

高校管理正义视野下的教师职称评聘

杨雪珍

(苏州大学 校长办公室,江苏 苏州 215006)

摘要:实现管理正义是建立现代大学制度的重要内容之一,而开展教师职称评聘工作是坚持高校管理正义的一项重要实践。高校在教师职称评聘工作中,必须坚持以人为本,加强制度化建设,真正发挥教师教书育人的积极性,实践高校管理正义,进而推进现代大学制度建设。

关键词:高校;管理正义;职称评聘

中图分类号:G657

文献标识码:A

文章编号:1671-5322(2012)01-0079-03

高校职称评聘是考核、衡量教师教书育人水平 and 成果的一个重要手段,职称评聘工作的成功与否,影响着教师积极性的调动和发挥。教师职称评聘工作是高校管理正义的重要表现形式之一,实现高校管理正义又是教师职称评聘工作能够正常进行的重要前提之一。本文基于高校管理正义之视角,在对高校职称评聘过程作客观分析的基础上,提出了改进高校教师职称评聘工作的基本策略。

一、对高校管理正义的基本认识

高校管理正义是指高校的管理过程和结果尊重高校的办学规律,有利于人类和社会的进步,为绝大多数师生员工所认可和接受,并以人的全面发展与社会关系的和谐完善为其最终目标^[1]。实现高校的管理正义,最重要的就是要实施“和谐行政”,坚持“以人为本”的思想,实现人的全面发展。高校管理正义必须体现公平与效率、科学与人文的有机统一,做到:(1)法治行政。高校要依法、按章办事,做到实体、程序正义,体现公平与效率。(2)责任行政。加强高校管理中的责任意识,管理人员各司其责,建立健全有效的责任制度。(3)民主行政。努力克服行政权力泛化现象,充分发挥教授和学术组织的权力,重大问题决策上进一步体现科学性和民主性。(4)人文行政。高校在日常工作中,要充分体现人文关怀,实施“和谐行政”,从而营造充满生机和活力的和谐

氛围。

二、高校职称评聘过程

随着现代大学制度建设工作的不断推进,职称评聘过程中暴露出的弊端也日渐凸显。

1. 职称评定行为缺少法律法规保障^[2]。现有用以指导职称评定行为的依据仅是政府和教育主管部门出台的一些指导性的地方性规章与部门规章,且这些规章没有具体的评定标准、操作程序和救济手段,可操作性不强。关于高校教师职称评定条例,还是1986年原教育委员会提出的“试行条例”,至今已有20多年,明显存在很多缺陷,无法指导实际工作。而与此同时,各高校又根据各自学校不同的实际情况和要求,依照“授权”不断制定新的规则或办法,不同高校关于职称评审的实施细则和实施办法各不相同,对教师任职资格的要求也参差不齐,从而导致各高校教师职称评定标准不统一、不合理,在不同的高校形成截然不同的评定结果;或者由于名额分配的不平等,有些学校因为名额多,即使水平一般也可能晋级,而有些学校即使教师水平很高,也可能因名额有限而被淘汰。从而影响了教师工作的积极性,也容易导致队伍的不稳定,影响正常教学、科研活动的开展。

2. 职称评定程序透明度不够且缺少教育法律救济机制^{[2]2}。教师职称评定理应体现公平、公正、公开,申请条件公开、评定程序公开、结果公

收稿日期:2011-01-06

作者简介:杨雪珍(1970-),女,江苏吴江人,副研究员,研究方向:教育管理。

开。而在实际操作过程中,很多高校对申请条件都能公开,但对评定过程和程序却很难公开,从而滋生拉关系、走后门,人为造成内部程序和暗箱操作嫌疑,不利于公平竞争,影响教师职称评定的结果。在职称评定过程中,高校教师的救济权,应包括回避申请权、行政申诉权及行政诉讼权等。而现行的教师职称评定制度缺乏教育法律救济途径的规定,评审委员会组成人员有时是不公开的,申请人并不知道谁是评委,即使知道也无法行使“回避申请权”;另外,明文规定的教育救济制度也只有“教育申诉制度”,仍处于起步阶段,并缺乏专门的申诉处理机构和人员,处理形式也存在缺陷,真正的教育行政复议、教育行政诉讼制度也还不健全。这往往导致法院不受理教师职称评审的案件、而教师也无处寻求救济的真空现象,侵犯了特定教师的合法权益。

