

中共滁州学院委员会文件

校党字〔2021〕69号



中共滁州学院委员会滁州学院关于印发进一步深化教师职称制度改革实施意见的通知

各基层党委、党总支，各二级学院、各部门：

《中共滁州学院委员会滁州学院关于进一步深化教师职称制度改革的实施意见》已经学校相关会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共滁州学院委员会 滁州学院

2021年7月12日

中共滁州学院委员会滁州学院关于进一步深化 教师职称制度改革的实施意见

为深入贯彻《中共中央国务院深化新时代教育评价改革总体方案》和中央、省委关于全面深化新时代教师队伍建设和改革等政策精神，进一步落实《职称评审管理暂行规定》（人社部40号令）、《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）、《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部43号令）、《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》（教育部46号令）、《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》（教人〔2020〕15号）、《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》（教社科〔2020〕3号）、《关于加强新时代高校教师队伍建设和改革的指导意见》（教师〔2020〕10号）和《关于做好教育部、科技部关于规范高等学校SCI论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见落实工作的通知》（皖教秘科〔2020〕9号）等文件规定，持续深化职称制度和教师评价改革，加强人才队伍建设，结合实际制订本意见。

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，贯彻落实中央和省委深化职称制度改革系列文件精神，围绕地方应用型高水平大学建设和创建硕士学位授予权单位等目标，以立德树人为根本任务，推进学校内涵式发展，深化教师评价机制改革，坚持问题导向、目标导向和公平公正原则，健全职称评聘制度体系。克

服“五唯”痼疾，注重品德、能力和业绩评价，突出质量、贡献和影响评价，切实发挥指挥棒作用，激发广大教师的创新活力和发展潜力，营造有利于人才成长发展的评价制度环境。

二、基本原则

1. 坚持以德为先，教书育人。以师德为先，以教学为要，以育人为本，严格师德师风要求，引导教师以德施教、立德树人，突出教书育人实绩。

2. 坚持问题导向，精准施策。围绕教师职称改革和建设高水平应用型师资队伍实际，有针对性地提出改革举措，增强改革实效性。

3. 坚持综合评价，创新机制。把握教师成长的规律和工作特点，完善评价标准，强化综合业绩评价，创新评价机制，科学客观公正评价。

4. 坚持分类分级，评用结合。采用水平与潜力、定性与定量相结合的评价方式，引导不同类型教师分类发展，以评价促进人才培养与使用。

三、主要改革措施

（一）完善教师职称考核评价标准

1. 坚持师德第一标准。把提高思想政治素质和职业道德水平摆在教师队伍建设首要位置，强化思想政治工作和师德考核要求，严把思想政治素质考核关，并将师德考核作为教师职称评聘的必备内容。学校完善教师思想政治素质考核评价标准，制定《滁州学院教师申报专业技术职务思想政治考核表》（详见附件1）。二

级单位党委（党总支）对职称推荐人选思想政治素质进行任期考核评价，考核结果分优秀、良好、合格和不合格四个等次，考核不合格的不予推荐职称晋升。同时，在申报职称的规定任职年限内，师德年度考核均应合格以上，连续三年以上优秀者优先推荐；师德考核不合格者，当年度职称评聘“一票否决”；出现师德失范或学术不端行为受到处分者，除取消当年度申报资格外，按规定从下一年度起延迟申报。从2023年起，除博士申报讲师外，教师晋升高一级职称须有至少1年担任班主任（班导师）、辅导员、社团指导教师等学生工作经历，或支教、扶贫、援外等工作经历并考核合格。

2. 注重教育教学考核。坚持人才培养中心地位，加强教育教学考核评价，把课堂教学质量作为重要标准，重视教学工作量的同时，强化教学质量考核，突出教书育人实绩。完善教师职称评聘教学工作考核，提高教学业绩与质量的评价权重。二级学院考核推荐时，要将教学业绩与质量作为量化评价的重要依据。原则上，申报高级职称教学考核量化计分比例不低于30%、中级职称不低于40%、教学型教师不低于50%。学校综合评审时，同等条件下对教学质量考核评分高、年度教学考核优秀次数多、获校级以上教学竞赛奖励或教坛新秀、优秀教师、“好老师”等称号者予以优先。教学考核不合格的，当年度不得推荐晋升职称。

