

广西壮族自治区教育厅

桂教人〔2017〕46号

关于印发《关于深化高校教师考核评价 制度改革的实施意见》的通知

各高等学校：

现将《关于深化高校教师考核评价制度改革的实施意见》印发给你们，请认真贯彻执行。

广西壮族自治区教育厅
2017年10月27日



关于深化高校教师考核评价制度改革的实施意见

为全面贯彻党的十九大精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深化广西壮族自治区高等教育领域的综合改革，加强教师队伍建设，进一步激发高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力，根据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）精神，结合广西实际，现就深化广西高校教师考核评价制度改革提出以下实施意见。

一、考评原则

（一）坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合。既要全面贯彻党的教育方针，以立德树人为根本任务，又要认真研究考评的科学性，合理评价教师、促进教育教学发展，培养社会主义合格建设者和可靠接班人。各高校要从自身发展实际和办学特色出发，遵循高等教育规律，充分考虑指标元素及指标结构整体的合理性，探索建立科学高效、操作简便的考核评价体系。

（二）坚持全面考核与突出重点相结合。全面考核教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容，同时针对当前教师队伍发展的突出问题和薄弱环节，进行重点考察和评价。

（三）坚持分类指导与分层次考核评价相结合。根据高校的不同类型或高校中不同类型教师的岗位职责和工作特点，以及教

师所处职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置考核内容和考核方式，健全教师分类管理和评价的办法。

（四）坚持发展性评价与奖惩性评价相结合。根据以人为本的精神，突出教师的主体性，认真考虑促进教师的成长和事业发展，充分考虑其教学、学术成长的规律性和个体差异性。充分发挥发展性评价对于教师专业发展的导向引领作用，合理发挥奖惩性评价的激励约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

二、考评要求

（五）将考核评价作为高等教育综合改革的重要内容。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”，完善教师考核评价制度是当前和今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务。各高校要高度重视教师考核评价工作，将教师考核评价列入学校综合改革的重要内容和发展规划，列出目标、任务和时间表。

（六）坚持问题导向统筹推进改革。始终坚持问题导向，需求导向，突出重点、统筹推进各项改革。要以考核评价作为改革的突破口和切入点，树立正确导向，严把标准程序，精心组织、稳妥实施，切实提高教师教育水平和人才培养质量；要逐项研究分析推进中遇到的实际困难和突出问题，有针对性、系统性地加以解决，及时总结、完善考核评价制度，推动改革取得实

质性进展。

（七）坚持考核评价改革实施的正确方向。要坚持党和国家的教育方针，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，尊重教育规律，以师德考核为先、教育教学为要、科研评价为基、社会服务为导、教师发展为本为基本要求，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，切实提高师德水平和业务能力，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

三、考评要素

（八）坚持师德考核为先。

1. 实行师德考核“一票否决”。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，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。制定师德考核评分标准，在年度考核、评先评优量化评分标准中提高比重。推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案。将师德表现作为教师绩效考核、职称（职务）评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容。学校与教师签订师德禁行行为承诺书。高校教师有师德禁行行为的，师德考核不合格，并依法依规分别给予相应处分，实行师德“一票否决”。

2. 严把选聘考核思想政治素质关。把思想政治素质作为教师选聘考核的基本要求，贯穿到教师管理和职业发展全过程。在

教师招聘过程中，要坚持思想政治素质和业务能力双重考察。严格聘用程序，规范聘用合同，强化政治意识、责任意识、阵地意识和底线意识，将思想政治要求纳入教师聘用合同，并作为教师职称（职务）评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。

（九）坚持教育教学为要。

1. 坚持教育教学为第一要务。所有教师必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任，要将人才培养的中心任务落到实处。建立健全教学工作量评价标准，把教授为本专科生上课作为基本制度，明确教授、副教授等各类教师承担本专科生课程、研究生公共基础课程的教学课时要求。教师担任班主任、辅导员，解答学生问题，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作，应计入教育教学工作量，并纳入年度考核内容。

