

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

郑州大学制度建设成果

一、建设思路

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持立德树人、坚持问题导向、坚持科学有效，推进高校教师评价改革，健全引导教师潜心育人的评价制度。在教师岗位分类设置、职称评审、绩效考核机制、引人用人机制、教师科研与成果转化和社会服务评价等方面展开探索和实践，不断强化组织机制建设为高校教师评价改革提供保障。并进一步以《深化新时代教育评价改革总体方案》为遵循，强力推进教育评价改革和教师评价改革走向深入。

二、主要做法

（一）师德师风考核机制

1.发布郑州大学加强和改进师德师风建设实施方案

为深入贯彻党的十八大和习近平总书记系列讲话精神，落实教育部《关于进一步加强和改进师德建设的意见》和《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》等文件精神，引导学校广大教师紧紧围绕立德树人根本任务，做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好教师，努力造就一支师德高尚、素质优良的教师队伍，郑州大学下发了《郑州大学关于加强和改进师德师风建设的实施意见》。

《意见》指出教师是党的教育事业的实施者，是学生成长成才的引路人，师德师风是教师职业道德素养及其表现出来的思想和工作作风。为加强和改进学校师德师风建设，《意

见》提出了四点具体要求：一是完善学习机制，强化师德教育。二是健全评价机制，严格考核管理。把师德师风建设工作纳入到各单位年度工作计划和目标考核体系中，进一步完善教师资格认定和教师聘用制度，把思想政治素质和道德品质作为必备条件和重要考查内容，建立健全教师违反师德行为的惩处机制。三是畅通建设渠道完善保障体系，构建学校、教师、学生、家长和社会多方参与的师德师风监督体系。四是注重典型宣传，营造良好氛围。

2.印发郑州大学教师师德失范行为负面清单及处理办法

为落实立德树人根本任务，健全师德建设长效机制，引导全校教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师，学校根据《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国高等教育法》《高等学校教师职业道德规范》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》和《新时代高校教师职业行为十项准则》等有关规定，结合学校实际，制定郑州大学教师师德失范行为负面清单及处理办法。办法中明确了师德失范行为认定条款，并对其工作程序、结果运用和问责机制给出明确规定，负面清单和办法的出台为学校处置教师师德失范行为提供了准则。

3.强化师德考核和师德师风教育

学校在教职工年度考核中将师德考核纳入教师年度考核工作中，每位教师填写《师德考核登记表》，强化对教师的师德考核，对存在师德师风问题的教师在评优评先和职称评审中实行一票否决。将师德师风教育纳入每年9月新入职

教师培训中，并进行宣誓活动，强化对新入职教师的师德师风教育。

4.学校每年在教师节期间开展三育人评选和表彰活动，每年年底由学生处组织开展郑州大学我最喜爱的教师评选和表彰活动，强化对优秀教师的表彰、示范和宣传作用。

5.学校在 2019 年成立校党委教师工作部，并成立学校师德委员会，统筹领导，加强和改进师德师风建设，为加强和改进师德师风建设提供了坚实的体制机制保障。

（二）教师岗位分类评价与考核机制

1.实施郑州大学教师岗位分类设置

郑州大学教师岗位分类设置与管理坚持三个原则：一是坚持以人为本的原则，二是坚持校院两级管理的原则，三是坚持合同管理的原则。

学校将教师岗位分为教学型、教学科研型、科研型、社会服务型、临床教学型等五种类别。教学型岗位是主要承担公共基础课、专业基础课教学和教学研究工作的岗位。教学科研型岗位是同时承担教学和科学研究工作的岗位。科研型岗位是主要承担高水平科学研究工作的岗位。社会服务型岗位是主要从事成果转化、技术推广、横向研究开发等服务社会方面的岗位。临床教学型岗位主要是承担临床教学任务的岗位。

依据校院两级管理，院（系）为主体的原则，学校负责制定各类各级岗位聘期的基本职责。学校出台的办法中对各类岗位聘期岗位聘任、聘期考核及其结果运用给出明确的规定。

2.基于教师岗位分类实施职称分类评审

学校在教师岗位分类设置的基础上，制定了教师岗位各类别人员的职称评审条件，在全省范围内率先实现了基于教师岗位分类的职称分类评审。建立了从教师岗位分类、考核到职称评审的运行机制，极大的调动了广大教师的积极性。

