

湖南省教育厅 湖南省人力资源和社会保障厅 文件

湘教发〔2021〕68号

关于印发湖南省深化高等学校教师职称制度改革工作实施方案的通知

各市州教育（体）局、人力资源和社会保障局，各高等学校，省直有关单位人事（职改）部门：

《湖南省深化高等学校教师职称制度改革工作实施方案》，已经省人力资源社会保障厅、省教育厅审定。现印发给你们，请结合本地本单位实际，认真贯彻落实。

湖南省教育厅
湖南省人力资源和社会保障厅
2021年12月28日

（此件主动公开）

湖南省深化高等学校教师职称制度改革工作 实 施 方 案

为全面深化教育领域综合改革，进一步加强高等学校（以下简称高校）教师队伍建设，激励广大高校教师教书育人，落实立德树人根本任务，促进高等教育事业科学发展，根据《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《人力资源社会保障部 教育部关于深化实验技术人才职称改革的指导意见》（人社部发〔2021〕62号）、《教育部 人力资源社会保障部关于印发〈高校教师职称评审监管暂行办法〉的通知》（教师〔2017〕12号）和《中共湖南省委办公厅 湖南省人民政府办公厅印发〈关于深化职称制度改革的实施意见〉的通知》（湘办发〔2017〕33号）等文件精神，在总结以往改革经验的基础上，结合我省实际，制定本实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会以及全国教育大会精神，贯彻新发展理念，坚持党管人才，遵循高校教师职业特点和发展规律，着眼于高等教育领域“放管服”改革，完善评价标准、创新评价机制，扭转唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向，分类分层，科学评价，充分发挥人才评价“指挥棒”作用，凝聚人心，

汇聚人才，充分调动广大高校教师的积极性和创造性，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、守正创新、充满活力的高素质专业化教师队伍，为我省高等教育事业发展提供制度保障和人才支持，为服务“三高四新”战略，建设现代化新湖南贡献改革力量。

二、基本原则

（一）坚持立德树人。以师德为先，以教学为要，以育人为本，提升师德师风要求，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，突出教书育人实绩，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

（二）坚持放管结合。高校自主制定评审标准、自主设置评审机构、自主开展评审工作、自主使用评审结果；省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门按规定加强指导和监管，实行年度评审备案管理和抽查、巡查制度。

（三）坚持竞争择优。实行评审岗位公开、政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，严肃评审纪律，做到“阳光评审”，确保职称评审程序规范、公开透明；保障教师平等参与职称评审，实现公平竞争、择优评聘、宁缺毋滥。

（四）坚持分类评价。高校立足本校实际，针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等划分岗位类别，建立科学的分类分层评价标准。应用型本科高校、高等职业院校要强化技术技能要求，加强“双师型”教师队伍建设。

（五）坚持评聘衔接。高校职称评审与岗位设置管理制度有效衔接，应在核定的专业技术岗位结构比例内开展评审，实行按岗评审、竞

聘上岗，实现职称评审和岗位聘用有机结合。

三、实施范围

全省依法设立的普通高等学校（本科院校、高等专科学校、高等职业院校）和成人高等学校。对象包括在教师及实验技术岗位上工作的专业技术人才。

四、工作机制

高校教师职称评审工作必须认真贯彻落实党和国家的教育方针以及职称制度改革有关政策，进一步落实高校职称评审自主权，围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制，形成以人才培养为核心，以品德、能力和业绩为导向，评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度。

（一）创新高校教师岗位类型

保持高校教师现有岗位类型总体不变，一般设有教学为主型、教学科研型等岗位类型。为适应新时代教师队伍发展的需要，高校可根据自身发展实际，设置新的岗位类型。思想政治理论课教师、承担思想政治理论课教学或其他相关学科教学的专职辅导员，实行单列计划、单设标准、单独评审（如参评人数无法达到开评条件，学校可根据实际，放入其他学科组一起进行评审，也可分类实行学科联合评审），高级岗位比例一般不低于学校平均水平。

