

教授论



JIAOSHOU LUN

张意忠 著

校学术职务最高的教师。教授在人们心目中是一个崇高的字眼，他们学识渊博，道德高尚，思路清晰，说理透彻，受到社会的敬仰和爱戴。教授是大学的主体和核心，是大学的他们承载着培养人才、发展科学、服务社会的重大使命，因而其对大学与社会的发展进替代的作用，自然，教授是社会关注的焦点，也是高校教师追求的目标。教授其人、其事，一颦一笑，似乎永远都充满着智慧与幽默，也给了我们想象的空间，燃起了我们的好，教授教书育人、科学研究、社会批判与其个性特征的一个个典型案例将教授立体地展前，丰富了对教授的解读。当然，目前一些教授的人格依附、学术不端、水平低下会的不满和担忧。因此，研究教授，概括其为学、为人的有益经验，解决教授聘任、教授培养中存在的主要问题，更好地发挥教授的作用，就具有非常重要的理论意义和现实遵循理论到实践、国外到国内的逻辑思路。本书采用调查研究法、文献资料法、比较法、案例教授的任用、素质、特征、使命、地位与培养通过如下的六个章节进行较为系统、深入的探讨



中国地质大学出版社
ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE

教授论

张意忠 著



中国地质大学出版社
ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE

图书在版编目(CIP)数据

教授论/张意忠著. —武汉:中国地质大学出版社,2010. 12
ISBN 978-7-5625-2545-5

- I. ①教…
- II. ①张…
- III. ①教授-研究
- IV. ①G645. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 191720 号

教授论		张意忠 著	
责任编辑:周 华		策划编辑:李菊凤	责任校对:戴 莹
出版发行:中国地质大学出版社(武汉市洪山区鲁磨路 388 号)		邮政编码:430074	
电 话:(027)67883511	传 真:(027)67883580	E-mail:cbb@cug.edu.cn	
经 销:全国新华书店		http://www.cugp.cn	
开本:787 毫米×1 092 毫米 1/16		字数:278 千字 印张:10.875	
版次:2010 年 12 月第 1 版		印次:2010 年 12 月第 1 次印刷	
印刷:武汉珞南印务有限公司		印数:1—1 000 册	
ISBN 978-7-5625-2545-5		定价:36.00 元	

如有印装质量问题请与印刷厂联系调换

前 言

教授是高校学术职务最高的教师。教授在人们心目中是一个崇高的字眼,他们学识渊博、道德高尚、逻辑严密、思路清晰、说理透彻,受到社会的敬仰和爱戴。教授是大学的主体和核心,是大学的灵魂所在,他们承载着培养人才、发展科学、服务社会的重大使命,因而其对大学与社会的发展和进步具有不可替代的作用。自然,教授是社会关注的焦点,也是高校教师追求的目标。教授其人、其事,一言一行,一颦一笑,似乎永远都充满着智慧与幽默,也给了我们想象的空间,燃起了我们的好奇心。因此,教授教书育人、科学研究、社会批判和表现其个性特征的一个个典型案例将教授立体地展示在我们面前,丰富了对教授的解读。当然,目前一些教授的人格依附、学术不端、水平低下也引起了社会的不满和担忧。因此,研究教授,概括其为学、为人的有益经验,解决教授聘任、教授权利与教授培养中存在的主要问题,更好地发挥教授的作用,就具有非常重要的理论意义和现实价值。本书遵循理论到实践、国外到国内的逻辑思路,采用调查研究法、文献资料法、比较法、案例法,就教授的任用、素质、特征、使命、地位与培养通过如下的六个章节进行较为系统、深入的探讨。

第一章:教授任用论。按照事物发展的逻辑顺序,在界定教授概念的基础上,概括各国大学教授的分类标准,梳理教授任用制度的历史发展脉络,分析国内外教授聘任制度及其变革。最后,根据实证研究,结合文献资料,归纳我国教授聘任制度存在的问题及改革思路。

第二章:教授素质论。教授任用决定了教授素质。教授作为教师,具有一般教师的素质结构。但是,与普通教师相比,他们具有渊博的知识、创新的能力以及高尚的道德品德、良好的学术品质。但审视当下某一部分教授的素质,他们的学术道德、学术水平与“教授”称谓极不相称,影响了教授群体的声誉,因此,需要采取有效措施,提高教授素质。

第三章:教授特征论。教授特征是教授素质的概括提升。教师是一门特殊的职业,其价值观念及行为方式与其他职业相比具有特殊性。由于教授具有思想的辐射力、道德的感召力、学术的影响力、人格的凝聚力、威信의 穿透力,因此,教授主要特征表现为社会角色的多样性、学术职业的献身性、行为方式的独立性、学术

道德的引领性、学术影响的权威性与个性特征的独特性。同时,我国大学教授还存在着人格依附,依傍于权力与金钱,因此,需要通过健全其人格,使教授更好地承担学术责任。

第四章:教授使命论。教授的素质与特征决定了其承担的使命。教授的影响巨大,对大学的发展起着至关重要的作用,他们的影响力贯穿在教学和科研之中,波及教室以外。概言之,大学教授承载着培养人才、发展科学、参与决策的学术使命以及维护正义的社会使命。但与国外教授相比,我国大学教授的教学责任心有待加强,学术水平有待提高,学术道德有待自律,社会批判有待担当。

第五章:教授地位论。教授担负的神圣使命决定了其自身的地位。一个国家、民族与社会的文明进程依赖于教育与教师,作为教师队伍中的杰出代表——教授,自然应该享有崇高的地位,受到人们的敬仰。大学教授具有良好的职业声望,但其经济收入与社会地位在不同国家和高校有所区别。现实表明,需要采取措施,进一步提高我国教授的经济收入与社会地位。

