

湖北医药学院 工作简报

信息参考【2017】04期

湖北医药学院发展规划处汇编

目 录

| | |
|---------------------------------|-----------|
| 【政策关注】 | 3 |
| 教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见..... | 3 |
| 《关于深化教育体制机制改革的意见》 | 9 |
| 《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》 | 17 |
| 实行以增加知识价值为导向分配政策《意见》解读..... | 23 |
| 【理论研究】 | 31 |
| 回归本土大学科研考核评价的本源..... | 31 |
| 【高校动态】 | 34 |
| 浙江省重点高校建设突破性贡献指标清单..... | 34 |
| 浙江省重点高校建设绩效量化考核表..... | 36 |

| | |
|------------------------------|-----------|
| 湖北工业大学教师岗位基本职责及考核暂行办法..... | 40 |
| 【信息速递】 | 50 |
| 湖北实行高校教师职称分类评审..... | 50 |
| 为什么大学老师普遍认为，绩效考核是一种累赘? | 51 |
| 【域外视角】 | 57 |
| 大学老师的绩效该由什么来决定? | 57 |

【政策关注】

教育部关于深化高校教师考核评价

制度改革的指导意见

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

为全面贯彻党的十八大和十八届历次全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，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、创新创业活力，按照中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中共中央办公厅、国务院办公厅《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》要求，现就深化高校教师考核评价制度改革提出如下指导意见。

一、把握考评总体要求

（一）将教师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”，对于新时期高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务，具有全局性和基础性影响。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。

（二）坚持问题导向推进改革。近年来各地各高校积极探索教师考核评价改革，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了有益尝试，积累了不少经验，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、重数量轻质量的情况还比较严重；

考核评价急功近利，考核结果的科学运用有待完善等问题。必须通过深化改革，有针对性地加以解决。

（三）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，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。

（四）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，全面贯彻党的教育方针，以立德树人为根本任务，培养社会主义合格建设者和可靠接班人。同时，各高校要从自身发展阶段和办学特色出发，遵循高等教育规律，探索建立科学合理的考核评价体系。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。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办法。坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，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约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

二、加强师德考核力度

（五）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。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。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”。

（六）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，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，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。

三、突出教育教学业绩

（七）严格教育教学工作量考核。所有教师都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。

（八）加强教学质量评价工作。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。学校应实行教师自评、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。

（九）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、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。

(十) 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力度。对在课堂传播违法、有害观点和言论的, 依纪依法严肃处理。

四、完善科研评价导向

(十一) 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, 推进科教结合, 提升人才培养质量。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。

(十二) 探索建立“代表性成果”评价机制。扭转重数量轻质量的科研评价倾向, 鼓励潜心研究、长期积累, 遏制急功近利的短期行为。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, 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。

(十三) 实行科学合理的分类评价。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。注重个体评价与团队评价的结合。

(十四) 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形式, 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。

五、重视社会服务考核

（十五）综合考评教师社会服务。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、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。鼓励引导教师积极开展科学普及工作，提高公众科学素质和人文素质。鼓励引导教师主动推进文化传播，弘扬中华优秀传统文化，发展先进文化。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。建立健全对教师及团队参与社会服务工作相关的经费使用和利益分配方面的激励机制。

（十六）完善科研成果转化业绩的考核。大力促进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。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。

六、引领教师专业发展

（十七）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。落实每5年一周期的全员培训制度。加强教师教学基本功训练和信息技术能力培训。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼，到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等。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。

（十八）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。维护教师权利，考核结果应通知教师本人。注重与教师的及时沟通和反馈，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，促进全体教师可持续发展。

（十九）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。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，逐步全面推开展展性评价改革。

七、切实加强组织实施

（二十）合理运用考核评价结果。充分尊重和切实保障高校教师在办学中的主体地位，加强考核评价结果运用。考核评价结果要作为职称（职务）评定、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据，充分发挥考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能。

（二十一）建立政策联动机制。要探索建立院校评估、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。扭转评价指标过度强调教师海外学历、经历或在外国学术期刊上发表论文的倾向，并作为院校评估、本科教学评估和学科评估改革的重要内容。

（二十二）推进部门协调落实。建立健全学校主要领导牵头，人事管理部门协调，教学、科研、研究生等管理部门配合的协调机制，做好人员配备和工作保障。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。

各高校要把教师考核评价制度改革工作摆在学校改革发展的重要位置，列入重要议事日程抓实抓好。要结合实际制订本校教师考核评价制度改革实施方案，并报学校教育主管部门备案。

教育部

2016年8月25日

中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》

新华社北京9月24日电 近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《意见》指出，党和国家高度重视教育工作。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央，坚持把教育摆在优先发展的战略位置，全面深化教育领域综合改革，一批标志性、引领性的改革举措取得明显成效，教育公共服务水平和教育治理能力不断提升，中国特色社会主义教育制度体系进一步完善，我国教育总体发展水平进入世界中上行列，为13亿多人民提供了更好更公平的教育，为经济转型、科技创新、文化繁荣、民生改善、社会和谐提供了有力支撑，中国特色社会主义教育自信不断增强。

《意见》指出，当前我国教育改革发展已进入一个新的阶段。深化教育体制机制改革的指导思想是：全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和贯彻落实新发展理念，认真落实党中央、国务院决策部署，全面贯彻党的教育方针，坚持教育为人民服务、为中国共产党治国理政服务、为巩固和发展中

国特色社会主义制度服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务，全面深化教育综合改革，全面实施素质教育，全面落实立德树人根本任务，系统推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革，使各级各类教育更加符合教育规律、更加符合人才成长规律、更能促进人的全面发展，着力培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础。

《意见》指出，深化教育体制机制改革的基本原则是：（一）坚持扎根中国与融通中外相结合。继承我国优秀教育传统，立足我国国情，遵循教育规律，吸收世界先进办学治学经验，坚定不移走中国特色社会主义教育发展道路。（二）坚持目标导向与问题导向相结合。坚持以人民为中心，着眼促进教育公平、提高教育质量，针对群众反映强烈的突出问题，集中攻坚、综合改革、重点突破，扩大改革受益面，增强人民群众获得感。（三）坚持放管服相结合。深化简政放权、放管结合、优化服务改革，把该放的权力坚决放下去，把该管的事项切实管住管好，加强事中事后监管，构建政府、学校、社会之间的新型关系。（四）坚持顶层设计与基层探索相结合。加强系统谋划，注重与《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》等做好衔接。尊重基层首创精神，充分调动地方和学校改革的积极性主动性创造性，及时将成功经验上升为制度和政策。

《意见》指出，深化教育体制机制改革的主要目标是：到2020年，教育基础性制度体系基本建立，形成充满活力、富有效率、更加开放、有利于科学发展的教育体制机制，人民群众关心的教育热点难点问题进一步缓解，政府依法宏观管理、学校依法自主办学、社会有序参与、各方合力推进的格局更加完善，为发展具有中国特色、世界水平的现代教育提供制度支撑。

《意见》指出，要健全立德树人系统化落实机制。强调要构建以社会主义核心价值观为引领的大中小幼一体化德育体系。针对不同年龄段学生，科学定位德育目标，合理设计德育内容、途径、方法，使德育层层深入、有机衔接，推进社会主义核心价值观内化于心、外化于行。深入开展理想信念教育，引导学生坚定拥护中国共产党领导，树立中国特色社会主义共同理想，增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。深入开展以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神教育、道德教育、社会责任教育、法治教育，加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育。健全全员育人、全过程育人、全方位育人的体制机制，充分发掘各门课程中的德育内涵，加强德育课程、思政课程。创新思想政治教育方式方法，注重理论与实践相结合、育德与育心相结合、课内与课外相结合、线上与线下相结合、解决思想问题与解决实际问题相结合，不断增强亲和力和针对性。用好自然资源、红色资源、文化资源、体育资源、科技资源、国防资源和企事业单位资源的育人功能，发挥英雄模范人物、名师大家、学术带头人等的示范引领作用，挖掘校史校风校训校歌的教育作用，充分发挥学校党、共青团、少先队组织的育人功能。加强学校教育、家庭教育、社会教育的有机结合，构建各级党政机关、社会团体、企事业单位及街道、社区、镇村、家庭共同育人的格局。要注重培养支撑终身发展、适应时代要求的关键能力。在培养学生基础知识和基本技能的过程中，强化学生关键能力培养。培养认知能力，引导学生具备独立思考、逻辑推理、信息加工、学会学习、语言表达和文字写作的素养，养成终身学习的意识和能力。培养合作能力，引导学生学会自我管理，学会与他人合作，学会过集体生活，学会处理好个人与社会的关系，遵守、履行道德准则和行为规范。培养创新能力，激发学生好奇心、想象力和创新思维，养成创新人格，鼓励学生勇于探索、大胆尝试、创新创造。培养职业能力，引导学生

适应社会需求，树立爱岗敬业、精益求精的职业精神，践行知行合一，积极动手实践和解决实际问题。要建立促进学生身心健康、全面发展的长效机制。切实加强和改进体育，改变美育薄弱局面，深入开展劳动教育，加强心理健康教育和国防教育。

《意见》指出，要创新学前教育普惠健康发展的体制机制。强调要鼓励多种形式办园，有效推进解决入园难、入园贵问题。理顺学前教育管理体制和办园体制，建立健全国务院领导、省市统筹、以县为主的学前教育管理体制。省市两级政府要加强统筹，加大对贫困地区的支持力度。落实县级政府主体责任，充分发挥乡镇政府的作用。以县域为单位制定幼儿园总体布局规划，新建、改扩建一批普惠性幼儿园。鼓励社会力量举办幼儿园，支持民办幼儿园提供面向大众、收费合理、质量合格的普惠性服务。要加强科学保教，坚决纠正“小学化”倾向。遵循幼儿身心发展规律，坚持以游戏为基本活动，合理安排幼儿生活作息。加强幼儿园质量监管，规范办园行为。

《意见》指出，要完善义务教育均衡优质发展的体制机制。强调要建立以学生发展为本的新型教学关系。改进教学方式和学习方式，变革教学组织形式，创新教学手段，改革学生评价方式。要切实减轻学生过重课外负担。提高课堂教学质量，严格按照课程标准开展教学，合理设计学生作业内容与时间，提高作业的有效性。建立健全课后服务制度，鼓励各地各校根据学生身心发展特点和家长需求，探索实行弹性离校时间，提供丰富多样的课后服务。改善家庭教育，加强家庭教育指导服务，帮助家长树立正确的教育观念，合理安排孩子的学习、锻炼和休息时间。规范校外教育培训机构，严格办学资质审查，规范培训范围和内容。营造健康的教育生态，大力宣传普及适合的教育才是最好的教育、全面发展、人人皆可成才、终身学习等科学教育理念。要着力解决义务教育城乡发展不协调问题。统一城乡学校建设标准、城乡教师编制标准、城乡义务教育学校生均公用经费基准定额，加快

建立义务教育学校国家基本装备标准。实施消除大班额计划。切实改变农村和贫困地区教育薄弱面貌，着力提升乡村教育质量。要多措并举化解择校难题。加快义务教育学校标准化建设，加强教师资源的统筹安排，实现县域优质资源共享。改进管理模式，试行学区化管理，探索集团化办学，采取委托管理、强校带弱校、学校联盟、九年一贯制等灵活多样的办学形式。完善入学制度，统筹设计小学入学、小升初、高中招生办法。

《意见》指出，要完善提高职业教育质量的体制机制。强调要健全德技并修、工学结合的育人机制。坚持以就业为导向，着力培养学生的工匠精神、职业道德、职业技能和就业创业能力。坚持学中做、做中学，推动形成具有职业教育特色的人才培养模式。完善专业动态调整机制，完善教学标准，创新教学方式，改善实训条件，加强和改进公共基础课教学，严格教学管理。大力增强职业教育服务现代农业、新农村建设、新型职业农民培育和农民工职业技能提升的能力。要改进产教融合、校企合作的办学模式。健全行业企业参与办学的体制机制和支持政策，支持行业企业参与人才培养全过程，促进职业教育与经济社会需求对接。充分发挥行业主管部门的指导、评价和服务作用，支持行业组织推进校企合作、发布人才需求信息、参与教育教学、开展人才质量评价。明确企事业单位承担学生社会实践和实习实训的职责义务和鼓励政策。

