

破“五唯”背景下高职院校教师职称评价体系研究

——以天津现代职业技术学院为例

东 方

(天津现代职业技术学院, 天津 300350)

摘 要: 在深化职称制度改革和落实职称科学评价的要求下, 基于天津现代职业技术学院教师职称评价体系现状, 分析学院当前存在的评价标准滞后、评价方式唯量化唯分化、聘后管理缺失等问题。探索学院破“五唯”背景下教师职称评价体系优化设计, 从评价标准、评价方式、评价制度三个层面建立更为科学合理、公平公正、具有激励性的职称评价标准, 引领教师成长发展, 为同类型的高职院校职称评价体系构建提供可借鉴的经验。

关键词: 破五唯; 高职院校; 职称评价; 研究

中图分类号: G715 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-8415[2022]-02-0044-06

2018年11月, 教育部发布了《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》, 提出了破“五唯”的概念。2021年5月, 天津市教委发布《关于进一步规范2021年高校职称评审落实科学评价有关工作的通知》, 要求“各高校要在健全完善本校评聘文件过程中克服唯论文、唯帽子、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向, 切实做到立行立改、令行禁止。”改善不合理的教师职称评价体系导向, 破“五唯”专项治理活动在天津市各高职院校稳步开展。

一、职称评价体系中破“五唯”的含义和必要性

(一) 破“五唯”的含义

职称评价体系中的“五唯”具体为: “唯论文”是只关注论文是否正式发表、发表的数量、发表期刊级别, 而忽略论文质量、内容是否原创、观点是否新颖等; “唯帽子”是只关注人才头衔, 甚至将取得人才头衔变成职称评审的必要条件, 而忽略取得头衔的人是否真正发挥学术或学科带头人的引领作用; “唯学历”是只关注申报人现有

学历资历是否符合申报条件, 而忽略工作业绩、专业能力是否达到相应水平; “唯奖项”是只关注奖项的数量和级别, 而忽略取得的奖项是否对教学、科研、人才培养等方面具有实际的促进和推动效果; “唯项目”是只关注项目的数量和级别, 而忽略项目带来的实用性、学术贡献和社会贡献等。^[1]

破“五唯”就是要突破“唯一”, 形成“多维”, 建立全面化、质量化、多样化的职称评价体系。^[2]论文、人才称号、学历资历、奖项、项目依然是职称评价的重要指标, 但是不再是唯一指标, 要更多引入教学质量、论文质量、师德师风、学科建设、团队建设、双师素质、专业能力等指标。逐步完善职称评价标准, 注重代表性成果评价, 注重成果的原创性、社会贡献度与影响力, 建立健全教师分类职称评价、各高职院校职称自主评审的制度。

(二) 破“五唯”的必要性

1. 政府转变职能简政放权的需要

早在2017年, 教育部会同中央编办、发展改

收稿日期: 2022-03-22

基金项目: 本文为2021年全国轻工职业教育教学指导委员会课题“关于‘破五唯’背景下高职院校教师职称评价体系研究——以天津现代职业技术学院为例”(项目编号: QGHZW20201113; 主持人: 东方)的阶段性研究成果。

作者简介: 东 方(1985—), 女, 天津市人, 天津现代职业技术学院人力资源部, 助理研究员, 硕士。

革委、财政部、人力资源社会保障部发布《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》，提出“下放高校教师职称评审权，高校自主制订本校教师职称评审办法和操作流程”。在改进教师职称评审方法方面，文件提出高校要将师德表现作为评聘的首要条件，提高教学业绩在评聘中的比重要求。针对不同类型、不同层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立分类评价标准；文件还提出要完善同行专家评价机制，建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式。这一文件开启了政府在高等教育领域简政放权、转变职能的序幕。2019年9月，天津市教委和天津市人社局联合发布《关于天津市高等职业院校开展专业技术职称自主评审工作的通知》，将高等职业院校教师等专业技术职称评审权下放给高等职业院校。要求各高职院校自主制订职称评审工作方案、建立评审专家库、完善评审标准等，政府部门不再统一组织职称评审工作、统一建立评审专家库、统一制定职称评价标准，切实转变自身职能，发挥各高职院校在职称评审中的主体作用。

