

以“四个强化”深入推进新时代职称评聘改革 着力建设一流师资队伍

中国海洋大学

一、案例主题

以“四个强化”深入推进新时代职称评聘改革，着力建设一流师资队伍

二、背景与起因

中国海洋大学将深化人才评价机制体制改革，特别是职称评聘制度改革，破除束缚教师队伍发展的观念和体制机制障碍，作为建设一流师资队伍的关键环节。2018年10月，中国海洋大学发布《中国海洋大学专业技术职务评聘工作实施办法》和教师、工程技术、实验技术、图书档案和出版编辑等5系列评聘实施细则，初步形成了“1+N”的职称评聘制度体系，在人才分类评价和破除“五唯”方面进行了有益和富有成效的探索与实践。

2021年，距离学校上一轮职称评聘制度改革已过去了三年，部分条款已不适应学校事业发展要求和实际情况。在这期间，特别是2020年以来，中共中央、国务院发布《深化新时代教育评价改革总体方案》，人社部、教育部等陆续发布《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》等一系列深化教育评价改革的政策规

定，为深化教育评价改革指明了方向，规划了路径，提供了遵循。学校深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会、中央人才工作会议精神，落实国家教育评价改革相关要求，于2021年3月启动了新一轮职称评聘改革。

三、做法与经过

（一）改革经过

党委教师工作部、人事处会同有关部门，深入学习上级文件，吃透精神，调研兄弟高校做法，征求专家意见，多次召开研讨会，形成修订稿后面向全校征求意见。2021年12月，修订后的《中国海洋大学专业技术职务评聘工作实施办法》和教师、工程技术、实验技术、图书档案、出版编辑系列评聘细则，新制定的卫生技术和幼儿教师系列评聘细则共8个文件（审议稿），先后经校学术委员会、校长办公会和党委常委会审议通过，并于2022年2月公布施行。2022年7月发布修订后的《关于“高水平教学研究论文”的认定说明》《中国海洋大学认定的国际竞赛和全国大赛名单》等4个配套政策文件。至此，中国海洋大学新一轮职称评聘改革圆满完成，形成了独具海大特色的“1+N+n”（1个评聘总体规则+ N个系列评聘细则+ n个配套评价标准或目录）职称评聘制度体系。

（二）主要举措

适应新时代教师队伍发展的需要，强化“师德师风、教育教学、分类评价、水平贡献”，深入推进新时代职称评聘制度改革，修订职称评聘文件6个、新制定2个、修订配套政策4个，“1+N+n”职称评聘制度体系日臻完善。

1. 强化师德师风，严格第一标准

坚持把师德师风作为第一标准，出台《师德考核办法》，建立日常考核和年度考核相结合的师德考核体系，将师德考核贯穿教师管理服务全过程，作为职务晋升、职称评审、岗位聘用等各项工作的首要依据。修订职称评聘文件，完善评聘程序，将师德考察作为职称评聘审核推荐的首要环节，将师德师风作为第一标准和前置条件，做到“逢评必审”，严格落实“一票否决”。建立师德考核负面清单制度和典型案例通报制度，强化教师队伍建设警示教育。引领全校教师以德立身、以德立学、以德施教。

2. 强化教育教学，落实根本任务

加强教学质量评价，严格教学工作量考核。把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，强化教书育人第一学术责任，落实立德树人根本任务。所有教师均须承担本科教学任务，申报教授须参加本科课程教学评估并获得良好以上等级；对教师基本教学工作量、副教授本科课程教学评估要求，实行“一院一策”，各学院在不低于学校基本规定的情况下自行确定标准。落实教授为本科生上课制度，规定最低课时要求。未达教学要求的

教师不能申报。

优化“教学突出类”教师评价体系。不将科研论文作为申报前提条件，优化教学评价指标设置，增加参加教学比赛、建设一流本科课程等评价指标，加强教研项目评价，对科研项目不作要求，单列晋升指标，激励广大教师发挥专长、站稳三尺讲台，潜心教书育人。

强化一线学生工作要求。明确青年教师晋升“须有一年以上担任班主任或兼职辅导员的工作经历，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”，引导青年教师投身立德树人系统工程，不断提升育人能力水平。

