

基于教师发展的高职院校职称制度改革研究与实践

李联卫

淄博职业技术大学, 山东 淄博 255300

DOI:10.61369/EST.2025080029

摘 要： 职称制度改革是高校人事制度改革的重要内容，也是激发教师干事创业的重要“指挥棒”。山东省下放高校职称评审自主权以来，国家和山东省提出一系列原则要求，但如何深入贯彻落实仍然缺乏成功的典型经验。结合教师成长与职业发展需求，推动高职院校职称制度改革，将有力推动高职院校高质量发展。

关键词： 教师发展；高职院校；职称评聘制度

Research and Practice of the Reform of the Professional Title System in Higher Vocational Colleges Based on the Teacher Development

Li Lianwei

Zibo Polytechnic University, Zibo, Shandong 255300

Abstract： The reform of professional title evaluation system constitutes a pivotal component of higher education personnel restructuring, serving as a key driver to motivate faculty members to pursue academic and professional endeavors. Since Shandong Province granted universities autonomy in title evaluation, both national and provincial authorities have established a series of guiding principles. However, effective implementation mechanisms remain underdeveloped. By aligning with faculty development needs and career progression requirements, advancing the title evaluation system reform in vocational colleges will significantly propel their high-quality development.

Keywords： teacher development; higher vocational colleges; professional title evaluation and appointment system

职称是专业技术人才学术技术水平和专业能力的主要标志，职称制度是专业技术人才评价和管理的基本制度。山东省实施高校教师职称自主评聘制度改革后，对于激发高职院校教师创新活力、推进高职教育高质量发展发挥了重要作用，而同时部分高职院校对于如何用好职称评聘自主权、科学合理地组织实施职称评聘工作也存在研究不够、实施不畅等诸多问题。深入推进职称评聘制度改革，实现教师发展需求与高职院校发展目标的深度融合，回归教师发展与成长本质，对于回应新时代对高职教育的新要求、促进高职院校持续高质量发展至关重要。

一、高职院校职称评聘工作中的主要问题

（一）职称评聘体系不够完善

目前高职院校通常实行教师职称评审和聘任分别组织实施，根据评审结果再分级聘任的形式。此种模式下，教师职称评审体系相对完善，教师职称晋升后的首次聘任比较容易，通过职称评审后即能聘任到相应级别专业技术岗位的最低等级，并能够直接按照所聘岗位等级兑现薪酬待遇。但如何充分运用专业技术岗位等级政策，实施分级聘任和聘期考核、破除教师专业技术岗位终身制具有一定操作难度。很多高职院校的职称评审与分级聘任未实现有效衔接，从更深层次来看，教师职称评聘工作与学校部门考核、岗位考核以及绩效工资分配等工作未能有机结合。特别是

大多数高职院校的高级专业技术职务岗位设置数量有限，如果不能构建科学合理的职称分级聘任体系并及时实施，将导致教师专业技术岗位终身制，按资排辈成为常态，专业技术岗位被已聘任的教师长期占据，缺乏对学校发展的业绩贡献，不利于激励教师发展、不能形成教师良性竞争的良好态势。

（二）职称评聘标准不够科学

高职院校实行自主评聘职称以来，职称评聘标准的制定尚在不断探索研究阶段，特别是如何根据高等职业教育教师发展的需求和特点，制定具有高职特色的职称评聘标准缺乏深入系统的研究与落实。首先，对于师德师风标准的量化标准制定不够清晰，基本上各高职院校都将教师师德师风作为职称评聘的首要标准，实行师德师风“一票否决”制，但在具体实施过程中未能建立师

基金项目：本文是2023年度山东省职业教育教学改革研究重点项目“职业院校青年教师培养体系构建与实践”（编号：2023097，主持人：李联卫）的阶段性研究成果。

作者简介：李联卫（1969.07-），男，山东昌邑人，教授，研究方向：职业教育、物流管理。

师德师风建设长效机制,评价指标中对教师思政水平、师德素养等没有具体的量化标准。其次,职称评聘标准与学校整体发展目标不衔接,对教师在教学、学生服务、科研和技术服务等方面的评价指标设计、业绩指标比重设置等过度偏重教科研成果、弱化了育人成效,大多数标准不能充分体现学校发展导向,没有突出“教书育人”的核心目标。再次,职称评审以及聘任标准不科学或不完善,特别是如何突出职业教育教师的“双师型”特征,普遍存在忽视教师实践教学能力衡量标准的现象,关于教师实践教学能力的评价标准不明确、要求不够严格。