第六章:教授培养论。教授地位与作用的重要性决定了教授培养的迫切性。教授是教师中的杰出代表、学校的精英,是学生的引领者、真理的传播者、学术的领军者,是教育改革创新实践者和良好社会风气的践行者,因此,关注教授、培养教授是学校教师队伍建设的重中之重。培养教授,既需要教授的自我培养,如培育学术道德,提高学术水平;也需要外部的制度保障,如加强校本培训、建设教学团队、规范教授管理制度、完善学术规范、健全法律等。

研究表明,大学教授具有较高的素质、鲜明的个性、崇高的地位,承担着神圣的学术使命,对人类社会的延续发展起着无可替代的巨大作用。与此同时,一些教授的学术道德、学术水平还存在着一些问题,影响了教授的声誉与作用发挥,因此,需要改革教授聘任制度、维护教授合法权益、加强教授培养。

笔者从2004年开始关注教授、研究教授,出版了学术专著《教授治学论》,发表了相关论文十多篇。但“教授论”作为一个大课题,有很多理论和现实问题值得探讨。本书作为一家之言,如有不妥之处,望专家、学者见谅。

张意忠

2010年6月

目 录

第一章 教授任用论	(1)
第一节 教授概述	(1)
一、教授界定	(1)
二、教授分类	(2)
三、教授历史	(3)
第二节 教授聘任	(5)
一、概念界定	(5)
二、教授聘任	(6)
三、教授终身制	(11)
第三节 教授制度变革	(15)
一、存在的主要问题	(16)
二、改革教授聘任制度	(20)
第二章 教授素质论	(26)
第一节 教授素质	(26)
一、渊博的知识	(26)
二、创新的能力	(28)
三、高尚的道德品质	(32)
四、丰富的情感	(42)
第二节 教授素质解困	(46)
一、素质困惑	(46)
二、解决策略	(52)
第三章 教授特征论	(57)
第一节 教授特征	(57)
一、社会角色的多样性	(57)
二、学术职业的献身性	(61)
三、行为方式的独立性	(64)
四、学术道德的引领性	(67)
五、学术影响的权威性	(69)

六、个性特征的独特性·····	(72)
第二节 教授特征困境·····	(75)
一、教授人格依附·····	(75)
二、培养独立人格,追求真理·····	(77)
第四章 教授使命论·····	(81)
第一节 学术使命·····	(81)
一、培养人才·····	(81)
二、发展科学·····	(88)
三、参与决策·····	(92)
第二节 社会使命·····	(103)
一、社会批判及其重要性·····	(103)
二、教授以社会批判为使命·····	(104)
三、教授社会批判的当下境遇·····	(107)
第五章 教授地位论·····	(111)
第一节 教授地位·····	(111)
一、职业声望·····	(111)
二、经济地位·····	(113)
三、社会地位·····	(116)
第二节 维护教授权益·····	(123)
一、提高经济待遇·····	(123)
二、提升社会地位·····	(124)
第六章 教授培养论·····	(127)
第一节 教授的自我生成机制·····	(127)
一、培育学术品德·····	(127)
二、提高学术水平·····	(133)
第二节 教授的外部保障机制·····	(141)
一、加强校本培训·····	(141)
二、建设教学团队·····	(145)
三、规范教授管理制度·····	(150)
四、完善学术规范·····	(155)
五、健全法律保障·····	(159)
参考文献·····	(163)

第一章 教授任用论

百年大计,教育为本;教育发展,教师为本。教授是大学的灵魂与核心,是教师队伍建设的重中之重,因此,探究教授任用制度也就抓住了教师队伍建设的龙头。大学教授自欧洲中世纪产生至今已有近千年的历史,形成了一套完善的教授制度,梳理教授任用制度的历史发展脉络,了解教授聘任制度,把握教授队伍现状,有利于加强教授队伍建设,提升教授队伍素质。

第一节 教授概述

教授在我国是自古有之,但作为学衔与职务却是诞生于欧洲中世纪大学,我国大学教授则出现于 20 世纪初期。不同国家有不同的教授分类标准,教授的聘任条件也不一样,可以说,教授的历史是各国政治、经济与文化综合发展的产物。

一、教授界定

“教授”有动词、名词之分。“教授”作为动词很早就出现在古书中,如《史记·仲尼弟子列传》:“孔子既没,子夏居西河教授,为魏文侯师。”《北史·高允传》:“道业夙成,才任教授。”这里的“教授”就是传授学业之意。

作为名词的“教授”具有多重含义,它包括 3 个方面:一是中国古代的学官名;二是中世纪大学的学位称号;三是高等学校教师的职务名称。

就教授而言,我国自古就有。我国汉、唐两代太学都设有博士,教授学生。博士就是后来的教授。教授作为学官名则始于宋代、止于清代。对此,刘重来先生进行了历史考察。^① 据《宋史》记载,至道元年(公元 995 年),宋太宗在王宫内为皇帝子弟学习经史而置的师傅,就曾以教授为名,后称之为诸王宫大小学教授。但教授作为学官大量设置则是在庆历四年(公元 1044 年),当时宋仁宗诏令各路、州、县立学,置教授为学官,以五经六艺训海学生。据《金石萃编》记载,学生入学,须先见教授,交出家长履历及保证书,然后注册。教授每日讲授经书三二纸,教学生诵习经书文句、音义等,并出诗、赋题目让学生撰答。实际上,教授代替了过去的府博士、州博士、县博士的职责。教授的选任标准是严格的。宋代规定,各府州教授须由地方选聘名师宿儒担任,后又规定必须是制科、进士科出身或由上舍毕业,并作过官的才能充当。自熙宁六年(公元 1073 年)起,教授人选要由朝廷直接任命。由于选任严格,所以到宋神宗时,全国各府州教授仅 53 员。这些教授,都以博通经史、教学有方而远近闻名。如宋代著名学者胡瑗,被范仲淹聘为苏州郡学教授,后又任湖州学教授。他执教期间,改变了当时学校重辞赋而

^① 刘重来. 中国古代的助教和教授[J]. 百科知识, 1983(2): 33-34.

