

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

目 录

一、项目研究报告.....	3
1.研究过程.....	7
2.研究重点和难点.....	9
2.1 研究重点.....	9
2.1.1 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.....	9
2.1.2 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.....	9
2.1.3 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.....	10
2.1.4 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.....	10
2.1.5 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.....	11
2.2 研究难点.....	11
2.2.1 破除“五唯”顽瘴痼疾的制度创新.....	11
2.2.2 完善师德考核评价的制度创新.....	11
2.2.3 平衡教学科研权重的制度创新.....	12
2.3 实施方法.....	12
2.3.1 坚持问题导向.....	12
2.3.2 分类试点实证.....	12
2.3.3 注重制度创新.....	12
2.4 目标任务完成情况.....	12
2.4.1 河南农业大学完成情况.....	13
2.4.2 郑州大学完成情况.....	16
2.4.3 中原工学院完成情况.....	19
2.4.4 信阳农林学院完成情况.....	21
3.研究成果.....	24

3.1 主要成果.....	25
3.1.1 制度建设成果.....	25
3.1.2 理论研究成果.....	25
3.1.3 实践实证成果.....	25
3.2 成果特色.....	30
3.2.1 教学科研型高校（河南农业大学）成果特色.....	30
3.2.2 研究型高校（郑州大学）成果特色.....	31
3.2.3 教学为主型高校（中原工学院）成果特色.....	32
3.2.4 应用型高校（信阳农林学院）成果特色.....	33
3.3 研究与实践创新性.....	35
3.3.1 注重破除“五唯”倾向.....	35
3.3.2 平衡教学科研权重.....	36
4.附件.....	38

一、项目研究报告

教师是高校的办学主体，是实现高校办学目标、推动社会文明进步的重要力量。师资队伍是高校第一资源，当前高校间日趋激烈的人才竞争局面，以及高校对以青年教师为主体的人才引进培养工作的高度重视，均彰显了师资队伍对于高校生存发展的至关重要性。

教师考核评价制度是师资队伍建设的指挥棒，是高校发展的风向标。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，纷纷设立党委教师工作部、教师发展中心、教学质量评估中心，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了有益尝试，积累了不少经验。教师考核评价体系随之日渐完善，但仍然存在教师选聘把关不严、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、重形式轻结果、重数量轻质量的情况仍然较为严重；考核评价周期频密、急功近利，考核结果的科学运用有待完善等问题，一些体制机制方面的障碍仍然有待破除。

教育部印发的《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，以下简称《意见》）指出，高校教师考核评价是高等教育综合改革的重要内容，并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。要求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。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。

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，2017年11月，河南农业大学牵头，联合郑州大学、中原工学院、信阳农林学院申报了河南省高等教育教学改革研究与实践项目。本项目研究初期以教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》为指南，在中共中央、国务院2020年印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《方案》）之后，项目组将《方案》精神贯彻在研究与实践之中。

项目的开展以问题为导向，从师德考核、教育教学业绩、科研评价导向、社会服务考核、教师专业发展等五个方面，以代表河南省4类本科高校的河南农业大学（教学科研型高校）牵头，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）为实践实证平台，在不同类型高校探索各具特色的师德建设长效机制、教学激励约束机制、多元分类评价机制、科研成果转化机制和评价结果运用机制，并提出相应政策措施咨询建议。这些建议首先由项目组成员立足本职岗位实践，在各参与高校的规章制度建设中得到推动实施。之后，项目组积极在相关高校开展实践实证，得到相关高校一定程度的认可。

1.研究过程

2017年12月，省教育厅下发《关于公布2017年河南省高等教育教学改革研究与实践立项项目的通知》，“高校教师考核评价制度改革研究与实践项目”正式获准立项为重大项目（见附件1）。

2018年1月，按照河南省教育厅要求，在前期调研和资料收集、文献查阅等工作基础上，在河南农业大学召开了项目开题报告会（见附件2）。专家组组长华中农业大学副校长、国家教学名师张献龙教授，河南财经政法大学朱金瑞教授，华北水利水电大学数学与统计学院院长罗党教授，河南省教育厅主管处室负责同志以及河南农业大学焦有宙教授、李炳军教授等专家学者出席了开题报告会。与会专家对项目研究框架、研究思路、研究重点难点、研究方法等进行了论证和指导。开题报告会后，项目组各单位成员在主持人的带领下，结合专家意见和研究计划，积极推进教师考核评价制度改革和实践工作。

2019年1月，在信阳农林学院召开项目研究中期研讨会（见附件3）。信阳农林学院院长郭长华参加研讨会并讲话，项目主持单位河南农业大学向与会人员介绍了项目总体情况，并汇报了河南农业大学研究进展情况。项目单位郑州大学、中原工学院、信阳农林学院项目负责人分别汇报了项目研究进展情况。研讨会对下一步研究工作进行了安排，强调加强调研学习，将重视教学工作作为教师考核评价的重点，把分类考核评价作为制度改革的创新点，着力做好“凝练、

