

高教动态

2021 年第 06 期（总 46 期）

滁州学院发展规划处编

2021 年 08 月 30 日

本期目录

编者按: 1

【高教要闻】

人力资源社会保障部 教育部印发深化高等学校教师职称制度改革指导意见 1

安徽省印发深化新时代教育评价改革实施方案 2

【专家观点】

张长海: 构建以发展为导向的教师评价机制 4

檀勤良: 构建潜心育人的高校教师评价体系 10

李永刚: 高校教师职称评审中实施学术代表作评价制的挑战与构想 14

【院校动态】

中国海洋大学: 建立“1+N”评聘制度 推进分类评价 切实破除“五唯” 21

中国传媒大学: 用好“指挥棒” 扎实推进科研评价制度改革 23

青岛大学: 深化分类考核评价 促进人才可持续发展 25

编者按：

本期高教动态再次聚焦“教育评价改革”。党和国家高度重视教育评价改革，2020年10月中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》（简称《总体方案》）。为深入学习贯彻落实总体方案，今年7月我省印发了《安徽省深化新时代教育评价改革实施方案》，今年5月学校印发了《滁州学院贯彻落实“深化新时代教育评价改革总体方案”工作清单和负面清单》和关于学习贯彻相关文件的通知，教育评价改革工作将是我校当前和今后一段时间的一项重要任务。教师评价改革是教育评价改革的重点难点，科学的教师评价体系有利于激发教师活力、增强干事动力，对于“十四五”学校事业高质量发展和师资队伍上水平发展而言至关重要。在2021年第2期《高教动态》“教育评价改革”的基础上，本期动态继续选编了相关文件、专家观点以及院校动态以供参考，借以推动我校教师评价改革工作。

【高教要闻】

人力资源社会保障部 教育部印发深化高等学校教师职称制度改革指导意见

近日，人力资源社会保障部、教育部印发《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（以下简称《指导意见》），部署高校教师职称制度改革工作。

《指导意见》指出，高校教师是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是新时代推动国家教育事业发展和高层次人才培养的重要力量。要遵循高校教师职业特点和发展规律，分类分层，科学评价，充分调动广大高校教师的积极性和创造性，建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育事业发展提供制度保障和人才支持。围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制，形成以人才培养为核心，以品德、能力和业绩为导向，评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度。

《指导意见》明确，要健全制度体系，保持高校教师现有岗位类型总体

不变，一般设有教学为主型、教学科研型等岗位类型。适应新时代教师队伍发展的需要，高校可根据自身发展实际，设置新的岗位类型。要完善评价标准，严把思想政治和师德师风考核，将师德表现作为教师职称评审的首要条件，突出教育教学能力和业绩，推行代表性成果评价，克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向。要创新评价机制，结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，实行分类分层评价，完善同行专家评议机制，健全完善外部专家评审制度，探索引入第三方机构进行独立评价。建立重点人才绿色通道，激发人才活力。要落实自主评审，高校教师职称评审权直接下放至高校，自主制定教师职称评审办法、操作方案等评审文件，自主组织评审、按岗聘用，同时加强监管，优化服务。

《指导意见》指出，深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设，推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育科学发展的重要举措。各地区、各部门、各高校要高度重视，周密部署，健全制度，稳妥推进，为高校教师职称制度改革创造良好条件，确保改革平稳有序。（摘自教育部网站，2021年1月27日）

安徽省印发深化新时代教育评价改革实施方案

为深化新时代教育评价改革，深入贯彻落实中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》，近日，中共安徽省委 安徽省人民政府印发《安徽省深化新时代教育评价改革实施方案》，要求结合实际认真贯彻落实。

文件要求，围绕建设高质量教育体系，以教育评价改革为牵引，统筹推进育人方式、办学模式、管理体系、保障机制改革。经过5至10年努力，各级党委和政府科学履行教育职责水平明显提高，各级各类学校立德树人落实机制更加完善，引导教师潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价方法更加多元，社会选人用人方式更加科学。到2035年，基本形成富有时代特征、符合安徽实际、彰显中国特色的教育评价体系。

文件围绕党委和政府工作评价改革、学校评价改革、教师评价改革、学生评价改革、用人评价改革等五个方面，明确了 22 项重点任务。

对于高等学校评价，文件明确：“完善我省特色高水平大学、应用型高水平本科院校和技能型高水平大学评价标准，推进高校分类评价。”“跟进学科评估指标和方式改革，强化人才培养中心地位，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出学科特色、质量和贡献，纠正片面以学术头衔评价学术水平的做法，教师成果严格按署名单位认定，不随人走。完善‘一流学科’‘高峰学科’建设成效评价办法，突出培养高质量人才、产出高水平成果、主动服务国家及我省需求，提升学科建设水平。”

对于教师评价，文件要求：坚持把师德师风作为第一标准，坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，健全覆盖教师发展全过程的思想政治、职业道德考察机制，完善省级教师荣誉制度；突出教育教学实绩，落实高校教师考核评价制度改革要求，把参与教研活动，编写教材、案例，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入工作量；强化一线学生工作，各级各类学校要明确领导干部和教师参与学生工作的具体要求；改进高校教师科研评价，规范高校科技、哲学社会科学研究评价，树立正确评价导向；推进人才称号回归学术性、荣誉性。

对于学生评价，文件强调：树立科学成才观念，创新德智体美劳过程性评价办法，探索高等学校学生综合素质评价体系和实施办法；完善德育评价，实施各级各类学校德育大纲（指南）；强化体育评价，加强大学生体育评价，深化高等学校公共体育教育俱乐部制教学改革，逐步实现在高等教育所有阶段开设体育课程；改进美育评价，推动高等学校公共艺术教育俱乐部制教学改革，将公共艺术课程与艺术实践纳入高校人才培养方案，学生修满规定学分方能毕业；加强劳动教育评价，贯彻大中小学劳动教育指导纲要，开展建立劳动清单制度试点；严格学业标准，开展学士学位论文（毕业论文）抽检试点；深化考试招生制度改革，推动终身教育学分银行支持服务体系建设，

畅通终身学习和人才成长渠道。

对于用人评价，文件指出：树立正确用人导向，实行人才分类评价，建立完善以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制；促进人岗相适，用人单位要科学合理确定岗位职责，坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬，建立重实绩、重贡献的激励机制。（摘自《中共安徽省委 安徽省人民政府关于印发〈安徽省深化新时代教育评价改革实施方案〉的通知》，2021年7月29日）

【专家观点】

张长海：构建以发展为导向的教师评价机制

2020年10月，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，这是我国第一个系统性的教育评价改革方案，《总体方案》以问题为导向，着力构建科学的、符合时代要求的教育评价制度和机制，对破除教育领域评价的顽瘴痼疾具有全面而深远的意义。

