DOI:10.13216/j.cnki.upcjess.2018.06.0016

“双一流”建设中行业特色型大学教师绩效考核刍议

马 国 顺

(中国石油大学(华东) 人事处,山东 青岛 266580)

摘要:教师绩效考核评价是引导高校教师行为、激发高校教师积极性的重要手段。我国行业特色型大学如何调整现有考核评价机制使考核评价指标与“双一流”建设任务相一致,成为亟待解决的现实问题。“双一流”建设对高校教师提出了新的要求,目前行业特色型大学教师绩效考核评价机制在人才培养、科学研究等方面还存在着不利于“双一流”建设的问题,亟须通过巩固人才培养基础地位、重树科研业绩评价导向、实施不同学科差异化考核、强调行业精神等措施提高行业特色型大学教师绩效考核水平,进而支持“双一流”建设。

关键词:“双一流”建设;行业特色型大学;教师;绩效考核

中图分类号:G647;G648.2　**文献标识码:**A　**文章编号:**1673-5595(2018)06-0098-05

建设世界一流大学和一流学科(以下简称“双一流”)是新时期党中央和国务院为进一步提升我国教育发展水平、实现我国由高等教育大国向强国跨越作出的重大战略决策。“双一流”建设对于我国高等院校而言既是重大历史机遇,也是重大历史使命的挑战。包括中国农业大学、中国石油大学、中国地质大学等在内的行业特色型大学作为我国高等教育体系的重要组成部分,是为适应国家、社会及特定行业发展需要而设立的高等学府。由于其具有鲜明的行业定位、特殊的历史责任,加之部分行业特色型大学已经列入了“双一流”建设名单之中,因此,行业特色型大学已经成为承担我国“双一流”建设重大历史使命的重要力量。“双一流”建设是各行业特色型大学满足社会经济发展要求、适应高等教育激烈竞争的必然选择,也是拓展大学生命力和服务能力的途径。[1]

高校教师是一流大学及学科专业建设的主体力量。对于行业特色型大学而言,“双一流”建设使命的完成有赖于高素质的教师队伍。在此背景下,科学有效地激发高校教师队伍围绕“双一流”建设任务和目标要求,积极投身到“双一流”建设大潮之中就显得非常急迫而重要。高校教师绩效考核评价体系是教师行为的“指挥棒”,科学设计能够反映行业特色型大学“双一流”建设任务的考核评价机制就成为实现“双一流”建设目标的重要手段。[2]

一、“双一流”建设对行业特色型大学教师提出的新要求

(一)教师专业知识要对标世界一流水准,切实提高人才培养能力

“双一流”建设强调把培养拔尖创新人才放在核心位置。高校教师要有国际化的学科视野,持续跟踪本学科的发展方向及研究热点,确保专业知识储备与国际前沿对接;要掌握先进的科学研究方法,创新研究方式,引领学科发展;要研究前沿的教育理念和方法,结合实际创新教学方法,在教书育人过程中实现价值,不断激发学生通过创新创业参与行业变革的积极性和能力。通过引导学生在校学习期间就将个人职业发展与行业发展紧密结合起来,不断提升行业特色型大学人才的行业历史使命感和责任感。

(二)教师要将基础理论研究与行业应用研究有机结合,突出行业科研应用能力

与综合性大学相比,行业特色型大学在国家“双一流”建设中除了要立足于国家重大现实需求外,还要立足于行业重大需求,优化学科布局和顶层制度设计,坚持“有所为有所不为”的原则,着力提

收稿日期: 2018-09-07

作者简介: 马国顺(1971—),男,陕西杨凌人,中国石油大学(华东)人事处处长,副研究员,研究方向为高等教育管理。

升解决制约行业发展的关键瓶颈问题和重大现实需求问题的能力。除了坚持基础理论研究之外,更重要的是要探索基础理论研究成果在特定行业的应用问题,要将行业应用研究能力作为行业特色型大学发展的重要突破口。对于行业特色型大学教师而言,其最大优势和特色在于针对行业重大前沿问题开展基础理论和应用研究。因此,在“双一流”建设中教师要将基础理论研究与行业应用研究有机结合,突出行业科研应用能力。