提升、优化、应用”等研究工作，探索考核评价方式智慧化。

此后，党和国家又出台了若干关乎教师考核评价的政策文件，中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》，教育部等六部门颁布《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》等。

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。此时项目研究已进入了总结凝练和优化提升阶段，各单位紧密结合党和国家最新出台的有关文件精神，进一步对改革研究和实践进行了理论提升和实践丰富等工作，形成了一部分理论研究和改革实践成果。

2021年5月6日-7日，项目组在河南农业大学召开结项推进会（见附件4）。会议听取了项目各单位研究进展总结汇报，并就结项工作进行了安排部署。

2021年9月10日-12日，项目组召开结项报告撰写研讨会（见附件5）。各项目单位提交了研究报告初稿和取得的相关研究成果，对各单位提交的研究报告进行了讨论，并围绕主报告撰写等工作进行了深入研讨，对项目开展以来取得的成果进行了系统总结，对经费使用情况进行了自查。

2.研究重点和难点

2.1 研究重点

本项目从全国高校教师考核评价现状出发，基于对我省高校存在的共性和突出问题的分析，以问题为导向，从师德考核、教育教学业绩、科研评价导向、社会服务考核、教师专业发展五个方面入手，着力构建师德建设长效机制、教学激励约束机制、多元分类评价机制、科研成果转化机制和评价结果运用机制。

2.1.1 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》，针对师德考核中存在的主体不明确、内容笼统、标准模糊、失之于软等问题，在教师考核评价中探索强化师德考核结果运用的改革措施，构建把师德师风作为评价教师队伍素质第一标准的长效机制。

2.1.2 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

针对重科研轻教学等问题，在教师考核评价中探索改变在教师职称职务评聘、收入分配中过度依赖和不合理使用论文、专利、项目和经费等方面量化评价指标的改革措施，健全教学工作量评价标准，健全教学质量评价制度，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。

2.1.3 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

遵循中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》和科技部等五部委联合印发的《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》，针对科研评价价值导向偏颇、评价方法“一刀切”等问题，在教师考核评价中探索调整完善科研评价导向的改革措施，引导教师主动服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展，完善以代表性成果和实际贡献为标准的同行专家评价机制，实行科学合理的分类评价，扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向，改变在教师职称职务评聘、收入分配中过度依赖和不合理使用论文、专利、项目和经费等方面的量化评价指标的做法，并建立合理的科研评价周期。积极破除“五唯”倾向，推动从“学术贡献、学术影响、学术活力”三个维度科学评价，使行政性评价让位于同行学者评价、量化评价让位于定性评价。

2.1.4 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

针对重研究轻服务、重论文轻推广、重成果轻转化等问题，在教师考核评价中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，引导和促进科技研发与产业结合、科研人员与企业结合、科研成果与市场结合，提高科技成果转化率和高校对经济社会发展的贡献率。在成果转化考核评价过程中，从数量评价转

向追求质量评价，从重视过程评价转向重视结果评价，从形式审查评价转向实质审查评价，重点突出科技成果转化的绩效考核，重点考核技术合同转让收入、社会服务活动实效等指标。

2.1.5 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

针对教师专业发展共同体构建不到位、教师专业发展规划不明晰、教学学术发展能力不足、教育信息技术素养欠缺等问题，在教师考核评价中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、教学学术发展能力提升、教学基本功训练、教育信息技术素养培训等改革措施，引导教师依托专业发展共同体研讨交流教育教学理论、学科前沿进展、教学学术技能、信息技术手段，完善教师考核评价结果反馈、运用机制，构建以发展性评价为引导的教师可持续发展长效机制。

2.2 研究难点

2.2.1 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。

2.2.2 完善师德考核评价的制度创新

通过制度创新，完善师德考核办法，将师德摆在教师考核的首位，并贯穿于日常教学、科学研究和社会服务的全过程；推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案；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。

2.2.3 平衡教学科研权重的制度创新

通过制度创新，完善教学质量评价和教学业绩激励机制，努力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。

2.3 实施方法

2.3.1 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、完善评价体系的改革措施。

2.3.2 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，由河南农业大学（教学科研型高校）牵头，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）共同完成。将实践实证中总结的改革建议措施向其他相关高校反馈，在其教师考核评价制度改革中实践有所运用，并征集其实证效果。

2.3.3 注重制度创新

在本研究所要完善的五个方面考核评价机制中，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。

2.4 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各学校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，各高校认真补齐师德考核办法、教学质量评价和教学业绩激励机制、科研评价导向、社会服务考核评价、教师专业发展评价等方面的制度缺项，初步构建了教师考核评价改革制度体系，参与高校教师考核评价制度体系日臻完善，束缚高校教师发展的体制机制障碍逐步破除，高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力进一步被激发。综合项目组研究和实践成果来看，较为圆满地完成了项目设定的目标任务。

2.4.1 河南农业大学完成情况

项目组积极参与河南农业大学的教师考核评价制度改革与实践。作为教学研究型高校，学校遵循《意见》和《方案》，着力推动教师考核评价制度改革与实践，坚持问题导向、目标导向和结果导向相结合，既注重改革方案的系统出台，也注重改革措施的实践成效，逐步完善了师德师风、教学激励约束、分类评价、成果转化、评价结果运用等长效机制。

