

# 国外高校职称评聘管理的基本模式

□ 郭明维 何新征 朱晓娟

**摘要:** 本文重点介绍了美国、德国、日本等国高校教师职称晋升情况,解读了国外大学职称管理的基本做法,总结了国外高校职称评聘管理的成功经验,为我国高校师资管理及其研究提供有益借鉴,为地方高校职称评聘管理模式重构提供有益的参考和帮助。

**关键词:** 国外高校 职称评聘 启示

近年来,一些发达国家围绕加大学术国际化的力度和增加教师聘任和晋升的竞争性进行了改革,使得各国高校教师职称晋升的具体做法也各具特色,这为我国高校师资管理及其研究提供了有益的借鉴和启示。

一、美国、德国、日本高校职称评聘管理基本模式

## (一)美国模式

美国高校教师职称评聘制度已有170多年的发展历史,建立了以待遇、社会福利保障等制度为基础,绩效考核和评议相结合的评价方法,具有完善的聘任、评价、晋升、激励机制的高校教师职称评聘制度。

在美国,大学教师无论是州立的还是私立的,一般都是与大学理事会签订雇佣合同的被雇佣者。美国高校教师的来源主要通过公开招聘和晋升两种形式。当学校的岗位即职位有空缺,学校就确定缺额,成立招聘委员会,然后再利用专业报刊、杂志、互联网等刊登招聘广告,面向社会公开招聘。广告中有明确的职位要求,任何有意向的个人在符合基本条件的前提下,可以提出申请参加应聘。通过招聘委员会选拔、面试,教授会、董事会或评议会审议裁决,就可以签订聘任合同。美国高校教师分为教授(Professor)、副教授(Associate professor)、助理教授(Assistant professor)三类,每一类中还分很多等级,所有教师都有面对职务晋升或某一职务内部的级别晋升的问题。

美国高校聘任教师一般采用三种合同:长期合同、短期合同和一年期合同。采用何种聘约形式取决于双方的意愿,聘约期满可以续聘。美国高校教师从应聘助理教授开始,经过五到六年的试用期后,可以申请终身教授资格。由于授予终身聘任待遇意味着要承担该教师未来工作中的学术发展、经济保障等各方面的风险,美国大学对授予终身制教授都采取谨慎态度,授予标准和规定非常严格,并且有一套严格的评审程序,尽可能选拔优秀的人才充实教学和科研队伍,使学校的教学和科研水平不断提高。

授予终身教授的标准主要是教学、科研和服务三方面。因各校的性质不同,各类高校授予终身教授的标准要求也不一样。一般而言,研究型大学注重教师的学术成就,以其发表的科研成果作为最重要的指标,而以教学为主的文理学院通常把教学效果和质量放在第一位,不太强调教师的科研能力。教授终身制是教授进行长期稳定教学科研工作的制度保障,保护学术自由,使教师不因学术观点不合时宜而遭解雇,确保了大学教授在相对稳定的环境中全身心投入工作,潜心研究学术;同时激励尚未取得终身聘用资格的教师在自己的研究领域里多出成果,使教师队伍的整体素质得到提高,在客观上也形成了一种有效的目标激励机制,能吸引更多人才投入到大学教师职业中来。

## (二)德国模式

德国大学教师多数具有官吏身份,州立大学的教师都是公务员。德国大学教师主要有教授(professor,C4级相当于教授,C3级相当于副教授,C2级相当于讲师)、学术助教以及学术合作者、特别任务教师。

德国在高校教师的招聘、晋升、使用、培养等方面都制定了比较完整的法律、法规和严格规范的程序,在发达国家中具有典型的意义。德国《高等学校

总纲法》规定,德国高校专职教师分为教授、助教、合作教师和特殊任务教师四个层级。教授是德国高校教学科研的核心力量,具有开课、主持考试、确定科研项目、组织教学、科研实施、参与院系和研究所的管理的职能,助教是晋升为教授的过渡性学术职位,助教一般要具有博士学位,并能独立从事研究,承担教学任务,合作教师是指在教学和科研领域与教授合作教学的人员,在受聘前不一定要获得博士学位,但一定要有大学本科学历,担任特殊任务的教师或特聘教师是德国高校或研究所选定的合同教师,他们是某方面的专家,具有丰富的实际工作经验或具有一定的专业特长。

