

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

## 信阳农林学院制度建设成果

高校教师考核评价是高等教育综合改革的重要内容，对推动高校教育教学改革发展和提升教育教学质量均具有重要的意义。2016年，教育部印发了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》，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、创新创业活力提出了指导性的意见。信阳农林学院历经五年多持续探索与实践，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，并总结提炼出健全师德考核标准、改进教学评价机制、重视教师专业性评价、突出以应用性为特色的社会服务评价，形成综合评价机制等做法建议，以期为高校教师考核评价工作的改革提供参考，为切实加强高校教师队伍建设提供助力。

### 一、改进应用型本科高校教师考核评价的做法及成效

#### （一）加强师德考核力度

教师发展，师德为要。2016年以来，信阳农林学院坚持立德树人，牢记为党育人，为国育才的使命，发挥教师考核评价的“指挥棒”作用，确保应用型本科高校的正确发展方向。学校将师德考核摆在高校教师考核评价的首位，健全师德约束机制，将师德考核贯穿于日常教学、科研和社会服务的全过程。

**1.建立健全组织机构。**学校成立师德师风建设领导小组<sup>[1]</sup>，设立党委教师工作部<sup>[2]</sup>和教师发展中心<sup>[3]</sup>，建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、各部门具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制。制定《信阳农林学院建立健全师德师风建设长效机制实施办法》<sup>[4]</sup>等工作制度，建立教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的高校师德师风建设工作机制，教育引导广大教师树立“教书育人，守正创新”教风，肩负强农兴农使命，争做“四有”好老师，营造潜心教书，清风从教的育人氛围。

**2.完善师德考核标准。**学校建立师德考核负面清单制度，制定《信阳农林学院教师职业道德规范》<sup>[5]</sup>《信阳农林学院学术道德行为规范及管理办法》<sup>[6]</sup>《信阳农林学院教师教学工作规范》<sup>[7]</sup>，建立教师个人信用记录<sup>[8]</sup>，划定师德底线，为教师职业行为定规矩、明纪律，进一步规范师德考核标准，切实增强教师的责任感、使命感、荣誉感。

**3.加强师德教育培训。**学校制定新进教师岗前培训办法<sup>[9]</sup>、青年骨干教师选拔和培养实施办法<sup>[10]</sup>，坚持每年定期开展教师岗前履职培训，培训计划安排中不断提高师德内容的占比。学校实施青年导师制度<sup>[11]</sup>，通过理论学习及双向交流等“传帮带”形式，让青年教师牢固树立“立德树人”教育理念，全面提升教师的师德素养，树牢师德意识，坚定教师职业操守，把好教师“师德关”。

**4.构建师德考评体系。**将师德考核纳入教师考核评价体系，贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程，

全面客观准确评价教职工的德才表现和工作实绩，激励鞭策广大教职工更好地履行职责，促进全面发展。

建立健全师德考核制度建设。先后出台《信阳农林学院教职工年度考核办法》<sup>[12]</sup>《信阳农林学院奖励性绩效工资管理办法》<sup>[13]</sup>《信阳农林学院教职工平时考核暂行办法》<sup>[14]</sup>《信阳农林学院专业技术职务评聘工作实施方案》<sup>[15]</sup>，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，对在考核评价中对有师德禁行行为的高校教师，给予师德考核结果“不合格”，并依据相关法规分别给予处分，实行师德“一票否决”。

把好教师聘任考核思想政治素质关。在源头上和过程中加强和改进教师思想政治工作，努力造就一支在政治上立场坚定、态度鲜明、观点正确的教师队伍。学校严格教师准入门槛，进一步规范教师资格认定，坚持公正、公平、公开的选拔机制，用严格的政治标准、道德标准和业务标准选拔新教师<sup>[16]</sup>，把政治立场、政治态度、理想信念和思想品德等内容作为选拔新教师和教师资格认定的首要条件。

**5.注重师德评价的激励机制。**制定《信阳农林学院优秀教师与先进教育工作者评选办法（信农政〔2021〕49号）》<sup>[17]</sup>（附，表彰2020年度优秀教师及先进教育工作者的决定<sup>[18]</sup>），大力弘扬在师德建设中涌现出的先进集体和先进个人，评选表彰“师德标兵”“文明教师”“优秀教师”“先进教育工作者”等。近三年来，获得省级表彰的教师17名，涌现出帮助600多户蘑菇种植户脱贫致富的省级教学名师王德芝教授，

