

一、教学成果总结报告

高校教师考核评价制度改革研究与实践



河南农业大学 郑州大学 中原工学院 信阳农林学院

1.研究背景及问题提出

教师考核评价制度是师资队伍建设的指挥棒。近年来，全国各地高校积极探索推进教师考核评价制度改革，但仍然存在一些顽瘴痼疾，如师德考核操作性不强，考核评价缺乏整体设计，重科研轻教学，重数量轻质量，考核结果难以科学运用，体制机制方面的障碍仍然有待破除。

教育部 2016 年印发《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》，从加强师德考核力度、突出教育教学业绩、完善科研评价导向、重视社会服务考核、引领教师专业发展等五个方面提出改革方向与目标。

为了探索推进河南省高校教师考核评价制度的改革与实践，项目组选取代表 4 类本科高校的 4 所高校，由河南农业大学（教学科研型高校）牵头，与郑州大学（研究型高校）、中原工学院（教学为主型高校）、信阳农林学院（应用型高校）共同申报本项目。

2.研究过程

2017 年 12 月，本项目正式获准河南省教育厅立项为重大项目。项目研究以教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》为指南。中共中央、国务院 2020 年印发《深化新时代教育评价改革总体方案》之后，项目组将《方案》精神贯彻在研究与实践之中。

2018 年 1 月，在河南农业大学召开项目开题报告会，由国家教学名师、华中农业大学副校长张献龙教授任专家组组长，与会专家对项目研究进行了论证和指导。

2019年1月,在信阳农林学院召开项目研究中期研讨会,对研究工作进行优化。

2020年1月,新冠肺炎疫情爆发后,项目研究外出调研受到影响,改为点对点访谈方式进行调研,并对项目研究进行总结凝练和实践检验。

2021年5月-9月,项目组多次召开结项推进会,对项目取得的理论研究和实践成果进行系统总结。

2021年10-12月,经学校鉴定、教育厅复评、结果公示,本项目通过高等教育教学改革研究项目省级鉴定。

3.研究重点和难点

3.1 研究重点

3.1.1 探索进一步加强师德考核力度的改革措施,完善师德建设长效机制。遵循教育部等七部门印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,探索强化师德考核和运用的改革措施。

3.1.2 探索进一步突出教育教学业绩的改革措施,完善教学激励约束机制。探索和改变过度依赖论文、专利、项目和经费等方面量化评价指标的改革措施,提高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。

3.1.3 探索进一步完善科研评价导向的改革措施,完善多元分类评价机制。探索完善科研评价导向的改革措施,以代表性成果和实际贡献为标准的同行专家评价机制,推动“学术贡献、学术影响、学术活力”三个维度的科学评价。

3.1.4 探索进一步重视社会服务考核的改革措施,完善科

研成果转化机制。探索教师参与人才培养、科技推广、政策咨询和承担公共学术事务等方面综合评价的改革措施，提高科技成果转化率和高校对经济社会发展的贡献率。

3.1.5 探索进一步引领教师专业发展的政策措施，完善评价结果运用机制。探索不同层次专业发展共同体构建、专业发展考评指标设置、教育信息技术素养提升等改革措施，构建以发展性评价为引导、评价结果科学运用的教师可持续发展长效机制。

3.2 研究难点

3.2.1 破除“五唯”顽瘴痼疾的制度创新

通过制度创新，克服“五唯”倾向，矫正评价导向，落实以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的基本要求，切实提升教师师德和业务能力。

3.2.2 完善师德考核评价的制度创新

通过制度创新，将师德摆在教师考核的首位，推行师德考核负面清单制度，将师德表现作为教师绩效考核、职称职务评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容。

3.2.3 平衡教学科研权重的制度创新

提高教学业绩在校内绩效分配、职称职务评聘、评优评选、岗位晋级考核中的比重，平衡教师考核体系中的教学科研权重，努力扭转广大教师重科研轻教学的倾向。

3.3 实施方法

3.3.1 坚持问题导向

找准河南高校在教师考核评价制度方面存在的主要问

题，有针对性地研究解决问题、完善评价制度的改革措施。

3.3.2 分类试点实证

选取河南省 4 类本科高校的典型代表分类试点实践实证，将实践实证中总结的改革建议措施向其他相关高校反馈，并征集其实证效果。

3.3.3 注重制度创新

着重从河南高校普遍薄弱的破除“五唯”顽瘴痼疾、完善师德考核评价、平衡教学科研权重等方面，探索并进行制度创新。

3.4 目标任务完成情况

项目实施以来，在 4 所项目承担高校的支持下，项目组成员积极参与正在实施的综合改革尤其是人事制度、教育教学、科研评价改革等改革，推动补齐制度缺项，使参与高校教师考核评价制度日臻完善，教书育人、科学研究、社会服务活力进一步激发。综合项目组研究和实践成果来看，较为圆满地完成项目设定的目标任务。

