

教师考核评价 重绩效还是重发展？

高校教师考核评价不能为了考核而考核，将考核局限在与绩效、利益等挂钩。要将发展性评价贯穿到教师的评优评先、职务职称晋升、提高待遇等管理过程的始终。

教师考核评价改革是近年来高校教师人事制度改革的重点难点问题，也是建立中国特色现代大学制度的重要内容。科学合理的考核评价，不仅为教师的入职、晋升、聘任、培训和奖惩提供了基础和依据，也有助于调动教师的积极性和创造性，促进教师教学、科研水平和工作效率的提高，从而整体提升教师队伍整体素质和水平。

改革之“惑”：教师考核评价缺乏整体设计

2013年教育部教师工作司通过设立教师队伍建设和改革试点示范项目、借助中国教育学会师资管理研究分会的工作平台，了解发现高校在推进教师考核评价改革方面有特色的经验和做法，找出工作中存在的问题与不足。通过调研发现一些高等学校对教师考核评价机制改革进行了积极探索，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了探索和研究。

同时我们也看到，目前还有相当数量的高校在教师考核评价工作中还存在一定偏差，教师考核评价工作存在着缺乏整体设计，主体、手段较为单一，标准体系不完善，与绩效、利益挂钩过于紧密，发展性功能没有得到充分体现等问题，教师考核评价机制亟待改进和完善。高校教师考核评价工作存在的上述诸多问题，尤其是功利化评价倾向，应引起高校领导和人事师资部门的高度重视。高校教师考核评价机制如何从奖惩性评价向发展性评价转变，是今后应着力解决的带有方向性的重大问题。

改革之“鉴”：教师考核引入发展性评价

发展性评价是20世纪80年代发展起来的一种关于教育评价的新理念新模式。发展性教师评价指依据一定的发展目的和发展价值观，评价者与教师一起制定双方认可的发展目标，运用发展性评价的技术与方法，对教师的素质发展、工作职责和工作绩效进行价值判断，使教师在发展性教育评价活动中，不断认识自我、发展自我、完善自我，不断实现不同层次的发展目标的过程。

发展性评价是美、英、日等高等教育发达国家普遍采用的教师考核评价方式。上世纪末发展性评价概念引入我国，许多专家学者和一线教育工作者经过理论和实践研究，普遍认为发展性评价具有互动性、面向未来、关注个体差异、评价主体多元化、注重过程、引导教师全面发展等特征，契合了高校教师工作的复杂性、创造性等特征，应该成为今后我国高校教师考核评价的主要形式。

改革之“路”：考核不再以绩效为主

针对高校当前教师考核评价工作存在的问题，教育部教师工作司将借鉴推广高校改革试点项目有益经验，坚持发展性评价的改革方向，改革完善高校教师考核评价机制。重点从以下几个方面开展工作：

一是做好顶层设计，加强高校教师考核评价政策指导。针对目前教师考核评价工作中存在的实际问题，教师工作司已委托南京大学牵头开展高校教师考核评价制度改革的课题研究，并以课题研究为基础，适时出台高校教师考核评价改革指导意见。指导意见将明确发展性评价的改革方向和重点，对高校教师考核评价工作实施分类指导，为高校开展教师考核评价改革提供政策依据和制度保障。

二是确立发展性评价理念，重塑教师考核评价目标定位。要改变以绩效考核为主的考核制度，把教师考核评价目标定位于促进教师专业能力的成长与持续发展。要根据研究型大学、应用技术型大学等不同类型高校的办学定位，区分不同类型学科的特点和差异，提出有针对性的考核评价政策和指导标准，促进教师的成长发展，实现教师个人与学校发展的“双赢”。

三是实行以发展性评价为主、奖惩性考核为辅的考核评价模式。发展性评价的“软指标”评价在目前对部分教师还缺乏有效约束和激励，奖惩性考核采用的“工作成果导向”的定量评价方式，在要求教师完成教学科研基本任务、奖优罚劣、调动教师工作积极性方面仍有其不可替代的作用，能够弥补发展性评价的不足。因此，盲目的全盘否定奖惩性考核是不可取的。只有将这两种考核方式结合起来，以发展性评价手段为主，奖惩性手段为辅，才能取长补短，充分发挥两种考核评价模式各自的优点，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

四是将发展性评价贯穿于教师管理的始终。高校教师考核评价不能为了考核而考核，将考核局限在与绩效、利益等挂钩。要将发展性评价贯穿到教师的评优评先、职务职称晋升、提高待遇等管理过程的始终。通过全程的发展性评价，检视教师职业发展的全过程，在教师的每一个职业发展阶段帮助其实现职业道德的提升、个人知识素养的提升、教学科研能力的提高，帮助教师完善职业发展规划，找准职业发展方向，促进教师更好、更快地成长。

五是结合聘用制改革，完善考核反馈机制，建立健全教师退出机制。要按照发展性评价思路，改革学校内部治理结构，创新教学科研组织模式，构建分级考核、分级负责的教师评价激励体系。全面实行教师聘用合同制，科学合理设置聘期目标，加强聘期考核，严格合同管理。完善教师人事争议处理机制，探索建立教师流转退出机制。要将教师考核评价的结果及时反馈给每个教师，掌握和解决教师在教学科研工作中遇到的问题和困难，促进教师教学科研水平的提高。对于经考核评价确实不能胜任教学科研工作、缺乏职业发展潜力的教师，要引导他们有序流转至更为适合的其他岗位，切实提升教师队伍整体素质。

来源：《中国教育报》



我们不做无意义的闲谈，
我们是靠谱数据的生产者；
我们不提供杂货铺千篇一律的商品，
我们是高教管家，贴心定制。
专注高等教育，麦可思良心出品！

扫码关注！