



教学型教师职称聘任机制研究及探索

——以公共基础课教师为例

吴运兵 吕书龙 余小燕 叶福玲

(福州大学数学与计算机科学学院,福州 350108)

摘要:科学合理的教学型教师职称聘任机制能激发公共基础课教师工作热情,调动教师积极性和主动性,反之,则会抑制教师的激情与创造性。以公共基础课教师教学型职称聘任机制为例,分析当前学校公共基础课教师职称晋升面临的困境,阐述教学型教师高级职称聘任流程,并对教学型教师高级职称聘任中存在的问题进行分析,最后提出问题解决方案与相关建议,完善教学型教师高级职称聘任机制,激发教师专注于教学方法、教学业绩、教学成果等,提升本科教学整体质量。

关键词:教学型教师;职称聘任;公共基础课教师;机制研究

中图分类号:G647

On the Employment of Teachers with Teaching-oriented Professional Titles

WU Yunbing, LYU Shulong, YU Xiaoyan, YE Fuling

(College of Mathematics and Computer Science, Fuzhou University, Fuzhou 350108, China)

Abstract: Scientific and reasonable employment mechanism of teachers with professional titles can stimulate the enthusiasm of teachers and arouse their initiative and creativity. Otherwise, their passion and interest will be restrained. This article, taking the teachers of public basic courses as an example, pointed out the difficulties they are facing in title promotion, discussed the teaching-oriented senior title evaluation process, and analyzed the problems in this kind of professional employment. Finally, we proposed some solutions to the problems so as to improve the teaching-oriented senior title professional employment mechanism and encourage the teachers to reform their teaching methods, better their teaching performance, and upgrade the overall quality of the undergraduate teaching of our universities.

Key words: teaching-oriented; employment mechanism; basic courses teachers; mechanism

2016年11月,中共中央办公厅和国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》的通知^[1],对深化职称制度改革提出了总体要求、基本原则

和主要目标。强调职称评定要坚持问题导向、分类推进的基本原则,探索多样化的职称评定制度。2017年,由教育部、人力资源和社会保障部联合印

作者简介:吴运兵(1976—),男,副教授,研究方向:知识表示和知识发现。

基金项目:福建省本科高校教育教学改革研究项目(FBJG20190267);福州大学一流本科教育教学改革研究项目(FDJG2019006)。

发的《高校教师职称评审监管暂行办法》^[2],明确高校教师职称评审权直接下放至高校,应结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划,制定科学合理的教师职称评审方案等。

教学型教师是以教学为主的“教学型”,主要承担大量教学任务,以及教育教学方法改革与研究,同时也承担部分科研工作。高校教学型教师在提高人才培养质量方面发挥着关键性的作用,如何制定科学合理的教学型教师高级职称聘任机制,对于激发教学型教师教书育人的积极性、创造性等具有举足轻重的影响。近年来,许多研究者对教学型教师职称聘任机制进行了深入研究与探索,张其志等^[3]对评聘教学型教授进行了深入分析,认为教学型教授的评聘能让专注教学的人安于教学,使其能获得与其价值相匹配的职称待遇;刘范美等^[4]对评聘教学型教授的必要性进行了深入解析;熊岚等^[5]对美国卡内基梅隆大学教学型教授系列岗位的聘任和晋升进行了深入研究与分析;程立柱^[6]对大学英语师资力量进行了分析,提出教学型大学英语教师队伍建设的建议。

本文主要针对公共基础课教师在教学型职称聘任中所遇到的困境进行深入研究与分析,结合学校聘任流程,给出相应流程图,并分析教学型高级职称聘任机制中存在的若干问题,最后提出问题解决方案及职称聘任中的几点建议,为制定更为科学合理的教学型教师高级职称聘任方案提供参考。

一、公共基础课教师职称评定面临困境

由于发展的需要,学校在前期招聘了一些硕士学位的教师来承担学校公共基础课教学任务,涉及课程有数学、计算机、英语、物理等,涉及教师范围较广。由于公共基础课教师的特殊性,其在职称晋升中面临着较多困境。

