

U 本科教学信息简报

Undergraduate Education Bulletin



2012年第01期 总第151期

2012年02月29日



P07 中国农业大学校长谈如何评价大学教师



P04 学院之窗

本期导航 按下 CTRL 并点击左侧及下列标题即可选读

动态

新学期开学第一天教学秩序井然

高教参考

中国农业大学校长谈如何评价大学教师

学院之窗

第四期本科教育高地验收、新教师试讲、专业建设调研、基层教育教学组织条例学习、实习报告会、督导工作会议

主 编：张宗恩

副 主 编：陈 慧

编 辑：轩兴荣

版式设计：轩兴荣、刘传社

联系电话：61900134

投稿邮箱：

xrxuan@shou.edu.cn

教务处编发

新学期开学第一天教学秩序井然

2月13日是新学期开学的第一天，宁静了近1个月的校园又恢复了往日的生机。

为保证新学期开学教学工作有序进行，教务处下发了“关于做好开学准备及教学秩序保障相关工作的通知”。各学院在2月9-10日，通过会议、邮件、电话等形式，对教师到位及课前准备、课表查看、网络教学综合平台使用、新教师讲台开启、教材到位等情况逐一进行检查，对临时因故不能到课的教师及时做好教学安排和调整。后勤管理处、现教中心、后勤服务中心、紫泰物业、左旗公司等部门则在更早时间就到校进行教室、教材、设备、桌椅等检查与维护，做好教学保障服务。学生处也专门召开工作例会，布置开学报到注册准备以及新学期教育工作。

抓好新学期开学秩序是我校教学质量监控体系的重要一环。2月13日早上8:00，程裕东副校长、教务处、学生处及各学院有关领导等来到教学楼，对教师到课情况、学生到课率、课堂纪律情况、教学设备使用情况进行全面检查。

开学伊始，全校师生表现出了良好的精神面貌。教师无一人迟到，大部分教师都提前到达教室，教学准备充分，课堂教学认真负责。绝大部分学生都按时返校，并按要求提前进教室。教学秩序井然有序，教学运行整体情况良好，为新学期教学工作的规范化、营造良好的学风打下了坚实的基础。但检查中发现仍有少数学生迟到、个别学生将早餐带进教室等。

当天下午，教务处就开学秩序检查召开专题会议。截至上午10:00，全校学生报到率97.4%。教材除个别外已全部到位，学生教材购领率达95%。教室桌椅完好、设备运行良好。开学第一天教学秩序和保障运行正常有序。

新学期开学是学校教育工作的开端。今年是学校“十二五”承上启下的关键一年，是内涵建设和学校转型发展的重要一年。今年学校的工作将更加突出教书育人的中心任务，学校“领导重视教学、管理服务教学、科研促进教学、后勤保障教学”的育人氛围将愈加浓郁。

文/教务处 张慕蓉

我校上海高校第四期本科教育高地

——环境科学专业建设项目通过校级专家验收



2012年2月5日，我校召开上海高校第四期本科教育高地——环境科学专业建设项目校级专家验收会。同济大学周琪教授、华东师范大学陈小勇教授、华东理工大学刘勇弟教授、上海交通大学褚建君教授、上海海洋大学唐文乔教授等专家，上海海洋大学程裕东副

水产与生命学院邀请了校内外专业队上海市第四期教育高地——环境科学专业建设进行了校级专家验收。专家在听取汇报、查阅支撑材料、观看材料、研讨和交流的基础上撰写评议意见，予以通过。

校长、教务处张宗恩处长、张帆副处长及水产与生命学院领导、老师们出席了验收会。

专家组听取了项目负责人江敏教授关于高地建设情况和建设成果的汇报，查阅了规章制度、典型自编教材、典型多媒体课件、大学生创新项目、教改论文等汇报材料，观看了建设总体情况、典型案例等视频材料，并针对建设情况进行质询、研讨和交流，撰写评议意见。

专家组认为，环境科学专业建设项目紧密围绕学校发展目标，结合学科特色与优势，形成了鲜明特色。在高水平师资队伍建设、教学模式改革、实践教学体系构建及基地建设、教学科研相互促进、师生互动等多方面取得了显著成果。专家一致认为，项目建设达到了本科教育高地建设的预期目标，为该专业的长远发展奠定了坚实基础，并建议继续支持该专业建设，进一步提升专业办学水平。

