

河南省高等教育教学改革研究与实践重大项目

高校教师考核评价制度改革研究与实践

研 究 报 告



河南农业大学 郑州大学 中原工学院 信阳农林学院

2021 年 10 月

中原工学院制度建设成果

一、研究背景及意义

为深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力，根据中原工学院十三五期间教师发展和考核评价实际情况和存在问题，我校与河南农业大学、郑州大学、信阳农林学院、广州农业大学，五校联合申报了河南省教育厅重大教育教学改革与实践项目《高校教师考核评价制度改革研究与实践》，以改革教师考核评价制度来促进教师全面发展，提升学校教育教学质量，服务地方经济社会发展。

中原工学院是一所以工为主，纺织服装和航空技术学科特色鲜明，工、管、文、理、经、法、哲、史、艺等多学科协调发展的高水平特色骨干大学。教育大大计，教师为本，学校一贯教师队伍建设，经过多年的内涵式发展，学校现有教职工 1987 人，其中专任教师 1382 人，具有高级职称 639 人，博士、硕士以上学位教师 1272 人。学校师资力量总体上基本满足教学科研工作需要。

有什么样的评价指挥棒，就有什么样的指挥导向，随着高校教师考核评价制度改革的推进，近年来学校遵循践行“立德树人，办对学生负责的教育、办主动服务社会的大学”的办学思想，秉承“质量立校”理念，重视教育教学改革，着力培养具有爱国主义情怀、强烈社会责任感，基础理论扎实、专业知识丰富、德智体美劳全面发展、富有创新精神和实践能力的高素质人才。尤其在教师考核评价方面做出了很

多改进，取得了一定的成效。但还存在高素质创新领军型人才缺乏，队伍结构不甚合理，离“四有”标准尚有差距，教师能力需要进一步提升等不足。尤其在深化教师考核评价制度改革方面，如在建立师德评价长效机制、教育教学业绩激励约束及发展性评价、构建回归学术本质的科研评价体系、促进科研成果转化提升服务地方经济社会发展的贡献度等，还存在一定的问题。为此，本项目立足于中原工学院发展定位，结合学校教育教学以及教师专业发展实际，开展改革与实践研究。形成报告如下：

二、改革的主要内容及做法

自项目立项以来，项目组按照教育部《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）要求，将教师考核评价作为学校综合改革的重要牵引，坚持问题导向，把握教师考核评价改革的正确方向 and 基本原则，针对对教师的师德、教育教学业绩、科研评价、社会服务、专业发展五大方面进行了改革。

（一）师德考核方面

学校加强师德师风建设，注重建立师德考核长效机制，加强了师德考核力度，旨在提升师德师风水平，将师德考核摆在首位，成为教师考核聘用的第一标准。同时师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究、社会服务的全过程，贯穿于教师管理和职业发展全过程。先后出台《中原工学院教师职业道德规范》《中原工学院建立健全师德建设长效机制实施办法》《中原工学院研究生导师立德树人职责实施办法》《中

原工学院师德考核办法》等师德师风核心评价文件。建立了以学校党委书记、校长为主任委员的师德建设委员会，从教育、宣传、考核、监督、奖惩、实施保障等几个方面制定了办法措施及具体职责，保证了师德建设长效机制有效运行。在《中原工学院建立健全师德建设长效机制实施办法》中，学校将师德考核作为教师考核的重要内容，成为教师年度考核和聘期考核的核心指标，在岗位聘用、职务（职称）评审等环节实行师德失范一票否决制，有违反师德禁行行为的，师德考核为不合格，并依法依规给予相应处分。比如教师杨某，因骚扰异性学生，违反师德行为规范，受到免职、调离教师岗位等处分；另外两名教师朱某、陶某因在科研中存在抄袭剽窃、篡改他人学术成果等学术行为，学校给与免职、限期调离等处分。

