

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

河南农业大学制度建设成果

2017年，河南农业大学牵头申报了河南高等教育教学改革研究项目——高校教师考核评价制度改革与实践研究，几年来与郑州大学、中原工学院、信阳农林学院联合研究开展高校教师考核评价制度改革实践。

一、研究背景和意义

高校教师考核评价制度改革是高等学校人事分配制度改革的重要组成部分，也是高校综合改革的关键，做好教师的职称、聘期和绩效分类等考核评价，是推动高校教师队伍建设的重点课题之一。高校教师考核评价制度是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对于推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务，具有全局性和基础性影响。改革和完善教师考核评价制度是当前和今后一段时期高校深化综合改革的重要任务。

《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》明确强调，高校要从自身发展阶段和办学特色出发，遵循高等教育规律，探索建立科学合理的考核评价体系。也就是表明高校要立足自身实际，注意着眼办学特色、发展阶段，根据不同类型教师的岗位职责和工作特点，以及教师所处职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置考核内容和考核方式，健全教师分类管理和评价办法，以更好地推动学校特色发展、创新发展、内涵发展。

河南农业大学是省属农业高校，根植于厚重的中原文化和中原农业文明之中，农业情愫独特，中原情怀浓烈。一代代农大人矢志三农，谱写了一篇篇发展辉煌。新世纪以来，学校改革创新，事业取得巨大发展。新时代以来，随着国家高等教育政策的发展变化，学校原有的制度已不适应时代发展和形势需要，在推进学校特色发展、创新发展、内涵发展的道路上，需要进一步改进完善教师考核评价制度，以更加有利于贯彻落实习近平总书记关于教育方面的系列重要讲话精神，更加有利于激励教师潜心育人，更加有利于激发教师科技创新的旺盛活力和服务社会的志趣。

二、改革的主要内容及做法

河南农业大学着力推动教师考核评价制度改革与实践，在师德师风考核、教育教学业绩、科研评价导向、社会服务考核和教师专业发展等方面进行了一些改革探索，逐步完善了师德师风建设、教学激励约束、分类评价、科研成果转化、评价结果运用等机制。

（一）师德考核评价方面

近年来，河南农业大学高度重视师德师风建设，引导广大教师坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，努力建设一支高素质、专业化的教师队伍。

1.激发教师涵养师德内生动力。学校持续举办“道德讲堂”“爱岗敬业、教书育人”“立德树人，成就最美”“学习时代楷模，成就出彩人生”“牢记育人使命，志做‘四有’教师”师德主题教育征文等活动，开展道德模范、师德标兵、教书育人、

“最美教师”等荣誉评选和师德师风建设优秀案例评选活动，强化榜样引领、典型示范，弘扬带动广大教师立德树人、爱岗敬业、为人师表、严谨笃学的高尚师德，激发教师涵养师德的内生动力。

2.完善师德考核评价制度机制。出台教师师德师风考核办法和教师师德失范行为处理办法，明确了考核主体、考核组织程序和申诉程序，并从政治纪律、职业道德、学术道德、廉洁纪律等方面制定了 34 条负面清单，进一步建立完善了师德师风考核工作制度和工作机制。学校公开了师德师风问题举报通道。近年来，对在教学运行、试卷评阅等方面违反师德师风的 3 名教师进行相应处理，1 人调离了教师岗位。

3.健全师德师风建设长效机制。学校将师德师风建设考核贯穿人才引进、教育教学、科学研究、社会服务等全过程。在人才引进方面提出要全面考核思想政治素质、敬业精神、团队精神等，并建立引人、用人考核责任体系。在新进教职工中开展了师德师风教育开展专题培训。在聘期考核、职称聘任、推优推先等过程中都明确了师德师风考核的责任。成立党委教师工作部、教师教学发展中心，与教务处合署办公，在教学培训和日常教学工作中加强师德师风教育。开展了“黄大年式”教师团队创建活动。同时对外聘教师、劳务派遣人员管理参照开展师德师风教育，持续增强师德师风建设。

