

关于高校教师职称工作中若干问题的思考

高彦伟

(信阳师范学院,河南 信阳 464000)

摘要:高校教师职称工作是高校人事工作的重要组成部分,不仅关乎高校教师的切身利益与职业发展,还关系到高校的人才队伍建设与规划。本文从高校教师职称工作相关概念出发,探讨了高校教师职称工作中存在的几个突出问题,并结合国家职称制度改革的新形势,给出解决问题的对策和建议。

关键词:高校教师;职称工作;思考

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.256

1 引言

2017年1月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化职称制度改革的意见》,意见指出,深化职称制度改革,要以职业分类为基础,以科学评价为核心,以促进人才开发使用为目的,健全职称制度体系,完善职称评价标准,创新职称评价机制,促进职称评价和人才培养使用相结合,改进职称管理服务方式。要突出品德、能力、业绩导向,克服“唯学历、唯资历、唯论文”等倾向,科学客观公正评价专业技术人才,让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业,让作出贡献的人才有成就感和获得感。意见的提出使得我国高校教师职称制度改革取得了一定的成效,但是还没有达到理想的效果,高校教师职称工作中仍然存在着一些矛盾比较突出的问题。本文从高校教师职称工作相关概念出发,针对高校教师职称工作中存在的几个突出问题,给出解决问题的对策和建议,为相关部门决策提供参考。

2 关于高校教师职称工作的几个概念

2.1 职称

职称最初源于职务名称,理论上职称是指专业技术人员的专业技术水平、能力,以及成就的等级称号,是反映专业技术人员的技术水平、工作能力的标志。随着社会发展的需要,逐步产生了对专业技术人员的水平评价与聘任岗位相分离的需要,即“评聘分离”,职称的概念也相应发生了变化。聘任的岗位称之为“专业技术职务”,简称职务;而专业技术人员的水平则以“专业技术职务任职资格”来标识,简称职称。职称是评判专业技术人员水平高低的重要标准,也是高校教师教学科研水平的重要体现。

2.2 高校教师职务

根据《中华人民共和国高等教育法》的规定,高等学校实行教师职务制度。高等学校教师职务根据学校所承担的教学、科学研究等任务的设置。高校教师职务设助教、讲师、副教授、教授,高校教师职务的任职和晋升条件以思想政治表现、理论知识水平、教育教学能力和科学研究能力等为主要依据。

2.3 高校教师岗位

根据《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》精神,我国高等学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类,其中专业技术岗位包括教师岗位和其他专业技术岗位,且教师岗位是专业技术主体岗位。教师岗位包括教授、副教授、讲师、助教岗位。教授一、二、三、四级岗位,对应教师一至四级岗位;副教授一、二、三级岗位,对应教师五至七级岗位;讲师一、二、三级岗位,对应教师八至十级岗位;助教一、二级岗位,对应教师十一、十二级岗位。高校教师可根据教师岗位的具体任职条件和自身的职业发展水平进行教师

岗位的聘任与晋升。

2.4 高校教师职称评聘模式

根据《中华人民共和国高等教育法》的规定,高等学校实行教师聘任制。教师经评定具备任职条件的,由高等学校按照教师职务的职责、条件和任期聘任。高等学校教师的聘任,应当遵循双方平等自愿的原则,由高等学校校长与受聘教师签订聘任合同。目前,高校教师职称的评聘模式有两种:第一种是评聘合一,也是我国现行的职称评聘模式,即在对高校教师的职称进行评审时,同时进行职务的聘任,教师取得资格后就可以享受终身制;第二种是评聘分离,即将高校教师的职称评审和职务聘任分开,也就是说通过了职称评审,表明教师具备担任某一职务的学术技术水平和能力,但因为某些原因不一定立马就聘用,这种职称的评聘模式从时间上分开了“评”和“聘”的环节,而且强调先评后聘,择优聘任,符合目前高校教师职称工作改革的方向和实际需要。

3 高校教师职称工作中存在的问题

3.1 职称评审计划“僧多粥少”