轻经义的风气,创造了有名的“苏湖教法”。另一著名史学家、《文献通考》的撰著者马端临,曾任台州路儒学教授,他博学善讲,“吐言如泉涌,闻者必有得而返”。宋代不仅诸王宫大小学及地方学校置教授为学官,而且还在宗学、武学、律学、算学、医学等专业性质的学校置教授为学官。宗学教授专向宗室子弟传授学业,以讲授经学为主;武学教授讲授诸家兵法及弓矢骑射等术;律学教授讲授律令和断案;医学教授讲授医术。宋理宗时,还设有小学,专选10岁以下宗室儿童入学,其学官称为小学教授。金朝不仅中央国子学设教授,而且全国24处府学、60处州学都各置教授1人。元朝蒙古国子学及各地方学校均设置教授为学官。除此之外,元政府还在各路置诸路医学、诸路蒙古字学、诸路阴阳学和诸路小学,均置教授为学官。明朝的宗学、武学也置教授为学官,但地方学校仅府学置教授1人,称儒学教授,以讲四书五经为主。并且又在孔、孟、颜三氏学基础上增加曾氏学,置四氏学教授。清朝沿袭明制,仅于府及直隶厅设教授。教授除由次级(学正、教谕)升任者外,一般由进士出身者充任。在古代,教授的地位一般比博士、助教还要低。作为古代学官名的教授,他们知识渊博,道德高尚,教学育人,为人师表,注重言传身教。在社会地位低、收入不高的情况下,他们毫无怨言,默默耕耘,为社会培养了大量的有用人才。

教授作为大学的学位称号,起源于中世纪。在中世纪大学,硕士(master)、博士(doctor)和教授(professor)是同义词。之后,硕士和博士逐渐演化成为学位系统,而教授一直作为高等学校教师的学衔保存下来。学士和硕士学位,是取得大学专门系科入学资格的一个标志。分科的专业学习结束后,若获得博士学位,即可担任大学教授,还可以自行讲学或开设学校。授予博士学位,要在教堂或大学校园之外的场合举行公开认可的隆重仪式。准备接受学位的人在仪式上用拉丁语发表演说,以表明其掌握了某一种专门的知识,并具有传授知识的能力;准备接受学位的人还要履行宣誓,由仪式的主持人向其授予学位证书以及与未来职业有关的象征物——书籍;最后,准备接受学位的人坐上特设的席位——象征讲座的椅子,便可做教授了。

教授作为职务名称,“是高等学校教师学衔或职务名称之一”,^①它是高校中取得最高学术等级的教师,其职责、任职条件、聘任办法等,各国、各校规定不一。本书中的“教授”是指高等学校教师的职务名称,是职务最高的大学教师。美国高等学校教师的学衔(academic rank)代表教师本身所具有的学术水平,它反映教师从事教学和科研工作的能力。学衔也代表教师在学校内的职位,教师一旦离开原来所在学校而为另外的学校所聘任,则需要重新评定学衔。

二、教授分类

国家不同,教授的分类也不尽相同。我国在民国时期,教授分为九级,即一级教授、二级教授……九级教授,这一做法一直延续至1965年才被取消。德国的大学教授按水平由低到高分C2、C3和C4 3级;按来源不同分为正式教授、科学顾问教授、编外教授、兼职教授4类。^②正式教授,经过严格的高校执教资格考试和教授招聘过程,由州教育主管部门正式任命,主持高校中的一个研究室或研究所;科学顾问教授,资历比正式教授浅,是一种兼职,一般由获得博士学位的科学工作者担任,大学教授也可以兼任此职;编外教授,一般是从工业部门聘请来的,未经过州教育部门批准任命;兼职教授,从校外请来的领取部分薪金,非全日制或称为部分时

① 辞海编辑委员会. 辞海(下)[M]. 上海:上海辞书出版社,1979:3363.

② 蒋晓伟,张海舟. 德国的教授制度[J]. 社会,2001(11):7-9.

间制的教授。1918年10月1日,苏联人民委员会根据当时的情况,取消了沙俄时期建立的学衔制度,废除功勋教授、编内教授、编外教授、助理教授和副教授等学衔以及与此相关的权利和义务,宣布只要在高校能独立进行教学工作的教师统称为教授。自然,这种做法影响了教师积极性的发挥,于是,苏联人民委员会在1934年1月13日通过了《关于学位和学衔》的决议。决议规定设下列学衔:助教、副教授和教授、初级研究员、高级研究员。教授学衔授予具有博士学位、并在高等学校或科研机关担任主要教学工作或领导科研工作的人。后来,对学衔的规定进行了多次修改,但在学衔结构上没有变化,只是在学衔授予标准方面作了补充。教授是法国大学教师职称中的最高等级。法国教授分为3种:教席教授、无教席教授、个人资格教授。1968年11月12日颁布的《高等教育方向指导法案》取消了教席制,教授的教学任务不再以教席的方式分配,教授的称号也不再有区别。教授由大学部部长提请总统任命。教授是国家正式公务员。合作教授是授予外籍教师的,也称客籍教授,期限2年,可以续聘多次。美国哈佛大学将教授分为学科教授(即系级教授、初级教授)、学院教授、大学教授、明星教授,还有以教授名字命名的基金会。学科教授只有在科研领域取得了巨大成就后才有可能聘任为学院教授、大学教授,有突出贡献的教授才可能以基金会命名,明星教授则是学术界的权威学者,执学科之牛耳。对教授的区分,不仅是教授学术水平之间的差异,更是教授之间地位的差异。水平高的教授工资、福利待遇也高,在校内外享有崇高的威望。因此,教授需要什么,一般就能得到什么,否则,教授的离去可能给一个系、甚至给一所大学带来严重的后果。

