

江苏省教育厅通报

第 19 期

江苏省教育厅办公室

2018 年 5 月 4 日

在全省高职院校教师职称 评审权下放工作部署会上的讲话

潘 漫

(2018 年 4 月 27 日)

今天会议的主要任务是，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，全面推进高职院校教师职称评审权下放工作，系统部署全省高职院校教师职称制度改革任务。刚才，省人社厅朱从明副厅长就高职院校教师职称放权工作作了部署，提出了明确的改革步骤和工作要求，大家要认真学习领会，抓好贯彻落实。下面，我谈三点意见，供大家参考。

一、深刻认识推进高职院校教师职称制度改革的必要性

（一）高校职称制度改革持续深化的必然选择

20多年来，我省高校教师职称制度改革一直走在全国前列。1995-2005年，经向教育部申请授权，20多所本科院校的部分学科专业具备了高级专业技术职务评审权。2005-2009年，6所省属高校开展“以聘代评”试点。2009年，针对高职院校教师教育教学工作特点和教师队伍建设要求，省里将高职院校职称评审与本科院校剥离，单独制定了高职院校教师专业技术资格条件，实行单独评审。2014-2016年，省里向全省本科院校下放了教师学科评议权。这些探索实践，为我省全面下放高校教师职称评审权奠定了良好基础。

2017年，省里向66所本科院校全面下放教师职称评审权，得到了高校、教师以及社会方方面面的重视和好评。时任国务院副总理刘延东同志作出重要批示，高度肯定了江苏做法，赞誉江苏的职称探索值得鼓励，并指示总结运用好改革成效，为教学科研评价体系改革提供经验。时任省委书记李强同志批示省人社厅、教育厅，要求贯彻落实好中央领导重要批示精神，不断总结、完善、激发高校发展的活力。向66所本科院校下放职称评审权，有效提升了本科院校师资队伍整体水平，为全面深化高校教师职称制度改革奠定了思想基础和政策基础。此次向高职院校下放职称评审权，再次彰显了省委、省政府简政放权的决心和对创新人才培养的殷切希望。

（二）深化人才发展体制机制改革的重要举措

人才强国战略是以习近平总书记为核心的党中央治国理政的重要方略之一。随着时代发展，国际竞争日趋激烈，人才的地位和作用已经上升到保障和提升国家核心竞争力的显要位置。2016年，中共中央出台了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》。十九大报告对人才工作做出专门部署，要求努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。江苏教育系统专业技术人才占全省专业技术人才总量的46%，其中高校占全省10%，高职院校占全省4.2%，可以说，教育领域是我省深化人才体制机制改革的主要阵地。今年1月20日，中共中央、国务院颁布了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，这是新中国成立以来党中央出台的第一个专门面向教师队伍建设的政策文件，提出“全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型的教师队伍”，这将是高职院校教师工作必须长期坚持的行动纲领。我省正在抓紧制订贯彻落实的实施意见，争取在体制改革与机制创新方面有所突破，职业教育部分将在落实用人自主权、完善双师型教师培养培训体系等方面探索江苏路径，建立校企人才双向流动常态化机制，全面提升高职院校教师质量。近期，国务院办公厅印发了《关于深化产教融合的若干意见》，提出加快推进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。中办、国办印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指

导意见》，意味着人才发展体制机制改革还要向深度拓展。职称是重要的评价手段，上承人才培养，下接人才使用，贯穿人才工作全程，至关重要。近年来，省委、省政府先后制定了“人才新政 26 条”“科技创新 40 条”等政策文件，高职院校要深刻领会从中央到省委、省政府的改革主旨，主动吸纳文件精神，指导推动此次职称改革工作落实落细。

（三）激发高校教师队伍活力的有力行动

职称工作在高校教师队伍建设各项工作中，最具有统领性和影响力。这次职称制度改革是高校人事制度“改革链”的重要组成部分，牵涉到岗位设置、考核聘用、绩效管理等多个方面，涉及到校、院（系）两级关系重构、教育治理体系和治理能力再造、学术权力与行政权力恰当处理等多重问题，牵一发而动全身。要把职称改革放到深化高校人事制度改革、建立现代大学制度、实现教育治理体系和治理能力现代化的全局高度和战略高度来系统谋划，统筹推进。要按照“按需设岗、按岗评聘、严格考核、合同管理”的原则，打破专业技术任职资格终身制，实行专业技术职务聘任制，建立符合高职院校特点、充满生机与活力的用人制度。