德国高等学校对教授实行严格的聘任制,教授的比例一般要占60%左右。因为教授的待遇十分优厚,而且拥有相当高的社会地位,申请教授职位的竞争也就非常激烈,并且有十分严格的聘任程序。最后,文化教育部审核确定一名聘用者。德国高校在招聘教授时一般不考虑本校人员,并且还规定一定的试用期,试用期满合格方可聘任。同时被聘教授每周必须授课8小时以上,每学期开设一门主课、两门副课,同时必须负责学生的考试。

德国高校的教师聘任是一种超越本校范围的、在全国甚至欧共体范围内、所有相关人员都可以参与的公开竞争的招聘,更加体现了公开性、社会化原则。

## (三)日本模式

从总体上看,日本对教师任用的管理吸收了大量美式观念和方法,同时又保留了大量东方文化传统和大和民族传统的影响,形式上采用了教师作为教育公务员的任用制度。

日本高校实行公开招聘制度。当一所大学某专业的名额空缺或增设新讲座需要教师时,就刊登招聘广告或向有关单位发出招聘通知,公开招聘大学教

授或副教授。大学的招聘评选委员会会根据应聘者的学历、资历、教学和科研能力(发表过的论著或科研成果)进行书面审查,有的还要面试。然后把应聘者的情况向教授会报告,由教授会来投票表决,规定要有三分之二以上的票数才能被录用。若是国立大学,要由大学校长签文呈报文部省审批,最后由文部大臣任命。大学讲师是由教授提名,经教授会同意,校长批准即可;助教一般是从研究生院优秀学生或毕业生中选拔。日本高校教师职务晋升的具体程序是首先由学校公布(一般仅在内部公布)缺额人数及条件,然后由各学院或学科负责人物色候选人,并由教授个人推荐,最后由学院的教授会或校评议会集体审议(必要时请当事人面试),通过无记名投票,过三分之二票数的合格者报校长审批任命。教师职务晋升的任命是通过不定期的大学学刊来公布的。日本高校教师的晋升,还受教授、副教授、讲师等教师职位数额的限制。

## 二、国外高校职称评聘管理的启示

“他山之石,可以攻玉”,从吸收全世界先进文化成果的角度出发,借鉴和吸收国外高校职称评管理体制机制中的优秀因素,对推进地方高校职称评聘管理模式改革具有重要的意义,特别是在高等教育日益走向国际化、全球化的今天有着深刻的启示。

第一,开放竞争的高校教师职称评聘管理制度。在教师职位空缺时,特别是在高级职称的教师岗位出现空缺时,大多数国家的高等学校都采用面向社会公开招聘、择优聘用的方式,有的高等学校甚至面向世界各国招聘教师。一般各国都从教师的学历、学术水平、科研能力、教学能力、资历等方面进行选聘,而且职务越高,对教师的要求也越高。一名教师要想取得一个职位,可能要和几十名或上百名应聘者竞争,这就要求不断发表论文、出版专著、承担科研课题,不断提高个人的科研学术水平,提高竞争能力。有些国家为防止“近亲繁殖”,一般不招聘本校应届毕业生,必须在其他学校工作一段时间以后,才能被本校聘任。美国高校一般都采用这一作法。而德国更为严格,就连教授也不能从本校中直接聘任。这种开放竞争的高校职称评聘制度,保证了教师来源

