

**编者按:**一直以来,教师职称评聘是大家关注的热点,既关系到教师队伍建设的成效,又关系到教师个人的待遇和未来发展。为进一步扩大中小学校用人自主权,探索更加符合中小学教师实际的职称评聘体系,浙江省持续推进了中小学教师职称自主评聘改革。历时两年的改革,带来了什么?又出现了什么新的课题?本期关注——

# 中小学教师职称自主评聘改革,改变了什么



## 教师职称自主评聘改革的浙江探索

□本报记者 言宏

职称评聘是国家提高教师素质、建设教师队伍的一个重要途径,也是国家对教师个人的学历、能力,特别是工作业绩的综合认定,是对教师辛勤工作的认可,更是一种职业激励。

2018年,浙江省启动30所中小学校高级教师及以下职称自主评聘改革试点工作,推动中小学教师职称评聘与岗位管理、竞聘上岗、聘期考核和绩效分配等人事改革的深度融合,将高级教师及以下职称的评聘权下放到学校,扩大学校的用人自主权。2019年7月,省教育厅和省人力资源和社会保障厅联合印发《关于做好2019年中小学教师职称自主评聘改革试点工作的通知》,把改革试点学校扩大到100所(有2所学校2019年合并)。

两年来,列入改革试点的99所中小学校中,共自主评聘高级教师433名、一级教师514名。在省里确定的改革试点学校之外,各地积极开展一级教师自主评聘改革,共有406所学校获得一级教师自主评聘改革授权。这项改革在2019年长三角教师队伍建设论坛上引起强烈反响并得到广泛认可,同时也得到了教育部教师工作司的充分肯定。

中小学校教师职称自主评聘改革,也是教育管理向教育治理转变的一环,预示了未来发展的趋势。教师们对此如何看,有何忧虑与期待?两年改革,到底带来了什么改变?为此,本报记者走访了部分试点学校。

### A. 评聘程序

#### 如何确保公平公正?

评聘是否公正?是否规范?这是教师们特别关注和担忧的问题。周国梁是嵊州市甘霖镇蛟镇中学教师,学校虽然没有进行这方面的改革,但他很期待。他希望职称评聘以实绩“论英雄”,“英雄”应该是长期在一线从事学科教学的教师。在这个基础上,再考虑教龄、教科研等量化指标。学校还应该考虑实际,充分征求教师意见,让职称评审成为激励教师教书育人的催化剂。

事实上,从试点学校情况来看,基本都能达到周国梁的期待。在宁波效实中学党支部书记胡建军看来:“评聘过程规范,可以规避这些问题。”在效实中学,评聘条件由教师们讨论制定,几下几下,教代会通过才能真正实行。评聘条件透明,各种赋分条件明晰。在2018年的评聘过程中,论文分占20分,与之相并列的教学工作实绩占110分;在2019年评聘过程中,论文发表设定为参评的基本条件,不再单独设立得分项。在教学工作实绩考核中,不再设置学生分数而代之以学生满意度作为考核项。教师先填工作业绩表,公示后,参与说课和面试。学校主要发挥学术委员会在评聘工作中的学术影响力和专业判断力,体现学校导向,突出教学业绩和教学水平,同时精简评聘程序,减轻教师非教学负担。该校王静晓、张海军等年轻教师凭借突出的工作业绩和出众的业务水平在众多参评教师中脱颖而出,顺利晋升高级职称。武义第一中学校长王海斌认为学校要让全校教师了解方案、理解方案、支持方案,体现重师德、重业绩、重能力的政策导向,体现教学的中心地位和日常考核结果的应用,逐步形成让优秀人才脱颖而出的评聘机制,真正发挥自主评聘的激励导向作用。

“教师职称自主评聘改革打破了聘任终身制,对我们普通老师来说更加公平公正。”“我再也不用卡在课题论文上了。”……随着绍兴市中等专业学校近两年教师自主职称评聘改革工作的实施开展,许多教师纷纷道出了自己的心声。校长於芳介绍,学校认真把好制度设计、方案制订和组织实施“三个关”,既考察个人的成果更考察对学校的贡献和奉献,同时立足职业学校实际,对教师在技能竞赛、校企合作、社会服务等方面提出了要求,以确保教师的知情权、参与权和监督权。两年来,该校多次召开各个层面的教师座谈会了解教师情况,并通过网络“问卷星”面向全体教职工做全方位的问卷调查,评审后对未通过评审的教师相关领导也及时进行了勉励谈心,有效保障了改革的顺利进行。

