

襄阳职业技术学院大学文件

襄职大人〔2026〕8号

襄阳职业技术学院大学 关于印发《教师岗位分类管理实施办法》的 通 知

各学院、处室、附属单位：

《襄阳职业技术学院大学教师岗位分类管理实施办法》已经学校研究同意，现印发给你们，请遵照执行。



襄阳职业技术学院

教师岗位分类管理实施办法

为深入推进新时代职业教育评价改革，全面适配职教本科办学定位与人才培养特色，进一步健全教师岗位分类管理体系，优化教师考核评价与激励机制，聚力培育政治过硬、技艺精湛、专兼结合的高水平“双师型”教师队伍，夯实学校内涵建设与高质量发展的人才根基。结合学校办学实际、岗位设置特点及师资建设需求，特制定本实施办法。

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，全面贯彻党的教育方针，深入落实《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》《关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》等文件精神，坚守为党育人、为国育才初心使命，牢牢把握立德树人根本任务。坚守职业本科教育定位，围绕高素质技术技能人才培养目标，以教育家精神为引领，深化教师评价制度改革，突出教育教学实绩，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子等现象，引导广大教师坚定理想信念、深耕教育教学、锤炼实操技

能、聚力科研服务，争做新时代“四有”好老师。

二、基本原则

坚持“师德为先、能力为重、分类评价、岗责匹配、实绩导向、激励赋能”的基本原则，始终将师德师风作为教师评价第一标准，紧扣职业本科“双师型”教师培养特色，立足岗位多元化，构建科学的教师考核评价体系，突出分类管理、业绩导向、量质结合，促进学校价值追求与教师个人发展利益诉求相统一，充分调动教师干事创业积极性。

三、教师岗位类别及职责

为适配职业技术大学建设与发展的需要，衔接学校现行职称评审相关要求，学校教师岗位统一划分为教学科研型、科研服务型、思想政治型三类。三类岗位同属学校师资队伍核心序列，是支撑学校教育教学提质、科研创新突破与社会服务升级的关键力量。所有专任教师原则上仅归属一个岗位类别，对应执行该类岗位专属的岗位职责、考核标准与职称评审条件。

（一）教学科研型岗位

该类教师需同步完成额定课程教学与科学研究任务，兼具较高水平教学实施能力与科研攻关能力，核心职责聚焦专业建设、课程开发、理论与实践教学、纵向科研项目攻关，同步兼顾技术服务与成果转化相关工作，须足额完成学校规定的教学工作量、教科研工

作量及学生育人工作量。

（二）科研服务型岗位

该类教师以社会服务、科技成果推广转化、横向技术研发、行业技能培训与产业咨询服务为核心职责，同时承担规定比例的课程教学与学生育人任务，需在技术落地、成果转化、产业赋能、技能培训等领域取得可量化的显著经济效益与行业社会效益。

（三）思想政治型岗位

该类岗位覆盖专兼职思想政治理论课教师、专职大学生思想政治教育工作人员、专职辅导员三类群体。其中专兼职思想政治理论课教师核心职责是深耕思政课堂主阵地，系统开展思想政治理论教学、课程思政建设、思政教学改革与理论宣讲工作，以理论育人夯实学生思想根基；专职大学生思想政治教育工作人员、专职辅导员核心职责是聚焦学生成长全过程，常态化开展大学生思想价值引领、日常思想政治教育、学风建设、心理健康教育、日常管理与成长帮扶等工作，任职人员必须具备坚定的政治立场、过硬的思政专业能力、扎实的学生工作素养和强烈的责任奉献精神，深耕学生工作一线，全方位落实立德树人根本任务。

四、岗位工作量及权重

（一）额定工作量

结合教学科研型、科研服务型、思想政治型三类教师的核心职

责与工作特性,本办法对各类各级教师年度额定工作任务作出统一、明确的规范界定。职称级别按实际聘用岗位执行。“额定工作量”均以当量值为统一计量单位,三类岗位教师年度额定工作量总值均为400。针对不同岗位、不同职级教师分解教学、科研与社会服务、育人工作当量,学校另行制定教学、科研与社会服务、育人日常工作折算工作当量的办法。