2. 高职院校去行政化的需要

教师职称评价其实是教师学术水平的评价，但是由于之前的职称评价标准都是由政府部门或者高职院校的行政人员参与制定的，学校层面的职称推荐和评审的专家大部分是由学校领导、中层领导组成，在教学一线从事教学科研人才培养工作的教授反而在职称评价这个学术事务中鲜有话语权，出现行政权力过多干预学术事务的现象。依据教育部2014年颁布的《高等学校学术委员会规程》，学术委员会是校内最高的学术机构，统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权。学校在决策教师职称聘任的学术标准与办法时，应当提交学术委员会审议，或者交由学术委员会审议并直接做出决定。破“五唯”背景下的教师职称评价体系的改革就是让教师职称评价体系围绕人才培养的目标来设计，促进高职院校去行政化。

3. 教师回归教育初心的需要

原来的职称评价体系，重数量轻质量、重科

研轻教学、重短期轻长远、重奖项轻学术，导致有些教师为了能够晋升高一级的职称，把工作重心和时间都放在发表论文、申请课题项目、争取各种奖项，对于教学质量、人才培养、团队建设、专业建设关注较少。将师德表现作为职称评价的首要条件，增加教学业绩在评价中的比重，建立以“代表性成果”和实际贡献为主的新职称评价体系，是对教师职业发展的正确引导，是激励教师干事创业的积极手段，是教师回归教育初心的需要。

二、职称评价体系现状及存在的问题

（一）学院教师职称评价体系现状

当前，天津现代职业技术学院（以下简称“学院”）的职称评价工作采用评聘结合的方式，每年结合学院岗位设置拟聘职数开展教师职务评审工作。目前教授岗位职数为个位数且在逐年减少，副教授已三年无岗位职数，暂时无法开展评聘工作。学院没有执行聘后的聘期管理，教师取得相应职称资格学院即聘任。

当前职称评审标准执行市教委市人社局2015年统一下发的评审标准，学院在此基础上出台了教师职称评审推荐办法实施细则。评审推荐使用赋分推荐的方式，总分包括业绩量化赋分，评委投票赋分，特殊贡献加分。业绩赋分由教学质量和工作量、科研科技成果、日常工作、班主任工作6部分组成。按照市教委和市人社局2019年9月发布的《关于天津市高等职业院校开展专业技术职称自主评审工作的通知》要求，学院将在不低于天津市评审条件的基础上，自主制定体现学院办学方向、专业特点、师资队伍建设的职称评审标准，于2021年制定并实施。

自2019年市教委下放教师系列职称评审权后，学院出台《天津现代职业技术学院专业技术职称“自主评审”工作实施方案》，规范了学院职称自主评审工作程序、建立健全学院职称自主评审工作机构。下放教师系列职称评审权之前，学院仅有向评审委员会推荐权，评审权归属市教委成立的评审委员会。

（二）学院教师职称评价体系存在问题

1. 岗位职数限制

政府要求学院严格执行岗位结构比例,严禁突破岗位数额实施职称评审。但是由于学院本身编制数量不足直接导致岗位总数的不足,依据市人社局市教委《关于修订印发<天津市成人高等学校教师岗位职务设置及结构比例的意见(试行)>的通知》,要求“教授、副教授职称岗位数控制在教师总数的40%以内(其中教授职称控制在8%以内),讲师职务岗位数控制在50%以内。”按照此比例计算,学院2021年拟聘教授职数仅有3个,拟聘副教授职数0个。许多已经具备申报条件的教师,即使业绩再突出、工作再优秀,学院也没有空岗进行评聘。

2. 师德评价过于笼统

原评审标准中对师德描述为“取得高等学校教师资格,具有良好的思想政治素质和职业道德,教风端正,立德树人,努力践行社会主义核心价值观”,这一条在实际评审中缺乏可操作性,只是简单定性的描述,对于师德应该如何去考核评价,对师德考核评价不合格的教师如何处理,没有具体描述和规定。^[3]

3. 评审标准滞后

目前,学院执行的2015年发布的教师职务评审标准已经无法适应现在工作要求,也很难体现出新时代“四有”教师新要求。如“课程思政、思政课程”“教学团队”“课堂革命”“1+X证书”等,这些教育教学新改革、新要求、新理念都不能及时体现在教师职务评审标准中,职称标准滞后既不利于教师成长,又不利于学院各类教育教学工作的开展。

4. 评价标准“一刀切”

