

南昌大学文件

南大校发〔2020〕48号

关于印发《南昌大学教师教学工作业绩考核 指导意见》的通知

校内各单位：

《南昌大学教师教学工作业绩考核指导意见》业经 2020 年 11 月 2 日校长办公会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

南昌大学
2020 年 11 月 7 日

南昌大学教师教学工作业绩考核指导意见

为充分发挥教师教育教学评价的指挥棒作用，进一步突出教师教育教学考核，适应学校校院两级管理体制的要求，根据中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》以及《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》《江西省高校教师考核评价实施意见（试行）》《南昌大学教师考核评价制度改革实施办法》等文件精神，结合学校实际，特制定本指导意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面学习把握习近平总书记关于教育的重要论述的科学内涵和精神实质，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律，系统推进教育评价改革，发展素质教育，立足学校综合改革试点工作全局，引导教师回归教学本分，潜心教书育人，培养造就有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质专业化教师队伍。

二、基本原则

1. 坚持公开、公平、公正，重在激励的原则。促进教师发展，提高教学质量，突出立德树人成效。
2. 坚持定性定量相结合并突出教学质量评价的考核原则。重

点评价教师的教学效果，实行教学效果的优先制。

3. 坚持分层、分类的考核原则。对不同职称不同类别实行不同的考核标准和激励措施。

4. 坚持校、院、教学基层组织三级考核的原则。学院根据学校的指导意见，结合本学院的具体情况制定考核细则，并对所属教师以基层教学组织为单位进行教学业绩考核；学校对各学院的考核程序和考核结果进行审核。

三、组织领导

1. 学校成立教师教学工作业绩考核领导小组，由分管教学的校领导担任组长，领导小组成员由教务处、研究生院、人事处、纪检监察办公室等部门负责人组成，领导小组办公室设在教务处。考核领导小组负责制定考核指导性意见，审定各学院（部）考核实施细则和考核结果，研究处理考核工作中出现的重大问题，对考核结果有异议的申诉进行仲裁。

2. 各学院成立学院教师教学工作业绩考核工作组，组长由学院院长担任。其主要职责是依据本办法制定学院的考核细则，对学院所属教师进行教学工作业绩考核，受理教师申诉并形成相应的处理意见，重大问题及时上报学校教师教学工作业绩考核领导小组。

四、考核内容

教师教学工作业绩包含教师教育教学过程中所取得的成绩，主体是学校人才培养方案安排的教学工作。考核主要围绕教学工

作量、教学效果、教学改革与创新等三个方面进行，其指标体系包括 3 个一级指标、12 个二级指标；三个方面的权重取值参考范围分别为 40%~60%、30%~50%、10%~30%，权重之和须为 1（详见附件）。

1. 教学工作量是教师教学工作业绩的重要组成部分，主要体现在教师为完成本科培养方案或研究生培养方案（计划）有关内容和要求的付出情况。包括：本科教学、研究生教学、指导研究生、指导本科生毕业论文、指导创新创业教育、担任青年教师导师、其他等类别。

2. 教学效果主要指教师在承担课程、实践性教学、综合导师工作等方面的效果评价，以及指导学生获奖情况、指导学生获优秀论文、在教书育人（教学竞赛、金牌教师、师德师风评比、授课质量奖等）方面的奖惩情况。

3. 教学改革与创新主要体现在教师在教学改革和教学创新的投入和付出。包括：教材建设、案例编写、教学改革研究课题、教改论文、教学成果奖、一流课程、课程思政、专业（基地）建设、团队（基层教学组织）活动与建设等。

五、考核等级

教师教学工作业绩考核实行等级制，考核结果分优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。其中：

1. 考核等级优秀比例不超过当学年学院参加考核教师人数的 30%。

2. 根据学校教学差错与事故处理办法, 认定为通报批评或教学差错的, 教学工作业绩考核不能评为优秀; 认定为重大教学事故的, 教学工作业绩考核为不合格。

3. 教学工作量未达到学校或学院教学工作量基本要求的, 教学工作业绩考核为不合格。

4. 因意识形态问题造成重大影响或师德师风考核不合格的, 教学工作业绩考核为不合格。

六、考核程序

1. 教师教学工作业绩考核按年度进行, 考核对象为当年度在岗的教学人员。

2. 教师填报或认领教师教学工作业绩各项内容, 各教学单位按本单位的教学工作业绩实施细则进行审核并评定分数, 确定考核等级。

3. 各教学单位须将考核结果在本单位内公示一周。公示期内, 教师如有异议, 可向所在单位教师教学工作业绩考核小组提出书面意见并陈述理由, 考核小组应根据事实情况妥善处理; 如发生争议, 可向教务处或研究生院提出申诉。

4. 公示结束后, 各教学单位将考核结果上报教务处。

5. 教务处、研究生院审定各教学单位的考核结果。

七、教学工作业绩考核结果应用

1. 教师教学工作业绩及其考核结果纳入教师业务档案, 作为教师评优评先、职称评聘、岗位聘用的重要依据。未获得教学工

作业绩考核优秀的教师不得推荐为学校年度考核优秀。

2. 晋升副高级及以上专业技术职务的教师，近三年教师教学业绩考核必须合格及以上；破格晋升副高级及以上专业技术职务的教师，近三年教师教学业绩考核必须合格及以上，且必须至少有一次为优秀。

4. 教学工作业绩年度考核结果连续 2 次为不合格者，暂停授课资格。教师应通过学习进修途径提高教学能力和水平，培训合格后才可授课。

5. 各学院的教学工作业绩是学校分配教学质量绩效的主要依据，也是各学院教学工作状态评估的重要基础数据之一。

八、其他

1. 各学院应根据《南昌大学教师教学工作业绩考核指导意见》，结合本学院的专业及教学特点，制定本学院教师教学工作业绩考核细则，同时报教务处备案。学院教师教学工作业绩考核细则应具有可操作性，对各考核等级的确定应作出明确的规定，对于学院评教结果确定、学院认定的其他教研工作量应有具体的说明。

