

教育部社科委学风建设委员会

工作简报

2016年第5期（总第58期）

学风建设委员会秘书处编

2016年9月20日

教育部出台《关于深化高校教师考核评价制度改革指导意见》

为深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师教书育人、科学研究和创新活力，切实加强高校教师队伍建设，日前教育部印发了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（以下简称《指导意见》）。《指导意见》强调，要将师德考核摆在教师考核的首位，完善师德考核办法，健全师德建设长效机制，把师德考核贯穿于日常教学、科学研究和社会服务的全过程。

《指导意见》倡导严谨治学、实事求是、勇于创新的学风，将学风建设纳入教师考核的制度体系中，将极大促进高

校学风建设的常态化、规范化、制度化，为加强学术规范和学术道德建设提供了切实的制度保障。

一、文件出台的背景

改革完善高校教师考核评价制度是贯彻落实习近平总书记重要讲话和中央系列文件精神的重要举措。习总书记在2014年教师节重要讲话中，对广大教师提出“做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师”的要求；2016年教师节又勉励广大教师“做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人”。中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》明确提出，“创新人才评价机制，突出品德、能力和业绩评价，改进人才评价考核方式”。中办、国办印发的《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》提出“严把教师聘用考核政治关、扎实推进师德建设、强化高校课堂教学纪律等要求”。

改革完善高校教师考核评价制度，是深化高校人事制度改革、建设高素质专业化队伍的迫切需要。近年来各地各高校积极探索教师考核评价改革，积累了不少经验，取得了一定成效，但仍然存在教师选聘把关不严、师德考核操作性不强；考核评价缺乏整体设计，对教师从事教育教学工作重视不够，重数量轻质量的问题还比较严重；考核评价急功近利，

考核结果的科学运用有待完善等问题，亟待进一步改进和完善。

高校教师考核评价制度改革具有一定的工作基础和经验积累。近年来，一些高校如南京大学、中国人民大学等，承担了教师考核评价改革试点项目，先行先试，积累了一定的改革经验。许多高校综合改革方案将教师考核评价作为改革的重要内容，在制订的章程中基本都有关于“教职工考核”的相关要求。高校反映，深化教师考核评价改革需要国家层面政策文件的宏观指导。

二、近些年高校教师考核评价取得的主要成效

随着我国教育体制改革的不断深化，很多高校对教师考核评价制度改革进行了积极探索研究，主要体现在以下几个方面：**一是加强制度建设，引导全面发展。**如浙江大学在培养教师教学能力上下功夫，通过强化教学基本职责、设立教学研究与发展中心、建立责任教授制度、设立奖教金、开展青年教师教学技能比赛等多种形式，推进教师教学能力的提升，提高人才培养质量。**二是实行过程管理，弱化量化指标。**如南京大学等高校在制定考核方案时，对科研考核进行了简单化、宽松化、弹性化改造，不以数字和速度论英雄，淡化教师对数字和速度的追求。**三是制定阶段性目标，实行聘期考核。**如中山大学从 2003 年开始实施聘任制，与教师签定教师职务聘任合同，每三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，同时对不再续聘教师实行人性化管理，畅通人员立体化分层流转退出机制。**四是改进考核手段，丰富考核主体。**如南京大学将长江学者考核改为举办述职报告会，既实现了对长江学者聘期贡献的考核，又对其他青年学者的发展起到了引领示范作用。**五是关注个体差异，实行分类管理。**如浙江大学从 2010 年开始实施教师岗位分类管理，通过设立教学为主岗位和团队教学岗位，鼓励保障一部分教师专心教学、安心从事一线基础教学工作。

三、制定《指导意见》的总体考虑

考核评价政策是调动高校教师工作积极性、主动性的指挥棒，对新时期高校办学具有全局性、基础性的影响。《指导意见》将改革考核评价机制作为当前和今后一段时期推进高校综合改革的切入点，牢牢把握以下几条总体要求：**一是坚持考核评价改革的正确方向。**以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”为基本要求，坚持社会主义办学方向，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。**二是把握考核评价的基本原则。**坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合、全面考核与突出重点相结合、分类指导与分层次考核相结合、发展性评价与奖惩性评价相结合，推动学校和教师共同发展。**三是力求解决考核评价存在的突出问题。**坚持问题导向，以解

决问题为文件起草的出发点，针对教师对教育教学工作重视不够等问题，提出具有针对性的解决措施。

四、《指导意见》的主要框架

《指导意见》力求行文“短、新、实”，共 22 条约 4100 字。包括三个方面的内容：**一是提出总体要求**（第 1-4 条）。包括明确教师考核评价是高等教育综合改革的重要内容、坚持问题导向推进改革、坚持考核评价改革的正确方向、把握考核评价的基本原则等内容。**二是明确主要措施**（第 5-19 条）。包括加强和改进师德考核、突出教育教学业绩和教学质量考核、完善科研评价导向、重视社会服务考核、引领教师专业发展等内容。**三是强化组织保障**（第 20-22 条）。包括合理运用考核评价结果、建立政策联动机制、推进贯彻落实等内容。

五、《指导意见》的政策亮点

考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对新时期高校办学具有全局性、基础性的影响。《指导意见》将改革考核评价机制作为当前和今后一段时期推进高校综合改革的切入点，针对有待完善的问题，提出针对性的解决措施：

1. **严把教师选聘考核师德关**。强调在教师招聘过程中，坚持思想政治素质和业务能力双重考察。将思想政治要求纳

入教师聘用合同，并作为职称评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节的督导力度。

2. 切实解决教师对教育教学工作不够重视的问题。加强对教学工作的激励和约束，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。要求高校明确教授、副教授承担本专科生课程、研究生基础公共课程的教学课时要求，加强教学质量评价，切实将人才培养的中心任务落到实处。

3. 调整完善科研评价导向。探索建立“代表性成果”评价机制，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为。针对不同学科领域和研究类型，建立分类评价标准和合理的科研评价周期。

4. 综合考评教师社会服务工作。综合评价教师参与学科建设、人才培养、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。

5. 将教师专业发展纳入考核评价体系。要求高校在教师考核指标体系中增设教师专业发展指标，细化对教师专业发展的要求。落实5年一周期的教师全员培训制度。支持高校普遍建立教师发展中心。

6. 推动建立各类评估评价政策联动机制。提出建立教师评价政策与院校评估、本科教学评估、学科评估的联动机制，扭转过度强调教师海外学历、经历或在国外学术期刊上发表论文的倾向。

报：教育部党组成员；教育部社会科学委员会主任、副主任

送：全国哲学社会科学规划办公室；科技部科研诚信办公室；教育部有关司局

发：教育部社科委学风建设委员会委员；各省、市、自治区教育厅（教委）；教育部直属高等学校

联系电话：（010）62511037/66096704

E-mail: xfsk@moe.edu.cn

2016年9月20日印
