

教育评价改革

示范案例

仅供参考

前 言

教育评价事关教育发展方向。2020年9月，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，对破除“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”的顽瘴痼疾作出了全面部署，各方高度重视、认真落实，教育评价改革稳步推进，取得了阶段性成效。

为进一步深入贯彻落实习近平总书记关于抓好《总体方案》落实落地的重要指示精神，总结好、宣传好“破五唯”的好经验好做法，扩大改革的辐射面和影响力，在前期征集案例和调研基础上，梳理形成了教育评价改革典型案例第一辑（高校教师评价），供参考借鉴。

各地各校在推进《总体方案》落实落地的过程中，要结合自身特色，鼓励基层探索，敢于攻坚克难，及时总结宣传教育评价改革的成功经验和典型案例。

目 录

1. 清华大学：推进与一流大学建设相匹配的教师评价改革... 1
2. 中国农业大学：建立突出贡献导向的科研成果奖励办法.....7
3. 上海交通大学：分类多元评价营造人尽其才的成长沃土.....10
4. 南京大学：以“问题”为导向取代以“论文”为导向..... 14
5. 合肥工业大学：以教师绩效评价“四新”完善内部治理..19
6. 重庆大学：打出破除科研评价“唯论文”的组合拳.....23
7. 四川大学：完善同行评议和代表性成果评价.....27
8. 西安交通大学：建设教学质量实时监测大数据平台..... 31
9. 西北农林科技大学：“农技推广岗”激励教师服务社会..35
10. 北京航空航天大学：师生共荐立德树人“大先生”.....39
11. 中南民族大学：“五位一体”评教引导教师潜心育人....41
12. 南京林业大学：教学型岗位—没有论文也可评教授....45
13. 南京工业大学：以新“五维”破除旧“五唯”..... 48

清华大学：推进与一流大学建设相匹配的教师评价改革

清华大学以中央要求为指引，全面贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》），尊重人才成长规律，以教师评价改革为突破口，坚决破除“五唯”顽瘴痼疾，为建设世界一流大学奠定坚实基础。

一、改革背景介绍

2014年，清华大学全面启动教育领域综合改革，以人事制度改革为突破口，探索教师分系列管理，设置教研、教学、研究三个不同的职务系列。2016年，基本形成以教师分系列管理、准聘长聘制度为特征的教师队伍管理体系，指导各院系初步建立了与教师系列、学科特点、岗位职责相适应的教师评聘学术标准和分类评价方式。2019年，学校制定《关于完善学术评价制度的若干意见》，全面启动院系教师学术评价制度修订工作。截至2020年6月，学校校务会议已审议通过41个院系《教师聘任管理办法》文件，完成教师评聘学术标准修订工作。

2020年9月《总体方案》印发后，清华大学教师评价改革进一步聚焦评价内容导向和评价文化养成。在评价内容上确立立德树人是教师评价的第一标准，充分发挥师德师风和教书育人成效评价在教师评价中的重要作用，对于学术研究评价更加强调对真问题的研究，突出质量贡献要求；同时建

设风清气正的学术共同体评价文化，严格自律，严肃规范和制度，形成良好的学术发展氛围。

二、弘扬教书育人，确立立德树人作为教师的第一评价标准

在教师评聘中强化育人导向，明确教学工作量的要求。教研系列教师至少保证 40%的工作量用于课堂教学、本科生班主任等教书育人工作，另有不低于 5%的工作量用于课堂教学之外的学生教育和指导工作。在教师评价改革工作中突出教学实绩，提高教学质量，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，在教师引进、职务聘任、绩效考核等教师全流程管理中凸显对教育教学的重视。

在教师引进工作中，通过院系面试程序考察申请人的表达能力和教书育人意愿，通过学校教学试讲程序考察申请人的教学能力和潜力，教师入职后需参加教师发展中心的新教师导引和教学能力进阶项目，帮助青年教师提高教育教学能力。同时通过课程思政培训、教与学分享会、教学名师讲坛等一系列活动，营造教师积极投入教学、研究教学的氛围。

学校加强教育业绩考核，将教育教学和人才培养情况作为教师评价的重要内容。建立教师教学档案袋制度，开展院系教师教学档案袋评审工作。在教师个人申报表中专门设计教育教学工作综述及教学学术栏目，用于申请人阐述其教育理念、本科教育教学概述以及教学学术的突出成果等内

容；在院系评审环节，教学委员会负责按照教育教学相关要求进行审查鉴定；学校人事部门会同教学主管部门按照要求审查申请人的课堂学时数和学生评教情况，未通过教学审查的申请人原则上不可申请职务晋升。自 2017 年以来，先后有 7 位老师因为教学核查情况取消当年职务晋升资格。

在二级单位年度绩效考核工作中，人才培养指标权重占到了总指标权重的近一半。学校加大对教育教学的投入，设立“综合课时津贴”对教学工作予以专项奖励，并在分配中对公共课、基础课、实践课等本科课程给予重点倾斜；对主要从事教学工作的教师，逐步提高教学绩效工资水平，绩效分配与教学数量、教学质量紧密挂钩，突出激励导向。设立教师教学奖励的荣誉体系，让投身教学的教师备受重视和尊重。

三、提倡真问题研究，建立突出质量贡献的学术评价制度

教师队伍管理全面进入新体系，涵养了良好的学术评价生态。教研系列实行准聘长聘制度，鼓励教师从事长周期、基础性、前沿性研究；教研系列教师不分等级地享有同等的学术权力，助理教授可以独立指导博士生，极大鼓励新引进的青年教师自主选择科研方向，快速成长。此次进一步改革教师学术评价标准，回归学术本真，建立突出质量贡献的学术评价制度。在评价标准中取消了量化指标导向，引导教师认识到量化指标只是学术追求产出的部分成果，而不应该成

为学术追求的根本目标。从改革评审表格样式着手，如将大段的自我陈述替换为两个学术创新点的表述，引导教师确立自身的学术方向，开展真问题研究；又如将代表作更改为代表性成果，提醒教师关注成果的多样性，不唯论文。引导评审专家不简单地从各种量化指标简单片面比较，安排详细的候选人答辩环节以及多方面小同行专家的详细介绍，增加申请人学术质量贡献内容和学术影响力的综合评价。各院系将《教师聘任管理办法》评聘标准中量化指标的内容取消后，从师德师风、教育教学等多方面的考察内容进行规范和强化，使得评价更加全面。

四、完善同行专家评审制度，建设良好的学术共同体文化

破除“五唯”，完善学术评价制度，要建立科学、合理、规范的评价程序和制度，进而保障学术质量的不断提升。同行专家评审制度是学术评价中通行的制度，如何发挥同行专家评审的作用，通过同行评审程序落实教师队伍建设目标是其中的关键问题。学校从同行专家遴选、同行评审函等方面进行规范。各院系（学科）按照学科建设目标规范遴选同行专家，在同行评审函中，请专家评价申请人研究方向的重要性，对于学术水平的评价则强调客观性，着重评价被评审人的学术影响力等。例如，物理系在国际同行评审程序中，要求评聘小组提供3—5人与申请人同领域相近年龄段的国际