最后，教务处处长张宗恩代表学校感谢与会专家在百忙之中参加高地项目自验收会议，为我校的教学工作提出真知灼见；希望学院继续完善项目建设，不断积累经验，更好地为教育教学服务。

文/水产与生命学院

[返回目录](#)

海洋科学学院举办新教师试讲活动

为确保新学期平稳有序的教学秩序，提高课堂教学质量，我院海洋环境

系、渔业资源系和海洋测绘系分别开展了新教师的初次上课试讲活动。本次试讲教师共有 5 名，涉及开课课程 5 门，教学院长、系主任以及各系教师参加了有关试讲活动。

5 位试讲新教师均经过了认真细致的准备，其中两位新教师上学期还完整听取了老教师的课堂授课。试讲现场新教师面对多位前辈同仁，开始了模拟授课过程。他们情绪饱满，语言生动，逻辑严密，讲述流畅，对新知识、新进展掌握较多，现代教学媒体技术应用熟练，展现了较好的教学能力。在试讲过程中，听课教师从强化教学内容层次结构、丰富教学方法与手段，活跃课堂气氛以及完善语言组织等多方面，对试讲新老师提出了宝贵的意见和建议，并有针对性地介绍了自己的授课经验，还表达了对新教师的殷殷期望。



开学初，海洋学院你的 5 位教师在各系进行了试讲活动。

试讲活动结束后，新老师纷纷表示：经过试讲交流，他们对自己的教学能力有了全面的认识，一方面对个人专业知识背景满腹信心，另一方面对授课过程中知识传授的方法和技巧还感不足。登上讲台后，他们会不断努力，虚心向前辈学习，全方位迅速提高个人教学能力，真正做到“传道、授业、解惑”，教书育人。本次试讲活动为新老师讲好第一课及其今后的教学工作打下了良好的基础。同时也使新、老教师之间进行了很好的学习交流，取长补短、相互学习、从而共同提高教学水平和教学质量。

文/海洋科学学院

[返回目录](#)

我院海洋测绘专业教师前往海军大连舰艇学校调研

为进一步完善海洋测绘专业建设，2012 年 2 月 9 日至 11 日，海洋科学学院海洋测绘专业邱振戈、沈蔚、涂辛茹、朱卫东四位老师，前往海军大连舰艇学校进行了专业调研。

海军大连舰艇学院是我国我军唯一一所开设有海军测绘专业的院校，也是最主要的海洋测绘人才培养基地，在海洋测绘教学、科研及对外培训方面方面有长期的积淀以和大量成果。

海军大连舰艇学院海测工程系的系郑主任、李副主任热情的接待了我调研团并主持了 2 次座谈，参与座谈的主要人员包括有军重点实验室和各教研

为了进一步加强新专业的建设，海洋测绘专业的三位教师前往大连舰艇学校进行了调研。

室主任。通过座谈，我调研团对舰艇学院和海测系的历史变迁，教学、科研、招生、培训等情况有了较全面的了解。我院邱振戈教授也介绍了我们此行的目的，表达了双方开展全方面合作军民共建的意向，并获得对方支持。我院沈蔚副教授，介绍了我院海洋测绘专业的建设情况和目前的设备、实验室、相关项目开展情况。

双方在海洋测绘专业的办学目的、培养方案、实践教学、教材建设、科研项目、毕业生就业等方向，进行了充分的交流。并对目前民间开展海洋测绘教学的几家院校（山东科技大学、中国海洋大学、东华大学）进行了对比分析。与会专家对我海测专业的定位和发展提出了很多建设性的宝贵意见，建议我校办学目标以海洋工程测量为主，科研上与其他院校错位发展，短期内可争取在新兴领域取得一定优势，办出自己的特色。

文/海洋科学学院 海洋测绘系 涂辛茹、沈蔚

[返回目录](#)