(三) 职称聘期考核不够健全

目前很多高职院校缺少职称聘期考核或考核流于形式,存在“多劳未必多得、优劳未必优酬”的现象。教师职称聘任后的不能有效实现岗位管理,没有适时组织竞聘上岗、分级聘任,未形成能上能下的良性职称评聘竞争机制,导致部分教师评上专业技术职务资格后,学校就一直连续聘任,缺乏合理的聘期考核标准,或者相关考核标准不能严格执行到位。很多教师在职称晋升后就降低了对自己的工作要求,其业绩成果数量减少,不仅教师个人的成长与发展受到影响,对学校发展的贡献度也逐渐减弱。这种情况的现实表现就是业绩一般的教师岗位等级不能降低,但业绩突出教师不能及时晋升职称岗位等级,无法消除职称岗位只能上、不能下的弊端。总之,聘请考核机制的不健全,严重影响了职称评聘制度导向作用和激励作用的充分发挥。

(四) 职称评聘手段不够先进

多数高职院校的职称评聘工作的实施手段缺乏信息化手段的运用,大部分工作仍然需要提报纸质材料,进行人工审核。职称评聘工作涉及教师的方方面面的业绩成果、奖励表彰等佐证材料,需要学校很多职能部门的共同协作处理、审核,导致工作效率低、实施周期长。职称评聘工作中的很多环节,虽然复杂,但很多是相对简单的材料收取、成果统计等工作,这些重复性工作占据了职能部门的大量时间与精力,直接影响职称评聘工作的实施成效。

二、高职院校职称评聘制度改革的原则依据

深化高职院校职称评聘制度改革的关键点是要坚持目标导向、业绩导向,围绕学校发展目标,充分遵循教师成长与发展规律,建立科学合理的职称评聘制度体系,激励教师与学校同频共振、共同发展^[1]。

(一) 遵循国家政策指引

山东省作为第一个部省共建职业教育创新发展高地省份,先后出台了一系列高校教师职称制度改革举措。2019年12月,省委组织部、省人力资源和社会保障厅发布《关于印发山东省事业单位工作人员竞聘上岗办法的通知》(鲁人社发〔2019〕39号),要求竞聘上岗贯彻党管干部、党管人才的原则,坚持德才兼备、以德为先,坚持事业为上、突出业绩贡献,坚持民主、公开、竞争、择优,进一步健全完善能上能下的竞争性用人机制,竞聘上岗应当以履行岗位职责能力、完成岗位工作任务情况和考核结果为基本条件,采取适合单位以及岗位特点的办法进行。2020年9月,省委组织部、省人力资源和社会保障厅发布《关于优化事业单位岗位设置管理有关事项的通知》(鲁人社发〔2020〕15号),提出要严格考核工作,有效衔接绩效考核、平时考核、年度考核

和聘期考核,健全考核、聘用相结合的管理制度,推行竞聘上岗,不断完善竞争择优、能上能下的用人机制。2021年10月,山东省人力资源和社会保障厅、教育厅《山东省高校教师职称自主评聘管理办法》(鲁人社发〔2021〕17号),提出高校教师职称实行聘期管理,按照“以岗定职、岗变职变”的原则开展自主评聘,根据聘用岗位对应相应职称,构建竞争择优、能上能下,有利于优秀人才脱颖而出的用人机制^[2]。

(二) 紧扣学校发展导向

职业教育正在进入快速发展阶段,国家先后发布了《国家职业教育改革实施方案》《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》《本科层次职业学校设置标准(试行)》等一系列政策文件,新修订的《中华人民共和国职业教育法》于2022年5月1日起实施。高职院校正面临前所未有的重大发展机遇。2021年是“十四五”事业发展规划的启动年,不同的高职院校有不同的发展定位和目标,作为组织发展重要“指挥棒”的职称评聘制度应该紧密围绕学校自身的发展方向和目标,制定相应的职称评聘标准,从制度上保障学校发展目标的有效实现。同时应该注意的是,同一学校在不同的发展阶段也面临不同的发展形势,承担着不同的发展目标与任务,因此,职称评聘制度也应该根据学校的发展而进行动态调整,增强职称评聘工作的适应性,为促进学校的持续高质量发展提供保障。