三、教授历史

研究教授“最可靠、最必需、最重要的就是不要忘记基本的历史联系,考察每个问题都要看某种现象在历史上是怎样产生的”。作为大学的教授制度,源于西方。但正如大学诞生的准确时间难以考证一样,教授产生的确切时间也不得而知。

最初大学的形成经历了一个相当长的历史时期。在欧洲中世纪,随着工商业的发展、城市的兴起,出现了市民阶层,他们要求参与社会活动,接受世俗文化。一些城市由于具有特殊的地理位置而受到偏爱,幸运地拥有一些优秀教师聚众讲学,成功地吸引了来自世界各地的学子云集在大师周围,如饥似渴地探求真知。波隆那大学因杰出的罗马法教师欧内乌斯而以法律闻名,成为法学重镇,世界各地的青年慕名而来,从事法律专业的学习;萨莱诺大学主要从事医学专业教育,它原为一所医学校,11世纪初犹太医学家阿非利加诺到此讲学,吸引了有志学医的青年,促进了医学理论和教学的发展,成为欧洲最早的医科大学;巴黎大学则因阿伯拉尔在巴黎圣母院大主教学校多次讲学,同唯实论进行论战,声势浩大,影响深远,使巴黎成为欧洲哲学和神学的研究中心。巴黎大学就是在主教学校的基础上形成的。12世纪伟大的神学家阿贝拉德的著作《是与否》成了人所共知的演讲风格之蓝本:先把某一具体问题的所有赞成和反对的论点尽量摆出,然后再权衡优劣利弊,得出正确的答案。对学生来说,会运用这种思辨方法,比默记固定不变的知识更重要。^①在他们看来,继续不断的、经常的质问乃是获得智慧的捷径,“为了怀疑,我们才能探讨;有了探讨,才能发现真理”。正是从唯实论(realism)和唯名论(nominalism)这些对立的哲学中提出来的种种问题的辩论中,产生了对学习的推动,从对学

① [加]许美德.西方大学的形成及其社会环境[J].俞理明译.教育研究,1981(12):81-87.

习的推动中,促进了学术的发展,通过学术的发展促进了大学的诞生。这也正是中世纪大学与培训机构分道扬镳的原因所在。大学就是随着这些学者的存在而诞生的。

教授是伴随着大学的出现而产生的。巴黎人的骄傲——彼埃尔·阿贝拉尔,就12世纪的新时代范围来说,他是第一个伟大的新时代的知识分子,第一个教授。^①教授是大学在教书育人过程中形成的一个特殊群体,是大学为了教书育人的需要,赋予这些知识渊博者的一个学衔。由于各国大学的发展是各国政治、经济、文化的产物,各自具有自身的特点,因此,各国教授的历史发展也就各具特色,对教授提出的要求和承担的角色各有异同,正如有的国家把教授称作学衔(根据高等学校教师所担任的教学工作及其专业水平授予他们的职称),有的则称为职务或职称。各国教授的发展是遗传和环境的产物,因而呈现出异彩缤纷的色彩。如英格兰大学实行教授制,更多是受苏格兰的影响而不是受德国的影响,因为英国教授不是由国家任命,不是国家公务员,也不实行教授终身制,而且教授与讲师是同事关系,而不像德国大学中的编外讲师那样是无薪水的助手。在美国,大学出现后,教师职位不规范,只有无职称的助教,在很长的历史时期内没有教授职位。后来随着教师职业专业化的出现,从18世纪30年代开始,大学才有教授职位,也就是说,从1636年哈佛学院的诞生到将近一百年以后才出现教授职位。1722年,最早在哈佛学院,设立了两个教授职位,一是神学教授,一是数学和自然哲学教授。获得这两个职位的分别是爱德华·威格尔斯沃斯(Edward Wigglesworth)和艾萨克·格林伍德(Isaac Greenwood)。^②1746年,耶鲁学院设立了教授职位,1767年,普林斯顿学院设立了3个永久性的教授职位。此后,其他学院相继设立教授职位。在随后的几十年,美国赋予教授一个特殊的涵义,即只有那些得到捐赠来资助特定教职的杰出人物才被称为教授。这赋予美国大学教授体系独特的意义,把争取经费与教授的内在联系在体制上构建起来,从而大学教授体系是以社会需要和同行评价而非官僚体系为基础,为提高高等教育的竞争力,为大学教职的专业化和职业化奠定了基础,真正形成自己的特色。^③意大利教授的职位是比较固定的,很少增设。教授一般都是终身职务,只有在职教授退休后,在他的推荐下,才有人被提升,而且其推荐在提升中起着决定作用。这样,意大利许多大学教师、研究员多年低薪或无薪帮助教授工作,以便接替某一教授职位。

对我国来说,教授制度是西方的舶来品,是从日本转口输入的。清代末年兴办新学后,大学设正、副教员。1912年,中华民国临时政府教育部公布《大学令》,规定大学设教授和助教授。这是我国高等学校第一次设置的教授。1917年修正《大学令》,规定大学设正教授、副教授和助教授。1927年公布的《大学教员资格条例》,开始规定大学教员分教授、副教授、讲师、助教4级。当时教授由校(院)长聘任。这种教师分类方法沿用至今未变。新中国成立之初,教育部暂停了副教授提升教授的工作。1956年教育部《关于高等学校教师提升等问题的几项补充通知》中提出,鉴于高等学校教师中确有少数优秀的副教授,取得了显著的成就,符合教授条件,办理一次高等学校教师提升教授的工作,并就提升教授的条件、手续都做出了严格的规定。1960年,经国务院批准下发了教育部颁布的《国务院关于高等学校教师职务名称及其确

① [法]雅克·勒戈夫. 中世纪的知识分子[M]. 张弘译. 北京:商务印书馆,1996:31.

