

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2025.05.003

欢迎按以下格式引用:王幸君.面向学科评估的高校教师绩效评价体系构建[J].高等建筑教育,2025,34(5):21-27.

# 面向学科评估的高校教师 绩效评价体系构建

王幸君

(北京师范大学 未来教育学院,广东 珠海 519087)

**摘要:**第五轮学科评估已圆满结束,然而,依托学科评估达成以评促建、以评促升的工作仍在持续推进。高校教师绩效评价体系改革作为推动学科建设与发展的重要举措,应充分且高效地运用学科评估信息,紧密结合国家政策导向和学科自身特色,遵循“分析国家导向—梳理学科情况—查找具体短板—制定针对政策”的工作思路,构建契合新时代一流学科发展需求的教师绩效评价体系。本研究以地方高校某二级学院的教师绩效评价体系改革工作为案例,借助第五轮学科评估指标体系剖析学科短板,并依据学科实际情况对教师绩效评价体系进行修订,深入探讨如何有效借助学科评估信息达成教育评价改革,进而助力地方高校学科实现高速发展,为一流学科建设提供实践案例参考。

**关键词:**学科评估;教师绩效;教育评价改革;地方高校

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2025)05-0021-07

自2020年11月《第五轮学科评估工作方案》发布以来,教育部学位与研究生教育发展中心在多个场合强调学科评估“以评促建、以评促升”的基本原则。承担新时代高等教育新的使命需要建构新的高校教师绩效评价指标<sup>[1]</sup>。第五轮学科评估以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》精神,落实立德树人根本任务,遵循教育规律,以推动实现高等教育内涵式发展为目标,充分体现了国家当前对高校学科建设的指导作用。参评学科除了可以通过评估结果了解本学科过去几年的学科水平与建设成效,更重要的是,可以在填报学科评估简况表的过程中,以学科评估指标体系为参考,紧跟国家对学科的新时代建设要求,评估本学科的优势与不足。对于想要突破瓶颈的学科而言,充分领会学科评估指导思想、分析学科评估指标体系、发现学科发展短板、找到以评促建的工作抓手,是高校学科实现内涵式发展的有效途径。

原有的“985”“211”高校通常有着悠久的办学历史,在国家政策扶持下,构建了学科体系完备、人员结构科学、工作体系规范的一流学科。与之相较,地方高校大多是建校时间短、依赖地方财政资助的“双非”高校。若想在学科建设方面取得成效,就必须善于运用现有资源,在各项工作中以国

修回日期:2024-02-14

作者简介:王幸君(1991—),女,北京师范大学未来教育学院博士生,主要从事高校学科建设与发展研究,(E-mail)202438039083@mail.bnu.edu.cn。

家导向为指引,才有可能在众多传统强校中脱颖而出,实现一流学科零的突破。教育部学位与研究生教育发展中心针对第五轮学科评估工作开展了多次解读,并给出了明确的指标体系,地方高校可借助本轮学科评估,对现有工作实施改革与创新。对于地方高校而言,精准分析指标体系是借助学科评估达成以评促建的前提。学科建设工作者可分别从纵向和横向两个维度展开工作。通过纵向对比过去五轮的学科评估指标体系,分析其异同,梳理国家学科建设要求的导向演变,从而为地方高校调整学科发展方向提供依据。通过对最新指标体系的横向分析,准确把握国家当前的工作重点,确保相关工作得到有效落实。此外,还需结合学校学科发展的具体情况,进行深入的自我剖析,并与高水平学科进行横向比较,从而明确自身定位与差距。地方院校应首先对既有学科展开全面调研,在精准把握学科现状的基础上,剖析自身的优势与劣势,针对短板指标实施有的放矢的建设举措。以单一学科为单元,与国内其他高校在该学科的建设状况进行对比分析,针对新增指标开展各高校建设情况的调研工作,力求实现“弯道超车”。

本文以某地方高校某工程学科为案例,探讨了如何通过分析学科评估指标体系、结合自身实际设定发展目标,并以教师绩效评价改革为切入点,推动学科建设。

## 一、第五轮学科评估指标体系的价值导向

第五轮学科评估指标体系为三级指标体系。其中,一级指标分为人才培养质量、师资队伍与资源、科学研究水平、社会服务与学科声誉四个部分,每个一级指标下设2~4个二级指标,二级指标下各有不同的三级指标<sup>[2]</sup>,具体内容如表1所示。