（二）完善职称评价标准

高校要按照岗位类型，结合本校学科专业发展要求，在不低于《高等学校教师职称评价基本标准》（附件1）、《实验技术人才职称

评价基本标准》（附件2）的前提下，自主制定类型导向明显、层次定位准确的评价标准，并结合实际明确破格申报评审条件。高校自主评价标准应广泛征求教师意见，经学校“三重一大”决策程序和教代会讨论通过，并经公示后颁布实施，作为教师职称评审的基本遵循，同时报省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门备案。评价标准应当保持相对稳定，一经公布不得随意更改，确因特殊情况需要对其部分条款进行变更的，须经学校教代会讨论通过并经公示后再颁布实施，同时报省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门备案。

评价标准要立足长远发展，兼顾当前发展需要，在合理周期内保持相对稳定，既不盲目拔高，也不刻意降低。教学为主型，重点评价其教育教学水平、人才培养实绩等；教学科研型，重点评价其科教融合育人成效、成果创新质量和贡献、学科建设效果等。高校设立其他岗位类型，应当按照本实施方案的要求确定评价标准。

1. 严把思想政治和师德师风考核。把好思想政治关，将师德表现作为教师职称评审的首要条件。完善思想政治与师德师风考核办法，践行《新时代高校教师职业行为十项准则》，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程，提高考核评价的科学性和实效性。推行师德考核负面清单制度，健全教师师德档案。通过个人述职、考核测评、民意调查、征询相关部门意见等方式全面考察教师的职业操守、从业行为和科研诚信等，对师德问题实行“零容忍”“一票否决”。

2. 强化教师思想政治工作要求。将学生思想政治教育工作作为教师的基本职责，把思政课程和课程思政建设情况、育人效果作为评价的

重要内容。高校可以设置具体条件，将承担思政课教学的基本情况以及教学实效作为思政课教师参加高一级职称评聘的首要考查条件和必要条件。将为本专科生上思政课作为思政课教师参加高级职称评聘的必要条件。晋升高一级职称的青年教师，须有至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。

3. 突出教育教学能力和业绩。坚持立德树人，把教书育人作为教育人才评价的核心内容，将认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。高校要进一步改革教师考核评价机制，将人才培养中心任务落到实处，提高教学业绩和教学研究在职称评价中的权重，要求所有教师都必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任。建立健全教学工作量评价标准，坚持把教师为本专科生上课作为基本制度，明确各级各类教师承担本专科生课程、研究生公共基础课程的教学课时要求。将参与教研活动，编写教材、案例，指导学生毕业设计、就业创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入教学工作量。构建高校教师教学激励约束机制，完善对教师课程教学考核的指标体系和具体实施办法，将课堂教学质量作为主要标准，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价，完善实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量评价制度。

4. 克服“五唯”（唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目）等倾向。不简单把论文、专利、承担项目、获奖情况、出国（出境）学习经历等作为限制性条件。高校要结合实际建立各学科高水平期刊目

录和高水平学术会议目录，规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引文情况、期刊影响因子等仅作为评价参考，不以SCI（科学引文索引）、SSCI（社会科学引文索引）等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。对国内和国外的期刊、高水平学术会议发表论文、报告要同等对待，鼓励更多成果在具有重要影响力的国内期刊和高水平学术会议发表。不得简单把获得科研项目的数量和经费规模作为限制性条件。不得将人才称号作为职称评定的限制性条件，职称申报材料不得设置填写人才称号栏目，不得将入选人才计划与职称评定直接挂钩。

5. 推行代表性成果评价。扭转重数量轻质量的科研评价倾向，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为，积极实行“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式。结合学科特点和岗位需求，探索发明专利、成果转化、项目报告、技术报告、学术会议报告、工程方案、设计文案、教案病案、教学成果、教材、著作、论文、标准规范、创作作品、咨政报告、理论文章等多种成果形式，将高水平成果作为代表性成果。注重代表性成果的质量、贡献、影响，突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养情况。建立并实施有利于教师潜心教学、研究和创新的评价制度。