《总体方案》提出，改革教师评价，推进践行教书育人使命。在“稳步推进”教育评价改革的背景下优先优化教师评价，不但可以促进教师本身的发展，还可以促进教师转变学生评价观，更可以形成促进党委、政府、学校、社会等层面教育评价观转变不可或缺的“自觉”力量，进而可以从整体上优化教育评价生态。

一、我国教师评价“五唯”现象的本质

对教师的“五唯”评价是一种偏离实际能力与实际贡献的评价。在“五唯”评价视域中，凡是论文发表的期刊级别高、他引率高，就一定是高水平论文；凡是称号级别高，就一定是高水平教师；高级职称教师水平就一定比中级、初级职称教师水平高；凡是学历高的，其教学与科研水平就一定高，研究生比本科生水平高，本科生比大专生水平高，普通高校的学生水平比职业院校的学生水平高；获得高级别奖项教师的水平一定就比没有获得奖项和

获得低级别奖项教师的水平高。并且，这五“唯”之间也是相互“促进”的，拥有高级别期刊论文、高水平学校的学历，在职称评审中会被“区别”对待，高级别期刊论文、高水平学校的学历、高级职称教师更容易获得高一级称号、项目和奖项。教师“五唯”评价忽略了教师的成果内容及其与经济社会发展关联的评价，忽略了教师的实际能力和实际贡献，只看历史和出身，不看未来。

对教师的“五唯”评价是一种按照教师既定身份分配资源的教育生态。“五唯”中五个维度高的教师更容易获得更多利益和资源，“五唯”评价游离于人才培养和科学研究的正常规律之外，容易造成教师阶层固化，不利于激发教师创新活力。对教师评价痼疾的相关研究开始于 2000 年前后，它逐步引起了政府管理部门的重视，克服“五唯”评价的内容逐渐呈现在政府的规范性文件中。但一个耐人寻味的现象却是，作为被评价对象的教师对“五唯”没有更多、更为响亮的反对声音，说明部分教师已经适应了现有的评价方式，正按照既定的指挥棒“发展”自身。

“五唯”评价是用一套固定的标准简单以过去的成就对评价客体作出价值判断的观念和行为，忽略了人的差异性，忽略了评价客体自身的使命与职责，忽略了实际能力和实绩，有“回溯性”“只见数字，不见内容”“只看现在，不看未来”“以偏概全”“推此及彼”等问题，是一种唯结果评价、形式性评价、单一评价、终结性评价。“五唯”的本质是把成果或结果的形式特征、数量特征作为能力、贡献、绩效的唯一标准，是一种有违学术发展规律、教育发展规律、人才成长规律、学校发展规律的评价管理行为。

二、我国教师评价“五唯”现象的成因

一是社会层面。教育的问题虽然出现在教育领域，但其深层次的原因总是在社会政治经济文化大环境中。从历史上看，科举制度“学而优则仕”的观念对我国影响至深，“重道不重术”“盲目追求高大上”的人才理念造成人们不重视人才的实际能力，狭隘的成功观激发了人们对“高”“优”“特”等指标数量的过度追求。从现实上看，我国政治经济发展仍不平衡，优质资

源依然稀缺，不同地区、不同学校对人才的吸引力不同，加剧了人才引进的不合理竞争，盲目抬高了教师评价中“五唯”指标的含金量。从社会观念来看，存在“事实即价值”的认识误区，认为论文的篇数、论文期刊的影响因子、论文的引用率、“帽子”的层次、职称的高低、学历的高低、项目的级别、获奖的层次就是教师的水平所在。

二是教师评价的内在机制方面。教育评价是指挥棒。“指挥棒”是一个管理概念，具有两面性，一方面充分发挥教育评价的“指挥棒效应”能有效激励被评价对象沿着评价的导向而努力，另一方面如果教育评价过于刚性，评价导向、评价主体、评价方法、评价内容、评价结果过于单一和固化，就会导致教育评价的异化——“三唯”“四唯”“五唯”“N 唯”现象。

三是制度设计层面。在一些政府和学校的制度设计中，把教师的职称评聘、职务晋升、项目申报与论文、“帽子”、职称、学历、奖项建立了联系，且与经济利益直接挂钩，导致教师盲目追逐。甚至在学校和地方政府的办学评价中，也把上述内容作为重要的评价指标，导致被评价对象盲目攀比。项目申报立项的科研促进机制也存在对教师的短期学术诱导，一些教师无法拒绝名利的诱惑而只能跟随。

四是学校的办学观念层面。学校的基本职能是育人，但不少学校还未从盲目追求学术 GDP 的狂热中脱离出来，认为教师的博士率、论文刊载刊物级别、高级职称率、奖项级别、高称号教师比例是高水平学校的唯一标志，未能切实把立德树人作为根本任务。

五是评价难度方面。在学校内部，对教师进行评价是经常性行为，且只能由人事部门牵头，在教学、科研、社会服务等部门的参与下进行，而这些管理部门对教师的专业性活动不能作出专业性评价，只能借助教师成果的可量化指标对教师进行评价。

六是教师层面。在“五唯”评价制度环境中，不少教师已经找到了生存之道，自觉放弃了科学精神和教书育人之根本，坐不得“冷板凳”。

三、辩证认识教师评价的“五唯”现象

教师评价“五唯”现象的存在对教师发展乃至整个教育系统危害很大。一是教师“五唯”评价不考查教师的实际能力和绩效，造成了实际的不公平，不利于选拔有真才实学的人才；二是“唯帽子”配置学术和教育资源，扼杀了年轻教师的发展活力；三是允许盲目追求学术数字生产力，滋生教师浮躁心态，科学研究追求“短平快”，基础研究少人问津，忽视了人才成长规律和学术发展规律，具有利他属性的育人工作也被边缘化；四是以“五唯”为导向的人才流动并不能提高我国教师的整体水平。如学校间开展的“人才引进大战”，虽然抬高了“高层次人才”的身价，但在“优化”本校人才结构的同时，也破坏了原有学校的人才结构。破“五唯”不是不要论文、“帽子”、奖项，而是要破五“唯”。在我国教育发展过程中，论文、“帽子”、奖项在激励教师勇攀科学高峰、精心育人、激发高层次人才努力进取等方面起到了至关重要的作用。破“五唯”也不是不进行定量评价，而是要在定量评价的基础上，更加深入地评价数量所指代的教师成果内容。

四、优化我国教师评价机制

加快实现教育现代化，建设教育强国，教育在中华民族伟大复兴的过程中发挥着重要的基础作用，在这个背景下需要我们深入思考：破了“五唯”，要立什么？教师评价如何转型？如何通过改进教师结果评价，强化教师过程评价，探索教师增值评价，健全教师综合评价，以发展的理念优化教师评价机制？以发展的理念优化教师评价机制，就是要摒弃把教师作为教育工作的工具、“经济人”的理念，根据教师的基础，尊重教师差异，充分考量教师的能力和贡献，并为其发展提供强力支持，提高教师的成就感、幸福感，并充分激发教师创造力，从而提高教育水平。

