



中国教育发展战略学会
人才发展专业委员会

从规范评审到建立标准


中国高校职称评审同行评议机制改革研究（2025）



- 中国教育发展战略学会人才发展专业委员会发布 -

本报告为 2024 年国家社科基金社科学术社团学术研究项目《高校科技人才发展与评价体系研究》（批准号为 24SGC042）的阶段性成果

课题组成员：王云海 辛愿 秦冠英 姜子昊 黄梓秋

数据支持： 学术桥·评审评估部

目 录

前言	1
第一篇 规范之下的实践图景：基于 2025 年度外审数据的同行评议机制运行分析	2
第一章 需求侧画像：谁参评？	3
1.1 职称外审服务的规模与增长	3
1.2 委托高校的图谱分布	4
1.3 申报人画像的结构分析	7
第二章 供给侧剖析：谁来评？	10
2.1 参评专家的资质与结构	10
2.2 高质量专家的界定与遴选	13
2.3 动态管理机制的实践与探索	13
第三章 核心流程解构：怎么评？	14
3.1 学术画像的精准匹配	14
3.2 回避制度的刚性执行	15
3.3 评审过程的规范严谨	15
第四章 评价标准变革：评什么？	16
4.1 代表性成果的多元变化	16
4.2 分类评价的差异化导向	17
4.3 从提交材料到呈现贡献	17
第五章 结果运用与反馈：怎么用？	18
5.1 评审结论选项设计的规范化趋势	18
5.2 外审意见与校内评审的有效衔接	18
5.3 反馈机制的建立与实施效果	19
5.4 申诉与复审渠道的规范实践	19
第二篇 标准之上的价值重塑：《规范》对多元主体的改革赋能	20
第六章 为教育主管部门提供可操作的改革抓手与监管依据	21
6.1 将国家的教育评价改革要求转化为行业实践	21
6.2 为高校职称评审工作提供客观、公正的参照标准	21
6.3 引导培育健康、规范的第三方评审服务市场	22
第七章 推动高校管理部门从事务负担到治理工具转变	22
7.1 标准化流程提升评审公信力与效率	22
7.2 强化教师队伍问题诊断与发展规划	23

7.3 落实分类评价与教师特色发展	23
第八章 推动学术权威成为高水平评审专家	23
8.1 专家遴选与评审质量要求的制度化	24
8.2 评审业绩成为专家可衡量的学术贡献	24
8.3 培育健康的学术共同体评审文化	24
第九章 促进参评教师从被动筛选转向主动发展	25
9.1 多专家评审机制降低非学术因素干扰	25
9.2 诊断式评审意见成为教师专业成长的宝贵资源	25
9.3 分类评价标准激励教师在不同赛道追求卓越	26
第十章 赋能高素质教师队伍建设和高质量发展	26
10.1 让贡献度、创新性和影响力成为核心标准	27
10.2 促进学术交流与生态优化	27
10.3 助力教育科技人才一体发展	27
第三篇 评价改革的未来展望：深化标准应用，构建协同共治的同行评议新生态	28
第十一章 《规范》落地“最后一公里”的挑战	29
11.1 超细分领域与快速迭代方向的专家匹配难题	29
11.2 交叉学科与新兴研究范式缺乏评价共识	29
11.3 专家评价综合能力有待进一步提升	29
11.4 高校之间的评审规则及标准缺乏有效协同	30
第十二章 构建协同共治的同行评议新生态	30
12.1 国家层面，应进一步推动标准升级与试点深化	30
12.2 高校层面，应进一步探索特色化、创新性的评审模式	31
12.3 机构层面，应进一步强化数智赋能，共建专家信用联盟	31
12.4 学术共同体层面，应进一步弘扬负责任的评审文化	31
后记	32
附录	33
附录一：数据来源与说明	33
附录二：《高等学校教师职称外审服务规范》（T/CSEDS 0006-2025）	33

前言

党的二十大报告将教育、科技、人才进行“三位一体”统筹部署，深刻揭示了三者相互支撑、融合共生的内在逻辑。国家“十五五”规划纲要提出，要一体推进教育科技人才发展，联动推进人才评价体制机制改革。这一战略布局对高校评价体系的系统性提出了更高要求，评价机制须成为三者协同的“融合剂”，而非“隔离墙”。其中，又以高校教师专业技术职务评审为重中之重，其改革成效直接关系到教育评价体系的创新发展。

随着评价机制改革步入深水区，下一步的改革重点，应当从简单剔除转向系统重建，评价体系必须超越校内纠偏、院系平衡的狭隘视角，真正成为国家创新战略在微观个体层面的传导器与放大器。改革不能止步于“不唯”，更要致力于“如何立”，要建立一套能识别、衡量和激励服务国家战略所需的核心能力与贡献的新标准。这意味着，职称评审的指挥棒，必须精准地引导高校学术人才将论文写在祖国的大地上，将成果应用到中国式现代化建设的事业中。

在此背景下，同行评议机制作为学术评价的核心制度，其规范化、科学化改革成为破局的关键。2025年，中国教育发展战略学会正式发布并实施《高等学校教师职称外审服务规范》（T/CSEDS 0006—2025）团体标准（以下简称《规范》）。此项工作紧密呼应了2025年7月教育部将“同行评议机制和代表性成果评价制度”列为教育评价改革五大重点突破方向之一的战略部署。

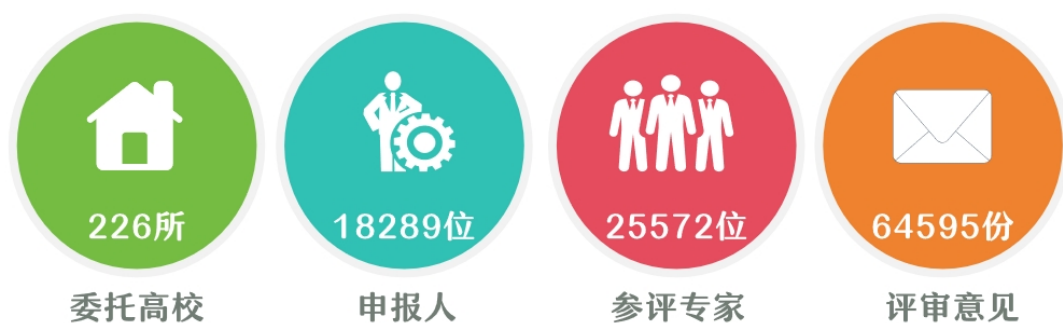
本报告以《规范》的发布与实施为观察基点，以独立第三方评审服务机构学术桥2025年度全流程、全样本的职称评审大数据为实证支撑，试图回答：在标准引领的新阶段，中国高校的同行评议改革实践呈现哪些新特征？《规范》如何从操作层面系统性破解“谁来评”“评什么”“怎么评”“怎么用”等核心难题？其落地成效与价值，对政府决策、高校治理、专家共同体建设以及教师个体发展产生了何种影响？基于对全年数据的深度剖析，本报告旨在为理解当前改革进程、评估《规范》实施效果并为未来改革路径提供一份基于实证的年度洞察与战略思考，以期为中国高校构建更加科学、规范、公正的同行评议体系贡献智慧与方案。

