

# 我国高校教师职称晋级制度的历史审视与改革建议

蒙有华

(海南医学院 人事处, 海南 海口 571199)

**摘要:**从近代高校创办至今,我国高校教师职称晋级制度经历了萌芽初创、起步发展、停滞恢复、规范优化、改革完善等阶段,在长期的探索实践中不断变革、改进和完善,逐渐成为衡量及评价教师专业技术水平和业务能力的重要方式。然而,现行制度仍然存在诸多弊端:评价标准不够科学合理,评价指标对不同院校及学科专业特殊性的考虑不足,评定方式不够机动灵活,评审监督机制不够完善,评定流程较为复杂繁琐,评定结果与人才使用相脱离,聘后管理缺乏激励约束机制。在新的时代背景下,为深化改革、进一步完善高校职称晋级制度,应借鉴西方发达国家成熟经验,逐渐与国际接轨;进一步修改、明确评价标准,构建科学合理的考核评价体系;加大评审监督力度,加强评聘过程各环节监督约束;探索构建高端紧缺人才破格晋级制度;建立灵活、便捷和规范的职称评审机制;促进职称评定结果与人才使用紧密结合;建立健全具有激励与约束作用的聘后考核管理机制。

**关键词:**高校教师;职称晋级制度;评价标准;评聘结合;评审监督;聘后考核

**中图分类号:**G649.20 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2018)02-0063-10

我国近现代高校教师职称晋级制度源自于西方国家。“职称”(Professional Title)一词最早指“职务名称”,从学术的角度来讲,它最初具有“学衔”(Academic Rank)的性质。随着高校教师职称评聘制度的不断发展,“职称”逐渐演变为衡量教师学术水平和业务能力等级的称号,取得何种职称代表着具备相应的专业技术水平和学术任职资格,也象征着拥有相应的学术身份和学术地位。长期以来,职称晋级制度在激发高校教师创造活力、提升教师业务水平、促进高校科研产出、推动高校学科建设等方面起到了不可忽视的重要作用,对推进我国高等教育事业健康持续发展产生了积极的影响。目前国内学术界对高校教师职称评定及聘任制度的相关研究不少,但对近现代以来我国高校教师职称晋级制度改革的历史变迁进行全面、系统、深入分析的学术论文较为缺乏。本文以理性的视角全面审视我国不同历史阶段高校教师职称晋级制度改革的相关法令、动因、举措及成效,深入剖析当前高校教师职称晋级制度存在的问题,提出相应的对策和建议,以期对新时期我国高校教师职称晋级制度改革提供借鉴和参考。

## 一、我国高校教师职称晋级制度的发展历程

### (一)近现代高校教师职称晋级制度的历史溯源(1862—1949)

#### 1. 萌芽阶段(1862—1910)

清朝末期,洋务派在“师夷制夷”“自强自救”的洋务运动思想指引下,以“中学为体,西学为用”

为宗旨,按照“自强首在储才,储才必先兴学”的思维逻辑,借鉴西方国家的办学经验,创办了近代中国最早一批洋务学堂。各类洋务学堂具有专科学校性质,基本移植了西方国家的教育制度。“洋务学堂的教师有教习和分教习,教习专习训课,分教习则负责督导学生。”<sup>[1]</sup>19世纪末期,新兴资产阶级改良派倡导推行戊戌变法(又称维新变法、百日维新),提倡废除科举制、兴办新式学堂。在此背景下,京师大学堂(北京大学前身)于1898年7月成立,注重借鉴西方的教育模式,对教师的招聘要求非常严格,首要条件是具备良好的品德和学问,“品行端正”“学贯中西”,即“必得德望具备,品学兼优之人”<sup>[2]</sup>。选聘教师的形式不拘一格,主要标准是要有真才实学,具有较高的学术声誉及学术影响力。《京师大学堂章程》规定,京师大学堂设“总教习”一员,“副总教习”二员,“教习”“分教习”若干,分别担任学校管理、专业授课和学生管理等职责。1904年1月,清政府颁布《奏定学堂章程》(即《癸卯学制》),同时还颁布了《学务纲要》《大学堂章程》《任用教员章程》等,其中《任用教员章程》规定教员分“正教员”和“副教员”,教员按相应职务分级,教师职务等级制度由此萌芽。该章程对教员任职条件、聘期、待遇及合同等方面作了较明确的规定,对教师职务等级制的设立及教师聘任制度的构建进行了有益的探索。