6. 重视社会服务评价。突出社会效益和长远利益，加强对教师参与学科建设、校企合作、产教融合、人才培养、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作评价。鼓励引导教师积极开展科学普及工作，提高公众科学素质和人文素质。鼓励引导教师主动推进文化传播，弘扬中华优秀传统文化，发展先进文化。充分认可教师在政府政策咨询、

智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。鼓励教师积极参与技术创新和产品研发，大力促进教师开展教育教学改革、科研成果转化、科技推广、创新创业和社会服务等工作。

7. 进一步明确外语、计算机、继续教育和年度考核要求。外语、计算机水平、继续教育情况不作为申报职称的必备条件，可作为工作学习业绩内容赋予一定的评价权重或作为加分项。外语、计算机是专业技术人才学习研究的重要工具，应积极鼓励专业技术人才具备、提高其外语、计算机应用能力水平。高校要落实《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号）有关规定，把专业技术人才参加继续教育情况作为申报评定上一级职称的重要条件，原则上要求提供《湖南省专业技术人员继续教育学时核验单》。

申报前连续累计所需资历年限的年度考核结果一般应为“合格”以上。年度考核结果由评委会评议，可在量化评审环节作为现实表现或工作业绩，赋予评价权重进行量化加减分，也可作为“一票否决”的评议内容。事业单位人员受到行政处分记过或党纪处分严重警告以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。因涉嫌经济或其它重大问题正在立案审查尚未结案，或被采取强制措施和受刑事处罚期间的，不得申报参加职称评审。

（三）创新评价机制

1. 创新评价方式。高校要完善同行专家评议机制，注重引入市场评价和社会评价，健全完善外部专家评审制度，探索引入第三方机构进行独立评价。鼓励采取个人述职、面试答辩、同行评议、实践操作、业

绩展示等多种灵活评价方式，采用业绩水平与发展潜力、定性与定量评价相结合的综合评价方式进行评审。为提高职称评价的准确性，高级职称评审一律设置业绩述职面试环节。预留充足评鉴时间，引导评审专家负责任地提供客观公正的专业评议意见，提高职称评价的科学性、专业性、针对性。充分尊重同行学术评价，注重行业认可和社会效益。加强团队评价，强调团队合作，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。

2. 畅通重点人才绿色通道。高校在严把质量和程序的前提下，可制定较为灵活的评价标准，畅通重点人才和特殊人才成长通道，引导教师主动服务国家重大战略需求。落实《湖南省畅通职称评审绿色通道 10 条实施意见》有关规定，对依托我省重点学科、重大项目、重点工程或通过省级引才工程（含备案的其他引才工程），从境内外引进来湘的急需紧缺人才和高层次人才，高校根据相关程序制定考核认定标准、办法和操作流程，经学校“三重一大”决策程序和教代会讨论通过并经公示后，报省人力资源社会保障厅备案后考核认定相应职称，充分发挥职称评审对高校教师职业发展的激励导向作用。

3. 健全聘期考核机制。高校要加强专业技术职务聘用的年度和聘期考核，考核不合格的，取消继续聘用资格，在岗位聘用中实现人员能上能下、职务能升能降。要加强聘期考核管理，科学合理设置考核评价周期，聘期考核与年度考核、日常考核相互结合，并适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期，把考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据。

五、工作职责

各高校要依照本实施方案精神，自主组织开展职称评审工作，自觉接受有关主管部门、广大教职工和社会监督。

（一）成立评审机构

各高校要成立职称改革工作领导小组（下设办公室），负责本校职称改革有关工作，制定评审标准、评审工作方案，组织评审实施。

（二）研制年度评审工作方案

根据国家和省有关职称文件精神，研制本校本年度职称评审工作实施方案。主要内容：1. 年度评审岗位职数；2. 材料审查委员会组成及职责；3. 师德师风测评委员会组成及职责；4. 教学测评委员会组成及职责；5. 科研测评委员会组成及职责；6. 评审纪律监督委员会组成及职责；7. 投诉举报受理委员会组成及职责；8. 评审程序；9. 工作要求等。