近年来，学校荣获国家级模范教师、国家级师德先进个人、国家级先进工作者、省首批教育世家、省级师德先进个人、省级师德标兵、省级优秀教师、省级文明教师、省级教

学标兵称号、省“感动中原”年度教育人物等二十余人次，起到了模范带头作用，激发了广大教师为人师表、教书育人的荣誉感和责任感，展现了农大人良好的师德师风和精神风貌。

（二）教学业绩考核评价方面

1.严格教育教学工作量考核。建立健全教学工作量评价标准，出台河南农业大学本科教学工作量计算办法，对教学工作量计算范围、标准进行了明确规定，其中把担任班主任、辅导员、指导毕业生毕业（论文）设计、指导青年教师、辅修双学位授课、日常监考等一系列教学管理工作和指导学生创业、参加竞赛等活动纳入工作量计算。出台教授给本科生上课制度，明确规定“为本科生上课是教授的基本职责，也是教授聘用和晋升高一级教授岗位的基本条件。对于不服从各教学单位安排讲授本科课程的教授，学院应做好思想工作，并予以警示和处理；一年未给本科生授课者，年度教学质量考评为不合格；连续三年不承担本科课程的教授，转出教师专业技术职务系列。”把教授为本科生上课作为基本制度，教授、副教授为本科生上课率达 100%。

2.加强教学质量评价工作。完善教学质量评价制度，坚持“强调以学生为中心、产出导向教育、质量持续改进”的办学理念，构建“分级管理、部门联动、全员参与”的教学质量监控与评价的长效机制。出台教学质量监控与评价实施方案，建立“五会”“五查”“三评”“三奖”的“5533”的本科教学质量保障模式，实现多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩的可操作性。

建立本科教学听课、校院两级督导、学生评教、校院两级信息员反馈制度，建立以本科教学质量报告、学院本科教学评价、专业评价、课程评价、教师评价、学生评价为主体的全链条多维度高校教学质量评价与保障体系。积极开展各类教学方法培训研讨和教学实践工作坊，鼓励教师进行课堂教学改革，引导学生开展研究性、实践性学习，以树立良好教风带动和促进学风转变，实现以教为中心向以学为中心的转移。

3.健全教学激励约束机制。提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称（职务）评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。出台学院本科教学绩效考核办法、研究生教育绩效考核办法等。建立教学型教授岗位制度，完善教学型岗位直接认定副教授/教授职称晋升标准，增大教学为主型职称评审认定比例。加大对教学优秀教师的表彰，设立教学奉献奖、教学质量奖、教学名师奖、青年教师讲课大赛奖等，激励教师潜心育人。2017年以来，教学为主型评定副教授36人，教学为主型评定教授19人，因教学工作表彰教师280多人次，1位青年教师获全国教学技能大赛一等奖并荣获全国五一劳动奖章，评定教学奉献奖10人、校级教学名师25人，教学质量奖90余人；获评省级教学名师6人，省级青年骨干教师41人。教学工作的核心地位持续稳步提升。年度教学质量考评结果与人事考核结果挂钩，年度教学质量考评不合格的教师，其年度考核也为不合格，直接影响教师绩效收入。

4.强化课堂教学纪律考核。加强对教师课堂教学活动、

教学实践环节等的督导力度，以制度建设和师德师风建设为保障，坚持正确的育人导向，做好课堂教学管理，抓考风考纪，维护良好的教学秩序。出台课堂教学管理暂行规定、本科教学听课规定、教学质量监控与评价实施方案、年度教学质量考评办法、教学质量检查实施细则、本科教学事故认定办法、大学生教学信息员工作实施办法等。每学期初任课教师均签订“河南农业大学师德承诺书”和“河南农业大学课堂教学承诺书”，引导教师承诺、践诺，落实立德树人根本任务，保证课堂教学的“主阵地”效果，切实做到“四个统一”，努力成为新时代党和人民满意的“四有”好老师。自 2017 年以来，校院两级共处理违反教学工作纪律和规定的教师 58 人次，正确树立严谨的校风、教风和学风，保证课堂教学效果。

