

# 深化高校教师考核评价制度改革 落实“双一流”建设战略

南京大学党委常务副书记、教授 杨忠

为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,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》。日前,教育部相关部门负责人就研究制定该文件的有关情况回答了中国教育报记者的提问。

问:请介绍一下《指导意见》出台的背景。

答:改革完善高校教师考核评价制度是对习近平总书记重要讲话和中央文件精神贯彻落实,是深化高校人事制度改革、建设高素质专业化队伍的迫切需要。

近年来,各地各高校积极探索教师考核评价改革,积累了不少经验,取得了一定成效,但仍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,对教师从事教育教学工作重视不够、重数量轻质量的问题还比较严重;考核评价急功近利,考核结果的科学运用有待完善等问题,亟待进一步改进和完善。高校反映,深化教师考核评价改革需要国家层面政策文件的宏观指导。

问:近些年,高校教师考核评价取得了哪些主要成效?

答:一是加强制度建设,引导全面发展。如浙江大学在培养教师教学能力上下功夫,通过强化教学基本职责、设立教学研究与发展中心、建立责任教授制度、设立奖教金等举措,推进教师教学能力的提升,提高人才培养质量。二是实行过程管理,弱化量化指标。如南京大学等高校在制订考核方案时,对科研成果进行了简单化、宽松化、弹性化改造,不以数字和速度论英雄,淡化教师对数字和速度的追求。三是制定阶段性目标,实行聘期考核。如中山大学从2003年开始实行聘任制,与教师签订教师聘任合同,每3年进行一次聘期考核,通过3次聘期考核已有近200人不再续聘教师岗位,同时对不再续聘教师实行人性化管理,畅通人员立体化分层流转退出机制。四是改进考核手段,丰富考核主体。如南京大学将长江学者考核改为举办述职报告会,既实现了对长江学者聘期贡献的考核,又对其他青年学者的发展起到了引领示范作用。五是关注个体差异,实行分类管理。如浙江大学从2010年开始实施教师岗位分类管理,通过设立教学为主岗位和团队教学岗位,鼓励保障一部分教师专心教学、安心从事一线基础教学工作。

问:制定《指导意见》的总体考虑有哪些?

答:《指导意见》将改革考核评价机制作为当前和今后一段时期推进高校综合改革的切入点,牢牢把握以下几条总体要求:一是坚持考核评价改革的方向。以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求,坚持社会主义办学方向,坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。二是把握考核评价的基本原则。坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合、全面考核与突出重点相结合、分类指导与分层次考核相结合、发展性评价与奖惩性评价相结合,推动学校和教师共同发展。三是力求解决考核评价存在的突出问题。坚持问题导向,以解决问题为文件起草的出发点,从扭转教师从事教育教学工作重视不够等方面,提出具有针对性的解决措施。

问:《指导意见》的政策亮点有哪些?

答:考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。《指导意见》针对存在有待完善的问题提出解决措施:一是严把教师选聘考核关。强调在教师招聘过程中,坚持思想政治素质和业务能力双重考察,将思想政治要求纳入教师聘用合同,并作为职称评审、岗位聘用和聘期考核的重要内容。把坚持党的基本路线作为教学基本要求,加强对教师课堂教学活动、教学实践环节的督导力度。二是切实扭转对教师从事教育教学工作重视不够的现象。加强对教学工作的激励和约束,提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评审、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。要求高校明确教授、副教授承担本科课程、研究生基础公共课程的教学课时要求,切实加强人才培养的中心任务落到实处。三是调整完善科研评价导向。探索建立代表性成果评价机制,鼓励潜心研究、长期积累,遏制急功近利的短期行为。针对不同学科领域和职称类型,建立分类评价标准和合理的科研评价周期。四是综合考评教师社会服务工作。综合评价教师参与学科建设、人才培养、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体上发表引领性文章方面的贡献。五是完善教师专业发展纳入考核评价体系。要求高校在教师考核指标体系中增设教师专业发展指标,细化对教师专业发展的要求。落实5年一周期的教师全员培训制度。支持高校普遍建立教师发展中心。六是推动建立各类评估评价政策联动机制。提出建立教师评价政策与院校评估、本科教学评估、学科评估的联动机制,扭转过度强调教师海外学历、经历或在海外学术期刊上发表论文的倾向。

