

中美高校教师评聘比较

王 变 玲

(西安交通大学 高等教育研究所, 陕西 西安 710049)

摘 要: 在介绍中美两国高校师资状况的基础上, 比较了两国教师评聘程序和人才测评标准, 阐述了我国应借鉴美国大学教师评聘的一些科学的评聘标准, 这样有利于完善我国高校教师评聘制度, 有利于我国高校建设一支高素质的教师队伍。

关键词: 教师评聘; 评聘程序; 评聘标准

中图分类号: G451 文献标识码: A 文章编号: 1008-8814(2003)04-0067-02

任何一所高校要想培养出高质量的专业人才, 都离不开一批具有相当水平的教师队伍。高等教育的师资必须以选聘具有很高学术素养的优秀人才为保证。在二十世纪, 美国之所以能掀起新的技术革命高潮, 推动世界经济与科学技术的飞速发展, 并在西方发达国家中间处于领先地位, 最重要的原因之一是美国首先意识到了人才竞争的重要、对培养综合素质较高人才给予了足够的重视、并以制定科学合理的高校教师评聘制度为先行。本文比较两国的评聘制度, 侧重于人才的选评这个环节。评聘制度的比较, 最主要的一个原因是人才招聘。从某种程度上讲, 就是对人才的测评、评价的过程, 人才的评价程序和标准就是招聘中最核心的部分。我国现在也在推行教师聘任制这种新的用人机制, 但它尚处于初期, 且无历史经验可借鉴。本文主要通过比较两国高校教师评聘的程序和标准, 介绍美国高校教师评聘制的一些实践和做法, 以期对我国大学的教师聘任制改革有所启示。

1 中美高校师资队伍基本结构的介绍和比较

在职务结构和年龄方面, 美国2000年高校教师相关资料显示: 美国高等学校教师队伍中, 教授所占比例较高。在全美高等学校全日制教师中, 教授约占38%, 副教授约占29%, 助教约占18%, 讲师约占14%。在美国高校中, 年轻教师所占比例较大, 年龄在50岁以下的占教师总数的85%, 教授的平均年龄是46岁, 副教授的平均年龄为41岁, 而助教只有32岁。^[1]总体上来说美国高校教师的年龄较轻。据我国《高等教育统计年鉴(2001年)》记载, 我国高校教师不同职称所占教师总数的比例大致是这样的: 全日制专任教师共531910人。其中教授大约占到9.53%, 副教授约占30.3%, 讲师约占35.2%, 助教约占19.1%。^[2]我国高校教师高级职务中年龄结构偏大的情况依然存在, 学术断层虽有所改善, 但是仍然令人担忧。我国高校中40岁以下年轻教师已占教师总数的60%以上, 其中能脱颖而出、密切跟踪国际学科发展前沿并成为学术大师的却不多。学术梯队断层、后备人选不足、高级职务教师高龄化依然非常明显。相比较而言, 我国高校教师教授所占比例较小, 需逐步提高40岁以下教授和35岁以下副教授在高级职务教师中的比例。

在学历结构方面, 美国高校教师的学历较高。近年来美

国研究生教育速度加快, 攻读硕士、博士学位的人越来越多, 客观上促使美国高校教师的学历呈上升趋势。1998年美国高校教师中已有98%具有硕士和博士学位。具有硕士学位是美国高校教师的起码要求。我国很多高校评聘教师是根据自己的情况招收“优秀应届本科毕业生”。即使是某些重点大学, 某些专业如: 旅游管理、电脑及影视多媒体制作、艺术设计、音乐学、舞蹈学、教育学、实验心理学、社会工作等专业也允许本科生任教。我国高校教师学历结构根据最新统计资料记载, 获得博士学位的人数为34853约占全体专业教师总人数的6.57%, 硕士学位占22.85%, 其它未授予学士学位和两年制专科毕业的也有一定比例。^[3]依此看来, 我国高校教师队伍的学历结构仍然偏低。

在学缘结构方面, 美国的大学师资面向全国、甚至全世界公开评聘, 经过严格考核, 择优录用。应聘者都来自不同的州和国家, 便于他们在教学和科研方面相互交流和共同学习, 有益于产出更多的优秀学术成果。这是我国大学在改革中正在借鉴的, 我国高校教师队伍学缘结构得到了一定的改善。据我国大多数高校在网上公布的阶段性发展规划, 笔者发现越来越多的省属重点高校、省属一般本科高校都在努力实现这一目标: 2005年最后学历为非本校毕业的教师占学校教师总数的比例50%~60%以上。我国有些高校在现有的学缘结构不合理的条件下, 也在采取了相应的措施如本校毕业的教师均需到同类院校或者科研机构进修一年以上等等。

2 中美大学教师评聘程序的比较

美国高校教师评聘的程序大致应概括为7个环节: 由各学院院长、系主任向校人事主管部门申报年度师资需求计划。校人事主管部门向校董事会汇报年度师资补充计划, 由董事会审议批准。校人事主管部门向各学院、系部下达年度师资补充计划。校人事主管部门通过广告、因特网等宣传媒介向全社会公布学校教师评聘信息。应聘者向校人事主管部门提交个人应聘材料。校人事主管部门将应聘者名单和材料转交各学院、系部。各学院院长、系主任组织同行专家考试、面试、试讲, 并确定聘任者名单。^[4]

我国大学评聘程序可以分为六个步骤: 每年年底各学院、系、部向人事处申报下一年的教师需求计划。校人事处根据编制情况及学科建设、专业发展的需要, 提交校长办公会审议批准, 并向各学院、系、部下达下一年度的教师补充计划。校人事处通过广告、因特网、参加应届毕业生洽

