

# 上海市人力资源和社会保障局 上海市教育委员会

沪人社专〔2023〕253号

## 上海市人力资源和社会保障局 上海市教育委员会 关于印发《关于深化上海市高等学校教师 职称制度改革的实施意见》的通知

市政府各有关委、办、局，各区人力资源和社会保障局、教育局，各有关单位：

现将《关于深化上海市高等学校教师职称制度改革的实施意见》印发给你们，请结合实际贯彻落实。

特此通知。

上海市人力资源和社会保障局



上海市教育委员会  
2023年7月31日

（此件主动公开）

# 关于深化上海市高等学校教师 职称制度改革实施意见

为深入推进本市高等学校（以下简称“高校”）教师职称制度改革，根据《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）、《上海市深化新时代教育评价改革实施方案》（沪委发〔2021〕4号）和《关于深化职称制度改革的实施意见》（沪委办发〔2018〕16号）等文件精神，结合本市实际，制定本实施意见。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，深入贯彻习近平总书记关于教师和教育评价的重要论述，按照国家深化高校教师职称制度改革要求，落实立德树人根本任务，以能力业绩为导向，以科学评价为核心，以促进人才发展为目的，科学、客观、公正评价高校教师能力和业绩，激发高校教师的积极性、创造性，努力建设一支高素质、专业化、创新型高校教师队伍，为本市高等教育综合改革提速升级，推进高等教育高质量发展提供坚实的人才基础。

## 二、工作内容

### （一）健全职称评聘体系

1. 高校教师职称继续实行教师职务聘任制度，高校遵循公开、公正、竞争、择优的原则，自主开展分类评价和聘任工作。高校教师职称设置初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。

各级别名称分别为助教、讲师、副教授、教授。

2. 高校应成立教师职务聘任委员会(以下简称“聘委会”),负责组织实施本校教师职务聘任工作。校聘委会成员由校领导、校学术委员会委员、人事、教学、科研等部门负责人及教师代表组成。校聘委会下设相应考察和评议组织,对申请人员进行思想品德、教育教学能力考察,学术水平与技术能力评议。

院、系、所等二级单位的评聘组织原则上参照上述规定组建。

3. 高校应依照国家和本市职称改革文件要求,结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划,制定本校教师职务聘任的实施办法。办法一般应包括教师评价标准、聘任程序、聘委会人员构成规则、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和本市规定的基本标准,可结合实际明确破格条件。

4. 高校教师职务的岗位结构比例、岗位数额应符合事业单位岗位设置管理工作要求,按照人力资源社会保障行政部门批准的岗位设置方案执行。

5. 健全聘期考核机制。高校应科学合理设置考核评价周期和内容,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,重点考核教师完成聘期任务的质和量,把考核结果作为调整、续签、解除和终止聘用合同的依据,形成高校内部良好的流动和退出机制,实现岗位管理目标。

## (二) 完善职称评价标准

1. 加强思想政治素质和师德师风评价。把思想政治素质和师德师风作为高校教师职称评价的首要要求和第一标准,高校应建

立可操作的师德师风考核标准和师德师风行为失范处理办法，提高师德师风考核评价的科学性和实效性，严格落实思想政治和师德师风表现“一票否决”制。

2. **突出教学能力和业绩评价。**把承担一定量的本（专）科课堂教学作为教师职称晋升的必要条件。高校应根据不同类型和岗级教师设定教学工作量，把担任班主任、辅导员，坐班答疑，参与教研活动，编写教材、教案，参与专业课程建设、教学平台基地建设，指导学生活动等计入教学工作业绩。加强教学质量评价，把课堂教学质量作为主要标准，突出教学质量在教师职称评价过程中的重要作用。鼓励教师加强教学研究，提高教学业绩和教学研究在职称评价中的权重。

3. **改进学术科研能力评价。**突出科研成果质量导向，学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况。高校应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。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。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，不得将入选人才计划与职称评定直接挂钩。

4. **强化教师思想政治工作要求。**将学生思想政治教育工作作为教师的基本职责，把教师课程思政建设情况和育人效果作为评

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。落实思想政治理论课教师职称评审单列计划、单设标准、单独评审要求，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。

### （三）创新职称评价机制

1. 完善分类分层评价。根据高校办学层次和定位，对本科院校和高职高专院校教师提出不同的评价标准。高校应结合学校实际，科学设置岗位类别，一般可分为教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型等岗位类型，分别制定相匹配的评审标准和业绩要求。对教学为主型教师，重点评价其在教育教学、教学改革与研究等方面的能力与绩效；对教学科研型教师，综合评价其在教育教学、教学改革与研究、科学研究方面的能力与贡献；对科研为主型教师，着重评价创新水平和价值，解决问题能力与贡献；对社会服务型教师，着重评价技术成果转化、技术服务、技术推广方面取得的经济效益和社会效益。