一流学者的对比名单，国际评审专家将申请人与对比名单上的学者进行直接比较。

自律的学术共同体文化是有效进行学术评价的基础。清华大学在各院系教师评聘学术标准修订工作中，强调建立教师参与和全体长聘教授意见征询的机制，通过教师广泛参与讨论逐步形成共识。在评价程序公正有序的前提下，提倡学术共同体成员根据评判标准，从研究领域、学术品位、质量贡献等方面对申请人作出评价，进而营造尊重学术、公平公正、慎思明辨、集思广益的良性评价氛围，逐步建立坚守诚信、崇尚创新、鼓励探索、敢于担当、宽容失败的学术文化。例如，生命学院作为学校试点单位进行教师人事制度改革以来，严格执行制度，维护树立良好的学术风范，增强学术共同体的自律，不断遴选并吸纳优秀的学者加入，已形成较好的学术共同体文化。

教师评聘标准是一把尺子，对每位教师的工作都具有方向标和指挥棒的作用，也涉及每位教师的切身利益。有正确的评价导向、公开公正的评议程序，才能营造精心育才、潜心研究、追求卓越、风清气正的学术文化环境，激励教师坚守教育的初心和使命。习近平总书记对广大教师提出了“四有”好老师标准，为教师的成长和专业发展指明了方向。下一步，清华大学将进一步为教师施展才华、实现抱负创造条件，完善教师评价制度，破除“五唯”，突出质量导向、同行评价，

减轻教师不必要的负担，把时间还给教师，保障教师待遇，让他们心无旁骛开展教学和研究工作。

中国农业大学：建立突出贡献导向的科研成果奖励办法

中国农业大学深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，出台《中国农业大学科研成果与社会服务贡献奖励办法》，建立以成果质量和贡献为导向的校院两级分级分类激励体系，彻底摒弃单纯以成果数量和SCI论文相关指标评价的奖励方式，做到不唯论文发表期刊是否国际顶尖学术期刊，不唯是否高影响因子，不唯是英文还是中文发表，坚持对成果本身的原创性及对行业产业发展的实际贡献进行评价和奖励。

——**建立校级奖励制度**。制定《中国农业大学校级代表性科研成果与重大社会服务贡献评选实施细则（试行）》，探索校级代表性科研成果与重大社会服务贡献的长周期评价和同行评价，完善代表性成果评价机制，推动重大成果产出。改革后，**校级代表性科研成果奖励**彻底摒弃数量评价和单纯的论文导向，委托第三方机构进行校外同行专家通讯评审，重点对成果的原创性、创新性、引领性、科学价值、学术水平、产业贡献、推动行业发展等进行多维度的分类评价，引导教师突出科技创新的原创性、突破性和贡献度。**校级代表性重大社会服务贡献**重点对每项社会服务贡献的公益效益、产业效益、生态效益、经济效益等进行多维度评价，表彰在重大科技成果转化、服务乡村振兴等国家重大战略中做

出的突出贡献。

——**提升二级单位分配自主权。**印发《中国农业大学学院科技创新与社会服务绩效分配方案的指导意见》，引导各学院结合自身学科和专业特点，在绩效分配工作中突出科学精神、创新质量和服务贡献，进一步促进各学科多元化科研成果的产出，激励教师产出标志性科研成果和投身社会服务，切实破除科研评价中“四唯”倾向。例如，资源与环境学院创新成果评价机制，全面清理科技评价活动中简单量化的做法，注重教师标志性科研成果产出，对原创性基础研究成果、攻克技术瓶颈、引领产业发展的关键核心技术等内容进行综合考察。鼓励各学院充分发挥自主权，通过探索建立符合本学科发展的科研成果产出业绩评价制度，进一步促进各学科多元化科研成果的产出，使得不同学科和行业中的重要影响力的成果和贡献均有机会得以展示和激励。

——**推进改革初显成效。**2019年学校首次评选“校级代表性科研成果与重大社会服务贡献”，全校有12项成果获得表彰。其中，某教授团队完成的“单倍体关键诱导基因克隆及应用”，使纯系选育年限由3—4年缩短至1年，显著提升了育种效率。该成果未在国际顶尖学术期刊发表论文，但评审专家组认为该成果实现了传统选系技术和育种模式的变革，对推动玉米产业发展做出重大贡献。某教授团队积极响应打赢脱贫攻坚战号召，在云南省勐腊县河边村开展深度性贫困

综合治理实验，显著改变了河边村的贫困面貌，河边村实现整村脱贫，户均收入从2015年的1万多元增长到2019年的3万多元。2020年度有11项成果获得表彰。其中，某教授团队传承黄淮海精神，持续扎根东北平原，保护“耕地中的大熊猫”，创建与推广黑土地保护利用“梨树模式”，实现增产5—20%，节本20%以上，水土流失减少60%以上，累计推广1800多万亩。某教授团队挖掘出苹果等果树珍稀自花结实种质，解析其自花结实遗传与分子机制，首次育成了自花结实、综合性状优良的苹果新品种，规模化推广应用创制出的自花结实优新品种，产生显著经济社会效益。

上海交通大学：分类多元评价 营造人尽其才的成长沃土

上海交通大学坚持立德树人根本任务、服务国家重大战略需求，着力推进教师分类发展、多元评价改革，尊重人才学科差异、突出工作岗位实绩，打造“人人尽展其才、孵育原始创新”的沃土。

——以分类发展多元评价激发各类人才活力。一是畅通各类人才分类发展渠道。学校大力推进教师队伍分类发展改革，制定思政课、思政工作、教学、教学科研并重、科研、实验、工程、国防科研、成果转化与推广、农业推广、文科实践、体育训练等十七个教师分类评价标准，把不同的“运动员”放到了各自的“赛场”上去，让不同类别的教师都有发展的通道和成长的空间。例如，马克思主义学院某教师，二十多年来一直从事本科生“思想道德修养与法律基础”课程的教学与研究工作，用鲜活的语言、生动的案例讲述思政课，受到了学生的普遍欢迎和认可，在学校分类评价改革中，晋升为教学系列教授。二是建立多元化人才评价体系。学校形成以教育教学能力和学术创新能力为核心的教师评价机制，以科技创新能力和科技服务能力为核心的专职科研人才评价机制，以实践操作能力和服务保障能力为核心的实验室人员评价机制，以行政执行力和服务满意度为核心的行政管理人员

评价机制。例如，分析测试中心某教师在实验技术岗位任职多年，工作内容全部围绕大型测试仪器开展实验技术服务，虽然不写科研论文，但他服务过的每一个团队的科研成果都有他的心血。2020年，该教师晋升为实验技术系列研究员。

三是探索建立代表性成果评价机制。代表性成果评价尊重学科差异，充分发挥学术共同体在学术评价中的主体作用，不再单纯依据课题、论文或者奖项的数量，更加突出质量评价、贡献评价。例如，媒体与传播学院某教师和设计学院某教师，研究方向分别为书画篆刻艺术和风景园林规划设计，其研究领域的学术期刊影响因子不高，在论文发表方面与其他学科教师相比处于弱势。2019年，学校开通人文社科实践型晋升通道，两位教师的巨幅书法、景观设计等代表性成果受到肯定，成功晋升为实践型教授。

——以科研评价改革强化创新策源能力贡献。一是以科研评价改革为抓手推进基础研究前沿突破。学校前瞻布局基础研究重大科研选题，对基础研究领域取得重大理论创新成果的教师在申报高级职称时不将论文作为限制性要求，给予长期的政策支持和重点投入，鼓励广大科研人员崇尚科学、探索真理，挑战世界最前沿科学问题。例如，学校建设李政道研究所，积极营造“没有任务，只有机会；没有指标，但有责任”的科研工作氛围，注重“从0到1”的原创性研究，鼓励科研人员持之以恒、久久为功，在暗物质探测等基础研究领

