

昨日，记者从北京市人社局获悉，北京近日新修订出台了《北京市高等学校教师职务聘任管理办法》，高校教师将进行分类评价，职称和岗位聘任实行聘期制，同时将加强职称评审权下放后的监管。

看点 1

评职称不再“只看论文”

北京市人社局介绍，2005 年，北京出台了《北京市高等学校教师职务聘任管理办法（试行）》，在全国率先下放高校职称评审权，开展了高校教师职务聘任制改革，将教师岗位聘任条件和职称评价标准合二为一，尊重用人单位的自主权，由高校根据学科特色和发展需要，制定不同层次教师岗位的聘任条件，按照规范的程序，以岗位聘用替代职称评价，实现“想用的评得上，评得上的用得好”。

此次改革，将高校教师职称从“一把尺子量到底”改为“干什么、评什么”，强化教师以教书育人为主。在教育教学的基础上，将高校教师按照教学为主、教学科研为主和社会服务为主等进行分类，制定侧重不同的评价标准。

同时，建立高校职称评审代表作制度，从“评论文”改为“评成果”，教师可从论文、论著、精品课程、教学课例、专利、研究报告等不同成果中，任选最能体现能力水平的作为职称评审的主要内容。

看点 2

职称评定“能上能下”

完善后的新模式，进一步强化了教师职称的“能上能下”。在实际操作中，职称和岗位聘任均实行聘期制，期满进行考核。考核不合格的，高校可根据教师与岗位的适用情况，低聘岗位等级直至解除聘用。

北京市人社局相关处室负责人介绍，这一制度设计保障了高校的用人自主权，避免职称终身制引发的惰性，使人才“评得上、用得好、留得住”。

这位负责人表示，放权不等于放任不管。在保障高校用人自主权的基础上，市人力社保局将加强对教师聘任工作的事前、事中、事后监管。

据悉，在高校制定本单位的教师聘任管理办法时，市人社局将进行指导和审核把关，确保高校教师评聘制度合规合理。在高校

开展聘任工作时，需进行评议前公示和聘任前公示，广泛接受教职工和社会监督。在高校完成聘任工作时，市人社局将对聘任程序和结果进行验收，确保聘任结果的真实有效。

同时，办法规定，高等学校教师的岗位工资“以岗定薪，岗变薪变”，根据聘用职务确定。

看点 3

“聘委会”考核职业道德

按照管理办法的规定，高等学校应成立教师职务聘任委员会，负责制定本校教师职务聘任工作实施办法并组织实施。聘委会可按校、院（系、所）分级组建，一般由校、院（系、所）、学术委员会、人事、教学、科研等部门负责人及教师代表组成，成员不少于 7 人。

聘委会下设考核组和评议组。考核组负责对教师的职业道德、从业操守、业务能力、工作业绩和实际贡献进行考核。评议组负责对教师的学术技术水平和专业能力进行评议。同时，办法也提出了聘任教师的明确程序，包括发布考评前公示，考核、评议，确定拟聘人选，验收，聘任前公示，聘任结果备案等。

此外，办法规定，高等学校应于每年 3 月 31 日前，按照管理权限向市人社局进行聘任情况和聘任结果备案。聘任过程有关材料档案应妥善留存至少 10 年，保证聘任全程可追溯。

同时，高等学校教师职务聘任过程中，如发现应聘人员存在弄虚作假、学术不端等严重失信行为，取消其应聘资格和聘任结果，纳入失信黑名单，按照国家及本市相关规定严肃处理。对于违反评审纪律的评审专家，应及时取消评审专家资格，列入“黑名单”。

讲述

“论文压力分散了教学精力”

北京某高校博士于杰毕业后从事教师工作，去年评上了副高级职称。他告诉记者，高校教师的职称评定过去和论文直接挂钩，做论文的压力非常大，不仅分散了许多教学精力，也影响到自己

的教学工作。

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_5440

