高教资讯

2026 年第 21 期（总第 445 期） 出版日期：2026 年 11 月 15 日

主管：山东省高等教育学会　主办：济南大学高等教育研究院

本 期 要 目

教师“多维”评价须回归价值理性……1

如何破解大学教师评价的指标化倾向……2

“闭环”与“托举”：日本高校终身教职制……3

《山东省教育事业发展“十五五”规划》印发…4

破“五唯”，教师“多维”评价须回归价值理性

2020 年以来，我国发布一系列文件，提出要破除“五唯”顽疾，探索多维评价。但实践中，很多教师都感到目前开展的“多维”评价不仅仍存在“五唯”问题，甚至“五唯”指标内涵反而被扩展且更“唯数据”。高校教师“多维”评价看似多元和灵活，但其依赖“量化指标”的行政管理逻辑并未改变，反而增加了评价指标和数量要求，使教师不堪重负。

一是导致教师专业精力分散。“多维”评价实行“积分累加制”，要求教师在教学、科研、社会服务等各个维度都有产出，将“单项赛”变成了“全能赛”。这既不符合教师专业发展规律，也背离了实事求是的基本原则。

二是导致教师学术追求异化。量化指标日益精细，考核或评价节奏也同步提速，教师需面对多重考核，这会消耗教师深耕学术、潜心育人所需的“慢功夫”，导致不少人转向“短平快”的重复性研究，甚至敷衍完成教学任务。

三是导致教师身心负担加剧。量化指标难以全面有效反映科教成果的内容质量，容易被学术造假者利用。随着量化指标数量不断被“哄抬”，浮躁、急功近利心态蔓延，高校教师身心健康状况的恶化也就不难理解了。

“多维”评价之所以重现“五唯”弊症，问题在于相关管理主体认为量化指标可作为衡量教师工作成效的工具。高校教师评价仍沿用工业时代的质量管理思想，将知识生产和人才培养简化为“计件劳动”，只看结果、不重过程。但现代质量观早已转向以用户和体验为中心，强调过程感知、个性满足和价值共创。教育管理的本质是服务，唯有让教师评价从数据统计转向价值判断，才能成为教育高质量发展的引擎和动力。“一刀切”则抹杀了教育实践的差异性和多样性，是对教育复杂性的粗暴简化。各高校的办学定位不同、各学科的科研范式各异、教学和科研的贡献各有侧重，即便是同一位教师，在不同职业生涯阶段的精力和重心也不同。现行教师评价无视这些不同，用统一的量化指标衡量所有的教师主体及其实践，导致评价结果既不科学，也不公平。

高校教师评价要摆脱“唯指标”“唯数据”的困局，根本之策在于建立“以人为本”的质量观，让评价从冰冷的“工具理性”转向有温度的“价值理性”。科学的“多维”评价绝非在现成指标上“既要又要”的数据堆砌，而要站在助力教师发展的角度提供专业化服务。

一是要尊重个体差异，完善弹性包容的分类评价体系。个体差异包括教师个体间的差异，以及同一个体在不同职业阶段的差异。教师工作本质上各不相同，评价体系应依据个体实际情况设置评价标准和绩效要求，不应将多维指标积分累加和压力下传；要重视青年教师的发展潜力、中年教师的教研贡献、资深教师的传帮带和学术引领，不同阶段教师考核内容和重点有所侧重，允许教师以最能体现价值的成果参评。

二是要尊重过程表现，健全长、短周期结合的评价制度。教学和科研需要长期深耕，各类成果的产出时间也不同。为此，需要设置各有侧重点的长、短周期考核方案。一般来说，长周期侧重教学和科研成果质量以及长效贡献；短周期则侧重教师工作投入、态度和过程性评价，为专业成长提供参照和及时反馈。同时，要完善评价内容，将课程建设、学生辅导等“潜功”纳入评价范围，让教师的教学“苦劳”能被看见、被认可。（摘自《中国科学报》，2026-7-14 发布，作者：宫华萍　樊秀娣）

