

武汉外语外事职业学院教师教学质量考核办法（试行）

为科学评价教师教学质量，规范教学行为，激励教师提升教学能力和专业水平，深化教育教学改革，促进学院人才培养质量提升，结合学校实际，制定本办法。

一、考核原则

客观公正：以事实为依据，量化与质性评价结合，确保公平公开。

导向明确：突出职业教育特色，注重实践教学能力和育人成效。

动态改进：强化考核结果反馈，促进教师持续改进教学。

分类评价：根据课程类型（理论教学、实训教学）及教师岗位特点，分类制定考核标准。

二、考核对象

承担教学任务的全体专任教师、校内兼职教师及外聘兼职教师。

三、考核周期

按年度进行考核，考核结果以当年春季和秋季学期考核成绩综合评定。

四、考核内容

理论教学从“教师素养、目标内容、教学方法、育人策略、

教学特色”等五个项目进行考核，具体内容如下：

| 项目 | 内 容 |
|---------------|---|
| 教师素养 (20分) | 1. 教学态度严谨，备课充分，上课认真；按时上、下课，教学进度与授课计划吻合；内容熟练，讲述精练、易懂，条理清晰；概念清楚、准确，专业知识扎实；板书工整，层次清楚，布局合理； 2. 仪表端庄，言谈举止得体，为人师表；语言清晰、流利、简明，讲普通话，声音宏亮，抑扬顿挫，节奏感强，亲和力强； 3. 多媒体应用得当，课件质量高；能用语言、手势、表情调动学生听课兴趣；课堂驾驭能力强，秩序良好，学生到课率高。 |
| 目标内容 (30分) | 4. 教学目标明确，适用新时代对高素质技术技能人才培养要求，符合教育部发布的专业教学标准等有关要求； 5. 教学内容科学严谨、容量适度，能有效支撑教学目标实现，安排合理、衔接有序、重难点突出、与职业标准对接度高。 |
| 教学方法 (25分) | 6. 客观分析学生知识和技能水平、认知和实践能力、学习特点、兴趣爱好等，因材施教，循序渐进。 7. 教学设计合理，善于运用任务驱动、项目导向、工学交替等现代化教学手段，理论结合实际；体现学生主体地位和老师主导作用，讲解生动，课堂气氛活跃，师生互动好。 |
| 育人策略 (20分) | 8. 紧扣学校专业人才培养方案和课程标准，强调培育学生学习能力、信息素养、职业能力、精益求精的大国工匠精神和爱岗敬业的劳动精神； 9. 深入挖掘课程思政元素，有机融入课程教学过程；及时反映专业领域新技术、新工艺、新规范；结合课程特点有机融入劳动教育内容，开展劳动精神、劳模精神、工匠精神等相关教育。 |
| 教学特色 (5分) | 10. 能够引导学生树立正确的理想信念和价值观、掌握正确的思维方法、培育正确的劳动观念和良好的职业道德、增强学生职业荣誉感，全面推进课程育人； 11. 能够创新教学模式，增强学习与实践体验，能明显起到好的教学效果。 |

实训教学从“实训设计、实训要求、实训指导、实训安排、教学改革、学习效果”等六个项目进行考核，具体内容如下：

| 项目 | 内 容 |
|---------------|---|
| 实训设计 (10分) | 以真实工作任务、项目及其工作过程/流程等为依据整合、序化实训内容；实训内容与岗位实际能力要求紧密，学习情境（主题单元）设计突出职业能力培养；实训内容与职业能力培养紧密联系，从应用的角度进行整合改造，知识学习体现应用性。 |
| 实训要求 (10分) | 有具体恰当的项目和任务，并能通过这些项目和任务的完成，达到对学生的能力培养要求。 |
| 实训指导 (20分) | 教师讲解清楚，示范操作规范；指导实训认真负责，回答问题耐心细致，注重学生严谨务实科学作风的培养；讲授实训安全知识。 |
| 实训安排 (30分) | 实训组织井然有序，有特色，内容过渡自然，实训环节紧凑，节奏适度；反馈及时，应变能力强，时间分配安排合理利用充分。 |
| 教学改革 (10分) | 教学过程突出以学生为主体，体现师生互动，体现精益求精、爱岗敬业的工匠精神、劳动精神等育人思想。实训项目在真实或仿真的工作环境中完成。 |
| 学习效果 (20分) | 能充分激发学生学习兴趣，体现动脑、动口、动手的学习氛围；学生能全部掌握实训内容，重视对学生实践能力和创新精神的培养，学生的分析、解决问题及实训动手能力得到提高。 |

五、考核方式

采用多元主体评价，权重分配如下：

学生评教（25%）：每学期末由教务科研处组织学生通过线上系统匿名评价。

督导评价（50%）：每学期由教学督导及教学质量观测员随机听课进行评价。

教学基层单位评价（25%）：按年度由教学基层单位进行综合评价。

六、考核结果与应用

（一）考核结果汇总

按权重计算总分，按总分分别进行全校排序和教学基层单位排序。

（二）考核结果应用

1. **优秀评定：**在全校排名中，位列前 20%的教师，可被评定为教学质量优秀。

2. **职称评审：**全校排名处于后 10%的教师，下一年度不得参与职称评审晋升。

3. **岗位调整：**连续两次排名处于后 5%的教师，将对其进行岗位调整。

4. **年终考核：**考核结果将与年终考核挂钩。

5. **外聘教师续聘依据：**外聘教师的考核结果将作为是否续聘的依据。

七、附则

本办法自发布之日起施行。