## 2. 初创时期(1911—1949)

1911年辛亥革命爆发,推翻了清朝封建专制统治,建立了中华民国。民国政府成立后,非常重视发展高等教育,颁布了一系列高等教育法令,使我国近代高等教育取得了长足的发展。1912年10月,民国政府教育部颁行了《大学令》,明确大学教师职务分为教授和助教授二级。1917年9月出台的《修正大学令》将大学教师职务修改为正教授、教授和助教授三个等级,师资不足时聘讲师代教。1924年2月颁布的《国立大学校条例》将大学教师职务调整为正教授和教授两个等级,取消了助教授一职,教师职务又恢复为二级。1927年4月,南京国民政府成立,同年6月,教育主管部门颁布了《大学教员资格条例》,明确将大学教师职务分为教授、副教授、讲师、助教四个等级,并对各级教师任职条件、晋升办法及薪酬待遇等作了较为具体的规定,这是我国近代第一个比较完整的高校教师职务管理条例,该条例规定的高校教师职务四级制度一直沿用至今。随后,1929年7月颁布的《大学组织法》以立法的形式确定了大学教师四个等级的职务管理制度。之后,随着抗日战争的全面爆发,我国高等教育的发展基本处于停滞状态,各地高校尤其是战区高校在战火纷飞的年代受到重创,在硝烟弥漫的环境下艰难前行,为求生存和发展,解放战争初期,各大名校纷纷西迁,在困境中坚守传承,艰难发展。抗日战争胜利后,高等教育逐步得到了恢复和发展,高校的相关法令也逐步完善,1948年1月国民政府颁布了《大学法》《专科学校法》,这两部法令进一步以法律的形式确定了高校的组织机构、课程设置、人员选聘、职责任务、职务晋级、薪酬待遇、停聘及解聘等事宜。

## (二)中华人民共和国成立后高校教师职称晋级制度的发展演进(1949年至今)

### 1. 起步与发展阶段(1949—1965)

新中国成立后,百废待兴,国家主要任务是恢复生产、发展经济。在高等教育领域,解放初期基本沿用国民政府时期高校教师职务管理模式,1950年8月教育部颁布了《高等学校暂行规程》,高校教师原职务制度基本保留,但尚未对教师的职务晋级作明确规定。随着建国初期高等教育的逐步恢复和发展,高校招生规模逐渐扩大,教师队伍不断扩充。为了应对师资队伍壮大后教师职务晋级需求日益突显的问题,教育部于1954年1月颁布了《关于教师升等及干部管理问题》的文件,规定了高校教师晋级的范围、要求和程序,主要限于初次晋级人员。此后,教育部又陆续发布了两个补充通知:1955年9月颁布了《关于修订教师升等问题的补充通知》,进一步明确了高校教师晋级的范围及审批流程,其中晋级对象主要是副教授以下人员;1956年4月发布了《关于高等学校教师升等问题的几项补充通知》,对教学科研能力突出的少数优秀副教授的晋级问题作了规定。这一时期虽然基本解决了高校教师职务晋升问题,但晋级人员数量有严格的限制,尚未在全国形成系统、规范、统一的晋级制度。

为全面规范全国各地高校教师职称晋级工作,1960年3月,国务院颁布了《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》(简称《暂行规定》),该文件的出台标志着新中国高校教师职务评审制度的建立<sup>[3]</sup>。《暂行规定》确定了我国高校教师职称设置为助教、讲师、副教授和教授四个等级,并规定了各级职称的评定权限:助教由高校评定;晋升讲师由高校评定后报省(市)教育行政主管部门备案;晋升副教授由高校讨论确定后报省(市)教育行政主管部门批准,并报国家教育部和相关主管部门备案;晋升教授由高校讨论确定后报省(市)教育行政主管部门转国家教育部批准备案。《暂行规定》的颁布与实施对高校教师职称评定作出了历史性的贡献,对于激发高校教师工作积极性、促进高校师资队伍建设和起了重要的作用。

## 2. 停滞与恢复阶段(1966—1985)

十年“文革”期间,我国高等教育系统同其他各行各业一样遭受了严重破坏,高校教师职称晋级工作被迫中断。1977年粉碎“四人帮”后,全国各个系统拨乱反正,抓紧恢复重建。教育领域有两件事情影响最大:一是恢复高考制度;二是恢复教师职称制度。为尽快恢复高校教师职称晋级工作,1978年3月,国务院批转了教育部提交的《关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》,要求高校继续按原规定评定各级教师职称。此后,我国各地高校开始全面恢复教师职称晋级工作。1982年2月,教育部出台了《关于当前执行〈国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定〉的实施意见》,要求继续执行1960年的《暂行规定》,同时扩大了高校教师职称晋级的范围,进一步细化了评审程序,但各级教师晋级的具体业绩标准、条件与要求仍然比较模糊。由于高校教师职称晋级范围逐步扩大,且没有明确规定具体的教学科研业绩标准和要求,导致全国各地高校教师职称评审质量宽严不一、差异较大,有的高校“论资排辈”现象比较严重,职称评定质量有所下降,加上教师职称晋级制度自身仍不够完善、存在不少历史遗留问题及经验不足等原因,全国各地高校教师职称晋级工作出现了不少问题。1983年9月,中共中央办公厅和国务院办公厅联合颁发了《关于整顿职称评定工作的通知》,暂停全国各类专业技术职称的考核、评定、晋升、授予和发证等工作。与此同时,国家成立了中央职称改革工作领导小组,探寻有效办法,以解决职称评定工作中存在的问题,研究和部署职称制度改革。自1983年9月至1985年底,中央职称改革工作领导小组多次召开会议研究并酝酿出台新的职称改革方案。总的来看,虽然这一阶段教师职称晋级工作存在诸多问题,但恢复了职称晋级制度,对稳定高校教师队伍、缓解师资梯队建设“断层”问题起了重要作用。