如何破解大学教师评价的指标化倾向

当前，大学教师评价呈现出以测量、排名、比较为核心的指标化取向，在提升治理可操作性的同时，也深刻重塑了学术资源配置与教师行为选择。基于委托代理视域，大学教师评价指标化的结构性困境呈现在三个方面：一是信息不对称强化监督替代效应，致使学术劳动向可量化产出收缩并趋于异化；二是激励错配引致教师行为偏移，科研绩效被持续强化而教学育人相对弱化；三是绩效竞争加剧利益冲突，侵蚀学术共同体的合作伦理与责任意识。要想破解这些困境，就不能停留在评价技术的局部修补上，而应从评价价值、学者文化、管理逻辑等三个层面协同推进。

教师评价的价值转向

测量所得数据固然能够在一定程度上使劳动结果变得可见，但不能因此取代劳动意义本身。对于大学而言，更为关键的不是一味强化测量，而是将测量限定在合理边界内，并使其服务学术劳动，而不是凌驾于学术劳动之上。

大学首先需要提升测量的科学性与公平性。评价体系不能只满足于数据收集，而是应当结合教师职业属性，从多维角度理解和把握学术劳动的真实内涵。可探索建立教学、科学研究、社会服务相结合的多元评价体系，适当提高同行评价、代表性成果评价以及长期学术贡献评价的权重，减少单纯依赖数量指标进行评价的倾向。可通过年度发展报告、同行学术评议、教学档案记录等方式，加强对教师学术劳动过程的持续性观察与综合性评价。

测量还应当更多承担服务与增值功能。大学并不能仅凭测量来实现对教师的完全控制，测量真正应当发挥的作用在于提升治理能力，在资源配置、学术支持、条件保障等方面更好地服务教师发展。对于管理者而言，重要的不只是给出结果，更在于基于测量结果进行分析、诊断、沟通，避免数据被误用、误解，乃至误导教师的行为选择。

学者性格的文化重塑

首先，学者文化的重建离不开基于学术信仰的理性引导。对于大学教师而言，其行为动机并不能被简单还原为对物质利益的计算。作为学者，他们更深层的职业动力往往来自对知识、真理、学术理想的认同。基于此，大学可通过教师发展中心建设、学术共同体活动、青年教师学术导师制度等方式，强化教师对学术使命与职业伦理的理解。

其次，文化重塑还需要依托学者惯习所形成的行为规范。在制度层面，应减少非学术性事务对教师时间与精力的占用，为学者惯习的形成保留必要空间。

最后，学者文化的稳固还离不开基于学科归属的价值引领。教师首先是“学科人”，他们在同行共同体内部分享不成文的规范、相对稳定的价值期待、彼此可辨识的学术趣味。大学可依托学科团队建设、学术沙龙、跨代际学术传承机制等，增强教师对学科共同体的认同感与归属感。

学术管理的服务增值

相较于一味强化目标理性，大学更需要将管理建立在服务与增值的基础上，使治理真正成为促进教师职业发展的条件。

首先，大学应当为教师学术研究保留合理而必要的自由空间。在制度安排上，可适度减少频繁考核、重复填报、事务性检查，为教师保留相对稳定的学术研究时间。

其次，大学还应营造更有利于学术创新的宽松氛围。学术治理若只强调任务、期限、结果，便容易使教师在不断应付中丧失提出真正问题的能力。对于探索性、长期性、高风险研究，可建立更加包容的评价机制和容错机制。

最后，大学还需要为教师自由思考创造更为有利的条件。在科研项目管理和成果考核中，应适当延长评价周期，减少短期绩效导向对原创研究的挤压。

服务增值型管理还意味着重新确认大学教师安身立命的主体地位。以“人的发展”为中心的学术治理，不能把教师仅仅视为制度执行链条中的被管理对象，而应当充分承认其作为知识生产主体的地位。（摘自《黑龙江高教研究》，2026 年第 11 期，作者：刘姗 胡仁东）

高校准聘长聘制院系执行中的风险调适

准聘长聘制已成为高校优化教师队伍、提升大学治理能力的重要工具。面对实践中的问题，院系既可通过柔性考核、规则解释、资源协调等进行有限“非正式补位”，也可通过目标替换、严格考核降低组织问责风险。但依赖院系非正式协商和个案化处理，难以保障长期人才培育功能。因此，应通过筛选与培育双重目标的制度化构建，形成稳定的信息供给、制度支持及风险分担机制。