域已取得一批重要原创性成果。二是以科研评价改革为驱动推进关键核心技术攻关。主动对接国家最紧迫的战略需求，对取得前沿技术突破和解决重大工程技术难题的教授减少硬性考核，对长期承担国防科研项目的研究人员高级职称晋升开设“绿色通道”，让广大科研人员潜心攻克“卡脖子”问题。例如，面对国家重大战略需求，全力支持某教授科研团队潜心研究，该团队持续奋斗二十年，荣获国家科技进步特等奖。三是以科研评价改革为牵引服务科技成果转化和社会发展。鼓励和引导师生扎根中国大地解决现实问题，优化科技成果转化及推广系列专业技术职务聘任实施细则，重点考察科研人员科技成果的产业化成效和社会经济效益，并支持有应用特长的科研人员走出实验室、走进生产一线解决重大工程问题。例如，电子信息与工程学院某教授在学校支持下，积极投身国产操作系统开发的相关基础研究工作，自2016年起担任华为公司操作系统内核实验室的创始主任和首席科学家，发起并领衔了鸿蒙操作系统项目的研制工作，已逐步面向手机等应用场景发布，未来将可替代安卓等操作系统，实现操作系统自主可控。

——以教育评价改革牵引学校高质量发展。一是提高政治站位。立足于把握新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，把高等教育高质量发展摆在更加突出的位置，将教育评价改革作为推动学校“十四五”发展的关键之举，加快

推进中国特色世界一流大学建设。**二是强化价值引领。**把立德树人成效作为检验学校一切工作的根本标准,持续推进“价值引领、知识探究、能力建设、人格养成”有机统一,强化对学生的综合评价,加强研究建立体育、美育、劳动教育体系,促进学生全面发展。**三是健全体制机制。**以深化教育评价改革为契机,推进学校治理体系和治理能力现代化,坚持和深化内涵式发展,进一步健全分类评价、突出贡献、科学有效的二级单位工作目标和领导干部职责要求。

南京大学：以“问题”为导向取代以“论文”为导向

一、坚持内涵为重、质量为先的南大价值导向

党的十八大以来，南京大学按照习近平总书记扎根中国大地办大学的指示精神，提出“做问题导向的原创研究”，要求关注科研工作的内涵和质量，而不是简单的数量或者影响因素。2018年，提出构建“三位一体原创驱动式”科学研究新模式，即以“基础研究”为根，向“创造技术”“成果转化”延伸拓展，关注成果解决问题的价值，倡导成果形式的多样化。这些理念决定了南大的科研评价，必然不以SCI论文或量化指标为圭臬。

二、以创新链打通为目标，优化科研组织与评价体系

改革开放以来，南大根据国内外科技发展形势和学校实际情况，实施了三次重要的科研评价转型，分别是引导对科研成果进行国际评价、关注科研成果质量、倡导以问题为导向做卓越科研。南大纯粹针对SCI论文的激励措施早已被放弃，正在实践以质量和贡献为要素，以论文、奖项、专利、专著、决策咨询报告、文献整理、学术译著、艺术创作等各类成果形式为支撑，对教师科研业绩进行综合评价和奖励的体系，并辐射到职称评聘、学位授予标准等重要工作环节中。

《深化新时代教育评价改革总体方案》发布后，南大进一步深化科研评价改革工作：一是继续实施“科技创新十百千

工程”和“卓越研究计划”，强化问题导向和卓越研究。二是修订博士研究生培养方案和学位授予质量标准，对标“国家需求、科技进步、文化传承”，注重创新性成果培育，为不同类型学生培养提供多元通道。三是人才队伍建设与 SCI 论文脱钩，进一步完善分类评价制度，在职称晋升评审中新增先进技术组和“冷门绝学”跨学科组。深化推行代表作制度，加强同行评议。在聘期考核中，加强对师德师风、社会服务和科研质量的要求，不再对论文等有明确要求。例如，电子科学与工程学院对基础研究和应用研究分别给出质量标准，其中基础研究类对标科学前沿，除三高论文外，对学位委员会认可的其他高水平研究论文、参加研究生创新大赛获得国家级奖励、相关授权发明专利也予以认可；应用研究类对标国家需求，对承担先进技术项目服务国家需求、相关授权发明专利、成果获得转让并为学校实现可观经济效益、成果通过省部级以上鉴定等，均予以认可。

三、聚焦服务国家，建立“专用先进技术”科技人才评价通道

由先进技术研究院制定科研评价策略并组织评价工作。学校先进技术研究院在对重点需求单位、兄弟院校、相关院系部门充分调研的基础上，结合学校聚力内涵式发展、着力高水平创新提升的要求，制定以科研项目完成质量客观评价与高层次专家组主观评价相结合、科研成效结果评价与科研

活动组织实施过程评价相结合、个人贡献与团队整体目标相结合、兼顾人才不同年龄层次，“基础、单项与系统”不同阶段各有侧重的评价策略。考虑到专用先进技术研究评价的安全性与知悉范围等因素，科研的评价统一由先进技术研究院组织实施。

在高级职称晋升与博士生导师岗位评审中设立专用先进技术学科组。在学校统一部署下，经过周密准备，人事部门和研究生院分别于2020年和2021年在学校高级职称评审和博士生导师岗位评审中专门设立专用先进技术学科组。专用先进技术学科组的职称评审和博士生导师岗位评审分别由人事处和研究生院与先进技术研究院共同组织。除了对师德师风、立德树人成效、研究生培育能力等考察之外，学术创新能力的评审采用先进技术研究院组织的评审结果。2020年已经完成了首批3位教授和2位副教授的晋升评审，2021年度博士生导师岗位的评审也正在组织实施中。专用先进技术学科组的设立为学校教师从事专用先进技术研究，服务国家重大需求提供了重要保障，为学校高水平高素质教师队伍依托优势学科服务国家重大发展战略，为国家培养高层次专用先进技术科研生产事业接班人提供了重要保障。

为专用先进技术学科的有组织、跨学科科研提供专门增量资源，并系统谋划评价结果与增量资源分配联动机制。从中央高校基本业务费中辟出专用先进技术专项，用于支持学

校三个专用先进技术特色部级重点实验室开展有组织的科学研究。在仙林校区建设面积已经非常紧张的情况下，学校专门新建了约2万平方米的前沿融合研究大楼，促进新材料、光电工程、人工智能、深空深地深海等跨领域、跨学科专用先进技术的交叉融合科研。同时，为充分利用增量资源，学校强化以平台为单位，对进驻平台有组织科研的增量成效进行考核，并以一定周期调整增量资源的动态分配。

四、机制创新初显实效

南京大学近十年的科研评价体制改革之路已有了初步成效，为科研人员的前沿创新与自身发展，提供了良好的土壤。

学校物理学院某博士一直从事核物理的基础理论前沿研究，该领域存在研究难度大、周期长、期刊影响因子低等问题，属于一些人眼里“吃力不讨好”的研究领域。南京大学率先实行了职称晋升代表作制度，在考核制度和职称晋升过程中，坚持“不唯论文和影响因子”的评价导向，该博士工作以来在南京大学讲师和副教授聘期考核中连续获得了优秀。他在晋升教授的述职中，没有简单根据期刊影响因子选择发表在国外期刊上的科研工作介绍，而是根据物理意义，着重介绍了他发表在《中国物理快报》上的一个创新性工作。他的汇报获得了校内外评委的高度认可，最终在晋升教授的投票中获得了最高票数（全票通过）。南大“不唯论文和影响

