

对口援建背景下高校二级学院多元分类考核评价体系构建——以 CUPK 为例

龚珏

中国石油大学（北京），北京 102249

DOI: 10.61369/RTED.2026040036

摘 要： 高校师资队伍是高校软实力的表现，教师评价体系是教师发展的重要组成部分，起着重要的导向作用。现有高校教师评价体系、评价机制的研究不少，但基于对口援建背景下的多元分类考核评价体系构建的相关研究较少，对教育部对口援建西部高校的相关研究更少。构建高校二级学院多元分类考核评价体系，是评价改革中的难点问题，也是体制机制创新的解题之道。

关 键 词： 对口援建；高校二级学院；多元分类；考核评价体系

Construction of a Multi-Classification Assessment and Evaluation System for Secondary Colleges of Universities Under the Background of Pairing Assistance — A Case Study of CUPK

Gong Jue

China University of Petroleum (Beijing), Beijing 102249

Abstract： The faculty team of a university is a manifestation of its soft power, and the teacher evaluation system is an important part of teacher development, playing a crucial guiding role. There have been many studies on the existing teacher evaluation systems and mechanisms in universities, but few studies focus on the construction of multi-classification assessment and evaluation systems based on the background of pairing assistance, and even fewer studies on the pairing assistance to universities in western China by the Ministry of Education. Constructing a multi-classification assessment and evaluation system for secondary colleges of universities is a difficult problem in evaluation reform, and also a solution to the innovation of systems and mechanisms.

Keywords： pairing assistance; secondary colleges of universities; multi-classification; assessment and evaluation system

一、问题的提出

（一）研究背景

高校师资队伍是高校软实力的表现，教师评价体系是师资队伍发展的重要组成部分，是引导教师发展的“指挥棒”，对高等教育改革和高校内涵式发展起着重要的导向作用。2018年2月中共中央办公厅、国务院办公厅发布《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，第一次提出破“五唯”，2020年10月中共中央、国务院发布《深化新时代教育评价改革总体方案》，《教育强国建设规划纲要（2024-2035）》进一步将“分类推进高校改革发展”“建立分类管理、分类评价机制”作为建设自强卓越高等教育体系的重要抓手^[1]。

本文以某高校（以下简称“校本部”）和校区（以下简称“CUPK”）为例，校本部是一所入选“双一流”学科建设的行业特色大学，CUPK于2015年10月经教育部批复在西部办学，由19所教育部直属高校和“银龄讲学计划”教师对口支援。截至

2026年2月CUPK 514名专任教师中，现有援疆干部4人、对口支援教师24人、银龄教师115人、学科带头人31人、博士后20人、外籍教师4人，对人才培养、学科专业建设、师资队伍建设等方面有非常重要的促进作用。

高校的根本任务是立德树人。高校“三育人”（即教书育人、管理育人、服务育人）体系建设体现了人事考核评价的内在要求。教师是学校教书育人的主体，管理育人是“三育人”工作的重要环节，服务育人是不可或缺的保障。校本部自2009年起就已开始实施院级单位考核和绩效评价，经历了10多年的实践、改革和修订完善，二级学院也形成了相应的考核指标体系，围绕学校和学院中心工作，以优良的管理为教学科研、基层、师生提供优质服务，达到育人的目的^[2]。

（二）研究意义

1. 理论意义：随着对口援建和“银龄讲学计划”的不断深入，师资队伍日益呈现多元性和高流动性，为二级学院人事管理服务和教师考核评价带来新形势和新挑战。对口援建背景下二级

基金项目：本文系校级区2022年思想政治工作培育建设项目思想政治精品重点项目的研究成果。

作者简介：龚珏（1975-），女，湖南益阳人，中国石油大学（北京）CUPK工商管理学院/马克思主义学院办公室主任，助理研究员，研究方向：高等教育研究。

学院的多校共建模式形成独特的品牌特色，既丰富了对口援建背景下高校教师考核评价的理论研究，又能完善行业特色高校二级学院分类评价体系理论框架。

2. 实践意义：二级学院师资来源涵盖会计学、经济学、金融学、行政管理学、马克思主义理论等不同学科，根据人员类型、岗位类别、职称职级等，制定内容全面、重点突出、导向性强、易于操作的考核评价标准，体现学科专业特点及发展需要，科学设定各项考核指标的比重，有助于解决援建高校二级学院师资考核“一刀切”问题，优化师资队伍建设，提升人才培养质量与学院管理效能。

（三）国内外研究现状

国际上，以美、英、德等为代表的高等教育发达国家，在高校教师分类评价方面，已积累了丰富的管理实践经验，形成了各具特色的教师分类评价体系和管理传统^[3]。

上世纪末，高校扩招如火如荼地进行，对高校的评价仍然是“用一把尺子量所有高校”。作为全国教育改革先行试验区，形成了上海特色的“二维”“十二官格”分类图景^[4]。上海交大自2010年起启动了对现有师资队伍的分类发展改革，引入了多元化评价^[5]。