第一篇

规范之下的实践图景：

基于 2025 年度外审数据的同行评议机制运行分析

2025年，委托学术桥进行高校教师职称外审服务（以下简称“职称外审服务”）的有226所高校，18289位申报人；共有25572位参评专家（注：2025年度在学术桥参加职称评审的专家，下文简称为“参评专家”）参评，合计出具了64595份评审意见。本部分以《规范》所构建的标准化流程为框架，深入剖析学术桥2025年度职称评审大数据，全景式呈现标准引领下同行评议机制的实际运行状况，揭示规范化管理的成效与挑战。



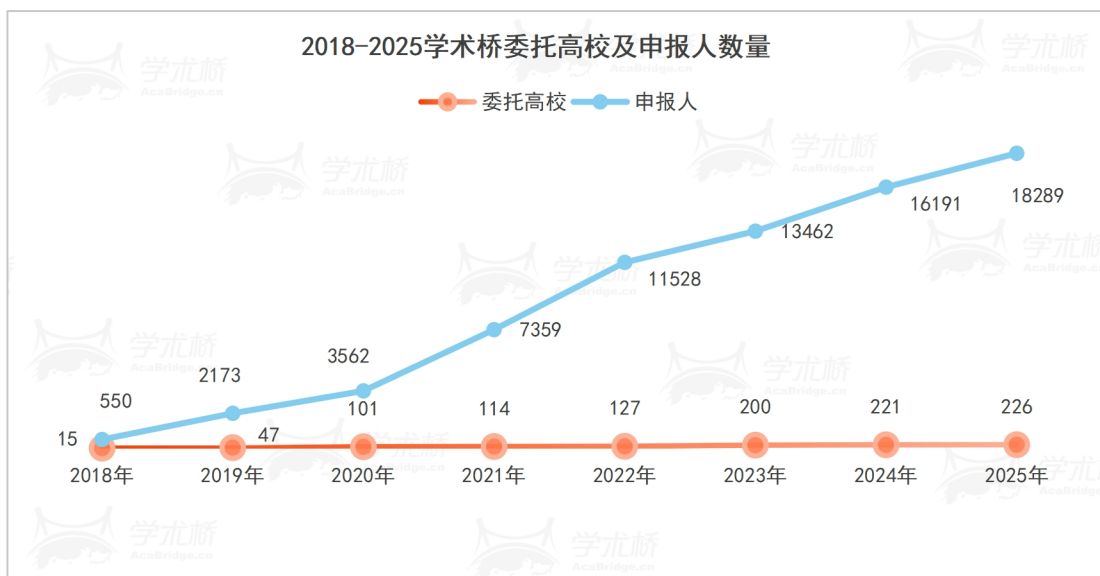
第一章 需求侧画像：谁参评？

本章将基于2025年度学术桥职称外审服务最新数据，首先分析职称外审服务总体规模的增长趋势与演变脉络；进而刻画委托高校的层次、类型与地域分布，揭示改革实践的广度与深度；最后聚焦申报人群体，从职称、学科等多维度解析其结构特征，为理解评审改革的现实基础与内在动力提供实证依据。

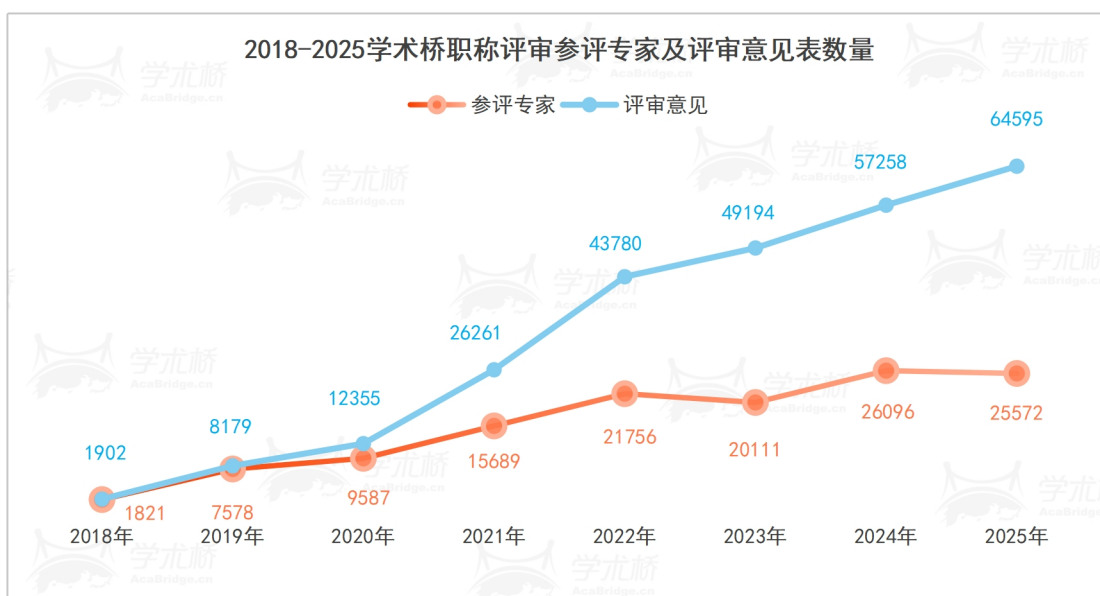
1.1 职称外审服务的规模与增长

从委托高校数量来看，自2018年的15所起，至2025年增长到226所，增长1407%。申报人数量从2018年的550人增长至2025年的18289人，增长33.25倍。2020年和2023年是关键增长节点，委托高校数量分别突破100所、200所。

随着委托高校及申报人数量的激增，职称外审服务对参评专家的需求也同步大涨。2018-2025年，参评专家从1821位增长至25572位，增长13.04倍；评审意见表从1902份增长至64595份，增长32.96倍。第三方评价模式成为越来越多高校的选择。



