

江苏省人力资源和社会保障厅 江苏省教育厅 文件

苏人社发〔2017〕168号

省人力资源社会保障厅 省教育厅 关于聚力创新深化高校教师职称制度 改革的指导意见

各设区市人力资源社会保障局、教育局，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源社会保障局、教育局，省各有关部门，各高等学校：

为贯彻落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、中办国办《关于深化职称制度改革的意见》（中办发〔2016〕77号）、省委省政府《关于深化行政审批制度改革加快简政放权激发市场活力的意见》（苏发〔2016〕42号）、省委《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》（苏发〔2017〕3号）和省政府《关于加快推进产业科技

创新中心和创新型省份建设若干政策措施》(苏政发〔2016〕107号),建立健全符合高校教师职业特点的职称制度,着力打造高水平高校教师队伍,充分发挥高校教师在聚力创新中的重要作用,现提出如下意见:

一、指导思想和目标任务

(一)指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神,深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,按照省第十三次党代会部署要求,紧扣“两聚一高”目标任务,立足服务创新驱动发展战略和科教与人才强省战略,着眼于落实“放管服”改革,遵循高校教师成长规律,深化高校教师职称制度改革,发挥人才评价“指挥棒”作用,为增强我省高等教育综合实力和核心竞争力提供制度保障。

(二)目标任务。围绕建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍,通过改革,重点解决高校教师评价主体不够到位、层级设置不够健全、评价标准不够科学、评价机制不够完善等问题,通过2~3年的努力,健全完善符合高校教师不同岗位特点的人才评价体系和事中事后监管体系,不断释放和激发高校教师创新创业创造活力。

二、有序推进职称评审权下放

（三）健全高校职称层级设置。根据国家有关规定，我省高校教师系列职称层级分为初级、中级、副高级和正高级，对应的名称依次为助教（研究实习员）、讲师（助理研究员）、副教授（副研究员）和教授（研究员）。拓展高校实验技术系列教师职业发展空间，将目前未设置正高职称的高校实验技术系列设置到正高级，对应的名称依次为实验员、助理实验师、实验师、高级实验师和正高级实验师。

（四）发挥高校在职称评审中的主导作用。科学界定、合理下放高校职称评审权，推进高校按照管理权限自主开展职称评审。从2017年起，下放所有本科院校高等学校教师系列（包括教学、科研、学生思想政治教育、教育管理研究人员）和实验技术系列高、中、初级职称评审权。其他辅系列（不含“以考代评”系列）中、初级职称评审权一律下放，高级职称评审权由省专业技术人员职称工作领导小组根据各高校的实际申请下放。高校自主评审（初定）的辅系列职称全省范围内有效。原江苏省高等学校教师高级专业技术资格评审委员会更名为江苏省高职院校教师高级专业技术资格评审委员会，负责全省高职院校教师的职称评审工作。在总结本科院校教师职称制度改革工作经验的基础上，逐步下放高职院校教师职称评审权，具体工作另行部署。

三、强化职称评价导向

（五）突出师德为先。将师德摆在教师评价的首位，完善师德评价考核办法，健全师德建设长效机制，将师德评价贯穿于教育教学、科学研究和社会服务的全过程。推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案。通过个人述职、考核测评、民意调查等方式全面考察教师的师德，倡导科学精神，强化社会责任，坚守道德底线。完善诚信承诺和失信惩戒机制，实行师德失范、学术不端“一票否决制”。

（六）突出能力业绩。严格教育教学工作量考核，所有教师都必须承担教育教学工作，提高教师教学业绩在职称评价中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。建立健全教学工作量评价标准，把教授为本专科生上课作为基本制度，明确教授、副教授等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。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。坚持服务经济社会发展需求和注重实际贡献的评价导向。鼓励原始创新和聚焦国家和省重大需求，引导教师主动服务创新驱动发展战略和地方经济社会发展，推进科教结合，提升人才培养质量。探索建立“代表性成果”评价机制，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。

（七）突出社会服务。突出社会效益和长远利益，综合评价教师参与学科建设、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。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，大力促进教师开展科研成果转化工作。

四、完善职称评价机制和标准

（八）实行分类评价。根据国家和省对人才评价的总体要求，按照社会科学、自然科学、人文学科、艺术学科等不同学科领域，针对教学型、科研型、教学科研并重型、社会服务型等不同类型教师岗位特点，建立科学合理的分类评价标准。对教学为主型岗位教师，着重考察其教育教学水平和人才培养实绩，将优秀教学案例、教材编写等纳入评价指标。对科研为主型岗位教师，侧重考察其学术能力、创新质量和贡献。对社会服务型岗位教师，侧重考察其在成果转化推广、服务决策、科学普及等方面产生的经济社会效益。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。对从事思想政治教育和教育管理研究人员主要考察学生思想政治教育和教育管理研究水平。对实验技术教师重在评价考核工作绩效，引导其提高服务水平和技术支持能力。

