

编者按:9月3日,省教育厅、省人力社保厅联合印发了《2018年中小学教师职称评聘改革试点方案》。职称评审权下放给学校后,实现了教师职称的“评聘用”主体一致,有利于形成更加科学、更能体现中小学教师职业特点的评价机制,有利于形成正确的政策导向,从而激发教师干事创业的活力。但在实施过程中,还是有部分校长教师有疑虑,本报就大家关心的问题约请有关行政领导和部分开展试点的教育局领导、专家和校长就此展开探讨——

教师职称评聘权下放带来了什么



放权完善机制 导向激发活力

□省教育厅人事处副处长
陈欣林

近年来,我省积极推动中小学教师职称评审权下放。2017年起,按照“谁评审谁发证”的原则,把高级教师评审结果公布和证书发放下放给设区市人力社保局和教育局。在优化岗位管理的基础上,探索学校自主评审,把一级教师及以下职称的评审权下放给学校,提高学校的用人自主权。宁波市、绍兴市在部分学校开展了改革试点,试点学校在核定的专业技术岗位结构比例内,根据事业发展和教师队伍建设的需要,在保证重点、保证质量、预留发展空间的前提下,制订年度职称评聘计划,分类制定评聘标准,按规范程序自主评聘,同步激发了校长办学治校、教师教书育人的积极性,为这项改革积累了实践经验。

为进一步落实中小学校用人自主权,根据省委办公厅、省政府办公厅《关于深化职称制度改革实施意见》精神,2018年9月3日,省教育厅、省人力社保厅联合印发了《2018年中小学教师职称评聘改革试点方案》,按照“坚持党管人才,确保政治方向;坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗评聘、合同管理;坚持体现教师岗位特点,突出教学地位;坚持公平公正,确保竞争择优;坚持放管服

相结合,确保改革平稳”的改革原则,在市地推进基础上,确定在30所中小学校开展高级教师及以下教师职称自主评聘改革试点,探索建立分类评价、分级管理、学校自主评聘和政府宏观监督管理的中小学教师评价体系,推动中小学教师职称评审与岗位管理、竞聘上岗、聘期考核和绩效分配等人事改革的深度融合,逐步形成评价科学、导向正确、竞争择优、能上能下、优秀人才脱颖而出的用人机制,调动和激发中小学教师的积极性和创造性。

这项改革是对中小学教师职称评审的体制机制变革。职称评审权下放给学校后,实现了教师职称的“评聘用”主体一致,有利于形成更加科学、更能体现中小学教师职业特点的评价机制,有利于形成正确的政策导向,从而激发教师干事创业的活力。对于改革试点学校,要按照分类评价的原则,制定能体现教师岗位特点的评聘标准,原则上不再将发表论文作为评聘职称的前置条件,从而更加体现重师德、重业绩、重能力的政策导向,更加突出教学业绩的中心地位。学校是教师使用的主体。落实自主评聘权后,学校才能真正把教师的日常表现运用到教师评价中去,才能真正把一线教学水平、学生管理能力和教育教学业绩,以及担任班主任等工作等摆在更加重要的位置。通过学校自

主评聘职称,才能把淡化学历资历和论文课题落到实处,从而引导广大教师更加关心关爱学生,更加安心学校日常工作,更加重视提升教学能力,做“四有”好教师。

从以前的“实施者”转为改革后的“管理者”和“服务者”,主管部门要相应做好管理职能转变。中小学教师职称评审权下放符合政府放管服改革要求,但不是简单的一放了之。

第一要科学核定试点学校的岗位设置方案,合理确定专业技术岗位结构比例,健全专技岗位结构比例动态调控机制,指导试点学校在核定的岗位总量和结构比例内,根据本校教师队伍建设和发展规划,充分考虑岗位的统筹使用和可持续发展,编制年度职称自主评聘计划,帮助学校建立可持续的自主评聘制度。

第二要做好学校自主评聘的监督管理工作,全过程都要体现“公开、公平、公正”原则,组建自主评聘机构,公开实施方案,公开评聘程序,公开岗位任职条件,要对参加评聘教师的材料和拟聘人选进行公示等,广泛接受校内教职员工的监督。

第三要推动职称自主评聘与教师队伍建设的有机结合,把高级、一级教师职称评价标准与专技七级、十级岗位的晋升条件相互衔接,实现职称评聘与岗位竞聘的紧密结合;把职称自主评聘与