本报北京9月20日电

双一流建设战略迫切要求对教师考核评价制度进行改革。《指导意见》充分体现了“双一流”建设战略的要求,实现了导向性、科学性和可行性的统一。

导向性。《指导意见》切实体现了国家“双一流”建设战略的要求,对我国高校教师考核评价的变革方向具有引导作用。《指导意见》提出加强师德考核力度,实施师德一票否决,并把师德要求贯彻到教师管理全过程。针对部分高校中出现的教学与

科研、社会服务三者关系的本末倒置现象,以及教学中存在的问题,《指导意见》突出了教育教学业绩的重要性,通过规范教育教学工作量考核、加强教学质量评价、健全教学激励约束机制、强化课堂教学纪律考核等途径,让高校教师回归本位并做好本职工作。高校教师是我国知识发现和科技创新的重要力量,其高水平的科研工作对推进科技进步和社会经济发展具有重要意义。《指导意见》提出,坚持服务国家需求和注重实际贡献的评价

导向、探索建立代表性成果评价机制、实行科学合理的分类评价、建立合理的科研评价周期等改革,以及重视社会服务考核,有效引导高校教师的科研和社会服务行为,实现“双一流”建设的目标。科学性。《指导意见》是在充分的调研和论证的基础上形成的,充分体现了研究过程的严谨性和科学性,还体现在对教师队伍这一本体的重视。经济社会和科学技术的快速发展对教师自身能力的成长提出了严峻挑战和更高要求。目前

高校普遍存在的对教师重使用、轻培养的做法,会从根本上影响高校教师可持续发展,进而影响“双一流”建设目标的实现。因此,和目前的教师考核评价做法相比,《指导意见》特别提出了将教师专业发展纳入考核评价体系、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等要求,引领教师专业发展,加强对高校教师的培养,坚持培养与使用并重的人力资源管理导向。

可行性。《指导意见》是针对我国高校教师考核评价中

目前存在的问题,遵循国家有关政策和文件精神,吸取了我国部分高校先行经验的基础上论证形成的。《指导意见》指出了我国高校教师考核评价的改革方向、总体要求和框架结构,导向鲜明,重点突出,避免了过于烦琐、不宜操作的指标体系的罗列。同时,充分考虑到不同学校、不同学科的差异性,给予学校相应制度的设计空间和自由度。各高校可以结合自身实际情况,在《指导意见》的基础上制定本单位具体的教师考核评价制度。

# 提升教师绩效是促进高等教育发展的关键所在

中国人民大学劳动人事学院院长、教授 杨伟国

提升教师绩效,是促进高校发展并进而促进高等教育发展的关键所在,而绩效考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的指挥棒。为了更好地落实《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》的要求,制订科学的实施细则和方案,推动高校教师考核评价制度的实施,需要聚焦四个关键点:人性化的主旨、个性化的设计、中性的执行、刚性的审计。

人性化的主旨。在绩效管理

和工具,而最终目的始终在于促进个人和组织绩效的提升,促进人的全面发展。人性化是《指导意见》的主旋律。《指导意见》的宗旨之一就是破除束缚高校教师发展的体制机制障碍,要努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

个性化的设计。作为指导性文件,《指导意见》确定了各高校开展教师考核评价制度改革的总体要求、整体框架和

基础内容,但是这并不是高校可以直接用来实施绩效考核评价的实施细则和实施方案。《指导意见》明确要求,坚持分类指导与分层次考核评价相结合,根据高校的不同类型或高校中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。《指导意见》还特别要求,高校应建立教师考核评价的校、院系分级管理体系。在此基础上,各高校要

结合实际制订本校教师考核评价制度改革实施方案。

中性的执行。我们在绩效管理过程中一直困扰于制度执行过程中的人性化问题。各种各样的例外因素虽然扩大了学校相关部门或人员的裁量权,但更多的是带来困惑和麻烦,并且最终导致制度失效。制度变革毫无疑问一定要基于人性化的主旨将人性化的需求考虑周全,纳入到制度设计中,但是在制度执行过程中要严格、按章办事,切忌过于强调人性化。