海渔系专题学习基层教育教学管理组织条例

为了进一步发挥基层教育教学组织在本科教学工作中的作用，加强本科教育内涵建设，发挥基层教师在本科教学工作中的主体作用，海洋渔业系基层教育教学管理组织于2月21日召开了学习、讨论《上海海洋大学基层教育教学组织工作条例（试行）》专题会议。

通过学习，大家一致认为，条例的出台，进一步明确了本科教学的重要性，其直接关系到学校教学秩序的稳定和人才培养质量的提高。也为进一步发挥基层教育教学管理组织的作用，激发基层教育教学组织的活力，加强对教学全过程的质量监控，提高教学质量提供了保障。

在条例的框架下，海渔系基层教育教学管理组织将积极开展专业调研，进一步梳理、完善海渔本科专业课程体系，制定课程建设及教学实验室建设规划，探索教材改革，有计划有组织的开展形式多样的教研教改活动，改进教学方法，并积极推动科学研究工作，提高教师的教学水平和学术水平。同时加强与学生沟通与交流，有计划的吸收学生参与教师的科研项目，在实践中培养学生的科研意识和能力。

会议还对本学期海洋渔业系基层教育教学管理组织活动计划进行了讨论。

文/海洋科学学院 海渔系

本学期各系基层教育教学组织活动中要求对基层教育教学组织管理条例进行学习和讨论，海渔系于2月21日开展了此项工作。

[返回目录](#)

点点滴滴 积聚成溪

为了交流实习心得和总结经验，日前食品学院食品质量与安全专业对08级为期六周的实习召开了报告会。

食品质量与安全专业的毕业实习课程由食品学院7位老师负责组织实施。08级食品质量与安全专业的同学通过两种方式完成毕业实习，即一部分同学由学院安排到指定实习单位实习，另一部分同学自己联系确定实习单位完成毕业实习。由学院安排的实习单位主要有上海市食品药品监督管理局（FDA）及各区的FDA分局、上海市出入境检验检疫局、上海市食品研究所、浦东疾控中心、杨浦疾控中心、光明研究院、中科院东海水产研究所、泰莱上海贸易有限公司、上海营养食品质量监督检验站和上海德诺产品有限公司等单位，实习同学由学校的七位带队老师和实习单位指导老师具体指导。

本文介绍了08食安专业毕业实习和召开毕业报告会的情况。



在光明研究院实习的学生



带队老师到实习单位看望实习的学生



在食品研究所实习的学生（按编号顺序归整实验原始数据，相同编号报告合并，并将检测报告结果录入食药监督抽查平台）



在杨浦疾控中心理化实验室实习的同学

在六周的毕业实习期间，食品质量与安全专业集中实习的53名同学们分部在实习单位的各个部门，有一些在实验室做实验，有一些在办公室做行政工作，还有一些在样品间处理样品，但无论在哪个岗位，同学们都能够积极主动、认真负责的听从实习指导老师和实习单位工作人员的安排，在实习单位接受了专业训练和实践锻炼。

在实习报告会中，同学们纷纷与老师和同学交流了自己的实习内容，并与大家分享自己在实习中获得的知识和实习心得。同学们都感到毕业实习检验了自己专业知识的扎实程度，同时也能促进自己后续地专业知识学习，更重要的是为随后的就业和专业发展提供了重要方向和桥梁。可以感受到每

个汇报同学在各自岗位上的乐趣及收获。同学们还针对实习本身提出了具体的建议，为老师们以后改进实习教学提供了参考。

通过本次的实习课程，同学们不仅接触到了新知识，更提高了动手能力，还能够把课堂中学到的知识运用到了实际当中。这次毕业实习同学们也积累了宝贵的工作经验，在增强责任心的同时也感受到了和谐人际关系的重要。毕业实习为即将步入社会的同学提供了演练专业知识的战场，为同学们的快速成长提供了必要条件。

毕业实习的点点滴滴，终将积聚成同学们专业能力和个人发展的溪流。

文/食品学院

[返回目录](#)

经管学院召开新学期第一次督导工作会议

2月14日上午10点，经管学院新学期第一次督导工作会议在学院楼202会议室召开。会议由学院教学副院长杨德利主持，全体督导成员参加了会议。



会上，杨德利副院长首先介绍了新方案修订的宗旨。新方案重点加强了对全院教师的听课，本学期每位任课教师都将有三位督导对其进行听课，旨在通过不同视角对教师的授课情况进行比较客观的