(三)教师要注重行业精神培育与宣传

行业精神是“一个行业在长期的发展实践中逐步提炼和培育形成,并为行业全体成员所认同的价值取向、理想信念、心理特征和精神风貌的总和”[3]。受互联网时代的冲击,传统行业间的界限正在日趋模糊,但各行业精神却在随着时代发展而不断充实新的内涵。“双一流”建设强调高校教师要有较高的思想政治素质和业务素质,并特别强调要“传承创新优秀文化”。我国行业特色型大学作为承担行业人才培养和供给的高等教育载体,必须承担“行业精神”传承的历史使命和责任,这也是各行业特色型大学“特色一流大学精神和大学文化”建设的重要组成部分和内容,因此,行业特色型大学教师要注重行业精神的培育与宣传。

二、行业特色型大学“双一流”建设中教师考核存在的问题

目前,国内众多行业特色型大学均建立了教师考核评价指标体系对教师进行考核,但这些考核评价指标体系还不够完善。一是未能有效体现行业特色型大学特色需要。目前,我国各行业特色型大学教师考核评价指标大多是借鉴和参考综合性大学的做法,评价指标也多偏重于课题、论文等成果,而未能凸显行业特色型大学教师考核的特殊性和针对性,从而使得各行业特色型大学陷入与综合性大学的同质化竞争当中。二是未能有效地实现与“双一流”建设的良好衔接。“双一流”建设是我国行业特色型大学未来较长一段时间的重大历史任务和使命,行业特色型大学必须结合国家高等教育发展需要,并结合自身实际情况,将国家高等教育目标转化为行业特色型大学建设任务,才能真正有效地促进“双一流”建设,但目前实际情况是各行业特色型大学针对与“双一流”建设任务相一致的教师考核评价体系改革仍处于探索之中。

具体而言,目前我国行业特色型大学教师绩效考核评价机制中还存在以下不利于“双一流”建设的问题。

(一)人才培养在教师考核中的基础性地位没有体现

人才培养是高校的首要使命和责任,人才培养能力应作为教师考核评价的基本指标。目前我国行业特色型大学在考核教师人才培养方面还有待完善。一是现有教师晋升机制侧重于科研业绩考核而弱化了人才培养考核。教师晋升仍多以职称晋升为主,但职称晋升标准仍侧重于课题、论文、专著等科研工作业绩。[4]科研业绩导向的晋升机制使教师将主要精力用于科研课题申请、科研论文发表及专著撰写等方面,导致教师在人才培养方面投入的精力不足。教师晋升机制的“科研业绩”指挥棒弱化了教师对人才培养职责的关注。二是人才培养考核侧重于教学工作量,而弱化了教学质量。在现有教师职称晋升标准中,虽有部分院校提到了人才培养考核要求,但多以负向考核指标出现,即若出现教学事故或教学质量问题,将在一定年限内禁止教师参与职称评定,否则人才培养质量并不纳入职称晋升考核要求。由此导致教师在人才培养过程中倾向于选择“不求有功,但求无过”,在追求人才培养质量提升方面缺乏应有的动力和责任担当。

(二)科学研究评价缺乏行业特色,产学研协同创新未能给予有效激励

行业特色型大学的科学研究水平在很大程度上影响着我国科技创新能力。与清华大学、北京大学等综合性院校相比,我国行业特色型大学受研究领域较窄等客观因素的影响,科研水平、科研成果等相对较弱,因此,如果完全按照综合性大学的标准来衡量行业特色型大学的科学研究水平,将导致行业特色型大学陷入“入主流”和“强特色”的矛盾之中。目前,教师科学研究水平考核标准缺乏行业特色。无论是国家教育行政部门对高等学校的学科评估考核,抑或是行业特色型大学内部教师职称晋升标准,仍多沿用与综合性大学一样的论文、著作、奖励等分级标准。但行业特色型大学由于其行业依托属性,其研究领域相对狭窄,如果完全参照综合性大学的标准对教师科研业绩进行评价,将使行业特色型大学教师处于劣势地位。

由于历史原因,一方面,我国体现行业特色的出版物因数量较少、影响力不足而难以列入科研成果考核评价范围,导致教师不愿将科研成果发表在这类出版物上,这使体现行业特色的出版物陷入恶性循环困境。另一方面,行业特色型大学对教师科研业绩的评价多侧重数量而忽视质量。由于行业特色型大学比综合性大学研究领域窄、整体科研实力弱,