学术桥·评审评估部提供数据支持



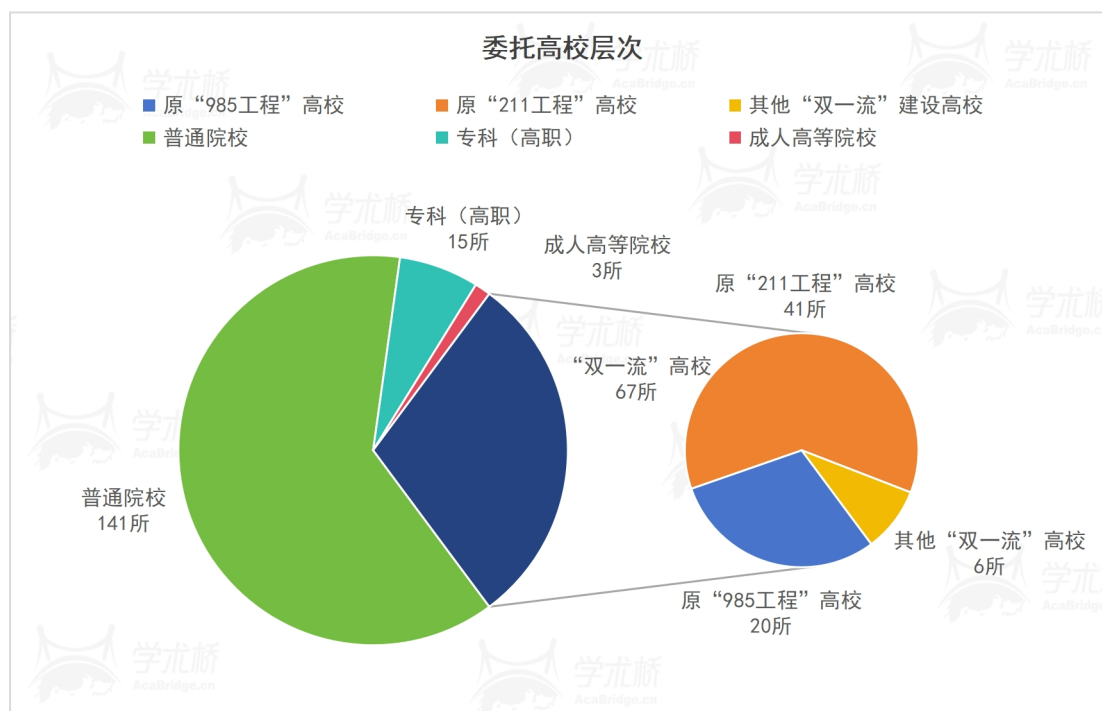
学术桥·评审评估部提供数据支持

1.2 委托高校的图谱分布

(1) 高校层次：67所“双一流”建设高校，占比接近30%

本报告将委托高校分为“双一流”建设高校（包括原“985工程”高校、原“211工程”高校以及其他“双一流”建设高校）和普通院校等。其中，普通院校数量最多，共计141所，占委托高校的62.39%，是委托第三方进行职称外审服务的主要参与者，这一比例与全国高校的整体分布趋势一致。“双一流”建设

高校共 67 所，占委托高校总数的 29.65%，包括原“985 工程”高校 20 所（占比 8.85%）、原“211 工程”高校 41 所（占比 18.14%）及其他“双一流”建设高校 6 所（占比 2.66%）。高职（专科）院校 15 所，占比 6.64%。职业院校在职称外审服务创新中处于相对边缘地位。

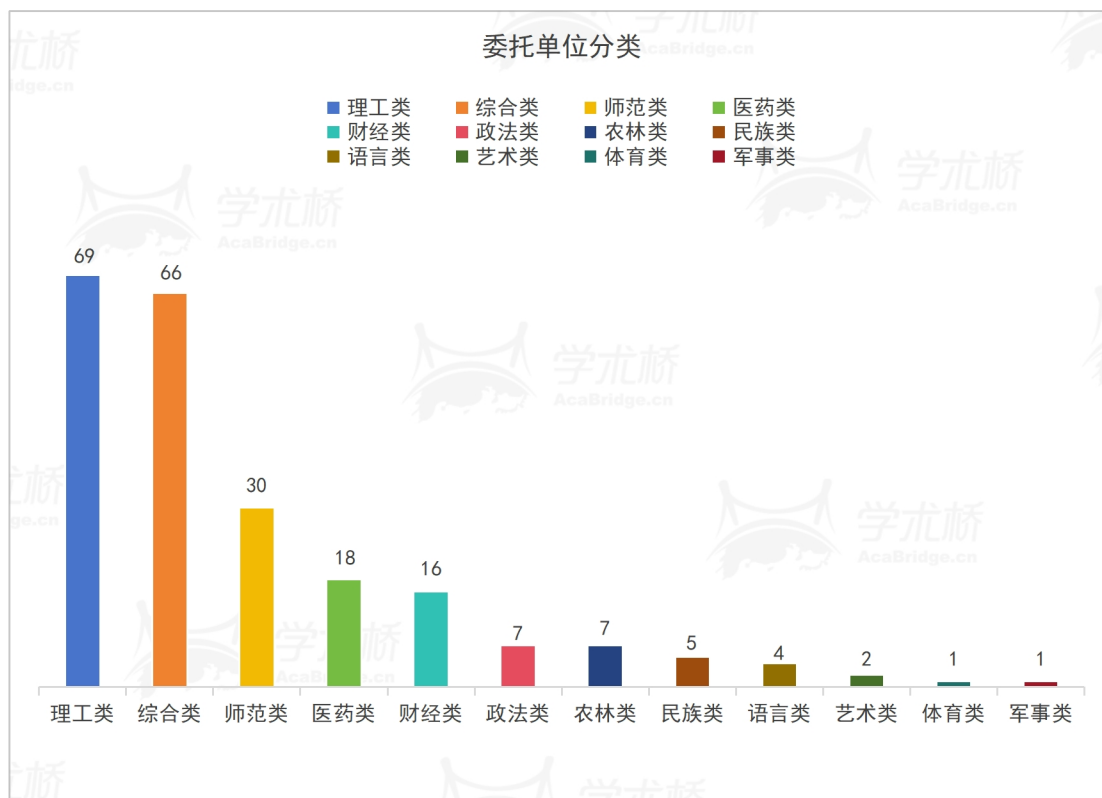


 学术桥·评审评估部提供数据支持

值得注意的是，2025 年委托学术桥进行职称外审服务的高校中，原“985 工程”高校在全部原“985 工程”高校中占比 51.28%（20/39 所），“双一流”建设高校在全部“双一流”建设高校中占比达 45.58%（67/147 所），显著高于普通院校在全部普通院校中的占比 11.22%（141/1257 所），普通院校数量源自 2025 年 6 月《2024 年全国教育事业发展统计公报》。

