

高教参考

2018年第2期(总第162期)

河南科技大学高等教育研究所编

目 录

政策法规.....	1
教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见.....	1
《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》答记者问.....	8
教师绩效排行榜.....	14
2018 大学教师绩效排行榜前 15 名.....	14
河南省高校教师绩效排名.....	15
教师绩效排名方法和等级.....	15
专家论点.....	17
提升教师绩效是促进高等教育发展的关键所在.....	17
高校教师考核评价要突破“六重六轻”困境.....	18

编者按：

《教育部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)指出,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。对于推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化具有重要作用。大学教师绩效也是武书连排行榜等社会第三方评价机构榜单中的重要内容。本期《高教参考》选编绩效考核相关内容,谨供读者参考。

政策法规

教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

为全面贯彻党的十八大和十八届历次全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，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，按照中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》要求，现就深化高校教师考核评价制度改革提出如下指导意见。

一、把握考评总体要求

（一）将教师考核评价作为高等教育综合改革的重要内容。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。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对于新时期高校推动教学改革、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。完善教师考核评价制度是当前和今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务。

（二）坚持问题导向推进改革。近年来各地各高校积极探索教师考核评价改革，在教师分类管理、考核指标体系建设、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，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，对教师从事教育教学工作重视不够、重数量轻质量的情况还比较严重；考核评价急功近利，考核结果的科学运用有待完善等问题。必须通过深化改革，有针对性地加以解决。

（三）坚持考核评价改革的正确方向。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，切实提高师德水平和业务能力，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。

（四）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，全面贯彻党的教育方针，以立德树人为根本任务，培养社会主义合格建设者和可靠接班人。同时，各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。坚持全面考核与突出重点相结合，全面考核教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容，同时针对当前教师队伍发展的突出问题和薄弱环节，进行重点考察和评价。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。坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，充分发挥发展性

评价对于教师专业发展的导向引领作用，合理发挥奖惩性评价的激励约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

二、加强师德考核力度

（五）将师德考核摆在教师考核的首位。完善师德考核办法，健全师德建设长效机制，将师德考核贯穿于日常教育教学、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。高校教师有师德禁行行为的，师德考核不合格，并依法依规分别给予相应处分，实行师德“一票否决”。

（六）严把选聘考核思想政治素质关。把思想政治素质作为教师选聘考核的基本要求，贯穿到教师管理和职业发展全过程。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。严格聘用程序，规范聘用合同，将思想政治要求纳入教师聘用合同，并作为教师职称（职务）评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。

三、突出教育教学业绩

（七）严格教育教学工作量考核。所有教师都必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任，要将人才培养的中心任务落到实处。建立健全教学工作量评价标准，把教授为本专科生上课作为基本制度，明确教授、副教授等各类教师承担本专科生课程、研究生公共基础课程的教学课时要求。教师担任班主任、辅导员，解答学生问题，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作，应计入教育教学工作量，并纳入年度考核

内容。

（八）加强教学质量评价工作。完善教学质量评价制度，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。引导教师贯彻党的教育方针，遵守教学纪律，改进教学方法，启发学生思考，指导合作学习与研究性学习。学校应实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量综合评价。

（九）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 ze 教学工作的积极性。除访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因外，教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格的教师，其年度或聘期考核应为不合格。

（十）强化课堂教学纪律考核。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，严格高校课堂教学纪律，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节等的督导力度。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，依纪依法严肃处理。

四、完善科研评价导向

（十一）坚持服务国家需求和注重实际贡献的评价导向。鼓励原始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，推进科教结合，提升人才培养质量。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。

（十二）探索建立“代表性成果”评价机制。扭转重数量轻质量的科研评价倾向，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为。完善同行专家评价机制，积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式，将具有创新性和显示度的学术成果作为评价教师科研工作的重要依据。防止学术不端。

（十三）实行科学合理的分类评价。针对不同类型、层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立科学合理的分类评价标准。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力。对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。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。注重个体评价与团队评价的结合。

（十四）建立合理的科研评价周期。教师科研评价周期原则上不少于3年；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。共享考核评价结果，避免不必要的重复评价。

