

职称论文范文

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/zhishi/a/170475777946405.html>

范文网，为你加油喝彩！

2024年1月9日发(作者：祝女儿生日快乐)



希望对您有帮助，谢谢

职称论文范文

导读：本文是关于职称论文范文的文章，如果觉得很不错，欢迎点评和分享！

【篇一：语文教师在研究性学习中的角色换位】

一、角色转换的必要性

教师是在学校中专门从事教育教学工作的角色，这个角色的特殊身份以及与其相适应的行为规范要求教师在角色行为上表现出与其他的职业不同的特点。传统的教师角色经笔者的总结有以下几点：一是学生楷模的角色。教师

是学生的成人榜样，教师对于学生不仅是社会道德准则的传递者，更重要的是社会道德准则的体现者。二是知识传授者的角色。教师扮演知识传授者的角色是对于求知的学生来说，教师是知识的象征，是一本活的教科书。三是严格管理者的角色。教师不但是学生集体的领导者而且还是纪律的执行者。

二、角色转变的依据研究性

学习教学策略的实施就是要彻底改变这种局面，促进学生的全面发展。这就要求，在实施研究性教学策略的过程中，教师的主要角色不再是信息的传播者，讲授者或组织良好的知识体系的呈现者，其主要职能已从知识的传授者转变为教育的促进者。

实施研究性教学策略的过程中，应当借鉴罗杰斯的理论，使教师转变为促进者的角色，充分的信任学生，恰当的指导学生，让其进行独立的研究性学习。而教师此时促进者角色行为的表现有：帮助学生

希望对您有帮助，谢谢

决定恰当的研究目标，并确定和协调达到目标的最佳途径；指导学生形成良好的研究性学习习惯，掌握学习的策略，发展元认知能力；创设丰富的教学情境，激发学生的学习兴趣，充分调动学生的探究积极性；为学生提供各种便利，为学生的研究性学习服务；建立一个接纳的、支持的、宽容的课堂气氛，平等的和学生一起寻找真理，分享感情。

三、角色转变的特点

1、课程改革的建设者。课程改革的核心是课程实施，而课程实施的基本途径是教学，所以教学改革是课程改革的应有之义。实际上，课程方案一旦确定，教学改革就成了课程改革的重头戏了。如果教学观念不更新，教学方式不转变，课程改革就将流于形式，而教学改革将是一场更持久的、更复杂的攻坚战。教师是教学过程的组织者和实施者，教师的教学理念和教学方式直接影响着教学改革和课程改革的发展。有些教师认为课程改革是政府部门和校长的事，领导怎么布置就怎么办，教师是执行者，这种观点是片面的。教师自觉地研究课程，学习课程，自觉地参与课程改革是推动课程改革的前提条件。因此，教师在课程改革的实践中，不应是被动的执行者，而应是主动的推动者，应当克服被动思想，主动去参与并推动课程改革的深入发展。

2、新型师生关系的创作者。现代教育理论指出，教学过程是师生交往、积极互动、共同发展的过程。没有交往，没有互动，就不存在或不发生教学。把教学本质定为交往，是对教学过程的正本清源。所谓交往，就是共在的主体之间的相互作用，相互交流，相互沟通，

希望对您有帮助，谢谢

相互理解，这是人基本的存在方式。交往的基本属性是互动性和互惠性，交往论强调师生间动态的信息交流，通过信息交流实现师生互动，相互沟通，相互影响，相互补充，从而达到共识、共享、共进。交往意味着对话，意味着参与，意味着相互建构，它不仅是一种教学生活方式，更是弥漫，充盈于师生之间的一种教育情境和精神氛围。交往还意味着教师角色的转换：教师由教学中的主角转向“平等中的首席”，从传统的知识传授者转向现代的学生发展的促进者。

3、研究性学习方式的指导者。研究性学习无论对教师还是学生，都是一个全新的课题。教师必须通过自身的学习和探索实践，在这一领域充当指导者和组织者。

后现代课程论的代表人物多尔认为，课程设计要呈现失衡、关联、情境化的课程结构。我们可以这么理解，每一节课都是师生激情创造而不可重复的过程；课前设计，已经很难采用以往科学与分析的模式，来完全预知学情。这就要求我们做一个合格的指导者和组织者。摆脱按部就班、亦步亦趋的固有模式，对学生学习过程中新的生成，既要做好可以预测的应对准备，也要想好不可预测的应对方法。教学中，教师要真正把关注的焦点放在学生身上，想想学生在做什么，需要什么，依据他们的学习情况，灵活地安排他们的学习情况，灵活地安排每一个教学环节，而不是机械地执行课前的课程设计。还应特别关注全体学生，注意学生间的学习差异，通过不断调整教学进程，使尽可能多的学生卷入到有意义的学习活动中来。捕捉，放大学生学习过程中的闪光点。

希望对您有帮助，谢谢

4、学生自律能力的培养者。学生在研究性学习中的自由是很多的，但是，当教师以一个促进者的角色出现时，并不是一味给学生过度的自由，而是在充分发挥学生主动性的同时，也注重教育学生遵守一定的纪律和规则。美国心理学家马斯洛曾强调：“只有对能自律的人，能负责任的人，我们才能说，就按你说的去做吧，那样可能是对的。”教会学生自律并不会妨碍他们创造性的发挥，只会促进他们的发展。在研究性学习中。严格的课堂纪律是研究性教学策略得以顺利实施的前提。

