

# 武汉大学文件

武大本字〔2016〕123号

## 武汉大学关于教师教学工作考核评价 与绩效激励的实施意见

各有关部门、单位：

为贯彻落实《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）和《武汉大学关于深化本科教育改革的若干意见》（武大字〔2016〕2号）精神，建立、健全教师教学工作考核评价体系与绩效激励机制，引导教师投入教学、乐于教学，激励教师研究教学、创新教学，形成卓越教学文化，现就教师教学工作考核评价与绩效激励提出以下实施意见。

### 一、充分认识教师教学工作考核评价与绩效激励的重要意义

1. 教师教学工作考核评价是检验教师履行教学天职的重要途径。教学是教师的天职，教师教学工作考核评价对于强化教师教学工作职责与职业认同感、引导教师积极投入教学，提高本科教学质量具有重大意义。

2. 教师教学工作绩效激励是促进大学回归人才培养本位的重要手段。教学工作是学校人才培养的中心环节，必须保障教学优先发展。依据教学工作考核评价结果，将高质量的教学工作作为职务晋升、评优评先的必备条件，同时大力提高教学工作绩效激励力度，彻底改变大学“重科研、轻教学”倾向。

## 二、准确把握教师教学工作考核评价基本原则

1. 坚持全面评价。遵循全员参与、全程关注、全要素评价的要求，全面考察教师教学过程的各个环节和要素。

2. 坚持分类评价。对教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务型等不同类型教师，以及承担不同课程类别的教师，采取不同的考核评价标准和激励措施。

3. 坚持“教”“研”均等。坚持教学工作与科研工作、教研项目与科研项目、教学成果与科研成果、教学带头人与科研带头人、教学奖励与科研奖励均等。

## 三、建立健全教师教学工作考核评价机制

1. 将师德考核摆在教师考核的首位。将师德考核贯穿于教师教学工作考核当中，推行师德考核负面清单制度。将师德表现作为教师绩效考核、职务晋升、岗位聘任和奖惩的首要内容，实行师德“一票否决”。

2. 进一步明确教师教学工作考核主体。教师教学工作考核包括对教师工作量的认定和教学质量的评价。教师教学工作考核以本科生院为主导，依托各培养单位，协调其他相关职能部门，对教师教学工作“量”和“质”进行全方位评价。

3. 科学设置教师教学工作考核评价内容。根据学校规定的教师岗位职责，科学核算教学工作量，将课堂教学、实践教学、教学研究与教学建设等作为教学工作考核评价的主要内容，全面考核教师教学工作质量。把教授为本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科生课程（研究生公共基础课程）的教学课时要求。

课堂教学主要考核教师教学工作量和教学质量情况。教学质量重点考核教师教学态度和教学效果，兼顾教学内容和教学方法等。

实践教学主要考核教师指导实验、实习、实训、课程设计、毕业设计（论文）、学生学科竞赛、大学生创新创业、大学生科研等。

教学研究主要考核教师主持或参与国家本科教学质量与教学改革工程项目，省级、校级本科教学改革与研究项目；研制实验教学装置；主编、参编公开出版的教材或教学参考书；撰写、公开发表教学研究论文等。

教学建设主要考核教师主持或参与的专业建设与改革、课程建设与改革、教学实验室建设与维护、实习实训基地建设与维护等。

4. 不断完善教师教学工作考核评价标准。针对不同类型和不同岗位教师，确定不同的教学工作考核标准，认定教师教学工作考核评价等级。

对于不同类型和不同岗位的教师，在满足各自基本教学工作量要求的前提下，教学质量评价应达到合格及以上要求，其教学工作方可认定为合格。

对于不同类型和不同岗位教师，满足如下情况之一，其教学工作可评定为优秀：（1）教学质量良好、教学工作量超过其基本教学工作量 50%以上；（2）达到其基本教学工作量要求，教学质量优秀；（3）达到其基本教学工作量要求，在实践教学、教学研究和教学建设方面取得突出成果。

