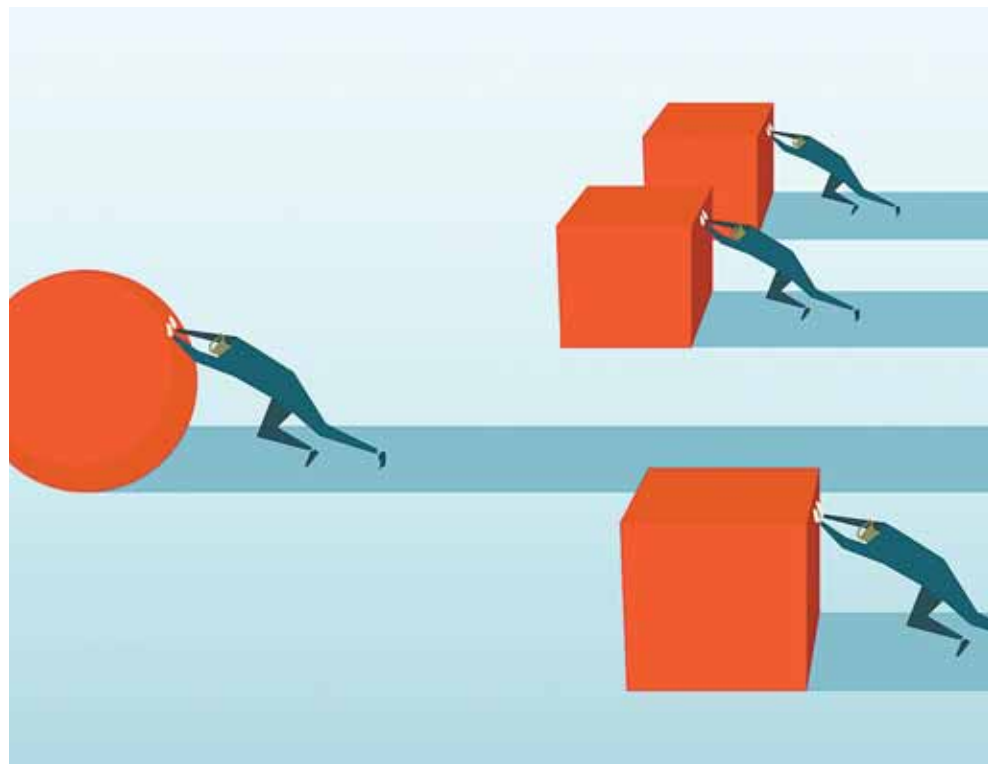


职称评审：量化魔咒艰难突围

■本报记者 陈彬



“所有的制度设计都必须围绕大学的目标开展,而不管哪个目标,最根本的任务还在于激发教师立德树人的积极性。如果在职称制度改革中,没有突出立德树人的根本任务,没有让教师去从事高水平教学的制度设计,那么改革的方向就偏了。”

等待了21年后,西北农林科技大学理学院副教授宋世德终于可以把自己职称中的“副”字去掉了——凭借自己主编的一本国家级规划教材,他由副教授被直聘为教授。

宋世德的经历,得益于西农近年来一直持续推行的职称评价机制改革。而如果我们将视角放大,会发现这样的改革在国内很多高校乃至国家层面都在推行。事实上,就在宋世德被评为教授不到一个月之后,7月24日,人力资源和社会保障部、教育部就起草下发了《关于深化高等学校教师职称制度改革指导意见(征求意见稿)》。

这让宋世德的经历有了一份额外的典型意义。

“我们退休了,该怎么办”

7月初,当宋世德得知自己被聘为教授后,除了喜悦,心中更多的是五味杂陈。

上世纪90年代初,宋世德刚从陕西某研究所调入原西北农业大学基础课部任教,并很快参加了一项当时国家教委的课题,负责其中数学实验部分的教学研究与教材编写工作。这项工作花费了宋世德多年的时间。其间,他所在的研究所与其他单位合并,组成了西北农林科技大学。在教材完成后,他的这本教材与其他4本教材,一起作为国家“面向21世纪教材”出版。

此后,教材多次改版,并在2007年成功申报为国家级规划教材。此时,已经拥有副教授头衔的他没有想到,13年后,自己还能凭借这样一本早已出版多年的教材,晋升为教授。

至于为何要等这么久,宋世德并不讳言,“此前的职称评审对科研的要求更多一些,但科研方面是我的一个短板”。

宋世德并不是不想做科研,只是他没有这个时间和精力——因为他是教数学的。

“相对于其他学科,作为基础学科的数学,其教学任务实在是太重了。”在接受《中国科学报》采访时,宋世德告诉记者,自从从教的30年间,每年仅计划学时量就超过了320个学时,而在他的同事中,这样的情况并不罕见。相较之下,一些以科研为主的教师,每年的课时量仅有几十个学时。