中小学教师“县管校聘”管理改革工作合理衔接,通过科学合理的岗位设置和规范的职称自主评聘,推动教师在“县管校聘”改革中有序开展校内竞聘上岗和跨校竞聘上岗,帮助教师竞聘到最适合自己的工作岗位,推进师资的均衡配置;与教师聘后管理相结合,强化日常考核、年度考核和聘期考核结果在续聘、晋升、低聘或解聘以及收入分配中的作用,对于部分严重超岗的学校,要通过科学设岗、聘后考核和竞聘上岗等措施,逐步解决历史遗留问题,给年轻的优秀教师脱颖而出创造条件。

第四要确保改革的平稳实施,妥善处理好改革、发展和稳定的关系,对于在竞聘或聘期考核中因业务工作实绩不符合原聘专技岗位任职条件而低聘的,且退休前仍在低聘专技岗位的,若其在原聘岗位工作满两个及以上聘期,且现聘岗位年度考核和聘期考核均符合要求,学校可在其达到法定退休年龄的前一个月将其重新聘任到原聘岗位,并在其到达法定退休年龄时按规定办理退休。

第五要及时对试点改革学校自主评聘工作进行总结,及时研究改革中遇到的共性问题,结合职称改革督查工作,深入试点改革学校广泛听取教职员对改革的意见建议,是否实现推进改革的“初心”,以不断完善改革政策。



□绍兴市委教育工委书记
市教育局局长 姚国海

2017年以来,绍兴市坚持放管结合,积极探索学校自主评审,整个职称评审权下放工作突出师德为先,强化责任担当,强化业绩导向,强化过程管理,强化指导监督,基本实现主管部门、学校、教师的“三个满意”,达到了预期目标。

注重统筹谋划,强化责任担当

我们高度重视中小学教师职称评审权下放工作,专门召开局班子会议进行研究部署,强调要严格按照上级文件精神积极稳妥做好中级职称评审权下放工作。局职能处室组织开展专项调研,广泛听取校领导、专家、参评教师等各个层面的意见,为职称下放方案的出台打下较好的基础。2017年10月,与市人力社保局联合出台《下放中小学教师中级职称评审权工作实施方案(试行)》,同时下发《关于做好2017年中专及中小学教师职称评审工作的通知》,加强对全市中小学教师职称评审工作的指导和协调。组织召开职称工作部署会,就改革的背景、目的、意义、内容和要求,以及具体操作方法、措施进行解读。各区、县(市)、市直学校(单位)分别成立评聘领导小组,组建评审委员会,建立和完善各项规章制度,确保职称评聘工作规范有序开展。

突出师德为先,强化业绩导向

坚持德才兼备、以德为先原则,以教师师德、能力和业绩为重点,将师德置于考核评价的首位。通过多种方式,对教师思想政治方面的表现进行考核,党员教师要征求所在党支部意见。对于师德有问题的,坚决实行“一票否决”。

注重考察教书育人工作实绩,出台《中、高级教师职称评审若干问题的补充意见》《高级教师、高级讲师职称评审业务水平考核办法》,细化考核标准,对代表性论文、学历、工作量、年度考核、转评评鉴资格等作了进一步明确,实现“干什么、评什么”。同时,严格落实省教育厅文件精神,对乡村教师论文不作刚性要求,不再将职称外语和计算机应用能力作为申报职称的前置条件。

规范实施流程,强化过程管理

一是明确下放权限。对于条件暂不具备、尚不能独立组织评审的学校(单位),采取联合或委托其他学校(单位)评审的方式进行。对于委托评审的单位,均要求签订委托书,明确委托的人员,拟参评的专业技术资格。二是明确岗位设置。按照评聘一致原则,结合“县管校聘”管理改革试点工作,教育部门在人社部门核定的岗位设置总量和结构比例内,统筹提出各学校岗位设置方案,确定年度职称评聘计划。对尚未实行评聘结合的其他教育机构申报对象评审(推荐)通过率控制在60%以内。三是明确实施步骤。对于各市直学校(单位),要求按照制订方案、组建中评委、组织评审、公示上报的步骤进行自主评审。对每一步骤,也逐项明确具体要求。如实施方案中,必须包括评审原则、评审条件、评审程序、组织领导等内容;组织评审时,评审委员会应对学科评议组的审议情况和推荐意见进行审核。