（三）完善科研评价导向方面

科学研究是高校的重要职能，是提升人才培养和增强社会服务能力的内在要求，成为高校核心竞争力和综合实力评价考核的重要因素。河南农业大学高度重视科学研究工作，通过改进完善科研评价导向引导激发教师科技创新活力。

1.强化学术道德与科研伦理审查。学校注重加强学术道德、出台学术道德规范实施细则，通过开展科学道德和学风建设宣讲等活动，强化学术道德基本要求和学术道德规范。在教师师德失范行为负面清单中有 10 条为学术道德方面的行为。成立河南农业大学科学伦理委员会，依章程规范学校师生开展生物或医学研究，负责科学研究相关伦理问题的决策、评审和咨询，科学伦理委员会严格贯彻执行国家和地方

有关人体和动物实验的管理法律、法规和政策，从项目申请时到项目进行再到项目结束时均严格加强相关科学研究活动监督。学术道德与科研伦理审查为科技创新划定必要的价值底线，保证了学术研究一片净土。

2.优化科研激励政策。2011年，学校针对当时事业发展短板和亟待破解的发展瓶颈问题，出台的教学科研突出业绩奖励制度，对科研论文和科研成果的奖励幅度极大。以SCI论文为例，“发表影响因子大于（等于）0.4，3，5，10，20的，分别按影响因子 $\times 1$ ， $\times 2$ ， $\times 3$ ， $\times 4$ ， $\times 5$ 万元奖励”，有的教师仅靠发表论文一年即可获得数万到数十万的奖励，在一定程度上诱发教师“重科研、轻教学”的倾向，教师主动到田间地头开展“十年磨一剑”式研究的少了，泡实验室搞“短平快、高精尖”论文的多了。随着国家政策方针的调整，以及《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》出台，学校大力倡树服务国家需求的科研奖励导向，通过校内基金培育、研究生指标分配、学术贡献评价改革等措施，鼓励教师聚焦国家重大需求开展原始创新，致力于解决实际问题，学校在“国字头”科技创新中阔步前行，如国家自然科学基金获资助数量，实现了从2016年38项到2021年72项的重大突破。2020年《深化新时代教育综合评价改革方案》出台后，学校进一步改革完善科研奖励导向，出台学术贡献业绩考核办法，进一步调整优化了科研奖励政策，减弱了其在绩效分配中的比例，由2016年度的70%调整到2020年度的50%。

3.实施团队考核机制。围绕学校“聚焦农、小综合、大特

色、创一流”的发展目标和思路，针对过去科研奖励过渡突出个人带来的问题，出台科技创新团队建设与管理办法，坚持“目标引领、全面覆盖、交叉融合、结构合理、动态调整”的基本原则，强化科研团队建设和协同创新。在团队考核上，学校将“按照团队成员合作产生的标志性成果及人才培养，社会服务成效等相结合的原则，分自然科学和社会科学两类对团队建设予以考核评价，评选创新团队优秀奖和进步奖，给予经费资助并在学术贡献业绩考核中予以相应认定。”学校重点围绕 53 个“卡脖子”问题和关键核心技术推动科技创新团队建设，依托现有学科平台，鼓励跨学科、跨学院组建团队，实施大型仪器设备共享，变“机械组合”为“化学合成”，变“临时组配”为“定向培育”，推动从“单兵作战”向“兵团作战”的转型，着力提升科研攻关的层次与质量。

4.突出业绩贡献主导。最新出台的绩效工资实施细则，改变在收入分配中论文奖励比重过高等问题，学术贡献业绩考核办法中对学术贡献业绩的认定范围进行的明确，主要包括科研项目、成果奖励、学术论文、品种、产品、专利、标准、软件著作权、学术著作和科研平台等，学术贡献业绩中成果奖励和学术论文实行分级认定，着力构建以学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况为重点的教师科研评价体系。在教师考核体系中，弱化对论文数量的追求，使教师多一些时间和空间，能够从容地安排自己的学术计划，打磨学术精品。