带领 100 多户中药种植户致富并带动 2000 人就业脱贫的省级优秀科技特派员陈琼教授，被学生称为“商妈妈”的商信华教授，“信阳好人”张立恒、范冰玉老师等一批师德师风先进榜样。

## （二）突出教育教学业绩

中共中央国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》指出：“把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，引导教师上好每一节课，关爱每一个学生。”应用型本科高校的发展是多方面的，其核心职能仍是教学、科研和社会服务，而教学始终是首位的。“由于应用型本科高校起点晚，再加上扩招的压力，必须保证教师能够全力以赴确保教学质量。应用型本科高校的科研仍需很长时间来提高，目前办学仍要继续巩固教学的中心地位。”

**1. 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，牢固树立教学中心地位，坚持教学为要，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<sup>[19]</sup>，明确教授、副教授等各类教师承担本专科生课程、公共基础课程的教学课时要求。制定《信阳农林学院教师教学工作量核算办法》<sup>[20]</sup>，严格教师教学工作量的考核，未完成基本教学工作量的，其考核等级不得评定为优秀。教学工作量考核内容涵盖更加全面，包括：课程理论教学、课程实验实训教学、课程教学、毕业论文教师指导、第二课堂活动、辅导员工作等，对教师教学工作评价多维度、更科学。合理处理“数量”和“质量”的关系，对各类专任教师（新

上岗教师)明确周学时上限,即“限量”;制定《信阳农林学院教师教学质量考评实施办法》<sup>[21]</sup>(信农教〔2020〕27号),分类分层多观测点科学评价教师教学质量,为教学质量的提高提供保障,即“提质”。

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的可持续协调发展局面。与此同时,处理好“学问”与“应用”之间的关系。学校先后出台了《双师双能型教师认定和管理办法》<sup>[22]</sup>《教师培训工作的办法》<sup>[23]</sup>《教学名师评选办法》<sup>[24]</sup>。上述《办法》对专业教师的实践技能水平和专业教学能力均提出了相关的考核评价要求,在绩效工资、职称评聘、任期考核中对专业教师的实践技能水平和专业教学技能都赋予了一定的权重。

**2.加强教学质量评价工作。**完善校院两级教学质量评价制度,系统构建了教师教育教学评价体系建设,建立健全了教师评学<sup>[25]</sup>、学生评教<sup>[26]</sup>、教师教学质量考评、学院教学工作评价<sup>[27]</sup>、教学督导<sup>[28]</sup>等九项规章制度,明确了教师教学业绩考核的程序和要求。

围绕应用型人才培养目标,融入OBE理念,学校建立由校、院、基层教学组织组成的教学质量监控组织,2020年对教学工作综合评价体系进一步完善,对教学工作指标<sup>[29]</sup>进行修订完善,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”机制,实现过程性

评价与发展性评价相结合、结果导向反推教学相长。

鼓励师生互评，任课教师主要从学习基础、学习态度、学习过程、学习效果四个方面对学生学习状况作出总体评价（附：信阳农林学院教师评学表<sup>[30]</sup>；信阳农林学院教师评学汇总表<sup>[31]</sup>），通过教师评学，及时掌握学生学习整体情况，有效改进教学。学生按课程类别采取网上方式开展评教，如，普通课程从教学态度、教学内容、教学方法、教学组织、教学效果对教师作出总体评价（附：信阳农林学院定性评价指标[课程]（学生）<sup>[32]</sup>），学生对教师教学课堂的反馈为引导教师改进教学和学校教学管理决策提供了直接的信息依据。近三年，学生评教平均 95 分以上。2021 届毕业生对任课教师的教学工作水平满意度 96%，对实践课程任课教师技能水平满意度 96%。

重视教师评价，教师评价包括学院教研室内部同行评价及院级督导评价，评价以学院为单位，组成教师教学质量考评小组（食品学院教学质量考评实施办法（试行）<sup>[33]</sup>），对本单位教师教学情况进行评价，也可委托督导组承担评价任务。（附，食品学院理论课教学质量教师评教评价表（专家、同行用）<sup>[34]</sup>，食品学院实验实习教学质量评价表（专家、同行用）<sup>[35]</sup>）食品学院教学督导评价表（理论课）<sup>[36]</sup>）