对于不同类型和不同岗位教师，出现以下情况之一者即认定其教学工作为不合格：（1）未达到基本教学工作量；（2）教学质量评价为不合格；（3）不服从教学管理部门的教学安排；（4）出现教学责任事故。

5. 完善教师教学工作考核评价方式。以培养单位为主体，强化教学质量评价，建立健全以学生、同行、专家等共同参与的评价机制，对教师教学过程和教学效果进行评价。

6. 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，严格学校课堂教学纪律。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，认定为教学责任事故并予以严肃处理。

#### **四、着力加强考核评价结果的有效运用与绩效激励**

1. 明确考核评价结果适用范围。教师教学工作考核评价

主要用于：教师岗位聘任、聘期考核、职务晋升、绩效发放、续聘合同的重要依据；教师参加各级各类评先、评优以及各级各类“人才计划”评选的重要依据；教师出国研修与访学、各级各类教学研究项目申报的重要依据。

2. 健全教学激励约束机制。将教学工作考核结果作为年度考核、聘期考核和职务晋升的基本依据并予以偏重。除访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因，教学工作量不能达到学校规定要求者，或者年度教学工作考核不合格者，其年度考核不合格。

聘期内年度教学工作考核 2 年不合格者，暂停其从事教学工作资格 1 年，其聘期考核不合格；聘期内历年年度教学工作考核合格及以上是当年晋升职务的必备条件；聘期内年度教学工作考核优秀是破格晋升职务的依据；聘期内历年年度教学工作考核优秀是晋升教学为主型职务的必备条件。

3. 创新教学激励方式。采取精神激励、物质激励、发展激励、目标激励等多种激励方式，充分调动教师教学工作积极性和创造性，提升教师履行教学天职的荣誉感和使命感。

4. 设置“351 人才计划”教学岗位。面向教学单位，针对专业、重要课程、实践教学等关键教学环节，设置“351 人才计划”教学岗位，分“珞珈特聘教授”和“珞珈青年学者”两个层次，遴选支持一批乐于教学、精于教学的优秀教师做关键教学环节负责人，组建教学团队，形成保障教学的骨干队伍。

5. 完善教学奖励体系，加大教学奖励力度。设立本科优秀教学业绩奖、学科竞赛项目指导与教学竞赛奖等奖项，参照科研奖励标准，大幅度提高教学奖励力度；鼓励二级单位设立各类教学奖项，奖励教学先进和贡献突出者。

本科优秀教学业绩奖。每年评选不超过 200 名在本科和研究生基础课教学一线工作业绩突出的优秀教师并给予奖励，奖励额度为 3 万/人。

学科竞赛项目指导与教学竞赛奖。对指导学生参加学科竞赛获奖的教师及参加教学竞赛获奖的教师进行奖励，破格晋升职务。

优化“武汉大学杰出教学贡献校长奖”评选方案，加大奖励力度。

对其他在专业、课程、教材、教学论文、教学成果、优秀教师等方面获得省部级及以上奖励或荣誉称号的个人和单位将依据《武汉大学事业发展奖励暂行办法（2016 修订版）》给予相应奖励。

### 五、逐步完善教师教学工作考核评价与绩效激励保障机制

1. 提高思想认识。牢固树立人才培养为本的意识，进一步明确教师以教学为天职的观念，增强教师教学责任感与荣誉感，引导广大教师热心教学、专注教学、享受教学。

2. 强化组织领导。教师教学工作考核评价是一项涉及面广、专业性较强的系统工程，关系到学校广大教师的切身利益，学校各学院（系）、部门要高度重视、精心组织、周密部署，成立教师教学工作考核评价领导小组和工作小组，切实做好考核评价工作。

3. 加大经费投入。学校和二级单位要将教师教学工作绩效奖励所需经费纳入年度预算，按照统一规划、单独核算、专款专用原则，切实保障教师教学工作绩效奖励所需经费。

