

评选名额少 待评人数多 评审门槛高

中小学教师职称晋升常年“拥堵”

期待建立更为科学合理的职称评审方案

最近,一部描述师生情谊的电影《老师·好》火了。片中,当品学兼优的学生有保送至师范学校的机会时,班主任老师却嘱咐她慎重考虑。电影看到这儿时,同样身为中学教师的谢敏(化名)深有感触。

今年35岁的谢敏是山东省一所省级重点高中的政治课老师。尽管她已工作13年、教学成绩优异,但在职称上仍是初级教师。也就是说,13年前她本科毕业转正定级后,职称再无提升。谢敏入职前正逢她所在的学校扩招。连续几年,学校招了很多年轻教师,但每年评职称的名额非常少。别说高级职称,仅是中级职称的评审,谢敏前面就排了太多人。对此,她也很无奈。

而像谢敏这样的中小学教师职称评审难,并非个例。采访中,多位中小学教师向记者表示,因为指标有限、正高级职称评审标准过高等问题导致的评职称难,已经严重影响到他们的工作积极性,应建立更为科学合理的职称评审方案。

135人待评 但指标只有7个



记者了解到,我国中小学教师职称(职务)评审制度始于1986年,期间经历多次改革。最新的职称(职务)制度规定,初级设员级和助理级;高级设副高级和正高级。员级、助理级、中级、副高级和正高级职称(职务)名称依次为三级教师、二级教师、一级教师、高级教师和正高级教师。

“现在我们学校在编教师371人,其中高级职称148人,中级职称166人,初级职称57人。2018年,具备基本评审资格而因为没有岗位,未能获得高级教师资格的有135人。”这是安徽省宿城第一中学副校长刘秀云向记者透露的一组数据。

刘秀云介绍,安徽省宿城第一中学是一所“老牌”的省重点中学,师资队伍中不乏中青年优秀教师。然而,由于职称资格的比例限制,2018年该校高级职称指标仅有7个,具备评审资格的教师远超这一数字。“每年的指标比例是固定的,但对于师资集中的‘老牌’重点中学来说,前面的不退,后面的就上不去,教师职称评定常年‘排大队’,论资排辈现象突出。”

而在小学,职称评审同样容易走进“死胡同”。河南省周口市一所小学的语文老师满星(化名)告诉记者,他们学校每年通常只有1个高级职称指标,“在职教师近百名,有副高级职称的不到10人。按要求,高级教师比例一旦达标,就不会再给指标了。”

“正常来说,我这年龄早就能评高级职称了。”谢敏说,按“排队”时长,预计自己明年能评上中级职称,但她已经对评职称失去了热情。

记者了解到,由于评聘合一,部分老教师尽管评上了高级职称并享受待遇,但由于教学能力限制只能转为行政岗位,反而挤占了一线青年教师的职称名额。

刘秀云指出,评职称难的问题已经严重影响了教师的工作积极性。“由于指标有限,一些‘老牌’学校职称评审成了中青年教师发展的‘魔咒’。这也让他们的教育理想受到冲击。”

评正高职称 究竟有多难?



2015年,人社部印发《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》,对中小学教师职称制度进行整体设计,并首次设置正高级职称,使中小学教师拥有和教授、研究员同样的职业发展空间。

“按照现有的评审标准,一位本科毕业的老师,22岁从教,若业务达标,任教1年可定为二级教师,任教满5年可参评一级教师,再满5年可参评高级教师,最快33岁就可参评高级职称。”然而,刘秀云指出,现行中小正高级职称评定标准过高,使得很多教师三四十岁评上高级职称后再无他求。

2015年满星评上了小学教师的副高级职称。她回忆当时职称评审仍在改革中,取消了对论文的要求,但加强了对教学能力的考察,如要现场讲课并答辩。

“改革后的评审制度更严,高级职称对获奖、课题、综合实验活动等都有硬性要求。”满星说自己比较幸运,如今再参评高级职称,光课题就要准备一年以上,要耗费大量精力。正高级职称对她而言更是“可望不可及”,“我们学校没有一位教师有正高级职称,大家都觉得评上副高级就到头了,也没啥进取心了。”

评正高职称究竟有多难?刘秀云以安徽省中小学教师正高级职称评审条件为例介绍,要在“被评为省特级教师或享受省级以上政府特殊津贴,被评为省级以上优秀教师或学术带头人,获得国家级教学成果三等奖以上,主持并完成省级以上的教研课题一项,参加省市级以上教研比赛获得省级二等奖以上……”等条件中满足2项,才具备评审资格。

“对于普通教师来说,满足1项就很优秀了。”刘秀云告诉记者,去年她所在的省重点中学教师中,满足宿州市正高级职称评审条件的人数不及指标名额的一半。在刘秀云看来,设置正高级职称是对教师群体的激励,但从实际情况来看,由于门槛过高,这一政策应有的激励效果并不显著。

建议设置 指标“周转池”



针对当前中小学教师职称评定难问题,刘秀云认为,一方面可以设置地方职称指标“周转池”,根据学校不同情况进行协调、调配,另一方面可以将有突出贡献者作为特殊人才破格提拔,不必再占指标。“要改革职称评审制度,让‘有为者有位’,提升教师的职业获得感。”

教师们的获得感包括职业尊严和职业成长的获得感。刘秀云说,除了要改革职称评审制度,提高教师待遇也是迫切需要解决的问题。

“不同职称的收入可能只差几百元,但对教师的职业热情影响却很大。”身为一线教师,谢敏更在意职称对退休待遇的影响。

刘秀云认为,提升教师获得感,物质是基础,要落实教师待遇不低于公务员的政策。比如,为鼓励教师长期从事本职业而发放的岗位津贴,至今仍然沿用1986年的标准,即10年以下每月3元,10年至15年每月5元,15年至20年每月7元,20年以上每月10元。“时隔33年,教师的收入水平发生了很大改变,但教龄津贴一直未变,当年的激励成了现在的鸡肋。”

郑州市上街区中心路小学教师沙宝琴希望能制定出一套真正对老师有激励作用、科学合理完整的评审方案,让老师们全身心投入到教学中。

21世纪教育研究院副院长熊丙奇建议,推动中小学职称评审制度改革,实行中小学教师年薪制,和教师专业同行评价制度。“在欧美国家,中小学教师的待遇实行基于职务的年薪制,教师的年薪随教龄的增长而提高,鼓励教师终身从教。同时实行教师专业同行评价制度,促进教师职业化、专业化发展。”

(于灵歌)