

# 宝鸡市人力资源和社会保障局 文件

## 宝鸡市教育局

宝人社发〔2022〕26号

### 宝鸡人力资源和社会保障局 宝鸡市教育局 转发《关于深化高等学校教师职称制度 改革的通知》的通知

各县（区）人社局、教育体育局，中共宝鸡高新区工委组织  
人社部、高新区教育体育局、宝鸡职业技术学院：

现将省人力资源和社会保障厅、省教育厅《关于深化高  
等学校教师职称制度改革的通知》（陕人社发〔2022〕16号）  
转发你们，请结合实际遵照执行。

附件：《关于深化高等学校教师职称制度改革的通知》

宝鸡市人力资源和社会保障局

（此件公开）

宝鸡市教育局

2022年6月6日

宝鸡市人力资源和社会保障局  
宝鸡市人力资源和社会保障局

宝鸡市人力资源和社会保障局  
宝鸡市人力资源和社会保障局  
宝鸡市人力资源和社会保障局

宝鸡市人力资源和社会保障局  
宝鸡市人力资源和社会保障局  
宝鸡市人力资源和社会保障局



# 陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省教育厅文件

陕人社发〔2022〕16号

---

## 陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省教育厅 关于深化高等学校教师职称制度改革的通知

各市（区）人力资源社会保障局、教育局，各有关高等学校：

为深入贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）《深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19号）和人力资源社会保障部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》（教师〔2020〕10号）、人力资源社会保障部等四部门《关于印发深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实

实施方案的通知》（教师〔2019〕6号）等，进一步推动我省高等教育高质量发展，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制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号），结合我省实际，现就我省深化高等学校教师职称制度改革工作通知如下：

## 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于深化职称制度改革的决策部署，加快实施人才强省战略和创新驱动发展战略，建立健全符合高校教师职业特点的职称制度，激励广大高校教师全面落实立德树人根本任务，潜心教书育人、奋力科研攻关、勇担公共服务，培养造就一支高素质、专业化、创新型的高校教师队伍，为我省高等教育事业高质量发展提供制度保障和人才支撑。

## 二、主要任务

深入贯彻高等教育领域“放管服”改革精神，督促高校用足用好职称评审自主权，通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、建立信用和惩戒机制、实行评聘结合及严格聘后管理等措施，以人才培养为核心，以品德、能力和业绩为导向，形成设置合理、评价科学、管理规范、竞争择优的高校教师职称制度。

### （一）健全制度体系

1. **创新岗位类型。**高校教师一般应按教学为主型和教学科研型进行分类管理。为适应新时代教师队伍发展需要，高校也可根

据自身实际，设置新的教师岗位类型。

**2. 健全层级设置。**高校教师职称层级由低到高依次为初级、中级、高级（分设副高级和正高级），对应职称名称依次是助教、讲师、副教授、教授。有条件的高校可探索实行教师职务聘任改革，设置助理教授等职务。

### **3. 规范思想政治理论课教师职称评价**

（1）高校思想政治理论课教师、承担思想政治课程教学的专职辅导员，实行单列计划、单设标准、单独评审，高级岗位设置比例不低于校内其他二级院系或专业（学科）平均水平。

（2）思想政治理论课教师评价标准要符合职业特点和岗位要求，注重考察教学工作业绩和育人实效，将教师在中央和地方主要媒体上发表的理论文章、产生较大影响的调查报告、纳入推广的教书育人经验总结、思想政治理论课建设成果等纳入评价范围；注重评价成果的政治性、思想性、学术性、专业性和实效性，适当提高思想政治教育课堂教学质量督导和学生的评教权重；将全国思政课教学展示成果、全省思政课教师“大练兵”活动获奖情况作为重要指标；将思想政治理论课教师到党政机关、企事业单位、中小学开展实践研修或挂职锻炼，组织并带领学生开展“三下乡”或指导马克思主义理论类学生社团等社会实践活动纳入其职称晋升必备条件。

