第16卷第2期　　西北农业大学学报　　Vol.16, No. 2
1988年6月　　Acta Univ. Septentrionali Occident. Agric.　　Ju., 1988

高校教师职务晋升综合考核标准与评价办法探讨

杨荣耀

(西北农业大学人事处)

摘　　要

本文就高校教师职务晋升考核评定问题进行探讨，阐述教师工作能力与成绩的考评指标体系的确立与定性定量分析计算，把具有弹性不易掌握的任职条件加以量化，设计出一套晋升不同教师职务的考核标准和评价办法，为综合评价教师的能力、水平与成绩提供根据。

关键词：高校教师；职务晋升；考核标准；定性定量综合评价法

高等学校设立教师职务评定制度，基本用意在于鼓励教师不断提高业务水平和履行相应职责的能力，确保各级教师的质量，对教师已具有的水平和能力给予承认，分清层次，聘任相应的职务，从而充分发挥其为社会主义教育事业服务的积极性、创造性，确保教学、科研等项任务的完成。要想完满地达到这一目的，除国家制订有关方针政策，改革评定制度，修订有关暂行规定和实施细则外，对各高等院校来说，还必须提高管理水平。

以往的教师职称评定，在“坚持标准、保证质量、全面考核、择优提升”的方针指引下，经过各级的努力，取得了很大成绩，但也存在一定的问题，如论资排辈、照顾学历资历、降低标准、扩大评定范围等。尽管产生这些问题的原因是多方面的，但晋升条件弹性大，缺乏科学的考核标准和评价办法是其最重要的原因。如果有一套科学的考核标准和评价办法，上述问题就会大大地减少。

近年来，我们在职称改革，实行专业技术职务聘任制度的工作中，对教师职务考核评审问题进行了探讨，在总结以往工作经验教训的基础上，运用系统原理和现代科学管理知识，设计提出了“高校教师职务晋升定性定量综合考核标准与评定办法”，经试行有一定成效。

1　评价项目和评价因素的确定

衡量一个教师是否具备晋升条件，除政治上的要求外，在业务方面应以学术水平、业务能力和工作成绩作为提升职务的依据。教师的这种工作能力与成绩，是在履行其职责的过程中，通过教学、科研等具体工作表现出来的，从系统论的观点来看，这种能力也是相互联系、相互作用、相互渗透的各种能力的集合。我们可以把一个教师的这种能力与成绩看成是一个系统，可分解成若干个方面，而每个方面又可分解成若干个评定因子，最后采取建立的数学模型进行计算，所得结果便可看成是这个教师工作能力与成绩的总效应。据此，依照国家

本文于1986年11月25日收到。

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

教委制订的高校教师职务《试行条例》中规定的各级教师职务的任职条件，或提升标准，把对教师的考核项目大致划分为教学水平与成绩、科研水平与成绩、外语水平以及组织管理能力与成绩等几个方面，再行分解成13～15个评定因素。