2. 多维度评价教学质量。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。引导教师贯彻党的教育方针，遵守教学纪律，改进教学方法，启发学生思考，指导合作学习与研究性学习。完善教学质量评价制度，做好同行随堂听课，在教师自评基础上，各高校应建立学生评价、同行评价、督导评价等多种形式的教学质量综合评价体系。

3. 健全教学激励约束机制。建立全方位关联、多维度评价的激励约束机制。建立健全体现教师思想政治与工作能力、工作

实绩、特殊贡献的教师津贴制度。可提高课酬补助标准，在本校绩效工资总量内绩效分配向特殊专业、特殊岗位倾斜。提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称（职务）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。除访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因外，教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格的教师，其年度或聘期考核应为不合格。出现教学事故的，要严格按照规定处理。

4. 强化课堂教学纪律考核。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，严格高校课堂教学纪律，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节等的督导、视导力度。深入推进中国特色社会主义理论体系进教材、进课堂、进头脑，对在课堂传播违法、有害观点和言论的，依纪依法严肃处理。

（十）坚持科研评价为基。

1. 坚持服务国家需求及注重实际贡献的评价导向。鼓励原始创新和聚焦国家重大需求，引导教师主动服务国家创新驱动发展战略和广西经济社会发展，推进科教融合，提升人才培养质量，促进高端智库打造。扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向，改变在教师职称（职务）评聘、收入分配中过度依赖和不合理使用论文、专利、项目和经费等方面的量化评价指标的做法。高校科研人员的科技开发经营、技术服务、科技成果转化等工作，应纳入高校考核评价范畴。

2. 探索建立“代表性成果”评价机制。在科研成果评价中，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为，扭转重数量轻质量的评价倾向。完善同行专家评价机制，积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献度为主要内容的评价方式，将具有创新性和显示度的学术成果作为评价教师科研工作的重要依据。防止学术不端，探索建立科研项目的尽职免责机制。

3. 实行科学合理的科研分类评价。针对不同类型、层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立科学合理的分类评价标准。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力。对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。注重个体评价和团队评价的结合。对担任领导职务的专业技术人才，应根据符合智力劳动特点和规律的政策，进行考核和管理。

4. 建立合理的科研评价周期。教师科研评价周期原则上不少于3年；科研团队考核评价周期原则上不少于5年。统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核中的科研评价指标，根据绩效情况，可以减少、减免考核，适当延长考核评价周期。共享考核评价结果，避免不必要的重复评价。

（十一）坚持社会服务为导。

1. 引导教师教学科研面向社会服务。坚持教育为社会主义现代化建设服务、为人民服务，突出社会效益和长远利益，综合评价教师参与学科建设、人才培养、科技推广、专家咨询、公益活动和承担公共学术事务等方面的工作，在考核和职称评审中赋予一定的比重或允许转化为一定的权重。鼓励引导教师积极从事应用研究、技术转移、成果转化工作，通过增加同行评价专家的人数和同行专家评议权重等方式，进行更科学、更有针对性的成果评价支持。鼓励引导教师积极开展科学普及、文化传播、政策咨询及智库建设等方面工作，充分认可教师在制定、解读、咨询、服务政策上所起的作用以及在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。高校应制定教学科研人员兼职的管理办法，建立健全教师参与社会服务工作的激励机制。

2. 大力促进教师开展科研成果转化工作。聘任在科研成果转化、技术推广与服务岗位的教师，主要考察其实施科研成果转化的工作绩效，并作为职称（职务）评聘、岗位聘用的重要依据。保障教师在科技成果转化中的合法收益，鼓励教师积极参与技术创新和产品研发，把科研成果转化作为着力培育大众创业、万众创新的新引擎。高校要落实好中央和自治区相关政策，制定完善科技成果转化的具体操作流程和办法。

