**职称制度改革意见出台，教师如何申报**

2016-11-09  中国教育新闻网

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席、中央全面深化改革领导小组组长习近平 11 月 1 日上午主持召开中央全面深化改革领导小组第二十九次会议并发表重要讲话。会议审议通过了《关于深化职称制度改革的意见》。

**深化职称制度改革的方向**

**1.评价更为科学**

要以职业分类为基础，以科学评价为核心，以促进人才开发使用为目的，健全职称制度体系，完善职称评价标准，创新职称评价机制，促进职称评价和人才培养使用相结合，改进职称管理服务方式。

**2. 克服 " 唯学历、唯资历、唯论文 " 倾向**

要突出品德、能力、业绩导向，克服 " 唯学历、唯资历、唯论文 " 倾向，科学客观公正评价专业技术人才，让专业技术人才有更多时间和精力深耕专业，让作出贡献的人才有成就感和获得感。

**3.政策要向基层倾斜**

要向基层倾斜，对在艰苦偏远地区和基层一线工作的专业技术人才、急需紧缺的特殊人才等，要有一些特殊政策。

**职称制度改革的具体措施**

今年 3 月，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。《意见》明确了职称制度改革的具体措施：

**用人主体发挥主导作用**

突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，推动高校、科研院所和国有企业自主评审。

**放松外语和计算机要求**

对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。

**探索特殊人才直聘**

探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。

**畅通非公单位评审渠道**

畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。

**职称之路：**

**从初级到高级，需要多少年？**

职称，是专业技术人员专业技术水平、能力以及成就的等级称号。相关专家表示，职称评审工作的重要作用之一，是激励专业技术人员在岗位上不断提升自己的能力和水平，促进各行业的专业技术水平有所提高。另一方面，通过不同层级的职称评审，各单位在选人用人方面也有了参考。

目前我国职称从评定方式来分，可以分三类。第一类是考试类的，第二类是考评结合的，第三类就是评审类的。列入评审类的职称共分29个大的系列，几乎覆盖了各行各业。

一位专业技术人员，从初级职称到正高级职称，大约需要多少年的时间？

“不同学历，不同专业，每晋升一级要求间隔的时间是不同的。”专家介绍，一般情况下，本科学历从初级到中级，需要5年，中级到副高，需要5年，副高到正高，需要5年。“如果顺利的话，从初级到高级，大约需要15年的时间。”不过，也有破格评审的特例。

在一些单位，尤其是财政拨款的事业单位，职称与工资待遇直接挂钩。职称的级别越高，在国家一些资助培养项目的取得上就越有优势。比如，国家和省里常有一些人才项目，取得这些项目的项目带头人和项目负责人，都要在职称上达到一定水平才行。

另外，这种“优待”也体现在一些公派留学和高层次人才的继续教育上。还有人才的选拔方面，对职称也有要求，比如省级人才荣誉，如省级拔尖人才、省级专家，职称都得在副高以上。国家的一些荣誉，如享受国务院特殊津贴人员、特殊计划人才，基本上要达到正高级职称。

**教师职称评定材料准备**

你是不是正在为教师职称评审时准备材料而头痛呢？但因为所提交的材料是衡量你能否晋级的重要依据，所以一定要高度重视、细心准备哦！据评委们说，往年一些老师提交的材料存在着不少问题，很大程度上会影响到职称的评审。应该如何整理职称申报材料呢？教育小新在这里为大家支招！

**对填报与整理材料的建议**

**有的放矢、突出重点**

材料的填写一定要实事求是，且要依照职称评定的要求及自己在教育教学方面的工作情况有目的、有重点地填写与整理。教师特别要注意“\_\_\_\_\_  市晋升 \_\_\_\_专业技术资格人员一览表”或“晋升专业技术职务资格简明表”的填写，因为表所涵盖的内容基本可以体现出评审者的基本情况，评委们最终投票的依据主要来自于表的内容。

 但从现实的情况看，老师们在填写这张表时问题较大，在“任现职以来主要工作成就、技术水平、业务能力”一栏中，有教师分类不清，用词过于“铺张”，不够实在，所含的有效信息不多。这栏的填写应简明扼要地把最能反映自己工作的成就与业绩填上去，如师德、教育教学、教研能力、专业发展、学术成就等表达清楚。“获奖情况”一栏，要填写上级主管部门授予的荣誉，自己在教育教学、科研方面获奖情况等。在“论文论著”一栏，首先要填写获得最高档次的鉴定论文两篇，再填上自己在正规杂志上发表、通过正规渠道评奖的论文。

