

# 我国高校教师职务制度研究及政策建议

田一聚

(江苏省教育厅 人事处, 江苏 南京 210000)

**摘要:**我国现行的高校教师职务制度是1986年中共中央、国务院批准实行的。这一制度实施以来,极大地促进了高校教师队伍建设和学科建设,但其固有的弊端在现实中也越发凸显。教师职务制度改革已势在必行。文章结合工作实践,就我国教师职务制度改革趋势进行研究,并提出政策建议。

**关键词:**高校;教师职务制度;政策研究

**中图分类号:**G647

**文献标识码:**A

**文章编号:**1003-2614(2006)02-0093-02

## 一、历史沿革:我国高校教师职务制度实践历程

我国教师职务制度发展到今天,经历了一个漫长的过程。20世纪初,借鉴国外的先进管理思想和方法,我国形成了以职务等级制为基础的高校教师职务制度。新中国成立后,基本沿用并认可原有高校系统的教师职务制度,当时提升副教授须由高等教育部审批。1956年4月,高等教育部集中办理了一次高校教师提升教授的工作。

1960年3月,在学习前苏联教师职务制度经验的基础上,《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》(以下简称《暂行规定》)出台,对确定与提升助教、讲师、副教授、教授的条件作了比较详细的规定。随之,教育部《关于执行〈暂行规定〉的实施办法》对职称申报与审批程序作了具体规定,教授职称须由教育部审批,副教授的审批权限与程序在后来的通知中也改同为教授,并要求建立必要的考核和业务审查制度。新中国的高校教师职务评审制度自此建立,即职称评定制度,教授成为最高一级学术水平的称号。1966年开始,由于“文化大革命”的爆发,教师职务被取消,职称评定工作完全停止。

1977年9月,邓小平同志在《教育战线的拨乱反正问题》中指出:“大专院校也应恢复教授、讲师、助教等职称。”1978年3月,《国务院批转教育部关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》指出,在国务院没有作出新规定前,仍可执行1960年的《暂行规定》,原先提定的各级职务一律有效,恢复职务名称,不须重新办理报批手续,教授职称由教育部审批改为由各省、直辖市、自治区批准,报教育部备案。高校教师职务制度得以全面恢复。1979年,教育部颁布《高等学校教师职责及考核的暂行规定》,1981年又下达《关于试行高等学校教师工作量制度的通知》,进一步完善了职称评定制度。1982年2月,为适应新的形势需要,并使职称评定工作制度化、规范化,教育部颁发了《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》,对教师职称评定的政治、业务条件及审批程序作出了更加明确的规定。

1983年9月,针对高校教师职称评定工作中出现的一些问题,中共中央书记处、国务院决定暂停职称评定工作,进行认真地复查、验收和全面整顿。同时,教育部在清华、北大等七所高校进行试点,探索改革方案。1986年1月,中共中央、国务院转发了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度的报告》;2月,国务院颁发《关于专业技术职务聘任制度的规定》;3月,中央职称改革领导小组批转了国家教委《高等学校教师职务试行条例》、《关于〈高等学校教师职务试行条例〉的实施意见》、《高等学校教师职务评审组织章程》等文件。自此,高校教师职务制度全面建立并系统实行,而且对原有的职称评定制度作了重大改革,改革重点是要实行教师职务聘任制度及相配套的结构工资制度,具体采用任职资格评审和职务聘任相结合的方式,同时注重各级职务的结构比例和岗位设置问题,以更大促进高校教师工作的积极性和创造性。1988年,中共中央办公厅发文提出,要在国务院的领导下,由人事部负责指导和组织协调,进行全国范围的职称制度改革,全面实行专业技术职务聘任制。从此高校教师职务评聘成为经常性和制度化的一项工作。1991年,国家教委、人事部联合印发《关于高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》,进一步明确了评聘原则,并提出可以有计划、有步骤地进行教师职务任职资格评审和职务聘任分开的试点工作。1999年以来,部分高校开始试行教师职务聘任制,在制度创新上又迈出了一步。

总的来说,高校教师职称改革工作取得了相当大的成绩,一方面稳定了教师队伍,解决了高校教师职务长期得不到确定和晋升的历史遗留问题;另一方面使一批优秀中青年教师脱颖而出,改善了高校教师队伍结构,为学科建设创造了师资条件;同时也初步建立了教师考核体系,调动了广大教师的积极性和创造性。但我们也看到,由于制度本身的不完善和政策环境的不成熟,缺乏与之配套的社会保障体系,加之传统观念的束缚,教师职务聘任制并未真正实施到位。

收稿日期:2005-11-09

作者简介:田一聚,江苏省教育厅人事处干部,主要从事教育管理研究。

随着经济体制的转轨,优化教师资源配置、按岗申报、择优竞争上岗已成为高校实现自身可持续发展的制度要求。

## 二、现实解构:当前高校教师职务制度问题分析

目前,我国高校教师评价和任用的主要制度仍是“评聘合一”制度,或为职称评审制度。这一制度实施以来,对我国高校教师队伍建设和学科发展建设起到了较大的促进作用。制度本身有其科学的一面。从评价指标看,包括政治素质、职业道德、学历、资历、外语计算机水平、专业理论知识、教学业绩成果、科研业绩成果等方面评价内容,体现了对教师的全面要求;从评价方式看,一般经过民主测评、面试答辩、同行专家评价、学科评议组评议、评审委员会评审等几个环节,体现了群众评价与专家评价相结合的科学的评价方式;从评价效果看,选拔了一批教学能力强、学术水平高的教授、副教授,并在教学科研岗位上发挥了较好的作用,体现了评价结果具有较高的可信度,起到了积极的导向作用。同时这种评价制度也存在很多的弊端,以至于其积极作用日渐式微。