评价。杨德利副院长代表学院对督导提出了工作要求，要求加强听课后与任课教师的及时沟通与交流，目的是通过加强信息沟通，交流教学经验，提出改进建议，帮助指导教师进一步提高教学水平。

随后，大家就新修订的《经管学院督导工作方案》（修改稿）进行了讨论。

文/经管学院

为了更好开展本学期督导工作，经管学院于2月14日上午召开了本学期第一次督导工作会议。

[返回目录](#)

【高教参考】

中国农业大学校长谈如何评价大学教师

中国农业大学校长 柯炳生

大学教师的评价问题，相当复杂，有不少难点。但是，也非常重要，无法回避。这涉及到评价的目的、方法和标准。这里，结合中国农业大学近年来的探索和实践，进行一些分析。

一、评价的目的与类别

任何社会组织都有一个对其成员进行评价的问题。大学自不例外。大学教师有若干类别，这里集中讨论专任教师的评价问题。

专任教师的主要任务是教学和科研。

大学教师的评价，比起对企业员工的评价，要复杂得多。大学的目标和职能，包括培育人才、科技创新、社会服务和文化传承创新。这四个方面中，每一个方面都不是很好衡量的，而每个教师对四个方面目标各自实现程度的贡献，就更不容易准确度量了——尤其是在短时期内，比如一年。

对大学教师的评价，属于学术评价，是学术权力的核心内容。作为大学管理者，不能越俎代庖，干预具体的对某一教师的学术评价。但是，大学管理者在这件事情上却承担着重要责任，不容推卸。这就是：一定要清醒地认识和准确地把握评价的目的和意义，并且组织制定出科学合理有效可靠的评价制度。实际上，管理者要负责组织制定评价制度，而学术专家们则是在这个制度框架下执行评价。对这个制度本身优劣的评价标准应该是：让教师们都能够心情愉快地工作，积极向上，促进大学目标的更好实现。

大学教师评价工作为什么重要？这是因为，办好一所大学，关键是教师。有什么样的教师，就有什么样的大学。聘用什么样的教师，鼓励什么样的教师，提拔什么样的教师，等等，都直接决定着大学会形成一支什么样的教师队伍。

首先要指出，不同决策目的的评价，评价的意义、标准和方法，会有很大的不同。这些决策主要包括：聘用、晋升和奖酬，等等。

聘用时的评价，是最具重要意义的评价。这是因为在我国的体制下，大学人员基本上是能进不能出。只要招聘进来，可以说立刻就有了tenure，就有了铁饭碗。除非触犯了国家法律，否则学校是难以辞退的。如果这一环节的评价标准和方法有问题，把不合格的或者不很优秀的人放了进来，那么，就会产生很长远的不利影响。

晋升时的评价，也比较重要。这包括：讲师晋升为副教授，副教授晋升为教授；教授从四级到三级，从三级到二级；等等。晋升时的评价标准，代表着学校的价值导向。如果标准不恰当，标准很低，学术水平很一般的人都能够晋升教授，那么，这个大学的教授水平就会良莠不齐、整体学术水平就

不会高到哪里去。更为糟糕的是，庸者晋升往往导致学术价值取向的扭曲。

还有一种评价，与奖酬密切挂钩，这就是年度性的评价（年度考核）。同上述两种评价相比较，这种评价的意义相对要轻得多。但如果评价方式不当，就会起到很大的负面作用。还有一种类似的评价，就是若干年一次的聘期期满考核，或者在某些人事制度改革时的考核；这种考核的目的，是决定教师的工资水平（以绩效工资或者类似的名目），或者要对一些达不到要求的教师进行降级。

我国高校目前比较常见的情况是：在最重要的招聘方面严格程度不足，而在年度考核或任期考核上相当严格，尤其是有僵化的数字指标，并与工资等级挂钩。这其实是舍本逐末。中国农业大学近年来进行了一些努力，力图改变这种状况，现已基本上建立起一套招聘晋升严格、年度考核宽松的制度，取得了良好效果。