3.4.1 河南农业大学完成情况

师德考核评价方面：一是激发教师涵养师德内生动力，强化榜样引领、典型示范。二是完善师德考核评价制度机制，制定 34 条负面清单。三是健全师德师风建设长效机制，在教学培训和日常教学工作中加强师德师风教育。

教学业绩考核评价方面：一是严格教育教学工作量考核，严格落实教授给本科生上课制度。二是加强教学质量评价工作，建立“5533”本科教学质量保障模式。三是健全教学激

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。

完善科研评价导向方面：一是成立科学伦理委员会，强化学术道德与科研伦理审查。二是优化科研激励政策，大力倡树服务国家需求的科研奖励导向。三是实施团队考核机制，鼓励跨学科、跨学院组建团队。四是突出业绩贡献主导，构建以学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养为重点的教师科研评价体系。

强化社会服务考核方面：一是出台社会服务业绩考核办法，分类别领域划定 19 条认定标准。二是单列农技推广类职称评审系列，把科研成果转化重要依据。三是扩大社会服务业绩的考核比重，在全员聘任中强化社会服务业绩内容。

引导教师专业发展方面：一是设置教师发展项目，引导教师参与学习共同体、教研共同体。二是实施青年教师发展导师制，出台青年教师导师制实施办法。三是完善培训与评价反馈制度，建立教师发展中心、学院分中心、基层教学组织三级培训机制。

3.4.2 郑州大学完成情况

师德师风考核：一是发布关于加强和改进师德师风建设的实施意见，把师德师风建设工作纳入年度工作计划和目标考核体系。二是印发教师师德失范行为负面清单及处理办法，明确了师德失范行为认定条款。三是强化师德考核结果运用，在评优评先和职称评审中实行一票否决。

教师岗位分类评价与考核：一是实施教师岗位五种类别

的分类设置，明确规定各类岗位聘期岗位聘任、聘期考核及其结果运用。二是基于教师岗位分类制定各类别人员职称评审条件，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。

目标绩效考核：一是完善 600 分院系工作目标绩效考核机制，对人才培养、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各按 100 分进行考核。二是制定了高水平成果（人才）绩效奖励办法，分人才培养、科学研究、人才团队与队伍建设、学科与平台建设等方面进行奖励。

人才队伍建设考核：一是健全高层次人才评价考核机制，为学校一流大学建设提供了重大人才支撑。二是建立优秀博士引进的评价考核机制，对符合条件的优秀博士直接聘任教授或副教授。

教师教育教学考核：一是构建教师教学能力提升机制，出台教师教学能力培训实施办法。二是开展多元化考核评价，强化领导听课、学生评教制度。三是支持教师专业发展研究，研究探讨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。

科研与成果转化评价：一是克服“五唯”倾向，在科研成果考核和奖励中注重考查教师的代表性成果水平。二是强力推动科技成果转化，常俊标教授两次转化金额近亿元，戴桂馥教授单项科研成果转化金额达 4000 万以上。

教师社会服务评价：一是强化对教师社会服务的考核评

价，注重考查教师的社会服务能力和水平。二是大力推动校地、校企合作，在政策咨询、智库建设方面也取得成效显著。

3.4.3 中原工学院完成情况

师德师风考核：一是注重建立师德考核长效机制，将师德考核作为教师聘用、人才引进、导师遴选、学科（术）带头人选培的第一标准。

教育教学业绩评价：明确规定了不同岗位、不同层次的教师在教学、科研方面分类分层的考核工作量，制定了“832211”教学质量监督评价保障体系。

科研评价导向：作为教学为主型高校，加大对为学校、地方、国家的发展作出重大贡献的教师的奖励力度，建立了合理的教师和科研团队评价周期。

社会服务考核：对专利、政府建议、智库建设、网络及新闻媒体的引领性文章、科技合作项目、协同创新、科技园区孵化项目、横向项目等成果，均计入绩效业绩点。

引领教师专业发展：将教师专业发展纳入考核评价体系，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。

2.4.4 信阳农林学院完成情况

加强师德考核：一是将师德考核摆在首要位置，制定《建立健全师德建设长效机制实施办法》等制度。二是完善师德考核标准，全面客观准确评价教职工的德才表现。

突出教育教学业绩：一是巩固教学工作的中心地位，提

高教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级评聘中的比重。二是分类分层多观测点科学评价教师教学质量，逐步实现“评价—反馈—改进”闭环体系。