健全监管体系,强化指导监督

一是充分发挥主管部门和评审委员会作用。从2017年起,市人力社保局不再参与布置文件的发文,由市教育局发文;按照“谁评审、谁审查”的原则,由各主管部门和评审委员会负责;区、县(市)中评委名单报区、县(市)人力社保局审批,市直学校(单位)中评委名单报市教育局审批;明确中评委人员,由各区、县(市)人力社保部门会同同级教育部门发文。二是内外结合,形成监督合力。各区、县(市)教育局和市直学校发挥派驻本单位纪检组(纪委)作用,全程参与监督。在市直学校召开中评会议时,市教育局均派员参加。注意引进校外(单位)评委加强监督,在市直学校(单位)评审委员会中,明确本校(单位)专家一般不超过全体委员的2/3,其他专家由市教育局在本级职称专家库中随机抽取。三是突出重点,加强过程监管。重点监管评聘政策是否落实、程序是否严格、公开公正是否到位等方面,监督是否按照实施方案和规定程序开展工作。要求将评审拟通过或拟推荐人员名单在本地、本校(单位)公示,并开通监督举报电话和邮箱,接受监督。四是随机复审,加强事后监管。按照不低于当年开展评审学校(单位)1/3的比例,组织开展复审工作。对自主评审工作中问题严重的学校(单位),责成学校(单位)立即纠正;经整改仍无明显改善的,取消其自主评审权限。



□本报记者 言宏

职称评审事关教师的切身利益,职称评聘制度改革更是备受关注。为探索推进教师职称自主评审工作,做好全面调研,深入宣传政策,以优化顶层设计和政策文本拟定工作,杭州市上城区教育局不久前召开专题座谈会,广泛征询各校的校长书记,了解学校的真实想法,并邀请专家就有关文件进行了解读和探讨。其中反映出来的问题和提出的思路,可以给大家带来借鉴。

大部分人认为是好事

与会人员普遍认为,职称评审权下放是好事,有利于释放学校办学活力,激发教师积极性、主动性,从而提升教育服务质量,更好地为学生发展服务。特别是普通学校对评审权下放更是期待,认为能够在普通学校工作的教师带来利好,还能吸引优秀教师到普通学校工作。

杭州市教育局人事处处长蒋锋认为,推进中级职称自主评审改革,目的在于促进学校建立“能上能下”的用人机制,真正实现评聘结合,更好地发挥职称评审对学校用人的作用。在自主评审改革推进中,应将岗位设置、“区管校聘”和区域统筹的具体操作有机结合。杭州市人力资源和社会保障局专业技术人员管理处处长陆旻特别指出,职称自主评审改革的最终目标应该是“评聘结合”,聘期满后全员考核竞聘,以竞聘代替评审。

期待忧虑并存 制度设计先行

除公办幼儿园普遍希望推迟一年实施自主评审外,部分学校愿意申报试点,特别是中学。中学的高级教师数较多,学科建设相对完善,对于实施自主评审持相对积极的态度。小学的高级教师数较少,学科建设情况相较于中学薄弱,校际之间差异较大,对于申报试点态度尚不够自信和明确。

校长在担忧什么

对于实施改革将面临的情况,校长们普遍存在认同改革但又顾虑改革的矛盾心理,与会领导、专家对于改革放权也有不同的认识。

部分校长对“学校办学自主权”的把控不够自信,对职称评审权下放存在“不敢接”“不愿接”的心理,影响改革工作推进。就此可以看出,部分学校管理人员对接权、分权、放权的尺度把握存有顾虑,对自主办学的管理理念、管理方式还不够大胆开放,没能很好地将行政管理和学术治理有机结合。

有些校长对放权后如何分权存在顾虑和困惑。一是对“学校办学自主权”的内涵认识不统一,不少学校认为“学校办学自主权”等同于“校长办学自主权”;二是对到底“放哪些权”,放权后如何接权,以及如何科学、民主地分权等问题存在认识误区,也缺少实践经验。蒋锋表示,职称自主评审最终的决策权应在于校长,但是需要有制约机制,并不是校长一个人说了算,要听取

其他部门及学术委员会等的意见。

大部分学校对学术委员会的定位不够明确,存在究竟是决策机构还是建议机构的困惑,其根源在于大部分基层学校尚未形成以学术委员会为核心的学术治理体系,包括观念、架构、制度及行为习惯等方面。此外,有的校长担忧评聘结合中“能上能下”的机制实现有困难,“双肩挑”纳入岗位结构比例后将造成空岗不足,直接影响到今年及以后一段时间学校开展职称评审及聘任工作。不少学校表示有压力,担心学校自主评审工作开展不好,可能会给学校带来投诉、信访等负面影响;担心学校自主评审过程绕不开“人情”,存在“搞模糊”“老好人”现象,从而会影响评审结果,并不能真正让优秀人才脱颖而出。同时,学校感到监督压力大、难度大。