各高校年度评审工作实施方案须按照学校章程规定，广泛征求教师意见，经学校“三重一大”决策程序讨论通过并经公示后印发通知执行。

（三）组建评委库

各高校要按照相关要求，组建相应层级评委库。评委库人选应优先遴选高水平的教育教学专家 and 经验丰富的一线教师。凡违纪违规、品行不端、诚信缺失和有不良反映的人员一律不得进入评委库。

高级职称评委库应按出席高级职称评审委员会（含学科评议组）评委人数 5 倍及以上的比例组建。中级职称评委库应按出席中级职称评审委员会（含学科评议组）评委人数 3 倍及以上的比例组建。

（四）印发年度评审实施方案

各高校年度评审工作方案应包括评审时间、参评学科（专业）岗位职数情况、材料复核合格进入高评会评审人数（区分各层级）、破格申报人员情况、材料复核合格人员花名册、评价标准、量分细则、评审程序、监督管理办法、评委库使用及评委抽取等。各高校职改办应在开评前 5 个工作日，向省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门报送高校教师系列高级职称年度评审实施方案。

（五）组建评审委员会

评委由学校纪检监察部门、职改部门从本校高级职称评委库中按评委需求和相关规定随机抽取。本校评委库人选不能满足评审学科需要时，可从省教育厅组建的省级评委库中抽取。

高级职称评审委员会组成人员应当是单数，不少于 17 人，其中，主任委员 1 名，根据工作需要可设副主任委员若干名。主任委员由学校主要负责人或知名专家学者担任，可指定；副主任委员由主任委员提名，在随机抽取的评委中产生。除主任委员外，已经连续两个年度担任评委的，不得再被抽取担任评委。

中级职称评审委员会组成人员应当是单数，不少于 13 人。中级职称评审委员会参照高级职称评审委员会规定执行。中级职称评审委员会可与高级职称评审委员会一并组建。

（六）组织实施评审

高级职称评审委员会下设学科评议组，每个学科评议组评审专家不少于 3 人。学科评议组在全面审阅参评对象申报材料的基础上，依据

本实施方案有关规定，按照基本条件审核、代表作（含作品、产品）审读、面试答辩（申报高级职称人员）和量化评分等程序组织评议，以综合得分高低依次排序确定，提出建议通过对象并提交评审委员会审议。评审委员会全体委员对学科评议组的推荐程序及结果进行充分审议，按照年度职称工作规定的评审通过率和高校年度评审职数，进行无记名投票表决，赞成票数达到出席评审委员会委员人数 $\frac{2}{3}$ （含 $\frac{2}{3}$ ）以上的，为评审拟通过人选。拟通过人数超过高校本年度评审岗位职数则评审结果无效。

中级职称评审程序参照高级职称评审程序执行。

（七）公示

各高校的年度评审工作通知应当在组织教师申报前在学校校园网上公开。材料审查通过人员名单、评审拟通过人员名单应当及时在高校校园网上公示，公示时间不得少于 5 个工作日。

（八）备案

各高校在评审结束后 20 个工作日内向省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门报送评审结果，按要求提交备案材料。

六、投诉与处理

（一）受理范围

1. 受理参评人员本人的投诉，主要包括 对职称评审工作程序的原则性、规范性持有不同意见的投诉，有充分证据说明职称评审环节中出现差错导致评审结果不合理的投诉等。

2. 受理对参评人员申报材料弄虚作假、学术不端、隐瞒歪曲事实

真相、不如实填报相关信息、暗箱操作及程序不当等方面的举报，主要包括：参评人员师德师风存在问题的；参评人员学历、任职资历、外语水平、计算机应用能力、继续教育、年度考核等弄虚作假的；参评人员教育教学工作情况弄虚作假的；参评人员提供假论文（论著）、假课题、假成果、假获奖证书，或存在剽窃他人成果、论文、论著等学术不端行为的。举报内容不详实、线索不明晰，或只对评审结果表示质疑，没有确切证据的，不予受理。

（二）受理程序

1. 登记。对电话投诉举报和来人当面投诉举报的，高校投诉举报受理和处理机构要登记好投诉举报事项、投诉举报人姓名和联系方式等信息；对用信函、电子邮件投诉举报的，要逐件进行登记；不属受理范围的，应向投诉举报人解释清楚。