（2）高校类型：理工类与综合类高校占主导地位

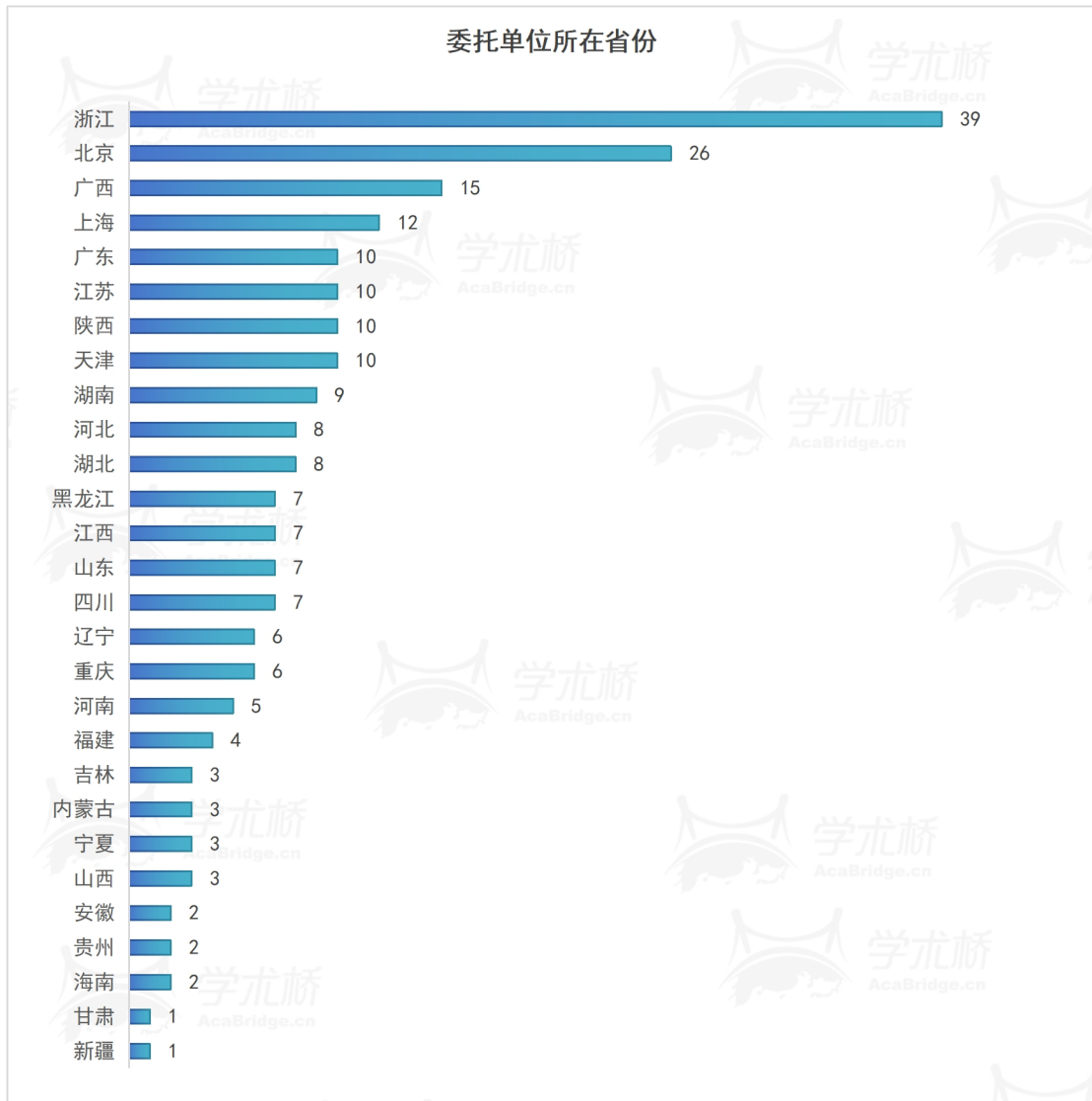
在 226 所委托高校中，理工类高校 69 所，综合类高校 66 所，共计 135 所，占比 59.73%，占主导地位，体现了这两类高校在学科多样性和规模方面的优势。行业特色类型高校也占有一定比例，其中师范类、医药类、财经类高校分别为 30 所、18 所、16 所，政法类高校 7 所，农林类高校 7 所，民族类高校 5 所，语言类高校 4 所，艺术类高校 2 所，体育类高校 1 所，军事类高校 1 所。



学术桥 · 评审评估部提供数据支持

(3) 地域分布：浙江、北京、广西等地区参与度较高

226 所委托高校分布于 28 个省级行政区。其中，排名前五的分别是浙江（39 所，17.26%）、北京（26 所，11.50%）、广西（15 所，6.64%）、上海（12 所，5.31%）、广东（10 所，4.42%）、江苏（10 所，4.42%）、陕西（10 所，4.42%）、天津（10 所，4.42%）。这些地区的高校职称外审服务的参与度普遍较高。

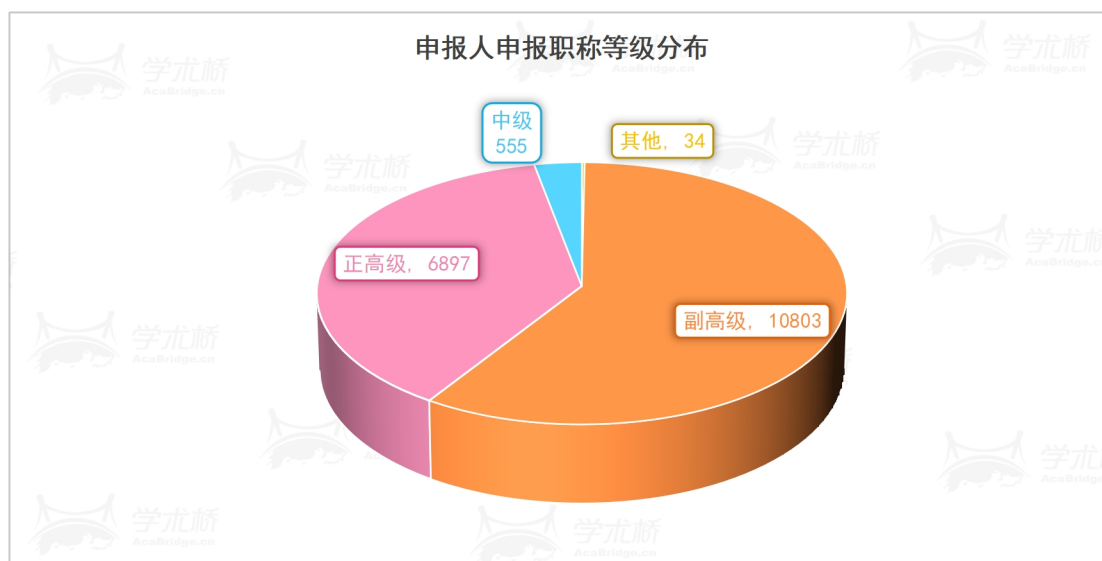


学术桥 · 评审评估部提供数据支持

1.3 申报人画像的结构分析

(1) 申报职称：申报副高级职称 10640 人，占比达 59%

2025 年，共有 18289 人由委托单位送审学术桥进行职称外审服务，其中申报正高 6897 人，占比 37.71%；申报副高 10803 人，占比 59.07%，以上两类合计占比超过 96%。中级 555 人，占比 3.03%，其他类（不公开、由专家确定级别等）34 人，占比 0.19%。