收稿日期: 2003-09-23

作者简介: 王变玲(1978—), 女, 陕西省大荔县人, 硕士, 研究方向为高等教育学。

谈会等宣传媒体及主动深入到各高校与优秀毕业生面谈的方式,向社会公布学校教师评聘信息。应聘者向校人事处提交个人应聘材料。校人事处将应聘者名单及其个人材料转交各学院系部。各学院院长、系部主任组织同行专家面试试讲,并确定应聘者名单。

从评聘程序上看,两国高校评聘教师的方式基本相同,评聘的程序都比较规范、科学和完备。基本两国高校都能做到校人事部门和院、系等校内各个部门相互协调进行评聘;应聘者都需要递交翔实的个人应聘材料并参加专家考核的严格面试。

3 中美大学教师评聘标准的比较

高校教师的招聘工作,最关键的就是制定合理的评聘标准,只有这样才能真正选聘出所需要的高素质人才。对人才进行测评就是运用现代心理学、管理以及相关学科的研究成果,通过心理测验情景模拟等手段对人的能力、水平、个性特征等因素进行评价以求对人才有客观、全面、深入的了解,从而有利于将最合适的人才分配到最合适的岗位上,并在人才之间获得完满的工作组合。当前各国评聘人才时,都注意到了既注重学历,又注重实际工作能力。在评聘教师时,既要注重实际业绩,又要考核潜在能力。美国根据各大学的性质(教学型、教学科研型、科研型)不同,评聘教师的条件也各有异同。总结起来,笔者发现美国高校教师评聘有以下几个基本条件:

- 个人简历、学历证明;
- 各学历阶段的成绩单;
- 三封推荐信(同专业专家、教授);
- 教师资格证;
- 表达能力、组织能力。

附加条件:

- 科研经历、承担科研的能力;
- 其它学校任教的经历;

我国大学评聘教师的条件主要有:

- 个人简历、学历证书;
- 各学历阶段成绩单;
- 表达能力、授课效果;
- 思想品德。

从评聘的标准来看,中美两国的高校在聘任教师的时候,都要求应聘者出示个人简历、学历证明和必要的成绩单,而且两国也都重视应聘者的表达能力。除此之外,不难发现两国高校评聘任教师的标准有三点明显的不同。

首先,教师资格证书是美国从事教育工作者所不可缺少的证件。在美国,任何一位应聘教师都必须持有有效证书

(包括教师资格证)才能任教,否则要担任法律责任。教师资格证书是教师依照国家法律规定所取得的凭证,它就如同司机的“驾驶执照”一样,是评聘教师不可少的合法依据。美国的教师资格证还被2000年修订的“全国教师教育认可委员会”(NCATE)的标准作为重要参考,具有一定的法律效力。教师资格证书的获得要求很严格。应聘者申请资格证书之前必须具备两个条件:一是顺利完成了规定的必修课程;二是通过了州一级相关机构的专业能力测试评估。《霍姆斯报告书》中曾指出,“教师教育要提高自己的专业地位,只能靠颁发反映最高水平的和最严格训练的名副其实的教师资格证”。^[5]我国原教育部部长2003年1月签发的“中华人民共和国教师资格条例”,其中第二条明确规定:“中国公民在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作,应当依法取得教师资格。”^[6]但是目前我国对教师资格证书本身的各级各类标准、有效期和教师资格证的考核等方面都有待于健全,需要不断地完善。我国可在逐步完善教师资格证制度的同时,增加教师资格证书的法律效力。

其次,科研能力与美国相比,我们在评聘师资上对应聘者的组织能力、任教经历和承担科研能力的重视程度差,更多的看中他们的学历。从近年来评聘的情况来看,一个人的任教经历、组织能力对他从事教学活动的的能力起着很大的作用;高校不同于中等院校和中小学,它不能只限于课堂教学,应教学、科研、产业化并举。新技术革命的日新月异和知识经济的到来,科技创新的速度和方向将决定国家或企业的成败。高校应是科技产业的基地,因此,作为一名高校教师承担科研能力的高低显得尤为重要。

最后,美国高校在评聘师资时必须有三名同专业专家、教授的推荐,这一点很值得借鉴。有三名专家、教授的推荐,可以对应聘者的综合能力有一个比较客观、公正的评价,对我们的应聘工作能起积极的作用。当然,我国教师应聘者自身就很忽视专家的认可和推荐。其中一个原因是,招聘教师的高校并没有把应聘者持有专家或者教授的推荐书纳入评聘条件,况且我国专家的推荐书份量的确不如美国高。

参考文献:

- [1] 罗建华.中美高校师资队伍比较[J].机械工业高教研究,2002,(4).
- [2] 高等教育统计年鉴[Z].北京:人民教育出版社,2001.
- [3] 高等教育统计年鉴[Z].北京:人民教育出版社,2001.
- [4] 原天红.中美大学教师招聘程序与管理的比较[J].沈阳工业大学学报,2001,(S1).
- [5] 马雄战.后美国教育研究[M].南昌:江西教育出版社,1991.198.
- [6] 中华人民共和国教师资格条例[Z].北京:人民教育出版社,2003.

The Comparison of Sino-America's Assessment System of Employing Teachers for Universities

WANG Bian-ling

(Institute of Higher Education of Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China)

Abstract: Based on introduction of university teachers' status of China and the United States, this paper compares two countries' assessment procedure and standard in employing teacher in university. It explains that China should draw lessons from the scientific part of American university teachers' employing assessment standard, which will be helpful to perfect Chinese university teachers' employing assessment system and to build a high-quality teaching troop in China.

Key words: Teacher's employing assessment; Assessment procedure; Employing assessment standard