(三) 构建教师激励体系

从人力资源管理的角度来看,岗位竞聘、职称评聘、绩效工资分配、业务考核是激活高职院校组织活力的四大指挥棒。职称评聘几乎涉及所有教师,事关教师的切身利益,是构建教师激励体系的一项重要内容。应该从促进教师成长与发展角度,系统规划设计高职院校教师职称评聘制度,才能构建科学有效的高职院校教师激励体系。必须充分认识到,全面推进专业技术岗位分级竞聘和聘期考核工作,建立能上能下的岗位竞聘和聘期考核工作机制,实施动态管理、加强聘期考核,是充分调动教师积极性、主动性和创造性的重要抓手,将有力促进学校的持续高质量发展。同时也能够最大广度和高度地提升教师薪酬福利待遇。

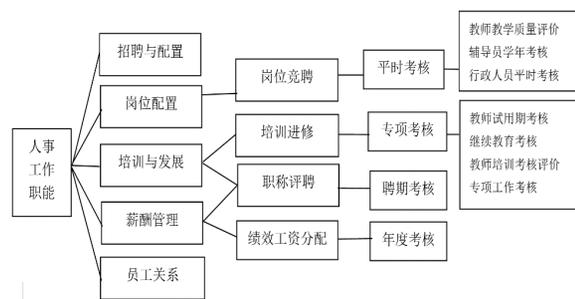


图1 高职院校教师激励体系示意图

三、高职院校职称评聘制度改革的实践探索

淄博职业技术大学是“中国特色高水平高职学校和专业建设计划”建设单位,山东省实行高校教师职称制度改革以来,围绕学校发展目标对自主实施职称评聘进行了制度创新与改革实践^[3]。

(一) 构建基于教师分类评价的教师发展激励体系

职称评聘制度改革的基础是教师分类评价。淄博职业技术大学结合教职工绩效工资分配制度改革，注重绩效工资与教职工履行岗位职责紧密结合，依据目标引导、分类管理、岗位激励、部门主体等原则对教职工进行分类管理、分类评价。目标引导就是坚持学校目标、部门目标与个人目标统一，个人年度目标与聘期目标统一；分类管理就是分类设置教职工岗位，充分发挥个人专长，对不同类型不同层次的岗位，提出不同的岗位要求；岗位激励就是明确岗位任务和标准，实行岗薪挂钩，促进岗位工作绩效的不断提升；部门主体就是学校提出指导意见，各部门根据工作实际自主实施考核评价，充分发挥各部门的质量主体作用^[4]。按教职工岗位特点，分为三类：管理类、专业技术类和工勤类。其中，管理类分为行政管理型和学生工作型2个类型，专业技术类分为教学型、科研与技术服务型2个类型。针对不同类型的教职工构建了不同的激励模型，详见图2和图3。

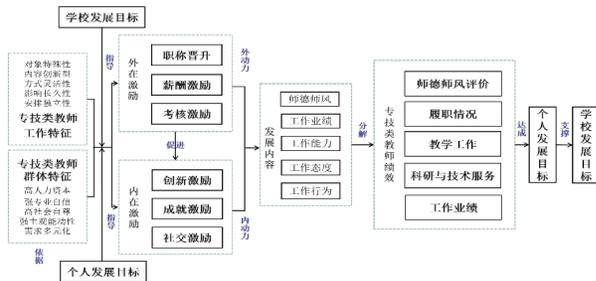


图2 淄博职业技术大学专业技术类教师发展激励模型图

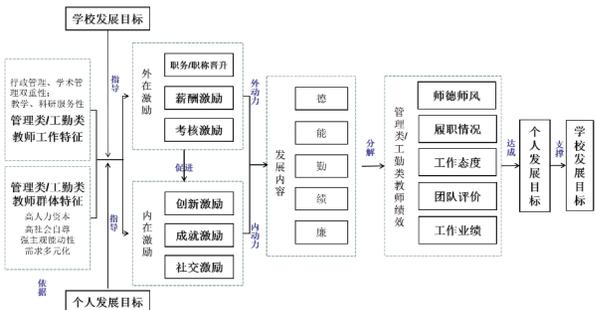


图3 淄博职业技术大学管理类/工勤类教师发展激励模型图

(二) 明晰各类教师的专业技术岗位发展路径

专业技术职务资格是对教师专业发展水平的认定。淄博职业技术大学遵循教师成长与发展规律，按照整体设计、分类评价的原则系统设计了教师专业技术岗位发展路径，详见图4。教师专业技术岗位共包括4个级别、12个等级，通过加强教师发展与培训