五、重视社会服务考核

（十五）综合考评教师社会服务。突出社会效益和长远利益，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。鼓励引导教师积极开展科学普及工作，提

高公众科学素质和人文素质。鼓励引导教师主动推进文化传播，弘扬中华优秀传统文化，发展先进文化。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。建立健全对教师及团队参与社会服务工作相关的经费使用和利益分配方面的激励机制。

（十六）完善科研成果转化业绩的考核。大力促进教师开展科研成果转化工作。聘任科研成果转化、技术推广与服务岗位的教师，主要考察其实施科研成果转化的工作绩效，并作为职称（职务）评聘、岗位聘用的重要依据。落实国家关于高校教师离岗创业有关政策，保障教师在科技成果转化中的合法收益。鼓励教师积极参与技术创新和产品研发，把科研成果转化作为着力培育大众创业、万众创新的新引擎。

六、引领教师专业发展

（十七）将教师专业发展纳入考核评价体系。高校应调整完善教师考核评价指标体系，增设教师专业发展考评指标，根据学校实际情况细化对教师专业发展的具体要求。确立教学学术理念，鼓励教师开展教学改革与研究，提升教师教学学术发展能力。落实每5年一周期的全员培训制度。加强教师教学基本功训练和信息技术能力培训。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼，到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等。职业院校专业课教师每5年到企业顶岗实践不少于6个月。

（十八）建立考核评价结果分级反馈机制。高校应建立教师考核

评价的校、院（系）分级管理体系。维护教师权利，考核结果应通知教师本人。注重与教师的及时沟通和反馈，科学分析教师在考核评价中体现出来的优势与不足，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，制订教师培养培训计划，提供相应的帮助和指引，促进全体教师可持续发展。

（十九）积极推进发展性评价改革。支持高校普遍建立教师发展中心，完善教师培训和专业发展机制。支持高校开展教师发展性评价改革，加大对教师专业发展的政策支持与经费投入。通过引领示范，以点带面，逐步全面推开展性评价改革。

七、切实加强组织实施

（二十）合理运用考核评价结果。充分尊重和切实保障高校教师在办学中的主体地位，加强考核评价结果运用。考核评价结果要作为职称（职务）评定、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据，充分发挥考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能。

（二十一）建立政策联动机制。要探索建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。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，并作为院校评估、本科教学评估和学科评估改革的重要内容。

（二十二）推进部门协调落实。建立健全学校主要领导牵头，人事管理部门协调，教学、科研、研究生等管理部门配合的协调机制，做好人员配备和工作保障。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的信息共享。

各高校要把教师考核评价制度改革工作摆在学校改革发展的重要位置，列入重要议事日程抓实抓好。要结合实际制订本校教师考核评价制度改革实施方案，并报学校教育主管部门备案。

教育部

2016年8月25日

《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》答记者问

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，激发高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力，切实加强高校教师队伍建设，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》（以下简称《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记者的提问。

一、问：社会各界对高校教师考核评价工作十分关注，请介绍一下文件出台的背景。

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系列文件精神贯彻落实。习总书记在2014年教师节重要讲话中，对广大教师提出做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师要求，2016年教师节又勉励广大教师做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。中

中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》明确提出，创新人才评价机制，突出品德、能力和业绩评价，改进人才评价考核方式。中办、国办印发的《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》提出严把教师聘用考核政治关、扎实推进师德建设、强化高校课堂教学纪律等要求。改革完善高校教师考核评价制度是对习总书记重要讲话和中央文件精神贯彻落实。

改革完善高校教师考核评价制度，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，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。

高校教师考核评价制度改革具有一定的工作基础和经验积累。近年来，一些高校如南京大学、中国人民大学等，承担了教师考核评价改革试点项目，先行先试，积累了一定的改革经验。许多高校综合改革方案将教师考核评价作为改革的重要内容，在制订的章程中基本都有关于“教职工考核”的相关要求。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。

