

# “放管服”视域下高校教师职称 评审制度改革研究

李玲玲,王舒琦

(同济大学,上海 200092)

**摘要:**对职称评审实施“放管服”是高校教师职称评审制度改革的重要举措。在充分认识高校教师职称评审权下放的必要性与合理性基础上,结合《高校教师职称评审监管暂行办法》的相关要求,从事前、事中、事后等三个角度观测高校对教师职称评审监管工作的落实情况,同时,应从高校、地方政府、国家等三个层面分别就环境营造、服务指导、平台建设等做好相应的配套服务和保障措施。

**关键词:**“放管服”;高校教师;职称评审制度

**中图分类号:** G645

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1003-2614(2018)11-0083-05

“放管服”具体指的是简政放权、放管结合、优化服务。教育部等五部门《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》的颁布实施是加快推进高等教育领域“放管服”的有力体现。其中,“改进高校教师职称评审机制”对“放管服”在高等教育领域的深化落实以及高校教师职称评审制度的优化意义重大。在现有体制环境下,职称对于高校教师的重要性是不言而喻的,职称制度改革与高校教师的切身利益息息相关。随着高校教师职称评审权的全面下放,探索构建相应的监管与服务体系刻不容缓。

## 一、下放高校教师职称评审权的理论基础与实践需要

### (一) 理论依据

一直以来,大学要求自治与政府试图控制之间的矛盾都是各国高等教育发展进程中无法回避的问题。荷兰学者弗兰斯·F·范富格特把政府与大学的关系划分为“国家控制”和“国家监督”两种模式。在国家控制模式下,政府试图控制包括大学入学机会、考试制度、课程学位要求、教学人员聘任和报酬在内的方方面面内容;在国家监督模式下,大学则将自身定位为大学的合作者甚至是服务者,致力于为大学发展创造宽松的环境,大学也因此享受着较大的学术自由和自治权力。事实上,我国高校在很长一段历史时期里均作为政府部门的“附庸”而存在,然而,“高校面向社会自主办学”体制的确立,标志着我国政府与大学的关系模式开始逐步由“国家控制”向“国家监督”方向转变。因此,尽管“没有一个国家的政府打算放弃它驾驭高等教育系统的责任,但这个趋

势是朝向远距离驾驭”<sup>[1]</sup>。

### (二) 政策导向

我国大学与政府关系发展的基本走向继续延续从“国家控制模式”向“国家监督模式”的转变。纵览我国高等教育体制改革历程可知,简政放权和扩大学校办学自主权的思想贯穿于教育体制改革全过程。2010年,国家将“以简政放权为重点”和“扩大学校办学自主权”列入《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》。2012年《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》又对落实和扩大高校办学自主权做了新的部署。2014年《国家教育体制改革领导小组办公室关于进一步落实和扩大高校办学自主权完善高校内部治理结构的意见》将“教授、副教授评审权逐步下放到高校”作为高校办学自主权扩大工作的重点。2017年《关于深化教育体制机制改革的意见》再次强调要“深化简政放权、放管结合、优化服务改革,把该放的权力坚决放下去,把该管的事项切实管住管好”。综观中央精神,扩大高校办学自主权的改革步伐从未停止,方向力争向前,举措日益健全,充分体现了国家对扩大高校办学自主权的坚定信念与持续努力。

### (三) 现实诉求

#### 1. 符合完善高校教师职称评审制度的需求

为契合人才配置市场化的背景及符合人员资质国际化的要求,医疗卫生系统普遍推行技术职称评聘分离制度,然而,基于高校主体的特殊性,高等教育系统应将职称评审与岗位设置相衔接,走评聘合一的道路。高校应根据自身发展定位、人才培养任务以及学科建设需要设置相应的岗位,进而聘用真正符合需求的人才。教师职称评审权的下放是教