（四）研究思路、方法与创新点

建立以岗位职责要求为基础、以师德和目标任务为导向、以人岗相适的业绩为指标的多元分类考核评价体系，遵循“现状分析－体系构建－实施路径－保障机制”的整体研究脉络。

一是摸清家底，了解学院人事管理的现状，把教师的利益需求置于中心，理清政策参与者的角色定位，教师是构建多元分类考核评价体系的主体；二是打造整体联动式的“校、院、系”三级关系网络，强化自上而下的沟通协调功能，搭建合作、畅通、高效的协商机制；三是实现全方位、全过程技术赋能，充分利用数字技术和智能平台，协同组建统一的人事管理数据库。

在多校共建的办学模式中，二级学院师资队伍呈现“引（校区引进）－派（本部派遣）－援（援建银龄）－育（博士后）”多元性。运用文献研究法、实地调研法、案例分析法、定量与定性结合法等，以教师发展为核心，兼顾多元师资、多元标准、多元维度，满足考核评价与绩效激励、资源配置的融合逻辑，实现多元分类考核评价的精准化、差异化，构建“评价－培育－反馈”闭环管理机制，实现评价结果的多元运用与立德树人根本任务的导向要求。

二、现状分析

（一）前期工作基础

校本部2017年制定了《教师岗位考核评价的指导意见》，2019年印发了《学院（研究院）年度绩效考核办法（试行）》（以下简称“办法”）。《办法》强调全面考核和突出重点相结合，推进精准考核与分类评价制度建设，建立健全全校两级考核评价机制，发挥好考核评价的杠杆作用和导向作用。院级考核与绩效评价的10余年实践经验与制度积累，为构建高校二级学院多元分类考核评价体系奠定了坚实的基础。

（二）现实情况

针对新成立学院多元性、跨学科、高流动性的师资结构特

征，融合经管类、思政类等多学科的考核需求，自2021年起陆续出台了《教职工岗位考核评价的指导意见》《教师系列专业技术职务评审基本条件规定（2023年修订）》《专业技术岗位聘任工作方案（试行）》《博士后出站考核工作实施方案（试行）》《关于进一步落实分类评价工作的指导意见（试行）》《银龄教师聘任及管理办法（2023年修订）》《对口支援教师聘任及管理办法》和《学院年度绩效考核办法（试行）》，为二级学院考核评价工作提供了政策依据与有益的前期探索。

（三）当前存在的问题与困境

考核标准“一刀切”，适配多元师资与不同学科的差异化不足；考核指标设置缺乏针对性，未区分教学型、科研型、教研型教师岗位功能；考核评价与教师职业发展、学院资源配置的衔接不够紧密；数字化赋能不足，校院系三级人事管理沟通与数据共享机制不完善。

（四）原因分析

对口援建背景下多元师资管理的经验积累不足；二级学院考核评价体系与学校整体政策的衔接适配性有待提升；考核评价的“育人导向”与“绩效导向”平衡机制尚未完善。

三、构建多元分类考核评价体系

（一）基本原则

坚持师德师风一票否决制，突出育人核心的立德树人根本原则；按岗位、学科、任务分类，实现“一人一标、一岗一评”的多元分类精准原则；融合不同学科特点和岗位功能需求的学科与岗位适配原则；量化评价与质化评价平衡，以评促建、以评促发展，体现评价与培育结合原则；打造沟通、协调与协同管理的三级关系网络，凸显校院系联动原则；依托大数据和数智平台，实现数字化赋能原则。

（二）整体目标

建立以岗位职责要求为基础、以师德和目标任务为导向、以人岗相适的业绩为指标的多元分类考核评价体系，激发教师内生动力，回归教书育人初心，提升学院师资队伍建设水平与办学质量。

（三）整体框架

以立德树人为根本，以破“五唯”为导向，构建五层闭环多元分类评价体系。

表1：评价体系框架表

层级	目标作用	核心内容
分类体系层	定方向	三维分类标准：岗位、学科、任务
指标体系层	定标准	多维核心指标：师德、教学、科研、社会服务、育人成效等
实施运行层	定流程	三级联动机制：校院系的考核组织与实施流程
结果运用层	定导向	四维衔接导向：与绩效、聘用、培育、资源配置相衔接的反馈机制
保障支撑层	强支撑	三维保障体系：制度、技术、组织

（四）核心内容设计

1. 三维精准分类体系设计

按岗位类型明确教学岗、科研岗、教研岗、管理岗等核心职

责；按学科专业制定管理类、经济类、思政类等差异化考核标准；按师资类型适配校区编制、本部派遣、援建教师、银龄教师、援疆干部的工作特点与考核重点。

2. 多维核心指标体系设计

表2：多维核心指标体系一览表

指标体系	核心内容	目标要求
师德师风（红线）	政治素养、师德表现、职业规范、师风建设等	实行一票否决制，明确师德考核具体内容
教育教学（底线）	课程建设、课堂质量、教学改革、教材成果、教学获奖等	核定教学工作量、课程评估等基础要求
科学研究（高线）	科研项目、论文专著、成果转化、科研获奖、平台建设等	核定基本科研任务、设置科研成果转化、高层次课题、人才培养特色成果、学科建设贡献等激励性指标
社会服务	产学研合作、政策咨询、社会培训、技术服务、文化传承等	强化“社会服务”影响力
育人成效	学生发展、就业质量、竞赛获奖、思政育人、班主任/学业导师/辅导员工作等	动态追踪，嵌入成长轨迹