因子”的评审机制使得青年教师更能安心来研究前沿科学领域有挑战性的一些基础核心问题。

现代工程与应用科学学院某教授把主要精力投入在搭建具有国际领先水平氧化物分子束外延与原位角分辨光电子谱实验平台中，前3年他只发表了一篇论文，但学校充分肯定平台建设进展，给予持续有力支持，最终他做出了突破性成果，制备出一类基于钙钛矿氧化物的新型二维材料，成果2019年在Nature上发表，Nature专题报道将此成果与石墨烯相比较，认为“打开了二维氧化物钙钛矿研究的大门，该技术的突破使得钙钛矿材料将如石墨烯一样被广泛研究”。

合肥工业大学：以教师绩效评价“四新”完善内部治理

合肥工业大学认真落实《深化新时代教育评价改革总体方案》要求，优化教育评价体系和绩效分配制度，破除“五唯”定式，创造性地实现绩效评价改革新突破，为学校人才培养、教育教学、科学研究和服务社会提供坚强保障。

一、重构“以贡献为核心”的绩效分配新体系

学校进一步理顺分配关系和激励机制，重构“以贡献为核心”绩效工资制度和价值分配新体系。优化《合肥工业大学校内绩效工资分配实施方案》，废止《科研奖励性绩效核拨办法》《突出业绩奖励实施暂行办法》，出台《合肥工业大学教学科研实体评价暂行办法》，修订《合肥工业大学教学科研奖励分值计算办法》等相关文件。破解“五唯”评价和量化奖励定式，着力优化基于岗位贡献度的绩效工资拨款制度，坚持多元评价、综合评价和价值激励，引导教学科研工作向多领域、高质量和原创性发展。要求教学突出业绩由本科生院根据各学院本年度教学突出业绩的贡献份额核算，科研突出业绩由研究院根据各学院本年度科研突出业绩的贡献份额核算。突出奖励为学校发展做出重要贡献的教学科研实体，最大限度地激发学院的教学科研活力和工作积极性。学校将绩效分为“基础性绩效”和“奖励性绩效”，其中，基础性绩效占总绩效的83%左右，主要用于教学方面，突出了高校教师

“教书育人”的岗位职责；奖励性绩效占总绩效的17%左右，主要用于科研和公共服务，激励教师在科研和公共事务中发挥重要作用。

二、重建“以价值为导向”的二次分配新机制

把握成果评价由数量向价值转变的精髓，进一步扩大教学实体二次分配自主权，基于国家政策和学校实际重建“以价值为导向”的绩效评价与二次分配机制。鼓励教学实体结合自身实际与学科特色制定各单位教学科研业绩评价与绩效分配实施细则，21个教学实体制定并实施《教学科研业绩评价与绩效分配实施办法》，并按规定的议事决策程序，经教代会审议通过后执行。强调基于价值导向大胆探索新机制，教学科研奖励细则以创新性、代表性教学科研成果为主，力戒平均主义，同时不得以论文数、项目（经费）数、专利数、职称职级等作为分配依据。在个人和团队成果评价和绩效分配中侧重体现学校办学水平、科研创新等标志性成果，引导教学科研从数量向价值转变，强化学术价值、社会价值和商业价值导向。例如，电气与自动化工程学院根据自身实际与学科特色制定《建设与发展突出业绩（成果）奖励实施办法》，力戒数量导向和平均化，以标志性成果、质量考核与价值评价为主，同时坚持多元考察，注重综合贡献。

三、重塑“以服务为宗旨”的管理奖惩新模式

为引导教师和管理人员围绕教学科研主体主动奉献，积

极参与学科整体发展的公益性工作，学校创造性地在绩效工资体系中增设公共服务等奖励性绩效和管理服务等奖励性绩效，重塑“以服务为宗旨”的管理奖惩模式，鼓励教师 and 各类管理服务人员发挥个人价值，积极为学校人才培养和教学科研发展尽职责、做贡献。并在公共服务等奖励性绩效中明确公共服务范畴和奖励细则，对积极投身课程思政、学科评估、专业认证、第二课堂、学生服务、人才引育、综合服务等相关公益事务工作的相关人员予以奖励，营造多奉献多奖励，不奉献不奖励的新氛围。在管理服务等奖励性绩效中规定，党政管理岗位奖励范围为超时超额工作、管理服务创新、突出贡献、岗位职责之外的其他工作等，仅完成本职工作和基本工作量的不得发放。例如，汽车与交通工程学院制定《2020年度公共服务绩效奖励暂行办法》，规定公共服务绩效奖励主要针对岗位职责之外，志愿参与学校、学院工作且未被纳入学校教学工作量、科研工作量等考核范围的工作，奖励分为A、B、C、D、E五档。

四、重造“以监督为抓手”的过程管理新格局

学校明确要求，二级单位制定绩效评价方案与价值分配细则，须经学院领导班子、教学指导与督导委员会、学术分委员会充分研究，教代会审议通过，并经人事处审核备案后方可执行。同时强调二级单位应成立相应的教学科研业绩分配监督和仲裁工作小组，受理本单位教职工关于绩效分配的

投诉和申诉。学校成立由校纪委、监察办公室牵头，组织、人事、工会等单位负责同志参加的教学科研业绩分配监督工作小组，负责对各单位仲裁意见的复议和审定。在学校绩效评价改革新方案的贯彻落实过程中，以鲜明的价值导向将力量更好地汇聚到立德树人根本任务和学科发展的整体目标上来，推动实现从“量”的积累到“质”的飞跃的转换，据此实现绩效评价改革的全过程监督管理，确保改革能够落实落细、及时反馈与优化调整。

重庆大学：打出破除科研评价“唯论文”的组合拳

学校坚持把科研评价作为职称评定、人才评价、学术成果奖励和业绩考核等工作的重要内容，克服学术评价中唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等倾向，以及科研评价中存在的 SCI 论文相关指标片面、过度、扭曲使用等现象，促进科研评价体系改革，引导评价工作突出科学精神、创新质量、服务贡献，推动科学研究回归学术初心，净化学术风气，优化学术生态。

一、进一步优化科学研究评价管理

1.鼓励发表高质量论文。以具有国际影响力的国内科技期刊、业界公认的国际顶级或重要科技期刊的论文，以及在国内外顶级学术会议上进行报告的论文等“三类高质量论文”为基础，鼓励和引导科研人员发表高质量论文，产出高质量研究成果。

2.调整国际论文分级依据。论文分级不以期刊影响因子高低作为唯一评价指标，坚决摒弃“以刊评文”，发挥同行评议作用开展期刊遴选，将国际期刊论文直接根据 JCR 分区进行分级调整为以综合期刊分区、自然指数来源期刊、国际会议论文等多种因素确定论文等级，遏制“唯 SCI”的不良倾向。

3.体现学科差异和分类评价。支持学校基础学科卓越行动计划，期刊目录新增基础理科类遴选期刊，对基础科学的

部分期刊分级适度进行调整；增加顶级或重要会议论文，组织各学院按学科征集和报送会议论文，完善高质量论文体系。

4.调整优化科研成果指标。根据应用研究以及技术开发类科技活动特点，新增植物新品种、新药物、新诊疗方案、临床指南/规范、成果转化类项目、大科学装置建设、国防军工列装型号装备、学术影响力等科研成果绩效指标，丰富和完善指标类别。

5.开展论文必要性和关联性审核工作。建立学术论文发表审核机制，在论文投稿阶段由学术同行对论文与研究项目的相关性和必要性进行审查，并对论文涉及到的保密、伦理及诚信予以把控。对于发表在“黑名单”和预警名单学术期刊上的论文，相关的论文发表支出不得在国家科技计划项目专项资金中列支，不允许使用国家科技计划项目专项资金奖励论文发表，从源头上加强对论文发表必要性的审核和研究项目财政经费资助的管理。