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，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。二是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，制定了 34 条负面清单，进一步建立了师德师风考核工作制度和工作机制。三是健全师德师风建设长效机制，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。

教学业绩考核评价方面：一是严格教育教学工作量考核，建立健全教学工作量评价标准和计算办法，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，完善教学质量评价制度，构建教学质量监控与评价的长效机制，建立“5533”本科教学质量保障模式，引导学生从实现以教为中心向以学为中心转移。三是健全教学激励约束机制，以破除“五唯”为导向，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，建立教学型教授岗位制度，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力度。四是强化课堂教学纪律考核，树立严谨的校风、教风和学风。

完善科研评价导向方面：一是强化学术道德与科研伦理审查，成立科学伦理委员会，以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。二是优化科研激励政策，以破除“五唯”为导向，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、学术贡献业绩考核等改革措施，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，学校科研奖励在奖励性绩效分配中的比重由2016年度的70%调整到2020年度的50%。三是实施团队考核机制，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，在团队考核上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，鼓励跨学科、跨学院组建团队，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。四是突出业绩贡献主导，在绩效工资实施细则中改变在收入分配中论文奖励比重过高等问题，在学术贡献业绩考核办法科学划定认定范围，对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为重点的教师科研评价体系。

强化社会服务考核方面：一是实行社会服务量化考核，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，科学计算社会服务工作时间，实行计分积分制，并纳入学校绩效工资。二是单列农技推广类职称评审系列，在高级职称评聘中单独设置了农技推广类系列，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。三是扩大社会服务业绩在聘期考核中比重，学校第九轮全员聘任在教师岗位聘期上岗条件和聘期业绩考核中均强化了社会服务业绩内容。

引导教师专业发展方面：一是设置教师发展项目，通过教研项目和教学团队等建设工程，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，为 35 岁以下中级专业技术职务的青年教师配备导师，发挥示范和传帮带作用。三是完善培训与评价

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，投入 140 多万元建立超星课程平台与教师发展平台，整合教师发展各项资源，建立教师发展电子档案，通过系统大数据记录、分析并反馈每位教师的年度成长情况。

2.4.2 郑州大学完成情况

项目组积极参与郑州大学的教师考核评价制度改革与实践。作为研究型高校，学校坚持立德树人，坚持问题导向，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，推动教育评价和教师评价改革走向深入，强力支撑“双一流”建设。

师德师风考核机制方面：一是发布关于加强和改进师德师风建设的实施意见，成立党委教师工作部和师德委员会，以完善师德学习教育机制为引领，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。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，对存在师德师风问题教师在评优评先和职称评审中实行一票否决，强化优秀教师的表彰、示范和宣传。

教师岗位分类评价与考核机制方面：一是实施教师岗位分类设置，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，对各类岗位聘期岗位聘任、聘期考核及其结果运用作出明确规定。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，建立了从教师岗位分类、考核到职称评审的运行机制。

目标绩效考核机制方面：一是完善 600 分院系工作目标绩效考核机制，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，各按 100 分进行考核，教学工作主要考核本科生和研究生教学、教研等方面的绩效，科研工作主要考核在科研项目、科研成果等方面的绩效，人才队伍建设主要考核人才队伍培养、人才引进、人才队伍结构、人才队伍管理等方面的绩效，学科建设主要考核学科、平台和学位点建设等方面的绩效，国际化办学主要考核国际学术交流、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，建立了校院两级目标绩效考核机制，充分发挥了目标绩效和分配制度的导向作用。二是实施高水平成果奖励，制定了高水平成果（人才）绩效奖励办法，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，例如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。

人才队伍建设考核机制方面：一是健全高层次人才评价考核机制，出台了郑州大学 528 人才工程建设规划，按学科

首席教授、学科方向带头人和青年骨干三个类型制定了郑州大学学科特聘教授岗位设置和实施办法，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。二是建立优秀博士引进的评价考核机制，于 2020 年提出“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，对符合条件的优秀博士直接聘任教授或副教授，形成一套科学高效的引人用人考核评价机制。

教师教育教学考核机制方面：一是构建教师教学能力提升机制，出台了教师教学能力培训实施办法。二是构建教学质量监控机制，定期刊发有关教学质量监控的简报。三是开展多元化考核评价，实施校领导、部门领导听课制度，强化学生评教活动。四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，对教师职业生涯发展、能力提升起到极其重要的作用，2020 年郑州大学教师教学发展中心获评河南省首届教师教学发展示范中心。

科研与成果转化评价机制方面：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，充分激发教师自主创新积极性和内生动力。二是强力推动科技成果转化，近年来成效突出，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。

教师社会服务评价机制方面：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，充分调

动教师服务社会的积极性。二是大力推动校地、校企合作，在政府、政策咨询、智库建设也取得了成效显著，尤其是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。