（3）承担思想政治理论课教学任务的专职辅导员申请晋升职称时，可适当降低教学工作量要求，提高管理服务学生实绩及

育人成效评价权重。

(4) 对存在思想政治素质不高，师德师风失范，政治立场、政治方向、政治原则、政治道路不能同党中央保持一致，理论素养、教学水平、育人成效、理论研究阐释达不到要求等问题的思想政治理论课教师，在职称评聘中实行“一票否决”。

## (二) 完善评价标准

各高校可在不低于《陕西省高等学校教师职称评价标准》(见附件)的前提下，分类分层自主设置职称评审标准条件，经学校教代会讨论通过并报省教育厅、省人力资源社会保障厅备案后颁布实施，作为教师职称评审的基本遵循。

### 1. 严把思想政治和师德师风考核关

(1) 贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持社会主义办学方向，以理想信念教育为核心，以社会主义核心价值观为引领，把好教师思想政治关，将师德表现作为职称评审的首要条件；严格落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，完善思想政治和师德师风考核办法，健全评价标准、体系及考核方案，从严使用师德考核结果，在职称评审中严格执行师德失范行为“一票否决”。

(2) 高校要将思政课程和课程思政建设情况作为教师职称评价的必备内容。

### 2. 突出教育教学能力和实绩

(1) 将人才培养业绩作为评价重心，把认真履行教育教学

职责作为评价基本要求，加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要评价要素之一。

(2) 严格教学工作量考核，强化教学要求，明确申报高级职称教师承担本（专）科生课程的最低教学课时要求，提高教学业绩、教学研究、教学获奖等指标的评价作用。

(3) 考察教师在教育教学运行管理、学科专业建设、课程建设、教学信息化、创新创业教育、教学改革与研究、课程思政建设、教材建设以及其他教学建设等方面的实绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价。

(4) 应用型本科高校、高等职业院校要着眼加强“双师型”教师队伍建设，强化技术技能要求，注重考察教师技能操作实践能力等，可适当放宽取得相应教师资格的特殊高技能教师职称晋升学历学位要求。

### 3. 破立结合克服“五唯”倾向

(1) 规范学术论文、论著指标的使用。高校可结合实际按学科制定高水平学术期刊目录和高水平学术会议目录，或遴选委托高水平的院校、科研机构、领军企业和社会效益评价考核为“优秀”等级的出版单位制定目录，或使用党和国家宣传、新闻出版主管机关认定的高质量学术期刊发表的论文、高质量学术图书出版物；论文发表数量、引用情况、期刊影响因子等作为评价参考，对国内和国外的学术期刊（国内学术期刊以政府主管部门定义为准）、高水平学术会议发表的论文、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，坚决摒弃“以刊评文”。

(2) 高校要合理使用国内核心期刊、来源期刊目录及 SCI (科学引文索引)、SSCI (社会科学引文索引)、EI (工程索引) 等论文或期刊被检索 (收录) 情况，不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件，不得将出国 (出境) 学习经历作为限制性条件，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，取消入选人才计划与职称评定直接挂钩的做法。

#### 4. 推行代表性业绩成果评价

(1) 扭转简单量化、重数量轻质量的评价倾向。根据评审标准业绩成果条件要求，教师将任现职以来取得的体现本人最高水平的代表性业绩成果按模块 (至少包括教育教学、科学研究、公共服务三类) 分类排序提交评审，代表性成果可包括项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、学术著作、学术论文、理论文章、标准规范、创作作品、决策咨询报告、优秀网络文化成果、建言献策成果以及其他实体性作品 (成绩) 等多种形式。

(2) 代表性教育业绩成果的基本构成：

- ① 教学质量及教学工作量 (包括为本专科生教学的工作量)；
- ② 思想政治课程建设或课程思政建设成果；
- ③ 教学改革与研究成果；
- ④ 教材建设成果；

