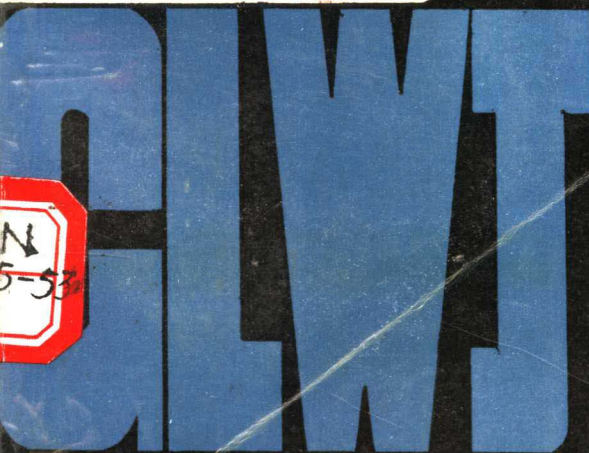




河南省
高等学校
职称改革
论文集

主编：杨智磊
河南大学出版社





河南省 高等学校 职称改革 论文集

主 编： 杨智磊

副主编： 穆季平 张云峰

编 辑： 刘中原 孔令禄

河南大学出版社

河南省高等学校职称改革论文集

主编：杨智磊

副主编：穆季平、张云峰

编辑：刘中原 孔令禄

责任编辑：陟冈

河南大学出版社出版发行

（开封市明伦街85号）

河南第一新华印刷厂印刷

开本：787×1092毫米1/32 印张：6 字数：130千字

1989年10月第1版 1989年10月第1次印刷

印数1—1000册 定价：3.50元

ISBN7-81018-390-7/G·156

前 言

我省高等学校专业技术职称改革工作，自1985年始至今已将近四年了。在这以前，高等学校中实行的是专业技术职称评定制度，由于种种原因，1983年暂停了，一停就是整整三年。三年中，对已实行了的专业技术职称评定工作进行了验收整顿，总结修改，在知识分子们的千呼万唤声中，1985年初终于开始试行“学衔评定制”。试点工作仅仅进行了几个月，就又被“专业技术职务聘任制”取而代之。聘任制实行了指标控制和职务与工资挂勾的办法，是评定为了聘的“单轨制”。这个制度在高校中已执行三年多的时间了，它给很多的人们带来了欢乐，同时也使一部分人感到气沮和悲伤。造成这些伤痕的有人为地原因，但更多的是制度本身一些不尽如人意的缺陷所致。为了进一步完善这个制度，使广大的专业技术人员能有更多展示自己才能的机会，我们召开了一次“河南省高等学校完善专业技术职务聘任制工作研讨会”，并将该研讨会中较好的论文汇集成辑，出版了这本《河南省高等学校职称论文集》。以供从事这方面工作的同志和专家们参考。

该书中论文的作者，大多不是专家，名流，只是一群在高校职称改革中做具体工作的小人物，在工作的实行中积累了一些经验，也遇到了些困难，他们把自己看到的和想到的写了出来，水平可能不高，也可能还有不对的地方，但他们

是想为完善专业技术职称聘任制出把力气，是想改变现行制度中那些不尽如人意之处；想看到更多的欢笑。就此而言，这是件好事。

《论文集》出来了，主要是用于内部的交流，希望读者多提宝贵意见。

一九八九年五月

目 录

实行教师职务聘任制后如何进行考核	李建国(1)
关于专业技术职务聘任制若干问题的探 论	王双平、杨智磊、穆季平(12)
对职务评聘工作中几个问题的探讨	张玉珍(18)
对高校实行职称评定与职务聘任分立双轨制等 问题之我见	韩存仓(24)
从职称现状谈“双轨制”、单轨制”及其 它	杨智磊 张阳喜(32)
首次专业技术职务评聘中的问题剖析及对 策	顾良基、夏朝贤、孙信通(37)
做好专业技术职务聘任工作加强师资队伍建 设	徐玉芳、李耀彬、张古年、余再柱、张斌侠(52)
我校教师队伍现状及培养提高重点	张喜亭(60)
实行评聘分开的原则更有利于人才的成长	崔坤成(65)
专业技术职务聘任工作中实行工作量制度的探 讨	马跃进(70)
“哑巴会”教师高级职务任职资格评审方式的 一种探索	贾协增(76)
对实施专业技术职务聘任制中如何发挥竞争机 制作用的探讨	张如潮(82)
教师职务评聘实行定量评分的设	