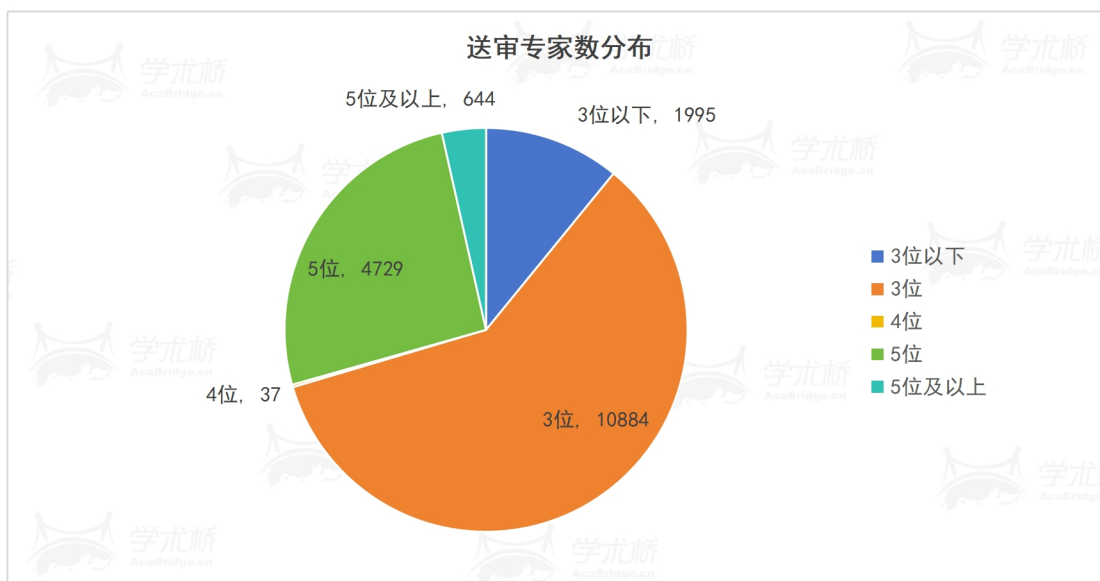


学术桥·评审评估部提供数据支持

(2) 送审专家数：申报人平均收到 3.53 份评审意见

统计发现，在全部送审的申报人中，送审专家人数的分布呈现出以“3位”和“5位”为主的鲜明特征。具体来看，送审3位专家的申报人数最多，达到10884人；送审5位专家的申报人次之，为4729人。进一步分析发现，在6897位正高级职称的申报人中，有3225位（占比46.76%）选择送审3位专家；2560位（占比37.12%）选择送审5位专家。选择送审5位专家的比例，显著低于以5位为常规配置的评审制度设计预期。相比之下，副高级职称的申报人在送审专家数量的选择上则呈现更集中的分布特征，高达69.04%的申报人送审3位专家。总的来看，18289位申报人共收到64595份评审意见，多数院校采用3位专家评审的模式。

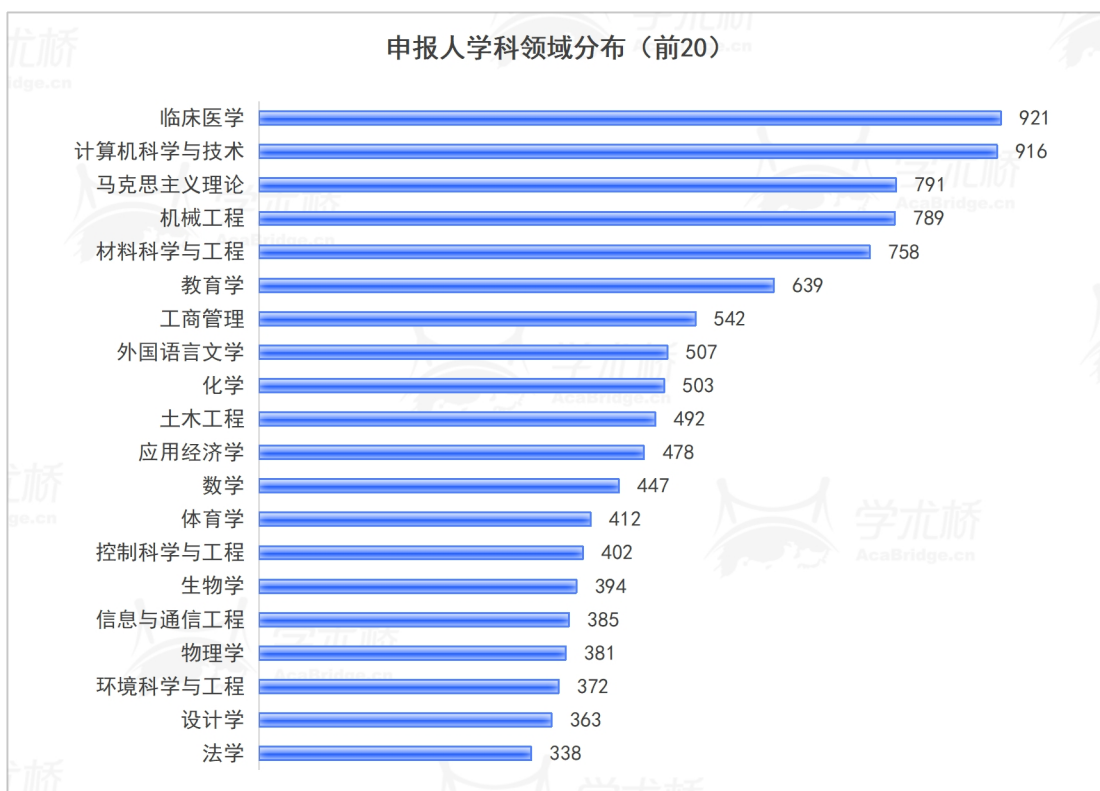
送审专家数量的选择，反映了高校在评审成本、效率与结果稳健性之间的权衡。推动更科学的送审数量标准，本身是评审精细化管理的一部分。一般而言，大样本更利于科学、准确评价。送审专家数量越高，越能减少评审意见的偶然性，委托单位在评审工作中可根据实际需要选择送审专家数量。



学术桥·评审评估部提供数据支持

(3) 学科分布：临床医学评审需求排名第一

申报人来自 106 个一级学科，排名前五的分别是临床医学（921 人，占比 5.04%）、计算机科学与技术（916 人，占比 5.01%）、马克思主义理论（791 人，占比 4.33%）、机械工程（789 人，占比 4.31%）、材料科学与工程（758 人，占比 4.14%），合计占比 22.83%。