收稿日期:2018-09-14

基金项目:中央高校基本科研业务费专项资金资助。

作者简介:李玲玲,同济大学中外教育比较研究中心,同济大学高等教育研究所讲师,教育学博士;王舒琦,同济大学高等教育研究所。

育行政部门对高校指导方式逐步转向宏观化的结果,允许高校根据办学的实际需要自主设置教师评价标准,自行组织评审、聘任程序,使教师职务评聘工作在高校事业发展中得以真正发挥其作用。在评审权下放之前,教育主管部门在高校职称评审工作中扮演规则制定者和具体管理者的双重角色,主要精力往往集中于确保职称评审工作的稳定性,而对评审结果的科学性、准确性、实效性无暇顾及,职称评审的激励和导向功能难以彰显。而职称评审权下放后,教育主管部门变身监管者与服务提供者,把职称评审权和人才使用权都最大限度地还给学校,有利于在评审过程和结果之间达到平衡。

### 2. 适应落实和扩大高校办学自主权的需要

高校教师职称评审权下放,意味着高校既可以自行组织职称评审,也可以按照岗位需求实施聘用,是切实加强扩大高校办学自主权的有力举措。在职称评审权下放之前,不仅评审数额由上级教育主管部门下达指标限定,评审条件也不能由高校确定,然而,高校类型多种多样,发展水平参差不齐,用人需求大相径庭,职称评审长期以来“一刀切”的做法难以适应高校的用人实际。例如,学科差异决定成果产出的难易程度不同,若以相同标准加以衡量,则很可能导致不公平、不科学的结果。不仅如此,由上级教育主管部门统一制定评审标准与程序的做法容易导致职称评审和实际工作出现“两张皮”的现象,不利于高校根据自身定位与教师队伍建设需求选拔适切性的人才。毕竟,再没有比高校自身更清楚学校发展目标及了解教师具体工作和表现的,从这个角度看,只有将职称评审权真正“归还”高校,才能使职称评审对高校发展起到实实在在的推动作用。

### 3. 有利于激发教师的主动性和调动其积极性

职称评审涉及广大教师的切身利益,职称晋升能给教师带来物质上的满足感和精神上的获得感双重收获。当教师在教学、科研、社会服务方面的成绩和贡献能有效地反映在职称晋升中时,教师从事教学科研的积极性将能得到最大限度的发挥。在职称评审权下放之前,基于高校类型多样性和职称评审标准单一性的矛盾,容易导致职称评审结果与教师实际贡献不匹配,很难起到激励效果和导向作用。从社会学角度分析,“经济发展的地区差异是形成教师流动的现实动因,寻求更好的发展空间是诱发教师流动的内在动因,输出地的人文环境是致使教师流动的催化剂”<sup>[2]</sup>。倘若用一个标准衡量不同地区高校教师的水平,对经济落后及偏远地区高校教师而言是不公平的,这种外部不平等的环境冲击很可能诱发教师的不合理流动。因此,将职称评审权下放到高校,不仅有利于高校根据学科专业建设需求自主开展评审工作,还有利于增强教师队伍的稳定性。

## 二、高校教师职称评审监管的政策指导及其落实举措

教育部、人力资源社会保障部于2017年10月20日印发

《高校教师职称评审监管暂行办法》(以下简称《暂行办法》)提出“高校教师职称评审权直接下放至高校,尚不具备独立评审能力的可以采取联合评审、委托评审的方式,主体责任由高校承担”<sup>[3]</sup>,即把教师职称评审权力和责任同步下放到高校,对监管内容和方式也做出明确规定。在实践中,少部分高校由于较早获得教师职称评审自主权,而在实施职称评审和落实监管等方面都积累了一定的工作经验,但大部分高校在此之前都只能委托相关部门给予评审,因此,《暂行办法》的及时颁布为广大高校尤其是缺乏评审经验与组织能力的高校提供了指路明灯。“各地教育行政部门、人力资源社会保障部门可以照此文件彻底下放高校教师职称评审权,由原来的组织评审改为评审监管”<sup>[4]</sup>。