每年初学校制定师德师风建设工程年度具体实施方案，结合学校实际和教师节主题，确定师德建设的推进内容。通过定期举行“学生喜爱的好老师”“师德标兵”“师德师风建设先进单位”工作，结合教师节表彰，对先进个人、先进事迹进行宣传，用身边的人教育身边的人，发挥先进模范的典型引领作用，引领广大教师学习先进典型，以模范为引领，自觉提升思想道德水平和师德素养，争做“四有”好老师。把学习高校教师行为准则和道德规范列入教研室活动计划，不断推动党的教育方针的深入贯彻落实。

在其他环节如在人才引进、课题申报、导师遴选、骨干教师、拔尖人才、学科（术）带头人选培以及其它各类高层

次人才选聘和考核工作中，师德考核放在首位，如出现不合格者，也实行“师德一票否决制”。

（二）教育教学业绩评价方面

学校在近三、四年间，出台了多项文件，从不同角度、不同侧面保障教育教学工作的考核、质量评价、激励约束等工作的落实，将“以本为本”人才培养的中心任务落到实处。制定了《关于中原工学院教授、副教授为本科生授课的规定》文件，严格规定教授、副教授必须为本科生授课制度，并且在年度和聘期考核中作为一项重要指标进行考核。

在教学工作量考核方面，《中原工学院岗位聘用工作实施细则》文件中明确规定了不同岗位、不同层次的教师在教学、科研方面不同的工作量。以教授四岗为例，B 每年需要完成类学院需要完成 260 个学时的教学工作量和 60 个科研工作量，如果聘业务管理岗，完成三分之一教学工作量和所有科研工作量，并将之作为年度和聘期考核合格与否的重要依据，实现了兼顾公平的分类分层考核。

制定了《中原工学院学生工作量核算办法》《中原工学院教学工作量核算办法》《中原工学院研究生教学工作量核算办法》等文件，明确规定教师、辅导员、班主任、硕士生导师等不同类型教职员工工作量具体核算办法，并纳入到整个教师考核内容。

在教学质量监督评价方面，学校教育教学质量评估中心制定了“832211”教学质量保障体系，由“八评”“三查”“二

督导”“二报告”“一信息员”“一认证”等系列制度规范组成，督促和监管教学工作的高质量运行。

学校通过《中原工学院业绩量化办法》，将教学工作量、教研成果、科研成果等教师业绩分别进行量化设定，为教师考核评价及奖励约束机制提供依据，也实现了教师考核的分类分级评价。同时，还制定了《中原工学院岗位聘用工作实施细则》，出台了《中原工学院突出贡献奖励办法》《中原工学院优秀业绩奖励办法》等系列激励措施，从教学、科研、管理等多个方面，数量与质量兼顾，社会服务成果并重，很好地激励了教师创造性的发挥。如，为了重视教学工作，学校讲课和课件大赛，对一等奖获得者的奖励由原来的 5000 元，上升到 10000 元，极大地鼓励了教师对教学工作的投入度；对于教学质量考核不合格的教师，取消或者延缓其主讲教师资格。

课堂纪律考核方面，在制度上有《中原工学院教学管理制度汇编》保障，在技术和管理上，建立课堂教学监控平台和督导制度。每个实体课堂都配有 360 度监控、信息员、两级督导专家听课、同行听课等，对教师的言论、政治纪律、育人导向都进行严格管理监控，对教师课堂言行形成有力约束。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，坚决依纪依法严肃处理。

（三）科研评价导向方面

对高校来说，教学与科研如鸟之双翼、车之两轮，教学侧重于言传，科研侧重于身教，两者相辅相成。近几年来，

中原工学院在重视教育教学质量提升的同时，鼓励教师在科研方面大胆创新，引导教师主动服务国家和地方经济社会发展重大需求，推进科教结合，注重解决经济社会改革与发展中实际问题的成效，扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向，加大对重大项目、突出贡献的奖励，大力促进人才培养质量的提升。