3. 强化综合业绩评价。加强对师德师风、教育教学、科学研究、社会服务及专业发展等综合业绩评价。量化考核时，二级学院要根据不同学科、类型、层级教师特点，合理设置各项考核内

容权重，在符合基本条件基础上，按照规则量化计分、择优推荐。综合评审时，学校重点关注业绩成果的质量、层次、水平评价，克服“五唯”倾向，充分考察申报人实际水平、发展潜力和岗位匹配度，不以SCI论文等相关指标作为评审的直接依据。鼓励教师在国内核心期刊、党报党刊、参政咨询、新闻媒体上发表创新性学术论文或引领性文章，对《安徽日报》等省级以上党报理论版重点文章或获得省部级以上领导批示的理论成果比照二类论文对待。对非工程类的人文社科发表EI（工程索引）等论文，职称评审中不予认可。

4. 加强实践能力评价。坚持应用型师资队伍建设的导向，支持教师通过顶岗实习、挂职锻炼、产学研合作等方式持续提升专业实践能力，促进科技成果转化，社会服务成果纳入职称考核评价的内容与范围。教师晋升高级职称应具备“双能型”资格，或近五年有1年以上挂职经历并考核合格。持续规范职称评聘中产学研成果的使用管理，注重质量与效益评价。对政府委托专项课题以政府级别和经费额度认定等级，对企业委托研发类课题以“到校研究经费”额度（扣除为委托方购置设备的经费）认定等级；立项以委托合同为准，结项须经委托单位验收和学校科技部门认可；对经费频繁或大额过户转账的横向项目，评审中将予以重点审查，项目主持人须作相关说明。重视专利质量和转化应用等指标，对专业相关度高、产生良好效益的专利，评审中可加倍计分、优先支持；对相关度低、未能转化应用的折减计分；对购买受让的专利，职称评审中不予认可。

5. 突出成果贡献评价。强化目标引领，围绕学科、专业、平台、团队等学校重要建设目标，引导教师立足本学科领域和岗位职责做出特殊贡献。对取得国内一流学科、硕士点学科、国家级一流专业及省级以上平台的主要负责人，或获得省部级科技成果二等以上奖励、省 115 产业创新团队等重要成果（前 3 名），并符合相应资格条件的教师优先评聘职称。加强公共服务贡献评价，对积极承担学校各类公共服务职责的教师，在职称评审中予以适当体现。学校制定职称申报人员公共服务贡献量化评价指标（详见附件 2），由各二级学院在相关职能部门指导下进行自主评价，结果作为职称推荐、评审的重要参考。公共服务贡献量化评价指标从 2021 年起开始试行，学校将根据实际逐步完善公共服务贡献评价办法、提升评价权重。

（二）推进教师职称分类分级评价

6. 健全教师岗位分类管理。坚持岗位管理，统筹规划、合理设置、有序使用职称指标，持续完善教学型、教学科研型、科研型、应用推广型等专任教师和专职辅导员、思政课教师等岗位设置。专任教师岗位设置以教学科研型为主，原则上设岗数量不低于岗位总量的 70%，或年度使用计划不低于岗位指标的 70%；合理设置教学型教师岗位指标，探索实施符合教学型职称的评审方案；按照规定单独设置专职辅导员、思政课教师岗位。进一步增强职称岗位使用透明度，在清理、公布年度岗位空额基础上，根据申报情况等合理确定年度岗位使用计划，原则上高级职称当年使用计划不超过岗位空额或符合条件申报人数的 70%。对高级职称比例

