

山东省教育厅

山东省教育厅 关于开展高校教师队伍建设绩效评价的通知

各高等院校：

为贯彻落实《中共中央国务院关于印发<深化新时代教育评价改革总体方案>的通知》（中发〔2020〕19号）精神，及时掌握高校教师队伍建设改革政策落实情况，拟于2023年4月中下旬，委托第三方对高校教师队伍建设进行绩效评价，现就有关事项通知如下：

一、评价内容

《中共山东省委山东省人民政府关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见》（鲁发〔2018〕44号）、《中共山东省委教育工委关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的通知》（鲁教工委函〔2022〕47号）、《山东省教育厅山东省财政厅山东省人力资源和社会保障厅关于完善高等学校绩效工资内部分配办法的指导意见》（鲁教师发〔2020〕2号）、《山东省人力资源和社会保障厅山东省教育厅关于印发山东省高校教师职称自主评聘管理办法的通知》（鲁人社发〔2021〕17

号)等文件落实情况,重点评价师德师风、职称评聘、绩效分配、教师培训等情况。

二、评价方式

本次评价主要采用学校自查、第三方实地核查(实地走访、座谈、资料查询等)相结合的方式进行。

(一)开展自查。3月底前,各高校对照核查内容逐条查验政策落实情况。

(二)撰写报告。根据自评情况,各高校梳理教师队伍建设工作成效、存在问题及原因、下步工作打算,形成自评报告。总结成效要突出亮点和典型,用数字和实例说话;查找问题要实事求是,并深入剖析深层次原因,特别是没有落实的政策,要写明整改完成时限;下步打算要切合实际,提出针对性、可操作性强的措施。

(三)实地核查。4月10日至4月21日,第三方抽取30所高校开展实地评价;本次实地核查与高校教师职称监管合并实施,省教育厅、省人力资源社会保障厅将安排专人采取“双随机”方式开展实地检查。

(四)反馈情况。拟于6月上旬将评价情况反馈各高校,评价结果作为高校分类考核的依据。

三、有关要求

(一)各高校自查报告及自评表于3月31日前将电子版和加盖公章扫描后的PDF版发送至指定电子邮箱。

（二）请各高校确定 1 名工作联络员，将名单于 3 月 28 日前发送至指定邮箱。

联系人：刘善伦，联系电话：0531—51793833，电子邮箱：
jsc@shandong.cn。

附件：1. 高校教师队伍建设绩效评价自评表
2. 高校教师队伍建设绩效评价联络员名单

山东省教育厅
2023 年 3 月 21 日

附件 1

高校教师队伍建设绩效评价自评表

序号	评价重点	评价内容	落实情况	备注
1	教师思想政治和师德师风建设方面	高校党委把教师思想政治和师德建设作为重要的基础工作，党委会或党委常委会每学期至少研究 1 次教师思想政治和师德师风建设工作。成立党委教师工作委员会，建实建强党委教师工作部。		
2		统筹开展教师思想政治教育，将习近平新时代中国特色社会主义思想融入教师培训课程，将习近平总书记关于教育的重要论述作为首要必修课，组织教师开展常态化学习。常态化推进师德培育涵养，加强新时代高校教师职业行为准则的学习教育，并纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。通过教师节、教师入职、评先树优、教师荣休等重要节点活动，强化尊师教育、厚植师道文化。		
3		建立师德考核办法，将教师思政政治素质和师德师风作为教师招聘引进、职称评聘、岗位聘用、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准。健全师德违规通报制度，定期开展警示教育。		
4	职称评聘方面	教师职称实行聘期管理，按照“以岗定职、岗变职变”的原则开展自主评聘，根据聘用岗位对应相应职称，构建竞争择优、能上能下，有利于优秀人才脱颖而出的用人机制。2022 年以来，评聘标准修订情况，职称自主评聘工作开展情况。		
5		克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向。规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等仅作为评价参考，不以 SCI（科学引文索引）、SSCI（社会科学引文索引）等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。高校结合实际建立各学科高水平期刊目录和高水平学术会议目录。对国内和国外的期刊、高水平学术会议发表论文、报告要同等对待，鼓励更多成果在具有重要影响力的国内期刊和高水平学术会议发表。不得将国（境）外学习经历作为职称评聘的限制性条件。		
6		合理确定科研项目立项、科学技术奖（含人文社科奖）、发明专利、论文著作、智库成果和标准制定等科研奖励管理，突出质量创新导向，合理确定奖励等次，分类明确奖励标准。		

序号	评价重点	评价内容	落实情况	备注
7	职称评聘方面	不得将人才称号作为职称评聘的限制性条件，职称评聘申报材料不得设置填写人才称号栏目，取消入选人才计划与职称评聘直接挂钩的做法		
8		晋升高一级职称的青年教师，须有至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。		
9		及时开展教师职称评聘工作，按规定成立竞聘上岗领导小组，组建职称评聘委员会，严格按照评聘程序组织实施自主评聘。职称评聘委员会评聘范围及评聘专家数量，辅系列职称委托评审情况。		
10	绩效分配方面	切实履行绩效工资分配主体责任，严格执行国家和省有关绩效工资分配政策，根据特色发展、人才培养、人员结构和岗位类别等因素，按照规定程序在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法，自主确定绩效工资的具体项目、标准（省统一规定的除外），自主实施绩效考核，自主搞活绩效工资分配。		
11		下放内设二级单位分配自主权，将绩效工资总量切块到二级单位，由二级单位进行自主分配。		
12		高等学校通过校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等创收净收入，可按照不低于 50%的比例用于奖励性绩效工资分配，纳入绩效工资总量管理。		
13		高校奖励性绩效工资实际分配总量在绩效工资总量中占比一般不低于 70%。（明确绩效工资总量、奖励性绩效数量及具体比例）		
14		加大教学岗位激励力度，绩效工资分配体现教师课时量和工作绩效，提高教学工作在绩效工资分配中比重；加大教学名师、教学成果激励力度；设立教学型教师专项奖励制度；完善教学型教师业绩评价机制。		
15		强化科技成果转化收益奖励，成果转化现金净收益，以及技术转让、作价投资股份等依法取得的科技成果转化收益，给予教师或团队的收益不低于成果转化收益总额的 70%，不高于 95%，由成果完成人自主分配。		
16		严格年度考核和聘期考核，把考核结果与绩效工资分配挂钩，实行分类管理，分类调控。不得平均发放或按岗位津贴级别标准发放奖励性绩效工资。按照高校分类考核结果，分类确定高等学校党政主要负责人绩效工资水平。		

序号	评价重点	评价内容	落实情况	备注
17	教师发展保障方面	落实教授上课制度，明确教授承担本（专）科生教学最低课时量要求，确保教学质量，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。		
18		建实教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系，加大教师发展人员、资金、场地等资源投入保障。		
19		鼓励支持教师进行国内外访学研修，参与国际交流合作。定期开展青年教师教学能力培训项目，注重教师教学创新团队建设。		
20		按照教师工资总额的 1.5%安排教师发展经费,并在此基础上保持持续稳定增长		

附件 2

高校教师队伍建设有关问题核查联络员名单

姓名	单位	职务	联系方式	备注