

# 淮南市精英技工学校文件

淮精工〔2026〕50号

## 关于印发《淮南市精英技工学校教师教学质量考核办法（试行）》的通知

各部门、各二级学院、升学部：

为进一步完善我校教学质量评价管理体系，规范教师教学质量考核流程，客观公正评价全体一线授课教师教学履职成效，充分发挥考核导向激励作用，夯实师资队伍建设基础，助力学校技工教育教学提质增效，学校依据相关管理制度，结合本校办学与教学实际，制定《淮南市精英技工学校教师教学质量考核办法（试行）》，现予以印发，请各二级学院、升学部全体任课教师认真学习，严格遵照执行。

附件：淮南市精英技工学校教师教学质量考核办法（试行）

淮南市精英技工学校  
2026年6月23日



附件：

# 淮南市精英技工学校教师教学质量 考核办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为规范教师教学质量考核工作，科学评价教师教学水平，依据《安徽省技工院校教师专业技术资格条件》（皖人社秘〔2026〕7号）、《淮南市精英技工学校教师课时标准考核办法》，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 考核目的：健全学校教学质量评价体系，规范教师教育教学履职标准，客观、公正、精准认定教师教学工作质量，为教师各层级专业技术职称评审工作提供权威、规范的考核依据。同时以考核为抓手，倒逼教师深耕教学、精进专业技能、锤炼育人本领，全方位助推教师专业化、职业化成长，对标省、市技工院校教育教学竞赛规范与育人提质要求，夯实学校师资队伍建设根基，持续提升学校技工教育教学质量与办学核心竞争力。

**第三条** 考核周期与对象：教学质量考核每学期组织开展一次，每学年最终考核等级取当学年上下两学期考核结果平均值。本办法考核对象为全校所有承担一线教学任务的在岗教师。新入职教师从事教学工作满一学期后，纳入教学质量考核范围。

**第四条** 考核遵循以下原则：

（一）规范性与发展性相结合。既考察教学常规执行情况，又关注教师专业能力提升。

（二）定量与定性相结合。常规工作以定量评价为主，核心能力以定性评价为主。

（三）减负与有效相结合。简化流程，避免重复填表，确保考核结果真实有效。

## 第二章 考核内容与分值构成

**第五条** 教师教学质量考核总分 100 分，由以下三部分构成：

考核维度	分值	数据支撑
教学常规	30 分	采用《淮南市精英技工学校教师课时标准考核办法》月度考核结果折算
教学能力	40 分	教师每学期从规定项目中选择一项参与
教学业绩	30 分	依据教师提交的成果材料累计加分

**第六条** 教学常规得分计算公式：

教学常规得分=教师本学期月度课时考核均分×30%

月度课时标准考核均分为本学期各月度考核得分的算术平均值。月度考核已涵盖出勤、备课、授课、作业批改、教研活动、师德师风、工作执行力等内容，本考核不再另行开展专项教学常规评价工作。

## 第三章 核心教学能力考核

**第七条** 核心教学能力考核每学期组织开展一次，教师须在本条款规定的三项考核项目中，自主选择至少一项参与考核。学期内未参与任意核心教学能力考核项目的教师，本

项考核计零分。

### **第八条 项目一：校级公开课**

（一）组织方式：由教务处、各二级学院、升学部每学期统一组织，教师可自主报名参与，也可由所在二级学院、升学部择优推荐参与。

（二）评分标准：本项目满分 40 分，包含教学设计 15 分、课堂实施 20 分、教学反思 5 分。考核评分由不少于 3 名听课人员组成评审组开展，其中须包含至少 1 名教务处工作人员，最终得分取评审人员评分算术平均值。

（三）教学设计评分要点：教学目标设定科学明确、贴合课程标准与学情实际，教学内容梳理规范、组织排布合理，教学流程设计贴合技工教育特点，充分体现任务驱动、项目化教学等先进职教理念。

（四）课堂实施评分要点：教学环节完整流畅，课堂教学逻辑清晰；注重师生互动，充分调动学生学习积极性；坚持理实一体化教学，理论讲解与实操训练结合紧密，课堂管控规范有序、教学秩序良好。