想	任章留、段变芳、李法卿(91)
宏观控制和定编定岗——谈职称指标限额的控	
制作用	白旭光(96)
对高等学校教师结构比例的探	
讨	杨智磊、王双平、穆季平(102)
浅谈教师职务聘任中的考核问题	董世万(114)
试论关于高校管理职务之评定	林 辉 魏兰珍(121)
教师定量考核晋升职务的模型研究	马跃进(127)
对专业技术职务评聘正常化的几点建	
议	洪庆军、苏天晓(138)
高校岗位责任制障碍因素分	
析	杨振国、任章留、朱聪喜(144)
目前教师职务聘任制中存在的问题及建议	扶 庆(148)
关于如何使教师职称评审工作趋向	
合理化的思考	许孟庚(153)
“双轨”制度何其佳工资调控控几许?	刘红霞(159)
试谈“职改”中值得商榷的意	
见	李增禄、刘中原、孔令禄、穆季平、张云峰(163)
职称改革问题议	李国栋(170)
总结经验 深化职改	河南省教委高教职改办(177)

实行教师职务聘任制后 如何进行考核

李建国

高等学校教师的考核工作，是对教师进行科学化管理的重要手段，它是加强师资队伍建设的环节，是进行师资科学化管理的基础，也是衡量学校师资管理部门工作效益和管理水平的重要尺度。

在实行教师职务聘任后，我们每年都对所聘教师进行一次全面考核，考核的主要内容包括：教学工作、科研工作和社会工作，劳动纪律及思想政治表现等五个方面。在考核中我们努力做到：目的明确，方法简单易行，内容全面具体，结果规范化、准确化。

实行教师职务聘任制后，对所聘教师进行每年一次的考核，是为了及时掌握和评价教师的实际工作水平和能力，检查各职级的教师是否全面履行了各级职务的职责，了解教师对所担任工作的胜任程度，教学质量及教学工作量的完成情况，为今后教师的职称晋升、培养提高和奖惩提供可靠依据。从而激发和调动广大教师工作的积极性和创造性，使教师的工作既有压力又有动力。并从中发现、选拔优秀人才，进行培养提高。促进教师自身的业务素质 and 教学水平的提高，为学校的人才培养和科研工作多做贡献。对于经过考核，确实不适合从事教学工作的人员，要调离教师岗位，使教师

队伍保持最优结构。

考核的原则：要求受聘的每位教学、科研人员，都应接受聘任单位的考核。考核采取个人考核、群众考核及领导考核相结合的办法，在全面考核的基础上，着重对其承担的教学、科研等主要任务的完成情况进行考核。

考核内容：从教学、科研、社会工作、劳动纪律、思想政治表现等五个方面进行考核。

1.教学工作可从教学内容、教学方法、教学工作量的完成情况和教学效果，以及教书育人等五个方面进行考核，同时把学生的民主评议做为参考。考核结果分为四个等级：

A级：完成任务出色，有所创新；

B级：完成任务良好，某些方面成绩显著；

C级：完成任务一般；

D级：完成任务较差或基本完成但有严重失职。

2.科研工作主要考核其科研成果的实绩记载。实绩包括承担的科研任务、（是否承担国家重大项目或争取到科研经费及完成情况）取得的科研成果（科研阶段小结、发表论文、鉴定的成果数、获奖数、专利数）。