3. 落实高校教师离岗创业有关政策。落实国家、自治区关于高校专业技术人员离岗创业有关政策，经所在单位批准，允许和鼓励高校专业技术人员离岗创业，离岗创业期间，保留人事关

系、人事档案按原归属权限管理，离岗创业期间原单位的各项工资福利待遇停发，档案工资可按国家规定进行调整。社会保险、职业年金和住房公积金继续由原单位缴纳，其中个人承担部分由本人缴纳至原单位并由原单位代缴，单位承担部分由原单位按原经费渠道予以解决。离岗创业期间空出的岗位，确因工作需要，经同级人力资源社会保障部门同意，可按有关规定用于聘用急需人才。离岗创业人员在离岗创业期间所聘用的岗位可用于其他在岗人员岗位调整。离岗创业人员返回的，如无相应岗位空缺，可暂时突破岗位总量和结构比例，按原聘岗位聘用并逐步消化，符合条件的也可按规定竞聘至更高级的空缺岗位。离岗创业期间取得的业绩成果等，可作为其职称及专业技术岗位（职务）评聘的依据。离岗创业人员在原单位参加年度考核，所工作企业出具书面评价材料。高校可以根据工作需要设立流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业管理人才、科技人才和高水平创新人才到本单位担任兼职导师、指导教师、参与课题或科研项目等。

（十二）坚持教师发展为本。

1. 将教师专业发展纳入考核评价体系。高校应调整完善教师考核评价指标体系，增设教师专业发展考评指标，根据学校实际情况细化对教师专业发展的具体要求。确立教学学术理念，鼓励教师开展教学改革与研究，提升教师教学学术发展能力。注重青年教师的成长培养过程，建立青年教师助教帮扶制度，鼓励中青年教师在岗攻读高一层次学历学位，有计划安排教师赴国内高

水平大学和研究机构进修、访学，加大教师赴海外高水平大学和研究机构及高职院校教师赴海外知名企业进修访学力度。落实每5年一周期的全员培训制度。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼，职业院校专业课教师每5年到企业顶岗实践不少于6个月。

2. 建立考核评价结果分级反馈机制。高校应建立教师考核评价的校、院（系）分级管理体系。建立和完善教职工申诉委员会及制度，维护教师权利。注重与教师的及时沟通和反馈，考核结果应通知教师本人。科学分析教师在考核评价中体现出的优势和不足，根据教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素，制订教师培养培训计划，提供相应的帮助和指引，促进全体教师可持续发展。

3. 积极推进发展性评价改革。支持高校普遍建立教师发展中心，完善教师培训和专业发展机制。加强“双师型”教师队伍建设。支持高校开展教师发展性评价改革，加大对教师专业发展的政策支持与经费投入。通过引领示范，以点带面，逐步全面推开发展性评价改革。

4. 推进高校教师岗位聘任改革。下放高校教师编制使用、岗位管理、公开招聘、人员调配、职称评审、薪酬分配等权限，激励教师发展。探索创新高校机构编制管理方式，扩大高校招聘人才自主权，下放岗位设置及聘任权限，扩大高层次人才引进力度和支持力度，改革高层次人才在职称评审等相关人才评价和激励机制的各项前置限制条件。专业技术岗位可以设置教学、科

研、社会服务、技术推广等类型的专职岗和兼职岗，鼓励高校在内部实行“预聘—长聘”制度，建立专业技术人员能上能下、能进能出的灵活机制。高校教师经所在单位批准，可开展多点教学并获得报酬。鼓励利用网络平台等多种媒介，推动精品教材和课程等优质教学资源的社会共享，授课教师按照市场机制取得报酬。

四、考评方式

（十三）注重学校目标同教师个人发展目标相结合。体现以人为本的理念，注重教师的主体性，关注教师个体的特殊性和主观能动性，关注其事业发展目标。通过绩效评价手段正确引导教师的长期努力方向，鼓励教师之间以团队合作形式相互合作，集体攻关课题。将学校的集体绩效与教师个体的荣誉挂钩，激发和保持教师的工作热情，形成凝聚力。