推动教学工作定性评价，将教师在指导学生毕业论文（设计）、专业实习（实训）、试卷命题质量、试卷评阅、基本教学资料准备等教学工作中表现出的责任心、治学态度和能力水平纳入到教学业绩考核范畴。

通过“三线并行”机制，逐步实现“评价—反馈—改进”闭环体系，一方面完善了过程评价，对教师基本教学规范加强引导和管理；另一方面落实了教师的发展性评价，以评促改，帮助教师诊断问题，有针对性地对每位教师提出改进建议、专业发展目标和进修计划等，给教师提供进步的空间和动力，充分挖掘教师的潜能，发挥教师的特长，更好地促进教师的专业发展和主动创新。

**3.健全教学激励约束机制。**发挥教学工作评价的激励与导向作用，考核结果为教师评优评先、职称晋升、续聘解聘等提供参考依据。制定《奖励性绩效工资管理办法（试行）》《教学名师奖评选办法》《教学差错与事故认定及处理办法》<sup>[37]</sup>等，政策性引导校内资源向一线教师倾斜，强化教学中心地位，鼓励教师积极开展教学研究和教学改革，提高教学业绩在各类评价标准中的权重。破除五唯倾向（附，信阳农林学院关于贯彻落实《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见》的报告<sup>[38]</sup>），引导教师回归初心，潜心教学。制定教学质量评价考核奖惩办法，每学年进行1次教师教学质量综合考评，对通过评价和评估成绩突出的单位和个人给予表彰和奖励；对教学质量较差的，责令其整改，发现因工作失职、渎职造成教学事故、影响教学质量的，学院按规定给予严肃处理，以确保学校本科教学工作实现可持续发展。

### （三）完善科研评价导向

**1.注重科研诚信评价。**坚持把诚信作为科研考核评价第



一标准，制定《信阳农林学院学术道德行为规范及管理办法》《信阳农林学院学风建设实施细则》<sup>[39]</sup>《信阳农林学院论文论著音像制品管理办法》<sup>[40]</sup>，引导教师端正学术态度，认真遵守学术道德和科研诚信，规范学术行为，净化学术空气，抵制学术不端，实事求是地开展学术活动。成立学风建设工作领导小组，实行问责制，建立科研诚信档案，坚持对学术不端的“一票否决”，在职称评审、项目申报、成果奖励等方面对学术不端行为从严设限，加大惩治力度。

**2.改革教师科研能力评价体系。**学校成立信阳农林学院学术委员会<sup>[41]</sup>，依章程<sup>[42]</sup>制定教学科研成果、人才培养质量的评价标准及考核办法，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，构建质量导向科研评价体系。

强化科研成果质量和创新价值，避免简单以学术成果的数量进行评价。在2021年新修订的职称评审量化积分细则中，对发表的论文、科研成果的质量都进行了详细的区分，并进一步加大了高质量科研成果的积分值。此外，结合破“五唯”要求，在新修订的职称评审量化积分细则中，还显著提高了一些高质量中文论文的层次，突破了“唯SCI”论文的现象，鼓励教师把论文、成果出在祖国大地上。

**3.强化科研资助体系建设。**学校相继出台了《信阳农林学院科技创新团队建设实施管理办法》<sup>[43]</sup>《信阳农林学院科研项目储备库管理办法（试行）》<sup>[44]</sup>《信阳农林学院国家级科研项目培育基金管理办法（试行）》<sup>[45]</sup>《信阳农林学院青

年教师科研基金项目管理办法》<sup>[46]</sup>《信阳农林学院学术带头人、学术骨干和学术新秀选拔与资助管理办法（试行）》<sup>[47]</sup>等办法，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。与此同时，为鼓励教师持续开展科学研究，学校还为每位教师设立了科研基金账户，并出台了《信阳农林学院科研工作量核算及资助管理办法》。根据每位老师上学年的科研业绩，进行综合量化积分，并按相应比例转换成相应的金额，转入教师科研基金账户，资助教师开展相关研究工作。通过强化对科研工作资助管理，激发教师从事科研工作的积极性和主动性，推动产出高质量成果、营造良好创新生态，促进产教研深度融合，为构建学校新发展格局和实现高质量发展提供有力支撑。