《意见》指出，要健全促进高等教育内涵发展的体制机制。强调要创新人才培养机制。高等学校要把人才培养作为中心工作，全面提高人才培养能力。不同类型的高等学校要探索适应自身特点的培养模式，着重培养适应社会需要的创新型、复合型、应用型人才。把创新创业教育贯穿人才培养全过程，建立健全学科专业动态调整机制，完善课程体系，加强教材建设和实训基地建设，完善学分制，实施灵活的学习制度，鼓励教师创新教学方法。深入推进协同育人，促进协同

培养人才制度化。要深化科研体制改革，坚持以高水平的科研支撑高质量的人才培养。加大基础研究支持力度，大力开展有组织的科研活动，完善创新平台体系，建设相对稳定的高等学校基本科研队伍，深化技术转移和成果转化机制改革。加大哲学社会科学研究支持力度，完善中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系，构建中国特色的学术标准和学术评价体系。加强高等学校智库建设，推进高等学校开展前瞻性、政策性研究，积极参与决策咨询。全面推进科研评价机制改革，加强学术道德建设。要完善依法自主办学机制。依法落实高等学校办学自主权，完善中国特色现代大学制度，坚持和完善党委领导下的校长负责制，发挥党委领导核心作用。要改进高等教育管理方式。研究制定高等学校分类设置标准，制定分类管理办法，促进高等学校科学定位、差异化发展，统筹推进世界一流大学和一流学科建设。

《意见》指出，要推进普通高中育人方式改革，深化普通高中教育教学改革，稳妥推进高考改革；要完善民族教育加快发展机制，建立民族团结教育常态化机制，深入推进爱国主义教育和民族团结教育进教材、进课堂、进头脑，加大对少数民族和民族地区教育支持力度；要完善特殊教育融合发展机制，改进特殊教育育人方式，强化随班就读，建立健全融合教育评价、督导检查和支持保障制度；要健全支持和规范民办教育发展的制度，健全财政、土地、登记、收费等方面支持民办学校发展的相关政策，健全监管机制；要以拓宽知识、提升能力和丰富生活为导向，健全促进终身学习的制度体系。

《意见》指出，要创新教师管理制度。强调要健全加强师德建设长效机制。把教师职业理想、职业道德教育融入培养、培训和管理全过程，构建覆盖各级各类教育的师德建设制度体系。在准入招聘和考核评价中强化师德考查。实施师德师风建设工程，建立教师国家荣誉制度，加快形成继承我国优秀传统文化、符合时代精神的尊师重教文化，

创造良好的教书育人环境。要改进各级各类教师管理机制。落实幼儿园教职工配备标准，严格中小学教师资格准入，健全职业院校双师型教师管理制度，深化高等学校教师管理制度改革，改进特殊教育学校教师管理制度。要切实提高教师待遇。完善中小学教师绩效工资制度，改进绩效考核办法，使绩效工资充分体现教师的工作量和实际业绩，确保教师平均工资水平不低于或高于当地公务员平均工资水平。落实艰苦边远地区津贴、乡镇工作补贴，以及集中连片特困地区和艰苦边远地区乡村教师生活补助政策。完善老少边穷岛等贫困艰苦地区教师待遇政策，依据艰苦边远程度实行差别化补助，做到越往基层、越往艰苦地区补助水平越高。进一步完善特殊教育教师工资保障机制和职业院校内部收入分配激励机制，扩大高等学校收入分配自主权。

《意见》指出，要健全教育投入机制。强调要完善财政投入机制。合理划分教育领域财政事权和支出责任，明确支出责任分担方式，依法落实各级政府教育支出责任，健全各级教育预算拨款制度和投入机制，合理确定并适时提高相关拨款标准和投入水平，保证国家财政性教育经费支出占国内生产总值比例一般不低于4%，确保一般公共预算教育支出逐年只增不减，确保按在校学生人数平均的一般公共预算教育支出逐年只增不减。各地应结合实际制定出台公办幼儿园、普通高中生均拨款或生均公用经费标准，逐步健全各级各类教育经费投入机制。国家财政性教育经费使用，坚持向老少边穷岛地区倾斜，向家庭经济困难学生倾斜，向薄弱环节、关键领域倾斜。要完善教育转移支付制度，合理安排一般性转移支付和专项转移支付，加大省级统筹力度。要加强经费监管，确保使用规范安全，提高经费使用效益。要完善学生资助体系，进一步完善各级各类教育全覆盖、奖助贷勤补免多元化的学生资助制度体系。完善国家奖学金、助学金政策，完善国家助学贷款机制，提高资助精准度。

《意见》指出，要健全教育宏观管理体制。强调要完善教育标准体系，研究制定从学前教育到高等教育各学段人才培养质量标准，完善学校办学条件标准。要建立健全教育评价制度，建立贯通大中小幼的教育质量监测评估制度，建立标准健全、目标分层、多级评价、多元参与、学段完整的教育质量监测评估体系，健全第三方评价机制，增强评价的专业性、独立性和客观性。要完善教育督導體制，促进教育督导机构独立行使职能，落实督导评估、检查验收、质量监测的法定职责，完善督学管理制度，提高督学履职水平，依法加强对地方各级政府的督导，依法加强对学校规范办学的督导，强化督导结果运用。要完善教育立法和实施机制，提升教育法治化水平。要提高管理部门服务效能，建立和规范信息公开制度。

《意见》最后强调，要做好深化教育体制机制改革的组织实施。要全面加强党对教育工作的领导，坚持党管办学方向、党管改革，充分发挥党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制。要完善推动教育改革的工作机制，建立健全教育改革统筹决策、研究咨询、分工落实、督查督办、总结推广的改革工作链条，充分发挥国家教育体制改革领导小组统筹谋划职能，充分发挥国家教育咨询委员会的作用，完善省级教育改革领导体制。健全教育改革的试点、容错、督查、推广机制。加强教育改革干部队伍建设，配齐配强教育改革力量，确保各项改革举措有谋划、有部署、有落实、有成效。

（来源：教育部网站，2017年9月25日）

中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》

新华社北京 11 月 7 日电 近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》全文如下。

为加快实施创新驱动发展战略，激发科研人员创新创业积极性，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，现就实行以增加知识价值为导向的分配政策提出以下意见。

一、总体要求

（一）基本思路

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会以及全国科技创新大会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，加快实施创新驱动发展战略，实行以增加知识价值为导向的分配政策，充分发挥收入分配政策的激励导向作用，激发广大科研人员的积极性、主动性和创造性，鼓励多出成果、快出成果、出好成果，推动科技成果加快向现实生产力转化。统筹自然科学、哲学社会科学等不同科学门类，统筹基础研究、应用研究、技术开发、成果转化全创新链条，加强系统设计、分类管理。充分发挥市场机制作用，通过稳定提高基本工资、加大绩效工资分配激励力度、落实科技成果转化奖励等激励措施，使科研人员收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系，在全社会形成知识创造价值、价值创造者得到合理回报的良性循环，构建体现增加知识价值的收入分配机制。

（二）主要原则

——坚持价值导向。针对我国科研人员实际贡献与收入分配不完全匹配、股权激励等对创新具有长期激励作用的政策缺位、内部分配

激励机制不健全等问题，明确分配导向，完善分配机制，使科研人员收入与其创造的科学价值、经济价值、社会价值紧密联系。

——实行分类施策。根据不同创新主体、不同创新领域和不同创新环节的智力劳动特点，实行有针对性的分配政策，统筹宏观调控和定向施策，探索知识价值实现的有效方式。

——激励约束并重。把人作为政策激励的出发点和落脚点，强化产权等长期激励，健全中长期考核评价机制，突出业绩贡献。合理调控不同地区、同一地区不同类型单位收入水平差距。

——精神物质激励结合。采用多种激励方式，在加大物质收入激励的同时，注重发挥精神激励的作用，大力表彰创新业绩突出的科研人员，营造鼓励探索、激励创新的社会氛围。

二、推动形成体现增加知识价值的收入分配机制

（一）逐步提高科研人员收入水平。在保障基本工资水平正常增长的基础上，逐步提高体现科研人员履行岗位职责、承担政府和社会委托任务等的基础性绩效工资水平，并建立绩效工资稳定增长机制。加大对作出突出贡献科研人员和创新团队的奖励力度，提高科研人员科技成果转化收益分享比例。强化绩效评价与考核，使收入分配与考核评价结果挂钩。

（二）发挥财政科研项目资金的激励引导作用。对不同功能和资金来源的科研项目实行分类管理，在绩效评价基础上，加大对科研人员的绩效激励力度。完善科研项目资金和成果管理制度，对目标明确的应用型科研项目逐步实行合同制管理。对社会科学研究机构和智库，推行政府购买服务制度。

（三）鼓励科研人员通过科技成果转化获得合理收入。积极探索通过市场配置资源加快科技成果转化、实现知识价值的有效方式。财政资助科研项目所产生的科技成果在实施转化时，应明确项目承担单位和完成人之间的收益分配比例。对于接受企业、其他社会组织委托

的横向委托项目，允许项目承担单位和科研人员通过合同约定知识产权使用权和转化收益，探索赋予科研人员科技成果所有权或长期使用权。逐步提高稿费和版税等付酬标准，增加科研人员的成果性收入。

三、扩大科研机构、高校收入分配自主权

（一）引导科研机构、高校实行体现自身特点的分配办法。赋予科研机构、高校更大的收入分配自主权，科研机构、高校要履行法人责任，按照职能定位和发展方向，制定以实际贡献为评价标准的科技创新人才收入分配激励办法，突出业绩导向，建立与岗位职责目标相统一的收入分配激励机制，合理调节教学人员、科研人员、实验设计与开发人员、辅助人员和专门从事科技成果转化人员等的收入分配关系。对从事基础性研究、农业和社会公益研究等研发周期较长的人员，收入分配实行分类调节，通过优化工资结构，稳步提高基本工资收入，加大对重大科技创新成果的绩效奖励力度，建立健全后续科技成果转化收益反馈机制，使科研人员能够潜心研究。对从事应用研究和技术开发的人员，主要通过市场机制和科技成果转化业绩实现激励和奖励。对从事哲学社会科学研究的科研人员，以理论创新、决策咨询支撑和社会影响作为评价基本依据，形成合理的智力劳动补偿激励机制。完善相关管理制度，加大对科研辅助人员的激励力度。科学设置考核周期，合理确定评价时限，避免短期频繁考核，形成长期激励导向。

（二）完善适应高校教学岗位特点的内部激励机制。把教学业绩和成果作为教师职称晋升、收入分配的重要依据。对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗位激励力度。对高校教师开展的教学理论研究、教学方法探索、优质教学资源开发、教学手段创新等，在绩效工资分配中给予倾斜。

（三）落实科研机构、高校在岗位设置、人员聘用、绩效工资分配、项目经费管理等方面自主权。对科研人员实行岗位管理，用人单

位根据国家有关规定，结合实际需要，合理确定岗位等级的结构比例，建立各级专业技术岗位动态调整机制。健全绩效工资管理，科研机构、高校自主决定绩效考核和绩效分配办法。赋予财政科研项目承担单位对间接经费的统筹使用权。合理调节单位内部各类岗位收入差距，除科技成果转化收入外，单位内部收入差距要保持在合理范围。积极解决部分岗位青年科研人员和教师收入待遇低等问题，加强学术梯队建设。

（四）重视科研机构、高校中长期目标考核。结合科研机构、高校分类改革和职责定位，加强对科研机构、高校中长期目标考核，建立与考核评价结果挂钩的经费拨款制度和员工收入调整机制，对评价优秀的加大绩效激励力度。对有条件的科研机构，探索实行合同管理制度，按合同约定的目标完成情况确定拨款、绩效工资水平和分配办法。完善科研机构、高校财政拨款支出、科研项目收入与支出、科技成果转化及收入情况等内部公开公示制度。