（三）目标绩效考核机制

1.实施院系工作目标绩效考核（600分机制）

为建立科学的绩效考核评价机制，不断提高院（系）工作效率和工作积极性，推动学校内涵建设步伐，促进学校各项事业持续、健康、快速发展，结合郑大实际，建立了院（系）工作目标绩效考核评价体系，实施绩效考核和分配制度的改革。

院（系）工作目标绩效考核分人才培养、科学研究、人才队伍建设、学科建设、国际化办学和社会服务六大模块，由各相关职能部门以各模块考核办法为依据，对院（系）年度工作分类进行目标绩效考核。

教学工作主要考核在本科生和研究生教学、教研方面的工作绩效。科研工作主要考核在科研项目、科研成果等科研工作方面的绩效。人才队伍建设主要考核在人才队伍培养、人才引进、人才队伍结构、人才队伍管理等方面的工作绩效。学科建设主要考核在学科、平台和学位点建设等方面的工作绩效。国际化办学主要考核在国际学术交流、国际人才培养、国际科研合作、重大国际活动组织和参与等方面的工作绩效。社会服务主要考核在校市校企合作、横向项目和科技成果转化、创新创业和咨询服务等方面的工作绩效。

学校建立了校院两级目标绩效考核机制，建立科学的绩效考核评价办法，实施绩效考核和分配制度的改革，对院（系）年度工作分类进行目标绩效考核，实现教师的目标绩效考核，充分发挥了目标绩效的导向作用。

2.实施高水平成果奖励

为营造积极向上、干事创业的工作氛围，充分调动广大教职工的积极性，促进高水平成果产出，加快学校转型发展与内涵建设的步伐，有效提升学校综合实力，全面提高教育教学质量和办学水平，学校制定了郑州大学高水平成果（人才）绩效奖励办法，以奖励国家级高水平成果为原则，公平、公开、公正，对人才培养、科学研究、人才团队与队伍建设、学科与平台建设等方面的高水平成果进行奖励。

人才培养包括国家级教学成果奖、国家教学名师、全国优秀博士论文指导教师、省级教学成果特等奖等。科学研究包括国家级重大科研项目、重大科研成果、高水平论文、重大横向项目和重大科技成果转化等。人才团队和队伍建设包括两方面，一是对国家级和教育部创新团队的奖励等，二是对培养和引进院士、长江学者、杰青等高层次人才的单位进行奖励。学科与专业包括世界一流学科、省级特色优势学科建设、学科评估以及国家级综合改革试点专业等。平台和机构建设包括国家协同创新中心、国家重点实验室、国家工程研究中心、国家级实验示范中心、教育部重点实验室、教育部人文社会科学重点研究基地等。

高水平成果奖励办法对国家级教学成果特等奖、研究生

教育成果特等奖奖励 80 万元，对国家最高科学技术奖奖励 100 万元，对国家协同创新中心、国家重点实验室奖励 50 万元。若获得奖励的集体、个人存在学术不端行为，则不予奖励，已享受奖励的必须返还学校。

院系工作目标绩效考核实施方案和高水平成果奖励办法的出台和实施经过了充分酝酿，并通过学校的教职工代表大会通过，形成了良好的运行机制，充分发挥了目标绩效的导向作用。

（四）人才队伍建设考核机制

1. 高层次人才评价考核机制

学校出台了郑州大学 528 人才工程建设规划，进一步推进人才强校战略，坚持引育并举，突出高端人才，注重中青年拔尖人才，努力构建一支高端引领、结构优化、梯队合理的高素质教师队伍，规划给出了到 2020 年分层次打造一支千人规模的人才队伍的目标，并列出了具体的支持措施和政策保障。

根据学校 528 人才工程建设规划，学校制定了郑州大学学科特聘教授岗位设置和实施办法，学科特聘教授岗位设置分为学科首席教授、学科方向带头人和青年骨干三个类型。拟在全校 50 个学科每个学科设置一名学科首席教授，共 50 名学科首席教授；每个学科设置 4 个学科方向，设置 4 个方向带头人，共 200 名学科骨干；每个方向设置 4 名左右学科骨干，共 800 名学科骨干。三个类型人才合计达到千人规模，称为 528 千人计划。文件对三类岗位的岗位职责、上岗条件、岗位待遇、遴选程序、管理考核等给出明确要求。

