

高校教师考核评价制度改革的实践与思考

刘国兵

(河南农业大学 河南郑州 450002)

【摘要】教师是高校办学的主体,高校办学目标的实现离不开教师的奋斗。教师考核评价制度是教师发展的指挥棒,改革和完善教师考核评价制度是建设高素质教师队伍的风向标,是高校深化综合改革的重要任务。本文分析了高校教师考核评价中存在的具体问题和表现,以河南农业大学教师考核评价制度改革实践为例,从师德师风考核、职称分类评审、聘期分类考核和绩效分配考核四个方面,阐述了该校在高校教师考核评价关键要素和重点环节的做法,为高校教师考核评价制度改革提出了可供借鉴的经验和思路。

【关键词】高校教师;考核评价制度;改革;实践

DOI: 10.18686/jyyxx.v3i9.55484

中国特色社会主义进入新时代,人们追求更美好的高等教育。美好高等教育的供给离不开高素质教师队伍,建设高素质教师队伍有赖于科学合理的考核评价制度的引导和激励。2016年,教育部出台深化高校教师考核评价制度改革指导意见^[1],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,为考核评价改革提供了系统性部署和针对性安排。2018年之后,中共中央、国务院以及教育部又相继出台深化新时代教育评价改革总体方案、新时代教师队伍建设改革指导意见等,对高校教师考核评价制度改革提出了新的更高要求,进一步强调了高校教师考核评价制度改革的紧迫重要性,高校教师考核评价制度改革进入变革最多最大的历史时期。

1 高校教师考核评价存在的问题

1.1 师德考核的引领功能作用不强。

师德考核评价内容较为泛化,主要是围绕教师政治思想表现、职业道德等进行考核,采用的考核标准是“不犯错即是合格”^[2],即不发生师德负面清单行为考核认定为合格,考核方式以教师自述性总结进行,无法有效地发挥师德考核导向功能。^[3]现实中发生师德负面清单行为的事情一般靠揭发暴露,在正常的考核中难以被发现,并且师德师风负面清单的影响实行个体与集体利益捆绑,即使发生有负面清单行为的个体教师存在,高校为不影响整体教师队伍的利益,也一般会采用大事化小、小事化了的方式进行处理,所以师德考核的功能效用被弱化,在激发教师涵养师德内生动力方面作用发挥不够。

1.2 定量考核思维影响依然存在。

运行了多年的量化考核,尤其是在科研方面的论文数、项目数、成果数等,已经深入高校管理者和广大教师的内心。而对于教学方面的绩效,由于教学工作的特殊性和人才培养的周期性,很难有一个量化的数字和指标,所

以在考核评价的实际操作中,到“论真”“排名”的时候,依然还是习惯以数量的多少和级别“论英雄”,而教学的定性考核很难在“论真”“排名”中发挥应有作用,教学的另一主体——学生的评价没有得到很好的利用,定量考核在教学考核中仍然占据主体地位。

1.3 考核评价的激励约束作用发挥不够

在考核评价中,除了职称评聘,教师考核评价并不会引起大家太多的关注和重视。如高校针对不同层次人才和全员管理建立一定周期的聘期管理考核,其考核往往流于形式,特别是全员性的周期考核,更是由于考核时间集中,考核方式主要是自我总结,既难以全面考核教师在师德、教学、科研、社会服务和专业发展等方面的业绩表现,也缺少考核评价的总体分析和教师个体层面的比较分析,对于总体上是否符合学校、学院发展目标导向,对于个体在那些地方薄弱需要强化,都不是很清楚明白,且由于人情面子,周期考核不合格的寥寥无几或根本为零,考核评价的指导性不足、约束力基本不存在,实际上就是有考核无评价,不利于集体发展,不利于个体发展^[4]。而且周期考核与绩效分配管理的关联度效应不高,没有职称评审的关注度高,也就没有职称评聘的引导性强。

1.4 考核评价的稳定性不够。

教师考核评价本应为高校遵循高等教育规律,立足自身办学特色和发展需要,打造一支能够支撑学校内涵发展、特色发展的高素质教师队伍。但由于高校的命运与其社会地位紧密相连,而其社会地位如何则由各类考核评价决定,各类考核评价的数据材料支撑都最终主要地来自学校教师。教师考核评价不仅受到高校自身发展定位、发展阶段、经费实力与自由等自身的影响,而且也受到外界对高校办学实力、办学水平、经费拨付等评价影响。在现实中,学校排名、学科排名、学科评估、经费拨付等等都有各式各样的指标体系,这些指标自然而然地反映到对教师的考核评价上来。如今破的“五唯”更多地就是由于外界