3.社会工作考核的主要内容包括在从事教学、科研工作的同时，兼任学校党政职务的情况，可以适当减少教学工作量。

4.思想政治表现及劳动纪律的考核，由考核单位填写评估意见，一般分为良好、较好、一般、差四个等级，主要用定性的方法进行考核。

在考核时，我们采取定性与定量相结合的方法。长期以来，对于高等学校教师的考核基本上是采取单一的定性考核，

只注重“质”的方面,对人与事的特质进行定性的鉴别。这样,难以对教师的工作做出确切的评价和精确的比较。而定量考核则是运用数学的方法分级评分的标准,然后进行整理、计算和分析,这样能较为准确地评价教师的素质及成绩(运用电子计算机将考核所得测评数据输入,保存及处理)。因此可以说,定性与定量相结合的考核方法是一种较为科学的考核方法。

我们郑州大学教师考核、评价等级的标准,教师工作量分为全年完成教学工作240学时,200学时,160学时及160学时以下四个等级进行打分。

以科研为主的人员,完成的工作量中教学工作量必须占1/3,教学质量方面,科研情况及社会工作等方面也同样划出四个等级标准进行打分。有关教学工作量的计算方法,我们又单独作出了规定。

考核步骤:先由本人填写一份郑州大学教师工作考核登记表,然后根据学校制定的等级标准自我评估,再由教研室、及系评审组分别评估,最后的考核结果要与本人见面,评审材料及结果,归入本人业务档案,妥为保存。

组织领导:在校长(或主管校长)的领导下,成立两级考核小组。

1.系考核小组。由系主任负责、总支书记、教研室(实验室)主任或副主任、教学秘书、教师(科研人员)代表由5—9人组成,负责对本系教师及科研人员进行考核。

2.校考核组。由校长(或主管副校长)负责,教务处、科研处、人事处负责人参加组成,负责对各系正副主任的教学管理工作,进行考核,并抽样各系考核小组的考核质量检

查。

注意事项:

1. 每个考核小组成员, 应坚持实事求是的原则, 严肃认真、大公无私的对待考核工作, 在考核中, 如发现歪曲事实, 徇私舞弊, 打击报复者取消考核成员资格, 对造成严重后果者, 视其情节轻重, 给予纪律处分。

2. 凡我校教师必须参加考核, 因病、因事请假, 过后补考, 否则, 不能续聘或按未聘人员对待。

考核与奖惩挂钩:

综合考核的结果可做为教学、科研人员晋升职称的主要依据。

1. 通过考核, 综合考核连续三年工作量、教学质量、科研三项, 有两次达到 A 等标准的, 可做为晋升高一级职务、评选先进和教学优秀奖的候选人员。

2. 通过考核, 教学工作量、教学质量和科研三项连续三年有两次为 D 等标准的, 津贴减少或降低一级工资, 暂停聘任。

3. 考评必须把思想政治工作同经济手段结合起来, 奖励要坚持以思想教育为主, 惩处为辅的原则。

主要体会: 高等学校当前正面临着全国深化改革的形势, 如工资承包, 任务经费包干, 竞争机制的引入, 校长负责制的实行, 课程建设和评估等。全面地科学地对教师进行考核, 也是适应全面深化改革的需要, 而采取的一项有效措施, 它是一项经常性的基础工作。

考核教师是为了正确评估教师的工作情况, 准确及时地了解全校教师的教学能力和水平, 以及教学状况, 使学校的

教师培养提高计划更具有针对性，也使学校能及时地调整教师队伍结构，使之趋向合理。同时也可以调动广大教师的积极性，激发他们的进取精神。

在实践中，我们觉得，在教师的考核工作中，应使考核结果公开化，以增强考核的透明度，同时要与奖惩措施紧密地结合起来，这样才能使考核起到真正的作用。在考核方法上应更多样一些，采取领导与群众、经常与定期、教师与学生、定性与定量相结合的方法，不能只局限于单项和定期的考核。