2. 调查。高校投诉举报受理和处理机构要认真调查核实投诉举报事项，提出明确的处理建议，并形成书面调查报告。

（三）处理

投诉事项由投诉人所在高校按有关规定处理，举报事项由被举报人所在高校按有关规定处理。

投诉事项经调查属实的，由所在高校按规定程序予以纠正。

经调查核实，被举报人在申报过程中在师德师风方面存在问题的，或确有弄虚作假、学术不端、隐瞒歪曲事实真相、不如实填报相关信息、暗箱操作及程序不当等行为的，撤销被举报人的当年参评资格，并在本单位进行通报。对已通过职称评审的被举报人，经调查核实，申报过程

中在师德师风方面存在问题的，或确有弄虚作假或学术不端行为的，取消其职称，已发证书的，收回证书。

七、评审监管

（一）评审结果备案

职称评审结果经省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门备案后，由各高校职改部门负责评审通过人员的结果公示、发文确认、评审表格和证书盖印、发放。其中，对通过评审取得高级职称的人员，核发电子职称证书。“智慧人社”公众号上可自行下载打印职称证书，湖南省人力资源和社会保障厅门户网站可查询证书信息。省教育厅提供中级职称证书系统编码等。

（二）评审材料管理

各高校每年3月31日前须将上一年教师职称评审工作情况报主管部门。高校职称评审过程有关材料档案应妥善留存至少10年，保证评审全程可追溯。

（三）抽查与巡查

省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门采取“双随机”方式定期按一定比例对高校职称评审情况开展抽查。根据抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查。抽查、巡查情况通报公开。

（四）评审对象违规处理

高校教师职称评审中申报人员一旦被发现存在弄虚作假、学术不端、隐瞒歪曲事实真相、不如实填报相关信息、暗箱操作及程序不当等

行为的，按国家和学校相关规定处理。经上述违纪违规行为通过评审聘任的教师，撤销其评审聘任结果。

（五）评审专家违规处理

对违反评审纪律的评审专家，应及时取消评审专家资格，列入“黑名单”；对高校和院系党政领导及其他责任人员违纪违法，利用职务之便为本人或他人评审职称谋取利益，按照有关规定予以处理。

（六）评审高校违规处理

高校在组织职称评审过程中，有下列情形之一的，由省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门责令其限期整改。造成投诉较多、争议较大，产生不良社会影响，或者逾期不整改或整改不到位的，由省教育厅、省人力资源社会保障厅及高校主管部门给予警告，暂停其自主评审资格直至收回评审权，并依法依规对高校负责人及直接责任人员进行责任追究。

1. 高校制定的自主评价标准未按要求经学校“三重一大”决策程序及教代会讨论通过、评审条件的部分变更未按要求经教代会讨论通过、年度评审工作实施方案未经学校“三重一大”决策程序讨论通过并公示。

2. 高校出台的自主评价标准及其变更、年度评审工作方案未按规定及时报省教育厅、省人力资源社会保障厅及主管部门备案。

3. 评审把关不严，工作流程不到位，影响职称评审的公平公正。

八、其他事项

（一）临聘人员（不含单位聘用，已纳入该单位岗位设置管理人员）职称申报工作要求

1. 各高校临聘人员须到县及县以上政府人力资源社会保障部门人力资源服务机构进行人事代理，并与聘用高校签订劳动合同（协议），明确相关岗位、职能及有关要求等。上述人员具有2年及以上高校工作经历，可向人力资源服务机构申报高校教师系列职称。未进行人事代理的，须到县及县以上政府人力资源社会保障部门人力资源服务机构进行人事代理后再申报。

2. 人力资源服务机构与申报人员聘用高校签订《高校教师职称委托参评协议书》，落实具体评审工作任务，并按照协议书规定的内容、时间、地点等相关事宜报送参评对象的材料（复印件须审核盖章确认）及交纳评审费用（初任不收取任何费用），委托其聘用高校按有关规定组织评审。上述人员在统一的评审通过率内通过评审不受聘用高校评审职数限制。有关高校应按照协议内容认真做好临聘人员的职称评审工作。评审结束后，参评人员聘用高校将参评人员评审材料返还人力资源服务机构。人力资源服务机构对参评人员的相关评审材料保存归档。