在考核要求方面，需推进改革分类评价与分层支持，构建筛选要求、培育目标与高校实际能力相匹配的制度体系。根据高校资源禀赋差异、高校类型和岗位职责，设计多元评价指标与分层推进方案，降低统一绩效指标对不同院系、不同学科的挤压。在改革节奏上，不宜以统一进度要求所有高校同步推进准聘长聘制。

在岗位职责方面，校内人才考核方案制定应避免以单一科研指标作为所有岗位激励的主要依据，以分类评价为路径降低组织目标与教师个人发展目标间的不匹配。教育主管部门和高校应建立改革实践成效与挑战动态反馈与调整机制，助力构建与院校发展相适应的改革方案设计。

在信息供给方面，需构建制度化的考核信息公示与咨询渠道，降低教师对非正式信息网络过度依赖。主管部门需要与高校协同，统一官方平台公示高校教师考核标准及晋升路径，设立公开的咨询机制，降低高风险制度在行政体系与学术体系间的高度信息不对称。

在制度支持与风险分担方面，需推动院系的非正式调适向稳定、公开、可预期的制度化供给转变。高校应建立包括科研启动、学术指导等在内的配套支持体系，完善与准聘长聘制度压力相匹配的风险分担机制，并建立院系制度实践吸纳机制，将院系执行过程中形成的有效经验进行评估、总结和制度化转化。（摘自《中国高教研究》，2026 年第 10 期，作者：孟宇）

“闭环”与“托举”：日本高校终身教职制

➢制度“闭环”：终身教职制度的结构体系

1.准入与聘任：全球化竞争下的资格筛选与聘任期限。日本高校通过全球公开选拔、分层资格标准设定及契约化聘任期限等手段，建立较为完备的高校终身教职教师的遴选程序。

2.考核与评价：专门组织机构与多维评审标准的确立。多数高校在校级或院级层面成立终身教职教师评审委员会，负责教师的遴选、中期和最终考评；采用多维度评估指标来综合考量终身教职轨教师的学术绩效与综合能力。

3.支持与保障：教师发展资源供给与成长环境的优化。日本高校通过导师指导、科研资源保障以及减轻行政工作负担等多种形式，促进终身教职制度的实施。

4.结果与反馈：终身教职授予、聘期退出与申诉救济。终身教职轨教师在聘期考核合格后，可以被授予终身教职，进入稳定的教职序列；若未能通过最终评审，其任期届满后将自动退出终身教职轨道；同时在终身教职轨教师评估中设置明确的申诉与复核程序。

➢凸显“托举”：终身教职制度的实践特征

1.入口的“竞争性公平”：公开遴选与弱势群体的制度支持。日本高校通过公开招聘提高选拔过程透明度，通过多元化评估确保评价科学性，通过针对弱势群体提供制度性扶持，形成具有开放性和包容性的入口机制。

2.出口的“选择性留任”：实现以终身聘任为导向的任期安排。日本高校终身教职制度更多的是一种注重“长期留任”、以实现终身聘任为导向的人才选拔与培养制度。

3.全程的“多元性联动”：多主体协同参与的制度运行策略。日本高校终身教职制度从教师的遴选、培养、中期评估到终期评审等各个环节，均依赖于院系组织、研究机构与行政管理部门之间的协作。

4.整体的“灵活性适配”：评价标准与聘任期限的弹性调适。部分大学允许在一定条件下灵活调整终身教职的评定程序，以便及时回应优秀青年科研人员的晋升需求。在聘任期限的安排上，为终身教职轨教师的任期留有弹性空间。（摘自《比较教育研究》，2026 年第 10 期，作者：相博文）

