

新时代独立学院教师职称评审制度改革的路径与对策研究

钱唯唯, 崔岩岩, 刘建, 纪晓梅
南通大学杏林学院, 江苏 南通 226001
DOI: 10.61369/VDE.2025050048

摘要： 随着教育改革的不断深入，独立学院在我国高等教育中占据的地位越来越重，教师职称评审制度是提升教学质量，助力教师更全面发展的重要内容，对于独立学院的发展也有不容忽视的促进作用。鉴于此，本文将针对新时代下独立学院教师职称评审制度的改革展开分析，并结合相关的政策展开革新与优化，提出一些新的路径与对策，以此进一步完善教师职称评审体系，助力独立学院的教育质量进一步发展。

关键词： 独立学院；职称评审制度；路径；对策

Research on the Paths and Countermeasures for the Reform of the Teacher Professional Title Evaluation System in Independent Colleges in the New Era

Qian Weiwei, Cui Yanyan, Liu Jian, Ji Xiaomei
Xinglin College, Nantong University, Nantong, Jiangsu 226001

Abstract： With the continuous deepening of educational reform, independent colleges play an increasingly important role in China's higher education system. The teacher professional title evaluation system is crucial for improving teaching quality and promoting the comprehensive development of teachers, also significantly contributing to the development of independent colleges. In view of this, this paper analyzes the reform of the teacher professional title evaluation system in independent colleges in the new era, carries out innovation and optimization in line with relevant policies, and proposes new paths and countermeasures. The aim is to further improve the teacher professional title evaluation system and boost the educational quality of independent colleges.

Keywords： independent colleges; professional title evaluation system; paths; countermeasures

一、新时代独立学院教师职称评审制度的现状

(一) 评审标准体系欠科学

当前，众多独立学院的教师职称评审标准存在显著偏差，突出表现为过度倚重科研成果。这种导向易诱发教师将主要精力集中于科研项目与论文发表，进而对其教学能力的实质性提升形成阻碍^[1]。例如，部分独立学院在副教授评审中，明确要求教师在省级以上核心期刊发表论文并承担一定级别的科研项目，且此类成果在评审中占据决定性权重。相较之下，教学质量的评价标准则相对模糊且权重偏低。此种标准失衡必然导致教师重科研轻教学，疏于教学工作的改革与优化，在实际教学中易出现敷衍现象，不利于新教学方法的探索与实践。

此外，评审指标呈现单一化倾向，多聚焦于教学工作量与科研成果等量化指标，而对教师的专业实践能力、职业素养及社会服务贡献等维度考量不足^[2]。这对于应用型专业教师尤为不利。此类教师通常具备丰富的实践经验与企业成果，却常因职称评审路径设计未能充分体现其价值，加之在学术论文撰写方面存在短板，致使其职业发展受限。文科类教师的文化传承类工作成果亦难以在现有评价体系中得到有效呈现。单一的评审标准不仅抑制

了教师的多元化发展路径，也阻碍了独立学院培养符合社会需求的复合型人才目标的实现。

(二) 评审过程规范性不足

独立学院职称评审工作普遍存在程序透明度低与操作失范问题，严重影响评审公信力与后续工作成效。评审通知发布后，往往缺乏明确、持续的信息公开机制，教师对评审细则、具体流程及评委构成知之甚少^[3]。信息不对称导致教师准备申报材料时方向不明，难以充分展示其工作实绩与综合能力，进而削弱评审结果的客观性。尤为突出的是，评委评分普遍不予公开，教师无从知晓自身在各评价维度的优劣，易对评审结果产生质疑。同时，缺乏有效的申诉渠道进一步侵蚀了教师对评审工作的信任基础。

评审专家的公平性与专业性是保障评审质量的关键。然而，当前部分独立学院尚未建立高水平的评审专家库，专家遴选范围过于狭窄，主要囿于校内人员，鲜有校外相关领域专家参与^[4]。校内专家与申报教师之间潜在的人情关系或利益关联，极易干扰评审结果的公正性。另一方面，评审专家普遍缺乏系统化、专业化的培训，致使其对评审标准与内容要点的把握存在偏差，评审过程随机性较大。例如，部分专家评审论文时仅凭个人偏好进行主观评判，缺乏对学术价值的客观、专业分析，显著降低了评价

