

# 教育部简报

〔2018〕 第44期

教育部办公厅编

2018年11月28日

## 复旦大学扎实推进新时代教师队伍建设

复旦大学全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，深化师德长效机制建设、薪酬制度改革、职称评聘改革，着力培养新时代高素质教师队伍。

**制度先行，深化师德长效机制建设。**制定《建立健全师德建设长效机制实施意见》，健全师德学习涵养、师德文化宣传、师德考核激励、师德监督惩处等多项机制。制定《教职工政治理论学习制度实施办法（试行）》，规范学习内容、学习形式和组织管理要求。出台《新时代复旦大学教师师德规范》，加强对教师思想政治素质、师德师风等的监督，强化师德考评。修订《教师高级职务聘任实施办法》，形成以教书育人、为人师表为引领的聘任导向。成立党委教师工作部，增设师德建设委员会，统筹抓好师德建设，落实教师思政工作。在规模较大二级单位，增配分管教师工作的党委副

书记，覆盖超过 80%院系。实施“双带头人”培育工程，选优配强教师党支部书记。专设党建和思政专项经费，2018 年安排 1000 万用于推进学校党建和思政专项工作，为教师思政工作提供坚实保障。将师德教育纳入新入职教职工、新任研究生导师、海归教师等各类教职工教育培训体系，切实加强师德教育培训。选派教师参加挂职锻炼、志愿服务、对口支援、定点扶贫等实践活动，提高教师师德践行能力。注重正面宣传，开展“钟扬式好党员、好老师、好团队”创评工作和“爱国·奋斗，做钟扬式好老师”主题教育活动，引导教师不忘从教初心、牢记育人使命。

**多元引导，深化教师薪酬制度改革。**实施引进人才首聘期保底绩效，针对国家急需的“高精尖缺”人才、“双一流”建设特殊关键人才、全球顶尖人才等，提供与其水平和贡献相当的薪酬待遇。优化人才评价机制，择优聘任人才，落实“同水平、同待遇，同贡献、同待遇”要求，引导人心聚学、追求卓越、服务祖国。适时调整校内岗位津贴标准，并适当向关键岗位和青年教师倾斜，切实增强教职工使命感责任感。在年度综合绩效奖励、重大绩效奖励基础上，新增一流成果绩效奖励，按照国家、教育部、上海市有关规定，对一流学科建设有直接贡献的一流建设成果实施团队奖励。全面增强管理服务体系对一流学科建设的支持力度，结合院系、机关、公共服务机构的管理服务人员在服务一流学科建设中承担职责和实际贡献，实施一流管理与服务奖励。

**拓宽渠道，深化教师职称评聘改革。**修订《教师高级职务聘任实施办法》，推行以综合准入标准为基础的“代表性成果”评价机制，“综合准入标准”要求不低于相应学科在最近一次教育部学科评估中排名前列的单位同类学科相应职务的聘任标准，且不低于院系以往制定的准入标准；“代表性成果”鼓励原创性突破性研究，增加校外（国际）同行专家学术评议权重。分类设置晋升通道，教学科研并重型、科研为主型岗位的教师高级职务聘任由学校总量控制、院系按需设岗、校院科学评价、学校择优聘任；教学为主型岗位高级职务聘任由学校统一设岗、统一评审。院系高级职务评审委员会在对申请人进行综合考察推荐时，坚持思想政治素质、师德师风、业务能力多重考察。

**明确重点，深化教师分类多元评价。**根据不同岗位职责、学科特点、研究领域，设置科学合理、各有侧重的评价标准和考察重点。人文社科领域侧重理论创新、文化传承、学科建设等方面的能力贡献，自然科学领域侧重提出和解决重大科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等，从事应用研究和技术开发的申请人侧重技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的实际贡献等。健全校内外多元评价机制，教学指导委员会负责教学评估，学术委员会负责学术评价，高级职称评审委员会负责综合考察推荐，学科评议专家组通过听取院系汇报、个人述职、面试答辩对申请人品德、能力、实绩、

贡献进行综合评价。同时，注重发挥国内外同行专家、社会各类学术组织等评价主体作用，通过丰富多元、科学灵活的评价方式，提高评价针对性精准性。

---

分送：中共中央办公厅、全国人大常委会办公厅、国务院办公厅、全国政协办公厅。  
中央教育工作领导小组成员。中央和国家机关有关部委。全国人大教科文卫委员会，全国政协教科卫体委员会。各民主党派中央，有关人民团体。  
各省、自治区、直辖市党委、人民政府，新疆生产建设兵团。  
各省、自治区、直辖市党委教育工作部门、教育厅（教委），各计划单列市教育局，新疆生产建设兵团教育局。部属高校，部省合建高校，省部共建高校。  
有关新闻单位。  
教育部党组成员，机关各司局、各直属单位。

---

教育部办公厅

2018年11月28日印发