

高校教师职称咋评更科学？

——聚焦高校教师职称制度改革

为进一步完善高校教师评价机制，人社部、教育部前不久发布的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见（征求意见稿）》中，明确提出克服在高校教师职称评定中唯学历、唯资历、唯“帽子”、唯论文、唯项目等倾向。

相关不良倾向如何破？改革还要过几道关？新华社记者就此走访了多地高校与相关教育管理部门。

相关不良倾向影响亟需改正

——伤教学。“以往评职称，往往只看重发了几篇论文、出版了几部专著、拿到几个课题等量化指标。”多名高校教师告诉记者，教学质量好不好、学生是否有进步这些难以量化的内容在职称评定考察中被“边缘化”。这挫伤了教师的教学积极性并对学生造成不良影响。多名在校大学生抱怨，部分职称高、头衔亮的科研明星，上课时或照本宣科或匆匆忙忙，“感觉自己对老师来说很多余。”

——伤科研。我国社会科学引文索引《中文社会科学引文索引》(CSSCI, 即“C刊”)设计研制者南京大学苏新宁教授指出，部分高校还存在论文评价机制问题：通过论文评价教师学术能力时，忽视论文质量，只看论文发表刊物的“影响因

子”、是否SCI期刊、是SCI的一区或二区，错误地将评价期刊的指标等同于评价论文价值的指标。部分高校将在SCI期刊上刊发论文与重金奖励挂钩。

苏新宁等专家指出，“畸形”的评价标准与物质利益将正常的科研评价异化为“学术GDP”。这一方面导致国内高校不必要的版面费开销“暴增”，另一方面诱发学术不端行为。

——伤教师。“帽子”、项目、奖项等学术荣誉、资源容易向少数官大、资深的教师集中，对高校青年教学科研工作者成长产生不利影响。

江苏一高校学科带头人告诉记者，他发现每年在国内高质量学术期刊上发表的有他署名的论文中，有约三分之二他自己并不知



情。“莫名其妙就收到论文录用通知，部分论文的通讯作者至今仍未与我联系。”但青年教师发论文却是“难上加难”。

“青椒”本是高校青年教师用于自称的网络词语，现在却被“青焦”一词代替。不少青年教师说，自己既要授课又要带学生，既要顾家带娃又要挤时间做科研，申请项目时比不过资深前辈，可如果几年内拿不到若干重大课题、没有在高质量期刊上发几篇论文，很可能就被直接淘汰。

我国自主研发的6比特超导量子计算云平台上线

我国企业自主研发的6比特超导量子计算云平台日前正式上线，全球用户可以在线体验来自中国的量子计算服务。

这是记者从9月12日举办的世界制造业大会江淮线上经济论坛获悉的消息。

在当前技术条件下，量子计算机还离不开严苛的运行环境与复杂的辅助设备。为了让更多普通用户体验、学习、探索量子计算，近年来多家国际知名科技企业都开发了各自的量子计算云平台，使用户能通过云技术使用量子计算机。

据介绍，此次发布的云平台系中国科学技术大学郭光灿院士团队的成果转化企业合肥本源量子公司研发，基于其自主研发的量子计算机“悟源”，搭载了6比特超导量子芯片夸父KF C6-130，保真度、相干时间等技术指标均达到国际先进水平。

本源量子计算云平台提供了图形化编程、代码编程两种在线编程方式。为了让用户使用该平台开发出更为多样的量子算法与量子程序，本源量子基于自主开发的量子编程框架“量子熊猫”(QPanda)与量子编程语言“量子音符”(QRunes)，开发并推出了复杂网络排序、手写数字识别、用户偏好行为预测3款典型的量子编程应用，供用户学习使用。

本源量子首席科学家、中科大教授郭国平介绍，他们目前已在研发下一代超导量子芯片与量子计算机控制系统，预计明年年底推出第二代20比特的“悟源”超导量子计算机，未来3年内实现50比特到100比特的量子计算机。