从评价体系看,职称评审导向模糊,功利现象趋于普遍;评聘机构行政化倾向明显,评议机制呈现官学一体趋势。注重过去取得的成果及贡献,轻视教师的潜在能力和发展后劲;注重科研成果多少,忽视教学能力的考核评价;注重论文的数量,忽视论文的质量。从评聘过程看,重资格评审轻聘任管理;重任职前评审轻聘后管理和考核。高校教师的职称、职务仍旧混为一谈,甚至存在因人设岗、因人聘任的现象;教师岗位意识淡薄,履职观念薄弱;聘后管理流于形式,考核指标明显泛化。从评聘结果看,教师职务能上不能下,实际上的“教师职务终身制”导致了待遇终身制,“职务下”和“待遇下”的问题难以得到有效解决。

## 三、路径选择:我国高校教师职务制度改革趋势

高校教师职务制度是一种用人制度,关系到是否能实现师资配置的最优,促进学科建设的发展,提升我国高校的整体教研水平和竞争实力。特别在人才资源竞争激烈的今天,为适应高等教育改革和教师全面发展的需要,现行教师职称评审制度改革势在必行。如今,全国人才工作会议业已召开,科学人才观已然提出,高校教师职务制度改革的目标更加明确。为了彻底改变与社会主义市场经济不相适应的高校人事管理体制,建立科学的用人机制,促进人才的合理流动,强化岗位职责,体现效率指针,高校教师职务制度改革根本出路在于取消现行教师职务任职资格评审,实行以职务岗位聘任为核心的教师职务聘任制,实行以校内外同行学术评议与校内专家教学评价相结合的教师评价方式。

高校教师职务聘任制度改革的基本思路是:学校根据学科建设和教学科研任务的需要,科学合理地设置教师职务岗位;在科学设岗的基础上,学校公布空缺的教师职务岗位,向校内外公开招聘教授、副教授。学校通过一定的聘任程序,按照岗位自主聘任教授、副教授。学校与受聘教师在平等自愿的基础上签订教师职务聘任合同。聘任的教授、副教授仅在聘期内享受教授、副教授的有关待遇。聘期已满的教授、副教授须与未聘教授、副教授的教师同样竞争相应岗位。对外不存在教授、副教授资格证书,只有明确聘期的教授、副教

授聘书。具体而言,在高校教师职务聘任制度改革中须把握好以下几个环节:

1. 设置岗位。科学设置教师职务岗位,是切实实行教师职务聘任制度的基础性工作。学校须按照“精干、优化、高效”的原则,以学科建设需要和各学科、专业实际承担的教学科研工作任务为依据,制定教师职务岗位设置方案,科学合理地设置教师职务岗位。教授、副教授岗位要分解到每一个二级学科,甚至每一个专业、研究方向,这样才能避免出现挤占其他岗位的现象。

2. 设计各职务岗位职责和任职条件。学校要与院系一起认真设计每一个教师高级职务岗位的岗位职责与任职条件。首先要明确岗位职责,规定应聘某一个教师职务岗位的教师到岗后应该做什么,工作须达到一个什么样的目标,这样才便于聘期结束后对教师的考核;其次要明确岗位的任职条件,告诉大家具备什么条件的人才能胜任该岗位,包括学历、资历、外语及计算机水平、教育教学能力、学术水平等方面的要求。

2. 公开招聘。学校向校内外公布空缺的教师高级职务岗位,同时公布各个岗位的岗位职责和任职条件,公开招聘教授、副教授候选人。

3. 学术评议。学校将教授、副教授候选人的学术成果,包括学术论文、著作、项目研究成果等送校内外同行专家进行学术评价,由同行专家对候选人的学术水平目前在全国乃至国际上处于什么地位、达到什么水平给予一个科学客观的评价,必要时由专家对若干个候选人按照学术水平高低进行排序,以供学校聘任时参考。

4. 择优聘任。学校召开由校内各学科知名教授、校领导参加的教师职务聘任委员会,对若干个候选人的师德表现、教育教学能力、学术水平等进行综合评价,最后通过无记名投票的方式择优确定某一个教师高级职务岗位的聘任人选。

5. 签订聘任合同。由校长或校长授权院长(系主任),与受聘教师签订聘任合同,明确学校与受聘教师双方的权利和义务,并进一步明确该高级职务岗位的岗位职责和聘期内的工作任务以及聘任期限等。

6. 聘期考核。履职考核是实施教师职务聘任制的关键环节。受聘教师聘期结束后,学校须根据聘任合同规定的岗位职责和工作任务,对受聘教师的师德表现、履行岗位职责情况、完成工作任务情况以及学术水平等方面进行全面考核。考核采取定量考核与定性考核相结合的方式,聘任期满考核可以在年度考核的基础上进行,考核结果作为下一聘期续聘或解聘教师职务的依据。

目前,高校教师职务聘任制改革正处于试点阶段,待取得成熟经验后,再逐步推向所有高校,而改革思路的探索和制度观念的更新则应该成为永恒的主题。

### 参考文献:

- [1] 黄伟. 深化高校教师职务聘任制改革的若干思考[J]. 中国高等教育, 2003, (2).
- [2] 金振源, 顾爱军. 我国高校教师职务评聘制度的建立和发展[J]. 上海大学学报(社会科学版), 2001, (6).
- [3] 王萍. 对我国高校现行教师职务评聘制的反思[J]. 合肥工业大学学报(社会科学版), 2004, (3).

[责任编辑:杜小平]