

# 山东高等教育综合改革 简报

〔2017〕第3期

(总第16期)

山东省教育厅

2017年2月7日

---

国家教育体制改革领导小组办公室编发的《教育体制改革简报》(2016年第89、90期),刊发了深化高校教师考核评价制度改革的经验做法,现予以转发,供学习借鉴。

## 深化高校教师考核评价制度改革(上)

教师考核评价制度改革是高等教育领域综合改革的重要内容。教育部今年印发了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》,各地各校对深化教师考核评价机制改革进行了积极探索,在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、丰富考核主体、引导教师全面发展等方面做了有益的探索和实

践。

**一、严守师德底线，强化师德考核。**各地各校普遍将政治素质和职业道德作为教师招聘、考核评价的首要内容。北京、内蒙古、江西等省市明确要求高校要建立健全师德考核制度，在教师年度考核、岗位聘任、专业技术职务晋升、评优奖励等工作中实行师德表现“一票否决”。北京大学把“具有良好的思想品质、学术道德和职业精神”作为教师招聘的首要条件，在人才引进和评价中，成立由院系党委或总支委为主体，由院系学术委员会主任、副主任共同组成师德建设委员会，在教师评聘过程中严格做好思想素质和师德师风审查。清华大学、天津大学、东北林业大学、河海大学等构建多方参与的师德评价体系，加强对考核结果的运用，并将考核结果存入教师档案。复旦大学、中国政法大学等建立学术诚信制度，对学术不端行为零容忍，一经查实，一律解聘。

**二、突出教学业绩，强化教学质量。**许多高校要求教授、副教授上讲台，并且在绩效津贴分配方案中，提高教学工作业绩分配占比。河南省将教育教学工作列入省特聘教授考核、省高校青年骨干教师考核的重要内容。在高校教师职称评审时，注重教育教学工作量考核，要求所有教师都必须承担教学工作，明确教授、副教授等各类教师的课时要求，将教师年度教学质量考评优秀和指导学生参加竞赛等作为职称评审重要指标。南

京大学着力建设“教学支持”与“教学评估”双轮驱动模式，一方面通过新进教师教学培训、课程研讨等形式，建立教学发展支持服务体系；另一方面，对教师教学工作进行综合评价，评价结果作为职称评聘的重要依据。北京外国语大学以学生为中心，形成了比较完善的教师课堂教学质量评价指标体系，考评结果作为教师职称评定和岗位考核的重要依据。东北师范大学、华北电力大学、华中农业大学、华中师范大学、中国矿业大学等也都在考核中突出教育教学业绩的考核。

**三、调整科研导向，弱化量化指标。**多所高校在教师考核体系中弱化对论文数量的追求，使教师多一些时间和空间，能够从容地安排自己的学术计划，打磨出富有学术思想、学术品味、学术积淀的学术精品。复旦大学从2012年开始全面推行“代表性成果评价制度”，取消教师晋升高级专业技术职务的论文数量、科研项目数量等量化标准，改为围绕“学术贡献、学术影响、学术活力”三个评价维度，制定符合本学科特点、有利于引导学科发展的评价标准和体系。武汉大学推行“代表作”评价办法，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为。该校古籍所宗福邦教授等十多位教师皓首穷经十八载编制了鸿篇巨制《故训汇纂》，学校充分考虑到古籍整理工作岗位的特殊性，在岗位设置时单独设岗，在职务聘任时单列条件，在考核时制定特殊的考核标准。

## 深化高校教师考核评价制度改革（下）

一、探索发展性评价，引领全面发展。不少高校将考核评价机制与教师职业生涯发展相结合，把个人成长和学校发展融合在一起。中南大学考核评价不仅重视教师个人工作业绩表现，更注重教师的职业生涯与学校的未来发展，通过建立“五年阶梯式”人才培养模式、实行“531”计划等，为教师提供相应层次的发展平台，授予各层次人才荣誉称号并给予相应的经费支持，引导教师分类、分层发展。北京交通大学将发展性评价贯穿于教师管理始终，在签订合同时注重体现个性化的指标，促进教师成长发展，实现教师个人与学校发展的“双赢”。上海、浙江、东华大学、中央美术学院、湖北大学等也在教师考核评价的发展性功能评价方面进行了有益探索。

二、关注个体差异，实行分类管理。一些高校按照不同类型、不同层次教师的特点，探索实施分类管理考核和评价的策略，取得了良好的实施效果。江苏省针对不同类型、从事科研活动的不同群体以及开展科研活动依托的不同平台，推行同行专家评价和由用户、市场和专家等相关方参与的第三方评价，提高评价质量。浙江大学从2010年开始实施教师岗位分类管理改革，设置教学科研并重、研究为主、教学为主、社会服务与技术推广、团队科研教学等五类岗位，对各类岗位分别设置相

应的准入条件和要求，并允许各类教师在满足岗位条件要求的前提下相互之间动态调整。福建、河南、中国人民公安大学、上海交通大学、武汉大学、南开大学、吉林大学、西安交通大学、西南财经大学等也在积极实施分类考核管理。

**三、实行聘期考核，完善退出机制。**中山大学从2003年就开始实施教师聘任制，教师与学校签订聘任合同，每3年进行一次聘期考核。通过三次聘期考核已有近200人不再续聘教师岗位，畅通了人员流转退出机制，使学校教学和科研工作走上一个良性发展的轨道。复旦大学把聘期考核与教师专业技术职务分级紧密结合，对于两个聘期考核都不合格的教师，降低其专业技术职务等级，打破教师职务能上不能下的瓶颈。北京大学、华中师范大学、北京外国语大学、重庆大学等也在探索建立教师流转退出机制。

---

发：各高等学校。

---

山东省教育厅

---

2017年2月7日印发