2. 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。建立代表性成果的鉴定和评议机制，规范代表性成果的数量、类型、认定程序

等。突出评价代表性成果的质量、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，引导教师产出多元化的高水平成果，建立并实施有利于教师潜心教学、研究和创新的评价制度。

3. **创新评价方式。**评价方式方面，鼓励采取个人述职、面试答辩、同行评议、实践操作、业绩展示等灵活评价方式。评价内容方面，综合运用论文、项目、专著、获奖等成果，涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素。完善同行专家评议机制，健全外部专家评审制度，委托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实际贡献。

4. **畅通特殊优秀人才晋升通道。**引导教师主动服务国家重大战略需求，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、在经济社会事业发展中作出重大贡献的教师，在世界、全国范围的竞赛、比赛、评奖中取得具有广泛影响的高水平业绩成果的教师，以及从国内外引进的高层次人才和急需紧缺人才等，在严把质量和程序的前提下，可制定较为灵活的评价标准，论文可不作限制性要求，直接申报相应级别的教师职称。

5. **完善跨系列转评、转升机制。**已评聘其他相关系列职称，因工作需要转到高校教师岗位任职（或具备相关教学科研经历）满1年，且符合其他申报条件的人员，可申报高校教师同一级职称。已评聘其他相关系列职称，因工作需要转到高校教师岗位任职（或具备相关教学科研经历）满2年以上，且符合其他申报条件的人员，可直接申报高校教师高一级职称。建立高技能人才与

高校教师职业发展贯通的渠道，从高技能岗位首次转到高校教师岗位的人员，符合条件的可申请相应层级的职称评聘。具体申报条件按国家和本市相关文件执行。

#### **（四）改进职称管理服务方式**

1. **创新岗位设置管理。**动态调整高校专业技术岗位结构比例，对列入省部级及以上人才计划，且在国内外相关领域具有较高影响力的，聘用在正高级岗位的（含“双肩挑”）人员，可不占所在单位的正高级专业技术岗位结构比例。试点高水平地方高校自主开展岗位设置，遴选部分办学成效显著、队伍实力突出、人事管理规范的高校试点自主确定专业技术岗位结构比例。

2. **落实职称评审权下放要求。**高校教师学术水平与技术能力评议权直接下放至高校，高校可以采取自主评议、联合评议、委托评议的方式，并承担主体责任。高校可以单独或联合组建评议组织，负责相关高校的学术水平和技术能力评议工作，也可以委托第三方机构进行学术水平和技术能力评议。

3. **加快职称评审数字化改革。**加强评审专家库建设，为有需要的高校提供服务。推进高校人事管理信息化，职称纸质线下评审逐步调整为无纸化线上评审，进一步优化评审流程，缩短评审周期，加强日常绩效考核、业绩成果等数据采集，减少教师职称评审材料负担，逐步实现职称评审全程信息化。通过信息化赋能提升工作效率，加强事中事后监管，并为持续深化职称评审改革提供技术支持。

### **三、组织实施**

### **（一）发挥高校主体作用**

坚持党管人才原则，加强高校党委对教师职称评审工作的统一领导。高校要严格执行国家和本市的政策规定，制定和完善校内相关管理制度。明确岗位任职条件，规范评聘程序，严格公示制度，健全复查机制，畅通意见渠道，强化自我监督，主动接受外部监督。高校应将教师职称评审的评价标准、实施办法、聘委会组建情况、每年评审工作情况及结果等报市人力资源社会保障局、市教委备案。高校评审工作有关材料档案应妥善留存，保证评审全程可追溯。

### **（二）强化职称监督服务**

市人力资源社会保障局负责本市高校教师职称制度改革的政策制定、宏观管理和指导监督，市教委负责本市高校教师职称工作的综合管理和指导监督。市人力资源社会保障局会同市教委加强对高校教师职称评审工作的监管，开展业务指导，搭建平台，优化服务，为高校教师职称评审提供支持。定期按一定比例开展抽查，根据抽查情况、教师反映或舆情反映较强烈的问题，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，责令限期整改。对整改无明显改善或逾期不予整改的高校，暂停其自主评审工作直至收回评审权，并进行责任追究。

### **（三）加大政策宣传实施**

深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设，推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育高质量



发展的重要举措。本市各高校要深入细致地做好职称政策的宣传与解读，认真贯彻实施，扎实做好各项改革举措的落实，及时解决改革中出现的新情况、新问题，做好舆论引导，营造有利于高校教师职称制度改革的良好氛围。

