



扫二维码 看科学报



扫二维码 看科学网



扫二维码 看大学号

新浪微博: <http://weibo.com/kexuebao>

科学网: www.sciencenet.cn

职称评审权下放在高等教育领域,就像一只蜗牛逐渐伸出的触角,经历了一个充满试探的过程。事实上,承与接是相辅相成的,权力下放了,还要看院系是否愿意接。

放不下的职称评审权如何下放

■本报见习记者 许悦

如今,“职称评审权下放”在高教领域早已不是新鲜事。近日,随着南京林业大学2019年职称评审结果的公布,受益于该校在今年3月发布的《南京林业大学教学专长型高级专业技术职务资格条件(试行)》而成为第一位“教学专长型”教授的蒋华松引来了众多关注。

南京林业大学在接受媒体采访时表示,该校新职称评价体系中,只有公共课和基础课教师可以不考核论文就参加“教学专长型”职称评选。这为像蒋华松这样发表过论文但未公开发表在国家级期刊上、专长教学的教师们的职称评审提供了新路径。

让一位从教几十年但未曾过国家级期刊公开发表过论文的教学专长型教师评上教授成为可能,显然有着职称评审权下放的过程,并非只带来了积极影响,一些问题也随之显现。

参差不齐的下放

职称评审权下放在高等教育领域,就像一只蜗牛逐渐伸出的触角,经历了一个充满试探的过程。

早在1960年,我国便明文规定,教授职称最终审批权在教育部;二十多年后,教授职称评审权被允许下放至少数国家重点高校;2017年,《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》的出台,才终于明确规定将职称评审权下放至高校,由高校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘用。

这一《意见》的出台带来了巨大变革,高校纷纷开始思考、制定独具特色的评审方案,并逐步有了今天的光彩。

“我国在高校职称评审权下放方面已经迈出了一大步,目前,教师职称晋升的主要责任和主要权力都在学校,这是高等教育治理体系改革的重要成果。”厦门大学高等教育发展研究中心主任、教育研究院院长别敦荣介绍道。但他同时提醒评审权下放程度如何、是否下放至院系一级,各高校的情况却不尽相同。其中,高水平大学职称评审权下放至院系的更多一些,产生的效果也更好一些,而在一般院校中,学校掌握的权力则更多。

在他看来,造成权力下放参差不齐的原因很现实:其一,有些高校并非不愿将评审权下放至院系,只是有的院系力量有限,个别高校的个别院系甚至难以组织起权威的、水平较高的职称评审专家团队。其二,有些高校担心权力下放可能造成混乱和矛盾,因此下放的程度有限。

事实上,承与接是相辅相成的,权力下放了,还要看院系是否愿意接。

南方某高校教师李蓉(化名)向《中国科学报》坦言,其实,在我国较为特殊的人事制度和校园文化下,有些院系领导并不愿意接手职称评审权这个“烫手山芋”。

“每一次评审都可能使院系、学校的人际关系复杂一层,晋升名额有限、能力差不多时,让谁上?关切教师自身利益,人们往往会更加敏感多疑,矛盾一旦爆发,院系领导很难做事。秉持多一事不如少一事的原则,院系反倒希望将权力和矛盾留在学校层面。”李蓉说。

教授的“含金量”

即便是在高等教育大众化的今天,教授这一职称的分量依然很重,它不仅仅“重”在其带来的薪酬、地位和权力,还意味着一个人在学术上的建树。

但是中南大学机电工程学院教授喻海良认为,在如今各高校职称评审下放程度不一、标准不一的情况下,教授含金量也被打上了问号,各高校间的差距也越来越大。

高校教师梁钰在参加会议时,就“有幸”见到了一位某院系的二级教授,但当看完这位教授的简介和成果后,他的观念被颠覆了,“这样一个似乎只够格评上副教授甚至讲师的人,是如何一路晋升到二级教授的”。

“职称评审权下放的不参差不齐,对于一些学术水平较差的学校来讲,弊大于利。”西



北工业大学外国语学院院长尹晓煌分析道。职称评审权下放意味着学校甚至院系有权制定自己的标准,而这一标准并未获得很好的监督,有些系科的评审标准可能会低于学校其他系科,又或者低于其他院校相同系科,从而带来诸多问题。

在职称评审中,一个监督体系的建立不能只靠政府和教育部,还要依靠社会、市场、同行等的力量,建立起综合性监督体系。职称评审设置,在学校层面难以做到适合各院系情况的细化,因此需要各个院系根据自身情况制定标准。没有监督体系,权力就不可能全部下放,也不可能以院办校。