可见，教师角色转化的关键就在于如何促进学生的研究性学习，使学生能够自己去实验、观察、探究、研讨，使他们的身心全部投入到学习活动中。这样的研究性学习才能充分体现教师的主导作用和学生的主体地位。

【篇二：高校教师职称论文】

一、我国高校教师职称评审制度的内核与绩效

在讨论我国高校教师职称评审制度之前，我们先看一下一个流传甚广的有关著名经济学家张五常教授的故事。1968年，我在芝加哥大学做助理教授，问大教授D. Gale Johnson关于升级的衡量准则。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：“发表的学报声望计多少？”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

希望对您有帮助，谢谢

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，升级单靠口述是可以的。”作为经济学研究重镇的芝加哥大学经济学系，在这种教师职称评审模式下，迄今培养了9位诺贝尔经济学奖获得者。这种教师职称评审模式可以被称为“能力最大模式”，即是以被评审者在评审期内的最大能力为测量对象，若评审期内的最大能力达到或超过职称晋升的能力标准，被评审者获得职称晋升，否则，被评审者的职称保持不变。这种模式看重的是被评审者在评审期内的最高绩效水平。而在我国高校普遍存在的教师职称评审制度则呈现截然不同的另一番景象。我国高校在评聘专业技术职务的过程中，对于教师在大学的两项基本职能“人才培养”和“科学研究”方面的表现均有规定，在人才培养方面，除了对教学工作量有明确要求，在学科建设、专业建设以及课程建设等工作上规定得甚为含糊。在一个“教授不愿上讲台”的潜规则下，完成教学量对于那些想晋升的教师来说实在不是一件难事。但是在科学研究方面，其要求则是一种硬约束：一是规定了认定期刊的范围；二是规定了在认定期刊发表论文的数量。不能达到在认定期刊上发表论文的最低数量要求的教师，则不具有参加学校评聘专业技术职务的资格。即使达到在认定期刊上发表论文的最低数量要求的教师，也只意味着他取得参加学校评聘专业技术职务的资格，最终能否实现晋升，还要看他发表的论文、获得的科技奖励通过量化后所得到的分数是否比别人高。事实上，在科研方面的量化要求构成了我国高校教师职称评审模式的内核。我国高校教师职称评审模式可以被称为“以科研为主的能力累

希望对您有帮助，谢谢

加模式”，即是以被评审者在评审期内的以科研为主的能力总和为测量对象，若评审期内的能力总和达到或超过职称晋升的能力标准，则被评审者获得职称晋升，否则，被评审者的职称保持不变。这种模式认可不同水平绩效之间的相互替代性。也不知何时，我国高校职称评审制度演变成目前的以科研为主的能力累加模式。在高校职称评审制度演变进程中，以科研为主的能力累加模式或许是一开始被采纳是因为其他的原因，甚或完全是出于偶然，尔后这种模式之所以得以持续，乃是因为它能使它产生于其间的组织能够胜过其他组织。我国高校在教师职称评审过程中奉行的以科研为主的能力累加模式，促进了我国科研论文的生产力，使得我国成为名副其实的科研论文大国。但是，最初的制度发明者们对于这种模式所带来的弊端是始料未及的。这也正如哈耶克所言，制度是人之行动而非人之设计的结果，亦即无数独立的决策和行动的非意图的结果。这种模式也给我国高等教育和学术界带来严重内伤。

1. 冲击了教学。

以科研为主的能力累加模式，过分强调了科研的绩效，而弱化了对教学的要求，再加之高校的收入分配以及相关福利待遇都与教师职称密切关联，因此，这是一种对教师将主要精力配置于科学研究的内在激励。对于教师而言

，如果说教学是不可不承担的，那至少也是可以轻松应付过关的。这就是“科研吃教学”的“教学漂移”现象。就连副教授、教授给本科生上课这种天经地义的事情都需要政府红头文件来保证，我们能否否认教学没有受到冲击吗？

希望对您有帮助，谢谢

2. 污染了学术。

由于以科研为主的能力累加模式，认可不同水平绩效之间的可替代性，教师便会追求更多数量的低质量工作绩效，通过低水平工作绩效的数量累加来替代高水平工作绩效。也就是说，教师在此评审模式下，有发表“短、平、快”文章的动力，而没有甘愿坐冷板凳、追求高质量学术创新的意愿。鉴于学习效应，那些高能力的教师也会逐渐采取类似的策略选择。如果有足够多的人争相效仿这一行为，就会在共同体内形成一个临界多数，从而——逐渐地——策略行为就被制度化了。面对科研成果的数量要求，有些教师可能会铤而走险，在科学研究中进行抄袭、剽窃等学术不端行为。而面对广大教师发表论文的刚性需求，一些学术期刊为了谋取利润公然贩卖版面，诸多教师为了职称早日晋升，也积极参与这种“钱学交易”之中。上述种种学术浮躁、学术注水、学术腐败行为严重污染了本该神圣的学术环境，严重制约了学术创造性，使得我国的科研论文数量和科学研究水平出现严重的不对称。关于对目前我国高校教师职称评审制度的检讨以及所带来的上述不良后果的批评早已频繁见于学术期刊以及大众媒体，部分教育主管部门的领导以及高校领导也在公开场合对目前教师职称评审制度表达了极大担忧。但检讨、批评与担忧也仅仅止于口头，以科研为主的能力累加模式仍然在延续。为什么如此低效的制度能够长期生存下来呢？