二、问：近些年高校教师考核评价取得了哪些主要成效？

答：随着我国教育体制改革的不断深化，很多高校对教师考核评价制度改革进行了积极探索研究，主要体现在以下几个方面：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、开展青年教师教学技能比赛等多种形式，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定考核方案时，对科研考核进行了简单化、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 年开始实施聘任制，与教师签定教师职务聘任合同，每三年进行一次聘期考核，通过三次聘期考核已有近 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。

三、问：制定《指导意见》的总体考虑有哪些？

答：考核评价政策是调动高校教师工作积极性、主动性的指挥棒，对新时期高校办学具有全局性、基础性的影响。《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正确方向。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。

四、问：高校教师考核评价制度复杂性、综合性很强，请问文件是如何形成的？

答：为研制好文件，使之更好发挥指导作用，文件起草过程中认真学习领会中央政策精神，研判分析理论研究成果，吸收借鉴各地各校有益经验，通过多方征求意见、反复修改完善，形成最终印发稿。主要经历以下过程：一是设立专项课题，开展系统调研。委托相关高校开展“高校教师考核评价机制改革”课题研究。课题组对全国 62 所高校的经验材料和创新案例进行书面调研和分析汇总，并赴相关省份和高校实地调研，形成专题调研报告。二是汇集精干力量，落实文件起草。在课题研究基础上，成立由教育部相关司局牵头、有关高校和省级教育部门负责人及专家组成的文件起草组，着手起草《指导意见》框架稿，数易其稿，形成文件征求意见稿。三是广泛征求意见，反复修改完善。就文稿多次召开工作研讨会，当面听取教育部门和高校意见建议。同时，书面征求各省级教育部门和部属高校意见。根据反馈意见和中央最新政策文件精神，对文件稿进一步修改完善，形成印发

稿。

五、问：请介绍下《指导意见》的主要框架？

答：《指导意见》力求行文“短、新、实”，共 22 条约 4100 字。包括三个方面的内容：一是提出总体要求（第 1—4 条）。包括明确教师考核评价是高等教育综合改革的重要内容、坚持问题导向推进改革、坚持考核评价改革的正确方向、把握考核评价的基本原则等内容。二是明确主要措施（第 5—19 条）。包括加强和改进师德考核、突出教育教学业绩和教学质量考核、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内容。三是强化组织保障（第 20—22 条）。包括合理运用考核评价结果、建立政策联动机制、推进贯彻落实等内容。

六、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。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对新时期高校办学具有全局性、基础性的影响。《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，针对存在有待完善的问题，提出针对性的解决措施：

1. 严把教师选聘考核师德关。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，并作为职称评聘、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。

2. 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。要求高校明确教授、副教授承担本专科生课程、研究生基础公共课程的教学课时要求，加强教学质量评价，切实将人才培养的中心任务落到实处。

3. 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研究类型，建立分类评价标准和合理的科研评价周期。

4. 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、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。

5. 将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。

6. 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。

教师绩效排行榜

2018 大学教师绩效排行榜前 15 名

近日，武书连版的 2018 中国大学教师效率排行榜正式出炉，令人意外的是，上海科技大学、南方科技大学两所高校位列榜单前两位，中国科学技术大学则摘得第三名，实现了“科技大学”对前三的包揽。而清华大学无缘前十，排名前 15 的高校（所有 A++ 的高校）见表 1。

表 1 2018 大学教师绩效排行榜前 15 名

全国排名	学校名称	效率等级	工作效率	全国排名	学校名称	效率等级	工作效率
1	上海科技大学	A++	8.00	9	北京师范大学	A++	3.22
2	南方科技大学	A++	6.03	10	南开大学	A++	3.11
3	中国科学技术大学	A++	4.35	11	上海交通大学	A++	3.01
4	北京大学	A++	3.58	12	清华大学	A++	2.87
5	南京大学	A++	3.56	13	湖南大学	A++	2.66
6	浙江大学	A++	3.51	14	中国农业大学	A++	2.65
7	复旦大学	A++	3.30	15	华中科技大学	A++	2.65
8	中国人民大学	A++	3.26				