#### **四、其他**

高校的自然科学研究、哲学社会科学研究、工程技术、图书资料和实验技术系列职称参照本意见实行职务聘任制，其任职条件和评价标准可参考国家和本市有关规定制定。

本实施意见由市人力资源社会保障局、市教委负责解释。本实施意见自印发之日起施行。原有文件中与本意见不一致的，按本意见执行。

附件：上海市高校教师职称评价基本标准

附件

## 上海市高校教师职称评价基本标准

### 一、实施范围

本市高校从事教育教学、科学研究、社会服务工作的在职在岗专任教师。

### 二、师德要求

(一) 遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

(二) 遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》，身心健康，心理素质良好；能全面履行岗位职责并考核合格。

(三) 坚持把教师思想政治表现和职业道德作为首要标准，对思想政治表现差、违背教师职业道德规范的教师，严格实行“一票否决制”。

### 三、学位学历及资历要求

(一) 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。

(二) 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。博士后出站人员在站进行博士后研究的时间可视同于担任讲师职务的年限。

（三）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。

（四）助教：具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，见习期满后经考核合格。

（五）除从事公共基础课（马克思主义理论与思想政治教育、公共外语、公共数学、公共体育、计算机应用基础等），以及艺术等特殊学科教学的教师外，本科院校其他教师受聘教授原则上应具备博士学位，受聘副教授原则上应具备硕士学位；高职高专院校（成人高校）其他教师受聘教授原则上应具备硕士学位。

（六）高校 40 岁及以下的青年教师申报晋升高一级职务，须有至少 1 年担任辅导员或班主任等学生思想政治工作经历，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。其中 35 岁及以下的青年教师申报晋升高一级职务，一般还须有产学研社会实践、到国内外高水平大学和研究机构访学等教师专业发展培养经历或助教经历。

#### **四、教育教学要求**

（一）申报各级教师职务须具备高等学校教师资格证。

（二）高校教师必须完成学校规定的教育教学、教研教改等岗位任务，教授、副教授原则上每年系统承担 1 门及以上本、专、科生基础课或专业基础课，教授原则上每 5 年应指导或者合作指

导过一届合格的硕士研究生，或者指导助教、讲师成绩显著。对不能履行教育教学职责、未完成学校额定的基本教育教学任务的教师，学校不得续聘或者聘其担任高一级教师职务。经学校批准在国内外进行学术交流或者进修的教师，学术交流或进修期间的教学工作量可不作要求。

（三）强化教师教学考核的基础地位。对于申报晋升高一级职务的教师，各高校教学指导委员会（或相关委员会）应制定各级各类教师教育教学质量与水平评价办法，将其教学态度与投入、教学工作量、学生评教情况、专家或领导听课反馈情况、课程思政建设情况、参与教学改革情况、指导学生情况、课程和教材的建设、教学成绩和成果等教学要素纳入综合评价范围。综合评价不合格的教师，不得申报晋升高一级职务。

## 五、学术水平、技术能力要求

### （一）本科院校教师

1. 应聘教授岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术成果（其中主要成果应为近5年内取得），除符合下列第（1）款外，还应当符合第（2）-（9）款中的1款：

（1）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文4篇及以上，其中2篇学术论文可以用第（3）-（9）款中的1款替代。

（2）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文2篇及以上。

（3）发明专利：独立或者作为第一完成人获国际或国家发明

专利 2 项及以上，且其中 1 项实现成果转移转化。

(4) 教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）获得省部级及以上奖励的教学、科研、创作、实践成果 2 项及以上；或作为主要成员（排名前 3 位）完成省部级及以上理论研究、应用研究、教学改革或教学建设项目（课题）3 项及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内先进水平，并已取得良好的社会效益或经济效益；或作为第一完成人完成的高水平研究报告或决策咨询专报被省部级及以上政府部门采纳或相应领导正面批示 3 篇及以上。

(5) 教材、教学参考书：作为第一编撰人，公开出版教材、教学参考书 2 本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，并且使用效果良好。

(6) 学术专著：以第一作者公开出版高水平学术专著 1 部及以上。

(7) 教学能力：获得省部级及以上教学名师 1 次及以上；或获得省部级及以上教学类竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上；或作为第一指导教师指导学生获得省部级及以上重要学生竞赛一等奖（含）以上奖励 3 次及以上。

(8) 成果转化：作为项目负责人完成高新技术成果转化项目 2 项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定，产业化状况完全符合预期目标。

(9) 学校认可的其他本专业代表性成果。

2. 应聘副教授岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术成果（其中主要成果应为近5年内取得），除符合下列第（1）款外，还应当符合第（2）-（8）款中的1款：

（1）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文2篇及以上，其中1篇学术论文可以用第（3）-（8）款的1款替代。

（2）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物再发表高水平学术论文1篇及以上。

（3）发明专利：独立或作为第一完成人获国际或者国家发明专利1项及以上，且实现成果转化。

（4）教学、科研成果：作为主要完成人（排名前3位）获得省部级及以上奖励的教学、科研、创作、实践成果1项及以上；或作为主要成员（排名前3位）完成省部级及以上理论研究、应用研究、教学改革或教学建设项目（课题）2项及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内先进水平，并已取得良好的社会效益或经济效益；或作为第一完成人完成的高水平研究报告或决策咨询专报被省部级及以上政府部门采纳或相应领导正面批示2篇及以上。