四、进一步发挥科研项目资金的激励引导作用

（一）发挥财政科研项目资金在知识价值分配中的激励作用。根据科研项目特点完善财政资金管理，加大对科研人员的激励力度。对实验设备依赖程度低和实验材料耗费少的基础研究、软件开发和软科学研究等智力密集型项目，项目承担单位应在国家政策框架内，建立健全符合自身特点的劳务费、间接经费管理方式。项目承担单位可结合科研人员工作实绩，合理安排间接经费中绩效支出。建立符合科技创新规律的财政科技经费监管制度，探索在有条件的科研项目中实行经费支出负面清单管理。个人收入不与承担项目多少、获得经费高低直接挂钩。

（二）完善科研机构、高校横向委托项目经费管理制度。对于接受企业、其他社会组织委托的横向委托项目，人员经费使用按照合同约定进行管理。技术开发、技术咨询、技术服务等活动的奖酬金提取，

按照《中华人民共和国促进科技成果转化法》及《实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定》执行；项目合同没有约定人员经费的，由单位自主决定。科研机构、高校应优先保证科研人员履行科研、教学等公益职能；科研人员承担横向委托项目，不得影响其履行岗位职责、完成本职工作。

（三）完善哲学社会科学研究领域项目经费管理制度。对符合条件的智库项目，探索采用政府购买服务制度，项目资金由项目承担单位按照服务合同约定管理使用。修订国家社会科学基金、教育部高校哲学社会科学繁荣计划的项目资金管理办法，取消劳务费比例限制，明确劳务费开支范围，加大对项目承担单位间接成本补偿和科研人员绩效激励力度。

五、加强科技成果产权对科研人员的长期激励

（一）强化科研机构、高校履行科技成果转化长期激励的法人责任。坚持长期产权激励与现金奖励并举，探索对科研人员实施股权、期权和分红激励，加大在专利权、著作权、植物新品种权、集成电路布图设计专有权等知识产权及科技成果转化形成的股权、岗位分红权等方面的激励力度。科研机构、高校应建立健全科技成果转化内部管理与奖励制度，自主决定科技成果转化收益分配和奖励方案，单位负责人和相关责任人按照《中华人民共和国促进科技成果转化法》及《实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定》予以免责，构建对科技人员的股权激励等中长期激励机制。以科技成果作价入股作为对科技人员的奖励涉及股权注册登记及变更的，无需报科研机构、高校的主管部门审批。加快出台科研机构、高校以科技成果作价入股方式投资未上市中小企业形成的国有股，在企业上市时豁免向全国社会保障基金转持的政策。

（二）完善科研机构、高校领导人员科技成果转化股权激励管理制度。科研机构、高校的正职领导和领导班子成员中属中央管理的干

部，所属单位中担任法定代表的正职领导，在担任现职前因科技成果转化获得的股权，任职后应及时予以转让，逾期未转让的，任期内限制交易。限制股权交易的，在本人不担任上述职务一年后解除限制。相关部门、单位要加快制定具体落实办法。

（三）完善国有企业对科研人员的中长期激励机制。尊重企业作为市场经济主体在收入分配上的自主权，完善国有企业科研人员收入与科技成果、创新绩效挂钩的奖励制度。国有企业科研人员按照合同约定薪酬，探索对聘用的国际高端科技人才、高端技能人才实行协议工资、项目工资等市场化薪酬制度。符合条件的国有科技型企业，可采取股权出售、股权奖励、股权期权等股权方式，或项目收益分红、岗位分红等分红方式进行激励。

（四）完善股权激励等相关税收政策。对符合条件的股票期权、股权期权、限制性股票、股权奖励以及科技成果投资入股等实施递延纳税优惠政策，鼓励科研人员创新创业，进一步促进科技成果转化。

六、允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪

（一）允许科研人员从事兼职工作获得合法收入。科研人员在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位同意，可以到企业和其他科研机构、高校、社会组织等兼职并取得合法报酬。鼓励科研人员公益性兼职，积极参与决策咨询、扶贫济困、科学普及、法律援助和学术组织等活动。科研机构、高校应当规定或与科研人员约定兼职的权利和义务，实行科研人员兼职公示制度，兼职行为不得泄露本单位技术秘密，损害或侵占本单位合法权益，违反承担的社会责任。兼职取得的报酬原则上归个人，建立兼职获得股权及红利等收入的报告制度。担任领导职务的科研人员兼职及取酬，按中央有关规定执行。经所在单位批准，科研人员可以离岗从事科技成果转化等创新创业活动。兼职或离岗创业收入不受本单位绩效工资总量限制，个人须如实将兼职收入报单位备案，按有关规定缴纳个人所得税。

(二) 允许高校教师从事多点教学获得合法收入。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。

七、加强组织实施

(一) 强化联动。各地区各部门要加强组织领导, 健全工作机制, 强化部门协同和上下联动, 制定实施细则和配套政策措施, 加强督促检查, 确保各项任务落到实处。加强政策解读和宣传, 加强干部学习培训, 激发广大科研人员的创新创业热情。

(二) 先行先试。选择一些地方和单位结合实际情况先期开展试点, 鼓励大胆探索、率先突破, 及时推广成功经验。对基层因地制宜的改革探索建立容错机制。

(三) 加强考核。各地区各部门要抓紧制定以增加知识价值为导向的激励、考核和评价管理办法, 建立第三方评估评价机制, 规范相关激励措施, 在全社会形成既充满活力又规范有序的正向激励。

本意见适用于国家设立的科研机构、高校和国有独资企业(公司)。其他单位对知识型、技术型、创新型劳动者可参照本意见精神, 结合各自实际, 制定具体收入分配办法。国防和军队系统的科研机构、高校、企业收入分配政策另行制定。

(来源: 新华社, 2016年11月7日)

实行以增加知识价值为导向分配政策《意见》解读

近日, 中办、国办印发了《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》, 这是国家收入分配结构调整和国家科技改革发展在收入分配领域的新的政策性文件。国务院新闻办公室于2016年11月10日举行新闻发布会, 请科技部副部长李萌、科技部政策法规与

监督司司长贺德方介绍《意见》有关情况，回答记者问，从该项政策目的、意义、内容、新的思路、长期产权激励和现金奖励、兼职兼薪政策和约束性规定、发挥市场机制作用等方面进行了政策解读。

实行以增加知识价值为导向分配政策是全面深改的重点任务

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央出台了大量关于科技改革和发展的政策、措施、行动方案，回过头来看，这几年来我国形成了从思想到战略、到行动的完整体系，思想就是习近平总书记的科技创新的论述，战略就是创新驱动发展战略，行动就是大量的具体的政策和措施。其中，政策的密度、措施的力度都是前所未有的，从7月份开始，科技部连续三次在这里发布、介绍并与中外媒体记者交流情况，今年以来有11次在国务院新闻办公室新闻发布厅和媒体交流情况，这个现象可以为十八大以来中央高度重视科技工作做一个小小的佐证，实行以增加知识价值为导向的分配政策是十八届五中全会提出来的，也是今年中央全面深化改革领导小组确定的重点任务。

《意见》对建设创新型国家和科技强国具有重要的意义

为了落实这个任务，习近平总书记主持第27次全面深化改革领导小组会议审议通过，最后中办、国办印发实施，《关于实行以增加知识价值为导向的分配政策的若干意见》。这个意见对实行以增加知识价值为导向的分配政策进行了全面的安排，它的内容是解放思想、充分调动广大科技人员积极性、主动性和创造性的一个重要文件，对于保障我国建设创新型国家和科技强国具有重要的意义。

当今世界已经进入知识经济时代，中国也正在加快实施创新驱动发展战略，习近平总书记讲，创新驱动实质上是人才驱动，人力资本是最重要的资本，一切的创新活动、科技活动都是人做出来的，需要通过发挥收入分配政策的激励导向作用，让智力劳动获得合理的回报。因此，这个文件是顺应世界潮流，契合我国发展的阶段性特征的一个文件。

《意见》是中央调节收入分配的重要文件

这个文件是中央在收入分配调节方面的重要文件。主要是针对我国科研人员的实际贡献与收入分配不完全匹配的问题，提出了明确分配导向完善分配机制的七个方面，21条的改革部署，它的基本思路是发挥市场机制的作用，构建基本工资、绩效工资和科技成果转化性收入的三元的薪酬体系，使科研人员的收入与岗位的责任、工作的业绩和实际的贡献紧密联系，在具体的措施上突出了推动形成体现知识价值的收入分配机制，扩大高校、科研院所在收入分配上的自主权，发挥科研资金、项目资金的激励引导作用，加强科技成果产权对科技人员的长期激励作用，允许科研人员依法依规适度的兼职兼薪。

改革开放以来我国收入分配政策的三次调整变化

我国的收入分配结构调整的政策是根据国家现实存在的问题和经济发展的阶段逐步来展开的，到目前为止，科技部在调研的过程中主要是发现科技人员的实际工作，特别是智力劳动与他的收入分配不完全符合，包括股权激励对创新具有长期激励作用的政策缺位，内部分配机制不健全。

我国最早开展收入分配结构调整是为了解决大锅饭的问题，十五大的时候提出来，效率优先、兼顾公平；十六大的时候提出效率优先、兼顾公平、一次分配讲效率、二次分配讲公平，一次分配和二次分配都要处理好公平和效率的关系。十八大又有新的说法，叫初次分配和二次分配都要兼顾效率和公平，再分配要更加注重公平。还提出居民收入增长和经济发展同步，劳动报酬增长和劳动生产力同步，提高居民收入在国民收入中的比重，提高劳动报酬在初次分配中的比重。

《意见》体现十八要求收入分配调节的五点新思路

收入分配调节的《意见》体现了十八大两个同步、两个提高的要求，在新的思路方面包括五点：

第一，导向性。《意见》对收入分配的机制进行了系统的设计，构建了三元的薪酬结构，所谓的三元就是基本工资、绩效工资和科技成果转化性收入。特别重要的是确立了增加知识价值分配的导向，目标是要在全社会形成知识创造价值、价值创造者能够得到合理回报这样一个良性循环，所以是导向性。

第二，统筹性。它是统筹自然科学和哲学社会科学不同的门类，统筹创新链的不同环节，包括基础研究、应用研究、技术开发和成果转化，统筹不同环节的人收入分配的关系。还有统筹不同岗位人员的收入分配都统筹起来考虑，制定这样一个收入分配的政策。

第三，针对性。分类指导、分类施策，根据不同的创新主体、不同的创新领域、不同创新环节的智力劳动的特点，实行有针对性的分配政策。

第四，给予高校、科研院所收入分配上充分的调节自主权。要求高校和科研院所自己制定分配办法，合理调节不同岗位的收入。科研机构 and 高校按照职能制定收入分配办法，调节收入分配关系，自主决定绩效考核和绩效分配的办法，而且还赋予财政科研项目承担单位对间接费用的统筹使用权。政府购买服务，对社会科学研究机构和智库推行政府购买服务的办法。对有条件的科研机构要探索实行合同制管理，按合同的目标完成情况来确定工资的水平 and 分配的办法。对一些科研水平高、科研成绩比较好的单位，就可以充分的信任他，在收入分配上进行自我调节。对目标明确的应用型科研项目，也逐步实行合同制管理。对横向委托项目的科研人员经费也实行合同约定管理，企业给大学和科研院所的课题，按横向课题来处理，该怎么花、怎么用，在合同里约定就行。

第五，是体现在长期激励上。长期激励包括三方面：一是体现在产权激励上，《意见》特别强调要发挥产权对收入分配长期的激励作用，包括要探索对科研人员实行股权、期权、分红激励，加大在专

利权、著作权、职务新品种权、集成电路、布图设计专有权这些知识产权以及科技成果的转化形成的股权，还有岗位分红权这些方面的激励，都是有长期作用的。二是科学设置考核周期，避免频繁的对科研人员进行考核，这也是长期的，考核周期要适当拉长。三是积极解决部分青年科研人员和教师待遇低的问题，以加强学术梯队建设。