⑤教师参加或教师指导学生参加竞赛获奖成绩；

⑥其他教学建设成果：包括教育教学运行管理、学科或专业或课程建设与管理、实验室建设与管理、教育教学现代化保障条件建设、创新创业教育等。

(3) 代表性科学研究业绩成果的基本构成：

①公开发表、出版或经依法确权的以唯一或第一人身份完成的学术论文及理论文章或个人单册撰写量超过五分之一的学术论著；

②完成并通过授予方（或成果使用方）验收的科研、技术、工程等攻关项目；

③依法确权的专利；

④依法制定的标准；

⑤依法确权的其他专业（学术）作品。

(4) 代表性公共服务业绩成果主要包括：教师承担并完成高校及其党组织交办或批准的各类法人授予的校内公共服务、校企合作、产教融合、社会培训、科技服务与推广、技术转移成果转化、重要学术组织或期刊兼职、专家咨询，以及党建任务等工作相应产生的合法成果，如报告、作品以及其他实体性业绩等。

(5) 合理使用成果完成人排名，注重个人贡献与团队贡献相结合，考察团队合作效益，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献；教师在团队合作成果中做出的个人贡献以及地位作用要经团队集体认可，严肃查处无实质贡献的虚假挂名不端行为；对以

揭榜挂帅方式组建团队合作完成的具有重大价值的业绩成果，其中做出主要或重要实质贡献的成员可不受完成人排名限制，提交该成果作为本人代表作。

### （三）创新评价机制

#### 1. 健全评价要素

##### （1）基本评价要素

评价教师提交的各类代表性业绩成果，主要围绕质量、贡献、正面影响进行，重点突出成果质量、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，包括实际推广应用效果对支撑国家及地方经济社会建设规划计划以及学校事业发展规划计划落地完成的贡献评价。

##### （2）分类评价要素

①代表性教育教学业绩成果，评价要素至少包括：认真贯彻落实立德树人根本任务要求且成效明显，每年教学工作量总体及为本（专）科生教学的课时均达到所在学校规定标准，每年教学质量考核评价优良（学校规定的教学质量事故处分期或整改期不计作合格的任现职时间），所培养（输送）的人才取得良好的经济社会建设业绩、获人才使用单位或社会认可，所取得的教育教学类成果的落地落实对各项教育综合改革响应度、支撑度高，且实际（推广）应用效果良好等。

②代表性科学研究业绩成果，重点突出基础研究的理论前沿原创导向，应用研究的促进经济社会发展导向，技术开发和成果

转化的市场需求导向，聚焦评价成果的实际应用情况及相应产生的社会效益、经济效益、反哺教育教学提升人才培养质量的效果、知识创新、学术贡献等。

对产生重大学术影响、取得显著应用效果，有效促进创新链、产业链、价值链深度融合，为构建新发展格局和实现高质量发展提供有力支撑，对经济社会发展和国家安全作出突出贡献等的高质量科研成果，提高其在职称评价中的权重。

人文社科类成果重点评价对推进中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系建设的实际贡献，聚焦理论研究成果在学术创新、文化传承、学科建设等方面的价值，应用对策研究成果在围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，为党和政府决策提供服务支撑等方面的价值。

准确评价自然科学类成果的科学、技术、经济、社会、文化等多元价值；重点评价在新发现、新原理、新方法、新材料、新工艺、新技术方面作出独创性贡献的科学价值；在技术发明创造，解决产业关键共性技术问题、企业重大技术创新难题，特别是关键核心技术问题等方面取得突出成效的技术价值；在良好推广前景和较高预期效益、潜在风险可防可控等对经济和产业发展产生积极影响方面的经济价值；在解决人民健康、国防与公共安全、生态环境等重大瓶颈问题方面的社会价值；在倡导科学家精神、营造创新文化、弘扬社会主义核心价值观等方面作出积极影响和

贡献的文化价值。

③代表性公共服务业绩成果，重点评价向政府、学校和社会提供服务支撑的贡献，在学习型社会建设、促进人的全面发展方面做出的成绩，在学科及教育领域的活跃度和影响力，以及在高校履行好人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作重要使命中发挥的重要价值。