1.1 教学能力与成绩

①履行现职责的年限与教学工作量数（X_1）；

②胜任课程门类（X_2）；

③教学质量与效果（X_3）；

④基础理论、专业知识、实践经验与实验技能（X_4）；

⑤指导青年教师、研究生的数量与质量（X_5）；

⑥教学法研究成绩（X_6）；

⑦校内教材建设的数量与质量（X_7）；

⑧实验室建设方面的成绩（X_8）。

1·2 优秀教师或教书育人先进个人评选次数（X_9）

1·3 教学科研组织管理能力与成绩（X_{10}）

1·4 科研能力与成绩

①科研成果数量与质量（X_{11}）；

②论文数量与质量（X_{12}）；

③专著数量与质量（X_{13}）；

④技术推广、指导生产等方面的成绩（X_{14}）。

1.5 外语水平（X_{15}）

2 建立综合评价模式

2.1 评价等级与记分标准

上述各个评价因子可分为五个等级，按一等（优秀）5分，二等（良好）4分，三等（较好）3分，四等（较差）2分，五等（差）1分分别进行评分。各个等级的评分标准见表1。

2.2 建立数学模型

把上面各评定因子的评分分别用X_1，X_2……X_n来表示，则一个教师的业务水平与成绩的评价数学模型可表示为：

$$W = X_1 + X_2 + \cdots\cdots + X_n = \sum_{i=1}^{n} X_i$$

式中：W——一个教师业务水平与成绩各评定因子（X_1、X_2……X_n）评价分数的总和；

X_i——任一评定因子的评分；

n——评定因子的项数，评定教授、副教授者n = 15，评定讲师者n = 13。

2.3 确定加权系数

因评定项目的重要程度不同，各项目的评分也不同，因而各评定项目或评定因子在评定

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

评价项目		序号	评价内容标准与分级					评价分数		
			一级（5分）	二级（4分）	三级（3分）	四级（2分）	五级（1分）	评分 X_i	加权系数 a_i	应得分数 a_iX_i
教学水平与成绩	履行教师现职职责情况	1	履行现职2或5年以上，平均年教学工作量达1300小时或220标准学时以上。	履行现职2或5年以上，平均年教学工作量达1120—1300小时或190—220标准学时。	履行现职2或5年以上，平均年教学工作量达800—1120小时或140—190标准学时。	履行现职2或5年以上，平均年教学工作量400—800小时或70—140标准学时。	履行现职2或5年以上，平均年教学工作量400小时或70标准学时以下。	5	3—4	15—20
	胜任课程门类	2	在现职内已承担三门以上课程讲授，其中一门属新开课、基础课或提高课、选修课，每门授课20学时以上。	在现职内已承担两门课程讲授，其中一门为新开课、基础课或提高课、选修课，每门授课20学时以上。	在现职内承担两门课程讲授，每门授课20学时以上。	在现职内承担一门课程讲授。	在现职内承担一门课程的部分内容讲授。	5	2	10
	教学质量与效果	3	教学质量高、效果好，学生、系、组评价意见为优秀。	教学质量高、效果好，学生、系、组评价意见为良好。	教学质量与教学效果较好，学生、系、组评价意见较好。	教学质量与教学效果一般，学生评价意见不够满意。	教学质量与教学效果差、学生意见大。	5	2—3	10—15
	基础理论、实践经验、实实验技能	4	基理论雄厚，知识渊博，实践经验丰富，实验技能熟练。	基础坚实，知识广博，实践经验丰富，实验技能好。	基础较扎实，知识面广，实践经验较丰富，实验技能较好。	基础较扎实，知识面较宽，有一定的实践经验，实验技能一般。	三个方面较差。	5	1	5
	指导青年教师与研究生学位论文	5	已指导3名以上硕士生或协助指导2—3名博士生，论文质量较高。	已指导1—2名硕士生或协助指导1—2名博士生，论文质量较高。	协助指导1—2名硕士生，证明具备指导研究生的能力，或已计划招收研究生或指导青年教师成绩显著	协助指导研究生学位论文部分工作，或指导青年教师有一定成绩。	二者做过少量指导工作。	5	1	5
	教学法研究	6	锐意改革，成绩显著有一套好方法或有论文发表。	不断改进教学方法，成绩明显，或有经验交流材料。	注意改进教学方法，有一定成绩。	对教学法研究重视不够，改进不大。	对教学方法研究不重视。	5	1	5
	* 校内教材建设	7	主编新课程教材一本以上，质量好，已采用，或编写高质量讲义一本以上兄弟院校广为采用。	主编有先进内容的讲义一本或合编新教材一本以上，质量好，已广泛采用。	合编或修改教材一本或编写习题集、实验指导书两本以上，质量较好。	承担三章以上讲义的编写或编写习题集、实验指导书一本以上。	承担二章以下的讲义编写或一本以下的习题集、实验指导书等。	5	2	10
	* 实验室建设	8	积极为教学实验和科学实验创造条件，在研究新原理、新技术、新装置、开拓新的实验内容，设计新方案等方面作出了显著贡献，或科学管理好，效果大，使实验室和主要仪器设备利用率达1680小时/年以上。	在上述几个方面成绩比较显著者，或实验室管理井井有条，除了保证规定的教学、科学实验任务外，还能开设一些新实验，实验室和主要仪器设备利用率达1300—1680小时/年，经济效益显著。	在上述几个方面做了较多的工作，取得了较好的成绩，或实验室管理好，能够保证完成规定的教学、科学实验任务，使实验室和主要仪器利用率达1000—1300小时/年，有一定的经济效益。	在上述几个方面做过一定工作，有一定成绩，或实验室管理较好，能够基本完成教学、科学实验任务，实验室和主要仪器设备利用率在700—1000小时/年。	在上述几个方面做过少量工作，或实验室管理的差，实验室和主要仪器设备利用率很低。	5	2	10
* 教书育人优秀教师评选情况		9	五次评为系级以上优秀教师或教书育人先进个人。	四次评为系级以上优秀教师或教书育人先进个人。	三次评为系级以上优秀教师或教书育人先进个人。	二次评为系级以上优秀教师或教书育人先进个人。	一次评为优秀教师或教书育人先进个人。	5	1	5
* 教学、科研管理能力与成绩		10	组织管理能力强，用人得当，领导有方，措施得力，工作成绩突出。	组织管理能力强，用人得当，措施具体，领导有方成绩显著。	组织管理能力较强，做了较多的工作，取得一定成绩。	组织管理能力与工作成绩一般化。	虽任领导，但组织管理工作做得少。	5	1	5