因此,各行业特色型大学在对教师进行科研业绩评定时更侧重于数量,而对科研业绩质量关注不足,从而导致教师盲目追求数量而降低了对科研成果质量的要求,这不利于从根本上提高行业特色型大学的科研能力和水平。行业特色型大学对教师科研业绩的考核还存在重理工科、轻人文社科学科的问题。在教师职称评审条件、指标分配等方面行业特色型大学仍偏重于理工科,而对人文社科等校内边缘学科未给予足够的重视,导致人文社科教师职业发展受阻,教师积极性受到严重削弱。

此外,行业特色型大学教师的产学研协同创新能力未能有效激发,影响教师科研成果转化,不利于行业快速发展。

持续提升行业服务能力是行业特色型大学生存和发展的基础,产学研协同创新是行业特色型大学服务行业的重要手段和途径,也是行业特色型大学"双一流"建设的战略选择和重要路径。高校教师作为我国科技创新主体的重要组成部分,其高水平科研成果的有效转化将成为推动社会经济发展和行业快速变革的关键要素。目前,由于受高等教育管理体制及职称评定制度的限制,我国行业特色型大学的科研成果尚不能满足行业快速发展的需求,其掣肘因素就是各行业特色型大学在对教师进行评价时多以教学、科研成果等显性指标作为考核依据和标准,而未将教师的社会经济和行业贡献水平与能力纳入考核范畴,因此,教师难以基于学校学科建设、科学研究需要等对行业服务进行统筹规划。

(三)行业精神尚未有效融入人才培养过程

行业特色型大学教师作为"传道、授业、解惑"使命的承担者,不仅要传授课程知识和专业技能,更应该是思想道德、行业精神的传播者、践行者。目前,我国各行业特色型大学教师考核评价指标体系均将师德考核纳入其中,并坚持"师德一票否决"制度,确保了社会主义思想意识形态在指导教师开展教学、科研过程中的主体地位。与综合性大学存在较大差异的是,行业特色型大学不仅应坚持社会主义思想意识形态,还应融入行业精神,发挥行业精神在指导高校教师教学、科研过程中的作用。因为行业先进人物、先进事迹及重大历史实践所体现的行业精神更符合行业特色型大学具体办学特色,也更能通过教师的教学活动、科研工作向学生和社会更为清晰地传递行业优秀文化、体现人才培养特色。然而,目前我国各行业特色型大学在国家教育行政部门的统筹安排下,更多地只是着眼于"课程思政"建设,侧重于在教学、科研工作中承担思想政治建设责任,并未将"课程思政"建设和行业精神传播作为教师考核评价的重要内容,还存在着以下问题:

一是未将"课程思政"建设纳入教师考核评价指标体系。目前,各行业特色型大学多是在学科和专业建设层面将"课程思政"建设纳入考核指标和教学任务,并作为正向奖励对教师进行引导,尚未将其纳入教师个人考核评价范畴。二是未将行业精神纳入教师考核评价范畴。目前,各行业特色型大学对行业精神的传播更多地停留在宣传部门的宣传报道、先进人物的事迹报告以及部分教师的案例教学活动中,尚未强制性地融入教师教学、科研活动中,更未纳入教师考核评价范畴,使得学生对行业精神的理解和认知浮于表面,难以将行业精神与自己的学习和生活等有机结合起来。

三、行业特色型大学"双一流"建设中教师考核优化对策

(一)巩固人才培养在教师考核中的基础地位

按照"双一流"建设的要求,我国各行业特色型大学必须牢固树立人才培养质量始终是教师考核的第一指标和基础指标的观念,始终把人才培养的质量和效果作为检验一切工作的根本标准。为此要做到以下几点:

一是要严格教师教学工作量考核。行业特色型大学教师职称晋升、绩效考核、荣誉申请都必须把教学工作量考核作为首要基础性指标,以确保人才培养这一中心任务的贯彻落实。同时,对于无特殊情况而无法完成规定教学工作量的教师,在相关考评中实行一票否决制度。二是多维度评价教师教学质量。相较于教学工作量考核,教师教学质量考评显得更为重要,因为教学工作量更多地侧重于单纯的数量和过程考核,而人才培养任务更多地在于结果考核。因此要立足于学生视角,加大对教师教学纪律管理、教学方法应用、课堂教学效果等方面的考核,并且通过设定教学质量级差和教学质量系数与教师绩效挂钩,切实引导教师将人才培养过程与人才培养质量有机结合。三是在教师职称晋升中,将教师教学质量评价结果作为重要评价维度,甚至放在与科研业绩同等重要的位置加以评定。同等条件下,对于学生评教结果好、教学方法创新多、教学研究成果优的教师优先列为职称晋升对象。四是各行业特色型大学可以结合本学校的特点,建立科研与教学两条职称晋升通道,使得长期专注于教学方法改革、教学质量提升的教师获得新的职业发展通道,从而激发教师提升人才培养质量的积极性。

(二)建立体现行业特色及成果质量的科研业绩评价导向,鼓励行业产学研协同创新

行业特色型大学在教师科研绩效考核中,要体现行业特色和成果质量两个评价导向。一是科研成果要突出行业特点,扩大行业学术出版物的认定范围。各行业特色型大学在保留传统学术出版物认定标准的基础上,还要立足于教师科研成果的行业特殊性,将部分水平较高的行业学术出版物纳入考核评价范围。二是教师科研业绩评价从偏重数量向数量与质量并重转变。对教师科研业绩的评价除了考核教师科研成果数量外,还应对教师科研成果质量进行考核。行业特色型大学可以通过对学术出版物进行分级量化,按照教师科研业绩累积核算进行评价,甚至对在顶级学术期刊发表论文的教师开辟职称评审绿色通道等,体现教师科研成果的质量差异,引导教师不断提高科学研究水平。三是优化学科布局,平衡不同学科发展。针对行业特色型大学人文社科学科教师职称评审时处于劣势的问题,学校要建立公平的职称评审名额分配机制,并在此基础上建立体现人文社科特点的职称晋升评审条件和标准。

产学研协同创新模式已经成为国家创新驱动战略的重要组成部分,行业发展对高校科研支撑的需求日益强烈,提高行业特色型大学科学研究成果转化能力和行业服务能力将成为检验高校科研成果价值的重要标准,并逐渐成为驱动行业技术变革、管理创新以及增强市场竞争力的重要依托。

行业特色型大学可以通过对教师产学研协同创新的正向激励来鼓励教师提升行业服务能力。一是将产学研协同创新科研成果纳入教师职称评审、绩效考核、职位晋升、科研奖项申报等范畴中,切实引导教师重视行业服务能力和水平。考核评价是引导教师行为的“指挥棒”,通过正向激励教师积极参与产学研协同创新,将其作为“加分项”纳入教师业绩成果中,可以有效地引导教师在日常行为中加强对行业服务能力的重视。二是积极鼓励教师通过企业挂职锻炼、兼职乃至创业等多种方式,加强与行业内企业的交流。高校教师将科学研究成果直接应用于企业生产经营活动实践,可促使高校教师在提高理论联系实际能力的基础上有效地将企业现实问题转化为科学研究对象,从而提高科学研究的行业针对性和科学性,进而鼓励教师将日常科研活动与行业需求有机融合。[5]

(三)按照不同的学科和专业实施差异化考核

在“双一流”建设中,行业特色型大学考核教师绩效时要结合实际情况,按照不同的学科和专业实施差异化考核。基础理论教学与行业专业教学差异很大,科学研究的成果与应用也不相同。对于行业专业教学,教师要强调行业特色,将最新的行业科研成果融入课堂教学,实现教学与科研相互促进。特别是对进入“双一流”建设行列的优势学科的教师,要有别于其他专业的教师,提高考核标准,鼓励一流学科的教师依托雄厚的科研实力和学术团队多出成果、出好成果,培养具有国际水准的行业精英。

(四)加强教师行业精神学习和宣传能力考核

行业特色型大学要充分认识到加强行业精神这一行业优秀文化的传播对于“双一流”建设的重要作用和意义,因为相较于教学、科研成果的高度同质性,行业精神更能体现行业特色型大学间的差异性和特色化,从而也才能从根本上使得行业特色型大学“双一流”建设百花齐放、百家争鸣。