（二）各类型教师比例

各高校可根据学校发展需要，在核定的结构比例内，自主确定教学为主型、教学科研型等岗位类型教师专业技术职称的结构比例和岗位（专业）评审职数。

（三）委托评审

采取委托评审的高校，应依照学科（专业）对应的原则，与受委托评审高校在双方协商一致的情况下，确定委托评审关系，并由委托高校和受委托评审高校签订《高校教师职称委托评审协议书》。原则上委

托高校向受委托评审高校报送参评材料，并对材料的真实性、材料初审、形式审查以及推荐程序负责；评审高校对材料复核、高评委会对材料复审、评审标准、评审程序、评审质量、评审结果负责。

（四）联合评审

采取联合评审的各高校，可由一所学校牵头或各学校约定组织开展评审。联合评审高校在协商一致的情况下，签订《高校教师职称联合评审协议书》，并成立联合评审执行组织。各参评高校按有关规定、协议书约定的条件和程序组织报送参评材料，并对材料的真实性、参评材料审查以及推荐程序负责。联合评审执行机构按照有关规定和协议书约定的要求制定评审细则，对评审标准、评审程序、评审质量、评审结果负责。

（五）材料审查

自主评审的高校由用人单位初审，高校人事部门进行形式审查，高校职改部门材料复核，高评委会材料复审。

选择委托评审或采取联合评审的高校：由用人单位初审，选择委托评审或采取联合评审的高校人事部门进行形式审查，接受委托高校职改部门或联合评审高校成立的职改部门材料复核，高评委会材料复审。

材料初审及复核须对申报参评人员是否符合相关申报参评条件及材料真伪负责。

形式审查须对申报参评材料是否完整、签名及盖章是否齐全负责。

材料复审须对申报参评人员是否符合相关申报参评条件负责。

（六）博士后人员经考核合格出站后，可直接申报参评副高级职

称。

（七）党政机关（含参照公务员法管理单位）和部队转业调入转入企事业单位从事专业技术工作的人员，首次申报参评取得职称，不受资历、原有无职称限制，比照我省同类专技人才的条件执行，其在原单位取得的工作业绩与成果视为专业技术业绩。

（八）职称认定

各高校认定（含初次认定和调入认定）高校教师系列职称，应具备高校教师资格证，实验技术系列除外。

1. 从外省引进、调入专技人才（含中央驻湘、军队转业）的高校教师系列职称，由用人单位根据政策进行考评认定。各高校应制定考评认定办法，并按照一定的程序考评其品德能力业绩能否胜任岗位工作。高级职称认定结果由各高校汇总后报省教育厅、省人力资源社会保障厅备案。

2. 高校毕业生实习期满，经考核合格正式担任高校教师后，各高校人事（职改）部门、各级人力资源服务中心应根据其政治表现和专业工作的实际情况，及时做好初次认定职称工作。

（1）高校毕业生在高校教师岗位上工作，可按照国家有关规定直接认定其高校教师系列职称。国家教育、人社行政部门承认学历的非正规全日制毕业生与正规全日制院校毕业生同等对待。

（2）根据国家有关规定，初次认定职称系指：

①大学专科毕业后担任教师满3年，认定为“助理”级。

②大学本科毕业后担任教师满1年，认定为“助理”级。

③获双学士学位后担任教师，认定为“助理”级。

④获硕士学位后，担任教师满3年（取得硕士学位前，已从事专业技术工作1年以上的，可减1年），认定为“中级”。

⑤获博士学位后担任教师，认定为“中级”。

（九）申报业绩计算时间为任现职以来至接收申报材料之日止，任职年限截至申报参评年度12月31日。

（十）本实施方案自2022年1月1日起施行，有效期五年。

附件：1. 高等学校教师职称评价基本标准

2. 实验技术人员职称评价基本标准

附件 1

高等学校教师职称评价基本标准

一、遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

二、具备教师岗位相应的专业知识和教育教学能力，承担教育教学任务并达到考核要求，按要求履行教师岗位职责和义务。

三、身心健康，心理素质良好，能全面履行岗位职责。

四、高等学校教师任现职以来，申报各层级职称，除满足上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）助教