（一）改进教师结果评价

教师结果评价对教师具有重要的激励作用。改进教师结果评价，一是要充实教师结果评价的维度，把师德师风作为评价教师的第一标准，细化师德师风评价标准，不能对师德师风评价简单地作“通过”或“一票否决”的结论，要把教师师德师风评价作为一种经常性的评价行为；二是学校的根本

任务是立德树人，应把立德树人成效作为教师评价的重要内容，并细化评价标准，彻底扭转“重知识传授，轻育人”的倾向；三是要强化教师教研能力评价，提高教师课堂育人水平；四是对教师评价的重要内容应该是能力、实绩、贡献、潜力，因此对教师的结果评价要考查外显的数量特征是否能够充分体现教师的能力、实绩、贡献、潜力等。因此要对教师的成果进行系统性考查，看其能否相互支撑，是否具有连续性、偶然性等特点。五是引入学科专业同行对教师的论文、“帽子”、职称、学历、奖项的内容进行专业性评价。

（二）强化教师过程评价

评价的最终目的不是为了证明，而是为了改进和激励。结果评价不能反映教师在教学、科研、社会服务中的成长历程，不能及时发现教师成长中出现的困难并提供及时帮助，教师仅接受被动评价，其改进和激励功能大打折扣。过程评价强调教师发展过程的意义，强调反思在专业发展过程中的重要作用，在教师发展过程中具有不可替代的地位。强化教师过程评价，一是要基于教师整个生涯，建立履历和成长数据库，采集教师在发展过程中的重要节点数据，为对教师的过程评价打下基础；二是在评估方式上采用协商式评价，让教师参与评价过程，实现与评价部门和专家的互动，真正实现诊断式评价、基于教师发展背景的评价、基于教师个体差异的评价、基于教师不同发展方向的评价，促进教师对评价结果的充分理解；三是充分发挥学校教师发展中心的功能，给予教师成长合理化建议并提供帮助，建立教师传帮带制度，让资深教师给年轻教师以专业性指导；四是在评价结果应用方面，充分发挥同行的作用，为其未来发展方向提出专业性建议，鼓励教师结合国家重大发展战略和教育教学改革方向开展科学研究，并开展课堂教学改革。在充分研究教师发展现状的基础上，研判教师发展潜力，为其明确进一步的发展方向提供建议。

（三）探索教师增值评价

教师增值评价是指教师在经过一段时间的工作后，其科研水平提升的程

度和使学生在德智体美劳等方面所取得进步程度的评价，相当于常说的“进步奖”。增值评价体现了发展的理念，尊重原有基础差异，体现了评价公平，更能建立师生团结进步的机制，是一种催人奋进的评价，认可度较高。在教师自身发展评价方面，需要尊重教师的基础差异、个性差异、环境差异等因素，杜绝“唯结果”评价，对于在一定时间段内取得明显进步的教师应给予肯定。在教师教育教学评价方面，评价教师育人成效要考量学生的学习基础差异、学习条件差异、学习环境差异等因素，对学生德智体美劳等方面纵比进步较为明显的教师，也应给予肯定。做好教师增值评价，一是要开发针对性的评价工具，包括评价指标、评价的背景资料、评价前的相关数据收集等。二是要对教师科学研究以及教师所培养学生进行全程跟踪，收集评价指标的相关数据，尤其要精准收集参加评价对比的两个阶段的相关数据。三是深入研究教师获得进步的主要成功因素以及教师对学生的影响，以确定教师在人才培养中的增值作用。四是加强增值统计数据应用，从总体上分析教师自身、学生进步的影响因素，通过改善学生、教师以外的影响因素，促进教师自身成长和育人水平的提高。

（四）健全教师综合评价

综合评价是一个开放的评价系统，教育主管部门和学校可为教师在德能勤绩方面设定基本标准，在此基础上让教师根据自身情况和需要自主发展，以防止教师只是单纯地追逐绩效考核目标。学校可根据自身发展定位为不同教师制定不同的发展目标，在发挥每个教师特长的基础上共同达成学校发展目标。在教师评价内容方面，增加教师评价维度，把师德师风、立德树人水平、原创科研成果、紧密结合国家重大战略需求的科学研究成果和水平作为教师的重要考核内容。在评价方式方面，综合运用过程评价、增值评价、结果评价，充分发挥教师评价的发展和激励功能，设置合理的激励杠杆激发教师持续进步。在评价方法方面，实施分类评价，根据不同教师在学校发展过程中的角色定位设定评价标准，给予不同角色的教师在相同的指标上不同的评价权重。在评价主体方面，建立学生、同行、同事、主管部门、教师本人

积极参与的制度。在评价周期方面，重点进行中长期评价，减少短期的学术诱导。

（五）提供教师发展性评价支撑

一是加强教师评价的理论研究和技术研发，研究不同学段、不同类型教师的学术成长规律，开发教师评价指标体系和工具，加强统计工具在教师评价统计中的应用。二是充分利用信息技术构建教师成长数据库，及时捕捉教师成长数据，为教师评价提供数据基础，为教师智能评价系统开发奠定基础。三是建立全国性按学科分类的教师评价专家库，为教师同行“盲审”打下基础，强化教师科学研究内容评价，并规避教师评价中的舞弊行为。四是完善教师发展支持系统，构建教师发展成长激励制度，建立教师培训制度、教师团队制度和教师传帮带制度。（作者系华南师范大学国际联合学院常务副院长、研究员；摘自《人民教育》，2020年第22期）

檀勤良：构建潜心育人的高校教师评价体系

日前，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，这是贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神、深化教育综合改革的重大举措，对于加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育具有重要意义。教育评价事关教育发展方向，有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。教育评价是个系统工程，涉及方方面面，改进教师评价是其中重要一环。习近平总书记在全国教育大会上指出，“要深化教育体制改革，健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题。”这一明确要求直指教师评价问题。《总体方案》明确提出了“引导教师潜心育人的评价制度更加健全”的改革目标和重点任务，体现新的教育发展理念和教育评价维度，为贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述、深化新时代教师评价改革指明了前进方向。

克服重科研轻教学，围绕“教好”推进改革

课堂是教书育人的主阵地，“教好”学生是教师的首要职责。由于科研成果归属明确、区分度高、可比性强，高校以往在评定教师的薪资水平和工作能力时过多与科研成果挂钩，造成了一些教育工作者轻视教学而偏重于科研。教育评价改革要扭转这一倾向，引导教师热爱教学、倾心教学、研究教学，潜心教书育人。立足回归本分，围绕“教好”做好教师基本职责评价。教育评价要破解教学与科研之间的矛盾、改变“唯科研成果论英雄”的导向，就要科学评定教学工作。《总体方案》从突出教育教学实绩等方面推进评价改革，提出把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，明确对教师工作量应涵盖的具体内容、教授应承担本专科生教学任务等作出评价改革设计，在全面、科学、精准地评价个体教学质量的前提下，通过增加对教师从事教学工作的评定考察及硬性约束，推动教师回归教书育人本分，内心上重视教学、行动上投入教学。引领创新教育，围绕“教好”做好教师教学创新评价。