河南省高校教师绩效排名

在武书连大学教师绩效排名中，我省有 2 所高校获 B 级，3 所高校获得 C+级，4 所高校获 C 级，3 所高校获 D+级。除表 2 中的 10 所大学外，D 级以上的学校还有以下高校：新乡医学、安阳师范学院的等级为 C 级，信阳师范学院、南阳师范学院的等级为 D+级，洛阳师范学院、河南科技学院、许昌学院 D 级（等级的划分见表 3）。

表 2 河南省 10 所大学教师绩效等级

学校名称	省内排名	全国排名	等级	学校名称	省内排名	全国排名	等级
河南大学	1	204	B	河南科技大学	6		C
河南师范大学	2	205	B	河南工业大学	6		C
郑州大学	3		C+	华北水利水电大学	10		D+
河南农业大学	3		C+	河南中医药大学	10		D+
河南理工大学	3		C+	河南财经政法大学	13		D

教师绩效排名方法和等级

在武书连榜中，教师绩效排名计算方法是将每所大学在综合实力排行榜中的科研得分，除以投入的教学科研当量人数，并将结果降序排列，得到在同一标准下，全国 721 所大学的教师绩效排名。教学科

研当量人数包括专任教师、专职科研人员、附属医院高级职称人员。其中专任教师和专职科研人员每 1 人折合 1 人，附属医院高级职称人员每 6 人折合 1 人。具体等级划分方法如下表 3。

表 3 大学教师绩效等级说明

等级		等级标准
A 等	A++级	得分最高的 2% (含) 为 A++级
	A+级	得分介于 2%-5% (含) 的是 A+级
	A 级	得分介于 5%-10% (含) 的是 A 级
B 等	B+级	得分介于 10%-20% (含) 的是 B+级
	B 级	得分介于 20%-30% (含) 的是 B 级
C 等	C+级	得分介于 30%-40% (含) 的是 C+级
	C 级	得分介于 40%-50% (含) 的是 C 级
D 等	D+级	得分介于 50%-60% (含) 的是 D+级
	D 级	得分介于 60%-70% (含) 的是 D 级
E 等	E+级	得分介于 70%-85% (含) 的是 E+级
	E 级	得分介于 85%-100%的是 E 级

专家论点

提升教师绩效是促进高等教育发展的关键所在

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、中性化的执行、刚性化的审计。

人性化的主旨。在绩效管理中，考核评价终究只是手段和工具，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》的主旨线，“发展”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。

中性化的执行。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，纳入到制度设计中去，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”。

刚性化的审计。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。只有刚性化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。

（来源：中国教育报 2016 年 9 月 21 日 中国人民大学 杨伟国）

高校教师考核评价要突破“六重六轻”困境

——从教育部确定高校教师考核评价改革示范校谈起

我国高校教师考核评价问题，突出表现在重学历轻学术、重职称轻称职、重科研轻教学、重数量轻质量、重奖惩轻发展、重结果轻过

程等方面。对于这些亟待解决的突出问题，2016年8月教育部出台的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》提出了，“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的总要求。2017年8月教育部公示了《高校教师考核评价改革示范校遴选结果》，中国人民大学等40所高校入选示范校，示范校的确定将进一步推动深化高校教师考核评价改革的进程。此次确定的示范校旨在更好地贯彻《指导意见》精神，探索高校教师考核评价改革的示范性办法。

2017年8月5日，教育部公示了《高校教师考核评价改革示范校遴选结果》（以下简称示范校），中国人民大学、北京交通大学等40所高校入选示范校，示范校的确定将进一步推动深化高校教师考核评价改革的进程。2014年教师节，习近平总书记要求广大教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师。2016年教师节，习近平总书记勉励广大教师做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。习近平总书记的要求和勉励，为我国教师发展指明了方向。影响教师发展方向的主要因素是教师管理，尤其是教师考核评价。近年来，如上海交通大学晏才宏老师直到57岁去世还是一名讲师的舆论风波，清华大学方艳华老师被迫转岗的舆论风波，四川大学周鼎老师凌晨发表“自白书”的舆论风波，河南大学“三无讲师”常萍被誉为“口碑教授”的舆论风波，以及教师学术不端、“青椒”困境、教授少为本科生上课等等问题，常常被媒体曝光并引起社会舆论的广泛热议。其实，隐藏于这些舆论风波背后的根本问题是高校教师考核评价问题，并突出表现为重学历