2.4.3 中原工学院完成情况

项目组积极参与中原工学院的教师考核评价制度改革与实践。作为教学为主型高校，学校将教师考核评价作为综合改革的重要牵引，把握改革的正确方向和基本原则，针对教师的师德师风、教育教学业绩、科研评价、社会服务、专业发展等五个方面开展了卓有成效的改革探索。

师德师风考核方面：一是注重建立师德考核长效机制，设立师德建设委员会，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》等文件，将师德考核作为教师聘用、考核的第一标准，并在人才引进、课题申报、导师遴选、骨干教师、拔尖人才、学科（术）带头人选培以及其他各类高层次人才选聘和考核工作中，不折不扣地实行师德负面行为“一票否决制”。

教育教学业绩评价方面：出台了多项文件，保障教育教学工作考核、质量评价、激励约束等工作有效落实。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，实现了兼顾公平的分类分层考核。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。制定了“832211”

教学质量监督评价保障体系，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，对教师的言论、政治纪律、育人导向都进行严格管理，督促和监管教学工作的高质量运行。兼顾数量与质量，将教学工作量、教研成果、科研成果等教师业绩分别进行分类分级量化设定。

科研评价导向方面：作为教学为主型高校，中原工学院近年来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，在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，扭转重数量轻质量的倾向，探索建立“代表性成果”评价机制，实行代表性成果的校外同行专家评价机制。鼓励教师主动从事应用研究，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，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。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。

社会服务考核方面：中原工学院有关绩效考核、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，对专利、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。从 2018 年起，在职称评审方面，明确提出“人才培养”“科学研究”“社会服务”三把尺子，突出参评教师教书育人、科学研究、社会服务的全面科学性评价机制，将社会服务提升到与人才

培养、科学研究同样的高度。

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。成立教师发展中心，对教师专业发展进行系统设计、引导、政策指导和信息咨询。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。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

项目组积极参与信阳农林学院的教师考核评价制度改革与实践。作为应用型高校，信阳农林学院围绕创建农林特色鲜明的高水平应用型大学目标，从现行应用型本科高校教师考核评价存在的普遍问题入手，梳理出教师考核评价中存在“重实绩、轻师德”“重科研、轻教学”“重数量、轻质量”“重学术、轻服务”“重约束、轻发展”等不足之处，探索构建了健全师德考核标准、改进教学评价机制、重视教师专业性评价、突出以应用性社会服务为特色的评价体系，初步形成“产学研融合协同育人”的特色。

加强师德考核方面：一是将师德考核摆在高校教师考核评价的首要位置，成立师德师风建设领导小组，设立党委教师工作部和教师发展中心，制定《建立健全师德建设长效机制实施办法》等工作制度。二是完善师德考核标准，建立师

德考核负面清单制度，建立教师个人信用记录，为教师职业行为定规矩、明纪律。三是构建师德考评体系，全面客观准确评价教职工的德才表现，在教师绩效考核、职称职务评聘、岗位聘用和奖惩等人事管理中突出师德标准，实行师德“一票否决”。四是注重师德评价激励机制，评选表彰“师德标兵”“文明教师”“优秀教师”“先进教育工作者”。

突出教育教学业绩方面：一是巩固教学工作的中心地位，妥善处理好教学与科研之间的关系，确定专任教师年度基本教学工作量标准，把教授为本专科生上课作为基本制度。制定《教师教学工作量核算办法》，严格教师教学工作量的考核。二是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，合理降低科研成果所占比重，引导教师平衡教学和科研之间的关系。处理好“学问”与“应用”之间的关系，对专业教师的实践技能水平和专业教学能力均提出相关考核评价要求。三是加强教学质量评价，围绕应用型人才培养目标，融入 OBE 理念，完善校院两级教学质量评价体系，建立由校、院、基层教学组织组成的教学质量监控系统，建立健全教师评学、学生评教、教师教学质量考评、学院教学工作评价、教学督导等九项规章制度，分类分层多观测点科学评价教师教学质量。四是完善教学工作综合评价体系，2020 年修订完善教学工作指标，形成由学生评教、教学单位教师评价、其他教学工作考评构建的教师教学质量评价“三线并行”评价机制，逐步实现“评价—反馈—改进”闭环体系。五是健全教学激励约束机制，将教学工作考核评价结果作为

教师评优评先、职称晋升、续聘解聘等参考依据，政策性引导校内资源向一线教师倾斜，鼓励教师积极开展教学研究和教学改革，破除“五唯”倾向，提高教学业绩在各类评价标准中的权重，引导教师回归初心、潜心教学。

完善科研评价导向方面：一是注重科研诚信评价，建立科研诚信档案，规范学术行为，净化学术空气。二是改革教师科研能力评价体系，统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核制度，强化应用研究和社会服务在教师考核评价指标中的比重。结合破“五唯”要求，在 2021 年新修订的职称评审量化积分细则中，对发表的论文、科研成果的质量进行了详细区分，显著提高了一些高质量中文论文的层次。三是强化科研资助体系建设，为每位教师设立了科研基金账户，从科研团队建设、科研项目资助、科研人才培养等方面形成了较完善的资助体系。四是采用多元化科研评价方式，以经济社会效益和实际贡献为导向，探索科研工作定性评价和定量评价相结合的评价方式，增加一些定性考核指标，探索建立学术同行、行业专家、企业人员、“双师型”教师等多元主体共同评价体系。五是探索代表作评价制度，自 2021 年始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，综合考量教师代表性业绩取得的重大突破和成果的影响力社会价值，对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大关键技术难题、在特殊领域取得突出成绩、某一方面成果特别突出的人员，采取一人一议的方式直接授予高级职称。