为扭转高校教师评价重学术研究轻教学研究的现象，适应教育改革对教师教学能力发展要求，《总体方案》从建设高质量教学研究类学术期刊、鼓励学校学报向教学研究倾斜、加大对教师参与教材建设奖励力度、完善教学成果奖评选制度等方面，对支持和鼓励教师参与教育教学创新实践作出评价改革设计，通过增加对教学研究的条件保障和制度支撑，引导教师更多研究教学，探索形式多样、行之有效的教学方式方法，在教学实践中检验教学研究成果，切实在素质教育上取得真正突破。

克服重教书轻育人，围绕“育好”推进改革

习近平总书记强调指出，“要把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准，真正做到以文化人、以德育人，不断提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养，做到明大德、守公德、严私德。要把立德树人内化到大学建设和管理各领域、各方面、各环节，做到以树人为核心，以立德为根本。”教师评价要着力解决教师重教书轻育人的问题，引导广大教师坚持做到教书与育人的统一，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，倾心

培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。坚持立德为先，把师德师风作为教师评价第一标准。教师要传道，首先自己要有高尚的道德情操，坚持教育者先受教育，才能更好担当起学生健康成长指导者和引路人的责任。

《总体方案》坚持落实师德师风第一标准，提出把师德表现作为教师资格注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，贯穿到教师管理全过程；提出健全教师荣誉制度、建立师德失范行为通报警示制度等系列改革举措。通过将师德师风建设常态化、长效化，将管理惩戒制度化、严肃化，实现制度规定和教育督导相结合，引导教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师。

坚持“三全育人”，强化在一线学生工作中做好教师评价工作。思想政治工作是学校各项工作的生命线，也是改进教师评价的重要因素。《总体方案》聚焦立德树人根本任务，突出对教师评价与强化一线学生工作的统筹设计，提出各级各类学校要明确领导干部和教师参与学生工作的具体要求；强调高校领导班子成员要把上思政课、联系学生情况作为述职重要内容，学校党政管理干部选拔任用原则上应有思政课教师、辅导员或班主任等学生工作经历；青年教师晋升职称须有辅导员、班主任等学生工作经历等。这就要求高校在教育评价改革过程中不断加强教师与学生之间的联系，将教师评价改革纳入全员全程全方位育人大格局，着力打通学校管理干部和专职教师等不同类型人员在育人中的界限，激发领导干部在全员育人中围绕学生、关照学生、服务学生的育人意识和示范作用，促进专业教师在全员全程全方位育人中成为塑造学生品格、品行、品味的“大先生”。

有效破除“五唯”，围绕“研好”推进改革

科学研究是高校的重要职能，是人才培养和社会服务的源头活水，也是高校教师的重要职责。处理好教学与科研的关系，建立正确的科研评价导向，是高校教师评价改革的重要内容。克服“唯论文”不是不看论文，而是更加注重论文本质而非论文形式。《总体方案》突出质量导向，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况，不将论文数、项目数、课题经费等科

研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩。同时改进评价的维度和方式，根据不同学科、不同岗位特点，坚持分类评价，推行代表性成果评价，探索长周期评价，完善同行专家评议机制，注重个人评价与团队评价相结合。科研评价更加突出服务功能，对取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中作出重大贡献的，申报高级职称时论文可不作限制性要求。2020年2月，教育部、国家知识产权局、科技部联合印发了《关于提升高等学校专利质量 促进转化运用的若干意见》，也明确要优化专利资助奖励政策和考核评价机制，破解“重数量轻质量”“重申请轻实施”等问题，不单纯考核专利数量，更加突出转化应用。这体现了科研评价改革的大方向就是突出质量导向，倡导教师要脚踏实地、科研报国，真正把论文写在祖国大地上。

克服“唯帽子”不是不要帽子，而是不以帽取人，推进人才称号回归学术性、荣誉性。《总体方案》提出不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件，有关申报书不得设置填写人才“帽子”称号栏目；依据实际贡献合理确定人才薪酬，不将人才称号与物质利益简单挂钩。这些改革旨在为教师创造公平公正、绩效一致的科研氛围，弱化学术等级和学术地位的盲目推崇，推进人才称号回归学术性，培养教师多元化多层次多方位的创新创造思维，建立培养和支持各类人才特别是青年人才脱颖而出的激励制度。

教师是立教之本、兴教之源。教师评价改革不仅是高校深化改革的重中之重，也是高校贯彻落实党的教育方针、实现高质量发展的必经之路。认真领会和扎实做好《总体方案》落实，必须从深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神的政治高度，从完善立德树人体制机制、提高教育治理体系和治理能力现代化的战略需求出发，系统推进教师评价体系改革，引导广大教师坚守使命、潜心育人，努力建设一支高素质专业化教师队伍，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人奠定扎实的基础。（作者系华北电力大学副校长；摘自《中国高等教育》，2020年第24期）

李永刚：高校教师职称评审中实施学术代表作评价制的挑战与构想

学术代表作评价制实施的现实挑战与要求

1978 年以来实施的高校教师职称晋升评价制度形成了一套较为稳固的运作模式和利益体制，深层次上形塑着高校教师、管理者对学术卓越和质量的理解与认识。因此，学术代表作评价制的实践极易受到强大评价传统的诱导和影响，改革的成功与否一方面取决于能否克服既有评价体制固化所衍生的弊端，另一方面则要求新型评价制度超越既有评价模式设计出更为公平与高效的运行方案。

（一）学术代表作卓越标准识别的困难

刊物级别和引用率神话的破除，虽然有助于学术成果质量评价的权力回归到专家同行手中，但与此同时也带来了同一学科内不同领域代表性成果水平之间的可比性问题。在科学计量评价时代，定量评价在很大程度上解决了评价指标的通约性难题，评审主体通过比较教师学术成果的数量和级别，可以一目了然地对不同学科领域的竞争者做出高下评判，化解了外行评价内行的专业知识匮乏困境。而摒弃了“以刊评文”方式的学术代表作评价制如何对不同领域学术成果的价值进行衡量则是其需要回应的重要挑战。特别是在人文社科类学科当中，由于学术知识的异质性导致学术共同体在很多议题上缺乏共识，不同专家对于同一学术作品的判断甚至大相径庭，无形中增加了学术成果的质量判断难度。然而比这更为复杂的情形是对不同学科领域中的学术成果质量进行横向的评价，且不说对历史、哲学、社会学、经济学等不同学科领域科研成果质量评价的困难性，即使是在同一学科领域内，区分理论物理学、应用物理学中研究成果的价值大小，都是一件极具挑战的事情。因此，面对来自不同领域科研成果价值不可通约性的困境，学术代表作评价制的实施极有可能再次沦为机构长官或学术权威的专断决定。此外，即使是在同一学科内相近的研究方向或领域，对学术代表作的水平评价也需要有相对可衡量的标准，否则会引发评价取向在实际运行中的扭曲甚至变异。例如，