可以看出,第五轮学科评估与以往四轮学科评估相比,其价值导向发生了较大的逻辑转向。学科评估的参评范围是“具有研究生培养和学位授予资格的一级学科”,人才培养是参评学科应该具备的一个重要职能。回顾以往四轮学科评估,前三轮评估尤为注重学术导向,第四轮评估则在一定程度上扭转了这个倾向,将“社会服务”列为与“科学研究”“人才培养”同样重要的一级指标,实现了从工具主义价值取向到多元主义价值取向<sup>[3]</sup>。随着我国在多个学术领域实现了对传统发达国家的追赶甚至超越,第五轮学科评估的价值导向发生了根本性转向,回归到了“人才培养”的本质,响应了《深化新时代教育评价改革总体方案》中“改进学科评估,强化人才培养中心地位,淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标,突出学科特色、质量和贡献”的文件精神,同时与“双一流”建设强调“高校和学科要在支撑国家创新驱动发展战略、服务经济社会发展、弘扬中华优秀传统文化、培育和践行社会主义核心价值观、促进高等教育内涵发展”等内容相匹配,在指标和观测点的设置上均减少了对参评学科在各项指标上的绝对数量对比,而着重评价学科的自身特色和发展质量,构建了以“人才培养”为核心的学科评价指标体系<sup>[4]</sup>。

北京大学时任常务副校长、中国科学院院士龚旗煌认为,第五轮学科评估将“聚焦立德树人”作为第一原则,在具体指标中突出了人才培养质量的核心地位,坚持发挥科学研究对人才培养的支撑作用,更加注重人才培养与科学研究、社会服务的紧密结合和相互促进<sup>[5]</sup>。与第四轮学科评估指标体系对比,本轮学科评估的一级指标维持不变,但突出了人才培养在学科建设中的核心作用,把“人才培养质量”提到了第一的位置。进一步分析二级指标可知,“人才培养质量”下新增了“思政教育”二级指标,并将其置于首位。这些变化值得引起学科建设工作者的重视。当今的国际竞争,归根到底是人才的竞争。当前,我国的人口红利已接近尾声,如何从仅致力于培养大量高学历人才转变为有目的地培养高精尖人才,使所培养的人才能够成为参与国家高质量发展的人才储备,是值得教育工作者深思的问题。高校作为培养高质量人才的重要场所,要始终坚持以人才培养为第一要务,在

学科建设过程中充分发挥高校的育人职能,谨防本末倒置,变为只注重科学的研究的“研究所”。

表1 第五轮学科评估指标体系

一级指标	二级指标	三级指标
	A1 思政教育	S1 思想政治教育特色与成效 S2 出版教材质量
	A2 培养过程	S3 课程建设与教学质量 S4 科研育人成效
A 人才培养质量		S5 学生国际交流情况
	A3 在校生	S6 在校生代表性成果 S7 学位论文质量
	A4 毕业生	S8 学生就业与职业发展质量 S9 用人单位评价(部分学科)
B 师资队伍与资源	B1 师资队伍	S10 师德师风建设成效 S11 师资队伍建设质量
	B2 平台资源	S12 支撑平台和重大仪器情况(部分学科) S13 学术论文质量
	C1 科研成果(与转化)	S14 学术著作质量(部分学科) S15 专利转化情况(部分学科)
	C2 科研项目与获奖	S16 新品种研发与转化情况(部分学科) S17 新药研发情况(部分学科)
C 科学研究(与艺术/设计实践)水平		S18 科研项目情况 S19 科研获奖情况
	C3 艺术实践成果	S20 艺术实践成果(部分学科)
	C4 艺术/设计实践	S21 艺术/设计实践项目(部分学科) S22 艺术/设计实践获奖(部分学科)
D 社会服务与学科声誉	D1 社会服务	S23 社会服务贡献
	D2 学科声誉	S24 国内声誉调查情况 S25 国际声誉调查情况(部分学科)