学术桥·评审评估部提供数据支持

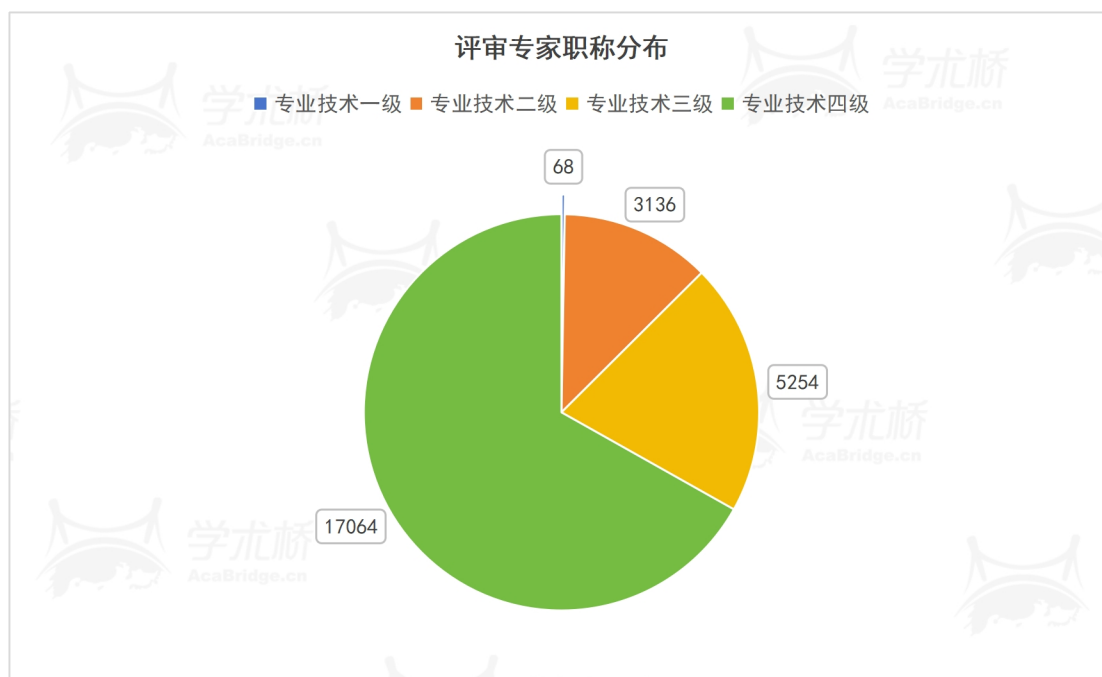
第二章 供给侧剖析：谁来评？

本章将首先考察专家队伍在职称、年龄、单位层次及地域等方面的结构性特征；进而依据《规范》要求，探讨如何从学术水平、评审经验与职业道德等多维度界定并遴选高质量专家。

2.1 参评专家的资质与结构

(1) 职称分布：正高级职称专家占比 97.79%

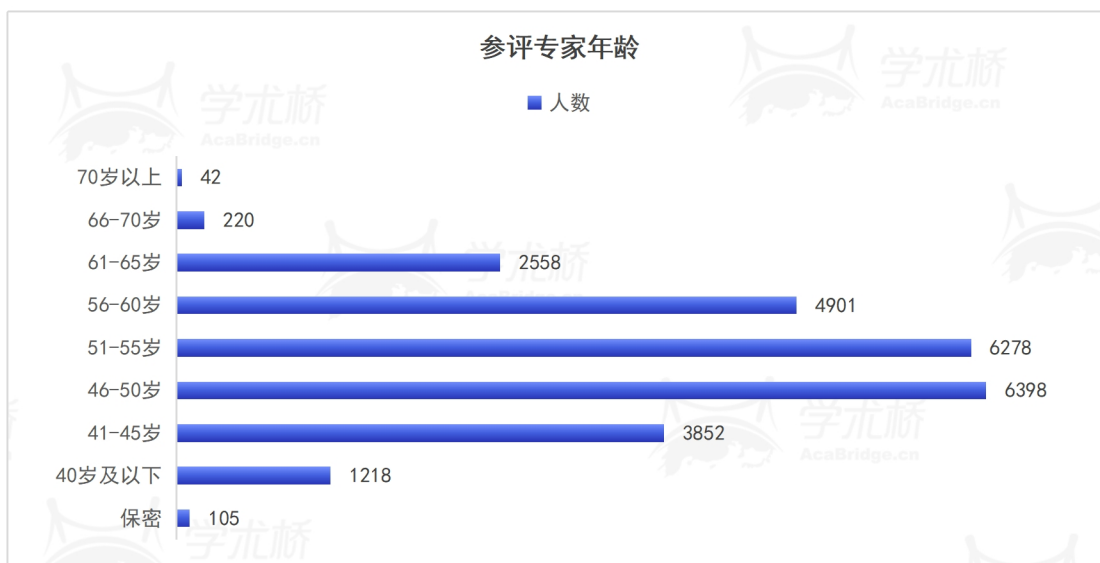
在 2025 年的 25572 名参评专家中，25522 位专家为正高级职称，占比 99.80%，其中正高一级 68 人，占比 0.27%；正高二级 3136 人，占比 12.29%；正高三级 5254 人，占比 20.59%；正高四级 17064 人，占比 66.86%。这种分层结构涵盖了不同水平和资历的专家，确保专家符合评审要求，避免层级差异导致的评审偏差。



学术桥 · 评审评估部提供数据支持

(2) 年龄结构：46-55 岁专家是参评核心力量

参评专家年龄最小的 28 岁，最大的 81 岁（院士，委托高校定制要求），平均年龄 51.66 岁，与 2024 年平均年龄相比下降 0.83 岁（2024 年专家平均年龄为 52.49 岁）。从年龄分布来看，多数参评专家集中在 46-50 岁和 51-55 岁两个年龄段，占比分别为 25.02%、24.55%。46-55 岁年龄段的专家占比高达 49.57%，接近一半，构成参评专家群体的核心力量，高校职称外审服务参评专家的年龄分布呈现显著的中青年主导特征。

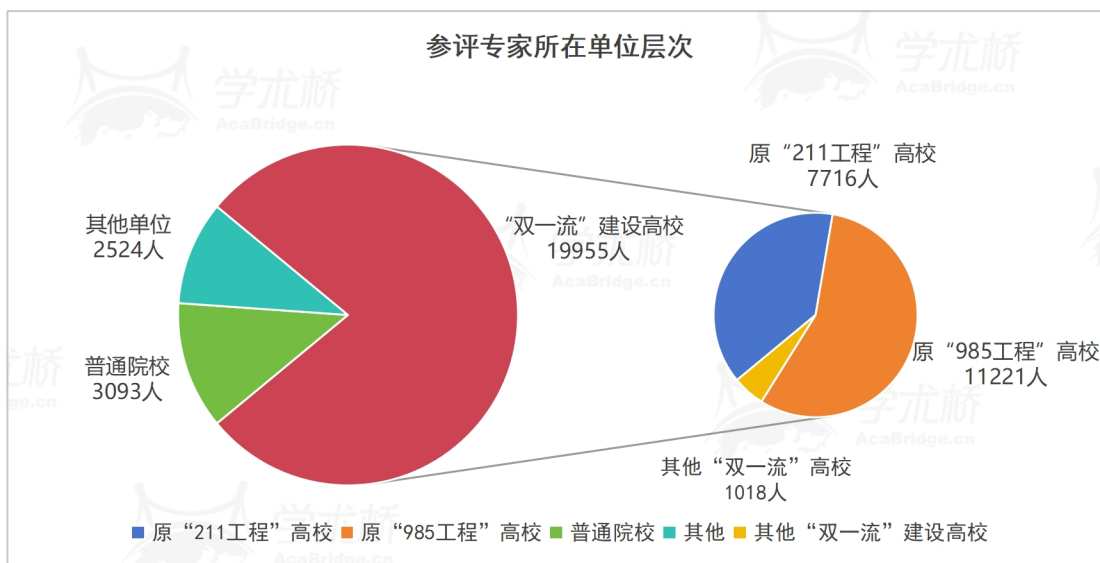


学术桥·评审评估部提供数据支持

其他年龄段，参评专家 41-45 岁和 56-60 岁年龄段占比分别为 15.06% 和 19.17%。40 岁及以下青年专家也有 4.76% 占比。另外，61 岁及以上专家占比 11.03%（委托高校评审需要有各类国家级专家参加评审，且这个专家群体年龄相对较大）。这一分布反映出评审工作对学术资历和实践经验的重视，46-55 岁年龄段专家因其丰富的学术积累和评审经验成为主力，是评审质量的重要保障。

(3) 参评专家单位层次：“双一流”建设高校专家占主导地位

25572 位专家来自 893 家单位。其中高校类单位 821 家（占比 91.94%），覆盖 25465 名专家（占比 99.58%），其中 19955 名专家来自“双一流”建设高校（占比 78.03%）。同时，科研院所与非高校附属医院等单位 72 家（占比 8.06%），专家 107 人（占 0.42%）。