（四）强化社会服务考核

作为农业大学，为河南农业强省建设和经济社会发展提

供智力支持是当然任务和必然要求，也是发展价值所在、使命所在。近年来，河南农业大学加强了社会服务工作制度供给，印发进一步加强社会服务工作的实施意见，建立引导教师及团队参与社会服务工作的激励机制。

1.实行社会服务量化考核。出台社会服务业绩考核办法，从科技服务、理论宣传、成果转化、品种推广、横向合作项目、农机推广类项目、服务推广类奖励和荣誉以及决策建言等类别领域共细分出 19 条认定标准，实行计分积分制，并纳入学校绩效工资改革总体实施方案给予了一定的物质奖励。在业绩奖励办法中，对过去不好量化的进行了量化明确，如教师参加农业科技推广类项目服务、学校认定的社会服务基地服务、学校职能部门和各学院组织的脱贫攻坚、乡村振兴等其他社会服务活动，经学校职能部门认定，计算社会服务工作时间，每人每年最高 100 天，每天计 0.1 分；参加上级或学校安排的理论宣讲、政策解读等，经认定进入上级或学校宣讲团的专家或者教师，每次计 0.2 分；向政府提供决策建言的按不同层次给予每项 3-50 分计分。学校拿出 200 万元进行了绩效奖励匹配，有效地鼓励和引导教师积极开展社会服务工作。2020 年，全校教职工参加社会服务积分共计 1478 分，其中决策建言 115 分，占 8%左右。

2.单列农技推广类职称评审系列。为引导和促进教师开展社会服务、科研成果转化工作，学校在高级职称评聘中单独设置了农技推广类系列，在基本条件满足基础上，把科研成果转化的工作绩效作为职称（职务）评聘、岗位聘用的重

要依据。2017 年以来评定农业推广类教授 8 人，副教授 2 人。

3.扩大社会服务业绩在聘期考核中比重。在学校第九轮全员聘任工作中，在教师岗位聘期上岗条件和聘期业绩考核内容均丰富了社会服务业绩内容。以农学院教师五级岗为例，上岗条件 22 选 3 中，有 3 条为社会服务业绩，聘期须完成业绩的 5 选 1 中，有 1 条是社会服务业绩，社会服务从上岗的七分之一比重提升到了五分之一比重，可见社会服务在教师考核中的作用达到新的强化。

（五）注重引导教师专业发展

1.建设教师发展项目。学校大力开展教学改革与研究项目立项研究工作，近五年共立项校级教学改革研究与实践项目 327 项，评选校级教学成果奖 31 项；立项省级教学改革研究与实践项目 46 项，获评省级教学成果奖 13 项。评选校级教学名师 25 人、校级教学团队 24 个，校级黄大年式教学团队 6 个，获评国家级“黄大年”式教学团队 1 个、省级教学名师 6 人、省级“黄大年”式教学团队 1 个。获批国家级新农科项目 3 项、省级新农科、新工科项目 9 项。通过教研项目和教学团队建设，有效引导教师参与团队，带动教师发展。

2.实施青年教师发展导师制。出台青年教师导师制实施办法，为 35 岁以下中级专业技术职务的青年教师配备导师，从教学方法、课程设计、教学研究、科学研究、社会实践等方面明确了导师职责和工作质量要求，指导周期为 2 年，每名导师在 1 个指导周期内可指导 1 名青年教师，考核合格的导师每指导一位青年教师按 12 学时/年计入导师年度工

作量，考核不合格者，2 年内不得评优、评先，不得申报晋升高一级专业技术职务。2019 年以来，为 275 名青年教师配备了导师，发挥有经验教师在教学科研工作中的示范和传帮带作用，帮助青年教师更好地履行岗位职责，推动建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的青年教师队伍。