此外,梁钰还告诉《中国科学报》,如今的政策和标准总是在变,学校最好能够做好规划,一旦定下就应保持,否则领导一变政策就变,教师们也容易被搞得无所适从。

必要的监督与淘汰

标准越多样化,有时可投机取巧的漏洞也越多。至于该如何及时发现并修补漏洞,尹晓煌表示,在高校职称评审中建立起完善且行之有效的监督体系十分重要。

在美国,市场和同行对高校监督十分严格,而高校对自身要求的不严格往往就意味着被淘汰。

尹晓煌指出,在美国,虽然各高校院系评价标准同样存在差异,但都很严格。以哈佛大学为例,评定终身教授标准为8年之内必须出版两本在本领域有重大影响的学术著作,密歇根州立大学和西方学院则要求参评教师有一本能够在本领域“站得住脚”的书籍,或者6到7篇发表在学术期刊

的文章。

“国外高校受市场经济影响较大,高校具有危机意识,无人敢放松,放松就有可能招不到好的生源、得不到民间捐赠和政府支持,这意味着学校随时会被淘汰。”

借鉴国外高校的经验不难看出,在职称评审中,一个监督体系的建立不能只靠政府和教育部,还要依靠社会、市场、同行等的力量,建立起综合性监督体系。职称评审设置,在学校层面难以做到适合各院系情况的细化,因此需要各个院系根据自身情况制定标准。没有监督体系,权力就不可能全部下放,也不可能以院办校。

监督是外在的约束,而要激发内部的自省和动力,学校和教师还要具有危机意识。

在美国高校,教师对教授职称和国内教师一样重视,甚至更加看重,因为职称的竞争结果有时是惨烈的,评不上教授就意味着被淘汰甚至改行。有些已经评上终身教授的教授,如果拿不出成果,也会面临奖金减少,甚至被倒扣工资的风险。

尹晓煌强调,优胜劣汰是自然法则,在我国经济社会发展中,许多工厂、企业被自然淘汰,其中的员工往往要面临生计问题。

在我国高校中,这样的状况基本上不存在,“我国高校基本上不会面临被淘汰消失的风险,教师评不上教授有时只是面子不好看、收入低,工作相对稳定,因此,监督体系必须做到准进准出,明确大量不符合要求的人何去何从,有出口才能够在权力下放后大胆提拔人才”。

除了建立起监督和淘汰体系,职称评审权下放后,各异的标准也需要进一步规范化和细化。不明确就意味着有“猫腻”,往往会让教师们像梁钰一样对于评审充满疑惑,进而产生质疑和不信任。

在别敦荣看来,评审权下放后不可避免地会有问题产生,有些制度和文化方面的问题只能靠时间来解决,但职称评审下放工作还要继续前进。

他指出,学校有学校应该掌握的权力,院系也有院系应该掌握的权力,放权并不意味着将评审权全部下放至院系。因此,在职称评审权下放中,首先要明确的是学校和院系权力分割问题。

其次,职称评审权下放至院系后,院系内部相关工作机制同样需要明确。

目前,院系一般的职称评审流程都是先由院长提名,再送校外专家评审,然后经院系的教授会或学术委员会审议。但是,如何使这一流程更加规范、公开、透明,使其更有程序感和责任性,是院系需要进一步考虑的问题。评审结果不应由某一个人决定,不同环节、不同机构的权限不同,考查重点不同,因而需要更规范的工作程序。

“学校和院系还须设立更明确的评审标准,数量和质量标准兼顾。标准不明确或者太过笼统、一般化,就会带来评判的‘神秘性’。此外,标准要符合大学的精神和使命,与学校办学层次和功能相匹配,而不能随意想象。”别敦荣说。

职称评审权下放以来,各高校都在为教师职称探索更多的路径和可能,对此,别敦荣提醒道,各高校所需要的人才不同,不能用一个标准来衡量。

“过去,在高等教育精英化时代,教师职称评审有统一的标准,然而在现今高等教育大众化、普及化的背景下,不同层次、不同类型的高校对教师的水平、素质和能力的要求虽有共性,但也存在重要差别。高校要办出自己的特色,教师的素质要求也要适应本校的办学需求。”

对于评审标准,喻海良补充道,大学教授如同货币一样,当货币过量时就会引起通胀,价值就降低了。因此,高校领导有意识做好量的控制,不能因一时之快,降低评价标准,这是一时得利而不利长远发展的行为,应当避免。

职称评审权下放利弊之辨依然会随着下放的进程而继续,让人放心不下的职称评审权下放会带来如文章开篇提到的新尝试,也会有挥之不去的问题困扰。“如今我们走在正确的方向,即便面临再多的困难,权力要下放,改革要进行。”尹晓煌说。