## 2. 创新评价方式

(1) 高校可综合采取教师自评述职、面试答辩、学生评价、同行评议、督导评价、实践操作、业绩展示等多种评价方式，合理运用过程性评价结果作为重要参考。

(2) 完善同行评价，注重专家个人评价与团队集体评价相结合，尊重专家评价意见，充分赋予业内专家学术评价权；严格规范专家评审行为，按照职称评审有关规定完善评审专家的遴选、承诺、回避、信誉和追责制度。

(3) 完善外部专家评审制度，高校在开展职称评审时，原则上要邀请一定比例的校外专家；探索引入第三方机构进行独立评价。

(4) 高校根据工作需要自主设计、运用简洁高效的过程性评价表格，组织专家基于教师提交的代表性业绩成果等支撑材料及审核、评阅情况，经综合评议后投票表决；要按照职称评审有关规定留存过程性材料，确保评审全程可追溯。

(5) 各级评审组织及其评审专家对申报人的评价结论，要基于其任现职以来取得的，可测度、可溯源并经高校审核无误的，合法合规、客观真实的支撑材料，其中任务下达方或成果使用方的各类书面评价或鉴定意见为必备材料，其公正性、可靠性研判意见作为评价的重要参考；对于已取得各级党政机关或其授权单位表彰奖励的成果，可用相关机关单位文件、证书替代任务下达方或成果使用方的书面评价或鉴定意见。

(6) 合理设置教师职称评价竞争择优机制，同质比量，同量比质，定性与定量评价有机结合；在同年同批次同层级评价中，为保证评审质量，高级职称实行评聘结合的专业评审通过率不高于80%。

### 3. 建立重点人才绿色通道

(1) 对思想政治素质过硬、师德师风表现良好、教书育人能力突出效果优秀、积极从事公共服务，同时在取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题或在促进经济社会事业高质量发展中做出重大贡献而受到省部级以上党政机关表彰、公开宣传，教师（含新招聘引进高层次人才、急需紧缺人才）在申报高级职称时，要符合本校绿色通道职称评审条件，由高校严把质量和程序，可实行直评直聘。

(2) 经高校严格考察评估，确有在规定聘期内做出前款重大贡献（成绩）的发展潜力、具备相应能力和学术基础的教师

（含新招聘引进高层次人才、急需紧缺人才），可突破任现职年限及论文论著限制性要求，申请破格取得高一级教师职称，但体现其综合能力水平的代表性业绩成果数量和质量要显著优于本校同期申请正常晋升同层级职称的教师。

#### **（四）建立信用和惩戒机制**

##### **1. 建立诚信承诺和失信惩戒机制**

（1）高校建立申报教师、评审专家及相关人员诚信承诺和失信惩戒机制，实行学术不端“一票否决”，对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一律予以撤销。

（2）对违反评审纪律的评审专家应及时取消评价资格，并由其所在单位按规定处理。

（3）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职称谋取利益的，按有关规定严肃处理。

##### **2. 健全学术自律与责任追究相结合的监督机制**

（1）健全诚信承诺和失信惩戒机制，规范工作流程，加大对剽窃、造假、虚假挂名等不当行为的查处力度。

（2）建立严格的回避制度和责任追究机制，防范和查处评议专家滥用学术权力的不端行为。

（3）探索建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度。

#### **（五）实行评聘结合，严格聘后管理**

1. 高校要按照评聘结合的原则，实现教师职称评审与岗位设置管理、岗位聘用有效衔接，在核定的教师岗位总量和岗位结构比例内自主设置管理，对在教师岗位空缺内申报并取得高一级职称资格人员，要聘用到相应等级岗位。

2. 对已经取得高校教师职称但尚未被聘用到相应岗位的存量人员，有关高校要结合实际研究具体解决办法。因岗位不足导致的，要妥善做好择优逐步聘用；因聘期考核未达标导致的，要督促尽快整改到位。对高校超过岗位空额评审无法兑现岗位聘用的职称评审结果，省教育厅、省人力资源社会保障厅不予备案。