**4.采用多元化科研评价方式。**由学校学术委员会或者其授权的专门委员会等学术组织对学术水平做出评价，探索科研工作定性评价和定量评价相结合的评价方式。学校在制定《信阳农林学院科研工作量核算及资助管理办法》基础上，也增加一些定性考核指标，如，以经济社会效益和实际贡献为导向进行科研成果评价，在出台的《信阳农林学院科技创新团队建设实施管理办法》《信阳农林学院科技服务团队建设实施管理办法》等制度中将成果实际应用效果、科研团队情况、阶段性科研成果等纳入到定性考核指标体系中来，以更加直观地反映科研过程的各种情况，正确引导教师获得更具实用性的科研成果。通过采用定量与定性相结合的评价方式，扭转“重数量轻质量”的不良导向，全面促进教育教学

质量提升，并对教师开展科研的价值进行更加公正和客观地评价。

学校探索建立科研工作多元主体共同评价体系。教师的科研业绩首先由同行评价科研成果的创新性和学术价值，再由行业专家、企业等其他的主体进行科研成果的实用性评价，最后按照一定的权重来计算科研成果的整体分数；其次，将学术同行与社会代表组成一个专家团队，共同对科研成果的学术价值和实用价值进行评价。在组建专家评价团队时，切实保障团队成员的多元化，行业专家、企业人员、“双师型”教师都可以成为团队成员，同时，注重这些成员的学术水平和道德水平，以便保障科研评价的公平性。

**5.探索代表作评价制度。**强化科研质量和创新价值，避免简单以学术成果的级别和数量进行评价。如，2021年始，学校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<sup>[49]</sup>，代表作不再限于论文，还包括著作、教材、获奖、项目等成果，原则上每类不超过5项，并在申报表格中增加留白，可由个人描述其他亮点性工作（如科技成果转化、扶贫、疫情防控等），每个代表性业绩需阐述个人贡献、取得的重大突破、成果的影响力、社会价值等，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，克服“重数量、轻质量”倾向，凸显人才评价正向作用。

为进一步破除“五唯”顽疾，学校鼓励在某一方面能力出众的教师发挥特长、为教学科研工作做出更大的贡献，学校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，可采取一人一议的方式，经学校专业技术职务评聘委员会审定，直接授予高级职称。

**6.科研工作成效。**学校构建了省、市、校三级科研平台和科研团队体系，建设有 10 个省级研发平台、36 个市级研发平台；培育有 2 个省级创新型科技团队，并分批支持建设了 34 个校级科技创新团队。累计承担省部级科研项目 161 项，其中国家自然科学基金项目 3 项；累计发表学术论文 8200 余篇，其中 SCI、EI 等高层次论文 166 篇；授权知识产权 1216 项，其中授权国家发明专利 72 项。

#### **（四）重视社会服务考核**

信阳农林学院作为一所地方性应用型本科高校，虽然本科办学历史短，专业结构优化尚在进行，科研基础相对薄弱，但是，学校历来重视社会服务，制定了相关制度和措施，根据区域经济发展需求设置专业，用社会服务能力来检验办学水平，初步形成“产学研融合协同育人”的特色。

**1.明确社会服务导向。**学校成立校地合作处统筹协调管理校地（企）合作工作<sup>[48]</sup>，各相关部门和二级学院成立相应的工作组织，搭建在人才培养、平台建设、实践教学、科研、技术服务、培训、文化建设等环节或领域开展的交流与合作平台，引导教师为地方科技进步开展技术攻关、技术服务、技术推广和技术成果转移转化工作。

**2.坚持学术导向评价。**学校在如何将社会服务活动的学术性体现在教师的考核评价体系方面进行了积极探索，将社

会服务定位于理论与实践融为一体的学术类型，2020年学校层面出台了《信阳农林学院教师考核评价实施办法》<sup>[49]</sup>，形成了相应的评价指标，采用传统学术评价中的同行评议，并将社会服务纳入教师晋升评价体系之中。学校坚持教师参与社会服务活动的学术性定位，并以此确定社会服务的内容和相应的指标评价教师社会服务活动，将社会服务工作分为校内服务以及校外服务，把教师参与学科建设、实验室建设，承担党政事务、学生工作，参加各类委员会，参与组织对外交流以及承担其他公共服务等为基本考核内容，并对教师开展人才培养、科技推广、专家咨询等校外公共学术事务在考核中予以认可和鼓励。从考核指标可以看出，信阳农林学院在教师社会服务活动评价中坚持学术导向并不是以传统发表为核心的传统学术评价指标，而是考察社会服务活动设计的科学性、过程的可操作性、实施的结果和影响效果等维度，与教师的专业性相关联，考察教师在其中发挥的作用和贡献。