## 3. 规范与优化阶段(1986—1999)

经广泛调研、多次讨论和充分酝酿,在总结以往职称评定工作经验教训的基础上,中央职称改革工作领导小组于1985年12月向中共中央、国务院提出了改革职称评定和实行专业技术职务聘任制度的建议,并获得批准。1986年2月,国务院正式颁布了《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》,明确对职称晋级制度进行全面改革,改革的重点和主要任务是实行专业技术职务聘任制度。为了指导高校推进专业技术职务聘任工作,1986年3月,国家教委、中央职称改革工作领导小组联合颁布了《高等学校教师职务试行条例》,明确规定了高校教师的岗位职责、具体任职条件、专业技术资格评审以及聘任等相关事项。同时,为逐步扩大高校办学自主权,文件规定将依据各高校办学规模、办学层次和办学水平等因素逐步下放高级职称(含副教授和教授)评审权。此外,该文件配套两个附件,包括《关于〈高等学校教师职务试行条例〉的实施意见》(简称《实施意见》)以及《高等学校教师职务评审组织章程》(简称《组织章程》)。《实施意见》要求高校合理定编定岗,确定各级教师职务名额,在评定各级教师职称时应坚持统一标准、全面考核、择优晋升,确保评审质量。《组织章程》则明确规定了高校教师职务评审组织的构成、职责及具体评审程序等。为扩大高校办学自主权,国家于1986年、1988年先后两次根据高校办学水平和办学条件等因素大规模地下放教授、副教授职称评审权。随后,为进一步推进高校教师职称制度改革,国家教委于1988年颁布了《关于高

等学校深化职称改革工作,完善教师职务聘任制的意见》,规定高校应将教师职称晋级和聘任工作纳入常规性的工作范围,并将工作实绩作为教师职称晋级和聘任的主要依据。至此,我国高校教师职称晋级和聘任工作开始步入常规化、正常化的轨道。

20世纪90年代以来,我国高校教师职称晋级制度不断改进、优化。1991年4月,国家教委和人事部联合发布了《关于高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》,要求高校在政府主管部门核定的岗位职务数额内评聘教师职务,同时要建立和完善教师考核制度,将考核成绩作为教师评聘、晋级的重要依据。文件强调各级职称评审组织要严格掌握评审标准、保证评审质量,不得随意扩大评审范围、降低评审条件。根据该文件,高校开始试点评聘分开,任职资格不与工资挂钩,对获得任职资格、因岗位数额限制而不能受聘相应职务的教师,鼓励他们到校内外其他岗位任职。1994年3月,为规范职称评审权下放至高校的审批流程,国家教委、人事部发布了《关于进一步做好授予高等学校教授、副教授任职资格评审权工作的通知》,对授予副教授、教授职称评审权的高校应具备的条件和审批办法作了具体规定。同时,为进一步规范职称评定组织、统一评定程序、确保评定质量,人事部于1994年10月发布了《关于印发〈专业技术资格评定试行办法〉的通知》,明确规定了评委会的建立、评委的构成、职称申报审核、评定程序等内容。这一时期高校教师职称晋级的程序更为规范,职称评审及聘任的相关制度更加细化。

#### 4. 改革与完善阶段(2000年至今)

21世纪以来,随着我国高等教育事业的蓬勃发展以及高校人事管理制度改革的不断深化,为适应高等教育改革和发展的要求,建立起适应市场经济体制和符合高等教育发展规律的人事管理制度,中共中央组织部、人事部和教育部于2000年6月联合发布了《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》(简称《意见》),要求高校全面推行聘用制,教师职务实行评聘分开,教师职务聘任应坚持“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、合同管理”的原则,深入推进高校人事和分配制度改革。这是我国高校人事管理制度的又一次重大改革。《意见》的出台对于促进高校构建充满生机和活力的用人制度,转换高校用人机制、全面推行人员聘用制度,加快高校人事制度改革,激发教师工作积极性等方面起了重要的作用。为指导高校等事业单位全面、深入推行聘用制,人事部于2002年7月发布了《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》,该文件的出台对推进高校人员聘用制改革起了重要的促进作用。此后,全国各地高校陆续实施教师聘任制度改革,积极探索构建更具活力的人事管理制度。在这轮改革中,各地高校教师聘任制主要出现了两种模式:一是评聘分开模式,也称“双轨制”,即任职资格不与工资待遇挂钩;二是直接聘任模式,即“以聘代评”模式,在具体操作中淡化评审,强调按需设岗、按岗聘任。

为进一步促进高校等事业单位人事管理制度的科学化和规范化,人事部于2006年7月颁布了《事业单位岗位设置管理试行办法》,吹响了全国各级各类事业单位实行岗位设置管理制度的号角。2007年5月,人事部和教育部联合发布了《关于高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见》,对高校等事业单位推行岗位设置改革进行了具体的指导,要求进一步强化岗位管理,逐步优化各类人员的结构比例。根据岗位设置相关规定,高校专业技术岗位分为十三个等级,其中正高级包括一至四级专业技术岗位,副高级包括五至七级专业技术岗位,中级包括八至十级专业技术岗位,初级包括十一至十三级专业技术岗位。按照相关规定,由政府主管部门根据高校的办学规模、功能定位及办学水平等因素核定各级各类岗位比例和职数,高校须在核定的职数范围内聘任教师,不得超额聘任。随后,全国各地高校结合学校实际制定具体的实施方案,陆续开展了岗位设置改革,目前已基本上完成了岗位设置入轨和聘任工作,正在深入推进和完善岗位设置管理制度。根据“简政放权”的原则,国务院逐步调整和取消了部分行政审批项目,从2013年起将高校副教授的审批权限由教育部下放至各省(市)教育行政部门。近年来,各省(市)逐步将副教授职称评审权下放到所属地区办学水平较高、具备独立开展职称评审能力的高校,暂不