记者了解到,在学校评审之前,各级教育和人社部门密切配合,对改革试点学校进行了全过程指导,规范自主评聘流程,审核完善学校的改革方案。试点学校坚持公开、公平、公正的原则,广泛征求教师意见建议,逐步形成了学校公布评聘方案及计划、教师个人申请、学校资格审核、专家委员会评聘、结果公示和报备等规范的自主评聘流程,认可度比较高。为保证顶层设计更加完善,温州、湖州、金华等市结合实际制定本地区改革配套文件,准确解读改革重点,确保改革方向正确;绍兴市除编印了文件外,还组织召开了县(市、区)教育局和试点学校培训会;衢州市坚持问题导向,及时召开4次专题会解读改革要点。

评聘材料申报工作一直是让教师感到比较繁杂的问题,借助于教育信息化改革,目前我省有89个改革试点学校依托全国教师管理信息系统进行职称在线申报。“评聘材料更加精简了。”在采访中,教师们向记者解说了材料申报流程。对于系统中已经审核过的身份证、学历(学位)证、教师资格证、普通话等级证、职称(职务)、教学业绩、班主任年限、培训学分、荣誉称号等信息,不再要求教师提供原件、复印件及佐证材料,大大减少了教师提供材料的数量,减轻了教师的非教学负担。2019年11月,在教育部减轻中小学教师负担新闻发布会上,省教育厅作为省级教育行政部门代表向全国介绍了经验。

### B. 如何根据需要,建立学校评聘导向?

徐红是杭州市保俶塔实验学校音乐教研组长,他带领的“宝石”管乐队2019年获得了浙江省中小学生艺术节一等奖,教学和业绩很突出。工作日的每天12:30—13:10、16:40—18:00,他都带着学生排练,没有报怨却乐此不疲。但徐红几次想申报高级职称却都卡在论文上。2019年,他通过学校自主评聘评上了高级职称。“论文不作为前置条件,给一线教师特别是义务教育段教师松了绑。在底线要求基本一致的基础上,通过建立学校评聘指标体系,凸显‘重师德、重业绩、重能力’的教师发展导向。评聘自主权下放到学校,作用总体来讲是积极的,不仅评价要求更全面和科学,让熟悉的人来评,也更体现评审的客观性。”该校校长周华松说。

“评聘导向更加鲜明。”这是教师和校长们的普遍反映。试点学校坚持问题导向,结合学校实际制定的自主评聘条件,更加符合用人导向,激励作用更加明显。这也有助于建立学校特色。各校都更加突出班主任在教书育人方面的重要作用,杭州第二中学、宁波效实中学和绍兴市滨江小学等学校对在班主任岗位工作满15年且仍在班主任岗位的教师,在评聘中给予倾斜,引导更多的优秀教师坚守班主任岗位。更加突出综合评价和过程评价,淡化论文、课题、学历、资历,衢州市实验学校坚持“人先,教学为重,科研为辅”原则,自主评聘中重点评价教育教学水平、学生管理能力和业绩,慈溪中学、桐乡市高级中学、台州中学、丽水第二高级中学等学校细化教育教学评聘指

### C. 改革凸显了哪些主要问题?

经过调研,省教育厅教师工作处副处长陈钦林发现,从各地改革实际看,也存在着一些问题,主要表现在:改革进展不平衡不充分,部分地市纳入改革范围的学校数量偏少;有的市地放权不够,对试点学校自主评聘指标继续采用审批制度,不利于试点学校形成自我发展、自我约束的按规划开展职称自主评聘的新机制;难点问题仍没有有效突破,对于部分高级职称超岗比较严重的试点学校,仍没有突破高职低聘的难题,没有有效腾出高级岗位用于评聘优秀的青年教师;自主评聘办法仍待完善,有的学校仍对参评教师采用一次性上课打分或者一节录像课外送第三方评价打等级,有的学校评聘专家大部分都是校外甚至全部是校外的,对教师日常工作教学质量的过过程性评价不够精细,既增加了参评教师的负担,也与职称评审和岗位聘任、扩大学校用人自主权等改革导向不一致。

事实上,在实际评审中,校长也碰到了不少难题。“职称评审按指标分配,对于人才集聚的重点优质学校有失公平,职称评审难度比普通学校大得多。”衢州第二中学校长潘志强建议,对于职称指标,人社部门要灵活处理,可以腾出学校部分近一两年将退休人员的编制用于评审指标,解决人才拥堵问题。对于学校之间,人社部门也要灵活分配,加大优质学校的评审指标,真正体现“能者上劣者下”的机制。在实际工作中,“高职低聘”很难做到,“低职高聘”也难做到,因为学校没有额外经费。对此,胡建军建议安排专项经费用于“低职高聘”。嘉兴市建筑工业学校校长张效铭建议研究生学历教师在初定(评聘)中级职称时,只要符合初定(评聘)中级职称基本条件的,在学校中高级岗位有空岗的前提下,不受指标的限制。目前因指标限制,学校教管、实验系列等岗位人员无法做到分类评聘,他建议这类人员依然由教育主管部门统一组织,统筹一定的指标,让全市的教管、实验系列等教辅岗位教师参与竞争。