**3.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，以有力的激励政策支持教师开展社会服务工作，为教师潜心科技创新、社会服务营造良好的学术氛围和工作氛围。学校针对在社会服务工作中成绩优秀的教师给予政策支持，相继出台了《信阳农林学院科技服务团队建设实施管理办法》《信阳农林学院横向科研项目管理办法（试行）》《信阳农林学院科技成果转移转化工作管理办法（试行）》，鼓励引导教师积极开展科技服务、横向课题、成

果转化应用等。对积极承担横向科研项目人员，在晋升职务职称方面，对 10 万元及以上 20 万元及以下的横向科研项目，视为一项市厅级项目；20 万元以上 50 万元及以下的横向科研项目，视为一项省级项目；50 万元以上的横向科研项目，视为一项国家级项目。

**4. 社会服务成效。**打造了一支有技术、懂农业、爱农村、爱农民、下得去、能吃苦的教师队伍，组建产业服务团队 35 个，选派省市级科技特派员 1000 余人次，提供各类技术咨询服务活动 100 万余人次，开展现场技术指导 20 万人次，帮助农民 10 万余人，服务企业 5000 余家。（附，信阳农林学院科技服务地方经济社会总结<sup>[50]</sup>。信阳农林学院服务地方经济社会典型事例<sup>[51]</sup>，科技特派员 2016-2020 年开展科技服务活动一览表<sup>[52]</sup>）

### （五）引领教师专业发展

教师专业发展即指教师通过接受专业训练和自身主动学习，逐步成为一名专家型和学者型教师，不断提升自己专业水平的持续发展过程，是教师由非专业人员成长为专业人员的过程。如何对培养人才的大学教师进行科学准确的评价进而促进教师自身的发展和学校的发展，是高校发展中不能回避必须应答的问题。信阳农林学院以教师专业发展为导向对教师教学评价模式进行深入思考，通过健全教学评价活动的反馈及持续培养改进机制，改变以奖惩为目的的教师评价对教师的负面作用和对学校发展带来的不良影响，促进教师素质的全面提高，加快素质教育的实施。

**1.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<sup>[53]</sup>。该指标体系包括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”教师发展“评价机制”。“双向”是指专业教师首先要有良好的道德素质、心理素质、身体素质，还需要具备“面向教学”和“面向实际应用”的知能结构。学校因此提出三个重视：重视师德、重视教学、重视应用。“多元”是指教师考评标准多元、方式多元、主体多元。一是标准多元。学校在岗位聘任和职称评聘中，注重个体差异，采用不同标准，实现“分级分类分型”评价。例如，专任教师分为助教、讲师、副教授、教授四个等级，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。每个等级、每个学科、每个类型有不同的评价标准。不同序列的教师都有自己的晋升通道；二是方式多元。发展性评价与终结性评价相结合，定性与定量相结合。聘期考核、职称评审，实行终结性评价，教师教学进行动态评价，引入“教师发展档案”，鼓励教师进行发展性评价。评价过程中，弱化量化指标，注重质性评价、综合评价。

**2.建立考核评价结果分级反馈机制。**学校建立教师考核评价的校、院两级管理体系，由学校主导、学院落实，将考核评价结果逐级反馈到教师本人，学校管理部门通过网上测评、书面评价、教师发展档案等形式和载体，将学院教师的整体评价情况反馈给学院，各学院分析师资队伍目前的发展

态势，明确下一步的努力方向。学院整合学生、督导、同行、专家等多方评价者的意见，科学、全面地分析教师在评价中体现出来的优势与不足，通过“评价—反馈—改进—再评价—再反馈”模式指引教师改进教学，形成循环递进的上升模式，充分调动教师积极性，提升教学质量。出于保护教师自尊的目的，学院将教师的考核评价结果以点对点的形式反馈给教师本人。考核评价结果至少包括以下内容：一是指出“你现在在哪里”位置定位，具有诊断性，让教师明晰自己目前的职业和个体发展态势；二是指出下一步“你要到哪里”短期和长期发展规划，具有导向性，引导教师将短期目标与长期目标相结合。三是给出“你如何到达目标区”的建议和措施，具有教育性。教育教师不断地完善自我，不断发展自我。

