

广东省人力资源和社会保障厅 广东省教育厅

粤人社函〔2021〕314号

广东省人力资源和社会保障厅 广东省教育厅转发 《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》的通知

各高等学校：

现将《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，以下简称《指导意见》）转发给你们，并结合我省高等教育放管服改革实际，提出以下贯彻落实意见，请一并遵照执行。

一、提高站位，充分认识改革重要意义

习近平总书记指出，教师是立教之本、兴教之源，建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作，要健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向。深化高校（含民办高校，下同）教师职称制度改革，是贯彻落实中央深化新时代教师队伍建设和教育评价改

改革的部署要求，是进一步加强高校教师队伍建设的的重要举措，是增强我省高等教育综合实力和核心竞争力的制度保障。各高校要充分认识高等学校教师职称制度改革的重要性，把推进改革和全面履行职责、加强队伍建设及促进高等教育事业发展有机结合起来，落实举措、完善机制，确保改革成效。

二、突出重点，准确把握改革关键环节

各高校要认真学习《指导意见》精神，准确把握改革的重点任务和关键环节，落实好各项要求。

（一）进一步构建分类分层的职称评价体系。要根据新时代教师队伍发展需要，结合学校发展实际，科学设置教学为主型、教学科研型等各类型教师岗位。结合学校特点和办学类型，按照不同岗位、不同层次、不同学科教师的特点和职责，建立分类分层、各有侧重的职称评价体系，有针对性地评价不同类别、不同层次教师的实绩和贡献，避免“一把尺子量到底”。按照国家改革要求和“干什么、评什么”原则，逐步将教学人员入轨高等学校教师职称系列开展评聘工作，严格规范科研职称系列评聘范围。强化职业院校技术技能要求，加强“双师型”教师队伍建设。根据《指导意见》，对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和在经济社会发展中做出重大贡献的教师，以及引进的高层次人才和急需紧缺人才等，可建立职称评价绿色通道，在严把质量和程序前提下制定评价标准，畅通人才发展通道。

（二）进一步完善职称评价标准条件。强化师德和教育教学要求，坚持将师德表现作为首要条件，将履行教育教学职责作为基本要求，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，破除“五唯”和“SCI至上”。按照《指导意见》，不得将出国（出境）学习经历、人才称号等作为限制性条件，不得简单将论文论著、科研项目等业绩成果的数量和规模作为门槛条件，探索将项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品等多种成果形式作为代表性成果，突出评价代表性成果质量、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，可结合实际建立学校的高水平期刊目录和高水平学术会议目录。职称专业名称应按照国家高校专业目录规范设置。

（三）进一步加强评价用人管理。根据《教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7号）和有关规定，高校应按有关规定自主设置专业技术岗位、确定岗位结构比例，结合岗位空缺情况开展教师职称评审，将通过评审的教师聘用到相应岗位，保障薪酬及相关待遇，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。

（四）进一步优化思想政治工作评审。根据《指导意见》和《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）等文件精神，将思想政治理论课教师、专职辅导员职称评审分别纳入

单列计划、单设标准、单独评审体系。强化教师思想政治工作要求，把课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容。

三、加强领导，全力保障改革平稳推进

各高校要切实承担起教师职称工作的主体责任。根据国家和省深化新时代教师队伍建设和教育评价改革要求，省人力资源社会保障厅、省教育厅制定了《高校教师职称相关政策指引》。各高校要认真梳理比对相关政策，抓紧修订学校的职称制度文件，按程序报两厅备案通过后，及时开展职称评审。要根据《广东省职称自主评审管理服务规定》《关于转发〈高校教师职称评审监管暂行办法〉的通知》等文件规定，进一步规范学校职称制度文件，以及评审前计划和评审后结果的报备工作。要加强学校内部监督，调动广大教师广泛参与改革、支持改革。