二、低效的高校教师职称评审制度长期存续的内在机理

著名经济学家诺斯(North)认为，一旦无效率的制度选择沿着原

希望对您有帮助，谢谢

来的错误路径走下去，就会陷入一种“自动锁定”的状态，初始的制度设计会不断强化现存制度的刺激与惯性，要想脱身而出就显得十分困难。马修斯(Matthews)也认为，制度惰性在制度的存续中起着重要作用，甚至当制度不再符合一个给定环境的要求时，它也会持续下来。那么，是哪些因素造成了目前我国高校教师职称评审制度的自动锁定或制度惯性？

1. 共享的认知系统。

在一种认知下，再怎么强调科研的重要性都不为过，这种认知就是“科研能促进教学”。因为在这种认知下，强调科研也就是强调高校的存在合法性根基——教学。自洪堡引入“教学与科研相统一”原则后，学界一直基于良好意愿不停地做出误读性演绎。似乎没有哪个例子能比下面这条经典引文更能代表长期以来学界对教学与科研之间良好互动的深信不疑了。“一方面，因与知识前沿的难题搏斗兴致勃勃来到课堂的教师，能够为学生带来第二手材料不可能给予的某种东西；另一方面，对一个探索真理的人来说，迫使他用可以理解的术语向一个聪慧的外行阐述他的发现，这是一种有益的训练”。随着科学技术在国家发展和经济建设中的作用日益凸显后，科学研究成为国家意志和商业需求，政府和企业通过给予丰厚的经费资助和奖励措施诱导大学利用自身的人才、学科、实验室以及平台优势开展国家和商业所鼓励的科学研究。由于科学研究相比人才培养能在相对短的时间内给教师带来巨额经济回报，且在学术声誉的积累和传播上比人才培养更具有无可比拟的优势，因此，大学教师为了追求自身效益的最

希望对您有帮助，谢谢

大化，会配置更多的时间和精力在科学研究上。但是，教学是大学的原生功能。可以存在没有科研的大学，但是大学没有教学就不能被称之为大学了。因此，教学是大学作为制度性存在的最基础的合法性来源。但是，正如前所述，科研对于政府、大学和教师个人而言，具有见效快、回报高的优势，基于科研可量化性的科研强激励机制所导致的“重科研、轻教学”现象就司空见惯了。显然“轻教学”行为有损大学的合法性基础。帕森斯(Parsons)强调，“一个组织想要获得合法性，并因此使自己的社会资源诉求能够得到认可，那么这个组织所奉行的价值观就必须与更宽泛的社会价值观相一致”。因此，大学面临着严重的人格分裂，一方面要努力向社会呈现自己重视教学的良好形象，比如，“教学工作是学校的中心工作”、“人才培养是学校的根本任务”等这些组织话语为大学提供了审慎的、理性的正式组织结构，是大学捍卫自身合法性的自我标榜，但另一方面基于收益最大化的考虑却在实践中将科研

置于超越教学的地位。这种“组织结构与活动的脱耦”反映了大学合法性和绩效之间的冲突，解决这种冲突的比较稳妥的办法就是用“教学与科研相互促进”的观点来进行制度化灌输。任何观念在持久性灌输且缺乏外界积极干预和自由批判环境的境遇下，这种观点就会成为共享的认知系统且日益信念化与制度化，以至于偏重科研的行为被视为一种自然的和合法的现象，人们也不再把它们与替代性的选择进行比较，从而严重束缚了人们对科研与教学关系的反思与重新评估。倒是国外的学者通过实证研究指出了“皇帝的新装”。

希望对您有帮助，谢谢

2. 组织目标的模糊性。

高校承担着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新，并且总是被一系列的评估者所评估(或者是同一个评估者评估不同的方面)，并且这些评估者倾向于运用不同类型的、通常不相容的标准或准绳。由于评估意味着竞争稀缺资源的机会，因此，这些稀缺资源的价值，对于高校整体而言，可能是经费的增加，而对于高校领导而言，可能是政治晋升。我国高校深深地内嵌在整个国家的政治体制和环境之中，高校管理仍然表现出和现在市场经济体制不相适应的政治行为色彩。由于高校的领导都被赋予相应的行政级别，他们也因此被纳入到更为广阔的政治晋升锦标赛格局中，晋升锦标赛引起了高校之间的激烈竞争。高校多维任务的实现都是建立在人才培养和科学研究的基础之上，而人才培养目标最为模糊，导致其评价标准也不明晰，高校无法直接确切地证明学生获得良好教育，教育效果的显示在时间上是终身的，而且高校所起的效果很难与其他作用于个人之上的影响相分离。“在理性原则下