**3.积极推进发展性评价改革。**围绕“以评促建”，学校和学院建立完善教师培训和专业发展的保障机制，成立教师发展中心，各学院成立教师培养工作领导小组，出台《信阳农林学院教师培训工作的办法》<sup>[54]</sup>《信阳农林学院青年教师导师制实施办法》《信阳农林学院新进教师岗前培训办法》等指导性意见文件，投资280万元建成800平方米教师发展中心场馆。校、院根据教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素，结合教师专业发展阶段、教师教学科研考核评价结果、个人职业发展目标设置培训项目，按需培训、计划培训、择优培训，内容包括岗位培训，课程培训、挂职锻炼、到国内外重点大学或科研院所做访问学者等形式。如，新进教师参加岗位培训，通过集中、分散培训相结合方式，使



新教师熟悉教学过程及各教学环节，提高教学水平，能较快的胜任岗位工作，站稳讲台。紧缺专业或新兴学科的教师，可外出参加课程培训或单科进修，学习时间一般为一个学期。具有副教授（含高级实验师）以上专业技术职务，可申请到国内外重点院校或科研院所做访问学者。学校鼓励教师成为“双师双能型”教师，学校制定了《青年教师实践能力培养实施办法》<sup>[55]</sup>，支持教师积极参与专业实践的培训，有计划、分批次地选派青年教师深入科研和企业生产实践第一线，结合具体项目进行实践能力培养，提高教师的学科专业知识应用能力，增强教师的工程背景、行业背景。另一方面，学校教学主管部门定期邀请校外的教学管理专家、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。

**4.引领教师发展成效。**实现青年教师学习培训全覆盖。近三年，组织教师参加培训 3500 人次，支持青年教师攻读博士学位 59 人，选派到国内高校访学 42 人，国外交流 35 人，开展教学竞赛 57 场，教学观摩近百场。教师在全省高校教学技能竞赛中获得一等奖 11 项、二等奖 12 项、三等奖 9 项。

## 二、成果特色

学校坚持“不忘办学初心、服务老区农林”的办学理念，以服务地方经济社会发展为导向，将“校地（企）合作”“产学研融合”作为培养应用型人才的主要模式，将社会服务纳入教师考核评价制度层面，顶层设计上体现了服务社会的价

值取向和学校发展目标，引导教师教学科研活动紧紧联系“如何服务好地方经济社会的发展”这一主题，聚焦“四个环节”，大力深化产学研合作，为地方科技进步开展技术攻关、技术服务、技术推广和技术成果转移转化工作。

### **（一）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）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）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。

## **三、相关建议**

（一）调拨专项资金对高校教师考核评价信息化建设进行支持，大数据思维构建网络技术下的高校教师考核评价系统。

（二）加大国培、省培计划向应用型本科高校倾斜的力度。

（三）在财政预算中安排校企合作专项资金，主要用于资助应用型本科高校和企业共建实习实训基地，合作建设实验室或者生产车间等校企合作项目，资助学生在实习期间意外伤害保险，资助或者奖励师生参与企业技术改造、产品研发、科技攻关和促进科技成果转化，补偿在企业岗位实习工作所发生的物耗能耗，奖励校企合作成效显著的企业和个人。

（四）支持开展应用型本科高校教师参加社会服务活动考核评价的理论研究，为评价实践提供指导。支持开展社会服务活动考核评价的院校试点，为社会服务评价实践提供样例。

#### 四、结语

改革高校教师考核评价制度是促进教师个体发展和学校师资队伍建设的重要手段。高校要充分尊重并切实保障教师在办学中的主体地位，加强考核评价考评结果的合理运用。教师的考核评价是一个复杂的系统工程，还需要高校的政策联动机制的建立，各部门之间协调，以及信息采集与大数据分析的共享机制等。需要各高校主动作为，勇于创新，在实践中不断地加以探索、改进、丰富和完善，促进师资队伍健康稳定快速发展。