

构建多维度评价体系 释放岗位聘用效能

泰山学院

一、案例主题

泰山学院致力于落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，高度重视岗位评聘制度改革和人才评价机制创新，探索建立多元分类、科学有效的评价体系，全面构建并实施“一三四七”晋升评价体系，坚持以德为先，落实立德树人根本任务；注重多维评价，强调业绩、能力与实际贡献，克服“五唯”倾向；深化分型管理、破格评审、目标导向三项改革，实现岗位分类、晋升通道分类，引导教师根据自身特点和潜能合理定位；畅通教师发展渠道，树立特色鲜明的职业导向，进一步释放人才发展动力，切实提高师德水平和业务能力，为学校高质量发展提供有力支撑。

二、背景与起因

习近平总书记在全国教育大会上强调，“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。”为了深入贯彻落实习近平总书记的重要论断和大会精神，近些年来，国家相继出台了《深化新时代教育评价改革总体方案》、《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等一系列文件，对新时代教育评价改革的总体要求、重点任务、组织实施进行了全面部署。根据中央和省相关要求，我校自2017年11月启动首轮岗位聘用工作以来，逐步深入推

进人事制度改革，2021年12月出台了《泰山学院岗位聘用第二聘期竞聘上岗办法》和《泰山学院岗位聘用量化考核办法》，2022年6月完成了第二聘期全员竞聘上岗，全面推进人才评价改革，激发教师内生动力，促进人才持续发展。

三、做法与经过

1.立德树人，把师德师风作为“第一标准”

一是坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕立德树人根本任务，坚持把师德、职业道德放在专业技术岗位评聘条件的首位，实行师德师风“一票否决”制。二是注重教师在教书育人方面的贡献，严格把握教师系列申报人员必须为本科生上课的底线，将课堂教学质量考核优秀单独量化赋分。三是将承担班主任、辅导员等业绩纳入评价范畴，明确要求青年教师晋升高一级专业技术职务，必须担任至少一年辅导员、班主任等学生工作经历。四是注重师德考核结果运用，加大了量化考核中师德考核评价比重，大幅提升教师指导学生参加创新创业大赛考核分值。

2.分类设岗，探索“点线面”结合的综合评价体系

根据应用型本科院校特点，在专任教师正常晋升分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型3个类型基础上，增设“社会服务型”，主要考核承担横向项目、成果转化收益。对正常晋升人员，探索建立“点线面”结合的综合评价体系，将“量化考核为基础、同行评价看水平、综合评议重实绩”作为聘用评价的三个维度。

“同行评价”为“点”，突出质量导向，重点评价高水

平业绩、学术贡献、社会贡献等；“综合评议”为“线”，下放副教授及以下岗位的学科组推荐权到二级学院，根据教师长期以来对学院的实际贡献，形成评议等级；量化考核为“面”，完善修订学校业绩量化考核办法，将教学、科研、综合获奖、师德考核、年度考核等进行量化计分，突出教育教学实绩，拓展教育教学认定范围，加大教学竞赛、指导学生获奖、课程思政示范课程、一流课程等指标权重，综合量化考核教师业绩。以上三个维度均分成“A”、“B”、“C”三个等级，由学科组择优推荐，探索建立了依据师德、能力、实绩和贡献综合评价教师的体系。

3.量质并举，建立代表性成果评价机制

对教师工作业绩，分类设置“质”与“量”的标准。一是在“量”上设立教师最低教学科研工作量；二是重视教学工作考核，特别是突出课堂教学质量考核，优秀者按每次40分累计，最高可达200分；三是强化国家级高质量成果赋分权重；四是突破科研代表性成果匮乏、创新产出质量不高的困境，以实施“有效科研”为导向，推行代表作制度，加强同行评价，将教学成果、著作论文、标准规范、创作作品、获奖以及项目、专利等多种形式成果纳入评审范畴，全过程委托相关高校组织同行专家评审，由学术道德高尚、学术造诣深厚的同行专家，对申报者研究方向的重要性、学术影响力、发展潜力、实际贡献等进行多维评价。