也正正是因为同样的原因,在宋世德所在的系统数学教研室,与他年龄相仿的教师中,只有一人早年被评为教授。至少在过去15年里,该教研室没有评上过一位教授。

这种情况一直持续到今年。从年初到现在,该教研室同时评上了3位教授,宋世德只是其中之一。导致这一变化的原因,便是西农改变了以往的职称评价标准,凭借教学成绩也可以评教授了。其实,在宋世德的从教生涯中,收到过很多类似的职称改革文件,其中大部分都成为了“一阵风”,很快没有了下文,不过宋世德相信这一次应该不会。至于原因——这次打印出来是厚厚的一大本,但过去最多只有10页纸。

“过去所有教师都是拿一把尺子来量,比如需要拿到多少课题经费、发表多少SCI文章。因为标准单一,所以文件肯定不会太长。”宋世德说,但今年下发的文件却把各种情况规定得很细,有了划分,文件自然就长了。“这说明学校的确很用心地在进行改革,这样的改革应该可以持续下去。”

只是,在经历了几十年的等待后,这场改革对于宋世德这样的“老教师”来说,能产生的影响已经不大,因为再过几年他们就退休了。

“职称对于教师来说,在很大程度上就是

一个“奔头”。因此,一个好的职称评审制度能够给年轻教师规划一条好的发展路径,以及多样化的发展空间,但这些都对于我们来说,已经有些晚了。”宋世德说。

说到年轻人,宋世德觉得如今很多的青年教师都有些浮躁。“比如在科研上投入的精力太多,不愿意承担教学任务,甚至对教学不上心。”对此,他也很理解,毕竟年轻人还要评职称、拼待遇。不过这样一来,一些基础课的授课任务又交到了老教师手中。老教师大多热爱讲台,多上一些课程并无怨言,但一旦这些人退休,又该怎么办?

“希望这次职称改革能够起到一些作用。”宋世德如此盼望着。

“文无第一,武无第二”

就在宋世德因为被聘上教授而五味杂陈的时候,在千里之外的北京,中国人民大学哲学院教授张志伟也在为一位刚评上教授的教师心生感慨。

“这位教师很年轻,但能力很强。只是去年推荐教授名额的时候,为照顾另一位年长的副教授,把他‘压’下去了。”张志伟说,然而,那位年长的副教授最终依然没有评上。

“在职称评审的过程中,我们有时确实不能完全避免人情因素的存在,但我们因此而推荐一位已经‘熬’了几十年的教师时,却在无形中耽误了另一位同样有能力的年轻人。”张志伟感叹,幸亏今年这位年轻教师评上了教授,否则“会很麻烦”。

之所以出现这样的尴尬,张志伟觉得是因为目前职称制度上的一些问题。

据他了解,在国外传统高校中,教授的名额是固定的,除非有人退休或调离,否则不会增加。美国高校虽然对教授不设名额限制,但评价体系却非常严格,需要经过多轮的考评。

“对比之下,我们的职称评定体系是有名额限制的。”张志伟说,比如政策规定一个博士点必须要有一定的教授数量,如果达不到就要亮黄牌。但如果达到了最低要求,就算满员了,此后再有教师评职称时,有关方首先考虑的便是缺岗的专业,“否则就‘浪费’了”。

也正因此,围绕职称所进行的激烈竞争乃至勾心斗角避免不了,其后果也使得职称评定标准越来越严格。加之目前“80后”群体在高校职称评定队伍中大量出现,也导致了年轻教师的职称评审压力骤增。

张志伟曾不无忧心地对自己的学生说:“将来你们毕业后怎么办?”