1979 年教育部制定的《关于高等学校教师职责及考核的暂行规定》中指出“业务水平主要看教师的教学、科学研究工作的业务水平和创新精神及其能力……工作成绩主要看教学、科学研究等各项工作中的贡献”，明确要求将学术质量和贡献作为主要评审标准，但由于早期对教学科研成果质量的判断缺乏有效的衡量标准，导致现实中职称评审核心评价指标的偏移。在职称评审重启三年之后，时任教育部副部长高沂在高等学校教师提职工作座谈会上就指出，高校教师职称提升中存在“过分强调年资，没有全面掌握标准，有追求数量、忽视质量、迁就照顾的现象”。换言之，由于所谓的学术质量缺乏客观的评价标准，有很大的操作空间和模糊性，导致在实际评审过程中，具有较大区分度和辨识度的教师年资和业绩数量成为影响教师职称晋升的重要依据。20 世纪 90 年代后，为了避免论资排辈和长官意志等特殊因素的影响，高校教师职称评审中引入了科学计量评价方式，使得基于科研成果的职称晋升评价具有了可操作性，不过这种量化评价在职称晋升中更多的是发挥了信号作用，在形式上有效解决了学术成果质量的甄别和比较，但在本质上并非衡量教师学术水平和创新性的最佳方法，一定程度上混淆了学术成果内容和形式之间的关系，导致对高质量学术成果的评价出现了变异，诱使教师过度追求显性指标。因而，学术代表作评价制的引入不只是在原则层面提出要关注学术成果质量，更重要的是在实践层面解决评价标准的辨识度和区分度问题，只有提出一套客观、可衡量的评价标准才能避免在实际操作当中的走样、变异或者失效。而这种具有辨识度和区分度的评价指标只能来源于同行评审本身，进一步而言，应当是对同行定性评价的客观化和显性化。

（二）学术代表作校内评价过程中的机会主义

行为有效的职称评审机制本质上是对委托人和代理人之间博弈行为的合理规制，提高信息的完全性和对称性，降低代理人的道德风险和委托人的机会主义行为，是确保学术代表作制成功应用于教师职称晋升评价的关键。按照目前高校通行的二级职称评审程序来看，首先需要职称申报人向院系提出申请，院系组织在对申请人成果材料汇总审查之后向院级学科评议组推荐

符合资质的候选人；其次由同学科相近院系（或独立的学院）教授组成的学科评议组对职称申报人的学术水平展开综合评价，然后向校级职称评审委员会推荐合格的候选人；最后进入学校职称评审委员会评议阶段，由不同学科领域专家和校级领导组成的评审委员会对各院系上报的候选人进行质询和评议后的投票表决。在评审过程中，处于第二级的院系学科评议环节尤为关键。鉴于学科专业之间高度的分化和封闭，为了真实有效地判断职称申报人的学术水平，学校通常会委托院系组织同行专家进行评审。院系学科评议组成员由于和申报人同处一个组织，在获取申报人学术水平信息方面的确具有较大优势，一定程度上能够避免信息不完全性和不对称的问题。不过正是由于评审人和申报人之间的“熟人”关系，就有可能会出现评审人基于亲疏关系或利益纠葛而做出偏袒性或选择性决策的现象，发生所谓的机会主义行为，进而导致职称评审由内部人控制的问题。所以，一旦院系学科评议组的评审出现程序或结果不公正，就会直接影响学校职称评审委员会的决策。

值得关注的是，即使在学校评审委员会中，评审人除了面对信息不完全和不对称性的问题外，同样也可能受到人情、关系等特殊因素左右以及评审人主体之间的相互影响，具体表现为：其一，校级评审专家决策对院系学科评议结果的依赖，学科“大同行”通常会尊重“小同行”的专业判断；其二，校级评审专家之间的相互影响，评议过程中的领导权威、主导性评议专家或非正式组织很大程度上会左右与会专家的评审决策。由此可以看出，现行的职称晋升评审程序中存在一些难以避免的漏洞，对于学术代表作评价制来说，这种评审机制一定程度上放大了职称晋升评价的风险：一方面存在于院系学科评议组是否有足够的能力对不同研究领域申报人的代表作质量作出科学准确的判断；另一方面在于学术水平的不可验证性和不可描述性为领导或权威的介入提供了机会，进而对学术代表作和申报人的学术水平做出不公正的判断。因此，学术代表作评价制的应用需要提高院系二级评审程序的公平和公正性，通过实名化的方式，废除匿名投票的做法，公开不同环节评审专家的名单，增加评审过程的透明度，加强质疑复审程序和申诉环节，

强化评审人的责任心和自律性。

（三）学术代表作校外专业同行评议的公正性

一般而言，同行评议在职称评审中的作用越大，所面临的利益冲突风险就越高。在保密和回避制度尚不健全的情况下，来自不同方面的利益都可能左右职称评审的公正性。从我国高校现行的教师职称评审流程来看，外部同行评议通常是安排在院级学科评议与校级职称评审之间，或者校级职称评审之后，而且很多高校的校外同行评议都流于形式，在教师职称评审中并没有发挥实质性作用。换言之，对于职称申报人学术水平最具发言权的校外同行专家在教师职称评审中的作用反而有限。相比之下，欧美等国著名研究型大学的教师职称晋升中，无一例外都采用了外部同行评议，而且将外部同行评议结果作为决定教师职称晋升的主要依据。例如，哈佛大学文理学院在《终身教授晋升手册》中对于内部晋升的申请人规定，在进入正式的校内集体评审前，系主任首先需要遴选4到5位校外杰出、活跃的同行学者撰写评议信，同行评价的结果将作为评审委员会正式评议时的重要参照。随着学术代表作制在我国高校教师职称评价中的权重日益加大，其实施过程中自然要求突出组织外部学科“小同行”专业判断的优先权，校外专业同行评议结果理应成为校内各级评审委员会决策的重要依据。但在实际运行过程中，外部同行专家的选择和评价并非是完全客观公正的。李函颖对美国佐治亚大学外部同行评议的个案研究发现，在确定外部评审专家过程中，系主任既掌握外部专家的最终选择权，同时又负责外部评价信的处理工作。受到系主任选择专家时策略性行为的影响，绝大多数外部评价信基本是以正面意见为主。此外，由于职称申报人和评议人都是学术共同体成员，熟人关系或地域上的便利性使得二者之间很容易产生经济利益输送关系或是裙带关系，甚至还有可能受到私人恩怨和价值观偏好等利害冲突的影响，这些因素都可能导致评审中不公正现象的发生。科兰曾尖锐地指出，同行评议制度实际上是一个基本上为极少数杰出的“老友”谋取利益的精英主导制度，委托方常常是通过他们信赖的老朋友以及老友之老友来进行评审，是一个十足的“乱伦密友体制”。科