当前的教师职称评价标准并没有针对不同学科领域、不同研究类型、不同工作群体进行区分,对于教师的科研、教学、学生管理、双师素质、技术服务等要求都是一致的,学院中理工农医类、科研型的教师在职称评价时更具有优势,而公共基础类、教学型的教师在职称评价时容易处于劣势,思政教师、辅导员无法对接评审条件和标准。同时,现行标准没有体现出学校个性化设置,虽然学院尝试在评价方式中增加了特殊贡献加分(即参与学院重大教育教学建设项目加分),但实

际效果并不理想。

5. 评价方式唯分化、唯量化

在职称赋分推荐中,每位申报人由于科研能力高低不同,仅在科研工作一项上的得分就会出现较大的分差。而申报人在教学工作量和质量的考核中只要完成正常教学工作量、没有出现过教学事故,就可以得到较高分,每位申报人在教学工作考核上几乎没有分差。产生该种情况的主要原因就是科研成果比教学成果更容易量化,这种评价方式会导致越来越多的教师重科研轻教学,长此以往教学质量会受到影响。同时,评价过程中只看重论文的数量忽视了质量,^[4]“代表作”评审结果的优劣,并没有在现有的评价体系中得到体现。

6. 聘后管理缺失

由于学院没有执行聘后的聘期动态管理,形成聘任的“终身制”,^[5]除非出现重大教学事故等教师受到降级处分,才会对聘任造成影响。这样就造成很大一部分教师评上教授或者副教授职称后工作变得消极、不思进取,不愿意参加学院专业建设、学科建设。

7. 缺少职称评价绿色通道

在原高职院校教师职称评审标准中只有破格申报副教授、教授职称的相应要求和条件,没有高层次人才和急需紧缺人才可以直接从助教或者无教师职称的情况下申报副教授或者教授职称的绿色通道。即使学院高薪引进了相应的人才,也因为岗位职数限制、职称评审制度约束,高层次高技能人才无法进行职称晋升,导致人才的流失。

三、职称评价体系优化设计

(一) 职称评价标准优化设计

1. 实施教师职称分类评价

学院新职称评价标准针对不同工作群体、不同研究类型、不同学科领域进行区分,依据专业教师、思政教师、辅导员三个不同工作群体的特点,制定三个不同的评价标准。专业教师评价标准中更强调学科建设、专业建设、教学团队建设、职业资格证书取得、科技开发和转化、产教融合能力等。思政教师评价标准中更强调思政课程教学能力,指导学生思政课程实践、思政类主题活

动、思政类比赛成果,鼓励教师在中央媒体及地方党报党刊发表思政理论文章等。辅导员评价标准中更强调学生管理能力、学生培养工作成效、班级党团支部获奖情况等。

在专业教师评价标准中首次根据不同研究类型进行分类,分为教学为主型和教学科研型。教学为主型的业绩成果中对教学工作数量和教学质量、各类教学竞赛成果、教学团队建设、教学研究成果较教学科研型提出了更高的要求。教学科研型的业绩成果中对教育科研成果、科技开发转化、各类技术技能大赛成果、对外服务成果较教学为主型提出了更高的要求。在专业教师评价标准中也根据不同学科领域进行了细节的区分,例如:教学科研型教授评价标准中任期内主持的横向科研项目或成果转化累计到账经费理工类不少于40万元,其他学科类不少于35万元。

2. 执行师德一票否决制

学院高度重视教师师德师风建设,近几年细化了师德培训和考核办法,出台了教师师德失范行为处理办法,为每位教师建立师德档案。学院要求教师“完成规定的师德师风培训学时,近5年(或任职年限要求不足5年的按任现职以来)无师德师风考核不合格情况。对思想政治表现差、违背教师职业道德且造成不良影响的教师,实行师德‘一票否决’,不再聘任其教师职务。”

3. 评价标准个性化

结合学院“十四五”期间重点工作,在新职称评价标准中增加具有学院特点的个性化评价指标。将参与“课堂革命”“课程思政”“教学改革”“教学团队建设”等要求列入业绩成果中,将参与完成“双高”“提质培优”、示范性职教集团、区域性产教联盟等“十四五”期间重大教育教学建设项目设置成为业绩成果中必选项,鼓励教师积极参与其中,促使教师职业发展目标与学院发展目标相统一。

4. 增加质量评价指标

学院优化设计了教师教学质量考核评价标准及考核办法,增加教学督导频次,增加学生评价分值比重,将学生成绩列入教学质量考核中。同时,在职称评价标准中强化教学质量考核要求,