具备评审能力的高校仍参加各省(市)组织的职称评审或联合评审。从总体看,这一阶段高校办学更加自主灵活,各地高校聘任教师的模式更加多样化,实施岗位设置改革后的高校教师结构比例也更加科学和合理,人才梯队建设更具层次性。

## 二、当前我国高校教师职称晋级制度的弊端及其归因

回望历史,我国高校教师职称晋级制度从萌芽、发展到逐渐规范和成熟经历了曲折、复杂的过程,在长时间的探索实践中不断变革、改进和完善,时至今日,已成为高校衡量和评价教师专业技术水平、学识才能以及学术业绩的重要途径。职称晋级制度在提升高校教师教学科研水平、促进高校发展等方面发挥了重要作用。但总体来看,当前我国高校教师职称晋级制度及运行机制仍不够健全和完善,仍然存在着一些亟待解决的问题和弊端。

### (一)职称晋级的评价标准不够科学合理,过于注重科研业绩而忽视教学业绩

当前,各地高校教师职称晋级考核评价体系不够完善、科学。职称评定过程中普遍存在忽视对教师思想道德素质及师德修养方面的考核与评价、过于注重科研业绩而忽视教学业绩、过于注重论著的数量而忽视学术质量等弊端。在高校教师职称晋级的条件设置中,对学术论著的数量及学术刊物的级别、承担或参与科研课题的级别及经费、主持或参编的教材类别及字数、学术成果获奖情况等科研业绩都有具体的硬性规定,而对反映教学业绩的课堂教学质量、教学效果、教学工作量、教研教改情况等方面没有明确的规定,教学业绩与水平被认为是软条件,存在着“一硬一软”的现象,职称评审往往向科研业绩突出的教师倾斜。当前高校教师职称晋级制度存在这一弊端的主要原因是未建立“教学”和“科研”同等重要的职称评定导向,“职称”的具体内涵其实代表和反映的是教师的专业技术水平,其中包括教学水平和科研水平,两者同等重要,然而目前高校教师职称评定过程中普遍认为衡量一个教师业务水平和能力高低的标志是科研业绩,科研能力强、业绩成果多的教师就是优秀教师。由于职称评定导向的偏差,目前大部分高校教师为了晋升高一级职称,把主要精力用于科研而忽视教学工作,不愿意把更多的心思用于提高教学水平和教学技能技巧,长此以往,必将影响高校的办学水平和教学质量。

### (二)职称考核评价指标过于统一,未充分考虑不同类型院校和不同学科专业的特殊性

我国高校数量庞大、类型繁多,包括重点研究型高校、普通综合性本科院校、师范院校、医学院校、艺术院校、农林院校、外语院校、体育院校以及高职高专院校等等,不同类型高校的办学定位、办学层次、办学水平各有差异。目前除经教育部门批准取得职称评审权的高校自行制定职称评审条件外,其他不同类型高校由各省(市)人社部门统一组织职称评审。不同类型高校教师的职称晋级统一按照各省(市)制定的条件和标准执行,考核评价指标高度统一,如对普通本科院校教师与实践性、操作性较强的应用型高职高专院校教师执行同样的标准。虽然这种做法从一定程度上确保了各地高校教师职称评审的质量,但由于不同类型的院校有其特殊性,即使同一院校内部不同学科、不同专业教师申报国家级或省级科研课题、发表SCI或中文核心等期刊论文的难易程度也不一样,衡量不同学科不同专业教师学术水平的标准也各不相同。目前高校教师职称晋级过于统一的考核评价标准,未充分根据不同类型高校、不同学科专业的特殊性设置不同的考核评价指标,不尽合理。

### (三)职称评定机制不够完善,多数高校尚未建立优秀人才和紧缺人才破格晋级的绿色通道

现行的职称晋级制度对于特别优秀的人才虽然有破格晋升的规定,但是对于破格条件的描述较为模糊,对破格的范围、破格的级别、破格的具体标准等没有进行明确的规定,高校在实际层面上不易把握和操作。从公正公平的角度上讲,高校教师职称晋级应坚持原则、坚持标准、严格要求、确保质量。但是,对于少数特别优秀和拔尖的高端人才,如:在基础科学研究中取得重大科研成果的人才,在应用研究中取得重大发明专利或知识产权的人才,地方经济发展紧缺、急需的高科技人才,主持的科研项目产生重大社会效益和经济效益的人才,教学成果获得国家最高级别奖励的人才,应