1. 教学任务繁重

公共基础课教师承担着全校公共课的教学

任务,所授课程班级数较多,通常每周需承担10~16课时的教学任务,且多数班级为大班授课。因此,公共基础课教师频于应对课程教学、辅导学生、批改作业等,教学任务繁重,同时也要进行教育教学方法创新与改革、教改项目的研究、撰写教改文章等。

2. 科研实力薄弱

现有大多数公共基础课教师的学历为硕士,科研实力相对薄弱,同时,教学任务占据了大量时间和精力,用于科研的时间难以保证科学研究的需要。此外,由于公共基础课教师年纪偏大,科研能力明显弱于现有的年轻博士,在职称聘任中处于弱势地位。

3. 缺乏团队创新

当前,部分高校将担任全校公共基础课的教师纳入统一管理,设立公共基础教学部;另一部分高校则将公共基础课划归到各个学院或系部,由学院或系部统一管理。然而,通常公共基础课团队仅局限于对某门课程的教学大纲、教学内容等进行讨论,却较少对教学方法、教学研究等方面进行深入探讨,团队创新思维缺乏。另外,各种创新创业、学科竞赛中,导师一般由专业教师来承担,公共基础课教师介入机会较少,即形成专业竞赛风生水起,公共基础课教师却只能观望的尴尬现象^[7]。由于缺乏学生各种竞赛成果支撑,难以获得教学成果的认定,而职称评定中又无法对教师教学成果进行量化。

学校为缓解公共基础课教师职称晋升中的压力,设置了以教学为主的教学型高级职称,以此激励公共基础课教师投身于教学方法改革创新、教学成果研究等,激发教师积极性、主动性和创造性,从而为提升学校公共基础课教学质量服务。

二、教学型教师职称聘任流程

职称制度是专业技术人才评价和管理的基本

制度,对于各单位团结凝聚专业技术人才,激励专业技术人才职业发展,加强专业技术人才队伍建设具有重要意义。学校为解决现有公共基础课教师职称评定难的问题,设置了教学型副教授、正教授。具体聘任流程如图 1 所示。

教学型教师高级职称聘任条件为:适用于全校公共基础课教师,若申报副教授,则需主持一项省级教改项目,若申报教授,则需主持 1 项国家级教改项目;在论文发表方面,申报副教授至少要发表 4 篇核心论文,其中教改核心论文至少 2 篇,而申报教授至少要发表 5 篇核心论文,其中教改核心论文至少 2 篇,但必须有 1 篇学校认定的一类核心,如果有获得各类教学成果奖(省级以上),则可以适当减少论文数目;另外,应聘教学型高级职称的教师,要求年均授课须达到学校规定的学时数,并对担任公共基础课教学年限有一定要求;应聘教授职称一般需具有博士学

位。

三、教学型教师职称聘任机制存在的问题

教学型教师职称聘任机制是依据教师职能不同而设定的,重点衡量教师的教学能力、教育教学方法创新、教改项目研究、教改文章、教学业绩、教学成果等,但现有教学型高级职称聘任机制中仍存在一些问题。

1.教改项目少而难

现阶段,教学型高级职称聘任仅面向全校公共基础课教师,评副教授要求主持省级以上的教改项目,评正教授要求主持国家级教改项目。然而,省级以上教改项目成功立项的通常是副高职称或正高职称教师,讲师(中级职称)较少能获得省级以上教改项目资助,导致部分预申报副高职称的教师因没有省级教改项目、正高级职称的教师因缺少国家级教改项目而不能参评高级职称的现象,抑制了公共基础课教师参评教学型高级职