6.优化科研评价应用和激励措施。学校以单位为核算对象对各学院科研成果进行核算，实施整体考核，体现学校对科研人员开展科研工作的组织牵引。各学院参考学校的分类分级体系，结合自身学科特点，综合考虑已有基础和学科建设发展目标，以创新质量和贡献为导向，制定符合学院和学科发展方向的科研成果核算实施细则，报学校备案后实施，体现学院对学科发展的目标谋划，合理发挥科研评价在政策

激励和学科发展中的双重作用。

二、积极推进科技评价综合改革试点

在国家级、省部级实验室等重点科研平台组建科研团队的基础上，围绕创新驱动发展，支撑学校“双一流”建设，推进科技评价综合改革试点。

1.建立团队管理、团队考评模式，实施整体考核。 实验室内部以一个团队或若干团队作为一个整体接受考核评价，团队成员的学术水平和工作业绩由所在团队进行考评。实施任务牵引，由实验室、团队负责人或院外专家对实验室团队及建设运行等相关事务进行考核评价，重点开展团队遴选、人才引进审核、职称评审、年度考核工作，考评结果作为重大合作、重大项目、人才计划、奖励的重要依据。团队负责人全面负责团队成员考评，实行年度考核和聘期考核相结合，并根据考核结果对相关资源进行配置。

2.推进同行学术评议制度，采用指标考核与学术同行评议相结合的综合评价模式。 坚持考核评价定量与定性并重，不简单以 SCI 论文相关指标代替专业判断，突出成果的质量和贡献。建立同行评议机制，采取匿名评议和公开评议相结合的形式，制定明确的工作流程和决策规则，遵守利益相关方专家回避原则，做到合理分组，独立评价；建立评审专家评价信誉制度，对专家的实际表现、学术判断能力、公信力开展相应评价；设立信息库，科学遴选合适专家。

3.划分三类代表性成果，完善对高质量成果和贡献的评价机制。围绕实验室发展总体目标，分类评价标志性的重大科研成果。一是重大科学问题和关键、核心技术突破等科技创新成果；二是高质量论文、高水平的国家级重大奖励、高层次的国家级人才以及重大的创新成果应用；三是团队获得的项目、经费、专利、奖励、成果转化以及国际交流与合作、人才培养、团队管理与文化建设等基础性任务。

四川大学：完善同行评议和代表性成果评价

四川大学坚持以习近平总书记关于深化教育评价改革的重要指示为根本遵循，坚持以德为先、突出质量导向，切实尊重学科差异，强化同行专家评议，实行“代表性成果”制，优先将教师科研评价作为改革重点。

——**内行评价内行，规范人才引进。**不断完善人才引进的标准和程序，制定加强人才引进工作的实施办法，兼顾学科特点，进一步优化同行专家评议、代表性成果评价，着重采取“内行评内行”的方式，着力破除“五唯”，引进人才突出品德、能力、业绩导向。例如，从加拿大引进某博士，在没有文章发表的情况下，学校对其学术表现和潜力进行同行评议，结合岗位需求，同意以特聘副研究员引进。该教师入校2年后，与新加坡国立大学的学者一起在国际顶级经济学期刊发文，并在该研究领域撰写多篇高质量论文，同时与多位具有国际声望的学者建立了稳定的研究合作关系，成为学校经济学科领域的重要新生力量。学校综合评价某教师“间充质干细胞和硬组织发育”等代表性成果后，同意从国外引进，该教师到校后即组建科研团队，指导青年教师及硕博士10余人，继续围绕自身优势专业研究领域，深入探讨其在口腔相关疾病中作用，为口腔医院成骨发育方向的研究水平提升及人才培养做出积极贡献。

——**突出质量贡献，科学遴选人才。**为真正树立学高为师、身正为范的教师典型，学校在各类人才遴选中，树立以质量为导向，突出学术贡献、社会贡献和支撑人才培养作用，推行代表性成果评价，充分发挥同行评议作用。例如，“四川大学文科杰出教授”是学校哲学社会科学领域的最高学术荣誉称号，对申报者发表的论文、获得的项目等没有严格的数量要求，重点以在本学科领域做出原创性、有影响的成就，为国家经济社会发展作出重要贡献等作为评选条件。申请人只需提供代表性成果的原件，学校将申请人的代表性成果等相关材料寄送国内人文社科领域的相关资深教授、学部委员或著名学者进行同行评议，同行评议结果作为申请人能否入选杰出教授的重要参考。2019年，学校新增选的2名文科杰出教授，重大项目和高水平成果数量并非最多，但均在本学科领域做出重大原创性贡献、享有很高学术声誉，且同行评价一致优先推荐。在科学遴选研究生导师方面，学校修订完善增列研究生指导教师实施办法，取消一般性成果数量要求，突出高水平代表性学术成果质量要求，综合评价导师候选人立德树人、指导能力和培养条件，实施研究生导师资格和招生动态上岗分离制度，重视导师培养成效，强化导师培养条件要求。

——**差异分类评价，助推人尽其才。**学校坚持破除“五唯”影响，以教师的积累性贡献作为主要评价因素，修订完善

专业技术职务申报条件和评聘管理办法，强化师德师风考核、突出教学育人业绩、参考成果转化实效、重视社会服务参与度，为不同类型、岗位的人才铺设适合其自身特点的成长路径。根据岗位、学科的侧重点和差异性分类管理，将职称系列细分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、临床医疗为主型等。例如，开通面向一线临床医疗人员倾斜的职称晋升通道，打破学历、科研业绩等条件限制，重点评价其临床医疗技术水平等临床工作质效，着重考察行业影响、社会服务、患者口碑、同行评议等方面。学校某临床医师，只是硕士学位，但长期致力于胃肠内镜诊治一线医疗、教学工作，具有丰富的消化道疾病诊治经验，每年完成大量的内镜诊治病例，其治疗患者的并发症远低于国际发生率，居于国内领先水平，已破格晋升为主任医师。

——**建设专家库，公平公正评价。**为充分发挥学术共同体在代表性成果评审过程中的重要作用，建立权威、公平、公正的同行评议制度，学校建设代表性成果同行评议专家库。目前，专家库已有 5000 余人在册，专家所在工作单位覆盖 80 余所著名高校和科研院所，并已建立配套的管理制度。例如，在职称评审中，学校已将专家库与职称评审系统有机结合，根据参评人员所在二级学科和从事专业方向，从专家库随机抽取校内外同行专家进行代表性成果匿名通讯评审，凡同行专家评议不通过者，不能进入会评阶段。2019 年度共完

成 700 份代表性成果送审，其中 13 人送审结果未满足进入会评要求；2020 年度共完成 915 份代表性成果送审，其中 19 人送审结果未满足进入会评要求。

西安交通大学：建设教学质量实时监测大数据平台

课堂教学是学校人才培养的主渠道、主阵地，课堂教学质量是学校内部质量保障的核心环节。为实现课堂的精准采集、精准评价、精准督导、精准帮扶，西安交通大学结合深化教师评价改革，建设教学质量实时监测大数据平台，为推进落实立德树人根本任务，健全学校内部质量保障制度保驾护航。



一、主要举措

提出“问题导向、平台驱动、机制创新、提质增效”的研究思路，运用大数据、人工智能、云计算、物联网等技术，研制出支撑采、评、督、帮“四精模式”决策支持分析的教学质量实时监测大数据平台，制定6项新制度，创建教务、学工等多部门协调联动的精准督导与帮扶机制，营造师生高度重视课堂、促进全面发展的“四精模式”新课堂。