轻学术、重职称轻称职、重科研轻教学、重数量轻质量、重奖惩轻发展、重结果轻过程等等问题。对于这些亟待解决的突出问题，教育部出台的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（简称《指导意见》）提出了，“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的总要求。此次确定 40 所示范校旨在更好地贯彻《指导意见》精神，探索高校教师考核评价改革的示范性办法。

一、探索改革重学历轻学术的示范性办法

目前，高校鉴别教师在某一学术领域的学术水平，最基本最简便的方法是看学历。然而，学历不过是教师受教育的经历，也是教师的在某一学术领域能力的证明之一。今天，高校教师入职门槛一般要求拥有博士学位，有了博士学位在晋级、提升、工资、福利等多方面都会获得较好待遇，也正因如此多的诱惑和刺激才频现学历造假丑闻。2012 年，高校教师“造假门”频现，继厦门大学傅瑾博士之后，北京化工大学陆骏博士等就接连被打假。从理论上讲，作为以学术为志业的高校教师，不仅仅要拥有博士学位，更要具有真正的学术抱负与水平。

著名人才学家王通讯教授曾说，在评价人才过程中，过分强调学历必然会导致一些人急功近利，为了给自己贴上人才的标签，想方设法弄一个学历而不是努力提高自己的学术水平。在我国高校现行教师考核评价标准下，一些教师不是拼学术水平而是拼学历文凭。中国人民大学顾海兵教授说过，我们把高学历等同于人才，无高学历则不是人才，已经导致钱学交易、权学交易和学历文凭商品化。尽管有关方

面对假学历文凭采取了一系列措施进行遏制，如果不从校正现行人才标准入手，那些所谓的措施也只能治标而难以治本。

对此，《指导意见》明确提出，要将高校教师考核评价作为高等教育综合改革的重要内容。在当前和今后一个时期，完善高校教师考核评价制度是深化高等教育综合改革的紧迫任务，要坚持以问题为导向推进高校教师考核评价改革。对于目前高校存在的教师选聘中重学历轻学术等问题，示范校要率先探索深化教师选聘办法的改革，有针对性地加以解决。具体讲，示范校要在坚持社会主义办学方向的前提下，突破唯学历文凭等片面的教师选聘困境，积极探索学历文凭与学术水平相结合的教师选聘办法，为我国高校形成“不拘一格选人才”的新机制发挥示范作用。

二、探索改革重职称轻称职的示范性办法

高校教师职称评定，对教师来说是一件大事，一定程度上职称代表着教师教书育人的成就与地位，关系到教师在职的工资福利以及退休后的工资待遇等；对高校而言也是一件大事，一定程度上职称结构代表着高校教育水平与学术地位，关系到高校教师队伍建设和未来发展水平和综合实力等……。从这个意义上来说，重职称是高校及其教师发展的必由之路并无不妥。但是，我国高校职称评定出现了背离初衷的异化现象就很不妥。比如，被舆论诟病的职称评定“唯学历、唯资历、唯论文”倾向蔓延，导致有些教师为了职称而求学历混资历凑论文，对教书育人之本职却蜻蜓点水。

异化现象是高校重职称轻称职的典型表现。那么，什么是称职的

高校教师？高校应该依据何标准评价教师呢？马克斯·韦伯(Max Weber)在《学术作为一种志业》演讲中说，“每位受到召唤、有志从事学术工作的年轻人，都必须清楚地认识到自己所肩负的双重重任，即不仅需要具备学者的资格，还必须能够做一位好教师。”从职责上讲，无论是助教、讲师、副教授还是教授都是高校实现教学、科研与社会服务三大职能的主体，并具有相应的三大职责。就是说，高校教师要完成教学、科研与社会服务三大任务并将其辩证地统一起来。