《意见》从四方面提出坚持长期产权激励和现金奖励并举

《意见》中特别鲜明地提出要解决对创新的长期积累政策缺位的问题。在原则当中明确提出要坚持长期的产权激励和现金奖励并举的问题，讲了四个方面：

一是讲到科研机构 and 高校要履行好在成果转化当中的法人责任的问题。

二是明确了要完善科研机构 and 高校在科技成果转化，建立相应的制度，要做制度上的安排。

三是解决他们的顾虑问题，有免责的问题。

四是解决长期产权激励当中，有关税收的问题。

科技成果转化纳税比例下降幅度将超过一半

涉及成果转化奖励的长期激励问题，去年10月1日实施的促进科技成果转化法修正案当中对整个高校和科研机构的科技成果转化做了系统、全面的制度上的安排。今年2月16日国务院出台的关于这部法律的若干规定当中进一步明确了相关的免责条款，特别讲到单位的领导人在履行了勤勉职责，免除单位在价格确定当中的决策责任。科技成果的价格波动是比较频繁的，履行了勤勉责任是免除责任，这次若干规定当中对整个涉及科技成果长期激励的，都是由单位自主决定的，实际上免责条款进一步扩大了。

以前在科技成果确定股权的过程中分两步纳税，这个比例比较高，科学界比较关心，还没有现金收入就要交很大一笔税款。按照《个人所得税税法》规定，税率最高到45%，今年这个文件当中对税收的问

题也有涉及，财政部和税务总局在9月份出台的101号文件把两步纳税合并成一步纳税，而且是在取得现金环节纳税，或者上市了可以转让，或者没上市进行股权转让获得现金的时候纳税。而且特别明确了科研人员和机构有选择权，如果选择延迟纳税的话，一次纳税税率按20%，这是政策非常重要的一项，在支持创新、支持对科研成果长期激励方面的一个非常好的制度安排。初步分析，这项政策可能使科研人员科技成果转化纳税比例由原来的40%左右会下降到20%，大概下降的幅度超过了一半，所以整体上说单位后顾之忧要免责，不仅仅在价格环节免责，在整个单位制定的分配的激励政策方面免责。从国家的层面，三权都下发给单位了，说明这次发布的《意见》和最近国家支持创新的相关政策是一脉相承的，是一个完整的体系。

《意见》对科研人员和教师兼职兼薪的举措和约束性规定

科研人员和教师兼职兼薪是这次文件的一个亮点，但是文件发布以后网友对这个问题不同看法和讨论。总体来讲，《意见》是适应于高校和科研单位，不涉及到中小学的问题。反映的热点问题主要是中小学问题，不是这个文件所提出的调整对象。《意见》目的是促进科技要素的合理流动，因此提出了两条措施：

一是允许科研人员从事兼职工作，并且获得合法的收入。

二是允许高校的教师从事多点教学，并取得合法收入。

《意见》确定允许科研人员兼职兼薪大的方向的同时，也做了三方面相应的约束性规定：

首先是对兼职的范围做了约定。鼓励科研人员公益性兼职，包括参与决策咨询、扶贫济困、科普、法律援助和学术组织这样的活动。

其次是兼职要经所在单位同意。履行好岗位职责，完成本职工作作为前提，完不成本职工作去兼职，单位肯定不允许。

第三是要遵守相应的管理制度。包括将来也要制定实行科研人员兼职的公示制度，兼职获得的股权和红利收入应该向本单位报告的制

度，而且兼职的行为不能损害原单位的利益，不能泄漏原单位的技术秘密。

这些都是前提条件。这样一个约定，实际上体现了鼓励与约束并重的原则。

《意见》提出了科技人员收入结构和发挥市场机制的举措

《意见》讲的三元结构问题，就是稳定提高基本工资，加大绩效工资工资的分配力度，落实科技成果转化的奖励激励措施这三个方面的制度上的安排。要使科研人员的收入与他的岗位职责、工作业绩，包括实际贡献，能够紧密的结合起来。

针对科技人员收入结构中的一些不合理问题，要发挥市场机制的作用。文件中特别强调要发挥单位在分配上的自主权问题。稳定提高基本工资方面的安排，今年10月份国务院发布了《关于激发重点群体活力、带动城乡居民收入的实施意见》中，提到的七类人群当中，其中有科研人员这个群体。基本工资实际是按照国家的统一制度安排来同步解决这个问题。关于绩效工资，是扩大单位的分配自主权，单位按照国家有关制度和法律作出分配制度和框架性安排，其实免责条款当中也讲到了要制定这样的规则，这些规则当中提到了横向的课题收入，文件中讲到的，是按照合同法的有关约定，约定用于分配的比例，给了单位分配自主权。

还有一部分是涉及科技成果转化的有关政策，《科技成果转化法》中技术转让这类，做了非常明确的规定，包括分配程序、三权由单位处置的程序都做了明确的规定，像其他的技术开发、技术咨询和技术服务这类的合同，在《意见》中都有明确的规定。实际是在符合国家政策和法律框架下，对来自横向的完全使用市场化，智库类的实行政府购买服务。将来会对有条件的机构探索合同制管理，包括产业目标明确的项目，也可以实行合同制的管理，这样既保证单位有分配上的自主权，同时也要划清相关的经费来源。在纵向课题

中，中办和国办发的 50 号文件对纵向课题的间接费用和绩效的分配也都有相关的制度安排。《意见》和国家现在的一系列涉及科技人员分配的政策安排是一体化的，是统筹考虑的，把分配使用的自主权交给单位，制度化以后由单位来统筹解决，基础研究的统筹、教学人员的统筹，这样可以更加符合实事求是的整个国家科研机构和科研队伍状况。

落实《意见》还将研究制定具体管理办法和管理规则

《意见》中提到允许高校教师从事多点教学获得合法收入，但兼职的地方和兼职教师之间政策对接方面还没有具体规定。《意见》对这个问题规定是方向性的、导向性的，还有思路性的内容。《意见》发布后，很重要的一个方面就是落实，下一步会推动一个领域、一个部门、一个单位，让他们来制定相应的管理办法和管理规则，科技部将会和教育部一起研究大学怎么落实这个文件，将会和中科院一起研究科研院所怎么落实，包括智库，社科院，研究社会科学中一些具体的办法，一步一步来推动落实。关于打通兼职的地方和兼职教师之间政策对接断头路的问题，也将在具体的单位管理方式和管理意见中会体现出来。

（来源：国务院新闻办公室网站，2016 年 11 月 11 日）

【理论研究】

回归本土大学科研考核评价的本源

长期以来，高校教师考核评价一直是社会关注的问题。这个话题不仅仅影响了全国一百多万高校教师的切身利益和行为导向，更重要的是它从人才培养和科研创新两个宏观层面上影响国家创新战略的实施。习近平 2014 年 5 月 4 日在北京大学师生座谈会上的讲话中指出，“办好中国的世界一流大学，必须有中国特色”。“我们要认真吸收世界上先进的办学治学经验，更要遵循教育规律，扎根中国大地办大学。”在新的历史时期，如何才能从国家战略的高度，遵循大学的本质和科研工作的规律，优化我国高校教师考核评价机制，就显得更为重要。

在多方调研和征求意见的基础上，教育部出台《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》。《指导意见》的亮点体现在：

1. **扭转我国高校教师科研考核指标中长期存在的问题。**在考核工作中，指标设计和考核周期的确立对考核对象的行为影响尤为关键。长期以来，高校教师科研考核中“数点”的现象非常严重，比如多少篇论文、多少个专利等等，而且这种考核大多是以年度为周期的。数量导向的指标、短周期的考核，直接带来的结果是高校教师行为的短期化，强调短平快。越是重要的创新工作，往往周期越长，短平快也直接导致科研创新的低端化。因此，回归科研工作的本质，应该遵循科研工作的规律，延长考核评价工作的周期，这也有助于高校教师沉下心来做更有价值的创新工作。本次《指导意见》中提出，建立合理的科研评价周期，提出教师科研评价周期原则上不少于 3 年，而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形式，根据绩效情况，可以减少、减免考核，适当延长考核评价周期。这无疑是符合科研工作的自身规律的。相应地，长周期的考评，避免短平快，也会促进研究成果的提升。《指导意见》

同时提出了建立以“代表性成果”和实际贡献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的重要依据。此外，学科之间的差异也带来了学科成果表现形式的差异，因此从事不同学科的高校教师“代表性成果”也是有差异的，统一采取看论文发表和科研获奖的传统方式也是不合理的，因此遵循学科差异，应当对对不同学科、不同层次的教师采取分类评价方法。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。长周期、“代表性成果”和分类评价的考核导向，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为，将对高校教师的科研创新行为产生重要的影响。

2. **及时调整国际化过程中我国高校教师科研考核中出现的过度国际化倾向。**近年来，我国经济和教育领域的国际化节奏加快。本土人才走出去、海外人才引回来同步进行，这使得我国高校和国际接轨的程度大大提升。提升我国高校的国际竞争力也成为教育界的共识。在这个大背景下，我们也注意到高校教师评价工作中出现过度强调国际化的新倾向，集中表现在教师的考核尤其是晋升中，没有海外学习经历、海外学术期刊论文就得不到晋升机会。部分高校引进人才时也排除国内培养的人才，取得海外学位是一票否决性的人才引进标准。重视国际化，使得近年来我国的学术研究水平与国际发达国家的差距快速缩小。但是也带来了潜在的弊端：在这种导向下，教师为了实现研究成果的国际化（考核中大多是国际学术期刊论文的发表），从科研的选题、过程、技术方法、论文写作、投稿等环节都以国外学术刊物审稿条件为标准。这带来的直接问题是，越来越多的科研工作者不再关心我们国家和社会的现实需求，而是关心国外的学术期刊偏好，同时带来我国优质学术资源的大量外流，一定程度上削弱了国家软实力。国际化是需要的，但是国际化不能挤出了必要的本土化。越是民

族的越是世界的。《指导意见》中提出，扭转评价指标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是非常有价值 and 及时的。我国的科研工作必须鼓励科研工作者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。

3. **树立发展性评价的导向，扭转考核过于强调利益导向。**长期以来，我们把考核的目的聚焦在把考核结果与教师的晋升、薪酬分配等利益挂钩上。考核结果与利益挂钩，这是考评评价的重要目的，但并不是唯一的目的。从绩效考核理论和国外高校的实践来看，考核评价往往更强调通过考核评价发现问题、进而为考核对象提供能力成长的机会（如培训）和解决问题需要的资源（如组织的支持）。通俗地说，考核重点在于“指点迷津”而不是为了“秋后算账”。而我国高校教师考核，更多地是“秋后算账”忽视“指点迷津”。考评工作需要结合我国科研工作发展的阶段，在教师经济收入低、科研成果薄弱的阶段，强调利益导向也是一种特殊历史阶段的需要。随着我国经济的发展和科研工作的提升，兼顾利益导向，并逐渐把利益导向向发展导向转变，降低科研评价结果与利益分配过度关联符合我国高校教师科研考核的现状和需求。而通过树立发展性评价的考核导向，有助于帮助高校教师尤其是年轻教师提升科研能力，特别是持续发展的能力。

4. **提升考核评价的管理工作水平。**“疲于填表”是高校教师的常见状态，包括不同时间段的填表和填写不同形式的表，而表中内容无外乎还是教学工作量和科研成果。同样的信息往往被多次填写，而且表格的格式、类型却有很大差异。这种高校内司空见惯现象的背后是，不同部门的重复考核现象很严重，而这些部门之间的信息往往也是相对隔离的。在信息技术日益发展的今天，这种现象愈发彰显高校管理水平的短板。《指导意见》提出，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。做好这些工作，需要高校内不同部门建立良好的协调机制。这显然是对高校管理工作提出了要求。其实，高校管理水平的提升还远不止这个方面。