（四）推动高职院校内涵发展的必由之路

近年来，江苏高职教育一直走在全国前列，正处在高速增长向高质量发展转变的关键时期，关键是加快内涵建设，特别是教师队伍建设。表现在：协同发展意识明显增强。13 个设区市有 9

个建有职教园区，入驻了 70 多所中高职学校，产教融合、校企合作持续深入。教师规模、结构、素质基本满足事业发展需要。高职院校现有专任教师 4.73 万人，具有高级职称和研究生以上学历教师数量稳步增长。教师能力明显提升。2016 年，82 人入选省第五期“333 工程”。2017 年，215 人和 12 个团队入选省高校“青蓝工程”，入选量均占全省入选量的 1/4 左右。2017 年，南京工业职业技术学院人工智能工业应用教师团队入选教育部“全国高校黄大年式教师团队”，全国获此殊荣的高职院校仅有 9 所。但仍存在一些问题，如：办学特色不够鲜明，人才培养模式还不完全符合技术技能人才培养要求，“双师型”教师队伍建设还不能完全适应科学技术变革创新步伐，产教融合、校企合作机制不够畅通，等等。有些是共性难题，需要政府层面宏观调控管理，有些需要学校自身在办学过程中努力克服。

随着新一轮科技革命与产业变革不断深入，大数据、云计算、移动互联网等新兴技术蓬勃兴起，“中国制造 2025”“互联网+”“创新驱动”“一带一路”等重大国家战略加快推进，亟需建设一支数量充足、素质优良、结构合理的高层次技术技能人才队伍。去年，省政府办公厅启动实施江苏高等职业教育创新发展卓越计划，努力打造高等职业教育强省。省委十三届三次全会提出了全省“高质量发展”的鲜明导向，要求围绕产业链构建创新链，加快建设现代经济体系，推动江苏制造向江苏创造转变、江苏速度向江苏质量转变、江苏产品向江苏品牌转变。各高职院校要抓住战略机

遇，立足新起点，着重加强产教融合、校企合作，推动双师型教师和兼职教师队伍建设，系统谋划，推动发展。

二、准确把握高职院校教师职称制度改革的目标任务

这次职称制度改革的**实施范围和对象**是：全省 90 所高职院校高等学校教师职称系列（包括学生思想政治教育）、实验技术职称系列和教育管理研究高、中、初级职称评审权，其他辅系列中级和初级职称评审权。**总体思路和目标**是：建立高校自主评聘、政府宏观管理的专业技术职务聘任制，逐步形成竞争择优、能上能下的用人机制，进一步落实高校用人和办学自主权，完善高校内部治理体系，推动高职教育科学发展。改革的核心内容概括起来为“省里两个不再”“高校三个自主”，即省里不再统一组织职称评审，不再下发统一的职称任职资格证书；各高校自定评聘标准、自主开展评聘、自主颁发证书。做好这次职称制度改革，重点要从四个方面科学有序推进。

（一）科学合理设置岗位是前提。按照 2009 年省人社厅制定的高等学校岗位设置管理意见，各高校要在核定的岗位总量和各级专业技术职务结构比例内科学设岗、按岗评聘。在核定岗位总量内自主设置管理、专业技术、工勤技能岗位，较低等级岗位由学校根据需要统筹使用。省人社厅和教育厅将开展调研，根据各高校师资队伍建设情况、专业建设与办学水平、评聘标准和质量等，对岗位结构比例实行动态管理。无论职称如何改革，学校的岗位增量总是有限的，关键是如何盘活用好现有岗位，各高职

院校要进一步创新人才管理体制，统筹用好现有岗位资源，凝聚更多优秀人才。

（二）科学制订评聘标准是基础。评聘标准是广大教师最为关心的问题，标准制定必须与学校的长期发展规划紧密结合，体现学校对教师专业发展的导向。一要体现师德为先。将师德评价贯穿教书育人、科学研究和社会服务等各个环节，实行师德失范、学术不端“一票否决制”。二要制订分类评聘标准。结合高职专业特点和岗位要求，按照人文、社科、工程、技术、医药、农林等不同专业领域，针对不同类型教师岗位特点，制定科学合理的分类评价标准。通过创新评价方式、聘期考核等，进一步完善评聘标准，落实实验技术系列正高级评审工作。三要牢牢坚持教学中心地位。所有教师必须承担教育教学工作，提高教育教学业绩在评聘条件中的权重。四要探索建立以代表性成果和实际贡献为主要内容的科研评价方式。将具有创新性和显示度的学术成果，作为评价教师科研工作的重要依据。五要坚持服务经济社会发展需求导向。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、技术推广服务等方面的业绩贡献。各校制定的评审条件原则上不低于《省定评价标准》的水平要求。