工作，引导教师关注职业发展内涵。

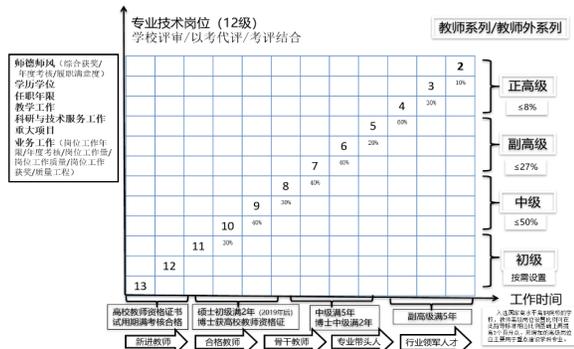


图4 淄博职业技术大学教师专业技术岗位发展路径示意图

(三) 建立系统全面有机衔接的评聘体系

淄博职业技术大学2017年开始组织开展教师职称自主评审工作，期间每年对职称评审暂行办法进行修订，截至2021年共自主评聘各级专业技术人员653人。2021年9月修订专业技术职务资格评审办法，并依据新办法完成了2021年度职称评审工作，严格落实以下基本原则：一是开展分类评价，厘清职称评审系列并开展分类评价，按照教师系列和教师外系列分别评价，其中教师系列的高级职称按教学型、科研与技术服务型、兼职教学型分别评价，学生工作型、专职思想政治理论课教师单独评审；教师外系列包含工程、卫生、经济、会计、统计、实验技术、图书、档案等系列。二是突出“双高计划”项目建设导向，各系列各级别的评价标准中都列入“重大项目”，在保留以往认定的“重大项目”基础上，加强“双高计划”项目建设评价。三是强调业绩导向，增加了各系列各级别的专用条件，新设了“破格条件”和“绿色通道”，帮助教师明确发展和成长方向，聚焦各岗位的主要职责，突出教育教学能力和业绩，注重对履责绩效、人才培养贡献的评价^[5]。

(四) 提升职称评聘工作的信息化水平

职称评聘工作的信息化管理是提升工作成效的利器。首先是做好整体工作的顶层设计，淄博职业技术大学在学校“教师发展中心”系统中增加了职称评聘信息化模块，将职称评聘流程信息化。其次是相关部门做好协同，共享教师成长与发展数据信息，共同完成教师职称评聘相关业绩成果信息的采集和审核。最后是提升教师的信息化素养，在系统测试、推广应用的过程中，开展职称评聘信息化系统的教师培训工作，保证职称评聘工作的顺利实施。淄博职业技术大学在2021年在职称评审工作中，首次启用教师职称评审信息系统，作为“教师发展中心”的重要组成部分，在教师申报基本信息、申报资格审核、提报部分评审材料、公布评价结果等环节实现了信息化，提高了工作效率，推进了职称评聘过程的公开透明，并逐步实现教师发展“成长有迹，管理无痕”。

参考文献

[1] 人力资源社会保障部 教育部. 关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见 (人社部发〔2020〕100号) [Z].2020-12-31.
 [2] 山东省人力资源和社会保障厅 山东省教育厅. 山东省高校教师职称自主评聘管理办法 (鲁人社发〔2021〕17号) [Z].2021-10-29.
 [3] 李伟, 侯荣增. 高职院校教师职称制度改革的思考与实践 [J]. 山东商业职业技术学院学报, 2021, (6): 31-35.
 [4] 陈精珠. 开放大学教师职称评价机制改革探索与实践 [J]. 福建开放大学学报, 2021, (5): 73-76.
 [5] 段俊霞, 辜琳丽. 高校职称评审权下放背景下地方高校职称评审的问题与对策 [J]. 河南科技学院学报, 2021, (8): 63-70.