《山东省教育事业发展“十五五”规划》印发

日前，《山东省教育事业发展“十五五”规划》印发。规划编制突出“三个聚焦”，部署坚定不移落实立德树人根本任务、强化教育对科技和人才的支撑作用、全面提升教育公共服务质量和水平、培养造就素质精良的教师队伍、扩大高水平教育对外开放等 5 项战略任务；围绕人口变动、区域协同、产业需求三大现实维度，提出优化教育资源布局、优化教育空间布局、优化人才培养布局；瞄准体制机制堵点难点，谋划深化教育科技人才一体发展改革等 6 项改革；配套部署 15 个行动计划，涵盖全环境立德树人、思政课提质升级、应用型本科高校建设、职业教育“新双高”建设、学科专业设置调整优化、高校科技创新、基础教育扩优提质、高校毕业生就业扩容、终身学习提质、高水平教师培育、教育对外开放、高等教育提质扩容、齐鲁“新工科”筑强、民办教育提质、人工智能赋能教育等内容，强化以点带面、精准发力，切实将教育强省建设的“施工图”转化为“实景图”。（来源：山东教育新闻网，2026-11-6 发布）

省教育厅召开分类推进高校改革专题座谈会

11 月 5 日，省委教育工委常务副书记，省教育厅党组书记、厅长陈必昌主持召开分类推进高校改革专题座谈会。座谈会上，康复大学、山东农业大学、齐鲁工业大学（山东省科学院）等高校负责同志以及济南大学高等教育研究院专家代表，结合各自实际从不同角度对我省分类推进高校改革提出意见建议。陈必昌在总结讲话中指出，要提高政治站位，深刻认识分类推进高校改革的重大战略意义；要对标中央部署，准确把握分类推进高校改革的核心要义，深刻理解“三类两向”的分类框架，建立与办学定位、发展质量、服务贡献挂钩的资源配置保障机制；要强化担当作为，扎实推动分类改革各项任务落地见效，立足山东教育实际，调研借鉴外省经验，加快编制实施方案，各高校要明确自身定位，主动融入全省发展大局，共同答好分类改革答卷。（来源：山东省教育厅网站，2026-11-5 发布）

全国首个冷门绝学学院成立

中国社会科学院大学冷门绝学学院成立仪式暨全国冷门绝学联盟启动大会日前在北京举行。全国冷门绝学联盟由中国社会科学院大学发起成立，旨在凝聚全国相关力量，深化协同合作，合力提升冷门绝学人才培养质量，助力中华文脉传承与哲学社会科学自主知识体系构建。目前，全国已有 80 余所高校、科研机构和文博单位加入联盟。新成立的中国社会科学院大学冷门绝学学院聚焦突厥文、西夏文、契丹文、满文、回鹘文、古藏文、古彝文等民族古文字，统筹甲骨学、简帛学、古典学等特色研究方向，设立甲骨文与简帛文、北方民族古文字、西南民族古文字、中西古典文明等教研部，专设数智绝学实验室，以文献研读和田野实训为依托，致力于培养新时代冷门绝学拔尖人才。（来源：新华社公众号，2026-11-8 发布）

《世界顶尖大学校长关注的十大议题》发布

11 月 4 日，由香港科技大学和复旦大学发起的世界顶尖大学校长论坛在香港举行。教育部部长怀进鹏应邀出席并作题为《大学的时代变革与未来使命》的主旨演讲。剑桥大学、加州大学洛杉矶分校等 23 所国外顶尖大学校长，北京大学、清华大学、香港大学等 26 所国内顶尖大学校长参加会议。论坛发布了《世界顶尖大学校长关注的十大议题》，议题从征集到的 101 项议题建议中梳理凝练而成，集中反映全球顶尖高校对高等教育变革的共同思考。“十大议题”分别是：“全球人工智能治理中的大学责任”“大学价值重塑与可持续发展”“人工智能时代的教学、学习与评价”“培养适应快速变化世界的毕业生”“面向未来的基础研究与原始创新”“从科研卓越到社会贡献：大学成果转化机制创新”“以学科交叉和科技创新应对复杂社会挑战”“在地缘政治裂隙中维系国际交流与人文纽带”“大学促进南北合作与南南合作均衡发展”“人类命运共同体与大学使命”。（来源：香港科技大学网站，2026-11-4 发布）

初稿编辑：江丰沛　　校　对：赵　静　　电话：（0531）82765782
责任编辑：邵　雪　　审定人：张继明　　网址：http://ihe.ujn.edu.cn