兰的批评虽然主要指向科研资源分配中行政官僚与学术精英之间的特殊网络，但在职称评审中，同样有可能受到行政长官或学术权威主导而出现具有“强关系”属性的校外同行评审专家网络。此外，在评审过程中，同行专家往往更倾向于对与自己研究相近的项目给予积极的评价，这种认知意义上的排他主义和任人唯亲现象更为隐蔽且很难被识别。因此，同行评议作为一种“最不坏”的制度设计虽然在学术资源和声誉分配中被广泛采用，但现实中对同行评议的改革吁求和行动却从未停止过。同样，职称评审当中学术代表作制的实施也面临着众多挑战和困难需要克服。

学术代表作评价制实施的方案构想

（一）综合采用结构化专业同行评议与科学计量结果

当学术代表作质量的高低成为决定教师能否晋升职称的关键因素时，同行评议的评价标准和结果呈现方式就变得十分重要。面对不同教师的职称申请，同行评议结果应当具备比较和甄别的功能，即评价标准的辨识度和区分度，否则在高度竞争之下，学术代表作评价制就会丧失筛选和识别“有能力者”的价值，让位于年资、工龄和数量等其他具有区分评鉴功能的指标，抑或沦为行政领导、学术权威的独断裁决。因此，学术代表作的同行评议首先要确保甄别功能，即应针对学术代表作的规范性、创新性、学术价值、贡献度和影响力等质量指标设计结构化的评分表，并将评分意见量化为具体数值，进而借助与申请者相对应专业领域的同行权威评分，对研究领域迥异的不同职称申请者的学术水平进行比较和排序，确定职称晋升的优先次序。其次，为了避免同行专家评审出现“高质量低认可”“低质量高认可”等两类小概率失误事件的发生，还要重视个性化的专家评议和客观的科学计量评价相结合。具体而言，一方面，校外同行评审专家要通过学术代表作来对申请人的学识素养、科研创新能力和学术潜力等进行定性描述和说明，帮助校内评审专家更准确地了解职称申请人的学术水平；另一方面，申请人自身应尽量收集能够表明学术代表作重要性的外显指标，例如期刊影响因子、期刊级别、下载量、被引次数、文摘以及转载等定量指标，将科学计量结果作为主观同

行评议的重要补充，二者结合综合说明申请人学术代表作的水平和影响力。

（二）构建以校外同行评议为核心的高校教师职称评审秩序

随着现代科学研究日益专业化和精深化，学科之间以及学科内部不同领域之间的壁垒不断加深，同处一个组织的专家越来越难以对同事的学术专长、水平及其影响力作出准确判断，真正意义上的同行常常分布在组织之外，亦即校外同行专家。由于学术代表作制是对学者的学术水平进行评价，作为一项高度专业化的工作，它通常是由学术“小同行”基于普遍主义机制而进行的学术认可活动。此外，组织意义上的高校和无形化的学术共同体之间的联结关系，使得高校特别是研究型大学在教师职称晋升决策活动中，非常重视校外学术共同体对校内教师学术水平的评价和认可程度，因为教师的学术地位和影响力决定了大学整体的声誉。因此，高校教师职称晋升评价中引入学术代表作制，理应在评审程序中体现和尊重外部学术共同体的专业判断权并将专业同行评议结果作为校内各级评审委员会决策的重要前提和依据。这就要求我们重新调整现行的职称评审流程：在教师个体提出职称评审申请，院系进行初步的材料审查和资质认定后，首先要组织小范围的教授委员会，按照申请者的研究领域遴选5到7名校外同行专家开展专业评价，并严格确保校外同行专家名单的保密性；其次，由院系向校外专家提供高度结构化的学术代表作评价表以及评审要求说明，邀请同行专家对申请人学术代表作的学术价值、创新性和影响力等作出量化评分和定性评鉴；再次，组建院级学科评议组，评议组成员根据校外同行评审结果、申报人材料和汇报情况，对申报人的学术水平进行综合评价，并对职称晋升候选人的排序提出建议；最后，由学校职称评审委员会结合校外同行评议、院级学科评议、申报人申请材料和答辩情况，对申报人的职称晋升进行无记名投票，做出最后的决策。整个评审流程将改变现行职称评审中以院级学科评议和校级职称评审委员会为核心的权力格局，转而围绕校外同行评审重塑职称晋升评价秩序，突出外部同行评议的主导性作用。

（三）有效发挥学术共同体和科学计量方法在专家筛选中的作用

由于学术代表作水平的评价主要是由学术共同体中的同行专家来主导，同行专家的选择不仅会对外部同行评议结果的科学性、客观性和公正性产生直接影响，而且对整个职称评审流程具有不可逆的影响，因此，选择高匹配、高水平 and 负责任的校外同行评审专家就成为首先要把关和权衡的专项工作。具体而言，首先，高校要制定校外同行评审专家遴选原则和标准，对校外评审专家的社会属性、学术水平和评议能力提出相应要求。例如，在社会属性方面，校外同行评审专家原则上应为正高级职称，工作单位与申报人学校处于同一层级，评审人与申报人之间不存在亲缘和学缘等特殊关系；在学术水平方面，校外同行专家与申报人研究领域应一致或相近，评审人应当是目前该领域较为活跃的杰出学者；在评议能力方面，校外同行应具备较为丰富的评估经验和良好的评估信誉。其次，院系应综合利用多种手段提高校外评审专家与申请人在研究领域上的匹配度：一方面要加强与申请人所在学科领域的学术共同体的合作，请求专业协会推荐较为权威的、活跃的杰出学者；另一方面要利用共词分析等科学计量方法，建立领域本体概念网，识别与申报人研究方向相匹配的“小同行”专家，二者相结合建立校外同行评审专家候选库。最后，院系教授委员会要坚持专业性、保密性和集体协商原则，在校外同行评审专家候选库中，为每位职称申报人挑选 5 到 7 位专家。

（四）健全针对同行专家评审不端行为的防范制度

学术代表作评价制本质上是同行专家对学者科研成果、学术水平和研究潜力的评价，自然离不开组织内外同行评审专家的公允评鉴。但是评审专家作为社会人有着普泛人性所无法避免的利益纠葛和价值偏好，即使是标榜为客观公正的科学计量评价方法，在引用评价等方面依然有着强烈的个体复杂动机和主观色彩，某种程度上社会领域并不存在真正意义的“客观”。因此，与其追求绝对意义上评议结果的客观性，不如在制度上对个体私利、偏见等人性弱点进行防范设计更具有现实意义。其中，针对被评议人，在挑选同行评审专家环节，可以借鉴国外同行评审惯例实行回避和推荐制度，允许被评