【篇五：改善教师职务聘任制的几点设想】

一、阻碍聘任制深化的原因实施教师职务聘任制中出现的问题，大多数不是职务聘任制本身所固有的，而是人事制度的其他方面改革不配套，使得聘任制出台受到多种制约引起的。阻碍聘任制深化的原因很多，诸如教师收入不高，教师职业缺乏强大的吸引力，一部分教师流失后，优秀的又聘不到，只能退而求其次，形不成竞争力；对教师的工作质量评价难度大，考核往往流于形式，解决聘与不聘的问题

希望对您有帮助，谢谢

很困难等。这些具体的原因确实很多，但我认为主要的原因是两条：

1、理论准备不足目前高校虽已普遍推行教师聘任制，但对教师聘任制的理论探讨跟不上去。实行聘任制缺乏有力的理论支持，理论的滞后延缓了高校实施聘任制的进程，理论准备不足，使得做法上摇摆不定，先搞评聘结合，后又评聘分开，实际上都是以评为核心，聘任却流于形式。理论准备不足，观念难以更新，尽管花样不断变化，但总脱离不了固有的运行轨道。

2、缺乏社会化保障体系的支持在计划经济体制下，高校对教师包得过多，相对而言，社会承担的责任则较少，因此，人事管理权利高度集中在学校，人才的单位所有制情况严重。实行聘任制，逐渐将人才由目前的单位所有变成社会所有，除观念上扭转外，还需要一整套社会保障体系的支持，如失业救济制度、人才市场立法、户籍政策、档案管理制度、劳动争议仲裁制度、住房制度以及高校的独立法人地位和办学自主权的到位等等。缺乏上述体系的支持，学校希望不想要的人流出去就成了一句空话，即使学校有权解聘，被解聘人员也只有靠学校“内部消化”，“统筹解决”。同时由于受住房、资金限制，学校难以从校外再聘任合适的教师以填补解聘后的空额，于是学校与教师的双向选择就无法真正实现。

二、完善高校教师职务聘任制的对策针对实施高校教师职务聘任制存在的问题和原因，完善高校教师职务聘任制显然应从两个方面入手：宏观上加快社会保障体系的建立，微观上进一步深化高校人事管理制度改革，逐步向聘任制的完善靠拢。对高校来说要做的主要是第

希望对您有帮助，谢谢

二点。而要做到第二点，当前迫切需要解决好什么是真正的聘任制和如何从现行管理体制过渡到真正的教师职务聘任制两大课题。

教师职务聘任制是通过双向选择，将学校和个人以聘任的形式相联系，溶岗位责任、权力、利益为一体的一种人事管理制度，是一种打破平均主义，促使优胜劣汰，充分调动广大教师工作积极性的竞争、激励的制度。

当前的实际是：一方面人才的单位所有制特征很突出，学校改革(包括职称改革)一时还得不到社会保障体系的支持。另一方面教师资源外流，教师个体在外兼职甚为普遍，它又反映了教师对原有人事管理体制的冲击。这两方面都困扰着高校。我们面对现实，应该采取两条腿走路的方针：一是对校内的专职教师逐步完善职务聘任制；二是面向社会实行教师职业聘用制。通过这些措施逐步建立开放式的教师聘任体系，使教师队伍形成相对稳定的骨干层和出入有序的流动层，让教师队伍充满活力、体现效益。

1、完善校内教师职务聘任制聘任制是一个系统工程，当前高校应该从以下几方面入手：

(1)实行职务评聘分开制实行专业技术职务评聘分开，就是专业技术人员可根据自己的条件，经过一定的程序及途径向有关部门(机构)提出申请，获取专业技术职务任职资格。它不受单位专业技术岗位数额限制。

用人单位根据专业技术岗位的需要，自主聘任具备相应任职条件的专业技术人员担任相应的专业技术职务。专业技术人员获得的专业

希望对您有帮助，谢谢

技术职务任职资格不与工作待遇挂钩，但可以作为竞聘专业技术职务，进行人才交流，参加学术、技术等活动的依据。聘任专业技术职务后，可享受相应的工资待遇。由于评聘分开，打破了事业单位长期存在的专业技术职务终身制，解决了专业技术人员干多干少，干好干坏一个样的弊端，有利于调动广大专业技术人员创业的积极性，使竞争者的德、才得以充分的展现，贯彻看能力、看水平、看干劲、看实绩，优胜劣汰的法则，逐步形成一个充满生机和活力的竞争用人机制，使职称工作逐步朝着评价社会化，用人聘约化的方向发展，最终实现人才资源的优化配置。

(2)科学地设置岗位设岗工作是实行教师职务聘任制的关键环节。

只有岗位明确，才谈得上聘任。岗位是由承担的任务定的，不是评出来的。设岗的原则应该与学校承担的任务及学科建设相适应，统筹兼顾教师队伍发展的近期目标和长远目标，同时做到结构优化、高效精干。一些高校采用按学科设岗，效果较好，他们将全校的专业按二级学科进行归并，然后分成国家重点学科、有博士授予权的学科或者省部级重点学科、有硕士授予权的学科和一般学科四类，对每一类学科先确定教授的数量，然后按一定比例配置副教授、讲师和助教。按学科设岗，突出了学科带头人和学术骨干的地位，有利于发挥各种职务教师的作用，有利于促进教师队伍结构趋于合理。在此基础上，学校对每一类教师确定岗位职责，除政治思想外，每年对教学、科研提出质和量的要求，作为检查考核履行岗位职责的依据。