② Philip Altbach, Martin Finkelstein. The Academical Profession; The Professoriate in Crisis[M]. New York:Garland Publishing, Inc. 1997:24.

③ 乔玉全. 21世纪美国高等教育[M]. 北京:高等教育出版社,2000:32.

定与提升办法的暂行规定》，其中规定了高等学校教授职务的提升办法。“文革”期间，教师职务遭到破坏，处于停滞状态。1978年，教授的提升工作恢复正常，并规定了可以越级提升教授、副教授，将提升教授的审批权限改为由省、市、自治区批准，报教育部备案。1983年，中共中央办公厅、国务院办公厅发出《关于整顿职称评定工作的通知》，针对职称评定中存在的“论资排辈，扩大评定范围，片面强调学历、论文”的不良现象，决定暂停职称评定工作，进行整顿。1986年，高等学校实行教师职务聘任制，规定聘任教授应承担5年以上副教授职务工作，教学成绩卓著，发表、出版过有创见性的科学论文、著作或教科书，或有重大的创造发明，在教学管理或科学管理方面具有组织领导能力。1993年，《中华人民共和国教师法》规定，国家实行教师职务聘任制。2002年，上海市人事局在上海大学试点推行教授职务聘任制、取消教授的职称评审，2004年宣布，“教授”作为专业技术职务聘任，只是职务，不再是职称，离开了岗位就不能再称为“教授”，形成由身份管理转向岗位管理，由资格评审转向岗位聘任，由论资排辈转向竞争激励，由指标控制转向结构比例制约的新型人才机制。从此，教授职务聘任走向了法制化、规范化的轨道。

第二节 教授聘任

教授聘任制度在一定程度上决定了教授的素质和水平。国外教授聘任有一套完善的制度与规范，确保了教授质量。我国的教授聘任制度虽然时间不长，但发展较快，目前正在借鉴国外经验，结合自身实际，完善教授聘任制度。

一、概念界定

1. 学衔、职称、职务

学衔是高等学校根据教师的学术水平和所任教学科研工作水平经评定而授予的学术称号。世界各国教师学衔的等级与名称不尽相同。有些国家规定一定学衔应具有一定的学位。1927年我国规定大学教师学衔分教授、副教授、讲师、助教4级。新中国成立后，1960年国务院正式颁布了《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》，正式将教授、副教授、讲师、助教定为高校教师职务名称，不再称学衔。职称是专业技术人员具备了某专业技术系列所规定的条件，达到了某种专业技术水平，经专家评审，取得相应的任职资格，它是专业技术水平的标志，不与工资待遇挂钩。我国高校教师职称具有称号性质，又具有职务因素，是工资晋级的依据；经相应的评定委员会评定，再由行政领导批准或任命；无限额、无岗位职责要求，一旦授予，终身享有。1986年改革职称评定，实行专业技术职务聘任制度，教师职称改称教师专业技术职务。专业技术职务是根据学校教育和教学的需要而设置的教师工作岗位；是专业技术人员具备了履行某种岗位职责的能力，经相应的评审委员会认定其任职资格，再由单位领导聘任；是某种职责、权力的象征，与工资待遇结合。评和聘也是两个不同的环节。高等学校设教授、副教授、讲师、助教4种专业技术职务。现在有些专业系列实行以考代评，比如会计、经济、统计、审计系列和监理工程师、程序员等。经全国统一考试取得相应任职资格已经成为趋势。

2. 教师职务聘任制

教师职务聘任制是高等学校根据教育教学、科学研究、创新人才培养、社会服务等任务需要,择优聘任教师职务的新型用人制度。学校根据事业发展、学科建设、人才培养、科学研究以及教师队伍建设的需要,科学设置教师职务岗位;教师依据岗位职责和任职条件申报教师职务;学校按照岗位择优聘任,优者为先;学校根据岗位职责进行履职考核,依据考核结果续聘、缓聘或解聘教师职务。教师职务聘任制大致包括3个方面的内容。

一是岗位设置。科学地设置教师职务岗位,是实行教师职务聘任制度的基础工作,也是教师队伍科学管理的重要措施。学校结合教学科研任务,按照“精干、优化、高效”的原则,以学科建设需要和各学科、专业实际承担的教学科研工作任务为依据,制定教师职务岗位设置方案,科学合理设置教师职务岗位,同时明确各级职务岗位的具体岗位职责和任职条件。岗位职责是指受聘该岗位的教师应履行的工作职责和应承担的教学科研任务。任职条件是指受聘者须具备的学历、资历以及教育教学能力和学术水平等方面的要求。

二是职务聘任。高校教师根据学校公布的岗位和任职条件,结合自身工作业绩、业务能力以及取得的成果情况申报教师职务。学校首先将拟聘教授、副教授人选的科研成果等材料送交由同行专家组成的学科评议组,对其是否具备履行相应岗位职责所要求的教育教学能力和学术技术能力进行评议。学校教师职务聘任委员会根据应聘人选在师德、教育教学实践能力、学术技术能力等方面的考评意见和学科评议组评议意见,按照岗位确定聘任人选。学校与受聘教师签订聘任合同,明确聘期、聘期内应履行的岗位职责以及应完成的教学科研任务。履职考核是实施教师职务聘任制的关键环节。考核采取定量考核与定性考核相结合的方式,分年度考核和聘任期满考核,聘任期满考核在年度考核的基础上进行。学校根据教师职务岗位职责和规定的教学、科研工作任务,考核教师的政治思想表现、职业道德、聘期内履行岗位职责情况、完成工作任务情况以及工作业绩、学术水平等方面的情况,重点考核教师的教学科研实绩,考核结果作为聘任或解聘教师职务的依据。