对此，《指导意见》引导教师“突出人才培养的核心地位”，将师德摆在教师考核评价的首位。高校教师之本职是教书育人，提升学术水平的目的是为了更好培育人才。《指导意见》突出了教学的重要性，通过规范教学评价、健全教学激励约束机制等途径，让教师回归本位做好本职工作。鉴于此，示范校要健全师德建设与考核的长效机制，牢固树立教学的中心地位，尤其在职称评聘时要全面评价教师，积极探索扭转业已存在的教学、科研与社会服务三者本末倒置的有效办法，为我国高校形成“师德为先、教学为要”的新教风发挥示范作用。

三、探索改革重科研轻教学的示范性办法

20世纪90年代以来，我国很多高校为了提高自身的办学层次和水平，学习西方高校教师评价的经验，渐渐形成了片面注重科研的倾向，即在教师考核评价中更加看重科研业绩，主要看课题、论文、著作、获奖等，其结果使教师因重科研轻教学而走上畸形发展道路。近年来，很多高校成立教师教学发展中心以提升教师教学能力，设立教

学奖励基金以重奖教学成绩突出的教师，但依然难以抗拒以科研为重的各类排名与评价诱惑，也由于除了课时无有效手段评价教学质量高低，所以高校及其教师重视教学也多停留于口头上而已。

事实上，政府管理部门已经意识到高校重科研轻教学倾向的严重性。为此，2007年教育部、财政部启动的“高校本科教学质量与教学改革工程”就提出，要“引导各级政府和高等学校把教育资源配置、学校工作着力点集中到强化教学环节、提高教育质量上来。”2012年，刘延东副总理在《深化高等教育改革，走以提高质量为核心的内涵式发展道路》一文中就指出，要坚决扭转重科研轻教学的现象。文章称，衡量教育质量的第一标准就是看人才培养水平，核心是解决好培养什么人、怎么培养人的重大问题。

高校之所以会出现重科研轻教学之现象，主要是教师考核评价标准过于“一刀切”。对此，《指导意见》明确提出，教师考核评价要多元化，强调坚持对于师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展多方位评价，改变以往评价体系过于单一的问题。同时，分类型分层次分学科设置考核内容和考核方式。鉴于此，示范校要以培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人为核心融合科研与教学活动，探索扭转重科研轻教学现象的有效办法，为我国高校形成“科研与教学相互融合”的新制度发挥示范作用。

四、探索改革重数量轻质量的示范性办法

中新网2013年12月30日电，教育部科技司负责人就《关于深化高等学校科技评价改革的意见》答记者问指出，科技评价中的问题

日益显现，重数量轻质量、重形式轻内容、重短期轻长远的现象依然存在；评价指标单一化、评价标准定量化、评价方法简单化、评价结果功利化等倾向没有得到根本好转；分类评价实施不到位，对科技成果转化、科学普及等工作激励不足；科技支撑教学和人才培养的导向不充分；开放评价长效评价机制不够健全。这些问题已经影响高校科技工作的持续健康发展，晚改不行，不改更不行。

高校教师是我国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，而高校教师考核评价政策又是调动其积极性、主动性的指挥棒。近年来，我国高校除了职称评定对成果有数量要求外，年度考核也要量化，比如不同职称的教师在规定的年限内，必须完成规定的各项数量指标，才能拿到与职称相应的待遇。诚然，这种重数量轻质量的考核评价在促进科技快速发展的同时，也造成了有悖于科技发展的怪象。比如，在过度强调数量的评价政策导向下，有些高校和教师为了提高其学术地位，采取各种手段追求数量催生了“学术泡沫”。

对此，《指导意见》提出，引导教师“提升科学研究水平”“着力推进成果转化”“以国家重大需求为导向，提升高水平科学研究能力，为经济社会发展和国家战略实施作出重要贡献。”鉴于此，高校要贯彻《指导意见》提出的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，鼓励教师潜心研究，遏制急功近利的短期行为。完善同行专家评价机制，防止学术不端。示范校要创造性地贯彻《指导意见》精神，探索扭转重数量轻质量现象的