3. 高校要加强教师职称聘后管理，建立健全基于聘期考核的教师职称资格校内定期注册制，打破教师职称“终身化”，坚决消除教师职业倦怠现象；科学合理设置考核评价周期，将聘期考核与年度考核、日常考核相互结合，把考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据。高校教师职称资格校内定期注册周期（聘期）一般设为3至5年，不受高校校内岗位聘用周期限制，实行“随到随注册”；定期注册周期（聘期）内教师取得的代表性业绩成果合格评价标准和评价机制由各高校自主制定，提交省教育厅、省人力资源社会保障厅备案后按规定执行。高校在规定设置数范围内评聘教师岗位，其教师职称资格校内定期注册实行合格性评价，不实行竞争性择优评价；教师职称资格注册合格，可按职级续聘岗位；未通过职称资格

校内定期注册，至少降低一级岗位重新聘岗，实现人员能上能下、能进能出。

### 三、组织实施

职称制度改革涉及广大高等学校教师的切身利益，政策性强，各级主管部门要高度重视，切实加强领导，确保高等学校教师职称制度改革平稳推进。要深入细致地做好职称政策的宣传与解读，及时回应社会关切，做好舆论引导，营造有利于高等学校教师职称制度改革的良好氛围。要在改革中及时总结经验，发现、研究和解决改革中出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。

#### （一）坚持党管人才

1. 高校要加强党的领导，坚持党管人才原则，充分发挥党的思想优势、政治优势和组织优势，周密部署，统筹协调，落实好职称制度改革各项举措。

2. 高校要建立健全职称工作机制，明确岗位任职条件，规范竞聘程序，严格公示制度，健全申诉机制，畅通意见渠道，强化自我监督，主动接受外部监督。

3. 高校要按照《职称评审管理暂行规定》（2019年人社部第40号部长令）和《陕西省高校教师职称评审监管实施细则》，严格规范教师职称申报和评审程序，确保标准公开、程序公平、结果公正。

## **(二) 加强组织领导**

1. 高校要高度重视教师职称改革工作，充分认识改革的重要性、复杂性、敏感性，正确处理好改革、发展和稳定的关系，把推进高校教师职称制度改革与全面履行职责、加强教师队伍建设和促进高等教育事业发展有机结合起来，确保改革平稳有序进行。

2. 高等学校教师系列职称评审权全面下放至高校，由高校自主组织评审，按岗聘用，主体责任由高校承担。尚不具备独立评审能力的高校可以采取联合评审、委托评审的方式，联合评审的，由相关高校共同承担责任；委托评审的，由委托高校承担主体责任，受委托高校承担连带责任。

## **(三) 强化监管服务**

1. 进一步加强对高校教师职称评审工作的事中事后监管和服务，开展业务指导，搭建信息平台，建设评委专家共享资源库，为高校教师职称评审提供必要支持。

2. 采用随机抽查、访谈调研、复核复审、现场列席等方式进行实地视导，对视导反馈、群众反映或舆情提醒较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查，并将视导、巡查情况公开通报。

3. 对因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的高校，责令限期整改；对整改无明显改善或逾期未完成整改的高校，暂停其自主评审工作直至收回评审权，并按规定追

究评委会组建单位责任。

4.着力提高职称评审信息化程度，优化评审程序，充分运用信息化手段吸纳校外、省外、域外专家参加评审，切实提高全省高校职称评审质量。

本通知自印发之日起施行。

附件：陕西省高等学校教师职称评价标准



(此件公开) (规范性文件：10-803〔2022〕5号)

附件

## 陕西省高等学校教师职称评价标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规，贯彻党的教育方针，忠诚人民的教育事业，自觉践行社会主义核心价值观。

二、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。

三、坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心钻研与服务社会相统一、学术自由与学术规范相统一。在人才培养过程中，能将思想政治教育较好地融入教学。

四、身心健康，心理素质良好，取得国家教育行政部门认可的学历或学位，获得高等学校教师资格证书，具备教师岗位相应的专业知识和教育教学能力。

五、团结协作，全面履行岗位职责，承担教育教学任务的质和量达到学校考核要求，履行教师法定职责和公共义务。

六、任现职或近五年以来，年度考核和师德考核均为合格以上等次。

七、按照要求完成专业技术人员继续教育学习。

八、青年教师（截至申报当年12月31日未满40周岁）申请晋升高一级职称，至少有一年辅导员、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。

