



编者按

9月10日,传道、授业、解惑的全国老师们迎来了第31个教师节,习大大在9日亦致以贺信,总理也在8日送出“大礼包”。一系列利好之下,教师尤其是基层教师,也心存一些疑惑待解,诸如评聘职称、教师交流轮岗、人才流失等。面对这些新老问题,本报在教师节推出策划“师问”,让基层教师说说心里话,也期待问题能更好地解决。

一位老师的职称之旅:

“等到名额了,也磨掉了激情”

干了十多年荣誉一大摞,职称原地踏步

“以前就想着好好教学,带好学生早点晋级,没想到这条路这么难走。”6日,当了三年毕业班班主任的韩军告诉记者,干了十多年,到现在还是个初级职称,这让他没了当年的心气。

2005年,韩军从一所师范类学校专科毕业,到鲁中地区一所乡镇中学当了一名化学老师。优秀班主任,优秀备课组长,带的班升学率每年都高居全校前三。送走了一批又一批学生,他的职称却原地踏步了。

“本科生一年、专科生三年后自动转为初级。”韩军表示,由于学历较低,三年后他才转为初级职称,也是中学三级教师。由

于一心扑在教学上,他觉得晋升中级也不会是太难的事。

为此,他抓住各种进修机会,充实自己的教学水平,并取得了本科学历证书,荣誉证书也有了一大摞。

“一个省级优秀教师能加16分,有荣誉就得争取。”韩军说,职称的晋升不仅是对自己能力的认可,对老师来讲,一级多拿六七百元,也是养家糊口必需的。

为了能在量化赋分中胜出,他还打起了发表论文的主意。为此,韩军除了费尽心思写好论文,还四处找同学、托关系,希望能在省级甚至国家级刊物上发个豆腐块。

在教师节前夕,9月8日,为了推进教师职称改革,教育部将于2016年完成首次评审,两年左右新制度完全入轨,实现常态化评审。其实,我省2009年首次在潍坊市进行了改革试点,2011年评出了17位高级教师,2013年起在全省推开。“教师职称评定改革,简单说就是小学教师也能评教授了。”教师评聘职称制度背后是什么?该制度下的教师到底是怎么评价的?

本报记者
王光营 周国芳

该晋中级了,四年都没分到名额

“工龄有148.5分,市优秀教师加8分,论文加6分……”苦熬多年,韩军终于有了晋升中级的资格。由于多年的打拼,与同年来的老师相比,他的分数也领先不少。

仔细一打听,结果让他大失所望。他们镇上200多名老师,三四年都没有分到一个中级名额了,在他前面已经积压了40多个需要解决中级职称的老师。

韩军说,指标是从省到市层层下拨的,城市学校高于农村学校,重点学校高于一般学校,中心学校高于村小学校。对于乡镇中小学来说,每年能有一两个中级职称名额就很不错了。

根据省教育部门的说法,我省最早进行了职称改革试

点,中学高级职称和小学中级职称还增加了2.5%—3%。

“增加了多少不知道,但感觉评职名额比以前还紧张。”韩军说,与多位老师交流后才知道,学校有个老教师,干了18年,至今都没评上中级职称。

韩军说,对于偶尔分到的几个高级职称名额,基本都在学校领导层解决了,最多能轮到级部主任,普通老师根本没有任何机会。

“我一直带的是毕业班,今年给了个送考优秀班主任的名额,但感觉对我也没啥激励。”韩军表示,虽然这个荣誉称号在晋级的时候能加分,但多少年都没有职称名额了,有没有荣誉都一样,教得再好也没用。

评上“教授”就不想在一线教学了

据了解,从2009年开始,我省就进行了教师职称评聘改革试点,在2011年正式评出了17位高级教师。从2013年起在全省范围内推开,新的职称改革将中小学教师的职称评定统一起来。

“不少评上高级职称的老教师,职称上去了,教学水平下来了,人也早不在一线了。”韩军说,将教师职称统一为初级、中级和高级三个级别,确实打通了教师晋升的天花板,但仍然有很多弊端。

据介绍,高级职称教师很多都不教课了,工资又不少拿,只有晋不上级的,还在线上苦

熬。职称评聘很容易异化为学校领导管理教师的一个手段,挫伤了教师工作积极性。”