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

科学水平与成绩	科研成果数量与质量	11	获国家1—3级或中央部委、省1—2级以上创造发明，研究成果或技术推广奖一项以上（或主要参加两项以上）	获国家四级或中央部委、省三等奖或厅局1—2等奖一项以上（或主要参加两项以上）。	获厅局三等奖一项或主要参加两项以上或进行的研究已经取得重大进展，取得了系统的有较大学术或实践意义的科学积累。	获县级成果奖一项以上或承担科研课题，研究工作有一定进展，取得了较为重要的科学积累；或在集体获奖项目中属一般成员，做过一定的具体工作。	研究工作进展不大或次要参加研究协助他人做过少量工作。	6	3—4	15—20
	论文数量与质量	12	在一、二级学术杂志上发表3篇以上论文，其中一篇提出新理论、新概念、新观点或有创见、或揭示重要规律，对科学事业发展或指导实践有重大意义。	在一、二级学术杂志上发表论文3篇以上，其中一篇有新内容、新方法或有独到之处或解决了重要争议问题，或修正了某个错误，对科学事业发展或指导实践有重要意义。	有3篇以上公开发表的论文，其中一篇在理论或方法上有较大改进，或对前人的工作有所发挥和补充，或属新种的发现，鉴定和描述，对科学技术发展或指导实践有较为重要的意义。	有两篇以上公开发表的具有一定应用价值的论文，或有五篇以上调查报告、实验报告、学术报告、教学改革、教学法探讨等交流材料或文章。	有1—2篇较为重要的论文或有四篇以上科研报告、调查报告、实验报告、或综合评述或教学改革、教学法探讨等交流材料或文章。	6	3—4	15—20
	*专著数量与质量	13	主编科学专著一本以上，评价好，科学价值高。	副主编或完成1/2以上内容的专著或译著一本以上，评价好，科学价值高。	承担1/3以上内容的专著一本以上或完成1/2内容的译著，评价意见好，使用价值大。	承担一章以上的编写任务或编写习题集、实验指导书一本以上，质量较好。	只承担一章以下的编写任务或编写一本以下习题集、实验指导书等，质量较好。	6	4	20
	*技术推广或指导生产或在教学科研基地工作	14	承担技术推广或在教学科研基地工作或指导生产成绩突出，经济效益大；或主编科普读物、工具书等一本以上，质量高，评价好。	承担技术推广或在教学科研基地工作或指导生产成绩显著，经济效益明显；或副主编或写1/2以上科普读物、工具书等一本以上，质量高评价好	承担技术推广或在教学科研基地工作或指导生产取得较大成绩，经济效益明显，或编写科普读物、工具书1/3本以上，质量较好。	承担技术推广或在教学科研基地工作或指导生产做了较多工作，有一定成绩和经济效益，或编写科普读物、工具书等1/3本以下，质量较好。	承担技术推广或在教学科研基地工作或指导生产经济效益明显或编写科普读物、工具书一章以上的内容。	6	2	10
外语水平		15	掌握一门或一门以上外语，其中一门具四会或有一本译著或达出国留学分数线或胜任专业外语教学工作或累计翻译资料50万汉字以上，或笔译时速3000印刷符以上，译文准确，质量高。	掌握一门或一门以上外语，其中一门初具四会或有五万汉字译著或累计翻译资料40万汉字以上，或笔译时速2500—3000印刷符，译文准确，质量高。	掌握一门外语并能经常应用，累计翻译专业资料30万汉字以上，或笔译时速2000—2500印刷符，译文正确，质量较好。	掌握一门外语，并能经常应用，累计翻译专业资料20万汉字以上，或笔译时速1500—2000印刷符，译文通顺，质量较好。	阅译时速在1500印刷符以下。	5	2	10