高等学校的师资管理，除对教师进行考核以外，还需要逐步探索更加科学化的管理新路子，如管理指导思想的理论化，管理措施的制度化，管理方法的规范化，管理手段的现代化。更重要的是进一步更新观念，提高认识，同时要理顺师资管理中各个环节的关系，使管理工作由现在的经验型提高到理论科学型的水平上。

附表1. 郑州大学教师工作考核登记表

2. 郑州大学教师考核评估等级标准

郑州大学教师工作考核登记表

考核时间

年 月 日

系				教研室			姓名	
教师职务				兼任党政职务			填表时间	
第 一 学 期								
完成教学工作情况	课程名称及其他教学任务	班级	学生数	周学时	总学时	备注		
	小 计							
第 二 学 期								
完成教学工作情况	课程名称及其他教学任务	班级	学生数	周学时	总学时	备注		
	小 计							
校外兼课	聘请单位	讲授课程名称	学时数	酬金	兼课时间	备 注		
全年病假	天		事假	天		无故缺勤	天	

其它 工作 情况	工 作 内 容	时 间	备 注		
其它 社 会 工 作 情 况	(包括参加各种学术活动、听专家讲课、参加教材会议等。 写明时间及简要内容)				
进 修 情 况	进修课程名称	进修地点	脱产、业余(班)	时间	考试成绩

编写教材及教学资料	(任务来源、教材名称、具体章节、本学年完成字数、出版时间、出版单位。) 教务处审核 年 月 日
科研(含论文论著译著情况)	(任务来源、名称、完成情况。) 科研处审核 年 月 日
个人小结	签名: 年 月 日

教(研)室(考核意见)	1. 本人填写情况、完全属实()、基本属实()、补充与更正:					
	2. 教学、科研方面的综合评语					
考核意见	教研室(研究室)主任:					
	年 月 日					
各项评估成绩及系(部)考核意见	评估成绩	成绩级别	A	B	C	D
		项目 考评成绩				
		教学工作量完成情况				
		教学 效果				
		科 研				
		兼职工作完成情况				
注: 请在相应的成绩栏内打“√”						
系(部)领导对该同志的考核评审意见:						
系(部)主任签名: 年 月 日 系部(盖章)						
备注						

郑州大学教师

考核项目	考核对象	分 等	
		A (优)	B (良)
教学工作量	教师	完成教学工作量240学时以上	完成教学工作量 200 学时以上
	科研人员	完成教学工作量160学时以上	完成教学工作量 120 学时以上
教学质量		教学内容全部达到教学大纲规定要求。能反映本学科最新科研水平。授课理论联系实际,教学方法新颖生动,积极进行教学改革,教学效果优秀。	教学内容达到教学大纲规定要求。教材内容选取较好,注意反映本学科最新科研水平,注意理论联系实际,教学方法适宜学生,能进行教学改革,教学效果良好。
科研情况		符合下列条件之一者,为A。 ① 论文、论著、译著、科研成果奖,获得省级以上奖。 ② 出版(或已决定出版)专业论著一本以上 ③ 在国家级刊物发表2篇以上论文 ④ 在国家级学术会议上宣读论文1篇以上并收入文集 ⑤ 科研项目通过省级以上鉴定	符合下列条件之一者,为B。 ① 论文、论著、译著、科研成果获校、地、市级奖 ② 在国家级刊物发表1篇论文 ③ 在省级刊物发表2篇论文 ④ 出版教材一本 ⑤ 在省级以上学术会议宣读论文1篇以上并收入文集 ⑥ 科研项目已完成,但未通过鉴定
社会工作		在校内兼任付校级以上或在校外被聘教授一级职称或国家级学会及国外的学术组织理事以上职务,同行中威望高。 或担任系、级领导工作、教研室领导工作班主任工作责任心强,工作努力锐意改革成绩显著,团结同志,受到上级表彰	在校内兼任付处级以上职务或在校外被聘为兼职副教授级职称,或学会理事及学术刊物、丛书副主编以上职务,同行中知名。 或担任教研室领导工作,责任心强,工作较努力,成绩显著,能够团结同志。