

河南省人力资源和社会保障厅文件

豫人社办〔2021〕91号

河南省人力资源和社会保障厅 关于进一步加强高校职称自主评审和 监管服务有关工作的通知

各省辖市、济源示范区、各省直管县（市）人力资源社会保障局，省直有关单位，省属高校：

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）有关精神，为有效提升高校职称自主评审质量，现就进一步加强高校职称自主评审和监管服务有关事项通知如下。

一、进一步强化高校主体责任

高校要进一步加强自主评审工作的领导，切实履行主体责

任，维护和保障广大教职工的知情权、参与权、监督权等合法权益。要按照有关政策规定，结合学校发展目标与定位、教师队伍规划建设规划，在广泛征求教师意见基础上，经“三重一大”决策程序，制定本校教师职称评审办法、操作方案等评审文件，并按规定程序进行备案。要在充分考虑事业可持续发展和教师队伍建设实际的基础上统筹规划年度职称评审计划，实行评聘结合，在单位岗位空缺内开展职称评审，将评审通过的教师及时聘用到相应岗位，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。要健全职称评审校内监督制度，建立职称评审监督委员会，参与并负责高校职称评审全程监督，负责受理高校职称评审过程中的投诉举报。

二、进一步完善岗位类型

根据国家有关改革要求，高校教师岗位类型一般设置为教学为主型、教学科研型，不再设置科研开发服务为主型岗位，原有科研开发服务为主型教师职称评审标准不再执行。高校也可根据自身发展实际，设置新的岗位类型。原有科研开发服务为主型教师在职称晋升中，可根据自身情况，选择科学研究系列或高校教师系列其它岗位类型职称，选择晋升高校教师系列其它岗位类型职称的，不用转评。

三、进一步完善职称评价标准

高校应根据学校发展目标定位和专业技术人员队伍建设实际，按照《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）和《人力

资源社会保障部教育部关于深化实验技术人员职称制度改革的指导意见》(人社部发〔2021〕62号)要求,参照《河南省人力资源和社会保障厅关于印发〈河南省高等学校教师(实验人员)中高级专业技术职务任职资格申报评审条件(试行)〉的通知》(豫人社办〔2017〕12号)和《河南省人力资源和社会保障厅关于印发〈河南省正高级实验师申报评审条件(试行)〉的通知》(豫人社办〔2018〕126号)等有关文件精神,结合学科(专业)特点和岗位要求,自主制定科学合理的高校职称评价标准。

一要坚持以德为先,严把思想政治和师德师风考核。把好思想政治关,把师德师风作为教师职称评审的首要条件。各高校要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。

二要坚持突出课堂教学能力,严把教学质量评价。各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,切实提高教学能力在职称评审中的比重。

三要坚持突出创新能力,坚决克服“五唯”倾向。强化创新实践能力评价,突出专业性、成长性、创新性、社会影响力等指标。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,不得以SCI、SSCI等论文相关指标作为职称评审前置条件和判断的直接依据。对于取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题,在经济社会

事业发展中作出重大贡献的，申报高级职称时论文不作为限制性条件。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）学习经历作为职称申报评审的限制性条件。不得将人才称号作为职称评定的限制性条件。不得将各类奖项作为职称评审的限制性条件。

四要坚持注重实绩，推行代表性成果评价制度。注重考核教师履行岗位职责的工作绩效、创新成果，积极推行代表性成果评价制度。结合学科特点，将高水平的项目报告、技术报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品、发明专利等作为职称评审的代表性成果。不得简单以发明专利授权数量作为职称评审的直接依据，应着重考察专利质量和转化运用情况。注重标志性成果的质量、贡献和影响，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，防止简单量化、重数量轻质量现象。

五要坚持分类评价，防止“一刀切”。各高校要结合本校特点和办学定位，针对不同类型、不同层次，不同学科、不同专业门类教师，分别制定科学合理的职称评价标准。职业院校要强化技术技能要求，加强“双师型教师队伍建设”。

四、进一步改革评价方式

建立健全以同行专家评议为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可。综合采用个人述职、讲课答辩、考核认定、同行评议、实践操作、业绩展示等多种评价方式，其中讲课答辩作为高

级职称评审的必要环节，以切实提高教师课堂教学能力，具体办法由各高校自行制定。建立校外专家评审制度，评委会组建时应选取一定数量的校外专家。有条件的高校可探索引入第三方机构独立评价机制。充分发挥用人主体作用，提高用人主体评价权重，将用人单位日常考核及评价鉴定作为职称评审的重要依据。

五、进一步规范职称评审程序

严格按照《职称评审管理暂行规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第40号）及我省有关要求组织评审会议，不得删减评审环节。职称评审委员会采取少数服从多数的原则，同意票数达到出席评审会议的评审专家总数2/3以上的即为评审通过，严禁实行多轮投票。评审会议应当做好会议记录，内容包括出席评委、评审对象、评议意见、投票结果等内容，会议记录归档管理。评审会议实行封闭管理，评审专家名单一般不对外公布。

六、进一步优化思想政治工作评审

进一步规范思想政治理论课教师职称评审。思想政治理论课教师职称评审实行单列计划、单设标准、单独评审。各高校要建立符合思想政治理论课教师职称特点和岗位要求的职称评价标准。将在中央和地方主要媒体上发表的理论文章，纳入思想政治理论课教师职称成果评价范围。对在知名网络媒体或平台帐号上发表的正能量、理论性文章或论文论著等网络作品，点击率达到30万以上的，可由2名同行专家联名推荐，作品质量由评委会

专家综合评议界定，优秀作品视同评审条件中论文著作的要求同等对待。

进一步强化教师思想政治工作要求，把教师课程思政建设和育人效果作为职称评价的重要内容。晋升高一级职称的青年教师，须有至少1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。

七、进一步改进监管服务

省人力资源社会保障厅会同相关行业主管部门、省辖市人力资源社会保障局加强对高校职称评审工作的指导和监管，完善事前备案机制，强化事中事后监管，努力提高职称评审质量。

各高校制定的教师职称评审办法、操作方案等职称文件应在报备后实施，职称评审办法包括评审委员会组建、评价标准、评审办法、评审程序、评审纪律、投诉监督机制等。职称文件相关事项未发生变化的，无需每年重复报备；相关事项发生变化时，应及时报备。

建立健全高校职称自主评审随机抽查、现场巡查机制。定期按一定比例开展抽查，对职称申报、审核、评审、管理等工作进行检查指导。职称评审期间，开展现场巡查，指导各高校按国家和我省有关规定组织评审。

对随机抽查、现场巡查中发现违反政策规定、标准把握不严、程序不规范、超职称系列范围评审、投诉较多等问题的，评

审结果不予备案，责成高校整改。对整改不力或问题严重的、不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，暂停自主评审工作直至收回评审权，同时按照有关规定对相关责任人进行问责追责。

2021年10月9日

(此件主动公开)

(联系单位：人才评价开发处)

河南省人力资源和社会保障厅办公室

2021年10月9日印发

