

典型案例 11：“师德为先 科学立体”考核评价，有效促进师资队伍高质量发展

全面贯彻党的二十大精神和习近平总书记关于抓好《深化新时代教育评价改革总体方案》落实落地的重要指示精神，深化高等教育评价领域综合改革，在“改革教师评价，践行教书育人使命”方面，通过“立体化”创新举措全面激发广大教师教书育人、教学改革、科学研究、创新创业、社会服务等各方面活力。有效化解学校面临教师育德育人理念认识与能力不足、“教练型”名师与高素质“双师”教师尚不能充分满足职业教育发展需要、对教师教育教学能力与实绩贡献评价考核尚不到位等难点痛点，充分发挥考核评价的“指挥棒”作用，充分激发广大教师的干事创业热情。

一、改革做法与举措

（一）构建了“七维度”立体化教师道德素质考核体系

1. 构建了立体化教师道德素质考核标准

成立教师工作部，制定了《师德建设长效机制实施细则》，健全师德建设长效机制。以进制度、进职责、进合同为原则，从履行职责、诚实守信、勇担责任、乐于奉献、热爱学生、为人师表、教书育人等7个维度，细化师德标准，量化考核指标，完善教师师德档案，构建了立体化教师道德素质考核模型。实施师德考核负面清单制度，实行“一票否决制”。

2. 实施了师德考核纳入教师各类考核评价指标体系

将师德师风全面融入年度绩效、教学业绩、新教师录用、职称评聘、干部晋升等各类考核，贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。一是融入年度绩效考核。如绩效考核规定师德师风考核占学年考核总

评的 30%，利用学院“七维度”立体化教师道德素质考核模型，增设廉洁从教、依法从教等指标，全方位多维度的评价师德师风。二是融入教学业绩考核，分为督导考核、学生评价和同行评价，其中，学生评价体系中教学态度、关心学生等评价项目最真实地反映出学生对师德反馈。三是融入晋升考核。将师德师风作为干部晋升、职称评审等先决内容，严打学术、业绩造假等不端行为。四是融入新教师录用考核。严把教师选聘师德关，将思想政治要求纳入聘用合同，招聘过程坚持思想政治素质和业务能力双重考察，选聘教师一票否决。师德表现关系到教师在校发展的方方面面，使其成为规范教师行为的“指挥棒”，形成了爱岗敬业、乐于教书，精于育人，为人师表的师德风尚。

（二）构建了教学业绩主导型职称评聘管理办法

构建符合教师专业技术岗位特点的人才评价与使用体制，建立了“公平竞争、择优聘任、能上能下、能进能出”的评聘机制。

1.构建了新的教师职称评审指标体系

紧紧围绕教学、科研、社会服务和文化传承四大任务，将教师考核与职称评聘紧密挂钩，特别是将教学业绩考核作为职称晋升的重要依据。设计了由理论教学评价（包括教学工作量、教学规范、教学方法、教学设计、创新能力培养五大要素）、实践教学评价（包括指导学生实习教学工作量、教学能力、教学态度、教学成效五个方面）和教学资源开发与运用评价相结合的“2+1”教学业绩评价指标，用于规范教师教学工作。突出“以教学为中心”的价值导向，引导教师将主要精力和时间放在教学上，提高了教育教学质量。

2.明确了教学业绩在职称评聘中的主导地位

将人才培养的中心任务落到实处，将“所有教师都必须承担教育教学工作”作为硬性要求纳入评聘。明确全体教师都负有引导学生成长、指导学生生活、关爱学生生活的责任，要求包括教授、副教授在内的所有教师每学期都须承担至少 120 个工作量的授课任务，并按照业绩评价指标参与考核，教学工作量及教学质量不达标者“一票否决”。教学业绩主导型的职称评聘制度实施“代表性成果制度”“同行评价”，有效克服“五唯”堵点，科学合理考核评价教师能力水平和实际贡献，形成人员能进能出，待遇能升能降、优秀人才能够脱颖而出。引导教师回归教学一线，营造潜心教学的积极氛围。

（三）构建了教师专业发展分类化考核评价体系

坚持分类指导与分层次考评相结合，根据不同类型教师岗位职责与工作特点，以及职业生涯不同阶段，构建了教师专业发展分类化考核评价体系。

1.建立了教师发展中心，引领教师专业发展

成立教师发展中心，将教师专业发展纳入考评，细化教师专业发展与诊断改进要求。在职称评聘制度中设置助教、讲师、副教授、教授分类晋级条件和聘期任务，引导鼓励教师潜心开展教育教学、社会服务和科学研究；出台《“双师型”教师认定及管理办法》组织开展 362 人次分级认定，落实每 5 年一周期的全员参加国培、省培等教师素质能力提升计划；落实教师每 5 年到企业挂职锻炼不少于 5 个月；鼓励和支持教师访学、境外研修、学历提升等专业深造；组织教师参加高校青年教师教学竞赛、教学能力大赛、指导学生参加技能大赛等，全面提高教师教学与科研发展能力。