中国大学评论



李锋亮

清华大学教育研究院院长特聘教授

近期和高校相关的舆情频发,比如“留学生学伴”“国家专项计划低分录取”等,这些事件给我国高等教育的发展带来了不良的影响,爆发的舆情也给相关高校造成了极大的困扰。笔者目前在从事一些网络舆情分析的工作,对于相关工作有一定的了解。基于笔者的工作经验,笔者认为,高校需高度重视新时代网络舆情带来的挑战,并且建立起完善的网络舆情应对机制,在舆情爆发之前未雨绸缪,主动应对,减少负面舆情对高校正常工作的冲击。

首先,高校领导以及宣传阵线的工作人员要系统学习网络舆情方面的理论知识与分析方法。网络舆情虽然是一个新鲜事物,但是相关理论对于如何应对网络舆情已经提供了很好的指导,相关方法也比较成熟。

这些需要学习的理论与方法包括但不限于以下内容。

其一,十九大报告对新时代的判断以及对互联网建设的要求。十九大报告提出了中国发展新的历史方位——中国特色社会主义进入了新时代,而新时代“我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”。关于进入新时代以及新时代社会矛盾的特征,这是一个重大判断。我们在处理包括网络舆情在内的社会矛盾时,务必牢牢记住这个重大判断。

其二,十九大报告提出的互联网建设目标,即“加强互联网内容建设,建立网络综合治理体系,营造清朗的网络空间”。其中,“治理”这个关键词非常重要。我们一定要了解“治理”的内涵。治理是指通过一系列的方法和制度安排,使有不同利益诉求的主体之间实现利益的调和。在“建立网络综合治理体系”的过程中,要时刻把握新时代的特征,即“我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡、不充分的发展之间的矛盾”。

其三,关于传媒的理论。比如要深刻了解什么是舆情、舆论传播的要素与规律等。

其四,关于高校学生和教师舆情的特点。比如高校学生具有知识水平高、认知探索能力强、敢于并且善于表达个人观点、喜欢积极参与舆情讨论等特征;由于高校教师在学术上的知名度,其行为与言论往往具有很大的影响力,也使得这一群体容易成为“意见领袖”。高校舆情相关工作人员应该学习、了解不同群体在舆情传播中的作用与特征。

其五,舆情分析的方法。比如大数据分析、舆情预测分析方法等。

对于上述理论与学术研究的系统学习,将有助于高校以理性与柔和的态度、科学与灵活多样的方法应对网络舆情带来的挑战。

其次,要构建并完善网络舆情预警机制。凡事预则立,不预则废。在笔者看来,前期的几个高校舆情事件,可能高校在舆情预警方面都有所缺失。比如,“留学生学伴”在此轮舆情发酵之前,相关事件就已在互联网上多次引起波澜。对于这样的事件,高校应该早早就进行舆情预警。然而,进行舆情预警的前提是要有一整套的机制。

高校在平时应该注重定期(比如每周)对各大网络平台(比如微博、微信、BBS等)的舆情进行收集、跟踪与分析,了解自己学校的学生和老师关心哪些舆情,了解自己学校的哪些新闻正在受外界关注。对于可能会引爆舆情的话题,应提前在学校范围内召集相关部门进行会商,学校应全面了解情况,做好各种预案,并且做出是否需要主动引导话题的判断。

高校应定期对舆情工作进行评估,动态调整舆情风险等级,评估舆情应对效果。高校在平时应注意构建舆情管理的案例库,收集舆情处理的案例,并确定舆情出现后的一整套标准化处理流程,以防止由于工作人员流动所带来的问题,如新的工作人员不熟悉舆情处理流程而导致处理工作延误。

再次,要建立有公信力的新闻发布平台。高校要注意日常的宣传工作,建设并长期经营自己的新闻发布平台,维护提升新闻发布平台的公信力,抢占舆论宣传阵地。如此,一旦真的出现重大舆情事件,就可以发挥新闻发布平台正本清源、平息话题的作用。

最后,要建立一支专门进行舆情分析与应对的高素质队伍。要构建网络舆情预警机制,建立有公信力的新闻发布平台,前提是要有一支由足够多的高素质人员组成的队伍。高校要注意引进相关专业人才,对相关部门的工作人员进行制度性的轮训与交流,保证工作的高效。

总之,当前网络舆情给高校相关工作带来了巨大的挑战甚至风险,高校对此要高度重视,并且开展有针对性的制度建设与队伍建设,如组织相关人员进行相关理论和方法的系统学习。建立舆情动态监测平台,实现舆情信息的采集、分析、跟踪、预警的智能化管理。建立部门与院系间的联动,形成网络舆情的评估与支持决策系统等。

高校须高度重视新时代网络舆情带来的挑战