（5）教材、教学参考书：作为第一编撰人，公开出版教材、教学参考书1本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，并且使用效果良好。

（6）教学能力：获得省部级及以上教学类竞赛一等奖（含）以上奖励1次及以上；或获得校级教学评比最高等级奖励2次及

以上；或作为第一指导教师指导学生获得省部级及以上重要学生竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上。

（7）成果转化：作为项目负责人完成高新技术成果转化项目 1 项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定，产业化状况完全符合预期目标。

（8）学校认可的其他本专业代表性成果。

3. 应聘讲师、助教岗位的学术、技术成果要求由各高校自行制定。

## （二）高职高专院校（成人高校）教师

1. 应聘教授岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术成果（其中主要成果应为近 5 年内取得），除符合下列第（1）款外，还应当符合第（2）-（9）款中的 1 款：

（1）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文 3 篇及以上，其中 2 篇学术论文可以用第（2）-（9）款中的 1 款替代。

（2）发明专利：独立或者作为第一完成人获国际或国家发明专利 2 项及以上，且其中 1 项实现成果转移转化。

（3）教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）获得省部级及以上奖励的教学、科研、创作、实践成果 2 项及以上；或作为主要成员（排名前 3 位）完成省部级及以上理论研究、应用研究、教学改革或教学建设项目（课题）3 项及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内先进水平，并已取得良好的社会效益

或经济效益；或作为第一完成人完成的高水平研究报告或决策咨询专报被省部级及以上政府部门采纳或相应领导正面批示 3 篇及以上。

(4) 教材、教学参考书：作为主要编撰人，公开出版教材、教学参考书 2 本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，并且使用效果良好。

(5) 教学能力：获得省部级及以上教学名师 1 次及以上；或获得省部级及以上教学类竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上；或作为第一指导教师指导学生获得省部级及以上重要学生竞赛一等奖（含）以上奖励 3 次及以上。

(6) 成果转化：作为项目负责人完成高新技术成果转化项目 2 项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定，产业化状况完全符合预期目标。

(7) 技术服务：作为项目负责人完成重要技术开发、咨询、服务和推广项目 3 项及以上，且项目通过验收鉴定，取得重大经济效益和社会效益；或作为第一完成人开发省部级及以上行业、技术或教学标准 3 项及以上并正式发布执行。

(8) 技能水平：获得中华技能大奖、全国技术能手称号 1 次及以上；或获得省部级及以上职业技能、专业竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上。

(9) 学校认可的其他本专业代表性成果。

2. 应聘副教授岗位的候选人自任现职以来取得的学术、技术



成果（其中主要成果应为近 5 年内取得），除符合下列第（1）款外，还应当符合第（2）-（9）款中的 1 款：

（1）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文 2 篇及以上，其中 1 篇学术论文可以用第（2）-（9）款中的 1 款替代。

（2）发明专利：独立或者作为第一完成人获国际或国家发明专利 1 项及以上，且实现成果转移转化。

（3）教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）获得省部级及以上奖励的教学、科研、创作、实践成果 1 项及以上；或作为主要成员（排名前 3 位）完成省部级及以上理论研究、应用研究、教学改革或教学建设项目（课题）2 项及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内先进水平，并已取得良好的社会效益或经济效益；或作为第一完成人完成的高水平研究报告或决策咨询专报被省部级及以上政府部门采纳或相应领导正面批示 2 篇及以上。

（4）教材、教学参考书：作为主要编撰人，公开出版教材、教学参考书 1 本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，并且使用效果良好。

（5）教学能力：获得省部级及以上教学类竞赛一等奖（含）以上奖励 1 次及以上；或获得校级教学评比最高等级奖励 2 次及以上；或作为第一指导教师指导学生获得省部级及以上重要学生竞赛一等奖（含）以上奖励 2 次及以上。

（6）成果转化：作为项目负责人完成高新技术成果转化项目

1 项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定，产业化状况完全符合预期目标。

(7) 技术服务：作为项目负责人完成重要技术开发、咨询、服务和推广项目 2 项及以上，且项目通过验收鉴定，取得重大经济效益和社会效益；或作为第一完成人开发省部级及以上行业、技术或教学标准 2 项及以上并正式发布执行。

(8) 技能水平：获得省部级技术能手和技能大师称号 1 次及以上；或获得省部级及以上职业技能、专业竞赛一等奖（含）以上奖励 1 次及以上。

(9) 学校认可的其他本专业代表性成果。

3. 应聘讲师、助教岗位的学术、技术成果要求由各高校自行制定。