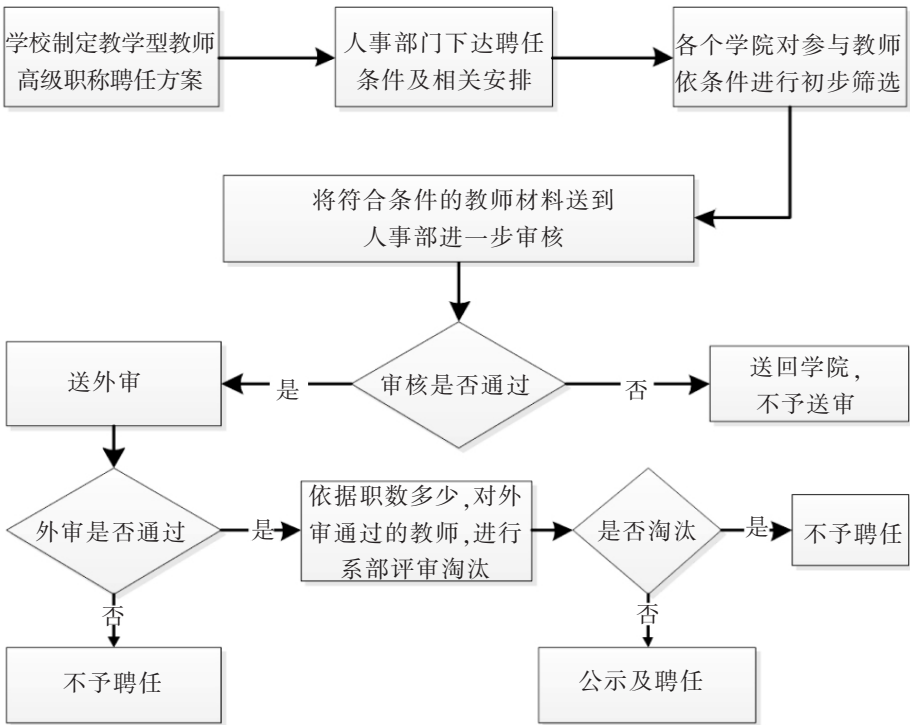


图 1 教学型教师高级职称聘任流程

称的积极性和主动性。

2. 职称职数限定

当前,学校为了提升科研成果,引进了许多年轻有为的学者补充到教学科研型岗位,由于这些年轻学者科研成果显著,通常被直聘为副教授、教授。考虑到尊重知识、尊重人才以及学校总体发展,直聘为副教授、教授也无可厚非,但是这些直聘人员在下一年的职称聘任中,占据了学院(或系部)总体职数,使得部分教师辛苦工作多年,当达到职称聘任的基本条件时,却因学院(或系部)职数问题,无法进行职称聘任。

3. 聘任机制缺乏多方参与

现有教学型教师高级职称聘任机制主要由人事处、教务处及相关部门联合制定,最终由学校学术委员会讨论并通过。然而,参与制定和审核成员本身都是正高级职称,制定方案仅从目前学校及学科的发展考虑,忽视了现有被聘任对象(公共基础课教师)的特殊现状,所以制定出的聘任机制可能存在不全面性和不合理性。

四、问题解决方案与建议

制定合理完善的教学型教师高级职称聘任机制,能激发公共基础课教师的教学与研究热情,提升教学质量;反之,则会抑制公共基础课教师的教学积极性,从而影响课程教学质量。本文针对上述教学型职称评定中存在的问题,通过多方调研,提出了问题解决方案及几点建议。

1. 评聘制度分开,缓解职数限定问题

现有职称聘任机制中,因职数限定使得多数达到职称聘任条件的教师无法评定高级职称。另外,连续两年评定不通过者,需间隔一年才能申报,造成申报职称聘任的教师心理压力较大,无法集中精力搞好教学研究。因此,应探索预聘机制,将符合职称评定条件且外审专家全部通过,却因学校职数有限、无法聘任的教师,先以预聘方式给

予高级职称的待遇,等待职数有空缺时,再进行聘任。这样做目的有:可以缓解达到职称聘任条件且通过评审专家认可的教师的精神压力,激发公共基础课教师的教学热情;能减轻因再次评审所需的评审费用;能体现学校的人文关怀,吸引更多年轻人参与公共基础课教学与研究,提升学校公共基础课教学水平。

2. 多种教改并行,解决教改项目难的问题

目前教学型教师高级职称聘任机制中,副教授要求主持一项省级教改项目,正教授要求主持一项国家级教改项目。由于省级教改项目一般较少,通常需要副教授或教授职称才能获得,而国家级教改项目更少,每年能获得国家级教改项目的寥寥无几。因此,为缓解公共基础课教师教改项目难现状,学校制定了相关替代方案,如国家精品课程、国家精品在线课程可以等同于国家教改项目,省级精品课程、省级精品在线课程、教育部产学合作协同育人等项目可以认定为省级教改项目。同时,也在探索符合学校现状的多种教改并行方案,如主持多项省级教改项目可以认同为一项国家级项目,或者参与国家级教改项目排名第二也可以申报教学型高级职称等。