从评审的情况看，有教师填了些不是正规出版的，甚至是非法出版物上发表的文章，而在教育主管部门组织的论文评比活动中获奖的论文却没有填入。

**编排有序、方便检索**

职称的评审材料（主要是附件材料）在装订时要按照一定的顺序进行编排，前面要附上目录并编上页码，建议在每份材料的右下角空白处统一写上页码。这样装订的材料清晰明了、方便检索。

材料的顺序大致为：

①封面、目录；

②专业资格、学历水平、业务进修等相关证明；

③教育教学工作的相关材料；

④教育教学科研的相关材料；

⑤其他能反映工作成绩的有关材料等。

具体编排顺序在后面的“附件”部分有介绍。

那些无效材料，不但会增加评委的劳动量，也有可能会降低自己的标准。因此，无效的材料尽量不要放进来。

**论文材料真实完整**

对所提供的论文，要求申报者要提供发表刊物的原件。如不能提供原件时，所提供的复印件信息要完整。有些老师只提供杂志的封面与正文复印件，评委无法确认刊物的性质；有些教师提供的获奖证书上举办单位的章也模糊不清，从而影响论文的评审。

发表文章或参编大型书籍的复印件应包括杂志或书籍的封面、封底、版权页、目录及本人的文章或编写部分等内容。

**材料整理中存在的问题**

**无据材料**

材料的生命在于真实可信。说话有根有据是取信于他人的首要条件，职称的评审材料也是如此。因此，所提供的材料一定是要有可信的旁证材料来做佐证。

**无效材料**

无效材料只能增加材料的厚度，却不能提升材料的质量。职称评定工作，是依条例打分的，符合条例的材料才给分，与材料的厚与薄、纸张的多与少不成必然的正比关系。所以，老师们要仔细阅读《评审条件》，严格按照条例认真准备材料，材料做到既精要又准确。

**无序材料**

材料除做到精要、准确以外，还要有序，以方便评委能迅速准确地找到需要的材料。虽然每个评委都是认真负责的，一本材料要反反复复地翻阅多次，生怕遗漏有价值的材料，但职称评审是一项十分紧张与繁重的工作，评委的精力不会永远旺盛，精神与视觉的疲软遇上无序的材料，出错的可能也是会有的。无序的材料表现在：材料整理没有秩序，分类不清；同一材料反复多次使用；材料标识不清，无法检索；等等。

**观 点**

**职称评定早就该改革了**

如果说，“唯论文，造成了高校里单一的评价体系”；那么，唯职称，则造成了社会单一的人才评定标准。荒唐透顶的，是职称评定中数十年如一日的机械而刻板的“数数思维”——工作要看年限，晋升要看年资，论文要看篇数，培训要看课时……为解决这个问题，地区与部门也在不停地“打补丁”，不过想要解冻整个板结的职称制度，仍显得杯水车薪。眼下而言，涉及亿万职工的改革红利，如何从纸面兑现为薪资，仍有很长的路要走。须知，传统职称评定上寄生的利益链太多太复杂，如同出租车改革一般，这阵痛怎么熬过去，仍在考验着制度设计的初心与智慧。**（《现代金报》邓海建）**

**职称改革激励个体价值充分实现**

长久以来，职称评审以“论文”为核心的单一评价模式，的的确确已经构成了一种逆向的激励。置之于这一大环境下，职工普遍呈现出忽略“本职实务”忙于“案牍文章”的倾向。有鉴于现实种种，职称改革可说是大势所趋、越快越好。而需要厘清的是，这一“改革”显然应该包括两个层面。其一，就是“制度的内部改革”，也就是变革评审的标准与方法，例如评审权下放、分类评价、不再统一要求计算机和英语能力等；其二，则是“全局性的结构改革”，也即拓展全社会关于价值评价与利益分配的多元渠道，弱化职称的“过分决定性”。一言以蔽之，唯有恢复“职称”的本原含义，才可规避由此衍生的诸般乱局。职称改革，是一个回归常识的过程，也是一个利益再平衡的过程。而能否让真正有德行、有能力、有成绩的职工获得公允的评价与待遇，将是判断改革成败的唯一标准。**（《西安晚报》然玉）**