职称评审计划,即职称指标,是目前高校教师职称评审工作的核心矛盾所在。在每年的职称评审工作启动之前,高校都要将当年的职称评审计划报所属人力资源和社会保障部门审核备案,人社部门根据高校的专业技术职务结构比例和职务数额审核职称评审计划。职称评审计划的多少决定了有多少教师能通过当年的职称评审,获得职务晋升。近年来,人才争夺战在我国愈演愈烈,一时间你争我夺,热火朝天。各地高校因为更名、评估、学科建设等需要,也大量的引进博士等高层次人才,但是职称评审计划数量的增加却微乎其微,这就造成了职称申报评审扎堆“僧多粥少”的现状。高校教师对职称评审计划日益增长的需要和职称评审计划不能满足广大高校教师发展之间的矛盾在不断加剧,这切实阻碍了高校教师的职业发展,也影响了高校教师的工资待遇。

职称评审计划有限,决定了职称评审是一项竞争性评审,在现实利益面前,难免会出现一些不和谐现象。例如,有些教师为了评上职称,进行人情公关,无心教学科研;有些教师可能已经达到甚至取得了高于职称申报评审条件的工作业绩,但却因为职称评审计划的限制,迟迟不能晋升职称;还有一些教师因为没能及时取得相应职称而在申报项目或奖励时被拒之门外,这都打击了高校教师工作的积极性,阻碍了教师的专业发展。

3.2 职称申报评审条件不完善

我国高校教师职称申报评审条件基本都是由各省人力资源和社会保障部门制定,国家没有统一的标准,在高校教师职称评审权下放的背景下,各高校一般会制定不低于省定标准的申报评审条

件。在高校教师职称申报评审中,高校一般会采用两种办法组织职称申报评审工作,一是学校组建专家评审委员会,对符合省定申报评审条件的申报人进行综合评议,投票产生人选;二是学校组建专家评审委员会,按照既定的工作业绩量化标准,首先对申报人的工作业绩进行量化排名,然后再投票产生人选。这两种办法各有优缺点,综合评议推荐,学校能从德、能、才等多方面对申报人进行评价,但却因为职称评审计划有限,难免有人说情送礼,不利于评审工作的客观公正;而工作业绩量化排名推荐,学校易于通过排名产生推荐人选,但却无法从德、能、才等方面对申报人进行综合评价,且量化积分容易造成职称申报评审的重科研、唯论文现象。

面对这些问题,目前有些省份对高校教师职称申报评审条件进行了改革,把高校教师系列职称由原来的教师系列,细分为:教学为主型、教学科研型、科研开发服务型、辅导员单列等。有些高校甚至出现了不以论文为依据或职称申报评审不再需要论文的现象。这些都值得我们深思,一是不以论文为依据或职称申报评审不再需要论文,确实克服了唯学历、唯资历、唯论文等倾向,有利于去除高校“重科研轻教学”的痼疾,改变“教得好”不如“写得好”的一贯论调,但如果教授不具备论文写作的基本能力,那恐怕很难对学生进行研究指导;二是在实际的职称申报评审工作中,将高校教师职称分类评价分的太细,不利于高校教师职业能力的全面发展,也不利于高校教师职称政策的前后衔接;三是高校教师职称评审计划的有限性决定了职称评审的竞争性,仅靠细分高校教师职称分类,并不能从根本上解决矛盾。

3.3 职称申报评审周期漫长,程序复杂,材料繁多

“不评不甘心,参评特累心,落评更灰心”,这句话表达了很多参与高校职称评审教师的心声,也显露了目前高校教师职称评审工作的一大诟病,即职称申报评审周期漫长、程序复杂、材料繁多。以教授评审为例,职称申报评审要经历基层推荐、学校推荐、上级评审等程序,一般需要3-5个月时间,每一次推荐对申报人来说都是一次漫长准备和等待的过程。高校教师职称制度的改革和高校教师职称评审权的下放,在一定程度上减少了职称申报评审程序、缩短了职称申报评审时间,但学校层面的职称申报评审工作仍有待进一步简化程序、缩短周期。