（十四）注重教学和科研之间的平衡。高校教师考核主要以教学科研为导向，以完成教学、科研工作的指标作为考核的依据。高校通过考核引导教学科研并重，高校教师应确保教学任务和教学质量，不断提高科研水平，平衡好教学和科研两者之间的关系。

（十五）注重聘期和年度考核、个人与团队考核等方式结合。实行聘期考核，推动在职人员从身份管理向岗位管理转变、从固定用人向合同用人转变，完善教师主动退出、暂时性退出、被动退出机制，实现人尽其能、人岗匹配，最大限度发挥岗位和教师个人最大价值。聘期考核要与年度考核相结合，年度考核可以作为聘期考核的参考依据，聘期考核在年度考核的基础上进行，高

校可根据考核情况进行预聘、续聘、长聘。对教师个人聘期考核还可采取合并考核方式，教学和科研团队的负责人、骨干教师可与团队工作合并考核。高校可结合实际，研究以团队为基本单位的考核制度，探索将团队业绩与个人考核、晋升统筹评价。

（十六）注重定性与定量考核相结合。教师考核采取定性和定量相结合的方式，定性考核以德和勤为主要内容，定量考核以水平和业绩为主要内容，主要以岗位所要求的业绩量化指标为依据。

五、组织实施

（十七）组织保障。教师考核工作是一项复杂的系统工程，关系到全区教师队伍建设和广大教师的切身利益，各高校要高度重视，各高校要切实将教师考核评价工作摆上重要议事日程，纳入本校综合改革和工作发展规划的重要内容，纳入绩效考评内容，结合实际制定本校的实施方案，并抓好组织实施，报自治区教育厅备案。各高校要及时发现和解决存在的问题，总结推广有益经验和做法，加强对实施情况的评估，确保各项任务扎实推进、取得实效。各高校要建立健全学校主要领导牵头负责，人事部门协调，教务（含研究生管理部门）、科研等部门配合参与的工作机制，充分发挥考核工作在学校发展和教师管理中的作用，切实加强教师队伍建设。要成立学术委员会、教职工申诉委员会等机构，确保教师考核结果的公平公正。自治区教育行政部门及高校行政主管部门负责高校考核工作的政策制定和督导检查。

（十八）制度保障。学校是教师考核的主体，各高校要结合自身实际，围绕考核要素，细化制定本校教师考核具体方案，正确发挥激励导向作用和约束惩戒作用，更加注重教师的个性与专长，推动学校、院系、学者之间的和谐发展，调动教师教学科研的积极性和创造性。鼓励高校进行大胆探索，切实把各项考核评价制度落到实处，不断创新教师考核的具体方法，通过多种途径和形式，全面反映教师教书育人的业绩和贡献。各高校在制订考核方案的过程中，必须广泛征求学校教职员工的意见，方案须经学校教职工大会或教职工代表大会通过。高校要健全教师教学、科研、岗位聘任等考核制度，建立制度联动机制。高校行政主管部门要加强工作指导，严格把握政策和程序，探索建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。

（十九）应用保障。要加强考核评价结果运用，把考核评价结果作为职称（职务）评聘、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据。各高校要加强宣传和思想政治工作，形成正确的舆论导向和良好的改革氛围，引导教职工正确对待绩效考核，建立健全正常的申诉、复议机制，妥善处理教职工正常申诉，认真分析和解决绩效考核中存在的问题。加强高校教师管理信息系统建设，充分利用信息化手段，采集整合教师工作的各类数据信息，形成完整准确的教师考核评价工作信息数据库，为考核评价提供基础，实现学校管理部门间的信息共享。

(二十) 经费保障。各高校要落实教师考核评价工作的业务经费，配套教学、科研、管理等方面激励机制的经费，按照教师法的规定将教师培训经费列入年度财政预算，保证教师发展需要。