予以破格晋级,构建拔尖人才脱颖而出的体制机制,在高校内部形成激励导向,鼓励广大教师力争上游、争创佳绩。此外,近年来,随着国家综合国力的不断增强,海外留学归国人员逐渐增多,不少具有留学背景的高层次人才回国应聘高校教师岗位,虽然其在相关学科研究领域具有国际领先水平,但按照国内高校教师职称晋级所要求的课题、论文论著等硬性规定,可能不符合晋升高职称的条件,如果按照原办法逐级晋升,很难激发引进的海外高层次人才工作积极性,难以稳定和留住人才。从总体上看,目前大部分地区高校普遍没有明确高端人才具体的破格业绩条件,尚未建立特别拔尖的高端人才及紧缺人才正常的破格晋级机制,影响相关人才队伍的稳定。

#### **(四) 职称评审的监管机制不够完善,职称评审过程中频繁出现学术不端行为,职称晋级的质量监管有待加强**

高校的职称晋级关涉教师的切身利益与学术地位。近年来,学术不端行为屡见报端,少数高校教师为了达到尽快晋升高职称的目的,没有按照正常的途径努力提高自己的教学科研水平和业务能力,而是想方设法满足职称晋级要求的业绩条件,抄袭和剽窃他人的学术成果,或者篡改、伪造虚假的研究成果或科研数据,更有甚者,有的地方还形成了论文买卖的地下商业化黑幕市场。这些为了晋升高职称而出现的抄袭、剽窃、买卖论文等种种学术不端行为,不仅侵犯了论文原著者的著作权,更严重的是形成了不良的学术风气,久而久之,必然严重影响和破坏高校健康的科研学术生态环境,必须严加控制和严肃处理。当前各地高校频繁出现的学术腐败和学术不端行为,究其原因,还是利益驱使使然。少数高校教师为了晋升高一级职称并获得相应的待遇,不顾一切,铤而走险,致使抄袭剽窃他人科研成果等学术腐败行为屡见不鲜。出现学术不端行为除了说明相关人员思想品德、师德师风等方面存在问题,另外从一定程度上也反映了目前高校教师职称晋级制度的监管机制存在漏洞。高校作为承担培养人才、科学研究、服务社会等公益职能的学术组织,应该是学术界乃至全社会最清静、最纯洁的一方净土,应严格禁止学术腐败事件的发生,加强职称晋级工作的监管力度,从源头上杜绝类似事件的发生。对于抄袭和剽窃等学术不端行为,应该发现一起,严肃处理一起,对涉及的相关人员进行严厉的处罚,确保高校教师学术研究的纯洁性和职称晋级的权威性。

#### **(五) 职称评定机制及流程较为复杂繁琐,评审考察不够全面客观**

从具体操作层面上看,目前高校教师职称申报及评审的整个过程非常繁琐,申报人员必须严格按照职称评审的要求提交相关纸质材料,除了要将近年来个人发表的论文论著的原件提交审核外,还必须将个人近年来科研业绩所有材料的复印件装订成册,基本上每个人都有厚厚的几大本,有的甚至有一大袋或一大筐,职称评审时由高校人事部门将相关材料运送至评审地点由专家审阅,这种传统审阅评审材料的办法非常耗时耗力。此外,目前高校教师职称晋级主要采取现场答辩的考察方式,即由评审专家现场查阅申报人员的科研业绩材料,评审专家现场提问、申报人员现场答辩,主要考察的是教师科研能力和专业素质,这种考核方式很难对教师的教学能力、教学水平、思想品德等方面进行综合考察。每次职称评审申报人员数量众多,且相关人员专业涉及不同学科领域,因评审时间有限,评审专家重点关注申报人员发表的论文数量及期刊的级别、科研课题的级别及经费等硬性条件。另外由于评审专家有限,对少数专业的申报人员进行评审时可能只有极少数本专业的同行专家,有时甚至会出现仅有相近专业专家进行评审的现象,非同行专家进行评审的评议意见可能会出现偏差,职称评审的权威性、科学性、客观性有时会受到质疑。

#### **(六) 职称评定结果与人才使用相脱离,影响教师工作积极性**

自2000年全面推行聘用制度以来,高校等事业单位在原来试点评聘分开制度的基础上,逐步深化了专业技术资格与岗位聘任相脱离的人事管理制度。2007年以后,随着国家全面推进事业单位岗位设置改革,全国各地高校全面实施了岗位设置管理与聘用制度。岗位设置改革的主要目的是加强对高校等事业单位岗位总量和各级职务结构比例的控制,对岗位实行分级分类管理。实施岗位设置以后,各地高校的各级各类岗位职数由政府主管部门统一核定,高校须在核定的岗位职数



范围之内聘用教师,不得超职数聘任。目前,全国各地高校普遍存在“岗位”与“取得相应职称人员”不匹配的现象,即“岗少人多”,尤其是近年来,高校晋升职称的人员逐步增多,但高校岗位的结构、比例和数量基本是固定的,不少晋升高一级职称的教师因受学校岗位职数及结构比例的限制而不能受聘于相应的岗位,不能获得相应的待遇,这直接影响了相关教师的工作积极性。严格的岗位结构、比例及职数限制是高校职称评定结果与人才使用相脱离的根本原因。职称评聘分开制度实施以来,有利也有弊,虽然从一定程度上加强了高校的岗位管理,优化了岗位结构比例,但也使高校教师职称评定的结果与岗位聘用相脱离,如何促使职称评定结果与人才使用更紧密的结合,充分发挥各类人才的积极性,是当前高校教师职称晋级制度亟待解决的难点问题。