在“师资队伍与资源”维度,指标体系紧密遵循国家“破五唯”导向,更为关注师资队伍的建设质量。不再将专任教师数量列为学科评估评价的二级指标,同时新增了对师德师风建设成效的要求,将师德师风确立为教师评价的首要标准。整洁的教学场地、先进的实验设施和优美的校园环境均为促进人才培养的有利因素,但教师队伍才是人才培养的核心要素。对于正逢价值观、人生观、世界观塑造时期的学生而言,他们从教师和导师身上接受的不仅是科学文化知识,还会受其道德情操和人格魅力的影响,进而内化为自己的价值态度,成为德才兼备的高素质人才。第五轮学科评估关注师资队伍的建设质量,一方面是对教师的教学能力有了质量上的要求,强调学科不能只配齐、配够师资数量,教师不能只埋头于备课、上课等常规工作中,而是要培养一支能够将教学真正落到实处,并且善于总结教学经验、凝练教学理念的教师队伍。另一方面,师风师德不再仅仅是对于教师的基本底线要求,而是希望教师能够充分发挥职业本身所具备的引导作用,以言传身教、耳濡目染的方式在教学过程中提升学生为人处世的方式方法,落实高校“立德树人”的根本任务。

本轮评估突出质量、贡献和特色的导向在“科学研究水平”上得到了充分体现。评估指标不关注各类科研成果的总量和人均量,而是要求学科在填报过程中对本学科成果的原创性、前沿性和突破性进行介绍。特别是在学术论文的填报要求上,学位与研究生教育发展中心的导向发生了根本转变:它要求学科必须围绕某个“标志性成果”来系统阐述一系列相关论文的价值,而非孤立地展示单篇论文。这一重要转向揭示出,我国的科学研究已全面进入以“大团队、大平台、大任务、大成果”为特征的新时代。与之相比,过去那种依赖个人“单打独斗”、片面追求论文数量堆砌的科研模式,显然已无法适应新的发展要求。当今国际形势日益复杂,我国在众多高新技术产业均受到了不同程度的限制,许多“卡脖子”技术亟待突破,才能在国际竞争中取得优势。学科的科学研究应与人才培养密切关联,既要找准国家急需突破的关键领域,又要注重相关科研人才的培养。

在“社会服务与学科声誉”方面,延续以往做法,要求学科提供《学科简介》供国内同行和行内专家参考评价。对于工程类学科而言,参与国家及地方重大工程、主编/参编各类标准指南等,是学科进行社会服务的典型形式。但是出于各种原因,地方高校在客观上缺少参与以上工作的合作机会,想要在社会服务一展拳脚,则必须积极主动寻求合作,逐渐在行业中建立声誉。社会服务与学科声誉、人才培养、师资队伍、科学研究四大核心指标相辅相成,构成良性循环。一方面,后三者的持续发展是提升学科声誉的根本途径;另一方面,卓越的学科声誉又能为这些工作的开展汇聚优质资源、创造有利条件。因此,《学科简介》作为对学科发展态势的总结与凝练,其重要性不言而喻。它不仅是各项量化指标的集中体现,更是展示学科独特优势和隐性成果的重要窗口。

## 二、高校教师绩效评价的政策要求

2016年9月教育部发布《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》,提出教师考核是高等教育综合改革的重要内容,是教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据<sup>[6]</sup>。2020年6月,《深化新时代教育评价改革总体方案》发布,要求“完善立德树人体制机制,扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾”。这意味着新时代我国高校教师绩效评价的深化改革就此拉开帷幕,如何破除“五唯”现象,使教师绩效评价切实成为激发教师工作的内在驱动力,已成为学科建设领域中颇具研究价值的时代性课题<sup>[7]</sup>。在2021年的国家科学技术奖励大会上,李克强总理提出,要加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系<sup>[8]</sup>。一系列的国家文件和国家领导人讲话说明,充分调动高校教师的积极性、激发其创新创造活力,探索科学、合理的高校教师绩效评价体系势在必行。随着“双一流”建设的持续推进,绩效管理作为激发高校内生动力的重要制度得到不断强化<sup>[9]</sup>,如何利用绩效评价促进个人、团队的产出,使之与学科建设顶层设计保持一致,值得学科建设工作者深入思考。