(3)制定考核指标体系科学地评估教师是教师目标管理的重要方

希望对您有帮助，谢谢

面。只有加强聘后的履职考核，在考核中拉开档次，才能解决聘与不聘的问题。考核评估体系包括比较科学、有较高信度的评估指标、便于操作的考核制度和认真负责的评估督导组织。

(4)实行工资总额包干工资总额动态包干管理，包括上级对学校和学校对下属二级单位两个层次的包干。依据各单位的教学科研任务，确定编制，核定工资总额，包干使用；在包干定额的范围内，包干单位具有人事、分配的自主权，并承担相应的责任。这种运行机制的转换将使高校从学校整体利益出发，自我约束、严格专业技术职务的聘任，从而提高办学质量和办学效益，增强办学活力。

2、面向社会实行教师职业聘用制教师职业聘用制是高校面向社会、对符合条件的人员进行择优录用，由校方和拟聘教师签订聘用合同，明确双方职、权、利的一种用人制度。

它的好处是：不受高校现行管理体制的束缚，调整人才供求关系比较灵活；扩大了聘用教师的范围，使固定编制教师产生紧迫感和危机感，强化竞争意识；减轻目前学校住房、医疗方面的压力，有利于提高教师待遇；同时，可为进一步完善教师职务聘任制提供宝贵的经验。外聘教师的做法，实际上有的高校已经在做了，如某门课程教师不够，从校外聘请，又如聘请兼职教授、客座教授等，但目前基本上是松散的行为，管理难度较大，教学质量也参差不齐，其主要原因是未纳入聘用制的规范化轨道。我们要把面向社会聘用教师作为教师职务聘任制的一种补充，

制定配套的政策和措施加以保证。这主要应抓好以下几个环节：

希望对您有帮助，谢谢

(1)从教师总编制中切出一块作为流动编制，专门用于面向社会聘用教师。流动编制占教师总编制数10至15为宜，聘用的对象是国内知名专家教授，也可以是研究生、合同期青年教师、离退休的教师等等。在流动编制的使用上，人事部门要转变习惯使用固定编制，人才单位所有的旧观念，树立开放的人才流动的新观念。

(2)在聘用程序上，可以采用建立人才库，高校之间建立供求信息网，或者高校联合召开智力交流会等形式了解信息。每年寒暑假前，校方对应聘人员进行严格考核，择优录用。

(3)对聘用教师实行严格的合同管理。职务聘用制本身具有强烈的合同契约性质，具有法律的效力，应该增强法制观念，将聘任与受聘双方所承担的权利、义务和责任以契约的形式明确规定下来，强化合同管理，使聘任制纳入法制化的轨道。

【篇六：国外大学教师职称论文】

一、澳大利亚大学教师职称晋升政策的历史变迁

(一) 澳大利亚大学双轨制时期教师职称晋升政策变革

自1850年第一所大学创立到第二次世界大战结束，澳大利亚高等教育的发展一直比较缓慢而稳定。到1956年，全国共有9所大学。在随后的20年里，澳大利亚高等教育发展迅速，到了1976年已经拥有19所大学。20世纪60年代，在澳大利亚高等教育未来委员会（马丁委员会）的倡议下，创建了一批高等教育学院，之后又相继成立了一批技术与继续教育学院。这种传统综合性大学和新增高等教育学院并存的双轨制一直持续到1988年。因此，这段时期在澳大利亚

希望对您有帮助，谢谢

高等教育史上被称为澳大利亚大学的双轨制时期。

1、改革背景与动因

在双轨制时期，在惠特拉姆工党政府的改革下，联邦政府承担了将近所有高等教育资金拨款的责任，从而对大学的控制也开始加强。1977年，澳大利亚政府成立联邦高等教育委员会（Tertiary Education Commission），进一步加强对大学的管理和控制，对大学的财政拨款也愈加仔细和慎重。1981年，联邦高等教育委员会认为，各大学分布在高级职称类别的人数过多，如高级讲师系列从1975年的23.9%增长到1980年的29.2%。大学管理层也意识到教师成本是大学最大的支出，教师晋升人数的增多和速度的加快都意味着更多人力资本的支出，当时教师的人工费用占到大学开支的80%。因此，政府和大学对教师职称的晋升和聘任进行了相关改革。

2、改革内容

首先，政府对教师的聘任和晋升政策开始进行干预。例如，大学教师实行全国统一的工资标准，改革教师学术休假制度，在休假时间长度和条件方面更加严格。各大学在教师职称晋升政策方面做出的改革主要有两项内容：第一，在讲师和高级讲师系列增设晋升条件。各大学对教师的教学和科研实行绩效管理，绩效评估结果与晋升评审过程相关联。第二，对各个职称类别（特别是高级讲师和副教授系列）设置定额政策。因此，这一时期澳大利亚大学教师职称晋升的特点是：60-70年代，教师人数随着高等教育的发展而迅速增加；到了70年