### (七) 职称晋级与聘后管理制度不完善,缺乏激励约束管理机制

当前各地高校普遍存在教师职称晋级并受聘相应岗位后考核管理不严格的问题,教师聘任后的动态化、规范化的管理机制尚不健全。高校教师通过职称评审取得高一级职称后,基本上属于终身制,很多教师晋升职称且聘任相应岗位并获得工资福利待遇后,产生了懒散松懈的心理,失去了进一步提高专业技术水平、继续开展科研活动和提升教学能力的积极性,工作上缺乏进取心。加上目前高校普遍尚未建立健全聘期目标责任制,尚未构建全面、规范、完善的教师考核评价指标体系,对教师聘任后的管理不严格,缺乏相应的激励机制,致使相关教师缺乏锐意进取的内在驱动力,工作得过且过,严重阻碍了高校教师业务水平的提升和教学质量的提高。实施真正具有激励约束作用的岗位聘用制度,应该由高校与教师签订聘用合同并明确教师聘期内应达到或完成的业绩目标和职责任务,同时明确未完成目标任务的惩戒条款,约定双方的权、责、利。但从目前的现状来看,各地高校教师职称晋级并受聘于相应岗位后,一般只明确规定具体的聘期,并按聘任岗位兑现相应的待遇,普遍未明确与岗位相关的职责、任务、聘期目标等,高校目前不健全、不规范的聘后管理机制亟待改进和完善。

## 三、我国高校教师职称晋级制度改革建议

新时期,为了深入推进职称制度改革,国家陆续颁布了一系列重要文件。2016年11月,中共中央办公厅和国务院办公厅联合印发了《关于深化职称制度改革的意见》,要求进一步健全职称制度体系、完善职称评价标准、创新职称评价机制,更加科学、客观、公正地评价专业技术人才。同时,为适应市场经济“小政府、大社会”的社会治理背景,进一步理顺政府和高校的关系,推进政事分开,转变政府职能,2017年3月31日,教育部、中央编办、发展改革委、财政部和人社部五部门联合颁发了《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》,进一步明确指出,充分放权给高校,扩大高校办学自主权,在职称评审方面,要求进一步改进高校教师职称评审办法,促进高校构建充满活力、更有利于高校发展的体制机制。在当前国家全面推进高校“放管服”改革与高等教育日趋国际化的新时代背景下,为构建更具活力的高校人事管理体制机制,建立更加科学、合理和规范的高校教师职称晋级制度,笔者提出以下建议:

### (一) 借鉴西方发达国家高校教师职称晋级与聘任制度的经验,逐渐与国际接轨

他山之石,可以攻玉。西方高校倡导“学术自由”“教授治校”“大学自治”等办学理念,十分重视教师队伍建设,形成了较为固定、规范及完善的教师职称晋级与聘任制度,积累了比较成功的经验。英国是西方国家中最早在高校设立职称制度的国家之一,英国高校教师职称晋级的条件非常严格,如教授的晋升实行严格意义上的同行专家评议,由学校发函至国内外知名大学,征求相关学科领域顶尖、资深同行专家的评议意见。教授的晋升除考察学术水平外,团队领导能力和个人品德素质等也是重要的参考因素。美国高校教师职称一般分为讲师、助理教授、副教授和教授,其中讲师和助理教授是非终身制,副教授和教授则是终身制,助理教授一般有两次机会(第五年或第六年)晋升副教授,如果两次申请都没有通过,则第七年必须离开学校另谋出路,即“非升即走”原则。未来高校

教师职称晋级制度改革应逐渐与国际接轨,借鉴英美等西方国家高校的成熟经验,采取真正的同行专家评议的做法,高校可邀请校内外、省内外乃至国内外的相关学科领域知名同行专家进行函评,综合同行专家意见考察评定教师专业能力素质。同时,有条件的高校可根据办学实际逐步引入“非升即走”的竞争机制,增强教师的竞争意识,促进教师学术水平和教学质量的提高。

## (二)修订完善教师职称晋级评价标准,构建思想品德、业务能力和学术业绩并重的考核评价机制

为全面衡量和评价教师的综合素质,应对当前高校教师职称评审标准进行修订和完善,合理设置职称考核评价指标体系,制定更为科学、合理的职称评审标准。应坚持德才兼备原则,构建思想品德、业务能力和学术业绩并重的考核机制。在思想品德方面,重点考察教师的日常师德师风及思想品德素质;在业务能力方面,重点考察教师教学水平、教学质量及教学效果;在学术业绩方面,重点考察教师学术论文论著及科研课题等学术成果的质量,同时探索学术成果“代表作”评审制度,逐渐淡化对论著数量的要求,侧重考察教师的实际贡献,进一步完善高校教师职称晋级的评价标准和具体业绩要求。此外,按照“放管服”改革政策,高校教师职称评审权下放后,应结合不同类型高校实际情况,制定切合不同类别院校、不同学科以及不同专业教师实际的职称评审条件,如研究型高校侧重考察教师的业务能力、学术成果和学术影响力,艺术、体育、外语、农林、医学等院校侧重考察教师的具体专业素养和专业水平,应用型的高职高专院校侧重考察教师的实践操作能力和应用技能技巧等。通过制定合理、完善的教师职称晋级评审条件,营造积极、健康的思想导向,引导高校教师转变观念,提高师德修养,潜心做学问,努力提升专业素养、教学水平和科研能力,以净化高校的学术风气。