2. 本意见适用于我校在编且聘用在教师岗位的教师；我校在编且聘用在教师岗位属于科学研究系列的人员是否参加教学工作业绩考核由各学院自行决定。

3. 教师长期生病休假、女教师休产假等按照国家有关政策执行；教师经批准借调挂职、出国（境）研修、国内研修、到企业

实践能力训练等脱产半年及以上的，原则上可以不参加当年度的教师教学工作业绩考核，具体要求可于派出前与教师进行协商确定。

4. 本指导意见自发布之日起执行，由教务处、研究生院、人事处负责解释。

附件：南昌大学教师教学工作业绩考核指标体系（试行）

附件

南昌大学教师教学工作业绩考核指标体系（试行）

一级指标	二级指标	指标内涵	计算办法		权重
教学工作量 (G)	1.1 本科教学	理论（课内）、理论（课外）、课内实践、实验、集中性实践教学工作量(g1)	教学工作量业绩分（100分）： $G = \sum g_i$ (i=1...6) 各项 g_i 的计算由各学院参照《南昌大学教学工作量计算指导意见》（南大教字【2020】4号）文件自行制订计算办法。 (注1)		40%~60%
	1.2 研究生教学	授课学时、班级规模、授课方式计算(g2)			
	1.3 指导研究生	指导研究生的类别、学生人数、学习年限计算(g3)			
	1.4 指导本科生毕业论文	指导本科生人数计算(g4)			
	1.5 指导创新创业教育	获得创新创业教育学分学生数和项目数计算(g5)			
	1.6 行政兼职	包括兼职担任辅导员、兼职担任班级导师、指导学生社团、指导学生就业、参与招生宣传和提高生源质量、担任青年教师导师从事“传帮带”以及其他相关工作(g6)			
教学效果 (X)	2.1 教学质量评价	授课质量好、课程教学材料规范质量高(x1)	参照教学质量评价结果及教学材料检查结果。总分60分。	教学效果业绩分（100分）： $X = \sum x_i$ (i=1...4) 由各学院制定具体实施细则予以考核。	30%~50%
	2.2 教学工作奖	教学名师奖、教学质量奖、教学技能竞赛获奖等(x2)	总分40分		
	2.3 指导学生奖	指导学科竞赛或展演获奖、指导学生论文获奖或发表、指导学生获发明专利奖及软件著作权等(x3)			
	2.4 课程思政与教书育人工作	指导学生社会实践、学生心理健康咨询师、举办专题报告或科学讲座、强化思政教育与价值引领等(x4)			

教学建设与改革研究 (Y)	3.1 教学建设	教学文档等建设、专业(基地)建设、课程建设、教材建设、团队(基层教学组织)建设、实验教学示范中心建设等(y1)	教学建设与改革研究、工作业绩分(100分): $Y=y1+y2$	10%~30%
	3.2 教学改革研究与成果	教改项目、教学成果奖、优秀教材奖、教学研究论文等(y2)	由各学院制定具体实施细则予以考核。 (注2)	

说明:

1. 教师教学工作业绩总分(J)计算公式为: $J=G+X+Y$ 。其中G为教学工作量业绩分, X为教学效果业绩分, Y为教学建设与改革研究工作业绩分。

2. 注1

(1) 基础教学型教授、副教授每年为本科生课堂授课学时不低于96(16×6)。

(2) 教学科研并重型教授每年为本科生线下授课学时不低于32(16×2), 副教授每年为本科生课堂授课学时不低于64(16×4)。

(3) 科研为主型和社会服务及应用型教授、副教授每年为本科生线下授课学时不低于32(16×2)。

(4) 担任党政副处级以上(含副处级)领导职务的教师和新入职教师第一年为本科生授课学时不应低于同类型同职称教师最低标准一半。

(5) 教授、副教授未达到为本科生线下授课基本要求的, 教学工作量评分为0。

3. 注2

(1) 专业、课程、教学改革、实验室等有实施(建设)周期的项目, 其业绩点计算期限与项目建设周期相同, 项目总业绩分按年均平分。其它业绩分则当年计算一次。

(2) 各类项目与奖励得分标准是: 国家级100分、省级50分、校级30分、学院级10分。根据分层、分类的考核原则, 教学建设与改革研究得分助教系数为1.5、讲师系数为1.2、副教授和教授系数为1。

(3) 项目组成员计分由项目负责人分配, 可参照下述规定执行:

人数	2人		3人			4人				5人				
排序	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5
系数	0.6	0.4	0.5	0.3	0.2	0.5	0.3	0.1	0.1	0.5	0.25	0.15	0.05	0.05

4. 未列入文件的重要教学业绩, 由各学院根据实际情况参照执行。

5. 扣分分值

(1) 认定为通报批评的，每次扣 3 分；认定为教学差错的，每次扣 5 分；认定为一般教学事故的，每次扣 10 分；认定为重大教学事故的，每次扣 20 分。

(2) 在授课质量评价工作中认定有授课不合格课程的，该课程授课教师每人扣 10 分；认定应进行预警处理的，该课程授课教师每人扣 5 分。

(3) 所指导学位论文在国家或省学位论文抽检评估中最终评定为不合格者，一次扣 10 分。

(4) 所指导的研究生论文盲审不合格的，一人次扣 20 分。

6. 加分分值

各学院可对教学贡献突出的项目予以适当加分，最高不超过 20 分。