对高校教师的考核，必须符合科研工作的规律，符合考评工作的目的，符合办中国特色大学的战略。《指导意见》在这方面前进了一大步。但是，我们也要看到，教师的考核更多地受到教育管理部门对高校的考核。教育管理部门对高校排名、学科排名的考核如果不能做必要的调整，势必影响《指导意见》的实施效果。

(来源：教育部网站，2016年9月20日)

【高校动态】

浙江省重点高校建设突破性贡献指标清单

一、学校入选国家“一流大学”建设高校，视为完成重点高校建设任务，自入选年度起各类考核均为优秀，按国家“一流大学”建设高校考核办法进行考核。

二、有下列情形之一的，自入选年度起在年度建设绩效考核和阶段性建设绩效量化考核中，相应的一级指标得分为满分：

1. 学校入选国家“一流学科”建设高校；或者有1个及以上学科符合国家“一流学科”建设高校遴选标准（教育部学科评估排名、国家科技三大奖等方面），“优势特色学科发展”一级指标为满分；

2. 有1个学科领域进入ESI全球排名前1‰（当排名跌出前1‰时不再纳入本清单统计），“优势特色学科发展”一级指标为满分；

3. 本校教师荣获国家最高科学技术奖，或者以第一完成单位获得1项国家自然科学奖二等奖及以上，或者以第一完成单位获得1项国家技术发明奖或国家科学技术进步奖一等奖及以上；或者以第一作

者、通讯作者在《科学》《自然》《细胞》等世界顶尖学术刊物（正刊）上发表论文，“科学研究和社会服务”一级指标为满分；

4. 自主培养1名“两院”院士，或者全职引进1名65周岁及以下“两院”院士，“师资队伍建设”一级指标为满分。

三、有下列情形之一的，在当年度建设绩效考核中，相应的一级指标得分为满分：

1. 自主培养1名国家万人计划领军人才或长江学者或国家“杰青”，或者全职引进2名及以上其他国家级人才（具体见附件3），或者获得1项国家自然科学基金创新研究群体，“师资队伍建设”一级指标为满分；

2. 以第一完成单位获得1项国家技术发明奖或国家科学技术进步奖二等奖，或者以第一完成单位获得1项教育部科学研究优秀成果奖（人文社科）一等奖，“科学研究和社会服务”一级指标为满分；

3. 以第一完成单位获得1项国家教学成果奖一等奖及以上，“人才培养及教育教学改革”一级指标为满分。

（来源：《浙江省重点高校建设绩效考核办法（试行）》，
2017年11月20日）

浙江省重点高校建设绩效量化考核表

| 一级指标 | 二级指标 | 观察点 | 评价标准与计分办法 | 建设绩效 | | | |
|-------------------|----------------|---|--|------------------------|----------------------|----------------------|----|
| 1. 优势特色学科发展 (24分) | 1-1 学科排名 (16分) | 1-1-1 综合发展型高校进入全国前 10%或前 5 的学科数 (个); 特色发展型高校进入全国前 5%或前 3 的学科数 (个) | 满分 12 分。①根据最近一轮教育部学位中心评估结果, 完成目标的得 12 分; 未全部完成的按实现目标个数和重点建设的优势特色学科排位比接近率综合计分, 即完成数/目标数*12+所有高校最低平均排位比接近率/某学校未达到建设目标的重点建设的优势特色学科平均排位比接近率* (12-完成数/目标数*12)。②学科平均排位比接近率 $= \sum [(\text{未达到建设目标的重点建设的优势特色学科排位比}-\text{目标排位比}) / \text{未达到建设目标的重点建设的优势特色学科数}]$ ③第二批重点建设高校对照建设任务书考核优势特色学科的进位率情况。 | 已经实现目标的学科名称: | | | |
| | | 1-1-2 进入全国前 30% 的学科数 (个) | 满分 4 分。总个数/最高个数*4。 | 未实现目标的学科名称及学科排位比 (%) : | | | |
| | | | | | 总量 (N ₁) | 增量 (N ₂) | 备注 |
| | 1-2 学科影响 (8分) | 1-2-1 ESI 全球前 1% 学科领域数 (个) | 满分 8 分。总量 (N ₁) /最高总量*3.2+增量 (N ₂) /最高增量*4.8。中国美术学院、浙江财经大学本项分值按比例并入 1-1-1 (6分)、1-1-2 (2分)。 | | | | |
| 2. 师资队伍建设 | 2-1 师资结构 (10分) | 2-1-1 专任教师中国国家级人才占比 (%) | 满分 5 分。总量 (N ₁) /最高总量*2+增量 (N ₂) /最高增量*3。①人员不重复计算。②其中柔性引进人才按实际工作时间 (月) 折算。 | | | 注明国家级人才总数和专任教师数 | |
| | | 2-1-2 50 周岁以下专任 | 满分 5 分。总量 (N ₁) /最高总量*2+增量 (N ₂) /最高增 | | | 注明 50 周岁以下国 | |

| | | | | | | |
|---------------------|----------------|-------------------------------------|--|---|---|--------------|
| (15分) | | 教师国家级人才占比(%) | 量*3。“50周岁以下”是指考核所在年度的年初年龄。 | | | 家级人才总数和专任教师数 |
| | 2-2 团队建设(5分) | 2-2-1 省部级及以上创新团队数(个) | 满分5分。总量(N ₁)/最高总量*2+增量(N ₂)/最高增量*3。 | | | |
| 3. 人才培养及教育教学改革(26分) | 3-1 培养质量(10分) | 3-1-1 学生获全国性创新创业类学科/专业竞赛奖励数(项) | 满分2分。增量(N ₂)/最高增量*2。 | — | | |
| | | 3-1-2 研究生获国家级学会优秀学位论文数(篇) | 满分2分。增量(N ₂)/最高增量*2。 | — | | |
| | | 3-1-3 毕业生对母校总体满意度(分) | 满分3分。本科生满意度/最高值*1.5+研究生满意度/最高值*1.5。 | — | — | 数据由省教育评估院提供 |
| | | 3-1-4 产教融合、科教融合等人才培养模式改革获国家认可并推广(个) | 满分3分。总量(N ₁)/最高总量*1.2+增量(N ₂)/最高增量*1.8。 | | | 附相关材料 |
| | 3-2 教学资源(7分) | 3-2-1 国家级实验教学平台数(个) | 满分3分。总量(N ₁)/最高总量*1.2+增量(N ₂)/最高增量*1.8。 | | | |
| | | 3-2-2 教育部专业认证数(个) | 满分2分。总量(N ₁)/最高总量*0.8+增量(N ₂)/最高增量*1.2。 | | | |
| | | 3-2-3 国家级课程、教材数(门/部) | 满分2分。总量(N ₁)/最高总量*0.8+增量(N ₂)/最高增量*1.2。 | | | |
| | 3-3 教学成果奖励(9分) | 3-3-1 国家教学成果奖数(项) | 满分6分。增量(N ₂)/最高增量*6。①按获奖单位排名顺序的倒数计项,如排列第1,为1/1,计1项,排列第3,计1/3项。②非评奖年度按最近一轮评选结果计入。 | — | | 附相关材料 |
| | | 3-3-2 省级教学成果奖 | 满分3分。增量(N ₂)/最高增量*3。①按获奖单位排名 | — | | 附相关材料 |

| | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---|---|--|---------------------------------|
| | | 一等奖数（项） | 顺序的倒数计项。②非评奖年度按最近一轮评选结果计入。 | | | |
| 4. 科学研究与 社会服务 (25分) | 4-1 科研 平台、项 目与经 费(7分) | 4-1-1 国家级科创平台 数（个） | 满分3分。总量(N ₁)/最高总量*1.2+增量(N ₂)/最高增 量*1.8。本处不包括国际合作平台。 | | | 注明平台名称 |
| | | 4-1-2 主持国家级重大 重点科创项目数（项） | 满分3分。增量(N ₂)/最高增量*3。①重大项目：重点 项目：按2:1折算。②本处不包括国际合作项目。 | — | | 分别注明重大、重 点项目数 |
| | | 4-1-3 师均科研经费(元 /年) | 满分1分。增量(N ₂)/最高增量*1。①按实际到账经费 统计。②师均科研经费计算公式：(理工农医类科研经费 +人文社科艺术类科研经费*4)/专任教师数。 | — | | 分别注明理工农医 类、人文社科艺术 类实际到账经费 |
| | 4-2 科研 成果与 奖励(12 分) | 4-2-1 高水平论文及艺 术创作成果（篇/件） | 满分2分。增量(N ₂)/最高增量*2。中国美术学院填报 高水平艺术创作成果；其他高校填报SCI top 收录期刊和 文科权威期刊发表论文数，其中文科权威期刊按浙大期刊 分类统计。 | — | | |
| | | 4-2-2 出版著作和获省 部级及以上领导批示数 （部/件） | 满分1分。增量(N ₂)/最高增量*1。 | — | | |
| | | 4-2-3 授权发明专利 （件） | 满分1分。增量(N ₂)/最高增量*1。 | | | |
| | | 4-2-5 获国家级科创成 果奖励数（项） | 满分5分。增量(N ₂)/最高增量*5。按获奖单位排名顺 序的倒数计项。 | — | | 附相关材料 |
| | | 4-2-6 获省部级科创成 果奖一等奖数（项） | 满分3分。增量(N ₂)/最高增量*3。①按获奖单位排名 顺序的倒数计项。②同一成果奖励不重复计算。 | — | | 附相关材料 |
| | 4-3 社会 服务与 贡献(6 分) | 4-3-1 产学研平台数 （个） | 满分2分。总量(N ₁)/最高总量*0.8+增量(N ₂)/最高增 量*1.2。 | | | |
| | | 4-3-2 科技成果转化与 重要社会服务项目（个） | 满分4分。增量(N ₂)/最高增量*4。 | — | | |

| | | | | | | |
|------------------|-------------------|-------------------------------|---|---|--|--------|
| | | (含入股创办企业, 培育上市公司等) | | | | |
| 5. 国际合作与交流 (10分) | 5-1 国际合作平台与项目(2分) | 5-1-1 省部级及以上级国际合作科研(研创)平台数(个) | 满分1分。总量(N ₁)/最高总量*0.4+增量(N ₂)/最高增量*0.6。中国美术学院填报具有国际影响的创作展演平台。 | | | 注明平台名称 |
| | | 5-1-2 省部级及以上国际合作科研(研创)项目数(个) | 满分1分。增量(N ₂)/最高增量*1。 | — | | |
| | 5-2 国际交流(8分) | 5-2-1 全国领先的标志性国际交流合作成果 | 满分2分。总量(N ₁)/最高总量*0.8+增量(N ₂)/最高增量*1.2。 | | | 附相关材料 |
| | | 5-2-2 一年及以上出国/境研修教师占专任教师比重(%) | 共2分。增量(N ₂)/最高增量*2。 | — | | |
| | | 5-2-2 学历留学生占比(%) | 共2分。增量(N ₂)/最高增量*2。 | — | | |
| | | 5-2-4 三个月以上交流生、交换生比例 | 共2分。增量(N ₂)/最高增量*2。 | | | |

(来源:《浙江省重点高校建设绩效考核办法(试行)》,2017年11月20日)

湖北工业大学教师岗位基本职责及考核暂行办法

(修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步加强我校教师岗位聘任与管理，强化岗位意识，建立和完善教师考核评价标准和评价机制，充分调动广大教师的工作积极性、主动性和创造性，根据国家有关法律法规，结合学校岗位设置及教师岗位考核工作实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于聘用(聘期一般为四年)到我校教师岗位、从事教学科研工作的专业技术人员，含同时在教师岗位和管理岗位上任职(即“双肩挑”)的人员。

第三条 教师岗位职责的制定及考核遵循以下原则：尊重规律，体现导向；坚持标准、客观公正；分类管理、分级考核；全面评价，突出绩效。

第二章 教师岗位基本要求和基本职责

第四条 教师岗位基本要求

(一) 忠诚党的教育事业，全面贯彻执行党的教育方针。

(二) 遵守《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》，遵守《高等学校教师职业道德规范》，爱岗敬业，为人师表。