郑州大学 528 人才工程建设规划、郑州大学学科特聘教授岗位设置和实施办法的实施为学校高层次人才队伍建设提供了全新的人才考核、评价机制，为学校一流大学建设提供了重大人才支撑。

2. 优秀博士引进的评价考核机制

为引进优秀博士，学校制定了有关引进优秀和拔尖博士的办法，在此基础上 2020 年学校提出“求是”计划和专职科研计划的博士引进计划，每年引进优秀博士 200 人以上，构建了一支优秀的青年教师队伍。学校对新引进博士制定了直聘教授、副教授制度，对符合条件的优秀博士，直接聘任教授或副教授，聘期三年。形成一套完整的引人用人评价、考核机制。

（五）教师教育教学考核机制

1. 教师教学能力提升机制

为贯彻落实《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高[2012]4 号）和《郑州大学关于进一步提高本科教育教学质量的实施意见》（郑大党发 [2016] 15 号）精神，进一步提升我校教师的教育教学能力和教学管理水平，培养造就高素质、高水平的创新型高校教师 and 教学管理人员队伍，学校出台了教师教学能力培训实施办法，组织实施教师教育教学能力培训工作。

通过在线培训、校外短期培训等方式开展多种形式的教师教育教学能力培训，以提高教师师德水平、教学能力和教学管理水平为目标，包括师德师风建设、教师发展与综合素

质提升、教学规章制度和教学要求、教学方法与教学技能、创新创业教育能力、现代教育技术、教师教学科研协同发展、教学领航、教学研究、高校教学管理等培训内容。通过开展教师教育教学能力培训，树立现代教育思想和教学理念，掌握先进教学方法和手段，提高教学技能和教学研究能力，促进教学研讨与经验交流，稳步提升我校教师的教学能力、教学管理水平和人才培养质量。

同时，学校每年9月，对新进教师进行入职培训，重在师德师风教育、教学能力培训等，并进行入职宣誓活动。通过入职培训，让新进教师获得了荣誉感，增强了责任感，激发了他们干事创业的干劲。

2.教学质量监控机制

学校高度重视教学质量的监控工作，教务处设置有教学质量监控部门，定期刊发有关教学质量监控的简报，每年出台郑州大学本科生教学质量报告（上报教育部，并对社会公开）。

学校建立有教学督导委员会，教学督导委员会由理、工、文、医四个教学督导组组成，在全校范围内，对本科生、研究生，包括课堂教学、答辩环节等进行全方位的教学督导，教学督导委员会及其将督导情况反馈至教务处、研究生院，及其解决人才培养过程的存在的问题和不足，为人才培养质量提升提供了保障。

3.开展多元化评价

学校开展多元化的教师评价，取得了明显成效。一是实施校领导、部门领导听课制度，掌握第一手信息；二是强化

学生评教活动的开展，通过学生评教强化对教师教学效果的评价；三是实施班主任制度，选聘一批优秀教师和管理人员担任班主任，强化对学生的学业指导。

4.对教师专业发展开展研究

重在引领教师专业发展，对高校内涵式发展背景下教师专业发展问题进行深入思考，研究探讨了有效学习共同体对教师发展的作用以及教师专业学习共同体构建策略，对教师职业生涯发展、能力提升起到极其重要的作用。学校专门成立教师教学发展中心，2020年郑州大学教师教学发展中心荣获河南省首届教师教学发展示范中心，在河南省教师教学发展中起到了示范作用。

（六）教师科研与成果转化评价机制

1.强化对科研的考核和奖励

学校在郑州大学教师岗位分类设置与管理办法中设置有针对性科研的科研岗位类型，并在职称评审中设置有科研型岗位类别职称评审条件，重在考查教师的科研代表性成果水平。院系工作目标绩效考核实施方案有专门针对科研考核板块，高水平成果奖励办法中重点对国家级高水平科研成果进行奖励，并出台了横向项目及其评价的对应文件。强化和突出对教师科研的评价考核，充分激发了教师科研积极性和科研内生动力。

2.推动科技成果转化

学校高度重视教师科技成果转化工作，出台有相关文件，近年来科技成果转化效果突出，教授们与企业的合作越来越

深入，成果突出。其中常俊标教授两次科研成果转化近亿元，戴桂腹教授单项科研成果转化金额达4000万以上。

（七）教师社会服务评价机制

1.强化对教师社会服务的考核评价

学校在郑州大学教师岗位分类设置与管理办法中设置有针对性社会服务的社会服务岗位类型，并在职称评审中设置社会服务类型岗位类别职称评审条件，重在考查教师的社会服务能力和水平。院系工作目标绩效考核实施方案有专门针对社会服务考核板块。强化和突出了对教师社会服务的评价考核，充分调动教师服务社会的积极性。