各高校要做好统筹规划，处理好改革与稳定的关系，确保平稳过渡。不能及时完成职称制度文件修订工作的，须在 2021 年度教师职称评审工作方案中明确需要调整的内容，确保学校的评审办法、标准条件与国家和省的教师职称政策要求一致。省人力资源社会保障厅和省教育厅将加强对全省高校职称评审工作的指导、监督，适时开展现场抽查和专项检查。对评审工作措施没落实、标准没执行、程序不规范，造成评审质量低下、投诉较多以及抽查检查中发现问题比较严重的高校，将按规定暂停自主评审工作直至收回评审权。

- 附件：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
2.高校教师职称相关政策指引



公开方式：主动公开

抄送：各地级以上市人力资源社会保障局、教育局。

附件 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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局），中央和国家机关有关部委人事部门，教育部直属各高等学校：

高等学校教师（以下简称高校教师）是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是新时代推动国家教育事业发展和高层次人才培养的重要力量。为深入贯彻落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，按照《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》要求，进一步完善教师评价机制，激励广大高校教师教书育人，落实立德树人根本任务，推进高等教育内涵式发展，加快教育现代化，现就深化高校教师职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（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、五中全会以及全国教育大会精神，遵循高校教师职业特点和发展规

律，破除束缚高校教师发展的思想观念和体制机制障碍，分类分层，科学评价，充分调动广大高校教师的积极性和创造性，激发高校教师活力、动力，建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育事业发展提供制度保障和人才支持。

（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，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。

2.坚持以人为本，创新机制。把握高校教师成长的规律和工作特点，完善评价标准，创新评价机制，科学客观公正评价，让教师更具有获得感和成就感，激励教师人人尽展其才。

3.坚持问题导向，精准施策。围绕高校教师职称评审重点难点及突出问题，有针对性地提出改革举措，增强高校教师职称制度改革的实效性。

4.坚持分类实施，自主评价。根据不同类型、不同层次高校及教师特点，采用业绩水平与发展潜力、定性与定量评价相结合的方式，高校自主实施分类分层评价，政府依法宏观管理。

二、主要内容

深入贯彻高等教育领域“放管服”改革精神，加快转变政府职能，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）健全制度体系。

1.创新岗位类型。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。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。

2.健全层级设置。高校教师职称一般设置初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。初级、中级、副高级、正高级职称名称一般依次是助教、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。

（二）完善评价标准。

1.严把思想政治和师德师风考核。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，健全评价标准、体系及考核方案，提高考核评价的科学性和实效性。

2.突出教育教学能力和业绩。高校应把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要标准，严格教学工作量，强化教学考核要求，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。突出教书育人实绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价。

3.克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾

向。规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、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。核心是评价研究本身的创新水平和科学价值。高校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。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.推行代表性成果评价。结合学科特点，探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品等多种成果形式，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。注重质量评价，防止简单量化、重数量轻质量，建立并实施有利于教师潜心教学、研究和创新的评价制度。

（三）创新评价机制。

1.分类分层评价。结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，哲学社会科学、自然科学、工程科技等不同学科领域，基础研究、应

用研究等不同研究类型，通用专业、特殊专业等不同专业门类，建立科学合理的分类分层评价标准。职业院校要强化技术技能要求，加强“双师型”教师队伍建设。

2.创新评价方式。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，完善同行专家评议机制，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。给内、外部评审专家预留充足时间进行评鉴，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。注重个人评价与团队评价相结合，考察团队合作及社会效益，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。探索国防科技、公共安全等特殊领域人才评价办法。

3.建立重点人才绿色通道。引导教师主动服务国家重大战略需求，注重工作实绩，其工作成果不简单以发表论文、获得奖项等进行比较评价。对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、在经济社会事业发展中做出重大贡献的教师以及招聘引进的高层次人才和急需紧缺人才等，在严把质量和程序的前提下，可制定较为灵活的评价标准，申报高级职称时论文可不作限制性要求，畅通人才发展通道。

4.完善信用和惩戒机制。建立申报教师、评审专家及相关人员诚信承诺和诚信信息共享机制。申报教师职称评审中存在弄虚作假、学术不端的，按国家和学校相关规定处理。因弄虚作假、学术不端等通过评审聘任的教师，撤销其评审聘任结果。引导建