“哲学其实是一个小学科,就业范围也相对狭窄。他们中很多人会走上教师岗位,当然也就挤上了职称评定的‘独木桥’,而目前的职称评定体系对于人文社科类学科尤为不利。”他说。

多年以前,张志伟曾在一次会议上遇到一位30岁的理工科教授。这让他十分惊讶,因为在哲学领域,30岁能评上教授是一件几乎不可能的事情。但这位教授告诉张志伟,他所在的领域,30岁之前如果评不上教授,就可能再也评不上了。因为此时没有大成果,此后也很可能不会再有。

“这和人文社科类学科完全不同。”张志伟说,正如俗语所说,“文无第一,武无第二”,理工类学科的学术评价标准比较好确定,但文科类如何评价成果却是大难题。“我们缺乏一个相对客观的学术评价标准和判断依据。这正是人文社科类学科评审出现种种乱象的根本原因。”

当然,要解决这一问题,并非短期内就能办到。

在做行政管理工作之前,张志伟并不这样看。那时的他是要“往上骂”的。但当自己有了行政经历后,他才发现职称评定工作的困难之处。如今,谈及这一问题,他平和了许多。

“最好的办法其实还是慢慢形成一套健康、健全的学术评价机制,能把一位教师的学术水平大致评价出来,相比一些表层性的制度改革,这是更重要的。因为设身处地地想,你不这样做,还能怎样做?!”张志伟感叹着,“只是我们还需要时间。”

“沉没成本太高了!”

在知名网络论坛“知乎”上,狄明有着很多身份,他将这些身份都写在了自己的个人简介中——运动达人、资深电脑玩家、烹饪爱好者……在简介的最后一项,他才写上了“大学教师”。

在“知乎”,狄明更为人知的身份是一位服装设计师,这与他从事艺术设计相关学科的研究和教学有关。但狄明更愿意将其视为自己的一门“手艺”。也正因为有了这样一门“手艺”,让从教10年至今还是一名讲师的他,对于评职称的事淡然了很多。

“毕竟,我并不完全指望教师的收入吃饭。”他说,如果只是指望学校的话,基本上就会处于吃不饱的状态。

遗憾的是,在如今的高校中,处在“吃不饱”状态的教师,尤其是年轻教师并不在少数。于是,狄明看到了周围一幕幕针对职称评审的“荒诞剧”。

“至少现在来看,找课题、做项目依然是教师们评职称的最重要途径,但能够顺利拿到项目、课题的毕竟是少数。”狄明说,大量的教师还是要挂名、代发,甚至找人代写论文,不停地想办法让自己的名字出现在各种文章的最后,哪怕是第三作者、第四作者、第五作者……甚至在个别情况下,有的教师公然大打出手,为的只是争夺一个职称评审的“名额”。

“沉没成本太高了!”面对记者,狄明感叹,“职称每几年一评,但每次评审都不能只评价累积的成果,而是要有新成绩,这就迫使教师们不断‘量产’一些没有价值的成果,导致其无法沉下心来做一些有成就感的事情。”

更令狄明感到担心的是,随着时间的推移,高校对于教师的限制似乎越来越多,要求也越来越高。“在高校圈里的普遍共识是,在眼睛能看得见的时间内,职称评审制度会越来越严格的。”

比如,10年前狄明刚刚任教时,他所在的高校对于讲师评副教授的基本标准,还只是考查授课量以及授课反馈,著作及论文可以二选一参评。但10年后的今天,除了授课量及反馈要求无太大差别外,新标准不但对论文、著作都有了明确的要求,还包括教师参加比赛的要求、发明专利的要求,乃至能拿下多少项目,这些项目连带的资金数量都有明确的要求。

“这还是最低级别副教授的评审要求,而在兄弟高校中,我们学校的标杆算是比较低的。”

受访时,狄明也承认在一些顶尖高校或者学校中的顶尖人才看来,这样的标准或许并不算“过分”,但对于在校园中占绝大多数的普通教师而言,这样的评审标准是非常“超标”的。“毕竟对他们来说,半年能发一篇论文

就已经非常不易了。”

那么,我们的评价标准应该向谁看齐?

“底线要求如何考量?”

在职称评审改革问题上,狄明并不讳言自己是一个“悲观主义者”。即便是此次征求意见稿中,很多部分已经涉及到他所关心的内容,但依然没有改变他的这种态度。

之所以如此,原因其实很简单,因为导致狄明产生这种悲观态度的根源,在于做为一名老师,他对高等教育评价中过分量化问题的深恶痛绝,但直到今天,这种现象并没有完全解决。

“教育中的很多内容是根本没有办法量化的,比如教师的某一节课甚至一句话,都可能给学生今后的人生带来重大影响,但这种影响究竟该用几个分值来衡量?”狄明说,这就导致了不能量化的评审,最终只能通过某种形式,重新回到量化体系中。但这样一来,无论多么轰轰烈烈的改革,都有可能流于形式。

某位教学名师评选活动评委曾在为高校老师作报告时无遗憾地说,按理来说,教学名师的评选要突出教师在教学工作中的贡献,但在实际评选中,由于教学贡献实在没有足够的区分度,所以最终能评上教学名师的,往往是科研做得好的教师。