九、高等学校教师申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，任现职以来至少还须分别具备以下条件：

### （一）助教

1. 取得大学本科学历或学士学位后，经过1年以上助教岗位试用；取得硕士学位或第二学士学位后，经过半年以上助教岗位试用。试用期内参加高等学校青年教师岗前培训成绩合格，能够胜任和履行助教职责，可自试用期满认定其助教任职资格。

2. 掌握本专业的基础理论知识和专业技术知识。

3. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正，协助讲授本专业课程内容。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。

4. 积极联系学生，参与或承担学校和院系安排的公共服务、团队工作等事项。

### （二）讲师

#### 1. 学历学位及任职年限

具有博士学位，经过学校考核能够胜任讲师职责，自受聘为高校教师之日起认定其讲师任职资格；具有研究生学历、硕士学位，受聘助教职务2年以上；具有硕士学位（无研究生学历）或第二学士学位，受聘助教职务3年以上；具有大学本科学历或学士学位，受聘助教职务4年以上。

对获得第二学士学位或硕士学位前已任初级专业技术职务

且各年度考核合格者，其获得学位证书之前的初级专业技术职务任职时间按两年折一年计算。

## 2. 代表性教育教学业绩成果

(1) 掌握基本的教学理念和教学方法，系统讲授过 1 门课程，教学基本功扎实，教学态度端正，教学效果良好，教学质量考核合格，年均教学工作量均达到学校要求。

(2) 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。

(3) 作为主要参与人，完成 1 件在校级以上范围内实际推广应用的其他形式教育教学业绩成果。

## 3. 代表性科学研究业绩成果

(1) 具有扎实的本专业知识，完成 1 篇（部）学术论文、理论文章或学术论著；

(2) 作为主要参与人，完成 1 件其他形式的科学研究业绩成果。

## 4. 作为主要参与人，完成 1 项代表性公共服务业绩成果。

### (三) 副教授

#### 1. 学历学位及任职年限

具有博士学位，受聘讲师职务 2 年以上；具有研究生学历、硕士学位，受聘讲师职务 5 年以上；具有硕士学位（无研究生学历）或第二学士学位，受聘讲师职务 6 年以上；具有大学本科学历或学士学位，受聘讲师职务 7 年以上。

对获得博士学位前已任中级专业技术职务且各年度考核合格者，其获得学位证书之前的中级专业技术职务任职时间按两年折一年计算。

## 2. 教学科研型教师业绩条件

### (1) 代表性教育教学业绩成果

①治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学水平高；普通本科院校教师年均教学工作量达到学校要求；其他高校教师至少系统主讲2门课程2遍以上，其中1门须为专业实践教学课程（公共课教师除外），年均教学工作量达到学校要求；教学工作量中须有指导或协助指导青年教师、进修人员、研究生，或指导学生参加课外科技、竞赛活动，或讲授创新创业及其他育人课程产生的部分；在教学中根据人才培养要求不断更新教学内容，改革教学方法，教学效果优良。

②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。

③形成有一定影响的教育理念和教学风格。作为主要参与者，完成1件在校级以上范围内实际推广应用且效果良好的其他教育教学业绩成果。

### (2) 代表性科学研究业绩成果

①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；完成2篇（部）具有较高水平的学术论文、理论文章或学术论著，或获市厅级以上党政机关

