖 5 分；省级精品 20 分。	获奖当年计分；主编、副主编和参编按 3:2:1 分配，多人并列分数平分

一级指标	二级指标	指标内涵	业绩分量化分值计算办法	备注
育人工作 (Y ₄)	4.1 育人工作 Y ₄₁ (除指导学生创业活动外)	教师承担班主任、本科生导师、指导学生社会实践、指导学生社团、见习、实习的管理等工作。	各项育人工作量的计算按《温州大学机电工程学院教师育人工作考核办法》(机电行政发〔2022〕17号)文件精神,根据考核情况给予相应工作量。 其中 Y ₄₁ 业绩分=教师当学年育人工作量/学院当年平均育人工作量*10,最高分为10分;	(1)育人工作总量为: Y ₄ = Y ₄₁ +Y ₄₂ ; (2)育人工作 Y ₄₂ 中,指导学生学科竞赛未获奖限 II 类及以上学科竞赛限 2 项。
	4.2 育人工作 Y ₄₂ (指导学生创业活动)	担任学生学科竞赛指导老师、担任创新创业课题、项目指导老师、指导本科生获批专利、发表论文	Y ₄₂ 业绩分限 30 分。	

说明:

1. 项目组成员计分由项目负责人按承担任务大小协商分摊,或参照下述规定执行:二人,主持或完成人按 6:4;三人,主持或完成人按 5:3:2;四人,主持或完成人按 4:3:2:1;五人,主持或完成人按 4:2:2:1:1 的比例给予相应比例的业绩分。由项目组成员赋分时,需要提供项目负责人的书面赋分材料。2. 申请延期的各类立项建设项目,其业绩分计算至原承诺完成年限,超出完成年限不计分。3、教学建设与改革研究同一项目多级别立项时,只就高计算一次业绩分。4. 项目负责单位非我院的不算业绩分。