同样难以量化的,还有师德。在此次公布的征求意见稿中,明确表示要将师德表现作为教师职称评审的首要条件。对此,几乎所有人都认为是应该的,但同时,一些质疑也直指师德该如何考量。

“首先需要明确,师德不好一票否决是一个‘限制性条件’,对于师德标兵可以优先考虑,这没问题。”在接受《中国科学报》采访时,一位曾在高校做过多年教师和管理工作的专家说。换言之,当教师师德出现问题时,就意味着其触犯了底线,就不能获得晋升和评优等机会。“但需要注意的是,师德问题在评价过程中是一个底线要求,而底线要求如何‘考量’?需要在操作实践中回答。”

有些教师直言有一种担心,即在大力提倡教师师德问题的同时,可能会有个别高校将师德考核变为一个“评比标准”。比如,根据“师德好坏”,将教师们分出不同层次,乃至给教师师德“排出名次”,将一个定性的问题过分地量化。

“成败在立德树人”

曾有媒体做过不完全统计,近几年国内至少有百余所高校做了职称改革的探索,但其中的苦辣酸甜只有亲身经历者才能体会。

国内某高校人事处处长林鹏便是这样一位“亲历者”。2019年,他所在的高校完成了最新一次职称评审改革。

“总的目标有两个,一是通过职称评审的指挥棒作用,把教师立德树人的根本任务凸显出来;另一个则是针对学校中不同教师群体,为他们规划不同的职业发展路径。”林鹏说。

林鹏所在高校的上一版职称评审规则制定于2009年,到去年已运行了10年,为学校跨越式发展奠定了基础。但是,与此同时,这一制度也存在着如何进一步突出立德树人根本任务、强化分类管理等需要改革的地方。此外,近年来高校普遍推进长聘—准聘制改革。因此,这次职称改革既要承接前期制度,又要衔接已经开展的长聘—准聘制改革,这样的探索在国内高校鲜有先例。

“这是一次没有参考系的先行先试。”林鹏说。

在具体的政策制定过程中,林鹏和同事们总结了此前职称评审制度存在的问题,并进行调整。比如,对教师群体划分系列不清晰,不同系列教师间的界限还不够清晰,评审标准过分倚重论文;再比如,责任考核体系不健全,评上职称后如何进一步强化责任考核等。

“以对教师群体的划分为例,将全校的教职员工分成五大类,即教研系列、教学系列、研究系列、实验系列和管理服务系列,并对每个系列制定不同的评价标准,评价维度相同、权重不同。”林鹏说,如针对教学系列的教师,教学维度的权重达到80%,而针对研究系列的教师,其科学研究维度的权重占80%。

“对于教师的评价而言,优秀与不优秀的区别往往在于给他一个怎样的评价标准。”林鹏说,比如针对“量化”问题,他们采取的方式便是采取“代表作制”,申请人提交规定数目的代表作,并全部进行外审,以“质量”代替“数量”。

“曹雪芹终其一生,只写出了一本《红楼梦》,如果他来评职称,可以评上吗?此话虽戏言,但有一定道理。”于是,在此次改革中,他们对申请人的代表作没有设置任何“门槛”。“只要代表你的水平就可以。”

此次改革自2019年初开始制定新标准,至当年10月,新一轮的职称评审便正式启动。此前,该校年均职称申报量大概在250个左右,但在新标准下,当年就有500多人申报职称。林鹏说,新标准让很多教师找到了发展方向和位置,突破了一些诸如年龄、资历、申报次数的门槛限制等。

现在回想起这次改革,林鹏觉得最大的启示在于,所有的制度设计都必须围绕大学的目标开展,而不管是哪个目标,最根本的任务还在于激发教师立德树人的积极性。

“不可否认,目前国内高校不管是层次、类别,还是发展阶段,都有所不同。但如果在职称制度改革中,没有突出立德树人的根本任务,没有让教师去从事高水平教学的制度设计,那么改革的方向就偏了。这一点,对于任何一所高校都是适用的。”林鹏说。

(应受访者要求,文中狄明、林鹏为化名)

中国大学评论



樊秀婷

同济大学教育评估研究中心主任

7月24日,人社部网站发布人力资源和社会保障部、教育部共同起草的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见(征求意见稿)》,其中明确:逐步规范学术论文指标,论文发表数量、论文引用榜单等仅作为评价参考,不以SCI(科学引文索引)等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。