总　计：$W=\sum_{1}^{15}\alpha_i X_i=\alpha_1X_1+\alpha_2X_2+\cdots\cdots+\alpha_{15}X_{15}=100+60=160$

说明：（1）为了较为准确地评价教师的业务水平，防止评价过高过低，使职务晋升比较公平合理，做到既不埋没人才，又能保证晋升质量，特设计此表。评出的分数作为判断教师工作能力、业务水平与成绩的主要依据。评定的分数不能作为唯一标准，需按教师职务《试行条例》中的规定进行全面衡量。（2）表中评价内容共15项，每项分五个等级，按5级分别打分，记入评分栏内。评分X_i乘以加权系数a_i即为应得分数。（3）基本分数满分为100分，其中教学成绩占50—60%，（教授从低限，副教授从高限）论文著作、科研成绩占30—40%，（教授从高限、副教授从低限）外语水平占10%。另外加分60，其中第7项（校内教材建设），第8项（实验室建设）14项（技术推广）各加10分，9项（优秀教师评选情况）及10项（教学科研管理）各加5分，13项（专著）加20分。（4）上述各项必须是任现职以后的成绩，以论文形式的研究成果，在11、12两项中不能重复计算。凡科研获奖项目主持人或虽非项目主持人，实际上承担主持人的工作，并承担主要研究任务或起关键作用者，给相应级别分。凡承担研究项目的1/3—1/2研究内容的主要参加者，依次比主持者降1—2级打分。（5）教师履行现职责的年限，有博士学位申请副教授者一般要求2年以上，其他申请教授、副教授者一般要求五年以上。（6）教授是在副教授的基础上，副教授是在讲师的基础上分别打分的，故应分别进行衡量与比较。在一般情况下，基本得分低于70分或累计得分低于85者，不宜申报副教授职务；基本得分低于85分或累计得分低于105分者，不宜申报教授职务。（7）1、3两项的加权系数，副教授从高限，教授从低限，11、12两项的加权系数，教授从高限，副教授从低限。（8）在上述各栏评分过程中，如果数量够，而质量不高的、应降等评分。（9）论文的第一署名者，给相应的评分，撰写1/3—1/2内容的合作者，分别按二或三篇折合成一篇评分。（10）15项外语语种如是日语者，翻译符号可按六折计算。（11）带"*"号者为加分项目。