(三) 系统掌握本学科的基础理论，治学严谨，作风端正，具备相应岗位的教学科研能力，能担负起人才培养、知识创新、传播和应用的重任。

(四) 遵守学校各项规章制度，严格执行教学计划，认真完成规定的教学、科研工作任务。

(五) 因材施教，教书育人，通过课堂教学、实践教学等环节，全面实施素质教育，培养社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。

(六) 关心、爱护学生，尊重学生人格，维护学生的合法权益。

(七) 勤奋学习，积极接受继续教育，不断改进教学手段和教学方法，不断提高自身的思想政治觉悟和教学科研水平。

(八) 关心学校的建设和发展，积极参与学校民主管理。

(九) 遵守课堂讲授纪律，做到导向正确。

第五条 教师岗位基本职责

教师岗位基本职责主要包括教学、研究（含教学研究和科学研究）和社会工作三个方面的内容。

(一) 教授岗位

1. 系统讲授本学科（专业）公共基础课、专业基础课、专业课或公选课，每年至少承担一门本科生课程课堂教学任务，指导实习、社会实践、课程设计、毕业设计（论文）等实践教学，教学效果良好。

2. 掌握本学科（专业）建设及发展动态，具有明确的研究方向，积极开展教学改革、教学研究、科学研究和学术交流，取得高水平教学（学术）成果。

3. 负责或参与学科建设，积极开展学位点建设、团队建设及平台建设等工作，参与指导研究生、青年教师工作，效果明显。

4. 积极参与各项公益服务，完成学校和学院（部、中心）规定的其他工作。

(二) 副教授岗位

1. 系统讲授本学科（专业）公共基础课、专业基础课、专业课或公选课，每年至少承担一门本科生课程课堂教学任务，指导实习、社会实践、课程设计、毕业设计（论文）等实践教学，教学效果良好。

2. 熟悉本学科（专业）建设及发展动态，具有明确的研究方向，积极开展教学改革、教学研究、科学研究和学术交流，取得较高水平教学（学术）成果。

3. 负责或参与学科建设，积极开展学位点建设、团队建设及平台建设工作，参与或协助指导研究生、青年教师工作，效果明显。

4. 积极参与各项公益服务，完成学校和学院（部、中心）规定的其他工作。

（三）讲师岗位

1. 讲授本学科（专业）公共基础课、专业基础课、专业课或公选课，每年至少承担一门本科生课程课堂教学任务，指导实习、社会实践、课程设计、毕业设计（论文）等实践教学，教学效果良好。

2. 了解本学科（专业）建设及发展动态，具有明确的研究方向，积极参与教学改革、教学研究、科学研究和学术交流，取得一定的教学（学术）成果。

3. 积极参与学科建设、学位点建设、团队建设及平台建设工作。

4. 积极参与各项公益服务，完成学校和学院（部、中心）规定的其他工作。

（四）助教岗位

1. 讲授或协助讲授本学科（专业）公共基础课、专业基础课、专业课或公选课，参与指导实习、社会实践、课程设计、毕业设计（论文）等实践教学，教学效果良好。

2. 了解本学科（专业）建设及发展动态，具有较为明确的研究方向，积极参与教学改革、教学研究、科学研究和学术交流。

3. 积极参与学科建设、学位点建设、团队建设及平台建设工作。

4. 积极参与各项公益服务，完成学校和学院（部、中心）规定的其他工作。

第三章 教师岗位的类型及考核

第六条 学校根据教师所侧重承担的基本职责，将教师岗位分为教学为主型、教学科研型、科研为主型和社会服务与推广型四种类型，实行分类管理。教师可以结合自身实际，自主选择岗位类型，原则上在同一个聘期内不得随意变更岗位类型。

第七条 教师岗位考核按照定性考核与定量考核相结合、年度考核与聘期考核相结合的方式进行。考核内容包括“德、能、勤、绩”四个方面。

其中，德、能、勤考核包括思想政治表现、职业道德修养、事业心与责任感、协作精神、遵纪守法等方面；业绩考核包括教学工作、研究工作及社会工作三个方面。由学校制定考核标准，各教学单位可根据本单位实际，在不得低于学校标准的基础上形成具有本单位特色的考核细则，其中体育类、公共外语类学科教师的工作业绩量化考核中研究分标准可适当放宽。

对与学校签订有人才引进工作协议的教师，在完成上述考核的同时，还须依据签订的工作协议进行年度和聘期考核。

第八条 教师岗位考核标准

（一）德、能、勤考核

教师岗位德、能、勤考核分为合格、不合格两个等次，具体标准如下：

1. 合格等次标准

政治素质好，积极参加政治学习和集体活动；工作勤奋，爱岗敬业，责任感强；关心学生，为人师表，教书育人，学生评价好；遵纪守法，作风正派，严于律己。

2. 不合格等次标准

有下列情况之一的，定为不合格：

（1）未达到学校规定的岗位职责的基本要求，又不接受单位安排到其他工作岗位的；

(2) 工作严重失误，当年出现过 I 级或两次及以上 II 级教学事故，或出现重大责任事故的；

(3) 旷工连续 5 天及以上或累计 10 天及以上，或工作纪律涣散、消极怠工，造成较坏影响，经教育不改的；

(4) 侵犯学校知识产权，给学校造成经济损失和损害学校声誉的；

(5) 寻衅滋事，无理取闹，打人，严重影响工作或校园秩序的；

(6) 贪污盗窃、挪用公款、行贿受贿等经济上有违规违纪行为的；

(7) 上年度考核为基本合格等次，本年度考核仍为基本合格等次的；

(8) 出现学术腐败或学术不端等违反教师职业道德行为的；

(9) 无正当理由不接受分配的教学、研究任务的；

(10) 在课堂教学、报告会、研讨会、讲座、论坛公开发表同中央精神相违背的言论、散布传播政治谣言，造成严重影响的；

(11) 其他经上级部门或学校认定为不合格的。

(二) 工作业绩考核

教师岗位工作业绩考核须核算成相应的积分，各年度考核工作业绩积分的累加即为聘期考核工作业绩积分。若中途聘任，则按系数（聘任年数/聘期）计算。教师年度考核工作业绩积分最低标准见下表：

教师年度考核工作业绩积分最低标准

| 岗位类型 | | 教学为主型 | | | 教学科研型 | | | 科研为主型 | | | 年度考核业绩积分总分 | 社会服务与推广型业绩积分总分 |
|------|----|-------|-----|-----|-------|-----|-----|-------|-----|-----|------------|----------------|
| | | 教学分 | 研究分 | 社会分 | 教学分 | 研究分 | 社会分 | 教学分 | 研究分 | 社会分 | | |
| 教授 | 二级 | 105 | 45 | 36 | 75 | 75 | 36 | 35 | 115 | 36 | 280 | 364 |
| | 三级 | 105 | 40 | 36 | 75 | 70 | 36 | 35 | 110 | 36 | 260 | 338 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|-----|-----|
| | 四级 | 105 | 35 | 36 | 75 | 65 | 36 | 35 | 105 | 36 | 240 | 312 |
| 副教授 | 一级 | 105 | 20 | 36 | 75 | 50 | 36 | 35 | 90 | 36 | 220 | 286 |
| | 二级 | 105 | 15 | 36 | 75 | 45 | 36 | 35 | 85 | 36 | 210 | 273 |
| | 三级 | 105 | 10 | 36 | 75 | 40 | 36 | 35 | 80 | 36 | 200 | 260 |
| 讲师 | 一级 | 95 | 5 | 30 | 75 | 25 | 30 | 35 | 65 | 30 | 180 | 234 |
| | 二级 | 90 | 5 | 30 | 75 | 20 | 30 | 35 | 60 | 30 | 175 | 228 |
| | 三级 | 85 | 5 | 30 | 75 | 15 | 30 | 35 | 55 | 30 | 170 | 221 |
| 助教 | | 70 | 0 | 30 | 65 | 5 | 30 | 50 | 20 | 30 | 150 | 195 |

注：①年满 57 周岁的教师和自愿申请 55 岁退休且年满 52 周岁的女性教师，研究分不作明确要求，但总分不得低于 70%（对要求延聘人员则其研究分、总分均需达到上表相应要求）。

②根据规定应执行助教制的新进教师，按助教制相关要求考核。

③选择社会服务与推广型的教师，除满足上述业绩积分总分要求外，还应具有系统的专业基础理论和生产实践经验，具有承担重大横向技术研究开发课题、开展技术咨询服务的的能力，聘期内在成果转化、技术咨询与推广、艺术创作与推广、提供政策咨询等方面产生重要的影响力以及显著的社会经济效益。其中，理工科类教授（副教授）应主持单项横向课题到账经费 200（120）万元，或主持横向课题累计到账经费 400（240）万元以上，或主持单项横向课题经费到账 120（75）万元且获国家授权发明专利 2（1）项以上，或科研成果转化后形成的产值、利润和经济效益突出，达 300（200）万以上；人文社科类教授（副教授）应主持单项横向课题到账经费 120（75）万元，或主持横向课题累计到账经费 240（150）万元以上，或政策咨询报告被省级以上政府部门采纳或得到省级以上主要领导肯定批示，或在艺术创作与推广方面产生公认的社会影响力。

④选择科研为主型的具有博士学位的讲师，可不单独对教学分作要求，但每年度须承担一门本科生课程课堂教学任务（不少于 32 学时），且总分必须达到要求。

⑤关于个别学院（部）考核标准的个性化设置

对外国语学院（外语公共课教学）、理学院（数学课部、物理课部）、马克思主义学院、体育学院教学为主型教师，其研究分最低标准放宽到 2/3，职称评审时不得转报其它类型。学工部心理健康教育、军事理论教师，校团委艺术教研室教师参照辅导员标准进行考核。

⑥关于 PI 团队考核

PI 团队考核按照《湖北工业大学 PI 团队建设与管理暂行办法》（湖工大学科〔2015〕2号）执行，其中成员研究分可由 PI 根据自身业绩贡献大小自主分配。

1. 教学工作考核

教师实际完成的教学工作任务，按照《湖北工业大学教师教学工作量化考核计分办法》（详见附件 1）核算成相应的教学工作业绩积分。

2. 研究工作考核

教师实际完成的研究工作任务，含教学研究、科学研究两个方面，按照《湖北工业大学教师教学研究工作量化考核计分办法》（详见附件 2）、《湖北工业大学教师科学研究工作量化考核计分办法》（详见附件 3）分别核算累计成相应的研究业绩积分。

3. 社会工作考核

教师从事的社会工作任务，按照《湖北工业大学教师社会工作考核细则》（详见附件 4）核算成相应的社会工作业绩积分。

第九条 考核结果的确定

（一）年度考核

教师年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，分别按以下要求予以确定。

1. 年度考核定等标准

(1) 优秀等次：在考核合格等次人员中，根据学校下达的优秀人员指标数，从“德、能、勤、绩”表现突出的人员中择优评定。本单位教学质量评价排名后 10%者不得评定为年度考核优秀等次。

(2) 合格等次：德、能、勤考核合格，能履行岗位职责，工作业绩单项分及总分均达到最低积分标准，且达到学校《教师职业能力提升计划实施办法（试行）》（湖工大教师〔2016〕1号）规定的培训学时要求。

(3) 基本合格等次：德、能、勤考核合格，基本履行岗位职责；教学为主型、教学科研型、科研为主型人员工作业绩单项分及总分，仅有一项未达到最低积分标准；社会服务与推广型人员工作业绩总分未达到最低积分标准，但达到其他三型总分最低标准。

(4) 不合格等次：达不到上述要求。

2. 滚动考核

年度考核可采用滚动考核办法。具体操作方式为，若当年业绩考核单项分或总分未达到最低标准，可根据被考核对象本聘期内前几年度各单项分、总分的平均值对照《教师年度考核工作业绩积分最低标准》确定其考核等次。