立学术共同体自律文化，建立完善评审专家的诚信记录、利益冲突回避、履职尽责评价、动态调整、责任追究等制度，严格规范专家评审行为。对违反评审纪律的评审专家、党政领导和其他责任人员，按照有关规定处理。

5.健全聘期考核机制。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，完善退出机制，实现人员能上能下、能进能出。

（四）落实自主评审。

1.下放职称评审权。高校教师职称评审权直接下放至高校，自主组织评审、按岗聘用，主体责任由高校承担。高校要加强对院系的指导和监管，院系要将符合条件的教师向上级评审组织推荐。条件不具备、尚不能独立组织评审的高等学校，可采取联合评审、委托评审的方式。高校自主制定教师职称评审办法、操作方案等评审文件，按相关规定进行备案。职称评审办法应包括教师评价标准、评审程序、评审委员会人员构成规则、议事规则、回避制度等内容。高校制定的教师评价标准不低于国家规定的基本标准，可结合实际明确破格条件。高校聘用研究人员等到教师岗位的，可结合实际制定职称评价具体办法。职业院校、应用型本科高校对特殊高技能人才可适当放宽学历要求。对长期在艰苦边远地区工作的高校教师，省级人力资源社会保障部门、教育行政部门可根据实际情况适当放宽学历和任职年限要求。

2.加强监管服务。按照高校教师职称评审监管办法，加强对高校教师职称评审工作的监管，开展业务指导，搭建平台，优化服务，为高校教师职称评审提供支持。定期按一定比例开展抽查，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，并将抽查、巡查情况通报公开。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不予整改的高校，暂停其自主评审工作直至收回评审权，并进行责任追究。加强职称评审信息化建设，探索推广在线申报和评审，简化申报信息和材料报送等相关手续。

（五）优化思想政治工作评审。

1.规范思想政治理论课教师评审体系。思想政治理论课教师职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系，高级岗位比例不低于学校平均水平。建立符合思想政治理论课教师职业特点和岗位要求的评价标准，注重考察教学工作业绩和育人实效，将在中央和地方主要媒体上发表的理论文章等纳入思想政治理论课教师职称成果评价范围。

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，把教师课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容。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。

（六）实行评聘结合。

1. 高校根据国家有关规定自主设置岗位，结合岗位空缺情况开展教师职称评审，并将通过评审的教师聘用到相应岗位，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。

2. 对此次改革前本高校评审通过、已经取得高校教师职称但未被聘用到相应岗位的人员，有关地方和高校要结合实际研究具体办法，妥善做好这部分人员择优聘用等相关工作。

三、组织实施

（一）加强领导，优化服务。深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设，推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育科学发展的重要举措。各地区、各部门、各高校要高度重视，充分认识改革的重要意义，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，加强党的领导，周密部署，统筹协调。各有关部门要各司其职，协同配合，优化服务，为深化高校教师职称制度改革创造良好条件。

（二）严格程序，确保公正。各高校要按照职称制度改革要求，认真做好职称工作，确保标准公开、程序公平、结果公正。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。

（三）科学谋划，稳妥推进。各地区、各高校要正确处理好改革、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。

本意见适用于普通高等学校，其他高等学校可参照执行。

附件：高等学校教师职称评价基本标准

人力资源社会保障部 教育部

2020 年 12 月 31 日

附件

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

高校教师职称相关政策指引

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
1	1 适用范围	高校应明确专业技术人员参与职称评审。	中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》	职称是专业技术人员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员评价和管理的基本制度。
2	2 师德要求	将师德表现作为教师职称评审的首要条件，教师出现违反师德行为，取消相关资格处理的执行期限不得少于 24 个月。	中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》	坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，强化教师思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化、长效化。
3			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）	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，健全评价标准、体系及考核方案，提高考核评价的科学性和实效性。
4			《教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7 号）	高校要将师德表现作为评聘的首要条件。
5			《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》（教师〔2018〕17 号）	高校教师出现违反师德行为的，根据情节轻重，给予相应处理或处分。情节较轻的，给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评，以及取消其在评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报人才计划、申报科研项目等方面的资格。担任研究生导师的，还应采取限制招生名额、停止招生资格直至取消导师资格的处理。以上取消相关资格处理的执行期限不得少于 24 个月。
6			《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人〔2017〕5 号）	高校要将师德表现作为职称（职务）评审、岗位聘用的首要条件。