1.掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2.具有一定的本专业知识。

3.具备硕士学位或具备大学本科学历或学士学位，见习 1 年期满且考核合格。

（二）讲师

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教学态度

端正，教学效果良好。承担课程部分或全部内容的讲授工作。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2.具有扎实的本专业知识，具有发表、出版的学术论文、著作或教科书等代表性成果。

3.具备博士学位；或具备硕士学位，并担任助教职务满2年；或具备大学本科学历或学士学位，并担任助教职务满4年。

（三）副教授

教学科研型

1.治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有一定影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得较突出的成绩。承担过公共课、基础课或专业课的讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有较大影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过重要教学研究或科研项目，或获得代表本领域较高水平的奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作，取得较为显著经济效益和社会效益。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年。

教学为主型

1.治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成绩。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出较大贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣，积极参与教学改革与创新。具有发表、出版的有较大影响的教学研究或者教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过具有较大影响的教育教学改革项目，或获得教学类重要奖项。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年。

（四）教授

教学科研型

1.治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成果。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有重要影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。

主持过重要教学研究或科研项目,或作为主要参与者获得代表本领域先进水平的奖项,或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得重大经济效益和社会效益。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位,且担任副教授职务满5年。

教学为主型

1.治学严谨,遵循教育教学规律,教学经验丰富,教学效果优秀,形成很好影响的教育理念和教学风格。在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果,发挥示范引领作用。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作,教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学,在学生培养工作中做出突出贡献。

2.具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识,具有突出水平的研究成果和学术造诣,积极推进教学改革与创新。具有发表、出版的有重要影响的教学研究或者教改论文,著作或教科书等代表性成果,受到学术界的高度评价。主持过具有重要影响的教育教学改革项目,或作为主要参与者获得教学类重要奖项。

3.具备大学本科及以上学历或学士及以上学位,且担任副教授职务满5年。

附件 2

实验技术人才职称评价基本标准

一、拥护中国共产党的领导和中国特色社会主义制度，遵守中华人民共和国宪法和法律法规，以及本单位的规章制度。

二、热爱本职工作，具有良好的思想品德和职业道德，爱岗敬业，全心全意为教学科研和社会服务。

三、具备履行岗位职责的能力，在实验技术岗位一线工作，切实履行岗位职责和义务，并达到考核要求。

四、满足实验技术岗位所需要的专业、技能条件和身心健康要求。

五、实验技术人才申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）实验员

1.熟悉并能够运用本专业的基础理论知识和专业技术知识，有一定的实验技能和实践经验，能完成一般性技术工作。

2.承担本单位或区域实验室建设与管理工作的，维护实验安全，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

3.具有本科及以上学历或学士及以上学位；或具有专科学历、高中阶段教育（包括普通高中、普通中专、成人中专、职业高中、技工学校，下同）学历，在相关专业岗位工作满 1 年并考核合格。

（二）助理实验师

1. 掌握并能够运用本专业基础理论和专业技术知识，有一定的实验技能和实践经验，能独立完成一般性技术工作。熟练使用与工作相关的仪器设备，能对一般仪器设备的日常故障进行诊断和维修，承担比较复杂仪器设备的技术管理，或协助研制实验仪器设备。能够参与实验技术、实验教学或实验管理项目，较好地完成实验任务，撰写实验报告。

2. 具有指导和培训实验员的能力。

3. 承担本单位或区域实验室建设与管理工作，维护实验安全，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

4. 具有硕士学位；或具有本科学历或学士学位，在相关专业岗位工作满1年；或具有专科学历，取得相关专业岗位员级职称后从事实验岗位工作满2年；或具备高中阶段教育学历，取得相关专业岗位员级职称后，从事实验岗位工作满4年。