1.教学科研型

(1) 专业课教师

职称级别	年额定教学工作量	年额定科研与社会服务工作量	年额定育人工作量	权重
高级职称	240	120	40	6:3:1
中级及以下职称	280	80	40	7:2:1

(2) 通识课教师

职称级别	年额定教学工作量	年额定科研与社会服务工作量	年额定育人工作量	权重
高级职称	260	100	40	6:3:1
中级及以下职称	300	60	40	7:2:1

2.科研服务型

职称级别	年额定科研与社会服务工作量	年额定教学、育人工作量	权重
高级职称	320	80	8:2
中级及以下职称	280	120	7:3

3.思想政治型

(1) 思政理论课教师

职称级别	年额定教学工作量	年额定科研、社会服务工作量	年额定育人工作量	权重
高级职称	260	80	60	6:2:2
中级及以下职称	300	40	60	7:1:2

(2) 专职大学生思想政治教育工作人员、专职辅导员

职称级别	年额定育人工作量	年额定教学、科研与社会服务工作量	权重
高级职称	280	120	7:3
中级及以下职称	300	100	8:2

(二) 工作量认定原则

1.满工作量原则。额定工作总量及其各项分量是各类岗位教师必须完成的年度工作量，兼课教师、学校安排专项工作教师除外。满工作量要求作为基础绩效发放、年度考核、职称评聘的重要依据。

2.工作量替换原则。坚持量与质相结合，原则上，仅限定标志性成果可以按标准折算工作量，但不重复计酬，其他工作不可替换工作量。学校另行制定教学、科研与社会服务、育人标志性成果折算工作量办法。

3.从严控制超工作量原则。严格控制在学校绩效工资分配办法和经学校审定的二级学院绩效工资分配办法确定的超工作量范围内，依据实际情况核算超工作量，不得随意增设超工作量项目和扩大范围。

五、岗位申报条件

(一) 基本条件

1.恪守新时代高校教师职业行为十项准则，师德师风年度考核合格及以上，如有相关不良记录本年度暂缓认定。

2.具有本科以上学历或学位；持有高校教师资格证书，其中新进教师需在三年内取得高校教师资格证书；申请思政类岗位须符合国家及学校思政教师队伍专项资质规定。

（二）分类条件

1.教学科研型岗位

除满足基本条件外，须同时达到教学、科研两项量化标准：

（1）授课能力：系统独立主讲2门及以上本专业核心课程，公共基础课教师可放宽至1门；近3学年年均完成学校额定教学课时，课程学生评教平均分稳定在80分以上。

（2）教学能力：可独立完成课程标准开发、实训教学设计、课程思政建设、毕业设计指导等工作，具备完整课堂授课、学科竞赛指导、教研活动组织的综合能力。

（3）教学成果（满足任意一项）：近3年获评校级及以上“教学之星”“优秀教师”等教学类荣誉；获得校级及以上教学成果奖（排名前二）；指导学生获得省级及以上技能竞赛获奖（排名前三）。

（4）科研能力：近3年以第一作者发表本专业应用型学术论文1篇及以上；或主持校级及以上教科研课题1项（省级及以上课题排序前三）；或作为核心发明人（排序前2）获得实用新型专利/发明

专利1项及以上。

2.科研服务型岗位

除满足基本条件外，须同时达到教学、双师、科研社会服务、成果效益三重标准：

（1）授课能力：系统独立主讲2门及以上专业课程，公共课教师可放宽至1门，足额完成年度教学基本工作量，能够独立承接企业定制化实训、产业一线授课等教学任务。

（2）“双师”素质：已认定校级及以上“双师型”教师；或累计拥有5年不少于6个月的企业一线实践经历；或累计拥有5年不少于3个月的行业一线调研经历。

（3）在研项目支撑：当前至少主持1项横向（纵向）技术研发、企业技术改造、科技成果转化落地、行业技能等级培训、产业发展咨询、乡村技术帮扶、校企共建等类型的产教融合项目。