绝大部分幼儿园及部分小学由于高级教师资源及学术能力不足等原因,拟采用联合评审的方式推进。但是,他们对于联合评审的学术委员会架构、联合评价指导标准的制定及联合评审过程的具体操作尚不明确,希望可以进一步讨论细化。

建议做好改革后续工作

虽然存在一些疑虑,与会人员对这项改革还是信心满满,对后续如何开展工作也提出了不少建议。杭州市胜利实验学校校长张浩强提出:“学校按照建立领导小组、监督小组、学术委员会

(或者是评审工作小组)的架构实施自主评审,上述三者各司其职,从而对过程进行监督把控。”杭州市教育局教研室主任曹宝龙认为,学校自主评审不需要设置学术委员会,而是应成立专门的评审工作小组或评审委员会,评审委员会主任由校长或者分管副校长担任,并纳入“校长负责制”的内容。

浙江大学教授刘力建议,学术委员会应在“校长负责制”的框架下,且改称为“教学学术委员会”更加贴切,并进一步考虑学科教师的构成比例。权力除了审议、咨询,还可增加学术治理的内涵;同时,探索学术委员会委员外聘的开放方式。

杭州市建兰中学校长饶美红提出,要发挥区域层面的监督作用,比如由教育局安排专门的工作人员对学校自主评审过程进行监督,比如出台明确的“追责制度”制约评审过程。杭州市师干训中心副主任叶哲铭教授提出,区域层面要完善“申诉复议程序”,对学校评审结果有争议的情况,由区域进行复议甚至推翻结果重审,建好区域保障机制。

大部分校长希望区域层面的评价指导标准可以更开放,严格把握申报条件的底线,评价条件允许学校根据自身特色开放性设置。一些专家则表示,评价指导标准应由区域层面设置基本的底线条件,校本化的条件交由学校自己设置;同时,破除职称评审唯论文、科研等评价导向,坚持分类评价。



区域推进中小学职称评聘改革的路径思考

□杭州市上城区教育学院副院长
郑一峰

稳步推进学校职称自主评聘工作,是各区县深化“区(县)管校聘”工作,进一步落实和扩大学校选人用人管人自主权的重要举措。区县在推进改革工作中,需注意以下三个方面。

一是建好标准抓推进。在《浙江省中小学教师职称评价指导标准》的整体政策框架内,区县教育行政部门、人社部门要结合区域教师队伍建设目标,研制区县中小学幼儿园教师职称评聘标准,评聘标准应体现重师德、重业绩、重能力的政策导向,把一线教学水平、学

生管理能力和教育教学业绩摆在重要位置,同时要结合推进“区(县)管校聘”工作,将激励骨干教师积极参与区域教师交流等政策导向作为优先评聘条件。在此基础上,区县教育局还要指导各中小学自主制定学校教师职称评聘标准。学校评聘标准应参照且不低于当年度区县教育局规定的职称申报条件,并结合学校实际、任教学科、岗位特点和要求,按照分类评价的原则科学制定,并将评聘标准与岗位设置方案和岗位说明书有机结合。学校在制定校本标准时,要坚持自上而下与自下而上相结合的方式,注意广泛听取教师们的意见建议,尊重教师的主体地位,将标准

制定过程同时作为集思广益、凝聚人心的过程。

二是优化评价抓推进。实施多维度考核评价,综合运用考核与评估、定量与定性、过程与绩效、体制内与体制外、自评与他评、线上与线下等手段,提高学校教师评定工作的科学性。要优化学校内部治理结构,建立好、发挥好教师学术委员会在评聘过程中的重要作用。专家评聘委员会应依托学术委员会力量组建,可根据实际情况邀请部分校外专家,规模较小的普通学校还可以采取联合评审的方式进行,保障教师在治校中的主体地位,推进评聘工作的公开公正。

三是分步实施抓推进。区县教育行政部门要在充分论证搞好顶层设计的基础上,按照试点先行、分步实施的思路进行,在试点中注意及时总结经验教训,为全面推进打下坚实基础。试点学校要结合学校岗位设置情况,在保证重点、保证质量、预留一定发展空间的前提下科学制定标准,确保自主评聘工作可持续开展。为监督学校依法治校,区县教育局会同区人力社保局,定期按一定比例对各学校(单位)自主评聘工作开展抽查。同时,区县和学校还要组建两级争议调解机构,负责全程监督自主评聘工作,及时做好争议调解工作,确保改革工作平稳落地。