



## 育人为本 科学评价

### ——复旦大学完善新时代教师教书育人评价机制

立德树人成效是检验高校一切工作的根本标准。完善教师教书育人评价机制，发挥评价指挥棒作用，对于激励引导广大教师在落实立德树人根本任务中践行初心使命具有重要作用。为深入贯彻全国教育大会、全国高校思想政治工作会议精神，健全立德树人落实机制，扎实开展“三全育人”综合改革试点工作，根据国家及有关部门文件精神，结合实际，学校研究制定了《关于推进“三全育人”综合改革 完善新时代教师教书育人评价机制的实施意见》，围绕“育人”主题，进一步强化重师德师风、重育人贡献的评价导向，在完善教师思想政治素质和师德师风考核评价机制，健全育人业绩和贡献的评价标准和方式，发挥好推优评奖和人才计划选拔等人才评价的导向性作用方面不断深化改革，坚持“让科学家同时成为卓越教师”的理念，努力打造一支能够肩负起“为党育人、为国育才”时代重任的高水平教师队伍。

#### 一、实施目标和基本原则

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕立德树人根本任务，以分类评价为基础，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的教师教书育人评价机制，建立与“三全育人”要求相适应的教师教书育人评价制度，努力形成全员、全过程、全方位育人格局。

一是坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势、密切联系群众优势，将改革完善教师教书育人评价机制作为教师队伍建设和“三全育人”工作的重要内容，在全校形成人人有目标、人人有责任、人人有行动的“三全育人”良好氛围。

二是坚持育人为本。把教书育人作为学校教师评价的核心内容之一，提升广大教师育人意识、育人能力、育人水平、育人效果。

三是坚持改革创新。着力解决教师教书育人评价中的重点、难点问题，完善制度设计。

四是坚持分类评价。根据不同岗位、不同层次教师特点和职责，坚持共通性与特殊性、定性与定量相结合，分类建立科学合理、各有侧重的教师评价标准。

## 二、实施举措与工作成效

### (一)切实增强教师教书育人意识和能力

1. 明确教书育人是教师的首要职责。一是在岗位合同中提出要求，对新引进教师在聘任合同中规范岗位职责，细化教学科研工作目标，明确育人工作质与量的要求，为聘期考核提供明确评价依据；在新一批长江学者岗位合同中明确给本科生授课的具体安排和育人要求，示范引领全校教师强化育人职责。二是制定完善相关制度，制定《复旦大学项目统一管理规范》对各项教育教学建设、改革、研究工作进行规范化管理，有效引导教师参与教育教学改革；制定《本科教育教学工作量计算办法》《关于转任教师系列岗位的本科教学工作标准（试行）》等文件，明确教师应达到的本科教学工作量、课程评价等，在岗位考核中突出教师教书育人的首要职责；制定《复旦大学研究生指导教师岗位管理办法》，明确导师在研究生培养各环节过程中应承担的责任及相应的权利，突出“责权统一”的导师负责制；制定导师招生资格年度审核制度，形成导师岗位动态调整机制，明确研究生导师是研究生培养的第一责任人，积极

发挥科研育人在研究生培养中的重要作用等。

2. 激发教师教书育人主体活力。一是对全校范围内涉及教师培训、教育、发展的部门机构进行梳理汇总、对各级各类教师培训进行调查，起草制定《教师发展支持体系改革方案》，坚持集中培训与经常性教育相结合，坚持中长期系统培训与短期专题培训、专题研讨相结合，坚持理论学习与实践锻炼相结合，实现教师培训全覆盖、全过程、全方位。二是将“三全育人”要求融入教师岗前培训、教师教学发展研修、骨干教师研修、研究生导师培训等各类教师培训，就“三全育人”进行宣讲、组织观看钟扬同志事迹短片、参观《共产党宣言》展示馆、抗疫展等，切实增强新教职工的职业荣誉感、使命感，强化育人意识，促进师德养成。三是对新上岗研究生导师开展岗前和在岗专业科目培训，成立研究生导师服务中心，开设导师沙龙、讲座和研讨会，建立不同学科之间导师的互动、交流平台。四是实施中青年骨干教师轮训计划，面向新引进人才和高级职称教师进行全覆盖轮训，通过引导这部分骨干当好“领头雁”、做好“带头人”，带动影响周围教师，每年举行2期教师教学发展研修班，帮助教师更新教学观念、提高教学能力、站好三尺讲台。五是鼓励教师参加社会实践和国情考察，加强教师校内外挂职锻炼，在实践中提升教书育人能力。