### (一) 强化事前监管的制度安排

政府将教师职称评审权下放到高校意味着不再参与事前评审,但并不代表其放弃事前监管;相反,政府通过建立备案制度、公示制度、回避制度等方式加强事前监管,使全体教师及其他利益相关者了解学校职称评审的过程和相关信息,参与其中并监督学校的评审行为。

#### 1. 保持公正: 建立职称评审备案制度

正如教师职称评审权下放之前,高校可在控制编制总量基础上实行编制备案制度一样,教师职称评审权下放之后,高校也可在人员总量控制范围内实行评聘规划备案制度。《暂行办法》第六条明确指出“中央部门所属高校教师职称评审办法、操作方案和校级评审委员会组建情况等报主管部门、教育部、人力资源社会保障部备案。其他高校报主管部门及省级教育、人力资源社会保障部门备案。”<sup>[5]</sup>监管部门可以通过高校提交备案的评审规划方案事先了解该校职称评审的实施是否规范、政策能否落实、程序是否合理以及预设结果是否公正。这种事先备案的做法有利于保障评审工作的公正性和合法性。从总体上看,高校对主管行政部门的报备项目包括职称评审方案、评审组织设置、职务限额配置等,具体涵盖参评资格、评委产生、评审细则等方面内容。

#### 2. 坚持公开: 建立职称评审公示制度

建立公开公示制度在行政机关实施行政执法的过程中颇为常见,对加强外部监督颇有成效。可在职称评审工作中适当应用,事先公开职称评审相关信息,能够切实保护参评教师的知情权、参与权和监督权。《暂行办法》第五条明确提出“高校制定的教师职称评审办法、操作方案等文件须经‘三重一大’决策程序讨论通过并经公示后执行。”<sup>[6]</sup>只有事先明确职称评审要求和具体操作程序,教师才能获取准确信息,并依其确立目标及自我定位,同时,也可以此为依据监督他人。目前,公开各类教师职称评审标准及公示参评教师申报材料已是普遍做法,也有部分高校将评委会及学科组专家名单也列入事先公开的信息范围,实行全面的公开公示制度。

#### 3. 维护公平: 建立职称评审回避制度

职称评审是一项严肃的工作,需要遵守严格的纪律。评审工作开展之前就应尽可能地排除非学术因素的影响,坚守利益规避的原则,以确保评审过程的公平性。《暂行办法》第十条要求高校教师职称评审工作“按照备案的评审办法和操作流程开展工作,排除利益相关方、工作连带方的干扰”<sup>[7]</sup>。回避制度的设计,可以从源头上排除申请者对职称评审专家及相关工作人员的合理怀疑,因此,凡是涉及“有利害关系”的工作,高校往往都采用回避制度加以处理,职称评审亦是如此。不同高校在职称评审中对回避的对象、条件和方式有不同的规定,主要包括:一是职称申请者本人及其近亲属;二是与申请者有利害关系的人;三是可能影响评审公正的其他关系人。

## (二) 推进事中监管的流程优化

### 1. 监管主体: 内部监管与外部监管相结合

监管主体的确立是规范监管流程的基础和前提,高校职称评审受到双重监管: 在外部监管方面,高校教师职称评审工作的监管主体是教育主管部门; 在内部监管方面,则由纪委监委部门承担该项监管职责。外部监管主体监管范围主要涵盖评审办法、操作方案、评委会组建等备案内容,校内监管主体的监管行为贯穿职称评审工作始终,从评审的流程到具体的环节,高校纪委均全程参与。在制度层面,各高校通过制订监管方案向相关部门和人员传达严肃职称评审纪律的信号及部署落实监管办法; 在操作层面,各高校纪委专门成立职称评审监督工作小组,采取抽查二级学院推荐工作、参与评审过程、查阅相关材料等方式开展监督。可见,纪委监委部门作为高校教师职称评审监管的主力,在提高职称评审监管效能方面能大有作为。