（三）科学规范评聘程序是保证。没有程序的规范，就无从谈起结果的公平和科学。各高校要严格按照此次文件要求，坚持评聘工作“三公开”“两公示”，切实做到岗位公开、过程公开、结果公开，申报材料评前公示、拟聘人选公示，广泛接受监督，及

时妥善处理 and 解决评聘中产生的问题和矛盾，实现评聘工作的公开公平公正。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，充分吸收《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》中“吸纳行业、企业作为评价参与主体，重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验”等新精神。

（四）科学开展聘期考核是核心。聘期考核是科学评价和合理使用教师、打破岗位聘用终身制、激发队伍活力的重要抓手。各校要建立健全岗位聘期考核制度，依据岗位职责加强教师岗位聘期考核，将考核结果作为续聘或解聘的重要依据，逐步形成公平竞争、优胜劣汰、能上能下的用人机制。

三、扎实推进高职院校教师职称制度改革落到实处

教育部等五部门关于深化高等教育领域“放管服”改革的若干意见指出，放权不是目的，只是手段，根本目的是促进高校在法律框架和政府宏观管理指导下的自主办学，构建政府宏观管理、学校自主办学、社会广泛参与的新型教育治理格局。这次放权涉及 4.73 万名专任教师，责任重大，任务艰巨。各高职院校一定要按照中央和省委、省政府有关精神，对照省人社厅、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》《关于下放全省高职院校教师职称评审权有关问题的通知》要求，扎实推进。这里，我再提五点要求：

一是规范权力运行。职称评审权对高职院校来说是一项重大权力，各高校既要接好权，更要用好权、管好权。学校党政领导

班子要尽快学习传达会议精神，提高认识，统一思想。学校党政主要领导要负总责，进一步压紧压实全面从严治党主体责任，加强党风廉政建设，履行“一岗双责”，完善制度规定，做好廉政风险点排查，监督广大师生高度关注的职称评审权规范运行。

二是做好统筹谋划。要将此次职称改革放在学校长远发展全局中统筹谋划，科学研制实施方案，明确改革目标、任务、举措，明确工作推进的路线图、时间表。

三是建立工作机制。明确责任部门，厘清校、院（系）两级权责，理顺党委、行政、学术（教授）委员会之间的关系，协同推进。深入细致地做好思想政治工作和政策宣传解释工作，广泛听取教师意见，营造和谐氛围。

四是做好接权工作。今年高职院校职称改革一步到位，省里不再组织高级职称评审工作。所有高职院校要在6月30日前将两个材料报省人社厅，一个是专家库（含主任委员库、高评委库和学科组库三个库）；一个是评审工作办法（含评聘条件）。由于是首次放权，部分高职院校准备还不够充分，为保障改革平稳推进，省教育厅与省人社厅协商，可采取独立评审、联合评审、委托评审三种方式开展高级职称评审工作。联合评审可以是区域联合、行业联合。选择联合评审的学校，今年评审专家从省人社厅批复的学校专家库中抽取，资格条件建议采用省定《评聘标准》，上报省人社厅材料的程序不变。2019年起，联合评审的具体办法将在省级业务培训中讨论和布置。委托评审原则上委托省内的

高职院校开展。

五是做好首次评审。严格评审程序，落实好自定评聘标准、自主开展评聘、自主颁发证书。特别需要提出的是，江苏联合职业技术学院、江苏城市职业学院有总校和分校的办学形式，要严格评审范围，仍然执行 2014 年的规定，不得同时申报高校和中等职业学校两个系列的专业技术职务。各校要严格做好校内监管，组建由校领导牵头的职称评审监督委员会，畅通意见、信息反馈处理渠道，营造改革良好氛围。

省教育厅将会同省人社厅做好业务培训工作，并着重加强事中事后监管，主要是严格监管各高校评委会评审范围、评委会评审程序、按岗申报按岗评聘、评审结果公示备案等。对于把握不严、程序不规范的高校，按照有关规定严肃处理；对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的高校，将暂停自主评审工作直至收回评审权。

深化高校教师职称制度改革是一项重大任务，各地人社、教育部门要把职称改革作为当前高校教师队伍建设的头等大事来抓，各高职院校要切实增强责任感、紧迫感，加强组织，勇于担当，稳步推进，为江苏高职教育高水平建设提供良好保障。

本期报送：教育部办公厅，省委办公厅、省人大办公厅、

省政府办公厅、省政协办公厅

各高校

厅领导、机关党委书记、副巡视员，各处室、直属事业单位