3. 强化分类评价，完善评价体系

精准施策，构建多元评价体系。根据学科特点、岗位特点和任务侧重“量体裁衣”，教师系列按“理科”“工科”“人文”“社科”“体育艺术”和“教学业绩突出”制定申报条件。坚决贯彻新时代学校思政课教师队伍建设要求，单独制定思政课教师申报条件，着重考察教学工作业绩和育人实效，实行单列计划、单设标准、单独评审。实验技术系列突出“干什么、评什么”，根据任务侧重按实验教学类和公共技术服务类制定申报条件。引导教师在不同领域和不同岗位发挥所长，激发人才创新活力。

坚持质量导向，切实破除“五唯”。优化科研评价，淡化数量、强调质量，重点关注成果的学术价值、创新观点和社会效益。部

分学科和职称系列中降低成果数量要求，提高质量水平要求；部分职称系列（类别）条件中将论文要求由必要条件调整为选项条件。规范学术论文指标使用，破除论文“SCI至上”。结合学校实际，由校院两级学术委员会制定各学院《理工科教学科研单位顶尖权威期刊目录》，不将SCI论文相关指标作为评审的直接依据；制定《人文社会科学核心期刊目录》，将在主流媒体发表理论文章等同高水平学术论文。实行代表性成果评价，进一步拓展代表性成果形式，将项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、政策咨询建议报告、教学成果等纳入成果范围，引导教师产出多元化的高水平成果。

完善同行专家评审。不断提升信息化水平，持续更新完善同行专家信息库。申报人可选择不超过5项代表性成果送审，成果不限于论文、著作等，丰富成果形式，强化质量导向。优化送审系统，学校网上送审，专家在线评审，提升送审效率，提高送审专业方向匹配度和精准度，保证专家有充足评审时间。注重深入分析具体评阅意见，以客观全面、真实准确地反映外审专家对成果质量、贡献和影响的评价。

4. 强化水平贡献，服务国家需要

完善重点人才“绿色通道”，引导教师追踪世界科技前沿，服务国家重大战略需求，聚焦“从0到1”的重大基础研究，取得开创性的原始创新成果，突破“卡脖子”关键技术。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，不受论文、项目等成果数量限制，经单位推荐、学校批准，可破格参评。更加注重成果转化运用，服务国家和地方发展。对于工科教师和工程技术人员，改变以往以授权专利数量进行评价的方式，代之以专利和科技成果转化效果作为评价主要内容，且不把论文作为申报必要条件。对于人文社科教师，将决策咨询报告被采用情况作为重要评价指标。对医护人员，改变单纯以论文、著作、项目为主的评价方式，将高水平临床病案、护理案例、流行病学调查报告、应急处置情况报告以及医疗新技术、新项目等纳入评价体系，在疫情防控中表现特别突出的医护人员，对论文不做硬性要求。

四、改革成效

中国海洋大学以“四个强化”深入推进新时代职称评聘制度改革，圆满完成改革任务。新体系已在 2022 年全面施行，各项工作平稳有序，效果良好，改革引导作用初步显现，有 4 人因在学科建设、实验室建设、大项目申报实施等工作中的突出贡献破格参评，3 名医护人员因在疫情防控中表现突出破格参评；13 人以突出教学业绩，2 人以转化成果，1 人以制定省级标准作为业绩申报高一级职称；5 名教师因未达教学要求而被退回申报材料。教职工普遍认为，新办法更加精准，评价指标设置更加科学合理，“赛道”更加清晰。这项改革充分发挥职称评审“指挥棒”作用，有

利于引导广大教师潜心教书育人，落实立德树人根本任务，勇攀科技高峰；有利于激发发展活力，造就一流师资队伍，为一流大学建设和海洋强国、海洋强省、海洋强市建设提供有力支撑。

改革只有进行时没有完成时。中国海洋大学将深入学习贯彻党的二十大精神，落实习近平总书记关于教育评价改革的重要指示，及时总结改革过程中的经验做法，不断深化职称评聘改革，牵引带动教育评价改革落实落地，为学校高质量发展提供有力支撑。

参与撰写人员：

范其伟 副校长、党委教师工作部部长、人事处处长

李召斌 人事处副处长

李睿青 人事处副处长

孔凡亮 人事处教师发展办公室主任