### 2. 监管模式: 动态监管与静态监管相结合

相比事前监管的防范性和事后监管的补救性而言,事中监管的控制性更强,监管的范围更广,持续的时间更长,监管的难度更大。尤其在获得职称自主评审的权限后,评审流程更加复杂,需要管控的风险点更多,传统意义上以资料审查为主的“驻场式”静态监管已难以满足教师职称自主评审的监管需求,迫切要求实时、动态的“巡查式”监管“入场”,以适应新形势下高校教师职称评审监管的新任务。从静态观测,参评教师申报材料的真实性和完整性、评审委员会成员构成的合理性、合法性等指标是职称评审监控的主要风险源点,可以通过公开公示等办法加以规避; 从动态观测,评审过程的规范有序、评审结果的客观公正既是职称评审工作流程中需要重点把控的风险点,也是职称评审监管最核心的部分,需要监管部门全程参与或采取“双随机”方式定期按一定比例开展抽查。

### 3. 监管机制: 自律监管与他律监管相结合

在一个富有成效的职称评审监管机制中,自律监管与他律监管的有机结合是其重要保障。对双重监管模式下的职称评审而言,教育行政部门与高校纪检监察部门之间、高校

纪检监察部门与职称评审参与者之间都需要在自律与他律关系中寻求最佳平衡。相比教育行政部门监管而言,高校纪检监察部门能够及时掌握职称评审监管信息,在信息获取和传递中走样损耗较小,监管方式也更具灵活性; 同样,相比高校纪检监察部门而言,职称评审参与者是职称评审的直接组织者和实践者,拥有更多本领域的专业知识,能够发挥职称评审监督的专业优势,监管更具科学性。当然,高校纪检监察部门和职称评审参与者在作为自律监管主体出现时,均难免存在为了维护职称评审中整体利益或个体利益而导致监管不足的局面。为此,凸显他律监管在职称评审中的地位,对彰显职称评审监管的震慑力和透明度都大有裨益。

## (三) 明确事后监管的路径选择

《暂行办法》第十二条指出“人力资源社会保障部门及高校主管部门采取‘双随机’方式定期按一定比例开展抽查。根据抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题,有针对性地进行专项巡查。要突出监管重点,防止责任悬空、防止程序虚设。”<sup>[8]</sup>可见,教育行政主管部门不仅对高校报送的职称评审工作及其结果信息进行核查,还关注高校后续申诉处理机制的建立以及惩处措施的落实情况。

### 1. 技术监督: 提高社会监督实效性

为完善高校教师职称评审制度,各高校充分利用电子信息技术促进评审过程和结果的公开化、透明化,为事后监管提供了便利的条件和可能。首先,在评审过程中,许多高校尤其是部属高校均各自开发了较为完善的职称评审信息系统,将相关资料全部转化成数字化信息录入系统。既可以实施在线评审,评审结果也能在线复核,既方便保存,也方便事后监管。其次,为增强职称评审结果的公开实效,部分高校正在探索通过搭建集PC端、手机端、微信端于一体的人社宣传新媒体平台,扩大评审结果的公开范围和覆盖面,将公示范围从校内扩大到校外。最后,为确保职称评审的公平公正,部分地区还实行职称评审结果二次公示制度,即通过学校官方网站或当地人才网对职称评审结果进行第二轮公示,接受更广泛、更持久的社会监督,方便更多的人了解职称评审结果或对其加以核查<sup>[9]</sup>。