三是聘任管理。根据学校事业发展、学科建设和教师队伍建设的需要,制定科学的教师职务聘任管理办法。学校根据岗位需要,依据考核结果,决定续聘、解聘教师职务。拟聘教师竞争上岗,学校择优聘任。受聘教师与学校在平等自愿的原则下,签订聘任合同,确立受法律保护的人事关系,使教师职务聘任工作真正成为加强教师队伍建设和学科建设的有效机制。

二、教授聘任

1. 国外教授聘任

大学对于教授的聘任一般都有严格的标准,拥有博士学位是基本的前提条件。日本文部省1989年颁布《大学设置基准》(也称第34号令),要求教授的资格需拥有博士学位。博士学位是学位领域的最高等级,是学术水平高的标志。拥有博士学位即表明其学者经过了系统的专业训练,学术功底扎实,学问渊博。《德国史1800—1866》就有这样的记载:“在选择教授人选时,起决定作用的不是地区的考虑,不是同事个人的好恶,不是社会交往能力或口才好坏,也不是笔头或教课能力,而是研究工作及其成果的独创性。”^①除了要有博士学位以外,还需要在教学和科研上取得突出成就,否则就没有资格申请教授职务。

^① 陈洪捷. 德国古典大学观及其对中国的影响[M]. 北京:北京大学出版社,2002:94.

大学对于教授的聘任程序非常规范。国外对教授的招聘经过长期的实践,已经形成了一套严格、规范的教授招聘和晋升程序,并且有法律予以保障。当教授职位出现空缺时,一般是在媒体上发布招聘信息,经过公开招聘,历经初审、复审两个阶段,实行同行评议,公开答辩,由院、系两级教授会对应聘者进行考察、评议和投票,确定候选人,最后由校长做出决策,并与应聘者签订详细的聘任合同。

美国教授的聘任实行公开招聘,双向选择,标准严格,程序规范。美国高校的教授是面向社会,甚至以国际人才市场为依托,进行公开招聘,而且美国大学对全职教授的在职时间有着严格的规定,每年必须在其所受聘的大学工作满9个月以上,否则将会受到各种处罚。因此,作为美国大学的一个全职教授,一年内可以自由支配的时间最多不超过3个月。美国高校教师聘任中有一条不成文但普遍适用的规则,那就是各大学一般不在本校应届毕业生中招聘教师,而是面向社会实施公开招聘。这种只有招聘而无晋升的制度,可以避免在招聘过程中掺杂私人感情,造成学术上的“近亲繁殖”和论资排辈;有利于高校之间的人才流动;有利于高校教师之间不同学术流派、学术思想和学术观点的交流。所以,美国高校一经决定招聘教授,便向其他院校及有关专业学会发出征求信,同时在全国专业报刊上刊登招聘广告,公开招聘。从刊登广告到签订聘约,应聘者对其应聘工作岗位的性质、内容、待遇十分明确。实施公开招聘,择优聘任,使教授来源社会化,使不同的学术思想得到交流碰撞,有利于形成高校教授的良性互动,确保高校始终保持着一支有活力和高水平的教授队伍,这也是高校学术气氛活跃、学术水平较高的原因之一。美国教授的聘任标准高、竞争激烈。教授的聘任标准主要包括教学、科研和服务。教学主要取决于学生对教师教学质量的评价;科研包括教师的科研经费、科研成果、学术交流、获奖情况等;服务主要考察教师利用专业知识服务社会以及在学术领域知名度的情况。当然,对于不同的大学,其考核标准有所区别。一般来说,研究型大学注重教师的科研水平,以科研成果作为聘任的主要依据;而教学型大学则比较重视教师的教学水平和教学质量。由此看来,对教授聘任的严格标准及规范程序,使教授职务的获得是一个充满竞争和痛苦的过程,非真才实学者难以获得其职务。因此,在美国,通往大学教授的道路是艰辛而又漫长的。刚毕业的博士一般至少要经历十多年的艰苦奋斗,在教学、科研和社会服务方面取得大家公认的成就,才可能晋升到教授职务。严格的教授聘任条件,保障了教授队伍的素质和水平。当然,美国教授聘任的严格标准是建立在学术水平而不是学术数量基础之上的,是以学术质量作为评价标准的。香港大学知名经济学家张五常谈起他在芝加哥大学任教时对国外大学学术评价的体会:“1962年,我在芝加哥大学作助理教授,问大教授D. Gale Johnson关于升级的衡量准则。该大学的经济系当时是世界之冠,升级单论研究成就,不论教书教得怎样。我问:‘文章要有多少才可升级’答曰:‘据我所知,从来不计多少。’再问:‘发表的学报声誉计多少?’答曰:‘从来没有想过。’再问:‘多取几个名衔怎么样?’答曰:‘没有谁管你的名衔。’‘没有博士也可升级?’‘当然可以。’我再问:‘一篇文章也没有发表过,可以升级吗?’答曰:‘可以的。’我又逼问:‘连文稿也没有一篇,也可以升级吗?’答曰:‘那会比较困难,但要是你能多说话,表达你的思想,若够分量,升级靠口述是可以的。’”^①由此可见,美国大学教授聘任强调真才实学,并需要通过适当的方式表达出来。威尔逊教授就是最好的例证。威尔逊是美国康乃尔大学的物理学

^① 陈文申,公共组织的人事决策——转型期中国大学人事改革的政策选择[M]. 郑州:河南人民出版社,2002:161-162.