成果（荣誉）肯定或奖等序列最高级次表彰，且发表、出版载体质量高，学术传播力和影响力大。

②主持完成 1 件其他形式的较高价值科学研究业绩成果，并取得较为显著经济效益和社会效益，或获市厅级以上党政机关成果（荣誉）肯定或奖等序列最高级次表彰。

（3）任现职以来，主持纵向科研项目；或横向科研项目（含知识产权转化等）到账经费人文社科领域累计 30 万元以上，自然科学领域累计 60 万元以上。

（4）主持完成 1 项获得校外法人好评的代表性公共服务业绩成果。

### 3. 教学为主型教师业绩条件

#### （1）代表性教育教学业绩成果

①治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学水平高；至少系统主讲 2 门课程 2 遍以上（非普通本科院校教师除公共课教师外，其中 1 门须为专业实践教学课程），年度教学工作量均达到学校要求，年均教学工作量达到学校要求；教学工作量中须有指导或协助指导青年教师、进修人员、研究生，或指导学生参加课外科技、竞赛活动，或讲授创新创业及其他育人课程产生的部分；在教学中根据人才培养要求不断更新教学内容，改革教学方法，教学效果优秀。

②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。

③形成有较大影响的教育理念和教学风格，积极参与教学改革与创新；作为主要参与者完成 1 项市厅级以上党政机关授予或主持完成 1 项高校授予的教育教学改革研究项目，取得相应的公开发表、出版成果且推广应用收效良好，或作为主要完成人取得 1 件省部级以上党政机关表彰奖励的奖等序列第二层级以上的教育教学成果，或作为主讲教师获本科高校课堂教学创新大赛、作为第一指导教师获中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛省级奖等序列第二层级以上。

④作为主要参与者完成 1 件在校级以上范围内实际推广应用且效果良好的其他教育教业绩成果。

#### (2) 代表性科学研究业绩成果

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；完成 1 篇（部）具有较高水平的学术论文、理论文章或学术论著，或获市厅级以上党政机关成果（荣誉）肯定或奖等序列最高级次表彰，且发表、出版载体质量高，学术传播力和影响力大；或主持完成 1 件其他形式的较高价值科学研究业绩成果，并取得较为显著经济效益和社会效益，或获市厅级以上党政机关成果（荣誉）肯定或奖等序列最高级次表彰。

(3) 主持完成 2 项获得校外法人好评的代表性公共服务业绩成果。

#### (四) 教授

## 1. 学历学位及任职年限

具有博士学位或研究生学历、硕士学位，受聘副教授职务5年以上；具有硕士学位（无研究生学历）或第二学士学位，受聘副教授职务6年以上；具有大学本科学历或学士学位，受聘副教授职务7年以上。

## 2. 教学科研型教师业绩条件

### （1）代表性教育教学业绩成果

①治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学水平高超；普通本科院校教师至少系统主讲2门课程（其中每年至少为本专科生讲授1门课程），年均教学工作量达到学校要求；其他高校教师主讲2门课程2遍以上（除公共课教师外，其中1门须为专业实践教学课程），年均教学工作量达到学校要求；教学工作量中须有指导或协助指导青年教师、进修人员、研究生，或指导学生参加课外科技、竞赛活动，或讲授创新创业及其他育人课程产生的部分；在教学中根据人才培养要求不断更新教学内容，改革教学方法，教学效果优良。

②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突出贡献。

③形成有较大影响的教育理念和教学风格，作为主要参与人完成1项市厅级以上党政机关授予或主持完成1项高校授予的教育教学改革研究项目，取得相应的公开发表、出版成果且推广应用收效良好，或作为主要完成人取得1件省部级以上党政机关表

彰奖励的奖等序列第二层级以上的教育教学成果。

④主持完成 1 件在校级以上范围内实际推广应用且效果良好的其他教育教学业绩成果。

### (2) 代表性科学研究业绩成果

①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；完成 2 篇（部）高水平学术论文、理论文章或学术论著，或获省部级以上党政机关成果（荣誉）肯定或奖等序列第二级次以上表彰，且发表、出版载体质量高，学术传播力和影响力大。

②主持完成 1 件其他形式的高价值科学研究业绩成果，或全流程参与（前 3 完成人）2 件及以上科技成果转化过程，并取得重大经济效益和社会效益，或获省部级以上党政机关成果（荣誉）肯定或奖等序列第二级次以上表彰。

