

湖南日报报业集团科教新报社  
 湖南教育网朱张渡口论坛 合办

# 酸甜苦辣话职称

记者 姚瑶 唐雯娟 通讯员 徐稳安

职称评定是事关教师的一个敏感话题。

这项制度曾激发了无数教师为教学工作努力奋斗,然而随着社会的发展,它的诸多弊端也日益彰显。近日,网友善哉尖锐指出,教师职称评定是对参评教师身心健康的摧残。“它恶化了教师之间的关系,使论文造假成风、抄袭成风,不少老师只为评职称而努力,形成了一个职称越高离讲台越远的怪圈。”

善哉的发帖引起了不少网友的共鸣,他们纷纷倾吐其中的酸甜苦辣。

## 精神和经济双重压力

最近,网友123的猫十分郁闷。他们学校今年分配了一个中教一级指标,职称还没开评,指标就被上级领导指定给了某位女教师。正值建党90周年,学校临时追加了一条评分标准:党员加10分。理由很堂皇:为了表示对党的热爱。要晋升的教师,其余条件都差不多,只有那位女教师是党员,这10分之差,别的老师只有望洋兴叹、自认倒霉的份。

“去年重分数,今年重证书;明年看职务,后年拼教龄……什么时候,才能真正在讲台上以能力论英雄?”123的猫愤慨地说。

在不少学校,评职称成为了老师们的一块心病。有人为此大打出手,有人为此头发变白,有人甚至在得知自己又一次无缘职称晋升时,当场晕倒,醒后嚷着要跳楼……一位从事多年农村教育的教师告诉记者,评职称给他们带来了有形的经济压力和无形的精神压力。农村师资紧缺,教师们起早贪黑超负荷工作,几乎没有时间进行规定的普通话、计算机、继续教育等公共科目的培训。评职称的花费更让老师们心痛,各种费用林林总总加起来,一次至少上千元。这对没有外快、没有灰色收入的农村教师来说,无疑是一笔很大的开支。

虽然评职称让人身心俱疲,但每年到了职称评定时,老师们依旧趋之若鹜。原因是职称可以直接转化为经济利益,它的回报率很高,时效也很长。初级职称对比高级职称,教师基础工资每月相差500元—1000元;每节课时费相差3元—5元;只有高级教师有一定数额的科研经费。

“其实穷一点倒也罢了,最让老师们放不下的,还是这份荣誉。”采访中,一位老教师表示,如果教了若干年还只是一个初级,教了几十年还只是一个中级,会让老师们感觉在别人面前都抬不起头。为了赢得尊重,他们才一次又一次,踏上职称评定的战场。



## 职称越高,离讲台越远

除了给教师带来精神和经济的双重压力,职称评定也让教育陷入了职称越高,离讲台越远的怪圈。

“有人对我省1996年、1999年评选的270名特级教师进行统计,结果发现,担任教育局正副局长、正副校长、书记、教研室主任、工会主席等行政职务的有135人,占总人数的50%。有些会计、出纳等后勤人员,还有一些乡镇中心学校的管理人员,长期没有教课,被老师称为脱产干部或甩手掌柜,却评上了中学高级教师或小学高级教师。相反,那些真正站讲台的教师,却未能评上或者极难评上。”网友哈牛认为,职称的劣根性在于有升无降,且是终身制。在职称的评定过程中,教龄、学历、著作是参考的主要因素,就算职称评审方案上有要求参评者提供一个学年的教案的规定,对许多人来说也不过就忙一阵子,加班加点地抄写。而到了评审时,评委往往时间仓促,无法落实,这样甩手掌柜们很容易便钻了空子。

网友小小指出,教师职称评审文件太偏重于荣誉证书硬件指标,而较少涉及教学实绩、师德水平等软性因素;对发表的教学论文、鉴定的成果等赋分太高,对业务部门评

定的教学能手、优质课等赋分太低,这都对广大一线教师的教育教学工作造成了误导,以至于他们将教学抛在一边,不顾一切代价发表论文,甚至进行剽窃。“我们并不反对教师撰写论文,也不反对教师通过各种渠道获取荣誉证书,但如果多数一线教师为了评职称而把主要精力用在爬格子、找门子上面,教育还有希望吗?”