教授,由于他选择了难度很大的研究课题,以至于他在任职期间连续4年没有发表过一篇引人注目的论文。对此,校方鉴于他“没有造就,不堪任用”,准备解聘他。在决定他学术命运的关键时刻,著名物理学家、1967年诺贝尔物理学奖获得者贝德发表了不同的意见。他认为,威尔逊的学识渊博,思维敏捷,富有创新精神,他的研究课题难度较大,一旦获得突破,那将是震惊世界性的成果。他不仅建议继续留用威尔逊,而且还要求大力支持威尔逊的研究。幸运的是,威尔逊的研究被贝德所言中,第二年他就获得了突破性的研究成果,名至实归地获得了1982年的诺贝尔物理学奖。^①

德国教授的聘任同样是条件苛刻,要求极高。《联邦德国高等学校总纲法》规定:教授职位必须实行公开招聘,招聘公告必须说明该职位所承担的工作,而且教授一般不从本校招聘,本校人员只有在具有特殊理由的例外情况下,才予以考虑。申请教授职位必须具备两项基本条件:拥有博士学位和教授资格(venialegendi)论文。因此,要成为教授,申请人须以优秀成绩达到博士考试的合格标准,还需要通过教授资格的认定,即写一本书,也就是我们常说的大学教授资格论文。这本书要求具有创造性,因而难度较大,费时较长,一般需要5~7年。即使取得教授资格,并不意味着立即可获得教授职位。因为德国实行教授终身制,每个研究所设一名教授,因此经常存在具备了教授资格而没有教授职位的情况。只有当教授位置空缺时,才能去应聘。一般说来,一个教师要应聘教授职位一般需要10年的时间,在这时间段内要不断地去应聘才可能成功。一项研究表明,1980—1985年共有4600名具备教授资格者应聘教授职位,成功者只有740人。由此可见,在德国应聘教授竞争非常激烈。在应聘到教授职位之前,他们可以担任高级助教和高校讲师的职位,担当教授的助手,给学生上课及课外辅导,时间限制在6年之内,即6年当中如果还没有应聘到教授职位,就得离开所在的大学。竞争激烈、耗时过长的教授制度,导致了教授年龄偏大,错过了最佳创造期,因而受到社会各界的批评。1999年出台的“青年教授席位”便是传统的教授资格考试的一种替代形式和申请终身教授的新途径。“青年教授席位”的聘期为两个3年,中间考评一次。6年聘期结束后,“青年教授”可以应聘“终身教授”。2002年德国教育部完全取消了原来的教授资格认定制度,设立“初级教授”职位,博士学位获得者都可聘为初级教授,在6年的过渡期后,可聘为正式教授。因此,在德国,通往大学教授的道路是艰辛而又漫长的。刚毕业的博士一般至少要经历多年的艰苦奋斗,在教学、科研和社会服务方面取得大家公认的成就,才有可能晋升到教授职位。目前,慕尼黑大学是在世界范围内选聘教授,并有其严格的程序。学校成立了教授聘任委员会,申请人首先要通过这个委员会的考试遴选,包括各种形式的面试、答辩及提交作品等,通过后还有更高层次的筛选。一个教授职位的聘任通常是经过公开、公平的严格筛选,最后剩下3个人选,再由更高的机构——评审委员会来作最后的选择和决定。闵希豪生在创办哥廷根大学时,亲自管理全体教授的选聘,首先注重的是学者的名声,他深信只有一流的教授才能很快引起世人对哥廷根大学的注意。有学者明确指出,由洪堡提名并经政府批准聘任的教授们是洪堡式(柏林)大学成功的真正原因所在。事实上,洪堡把教授看成是一所大学成功的关键,在建立柏林大学的过程中,他最为重视、着力最多的也是物色教授的人选,他对所聘的各科教授显然也颇为满意。有人说,在洪堡之后,再没有任何一位教育部长或文化部长能开出如此让人骄傲的教授聘任名单。荟萃于柏林大学的教授们不仅是当时一流的学者,更重要的是,他们本身就是新大学观的

① 邓川.差一点被解聘的教授[N].光明日报,1999-3-17.

化身和自觉的实践者。特别是费希特和施莱尔马赫,他们作为这一新型大学观念的代表,以其个人的成就和魅力赋予了新大学观以特殊的魅力和感召力。^①

法国的法律规定,教授聘任必须遵循公开、公平、公正的原则,由大学面向国内外公开招聘,主要由全国大学理事会负责聘任。法国实行教授终身制,享受公务员的全部社会保障,具有很强的计划性。每年法国国家教育部和科研中心都要根据下属院校和部门的职位空缺情况、科研方向,向全社会公开招聘人员,并由各学科选出的大评委会对所招人员进行公开答辩,评出最优秀的学科带头人,一旦评出即保持终身。

日本文部省颁布的第34号令《大学设置基准》规定了教授的资格,教授必须具备7项条件中的某一项:拥有博士学位者;研究成绩被认为达到前项水平者;曾在大学担任过教授者;在大学担任过副教授,被认为在教学和研究上有成绩者;曾在高中及专门学校及与此同等以上的学校担任5年以上的教师,并被认为在教学和研究上有成绩者;在艺术、体育等方面具有特殊技能,并从事教育工作者;在专门领域具有优异的知识与经验,并被确认具有教学与研究能力者。如日本筑波大学1994年在《科学》和《自然》杂志刊登招聘广告,公开招聘7名教授。来自26个国家的187人提出了申请,参与竞争,学校最后招聘了7人。

印度大学拨款委员会颁布的高校教师最低任用标准,其中教授任用标准是:出版了高质量的著作并积极从事科学研究的知名学者,还必须具有以下条件之一:一是在大学国家级教育机构中从事研究生教学工作或科研工作10年以上,包括指导博士生的工作经历;二是已经在学术上作出重大贡献的有声望的杰出学者。在特殊情况下,从事本科教学与研究15年以上的教师也可以考虑。当前,印度高校各级职称教师的比例情况是:在各大学本部中,教授占22.7%,副教授占35.5%,讲师占39.9%,补习助手和演示员占1.9%。^②

