

上海交通大学

沪交人〔2017〕101号

上海交通大学关于印发《上海交通大学教师考核评价指导意见》的通知

各院（系）、部、处、直属单位：

为全面贯彻党的教育方针，加快推进人才强校主战略，深化教师考核评价机制改革，激发教师立德树人、教书育人、科学研究、文化传承与创新等活力，加快建设与中国特色世界一流大学相适应的人才队伍，学校制定了《上海交通大学教师考核评价指导意见》，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

上海交通大学
2017年12月7日

上海交通大学教师考核评价指导意见

为深入贯彻党的十九大会议精神，加快推进人才强校主战略，深化教师考核评价机制改革，破除束缚教师发展的体制机制障碍，激发教师立德树人、教书育人、科学研究、文化传承与创新等活力，加快建设与中国特色世界一流大学相适应的人才队伍，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》以及上海交通大学《关于深入推进人才强校主战略的实施意见》等文件精神，制定本指导意见。

一、总体要求

全面贯彻党的教育方针，遵循教育规律和教师发展规律，按照培养造就有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心好老师的要求，建立以能力、业绩、贡献为主要标准的考核评价导向，完善教师分类考核评价体系，优化教师多维发展、多元评价的人才生态环境，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让教师的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流，引导和激励教师在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新等方面做出更大的贡献。

二、考核评价原则

（一）坚持党管人才。发挥党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，坚持社会主义办学方向，遵循人才队伍建设与发展规

律，建立科学合理的考核评价体系，形成持续激发人才内生发展动力和创新活力的制度环境。

（二）坚持以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求。以立德树人为根本任务，把教书育人摆在中心工作位置，坚持全面考核与突出重点相结合，注重对教师师德师风、教育教学、科学研究、社会服务等进行全面考核。

（三）坚持多元评价、多维发展。对学校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，分类分层次设置考核内容和考核方式，优化各级各类人才多维发展、多元评价的生态环境。

（四）坚持发展性评价和奖惩性评价相结合。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与约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

（五）坚持院为实体。学校加强教师评价体系的顶层设计，突出考核评价政策指导，发挥院（系）在教师考核评价中的主体作用，加强考核评价工作的校院协同性。

三、考核评价内容

（一）严把教师思想政治素质关。教师考核评价要对思想政治素质和业务能力做双重考察，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，作为教师职称（职务）评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。教师需承担一定的学生思想政治工作，并将思想政治工作贯穿教育教学全过程，以立德

树人为根本任务，坚持教育教学工作的社会主义办学方向，注重对学生思想引领，努力培育和践行社会主义核心价值观。

（二）把师德师风考核作为教师考核的首要内容。完善师德师风考核办法，建立健全长效机制，将师德师风考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。倡导崇尚精品、严谨治学、注重诚信、讲求责任的学术品格和优良师风，加强对于优秀典型的表彰奖励。推行负面清单制度，实行考核评价“一票否决”制。

（三）强化教书育人，突出教学业绩。坚持人才培养是学校办学的根本任务，教书育人是教师第一使命职责，突出教学业绩考核评价的基础地位。教师应遵守《上海交通大学专任教师基本工作规范（试行）》（沪交人〔2015〕8号）、《上海交通大学教师教学工作规范》（沪交教〔2016〕5号）等，承担相应的教育教学工作，完成学校及所在院系规定的教学任务。年度考核中应更加突出教书育人工作。教师工作中应注重立德树人，强化育人功能，积极承担学生的德育工作，教师担任班主任、辅导员，指导学生就业、创业、社会实践、各类竞赛等工作，应计入教学工作量。

完善教学质量评价制度，实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量综合评价，多维度考评教学工作实绩。健全教学激励约束机制，提高教师教学业绩在校内绩效分配、岗位晋级等考核指标体系中的比重，充分调动教

师从事教育教学工作的积极性，深入推进“学在交大”。

（四）完善科研评价导向，深化分类评价。坚持服务国家需求和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地方经济社会发展，把论文写在祖国大地上。

完善同行专家评价机制，积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式，建立更加关注质量、贡献的评价导向，把是否具有原创性，是否推动学科、专业、知识、技术变革，是否对经济社会发展产生重要影响作为评价的主要依据。倡导十年磨一剑的科研精神，鼓励潜心研究、长期积累，支持青年教师和特殊人才勇于探索、颠覆性创新，营造敢为人先、宽容失败的创新氛围。

坚持分类评价，针对不同类型、层次教师，按照人文哲学社会科学、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评价以有利于潜心研究、长期积累，催生重大原创性成果为重点；对从事应用研究的教师评价以聚焦需求、具有自主知识产权和重大技术突破为重点；对软科学研究的教师评价以服务决策需求、形成战略研究报告、支撑思想库智囊团建设为重点；对主要从事技术转移和科技服务的教师实行经济社会效益和实际贡献为重点的评价。

（五）重视社会服务考核。应综合评价教师参与学科建设、学生指导、科技推广、专家咨询等方面的工作，鼓励引导教师积极开展科学普及工作，推进文化传播，充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在媒体上发表引领性文章方面的贡献。完善科研成果转化业绩的考核，鼓励教师开展科研成果转化工作。聘任科研成果转化、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。落实国家关于高校教师离岗创业有关政策，保障教师在科技成果转化中的合法收益。

四、考核评价管理

（一）学校制定全校教师考核评价的宏观政策，指导院系开展考核评价工作。院系根据学校教师考核评价政策框架，结合自身发展实际制定本单位考核评价细则，报学校党委教师工作部备案后具体实施。院系相关考核标准和要求应不低于学校总体要求。

（二）教师考核评估的对象为学校全体教师。教师考核评价的内容应包括人才培养、科研创新、社会服务等方面，考核的重点是教师完成岗位职责的质和量。

（三）教师考核评价分为年度考核与聘期考核（含岗位合同考核）。年度与聘期考核的等级分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格。各等级人员比例根据学校与学院（部门）发展情况每年分别确定。

（四）统筹各类考核形式，根据实际情况可以减少、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。

五、考核评价结果的应用

（一）建立考核评价结果分级反馈机制，学校和院系科学分析教师在考核评价中体现出来的优势与不足，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。

（二）在年度考核和聘期考核工作表现突出，在教学、科研和社会服务等方面做出重要贡献的教师，应根据《上海交通大学教职工奖励办法（试行）》（沪交委〔2017〕81号）予以表彰。

（三）对考核不合格的教师，按照学校相关管理规定做出相应处理。对违反国家法律法规、校纪校规的教师，应依据国家相关法律法规及《上海交通大学教职工违纪处理办法（试行）》（沪交人〔2017〕77号）等进行处理。

六、附则

（一）其他序列教职工考核参照本指导意见精神执行，医学院参照执行。

（二）本意见自通过之日生效。

（三）本意见由党委教师工作部负责解释。