为了探索建立“代表性成果”评价机制，在近几年的教师职称评审工作中，不断扭转重数量轻质量的科研评价倾向，鼓励教师潜心研究、长期积累，形成标志性成果的做法，有效地遏制急功近利的短期行为。在职称评审中，实行了校外同行专家对代表性成果的评价机制，将同行专家的评价结果作为评审的重要依据，促进了以“代表性成果”和实际贡献为主要内容评价方式的落实。《中原工学院岗位聘用工作实施细则》，规定了 1-13 级专业技术岗、管理岗、业务管理岗等各类岗位的任职条件和职责要求，制定了《中原工学院自主评审实施方案》《中原工学院教师系列专业技术职务评聘实施办法》等文规定了教师、实验师的分级分类不同侧重、注重代表性成果评价的科研导向，避免了一刀切，和评价的指标化、目标化倾向。

鼓励教师主动从事应用研究，重视其对社会经济领域重大难题的破解以及实际贡献度。《中原工学院突出贡献奖励办法》规定，对于在科研创新和成果转化方面，为学校、地方、国家的发展做出重大贡献的教师，加大了奖励力度；对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整

体性评价，注重个体评价与团队评价的结合。制定了《中原工学院交叉学科团队支持计划实施办法》，落实“特色牵引、主干强身、交叉驱动、生态优化、分类统筹”的科研创新思路，以交叉学科团队驱动引领科研创新突破。同时，建立了合理的教师和科研团队评价周期，教师聘期考核的周期为3-5年，科研团队考核评价周期为6年。

（四）社会服务考核方面

中原工学院颁发的绩效考核、绩效工资核算、职称评审等办法均大幅度地提升了教师社会服务的成果的认可度，如在专利、成果被政府采纳、智库建设、网络及新闻媒体的引领性文章、科技成果奖、社科成果奖、科技合作项目、协同创新、科技园区项目孵化、横向项目、创新团队以及各类人才等取得的成果，学校均计入绩效业绩点，并给予相应的奖励进行激励，有力地促进了教师开展成果转化和社会服务能力的提升。尤其是在2018年职称评审方面，《中原工学院教师系列专业技术职称评聘实施方案》明确提出“人才培养”“科学研究”“社会服务”三把尺子，突出参评教师在教书育人、科学研究、社会服务和综合素质的全面科学性评价机制。与《河南省高校教师（实验人员）中高级专业技术职务任职资格申报评审条件》职称评审条件中有较大不同的是，将社会服务提升到与人才培养、科学研究同样的高度。体现如图1:

(一) 正常申报教授、副教授人员，必须符合以下业绩条件：

类别 级别	教学为主型			教学科研型			科研开发服务为主型		
	人 才 培 养	科 学 研 究	社 会 服 务	人 才 培 养	科 学 研 究	社 会 服 务	人 才 培 养	科 学 研 究	社 会 服 务
直评教授	A++	-	-	-	A++	-	-	-	A++
直评副教授	A+	-	-	-	A+	-	-	-	A+
教授	A	B+	C+	B	B+	B	-	A	A+
副教授	B	C	C	C	C+	C+	-	B	B+

注 1：A++、A+、A、B、+B、C+、C 具体标准见附件，均为满足各项业绩条件中的任 1 条及以上。

图 1 教师职称评审“三把尺子”

(五) 引领教师专业发展方面

重视教师教学学术理念的培养，鼓励教师开展教学改革与研究，将教师专业发展纳入考核评价体系，纳入教学、科研、管理、服务全过程，扭转重科研轻教学的现状，着力提升教师教学学术发展能力。

学校专门成立教师发展中心，对教师专业发展进行系统设计、引导，为教师个人职业生涯管理提供政策指导和信息咨询。对于新入职教师进行全方位、全过程、分阶段的专业发展指导。根据《中原工学院加强青年教师队伍建设实施办法》，通过主讲教师资格培训，培养教育教学真本领，通过博士后流动站、博士后创新实践基地、国内外访学，提升教师科学研究真水平；通过企业挂职锻炼、深度融合、协同创新、科研转化，提升服务社会的真能力；实施教师全员培训计划。