## (三)加大职称评审监督力度,加强职称评聘各环节的监督与约束,实行学术失范一票否决制

“公平、公开、公正”是高校教师职称评聘工作的基本原则和应然价值取向,但目前高校教师职称评聘过程中仍然存在不少学术腐败、学术剽窃等学术道德失范现象,应切实加强对高校教师职称评审过程的监督。教师职称评审权逐渐下放至高校后,由高校自主制定评审条件和实施办法开展职称评审,政府主管部门应加强对高校职称评审过程的质量监管力度,监督高校严格标准、规范程序、保障质量,以避免重蹈20世纪70年代末80年代初期各地高校职称评审标准不统一、评定质量差异大的覆辙。为确保高校教师职称评审的严肃性和公正性,高校自身也应在教师职称评审全过程中进一步加强监督与约束,建立健全举报监督制度,做到政策公开、程序公开和结果公开,对职称评审各个环节予以公示,充分发挥群众的力量,使职称评聘工作置于广大教职员工的监督之下,进一步增强职称评聘工作的透明度,确保职称评审结果的公平性和公正性。同时,应严肃惩治学术腐败现象,对职称评审过程中涉及学术造假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果等学术不端行为实行一票否决制,取消相关人员限期内的职称评审资格,并给予严肃处理,以维护高校教师职称评审的公正和公平,捍卫学术尊严与权威。

## (四)探索构建高层次人才职称破格晋级制度,创新高端、紧缺人才职称晋级模式

高校教师职称晋级制度应在坚持“统一标准、严格要求”基本原则的基础上,进一步创新高层次人才职称晋级的评价考核方式,对做出重大贡献的拔尖人才、教学科研业绩特别突出的专家型人才、特别优秀的海外留学归国高端人才以及高校紧缺急需的优秀人才等,适当放宽资历和年限的限制,明确规定其破格的具体条件要求。根据相关人员具体业绩条件直接评定相应的高级职称,建立特别优秀的高端人才以及紧缺急需专业人才职称晋级的绿色通道。同时明确规定,高端人才与紧缺急需人才不受岗位职数限制,根据相关高层次人才职称评定的结果直接聘任在相应岗位上并享受相应的待遇,积极为各类“高、精、尖、缺”优秀人才提供良好的事业发展平台,拓展其专业发展空间,以事业留住人才并充分发挥其作用。此外,积极探索高校教师和科研人员科研专利成果及其取得的社会经济效益等作为职称晋级重要参考条件的制度,进一步完善高校科技人才职称晋级的具体业绩条件,创新人才评价标准,提高各类人才的积极性。



#### **(五)建立灵活便捷的职称评审机制,促进职称评审科学化、系统化和规范化**

高校教师职称评定工作是一项复杂的系统工程<sup>[4]</sup>。目前,高校教师职称的评审主要采取现场答辩、现场评审相结合的简单考核方式。高校教师职称评审并不是简单的一次性流水线工作<sup>[5]</sup>。随着现代计算机网络技术的进步以及高校职称制度改革的不断深入,应建立更灵活、规范、便捷的职称评审体制机制。从评审办法来看,应进一步简化评审流程,节约评审时间,提高评审效率,设计开发出高校教师职称网络评审平台,采取更简便灵活的评审方式,改变现行审阅厚厚纸质业绩材料这种费时又费力的传统做法,申报人员通过网络平台上传个人论文论著等评审材料,高校人事部门通过网络平台进行资格审核后,提交国内外高校的同行专家进行网络盲审,盲审通过的申报人员集中进行现场答辩、考核。在考核方法上,应采取现场考察和全面考核相结合的方式,评审专家除了现场考察申报人员答辩情况外,还应对其思想道德品质、教学科研业绩、学术专业水平及素质能力等各方面进行客观、准确、全面的考察鉴定,对有疑义的申报人员必要时采取实地走访考察,通过召开座谈会、考核测评以及与其相关领导同事和学生谈话等方式进行调查研判,并根据综合考察情况确定评审结果,使评审结果更为客观、公正、全面,使高校教师职称晋级制度更加科学化、合理化和规范化,也使职称评定的结果更具权威性。

#### **(六)推动职称评定结果与人才使用紧密结合,按照人岗相适应原则以评促用、以用促评,提高人才积极性**

由于严格的岗位结构比例及职数限制等原因,当前高校职称评定结果与岗位聘用联系不紧密,影响相关人员的积极性。新出台的《关于深化职称制度改革的意见》明确规定“促进职称制度与用人制度的有效衔接”,根据文件要求,高校等各类事业单位应根据用人需求计划,结合单位岗位空缺的实际,使职称评定结果与人才使用相结合,切实做到“评以适用、以用促评”。随着高校“放管服”改革的逐步推进,教师职称评审权将全面、直接下放至高校。高校教师职称评审工作关系到广大教师的切身利益,职称评审权下放高校后,各地高校应结合岗位设置的实际情况,根据学校各类岗位空缺职数、现有教师队伍职称结构及比例情况等因素,科学、合理地设置职称评审的具体标准和条件,在岗位职数范围内自主开展职称评审工作,在限定的岗位职数内最大限度将职称评审结果与岗位聘用有机结合起来,尽量做到评、聘结合,以评促用、以用促评,切实做到人岗相适,提高相关教师工作积极性,促进高校和谐发展。