1.研制“物联网+云计算”数据精准采集方法

研制与师生身份绑定的访问控制精准化实时数据采集技术，确保数据真实可信，研制数据脱敏隐私保护技术，确保信息安全。自动实时采集全校年均 6028 门次第一课堂和学生成长第二课堂数据，年数据量达 6PB；研制出不同业务系统之间的数据交换共享接口。已采集量表、文本、音视频等超 6.1 亿条教学质量大数据。

2.提出“分类评测—多维排序—结果融合”评价方法

将课堂分为理论、实验、体育、艺术、医学见习五种类型，设计与之相配的教学态度、内容、方法、效果、秩序五维评价指标；采用自然语言处理、深度学习与模式识别等算法，从 4 亿多大数据中挖掘出反映课堂教学质量的细粒度特征，研制出多维指标排序算法、权重自适应调整的多维融合方法，自动识别态度不端正、内容不严谨等 5 大类 1626 个问题课堂和 12 万余条具体课堂问题（如照本宣科、互动少），解决了课堂教学精准评价的难题。

3.建立问题驱动的精准确导机制

建立专职督导团队，构建校、院、系三级立体交叉的督导机制，成立教师教学发展中心。针对发现的问题课堂和课堂问题，采用现场点评、课后还原、约谈警示、递进培训、专家会诊等个性化、跟踪式精准督导方式，指导纠正各类问题 5397 人次；开展精彩课堂评选和名师培育，形成“评价、

引导、反馈、提高”的督导闭环。

4.实施个性化精准帮扶策略

本着因材施教、全面发展的原则，基于大数据分析生成涵盖学业、社团、社交、消费、上网、作息六维特征的学生精准画像，引导学生规划大学生涯。研制出学生成绩分析预测、生活行为异常研判、贫困生识别等算法，可精准回答学生喜欢上什么课、是否网络沉溺以及作息规律、参与活动等等。已在学业辅导、心理疏导、贫困资助等方面精准帮扶学生 1.3 万余人次。

二、主要成效

在平台与机制保障下，解决了精准采集、评价、督导、帮扶 4 个难题，为落实立德树人根本任务、健全学校内部质量保障制度，促进教师教书育人，引导学生全面发展提供了很好的技术和数据支撑，该平台荣获国家教学成果奖二等奖、陕西省教学成果奖特等奖。在教学管理和教学评价改革中取得的实际成效如下：

1.精准采集。平台采集第一课堂实时考勤、评教、全校 398 个教室视音频等 13 项教学状态数据 1.8 亿条，第二课堂 15 项 2851 万条，学生成长发展 18 项 4.1 亿条，累计 6.1 亿条。日采集量超 130 万条；制定《西安交通大学数据共享保密责任书》及三级安全保障体系，保证数据安全、可信、可审计、可追溯。至今无一泄露、滥用。

2.精准评价。之前的教学评价结果优良率达 97%，与事实不符，且不符合正态分布，排名后 1%的教师申诉多；采用本平台后，评价后 1%教师的申诉率由 2012 年 16.67%降至 2020 年 0.00%，且结果符合正态分布，评价信度明显提升。

3.精准督导。6 年 38 期共培训 3122 名教师，满意度达 99.6%；面对面帮扶 1299 名教师；个性化培优 612 名，帮扶 37 名教师通过资格认定；2014 年以来，评价后 1%的 206 名教师，经过帮扶重返课堂，教学效果评价优良达 97%。

4.精准帮扶。2012 年以来，平台学业预警近 8000 人次；不及格比例从 2012 年 18.51%下降到 2020 年 7.57%；对网络沉溺等异常学生实施心理帮扶 2393 人次。

5.严肃教学秩序。师生共同敬畏课堂。学生到课率从 74.18%增长到 97.14%；2014 年以前认定的教学事故中教师迟到的比例为 75%，2016 年降为 20%，2020 年为零。

6.教学质量逐年提升。毕业生继续深造率从 2012 年的 57.72%提升到 2020 年的 65.02%；学生获国际、国际奖项从 2014 年的 51 项 232 人次增加到 2020 年的 97 项 500 余人次。

西北农林科技大学：“农技推广岗”激励教师服务社会

以农技推广“西农模式”为特征的社会服务是西北农林科技大学的特色与亮点工作。为进一步激发社会服务工作新活力，西北农林科技大学严格按照《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》）要求，破除社会服务考核评价中“五唯”顽瘴痼疾，完善考核评价办法，专家创新活力不断激发，积极性进一步提高，社会服务工作成效持续显现。

一、思路与举措

学校以习近平总书记关于抓好《总体方案》落实落地的指示精神为指引，以服务地方产业发展和学校“双一流”建设为目标，确立了考核办法修订的总体思路：一是彰显“西农模式”特色。在系统总结学校社会服务成功经验的基础上，对标“产学研紧密结合，世界一流农业大学”办学目标，传承“西农精神”。二是突出工作业绩和实际贡献。摈弃纸面成果，大幅度提升科技成果转化推广的奖励力度，促进落地生“金”的成熟技术、品种转化为产业发展的现实生产力。在听取各方面意见的基础上，新考核办法初稿形成后，四上四下，相继征求了学院、职能部门、试验示范站、地方政府、专家等意见和建议，修订出台了《西北农林科技大学试验示范站（基地）考核办法》。

（一）突出工作质量，科学合理设置考核指标体系

考核办法分为两部分，即基本考核、奖励考核，其中基本考核激活推广人员深入一线干事的动力，推动整个团队的良性发展；奖励考核激励创造性劳动，鼓励专家“跳起来摘桃子”。基本考核部分，以工作业绩和实际贡献为核心，将与社会服务有关的工作内容，细化为产业服务、科学研究、人才培养、国内外交流、社会评价、校地共建、团队建设、内部管理、日常考核等9个方面40项具体考核指标，用考核“指挥棒”，引领社会服务高质量发展。奖励考核部分，对在提升产业发展水平、学校科研能力、办学质量等方面有重大贡献的工作作为加分项进行奖励，从产业贡献、科研产出、成果转化、人才培养、社会影响、团队建设等6个方面设立了23项具体指标。特别是将新成果推广面积、转化金额等首次列入指标，增加赋分权重，引导专家开展高质量社会服务工作。

（二）注重过程考核，强服务促管理保障工作开展

考核工作由学校科技推广处和依托学院共同组织，包括日常考核、农时季节考核和年终考核三种方式。其中，日常考核由学院负责组织；农时季节考核由科技推广处会同主管学院、地方政府，并邀请相关专家组成考核小组，进行现场实地考察；年终绩效考核由科技推广处会同相关部门组成考核组，对照年度计划任务，依据考核评分标准进行综合考核。为持续提升学校社会服务质量，学校聘请了10位退休专家

成立科技推广工作督导专家组，到试验示范站一线进行督导，对专家驻站、科学研究、示范推广、人才培养等事项进行现场检查，对存在的普遍问题开展专题调研，对个别问题进行“一对一”指导。

（三）强化结果应用，抓日常抓长远提升工作绩效

一是考核结果与试验示范站（基地）经费划拨相关联。对考核排名前 30% 的试验示范站，除表彰外，在下一年度经费划拨中予以倾斜。二是考核结果与评优工作相关联。对优秀试验示范站（基地）推荐的先进个人，直接确定为推广工作先进个人，并优先推荐至上级部门。同时，对工作成效差的试验示范站（基地）进行约谈，连续两年排名均在后 10% 的，予以调整或淘汰。注重总结各试验示范站（基地）的好做法好经验，进行宣传和推广，不断提升学校科技推广工作的能力与水平。