当前,院校二级管理体制是高校内部体制改革的重点,学校对二级学院下放权限,同时加大对二级学院的绩效评价<sup>[10]</sup>。某地方高校自2013年起,对二级学院的年度单位绩效实行考核制度。学校将职能部门的统计数据及二级学院的填报数据结合,对二级学院在学科建设、人才培养、招生就业、科学研究、国际交流等方面考核评分,并对年度考核总分进行排名,以此作为评定年度单位绩效的依据。二级学院则负责对本学院教师绩效制定评价规则。2022年,该校对年度单位绩效制度进行了深化改革。首先,要求二级学院对过去一年的工作成效进行认真梳理并述职汇报,学校领导及职能部门对二级学院评分,评分作为年度考核总分的一部分。其次,对二级学院的年度单位绩效评价规则提出了更高要求,要求二级学院在制定教师绩效评价体系时应聚焦发展目标、克服平均主义、重视师德师风,充分发挥单位绩效的激励导向作用,对在学院及学科建设上做出突出贡献的教

职工给予充分肯定,以此激发更多的教职工共同为学校发展付诸实际努力。在此背景下,某地方高校某二级学院绩效评价改革工作小组(以下简称“工作小组”)以第五轮学科评估情况为参考,结合国家导向和学校要求,对教师绩效评价体系改革工作进行了探索。绩效评价体系改革工作遵循“分析国家导向—梳理学科情况—找出具体短板—制定针对性政策”的思路,以某工程学科为例,详细阐述改革工作的具体实施方法。

### 三、高校教师绩效评价的体系构建

高校教师绩效评价体系应以学校战略为顶层设计,以高校教师的工作内容为出发点<sup>[11]</sup>。高校通过绩效管理可以将高校教师的日常工作与长远目标、发展规划紧密结合<sup>[12]</sup>,对二级学院而言亦是如此。改革小组充分利用学科评估信息指导学科建设,切实将学科评估“以评促建、以评促升”的理念落到了实处。在参评第五轮学科评估过程中,详细分析学科各项工作成效的具体情况。

通过简况表填写情况可知,学科在思想政治教育和师德师风建设方面暂未取得显著成效,缺乏国家级支撑平台,教学方面仍有提升空间,学生国际交流和社会服务贡献稍显不足,在校生代表性成果以学术成果为主,代表性毕业生在行业的影响力不足。综上可知,思想政治教育、师德师风建设和教学工作是学科的主要短板,学生培养过程、支撑平台仍有提升空间。针对以上情况,工作小组在制定教师绩效评价体系时从以下几方面予以了考虑。

#### (一) 对教学相关的工作量及工作成效给予权重倾斜

“五唯”顽瘴是近年来高校发展中的突出问题,它导致了科研与教学失衡,使得教师们普遍形成重科研、轻教学的价值取向。这种取向违背了高校应以立德树人为根本任务的核心原则。当前国际环境日益严峻,国与国之间的壁垒愈发明显。要在“逆全球化”趋势中站稳脚跟、谋求突破,培养符合新时代发展要求的专业人才已成为迫在眉睫的关键任务。从遵循国家导向的角度出发,高校教师绩效评价应坚持育人本位,将育人成效作为绩效评价的根本标准和价值遵循<sup>[7]</sup>。在学科建设层面,由于学科在教学方面存在明显短板,因此在制定高校教师绩效评价体系时,应打破科研至上的思维定式,加大对教学工作的重视力度。一方面,要鼓励教师将更多精力和关注重新投入到教学工作中,紧跟国家高新产业发展动向,培养适应行业发展需求的高质量人才。另一方面,督促教师善于总结教学经验,将教学资料凝练成教材、慕课等教学成果,进而形成系统化的教学理念,冲击教学成果奖。具体而言,教师绩效评价体系对教学成果赋予了1.5倍于同级别科研成果的分值,对教研室工作、课程评测、指导实习等实际体现教师教学投入的工作给予了充分认可。

#### (二) 对思想政治教育、师德师风建设工作给予分数倾斜

第五轮学科评估新增了思想政治教育与师德师风建设方面的二、三级指标,并将其置于同级指标的最前位置,充分体现了国家对这两方面的高度重视。对于大部分大学生而言,大学生涯是他们首次脱离原生家庭,进入陌生环境生活与学习的阶段,也是人生观、价值观形成的关键时期。高校教师不仅是知识的传授者,更是生活的引路人。高校教师应秉持为人师表的原则,言传身教,激励学生将全面建设社会主义现代化国家的崇高理想内化为精神追求,外化为实际行动,充分发挥思想政治教育和师德师风建设的重要作用。近年来,学科对这两项工作的重视程度相对不足,加强这两方面工作的紧迫性显而易见。