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
7	3 科学评价	3.1 建立分类评价标准，结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，哲学社会科学、自然科学、工程科技等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，通用专业、特殊专业等不同专业门类，建立科学合理的分类分层评价标准。	《教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7号）	提高教学业绩在评聘中的比重。针对不同类型、不同层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立分类评价标准。完善同行专家评价机制，建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式。
8			《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人〔2017〕5号）	对教学为主型、教学科研并重型和科研为主型等不同岗位教师进行分类评价。要提高教学业绩在职称（职务）评聘中的比重，注重基本教学工作量、教学质量、教改教研成果、教学奖项等教学工作实绩，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向。要针对不同类型、不同层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立分类评价标准。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力，对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。
9			教育部等六部门《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）	完善教师职称评审标准，根据不同学科、不同岗位特点，分类设置评价指标，确定评审办法。
10			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）	结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，哲学社会科学、自然科学、工程科技等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，通用专业、特殊专业等不同专业门类，建立科学合理的分类分层评价标准。
11		3.2 科学设定评价要求，规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、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。核心是评价研究本身的创新水平和科学价值。	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）	克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向。规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、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。核心是评价研究本身的创新水平和科学价值。高校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。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。
12			教育部科技部印发《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的通知》（教科技〔2020〕2号）	在职称（职务）评聘中，学校应建立与岗位特点、学科特色、研究性质相适应的评价指标，细化论文在不同岗位评聘中的作用，重点考察实际水平、发展潜力和岗位匹配度，不以SCI论文相关指标作为判断的直接依据。在人员聘用中，学校不把SCI论文相关指标作为前置条件。
13			教育部科技部印发《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的通知》（教科技〔2020〕2号）	学校在绩效和聘期考核中，不宜对院系和个人下达SCI论文相关指标的数量要求，在资源配置时不得与SCI相关指标直接挂钩。要取消直接依据SCI论文相关指标对个人和院系的奖励，避免功利导向。
14			科技部印发《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》的通知（国科发监〔2020〕37号）	对于应用研究、技术开发类科技活动，注重评价新技术、新工艺、新产品、新材料、新设备，以及关键部件、实验装置/系统、应用解决方案、新诊疗方案、临床指南/规范、科学数据、科技报告、软件等标志性成果的质量、贡献和影响，不把论文作为主要的评价依据和考核指标。

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
15	3 科学评价	3.3 不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件。	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）	不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件。
16			《教育部 国家知识产权局 科技部关于提升高等学校专利质量促进转化运用的若干意见教科技》（〔2020〕1号）	高校要以质量和转化绩效为导向，更加重视专利质量和转化运用等指标，在职称晋升、绩效考核、岗位聘任、项目结题、人才评价和奖学金评定等政策中，坚决杜绝简单以专利申请量、授权量为考核内容，加大专利转化运用绩效的权重。
17		3.4 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。	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）	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。
18			中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》	不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件，有关申报书不得设置填写人才称号栏目。
19		3.5 不得将出国（出境）学习经历作为限制性条件。	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）	不得将出国（出境）学习经历作为限制性条件。
20			中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》	规范高校教师聘用和职称评聘条件设置，不得将国（境）外学习经历作为限制性条件。
21			教育部 2020 年第 46 号《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》	在制定思政课教师专业技术职务（职称）评聘指标和排次定序依据时，要结合实际设置规则，不得将国外期刊论文发表情况和出国访学留学情况作为必要条件。
22			教育部等六部门《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）	不把出国（境）学习经历、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。
23		3.6 完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价，探索多样成果形式，创新评价方式。	教育部等六部门《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）	完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价。对承担国防和关键核心技术攻关任务的教师，探索引入贡献评价机制。
24			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）	推行代表性成果评价。结合学科特点，探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品等多种成果形式，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。注重质量评价，防止简单量化、重数量轻质量，建立并实施有利于教师潜心教学、研究和创新的评价制度。
25			科技部印发《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》的通知（国科发监〔2020〕37号）	对于基础研究类科技活动，注重评价新发现、新观点、新原理、新机制等标志性成果的质量、贡献和影响。对论文评价实行代表作制度，根据科技活动特点，合理确定代表作数量，其中，国内科技期刊论文原则上应不少于1/3。强化代表作同行评议，实行定量评价与定性评价相结合，重点评价其学术价值及影响、与当次科技评价的相关性以及相关人员的贡献等，不把代表作的数量多少、影响因子高低作为量化考核评价指标。