有效办法，为我国高校围绕“激发学术活力，提升学术水平”制定评价新体系发挥示范作用。

五、探索改革重奖惩轻发展的示范性办法

有高校校长说，“每次有教授评上长江学者，我们就紧张，不要又被盯上了。”“今天这个高校年薪 100 万元聘请，明天另一个高校开价一套房，这位教授便立即奔开价更高的高校而去……”国内高校在挖人时都打高价牌，有的高校甚至耗巨资挖走人家整个团队。中国人民大学副校长吴晓球对此深有感触的说，“100 万元年薪、一套房子、2000 万元科研经费，这不是在考验人性吗？”“把人变得向物质看齐，怎么培养对学科的兴趣和忠诚呢？”吴晓球所质疑的这种仅用物质来刺激，已使部分教师的功利欲望超越了学术追求，对于我国学术发展是很不利的。

以上所述的高校高薪挖人现象，只是高校教师奖惩性考核评价的极端特例之一。事实上，我国高校教师考核评价没有不采用这种奖惩性模式的，突出特征是考核评价结果直接与教师的外在利益挂钩，很少与教师内在素质提升相联系，其结果是事与愿违，没能有效调动起教师教书育人的积极性和创造性，反而让外在利益牵着鼻子走而被利益奴役。理论上讲，高校教师是具有较高主体意识和社会威望的群体，对其考核评价的目的绝不能仅是物质的奖惩，更不能是居高临下的监控，而是尊重教师的主体性，激发其自觉提升内在素质进而实现自我价值。

对此，《指导意见》提出，高校要“遵循教师成长发展规律”“建

设一流师资队伍”。《指导意见》特别强调，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，支持高校建立教师发展中心，完善教师培训和专业发展机制，引领教师专业发展。鉴于此，示范校要贯彻《指导意见》精神，率先探索由注重外在利益的奖惩性评价向注重内在素质的发展性评价的转变办法，促进教师由“向钱”发展转向“向前”发展，为我国高校建立“以评促建、以评促改”的发展性考核评价新政策发挥示范作用。

六、探索改革重结果轻过程的示范性办法

改革完善高校教师考核评价制度，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。在我国高校教师管理中，经常用“优胜劣汰”“非升即走”“末位淘汰”“能者上庸者下”等办法，充分反映出教师考核评价重结果轻过程的急功近利倾向。教育部有关负责人在《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》答记者问时表示，近年来尽管各地各高校的教师考核评价改革取得一些成绩，但仍然存在缺乏整体设计，结果运用缺乏科学性等问题。高校教师考核评价工作存在的问题尤其是功利化倾向，是高校教师管理工作不能不面对的难题。

高校教师管理对考核评价结果的看重无可厚非，但如果不弄清过程与结果的关系，就必然导致结果不理想的恶性循环。佛家说，只求善果，不种善因，何来善果？就是说，不在因上努力不在过程上下功夫，要获得好结果的可能性很小。造成重结果轻过程的因是什么？核

心是管理本位而无视教师的主体地位，对结果是否达成简单归因于教师，而非全面系统地归因。经典的流行语就有“没有教不好的学生，只有不会教的教师。”殊不知，教育是一项系统工程，如果教育流程不清、教师职责不明，教育条件得不到保障，遇到问题得不到有效协调，又怎么会得到好的结果呢。

对此，《指导意见》指出，要充分尊重和切实保障教师的主体地位，加强考核评价结果运用；优化调整制约和影响教师考核评价的评价指标，扭转评价指标单一强调教师因素的倾向；加强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，以完整准确的教师考核评价信息数据库作为考核评价的基础。鉴于此，示范校要尊重教师的主体地位，发挥教师的主体作用，注重与教师沟通和反馈，促进教师专业发展，为我国高校建立“以教师为主体”的内部运行新机制发挥示范作用。

（来源：《上海教育评估研究》2017年第5期 作者：刘尧）



河南科技大学发展规划处/高等教育研究所设立微信公众号“河科大高教”，旨在播报国内最新高教信息，传播国内外前沿研究成果，宣传学校事业发展成就。期待您的关注！

主编：谢金法 责任编辑：崔军伟

执行编辑：王艳丽

电话：0379-64270323

邮箱：gjs@haust.edu.cn