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

中所占的比重也不相同。这种比重称之为权重。在评定中，根据重要程度确定出各评定项目的权重和加权系数见表1。

表2

评价项目		基本项目（分） 教学	科研	外语	加分项目
相应的权重	教授	50	40	10	7～10，13，14项加60分
	副教授	60	30	10	
	讲师	70	20	10	8，11，12项加20分
相应的加权系数	教授	10	8	2	7～10，13，14项的加权系数为12
	副教授	12	6	2	
	讲师	14	4	2	8，11，12项的加权系数为4

各评定因子的加权系数详见表1。

若用a_i表示任一个评定因子的加权系数，则考虑加权系数后的数学模型为：

$$W = a_1x_1 + a_2x_2 \cdots\cdots + a_nx_n = \sum_{i=1}^{n} a_ix_i$$

在考虑权重分配时，应妥善处理好教学、科研及其他几个方面的关系问题。高等学校教师的基本任务是教学，在考核评定项目中，应当体现“以教学为主，努力提高教学质量”这一原则，教学水平与成绩所占分数应有较大的比重。但是，高等学校尤其是重点大学，不但是教学中心，还应当是科学研究的中心，在努力搞好教学，不断提高教学质量的前提下，应积极开展科学研究。因而，体现到教师的职务评定上，科研能力与成绩也应有严格的要求。表中所列各级教师的基本评价分数，正是基于上述认识提出的。对于因教学任务繁重无力进行科学研究的教师，则侧重考核其在教学方面的成绩和教学方法研究方面的造诣。对教学成卓著、教学法研究造诣较深的可评其为副教授。

此外，考虑到一些教师工作侧重不同，如有的在实验室建设、教材建设或专著编写方面有成就；有的在技术推广或指导工农业生产中成绩突出；有的兼任党政工作，在教学、科研组织管理方面有贡献；有的在教书育人方面成效显著。这些方面的成绩和贡献应当重视，故设有加分项目，加分60（讲师为20），同样视为晋升条件的一部分，保证其成绩和贡献不被埋没。

3　评定程序与办法

为便于评审，我们分别设计了晋升教授、副教授和讲师的工作成绩与业务水平定性定量综合评价标准表和评分表（讲师的评价标准和评分表本文从略）可方便地作出评价。基本作法是：

第一步：系评审组初评。由系主任、总支书记和系学术委员会组成的评审组，根据申请者的总结汇报（包括政治思想，教学科研成绩，论文著作目录，教学、科研组织管理，外语

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

水平等），代表本人水平的论著和专家评审鉴定或成果鉴定、奖励证明，外语测试成绩，以及历年教学工作量的统计材料等进行初步评审。在对各类材料审查核实的基础上，按考核评价标准逐项评议打分，根据得分多少衡量是否具备晋升相应教师职务的条件，用无记名投票对上报学校的拟升对象排出先后次序。

第二步：校教师职务评审委员会学科评议组评定。校学科评议组根据各系上报的拟升对象和提供的材料，分给各学科评议组成员分别进行审查、评价，填写简明报告表（略），提出主审意见，按考核评审标准表的要求，逐项打分，然后在学科评议组会上，由主审人报告审查情况和主审意见，全组讨论，逐项评价打分，根据评出的总分，衡量是否够提升条件，写出鉴定评语，用无记名投票定出上报校评审委员会的教师名次。

第三步：校评审委员会进行统一平衡。校评委会召开会议，听取各学科评议组组长对拟升教师审查评定情况汇报，根据教师职务试行条例中规定的任职条件进行全面衡量和统一平衡，并根据上级允许晋升的限额指标、学科结构要求，无记名投票，定出授予各类教师职务的人员或上报方案。