完善科研评价导向：一是改革教师科研能力评价体系，强化应用研究和社会服务在教师考核评价指标中的比重。二是探索构建多元主体共同评价体系，在教师专业技术职称评审中推行高级职称代表作评审制度。

重视社会服务考核：一是引导教师开展技术攻关、技术服务、技术推广和技术成果转移转化，将社会服务的学术性体现在教师考核评价中。二是制定关于深化产教融合的实施意见，建立科研与服务地方改革的考核评价制度。

引领教师专业发展：一是将教师专业发展纳入考核评价体系，构建“双向多元”、重视师德、重视教学、重视应用的教师发展评价机制。二是建立考核评价结果分级反馈机制，积极推进发展性评价改革。

4.研究成果

4.1 主要成果

4.1.1 制度建设成果

项目组成员积极参与 4 所项目承担高校 80 多项相关制度的修订、新立工作（分别见 4 所学校研究报告附表），构筑了教师考核评价改革制度体系的四梁八柱，初步形成了推动教师和学校共同发展的有效机制。

3.1.2 理论研究成果

项目组成员共承担与本项目相关的教学质量工程项目

14 项，其中 2 项获评河南省高等教育教学改革成果二等奖，1 项获评河南省教育厅科技成果一等奖；发表与本项目相关的论文 12 篇，其中包括 CSSCI 南大核心期刊 1 篇、北大核心期刊 2 篇；出版与本项目相关的专著 1 部，获评河南省教育厅人文社科研究优秀成果二等奖。

4.1.3 实践实证成果

4 所项目承担高校的教师考核评价制度改革实践有力提升了立德树人、科技创新和社会服务水平，得到人民日报、光明日报、中国教育报、人民政协报、教育部网站等国家级媒体和河南日报、大河报、河南省教育厅网站等省级媒体的关注和报道。

省内部分高校如河南科技大学、河南理工大学、商丘师范学院、河南城建学院等在与 4 所项目承担高校的学习交流中，互相借鉴了教师考核评价制度改革的经验和做法，直接或间接地参考、采纳了项目组的研究成果和政策建议。

4.2 成果特色

4.2.1 教学科研型高校（河南农业大学）成果特色

一是形成以高层次人才队伍认定为引领的教师考核评价机制。二是探索职称评审内聘制度改革。三是深化全员聘任、周期考核评价制度改革。

4.2.2 研究型高校（郑州大学）成果特色

一是实施教师岗位分类设置与管理。二是完善 600 分院系工作目标绩效考核评价体系。三是健全高层次人才考核评价机制。

4.2.3 教学为主型高校（中原工学院）成果特色

一是着力培育“四有”好老师和“四个引路人”。二是着力畅通教师专业发展路径。三是推进激励教师潜心教学的“三把尺子”评价改革。

4.2.4 应用型高校（信阳农林学院）成果特色

一是推动产教融合搭平台。二是组建五大联盟促创新。三是加快成果转化增效益。

4.3 研究与实践创新性

本项目研究与创新注重两个方面的创新性，分别是注重破除“五唯”倾向、平衡教学科研权重。

4.3.1 注重破除“五唯”倾向

河南农业大学增大教学为主型职称评审认定比例，着力构建以学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养为重点的教师科研评价体系。郑州大学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，并在博士引进中对符合条件的直接聘任教授或副教授。中原工学院科研评价中扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向。信阳农林学院在专业技术职称评审中推行高级职称代表作评审制度，采取一人一议的方式直接授予高级职称。

4.3.2 平衡教学科研权重

河南农业大学科研奖励占比由2016年度的70%调整到2020年度的50%，教学奖励比重由30%提高到45%左右。郑州大学在高水平成果奖励中对国家教学名师、国家级教学成果奖、省级教学成果特等奖等给予重奖。中原工学院按照

人才培养、学术水平、社会服务能力“三把尺子”制度设计，完善职称评价办法，开展分类评审、分级评价的改革。信阳农林学院提高教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级评聘中的比重，形成教学和科研协调发展局面。