希望对您有帮助，谢谢

代末、80年代初，随着澳大利亚联邦政府对大学控制的加强和拨款的日趋严格，教师职称晋升的竞争更加激烈，教师的流动性也减弱，很多教师认为高级讲师系列已经是职业生涯的最顶端。

(二) 道金斯改革至21世纪初澳大利亚大学教师职称晋升政策变革

1988年，在时任就业、教育与培训部长约翰·道金斯的倡议下，澳大利亚高等教育系统进行了一次重大改革，结束了20年的双轨制。澳大利亚综合性大学与高等教育学院合并，形成全国统一的高等教育体系。这就是澳大利亚教育史上著名的道金斯改革。自1988年道金斯改革至21世纪初，澳大利亚大学教师在职称晋升政策方面经历了一系列变革。

1、改革背景与动因

自澳大利亚形成全国统一的高等教育体系后，开始实施高等教育成本分担计划，向国内学生和海外学生进行收费。同时，联邦政府从财政到教学全面加强了对高等教育的管理和控制，如在政府拨款模式方面实行竞争型拨款模式，鼓励大学按照市场机制进行运作。因此，各大学为获得更多竞争性拨款、吸引生源，开始关注教学质量和科研成果，并在管理制度方面进行改革，实行企业化运作模式。商业化、企业化和绩效管理成为澳大利亚高等教育管理的核心词汇。在这样的背景下，围绕大学企业化运行模式，澳大利亚大学教师职称晋升政策也相应地进行了改革。

2、改革内容

希望对您有帮助，谢谢

首先，随着全国统一的高等教育体系的建立，各大学的五级职称体系正式确立起来。到了20世纪90年代初，随着高校合并，澳大利亚接受高等教育的人数比十年前增长了64%，大学规模的日益扩张导致对教师的数量需求也在增长。在此情形下，各大学在各个职称类型的聘用形式方面，除了终身制教师外，开始聘用合同制教师，并模仿美国大学的聘任体系，即讲师和高级讲师在经过3到5年的合同试用期后，有机会转入终身体系。在教师晋升标准方面，与大部分西方国家相同，主要依据教师在教学、科研和社会服务方面的成绩与绩效。一般传统的权重是：教学和科研分别占40%，社会服务占20%。但在实践中，科研成果往往占更大的比重。教师们也纷纷抱怨，在职称晋升过程中，缺乏对教学成果的重视，过于关注科研论文发表的数量。到了20世纪90年代，随着大学市场化机制的运行和对科研商业化的强调，各大学更加鼓励教师进行科学研究，争取更多的企业资金。在职称晋升评审过程中，科研绩效的优势更加明显。

20世纪90年代，随着澳大利亚大学企业化模式的运行，各大学也和企业一样，在劳资关系方面有着更大的自主权，实施企业协议（Enterprise Agreements）的方式。企业协议通常由高等教育机构与教师工会代表协商后制定，由教职工投票表决，获得大多数同意后方能生效。企业协议也必须遵循国家及州的相关劳动法案。澳大利亚大学教师工会（National Tertiary Education Union, NTEU）在协议修订和捍卫教师权利与福利方面起着重要作用。各大学的企业协议规定了教师聘任、职称晋升政策和教师工资待遇等条款。企业协议一

希望对您有帮助，谢谢

般三年修订一次。各大学如有关于职称晋升政策的调整 and 变化，也会在新一轮的企业协议中进行修订。从以上改革内容来看，道金斯改革后的20世纪90年代是澳大利亚大学职称晋升政策变化较大的阶段。一方面，大学职称晋升在制度上更加完善，奠定了五级职称体系和职称晋升的权重标准。另一方面，随着外部环境和政府政策的变化，大学开始实行企业化运作模式，在新管理主义思潮和市场化的驱动下，“效率”和“责任”逐渐成为各大学的核心追求。大学在职称聘任和晋升政策方面有了更多的自主权，与教师和工会进行三方协商，进而通过企业协议来规定教师的聘任和晋升条件。另外，这一时期的大学为节省开支、降低工资成本，打破了教师终身制，开始聘任越来越多的合同制教师，教师的流动性和竞争性得到加强。

二、21世纪澳大利亚大学教师职称晋升政策改革

进入21世纪，澳大利亚各大学的教师职称晋升政策也发生了重要变革。教师岗位设置改革是其中的一个重要方面：除了科研型教师、教学科研型教师外，各大学出现了更多教学型岗位教师。这一变化也引发了职称晋升政策方面的改革：澳大利亚各大学调整了相关职称晋升标准，给予教学型优秀教师更多职称晋升的机会。