参评累的另一原因就是申报材料繁多,以申报教授职称的基本条件为例,需要提交专业技术职务任职资格评审表、评审简表、职称申报推荐诚信承诺书、学历学位证书、教师资格证书、职称证书、聘任证书、论文论著、项目奖励、收录证明等申报材料,还需要相应的复印件和电子材料,且申报人要携带如此多的材料到不同部门进行认定和公开展示。如果申报材料有误需要调整,那么整套申报材料都有可能需要重来一遍。整个过程下来,不仅教师们身心疲惫,还耗费了大量的人力和物力,因此减少职称申报评审中提供材料的种类、数量以及相关要求简化迫在眉睫,势在必行。

3.4 职称资格确认和证书管理全国不统一

国家对高校教师职称工作仅有指导性的意见,并没有建立全国统一的高校教师职称申报评审条件。因此,各个省份的高校教师职称申报评审条件各不相同,高校教师跨省流动就存在职称资格的再次确认问题。职称资格的再次确认给高校教师流动增加了一道障碍,同时如果职称资格不能及时确认或确认不成功,高校教师就无法申报高一级职称,不利于高校教师的成长发展。

高校教师职称证书由各省人力资源和社会保障部门统一编号,制证印发。一些省份已经实现了职称申报评审工作和职称证书的信息化管理,可以实现职称网上申报评审,职称证书的信息查询、统计、分析、管理等操作。但也有一些省份还比较落后,尚未实现职称

工作的信息化。目前,国家尚未制定全国统一的高校教师职称申报评审条件,也并未对高校教师职称证书进行全国统一管理,不能实现对高校教师职称申报评审和证书管理的信息化。但是,高校教师是我国专业技术人才的重要组成部分,在人才强国和信息社会的背景下,国家有必要也必须清楚掌握高校教师队伍的基本情况,充分发挥高校教师在人才强国中的巨大作用。

3.5 重评审轻聘任,缺乏师德师风监督管理

我国高校教师职称工作大都是评聘合一模式,以评审代替聘任,即评审通过了就聘任。在这种情况下,部分教师为了取得职称享受相应岗位的工资待遇,在职称评审之前教学工作兢兢业业,学术研究废寝忘食,但是一旦通过了职称评审,聘任上岗,就开始放松学习,安于现状,难以做出更加优秀的业绩。重评审轻聘任的高校教师职称工作模式,不仅严重阻碍了高校教师的专业发展,也不利于高校的人才队伍建设。

近年来,高校教师违反职业道德规范和职业行为规范的事件时有发生,甚至在高校教师职称工作中出现了“带病评审、带病聘任、带病跳槽”的现象。而目前大多数高校却尚未建立贯穿职称工作始终的师德师风监督管理制度,不能对高校教师职称工作中违反职业道德规范和职业行为规范的现象进行及时有效的处理。因此,我们必须建立一套以监督预防为主、查处惩治为辅的职称工作师德师风监督管理制度,防患于未然。

4 关于存在问题的思考

通过上面的探讨分析,我们可以看到,高校教师职称评聘、跨省流动、聘任考核、师德师风监督管理中存在的问题,确实影响着高校教师的职业发展和工资待遇,影响着学校的人才队伍建设和规划,影响着国家对高校教师职称信息的查询、统计、分析和管理工作,解决职称工作中存在的这些问题迫在眉睫,下面从四个方面谈谈对解决这些问题的思考:

4.1 建立高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定制度

高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定制度是指,在职在岗的高校教师,可依据高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定条件,自愿提交相应申请认定材料,依法取得相应专业技术职务任职资格的制度。