由此看来,各国对教授的聘任标准都非常严格,聘任的运行程序非常规范,并有法律予以保障,使教授职务的获得是一个充满竞争和痛苦的过程,非真才实学者难以获得其职位。

2. 我国教授聘任

我国的教授聘任制度在解放前有严格要求。1912年10月民国政府颁布《大学令》规定大学设教授、副教授两等教师职务,教授由校长聘任,聘任标准由各高校自由裁定。如清华大学在20世纪二三十年代指定的《教师服务及待遇规程》中规定,清华大学的教授与合聘教授,必须具有下列3项资格之一:“(甲)三年研究院工作或具有博士学位及有在大学授课二年或在研究机关研究二年,或执行专门职业二年之经验者;(乙)于其所任之学科有学术创作或发明者;(丙)曾任大学或同等学校教授或讲师,或在研究机关研究或执行专门职业,有特别经验者。”20世纪40年代之后教授的评聘及管理逐步走上了系统化、正规化之路,体现在教授的资格审议、等级审定、工资待遇以及聘任等各项制度、各个管理的环节上。教育部于1931年5月颁布了《国立专科以上学校教授休假进修办法》,规定国立专科以上学校教授满7年以上,成绩卓著者,应予以离校考察或研究半年或1年。1940年10月公布的《大学及独立学院教员资格审查暂行规程》中对教授的规定是须具有下列资格之一:任副教授3年以上,卓有成绩并有重要著作;具有副教授第一款资格(在国内外大学或研究院获博士学位,或同等学历证书,且成绩优良并有价值之著作),继续研究或执行专门职业4年以上,有创造发明,在学术上有重要贡献

① 陈洪捷. 德国古典大学观及其对中国大学的影响[M]. 北京:北京大学出版社,2002:117-118.

② 宋爱红,安双宏. 印度高校教师的任用与晋升[J]. 黑龙江高教研究,2002(3):126-127.

者。符合上述任职条件的人员,在各高校任教者,由各院校呈送教育部提交学术委员会审查确定;不在职人员,可自行提交有关材料由教育部审查。此外,在学术上有特殊贡献而其资格不合于教授或副教授规定者,经教育部学术审议委员会表决,有 3/4 以上委员同意,可担任教授或副教授。^① 解放前的教授聘任,既有严格的标准,又有余地,只要有学问,就可以被聘任为教授。当年蔡元培先生主政北京大学时,囊括大典、网罗众家、兼容并包,不拘一格延揽人才,聘请积学而热情的教员。他聘用教员,只看学术,不重学历。梁漱溟只读过中学,但他写了一篇《究元决疑论》,蔡元培先生看过后很欣赏,知道他对印度佛学有研究,决定请他到北大教书。熊十力幼年当过兵,经过商,35 岁以后才专事读书,论学历只当过中学教师,蔡元培先生把他请到北大。今天人们都知道熊十力是中国现代有卓见的少数几位哲学家之一。蔡元培曾聘“持复辟论者”的辜鸿铭来讲授英国文学,蔡元培还坚决辞退了一批不称职的本国教员和外国教员。竺可桢任浙江大学校长时,在教授的聘任上,坚持高标准、严要求,确保质量,宁缺忽滥。如一位从英国回来的博士,浙江大学只是聘他为副教授;而一位从英国回来的硕士,竺可桢校长却聘他为教授。由此可见,竺可桢校长对教授的人选注重真才实学。

建国后,我国高等学校教师职务称谓沿用解放前的教授、副教授、讲师、助教 4 级。教师任用制度在不同时期有不同的管理办法。其发展阶段为:新中国成立初期,教师职称基本上沿用并保留原来的 4 级划分,1954 年中央成立“学衔问题研究小组”,着手制订教师职称制度,并提升了讲师和副教授,1956 年办理正教授提升。这一时期教师的职称是通过政府任命,是一种职务。在教授晋升等管理体制上沿袭行政管理体制,评审权由政府控制,把教授纳入国家干部的管理体制之中,从严晋升少数教学、科研成果显著者为高级职称。1960 年 3 月 5 日,国务院正式颁布了《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》,正式将教授、副教授、讲师、助教定为高校“教师职务名称”,这是新中国首次较系统和较完整的高校教师职称(职务)条例,当时“教师职务名称”与现在“职称”内涵不同,对教师的提升实质是职务提升。这一工作“文革”时期被取消,评聘教授工作数度中断。1978 年 3 月,国务院批转了《教育部关于高等学校恢复和提升教师职称问题的报告》,并指出原(“文革”前)提升的教师职称有效,1960 年颁布的《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》仍有效,根据这一精神,连续 5 年进行了教师提职工作,发给相应的工资等。在实际工作中,由于经济困难,工资未能兑现,实际上只是学衔的评定。1983 年 9 月,教育部在较深入调查的基础上,先后草拟了实行学衔制、学衔与职称聘任“双轨制”、教师职务聘任制 3 种改革方案。其中学衔制与职称聘任“双轨制”在上海、北京的 8 所高校试行,但未向全国颁布和实行。与此同时,由于前段(1983 年以前)对“职称”、“职务”的内涵界定不清,造成管理工作的混乱,因此冻结了全国职称评定工作,进行整顿,直到 1986 年止。1986 年 1 月,全国职改会正式决定改革过去的职称评定制度,实行专业技术职称聘任制。中共中央职改工作领导小组正式颁布了《高等学校职称试行条例》,此后全国高校相继实施教师职务聘任制,经实践证明方向是正确的,只需继续完善。1993 年 10 月 31 日,第八届全国代表大会常务委员会第四次会议通过的《中华人民共和国教师法》规定:国家实行教师职务制度,首次把教师职务纳入法制化管理。目前,各高校教授的聘任标准按照各自规定择优聘任,聘任对象以内部为主。我国教授队伍的基本情况见表 1-1、表 1-2、表 1-3。

^① 于述胜. 中国学术制度通史(第七卷)[M]. 济南:山东教育出版社,2000:192-193.