## (二)完善教书育人考核评价机制

1. 健全师德评价机制。一是建立“党支部—分党委—教工部”的三级师德师风审核体系，坚持德才兼备，以德为先，将思想政治素质和师德师风作为第一标准。修改完善《复旦大学关于进一步加强和改进新时代师德师风建设的实施意见》，明确将师德师风建设要求贯穿教师管理全过程，在综合评价中落实意识形态工作责任制。二是严把招聘引进关，“逢进必审”，在人才引进、选聘教师和党政管理人员时，将思想政治和师德要求纳入教师聘用合同，加强试用期考察。制定《复旦大学新进教师思想政治素质和师德师风综合考察表》，充分发挥基层党支部作用，由院系党组织对新教师进行背景调查、外调阅档、面谈情况、综合评估，从源头上落实总书记“区分政治原则问题、思想认识问题、学术观点问题”的意识形态责任制要求。三是完善师德考评数据系统，包括基础数据层、应用层和后台建设，实现师德考察情况的电子化记录和查询，严格实施“逢推必审”“逢评必审”。四是开展院系教师工作分管领导的培训，编发《教师思政工作指导手册》，明确要求教师思想政治素质和师德师风综合考察工作坚持多主体多元评价，注重听取党支部、群众和学生意见，坚持从教学、科研、服务等日常工作中准确把握教师思想政治素质和师德师风表现。五是完善结果反馈，及时反

馈师德考评结果，并采取针对性举措帮助教师提高认识、加强整改。六是健全师德监督惩处机制，进一步修订《复旦大学师德失范行为处理办法》，严格落实新时代高校教师职业行为十项准则，依法依规严肃查处师德失范行为。

2. 优化教学评估体系。建立健全科学、有效的教学评价体系，注重对教学质量和教学效果的评价。一是修订完善学生评教指标体系，发挥好评教导向与激励作用。经过升级评教系统，近两学期学生评教问卷回收率近95%，评教信度与效度明显增强。同时，将评教结果应用于教学工作量计算、教学绩效考核、教师评优评奖、教师职称晋升等方面，不断促进课程教学质量提升。二是强化教学质量督导，提升工作实效。学校教学督导组通过随堂听课、教学检查等活动，对教风学风、教学效果、教学环境等方面进行全



健全多元教学评估体系

方位督导和评估，进一步强化对期末考试试卷、本科毕业论文（设计）等教学档案的专项抽查，形成教学质量检查、意见反馈、问题改进的督导工作闭环运行机制，增强教学质量保障和制度执行意识，推动院系内部教学质量保障体系的建设和完善。

3. 完善育人评价体系。一是将教材建设、精品课程建设、学位论文指导、教学方式创新等内容纳入教师教学评价体系，起草制定《关于学校本科教育教学评价与绩效分配的指导意见》，全面衡量本科教育教学相关工作，将课堂教学、实习实训、书院教育、学术指导、创新创业、社会实践、社团活动、就业引导、教师助教等纳入考核与绩效奖励范围，激发教师教书育人热情。二是修订《复旦大学博士、硕士学位论文抽检结果处理办法》和《复旦大学博士、硕士学位论文双盲评审办法》，确立了学位论文质量指标与导师考核评价、招生资源配置挂钩的联动机制，明确对出现严重问题的论文涉及的导师进行扣减绩效，并进行减招、停招、取消导师任职资格等处理，对培养质量较高、成绩突出的导师给予招生名额和绩效奖励。三是建立第二课堂育人与第一课堂教学、学生工作经历之间的成果互换互认机制。研究制定《学生社团指导教师管理和绩效奖励办法》等文件，将第二课堂育人投入与成效作为学校育人绩效奖励的重要组成部分，设置专项社团导师

年终绩效奖励，引导教师更好融入“三全育人”“五维育德”体系，加强第二课堂育人功能。



完善育人评价体系

4. 建立教师教书育人档案系统。对教师教育教学活动、第二课堂育人工作情况加强记录渠道综合和数据集成整合，及时更新课程学生评教、同行听课评议、开展教材编写、参与教学改革与研究项目、获得教学奖项等信息，形成教师教学终身档案和教学综合数据库。利用信息化手段进一步整合数据资源，贯通业务流程，通过标准化的平台实现统一管理、内部协调、协作实施，形成新的信息化服务建设模式，更好地支撑教育教学需求。

5. 优化公平公正有序的评价环境。根据不同类型教师评价项目特点和要求，完善考核评价程序，进一步健全申报、审核、公示、反馈、申诉等制度，提高评价质量和公信力。加强评价专家数据库建设，建立评审专家信誉责任制度，保证评价的科学性、公正性。





完善教师评价诚信体系，建立诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度。

### （三）加强重点项目评价机制改革

1. 完善教师引进考核制度。完善引进人才申报程序，制定《复旦大学关于加强人才引进工作的实施办法》，将院系教学指导委员会对拟引进人才教书育人能力的考核合格作为聘用的必要条件之一。