建立高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定制度,可以有效解决职称工作中存在的一些具体问题。具体如下:(1)职称将回归专业技术职务任职资格的本意,只要符合相应的职称申请认定条件就可以依法取得相应的职称,高校教师职称评审将不再受职称评审计划的限制,不再具有竞争性。(2)制定高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定条件,不仅可以优化高校教师职称申报评审条件,还可以有效化解职称申报评审过程中的各类矛盾。另外,将教学为主型、教学科研型、科技开发服务型等类型职称统一融合为高校教师职称,这不仅可以有效解决高校教师职称分类评价问题,还有利于高校教师教学科研的全面发展。(3)高校教师依据高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定条件,提供相应申请认定材料,由相关部门进行审核认定,这不仅减少了职称申报评审所需提交的材料,还简化了职称申报评审程序,缩短了职称申报评审时间,切实把高校教师从职称申报评审中解放出来,专心教学科研工作。(4)国家适时开发高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定系统和职称证书管理系统软件,推进职称工作的信息化,简化职称申请认定程序,加强职称证书信息化管理。建立高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定制度后,高校教师职称证书将实现全国通用,无需跨省再次确认。

4.2 建立高校教师岗位公开招聘制度

高校教师岗位公开招聘制度是指,在在职在岗的高校教师,取得相应的职称资格后,由高等学校按照教师职务的职责、条件,实行公开招聘,择优上岗。建立高校教师岗位公开招聘制度,坚持公开、公平、公正、竞争、择优的原则,按需设岗,竞聘上岗,择优聘任,合同管理,改变因人设岗,人浮于事的状况,逐步在高校教师岗位管理中形成一种“能者上,庸者让,劣者出”的工作机制。建立高校教师岗位公开招聘制度,是深化高校人事制度改革,优化高校教师队伍管理,调动高校教师工作积极性和创造性,形成充满活力的竞争激励机制的重要保障。

4.3 建立高校教师岗位聘任考核制度

高校教师岗位除了需要建立公开招聘制度,保证公开招聘,择优上岗,还应建立一套严格的高校教师岗位聘任考核制度,加强聘期考核,规范合同管理,确保所聘教师“名副其实”。以日本为例,每隔3年到4年,日本的高校都要对教授和副教授,进行一次“业务审查”,通过者方可继续聘用,这在一定意义上打破了职称的终身制。依靠严格的岗位聘任考核制度,不仅可以保证教师队伍的高素质、高质量,也能激励教师勤奋进取,不断提高专业水平和敬业精神,更便于及时发现和解决问题。

4.4 建立高校教师职称工作师德师风监督管理制度

师德师风是评价高校教师队伍素质的第一标准,在高校教师职称工作中,建立师德师风监督管理制度,坚持德才兼备、以德为先,实行师德师风“一票否决制”,将对师德师风的监督管理贯穿于高校教师职称工作的始终,对高校教师违反职业道德规范和职业行为范的情况,采取零容忍的态度。改变以个人承诺或单位思想政治表

现鉴定等单一形式的师德师风考核评价机制,不断创新师德师风评价考核评价方式,确保将对高校教师的师德师风考核评价落到实处。

5 结束语

高校教师职称工作改革虽然取得了一些成绩,但仍存在许多问题,创新高校教师职称评聘工作机制,能够让辛勤付出的高校教师有成就感和获得感,促使高校教师专心教学科研工作。本文提出的建立高校教师专业技术职务任职资格国家统一申请认定制度、高校教师岗位公开招聘制度和高校教师岗位聘任考核制度和高校教师职称工作师德师风监督管理制度,是坚持资格统一管理、岗位竞聘管理、聘任考核管理、师德师风监督管理的重要体现,是解决高校教师职称工作中存在的问题,促进教师职业能力全面发展,加强学校人才队伍建设,优化国家高校教师职称工作的重要举措。

参考文献

- [1]黎宏宇.浅论“十三五”形势下高校职称评聘制度改革的新思路[J].人力资源管理,2018(2):116-117.
- [2]汪建华.高校教师职称评聘现状分析与对策探究[J].教师教育研究,2013,25(5):18-22.
- [3]叶芬梅.当代中国高校教师职称制度改革研究[M].北京:中国社会科学出版社,2009.

作者简介:高彦伟(1987,08-),男,汉族,河南新野人,硕士研究生,讲师、企业一级人力资源管理师,研究方向:人力资源管理。