4.科学统筹，完善各类人才发展体系

在正常晋升渠道外，另开辟出“绿色通道晋升、破格晋

升及思想政治理论课教师、专职辅导员、教学秘书、学科与课程教学论教师、长期一线讲师特别晋升”七条通道。“绿色通道”和“破格晋升”为面向优秀人才设立的直评制度。健全教师队伍发展体系，将思政课教师、辅导员、教学秘书、课程论教师单设名额、单独评审。为突出教学业绩，专门设置了“长期一线教师竞聘副教授”通道，向长期在教学一线的老讲师开放，通过过程考核与同行评价、学生评教等综合评价相结合的方式，重点评价教师的师德师风和教学质量，不作科研量化要求，单设名额，单独评审，为加强质量引导，教学为主型岗位强化教学竞赛，获得国家或省青年教师讲课比赛一等奖即可直接晋升较高等级岗位；科研为主型岗位强化国家级立项，主持立项国家项目可直接晋升较高等级岗位。

四、成效与启示

1.注重“教学实绩”，引导育人本位回归

一支粉笔两袖清风，三尺讲台四季耕耘。许许多多教师孜孜不倦地奋斗在教学第一线，无怨无悔地在三尺讲台上挥洒热情、奉献青春，此次岗位聘用专门设置了“长期一线教师竞聘副教授”通道和“绿色通道”晋升，5名一线讲师如愿评上了副教授，机械与建筑工程学院张文倩等8名教师凭借多年教学实践改革与潜心磨课，获省教学比赛一等奖，在此次职称评聘中直接晋升为副教授。严格执行教育教学工作量考核制度，突出教育教学实绩评价，同时以学生评教、教学督导员评价和教学团队评价作为重要参考。严格落实教授为本科生上课制度，设立教学型岗位，旨在推动教师认真履

行教育教学职责，不断提升教书育人能力水平。在今天的竞聘中，共评出教学为主型教授 6 人、副教授 19 人，其中学科课程与教学论教师四级教授 1 人、副教授 2 人。

2.注重“质量导向”，突出代表性业绩评价

应用型本科高校科研不仅看论文，更要看实绩。此轮岗位聘用，学校实行代表性业绩评价，鼓励教师在擅长领域进行研究，取得突出业绩。泰山学院文学与传媒学院的教师于建华数十年来致力于研究《说文段注》与汉语词汇史，并于 2021 年获批国家社科基金后期资助立项，在今年职称评聘中，凭借扎实的学术研究成果晋升为教授。教师教育学院王荣辰等 2 名青年博士也因主持立项国家项目成功晋升为副教授。通过同行专家评议制度，重点考察申报人代表性业绩的学术水平、创新观点和实际贡献，把学术评价的权力赋予同行认可的合格评议者，评价注重代表性成果的质量、贡献、影响，更加凸显人才评价的科学性、学术性、全面性。

3.注重“应用成效”，激发社会服务动能

坚持服务发展、激励创新、以用为本的原则，作为地方应用型本科高校，破除“五唯”倾向，在原有岗位分型基础上增加“社会服务型”，主要考核承担横向项目、成果转化收益，突出服务社会，重视技术创新、专利、技术推广、标准制定等评价指标，让扎根在“田间地头”做科研的教师更有奔头，鼓励教师把论文写在祖国大地上，促进教师应用型转型。物理与电子工程学院的教师张超因指导学生在创业大赛中荣获金奖，在这轮评聘中，直接破格晋升副高级岗位；

生物与酿酒工程学院副教授秦伟帅因主持的山东省葡萄酒产区本土酵母资源类项目成功申报国家发明专利 2 项，实现产业应用和产出经济效益 1000 万元以上，成功晋升高一级岗位。