重视社会服务考核方面：一是明确社会服务导向，引导

教师立足地方经济社会进步开展技术攻关、技术服务、技术推广和技术成果转移转化工作。二是坚持学术导向评价，积极探索将社会服务的学术性体现在教师考核评价体系中，将社会服务定位于理论与实践融为一体的学术导向评价类型，并将社会服务纳入教师职称职务晋升评价体系之中。三是制定评价激励政策，学校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，改革职称评审和职务晋升办法，针对在社会服务工作中成绩优秀的教师给予政策倾斜。

引领教师专业发展方面：一是将教师专业发展纳入考核评价体系，学校制定完善较为科学、合理的教师专业发展评价指标体系，包括 3 个一级指标、11 个二级指标和 46 个三级指标，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，实现“分级分类分型”评价，依不同学科分为不同种类，按教师特点分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务推广型四种类型。引入教师发展档案，进行教师发展性评价。二是建立考核评价结果分级反馈机制，通过“评价—反馈—改进—再评价—再反馈”模式，形成循环递进。三是积极推进发展性评价改革，定期邀请校外教学管理专家、行业专家对教师教学和专业发展提供全面细致的评估和指导，通过构建内外部相结合的教学评价体系，促进教师专业全面发展。

3.研究成果

3.1 主要成果

自项目实施以来，4 所项目承担高校积极开展教师考核评价制度改革与实践，项目组成员主动参与实践实证和理论研究，在制度建设、理论研究和实践实证等方面取得了丰硕成果：

3.1.1 制度建设成果

在制度建设方面，项目组成员积极参与 4 所项目承担学校 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），在其中发挥了积极作用。这些规章制度构筑了学校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、RCCSE 中国核心学术期刊 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（见下表 1）。

3.1.3 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，有力提升了学校教师立德树人、科技创新和社会服务水平，有力助推了学校改革和事业发展，得到了人民日报、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、信阳日报等省级媒体的关注和报道（见下表 1）。

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方面的经验和做法，直接或间接地参考、采纳了项目组的研究成果和政策建议，取得了不同程度的应用实证效果（见下表 1）。

表 1：高校教师考核评价制度改革研究与实践项目主要成果一览表

项目立项以来获得的教学质量工程项目、论文论著、媒体报道及应用证明情况				
项目 成果	教学质量工程项目	发布单位	时间	完成人
	1.高等学校高层次人才队伍建设的研究与实践——以河南农业大学为例 (河南高等教育教学改革研究与实践项目)	河南省教育厅	2020.01	张朝阳 1 闫俊萍 3 王亮 7
	2.国家自主示范区建设中高校教师发展研究——以河南为例 (全国教育科学“十三五”规划 2018 年度单位资助教育部规划课题)	全国教育规划领导小组办公室	2018.12	孙敬霞 1
	3.区域特色骨干大学产教融合研究与实践 (河南高等教育教学改革研究与实践重点项目)	河南省教育厅	2020.01	张朝阳 5
	4.地方农林高校新农科新型创新创业人才培养体系研究与实践 (河南高等教育教学改革研究与实践重大项目 B 类)	河南省教育厅	2020.01	茹广欣 3
	5.高等农业院校财务管理专业实践教学质量管理评价体系的研究 (河南省高等教育教学改革成果二等奖)	河南省教育厅	2020.05	王亮 5
	6.项目教学法在设施农业科学与工程专业核心课程实践教学中的探索 (河南省高等教育教学改革成果二等奖)	河南省教育厅	2020.05	黄松 2
	7.高校教师学习共同体的有效模式构建 (河南省教育厅科技成果一等奖)	河南省教育厅	2018.05	陈勤 1
	8.工科类地方本科高校教师发展研究 (专著, 河南省教育厅人文社科研究优秀成果二等奖)	河南省教育厅	2019.04	孙敬霞 1
	9.河南省高校课程思政建设研究 (河南省哲学社会科学规划项目, 结项优秀等次)	河南省哲学社会科学规划办公室	2020.06	王亮 4
	10.大学公共基础课程思政建设的研究与实践——以大学物理课程为例 (河南高等教育教学改革研究与实践重点项目)	河南省教育厅	2020.01	王亮 5
	11.光明农业讲坛 (中山大学课程思政建设项目)	中山大学	2020.06	谭金芳 2
	12.植物营养与肥料学 (中山大学课程思政建设项目)	中山大学	2021.07	谭金芳 1
	13.“教学、科研双能型”师资队伍建设的决策体系研究 (中原工学院教育发展改革项目, 结项)	中原工学院	2019.07	孙敬霞 2
	14.高校教师思政育人能力提升研究与实践 (中原工学院教学改革研究与实践项目)	中原工学院	2021.07	柳素平 2 孙敬霞 4