目前的中级和高级职称评审学校普遍淡

标,充分发挥“指挥棒”作用,引导教师更加突出教学实绩。遂昌县民族中学把音乐、体育、美术、劳动、信息技术、心理健康等学科教师辅导学生参加社团、社会实践和心理健康咨询等纳入评价体系,引导教师更加关注学生的全面发展。

在采访中,校长和教师们都认为自主评聘改革回归了职称评定初衷,强化教师队伍建设。职称评定以工作业绩和教学水平为评价核心,坚持向工作业绩优秀的一线教师倾斜,有利于教师队伍形成安于从教、乐于从教、善于从教的良好风气,有利于形成踏实肯干、爱岗敬业的奉献精神。评聘工作中突破唯资历论的评聘格局,促进教师专业成长加速、提质。近年来,随着各校的快速发展,青年教师大量充实到学校教师队伍中来。打破职称评定唯资历论的格局,让青年教师看到了职业晋升的希望。此外打破论资排辈的局面,也会促使一部分面临职称评聘的中青年教师将注意力聚焦在工作业绩和业务能力上,开始二次学习、实现二次成长。

“教师职称自主评聘改革,不仅有效扩大了学校的用人自主权,而且充分发挥了职称评审的激励导向作用,激发了教师队伍的活力。职称不是一个功利性目标,而应该真正成为教师职业发展的助推器,参加职称评聘的过程完全可以成为教师自我教育、自我反思、自我激励的过程,要把握自主评聘的契机,大胆打破论资排辈,使缺少进取心、混日子的教师产生危机感,激发教师发展的内生动力。”於芳说。

化了教科研成果要求,但教科研成果对于正高级职称是一项十分重要的指标。不少优秀教师因为没有前期教科研成果的储备,结果影响了正高级职称的晋升。潘志强认为应该明确导向,中级、高级、正高级评审的条件要求应该有连贯性,为培养优秀教师提供目标和方向。

重师德、重业绩、重能力的政策导向转化为实际操作过程中有很多细节问题。校长们认为,真正做好职称评聘工作需要进一步健全对教师的日常考核、年度考核和聘期考核办法。王海斌认为,方案各条款的内容代表不同教师群体的利益,有班主任群体、骨干教师群体、教学成绩突出群体等,需要有一个磨合、沟通、逐步完善的过程。杭州第二中学有两个校区,基础发展各不相同,高级指标是校区分开认定,还是统在一起评聘?校长尚可做了两次不同的尝试,“要平衡把握很难。如资历和能力水平,如何赋分最公平?不同学科又如何认定?”尚可认为要建立合理的评价体系,“评价的素材可以多一些,导向教师的多元发展,而不是仅仅几个单纯枯燥的指标和背后的人际关系”。

陈钦林表示,2020年浙江省将进一步深化中小学校教师职称自主评聘改革工作。扩大改革覆盖面,普通高中原则上全部纳入改革范围,部分没有普通高中的城区应选择改革条件较好的初中、小学和幼儿园作为试点。总结推广好做法,上半年将会同省人力资源和社会保障厅召开现场推进会,交流改革的经验和做法,推荐一批可复制、可推广的典型。深化改革内涵,推进自主评聘改革与岗位聘任、绩效考核、收入分配等工作的融合,完善评价标准和办法,持续扩大学校用人自主权,调动校长办学、教师教书的积极性和主动性。

浙江省的教师职称自主评聘改革就如同一剂催化剂,引发广大教师重新审视、评价与完善自我,进而产生一连串的“集聚反应”,形成新的合力,获得新的提升,推动更多教师自觉追求职业发展,促进教育事业更快更好地发展。



□浙江外国语学院教育治理研究中心  
常务副主任、教授 李春玲

职称,包含专业标志和职务名称两层含义。教师职称,既可以是衡量教师专业能力水平的标志,也可以是用于岗位管理的职务名称,这两种含义的理解在教师职称评聘制度的几十年变迁中不断变换。对其不同含义的理解,决定了教师职称评聘制度的主体、权限和功能的变化和转换。