（一）改革的必要性与动因分析

1、全球化背景下“教学学术观”理论对大学教学质量关注的推动

20世纪80年代中后期，西方一些发达国家相继进入高等教育大众化阶段。大学的教学质量非但没有上升，反而出现下滑迹象，“重

希望对您有帮助，谢谢

科研、轻教学”的现象在大学普遍出现。在此背景下，1991年，美国卡内基教学促进基金会前主席欧内斯特·博耶发表了一份研究报告——《学术的反思——教授工作的重点领域》，提出了“多元学术观”理论。博耶认为大学里的学术不应仅仅指科学研究，还应包含整合的学术、应用的学术和教学的学术（Scholarship of Teaching）。博耶的学术观点特别是教学学术的思想产生了广泛的影响，激发了西方各国高等教育机构对教学的重视，促使其认可和奖励教师的优秀教学。这场关于教学学术研究的运动也给澳大利亚带来持续的影响。澳大利亚各大学相继成立教学学术中心，重新思考学术职业的内涵，在教学和教师评价及激励制度方面进行相关改革。政府层面也设立专门的政府机构来奖励优秀教学、促进教学质量的提高。21世纪澳大利亚教学委员会（Australian Learning and Teaching Council, ALTC）的设立则是澳大利亚高等教育史上关注教学质量的分水岭。该机构每年投资2700万，用于支持和提高澳大利亚大学的教学质量。2011年，时任首相吉拉德取消了教学委员会，在澳大利亚政府部门——教育、就业和劳动关系部成立了教学办公室（Office of Teaching and Learning, OLT），并计划在接下来的四年中拨款5千万澳元资助和奖励澳大利亚大学的优秀教学。

2、澳大利亚高等教育发展的需求

澳大利亚高等教育自建立起全国统一的教育体系后，真正进入大众化发展阶段。到2011年，高校学生的入学人数比20年前翻了一倍，从1991年的53万人增长到2011年的122万人，其中三分之

希望对您有帮助，谢谢

一是国际学生。如今，澳大利亚政府正在积极出台一些改革措施，以响应布莱德利在《澳大利亚高等教育审核报告》中提出的建议。高校将继续大力招收来自低收入家庭的学生，计划到2025年，25岁-40年龄段获得学士学位的人数占这个年龄段总人口数的40%。学生人数的增加和生源的多元化给大学教学带来一系列挑战。学生作为消费者与社会其他利益相关者一起，对大学的问责也不断加强，从而对教学质量提出了更高的要求。这一切使得大学不得不重新思考教学的重要性，亟须采取措施来倡导教学与科研并重的大学文化。

3、澳大利亚政府对大学教育质量的重视

进入21世纪，澳大利亚政府开始重视大学教学质量，尤其是本科教学质量。为此，政府实行了一系列政策，设立质量保障相关机构。首先，政府通过财政拨款模式改革，对各大学的教育质量提出了更高的要求。2005年澳大利亚政府设立“教学绩效基金项目”（Learning and Teaching Performance Fund），专门用于奖励教学质量优秀的高等教育机构。该项目通过“课程体验问卷”（Course Experience Questionnaire）和“毕业生去向调查”（Graduate Destination Survey）等评教工具，设立一套全国性的教学绩效指标，检测大学的教学质量，从而决定各大学的拨款金额。2012年，澳大利亚政府开始按照学生人数和办学绩效进行拨款，这使得大学之间为争取生源和拨款经费的市场化竞争更加激烈，问责制得到加强，从而对大学的教育质量提出更高要求。2011年，澳大利亚政府成立了“高等教育质量与标准署”

希望对您有帮助，谢谢

（Tertiary Education Quality and Standards Agency，简称TEQSA），替代原有的高等教育质量保障署（AUQA），负责高等教育质量的保障和管理。高等教育质量与标准署规定，大学注册的条件之一是必须遵循有关教学质量的一些规定，如证明其教师具有一定教学能力和参加教学培训的经历。同时，联邦政府还实施了多样化的教学质量测评工具，以保证和强调大学的教学质量。2012年，澳大利亚设立了“我的大学”（MyUniversity）网站，公布各大学、各专业的教学质量满意度，让学生从消费者的角度知晓大学的教学质量及专业设置情况，为未来学生选择大学提供相关信息依据。这些教学评价体系的实施也更加督促大学采取有效措施推动教学质量的提高。因此，澳大利亚的大学在一系列因素的影响下，为提高竞争性、吸引生源、获得与教学质量相关联的政府绩效拨款，对教学质量的关注已是大势所趋。而教师是提高教学质量的关键因素。如何认可和激励教学优秀的教师，逆转“科研就是一切”的大学文化，需要在教师评价体系和职称晋升制度方面进行改革，重新思考教学与科研的关系，使得具有教学学术能力以及教

学优秀的教师能在职业发展路径上有向上发展的空间。

（二）改革内容

1、设置教学型岗位教师

在教师岗位分类方面，澳大利亚各大学在已有的教学研究型教师和研究型教师两类岗位外，设置了教学型教师岗位。自2009年起，在终身制教师和合同制教师中教学型教师的数量快速增长。尽管各大学教学型岗位教师的数量并不相同，但在39所大学中，已有14所

希望对您有帮助，谢谢

大学的教学型岗位教师数量超过了10%。

2、制定教学型岗位教师职称晋升政策

随着教学型岗位教师的增多，各大学开始在职称政策方面进行变革，鼓励和认可教学型教师，并和其他两个类型的教师一样，设立了从讲师到教授各个职称类别的晋升标准。如前所述，传统的职称晋升的权重是教学和科研分别占40%，社会服务占20%。但在一些大学新的职称晋升政策中，对教学、科研和社会服务的比例进行了调整。以澳大利亚莫纳什大学为例，各个岗位类型的权重总的比例是100%，但每一项都必须达到最小比例。对于教学型教师而言，教学占更大的权重，尽管科研的权重至少须达到5%。随着职称级别的提高，相应的科研权重应有所提高。例如，如果申报教授或副教授职称，申报者必须在教学学术研究方面在国内或国际上做出创新和贡献，科研的权重要占到20%~30%。