注：不同类型教师指标权重分配：教学型教师加大教学与育人权重，科研型教师加大科研权重，教研型教师兼顾教学与科研。

3. 考核组织与实施流程

建立校院系三级组织架构，校级层面负责顶层设计、统筹监督和结果复核；院级层面负责细化方案、组织实施和材料审核；系级层面负责日常考核、数据采集、民主评议。实现校院系三级评价、学生评价、社会评价相结合的评价主体多元化，量化考核与质化评价平衡、过程性考核与终结性考核结合的评价方式多样化，落实考核实施全流程规范化：制定细则－任务分解－过程纪实－中期督办－年底考核－公示申诉－结果确认。

四、实施路径

（一）前期准备：摸清家底，夯实基础

开展学院人事管理现状调研，梳理多元师资的利益需求与职业发展诉求；明确校院系三级政策参与者的角色定位，强化教师的主主体地位；组建统一的人事管理数据库，实现数字化基础赋能。

（二）制度建设：完善配套，规范运行

出台学院年度考核实施细则与奖励性绩效发放办法；建立人才“一师一档”，制定师资队伍建设年度计划与三年专项规划；完善校院系三级沟通协调与协商机制，打造联动式工作网络。

（三）分步推进：分类实施，逐步优化

按学科先试先行，制定各学科差异化考核标准，试点运行后全面推广；按师资类型分类落实，针对援建教师、银龄教师等制定适配性考核方案；持续收集反馈意见，动态调整考核指标与权重，实现体系优化升级。

（四）闭环管理：善用结果，以评促建

善用多元评价考核结果，“把脉问诊”提升学院人事管理与学科建设决策能力，为学院领导提供管理决策依据；将多元评价考核结果与经费分配、招生计划、平台资源等资源配置挂钩，

与绩效工资、奖励津贴等绩效分配制度挂钩，与职称评聘、岗位晋级、续聘解聘等职业发展联动，与进修培训、访学交流、学历提升等人才培育衔接，为教师制定个性化培育计划，拓宽发展空间，优化学院办学思路，促进学院发展建设。

五、保障机制

（一）制度保障

完善校院两级考核评价制度衔接，确保评价体系与学校整体政策一致；制定考核评价体系实施的配套制度，明确评价办法、实施细则、考核流程、结果运用、申诉机制、监督制度等。

（二）组织保障

成立学院考核评价工作领导小组，统筹校院系三级考核工作；组建跨学科、跨岗位的考核评价工作小组和申诉小组，确保评价的专业性与公正性。

（三）技术保障

搭建数字化考核评价智能平台，实现考核申报、审核、数据统计、结果反馈的线上化；完善人事管理数据库，实现师资信息、考核数据、发展数据的共享与动态更新。

（四）文化保障

树立“以评促建、以评促发展”的考核理念，营造重视师德、潜心育人的学院文化；加强考核评价政策宣传，提升教师对多元分类考核体系的认可度与参与度。

六、研究结论与展望

构建对口援建背景下高校二级学院多元分类考核评价体系，是时代需求与现实必然，明确了评价体系核心架构，提出了校院系联动、数字化赋能、分类实施的实施路径与保障机制，对提升师资管理效能、促进教师发展、提高育人质量具有实践价值。但对不同援建高校二级学院的差异化研究有待进一步深入，量化考核与质化评价的具体平衡标准有待更多实践验证。

未来将持续跟踪实施效果，动态优化考核指标与实施路径，形成可复制、可推广的实践经验；加强交流合作，探索多校共建模式下考核评价体系的协同发展路径；进一步深化数字化赋能，推动考核评价体系与高校智慧校园建设深度融合；探索考核评价体系与西部高校人才培养、学科建设、社会服务的深度融合，助力国家“一带一路”建设与西部高等教育发展。

参考文献

[1] 李佐军, 张然. 创新高校分类评价制度的价值指向、现实透视和推进路径 [J]. 中国浦东干部学院学报, 2025(7).

[2] 张浩, 胡庆喜, 祝宁. 高校二级学院绩效考核评价的多维模型案例研究 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估), 2021(9).

[3] 张颖, 叶爱山. 教师发展视域下高校教师分类评价机制研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, (2023) 第36卷第17期.

[4] 张兴. 分类评价: 指标设计、操作程式和结果应用——以上海高校分类评价为例 [J]. 教育发展研究, 2020(19).

[5] 蔡蕾. 综合改革背景下的高校师资分类评价体系 [J]. 现代教育, 2025(23).