因此,我国各行业特色型大学要认清行业精神在“双一流”建设中的重要作用和地位。为了使行业精神不浮于表面、不流于形式,切实融入学校的各项工作中,应努力做到以下几点:一是要加强对行业特色型大学教师职业精神的培养考核,使教师成为行业精神的优秀传播者。目前我国行业特色型大学引进的许多教师并不具有行业背景,因此其对行业精神的了解和认知并不深刻,在高校“双一流”建设中难以承担行业精神传播的历史重任,所以要加强其行业精神的培养。二是建立行业精神宣传和践行的约束性考核指标和引导性考核指标,驱动教师做行业精神的优秀传播者和践行者。如在教学、科研过程中要求教师采纳一定数量的行业案例,并将其纳入强制性考核指标。对于行业精神的积极、模范践行者,行业特色型大学可进行正向激励,从而引导其他教师参与到行业精神的传播和践行中来,促使行业文化底蕴在高校生根发芽,成为行业特色型大学“双一流”建设的特色旗帜和标杆。

四、结语

高等学校“双一流”建设作为新时期国家重大建设工程,对行业特色型大学人才培养、科学研究、行业服务和文化传承提出了新的要求,对后续行业特色型大学“特色内涵”建设的丰富和深化既意味着机遇,也意味着挑战。教师是行业特色型大学“双一流”建设的核心载体,如何通过科学的考核评价机制使考核评价指标与“双一流”建设任务相一致就成为各行业特色型大学亟待解决的现实问题。本文对我国行业特色型大学“双一流”建设对教师提出的新要求进行了深入分析,并基于此就行业特色型大学教师考核导向如何调整以符合“双一流”

建设要求进行了探讨。对我国行业特色型大学教师考核评价中存在的与“双一流”建设要求不一致的问题进行了总结和说明,并就此提出了相应的改进意见和对策。本文认为我国行业特色型大学在教师绩效评价中,应巩固人才培养在教师考核中的基础地位,建立体现行业特色及成果质量的科研业绩评价导向、鼓励行业产学研协同创新,实施不同学科差异化考核,加强教师行业精神学习和宣传能力考核等。期待相关研究结论对于指导我国行业特色型大学依据“双一流”建设目标和任务来调动教师参与“双一流”建设的积极性、突出行业特色型大学“双一流”建设特色具有一定的参考意义和价值。

参考文献:

[1] 杨灿明.高水平行业型高校“办特色、创一流”的战略思考[J].中国高等教育,2014(19):10-12.

[2] 于意,张今杰.高校科研绩效考核现状及完善策略[J].山东社会科学,2016(6):403-405.

[3] 蒋福明,刘镇江,李晓衡.“行业精神”融入高校思想政治理论课教学的探讨[J].思想理论教育导刊,2016(1):118-123.

[4] 牛风蕊,张紫薇.地方高校教师聘任制改革30年:回顾、反思与展望[J].中国石油大学学报(社会科学版),2017,33(4):97-102.

[5] 李针宇.行业特色高校产学研合作模式创新研究[J].中国高校科技,2014(10):34-35.

责任编辑:赵　玲

On Teacher Performance Evaluation in Industry-based Universities in "Double First-Class" Construction

MA Guoshun

(*Department of Personnel*, *China University of Petroleum*(*East China*), *Qingdao*, *Shandong* 266580, *China*)

Abstract: Teacher performance evaluation in universities is an effective way to enhance teachers' enthusiasm and guide their professional development. How to adjust the existing assessment and evaluation mechanism to make the assessment indicators consistent with the "Double First-Class" construction becomes an urgent issue. "Double First-Class" construction puts forward new demands for university teachers. However, some aspects in existing system of teacher performance evaluation, such as talent training, scientific research, and so on, go against "Double First-Class" construction. Such problems should be settled urgently through consolidating the fundamental position of talent training, reconstructing scientific-performance-oriented evaluation, differentiating assessment on various disciplines and emphasizing spiritual civilization, etc. These measures can help improve the mechanism of teacher performance evaluation in industry-based universities and support "Double First-Class" construction.

Key words: "Double First-Class" construction; industry-based universities; teacher; performance evaluation