3. 免考政策

为营造良好的人才成长环境，对于在教学或研究工作方面特别突出的人员，各教学单位可拟定本单位年度考核免考教师并报学校审批，免考教师当年度考核等级直接确定为合格。各单位申报的免考人数不得超过本单位当年度参加考核专任教师总数的 10%。

免考政策仅针对“绩”的考核，德能勤不合格者不得免考；同时本年度为本科生课堂教学未达一门课 32 学时要求者不得免考。在此基础上，符合以下条件之一者，方能申报免考：

(1) 对教学业绩突出的教学为主型和教学科研型教师，若其教学分达到该类型级别额定工作量的 1.5 倍以上、社会分和总分均合格者，且本年度教学质量评价在本单位前 20% 者，方可申请免考。

(2) 对教研科研业绩突出的教学科研型和科研为主型教师，若其研究分达到该类型级别额定工作量的 2.5 倍以上、社会分和总分均合格者，且本年度教学质量评价不在本单位后 10% 者，方可申请免考。

(3) 对为学校作出重大贡献的教师，由各教学单位申报，报校教师考核领导小组审定。

(二) 聘期考核

教师聘期考核结果分为合格、不合格两个等次，分别按以下要求予以确定。

1. 合格等次：本聘期内各年度考核合格；或者各年度德、能、勤考核合格，且工作业绩单项分和总分均达到聘期最低积分标准。

2. 不合格等次：本聘期内各年度德、能、勤考核有一年不合格；或者各年度德、能、勤考核合格，但工作业绩考核达不到上述合格等次要求。

第十条 考核组织

年度考核在学校统一部署下由各教学单位具体组织实施。学校成立教师考核工作领导小组，负责全校教师考核工作。领导小组组长由校长担任，副组长由分管人事工作的副校长担任，人事处负责教师考核的日常工作。各学院（部、中心）成立教师考核小组，具体负责本单位各类别各级教师考核工作的组织实施。

第十一条 考核程序

(一) 个人总结，通过网络平台填写申报材料，并经相关职能部门核定；各单位为每位教师核准并分配社会工作量积分。

(二) 各单位组织群众评议、民主测评。

- (三) 单位审核、评定等级。
- (四) 各单位汇总考核材料和结果并公示。
- (五) 人事处汇总考核结果，并报教师考核工作领导小组审定。
- (六) 各单位将考核结果向教师反馈。
- (七) 考核材料归入教师个人档案。

第十二条 考核结果的运用

教师年度考核结果作为岗位聘用、工资晋升、校内津贴分配和职称评审的依据。年度考核结果为基本合格等次的，扣发其当年度20%的基础性绩效工资，扣发当年度30%业绩绩效工资和30%的学术绩效工资；其中，对聘期内“仅因业绩考核不达标导致年度考核结果为基本合格”的教师，其当年年度考核暂按“视同合格”处理，只扣发其当年度20%的基础性绩效工资和30%的学术绩效工资，其业绩绩效工资由所在教学单位根据本单位业绩绩效工资分配方案执行。

考核结果为不合格等次的，扣发放其当年度70%的基础性绩效工资，不予发放其当年度的业绩绩效工资和学术绩效工资；其中，对聘期内“仅因业绩考核不达标导致年度考核结果为不合格”的教师，扣发其当年度70%的基础性绩效工资，不予发放其当年度的学术绩效工资，其业绩绩效工资由所在教学单位根据本单位业绩绩效工资分配方案执行。

对仅因业绩条件不达标导致年度考核结果为基本合格或者不合格者，若聘期考核合格，则将之前扣发部分予以补发（注：因此产生的个人所得税由本人承担）。

教师聘期考核结果作为是否续聘、能否申报高一级专业技术职务任职资格的重要依据。其中，聘期考核不合格的新进教师，直接解除聘用关系；其他聘期考核不合格者，予以解聘、转岗或者低聘。

第四章附 则

第十三条 “双肩挑”人员实行“一岗双责，双重考核”。其中，职能部门“双肩挑”人员，其教学工作业绩积分加100分，教学科研单位“双肩挑”人员，其教学工作业绩积分加50分，其考核等次的确定标准不变。“双肩挑”人员可根据个人实际自由选择是否参加教师岗位考核，并在考核工作开始一周内向所在教学单位提出申请。不参加教师岗位考核或未达到教师岗位考核合格等次的人员，则不能享受教师岗位校内津贴待遇。

第十四条 教师年度考核一般在每年年底进行，聘期考核一般在聘期末进行。各教学单位若自行制订考核细则，须在每年的6月份之前将本单位教师考核细则报学校人事处备查。

第十五条 本办法自发文之日起施行，由人事处负责解释，原《湖北工业大学教师岗位基本职责及考核暂行办法》（湖工大人〔2014〕17号）同时废止。

（来源：湖北工业大学网站，2017年6月25日）

【信息速递】

湖北实行高校教师职称分类评审

湖北大学因“课讲得好”被评为“魅力教师”的赵柏树，走过17年副教授的漫长之路，近日在湖北省高校教师职称评审会上评定为教授职称。赵老师说，这要得益于湖北省实行高校教师职称分类评审改革。

2014年底，湖北省首次在省内高校推行职称分类评审，把教师分为教学为主、科研为主、教学科研并重、社会服务与推广四种类型，课讲得好，社会服务与科技推广做得多，都能评上教授。

据湖北省教育厅教师处处长童静菊介绍，高校职称新评审标准不唯论文更重实绩，对科研论文数量要求降低，对教学为主型教师，重点考察其教学水平和人才培养实绩；对社会服务与推广型教师，突出考察其科研项目成果产生的经济社会效益。

武汉轻工大学生物与制药工程学院教师陈新成为首批社会服务与推广型教授中的一员。陈新与企业合作开发项目，通过将加工废弃物转化为高营养价值的饲料原料，在应用中新增产值1000多万元。

湖北省教育厅厅长刘传铁表示，创新高校教师专业技术职务评审机制，构建完善多元复合型评价体系，为广大教师树立特色鲜明的职业导向，更有目标地加强高校教师队伍建设。

(来源:新华社武汉, 2015年1月16日)

为什么大学老师普遍认为，绩效考核是一种累赘？

测量和评估工作促进了各院系与管理层之间的交流，并能够在过程中及时获得帮助，而非等到最终结果出来时“坐以待毙”。当大多数院系发现绩效测量和评估能给自己带来实际的好处后，他们的配合度高涨。

在遭遇生源下降或资金不足的大学中，一些管理者开始通过衡量每个学术单位（如院系、专业）的绩效来应对难题。他们的目标是使各院系、各专业更有效，“投入产出比”更理想，同时兼顾一些注定不是摇钱树的专业和院系（如人文类）的特点。

众口难调的大型综合类院校

“对于多元化的大学来说，衡量绩效和质量这件事给我们带来了越来越大的压力。”得克萨斯大学奥斯汀分校莫迪传播学院院长杰·本哈特说。他提及了一次至今心有余悸的经历：院长们曾经提交过本学院的一份计划书，其中包括一个长达30页的电子表格。这里面的所有信息都要被评价为相应的分数，并把不同院系的得分放

到一起进行比较。而院长提交的表格是建立在每位教师提交的冗长表格的基础之上的，这些繁重的工作导致了很多教师的抱怨。本哈特更愿意参考外部评估机构和同行评估的结果，他认为这更加公平。而很多小规模高校的管理者倾向于采用衡量学生成果和教学质量的办法来评价院系绩效。

规模庞大的综合性大学都面临着相同的问题。当布莱特·丹尼洛维奇教授五年前被任命为美国俄克拉荷马州立大学文理学院院长时，他就决定要去了解其下属的 24 个院系的绩效如何。

他知道自己会遇到阻力。其他大学的类似做法，通常是因办学预算压缩所引起，以及有大量学生学习成果和教师研究成果数据的支持。各个院系的指标会拿来互相比较，因此历来都会引发系主任和教职员工的焦虑。

可想而知，在 2013—2014 年度丹尼洛维奇的计划落地之时，各个学院的教师态度较为冷淡。一位音乐学教授想知道，他们开设大量所费不菲的小班制乐器课程，研究经费却相对缺乏，将如何与那些资金充裕的“硬科学”院系进行比较（有六个院系带来的捐赠和研究经费占文理学院的 85%）。艺术史助理教授詹妮弗·柏兰德说：“我们为‘量化’这种词担忧，我所在的学院的教师们都不认为能找到一种公平的测量方法。”

然而现在，教师们评价说，丹尼洛维奇院长的绩效评价方法在俄克拉荷马州乃至全美国都是独树一帜的。它迫使各院系认真审视工作，帮助他们理清目标，并鼓励他们寻找准确的数据来证明自己的表现。更关键的是，它让那些不需要大量资金的院系负责人避免了和“硬科学”院系一起参与“苹果和橙子的比较”。

大学通常每五年左右评价一次各个院系的绩效，通常作为认证过程的一部分。在两次评价的中间时期，各院系还会向教务长或校

长进行汇报，内容包括生源与招生、教师工作质量、学生保有数据、捐赠情况等方面的测量数据。

丹尼洛维奇院长认为有一个更好的评价方式，就是让更多相对较低层级的院系负责人、行政人员、教师每年参与到评价过程中去。

“校长和教务长是‘居高临下’的。”他说，“如果你的目标是让你的院系、部门有机会好好审视自己，并着眼于改进，你需要让教师和基层工作人员更多地参与这个过程。”

同时他认为，定性的分析评价也非常重要，管理层不能仅仅“简单粗暴”地看数字。

他说：“我是一位生物学家，所以研究经费和论文发表对我来说非常重要，但是每个学科都有其自己的标准。我的标准不一定适用于其他专业和院系。例如，艺术类学科注重创造力，这是很难衡量的。我了解得越多，就越觉得，应该让各个院系、专业找到适合它们自己的评价标准，并且向学校的质量管理或者评价部门说明自己的想法。”

当然，这个过程也需要遵循一定的标准和规则。正如一位艺术教授不会得到高额的科研经费，一位科学家也不会举办展览或表演。每位教师、每个专业和院系都要有相对合理的方法来量化他们的产出。这并不容易。

丹尼洛维奇院长说，他花了两年时间制定了一整套措施，包含七项内容，让每个人都可以理解和使用。这七项包括：教师和学生的种族和性别多样性，教师工作量和 work 质量，专业的规模和生命力，捐赠情况，学术研究，学生学习情况，学生保有情况。

院系负责人被要求思考，哪些数据、展现形式和目标适合这七项内容的过程监测和成果展示。总之，就是要建立起自己的矩阵，其中包括足量的信息——院系和专业目前的状态如何，如何能做得更好，管理者如何才能带领院系和专业达到目标。

“通过收集和分析这些数据，使院系非常积极地预测潜在的问题并思考如何解决。”历史系系主任劳拉·贝尔蒙特说。在这一过程中可以避免出现很多矛盾，特别在大学和院系资金紧缺时。这种情况眼下非常普遍。两年前，俄克拉荷马州立大学的年度现金储备减少了200万美元，必须削减开支。

丹尼洛维奇院长说，那些提供了可测量的证据来证明自己的改进成果的院系，在削减开支方面得到了学校管理层的“开恩”。而其他院系要想维持现有的资金水平，则要努力提升自己从外部筹集资金的能力。

此外，这些测量和评估工作也促进了各院系与丹尼洛维奇院长办公室之间的交流，并能够在过程中及时获得帮助，而非等到最终结果出来时“坐以待毙”。

例如音乐学院有数据反映新生因学习困难导致退学或休学比例较高，院长办公室就及时为其聘用了一位专业的学业咨询顾问来解决新生学业问题；音乐理论课因难度较高而导致较高的退课率，院长办公室及时批准了经费，用来新开设一门基础理论课程作为先修课。

总之，当大多数院系发现绩效测量和评估能给自己带来实际的好处后，他们的配合度高涨。

然而，一些教育专家指出，俄克拉荷马州立大学文理学院的现有做法并非天衣无缝。学院关于给院系提供的如何完成绩效报告的指南文件，通常每年都会新增10页以上，但仍然没有涵盖所有问题。