二、评价的方法与程序

这里重点谈我校在招聘、晋升、年度考核三个方面对教师的评价方法和程序。

1. 招聘

我校近年来进行了重要改革，建立了“公开招聘、两级面试、分类管理”的招聘制度。具体说就是，学校将所有当年的招聘岗位在校园网上公开，面向全社会公开招聘。教学科研类岗位首先由学院进行面试，然后，推荐到学校的评审委员会进行面试，并当场投票作出决定。各类被招聘人员，包括“千人计划”、教授和副教授等三类引进人才和讲师（普通招聘），均需经过学院和学校两级面试。管理和教辅类岗位的程序类似。应聘管理类和教辅类岗位人员在被聘任后，原则上不得转为教学科研类人员。

实行公开招聘和学校评委会面试制度，根本目的是严把入门关。在“只进不出”的现有体制下，如果入门关不严，那么，十年二十年积累下来，师资队伍中的庸人数量就会很庞大，就会对学校的发展严重不利。而在我国的国情条件下，人情因素几乎无孔不入，仅靠学院层面的把关，很难做到不受干扰。而学校委员会的委员人数较多（二十多人到三十多人），在面试和无记名投票情况下，可以大大减少人情因素的干扰。

学院推荐到学校委员会进行面试的名额，引进人才是等额推荐，而普通招聘是按3:1的比例。在刚实行这个制度时，不排除学院在强大的人情因素的影响下，为确保有特殊关系的人能够被最终选入，在学院阶段的面试中，把比较优秀的淘汰掉，而把不怎么优秀的推荐上来，以陪衬有特殊关系的候选人。如果发生这样的情况，学校委员会严格把关，通常会把三个候选人全部淘汰。经过了这样的严格把关之后，也就很少再有类似的情况发生了。

还有一种情况，有的学院推荐上来的候选人明显不够优秀。学院的解释是，这是个弱势学科，招不到更优秀的人才，希望学校委员会把标准放宽一些。在这种情况下，也同样是全部淘汰。因为，越是弱势的学科，越需要招聘到高水平的人才。否则，如果每次都降低标准把平庸之才招聘进来，那么这个弱势学科就永远没有变强的可能了。这个理念，也逐渐成为全体委员的共识。也出现过这样的情况，学校评审引进人才时，发现有的人才更适合另一个学院的工作岗位，从而推荐到更合适的岗位上。

管理人员和教辅人员的转岗，一直是个头疼的问题。很多以管理和教辅名义招进来的人，进来之后，就读在职博士，进修，想方设法往学术上靠，最后转到某个学院去。一方面，这使得一些管理岗位尤其是实验等教辅类岗位，总是后继无人；另一方面，大量的管理人员和教辅人员转入到学术岗位上去，也使得学术人员队伍更加参差不齐。采取分类管理的办法，可以一箭双雕，既稳定管理和教辅队伍，也堵上了学术人员入门关不严的漏洞。但是，总有一些人，心存侥幸，招聘时信誓旦旦，声言对教辅岗位无比热爱；可一旦进校后，就找各种理由，想转入教学科研岗位。对此，规则和制度当然不能破坏，但是，也得让这些人心服口服，也不排除万一确有适合做学术工作的杰出人才。学校处理这类情况的办法是：允许校内管理和教辅人员申请转聘，但也要按照教学科研类的招聘程序和条件，在学校公开招聘时，去应聘他们认为自己胜任的学术岗位，同前来应聘的所有人员一起竞争。

2. 晋升

教授群体，是大学总体学术水平的代表。这些年来，随着师资队伍总体水平的不断提高，教授的评选标准也不断提高。从理念上讲，新任教授的水平，应该超过现有教授的平均水平，这样，教授的总体水平才会不断提高。但是，在实际操作中，并不总能做到如此。学院层面的教授晋升，论资排辈的现象比以前有所减轻，但是，资历仍有很大影响。为了尽可能地排除这种影响，我校近年来增加了学校学术委员会评审，教授候选人需要到学校学术委员会上答辩和审定。其实，学校学术委员会进行最后审定这个程序的存在，本身可能就发挥了重要作用。由于有了这个程序的存在，给学院学术委员会以足够的理由和动力，把真正优秀的人推荐上来。否则，学院层面对某个人进行照顾，在学校层面不能通过，那就白白浪费了一个晋升指标。