议人根据自身研究领域和情况，在充分说明理由的情况下，拟定推荐名单和回避名单，既要确保真正的专业权威获得同行评议资格，也要防止不恰当的校外同行专家成为外审成员。针对同行评议专家，在同行评议环节，可以采取回避和披露制度，一方面，职称评审委托方在确定校外同行专家名单、组建院级和校级职称评审委员会过程中，应多方查证，尽量确保与申报人有直接或间接利益冲突的同行专家回避本次评审；另一方面，同行评议专家自己也有义务按照委托方提出的利益冲突规定，主动向评议委员会披露可能涉嫌利益冲突的社会关系与经济关系，进而由委托机构或评议委员会做出是否让其参加评议的下一步决定。在推荐、回避与披露等预防性制度的基础上，整个评审流程中应对不同环节实行程度不等的公开。例如，校外同行专家参加的双盲评审中应采取评议署名制度，而在校内组织的院级和校级职称评审当中应采取实名公开制度，避免匿名制度沦为部分评议人利用投票权无所顾忌、谋取特殊利益的避风港，从而确保评审专家在公开透明的压力下做出真正专业而负责任的决策。此外，还应保障职称申报人的知情权和申诉权。学校人事部门或院系需要将匿名的校外同行专家评审意见、院级和校级职称评审委员会的评议结果及其依据通过正式渠道向职称申报人反馈；如果申请人对专家评审的程序和结果存有异议，应允许其向学校人事部门进行申诉。（作者系天津大学教育学院教师、教育学博士；摘自《大学教育科学》，2021年第2期）

【院校动态】

中国海洋大学：建立“1+N”评聘制度 推进分类评价 切实破除“五唯”

学校坚持以人为本，广泛调研，博采众长，以各学科专家组为智囊团，以各职能部门为驱动力，先后经学术委员会、校长办公会、教职工代表大会等组织逐级审议，审定后发布。2018年10月，学校出台了《中国海洋大学专业技术职务评聘工作实施办法》和教师系列、工程技术系列、实验技术系

列、图书档案系列和出版编辑系列等 5 个评聘实施细则。2019 年 7 月，学校出台了《关于“高水平教学研究论文”的认定说明》《关于“国际竞赛和全国大赛”的认定说明》《学校对申报教授“本科课程教学评估要求”的补充规定》《各单位关于参评教师系列专业技术职务“教学任务要求”的补充规定》等一系列教师系列评价配套政策，形成了较为完善的教师系列评价体系。根据国家对思政课教师队伍建设的最新要求，2020 年 7 月，又出台了《中国海洋大学思想政治理论课教师专业技术职务评聘申报条件》。

一、注重分类评价，科学设置指标

实施办法和实施细则针对不同系列、不同岗位的岗位职责和工作要求，制定了符合岗位特点的、侧重点不同的申报条件和评价指标。譬如教师系列，按照“理科”“工科”“人文”“社科”“体育艺术”和“教学业绩突出”等类别分别制定了教授、副教授等的申报条件。在指标设定上，对工程技术类从事技术研发等应用型人才，突出应用导向，重点评价解决工程技术问题的能力，以重要专利、制定行业标准、公共平台建设和成果转化产生的社会、经济效益等作为评价标准。对于偏重教学的教师，注重教学数量、教学效果、教学研究、教学成果的评价，将本科教学评估情况、通识课教学情况、指导学生参加竞赛、承担教学研究项目、出版规划教材、获得国家级教学成果奖等作为评价标准，推进践行教书育人使命。对于体育艺术学科，增设了相应的业务条件，引导教师专心做好学生体育和美育工作。

二、注重综合评价，强调水平和实际贡献

对于申报专业技术职务晋升的个人来讲，实施办法和各系列实施细则，除规定了师德师风、政治素质、学历学位、任职年限、人才培养等基本条件外，还针对不同类型、不同层次岗位，从综合要求、论文发表和教学科研获奖等学术成果、承担的纵向和横向等科研项目以及公共服务（含学科建设、专业建设、实验室建设、队伍建设、国际交流与合作、公共事务管理等工作）等 4 个方面规定了业绩条件，定性与定量相结合，全面考察参评人员的思想政治素质、业务水平和业绩贡献。不将年龄、学历和出国经历等作为限制性

条件，不将“帽子”作为申报条件，不简单以论文、项目作为单一指标，丰富和细化权重相当的条件选项。同时，针对不完全符合申报条件但在某一方面作出突出贡献的教师规定了破格申报条件，使各类人才均有晋升途径。

三、注重代表性成果评价，成果类型多样化

实行代表作制度，强调成果质量，在校外同行专家评审环节，申报人须选择不超过5项代表性成果，提交外审专家进行水平评价。成果不仅限于论文、著作，还可以是教材、专利、国家标准、工程技术规范、实验管理规程等，校外同行评价情况作为学校评审时的重要参考。（摘自《山东教育（高教）》，2021年1-2月版）

中国传媒大学：用好“指挥棒” 扎实推进科研评价制度改革

中国传媒大学深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入推进落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，坚持育人为本，立足学科特色，树牢以质量、绩效、贡献为核心的评价导向，在评价标准、体系、机制、效能方面持续发力，推进科研评价制度改革，有效发挥科研评价对育人育才的引领带动作用，为全面建设社会主义现代化国家和中华民族伟大复兴培养更多优秀人才。

守好关键、树立标准，夯实立德树人之本。把师德师风作为科研评价的第一标准，明确规定“有违学术道德、学术规范的项目成果，不纳入认定和评价范围”。严格学术不端行为惩戒，强化项目申报和成果发表阶段的政治素质考察，破除科研功利化倾向，改进科研基本业务费使用绩效评价，修订科研成果奖励办法，不将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资、奖励挂钩。启动思政育人、脱贫攻坚、党史学习、统战工作、国际传播等专题研究，引导教师加强研究，重视支持服务党和国家的应用对策研究。把立德树人和教学质量作为教学型教授评审的首要标准，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重，在导师综合评价体系中，立德树人与爱岗敬业奉献度占最大权重，研究生培养质量情况与科研成果情况占同等权重，坚

守育人质量导向。

立好标杆、健全体系，打通多元认定合力。建立服务学科分类发展、多类型成果评价、学术平台建设的“三维”成果评价体系，将项目成果分为科学研究、教育教学成果、创作等三大类，把学术著作、学术获奖、知识产权、应用成果、教育教学改革项目、课程、教材、创作成果等 15 小类纳入统一认定与评价。在人才选拔、职称评审、导师评聘、研究生毕业中不设论文方面的限制性条件，注重从科研项目、成果转化与应用、科研与创作成果获奖、个人学术影响力等多方面进行综合考核；对于在理论创新、前沿技术突破、解决重大工程技术难题等方面取得重大成果者，申报高级职称时不设论文限制。坚持分类评价，修订科研项目及成果的认定与评价细则，强化科技成果转化等评价，尊重科研工作规律和学科发展实际，引导不同类型学科科学定位。