（五）教学反思评分要点：教师课后能够结合课堂教学实际，客观、精准梳理本次教学的亮点与不足，立足教学实操、学情特点提出具体、可落地的优化改进措施。

### **第九条 项目二：校级教师职业能力大赛**

（一）组织方式：由学校教务处统筹牵头，于每学年第一学期统一组织举办校级教师职业能力大赛，赛事流程、参赛要求、评审规范等全面参照上级主管部门职业教学能力大

赛标准执行。

（二）评分标准：本项目满分 40 分，其中教学设计占 30 分、说课展示占 10 分，由大赛专业评委组按照统一赛事评分标准现场打分。

（三）等次换算规则：获得校级一等奖的，按 38-40 分核定；获得校级二等奖的，按 34-37 分核定；获得校级三等奖的，按 30-33 分核定；参赛未获奖的，按 26-29 分核定。

（四）越级参赛认定：教师学期内参与市级及以上教师职业能力相关赛事的，本项目考核按满分上限 40 分核定计分。

### **第十条 项目三：教学案例评审**

（一）适用情形：教师因连续 4 周及以上长期病假，或存在其他经学校教务处核实认可的特殊客观原因，无法参与校级公开课、校级教师职业能力大赛项目的，可选择本项目参与核心教学能力考核。

（二）提交材料：教师需提交一份完整教学单元的成套教学设计，内容须涵盖教学目标、学情分析、教学重难点、教学实施过程、作业设计、教学反思等完整模块。额外提交对应单元不少于 20 分钟的课堂实录视频或完整详细课堂文字实录的，可予以加分，评分上限更高。

（三）评分标准：本项目满分 40 分。仅提交完整教学设计材料的，最高得分不超过 32 分；同步提交合规课堂实录材料的，可按满分 40 分标准进行评审计分。本项目由教务处组织专项评审小组统一评审打分。

**第十一条** 核心教学能力考核得分，以教师所选项目中实际获得的分数计入。如同一学期参与多个项目的，取最高分计入。

#### **第四章 教学业绩考核**

**第十二条** 教学业绩考核主要统计教师当学期取得的各类教学相关成果，依据本办法评分标准予以累计加分，本项加分满分上限为 30 分。所有参评成果遵循就高不重复原则，同一成果仅按对应最高分值核定计分一次，不进行重复累计、不拆分计分。

##### **第十三条 竞赛获奖加分**

###### **（一）赛事范围认定：**

**第一类赛事：**各级人力资源社会保障行政部门、教育行政部门主办或联合主办的教师职业能力大赛、技能竞赛。

**第二类赛事：**各级人力资源社会保障行政部门、教育行政部门参与指导，由省级及以上行业主管部门、国家级行业协会（学会）主办的教师教学类竞赛。

**第三类赛事：**省级以下行业协会、学会及社会机构主办的竞赛，按以下程序认定：教师须在参赛前向教务处提交赛事认定申请，提供赛事主办单位资质、赛事规模、历史沿革等材料，由教务处报分管校领导审批。经认定纳入范围的，按第二类赛事分值的 50% 计算；未经认定自行参赛的，不予加分。

###### **（二）教师本人参赛获奖加分标准：**

<b>赛事级别</b>	<b>获奖等级</b>	<b>国家级</b>	<b>省级</b>	<b>市级</b>	<b>校级</b>
-------------	-------------	------------	-----------	-----------	-----------

第一类	一等奖	12分	8分	5分	3分
第一类	二等奖	10分	6分	4分	2分
第一类	三等奖	8分	4分	3分	1分
第二类	一等奖	8分	5分	3分	/
第二类	二等奖	6分	4分	2分	/
第二类	三等奖	4分	3分	1分	/

(三) 指导学生参赛获奖加分标准：指导教师按上述标准的50%计分。同一赛事有多名指导教师的，按排名分配：第一指导教师计50%，其余指导教师合计计50%。指导学生获奖与教师本人参赛获奖在同一学期可分别累计，但同一赛事不重复计算。