2. 完善岗位考核评价制度。一是将教师日常指导学生课外学习、学术活动、竞赛展演、生涯教育、心理辅导等思想政治教育和育人工作，承担教育教学改革与研究项目，开展“传帮带”工作，以及新入职教师承担的助教工作等各类教书育人工作情况纳入年度考核内容，增加育人绩效经费投入。二是研究制定《复旦大学教职工校外兼职及离岗创业暂行规定》，明确兼职基本原则，规定校外兼职时间，规范兼职申报和管理程序，保障教职工在“育人工作”上的时间和精力投入，确保学校教学、科研、管理等工作有序进行。

3. 深化专业技术职务评价制度改革。在教师职称晋升中，一是修订《复旦大学教师高级职务聘任实施办法》，要求各级学术评审组织围绕“教学投入与质量”“科研的系统性与创新性”“学术经历与活动”“学术潜力与规划”对申请人进行综合评价，择优推荐，鼓励教师将教书育人优秀成果作为代表性成

果。二是修订《复旦大学教学为主型岗位教师高级职务聘任实施细则》，着力加强对教书育人投入与成效的考察，细化教学质与量的具体标准，增设教研成果与育人成果的折算办法，对取得课程思政突出业绩者同等条件优先考虑。三是实行青年教师晋升高一级专业技术职务，须有至少两年担任辅导员、书院导师等思想政治工作经历并考核合格。四是完善学生思政系列高级职务聘任实施办法，科学设置评价标准和岗位比例，建设高素质、高水平、专业能力突出的学生思政教师队伍。

4. 优化人才计划评价制度。高层次人才遴选培育中突出教书育人导向，让高层次人才同时成为卓越教师。在各类人才计划选拔推荐中，结合项目层次和培养目标，设置科学合理的教书育人评价指标，优先推荐既产出一流学术成果、又培育一流创新人才的优秀团队和领军人才。制定《复旦大学“卓越2025”人才培育办法》，将“活跃在教学科研一线，将立德树人作为重要使命，承担本科教学工作，学生评价优良”作为入选的基本条件。

5. 完善推优评奖评价制度。突出荣誉奖励的教育教学价值导向，充分发挥荣誉的激励作用。对标、衔接国家与地方奖项，设置设计校级教育教学奖项，为优秀教师成长提供畅通渠道。加强跨条线的协调协作，优化奖项设置和评选规则。制定《复旦大学“十

佳百优”评选表彰实施方案》，以“十佳百优”制度为核心，建立健全梯度合理、导向鲜明、标准明晰的教育教学激励计划和荣誉体系，优化教书育人荣誉奖励覆盖面，形成精神奖励和物质奖励有机结合的荣誉制度。

### 三、下一步工作方案

为落实“三全育人”体系下对教师教书育人评价机制改革的相关要求，将继续做好以下工作：

一是进一步完善政策修订。通过优化教师教学绩效考核与分配制度，引导教师积极投入教育教学，增强教育教学质量意识，提升教育教学管理水平；形成教材选用“事前报备、事中监管、事后督查”的全过程管理机制，逐步形成编写教材的一流人才队伍，提升教材的原创性，打造一批精品教材；完善研究生课程教学工作激励体系，鼓励教师参与教研室、课程模块教学团队、课程组等基层教学组织建设，加强教学交流，提升教学水平；加大对教师专业课程思政案例、教材编写、公共学术训练、实践指导、创新创业赛事指导、心理辅导等课程思政育人成效的奖励等。

二是进一步增强培训实效。坚持把开展习近平新时代中国特色社会主义思想教育培训作为教师教育培训的首要任务，深化教育培训内容，提高培训针对性、有效性；在目前分工合作模式的基础上，探索统筹教师培训工作，丰富培训方式和内容，推动教师培训常态化，创新教师发展工作体系。

三是进一步加强宣传教育。建立榜样教育、规范教育、案例教育三位一体的师德教育机制，校风学风宣传、名家大师宣传、精神文化宣传三位一体的师德宣传机制，持续开展“我心目中的好老师/导师”“钟扬式”教学/科研团队等“十佳百优”评选活动，充分发挥先进典型的示范作用，将师德教育贯穿各类教师培训，将师德宣传有机融入校园文化环境。

四是加快形成三全育人长效协同机制。各相关职能部门根据文件精神和工作任务责任清单，梳理教师评价、荣誉奖励、绩效激励相关项目、规章与投入，分别制定或修订相关方案，出台相关措施，加快形成三全育人长效协同机制。同时，指导各二级单位主动谋划、主动创新、主动落实，切实推进教师评价机制改革。