对于具有博士学位青年教师的专业发展，学校通过定期组织教学沙龙、名师面对面、教学设计专题培训等活动，充分发挥教学名师、资深教授、优秀教师的传帮带作用，推广先进教学理念、教学手段与方法，促进最新教学技术成果应用。针对青年教师特别推出“111”培养模式，即：1年时间的助课育人工作、1年时间的学术研究工作、1年时间的协同创新和国际化工作。在助课育人环节中，从教案撰写、听课助课、教学设计、辅导答疑、主讲资格试讲等方面进行为期1年的系列培养，为青年教师顺利走进课堂、站好讲台打下坚实基础。



图2 2018 到 2021 年青年教师助课笔记通过率、试讲通过率情况

对于全员教师的培养，新时代全媒背景下，学校更加重视教师专业发展的与时俱进，不断提升教师信息化素养和能力，促进教师将新媒体下的现代信息技术应用于教学实施全过程。2019 年，我校开展全校范围的信息化教学技能大培训，从邀请专家进校对全体教师进行的教学理念和基本技能

培训（1000 余人次参加）；到选派优秀教师（84 人）到华中师范大学进行信息化教学技能提升培训，并在培训返校后各学院举办专场培训 20 余场交流分享会；再到选派各学院（部）教学副院长（骨干）到加拿大进行为期 3 个月的教学法培训（17 人），以及留学基金委的教学法项目（6 人，主要是计算机专业教师）6 个月的培训学习，为这次线上教学提供了很好的基础；2020 年疫情期间，通过线上教师对课堂教学现代信息技术需求调查，科学设计培训方案和内容，通过企业微信推送方式、线上教师自我评价和线上交流等形式，请专业人士、网络教学平台管理员等进行针对线上教学技术培训。

通过以上系列的帮助和指引，完善了教师培训和专业发展机制，学校教师的可持续发展获得明显成效。

三、解决的问题及取得成效

通过项目的实施和推进，经过近 4 年的努力，中原工学院在教师考核评价改革方面主要解决了师德师风长效机制、考核评价的闭环机制、质量监控的“三全”机制、引领教师专业发展机制等 4 个方面的重要问题，并取得了显著成效。

（一）解决问题

1.实施师德师风建设工程，建立了师德师风长效机制。
实施师德师风建设工程，形成了师德师风的全员、全程、全方位建设机制，把师德师风作为教师考核评价的第一标准和首要要求，有了整套的师德师风年度和聘期办法，突出了在年度、聘期考核，职称评定、职务晋升中师德一票否决制的落实，师德师风整体水平有了较大的提升。

2.加强教师考核结果反馈，建立了教师考核评价的闭环

机制。之前的考核制度，只停留在考核评价层面，考核之后的反馈、改进措施、提高这几个环节流于形式，达不到有效提升教师能力的目的，没有真正发挥通过考核、评价的作用。通过改革，建立合理的科研评价周期，年度考核和聘期考核相结合，结果用于教师的职称评审、职务晋升、评优评先等，形成了闭环机制，有效地促进了教师教学、科研、教改等各方面的协同发展。

3.完善了质量监控体系，建立了基于大数据的质量评价与监控体系。学校实施的“832211”教学质量监控体系，在实践中不断完善。建立了校、院两级教学督导队伍，遴选了一批职称年龄合理、教学效果优秀的督导专家，奔走于课堂和课后，对课堂教学、教案教材、课后辅导、教学效果进行检查督导，并且对毕业设计、毕业论文、试卷、课程考试、专业建设、课程建设进行年度检查评价，并给予反馈。学校通过学校网上办事服务大厅平台，建立了基于大数据的各个环节督导评价结果和信息，覆盖每个学院、每个教师，形成了全员、全程、全覆盖“三全”机制；在线下，通过学校教学质量评估中心-学院-教师，建立了评价、反馈、改进的良好的闭环机制，有效地促进了学校教育教学质量的提升。