的效度。

(三) 评审结果应用效能弱化

职称评审结果本应与教师的职业发展、薪酬待遇紧密挂钩,合理的结果应用是激发教师工作积极性的重要杠杆。然而,独立学院的职称评审结果在实际应用中效能不彰,制约了其激励作用的发挥。在薪酬体系方面,职称晋升伴随的薪资增幅普遍偏低(例如,某学院副教授晋升后月薪仅增加数百元),远不能体现职称应有的价值^[6],严重挫伤了教师参与评审的积极性。在职业发展层面,即使教师获得高级职称,独立学院亦常未能为其提供更广阔的平台与机会(如参与国家级重点科研项目、国际学术交流),致使职称晋升对教师专业成长的助推力不足。

更深层次的问题在于,职称评审不仅是对教师个体能力的认可,更应成为引导学院整体发展方向、提升教育质量的重要工具^[6]。但现实是,多数独立学院过度聚焦于教师的个体晋升,忽视了评审结果对学院学科建设、专业布局的宏观导向作用。例如,评审标准与学院新兴专业发展需求结合不紧,缺乏相应的政策倾斜;同时,评审结果未能有效对接教师的后续培训、岗位聘任等工作,削弱了其对学院内涵式发展的贡献度。

二、新时代独立学院教师职称评审制度改革的路径

(一) 构建科学多元的评审标准体系

新时代背景下,独立学院亟需构建科学、合理且多元化的教师职称评审标准体系,以明晰评审目标、契合学院定位,切实提升评审效能。核心举措包括:

强化教学核心地位:显著提升教学质量评价在评审体系中的权重,引导教师投入教学改革。评价维度应涵盖教学内容拓展、教学方法创新(如引入翻转课堂、项目式学习)及学生学习成效(如将学科竞赛指导成绩、学生评价等纳入考量)^[7]。

突出应用与实践导向:充分重视教师在服务地方经济社会发展中的实际贡献。对于应用型专业教师,应将其技术研发、成果转化、解决企业实际问题的能力与业绩作为重要评价指标。

推行分类评价与多元评价:建立符合不同学科专业特点(如基础学科、应用型专业、人文艺术类)和岗位类型(教学为主型、教学科研型、社会服务型)的分类评价标准。认可文科教师文化遗产、智库建设等多样化的成果形式。引入同行评议、学生评价、社会评价等多元评价主体。

(二) 健全规范透明的评审程序

提升职称评审的公信力,关键在于实现全过程的规范与透明。

完善信息公开机制:建立从评审启动到结果公示的全流程信息公开制度。评审通知须详尽说明评审政策、标准、程序、时间节点及材料要求。评审结果公示必须包含每位申报人的各项得分明细及评委评审意见,接受广泛监督^[8]。

优化评审专家结构与能力:拓宽评审专家来源,加大校外(特别是行业企业、高水平大学)专家的聘请比例,组建结构合理、专业权威的评审委员会。实施评审专家岗前培训与认证制度,确保其准确理解评审标准,提升评审的专业性和一致性。

建立申诉与救济渠道:设立独立、公正的教师申诉委员会,

制定清晰的申诉流程。教师对评审过程或结果存疑时,可依规提出申诉,申诉委员会需认真核查并及时反馈处理结果。

(三) 强化评审结果的激励与导向作用

充分释放职称评审的效能,必须将评审结果深度融入学院治理与教师发展。

深化薪酬激励:建立与职称等级紧密关联、具有竞争力的薪酬增长机制。确保职称晋升带来实质性、可感知的薪酬提升,真正体现不同职称的价值差异^[9]。

拓展发展平台:优先为晋升高级职称的教师提供参与国家级/省部级科研项目、国际学术交流、海外名校访学或企业研修的机会。赋予其更重要的学科建设、团队带领等职责。

对接岗位聘任与培养:将职称评审结果作为教师岗位聘任、聘期考核的重要依据。依据评审中反映出的教师优势与不足,精准设计个性化的专业发展计划和培训项目。发挥高级职称教师在教育教学改革、科研创新、青年教师培养中的引领作用,强化评审结果对学院整体发展的战略导向。

三、新时代独立学院教师职称评审制度改革的对策保障

(一) 强化政策支持与宏观监管

政府层面:教育主管部门应依据新时代高等教育发展要求,进一步完善关于独立学院职称评审自主权的政策框架,明确其权责边界。制定更具指导性的基础性评审规范,加强对评审工作的宏观指导与质量监控。定期组织开展对独立学院职称评审工作的专项检查与评估督导,重点抽查评审材料规范性、程序合规性及教师反馈意见处理情况,对发现的违规问题严肃追责^[10]。