（4）可量化实绩：累计到校横向科研经费 ≥ 10 万元；或落地转化专利、新工艺、新产品并产生稳定经济效益；或累计培训企业职工300人次以上；或服务区域产业发展形成被政府采纳的咨询报告、可推广的行业服务案例，取得明确的行业社会效益。

3.思想政治型岗位

（1）思政理论课教师岗位

除满足基本条件外，执行思政教师队伍专项准入标准：

①政治与专业背景：中共党员，政治立场坚定，具备系统的马克思主义理论或思想政治教育相关专业背景。

②授课能力：能够独立系统承担1门及以上思政公共必修课，熟练开展理论宣讲、课堂思政融入、实践研学组织等教学工作。

③思政成果：主持校级及以上思政教改、党建专项课题；或公开发表思政教育类相关学术论文；或获得校级及以上思政类教学竞赛奖项；或指导大学生社团、思政实践项目并获评校级及以上优秀项目。

④育人经历：近3年年度育人工作考核结果均为合格及以上。

（2）专职大学生思想政治教育工作人员

专职大学生思想政治教育工作人员是指在学院专职从事大学生日常思想政治教育工作的人员，包括学院分管学生工作的党总支副书记或副院长、学工秘书、团总支书记等专职工作人员和学生工作处、团委、创业与就业指导中心等部门中专职工作人员。专职大学生思想政治教育工作人员中的干部和职员岗位依照学校机构设置和人员编制方案设置。

（3）专职辅导员岗位

除满足基本条件外，执行专职辅导员岗位专项准入标准。

①政治身份：中共党员（含预备党员）；热爱学生思想政治教育工作，具备较强的沟通协调、应急处置、组织管理能力。

②从业年限：由专任教师申请转任专职辅导员，须在原教学岗位连续履职满3年。

③育人能力：具备学生日常管理、社团指导、就业帮扶、心理健康教育等相关工作经验；熟悉高校学生管理条例、思政工作规范，可独立开展主题班会组织、日常思政教育、学生危机事件干预等工作。

（三）调岗原则

教学科研型、科研服务型、思想政治型岗位中的专兼职思想政治理论课教师属于专任教师类别；专门从事大学生思想政治教育工作的专职人员、专职辅导员属于专职辅导员类别。文件印发实施后，学校统一部署开展全校专任教师岗位分类认定工作。首次认定后教师可结合自身职业发展规划与岗位履职实际履职情况，在满足拟转入岗位任职资格条件的前提下，按规定程序自主申请跨类别岗位（专任教师类别与专职辅导员类别）调整。

1.跨类别岗位调整实行编制、岗位总量双控管理，原则上岗位调整需要在编制、岗位总量内进行，转岗所到部门需要有空岗方可申请。

2.岗位调整以三年为常规聘期周期，学校同步建立年度动态微调机制，集中调整时段统一安排在年度7—8月，与教师岗位业务考核工作协同推进。

3.申请转岗专任教师岗位需近3年事业单位工作人员年度考核、教学考核、科研社会服务考核、育人考核均为合格及以上等次；申请转岗专职辅导员岗位需近3年事业单位工作人员年度考核、教学考核、育人考核均为合格及以上等次。

4.在本校岗位履职满3年，新入职未满3年人员、试用期人员原则上不得申请跨类别转岗；因重大产教融合项目、校级以上思政专项工作确需调整的，经学校专项审议后可酌情放宽年限要求。