5天之后,科技部官网发布《关于进一步压实国家科技计划(专项、基金等)任务承担单位科研作风学风和科研诚信主体责任的通知》,明确指出:“科学、理性看待学术论文,注重论文质量和水平,不将论文发表数量、影响因子等与奖励奖金挂钩,不使用国家科技计划(专项、基金等)专项资金奖励论文发表。”

“五唯”中“唯论文”是根子,“帽子”、职称、学历、奖项等基本上都依赖论文。此次相继出台的两个文件对论文顽疾再下实质性猛药,相信这对教师职称评审中的“唯论文”现象将有极大触动及改观。

长期以来,以论文成果为主导的职称评价制度并不能很好地调动广大教育科研人员在本职岗位上追求卓越的积极性和主动性。不少专业技术人员为了评职称而拼命写论文,然而一旦评上就不再写了。这说明确实有极大的推动作用,但这种推动作用产生的正向效应还是负向效应呢?这要分两种情况:第一种情况是,专业技术人员为了写好论文而努力开展教育教学或科学研究。这种把教育教学或科学研究的成果撰写成论文的做法,对教师个体及其所在学术组织两方学术水平的提升都有裨益。第二种情况是,教师为了发出规定期刊的论文而放下该做的教育教学或科学研究,转而发表论文想方设法,这样的做法对个体和组织的教育科研非但无益,反而拖了后腿。对个人甚至为此炮制假论文,更是严重损害了我国教育科研的国内外声誉。

遗憾的是,现实中第二种情况发生的概率还并不低。原因倒不难理解,许多人把职称视为其职业生涯乃至人生有无建树的主要甚至是绝对标志。专业技术人员在其他硬性条件已满足的前提下,能否获得更高一级职称主要取决于论文发表的情况,这就是所谓的“唯论文”。虽说是“唯论文”,却并非真正重视论文。因为“唯”的仅是论文发表的期刊档次和数量,而对于论文的具体内容和实际价值,作者本人甚至职称评委会有人认真关注。说到底,大家都心知肚明,论文在职称评审中就是必不可少的“摆饰”。任何事物一旦脱离现实需求,其变味、走样也在所难免。

解决职称评审中论文评价误导问题的关键是,让职称评审回归到对职业岗位需求多样化的需求上来。各职业岗位对专业技术人员的需求呈“多样化”状态,所以对相应专业技术人员的学术成果要求势必也应“多样化”。各级各类职称所要达到的要求不尽相同,但对职称最朴素的理解就是专业技术人员对本职工作的敬业程度。申报职称的专业技术人员需要自证学术成果水平与职业岗位专业技术要求的匹配程度,但学术成果的类型不该受到限制。所以,满足职业岗位专业技术要求“多样化”的学术成果可以是:一、学术论文类,不“唯论文”“SCI至上”,绝不是说论文不重要,相反更要注重论文所教学术成果的实际内容和贡献,提升个人和组织教育或科学研究的水平;二、其他学术类成果,专业技术人员结合职业岗位要求,完成的各种探索项目报告、研究报告、技术报告、工程方案、教案等,只要能够证明达到国内第一、国际领先,均应认可,并且还要鼓励,这对于促进中国自主知识产权的高新科技成果的涌现意义重大。

要让职称评审中学术成果多样化的政策落地得以推行并起到良好效果,以下两方面尤其重要:

一是明确行政管理工作的重点不应放在职称评聘上。国内教育科研机构的领导总寄希望于调整职称及其相应薪酬制度来激发部门成员的工作积极性和成果产出,早前以论文发表状况(C刊、SCI期刊、影响因子、被引情况)和数量等量化指标来评判科研成果的做法就是行政管理的产物。然而,专业技术岗位工作具有复杂性和个性化的特点,把职称及其薪酬制度搞得过于细碎,只会增加专业技术人员的工作和精神负担,行政管理对此的“放管服”有利于学术成果多样化生态的形成。

二是切实加强并发挥基层学术委员会的作用。要营造一个风清气正、学术氛围浓厚的学术共同体,把立德树人、追求卓越的目标融入单位成员的日常生活中。对于职称评审中思想政治和师德师风等考核内容,平时对员工就应加强教育和严格把关,如发现问题需要及时指出、纠正或惩处,不应等到职称评审时才来解决。在对知识和人才足够尊重的环境里,各类优秀人才和多样化学术成果就会竞相孕育成长,而不是等到评职称时才“赶出”论文或其他类型的学术成果。

行政管理的重点不应放在职称评聘上