学校学术委员会还有一个特殊的职能，就是对申请破格晋升教授的人进行面试评审。一个大学的学科很多，各个学科之间的具体学术评价指标可能很不相同，学校的规定，不可能尽善尽美，无所不包。这样，总可能有少数人，可能在某一方面业绩非常突出，但是，却不符合正常晋升的某些要求。有这些情况的人员，学院可以推荐到学校学术委员会上进行破格评审。破格，可以是任一方面的破格。而破格评审唯一的标准就是，申请人能够用自己的实际业绩，使学校学术委员会三分之二以上的成员信服，认为其值得破格晋

升。

3. 考核

这里的考核，主要是指年度考核。大学教师的主要业务活动，包括教学和科研，具有很强的特殊性，要依赖教师的主动计划和努力，并且成果具有相当的不可预测性，而不像工程建设或农业生产那样，可以有明确的生产工期或春种秋收的效果。如果不断地施加外力，让他们围绕着各种指标，被动地痛苦地忙碌，那是无法取得重大成果的。而决定一个大学的声誉和水准的，一定是优秀人才取得的重大成果。

从事教学和科研工作的教师，本身就有自我不断进取和努力创造业绩的动力。对一些教师来说，这个动力是不断晋升：讲师的目标是副教授，副教授的目标是教授，教授的目标是三级教授、二级教授乃至院士。更有一些教师，通常是资历较深的教师，已经不怎么特别在意各种名利等外在的东西，而是追求内心的满足感和自我实现的需要，为兴趣和爱好而工作，很认真地去上课，指导学生，从事研究。学生的进步，科学的发现，就足以使得他们感到满足和快乐。如果用各种名利指标做杠杆去指挥这些老师，那其实是变相贬低他们的高尚和精神追求。

另外，大学教师考核方面一个常见的认识误区是，如果没有严格的考核制度，那些后进的人就会占便宜。作为大学管理者应该有清醒的认识，教师考核的主要目的，应该是鼓励先进，激励全体，而不是惩罚后进。严厉的考核政策，并不能使平庸者变得杰出，也不能保证他们取得佳绩，而只会给那些优秀教师添乱，打乱或限制他们本身的教学和科研工作的发展步调与长远目标。记工分式的考核制度，很容易助长浮躁，不利于出重大成果。

基于以上理念，中国农业大学近年来实行了非常宽松的考核政策。年度考核中，除了对教授和副教授的本科教学最低课时要求之外，没有任何别的量化要求。在进行年度考核时，教师只是在本单位进行写实性的述职。这样的述职考核，减少了大量的填报表格工作，避免了形式主义，而更加务实，实际上也是一种工作情况的交流。

还有一点，也非常重要：在实行上述考核方式的同时，也大体相当于实行了年薪制。按照我校所实行的薪酬体制，教师的薪酬等级一经确定之后，便保持稳定，除非专业技术职称发生晋升。同一级别教师当年的薪酬差别，主要体现在课时费和科研成果奖励等方面。

三、评价的标准与难点

评价的标准，是评价工作的难点。具体评价对象和内容的不同，评价的标准也不相同。总体而言，评价的内容可以分为教学、科研和社会服务三大方面。

教学方面的评价，可能是最难的。研究型大学里，按授课对象分，有本科生、硕士生和博士生；按教学形式分，有课堂教学课、研讨课、实验教学课等；按课程类别分，有必修课、选修课、公共课、基础课、专业课；等等。评价教学，核心是评价教学效果，而教学效果，主要是由教学内容和教学方法共同决定的。有些教师，教学内容正确，难度合理，讲课方法深入浅出，引人入胜，这无疑是优秀教师；另外有些教师，讲课内容上没有问题，但是讲课方法不好，照本宣科，干巴枯燥；还有的教师，讲课生动活泼，妙趣横生，但是课后同学回想起来，内容浅显，有用的东西不多；至于个别教师，还可能是内容不好，讲得也差。四类之中，两头的好办，但是如何评价中间的两类，并不容易把握。而更难的是，谁去评价？评审委员无法去逐一亲自听课，而学生的评价，也不是十分可靠的：对学生要求宽松，尤其是在给分方面慷慨大度的老师，往往会得到学生评价的较高分。学校能够做的，就是抓两头，对于学生评价特别好的和特别差的一些课程，组织由教学经验丰富的老教师进行考察。另外，一个教师的讲课情况如何，所在院系的负责人和老师，还是有个基本把握的。研究型大学里的教学，对于绝大多数人来说，基本上是良心活儿，考验着教师的敬业精神和责任感。教学评价的困难，不独是我国大学的特色，国外大学，也大体类似。