刚性的审计。在目前各类管理活动中,强决策、弱执行、无审计的现象仍然存在。所谓的强决策就是各类制度、规划、计划等非常多,但实实在在得以执行的并不多,而对各类决策以及决策执行的审计评估非常少,通常只是蜻蜓点水,走走形式。只有刚性的制度审计才能推动制度执行,只有制度执行才能推动制度优化,只有制度优化设计才能更好执行,最终不断提升制度绩效,形成完整的制度发展循环,推动高等教育事业不断发展。

# 考评的刚性原则和“柔性”的人文关怀有机结合

中山大学教授、长江学者特聘教授 彭玉平

高校的主体是什么?当然是教师。因为只有教师的身份,才能综合到高校的方方面面,教学、科研、教书、育人,教师都在其中担当了主角。所以,教师考核评价机制的建立,会从根本上带动综合改革的全面推进。

教育规划纲要明确要求,将师德表现作为教师考核、聘任(聘用)和评价的首要内容;同时强调,应加强学校岗位管理,创新聘用方式,规范用人行为,完善激励机制,激发教师积极性和创造性。2012年,国务院颁发《关于加强教师队伍建设的意见》,

在要求构建师德建设长效机制外,还提出完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准。正是在这一背景之下,教育部正式颁发了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》。作为高校综合改革的重中之重,《指导意见》不仅有充分的政策依据,而且深契当前的高校实际,其指导性和实践意义值得充分估量。

总体而言,《指导意见》在时间跨度上,兼顾历史,注重现实,着眼未来;以师德为先、教学为要、科研为基、发展为基本,突出

此,此前较为忽略的教育教学业绩和教学质量的考核;在考核评价的整体设计上,注重学科差异和分类管理,既严肃考评标准,又兼具合理的变通方法,使考评的刚性原则和“柔性”的人文关怀有机结合。相信《指导意见》会具有强盛的生命力。

代表性成果的引入,将学术水准放在了职称评审首位,这与人文学科的特性也深相契合。因为职称评审不同于劳模评选,论著数量不是最关键的,学术的深度、广度和广度才是更重要的因素。所以,代表性成果的

考评制度将会有广阔的实践空间。

真正科学合理的考评制度,应该对职称评审之后教师的可持续发展有着更切实的引导和督促意义。职称晋升从本质上说应该是一个动力加油站,而不应该是一个可以长期躺着、靠着,无限放松惬意的驿站。如果职称评定即如上岸,从此不关水情,则失去了职称聘任的基本意义。如果某位学者在职称评审前确实写过一本很重要的著作或数篇高质量论文,这会使得他们顺利获得相应的学术地位和职称。但高校教师往往并非短期身

份,而是一种持续性很长的职业,这意味着一本书主义或三五篇主义,只具有阶段性的意义,而不能成为从此以后懈怠的资本。

科研与教学的互生互发关系,在《指导意见》中得到了充分强调。高校教师身份注定了作为一名合格教师,必须在教学和科研两个方面都作出成绩,才无愧于自己的岗位。教学与科研原本就非对立关系,一个能真正将新的学术见解传授给学生的教师,必然是一个读书广泛、敏锐发现问题并有足够能力解决问题的人。

# 助高校教师沉下心来做更有价值的创新工作

南京大学商学院教授 张正堂

长期以来,高校教师考核评价一直是社会关注的问题。这个话题不仅影响了全国100多万名高校教师的切身利益和行为规范,还从人才培养和科研创新两个宏观层面上影响了国家创新战略的实施。在新的历史时期,如何才能从国家战略高度,遵循大学本质和科研工作规律,优化我国高校教师考核评价机制,就显得更为重要。

《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》亮点表现在:一是扭转我国高校教师考核指标中长期存在的问题。在考核工作中,指标

设计和考核周期的确立对考核对象的行为影响尤为关键。因此,回归科研工作本质,应该遵循科研工作规律,延长考核评价工作周期,这也有助于高校教师沉下心来做更有价值的创新工作。《指导意见》提出,建立合理的科研评价周期,提出教师科研评价周期原则上不少于3年,而科研团队考核评价周期原则上不少于5年。统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核形式,根据绩效情况,可以减少、减免考核,适当延长考核评价周期。相应地,长周期的考评,避免短平快,也会促