3.完善培训与评价反馈制度。建立学校教师发展中心、学院分中心、基层教学组织三级培训机制，完善培训内容，拓展培训形式。自 2017 年以来，累计培训新入职教师 600 余人次，组织并参与各类教育教学技能培训 50 多次，累计培训教师 2700 余人次。出台优秀中青年教师培养计划，遴选优秀中青年教师到国内外知名大学进行为期 6-12 个月的研修。自 2017 年以来，近 200 名教师成功完成了国内外访学进修。出台教师专业能力提升计划，通过学校引导与学院落实相结合、集中培训与自主学习相结合、理论学习与实践锻炼相结合、技能培训与技能竞赛相结合等方式，对全校教师加强系统培养，投入 140 多万元建立超星课程平台与教师发展平台，进一步整合教师发展各项资源，打造了一个服务教师专业发展的整体解决方案。依托超星教发平台为每位教师建立教师发展电子档案，通过系统大数据记录并分析每位教师的年度成长情况，为教师个人专业发展指明方向。

三、主要解决的问题及取得的成效

改革中学校坚持问题导向、目标导向和结果导向相结合，既注重改革措施的出台，也注重改革措施的实践成效。

（一）着力破解“被动式”师德考核方式

当前师德考核是硬要求，但却是软考核，只有出事了、出舆情了，师德考核好像才出现，不出事、不出舆情，师德考核都没问题，“不犯错即是合格”。对此，学校把师德考核负面清单详尽列出，加强了日常、聘期、推优评先等考核中的师德把关。

（二）系统调整重科研轻教学的绩效导向

在过去相当长一段时期内，学校内部收入分配将论文数、专利数、项目数、课题经费等科研量化指标，与教师绩效工资分配、奖励直接挂钩，重科研轻教学的绩效分配导向不断加重。2020年，学校改变学科建设、教育教学、科学研究、社会服务等相对独立的奖励核算方式，形成系统的、整体的绩效分配办法，出台绩效工作实施细则，全校一盘棋，放在一起比，从全局观局部，系统调整了绩效分配导向，促进教学科研并重导向逐步形成。

（三）着力破“五唯”树导向

在人才引进方面学校破除唯论文倾向，不再以论文、项目等作为单一的评价指标，初步构建了多元化的代表性成果分类评价体系。2018年，学校对殷贵鸿研究员和其代表性成果“周麦系列”进行了综合考核和同行评价，以“一人一策”的方式作为高层次人才引进，并依托学校科研平台为其为其组

建高水平科研团队，该同志 2019 年度入选中原“千人计划”-中原科技创新领军人才。目前正在修订的高层次人才遴选办法，把师德为先、教学为要、科研为基、发展为本作为基本要求，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，探索建立“代表性成果”评价机制，着力克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，推动科技创新更多地真正产生推动发展的作用。

四、主要特色

（一）形成以高层次人才队伍认定为引领的教师考核评价工作机制

2016 年，学校实施了高层次人才培育系统工程、高层次人才引进工程、“特聘教授+团队”工程、优秀人才海外培养工程、教师能力提升工程等人才队伍建设五项工程，按照“上层次、扩规模、调结构、补短板”的基本思路，科学制定人才队伍建设规划，把人才分为领军人物、卓越人才、杰出人才、拔尖人才、青年人才、优秀博士毕业生、优秀创新团队等 7 个类别，每年设立 5000 万人才建设专项经费，推进人才队伍建设。