(3)任现职以来，主持纵向科研项目；或横向科研项目（含知识产权转化等）到账经费人文社科领域累计 50 万元以上，自然科学领域累计 100 万元以上。

(4)主持完成 2 项获得校外法人好评的代表性公共服务业绩成果。

### 3. 教学为主型教师业绩条件

#### (1) 代表性教育教学业绩成果

①治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学水平高超；至少系统主讲 3 门课程 2 遍以上（非普通本科院校教师除

公共课教师外，其中 1 门须为专业实践教学课程），年均教学工作量达到学校要求（其中每年至少为本专科生讲授 1 门课程）；教学工作量中还须有指导或协助指导青年教师、进修人员、研究生，或指导学生参加课外科技、竞赛活动，或讲授创新创业及其他育人课程产生的部分；在教学中根据人才培养要求不断更新教学内容，改革教学方法，教学效果优秀。

②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突出贡献。

③形成很好影响的教育理念和教学风格，发挥示范引领作用；主持完成 1 项市厅级以上党政机关授予或 2 项高校授予的教育教学改革研究项目，取得相应的公开发表、出版成果，至少在本校推广应用和被 2 家以上同层次院校借鉴应用且收效良好，或作为主持人取得 1 件省部级以上党政机关表彰奖励的奖等序列第二层级以上的教育教学成果；或作为主讲教师获本科高校课堂教学创新大赛、作为第一指导教师获中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛国家级奖等序列第二层级以上。

④主持完成 2 件在校级以上范围内实际应用且效果良好的其他教育教业绩成果。

## （2）代表性科学研究业绩成果

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；完成 1 篇（部）高水平学术论文、理论文章或学术论著，或获省部级以上党政机关成果（荣誉）

肯定或奖等序列第二级次以上表彰，且发表、出版载体质量高，学术传播力和影响力大；或主持完成 1 件其他形式的高价值科学研究业绩成果，并取得重大经济效益和社会效益，或获省部级以上党政机关成果（荣誉）肯定或奖等序列第二级次以上表彰。

（3）主持完成 2 项获得校外法人好评的代表性公共服务业绩成果。

十、经批准聘用在“双肩挑”岗位的教师，申请晋升职称时，担任正处级职务的年均教学工作量可相应减免 1/2，担任副处级职务的年均教学工作量可相应减免 1/3，但年均教学工作量均不得低于 60 课时。专职辅导员中，从事思想政治教育课程教学的，其年均教学工作量须达到 60 课时；从事其他课程教学的，其年均教学工作量相应减免 1/2，但不低于 60 课时。

十一、其他系列职称转评高校教师系列，须具备下列条件：

1. 本人原从事专业技术工作与拟转评高校教师系列专业技术工作相同或相近；

2. 经过 1 年以上教育教学实践，考核表明能够胜任本专业教学、科研及公共服务工作；

3. 具备拟转评教师职务的任职条件，其中教学工作量可只考核 1 年；

4. 转评后，同一层级专业技术职务任职年限可以连续计算。

十二、补充说明

1. 本意见中所称“以上”均含本级。

2. 同一业绩成果取得若干外部评价、收录检索、表彰奖励的，由教师自行按最高（最优）等级选取提交，不重复计入成果。

3. 本标准中的“经济效益”指可以用经济统计指标计算和表现的效益（不含潜在效益），以市（地）级以上行政主管部门或当地税务部门证明材料为准；“社会效益”指经过有关主管部门认可的改善环境、劳动、生活条件、节能、降耗、增强国力等的效益，以及有利于贯彻党和国家方针政策、促进国民经济和社会发展的效益，以市（地）级以上行业主管部门证明为准。

4. 教师脱产攻读学历学位的时间、考核等次为不合格的年度及根据法律法规须扣除的工作时间，不计入任现职年限，期间不得申报高一级职务任职资格。

5. 同行专家指具有高级职称，从事相同或紧密相关领域学科（专业），思想政治素质、职业道德水平和学术能力高，专业技术成果丰硕，在经济社会建设中做出突出成就的专业技术人员。

6. 本标准中的“公开发表”指在国家主管部门确定的学术期刊、市厅级以上党政机关举办的主要媒体发表；“公开出版”指在当年度社会效益评价考核合格以上等级的图书出版单位出版。