除了通过学院顶层设计设立专门工作小组、教研室外,学院还在教师绩效评价体系中提高相关工作的分值,以引起教职工的重视,形成自上而下与自下而上相结合的推进机制,促进学科在思想政治教育和师德师风建设方面的工作开展。在制定教师绩效评价体系时,工作小组对教师参与指

导、培养学生获得各类思政、党建成果的予以加分，并对思政、党建课题立项赋予与同级别教改项目相同的分值。

### (三) 对学生培养过程进行细化奖励

教育是润物细无声的漫长过程，对学生的教导和指引一般无法得到立竿见影的成效，却会对学生的人生产生深远影响。国家对高校学生培养过程的高度重视，在第五轮学科评估简况表中得到了充分体现。例如，评估表明确要求填报学生国际交流情况、在校生代表性成果等具体指标。此举旨在引导高校将人才培养工作落到实处，追求实效。工作小组转变激励导向，主张“全员育人”理念。其奖励机制不仅关注最终培养成果，更注重表彰那些在学生成长的全过程中产生积极影响的教师，以此鼓励教师持续深入地将育人工作贯穿于每一个环节。例如，对带队指导学生参加学科竞赛和创新创业竞赛、指导学生参加国际会议并做口头报告的教师予以加分，对教师指导学生升学深造、获得国家留基委资助、前往世界名校深造、牵头签订人才培养国际合作协议等工作给予肯定。

### (四) 对参与社会服务及提高社会影响力的工作给予肯定

国家在“十四五”规划中明确指出，要加快建设交通强国，加强战略骨干通道建设、加快普速铁路建设，这些重大工程离不开学科相关专业人员的加入。作为应用型学科，本学科的发展应当与工程实际应用相结合，进而推动行业的发展与升级，这是契合国家“四个面向”发展战略的自觉实践。基于此，工作小组对教师参与国家重大工程、担任标准主编或参编、实现成果转化、牵头签署校企合作协议、共建校企合作实验室与研究中心、组织行业人才培训，以及开展科学普及等工作给予了支持与肯定。这些举措将激励高校教师走出实验室，促使学科前沿与行业技术实现有效融合，切实推进产学研协同创新。值得关注的是，教师通过参与国家重大工程，不仅能显著提升学科在业界的影响力，更能亲历工程一线，直面并解决实际难题。这一过程所锤炼出的宝贵经验，既能反哺科学研究，为其提供鲜活案例，又能为学科更好地服务国家基础设施建设开辟新路径、注入新动能。

### (五) 对重大支撑平台及科研成果进行奖励

破“五唯”不等于完全忽视科研发展，而是要抑制无意义的科研活动，确立“大团队、大平台、大任务、大成果”的科研组织模式，以团队为单位开展成体系的科学研究。结合第五轮学科评估基本情况及与国内A类学科、一流学科的对比情况，学科在第五轮学科评估统计周期缺少国家级支撑平台，尤其缺少全国重点实验室、国家工程研究中心这类体现学科综合科研实力的国家级科研平台。在科研获奖方面，学科虽已获得一定数量的省部级科研奖励，但是仍缺少国家级科研奖励，并且现有奖励在级别、种类、数量上均与国内A类学科和一流学科相比存在较大差距。重大成果的取得通常需依托有组织的科学研究。工作小组采用牵头人向团队成员赋分的方式，对参与重大支撑平台及科研成果申报工作的教师给予高度激励。从学院层面鼓励教师开展并参与有组织的科学研究，旨在凝聚团队整体力量，冲击高水平平台与重大成果，进而为国家和地方建设提供实质性贡献支撑。

## 四、绩效评价改革工作的效果与反思

随着《深化新时代教育评价改革总体方案》发布，新时代教育评价改革逐渐走进深水区。高校应顺应新时代教育评价改革浪潮，深刻学习国家政策导向，把握已有学科数据信息，结合高校及学科发展特点，按照顶层设计方案细化各项改革工作。

此次高校教师绩效评价体系改革工作自2022年开始实施，2023年沿用。对比两年数据可知，教师在与人才培养相关指标上的得分占总比从2022年的37.89%上升到40.14%。由此可见，新出台的高校教师绩效评价体系在一定程度上促进了教师对人才培养工作的重视。但是，由于评价体