（九）创新评价方式。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价。基础研究人才评价以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才评价突出市场和社会评价，哲学社会科学研究人才评价重在同行认可和社会效益。对特殊人才通过特殊方式进行评价。鼓励高校采取个人述职、面试答辩、同行评议、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的科学性、针对性。

（十）完善评价标准。各高校根据自身发展需要，结合学科专业特点和岗位要求，制定各具特色的评审条件，原则上不低于省定标准的水平要求，并按照程序组织开展职称评审。对从国内外引进、没有职称或越级申报职称的高层次人才，可根据本人实际水平、能力和业绩成果直接申报相应级别的专业技术资格，各高校要从严把关，其研究成果应在全校公开展示。

五、促进职称评审与用人制度相结合

（十一）有效衔接岗位管理制度。高校结合用人需求，在政

府主管部门核定的岗位总量和岗位结构比例内科学设岗、按岗评聘。各高校可按照国家和省行业指导意见等有关规定，自行制定岗位管理办法，在核定的岗位总量内自主设置管理、专业技术、工勤技能岗位，较低等级岗位可由单位根据需要统筹使用，岗位设置方案报同级人事综合管理部门核准。省部重点建设高等院校和国家重点学科，专业技术岗位设置比例和最高岗位等级按规定程序核准后，高级岗位可按照不超过10%的比例上限作适当提高。对因事业发展需要的领军人才及其他急需紧缺人才的，可按规定设置特设岗位，不受岗位总量、专业技术岗位结构比例限制。专业技术二级岗位没有设置或没有空缺的，可以低岗位高聘或超岗位聘用，待该岗位人员离开后再复原。鼓励高校全面实行专业技术职务任期制，创新事业单位岗位管理模式，大力推行竞聘上岗制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。省人力资源社会保障厅、省教育厅根据各高校师资队伍建设情况、学科建设与办学水平、评聘标准和质量，对岗位结构比例实行动态管理。

（十二）切实加强继续教育。充分发挥继续教育制度对高校教师发展的引导作用，鼓励广大高校教师通过国内外进修、社会实践等途径，加强知识更新和专业发展。落实《江苏省专业技术

人员继续教育条例》有关规定，把高校专业技术人员参加继续教育的学习情况、考试成绩或者考核结果，作为高校教师和其他专业技术人员考核、晋升专业技术职务（资格）的条件之一。

六、加强监管服务

（十三）加强监督管理。进一步简政放权，政府人力资源社会保障部门会同教育部门重点加强高校教师职称评价的宏观管理，对高校职称评审工作进行随机检查，对评审结果进行事后备案管理。对发现的标准把握不严、程序不规范等问题，督促高校及时整改；对整改不力或问题严重的高校将给予通报，并按照规定追究相关人员的责任；对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

（十四）严明工作纪律。各高校职称工作领导小组要加强组织领导，要建立职称评审监督机构，加强对职称评审工作的全程监督。各高校要按规定组建相应的专业技术资格评审委员会，严格评审范围，不得超范围评审其他辅系列高级职称。要严格规范评审程序，不得降低要求、违规设置评审专家库。要严格在核定的岗位总量和结构比例内自主开展评审，不得超岗位和超比例评聘。要严格评审公示制度，坚持评审办法公开、过程公开、结果公开，不得违反流程、暗箱操作。省人力资源社会保障厅会同省

教育厅将建立投诉举报制度，受理投诉举报电话和信访案件，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。

（十五）健全公共服务。高校职称评审权下放后，由各高校发文公布评审结果，自主颁发证书，评审结果在规定的时间内报人力资源社会保障、教育部门备案。省人力资源社会保障厅将在厅门户网站公开发布高校上报备案的高级职称评审结果，接受社会监督。同时，将各高校自主评审通过的高级职称人员，纳入全省高级职称人员信息库统一管理，并适时建设开通证书查询验证系统，给用人单位和个人提供便捷服务。

七、加强组织领导

（十六）充分认识高校教师职称制度改革的重要性。高校教师职称制度改革是深化人才发展体制机制改革的重要内容，是一项政策性强、社会关注度高的复杂性系统工程。各地、各部门要坚持分类推进、稳步实施，及时总结，妥善处理改革中遇到的矛盾和问题。各高校要高度重视，狠抓落实，深入调研，研究制定符合本单位实际的具体实施方案和相关配套措施。

（十七）加强宣传引导。各地、各部门、各高校要正确处理好改革、发展和稳定的关系，把推进改革与加强教师管理结合起

来，深入做好教师的思想教育工作，通过多种方式广泛宣传职称改革工作的主要精神和重要意义，充分调动教师理解支持改革、积极参与改革的积极性，把推进改革与全面履行职责、加强教师队伍建设和促进高等教育科学发展有机结合起来，确保改革实施工作平稳有序进行。

江苏省人力资源和社会保障厅

江苏省教育厅

2017年6月1日

（此件公开发布）

江苏省人力资源和社会保障厅办公室

2017年6月1日印发