科研工作的评价，相对容易一些，但是，也有一些难点。对于基础研究来说，发表论文尤其是国际刊物论文是一个非常重要的指标。其中，刊物的影响因子和学术声誉，论文的引用情况等，都是重要参考。但是，这些指标，都是间接指标，直接的指标，还是论文本身的创新性和重要性。好刊物上发表的一般性论文，一般性刊物上发表的好论文，这两者之间如何比较，并不容易。不同学科之间，影响因子和引用率，也是不好直接比较的。在应用技术研究方面，专利、品种、推广应用情况，都是重要的指标。国家三大奖的获奖情况，可以是一个重要标准。人文社科学科的评价，更为复杂。由于研究对象、文化背景的不同，对人文社科研究成果的评价，国际刊物论文的意义远远小于自然科学的情况。著作、获奖的情况，也十分复杂。领导批示、政策建议采纳、社会影响，可能更为重要，但是，这些也都很难量化测度。因此，有关评价只能就事论事，要靠评委们根据具体情况做具体评价。

社会服务方面，就更复杂了。各种社会服务性工作，都应该算入的。学术兼职、政策咨询、技术推广、科普宣传、文化传播，等等，都是些例子。这些方面，通常只能是重要参考，不能作为大学教师评价的主体。例如，技术推广工作很重要，教师可以结合自己的科研工作，把推广工作做得很出色。但是，如果仅仅凭借技术推广方面的业绩，是不能作为申请学术晋级的主要根据的。

四、我校近年来的实践效果

按照以上的理念和制度，我校近些年来进行了大学教师评价的实践，初步效果是很好的。

首先，在招聘方面，由于实行了“公开招聘、两级面试、分类管理”政策，大大增强了招聘环节的透明度和人才公平竞争，大大减少了人情因素，显著改善了学缘结构，提高了新招聘教师的起点、水平和质量，从而使得新聘教师总体水平不断提高。

其次，在年度考核方面，由于实行了宽松的实绩述职方式，没有硬性的科研指标规定，使得教师们能够在一个宽松包容的工作环境中，没有外部的强制压力，自觉主动地规划教学和科研工作。这既有助于避免各种浮躁学风，也能够让教师们心情愉快地潜心工作。

最后，在这样一种制度下，学校不刻意强求各种指标，但是，各种指标的发展情况却是非常之好，学校的实力不断增强，学科不断发展，影响力不断增强。这种变化不仅反映在自我发展的纵向比较上，也表现在与全国高校的横向比较上：我校科研经费总额已经提升到全国高校排名的第12位，SCI论文数量、引用篇数、引用总数，均居第20位，近10年来国家三大科技奖励数量位居前6名，近5年来获得杰青和百篇博士论文数量均居前10位左右。考虑到我校的教师人数和学科覆盖面，取得这样的位次，已属不易。就国际比较看，我校进入ESI学科统计前1%的学科数量已经有四个，其中的农业科学，论文数量已经进入世界前20位，引文数量进入前40位，并且处于快速提升中，现已经居于两岸三地高校之首。同时，我校新生的高考分数也连年攀升，从一个侧面反映出我校的社会影响和声誉不断提高。列举这些数字意在说明，只要严把聘用和晋升这两道关，而在年度考核方面尽量宽松些，不规定硬性指标，充分尊重和信任教师，效果是很好的——即便是从学校总体的数字指标来衡量。

我校的探索，还是很初步的。如何从大学发展的一般规律出发，同时考虑国情和校情，不断完善教师评价制度，还需要进行不断的探索和努力。

来源:中国教育网

[返回目录](#)