(新华社)

职称咋评更科学？

当前已有部分高校针对职称制度改革进行有益探索。

——更看重“教学好”。“华松上课有三宝，案例、板书、喝水少。”南京林业大学理学院副院长蒋华松扎根讲台30多年，是学生心目中的“数学演说家”。在他的职称评审材料中，没有论文，仅有一项署名排在第3位的国家自然科学基金项目，以及《高等数学》等教材专著。2019年，南林调整政策，蒋华松通过主要面向教授公共课、基础课老师的“教学专长型”类别评上正高级职称。

北京理工大学人力资源部副部长杨静说，2019年学校新增设专职辅导员岗位，单独设置辅导员系

列职称晋升条件，并在职称评审工作中实行单列指标、单独评审。工作成绩优秀的辅导员可晋升高级辅导员、正高级辅导员职称，分别与副教授、教授同级别。

——更看重“能转化”。山西农业大学园艺学院蔬菜专业的李灵芝老师，从事农技推广5万多亩，实现亩均增收2000元以上，培训菜农和贫困户近万人次，带动种植户30000户以上。但如果按老规矩评职称，她这些成绩还比不上上一篇SCI论文。学校探索并实施“推广型教授”职称评审新规后，她获评正高级职称。

南通大学服务地方工作处处长高江宁介绍，该校出台新规，对科

技人员在科技成果转化活动中承担的项目和经费，视同相应等级的政府科技计划项目，并在职称评定等方面给予同等对待，激励效果明显。

——更看重“有专长”。日前，南方科技大学人文社科学院聘用一名临界态物理学专业的科幻作家为一级讲师，教《交流与写作》课程；引进一名无论文无项目的“海归”教创意写作，仅因他曾在海外4所大学任教，擅长教授中英文写作。

“教学为要。”该院院长陈跃红表示，南科大学生急需改善他们的中英文写作能力，“因此我们在引进教师的时候，不看他的帽子和论文，就看能不能教好。”

职称制度改革仍需闯关

受访专家指出，职称制度改革从探索尝试到制度落地之间还需闯关。

“公平关”。“评价标准要因人而异、因校而异。”陈跃红表示，但学历、研究能力、学术成果、代表作等专业评价指标本身是必需的，也是保障职称评审公平的基础，不能抛弃。

为确保公平，北京理工大学建立专家资源库，探索强化同行评议制度，在学院初评过程中，引入不少于三分之一的校外同行专家，在第二轮学校送审环节也增加了外送样本量，由以往的三四份提升到九份，通过参考高水平的专家评审保障评聘质量。

南林人事处处长孙松平介绍，以“教学专长型”参评职称基本条件为年均教学工作量达到600当量课时，此外还要看其他教师和学生的评价，学校督导组也会听课，根据学生能力培养、课程教材建设等方面综合评价。

“导向关”。哈尔滨工业大学校长周玉等高校负责人表示，高校职称评审标准要努力破除“官本位”，拒绝“权力导向”；要反对学术腐败，倡导健康的学术批评，拒绝“圈子导向”；还应当让学术评价与高额物质利益“脱钩”，拒绝“票子导向”。专家表示，“瞄准重大创新，以贡献力为重要评价指标是改革的重要导向。”

“自主关”。“目前国内不少优秀

创新成果首发在国外期刊上”，苏新宁提醒有关部门应注意日益突显的知识产权流失问题。

沈阳师范大学人事处处长周振田建议，应鼓励高校教师更多成果发表在国内有影响力的期刊上，培育中国自己的学术价值评价体系。

人力资源社会保障部专业技术人员管理司方面表示，下一步将按照党中央、国务院要求，会同教育部等部门进一步加大工作力度，按照深化职称制度改革工作安排，广泛开展调研论证，充分听取广大教师意见建议，加快完成高等学校教师和实验技术人员职称制度改革，使广大教师充分分享改革的红利。(新华社)