**职称改革重在人才激活**

不分行业领域，不分应用型和学术型，职称评定的“一刀切”，催生出许多论文垃圾、论文腐败和学术泡沫。此外，带有浓郁行政色彩的职称名额分配，使得评审黑幕应运而生。在一些重视实务的专业领域，即使英语、计算机用的机会少之甚少，但为了评职称不得不考。对于一些讲求操作、实践的技术岗位，写论文或许意义不大，但为了评职称不得不写。在一些领域，职称评价与人才实际水平脱节，成为职称制度的最大问题。

职称评聘对人才成长应该是一种激励，而不应该成为束缚。完善职称制度，就是要让不同类型的优秀人才脱颖而出，为社会增添活力。各行业的要求不同，各领域的重点不一样，在职称评定上应该各有侧重。搞实务工作的，就应该着重看实际成效；搞科研的，就应该着重看学术价值。在艰苦偏远地区和基层一线工作的专业技术人才，更应该根据实际需要制定与之相适应的人才政策。**（《湖北日报》艾丹）**

**让职称与实力匹配**

职称不是限制人才的“紧箍咒”，而是带动发展的“一片帆”。革除职称评定中的弊端，尤需科学公正的评价标准。日前中央深改组会议通过《关于深化职称制度改革的意见》，采取措施“克服‘唯学历、唯资历、唯论文’倾向”，可谓戳中问题痛点、抓住改革关键。让职称更紧密地跟真才实学匹配，才能真正激励个人成长。**（《人民日报》夏传寿）**

**中小学教师职称的评价标准，需保证教师安心教学**

对于中级、初级教师（二级、三级教师）职称评审，完全可以建立按照任职年限直接晋级的制度。在发达国家，中小学教师根本就不评什么职称。教师是按任职年限确定年薪，年薪随任职年限提高而增长，并通过教师委员会管理、评价，促进教师职业化、专业化发展，激发教师的职业荣誉感。这样就可让教师安心从事教学，认真完成岗位职责，而不是想着怎样去达到职称评审的条件，包括针对教师的外语职称考试等饱受争议的要求，也可由此从一级评审中取消。按任职年限，对任期考核都合格的教师实行晋级，就让职称评审不受这些非教育因素的干扰。**（熊丙奇 21世纪教育研究院副院长）**

**评职称可淡化“论文要求”，但不可妖魔化**

随着中小学教师职称制度改革的全面实施，对论文的要求再一次成为众矢之的。诸多地区明确淡化对论文的要求，特别是对农村教师不作硬性规定。然而，论文对于促进教师专业成长的积极意义不容忽视，若将其妖魔化，未免有失偏颇。矫枉过正的做法，难免产生新的误区。教育教学研究是教师专业发展的助推器，教师教学专业能力需要靠实践磨练，更需要通过教育研究来总结提升。因而，职称评定对于教师论文的淡化，在某些方面也弱化了教师投身教育科研的热情，打消了教师专业成长的积极性。**（梁好 安徽省宿州市埇桥区教育体育局督导室，督学，教研员）**

**中小学教师可评的“正高”，得让教师能够得着**

中小学教师评正高的政策初衷是激励、引导在评上高级教师职称之后，能有持续专业发展的目标，避免教师专业发展的“高原反应”。任何的激励目标，要“跳一跳能够得着”，才能具有激励和引导作用。当前各地评正高级教师条件，中小学教师只能是看得见，够不着，其政策的初衷和实施的应然作用必定大打折扣。在不降低评选标准的前提下，如何实现政策应有的作用呢？笔者建议，在正高级教师评选中采取双规制：符合评选条件的教师，可以直接申报，参加评选；对于达不到评审条件的高级教师，采取等级资深教师制度，搭建评选的桥梁。**（谌涛，单位系浙江省衢州第一中学）**

文章整合自：

**这个制度涉及亿万职工的收入、待遇，今后将这样改革！** 央视新闻

**教师职称评定改革，该如何找到正解？** 《光明日报》

**国务院推行中小学教师职称制度改革，能否带来光明**  校长派

（本文由中国教育新闻网 彭诗韵 综合整理）

来源：中国教育新闻网

本期编辑：彭诗韵