	教学改革论文/专著	期刊名称、层次/出版社	时间	作者
论文 论著	1.内涵式发展背景下有效学习共同体对教师专业发展的思考	中国教育学刊 CSSCI 南大核心 北大核心	2018.S1	陈勤 1
	2.高校护理教师学习共同体的研究进展	中华护理教育 北大核心	2017.12	陈勤 2
	3.学生视角下高校教师胜任力要素研究	中原工学院学报 河南省一级期刊	2021.04	孙敬霞 1
	4.基于冰山模型的高校教师考核评价中师德作用探析	中原工学院学报 河南省一级期刊	2021.08	柳素平 1 孙敬霞 2
	5.应用型本科高校教师考核评价制度改革刍议	信阳农林学院学报 全国农业高校优秀学报 河南省高校优秀学报	2021.09	胡克福 1
	6.高校教师考核评价制度改革的实践与思考	教育与学习 知网收录国际华文期刊	2021.10	刘国兵 1
	7.乡村振兴战略背景下人才战略的理论内涵和制度构建	中国农业教育 国家级综合性农业教育刊物 中国农学会教育专业委员会会刊	2018.12	谭金芳 1 张朝阳 2
	8.经济发展视域下的新加坡中学后教育	河南教育学院学报 RCCSE 中国核心学术期刊 全国百强社科期刊	2018.02	孙敬霞
	9.发挥学科人才大作用 助推农业高校奔一流	中国农业教育 国家级综合性农业教育刊物 中国农学会教育专业委员会会刊	2017.12	谭金芳 1
	10.地方农业高校提升服务社会发展能力的路径解析——以河南农业大学为例	河南教育 河南省一级期刊	2017.12	刘国兵 1
	11.基于标杆管理理论的地方院校学位授权点建设的思考——以河南农业大学生物学学位授权点为例	长春工程学院学报 吉林省一级期刊	2018.06	谭金芳 4
	12.非测绘专业测量学课程教学体系构建	高等农业教育 RCCSE 中国核心学术期刊 辽宁省一级期刊	2019.01	茹广欣 2

	13.工科类地方本科高校教师发展研究	中国社会科学出版社 全国优秀出版社		2018.08	孙敬霞 1
媒体报道	媒体名称	举办单位		时间	撰稿人
	1.群众的难题,就是我们的科研课题——河南农业大学“百名教授千名学生服务万村”	光明日报		20210124	周红飞
	2.中原工学院:创新思政课社会实践教学模式 提升思政课实践教学效果	光明日报		20210605	赵茜
	3.信阳农林学院:党建引领 建设农林特色应用型大学	中国教育报		20210906	余作斌
	4.6 年引才 8000 多人,这些青年人为什么钟情于中山大学?	人民日报客户端		20210331	黄艳 吴立坚
	5.以科学思想引领创新驱动	人民政协报		20190517	张改平
	6.郑州大学积极推进改革 努力打造一流教师队伍	国家教育部		20181129	郑州大学
	7.河南农业大学建设以农为优势特色的高水平大学	河南日报		20190429	史晓琪
	8.郑州大学:以立德树人为导向 打造特色课程思政	河南日报		20210924	厉励 李艳丽 赵冉
	9.河南农业大学:打造“人才特区”是创新之本	大河网		20180117	张楠
	10.中原工学院:多方发力加快推进师资队伍建设的	河南省教育厅		20201125	孙敬霞
	11.中山大学以“五个着力” 探索加强课程思政建设	国家教育部		20210720	中山大学
应用证明	应用单位	受益教师数	受益学生数	实施时间	实施时长
	1.河南科技大学	1800	42000	2020	2 年
	2.河南理工大学	1500	40000	2020	2 年
	3.商丘师范学院	1050	23000	2020	2 年
	4.河南城建学院	1050	21000	2020	2 年
	5.郑州大学	3500	60000	2018	4 年
	6.河南农业大学	1600	31000	2018	4 年
	7.中原工学院	1380	24000	2018	4 年
	8.信阳农林学院	840	22000	2018	4 年

3.2 成果特色

项目完成单位分别代表了河南本科高校的 4 种类型，4 所学校和项目组成员共同遵循《意见》和《方案》推进改革和实践，在制度建设、理论研究和实践实证等方面均取得了丰硕成果，并取得各具特色的改革成效。

3.2.1 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。2017 年，学校落实人才强校战略，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，分领军人物、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，分类别、分学科、分层次设定高层次人才认定标准，每年投入 5000 万元人才建设专项经费，推进高层次人才队伍建设。政策实施 4 年来，学校引进 2 个优秀科技创新团队和优秀博士 540 多人，其中五层次及以上高层次人才 163 人。校内培养五层次及以上高层次人才 44 人，校内人员争作高层次人才的愿望和行动越来越强烈。高层次人才队伍认定政策体系产生了“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激励机制。