对高校评价导向引起的。事实上,一所学校在教师考核评价上很难立足自身坚持发展下去,会经常不断地受到外界的影响。一所学校能够固守特色,持久运行,已成为一所学校是否能够特色发展的根本所在。

2 河南农业大学教师考核评价制度改革实践

高校教师考核评价政策是调动教师参与教学科研工作积极性、主动性的重要动力,对于推动教师开展教学改革、提升教育质量、坚持科研创新、积极服务社会具有全局性和基础性影响,河南农业大学不断推进和完善教师考核评价制度改革。

2.1 坚持把师德师风考核作为首要标准

2016年,河南农业大学出台人才强校系列文件,在人才引进中对政治素质、思想品德、敬业精神、团队精神的考核作出了明确要求,建立了引人、用人考核责任体系。同时学校不断深化道德模范、师德标兵、教书育人等荣誉评选工作,在几年的实践基础上,2021年,学校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,从政治纪律、职业道德、学术道德、廉洁纪律等方面制定了34条负面清单,并明确了考核主体、考核组织程序和申诉程序,建立健全了师德师风考核工作制度和工作机制。

2.2 以职称分类评审引导教师潜心育人

河南农业大学坚持立德树人根本任务,将引导教师回归教书育人初心贯穿到职称评审改革当中,推动教师职称分类晋升,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,破除一刀切的评价方式,坚决破“五唯”,完善教学型岗位直接认定高级职称晋升标准,畅通从事公共基础课教学教师的职称晋升通道单独制定,突出教育教学能力和业绩,增大教学为主型职称评审认定比例,极大激发广大教师教书育人热情。

2.3 以聘期考核聘任推动分层分类考核评价

河南农业大学出台岗位设置与聘用实施方案,坚持将教师分类分层管理并实行聘期考核,每个聘期3-4年,一般与中层干部任期相同。2021年上半年,学校完成了第八次全员聘期考核和第九次全员聘任工作,在考核聘任中实行校院两级分层分类考核评价。各学院负责制订教师五级及其以下岗位聘用条件并组织评议考核,学校负责制订教师四级及其以上岗位聘用条件并组织评议考核。各学院根据学院学科发展需要,一般情况主要将教师岗位分为教学、科研两类,教学岗位从课程与教材建设、教学改革、教学奖励、科学研究、社会服务等方面设置若干条件,各级岗位依据设置的条件具备相应条目方可上岗,同时明确了聘期内须完成的目标任务;科研岗位从科研项目、科技奖励、论文、专利、品种、成果转化、社会服务等方面设

置若干条件,各级岗位依据设置的条件具备相应条目方可上岗,同时明确了聘期内须完成的目标任务。聘期内须完成的目标任务主要依据学校、学院事业发展规划目标任务分解确定。

2.4 以绩效分配激发考核评价动力

河南农业大学坚持立德树人根本任务,从教育教学、科学研究、社会服务等方面出台突出业绩考核奖励办法,对做出突出贡献的教师给予一定奖励,有效激发了教师积极性主动性创造性。2020年底,学校贯彻落实深化新时代教育评价改革总体方案等改革要求,系统调整优化教学、科研与社会服务等考核奖励,出台绩效工资实施细则,强调工作量和实际贡献等导向,其中岗位绩效工资是教职工完成相应岗位任务所得收入,体现岗位职责、岗位职级和在岗情况;竞争性绩效工资是教职工在教学、科研、管理、服务等方面取得业绩情况的体现,由学校根据财力状况核定年度总额,学校按学院在全校各类工作量中的比例核拨后,由学院二次分配;激励性绩效工资是教职工承担岗位职责以外相关工作任务情况的体现,又分为调节性绩效和自筹性绩效,调节性绩效由学校根据当年财力状况,按照岗位绩效工资总额的一定比例划拨给各单位,自筹性绩效由各学院依据创新创先情况而定。学校坚持以岗位设置和聘任情况为基础,以贡献和业绩为依据,向教学科研一线、关键岗位和做出突出成绩的教职工倾斜,实行多劳多得、优绩优酬,激发教师考核评价工作动力。