值得关注的是,如今不少学校却存在着“评前热、聘后冷”的现象。一些刚过不惑之年的“老高级”职称到手后就马放南山、刀枪入库,有的甚至还成了学校教研活动的拦路虎。郴州市北湖区某中学的刘校长告诉记者,按照工作进度,他们学校放假前要抽出一周的时间,请两名高级教师编写一套培训教材,给其他教师充电。可是事到临头,这两名最受器重的教师竟根本不理睬学校的安排。刘校长说,在职称评定之前,这两名教师起早摸黑,总跟学生泡在一起,既勤奋,能力又强,真称得上是甘于燃烧自我、照亮别人的蜡烛!现在评上了高级职称,老师们似乎感觉革命到头了,劲头也跟着到头了。他只能自我安慰,学校条件不好,能够拥有两名高级教师很不容易。只要他们待在学校,不要跳槽就好。

## 期盼合理的评定机制

为了改变职称越高,离讲台越远的现状,浙江大学教学最高岗位——求是特聘教学岗日前特地聘用6位长期从事本科基础教学的低级职称教师,让他们享受与国家长江学者相同的待遇,试图通过这一举措把教师拉回讲台。但这一做法显然不适合资金紧缺的广大中小学校,改革职称评定标准依然刻不容缓。

那么,人们眼中科学、规范、透明的职称评定是怎样的呢?网友蓝天飞恋认为,应该让参加职称评定的教师实际上课,评委进课堂现场分析评估。“虽然上一堂课也有一定的局限性,但是,一个长期站在教学一线的老师对知识的把握和对课堂的掌控与甩手掌柜肯定是不一样的。”

网友靳万勋说:“既然职称不一定代表能力,我们不妨打破职称评定的终身制,根据教师的能力、表现实时评定,让职称浮动起来,可升可降。这样才能有效避免老师评了职称后出现的倦怠情绪。”

网友马玉顺主张将教师职称评审权下移到学校。因为长期以来,教师职称评定都是由人事部门来掌管。某些地方人事部门在制定教师职称评定文件时,并没有充分考虑到教师的职业特点和实际情况,制定的评审办法无法准确、全面地反映教师的实际教学业绩和工作能力,也就不能起到良好的激励导向作用。但如果教师职称评审权能够下移到学校,则有利于反映教师的实绩,激励先进、弘扬正气。“作为学校,最看重的是教师的实际工作能力和工作业绩,毕竟教育教学质量是学校的生命线,重视业务技能才能扎扎实实地搞好教育教学工作。如此一来,长期以来形成的教学论文、各种证书占主导的倾向将有所改观。”

有人也许会担心职称评审权下放会造成学校内部的矛盾,马玉顺认为,只要建立起教师、学生、家长、社会多维互动的教师职称评定模式,实行公开、公正、公平的操作程序,这种担心是完全没有必要的。



## 你说他说

## 让职称评定发挥正向效用

怀化学院 杨子璐

城乡经济发展水平的差距使农村教师队伍存在的问题一直未能得到有效解决,比如教师整体素质不高、结构不合理、专业化水平及创新能力有待加强等。各种问题环环相扣,直接制约了农村教育的健康发展。职称评定也是问题链上的重要一环。作为提高教师积极性最直观有效的激励机制,职称评定已经为大多数教师所接受,并成为他们努力奋斗的目标之一。

然而,如今某些农村学校存在着操作定胜负的情况,这种现象导致了教师队伍的分层流动:一部分认真负责却评选无望的普通教师,主动性和创造性受到损害,以“做一天和尚撞一天钟”的消极态度来应付教学;另一

部分(其中大多数是中青年骨干教师)则拼命想办法调入城区学校,使得农村学校本来就匮乏的师资更是雪上加霜;而那些评选“关系户”的工作则既无压力也无动力。这都使教学质量直线下滑,形成农村基础教育低水平恶性循环的怪圈。

再者,名额配制以及操作中的明争暗夺,不可避免地使教师间本来和谐的关系产生危机。管理的有章不循、对违规的惩处不严,加剧了农村教师队伍的不稳定性。

其三,农村学校基础设施薄弱、信息闭塞,师资缺乏。教师超负荷完成教学任务后,难以有过多的精力和条件去参加各种培训,农村教师显然难以达到当前评职称的一些条

件和要求。

从政策层面看,笔者建议,首先应在素质教育的大背景下,改进职称评定标准,将注重论文与资历转向注重教学能力与师德修养。以德服人,以能服人,形成一个良好的竞争局面。其次,从组织管理层面看,投入专项资金,加大对农村教师的业务培训力度,提高他们的教学与科研能力,缩小与城区教师的综合素质差距。第三,保证评定工作的公开、公正、择优而选,教育行政部门要加强管理,实行评定透明化。这样,被评上的教师有成就感,未被评上的也不丧失方向与信心。只有让教师的主观能动性得到充分发挥,促进农村基础教育持续健康发展才不至于成为一句空话。