学术桥·评审评估部提供数据支持

(4) 参评专家所在高校类型分布：综合类与理工类高校专家构成主体

从参评专家所在高校的类型来看，综合类高校专家数量最多，达到12945人，在高校专家中占比过半。在全部高校来源的专家中，这体现了综合类高校学科覆盖面广、专家资源丰富的特点，能够为跨学科或综合性较强的评审提供广泛的专业视角。理工类高校专家数量为6561人，位居第二。其次是师范类、农林类、医药类及财经类。艺术类、体育类、语言类、政法类等高校的专家数量较少。该分布与我国高等教育体系结构基本吻合，并呈现出以综合类、理工类专家为主体的鲜明特征。



学术桥·评审评估部提供数据支持

2.2 高质量专家的界定与遴选

依据《规范》要求，高质量评审专家需满足多维度标准：具备崇高的价值取向，能够坚持“四个面向”高标准；拥有优秀的个人品质，具备坚持客观公正的勇气；掌握融会贯通的评价能力，能准确识别研究的关键点、闪光点及薄弱点并恰当表述；同时自身具备不受外部因素干扰的品质，确保评价过程和结果的公正公平。

在此背景下，学术桥依托庞大的专家库和精细的标签体系，通过反评价机制与信誉记录进行专家分级，着力打造“库中库”。2025年，学术桥遴选出约2万名评审表现优异、责任感强的优质专家形成核心子库。这些专家通常满足年龄55岁以下、在职、来自“双一流”建设高校、累计评审3次以上且无延迟无敷衍记录等更严格的标准，其评审意见采纳率和满意度显著更高。优秀专家库人员构成与特征如下：

一是年龄结构以中青年骨干为核心，库内专家的平均年龄为48.44岁，整体年龄结构年轻化特征明显。二是高层次人才占比显著，拥有国家级人才称号的共计6801人，占比26.99%。如长江学者、国家杰青等国家级人才项目获得者广泛分布其中。三是评审实践经验丰富，库内专家累计人均评审次数达到10.1次。

优秀专家库的数据画像显示，其核心是一个以正高级职称、中青年年龄、高水平学术、多学科背景、丰富评审经验且无不良评审记录为特征的优质专家集合。这支队伍的结构与素质，为落实《规范》中的高标准、实现评审过程的客观公正与评价结论的高采纳率，奠定了坚实的人才基础。

2.3 动态管理机制的实践与探索

《规范》从源头对评价主体与客体进行了严格界定，明确要求第三方评审服务机构专家库建设必须满足覆盖所有学科门类的基本要求，并特别强调要进行分类管理和动态调整。课题组认为，此设计正是对教育、科技、人才一体化发展理念在职称外审服务领域的具体落实，要求评审专家库必须兼顾学科方向、来源类型、地域年龄等多维属性。

2025 年，遵循《规范》要求，学术桥系统专家库在人工智能、集成电路、新材料等战略领域及行业产业的专家覆盖率较上年增长超 40%，并能有效响应高校对产业专家参与评审的定制需求。同时，依据动态管理要求，学术桥建立了系统的专家评估与退出机制，对不符合要求或多次未能履行评审职责的专家及时进行调整，确保专家库的活力与专业性。

从长远来看，培育负责任的评审文化，需要个体、学术共同体、第三方评审服务机构与高校共同践行自律准则，协同推进。专家库的动态优化不仅是技术层面的更新，更是学术评价生态健康发展的重要保障。

第三章 核心流程解构：怎么评？

在高校职称评审中，“怎么评”是决定改革成效的核心环节。它直接关系到能否找到真正懂行的专家，能否排除非学术干扰，以及最终的评价是否科学公正。本章将深入剖析这一核心流程，揭示标准化实践如何重塑评审的精准度与公信力。

3.1 学术画像的精准匹配

“找到懂的专家”是评价科学性的生命线，也是《规范》着力解决的核心痛点之一。匹配精度直接决定评审可信度。《规范》附录 A 对专家信息的精细化管理提出了明确要求，推动匹配逻辑从单一的“学科匹配”向精准的“研究方向匹配”转变。其关键在于构建一个涵盖研究方向、方法论、学术合作网络等多维信息的动态“学术画像”体系，并建立与评审质量挂钩的动态更新与信誉管理机制。

2025 年，绝大部分高校在委托学术桥进行职称外审服务时，均提出专家匹配要符合“研究领域相同或相近”“规避所有曾工作学习单位”等，遴选与《规范》要求相符合的多项专家匹配条件，有了 AI 的技术加持，通过平台进行智能匹配的成功率也稳步提升。同时，匹配过程严格遵循《规范》中的回避原则，有效切断了熟人关系与利益输送的可能。这背后是一个动态的“学术画像”体系在支撑。它不仅记录专家的学科背景，更持续追踪其最新研究成果、合作网络和学术专长，确保信息鲜活。匹配过程已从简单的关键词筛选，转向基于多维度语义

理解智能推荐，从而在浩如烟海的专家库中，为每一项独特的研究找到最合适的评审专家。

3.2 回避制度的刚性执行

回避制度是保障评审公正性的一道坚实防火墙。《规范》明确规定的回避情形涵盖了单位回避（同单位专家）、近亲属回避、师生同学回避、合作成果/项目利益关联回避等关键场景，从源头上有效规避利益冲突。

同时，进一步规范回避程序并加强监督，建立起包含回避申请、审核、执行的全流程管理机制，对回避情况进行详细记录与严格监督，确保程序透明且可追溯，有力保障评审的客观公正性。

2025年学术桥的评审实践表明，回避已从原则性要求转化为刚性的技术规则。系统会在匹配时自动触发多重过滤：单位回避，确保参评专家与申报人无当前及历史工作单位关联；学缘回避，有效阻断师生、同门等关系可能带来的影响；利益冲突回避，对存在项目合作、共同署名等情况的专家进行自动屏蔽。调研显示，近半数委托高校明确要求“规避所有曾经工作单位”，更有超过三成高校在此基础上接受申报人提交的具体规避名单。这些规则被预先设定在系统中，使得人情请托与利益输送在技术层面无处遁形，从源头上筑牢了评审的廉洁防线。

3.3 评审过程的规范严谨

规范的流程是保障结果公正的载体。《规范》明确要求统一评审流程，严格遵循标准化的评审流程与要求，消除因学科差异、成果类型、职称申报类别等因素所导致的非客观评价情况，确保所有申报人都能在同等的评审标准下接受评审。全流程信息化与闭环管理已成为标准配置。

首先，材料提交后即进行严格的脱敏处理，隐去所有个人及单位标识，确保专家在“双盲”环境下进行评审。其次，整个评审流程：从任务发送、专家确认、材料审阅到意见提交等均在全封闭的评审系统完成，每一步操作留有痕迹，实现了全程可追溯。再次，入库的参评专家均与平台签署保密协议书和诚信承诺书，约束他们对评审结果负责。平台对专家进行动态管理，记录每位专家的评审表现，

为遴选专家提供数据支撑和管理保障。此外，平台还建立了进度监控机制，对评审各环节耗时进行管理，保障了整体效率。这种封闭、透明的线上环境，不仅大幅降低了人为干预的可能性，也通过标准化操作减少了因流程差异导致的评审偏差，使参评专家能够专注于学术价值本身的评判。