二是探索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。2019年以来，共内聘教授49名，副教授109名，其中2019年、2020年内聘的教授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，推动了学校人才考核评价和结果运用的有机结合。

三是深化全员聘任、周期考核评价制度改革。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；注重教师教育教学水平、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、科学普及等方面的突出贡献，体现了重师德、重能力、重业绩、教学科研权重平衡的评价导向。

3.2.2 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。郑州大学出台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，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，取得了显著成效。

二是完善 600 分院系工作目标绩效考核评价体系。学校深入实施绩效考核和分配制度改革，持续完善 600 分院系工作目标绩效考核评价体系。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，各按 100 分进行考核，建立了校院两级目标绩效考核机制，充分发挥了目标绩效和分配制度的导向作用。

三是健全高层次人才考核评价机制。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，按学科首席教授、学科方向带头人和青年骨干三个类型制定了学科特聘教授岗位设置和实施办法，分层次打造一支千人规模的高层次人才队伍，健全人才考核评价机制，为学校“双一流”建设提供了强有力的人才支撑。

3.2.3 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”。校党委统一领导教师思想政治和师德建设工作，切实将思想政治素质和师德师风摆在教师考核评价的首要位置，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”。定期开展师德先进典型评选和宣传活动，邀请知名专家、师德标兵等作师德师风报告，进一步增强广大教师教书育人的责任感和使命感。

二是着力畅通教师专业发展路径。学校注重教师专业素质培养，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”，38 名教师成为布鲁内尔大学的博士生导师，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秀人才储备。

三是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，制定了一系列职称评价办法，激励广大教师潜心教学。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。严格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，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。

3.2.4 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。学校在教师考核评价中鼓励从事产教融合协同育人。牵头组建了产学研合作联盟，与 167 家企事业单位、研究机构建立合作关系，共建实习实训基地 203 个。联合建立油茶、茶业、家居等产业学院 3 个，签约筹建产业学院 9 个。建立河南省豫南茶树资源综合开发、大

别山区园艺植物遗传改良、信阳市渔业生态系统调控、信阳市中药分析检测、信阳市苗木花卉培育、信阳市畜禽重大疫病防控综合技术研发等校企合作实验平台 12 个。近 3 年，与企业合作立项建设产学研协同育人项目 12 项，共建“楚韵课栈”在线开放课程制作中心。与企业合作开发课程资源，合作共建共享教学资源渠道不断拓宽。

二是组建五大联盟促创新。学校在教师考核评价中鼓励扎根地方服务革命老区建设。以教育、科技、人才资源为载体，牵头组建茶产业、水库生态渔业、食药真菌、油茶、大别山中药材等 5 个省级产业技术创新战略联盟，探索建立以企业为主体、市场为导向、产学研用结合的产业技术创新机制，广大教师积极助力信阳市 2.4 万余户贫困户实现产业脱贫，受惠农民近 10 万人，实现经济效益、社会效益和生态效益的有机统一。

三是加快成果转化增效益。学校在教师考核评价中鼓励加快科技成果转化。改革科研与服务地方的考核评价制度，改革职称评审和职务晋升办法，针对在社会服务工作中成绩优秀的教师给予政策倾斜。坚持靶向施策、凝聚合力，组建一支有技术、懂农业、爱农村、爱农民、下得去、能吃苦的科技扶贫队伍。通过“三区”人才支持计划、科普传播工程项目等，开展各类技术咨询服务 100 万余人次，现场技术指导 20 万余人次，帮扶农民 10 万余人，服务企业（合作社）5000 余家推广农业技术，有效促进农业增效、农民增收。

3.3 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。

3.3.1 注重破除“五唯”倾向

河南农业大学以破除“五唯”为导向，增大教学为主型职称评审认定比例，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，淡化论文、项目、成果数量要求。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，通过校内基金培育、研究生指标分配、学术贡献业绩考核、团队考核等改革措施，鼓励教师聚焦国家重大需求开展原始创新，在绩效工资实施细则中改变在收入分配中论文奖励比重过高等问题，在学术贡献业绩考核办法中科学划定认定范围，对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为重点的教师科研评价体系。

郑州大学以破除“五唯”为导向，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，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“求是”计划和专职科研计划的博士引进中，对符合条件的优秀博士直接聘任教授或副教授。完善 600 分院系工作目标绩效考核机制，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，各按 100 分进行考核。在成果考核和奖励中注重考查代表性成果水平，从单纯科研成果扩展到奖励人才培养、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。

中原工学院以破除“五唯”为导向，在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，扭转重数量轻质量的倾向，探索建立代表性成果评价机制。大幅度地提升了教师社会服务的成果的认可度，对专利、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。从2018年起，在职称评审方面，明确提出“人才培养”“科学研究”“社会服务”三把尺子，突出参评教师教书育人、科学研究、社会服务的全面评价机制，将社会服务提升到与人才培养、科学研究同样的高度。