系目前只施行了两年,数据量暂不足以支撑进行统计学上的差异量对比。此外,由于高校教师绩效评价工作只在每年年底进行,对于日常工作较为繁琐的高校教师来说影响有限,因此无法仅靠绩效评价体系改革一项工作来实现高校教师工作思维和惯性的完全转变。

学科应响应国家号召并结合学科实际,从顶层设计的角度制定能够加快填补短板的政策和措施,在制度层面建立加快学科发展的相应办法。高校教师绩效评价工作作为激励教师配合学校及学科发展顶层设计的工作抓手,是高教改革及学科建设工作者应首先关注的改革内容。在此基础上,灵活利用各类评优评先工作和与教师切身利益相关的制度来激励、引导教师积极参与学科建设。本文以某地方高校某二级学院的教师绩效评价体系改革为例,剖析该院如何将学科评估“以评促建、以评促升”的原则落到实处,以期为地方高校有效利用评估信息、驱动学科内涵式发展提供实践参考。

#### 参考文献:

- [1] 林娟. 重构高校教师绩效评价指标的机遇与路径[J]. 中国高等教育, 2021(8): 7-9.
- [2] 教育部. 第五轮学科评估工作方案公布 [EB/OL]. (2020-11-03)[2024-01-12]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/gzdt\\_gzdt/s5987/202011/t20201102\\_497814.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202011/t20201102_497814.html).
- [3] 周合兵, 陈先哲. 新时代学科评估价值导向与学科建设逻辑转向——基于X大学三个学科的案例研究[J]. 教育发展研究, 2021, 41(7): 13-19.
- [4] 刘虹. 第五轮学科评估指标体系变化刍议[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(6): 86-90.
- [5] 杨卫, 龚旗煌, 杨斌等.《第五轮学科评估工作方案》专家解读[J]. 大学与学科, 2021, 2(01): 117-128.
- [6] 教育部. 关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见 [EB/OL]. (2016-08-29)[2024-01-13]. [http://moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201609/t20160920\\_281586.html](http://moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/201609/t20160920_281586.html).
- [7] 袁强. 高校学科团队建设中的教师绩效评价探析[J]. 高教论坛, 2023(1): 21-25.
- [8] 中华人民共和国中央政府. 李克强: 在国家科学技术奖励大会上的讲话 [EB/OL]. (2016-01-08)[2024-01-13]. [http://www.gov.cn/premier/2021-11/03/content\\_5648625.html](http://www.gov.cn/premier/2021-11/03/content_5648625.html).
- [9] 蔡连玉, 张迅. 我国高校绩效管理中的激励困境及其治理[J]. 现代教育管理, 2022(12): 44-51.
- [10] 王占军, 谢静雨. 高校绩效管理计分制及其道德经济意涵[J]. 江苏高教, 2023(1): 51-58.
- [11] 苏扬扬, 雷芳. 基于KPI和AHP的高校教师绩效考核体系构建[J]. 中国乡镇企业会计, 2023(1): 96-98.
- [12] 王丹. 高校绩效工资管理存在的问题及解决对策[J]. 行政事业资产与财务, 2022(24): 13-15.

## Exploration of performance evaluation system for college teachers based on disciplinary evaluation

WANG Xingjun

(College of Education for the Future, Beijing Normal University, Zhuhai 519087, P. R. China)

**Abstract:** Despite the recent conclusion of the fifth round of disciplinary evaluations, the work of utilizing these evaluations for disciplinary construction and advancement remains ongoing. The reform of the university teacher performance evaluation system can serve as a powerful lever to promote disciplinary construction and development. Therefore, it is crucial to efficiently utilize disciplinary evaluation information and adopt the work approach of analyzing national orientation, sorting out subject situations, identifying specific shortcomings, and formulating targeted policies, to develop an effective teacher performance evaluation system that aligns with national orientations and disciplinary characteristics, while meeting the requirements of developing first-class disciplines in the new era. Taking the reform of the teacher performance evaluation system in a college at a local university as an example, this paper discusses how to effectively utilize disciplinary evaluation information to facilitate the rapid development of local university disciplines.

**Key words:** disciplinary evaluation; teacher performance; educational evaluation reform; local universities

(责任编辑 梁远华)