

# 湖北省人力资源和社会保障厅 湖北省教育厅文件

鄂人社发〔2021〕18号

---

## 湖北省人力资源和社会保障厅 湖北省教育厅 关于进一步深化我省高等学校教师 职称制度改革的通知

各有关高等学校，省直有关单位：

为深入贯彻中共中央、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）和《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，落实教育部等六部门《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），着力深化高等教育领域“放管服”改革，建设高素质专业化创新型教师队伍，推动我省高等教育高质量发展，根据人社部、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），现就进一步深化我省高等学校教师职称制度改革有关事项通知如下。

## 一、完善职称层级和岗位设置

根据国家规定，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。高校教师现有专业技术岗位类型保持总体不变，一般设教学型、科研型、教学科研型、社会服务推广型等岗位类型。高校可根据自身发展实际调整岗位类型设置。

## 二、自主科学制定职称评价标准

分类制定评价标准。各高校应立足学校特点和办学类型，针对不同类型、层次、学科领域教师，自主制定不低于《高等学校教师职称评价基本标准》（人社部发〔2020〕100号）要求、科学合理的分类分层职称评价标准。原湖北省职称改革工作领导小组办公室印发的《湖北省高等学校教师专业技术职务任职资格申报评审条件（修订试行）》（鄂职改办〔2013〕119号）《湖北省高职高专院校教师专业技术职务任职资格申报评审条件（修订试行）》（鄂职改办〔2013〕120号）同时废止。

突出品德、能力、业绩评价导向。各高校要严格思想政治和师德师风考核，完善思想政治与师德师风考核办法，将师德表现作为职称评审的首要条件。要把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，把课堂教学质量作为主要标准，严格教学工作

量，提高教学业绩和教学研究在职称评审中的比重，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价；要把参与教研活动，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；高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年以上担任辅导员、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。

克服“五唯”倾向。要克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向，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，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，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（境）学习经历、人才称号作为限制性条件，申报材料不得设置人才称号栏目，取消入选人才计划与职称评定直接挂钩的做法；要推行代表性成果评价，注重代表性成果的质量、贡献、影响和质量评价。高等职业院校要加强“双师型”教师队伍建设，强化技术技能要求。

### **三、创新职称评价机制**

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。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。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。

畅通重点人才发展绿色通道。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，可不受岗位职数限制直接申报高级职称，在申报高级职称时论文可不作限制性要求。

建立特殊专业教师单独评审体系。将思想政治理论课教师和教师教育类课程教师职称评审纳入单列计划、单设评价标准、单独分组评审，高级岗位比例不低于学校平均水平。

#### **四、推动评聘有效衔接**

各高校应做好职称评审与岗位聘用的有效衔接，教师职称评审应在核定的岗位结构比例内进行，符合岗位设置方案及任职条件要求；对在岗位空缺内申报并新取得高一级职称资格人员，逐级聘用到相应等级岗位，符合破格越级晋升条件的可按规定权限和程序越级聘用。对高校职称评审权下放前已取得相应高校教师专业技术职务任职资格但尚未聘用到相应等级岗位的人员，有关高校要研究具体过渡办法，妥善做好此类人员择优聘用等相关工作。要健全聘期考核机制，科学设置考核周期，适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期，完善职称和岗位等级退出机制，实现人员能上能下、能进能出。

## 五、完善信用和惩戒机制

各高校要建立健全申报人员、评审专家及相关工作人员诚信承诺制。对于因弄虚作假、学术不端等通过评审聘任的教师，有关高校应及时撤销其评审聘任结果。各高校要严格评审专家选聘标准，每年应对评审专家实行动态调整，调整人数不少于上年度评委总数的三分之一；建立完善评审专家的诚信记录、回避、履职尽责评价、动态调整、责任追究等制度，对违反评审纪律的评审专家，应及时取消专家资格，并由其所在单位按规定处理。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定职称谋取利益的，按规定处理。

## 六、加强职称评审监管

各高校要严格执行《职称评审管理暂行规定》（人社部令第40号），要将本校教师职称评审办法、方案及结果等材料，按规定备案。按照国家和我省高校教师职称评审监管办法，由高校主管部门对所属高校教师职称评审实施具体监管和业务指导，每年对高校报送的职称评审工作相关材料进行核查。省人社厅、省教育厅将进一步加强对高校教师职称评审的监管，重点监管申报评审标准、程序是否符合规定，评审组织组建是否规范、健全，是否按照备案的评审办法和操作方案开展工作，是否有违纪违法行行为，是否对教师反映比较强烈的问题妥善处理等；加强职称评审信息化建设，完善职称管理信息平台，为高校教师职称评审提供服务和支撑。省人社厅、省教育厅、高校主管部门将定期按一定

比例采取“双随机”方式开展抽查，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，省人社厅、省教育厅将责令限期整改。对整改无明显改善或逾期不予整改的高校，暂停其自主评审直至收回评审权，并追究责任。

## 七、稳步推进职称制度改革

各高校要高度重视教师职称改革工作，将其作为贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》的重要举措。各高校具有高校教师系列高、中、初级职称评审权，承担教师职称评审工作的主体责任。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。要坚持党管人才原则，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，统筹协调及时解决职称改革中出现的问题。各高校要严格规范教师职称申报和评审程序，一般应包括信息公开、个人申报并签署诚信承诺书、院（系）材料审核及公示和推荐、学校受理和审核材料、评委会（聘委会）评审、评审结果公示并确认等环节。高校制定评审标准等文件应广泛征求教职工意见，经“三重一大”决策程序讨论通过并经公示后执行；建立健全申报材料审核制度，确保材料的真实性、准确性和有效性；严格实行职称评审公示制度，申报者

的基本资格条件、业绩贡献、师德考核结论意见和评审推荐结果等情况均应在学校网站（或公告栏）公示，公示时间不少于5个工作日。要健全申诉机制，主动接受监督。

各高校要根据国家和省有关文件精神，结合本校实际，制定具体改革实施方案，确保本校职称改革平稳有序推进。有关具体改革实施方案于2021年9月15日前报省人社厅、省教育厅备案。