4.形成四级联动机制，引领教师全面发展。学校通过政策引领、制度导向、资金支持，成立了专门为教师发展服务的教师发展中心。学校制定促进教师发展的优惠政策，引导教师在教学理念、教学方法，以及现代多媒体技术使用、科学研究等共性方面的素质和能力提升，激励教师发展；二级学院则以学科建设为导向，激励教师围绕本院学科的自身特色，进行教师发展设计，制定教师职业发展规划，对教师的

发展进行有针对性的激励和培养，促进教师围绕学科发展而对自己有所发展；系部教研室层面，结合专业建设、课程建设促进教师教育教学方面能力的提高；教师个人则根据学校、学院、系部三级的导向，结合个人的兴趣点、关注点、研究方向，寻找着发展切入点，也把自己的职业发展融入学校学科、专业的发展之中，然后确定自己发展定位。从而形成了学校-学院-系部-个人四级联动教师发展机制，教师自我导向、自我发展的积极性得到很大提高。

（二）取得成效

通过几年的教师考核评价改革，以教师发展为引领，学校在各方面取得了丰富的成果，成效显著。

1.师资水平提升明显。学校涌现出了一批优秀的教师、专家、科研团队。其中国家级优秀教师、模范教师、有突出贡献专家、享受政府特殊津贴专家等 30 余人；省级学术技术带头人、教学名师、优秀教师、特聘讲座教授等 60 余人，省级及以上教学和科研团队 20 多个。

2.学科建设和教育教学成效显著。“纺织服装新材料及高端装备”和“智能与航空信息技术”2 个学科入选河南省特色骨干学科群，纺织工程等 17 个专业获批国家一流本科专业建设点和河南省一流本科专业建设点，2 门课程入选首批国家级一流本科课程。其中 2020 年，有 6 个专业入选年度国家级一流本科专业建设点，39 门课程获批省级一流本科课程，有 9 门课程被河南省教育厅推荐申报国家级一流课程，学校整体学科水平明显提高。

3.学生创新创业佳绩不断。2019 年全国大学生电子竞赛中获得国家一等奖 2 项、二等奖 8 项，河南省一等奖 17 项、

河南省二等奖 19 项及多个省级三等奖，国家奖获奖总数并列全国第十三名，综合成绩位列河南省第一名。在“第十四届全国研究生数学建模大赛”中，获全国一等奖 1 项，二等奖 3 项，三等奖 7 项，奖获奖数量位居河南省参赛普通高校第一。在第六届全国大学生工程训练综合能力竞赛中，连续三年居全国“学院”类高校第一。2020 年，在第七届“互联网+”大学生创新创业大赛中获河南省一等奖 6 项、二等奖 8 项、三等奖 5 项；美国大学生数学建模竞赛获得一等奖 2 项、二等奖 4 项，三等奖 8 项；完成 2021 年度大创项目工作，获优秀成果奖 4 项，二等奖 1 项、三等奖 3 项。

4.科研实力稳步提升。学校已经建成 51 个国家级和省级科研平台，连续几年先后获得国家自然科学基金项目 170 项，国家社科基金项目 42 项，国家重大科技专项、国家重点研发计划课题、国防重大专项子课题等 14 项，省部级科研项目 850 余项，教育部人文社科项目等省部级社科项目 181 项，承担横向科研项目 900 余项。获省部级以上科研奖励 142 项，其中国家技术发明奖二等奖 1 项、国家科技进步二等奖 4 项、省科技进步一等奖 2 项、河南省社会科学优秀成果奖一等奖 3 项。2018 年，学校获批郑洛新国家自主创新示范区首批辐射点，2019 年入校科研经费突破 1 亿元。

四、主要特色

学校深入贯彻落实国家《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》，通过本次教师考核评价改革，将教师队伍建设作为落实立德树人根本任务、实现内涵式发展的关键抓手，从科学规划、师德建设、教师发展、考核激励等方面发力，