进研究成果的提升。

二是及时调整国际化过程中我国高校教师科研考核中出现的过度国际化倾向。近年来,我国高校和国际接轨的程度大大提升,但高校教师评价中出现过度强调国际化的新倾向,集中表现在教师的考核尤其是晋升中,没有海外学习经历、海外学术期刊论文就得不到晋升机会。《指导意见》提出,扭转评价指标过度强调教师海外学历、经历或在海外学术期刊上发表论文的倾向是非常有价值且及时的。我国的科研工作必须鼓励科研工作者创

新和聚焦国家重大需求,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。

三是树立发展性评价的导向,扭转考核过于强调利益导向。考评工作需要结合我国科研工作发展的过程,在教师经济收入低、科研成果薄弱的阶段,强调利益导向也是一种特殊历史阶段的需要。随着我国经济的发展和科研工作的提升,兼顾利益导向,并逐渐把利益导向向发展导向转变,降低科研评价结果与利益分配过度关联,符合我国高校教师科研考核的现状和需求。而通过

树立发展性评价的考核导向,有助于帮助高校教师尤其是年轻教师提升科研能力,特别是持续发展能力。

四是提升考核评价的管理工作水平。《指导意见》提出,加强高校教师管理信息系统建设,充分利用信息化手段,采集整合教师工作的各类数据信息,形成完整准确的教师考核评价工作信息数据库,为考核评价提供基础,实现学校管理部门间信息共享。做好这些工作,需要高校内不同部门建立良好的协调机制。这显然是对高校管理工作提出了要求。

# 扭转对教师从事教学工作重视不足现象

教育部相关部门负责人就深化高校教师考核评价制度改革答记者问

陈少敏

转教师从事教育教学工作重视不够等方面,提出具有针对性的解决措施。

问:《指导意见》的政策亮点有哪些?

答:考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。《指导意见》针对存在有待完善的问题提出解决措施:一是严把教师选聘考核关。强调在教师招聘过程中,坚持思想政治素质和业务能力双重考察,将思想政治要求纳入教师聘用合同,并作为职称评审、岗位聘用和聘期考核的重要内容。把坚持党的基本路线作为教学基本要求,加强对教师课堂教学活动、教学实践环节的督导力度。二是切实扭转对教师从事教育教学工作重视不够的现象。加强对教学工作的激励和约束,提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评审、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。要求高校明确教授、副教授承担本科课程、研究生基础公共课程的教学课时要求,切实加强人才培养的中心任务落到实处。三是调整完善科研评价导向。探索建立代表性成果评价机制,鼓励潜心研究、长期积累,遏制急功近利的短期行为。针对不同学科领域和职称类型,建立分类评价标准和合理的科研评价周期。四是综合考评教师社会服务工作。综合评价教师参与学科建设、人才培养、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体上发表引领性文章方面的贡献。五是完善教师专业发展纳入考核评价体系。要求高校在教师考核指标体系中增设教师专业发展指标,细化对教师专业发展的要求。落实5年一周期的教师全员培训制度。支持高校普遍建立教师发展中心。六是推动建立各类评估评价政策联动机制。提出建立教师评价政策与院校评估、本科教学评估、学科评估的联动机制,扭转过度强调教师海外学历、经历或在海外学术期刊上发表论文的倾向。

本报北京9月20日电

广告

# 足球基本功训练专用器材

体之杰 So Easy! 教学有标准 技能速提升 学生自己练 老师轻松教 从不会到会

◎图片来源:北京市丰台区西罗园第五小学

- 颠球训练器
- 带球训练器
- 传球训练器
- 接球训练器
- 停球训练器
- 运球训练器
- 射门训练器

北京市体之杰与北京八喜足球俱乐部联合出品

北京市著名商标 国家认证企业

具有创新能力的专业体育器材品牌企业【诚邀各地经销商】

北京体之杰体育用品有限公司 官网:www.tizhijie.com 邮箱:tizhijie@tizhijie.com 电话:65476168 微信:lux930930 手机:13601186327 佟经理