#### 第十四条 教研成果加分

(一) 论文发表加分标准：

论文级别	第一作者	第二作者	第三作者及以后
中文核心期刊及以上	8分	4分	2分
省级以上正式期刊	5分	2.5分	1分
市级内部刊物或校刊	2分	1分	0.5分

同一篇论文在不同期刊发表的，按最高分值计算一次。增刊、论文集、内部资料性出版物不计分。

(二) 课题研究加分标准：

课题级别	主持人	第一参与人	其他参与人
国家级	12	8	5
省级	8	5	3
市级	5	3	2

校级	3	2	1
----	---	---	---

课题类成果以正式结题作为全额申报加分的依据；仅立项未结题的在研课题，按对应标准分值的30%核算加分，待课题正式结题后可补齐剩余分值差额。同一课题成果在不同学期不予重复计分。

(三) 教材编写加分标准：

教材类型	主编/副主编	参编
国家级规划教材	12分	6分
省级规划教材或正式出版教材	8分	4分
校本教材（经学校教材选用委员会批准）	3分	2分

教材编写加分须提供正式出版物及编写分工证明。

(四) 课程建设加分标准：

课程级别	主持人	参与人
省级及以上精品课程	10分	5分
校级精品课程	5分	2分

**第十五条 专业发展与荣誉加分**

(一) 工学一体化证书加分：教师取得工学一体化教师培训合格证书可对应计分，其中三级证书计3分、二级证书计5分、一级证书计8分，同一级别证书仅限计分一次，不重复累加。

(二) 综合性荣誉加分：教师当学期获得优秀教师、优秀教育工作者等教育类综合性荣誉的，按层级计分，其中国家级10分、省级6分、市级4分、校级2分。同一学期多项荣誉按最高分值单项计分，不累计加分。

(三) 学术职务加分：教师担任省级及以上专业教学指导委员会成员、省级及以上职业技能竞赛裁判等各类学术、赛事专项职务的，每项职务学期加 3 分，本项每学期加分上限为 6 分。

## **第五章 职称评审对接要求**

### **第十六条 助理讲师职称教学质量考核要求**

(一) 申报助理讲师职称的，须提供任现职以来各学期教学质量考核结果。

(二) 具体要求：各学期考核均须达到合格及以上等次。

### **第十七条 讲师职称教学质量考核要求**

(一) 申报讲师职称的，须提供任现职以来各学期教学质量考核结果。

(二) 具体要求：各学期考核均须达到合格及以上等次，且其中至少 1 个学期为良好及以上等次。

### **第十八条 高级讲师职称教学质量考核要求**

(一) 申报高级讲师职称的，须提供任现职以来近 3 个学年的考核结果。

(二) 具体要求：各学年考核均须达到合格及以上等次，且其中至少 1 个学年为优秀等次。

### **第十九条 正高级讲师职称教学质量考核要求**

(一) 申报正高级讲师职称的，须提供任现职以来近 5 个学年的考核结果。

(二) 具体要求：各学年考核均须达到合格及以上等次，且其中至少 2 个学年为优秀等次。

(三) 考核结果证明材料：由教务处出具《教师教学质量考核结果证明》，载明各学年考核等次及总分。

### **第二十条 实习指导教师职称教学质量考核要求**

(一) 三级、二级实习指导教师参照助理讲师标准执行。

(二) 一级实习指导教师参照讲师标准执行。

(三) 高级实习指导教师参照高级讲师标准执行。

(四) 正高级实习指导教师参照正高级讲师标准执行。

## **第六章 考核程序**

**第二十一条** 考核工作于每学期第 16 周至第 18 周集中组织开展，严格按照以下规范程序有序实施：

(一) 数据提取。教务处于每学期第 16 周统一提取教师本学期月度课时考核数据，核算出教师月度课时考核均分，并依据公式计算形成教师本学期教学常规得分，确保数据真实、核算精准、有据可查。

(二) 核心能力确认。教务处全面汇总本学期教师校级公开课评分、教师职业能力大赛成绩、教学督导听课评价记录、教学案例评审结果等相关材料，严格按照本办法考核标准，核定教师核心教学能力最终得分。