“教育是个良心活,需要一心一意地付出,评职称让人绞尽脑汁,奔走在一条坎坷路上。”韩军说,为了晋升,他仍然得咬牙坚持,期盼中级名额的到来。但他怕有一天,自己会像很多老教师一样,职称上去了,却再也没有心情去教学了。

一所学校的职称之惑:

牵扯太多利益 职称成“独木桥”

为发论文,老师不惜拼凑

“评职称,难啊。”这是私下里老师们聚在一起的话茬。身为鲁西南一所县中学校长的曹力,也发出这样的感叹。

曹力称,“作为中学,最明显的变化就是中学老师也能评上正教授了。深究一下,改革评价体系才是重头戏。”

职称评价体系如何变了?“过去,在评价标准中,论文是最为诟病的。”从教近30年的曹力听过太多对论文的抱怨,“普通县城里的高中教师几乎每天都有课,完成有水准的论文几乎是不可能的。改革之后,论文在评价体系中弱化了,甚至在初、中级

评价中消失了。”

梳理省教育厅此前下发的中小学教师职称改革试点方案发现,除了正高、高级职称外,其他职称等级的评审条件基本不强调发表论文,只强调教研能力、沟通能力等基本业务能力。以往,瞅准了教师发论文这一契机,甚至形成了中小学教师论文产业。“改革前,有一年评职称,学校分下来5个高级职称指标,在提交的申请材料中,有几个老师发表论文的期刊一模一样,甚至连论文内容也有重叠。很明显,论文是拼凑的。”曹力苦笑着说。

一个萝卜一个坑,评聘在比例内进行

有句话叫“船到码头车到站”。“改革前,中小学职称的天花板是副高,很多评上副高的老教师常用这句话形容。工作到了尽头,有些教学能手40岁进副高,没有了盼头,工作干劲自然也虚了。”已经从一线教学中脱离的曹力在上世纪90年代就已是副高级别。

说起评职称,不可避免地就会说起“聘”这个相伴而生的名词。“评上高级职称,学校没有退下的岗位让你聘也是无用。”原来,在教师晋升体系中,评完之后并不意味着能聘上职称。

由于几所学校合并,曹力所在的这所县城中学教师评聘

也遇到过难题。“几年前,几所学校并校之后,原来这些学校很多教龄长的教师已经拥有了高级职称,而根据现行的职称分配原则,学校里每年分到的职称指标是按照学校现有的职称人数占全部教师的比重分配。也就是说,学校里现有的高级职称教师越多,那么分配给你的指标相应就少。”

根据规定,学校的职称评聘需在比例内进行明确,中小学教师职称评审在核定的岗位结构比例内进行,不再进行与岗位聘用相脱离的资格评审。根据教师岗位空缺数量、等级和工作需要,确定竞争推荐人数,并组织竞争推荐。

人多粥少,高级职称仍是“奢侈品”

曹力所在的学校,大约有500名教师,按照初中高三级职称,每一级所占的教师人数差不多都是三分之一。“去年,学校分配到6个副高名额,符合条件的老师有80多人。也就是说,80个人争这仅有的6个席位。”堆积下来的中级职称教师基数庞大,因此越往高级职称晋升,难度越大。“人多粥少的现实摆在面前,评上高级职称仍然很难。”

为何千军万马过“评职称”这个独木桥?归根结底,职称的晋升是教师提升工资待遇的唯一途径。据了解,教师的工资收入是参照事业单位技术人员标准。“从初级到中级,工资能涨。而从中级到高级,工资又上了个新高度,每个月能多出近千元。”曹力介绍,教师职称背

后代表着利益,晋升职称热度不减也正因如此。所以,能甩开职称背后的利益才是根本。

虽在职称评聘上均有所突破,但职称决定收入的问题却并未解决。在一线教学中,职称高工资就高。即使你工作量再少,工资仍然跟着职称走。而职称低的老师,课时量再大,工作再辛苦也是拿职称对应的工资。

设计之初,教师职称应该是教师职业能力的缩影。曹力认为,现在看来,教师职称牵涉了过多的利益,这也让职称制度引发另一种形式的不公平。因此,全面推进中小学职称制度改革仍然需要继续深入。打开教师待遇晋升的多元化渠道,不唯职称,给职称降降温,将职称回归到反映教师能力的本位。(曹力为化名)