例如，双专业或者跨学科专业很难被列入到某个院系中去。又如，按照规定，丹尼洛维奇院长会给每个提交报告的院系写一份书面反馈（通常是两页纸），但是总会有一些院系的负责人觉得反馈得不够及时或不够充分。

新的绩效测量方法增加了教职员工的参与性，一些教职员工也借此提出，希望能与院长有更频繁的互动机会。这让丹尼洛维奇院长感到分身乏术。

“绩效至上”的小型私立大学

圣安布罗斯大学是一所私立大学，拥有三千多名在校生。面对招生人数小幅下滑的压力，该校从三年前开始使用数据来评估各部门的绩效和财务状况，目标是增加收入，减少直接成本。评估结果通过电子邮件发送给校长、院系负责人和财务部门。

教学和学生事务副校长保罗·科赫说：“每个院系和部门的收入和支出状况都要透明化。如果我们要对院系作出财务决策，必须建立在获得并理解绩效数据的基础之上。”

除了提供数据等信息外，各院系还被要求根据数据结果进行改革。圣安布罗斯大学已经把更多的资源转移到绩效更好的计算机科学等专业，这些专业最近几年生源和收入蜂拥而至。

科赫说：“我们需要向需求度高的专业投入更多资金。”与此同时，那些表现不佳的院系也纷纷采取“节流”行动，例如扩张班级规模，缩减成本高的课程，甚至减少教师职位等。

也有院系采取了“开源”行动，如艺术学院开办了艺术管理的辅修专业，这个领域有人才空缺，因此能吸引到学生；艺术史系增加了博物馆学的辅修专业。而有些成本高昂的跨学科专业或双专业项目将有可能面临被裁撤的命运。

科赫解释道，学校的目标不是裁撤或惩罚那些没有带来收入的院系或专业。对于那些不可能带来多少收入的文科类专业，学校所要求的就是提高效率，并且学校并不是只看财务数据，学生学习情况的定期评估也是非常重要的衡量因素。毕竟确保学生的学业成功是大学最重要的工作。

绩效测量的通行标准

随着高等教育绩效的测量工作越来越复杂，很多高校开始借助外部专业机构来解决这一问题。有一些非营利机构、企业参与其中，为高校服务。各方机构对高等教育绩效的评价有一些通行标准，《高等教育纪事报》网站作了总结。

1. 生源

主修专业和辅修专业数量

必修课学生数量

选修课学生数量

院系平均班级规模

2. 学业

主修专业和辅修专业学生平均 GPA

必修和选修课程平均 GPA

职业资格考试平均分数

课程不及格人数

采用学业咨询的学生人数

3. 学生学习成果

主修专业和辅修专业学生保有比例

学生毕业平均花费时间

毕业生（包括毕业一年后）就读研究生的比例

4. 教师生产力

教师平均课时量

教师提供的非教学服务工作

出版物数量

论文引用数量

参加学术会议情况

荣誉和奖励

5. 财务

政府拨款数额和次数

捐赠数额和次数
学费收入（各院系、各专业）
各院系、专业成本
专业的投入与产出情况

（来源：麦可思研究，2017年11月16日）

【域外视角】

大学老师的绩效该由什么来决定？

美国亚利桑那大学在其《教师年度绩效评价》中明确写道，“如果教师没有表现出符合绩效改进计划的基准和目标的进步，将成为其被解雇的重要理由；如果教师没有参加绩效改进计划，或没有按照要求提交绩效改进计划相关的评价材料，将导致其被解雇。”

绩效评价与战略规划

博尔顿大学希望借助教师绩效评价标准，引导教师服务于学校的战略规划，更加专注于教学，促进学生的个人发展与就业。在博尔顿大学网站上公布的“教师绩效评价政策”引言中写道，“绩效评价基于以下前提：员工明晰其在支持大学战略目标中发挥的作用。评价的目的，是与他们的直接领导讨论自身的定位和上一年度的目标完成度，并且确定下一年度的目标以及所需的相关支持。绩效评价为被评价教师和评价者（所在院系的相关负责人）提供了一次直接对话的机会，谈话内容包括员工贡献，以及员工角色/学术团体/院系/管理部门应该做出的贡献。博尔顿大学全体员工每年均需进行一次绩效评价，以确保工作符合学校当前的战略重点。”

那么博尔顿大学的战略规划目标是怎样的呢？由该校《战略规划2015—2020》可知，学校明确提出了该阶段“教学为主、科研为基”（Teaching Intensive Research Informed，以下简称“TIRI”）的发展目标。

科学的绩效评价制度，离不开具体的、量化的指标和标准来衡

量、考评员工。为保障和促进教师教学质量提升，确保对教师教学绩效的科学考察，通过博尔顿大学网站的“教师绩效评价表”，我们可清楚了解该校教师绩效评价指标包括以下五部分：**教学**；**学生体验**；**科研与学术活动**；**与 TIRI 的相关度**；**受聘价值和进取心**；**学院愿景与大学贡献**。

表 博尔顿大学教师绩效评价指标

| | |
|----------------------------|--|
| 1. 教学 | a. 学生意见反馈 i. 课程单元/章节/模块 (Module) 评价调查问卷 ii. 全英学生满意度调查得分 iii. 其他意见反馈 |
| | b. 课程单元/章节/模块和专业领导力 |
| | c. 教学质量 |
| 2. 学生体验 | a. 课程单元/章节/模块教学与学生成绩 i. 每个课程单元/章节/模块的学生出勤率 ii. 第一次测试，学生的通过率和平均分 iii. 每个课程单元/章节/模块的学生延期通过率 |
| | b. 项目和论文指导通过率 |
| | c. 课程贡献 i. 课程出勤率 ii. 总体留级和升级率 iii. 学生学位获得情况 |
| | d. 博士指导：进展和完成情况 |
| | e. 个体辅导：具体成效 |
| | |
| 3. 科研与学术活动： 与 TIRI 的相关度 | a. 教师学历水平：进步与成就 |
| | b. 专业认证与再验证 |
| | c. 科研成果及其与 TIRI 的关联 |
| | d. 科研创收：应用性研究 |
| | e. 以上对《科研卓越框架 2020》的可能性贡献 |
| 4. 受聘价值和进取心 | a. 学生就业能力：学生就业结果 |
| | b. 学生毕业去向：做学位论文/其他项目 |
| | c. 对行业顾问委员会的贡献 |
| | d. 组织行业人员讲座 |
| | e. 其他邀请雇佣单位参加的活动 |
| | f. 知识转化 |
| 5. 学院愿景与大学贡献 | a. 招生（最近一个学年） i. 课程和学生人数招募 |

| | |
|--|-----------------------|
| | ii. 课程：平均准入分 |
| | iii. 宣传，如开放日、继续教育学院参观 |
| | b. 指导、培训初级员工或新入职教师 |
| | c. 其他团队合作性工作及其成就 |

绩效评价一二三步走

绩效评价作为有效的管理工作手段，是过程而不是目的，最终需有效应用评价结果。从发布的“教师绩效评价政策”可获悉，博尔顿大学一年一度的绩效评价通常从3月份开始，到5月底才能完成，主要经过绩效评价准备、绩效评价会议和绩效评价结果应用三个环节。新进大学或新任职的个人也需在个人试用期内进行绩效评价，以适应学校当前的评价周期。

环节 1：绩效评价准备

在举行绩效评价会议之前，评价双方应确保他们均为会议做足准备。其中被评价的教师需在绩效评价会议前七天完成绩效评价表，并提交给评价者。该评价表主要是为了帮助被评价的教师回顾、反思过去一年目前角色和目标所达成的情况，以及自身职能的发挥和做出的贡献。

环节 2：绩效评价会议

在绩效评价会议上，评价双方将根据评价表，就被评价的教师过去一年的绩效表现所取得的进展交换意见。同时评价双方还将根据学校战略规划来商定被评价教师下一年的工作目标和实现方法，以及如何与学术团体/院系/管理部门重点相关的时间表保持一致；被评价的教师绩效评价会议上还可以要求增强深造、专业发展或其他的支撑机制，以支持他/她成功实现拟定目标。

环节 3：绩效评价结果应用

绩效评价会议结束后，绩效评价表的副本之一将会被学校人事部门存档。评价者需将被评价的教师发展需求转交给相关的学术团体负责人/院长/人事服务部门，以确定学校后续的针对教师的培训

需求。评价者有责任确保在可执行的情况下，在商定的时间内执行所有商定的发展需要活动或支持性干预措施。评价者有责任确保，他们将全力配合实施所有商定的发展需要活动或支持性干预措施，并参加所有预定活动。

另外值得注意的是，虽然博尔顿大学的教师绩效评价是一项年度评估活动，但在整个绩效审查周期中，拟定目标可能会被定期审查，即进行非正式的中期进度审查，以了解被评价的教师所取得的进展，确保被评价的教师尽可能在绩效评价时达成目标。

绩效评价后的有效应用

绩效评价指标固然重要，但只有把绩效考核结果及时、有效地反馈给教师，才能发挥评价的作用，即高校绩效考核评价体系，须有合理的反馈制度。除了上文中博尔顿大学绩效评价结果的应用，各高校不妨参考美国亚利桑那大学对教师绩效评价结果的应用。

根据亚利桑那大学的《教师年度绩效评价》，学校把教师绩效评价分为多个等级，包括独具个人特色的、超出预期、符合预期、需要改进，以及不符合要求。每年的年度绩效评价不仅强调被评价教师本年度的表现，同时还会考虑该教师在过去三至五年内的教学、服务与贡献、科研生产力的情况。

对于年度绩效评价不合格的教师，亚利桑那大学要求他们必须根据不足及不足程度参加以下两个提升计划：一是“教师发展计划”（Faculty Development Plan，以下简称“FDP”），二是“绩效改进计划”（Performance Improvement Plan，以下简称“PIP”）。

在亚利桑那大学获得总体令人满意的年度绩效评价，但在任何单一领域的绩效表现（如教学）中评级不佳的教师，需要进入FDP，FDP最长期限为一年，且在这期间会对该教师进行适当的临时监测和反馈。如果该教师在参加FDP的一年内，其表现不佳的单一领域经

过考核评价达到“符合预期”等级，有资格参加该年度内的任何奖励评选活动。

如果该教师在参加 FDP 的一年内，其表现不佳的单一领域未取得足够的进展，将被判定该年度内的绩效评价整体表现不符合要求，需要参加 PIP。如果教师不愿意参加 FDP，期望通过自身努力去改善，那么上述两类结果也同样适用，即或许有资格获得该年度内的任何奖励，或许必须参加 PIP。

亚利桑那大学年度绩效评价结果不符合要求的教师，将直接进入 PIP。总体上不符合要求的评价结果一般由以下几个方面造成：1. 教师在两个或两个以上的单一领域的表现，被评估为不符合要求；2. 教师在其工作重点领域的核心工作，被评估为不符合要求；3. 教师未能在规定期限内，向上级领导和同行评审委员会提供年度绩效评价资料；4. 教师未能在 FDP 中取得令人满意的结果。PIP 一旦确定实施方案后会尽快实施，不会迟于一学期，且时长通常不会超过一年。如若教师在一年内未能达到令人满意的结果，其 PIP 可能会被延长到一年以上，但绝对不会超过三年。

需要注意的是，亚利桑那大学的 PIP 一般不会超过一年，如若超过一年需经校长批准。如果教师参加了 PIP 却没有表现出符合 PIP 基准和绩效目标的进步，将成为其被解雇的重要理由，如果教师没有参加 PIP 或者没有按照要求提交 PIP 相关的绩效评价材料，将导致其被解雇。

科学、公正的绩效评价是教师聘任、职务晋升的重要依据，能有效调动教师工作的主动性和积极性。对于任何一所大学来说，如何考评教师的工作，建立有效的绩效评价制度，均是一项极其关键而又具有挑战的工作。

(来源: 麦可思研究, 2017 年 12 月 15 日)