3. 多方共同参与,制定合理聘任机制

制定科学合理的教学型高级职称聘任机制,需要有被聘任对象(公共基础课教师)的共同参与,才能彰显聘任机制的科学合理性。因此,教学型教师高级职称聘任方案的制定过程中,需要多方人员共同参与。参与教师的职称应包括讲师、副教授和教授,以及校教学指导委员会成员、校教学督导组等,依据学校现状,共同制定教学型高级职称聘任方案。

另外,为激发公共基础课教师的教学热情和创造性,提升公共基础课教学效果,本文对当前教学型教师高级职称聘任机制提出以下建议。



(1)完善职称聘任机制

目前,学校为了提升科研水平,对科研成果较好的年轻博士直聘高级职称,以吸引海外博士到校从事教学科研岗位。学校尊重人才,这种高级职称直聘是无可厚非的,然而,这种直聘制度在一定程度上会对年轻人科学研究热情产生反效果。一旦年轻人获得正教授或者研究员职称后,可能会失去职称晋升的动力和压力,有可能导致提前结束科研生涯。另外,这种直聘制度也占用高级职称的职数。因此,建议在引进科研成果较好的年轻人时,可以给予经济方面待遇(与高级职称同等待遇)、解决住房问题等,但职称则按照预聘方案(不占职数),以此促进年轻人的科研动力,增加职称晋升压力,延长科研生命力。

(2)扩大参评对象范围

现阶段,学校教学型教师高级职称参评对象仅适用于全体公共基础课教师。然而,对于专业课教师而言,不论其教学研究成果多么出众,也无法参评教学型高级职称,从而抑制了专业课教师投身于教学改革和教学研究的动力。因此,建议将教学型教师高级职称参评范围扩展到所有教师,使得那些热爱教学、专心教学、教学有法、教学业绩突出的老师也能参评教学型高级职称,以此促进专业课教师参与教学改革、教学研究等,提升本科整体教学水平和教学质量。

(3)提升教学研究水平

学校每年选派若干名青年骨干教师到海外研修访学,以提升公共基础课教师教学水平^[7]。然而,现有出访的公共基础课教师只是潜心钻研科研项目,撰写科研论文,忽视了对教学方法的研究。因此,建议参与公共基础课海外研修访学项目的教师,回来后要重点考核其教学理念、教学方法改革、教学项目研究等。

五、结束语

近年来,高校的职称聘任制度颇受诟病,如评审标准过于僵化、行政主导色彩过浓、教学与科研比例失衡等。科学合理的教学型教师职称聘任机制,有助于教学与科研间的平衡,让部分专注于教学改革、教学业绩突出的老师也能得到职称晋升机会。

参考文献:

- [1] 《关于深化职称制度改革的意见》印发[EB/OL]. (2017-01-09) [2020-01-12].http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/201701/t20170109_264057.html.
- [2] 教育部,人力资源和社会保障部,教育部 人力资源社会保障部关于印发《高校教师职称评审监管暂行办法》的通知[EB/OL]. (2017-10-20) [2020-01-25].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7030/201711/t20171109_318752.html.
- [3] 张其志,刘范美,穆湘兰,等.大学教学型教授聘任研究[J].高教探索,2016(5):38-43.
- [4] 刘范美,张其志,穆湘兰.教学型教授评聘之必要性解析[J].教育理论与实践,2016(30):33-35.
- [5] 熊岚,王运来.美国卡内基梅隆大学教学型教授系列岗位的聘任与晋升[J].高教探索,2018(4):39-44.
- [6] 程立柱.教学型大学英语师资队伍建设[J].教育与职业,2016(23):77-78.
- [7] 吴运兵,钟春玲,张泓,等.教师教学考核评价与激励机制的探索——以福州大学公共基础课教师为例[J].高等理科教育,2018(5):26-32.

(责任编辑:姚歆烨)