



在一大学课堂上，老师正在讲课。

讲了一辈子课，却只能评到副教授。以往，职称评定“重科研、轻教学”的现象屡见不鲜。自去年5月份，我省进行高校职称评定改革，政府部门将评定权力下放，高校教师职称评定由学校说了算。距下放评定一年时间，各高校陆续制订出台职称评定办法，记者调查发现，不少高校的职称评定向教学倾斜。这意味着，课讲得好也能评上正教授。

# 课讲得好也能评上正教授

## 职称评定高校说了算，倾向教学成主流

本报记者 周国芳

### 专心教学 副教授当20年未晋升

“毫无疑问，职称成了高校教师的指挥棒。”再过10个月，在省城一所高校任教的陈力(化名)就将从岗位上退休，他的职称是副教授。

早在1996年，陈力就已经获评副教授职称。20年过去了，回忆起当年评职称的条件，陈力仍然印象深刻。“当时，对于教学和科研都有硬性规定。比如，教学要求承担两门课程以上，并且其中至少一门本科教学，课时量、教学质量评估也要达到要求。科研成果指标主要是论文和主持的科研项目。”

从讲师到副教授，陈力用了5年，而从副教授到教授，陈力却笑着说已经“不追求了”。当上副教授后，陈力将大部分的精力投入到教学活动中。“在职称下放以前，对评正教授的科研要求相当高，说实话，很多并不太切合实际，而且评定标准严重忽视了教学的重要性。而我这些年，把主要精力放在了教学改革和教材制定上。”

在陈力看来，自己所在的学校是所综合性大学，本科教学仍是重点工作。“自去年评职称权力下放后，学校对评职称的标准有所改变，向教学有所倾斜，但是幅度不是很大，仍然是主要以科研项目、经费和论文为主。”在陈力看来，职称风向标下的科研并非为了创新，而是功利性更强。

值得注意的是，今年陈力所在的高校有了自主指标，也就是说部分教师可以享受学校自主确定的教授资格。“有的博士干了七、八年还是讲师，讲课水平也挺高，但就是评不上副教授。这样，学校可以给予这部

分人副教授待遇，也缓解了职称评定难和标准问题。”

与陈力不同，王辰(化名)任教于山东财经大学，他凭着教学成绩拿到了副教授的职称。“教学是良心活，很多老师为了评职称，拼了命的去搞科研，争取科研项目。职称偏向教学，肯定可以改善教学质量，对年轻老师来说，有了待遇做保障，也可以全身心投入到教学中。”

据了解，在职称评定改革方面，山东财经大学制定政策鼓励优秀青年教师脱颖而出，向40岁以下优秀青年教师适当倾斜，单独推荐、单独评聘，有多名40岁以下年轻教师被聘为教授，最年轻的34岁。

### 山大试点教学型教授 评定组现场听课

今年5月份，山东大学教学型教授评定资格公示，结果显示，有5名教师通过教学型教授、副教授评定。其中，1人获评教学型教授，4人获评副教授。

“往年，除了破格晋升外，山大教师共有两种途径晋升职称。一种是科研型教授、副教授评定和教学科研型教授、副教授的评定。”山东大学土建与水利学院教授冯维明介绍，今年，山大首次试点教学型教授、副教授评定，并且已经有5名教师获评。

据了解，教学型申报教师依旧需要在综合要求、人才培养、学术成果、承担项目等方面有一定成绩。但侧重点有了转变。

特别是在“人才培养”一栏，要求申报者须具备良好的教育教学能力；任现职以来，年均承担本科课堂教学工作量不低于256个标准课时(每周8个标准课时)，或每学期开设2-3门课；教学质量综合考核为良

好及以上(由教学指导委员会认定)。同时，申报教授职务者须长期承担一项课程建设任务。此外，在学术成果上，更加强调“教研论文”，而非“科研论文”。

作为教学型教师高级职务条件制定专家组成员，冯维明对评职称“规矩”颇有感触。“以往教学型科研也主要以科研为主，满足课时只是基础要求。很多人虽然参评教学型科研教授，但往往是拿着科研来弥补教学，评审时也大多混合，没有真正意义上体现教学。”