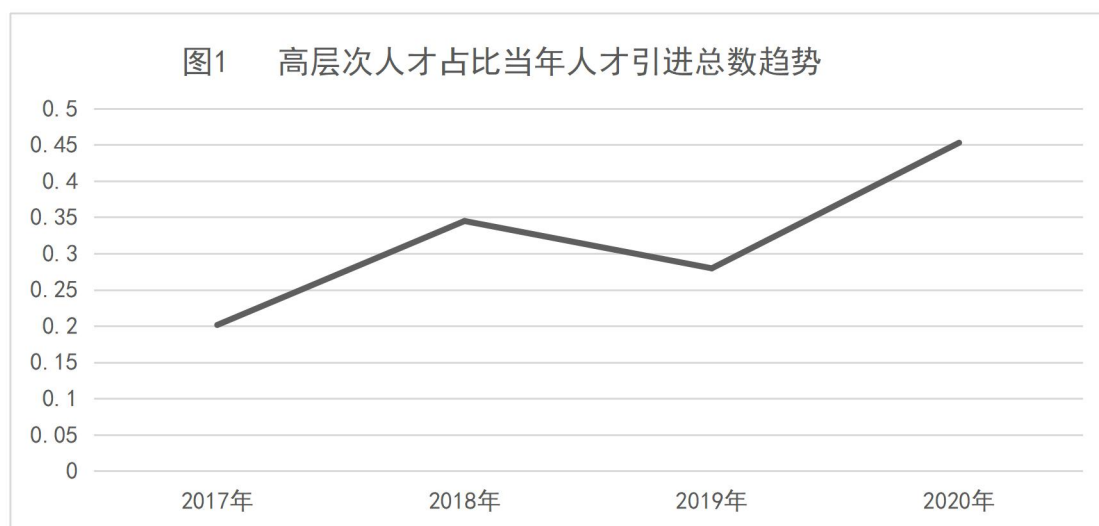
近五年来，学校引进优秀博士 540 余人（见表 1），其中第五层次“青年英才”117 人，第四层次“拔尖人才”43 人，第三层次“杰出人才”2 人，第二层次“卓越人才”1 人。另外，引进 2 个优秀科技创新团队。引进人才中高层次比例逐年提高（见图 1）。

表 1：高层次人才引进情况统计表

	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
博士总数	41	144	87	93	106
硕士总数	47		24	24	23

其中

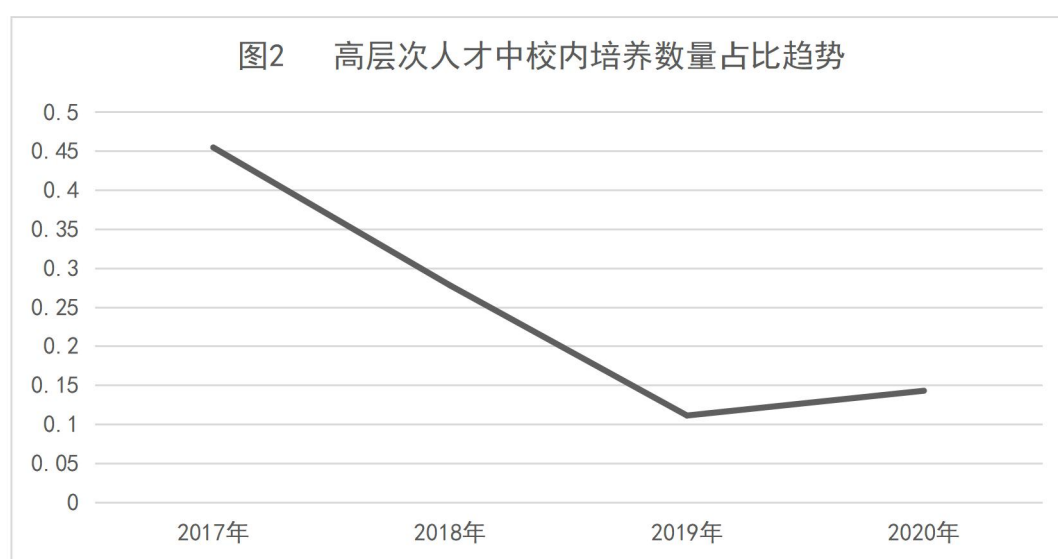
青年英才		24	19	17	41
拔尖人才		4	9	9	7
杰出人才		1	1		
卓越人才			1		