二、取得成效

较 2018 年相比，科研方面，如花椒具有无融合生殖特性揭示、碳基营养肥研发等标志性成果不断出现，试验示范站获批国家级平台、实现零的突破，省级平台增长 44% 达到 25 个，1 项技术入选全国十大主推技术，6 个小麦品种通过国家审定（全国最多）；人才培养方面，在站本科生实习实践人数增长 37%，研究生科研实践人数增长 11%；成果转化方面，到账金额增长 32%，合同金额增长 125%，其中新品

种转让数额增长 90%，苹果新品种“瑞香红”苗木生产经营权转让价格创全国新高。

新考核办法化作“指挥棒”，唱响了社会服务“西农好声音”。2018 年以来，学校新建产业服务试验示范站等 12 个，新品种、新技术辐射推广面积增长 57%，涉农人才培养数量翻了一番，地方政府配套经费较 2018 年翻了两番达到 3367 万元。在 18 个省区产业一线建立的 174 个长期稳定的试验示范站（基地、示范园）年均推广新品种、新技术 1350 余项，面积 5000 万亩，新增效益 50 亿元。南阳等 3 个小麦试验示范站和 22 个新品种示范园，培育“西农 511”“西农 520”等系列优质高产、多抗广适小麦新品种，累计推广面积超过 2 亿亩，增产粮食 40 亿公斤，为“中国饭碗”装“中国粮食”贡献了“西农力量”。

北京航空航天大学：师生共荐立德树人“大先生”

北京航空航天大学党委始终紧扣立德树人根本任务，深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，强化榜样引领，讲好师德故事，激发教师队伍为党育人、为国育才的内生动力。

——**分层设置，树立教书育人鲜明导向。**坚持把师德师风作为评价教师的第一标准，树立新时代教师楷模，学校于2017年起设立“立德树人奖”，旨在表彰在教书育人一线取得突出成就和作出突出贡献的优秀教师。评选标准坚持不唯帽子，以扎根教学一线、潜心教书育人为导向，要求年均授课不少于64学时；其中，以“立德树人成就奖”树立从教30年以上有杰出成就、德高望重的大师榜样；以“立德树人卓越奖”树立从教15年以上有卓越成就、很高声望的名师榜样；以“立德树人优秀奖”树立从教5年以上有优秀成绩、师生爱戴的骨干教师榜样，共同构成新时代优秀教师队伍群像。

——**教师本人不申报、领导干部不参评。**“立德树人奖”坚持师生共同推荐，以师生广泛认同、突出业绩事迹为导向，评选过程教师本人不申报、领导干部不参评，师生参与率高达94%。目前，该评选已连续举办四届，单项最高奖金100万元，累计发放奖金790万元，共推选出46位优秀教师代

表，获奖教师平均从教 30 年，覆盖工、理、文、基础教育等 22 个教学单位，包括教研系列、教学系列、实验系列。获奖者中有结构疲劳专家高镇同、百岁老人文传源这样的“大先生”；有坚持科教融合、将国家一等奖最新成果融入课程的王华明、苏东林两位院士；有“把自己的芳华变成了学生的芳华，努力录课，要再教 500 年”的国家教学名师李尚志；有倡导“六有”精神培养学生的“月宫一号”总设计师刘红；有创新开展“梦拓计划”教育改革，学生口中的“王妈妈”王惠文；有潜心钻研教学，深受师生喜爱的讲师王洪伟；有学生评教满意率最高，选课“一课难求”的 80 后思政课教师高宁。他们是学校教师队伍积极践行“四有好老师”和“四个引路人”的传承者和见证人。

——**讲好师德故事，“立德树人”深入人心。**“立德树人奖”经过四年的精心培育，体系完备，成效显著，已成为引领师德师风建设的经典品牌。学校组织立德树人获奖教师讲习团，开展宣讲 24 场，全校二级单位全覆盖，讲好师德故事，内化师德涵养，“立德树人”深入人心。全体教师争先做出教学业绩，以获评“立德树人奖”为最大光荣，崇尚师德、争创典型的风尚已经基本形成，持续引领“德教双馨”一流师资队伍建设。

中南民族大学：“五位一体”评教引导教师潜心育人

中南民族大学坚持以教育评价改革为牵引，持续深入贯彻全国教育大会和新时代全国高等学校本科教育工作会议精神，聚焦课堂教学主阵地，健全干部听课、学生评教、教学督导、多元评价、示范引领“五位一体”评价体系，大力推进课堂教育教学改革，着力提升人才培养质量，落实立德树人根本任务。

一、落实干部听课制度，引导各级领导关注力聚焦课堂

加强顶层设计。学校建立了领导干部随堂听课制度，2015年修订，2018年发布《关于进一步加强全校领导干部巡查听课活动的通知》，明确目标要求，每周安排校领导、职能部门与教辅单位领导、学院领导巡查听课，重点突出核心课程以及青年教师、外聘教师的课堂，覆盖教学全周期，引导各级领导将精力投入到教学工作。

效果提升明显。最新1个学年，学院领导听课923次，校领导、职能部门与教辅单位领导听课354次，对比前一年，分别增长8.6%和28.73%。同时，听课工作实现领导干部、教学周、教学单位“三个全覆盖”，即：全校领导干部均深入课堂巡查听课，覆盖16个教学周，覆盖21个教学单位，课堂教学秩序、课堂教学质量、教风学风得到明显改善，“重视教学、关心教学”的氛围更为浓厚。

二、完善学生评教制度，引导学生注意力聚焦课堂

优化制度设计。为改进结果评价，强化过程评价，提高学生评教的科学性和客观性，学校坚持问题导向，通过广泛征求一线师生、学校领导、相关部门意见建议，出台《中南民族大学课堂教学质量评价办法（试行）》。

突出评价过程。一是评价方式上，把直接评分改为评定等级，解决了之前学生对评价标准把握不一导致的不科学评价问题。二是更新评价指标，把师德师风作为第一标准，并根据学生能力与特点进行设计，便于学生对不同类型课堂实施评价。三是设置课堂评优比例的上限，消除学生评价整体虚高的现象。四是对评价结果的计算排序、分析应用，以及申诉复议程序等做了明确规定。学生评教更加科学，在提高教师教学水平、增进学生学习效果等方面作用明显。

三、改革教学督导制度，引导教学督导执行力聚焦课堂

成立新督导组。为健全课堂教学评价机制，2019年9月，学校在原有工作机制基础上，按照“扩大规模、优化结构、拓展职能”的思路，成立了新的教学督导组，共45人，由原校级教学督导、学校教学标兵与教学先进个人、教学型教授副教授、学院二级督导以及部分教学与管理经验丰富的优秀教师等构成，能力、活力、动力全面提升。

强化核心职能。通过扩展听课覆盖面，强化教学“督”与“导”的作用，课堂教学质量不断提高。2019年开始，校督导

对学院所有授课教师实施“全覆盖”听课，初步形成全面的课堂教学督導體系，有力支撑人才培养质量保障体系建设。

四、推进评价方式多元，引导各方凝聚力聚焦课堂

强化信息技术应用。充分促进现代信息技术在课堂教学评价中的应用，2019年9月正式上线督导领导同行听课系统，移动端、PC端同步部署，实现从选课、听课、记载到评分等全过程线上操作，实现各类数据统计分析系统自动完成，解决了评价结果反馈慢、人工处理效率低、数据分析不精准等问题，彻底告别了“纸质时代”，推动评价方式创新。