（三）实验师

1. 熟练掌握并能够灵活运用本专业基础理论知识和专业技术知识，了解本专业新技术、新工艺、新设备、新材料的现状和发展趋势，解决本专业范围内实验技术问题，或参与实验课程教学或指导课程实验，且教学效果良好。

2. 参与重要实验项目或研究项目；或发表相关实验研究或技术论文；或撰写较高水平实验报告；或参与编写实验教材、实验指导书；或负责大型仪器设备的操作；或参与研制实验仪器设备；或负责实验室精密仪器设备的调试、维护和检修等。

3.具有指导和培训助理实验师的能力。

4.承担本单位或区域实验室建设与管理工 作，维护实验安全，参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

5.具有博士学位; 或具有硕士学位，取得相关专业岗位助理级职称后从事实验工作满 2 年; 或具有本科学历或学士学位，取得相关专业岗位助理级职称后从事实验工作满 4 年; 或具有专科学历，取得相关专业岗位助理级职称后从事实验岗位工作满 4 年; 或具备高中阶段教育学历，取得相关专业岗位助理级职称后，从事实验岗位工作满 5 年。

（四）高级实验师

1.具有坚定的职业信念，在教学科研支撑、人才培养以及社会服务上做出了重要贡献，具有较强的实验创新能力，取得较突出的实验业绩成果。

2.系统掌握专业基础理论知识和专业技术知识，熟练掌握本专业领域重要实验技术，具有跟踪本专业岗位领域国内外实验技术现状和发展趋势、组织本专业领域重要实验、解决本专业领域的关键性实验技术问题的能力。从事实验教学人员须系统掌握实验教学课程体系和专业知识，讲授实验教学课程或实际指导实验，教学效果优良。

3.主要参与重要实验项目或研究项目; 或发表较高水平的相关实验研究或技术论文; 或掌握大型仪器设备的操作与维护，明确判断仪器设备故障，改进操作方法，解决关键问题; 或负责研制实验仪器设备; 或作为主要成员制定国家、行业或地方标准 或获得重要科技成果或实验

技术教学成果; 或获得重要专利成果转化; 或作为主要参加者出版实验技术相关教材并被若干科研院所或学校使用等。

4.培养本专业岗位中、初级实验技术人才, 提高其技术能力和工作水平, 指导开展实验与实践。

5.承担本单位或区域实验室建设与管理工作, 掌握实验室安全系统知识技能, 识别和解决重要危险源, 参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

6.具有博士学位, 并在实验师岗位工作满 2 年; 或具有本科及以上学历或学士及以上学位, 并在实验师岗位工作满 5 年。

(五) 正高级实验师

1.具有坚定的职业信念, 在教学科研支撑、人才培养以及社会服务上做出了突出贡献, 具有很强的实验创新能力, 取得突出的实验业绩成果。

2.具有全面系统的专业理论功底, 学术造诣或技术实践能力强, 全面掌握本专业领域实验进展现状和发展趋势, 能够针对实验工作提出建设性构想, 对实验技术、实验能力以及实验室建设做出突出贡献, 推动本专业发展。从事实验教学人员须深入系统地掌握实验教学课程体系和专业知识, 主讲实验教学课程或实际指导实验, 教学成果优秀。

3.主持重要实验项目或研究项目; 或发表高水平的相关实验研究或技术论文, 在所属领域具有一定影响力, 或支撑教学科研取得重大成果, 或负责大型仪器设备的操作与维护, 研制改造实验仪器设备、大型应用系统或开发大型仪器设备功能, 解决关键问题, 或作为主要成员制定国

际、国家或行业标准; 或获得重要科技成果或实验技术教学成果; 或获得重要专利成果转化; 或作为主编出版实验技术相关教材并被若干科研院所或学校使用等。

4.负责本专业岗位实验技术队伍建设,培养本专业岗位实验技术人才,提高其技术能力和工作水平,指导开展实验与实践。

5.承担本单位或区域实验室建设与管理工 作,掌握实验室安全系统知识技能,识别和解决重要危险源,参与团队及学科建设和其它社会服务工作。

6.一般应具有本科及以上学历或学士及以上学位,并在高级实验师岗位工作满 5 年。