### 2. 协同监管: 增强反馈渠道畅通性

从一定意义上说,职称是高校教师职业生涯发展中关心的首要问题,倘若教师在参与职称评审过程中发现问题或心存疑虑,但不能及时有效地反馈,势必挫伤教师的心理及信任感。申诉和投诉既是教师权益维护和参与监督的重要途径,也是社会监管的重要组成部分。因此,协同各方力量监管,为教师提供“无漏洞且有效的权利保护”至关重要。具体而言,一是高校通过制定相关申诉及处理办法为教师在职称评审方面存在的异议提供申诉依据; 二是主管部门及高校通过向社会提供投诉电话、邮箱、传真、通信地址等方式畅通举报渠道; 三是发挥高校的不同职能部门之间协同合作、高校与主管部门之间上下协调、高校与社会大众之间横向沟通等

监管作用,实现高校、政府、社会不同主体之间多维度、多层次、全方位的“网格化”立体监管。

### 3. 问责监管:彰显事后监督惩处性

没有问责,监管形同虚设。《暂行办法》对职称评审中的违规行为的处罚做了明确规定,制定了一套有关职称评审相关主体违规的惩处体系,其中,涉及申报者、评审专家、高校管理者及直接负责人在内的利益相关方,上述人员在评审过程中一旦出现违纪行为将被依法追究责任,即“涉事申报者的聘任结果将被取消,涉事评审专家的评审资格将被取消并列入‘黑名单’中”<sup>[10]</sup>。此外,相关责任人员也将根据情节严重程度受到相应的处分,而所在高校也将暂停自主评审甚至收回评审权。为更好地贯彻落实中央关于深化职称制度改革有关精神和教育部关于职称改革的要求,浙江省通过建立高级职称评审复审制度加强事中、事后监管,形成“高校自查—教育厅巡查—人社厅抽查”三位一体的复审制度,三年之内对浙江省所有高评委复审一轮。“对于复审工作存在问题的,要开出整改通知单。经整改仍无明显改善的,将暂停其评审权。对于标准科学、评审质量高的要宣传推广。省人社保厅将汇总巡查、抽查结果,通报全省”<sup>[11]</sup>。

## 三、优化高校教师职称评审配套服务及其保障措施

### (一) 营造良好职称评审环境 推动评审事项网上办理

对大多数高校而言,评审权下放之前均采用传统的、逐级逐层次递交评审材料的评审方式,参评教师需要提交科研成果、教学评议、获奖情况等资料的复印件。由于不同评审材料需要由不同管理部门审核,所以组织与审核材料无疑是巨大的工作量,不仅需要较高的人力成本,还将影响职称评审工作的效率。不仅如此,这种传统的高度依赖纸质资料的评审工作是相对独立的,不但教师个人在历次申报时需要重新经历信息采集和资料汇总的过程,而且管理部门也无法从教师以往申报历史中查询审核信息。基于此,对高校尤其是首次获得职称评审权的高校而言,建立科学的职称网上评审系统,实现职称评审过程优化势在必行。

职称网上评审系统基于网络实现,参评者可以在任何有网络的环境下使用。在开始申报职称之前,参评教师须完善个人资料、教学及科研成果等基本信息,相关部门可在系统上核实教师的相关信息,确保所有信息都经权威部门审核通过。相比传统逐步审核纸质资料的做法,系统核查能够有效地提高准确性与工作效率,更为重要的是,职称网上评审系统能够对教师历次申报的情况进行完整存档,并将评审的结果及时更新至教师基本信息数据库中,起到永久保存的效果,随时接受监督核查。当前,部分高校已自主开发专业技术职务招聘网上申报评审系统,今后将有更多的高校依托互联网开展职称评审工作,以“互联网+”促进职称评审规范化。

