

凝心聚力 乘势而上 深化教师评价改革进程

山东理工大学

一、案例主题

中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，为新时代教育评价改革吹响了号角，方案明确提出“改革教师评价，推进践行教书育人使命”，方案也为改革指明了方向：改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价。山东理工大学人事制度改革攻坚行动完全契合评价改革要求，聚焦改革重点、强化工作协同，构建起了以师德师风第一标准、岗位聘用管理考核、教师专业成长发展、绩效考核分配激励为核心的教师评价改革体系。

二、背景与起因

山东理工大学是全省最早确定的职称制度改革试点高校之一，2011年作为首批开展事业单位岗位聘用与考核的高校，学校多年来围绕职称自主评聘和教师岗位聘用，不断深化改革，完善评价体系，取得显著成效。2021年底，作为唯一高校代表参加省政府新闻发布会，介绍职称自主评聘经验。2021年省属本科院校分类考核的“当年度学校落实高校教师职称评聘有关要求和绩效分配改革要求情况”考核指标排名第二。

2021年，学校根据《深化新时代教育评价改革总体方案》，适时修订专业技术岗位评聘办法。2022年是学校第四轮岗位聘用开启之年，为确保每位教职工能第一时间享受政策红利，学校牢牢把握改革精神，深化教师评价改革进程，通过政策制度真正让改革任务落地见效。

三、做法与经过

(一) 创新职称晋级“1+1+X”设计，打通不同类型教师晋升通道。

修订完善《山东理工大学教师专业技术岗位评聘工作实施办法》，学校创新晋升高一级职称的教学基本要求+科研水准+学科特色“1+1+X”设计，同时实行代表性成果校外专家同行评价制度。各学院根据学科专业特点、教师分类情况，自主增设相当水平的业务条件要求“X”。尊重不同学科、不同岗位类型教师差异、重视教学水平能力、强化科研绩效评价、完善社会服务导向，推动院为实体改革，更好发挥不同学科的特色优势。

在职称评聘中增设对教学为主型教授申报人员教学能力和教学业绩的评议环节，引导教师回归教学本分，安心从教，以育人为己任，切实提升教育教学质量。强化一线学生工作，教师常规晋升高一级职称，须有担任辅导员或班主任（班级导师）工作等育人职责要求，引导教师牢记为党育人、为国育才使命。

增加教授破格评聘方式。具有发展潜力的40岁及以下博士学位教师，任副教授满2年可破格申请科研型教授职称，经学院专业技术岗位评审委员会审核并推荐至学校单独评审。2022年度7名青年人才顺利破格晋升聘为教授。

学校职称改革取得了显著成效，获得主管部门充分肯定，2021年11月，学校作为代表在山东省人力资源社会保障厅举行的高校教师职称自主评聘工作情况发布会上做经验介绍。

(二) 聘期任务考核注重业绩导向

学校确定第三轮岗位聘用期满考核工作方案，成立校领导为组长的聘期期满考核工作领导小组，稳步推进考核工作。按照新时

代教育评价改革要求，不僵化依照任务分值决定考核结果，不同岗位人员可凭借在履行岗位任务和职责中的突出成绩和优异表现，由二级单位自主确定考核结果。

本轮考核共对2860名教工进行了考核。其中，聘期内引进的高层次人才和新入职博士参加考核552人，以人才合同协议为主进行考核，由学院组织评议，最终合格551人、不合格1人；其他各类考核对象共2308人，最终优秀541人、合格1724人、不合格43人。

（三）岗位聘用打通教学、科研、人才培养业绩运用，充分体现任务设置学科自主权

第四轮岗位聘用新出台的《山东理工大学岗位聘用与考核实施办法》办法，采用“核心指标+量化得分”的聘期任务设计，完善教师岗位目标任务的指标分类，将目标任务分为教学任务和研究任务两大部分，教学任务与研究任务分值打通使用，教学业绩与科研业绩同等对待。聘期任务工作量分为教学、科研、教研和指导学生创新创业等5类，聘期具体要求由各学院根据学科未来发展需要自主确定。学校出台教育教学、自然科学、社会科学、学科平台等业绩认定办法，彰显不同学科和岗位产出特点。

教师岗位聘期任务教学业绩目录，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、竞赛展演等情况计入工作量。落实教授上课制度，在聘期教师岗位任务中明确将教授为本科生上课情况作为考核的基本要求，明确最低课时要求。