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
26	3 科学评价	3.6 完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价，探索多样成果形式，创新评价方式	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）	创新评价方式。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，完善同行专家评议机制，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。尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。注重个人评价与团队评价相结合，考察团队合作及社会效。
27	4 教授授课	落实教授给本专科生授课制度，明确教授承担本专科生教学最低课时要求。	《教育部关于一流本科课程建设的实施意见》（教高〔2019〕8号）	高等学校要严格执行教授为本本科生授课制度，连续三年不承担本科课程的教授、副教授，转出教师系列。
28			教育部等六部门《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）	将教授为本专科生上课作为基本制度，高校应明确教授承担本专科生教学最低课时要求，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。
29	5 教学工作量与教学质量	加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要标准，严格教学工作量，强化教学考核要求，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。	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）	高校应把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要标准，严格教学工作量，强化教学考核要求，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。突出教书育人实绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价。
30			教育部等六部门《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）	强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，把承担一定量的本（专）科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。
31	6 工作量计算	把参与教研活动，编写教材、案例，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入工作量。	中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》	把参与教研活动，编写教材、案例，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入工作量。
32	7 青年教师	晋升高一级职称的青年教师，须有至少一年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格。	中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》	高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历。
33			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）	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。
34			《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）	青年教师晋升高一级专业技术职务（职称），须有至少一年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格。
35			《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）	将至少一年兼任辅导员、班主任等日常思想政治教育工作经历并考核合格作为青年教师晋升高一级专业技术职务（职称）的必要条件。

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
36	8 高职院校	高职院校应建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的“双师型”教师评价考核体系，将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据。	《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》（教师〔2019〕6号）	建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的“双师型”教师评价考核体系。将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据。
37			《职业教育提质培优行动计划（2020—2023年）》（教职成〔2020〕7号）	改革职业学校专业教师晋升和评价机制，破除“五唯”倾向，将企业生产项目实践经历、业绩成果等纳入评价标准。
38			《职业院校教材管理办法》（教材〔2019〕3号）	承担国家统编教材编写修订任务，主编和核心编者视同承担国家级科研课题；承担国家规划公共基础必修课和专业核心课教材编写修订任务，主编和核心编者视同承担省部级科研课题，享受相应政策待遇。审核专家根据工作实际贡献和发挥的作用参照以上标准执行。对承担国家和省级规划教材编审任务的人员，所在单位应充分保证其工作时间，将编审任务纳入工作量计算，并在评优评先、职称评定、职务（岗位）晋升方面予以倾斜。
39			《职业学校校企合作促进办法》（教职成〔2018〕1号）	职业学校应当将参与校企合作作为教师业绩考核的内容，具有相关企业或生产经营管理一线工作经历的专业教师在评聘和晋升职务（职称）、评优表彰等方面，同等条件下优先对待。
40			《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）	职业院校要强化技术技能要求，加强“双师型”教师队伍建设。
41	9 思政课教师	9.1 高校思政课专业技术职务高级岗位比例不低于重点学科高级岗位设置的平均水平，在思政课教师职务职称评聘标准中提高教学和教学研究占比。	《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》（中办发〔2019〕47号）	切实改革思政课教师评价机制。严把政治关、师德关、业务关，明确与思政课教师教学科研特点相匹配的评价标准，进一步提高评价中教学和教学研究占比。各高校在专业技术职务（职称）评聘工作中，要单独设立马克思主义理论类别，校级专业技术职务（职称）评聘委员会要有同比例的马克思主义理论学科专家。按教师比例核定思政课教师专业技术职务（职称）各类岗位占比，高级专业技术职务（职称）岗位比例不低于学校平均水平，指标不得挪作他用。要将思政课教师在中央和地方主要媒体上发表的理论文章纳入学术成果范畴。实行不合格思政课教师退出机制。
42			《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）	高等学校应当科学设置思政课教师专业技术职务（职称）岗位，按教师比例核定思政课教师专业技术职务（职称）各类岗位占比，高级岗位比例不低于学校平均水平，不得挪作他用。