### (二) 提供职称评审业务指导,促进职称评价体系优化

我国高校教师职称评审权下放自20世纪80年代便已开展试点,在高校教师职称评审权全面下放之前,我国绝大部分国家重点院校已获得正高级及以下职称评审权,普通本科院校按照办学层级多已获得副高级、中级职称评审权,但是还有相当数量的高校只拥有初级职称评审权甚至不具任何层级的自主评审权。显然,对早已获得职称评审自主权的高校而言,承担各自校内职称评审的能力毋庸置疑,然而,对基层办学实力较弱又无自主评审经验的高校来说,在不具备足够承接能力的情况下,获得职称评审权很可能成为“甜蜜的负担”。因此,《暂行办法》明确提出“高校主管部门对所属高校教师职称评审工作实施具体监管和业务指导。”<sup>[12]</sup>从这个意义上看,高校主管部门对高校职称评审工作实施的监管其实就是指导工作的过程。

#### 1. 指导高校不断完善职称评价指标

职称评审是指引高校教师成长与发展的指挥棒,师德师风关乎学生价值取向,只有强化师德建设,才能促使教师更好地履行立德树人的职责。因此,高校主管部门在审核各高校提交备案的职称评审标准时,应当着重体现“品德+能力+业绩”的三维导向,引导高校把师德师风评价放在教师职称评审标准的“头等重要地位”。“坚持德才兼备,以德为先。实行学术造假‘一票否决制’通过违纪违规行为取得的职称一律予以撤销”<sup>[13]</sup>。例如,近三年来同济大学在教师专业技术职务评聘和续聘中均专门设立校师德师风考核工作领导小组,对发现严重违反师德师风有关规定的申报人员,实行一票否决。其他高校也纷纷通过发布《师德考核实施办法》或实行“由党委进行思想鉴定”等方式探索教师职称评审过程中师德师风的考核办法。

#### 2. 引导高校逐步探索实行分类评价

高校主管部门对高校职称评审工作的指导还可以从两个方面进行探索:一是教师分类评价。不少高校根据教师的能力和志趣,把教师分为不同类型并制定相应标准实施分类评价。例如,湖北省把高校教师分为四种类型:科研为主、教学为主、教学科研并重、社会服务与推广,旨在发挥教师专长及引导教师朝着合理的方向发展。二是高校分类评价。不同高校有各自的办学特色和主张,不应围绕同一指挥棒跳舞,基于此,浙江省基于研究为主型、教学研究型、教学为主型与多科性和综合性组成的二维结构将普通本科高校分为六种类型。如此一来,高校可以根据自身实际和发展定位选择申报类型,并依据定位类型自行设置职称评审标准。例如,多科性教学研究型高校“对实践性、操作性强,研究属性不明显的职称系列,可不作论文要求”或“探索以其他成果形式替代论文要求”<sup>[14]</sup>。可见,建立尊重不同学科特点和不同类型高校的评审标准至关重要,教育主管部门应对此加强指导。

#### 3. 指引高校形成能上能下用人导向

尽管高校教师职称评审权全面下放至高校,但根据政策要求,教育部依然保留对岗位总量、结构比例、最高岗位级别的核定权。面对绝大部分高校空缺的高级专业技术岗位有限的现实,主管部门应当引导高校在岗位设置管理方面多下功夫,“设法使专业技术人员在不同层级岗位流动,逐步形成竞争择优、能上能下的用人机制,把真正优秀的人才选拔到高级专业技术岗位上来”<sup>[15]</sup>。例如,2016年广东省出台的《高水平大学建设人事制度改革试点方案》就明确提出“五个下放、两个完善、一个加强”的意见,在强调下放职称评审权等权限给高校的同时,完善人员考核晋升退出机制、服务保障机制,加强事中、事后监管。于是,包括广州大学在内的许多高校纷纷推进以“非升即走、分类管理”为核心的人事制度改革。可见,在中央要求转变政府职能的形势下,教育主管部门可以审时度势,以高校教师职称评审权下放为契机,引导所属高校努力探索完善和丰富内部治理结构的路径。

