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》 | 职称是专业技术人才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才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。 |
| 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。 |
| 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。 |
| 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。 |
| 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。 |
| 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理论文章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理论文章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理论文章纳入学术成果范畴。 |
| 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的人员，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。 |
| 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方案等，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。 |
| 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方案等，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方案等，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。 |