4 实践结果与讨论

1986年4月以来，我校采用这种办法，先后五批评定申报高级教师职务226人，其中教授65人，副教授161人，经陕西省高教局组织专家学科评议组评议，省教师职务评审委员会审定通过了209人，其中教授57人，副教授152人；未通过的17人，其中教授8人，副教授9人，总的获准率为92.5%，其中教授为87.7%，副教授为94.4%，较好地完成了教师高级职务任职资格的评审任务。

经过一年来的实践有如下几点认识：

4.1 有利于较为准确地评价出教师的业务水平、工作成绩与能力

这套办法是综合运用专家评估法和建立数学模型进行数量计算，以分数形式表现出教师工作成绩与业务能力的总效应。每项评价因子都规定有具体的评价标准、级别和分数，多数评价项目有数量方面的严格规定。一些不便于用数量表示的项目，采用定性评估，但也按规定的考核标准和级别付以分数。评定中又是经过校系两级学科评议组分别评分，所以，评出的结果是比较符合教师的实际水平的。以此作为评定教师职务的依据，可以保证晋升的质量，达到择优提升的目的。

4.2 有利于克服“论资排辈”，使中青年教师脱颖而出

评价分数是根据真凭实据的材料计算出来的硬件，具有一定的客观性和权威性，“分数面前人人平等”，容易作到按分数多少由高而低排列次序，根据工作需要决定取舍。各评审委员会学科评议组成员通过具体的评分，对晋升教师的工作成绩、业务水平比较清楚，作到心中有数，利于克服无记名投票的盲目性。

4.3 有利于做好教师的思想工作，激励教师奋发向上

由于此种方法是用统一的客观标准衡量的，因而易使群众和拟升教师信服。在评定中，教师本人也可以根据考核标准进行自我评价，分数高低情况，有何差距，思想有准备，不致于产生较大的消极情绪。由于考核标准中各评价项目的条件是具体的，各级的评分标准也是确定性的。要想评上，有竞争力，就得艰苦奋斗，创造条件，作出数量、质量都符合要求的

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

成绩，这对激励教师奋发向上的作用是积极明显的。

4.4　有利于教师队伍的建设和素质的提高

考核标准评价表中，对教学、科研、外语、组织管理能力以及工作态度、教书育人等都有具体要求，标准明确，既有质量上的评价规定，也有数量上的评价指标。通过评价可准确地了解教师的真实业务水平与工作能力，层次分明，可针对教师的不同情况采取培养措施，提高教师的素质，加强教师队伍的建设。

参 考 文 献

1　高林．现代管理科学基础，中国展望出版社．1985
2　李盛平等．人事管理学，中国经济出版社．1987
3　王亚朴．高等教育管理，华东师范大学出版社．1983
4　国家教育委员会．高等学校教师职务试行条例．1986
5　中央职称改革领导小组．关于改革职称评定实行专业技术职务聘任制的报告．1985
6　杨荣耀．高等院校教师教学质量综合考核办法的探讨．西北农业大学学报　1987；15(1)：76—81

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

A DISCUSSION ABOUT THE CRITERIA OF INTEGRATED EVALUATION OF TEACHING STAFFS FOR OCCUPATIONAL PROMOTIONS AND THE ASSESSMENT METHOD IN THE INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING

Yang Rongyao

(The Personnel Devision, Northwestern Agricultural University)

Abstract

This paper discusses about the problems of evaluation of teaching staffs for their occupational promotions in the institutions of higher learning, nd also deals with the establishment of assessing index system and qualitative and quantitative calculation of working abilities and achievements of teaching staffs so, as to quantify occupational terms which are elastic and difficult to grasp. Thus far, a set of evaluation criteria and assessment method for the occupational promotions of different teaching staffs has been established so as to provide the bases for integrated evaluation of teachers' qualifications, abilities and achievements.

Key words: teaching staffs in the institutions of higher learning occupational promotion; evaluation criteria, qualitative and quantitative method of integrated assessment

?1994-2014 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net