信阳农林学院以破除“五唯”为导向，提高教学业绩在各类评价标准中的权重，引导教师回归初心、潜心教学。统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核制度，强化应用研究和社会服务在教师考核评价指标中的比重。在2021年新修订的职称评审量化积分细则中，对发表的论文、科研成果的质量进行了详细区分，显著提高了一些高质量中文论文的层次。在专业技术职称评审中推行高级职称代表作评审制度，综合考量教师代表性业绩取得的重大突破和成果的影响力社会价值，对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大关键技术难题、在特殊领域取得突出成绩、某一方面成果特别突出的人员，采取一人一议的方式直接授予高级职称。

3.3.2 平衡教学科研权重

河南农业大学改变教育教学、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，系统调整了绩效分配导向，确立教学科研并重导向，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。

郑州大学把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，600 分院系工作目标绩效考核机制中，人才培养单独占 100 分。在高水平成果奖励中，对国家级教学成果奖、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给予重奖，比如对国家级教学成果特等奖奖励 80 万元。在教师科研评价中，也重点考核支撑人才培养情况。

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，激励广大教师潜心教学。

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，合理降低科研成果所占比重，引导教师把精力放在二者的融合上，平衡教学和科研之间的关系，形成教学活动和科学研究活动协调发展局面。

4.附件

1.关于公布 2017 年河南省高等教育教学改革研究与实践立项项目的通知

2.项目开题报告会在河南农业大学召开

3.项目中期研讨会在信阳农林学院召开

4.项目结项推进会在河南农业大学召开

5.项目组召开结项报告撰写研讨会

河南省教育厅

教高〔2017〕1039 号

河南省教育厅 关于公布 2017 年河南省高等教育教学改革 研究与实践立项项目的通知

各高等学校：

为贯彻落实国家和河南省中长期教育改革和发展规划纲要，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，根据我厅《关于做好 2017 年河南省高等教育教学改革研究与实践项目立项工作的通知》（教高〔2017〕482 号）要求，各高校高度重视，认真开展高等教育教学改革研究与实践项目立项建设工作。在学校开展校级教改立项的基础上，经过学校申报，专家评审，结果公示，我厅决定批准郑州大学《基于“专创融合”的地方高校创新创业教育生态体系构建与实践》等 694 项省级教学改革研究项目予以

序号	项目名称	主持人	主要成员	完成单位	类别
2017SJGLX002-4	大数据视域下高等学校专业动态调整机制构建与实践——以工科专业为例	李利英	李国仓，张 强，李文启，张玉宏，张 磊，陈虹杉，张建江，郑 与	河南工业大学 麦可思数据（北京）有限公司	重大项目子课题
2017SJGLX003	面向现代化经济体系建设的新工科研究与实践	杨小林	罗士喜，侯翠红，张新民，宋家友，郭志立，沈记全，孙文琦，胡国勤，武学超，郑志蕴，刘建铭，赵观石，邓广涛，徐学锋	河南理工大学 郑州大学 河南工学院	省级重大项目
2017SJGLX003-1	地方本科院校新工科教育协同育人模式研究与实践	杨小林	张新民，沈记全，武学超，赵观石，邓广涛，荆双喜，范云场，徐学锋，杨晓菲，欧阳琰，朱天合，马 耕，孙建华	河南理工大学， 河南中轴集团有限公司、河南能源化工集团研究院	重大项目子课题
2017SJGLX003-2	面向一流大学建设的新工科教育产学研协同育人模式研究与实践	侯翠红	宋家友，胡国勤，蒋 力，徐 丽，李松杰，杨潇楠，李 华	郑州大学	重大项目子课题
2017SJGLX003-3	新建本科院校新工科教育人才培养模式创新研究与实践	罗士喜	郭志立，孙文琦，杨 捷，任经辉，刘 丹，王鹏飞，朱命冬	河南工学院	重大项目子课题
2017SJGLX004	高校教师考核评价制度改革研究与实践	谭金芳	张朝阳，柳素平，刘国兵，张兆瑞，孔金生，李春广，胡克福，茹广欣，沈 蔚，王 亮，刘 展，王广珍，姚 航，孙艳红	河南农业大学 郑州大学 中原工学院 信阳农林学院	省级重大项目
2017SJGLX005	基于特色发展的优质高等职业院校建设的研究与实践	祝玉华	刘 源，成光琳，刘玉宾，薛建荣，朱维军，高素玲，范 龙，张营营	黄河水利职业技术学院 河南农业职业学院 河南经贸职业学院	省级重大项目
2017SJGLX006	“一带一路”背景下河南职业教育共同体的研究与实践	李树伟	吴延昌，杨立峰，陶琳琳，罗鸿伟，李 森，李 宁，马宗华，朱恩利，张晓玲，代凌辉，王鸿铭，张麦玲，王彦杰，朱文豪，杨志远	平顶山工业职业技术学院 河南机电职业学院 郑州铁路职业技术学院 黄河水利职业技术学院	省级重大项目

附件 2



项目开题汇报会在河南农业大学召开

附件 3



项目中期研讨会在信阳农林学院召开

附件 4



项目结项推进会在河南农业大学召开

附件 5



项目组召开结项报告撰写研讨会