作为业绩成果必选项出现。学院也将事业单位工作人员年度考核结果作为职称评价的基本条件之一。年度考核不合格、基本合格或者受到党务行政处分、发生教学事故的教师,都将延迟申报。

学院强调论文质量评价,从扩大“代表作”评价的范围和加大“代表作”鉴定结果的运用两个方面入手,一方面将“代表作”评价范围由正高级职称扩展到副高级职称,副高级职称及以上职称的申报人员须提供2个代表性成果,绿色通道或破格申报需提供3个及以上代表性成果;另一方面将“代表作”鉴定结果作为业绩成果必要条件之一,以教学科研型的副高级职称为例,代表作鉴定意见至少有1个“好”,且没有“差”,教师才可以申报副高级职称。

(二) 职称评价方式优化设计

1. 建立学院内部两级推荐体系

学院内部推荐体系由原来推荐委员会一级推荐调整为基层推荐组、推荐委员会两级推荐。学院以8个二级学院、教学部为单位,设立8个基层推荐组。基层推荐组成员由本部门领导、教研室主任、专业带头人及教师代表组成。申报人在通过资格审查后,先由基层推荐组根据职称工作领导小组分配的职数对照任职条件,并结合参评人员的思想政治表现、师德师风、工作实绩及业绩水平进行第一级推荐。获得基层推荐组推荐且公示无异议后,再由学院推荐委员会根据当年拟聘岗位职数进行第二级推荐。

因各基层推荐组的推荐职数由学院工作领导小组进行分配,学院对于有突出贡献的二级学院、教学部给以一定职数倾斜,在分配职数时会比其他基层推荐组获得更多的推荐名额。各二级学院教学部以职称为指挥棒,引导教师积极参与到二级学院教学部重点工作中,在基层推荐时优先推荐业绩成果优秀、贡献突出的申报人。

2. 评价方式多样化

学院采取个人述职、专家问询、代表性业绩材料审核等多样化评价方式替代原单一评价方式,提高评审效率和质量。无论在基层推荐、学院推荐还是评审委员会评议的环节,都增加了个人述职、专家问询的环节。申报人围绕职称评价标准

中的基本条件、专业能力、业绩成果展开述职,专家结合申报人的业绩材料、个人述职情况进行提问,深入了解申报人的业绩成果、学术水平等。

3. 充分发挥学术委员会在职称评价中的作用

学校新教师职务评价标准提交学术委员会进行了多次讨论审议,并按照专家委员的意见进行了多稿修改。专家委员在教学为主型和教学科研型业绩成果标准区分,思政教师、辅导员思政指标设计以及各层级评价标准难度系数平衡上都给予充分指导,使得学院新教师职务评价标准更为科学合理。同时,在申报人资格审查的环节中,除考核组对申请人的学历、任职年限、教学质量、师德、年度考核等基本条件进行审核外,增加了学术委员会二级学科组对申报人学术水平是否达标的审核,申报人只有基本条件审核和学术标准审核均达标的情况下,才能视为资格审查通过,进入基层推荐环节。

(三) 职称评聘制度优化设计

1. 科学规划岗位职数

建议政府层面适度放宽岗位总数和岗位职数比例两方面的限制,用生师比的教师总数替代编制数作为岗位总数,让学院可以自由分配初、中、高级职称级别数量,适当增加拟聘职数,使得一些优秀的青年教师可以获得晋升的机会。

2. 建立人才职称评价的绿色通道

学院建立优秀人才的绿色通道,“中华技能大奖获得者、全国技术能手、国家级技能大师工作室带头人和享受省级及以上政府特殊津贴的高技能人才,可直接申报评审正高级或副高级职称。”

建立优秀人才破格评聘制度并不意味着丧失职称评价的公平性,即使通过绿色通道申报正高级或副高级职称的人员,也是要满足职称评价标准中申报级别的业绩成果要求,学术水平必须达到申报级别的水平才能破格申报。

3. 优化实施方案,职称评聘更加公开透明

学院新修订的方案明确了职称自主评审的实施范围、评价标准、评价方式、工作程序、相关机构的人员组成和工作职责、材料存档要求、纪律要求等,实现评审流程“四公开”,即政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。^[6]申报人相关材料在基层推荐环节和学科组推荐环节有2次面向全校的公开展示,在基层推荐、学院推荐、评委会评审3个环节进行3次推荐候选人主要业绩的公示,接受学院工会和纪检监察室对评审过程的全程监督。