### (三) 建立职称认证服务平台,服务高校教师跨校流动

职称评审权下放至高校,意味着每所学校都有自己的评审条件,评选出的专业技术人员也都由高校自己颁发职称证书。然而,由于高校的类型、层次、能级不同,其职称晋升的标准也不一样,教师要想在高校间实现自由流动,必然面临职称重新认定与评估的问题。为此,需要从国家层面做好顶层设计,为高校间人才相互流动提供尽可能便利的服务。其中,为确保高校流动教师职称认证与再认证处于一个动态过程,可在国家层面建立一个统一的高校教师职称评审基础信息库,“推行职称电子证书、电子专业技术档案,实现职称证书网上查询验证服务”<sup>[16]</sup>。如此一来,既能对教师现有的职称情况加以记录,也方便用人高校对应聘教师以往的职称情况进行跟踪查询。当然,开发全国性的职称评定管理与网上验证系统是一项浩大且烦琐的工程,不但需要从国家层面出台相应的政策文件与之衔接,而且需要高校协同相关主管部

门做好相应的配套工作。

### 参考文献:

- [1] [荷]弗兰斯·F·范富格特. 国际高等教育政策比较研究[M]. 王承绪,等译. 杭州: 浙江教育出版社, 2001: 414-415.
- [2] 张茂聪, 张雷. 公平与均衡: 义务教育管理体制及制度改革[M]. 济南: 山东教育出版社, 2013: 147.
- [3] [5] [6] [7] [8] [12] 教育部, 人力资源社会保障部. 关于印发《高校教师职称评审监管暂行办法》的通知[Z]. 教师(2017)12号.
- [4] [10] 中华人民共和国教育部. 行之当行, 事者应为, 为者有方, 监管有序[EB/OL]. [http://www.moe.edu.cn/jyb\\_xwfb/moe\\_2082/zl\\_2017n/2017\\_zl69/201711/t20171113\\_318983.htm](http://www.moe.edu.cn/jyb_xwfb/moe_2082/zl_2017n/2017_zl69/201711/t20171113_318983.htm) 2018-09-24.
- [9] 关于对2017年度中初级职称评审结果进行二次公示的公告(一)[EB/OL]. 百色人才网, <http://bs.gxrc.com/ds/bs/Article.aspx?ArticleID=90571> 2018-09-24.
- [11] 浙江省人力资源和社会保障厅. 关于开展高级职称评审复审工作的通知[Z]. 浙人社发(2017)40号.
- [13] 中华人民共和国中央人民政府. 人社部副部长汤涛就深化职称制度改革答记者问[EB/OL]. [http://www.gov.cn/xinwen/2017-01/08/content\\_5157910.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2017-01/08/content_5157910.htm) 2018-09-24.
- [14] 赵兵. 完善职称评价标准 加强职称评审监管[N]. 人民日报, 2017-01-09(006).
- [15] 聂秋华. 转型与跨越: 聂秋华教育管理文集[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2016: 484.
- [16] 四川省人民政府. 《关于深化职称制度改革的实施意见(征求意见稿)》征求意见稿[EB/OL]. <http://www.sc.gov.cn/10462/10771/10795/12400/2017/5/24/10423779.shtml>, 2018-09-24.

## On College Teachers' Professional Title Evaluation System Reform from Perspective of Autonomy, Administration and Service

LI Ling-ling, WANG Shu-qi  
(Tongji University, Shanghai 200092, China)

**Abstract:** The implementation of the doctrine of autonomy, administration and service is an important measure for the reform of the professional title evaluation system for university teachers. Based on fully understanding of the necessity and rationality of the decentralization of teachers' professional title evaluation, this paper, with the reference to the relevant requirements of the Interim Measures for the Supervision of College Teacher's Professional Title Evaluation, observes the implementation of the supervision of college teacher's professional title evaluation from three perspectives: before, during and after the event. At the same time, corresponding supporting services and safeguard measures should be taken from three levels of colleges, local governments and state on environmental construction, service guidance and platform construction.

**Key words:** the doctrine of "autonomy, administration and service"; university teachers; professional title evaluation