健全多元评价机制。校级督导、院级督导、学院院长与副院长、教研室负责人，从学科专业的角度指导教师开展课堂教学，并且评定课堂教学质量评价的等级；校领导、非教学单位领导、学院书记与副书记、教务处干部，从教书育人、课堂管理与质量监控等方面，考查课堂的教学状态与教学效果；学生从“学”的视角，紧扣教学效果与学习收获，对一学期教师课程教学的情况进行评价。学期末，学校分角色分视角对学校课堂教学情况进行综合研判分析，提出改进措施，进一步促进课堂教学水平。

五、强化先进示范作用，引导教师驱动力聚焦课堂

加强典型选树。为引导广大教师聚焦教书育人主业、争做“四有”好老师，自2017年起，学校连续三年共评选“教学标兵”10人、“教学先进个人”20人，累计发放250万元奖励，

树立学高为师、身正为范、聚焦主业的优秀典型，进一步浓厚聚焦立德树人根本任务的育人氛围。

完善评优机制。学校从贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，健全优秀教师评选激励长效机制出发，相继出台《中南民族大学教学标兵与教学先进个人评选办法（试行）》《中南民族大学本科教学工作奖励办法》等制度，大力提升教学工作评价规范化水平，健全教学优秀典型发现、培育、表彰、激励等制度体系，为广大教师潜心教书育人、提高人才培养质量提供了有力保障。

南京林业大学：教学型岗位—没有论文也可评教授

近年来，南京林业大学贯彻落实立德树人根本任务，突出师德师风表现和教师教学实绩，制定了多元化复合型教师队伍评价体系，极大地促进了学校的教书育人，教师乐于教学，学生刻苦学习，教学质量显著提升。

一、坚持师德师风第一标准。学校把师德表现作为职称评聘首要要求，依据《南京林业大学关于进一步加强和改进师德建设的实施意见》《南京林业大学师德师风建设负面清单及处理办法》，学校教师职称评聘实行师德失范“一票否决”制。“违背师德规范，产生不良影响者”和“学校认定的二级及以上教学事故责任人”等被列为师德失范负面清单。

二、增设教学专长型教授岗。学校在教学为主型教师群体中，针对从事公共课和基础课教学的教师创新性地提出了“教学专长型”这一分类体系。在对这部分教师进行职称评聘时重点考察其教学水平和人才培养的成绩。《南京林业大学教学专长型高级专业技术职务资格条件》规定，教学专长型教授评定条件包括：教学效果得到师生公认、培养学生获创新创业竞赛奖、教学改革获得教学成果奖等。

三、把课堂教学作为代表作。学校职称评聘打破了以往职称评聘过程中只注重论文、论著的传统做法，更加重视以教学育人实绩和贡献来评价教师。如在“课堂质量专家评审”

这一环节，学校提前介入考核，从其前一年授课录像中随机选取3段45分钟的教学视频，结合教学大纲、教案、习题等教学辅助材料，组织校外不少于3位国家级或省级教学名师，以及校内教学督导、同行等进行评议。

四、把教书育人效果列为核心指标。教书育人效果包含教学成果奖励、教师个人讲课竞赛、指导学生参加学科竞赛获奖、毕业设计论文质量优良等。教书育人效果评价包括学院、督导组推荐，教师自主申报，师生评教，课堂质量专家评价以及综合评价等。教师的课上得好不好，学生最有发言权。学校向就业或继续深造的学生发放调查问卷，了解毕业生对该教师教学活动效果的评价，从育人效果反馈教师教学的整体效果。

五、设置教学成果替代高水平论文机制。学校职称评聘条例规定，教学成果和教学业绩可替代高水平论文和课题。对参加教学技能比赛、指导本科生优秀毕业设计（论文）或参加科技学术竞赛，积分累计达到一定的积分者，可以享受不受主持课题（或项目）级别的限制等，或者抵充一篇高水平论文。同时规定高水平论文和课题不可反过来替代教学成果，极大激发了教师投身教育教学积极性。

2019年4月，学校顺利启动了首批教学专长型教师高级职称评聘工作，2019年、2020年两年共评选出教学专长型教授2名、教学专长型副教授1名。与此同时，一批师德表

现、教学成效好的教师也从教学研究型等其他系列晋升高一级职称。此项改革不仅得到了校内广大师生的积极支持，也得到社会高度关注和专家学者赞誉。

南京工业大学：以新“五维”破旧“五唯”

南京工业大学认真落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，紧贴区域经济社会发展脉搏，以新“五维”破旧“五唯”，相应创新激励制度，鼓励教师“把论文写在车间里、写在装置上、写在产品中”，在服务地方行业高质量发展上不断取得新成效。

——**贡献维度：为社会服务人才“撑腰鼓劲”**。基于社会贡献度视角，关注教师履职中的实际作用、贡献与价值，将教师细分为教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型进行分类评价和职称评审。鼓励前沿与国防项目研究，在职称评审中对军工项目放宽认定尺度。突破性地将“横向”与“纵向”科研同等对待，在业绩考核、岗位聘用、职称评定等方面享受同等待遇。重点考察申报教师解决生产实践中关键技术问题、实现产业化应用的贡献。允许科研人员离岗创业或专职从事科技成果转化，相应成绩可作为其考核评聘的依据。

——**创新维度：落实落细代表作同行专家鉴定制度**。改变唯SCI论文倾向，强调科研成果创新性和学术共同体影响力，高度重视代表作成果同行专家鉴定。将学术成果代表作送审至一流大学知名专家教授，评价结果甚至不乏“反常”案例，例如有发表了顶尖期刊《自然》的国家优秀青年科学基

金获得者，因为评价意见不一未能获评教授，在全校教师中引起了很大震动，对“十年磨一剑”、不追热点沉心创新的生态营造具有促进作用。

——**激励维度：多元化差异化激励机制。**以“多元选择、多劳多得、优劳优得”为出发点，在常规薪酬基础上增设年薪工资、绩效工资、项目工资、标志性成果奖励等模块。对高端人才推行“基础条件+业绩考核+贡献叠加”年薪工资，分为基本年薪、绩效年薪和特别奖励三部分，其中：基本年薪按照人才计划、项目平台、成果奖励三类，分级分档；绩效年薪根据年度业绩确定；特别奖励按照标志性成果水平叠加执行。提出“先确权、后转化”模式，鼓励科技人员通过原始创新形成产业关键核心技术，支持以职务发明作价入股学科性公司，转让拥有自主知识产权的技术，给予90%股权激励或70%现金奖励。

——**协同维度：推进团队一体化，将个人评价与团队评价相结合。**鼓励聚力合作出大成果，着力打造一体化创新团队。团队内实行教授特别推荐申报制度，对形成重大成果转化和高质量代表性学术成果的团队，增设特别推荐渠道，团队负责人可书面推荐1名团队成员直接申报正高职称。

——**发展维度：以评价改革为牵引，构建创业型师资结构。**制定并实施“创业型师资队伍建设计划”，改革评价办法，引导构建符合创业型大学建设目标的师资队伍结构；汇聚交

交叉学科师资，聚焦高性能材料、智能制造和医工结合等领域，实施分类评价；推进“双师型”队伍建设，促进产教融合；柔性引进校级“产业教授”；制定《思想政治理论课教师专业技术职务评聘补充办法》等等，给各类人才成长留足发展空间。