#### 定位于“评聘用”合一

浙江省教育厅、省人力资源和社会保障厅印发《2018年中小学教师职称评聘改革试点方案》,要求“推动中小学教师职称评聘与岗位管理、竞聘上岗、聘期考核和绩效分配等人事改革的深度融合”,要求学校“承担起用人主体的责任,淡化资格、强化聘任,在核定的岗位总量和结构比例内,进一步优化岗位设置,实现职称评聘与岗位竞聘相结合”。这样的规定意味着浙江省中小学教师职称是指向岗位管理的职务名称,评聘的权限在学校,评聘的标准是学校岗位职责要求,评聘的目的是促进学校发展。“评聘用”合一的教师职称评聘理念和制度设计,代表着岗位管理、平等竞争、单位聘用、契约管理等人事制度的改革方向,必将推动学校人事治理的现代化进程。

#### 体现“三化”治理取向

浙江省中小学教师职称自主评聘制度改革历经两年的时间,在健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、与岗位聘用制度衔接等方面取得了显著成绩,体现了教师职称评聘改革中的“三化”治理取向。

第一是“民主化”治理取向,承认教师的权利并建立保护教师参与职称评聘的相关制度。试点学校在教师职称自主评聘中,健全民主评聘机制,丰富民主评聘形式,通过制度化的路径让教师直接或间接参与评聘决策和评聘管理。其中包括:保证参聘对象的民主化,将公民办学校、在编不在编教师统一纳入为职称自主评聘的对象,实现“英雄不问出处”的目标;校内校外结合、干群结合,组成多元评聘专家队伍,保证不同利益相关者在评聘中发出多种声音;自上而下、自下而上结合,在职称评价标准和量化评分细则制订过程中充分发扬民主,保证评聘程序的公开、公正、透明。

第二是“校本化”治理取向,在省定、市定标准的基础上,出台校本标准,实行“一校一准”。《关于做好2019年中小学教师职称自主评聘改革试点工作的通知》明确提出,要按照分类评价精神,充分考虑任教学段和学科要求,在省定标准基础上,分别制定能体现教师岗位特点的评聘标准。各试点学校围绕“重师德、重业绩、重能力的政策导向”总体要求,分析研究自己的校情和师情,结合学校教师队伍建设目标,设置不同指标体系和权重分配,制订各具特色的校本化教师职称自主评聘方案。有的侧重班主任工作,有的强化突出贡献的比重,有的关注学科差异,完善了分类评价标准体系。

第三是“数字化”治理取向,积极推进教师职称自主评聘的“最多跑一次”改革。浙江省作为推行“最多跑一次改革”的创新省份,中小学教师职称自主评聘也走向了数字化和信息化。一方面,利用全国教师管理信息系统,推行职称材料的电子化“瘦身”行动。高级和中级的职称评聘材料需要的教师资格证书、最高学历证书、普通话水平证书、现有职称证书等10余项申报材料只需在网上提供扫描件,无需提供纸质原件或复印件;另一方面,充分利用各地教育信息网络平台,随时告知各种职称评聘的过聘信息。在教育信息网络发布评聘通知及申报中、高级职称的有关表格,加强评前评后公示、结果公布等信息公开工作,完善材料申报机制,让申报对象或送审学校(单位)在职称评聘中“少跑腿”。

#### 建立教师职称评聘的动态治理机制

中小学教师职称自主评聘在满足学校职称评聘自主性的同时,也有可能造成教师职称评聘的僵化和固化问题:一是政府对教师职称评聘的宏观监督管理所作的硬性规定,比如政府对教师职称系列制定的结构比例难以适应不同地域、不同水平的学校实际情况而导致的问题;二是不同学校教师职称自主评聘条件和要求的差异化,使得教师在校际和地域之间流动时,可能遭遇对职称评聘等级认可上的不信任;三是学校内部教师职称评聘较少考虑时间维度,导致职称评聘结果使用的固化,弱化职称评聘的激励效应。

针对中小学教师职称自主评聘制度可能出现的僵化和固化问题,需要建立教师职称评聘制度的动态治理机制。一方面,政府对教师职称评聘制度的顶层设计应坚持省域范围内的底线思维,认可和赋予学校一定程度的自主评聘权限的弹性空间,激发学校人事治理的活力;另一方面,学校加强教师职称评聘结果的动态管理,强化“聘”而不是“评”。对已取得相应职称等级的教师,根据不同时期岗位职务的变化,建立能上能下的动态调整机制。实行“高职低聘”或“低职高聘”,体现能力与职务的一致性、贡献与待遇的一致性,最大限度激发教师的工作热情和创造活力。

## 从治理视角看中小学教师职称自主评聘