3. 评聘不分、重评轻聘或以评代聘。长期以来,人们对职称与职务的理解有着概念上的混淆,甚至有不少人将二者等同。事实上,二者的定义和范畴是完全不同的^[3]。职称,是反映教师学术水平、业务能力、工作成绩及工作资历的一种职务称号,是教师的技术业务等级,与教师在高校中所担任的职务无关;而职务则是指具有明确职责和权利的工作岗位,拥有职称并不一定能保证其拥有职务,只有具备相应的条件,符合高校岗位的需要,教师才有可能获得某职务。由于受传统的人事管理体制影响,对聘任制认识不足,评聘不分、重评审轻聘任或以评代聘的现象较多。有些高校将教师专业技术职称的评审与职务聘任基本合二为一,教师一旦通过职称评定,就获得相应岗位的任职资格,并兑现相应级别的工资与待遇;也有高校评聘分开,但在实际工作中,重视对职称的评与聘,却忽视了聘任后的管理。目前,教师往往重视职称评审,即评职称之前,工作积极,努力钻研,而一旦取得相应资格并被高校聘任后,则缺乏竞争意识,不思进取,得过且过。这种功利性极强的短期行为,不利于教师的长期发展,对于高校的发展也是极为不利的。

4. 重科研论文轻教学。目前职称评聘大部分是以硬性的基础性条件作为评聘依据,如年限、学历、论文数量、科研项目等,而对于软性的教学能力与水平的评价相对比较薄弱^[4]。高校评聘工作中,基本以发表的论文或著作定“天下”,如果论文的等级或数量达不到规定的要求,即便这名

教师的教学质量再好,也没有资格申报更高一级的职称。因此许多高校教师把主要精力用于搞科研、写论文,轻视教学工作,不愿意多上课,忽视了高校最本职的教学工作,在一定程度上影响了教学质量和人才培养质量,这与职称评聘的初衷是背道而驰的。也有一些教师因此急功近利,将一项研究成果分解成多篇论文,以评聘“标准”为目标,发表论文、申报项目,以期更快获得晋升机会。这种浮躁的学术风气使高校科学研究的功能性有所削减。

三、改进高校教师职称评聘工作的基本策略

1. 统一评审标准,坚持法治行政。职称评聘工作要规范化、法治化,要适应高等教育质量发展的需要,适应社会发展的需要,政府部门应着力于建立健全约束机制,同一职称在同一时期只能有一个评审标准。而要做到这一点,就是由国家教育部门研究制定各级各类学校职称评定标准、健全法律救济机制,并以法规的形式颁布执行,真正使高校“有法可依”。高校评聘工作中,则应依法行政,参照国家统一标准进行评审,评审过程应做到程序透明、环节公开、规则公正,保证评定的客观性、合理性,实现职称评定专业化、规范化、科学化。高校的重心在于落实用人自主权,改进并完善专业技术职务聘任及考核制度,真正建立按需设岗、按岗聘任、竞争择优、优胜劣汰的用人制度,科学设岗;并注重实施聘期内管理,促使教师聘前聘后“一个样”,充分调动教师积极性。