把好关口、完善机制，确保评判精准公正。坚持客观评价与主观评价结合，不简单以刊物、头衔、荣誉、资历等判断论文质量。探索推行以质量为导向的代表性成果评价制度，突出学科特色、质量和贡献，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，鼓励教师追求高质量科研成果，不简单以数量取胜、不过分依赖国际数据和期刊。依据教师科研成果对国家、行业和社会的实际贡献和学术影响力，创新提出高水平论文评价体系，调动师生从事科研与艺术创作的创新热情；对高水平论著、创作成果、教师指导奖、多语种外译论文等成果，采用校内外同行专家双向匿名评议制。在研究生导师评聘中，着重考察实践、创作成果。把人才称号规范使用情况纳入党委巡察工作的监督范围，完善监督机制，提高评价的科学性、专业性、客观性。

建好生态、激发效能，驱动科研育才实绩。建设科研与教学、创作相辅相成的良好生态，强化创新人才培养的中心地位，突出教育教学实绩。坚持长周期评价制度，注重教师科研工作个人评价与团队评价相结合。在科研工作量考核的标准中设置三年免考的内容，引导教师潜心学术。支持学校学报等期刊开设高质量教学研究类学术专栏，并向教学研究类学术成果倾斜。鼓

励产出高水平教材服务教育教学，将教育教学改革项目、课程、教材、教改论文、教学获奖等教学类研究成果视同科研成果认定。在青年高层次人才培养中实施青年科研英才和青年教学名师双轨制，重视教师的教书育人贡献和科研创新能力，培养一批全心育人的青年科研和教学名师。鼓励教师指导学生开展科研、学术和创作实践，激发科研创新的积极性、主动性，提升科研驱动育人育师的实效。（摘自教育部网站，2021年8月2日）

青岛大学：深化分类考核评价 促进人才可持续发展

近年来，青岛大学坚持把人才作为第一资源，大力实施“人才强校”战略，紧紧围绕“分类评价”这一关键词，以“业绩、质量、贡献”为核心，以考核评价制度改革为抓手，不断完善人才评价体系，深化人事制度改革，加强师德师风建设，有效发挥考核评价“指挥棒”作用，激发人才内生动力，增强人才可持续发展能力，“人才效应”凸显。

一、科学评价，完善人才发展体制机制

坚持遵循规律，实施人才分类发展。按照教学为主型、教学科研型、科研为主型、服务社会型（产业型、临床型、创作表演型）设置教师岗位类型。坚持综合评价，完善评价标准。一是突出师德导向，把立德树人作为人才评价的首要条件，实行师德“一票否决”。二是突出教学业绩，设立所有教师必须为本科生上课的教学底线，分类设置“质”与“量”的标准。三是按照人文、社科、理、工、医、艺体6个学科组，分类建立学术评价标准，在教学型岗位中单独设置公共课教师评价标准，对于基础学科主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力，对于应用学科主要考察把“论文”写在祖国大地上，包括专利、横向经费、成果转化收益等。

坚持正向激励，创新评价机制。一是实行评审制、确认制、直聘制，解决好“新人”“老人”等各类教师职业发展问题。二是对取得特别突出业绩的青年教师，设置“绿色通道”。三是实行代表作“第三方学术评价”，申报人从任现职以来的学术成果中选取6件最能反映本人专业技术水平、能力、

业绩的代表性作品,提交省外至少5名同行专家评审,进行第三方学术评价,其中有至少4名专家同意推荐的,即为第三方学术评价合格,方可提交各专家评价委员会参加竞聘。四是实施动态管理,评聘结合,形成“能上能下”的用人机制。五是突出学院职称岗位聘用的主体地位,副教授、助理教授(讲师)岗位的聘任权下放到学院,提升人才评价的准确性,推动“学院办大学”。六是增加论文“质量”要求,职称评审中提交论文的他引次数须为1次及以上,他引次数为零的论文暂不计入门槛条件。破除“唯SCI论文”倾向,引入“高水平论文”。七是完善评聘程序,实施个人述职制度,强化民主评议推荐和学术检索,全程公示,“阳光”评审。

坚持科学评价,提高评价的导向性。一是设置产业型岗位,主要考核承担横向项目、成果转化收益,鼓励教师把“论文”写在祖国大地上。二是实施特聘教授、青年卓越人才工程,不唯学历、不唯资历、不唯职称,只追求人才取得成果的质量和成果对人类文明进步的长远影响。三是教学型岗位考核教师的教学工作量、教学质量和教学学术水平,把成果用在学生发展上。

二、完善考核体系,推进治理水平和治理能力现代化

(一)加强顶层设计。制定《青岛大学高层次人才考核实施办法(试行)》《青岛大学引进青年教师岗位聘用与考核管理暂行规定》《青岛大学教学科研单位年度目标任务计算办法(试行)》;修订青岛大学二级单位年度考核工作实施办法(试行)》《青岛大学教职工年度岗位绩效考核指导意见》《青岛大学特聘教授青年卓越人才工程实施办法(暂行)》等一系列文件,建立健全从学校到二级单位到教职工个人,从高层次人才到普通博士,多层次、立体化、全覆盖的考核评价制度体系。

(二)科学下达年度目标任务。2020年,学校按照目标导向,研制出教学科研单位年度目标任务计算办法,依据教师岗位分类、学科分类及发展定位、学校年度任务目标,明确了每个学院(部)应该承担的目标任务、每位教师应该承担的目标任务,把学校工作目标任务的分解上升到制度层面,提高了考核绩效分配的科学性和透明度。

（三）推进学院考核。一是遵循按劳分配，优绩优酬；目标导向，分类施策；指标量化，“称”“量”结合；同类比较，分类考核的原则，激发学院内生动力。二是坚持以目标任务导向为牵引，按人员分配目标任务，按目标任务完成的情况分配绩效，适度考虑各学院（部）、学科发展的不均衡，建立学院绩效与工作业绩同比例增减，上不封顶，下不保底的激励机制，聚焦解决“干好干坏一个样”的弊端。三是指导学院修订学院绩效分配办法，细化绩效考核结果，强化考核结果使用，按照“按劳分配、多劳多得”的原则，向付出劳动多、贡献大的人员倾斜，不按职称身份均分，不搞平均主义、论资排辈。

三、围绕立德树人，构建师德师风建设长效机制

（一）完善制度体系建设。制定实施《青岛大学教师师德行为准则》《青岛大学教师师德失范行为负面清单及处理办法（试行）》，建立师德建设正面清单和负面清单，不断完善师德建设、管理制度体系。（二）健全教职工荣誉体系。制定实施《青岛大学教职工荣誉体系设置方案（试行）》《关于建立教职工荣休制度的指导意见》，构建从个人到集体，从入职到退休，从教学科研一线到服务保障，全方位、多层次的学校荣誉体系。（三）加强教师思想政治教育和师德培训。围绕“立德树人”和“三全育人”，加强教师理论学习和师德教育培训。弘扬沈福彭教授、张嗣瀛院士等师德精神，挖掘和培育师德先进典型，讲好师德故事，发挥师德典型的榜样教育作用。