四、成效与启示

（一）坚持师德为先，严把思想政治和师德师风标准

把思想政治素质和师德师风放在首位，把师德师风作为第一

标准。严格执行“师德一票否决”。在《山东理工大学教师专业技术岗位评聘工作实施办法》中明确“学术不端、师德失范”等评聘受限的8种情况。在职称评聘、教师岗位聘用与考核、优秀教师等树先推优工作中，细化师德师风考核监督制度，前置“师德师风考核”环节，严格审核并贯穿工作全过程。

（二）瞄准立德树人根本任务，突出教育教学能力和业绩评价导向

把认真履行教育教学职责，作为评价教师的基本要求，把课时量、教学质量、教学研究成果作为重要的评价依据，重视教学质量和教学业绩。2022年度职称评聘，学校首获全国教师教学创新大赛一等奖的教师顺利聘为教学为主型教授。

学校新一轮岗位聘期任务规定，教学为主型教师岗位任务中的教研和科研工作完全打通，教学科研型岗位任务中的教研和科研工作量部分打通，教研和科研业绩平等对待。这样的制度设计一方面是希望教学为主型教师积极开展教学研究，教研相长，将课程理念与教育理论融合转化为自己的教学行为，提升教学质量的同时形成先进的教学经验，促进教师专业发展。另一方面是希望教师建立终身学习的思想，通过学习与反思，在专业水平、教学理念和教学艺术方面不断提升自己。让学生“亲其师”“信其道”，成为有“大学问”的“大先生”。

（三）破除“五唯”，注重业绩、贡献、水平和潜力，多评价体系确立

破“五唯”并不是全盘否定指标性考核和量化考核的作用，摒弃“五唯”，变教师评价标准的“唯一性”为“多元化”才是改革的真正目的。学校通过政策制度实现“一”到“多”的评价体系。

在职称评聘与教师岗位聘用中均将教授、副教授分为教学为主型、教学科研型、科研为主型、成果转化型四种类型；职称评聘又将评聘方式拓宽成常规晋升、教授副教授直聘、教授确认、教授破格等多种路径。这是教师评价在方式和路径上从“一”到“多”的拓展。

充分发挥学术组织作用，教授职称评聘代表业绩成果先后经学院教授委员会排序推荐、校外专家同行评价、学校学科组评议排序推荐、学校专业技术岗位专家委员会专家评议等4个层级50余位专家的评议推荐，这是教师评价在过程与环节从“一”到“多”的完善。

职称评聘条件中常规晋升教授、副教授“1+1+X”的设计，通过各学院条件设置自主权，充分体现学科专业特点和优势特色。教师岗位聘期任务“核心指标+量化得分”的做法，科学确定业绩成果目录，在充分考虑教学教研、科学研究和指导学生各类工作量的基础，平衡各类工作量之间的当量关系。这是教师评价在业绩与贡献上从“一”到“多”的区分。

通过出台学校教育教学、自然科学、社会科学、学科平台等不同的成果认定办法，彰显不同学科、不同科研产出特点，实现教师评价在学科与分类上从“一”到“多”的细化。

（四）以改革促发展，不断推进教师队伍建设和青年教师成长。

教育评价改革总体方案中提出的增值评价是一种发展性评价方式，注重教师在纵向层面的进步性评价，旨在鼓励教师通过自己不断努力取得个人职业发展。新的职称政策和2022年补充完善的教授破格制度已经为青年博士打通快速成长通道，第四轮聘期探索团队考核的做法，引导青年教师减少繁重教学任务，提升教学能

力，保证高效科研产出。这些改革举措将激励青年教师不断努力取得进步，成为校内人才“蓄水池”，确保充足人才后备力量。

近年来学校引育国家级、省部级人才85人次，具有博士学位教师人数达到1330人。近两年晋升教授、副教授中，40岁及以下人员占比64%，一大批青年教师脱颖而出。2022年学校首获全国高校教师教学创新大赛一等奖1项，获全省高校教师教学创新大赛奖5项，省高校青年教师教学比赛奖9项，省在线优秀案例和优秀共享课程8项；获批山东省自然科学基金项目136项，立项数、立项率和经费数均创新高，位居省属高校第2位；获得省社会科学优秀成果奖10项，其中一等奖3项，为学校历史最好成绩。

靡不有初，鲜克有终。改革永远在路上，学校第四次党代会提出实施人才优先精准发展战略，推进教职工能力提升攻坚行动，推进深化改革攻坚行动，教师评价改革进入深水区，我们也将遵循先行先试、重点突破、系统治理、整体提升的改革思路，不断探索推进高校教师评价改革，着力推动教师评价从“指挥棒”转为“推进器”，进一步激发教师立德树人内生动力，为推进学校高质量发展增添新动能。