5.转岗专任教师岗位原则上须具备硕士研究生学历或学位，且具有中级及以上专业技术职务；副高级职称教师学历可放宽至本科学历或学位。

6.转岗到专职辅导员岗位，年龄原则上男性不超过50周岁、女性不超过48周岁。

7.针对科研服务型教师，若因专项工作需要，确需转岗为科研服务型岗位全脱产开展社会服务与技术推广的，可在明确脱产任务、时限与预期成果的前提下，由本人提出专项申请，单独申报审批。

8.因学校发展需要、合同到期等原因开展调岗的，由学校人事处统一办理调岗手续，报学校审批后执行。

六、岗位申报流程

（一）发布年度工作方案。由各部门申请，学校人事处根据各部门人员实际情况制定工作方案。

（二）个人申请。符合全部转岗条件的教师，填写《岗位分类管理岗位申请表》，结合自身职业发展、履职实绩提交书面申请。

（三）经所在单位初审。申请人所在部门单位召开党政联席会议，综合研判本单位师资富余情况和申请人现有岗位履职完成

情况，形成集体审议意见。审议通过的，由单位负责人签字、加盖公章后统一报送学校人事处；审议不予通过的，书面反馈申请人并说明理由。

（四）学校组织评审。人事处牵头，联合教务处、产学研工作处、马克思主义学院等职能部门开展材料初审核验；组建校岗位聘用评审工作组，根据岗位类型分类开展业绩评审，必要时组织教学试讲、成果答辩，出具综合评审意见。

（五）学校集体研究。人事处汇总评审合格人员名单及全套申报材料，提交校长办公会集体研究审议，形成集体研究意见，确定拟同意转岗人员名单。

（六）校内公示。评审通过人员名单在校内公示，公示期不少于 5 个工作日。公示无异议后，学校正式发文公布全校教师岗位分类最终结果，作为后续教师考核、职称评审、绩效分配的核心依据。

七、分类考核管理

（一）考核原则

全校教师岗位分类管理、分类考核统一以本意见为执行依据，各类岗位考核工作严格遵循“职岗统一、分层分类、量化考评、注重实绩、公平公正”的核心原则，立足不同岗位工作职责、工作量权重及履职要求，分类分层开展考核评价，考量与考质（成果）相结合。各类型岗位工作量认定标准与考核均参照学校相关正式文件执行，由对应职能部门另行制定，并负责日常统计与

年度考核，当量与考核计算方式的折算方法以各考核文件为准。

本办法认定的教师岗位是考核的唯一执行依据，各教学单位须严格对照本意见及学校配套考核办法，规范开展教师岗位分类考核工作，实现岗位职责履职情况与考核评价结果精准对应、有机统一，保障考核工作规范化、标准化落地。

（二）考核结果运用

教师岗位考核结果为教师年度综合评价的核心依据，直接关联个人职业发展与薪酬待遇，具体运用规则如下：

1.考核结果作为教师师德师风考核、事业单位工作人员年度考核、绩效工资核算、职称评聘、评优评先、岗位动态调整等工作的重要核心依据。

2.对考核不合格的教师，实行分级梯度整改及处置机制，具体处理方式如下：

（1）当年考核不合格：由所在二级教学单位对其进行专项约谈提醒，精准梳理履职短板，为其制定为期一学年的专项整改提升方案，明确教学、科研、社会服务、思政育人等方面的具体整改任务、量化指标及完成时限，全程跟踪督促整改落实。

（2）连续两年考核不合格：统一调离专任教师工作岗位，岗位绩效工资按照学校其他专业技术人员薪酬标准执行；岗位调整后2年内，不得参与职称评聘、各类评优评先、各级人才项目申报等相关资格评审与评选工作。

八、其他

（一）参照本办法分层分类制定高校教师系列专业技术职务任职资格申报条件和岗位聘用条件。

（二）本实施意见由学校人事处负责解释，自发布之日起施行。原相关文件规定与本意见规定不一致的，以本意见为准。

附件：1.襄阳职业技术大学教师岗位申请表
2. 襄阳职业技术大学教师岗位汇总表
（提供下载）