立足校内原有师资，培养五层次及以上高层次人才 44 人（见表 2），其中，第一层次“领军人物”1 人，第二层次“卓越人才”2 人，第三层次“杰出人才”6 人，第四层次“拔尖人才”8 人。校内培养高层次人才的人数，2017 年为存量人才认定年份，人数较多，2018 年之后开始主要是校内职工对标奋斗促成的，校内人员争作高层次人才的愿望和行动更加强烈（见图 2）。

表 2： 校内培养各层次人才统计

	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
青年英才	6	18	5	4	3
拔尖人才	1	2	2	1	2
杰出人才		2	3	1	
卓越人才		2			
领军人物		1			



高层次人才队伍认定政策体系在实施过程中产生了“鲶鱼效应”，激活了学校教师队伍建设活力，形成了引领教师考核评价制度改革的工作机制。

（二）探索了职称评审内聘制度改革

为进一步激励优秀人才脱颖而出，充分发挥职称评聘在激励教师发展方面的作用，学校出台内聘教授、副教授专业技术职务暂行办法，在聘期 3 年内，内聘人员申报评审相应的高级专业技术时，基层推荐环节单列指标。2019 年以来，

共内聘教授 49 名，副教授 109 名，其中 2019 年、2020 年内聘教授 34 名、副教授 85 名通过学校职称评审，正常晋升为教授、副教授。内聘制度的实施，是我校进一步探索高校用人自主权的重要举措，是完善分类评价标准、丰富人才评价方式重要载体，推动了学校人才评价和使用的有机结合。

（三）深化了全员聘任、周期考核制度

2021 年，学校完成第二轮岗位聘任聘期考核暨第八次全员聘任聘期考核工作，顺利实现第九次全员聘任管理工作。在这次聘任考核及管理工作中，进一步深化了校院两级在教师考核评价工作中的权责利关系，进一步扩大了二级学院的考核评价自主权，按照教师不同岗位特点，结合实际按照教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型四大类分别设置不同的考核标准；采用专家评审、讲课答辩、代表作评价等多样化的考核方式；突出教师教育教学水平和人才培养的实际贡献以及学术能力、创新能力、成果转化推广、社会服务、科学普及等方面的贡献，体现了重师德、重能力、重业绩的评价导向。

五、改革建议

（一）高校经费拨款指标体系应进一步完善优化

考核评价是指挥棒。教师考核评价制度改革作为学校深化人事分配制度改革工作，不仅事关学校教育质量、科技创新、社会服务等工作质量的提高，也事关学校发展特色的巩固和加强；不仅受内部治理因素的影响，也受到外部环境的影响。随着市场在资源分配中的决定性作用不断强化，高校

要从自身发展阶段和办学特色出发，遵循高等教育规律，探索建立科学合理的考核评价体系，就需要外部环境给予充分支持。当下的拨款指标体系强调量化的显性指标多，师德师风、教育教学、教师发展等方面的形成性指标缺乏，建议增强相关方面的指标或增大权重，引导高校重视和加强这方面的工作，这也是发挥市场的资源分配决定性作用在引导高校内涵发展、特色发展方面的具体体现。

（二）高校要保持足够定力坚定推进自身体色的考核评价工作

教师考核评价制度只要是符合党的教育方针政策，应该是没有对错之分，只有是否适合自身的问题。每一所高校历经多年发展，都建立有一套相对比较成熟的教师考核评价制度体系，要保持定力不为外界干扰，保持定力不是说不做调整 and 改变，但调整 and 改变幅度不宜过大、频度不宜过密，调整和修改都应围绕着强化办学特色，有利于实现发展目标上来。保持定力并结合国家政策变化尽快做出相应调整，将有利于引导教师发展，推动学校发展；否则，定力不足随外界变化而不停变化将引起教师不适，不利于制度执行和制度文化建设；或固守不变，将引起教师不满，不利于激发教师主动性积极性创造性。