2.学校在服务社会方面成效显著

学校大力推动校地、校企合作，服务社会方面成效显著，取得了良好的社会效果。在政府、政策咨询、智库建设也取得了成效显著，公共管理学院的社会治理智库为政府决策提供了重大支持。

三、改革成效与特色

（一）改革成效

1.坚持立德树人，不断强化师德师风教育，在教师岗位分类、职称分类评审、学科特聘岗位设置、目标绩效考核、教育教学、科研与社会服务等方面开展教师评价改革，建立了较为完善的教师评价体系。

2.通过教师评价改革，突出教育教学业绩考核，充分激励教师潜心教书育人，使教师生长的生态更加优化，充分激发了教师评价改革的内生动力，产生了巨大。

3.通过郑州大学的教师评价改革，极大提升了学校对教师的吸引力，2018年5月由中国教育发展战略学会人才发展专委会主办的区域人才引进与评价研讨会（华中）在郑州大学举行，会上郑州大学介绍了人才评价机制改革的做法和成效，产生了巨大反响和外部效应。

（二）成果特色

1.郑州大学实施教师岗位分类设置与管理办法，将教师岗位分为教学型、教学科研型、科研型、社会服务型、临床教学型五种类别，依据校院两级管理，院（系）为主体的原则，并实施职称分类评审，取得了显著成效。

2.学校建立院（系）工作目标绩效考核评价体系，实施绩效考核和分配制度的改革。学校依据人才培养、科学研究、人才队伍建设、学科建设、国际化办学和社会服务六大模块对院（系）年度工作分类进行目标绩效考核，进行分配制度改革，取得较好的效果。

3.学校进一步推进人才强校战略，依据郑州大学528人才工程建设规划，实施学科特聘岗位制度，分层次打造一支千人规模的人才队伍，为学校高层次人才队伍建设提供了新的人才考核、评价机制，为学校一流大学建设提供了重大人才支撑。

四、《深化新时代教育评价改革总体方案》的贯彻落实

（一）《总体方案》要求

1.指导思想与改革目标

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，完善立德树人的体制机制，坚决破除“五

唯”，扭转不科学的教育评价导向。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，坚持为党育人、为国育才，落实立德树人根本任务，遵循教育规律，系统推进教育评价改革，不断提升教育质量，推动实现学校高质量发展。

坚持立德树人，坚持问题导向，坚持科学有效，坚持统筹兼顾。经过 5 至 10 年的努力，使高等学校立德树人机制更加完善，引导教师潜心育人的评价制度更加健全，选人用人方式更加科学。到 2035 年，基本形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系。

2.改革任务

《总体方案》中重点任务包括五大部分，共 22 项任务，其中：改革党委和政府教育工作评价有 3 项任务；改革学校评价有 5 项任务；改革教师评价有 5 项任务；改革学生评价有 7 项任务；改革用人评价有 2 项任务。《总体方案》中对组织实施提出具体意见和要求。

（二）《总体方案》对教师评价的要求

《总体方案》要求改革教师评价，推进践行教书育人使命。提出了 5 项改革任务。一是坚持把师德师风作为第一标准，把师德表现作为教师考核的首要要求，强化教师思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化、长效化；二是突出教育教学业绩，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求；三是强化一线学生工作要求；四是改进高校教师科

研评价，突出质量导向，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况；五是推进人才称号回归学术性、荣誉性。

（三）郑州大学贯彻落实《总体方案》情况

2020年10月，中共中央、国务院下发关于《深化新时代教育评价改革总体方案》。教育部要求各高校全面对标对表《总体方案》，切实加强统筹协调，建立健全工作台账和任务调度机制，以“钉钉子”精神持续抓好《总体方案》的贯彻落实。《深化新时代教育评价改革总体方案》负面清单、《十个“不得”、一个“严禁”等事项清理清单》等。