如今，从申请到获评，教学型教授评定完全由教学来考核。“在评定过程中，严格执行教学审核标准，每位专家组成员都要去现场听课，学校工会也参与其中，对老师的师德进行评价。”冯维明强调，科研和论文不再是硬性条件，就看教学文章和课题这些完全契合教学的指标。此外，教学是“辛苦活”，不设置破格提拔。

在不少高校，往往有些动辄上百万的课题项目，而教学型项目多的也只有万元。对此，冯维明透露，今年山大加大了对教学型项目的投入，虽然具体数额尚未可知，但这也是对教学的肯定和认可。

“我认识一个博士，当了20年的讲师，讲课非常好，学生也很欢迎，但一直没有机会评上副教授。教师的精力是有限的，如果全部投入教学，势必没有足够的时间搞科研。以前的职称评定导向也让教学成果与科研成果没法相比，投入与回报相差很大，评来评去还是看科研，真正讲课好的老师却评不上职称。”

今年山大试点评教学型教授后，冯维明也接到不少老师的咨询电话。“目前，山大教学型教师高级职务申报条件仍在不断完善，有一点可以肯

定，讨论稿再修改也离不开教学这条主线。”

### 试点高校各出“奇招” 向教学一线人才倾斜

去年，省人力资源社会保障厅和省教育厅印发《关于深化高等学校教师职称制度改革实施意见》。改革之后，学校可根据自身发展需要，自主制定岗位任职条件。我省的本、专科高等学校(含独立学院、高等职业院校)和成人高等学校纳入改革范围。

职称评定下放一年有余，高校各出奇招，下放红利也开始出现。作为第一批改革试点的高校，山东农业大学建立起人员分类管理制度，试点以来新增两院院士3人，培养了一大批高层次人才，引进海外高层次人才30多人；建成了一批国家重点实验室、工程技术中心等省部级以上科研学科平台，学校年科研到位经费超过2亿元，其中国家级项目经费过1亿元，教师队伍的教学水平、科技创新和服务社会能力不断提高。

从去年第三轮巡视反馈整改中，记者发现，山师针对反馈中提出的“关于考核导向不科学、重科研轻教学问题”，进一步规范、细化教学指标体系，提高了教师教学在绩效考核中的权重。完善分类考核机制，增加了指导学生优秀学位论文、指导学生专业大赛获奖等考核内容，更全面体现各种类型教师的教学业绩。

据了解，山东建筑大学则就存在的职称评聘向行政部门倾斜明显，学校行政化现象比较严重问题做出整改。“学校完善相关制度，在职称评聘、科研项目评审、进修培训等工作中，全面向教学科研一线人才倾斜。同时，调整专业技术

岗位评聘评委专家构成，增加一线教师评委比例。”山大有关负责人回应。

### 评定下放后 利于教师人才流动

根据《实施意见》，此次改革主要包括坚持因事设岗、科学制定岗位任职条件、严格竞聘程序、实行业内评价、加强聘用管理等五个方面。改革的亮点在于学校可根据自身发展需要，自主制定岗位任职条件。

“评定标准由高校说了算，学校根据各自情况设置岗位条件，评定标准不同，会不会存在高校间互不承认各自评定的职称的情况？”有高校老师担心未来流动受阻。

对此，冯维明认为，评定下放后，反而更有利于高校间的人才流动。“越是人才聚集的重点高校，职称竞争也越激烈。然而每年评定的名额是有限的，因此，激烈的竞争会让一些人才向稍弱的大学流动。比如，教师由重点院校向普通高校流动，标准降低了，评教授和副教授的机会则会提升。此外，教授职称的待遇在高校间的差别并不大。”

当然，高校拥有职称评审权并不意味着“想评多少就评多少”，要根据政府部门批复的设岗比例与数量。高校根据职责和工作需要，根据学科设置、师资力量等因事设岗，并在核定的专业技术岗位结构和数量内，开展教师专业技术职务评聘工作。

对于权力下放，冯维明也有一些忧虑。“高校制订评审标准和计划是集体行为，而具体执行往往集中在几名专家身上，这就成了个人行为。评审专家是否能做到严谨、公平、公正，这是值得考虑的问题。”