超过 50% 的学院，在评审中根据学校发展适当加强宏观调控。

7. 推进职称分类分层评价。坚持分类与分层相结合，根据不同岗位教师职责，采用更加灵活的评价方式，提高职称评审的针对性、精准性和实效性，不将论文等作为评价应用型人才的限制性条件。对教学型强化教育教学评价，符合基本科研条件后，重点通过专家听课评课等加大教学质量考评。对科研型强化同行学术评价，注重科研成果的层次与水平，适当降低教研论文发表要求。对应用推广型强化效益影响评价，突出成果转化应用和产生的经济社会效益及影响。落实我省扶贫工作有关政策，对教师扶贫期间申报职称的年教学工作量予以减免，申报中级职称论文不作要求，扶贫 1 年以上申报高级职称论文减少 1 篇，3 年以上论文不作要求，且业绩、奖项等条件可降低一个层次；对援派期满 3 年的，可提前一年申报高一级职称。推进评审权下放，逐步探索将讲师评审权下放至二级学院。

8. 加强代表作同行专家评议。完善高级职称代表性成果评价制度，拓展送审代表作类型，健全同行专家遴选、鉴定、评议机制，引导教师产出高水平成果。除公开发表论文外，允许教师将经复制比检测合格的专利成果、项目报告、学术会议报告、设计方案、教学成果、专著教材、标准规范、艺术创作等成果作为代表作送审鉴定（附相关说明），突出评价成果的质量水平、原创价值及实际贡献。对发表 EI 收录的会议论文（CA）、书评（二类及以上）、学术著作等成果作为评审业绩条件之一的，须送同行专家单独鉴定。进一步优化专家来源和结构，利用省内高水平大

学专家库资源的同时，适当扩大省外同行专家的参与度。代表作送审原则上委托省外高水平大学，评委会组成根据实际适时遴选一定的省外专家参与。

9. 完善教师职称评审机制。加强教师职称评审组织建设，优化职称评审机制，简化评审材料。根据人社部有关规定，将学校教师系列职称评审委员会组成专家调整为不少于 25 人，其中校内专家不超过 1/3；分设的专业（学科）评审委员会原则上不少于 11 人，其中校外专家不少于 1/3，有关专家条件不变。推进合理设定量化权重、正高职称述职答辩、教学型职称试讲考核、分设专业（学科）评委会以及实行学科组专家主、副审制等评审改革。简化评审材料，申报人签署诚信承诺书后，可不提供学历学位、任职资格及聘任证书（不含校外职称）等原件及主持项目的申报书复印件，不靠用文件条款的材料原则上无须提供。

（三）实施专职辅导员和思政课教师职称改革

10. 改革思政学科职称评聘制度。贯彻中央加强和改进新形势下高校思政工作有关精神，推进辅导员队伍专业化、职业化和新时代思政课教师队伍建设，完善思政学科职称考核、评价和激励制度，实行单列计划、单设标准、单独评审。以实有在岗人员为基数设置年度各层级岗位，参照专任教师岗位竞争比例进行评审。单独制定思政学科职称评价标准，对辅导员既注重考察思政教育研究能力、成果和学生工作年限，更加注重考察工作业绩和育人实效，辅导员年度业务考核不合格的不计算学生工作年限。将思政课教师教学工作业绩作为首要考查条件，突出教学效果考核要

求，申报高级职称任现职以来年均教学工作量达到学校相关要求，并取得良好教学效果。鼓励教师在中央和地方主要媒体发表理论文章或优秀网络文化成果，并探索纳入专职辅导员和思想政治理论课教师职称成果评价范围。

11. 成立思政学科职称评聘组织。根据教育部有关要求，成立思想政治教育学科教师职称评聘工作委员会，在学校职称评聘工作领导小组的领导和教师职称评审专家委员会的指导下，负责专职辅导员和思政课教师的职称评聘工作。评聘结果经学校教师职称评审专家委员会审议、确认后，报学校职称评聘工作领导小组、校长办公会审定和省厅核准、备案。评聘工作委员会设主任1名，由学校党委负责人担任，成员由党委组织部、党委宣传部、人事处、学生处、教务处、科技处、马克思主义学院等主要负责人及相关学科正高级专家组成，成员一般不少于11人，其中校外专家不少于1/3、正高级专家不少于1/2。专职辅导员和思政课教师职称评审工作，实行分级负责制。