郑州大学将贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》与学校实际相结合，纳入学校一流大学建设和“十四五”规划，把控学校阶段性发展特征，突出评价改革要求，增强评价改革的系统性、整体性、协同性。对中共中央、国务院《深化新时代教育评价总体方案》和教育部下发相关文件进行汇编，根据教育部关于修改工作清单的工作意见和工作提示等要求，编制《郑州大学贯彻落实<深化新时代教育评价改革>工作清单》和《郑州大学贯彻落实“十个‘不得’、一个‘严禁’等事项”清理清单》。印发了《关于贯彻落实<深化新时代教育评价改革总体方案>的意见》和《郑州大学关于贯彻落实<深化新时代教育评价改革总体方案>的工作方案》，成立了以校党委书记、校长为组长的郑州大学关于深化新时代教育评价改革领导小组，设立了教师评价等六个专班，加强学校党委和领导班子对深化新时代教育评价改革工作的组织领导，为有序推进深化新时代教育评价改革提供了

组织保障。

（四）高校教师评价改革与《总体方案》要求的进一步结合

近年来，郑州大学强力推进学校综合改革、教育评价改革和教师评价改革。2020年10月，中共中央、国务院下发关于《深化新时代教育评价改革总体方案》后，学校认真贯彻落实，各项工作在推进过程中。但目前，学校教师评价改革与《总体方案》要求还有差距，下一步，学校将高校教师评价改革与《总体方案》要求紧密结合，将高校教师评价改革纳入学校“双一流”建设规划中，以高标准、严要求推进教师评价改革，践行教师教书育人的伟大使命。

五、存在问题与建议

（一）存在问题分析

1.目前教师评价改革工作与《总体方案》的要求尚有差距

《总体方案》对深化新时代教育评价改革，特别是对教师评价改革提出了明确改革重点任务要求，近年来，郑州大学在教师评价改革方面强力推进，在教师岗位分类、职称评审、绩效考核、引人用人、教师科研和社会服务评价等方面取得了一些进展，但与《总体方案》要求还存在不少的差距，学校要强化《总体方案》的贯彻落实，推进教师评价改革走深走实，取得实效。

2.还存在改革动力不足问题

教师评价改革涉及学校的发展、涉及广大教师的利益，学校在推进教师评价改革的过程中，教师的认识还不到位，

教师的参与度不高，从而形成改革的内生动力不足问题。我们需要加大宣传，提升教师的认识和参与改革的积极性，从而提升教师参与改革和教师发展的内生动力。

3.评价工具需要进一步创新

要创新评价工具，充分利用人工智能、大数据等现代信息技术，探索开展面向教师的全过程、全要素评价，并不断完善评价结果的运用，综合发挥导向、调控和改进作用。

4.教师评价能力建设需要进一步加强

要不断加强高校教师教育评价能力建设，使广大教师自觉融入到教育和教师评价改革的过程中来，在践行教育评价和教师评价改革的过程中，牢固树立立德树人的思想，不断提升自己的教育教学水平，践行为党育人、为国育才的使命。

5.组织机制需要进一步加强

一是要充分发挥郑州大学贯彻落实《总体方案》领导小组和教师工作专班的统筹协调作用，加强组织领导和协调。二是要充分发挥学校党委教师工作部和教师教学发展中心的部门作用，协同推进教师评价改革的开展。

（二）相关建议

1.《总体方案》为教育评价改革和教师评价改革提供了遵循，目前，《总体方案》正在贯彻落实过程中，学校要以贯彻落实《总体方案》为契机，加强组织领导，将《总体方案》的贯彻落实融入到学校“十四五”规划建设中，和学校年度重点工作相结合，不断推进教育评价和教师评价改革工作的开展。

2.政府要以贯彻落实《总体方案》为牵引，进一步强化政府的放管服，进一步扩大高校办学自主权，为高校教育评价改革和教师评价改革提供强大的外源动力。

3.持续深化教师评价改革，进一步完善教师评价机制，坚持质量导向，坚持分类评价，探索建立重实绩、重贡献的激励机制，充分激发教师潜心教书育人和发展的内生动力。

郑州大学的教师评价改革工作由学术委员会办公室、人事处（党委教师工作部）、高层次人才工作办公室、教务处、学生处、科学技术处、社会科学处等相关部门协同完成，特别是学术委员会办公室孔金生主任，人事处何玲玲副处长、杜晓华、俞天海、刘婧宜，护理与健康学院副院长陈勤等在郑州大学教师评价改革中做出了许多辛勤努力和工作，在此表示衷心的感谢。