(二) 提升教师主体参与度与认同感

加强政策宣讲与能力建设:系统性开展职称评审政策宣讲与解读活动(如专题解读会),确保教师充分理解改革后的评审标准、程序与要求。组织教师职业发展规划专题培训,引导其结合评审要求明确发展目标与路径(如邀请专家指导教师在教学、科研、社会服务等维度提升能力)。

拓宽教师参与制度设计的渠道:在制度改革过程中,主动、广泛征求教师意见(如通过座谈会、问卷调查、线上意见箱)。组建由教师代表实质性参与的职称评审制度改革工作小组,让其直接参与制度的起草、修订(如邀请一线教师参与教学质量评价指标的具体设计),增强制度的科学性与教师的认同感、执行力。

(三) 建立健全全流程监督与反馈闭环

强化内部监督机制:成立由学院纪检监察部门、工会代表、教师代表共同组成的职称评审监督小组,对评审全过程(材料审核、评审会议、投票表决等)实施独立监督。监督小组有权核查申报材料真实性、评审程序合规性及评委行为规范性,对发现的问题即时提出整改要求并跟踪落实。

畅通反馈与持续改进渠道:设立便捷高效的反馈渠道(如专用邮箱、电话),在评审结果公示期及后续阶段常态化收集教师意见与申诉。评审委员会须对收到的反馈及时响应、认真核查并

公开处理结果。定期汇总分析教师反馈，将其作为诊断评审工作问题、持续优化评审制度的重要依据（如根据教师关于标准模糊的反馈，组织专家修订完善评审细则）。

（四）加强政策支持与引导，建立健全监督与反馈机制

政府部门应顺应新时代要求，完善职称评审制度改革政策，明确独立学院评审自主权，加强宏观监督管理。制定统一评审指导意见，规范评审流程，确保评审公平公正。教育主管部门要加强对独立学院评审工作的监管，建立科学合理的质量监控体系，定期开展检查评估，抽查评审材料和教师意见，及时纠正违规行为，严肃处理相关责任人，为独立学院职称评审营造良好政策环境。

独立学院应建立内部监督机制，成立由纪检监察部门、工会代表和教师代表组成的评审监督小组，对评审全过程进行监督。监督小组有权检查评审程序执行情况、评委评审行为和申报材料真实性，发现问题及时提出整改意见并跟踪落实。例如，在材料审核环节抽查申报材料，在评审会议现场监督投票过程，杜绝违规操作。

建立畅通的反馈渠道，在评审结果公示期间设立专门反馈邮箱和电话，及时收集教师意见和投诉。评审委员会对教师反馈的问题要及时回复处理，并反馈处理结果。定期梳理分析教师反馈意见，总结评审工作不足，为完善评审制度提供依据，不断优化职称评审工作。

参考文献

[1] 李博文. “双一流”建设背景下高校教师职称评审制度改革探讨 [J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(21): 279–281.

[2] 秦臻. 破“五唯”视域下高校教师职称评审制度纵深改革路径探索 [J]. 淮阴师范学院学报 (自然科学版), 2024, 23(02): 142–146.

[3] 周爱青. “放管服”改革背景下高职院校教师职称评审制度研究 [J]. 无锡职业技术学院学报, 2023, 22(04): 40–44.

[4] 王为民, 崔欣欣. 评审权下放后高职教师职称评审制度建设的成效、问题与省思 [J]. 教育与职业, 2023, (14): 77–84.

[5] 赵玉灵, 赵翔. 高校教师职称评审制度的完善 [J]. 人力资源开发, 2021, (18): 45–46.

[6] 桑旭. 高中教师职称评审制度的问题与透视 [D]. 西南大学, 2021.

[7] 孙红云, 蔡秀清. “放管服”视域下西藏高校教师职称评审制度改革的实践和思考 [J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(06): 246–248.

[8] 张媛. 高职院校教师职称评审制度探析 [J]. 轻纺工业与技术, 2020, 49(05): 180–181.

[9] 文少保, 蒋观丽. 高校教师职称评审制度变革的历史制度主义分析 [J]. 大学教育科学, 2019, (04): 91–98.

[10] 马丽颖. 高职教师职称评审制度对教师的激励效应研究 [J]. 知识经济, 2019, (10): 125–126.