#### **(七)加强职称晋级及聘后的考核管理,建立健全具有激励、约束作用的考核管理机制**

为适应新时期高校人事制度改革要求,促进高校教师努力工作,激发教学科研活力,高校应切实加强教师职称晋级聘任后的考核及管理工作,建立健全具有激励和约束功能的考核管理体制机制。高校应实施具有契约性质的聘期目标责任制,学校与晋升职称且受聘于相应岗位的教师签订聘期目标责任书,明确聘期内学校与教师双方的权利、职责和义务。用书面合同、契约的形式明确约定教师在聘期内应完成的职责任务和工作目标,督促教师切实履行岗位职责,保质保量完成相关工作任务。在聘期内,高校可采取定期或不定期的形式对教师履行职责情况进行考核,对于考核不合格的人员,予以高职低聘,甚至解聘和辞聘;对于考核优秀的人员给予适当奖励或者高职高聘。通过建立健全激励、约束管理体制机制,切实加强高校教师职称晋级与聘任后的考核管理,促进高校教师教学质量和科研水平的提高。

### **四、结 语**

百年沧桑,洗尽铅华。我国高校教师职称晋级制度的改革经历了百余年的曲折发展历程,每一次改革都是在总结前一次经验教训的基础上,对原有制度的提炼和升华,不同的职称晋级制度在不同的历史阶段发挥了重要的作用,促进了各个历史阶段高校人事管理制度的完善,激励了高校教师的积极性,有效地推进了我国高等教育事业发展。经过历次改革,高校基本建立起了规范、统一和

相对完善的教师职称晋级制度。然而,当前我国高校教师职称晋级制度依然存在诸多积弊,以至于遭受不少诟病,甚至有取消职称制度的呼声。职称制度本身是衡量和评价高校教师学术水平能力的有效途径,充分发挥其积极、健康的激励导向作用,逐步减少目前职称制度存在的弊端,是未来职称制度改革的重点和目标。随着新时期职称制度改革以及“放管服”改革等相关文件的出台,高校新一轮的职称晋级制度改革即将全面启动。党的十九大的顺利召开,开启了全面建设社会主义现代化强国的新征程,而作为承载着推进富国强国重要历史使命、高层次专业技术人才集中的高校,应顺势而为,在新的时代背景下,与时俱进,根据十九大精神以及国家相关政策法规,结合学校岗位设置与人事制度改革的实际,创新职称晋级实施办法和运行机制,进一步深化职称评聘制度改革,构建更为科学、合理、完善的教师职称晋级制度,以稳定和凝聚师资队伍,促进学校健康和谐发展。

#### 参考文献:

- [1] 郝振文,王美芳. 我国高校教师职称评聘的历史回顾与前瞻[J]. 山东师大学报(社会科学版),1994(4):67-70.
- [2] 牛风蕊,周作宇. 蔡元培教师聘任思想探析[J]. 现代大学教育,2006(2):52-56.
- [3] 方华,陈祖平. 高校教师职称评审制度的发展历程及体系构建[J]. 教育探索,2014(3):83-84.
- [4] 赵志鲲. 高校教师职称评聘工作探析[J]. 扬州大学学报(高教研究版),2005(10):29-31.
- [5] 王鸿政. 高校教师职称评审制度体系的探索[J]. 当代教育科学,2013(9):44-45.

## A Historical Review of College Teachers' Professional Title Conferring and Reform Suggestions

MENG Youhua

(Personnel Department, Hainan Medical College, Haikou 571199, China)

**Abstract:** Since modern times, the system of conferring professional titles to teachers has gone through many phases such as embryonic infancy, development, stagnation and recovering, normalization and optimization, reforming and improvement. In the long-term exploration, the system has been increasingly reformed, improved and completed, serving as an important way to evaluate teachers' professional skills and capabilities. However, there are still shortcomings in the current system. For example, the evaluation standard is not comprehensive, scientific, and reasonable enough. The evaluation indicators do not reflect differences of colleges or majors. The evaluation methods are not flexible enough. The appraise and supervision system is problematic. The evaluation procedure is too complex and fussy. There is a gap between evaluation results and need of the personnel. There is no inspiring and constraint mechanism for teachers after recruit. In the new era, in order to deepen reform and further improve professional titles system, we may learn from the experience of the developed countries and establish the system that adapts to international standards. We need to further revise and make clear evaluation standard to establish a scientific and reasonable system for evaluation and inspection. Evaluation and supervision need to be strengthened in every appraising stage. We also need to explore and construct the system of giving admission to high level rare personnel, to establish flexible, convenient and standard professional titles system, to promote the full use of recruit personnel, and to build a system of post-employment examining and management system.

**Key words:** teachers in universities and colleges; professional title-conferring system; evaluation criteria; the combination of evaluation and employment; the supervision of evaluation and employment; evaluation and supervision after recruiting

责任编辑 秦 俭