（四）促进职称评价与人才培养使用有机结合

12. 明确职称聘后职责与待遇。加强岗位聘用管理，明确职称聘后职责与待遇。受聘人员应按照学校教学、科研及其他专业技术岗位职责规定，认真完成岗位基本工作任务，并定期接受履职考核。受聘教授职称人员，首次聘期不少于8年，按照学校有关政策享受特殊岗位待遇。落实教授为本科生授课制度。聘期内，教授每年应承担的教学工作量不低于96标时（其中课堂教学工作量不低于64标时），科（教）研工作量不低于100分；其他正高

职称人员除履行本岗位职责外，年科（教）研工作量不低于教授的 60%；兼任处级以上管理职务的“双肩挑”人员，年教学、科（教）研工作量按 1/2 标准要求。

13. 加强职称聘后考核与管理。建立岗位聘期和职称聘后考核制度，将受聘人员履职考核与奖励性绩效工资、享受的特殊待遇等相挂钩。将教学、科研及其他岗位工作职责与任务完成情况，作为奖励性绩效分配的重要依据，打破职称身份，鼓励多劳多得、优绩优酬。加强特殊待遇考核，促进受聘人员发挥应有作用。对正高职称人员一般每三年进行一次聘后履职考核，不合格者暂停或扣发相应特殊岗位津贴。岗位聘期考核未开展前，职称聘后考核由人事处牵头教务处、科技处、学生处等组织实施，考核结果报学校学术委员会审定；开展后，纳入岗位聘期考核一并进行，考核结果报学校岗位聘用工作领导小组或委员会审定。

四、工作保障

1. 加强组织领导。职称工作政策性强，涉及教职工切身利益，关系学校事业长远可持续发展。学校将在上级政策指导下，进一步加强对职称工作的领导，始终把握正确方向，稳慎推进改革，贯彻落实有关要求，破解制约人才发展体制机制障碍。各二级单位要深入学习、认真领会我省和学校职称制度改革精神，加强组织领导，加大宣传力度，不断完善本单位职称评聘组织和制度建设，持续推进职称工作发挥应有导向作用，激励人才为学校发展做出更大贡献。为进一步健全学校职称工作领导组织，增列党委组织部、发规处、学工部、马克思主义学院等单位主要负责人为

学校职称工作领导小组成员。

2. 强化纪检监督。落实国家和我省职称监管政策规定，坚持“四公开、两公示”制度，广泛接受监督，保障职称评聘工作公平、公正。学校在人事处网站专门设置职称工作意见箱，畅通意见反映渠道。学校纪委依规加强对职称评聘过程、改革政策落实等监督检查，协同人事处（职评办）受理申诉、检举，认真核查有关信访反映的情况。严格执行职称工作回避和保密制度。评审专家及工作人员有法定回避情形的，必须予以回避；参与评审的工作人员，对专家信息负有保密责任；评审专家对评审过程和结果负有保密义务。如发现违规违纪等问题，将及时依法依规处理。

3. 营造良好氛围。职称制度改革是人才评价机制建设的重要组成部分，是一项长期系统性工程，需要教职工的支持和广泛参与。学校将以改革、完善教师职称制度为基础，协调推进其他系列职称、党务政工专业职务的推荐或评聘制度改革，进一步完善岗位设置，坚持职岗一致，突出岗位工作实绩，破除“五唯”痼疾，创新考核评价方式，不以论文等指标作为其他系列职称评价的直接依据。加强职称聘后管理，促进人才评价与培养使用有机结合，加快形成有利于人才成长发展和发挥作用的良好环境。

五、本意见自发布之日起施行，由校职评办（人事处）负责解释。原有规定与本意见不一致的，以本意见为准。上级有新的文件规定的，按上级最新政策执行。未尽事宜，由学校另行研究。

附件：1. 滁州学院教师申报专业技术职务思想政治考核表（试行）

2. 滁州学院职称申报人员公共服务贡献量化评价指标（试行）