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
43	9 思政课教师	9.2 思想政治理论课教师职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系，将在中央和地方主要媒体上发表的论文等纳入思想政治理论课教师职称成果评价范围，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专业技术职务（职称）评聘的首要考查条件和必要条件。	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）	思想政治理论课教师职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系，高级岗位比例不低于学校平均水平。建立符合思想政治理论课教师职业特点和岗位要求的评价标准，注重考察教学工作业绩和育人实效，将在中央和地方主要媒体上发表的论文等纳入思想政治理论课教师职称成果评价范围。
44			《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）	高等学校应当制定符合思政课教师职业特点和岗位要求的专业技术职务（职称）评聘标准，提高教学和教学研究在评聘条件中的占比。
45			《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》（中办发〔2019〕47号）	各高校在专业技术职务（职称）评聘工作中，要单独设立马克思主义理论类别，校级专业技术职务（职称）评聘委员会要有同比例的马克思主义理论学科专家。按教师比例核定思政课教师专业技术职务（职称）各类岗位占比，高级专业技术职务（职称）岗位比例不低于学校平均水平，指标不得挪作他用。要将思政课教师在中央和地方主要媒体上发表的论文纳入学术成果范畴。
46			《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）	高等学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专业技术职务（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专业技术职务（职称）评聘的必要条件。
47			《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）	思政课教师指导1个马克思主义理论类学生社团1年以上，且较好履行政治把关、理论学习、业务指导等职责的，在专业技术职务（职称）评聘中同等条件下可以优先考虑。
48	10 专职辅导员	专职辅导员专业技术职务（职称）评聘应更加注重考察工作业绩和育人实效，单列计划、单设标准、单独评审。将优秀网络文化成果纳入专职辅导员的科研成果统计、职务（职称）评聘范围。	《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）	“专职辅导员”高校专职辅导员是指在院（系）专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括院（系）党委（党总支）副书记、学工组长、团委（团总支）书记等专职工作人员，具有教师和管理人员双重身份。
49			《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）	高等学校应当结合实际，按专任教师职务岗位结构比例合理设置专职辅导员的相应教师职务岗位，专职辅导员可按教师职务（职称）要求评聘思想政治教育学科或其他相关学科的专业技术职务（职称）。
50			《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）	专职辅导员专业技术职务（职称）评聘应更加注重考察工作业绩和育人实效，单列计划、单设标准、单独评审。将优秀网络文化成果纳入专职辅导员的科研成果统计、职务（职称）评聘范围。