下文以澳大利亚八校联盟成员之一的昆士兰大学为例，探讨其在教学型岗位职称方面的改革。

昆士兰大学作为各项指标均居于世界排名前100位的大学，与其他澳大利亚大学相比，特别值得一提的是其优秀的教学质量——该校曾多次获得澳大利亚教学委员会颁发的教学优秀奖。2006年，昆士兰大学设立由校长、教学副校长、人力资源部和各院系负责人组成的工作委员会，讨论教学型教师是否已获得应有的认可和激励机制，并考虑在职称上设立教学型岗位，进行相关职称晋升政策改革。工作委员会的报告建议：教学型教师与教学科研型教师和科

希望对您有帮助，谢谢

研型教师在晋升程序方面应该相同；在晋升过程中，由于不同的岗位类型和职称级别，对教学、科研和社会服务的权重也应不同；各类岗位的教师可以根据个人意愿与绩效考核申请转岗，如从教学岗转到教学科研岗或者科研岗。

在昆士兰大学的教学型教师职称晋升改革中，根据博耶的多元学术观理论，特别强调“教学学术”的能力和教师在教学领域的领导能力。在教学型岗位教师职责中，将教学学术、教学实践和教学领导力与传统的科研、教学和社会服务这三项职称晋升标准相对应。教学实践指的是课堂教学及与教学相关的实践活动，如对荣誉学位学生的指导；教学学术包括相关学科领域教学法的创新、教学大纲的创新与设计，以及发表具有影响力的教学研究成果；教学领导力则是指教学方面的组织领导能力。随着职称级别的晋升，对申请人在教学实践能力、教学学术研究水平和教学领导力方面的准则与要求也会相应地有所提高。

昆士兰大学的案例体现了澳大利亚大学在职称晋升方面的原则：每一职称级别都有对应的责任与绩效要求，晋升的职称级别越高，责任与绩效要求也会相应增加。例如，在服务（领导力）权重方面，在讲师级别，教师的责任负责本课程的教学；到了高级讲师级别，教师的责任除了课程教学，还需要协调所教年级的课程教学；到了副教授级别，教师的责任扩展到新课程项目的开发和教学大纲的设计。绩效考评方面，随着职称申请级别的提高，要求也会相应地提高。例如，高级讲师级别的绩效考评结果是要求有“较高的成就”；到了教授级

希望对您有帮助，谢谢

别，必须证明在教学学术研究能力方面，具有一定的国际影响力和知名度。

三、澳大利亚大学教师职称晋升政策改革述评

从澳大利亚大学教师职称晋升政策的历史演变来看，每一阶段的变化都与政府的高等教育政策改革密切相关。特别是随着政府拨款模式的改变，在职称晋升条件、晋升名额和教师流动性方面也相应地有所调整。除了联邦政府的法律政策，在澳大利亚作为教师权益代表的高等教育工会组织（NTEU）也对政策的改变产生重要影响。例如，各大学的企业协议中关于教师薪酬、岗位类型以及职称晋升政策的规定需由大学教师工会代表教师与大学进行沟通和谈判。另一方面，教师职称晋升政策的演变也体现了澳大利亚大学特有的文化和企业化管理模式。在新管理主义理论的影响下，教师的管理更趋向企业化。如在职称评审中，每位教师都有完整的绩效考评体系，从教学、科研和社会服务三个方面根据相关学术标准来进行评价和规划具体的目标，形成绩效档案，作为职称评审的参考依据。在同一职称级别，再细分不同的等级，并与教师的薪酬相关联。21世纪澳大利亚大学的职称政策改革体现了各大学在联邦政府督促下对大学教学质量的重视，在一定程度上激励了教学优秀的教师，从而提高了大学教学质量并使学生受益。特别是昆士兰大学的职称转换制度使得教师可以根据自己的意愿及实际绩效，在职业生涯中进行岗位转换，激励了教师的工作积极性。另外，昆士兰大学在职称晋升中强调教师在教学中的组织和领导力，体现了在大学发展过程中教师的多样化角色，如学术领

希望对您有帮助，谢谢

导人、教师发展中心专职人员等。随着高等教育全球化竞争的加剧和新技术的影响，澳大利亚高校的职称晋升政策也将会进一步改革。例如，当下备受关注的“大众开放在线课程”（Massive Open Online

Cour，MOOC）将会给高等教育和传统课堂带来冲击，也同样会在大学教师岗位分类和职称政策上带来变化。此外，随着大学管理的精细化和教学质量的需要，澳大利亚一些大学开始设立另一种岗位类型——学术专家。这类岗位不需要教学和科研的考核，主要的职责是服务和领导力，如制定学术政策的科研服务人员以及教学副校长等管理者角色。这些新变化都将导致澳大利亚大学在职称晋升政策方面做出进一步改革。



更多 在线阅览 请访问 https://www.wtabcd.cn/zhishi/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发