的广泛性,保证了高校拥有高水平的教师队伍,以及高校具有较高的教学科研学术水平。

第二,灵活多样的任职期限与严格的晋升制度。许多国家高校在聘任教师时,双方都互相签订聘约,实行聘任合同制,在任职期限方面大体有三种做法:一种为前苏联的定期制,每任5年;第二是法国的职务终身制,在法国教师皆为公务员。因此,除医学专业助教外都是职务终身制;第三是定期制与终身制并行,包括美、德、日等国,一般低级职务为定期制,通常聘期一年,较高职务二年、三年或三年至六年不等,高级职务大多为终身制,只有在终身制教授退休、死亡或设新专业时,才可增补新的高级职位。

晋升制度是国外任用教师的重要程序。晋升涉及到:由助理教授到副教授、正教授的提升;由短期合同到终身教职的提升。这种提升都是以晋升评议来决定的。晋升的基本程序为:本人申请或由系主任、其他教师推荐,再由系内专门委员会进行评议并邀请校外有关专家进行评议,随后由全系终身教师投票表决。最后,系主任将所有材料上报院长、校长、校董事会,校董事会负责批准。

第三,优厚的工资激励机制。优厚的工资制度是调动专业人才积极性,提高劳动生产率,促进社会经济文化科技向前发展的重要因素。许多国家特别是发达国家对专业技术人员普遍实行高工资政策,以优厚的待遇来充分调动其工作积极性。

第四,科学严格的评价机制。科学有效地评价人才,是提高水平与改进工作的有效办法,是当今人才管理的一个核心内容。国外的评价制度有两种类型,一种是获取某种资格的严格考试评价,即资格证书的考试;另一种是工作和素质评价考核。对于教师的工作和素质评价,各国都有各自的办法和措施,都把评价结果作为工作人员提薪、续聘、解聘、升降、调动等工作的依据。考核的办法一般有自我评价、他人评议(学生评价教师、聘请单位以外的专家参与评价)、组织评审。考核评价的结果与奖惩升降的关系愈密切、愈明确,考核效果就愈好;考核的项目不宜多,方

法要简便易行,要求与内容尽可能量化,时间过程不能拖得太长。

第五,完善的流动机制。国外高校为了优化师资队伍,防止高校教师队伍“近亲繁殖”,大都强调教师选拔和聘用渠道的多元化,并采取各种措施促进高校之间以及高校与社会之间的人才流动。国外已形成了通畅的社会就业流动机制,主要包括:第一,有失业保障,保障人们在待业和失业期间的的生活;第二,有功能完善的人才市场。在美国,人才交流机构遍布全国各地,每天通过大众传播工具把全国各地各部门各单位需要录用和任用的人才向全国公布,提供择业和人才交流的住处和场所。

第六,完善的职位分类制度。许多国家都建立明确的职位分类制度,对高校教师的专业技术职务进行了专门的职位分类。通过分类,将岗位按业务性质分为若干职组、职系,然后按责任轻重,工作难易,所需资格分为若干职级,并给每个职级以明确的定义和说明,制成职位规范,明确规定每个职级的任务、责任、权限、资格、待遇、考核晋升、奖惩等。明确的职位分类制度,为聘任制的因事选人,人尽其才,人尽其职奠定了基础。

【基金项目】甘肃省教育厅“甘肃省高校事业单位内部等级岗位设置管理后职称评聘问题研究”(0901B-07)

## 参考文献

- [1]王颖.基于人力资本理论的高校教师职务聘任制研究[D].江苏:南京理工大学,2007(7):28-29.
  - [2]王颖.基于人力资本理论的高校教师职务聘任制研究[D].江苏:南京理工大学,2007(7):32.
  - [3]曾绍元.外国高校师资管理比较研究[M].北京:海洋出版社,1999(1):77-78.
  - [4]符明娟,迟恩莲.比较高等教育教程[M].原子能出版社,1990(6):300.
  - [5]胡泽恩,李国兴.职称制度改革新论[M].上海:复旦大学出版社,1990(6):176.
  - [6]徐辉.高等教育[M].吉林教育出版社,2000(10):310.
- (作者单位:西北师范大学人事处)