2.构建了教师专业发展分类化考核评价体系

以工作内容为主线，在职称评聘中设置教学型、科研型、思政型等不同类型教师序列，单列计划、分类评价、单独排序。注重教师个体评价与团队评价相结合。对教学型教师主要考核教学工作量、专业学术贡献、教学改革理论水平和学术影响力；对科研型教师主要考核经济社会效益和实际贡献、解决重大科技问题的贡献及成果转化创新等；对思政型教师（含辅导员）主要考核承担辅导员/班主任等服务学生工作、指导学生社会实践、第二课堂、参加辅导员素质能力大赛、学术科研项目、学生管理成果案例等。

3.实现了评价主体多元化

以教师类型为主线，实现了教师考核评价主体和途径的多元化。不同的工作内容由不同的考核主体来实现，实现了学校、教师、学生、企业、社会等多方参与的多元化评价主体。基于信息化平台，突出过程考核，采用信息化手段，确保考核的科学、公平、可信。如科研型教师，重要评价主体是合作企业，由科研处、实训处考察其贡献。评价方式以定性和定量相结合，校内评价与社会影响相结合，专家评价与企业评价相结合。

4.建立了分类考评结果的分级反馈机制

建立学校-二级学院两级教师考核评价管理体系，规范考核程序，注重与教师及时沟通和反馈，根据教师优劣势的个性化职业发展需求，制定教师诊改培养提升计划，促进可持续发展。

（四）建立健全“1+N”全面激励体制机制

改革《绩效工资分配办法》，配套《技能竞赛管理办法》《教学改革

与质量工程项目奖励办法》《教科研奖励办法》，全面推进绩效工资改革，进一步优化绩效工资结构，将绩效工资分配与工作质量、实际贡献各类考核评价挂钩。基于绩效激励，分类制定评选表彰、教学改革与质量工程项目、技能竞赛、社会培训服务、教科研、科技成果转化等奖励和管理的项制度，综合实施目标激励、荣誉激励、待遇激励，切实发挥激励政策的“指挥棒”作用。

二、成效与启示

（一）全员全方位全过程师德培育与立德树人向纵深推进

通过小切口实现了“师德培育和立德树人”工作双促进，真正树立起“以德立身、以德立学、以德施教”的鲜明价值导向。建成省级“黄大年式”教学团队2个，省级课程思政教学研究示范中心（全省高职院校7个），省级课程思政示范课程6门，课程思政“七步推进法”经验和做法在省教育厅网站、中国高职高专网、省课程思政论坛上被广泛报道和推广。

（二）高素质专业化“双师型”师资队伍实现高质量发展

深入实施教师素质提升工程，每年轮训350余人次，开展企业实践校企共育教师队伍，教师持证率达85.2%，建成教育部“双师型”教师培养培训基地1个；建设国家教师教学创新团队1个、教学名师1名，省级教学名师5名、青年技能名师5名、优秀教师2名、技艺技能传承创新平台5个等。柔性引进以王国栋院士为代表的首席专家和能工巧匠100余人；获批中外合作办学项目5个，支持教师攻读博士学位20人。近两年，获国家教材建设二等奖2个、省级十四五规划教材4部，省级教学成果奖特等奖2项、一等奖3项、二等奖3项，建成省级精品在线课程、社区课程等近50余门，教师全国和山东省各类

教师教学竞赛中屡获佳绩。有效促进了教师个体成长和教学团队建设，教师教育教学能力和专业实践能力显著提升，有效支撑了学校职业教育改革高质量发展。

（三）教师评价考核体制机制改革全面激发学校办学活力

从“师德师风、能力提升、考核评价、奖励激励”四个维度协同推进建立教师专业发展分类考核评价体系，实现学校、教师、学生、企业、社会等多方参与的多元化评价主体，根据分类考核评价结果反馈指引和帮助，引领全体教师专业发展，进一步完善了学校内部治理体系，起到了鼓励教师发挥特长、强化优势的良好效果，全面激发了广大教师教书育人、科学研究和创新发展活力。学校在近5年高质量发展跨越中取得国家级、省级教学改革与质量工程项目260余项，学校自2020、2021年连续2年在山东省高等职业院校办学质量考核中获得A等，持续走在全省职教改革的前列。