3 推进高校教师考核评价制度改革的关键

3.1 高校要保持足够的定力

《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中明确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。也就是表明高校要立足自身实际,注意着眼办学特色、发展阶段,根据教师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^[5]。教师考核评价制度只要是符合党的教育方针政策,应该是没有对错之分,只有是否适合自身的问题。每一所高校历经多年发展,都建立有一套相对比较成熟的教师考核评价制度体系,要保持定力不为外界干扰,保持定力不是说不做调整和改变,但调整和改变幅度不宜过大、频度不宜过密,调整和修改都应围绕着强化办学特色,有利于实现发展目标上来。保持定力并结合国家政策变化尽快做出相应调整,将有利于引导教师发展,推动学校发展;否则,定力不足随外界变化而不停变化将引起教师不适,不利于制度执行和制度文化建设;或固守不变,将引起教师不满,不利于激发教师主动性积极性创造性。

3.2 要实化师德考核评价过程

近年来,各高校高度重视师德师风建设,引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人,但是在师德考核方面,普遍地是依据师德考核负面清单,以是否存在违反师德规范的行为而给予“不合格”或“合格”的评价,这也进一步强化了“不犯错即是合格”的错误认识,在职称聘任、推优评先等工作,很难发挥师德导向和激励功能^[6]。可借鉴高校在大学生考核管理中实行的德育积分制度,建立教师入职、日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程师德档案,实化师德考核评价过程,全面把好入口关、过程关和考核评价关。落实全员周期培训制度,加强师德规范和职业道德培训,常态化推进师德师风涵养;通过举办教师入职、荣休仪式和师德榜样选树引领,严肃查处师德失范问题,警示震慑广大教师引以为戒,从正反两方面激发教师涵养师德的内生动力。

3.1 要解决有考核无评价问题。

开展教师考核评价,不是简单地奖励谁或惩罚谁,而是为形成推动教师和学校共同发展的有效机制。高校要借鉴评价试卷试题难易程度和学生知识掌握程度的试卷分析制度和办法,改变现行教师考核评价工作中重考核轻评价、有考核无评价的问题,着力抓好评价工作,发挥评

价的导向作用,可以借鉴企业活力指数等,设计评价活力指数,通过评价使高校明白自身发展目标实现程度、薄弱环节、措施成效等,进一步推动高校强优势补短板创一流;让教师清楚自身在全校或学科专业内部的水平位次、优势差距等,科学认识并正确对待待遇政策。评价中应注意把握教师考核与学校发展目标实现的契合度,与教师个体成长目标实现的完成度,以及学校考核评价政策制度对学校发展目标、教师个人成长目标实现的支持度。

高校教师考核评价工作与教师切身利益息息相关,教师考核评价制度的改革工作既要着眼未来,又要切合实际。高校应立足自身发展特色和发展阶段,面向区域教育政策和发展需要,突出内涵发展、特色发展,着力建设一支高素质师资队伍,推动实现高质量发展,做出高水平贡献。制度改革不可能一蹴而就,需要不断完善和久久为功。

作者简介: 刘国兵 (1978.3——),男,河南安阳人,讲师,硕士。研究方向:高等教育管理。

项目: 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, 2017SJGLX004

【参考文献】

- [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.[N/OL] (2016-09-20) [2021-08-14].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201609/t20160920_281586.html
- [2] 仲洁. 高校教师考核评价机制改革探究 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估), 2020, (10): 72 - 74.
- [3] 张飞. 高校师德现状及评价体系建设研究 [J]. 科教文汇 (中旬刊), 2017 (4): 1-2.
- [4] 何雅冰, 王明清. 聘任制下的高校教师评价机制激励研究 [J]. 产业与科技论坛, 2017, 16 (17): 238 - 238.
- [5] 李兵帅. 地方本科高校教师队伍分类考核与评价的实证研究 [J]. 湖北经济学院学报 (人文社会科学版), 2019, 16 (07): 128 - 131.
- [6] 张媛媛, 李大伟. 基于积分制的高校教师师德考核评价体系研究 [J]. 北京教育 (高教版), 2019, (05): 30 - 32.