(三) 业绩申报。由教师本人如实填写《教学业绩申报表》（详见附件），同步整理提交各类教学成果佐证材料原件及复印件，提交至所在二级学院、升学部开展初步审核。

(四) 业绩审核。各二级学院、升学部须在 2 个工作日内完成材料初审工作，重点核验成果材料的真实性、有效性，并对照本办法评分标准精准核算分值，初审无误后统一报送

教务处复核。教务处自收到材料之日起3个工作日内完成复核工作，对存疑成果可向发证、主办单位进行核验确认。

(五)总分合成与公示。教务处整合教师教学常规得分、核心教学能力得分、各类业绩加分等各项分值，合成教师教学质量考核总分并确定对应考核等次，考核结果在校内公示，公示期为3个工作日。

(六)异议处理。教师对公示的考核结果存在异议的，须在公示期内向教务处提交书面复核申请及相关佐证材料，逾期不予受理。教务处须在收到复核申请后的3个工作日内完成核查并出具正式复核答复。

(七)结果确认。公示期内无异议或异议复核完毕后，最终考核结果经学校分管校领导审定签字，正式归档存入教师个人业务档案，作为教师职称评审、绩效考核、评优评先的重要依据。

## 第二十二条 学期中途入职教师考核

(一)学期第8周前入职且承担教学任务的教师，纳入当学期正常考核范围，其教学常规得分根据实际在岗授课月份核算平均分。

(二)学期第8周及之后入职的教师，当学期暂不参与教学质量考核，自次学期起按本办法规定正常参与学期考核。

## 第七章 考核结果及运用

### 第二十三条 学期考核结果按以下标准划定等次：

比例范围	考核等次
前 15%	优秀

16%-60%	良好
60%以后且得分在 60 分以上的	合格
60 分以下	不合格

基础课、专业课教师实行分类考核机制，依据各类别参评教师基数分别划定考核等次。其中，教学质量考核优秀等次人数比例，严格控制在对应类别参评教师总人数的 15%以内。

**第二十四条** 教师每学年教学质量最终考核等次，以当学年上下两个学期的教学质量考核得分平均值为依据核定确定。

#### **第二十五条** 考核结果的其他运用

（一）学期考核优秀者，在年度评优评先、外出培训、推荐参加市级及以上教学竞赛中优先考虑。

（二）连续两学期考核不合格者，由教务处进行约谈，制定整改计划。整改期为一学期，期满复评仍不合格的，暂停授课资格，另行安排。

（三）当学期发生重大教学事故或被查实师德失范行为的，考核直接定为不合格。重大教学事故的认定按学校《教学事故认定与处理办法》执行。

### **第八章 附则**

#### **第二十六条** 特殊情形考核豁免与认定

（一）学期内休产假的教师，当学期不纳入教学质量考核范围，不参与当期考核定级。

（二）连续请假 4 周及以上的长期病假教师，由教务处

结合教师学期实际在岗工作时长、授课任务完成情况综合研判，另行核定其是否参与当期考核。

**第二十七条** 跨学院兼课的教师，由周课时多的主要授课学院负责组织考核，兼课学院提供相关评价意见。

**第二十八条** 本办法由学校教务处负责统一解释。本办法试行期间，若上级主管部门出台新的政策、文件规定，按上级最新政策标准执行

**第二十九条** 本办法自发布之日起正式试行。

# 教学业绩申报表

教师姓名		所在部门			
申报学期	20____ — 20____ 学年第____ 学期				
成果类型	成果名称	级别	本人角色（排名）	自评分	审核分
个人竞赛获奖					
指导竞赛获奖					
论文发表					
课题研究					
教材编写					
课程建设					
工学一体化					
学术职务					
荣誉表彰					

**本人承诺：**以上填写信息及所附材料真实有效。如有虚假，自愿承担相应责任。

教师签字：

日期：

**二级学院、升学部初审意见：**

经核，该教师申报材料真实，计分符合标准，建议加分\_\_\_\_分。

负责人签字：

日期：

**教务处复核意见：**

经核，确认加分\_\_\_\_分。

负责人签字：

日期：