形成了自己一套特色鲜明的做法。

（一）着力培育“四有”好老师和“四个引路人”

校党委统一领导教师思想政治和师德建设工作，制定《中原工学院师德师风建设工程工作实施方案》，印发《中原工学院师德考核办法》《中原工学院加强青年教师队伍建设实施办法》等文件，在职务（职称）晋升、导师遴选、岗位聘用、评优奖励等方面，实行师德考核“一票否决制”，切实将思想政治素质和师德师风摆在教师评价首位。定期开展师德先进典型评选和宣传活动，每年对新进青年教师进行师德师风教育，邀请知名专家、师德标兵等作报告，进一步增强广大教师教书育人的责任感和使命感，认真履行教师神圣职责。

（二）着力畅通教师专业发展路径

学校注重教师专业素质的培养。成立“教师教学发展中心”，通过定期组织教学沙龙、青年教师培训等活动，充分发挥资深教师的示范作用，推广先进教学理念、教学手段与方法，促进最新教学技术成果应用。针对青年教师实施“111”培养模式，即：1年时间的助课育人工作、1年时间的学术研究工作、1年时间的协同创新和国际化工作，为青年教师潜心学术研究和教学改革，产出高水平成果打下坚实基础。积极推动教师“走出去”，与英国布鲁内尔大学签署联合培养博士研究生项目，38名教师成为布鲁内尔大学的博士生导师；积极争取国家留学基金委、河南省地方合作、青年骨干教师项目名额，每年派出近50名优秀青年教师赴国外访学（研修），为高水平师资队伍建设和提供优质人才储备。

（三）推进激励教师潜心教学的“三把尺子”评价改革

学校贯彻落实国务院和教育部关于改革职称评审制度的意见，结合实际，制定了一系列的职称评价办法，激励广大教师潜心教学。制定《中原工学院教师（实验）系列专业技术职务评聘实施办法（试行）》，按照人才培养、学术水平、社会服务能力“三把尺子”要求，开展分类评审、分级评价的改革，在职称评审中实行国际化要求、成果外审、学科组及各级评委会实行实名推荐、计算机电子投票等一系列新的举措，保证了职称评审的公平、公正、公开。坚决执行教授和副教授承担本科教学工作相关规定，全面落实教授为本科生上课的要求，广大高层次人才教师积极担任本科生导师、参与本科教学，指导创新训练项目、学科竞赛、毕业设计（论文）等，投身教育教学一线。制定《中原工学院教学名师、青年教学名师及优秀毕业论文（设计）等评选办法》，表彰长期奋战在教学一线，教学水平高、教学效果好的优秀教师，激励广大教师潜心教学。

五、政策建议

根据学校未来“建设国内一流特色骨干大学、建设一流本科教育”的大方向目标，在深入落实中央关于教师考核评价体系改革精神方面，中原工学院以教师发展中心为牵头部门，针对现实发展中存在的问题，提出了自己的未来发展目标和政策建议。

一是构建一种模型，建立起教师评价综合指标体系。这一指标体系涵盖高校教师考核评价制度改革七个方面的内容，利用大数据、建模，通过各项指标的分析，直接得出客观的操作性极强的考核评价体系。

二是将师德考核主客观标准结合，客观标准量化，主观

标准人性化。

三是制定和完善制度时，注意以下几个原则：教师考核评价指标体系进一步简化，增加刚性指标和必备的、优先指标，提升可执行性，不折腾老师；指标体系以本科教学为主，以本为本，回归本位。教学考核评价要作为教师考核评价制度改革的重点，教学全过程都应该计入工作量，课内、课外的成果都要纳入考核系统；制定制度要尽可能平衡发展，坚持分类评价的指导思想，教师因人而异、因学科不同而区别对待。

四是建立基于大数据的智慧评价系统，注重过程管理，所有过程教学资料纳入到大数据信息库中，为教师考核评价的全覆盖提供信息资料支撑。