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
51	11 评聘结合	对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审，并将通过评审的教师聘用到相应岗位，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。	《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人〔2017〕5号）	由高校自主组建评审委员会及评审专家库，在岗位结构比例内自主组织职称评审、自主评价、按岗聘用。
52			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）	高校根据国家有关规定自主设置岗位，结合岗位空缺情况开展教师职称评审，并将通过评审的教师聘用到相应岗位，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。
53			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）	对此次改革前本高校评审通过、已经取得高校教师职称但未被聘用到相应岗位的人员，有关地方和高校要结合实际研究具体办法，妥善做好这部分人员择优聘用等相关工作。
54			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）	健全聘期考核机制。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，完善退出机制，实现人员能上能下、能进能出。
55	12 专家库、评委会	高校进一步完善评审专家遴选机制，加强评审专家库建设，健全职称评审委员会工作程序和评审规则。	《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人〔2017〕5号）	高校进一步完善评审专家遴选机制，加强评审专家库建设，积极吸纳高校、科研机构、企业专家，实行动态管理。
56			《职称评审管理暂行规定》（人社部令40号）	职称评审委员会按照职称系列或者专业组建，不得跨系列组建综合性职称评审委员会。
57			《职称评审管理暂行规定》（人社部令40号）	职称评审委员会组成人员应当是单数，根据工作需要设主任委员和副主任委员。按照职称系列组建的高级职称评审委员会评审专家不少于25人，按照专业组建的高级职称评审委员会评审专家不少于11人。
58			《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人〔2017〕5号）	健全职称评审委员会工作程序和评审规则，严肃评审纪律，明确评审委员会工作人员和评审专家责任，强化评审考核，建立倒查追责机制。
59	13 制度制定	高校按照政策要求，制定本校教师职称评审办法和操作规程等，文件制定须按照学校章程规定，广泛征求教师意见，经“三重一大”决策程序讨论通过并经公示，报省人社厅、教育厅备案。	《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人〔2017〕5号）	建立职称评审回避制度、公示制度、公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。
60			《广东省人力资源和社会保障厅关于印发广东省职称评审管理服务实施办法及配套规定的通知》粤人社规〔2020〕33号	职称评审应严格执行评前申报材料公示和评审结果公示的“双公示”制度。
61			《职称评审管理暂行规定》（人社部令40号）	离退休人员不得申报参加职称评审。

序号	政策要点	主要内容	政策文件	相关条款
62	13 制度制定	高校按照政策要求，制定本校教师职称评审办法和操作规程等，文件制定须按照学校章程规定，广泛征求教师意见，经“三重一大”决策程序讨论通过并经公示，报省人社厅、教育厅备案。	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）	完善信用和惩戒机制。因弄虚作假、学术不端等通过评审聘任的教师，撤销其评审聘任结果。建立完善评审专家的诚信记录、利益冲突回避、履职尽责评价、动态调整、责任追究等制度，严格规范专家评审行为。对违反评审纪律的评审专家、党政领导和其他责任人员，按照有关规定处理。
63			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）	下放职称评审权。高校要加强对院系的指导和监管，院系要将符合条件的教师向上一级评审组织推荐。高校自主制定教师职称评审办法、操作方案等评审文件，按相关规定进行备案。职称评审办法应包括教师评价标准、评审程序、评审委员会人员构成规则、议事规则、回避制度等内容。高校制定的教师评价标准不低于国家规定的基本标准，可结合实际明确破格条件。
64			教育部人力资源社会保障部《高校教师职称评审监管暂行办法》（教师〔2017〕12号）	高校制定的教师职称评审办法、操作方案等文件须符合国家相关法律法规和职称制度改革要求。文件制定须按照学校章程规定，广泛征求教师意见，经“三重一大”决策程序讨论通过并经公示后执行。
65			高校教师职称评审监管暂行办法（教师〔2017〕12号）	高校按照中央深化职称制度改革的部署，结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划，制定本校教师职称评审办法和操作规程等，明确职称评审责任、评审标准、评审程序。校级评审委员会要认真履行评审的主体责任。院（系）应按规定将符合职称评审条件的教师推荐至校级评审委员会。
66			高校教师职称评审监管暂行办法（教师〔2017〕12号）	中央部门所属高校教师职称评审办法、操作方案和校级评审委员会组建情况等报主管部门、教育部、人力资源社会保障部备案。其他高校报主管部门及省级教育、人力资源社会保障部门备案。
67	14 学历资历	高校应严格遵守国家对于职称学历、资历的要求。	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）	教授：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。副教授：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。讲师：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。助教：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。