4. 强化聘后管理

学院尝试探索教师职务聘期管理机制,以三年作为一个聘期,按照不同职称级别,布置聘期内需要完成的工作任务。工作任务主要分为教学类、研究类、社会服务类、部门重点工作类和岗位职责类。每个工作任务设置不同积分,各二级学院根据本学院师资队伍情况设置合格积分线。根据积分高低进行排序,确定聘期优秀人员,未达到合格积分线的人员即为本次聘期不合格人员。优秀人员高职低聘,不合格人员高职低聘,对应调整相应的岗位工资和绩效工资。

(责任编辑:邢清华)

参考文献:

- [1]周平.高校职称制度改革中“五唯”的破与立[J].产业与科技论坛.2020(19):287-288.
- [2]王洪才.高等教育评价破“五唯”:难点·痛点·突破点[J].重庆大学学报(社会科学版).2021(3):6-7.
- [3]王雯,周和平.基于人才发展体制改革下高职教师职称评聘对策与探讨[J].合肥工业大学学报(社会科学版).2020(4):136-137.
- [4]杨立超,王琪.高校教师职称评聘中的问题与对策研究[J].中外企业价.2020(13):103.
- [5]雷炜,吴道友.高校教师专业技术职务自主评聘的价值诉求及路径抉择[J].教育理论与实践.2020(4):41-42.
- [6]何奕璋.基于“三全育人”的高职教师评聘一体化管理机制探索[J].吉林省教育学院学报.2020(6):78-79.

Research on Evaluation System of Teacher's Professional Titles in Higher Vocational Colleges under the Background of Breaking the "Five Virtues"

—Taking Tianjin Modern Vocational Technology College as an Example

Dong Fang

(Tianjin Modern Vocational Technology College, Tianjin 300350, China)

Abstract: Under the requirements of deepening the reform of professional title system and implementing scientific evaluation of professional title, and based on the analysis of the status quo of professional title evaluation system of teachers in Tianjin Modern Vocational Technology College, this paper analyzes the problems such as lagging evaluation standard, only quantification and differentiation of evaluation methods, and lack of post-employment management. It explores the optimization design of teacher's professional title evaluation system under the background of school breaking "five virtues". From the three aspects of evaluation standard, evaluation method, and evaluation system, a more scientific and reasonable, fair and just, and supportive professional title evaluation standard is established to lead teachers' growth development and provide referential experience for the construction of professional title evaluation system in higher vocational colleges of the same type.

Key words: breaking the five virtues; higher vocational colleges; professional title evaluation; research

~~~~~  
(上接第 38 页)

[9] 陈文勇, 杨晓光. 高等院校学生信息素养能力标准再探[J]. 情报科学, 2001(02): 147-148+156.

[10] 教育部. 教育部关于印发《教育信息化 2.0 行动计划》的通知[EB/OL]. (2018-04-18)[2022-02-15]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/s3342/201804/t20180425\\_334188.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/s3342/201804/t20180425_334188.html).

[11] 黄旭伟, 胡敏. 《悉尼协议》框架下高职院校图书馆信息素养教育模式构建研究[J]. 图书馆理论与实践, 2017(09): 30-33.

[12] 吴砥, 余丽芹等. 大规模长周期在线教学对师生信息素养的挑战与提升策略[J]. 电化教育研究, 2020(5): 12-17+26.

[13] 王盟楠, 丘秀文, 林岚, 吉洁贝. “双高计划”背景下高职院校信息素养课程建设思考——以海南经贸职业技术学院为例[J]. 河南图书馆学刊, 2020(07): 75-78.

## Research on the Current Situation and Improvement Strategies of Students' Information Literacy in Higher Vocational Colleges

Tian chongfeng Sun jian Wu yan

(Jiangsu Vocational College of Agriculture and Forestry, Jurong 212400, China)

**Abstract:** Information literacy is an ability that individuals should possess. Through a survey conducted in some higher vocational colleges in Jiangsu Province, the results show that there are problems existing in the training of information literacy, such as not enough courses and weak teaching staff. The paper has proposed a series of improvement measures, changing the concept, integrating into the training of professional talents, creating a smart campus environment, improving teachers' information literacy, organizing various competitions, and innovating assessment and evaluation methods, to further improve students' information literacy.

**Key words:** higher vocational colleges; students; information literacy; improvement strategies