2. 坚持程序正义,推进责任行政。公正的程序是实现实体公正的保障。职称评聘过程中,在程序方面高校应做到:(1)建立健全职称评聘公示制度,包括:评审条件的公示、申报人及其申报材料的公示、评审过程的公示(特别是评委会成员中有无应该回避的情形)、评审结果的公示等。(2)建立健全职称评定的回避制度,评审委员会成员和与评审有关的专家学者对遇到有可能影响公正评审或推荐的情形时应该不参与评审^[5]。(3)建立健全教育救济制度。当评审明显不公、与重要事实不符时,教师可通过教育申诉、行政复议等方式争取“救济”,以期得到公允的处理。高校对有可能因人情因素对职称评聘产生影响的,必须在制度设计中规避并加强评聘过程的监督;而对于评聘中以权谋私、暗箱操作等影响评聘公

正的不良现象,必须追究相关人员的责任,并做到“有错必纠”,有效保障教师的合法权益。

3. 完善评聘制度,实施民主行政。高校必须加强职称评聘工作的制度化建设和科学化管理,坚持以人为本的教育管理理念。作为高校管理部门的同志,一方面代表教育主管部门行使法律赋予的行政权,对教师的日常教学科研活动、教书育人过程进行组织和管理,并根据学校的实际情况和发展目标制定教师职称评聘标准,加强对他们工作的考核、评估和奖惩;但另一方面,管理部门又必须坚持以人为本的管理理念,从调动教师积极性的角度出发,尤其是尊重法律赋予教师的基本权利出发,科学合理制定并不断完善教师职称评聘制度,发挥工会、教代会、教授委员会等教师组织的作用,克服行政权力泛化、人治痕迹严重等管理正义缺失行为,发挥职称评聘的指挥棒作用。

4. 实行分类管理,体现人文行政。建立科学的评价体系和考评机制是岗位聘任公正性的重要保障,对教师将起到积极、正面的促进作用。高校应根据教师的学科和岗位采取不同的评价方法,

不同高校可以有不同的重点,研究型大学可以对科研的要求高一些,教学型大学则对教学的要求高一些;也可因人而异,根据各人专长合理安排各人教学与科研的权重,针对不同类型教师,实行分类评聘。对于研究型老师主要评审其科研水平、科研能力、科研成果等;对教学型教师,适当降低论文数量的要求,主要评审其教学水平、教学能力、课堂教学质量以及教学创新能力等,建立并完善教学评价体系,突出教学的中心地位,引导教师重视教学、潜心教学工作。这样有利于形成良好的学术氛围与教学风气,能有效促进教学、科研的良性发展。

高校管理正义的实质就是坚持高校法治化和人本化有机统一。开展好教师职称评聘工作是坚持高校管理正义的一项重要内容,也是实现现代大学制度的一项重要实践。只有在高校管理的实践中加强制度化建设,坚持以人为本的办学理念,才能真正理解高校管理正义的实质内涵,全面推动高校事业的发展,大力推进现代大学制度建设。

参考文献:

- [1] 陈德斌, 闻曙明. 科学发展观视野下的高校管理正义[J]. 苏州科技学院学报: 社会科学版, 2009(3): 124 - 127.
- [2] 杨雪珍. 高校教师职称评定行为研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2007.
- [3] 张亮. 关于完善高校教师评聘制度的思考[J]. 天津电大学报, 2010, 14(2): 64 - 73.
- [4] 羊志坚. 从人力资源应用的角度探索职称评定的新模式[J]. 金融经济, 2011(10): 113 - 115.
- [5] 赵克高. 高职院校教师校内外职称评定中的程序正义[J]. 学理论, 2011(24): 149 - 150.

Exploring and Analyzing the Behavior of the Evaluation of Professional Titles from the Perspective of the University Administration Justice

YANG Xue-zhen

(President Office, Soochow University, Suzhou Jiangsu 215006, China)

Abstract: Realizing the administration justice is one of the significant aspects of establishing modern university system, while carrying on the work of the evaluation of professional titles well is an important practice of persisting in university administration justice. The university, in the work of the evaluation of professional titles, must stick to the people-oriented principle, enhance system construction, really bring the teachers' initiative in teaching into full play, practice the university administration justice and promote the modern university system construction.

Keywords: university; administration justice; the evaluation of professional titles

(责任编辑: 洪 林)