第四章 评价标准变革：评什么？

“破五唯”改革的核心，在于建立一套能够识别、衡量和激励多元价值贡献的评价新标准。代表性成果评价制度正是这一改革的核心载体。然而，从理念到实践，关键在于如何将抽象的改革要求，转化为在具体评审中可操作、可比较、可共识的规则。《规范》的出台，为这一转化提供了关键的规范化框架。本章将探讨在《规范》确立的流程与原则下，代表性成果评价改革如何实现从统一标尺到差异刻度、从提交材料到呈现价值、从量化计数到质性判断的多元突破。

4.1 代表性成果的多元变化

“破五唯”不仅要破除对论文、帽子的迷信，更要确立对多元贡献的认可。《规范》明确将决策咨询报告、文化创意、重大教学成果、技术标准等纳入代表性成果材料范围，这是制度上的破后之立。2025年学术桥的评审实践，成为检验这些非传统学术成果能否获得学术共同体认可，并初步形成评价共识的试金石。

数据显示，2025年委托单位送审的代表性成果中，非论文类成果占比越来越多，如决策咨询报告、教学成果、技术标准等。表明其学术价值和应用价值得到了评审专家的认可。

课题组通过对部分非论文类成果的评审意见分析发现，参评专家评价共识正初步形成。对于决策咨询报告，参评专家聚焦于问题抓取的精准性、对策建议的创新性与可操作性、被采纳的层级与实际政策影响。对于技术标准与成果转化，聚焦于技术在标准中的核心地位、解决行业共性问题的广度、产生的直接或间接经济效益与社会效益。对于重大教学成果、教材，则聚焦于教育理念与模式的创新性、受益学生的规模与深度、对同类教学的示范引领作用。这些聚焦点超越了

成果的形式，直指其内在的创新性、应用性和影响力等核心价值。

4.2 分类评价的差异化导向

《规范》的里程碑意义在于它首次在行业层面确立了分类评价的统一标尺，明确要求职称外审服务应根据教师的岗位职责、学科门类和专业领域实行分类评价，并将成果初步划分为教育教学、科研创新、技术应用与成果转化等类型。这解决了以往各校分类五花八门、无法横向比较与委托评审的根本难题。然而，真正的改革深度体现在各高校如何依据这把标尺，刻画符合自身定位的差异化刻度。

以两所分别定位为世界一流研究型大学和高水平应用型大学的高校为例。前者在评价技术专利时评审标准更侧重于专利的创新高度、技术壁垒、与前沿基础研究的关联度，以及是否获得国际专利授权。而后者则更明确地要求评价专利的转化状态、产品化程度、解决行业关键问题的实效，以及带来的直接经济效益证明。两者都认可专利的价值，但评价刻度分别指向原创引领和指向应用落地。

部分高校参照《规范》原则，制定了极为细致的职称评审代表性成果认定指引。例如，教学为主型岗位要求提供标志性教学成果及支撑材料；科研为主型岗位要求在代表性成果中至少包含长周期、深耕耘的成果；社会服务型岗位则明确将被省部级以上政府采纳的决策咨询报告、主持制定的行业标准等列为等同于高水平论文的 I 类成果。根据 2025 年评审数据，按此清晰刻度送审的材料，其外审意见的针对性与认可度显著高于分类模糊的往年材料。

4.3 从提交材料到呈现贡献

在代表性成果评价体系中，申报人普遍面临不会选、不敢选的困境，其根源在于以往的评价是黑箱式的亮点扫描。《规范》附录 B 的创新点在于，其借助提供标准化且多维度的代表性成果描述，引导申报人提交最能体现其创新能力、成果质量、实际成效以及所作贡献的代表性成果，进而全方位呈现其价值与贡献。

实践中，不同学科领域的申报人通过这一框架，更有效地展示了成果价值。例如，一位文史哲领域的教授在提交权威期刊论文的同时，系统梳理并附上了该论文所回应的学术史关键问题、重要前期成果、核心观点被引用的证据以及基于

该研究开设的新课程大纲。一位工程技术领域的教授则围绕一项关键技术专利，提供了从专利授权到技术许可、产品市场应用及解决行业“卡脖子”问题的完整证据链。规范化的材料组织有助于将孤立的成果转化为清晰的学术价值叙事。

代表性成果评价改革的终极目标，是推动学术评价从依赖易于计量的外在指标，回归到关注成果内在价值的质性判断。

第五章 结果运用与反馈：怎么用？

评审意见的运用方式，直接决定了外审是流于形式的“橡皮图章”，还是真正影响决策的“专家会诊”。如何科学采纳结果、建立有效反馈，并妥善处理异议，是衡量评审机制成熟度的重要标尺。本章将聚焦于评审流程的最后一环，探讨如何让评审意见发挥其应有的评价与发展双重价值。

5.1 评审结论选项设计的规范化趋势

评审结论的选项设置，看似是技术细节，实则深刻影响着评价的精细度与结果运用的灵活性。2025年，“综合参考制”逐渐成为高校主流做法。此方式以外审意见作为核心决策依据，但并非唯一或具有决定性的分数，学校评审委员会在此基础上进行综合研判。“赋分制”和“一票否决制”则成为少数情况。这一趋势表明，高校普遍倾向于将外审结果视为一次深入的专家会诊，而非简单粗暴的终极判决。它既尊重了同行评议的专业权威，又为校内评审保留了基于本校实际进行综合平衡的空间，体现了评价权责的合理配置。

5.2 外审意见与校内评审的有效衔接

外审意见如何与校内评审环节有效结合，是避免“两张皮”现象的关键。实践表明，多数高校已建立起“强参考”的衔接模式。在校内学科组或评审委员会评议时，外审专家的详细意见，特别是关于成果创新性、科学价值及具体不足的分析，会被完整呈现并作为重要讨论依据。这种模式降低了校内评审因信息不对称或学科局限可能产生的误差，使最终决策建立在更全面、客观的专业判断基础上。同时，它也促使校内评审更加注重对成果内在价值的辨析，而非仅仅依赖易

于计量的外部指标。

5.3 反馈机制的建立与实施效果

将评审意见反馈给教师本人，是发挥评价发展性功能的核心环节。课题组对部分高校负责人访谈发现，一些高校已经开始将匿名的详细评审意见反馈给教师，并且有逐年增多的趋势，这对于教师专业成长具有显著价值。获得反馈的教师，尤其是那些未通过评审的教师，能够清晰地了解自身研究的优势、不足以及改进的具体方向，从而将评审结果转化为后续发展的动力。相关追踪研究显示，获得这种诊断式反馈的教师，其后续成果的改进方向更为明确，学术发展的持续性也更好。这标志着评审功能正从单纯的“筛选”，向“诊断”与“发展”延伸。

5.4 申诉与复审渠道的规范实践

任何制度都需为可能的异议预留救济通道。规范的申诉与复审机制，是保障评审公正性、增强结果可接受度的安全阀。目前，多数委托高校和第三方评审服务机构已在制度中明确了申诉渠道与处理流程。当申报人对评审结果提出正式异议时，可以依据程序申请复核。复核通常聚焦于程序是否合规、回避是否彻底等非学术性环节，对于确需重新进行学术判断的，则会启动复审程序如更换专家进行重审。这套透明化机制的建立，不仅保护了申报人的合法权益，也通过程序正义进一步巩固了评审结果的权威性。

第二篇

标准之上的价值重塑：
《规范》对多元主体的改革赋能

本部分基于第一篇的实证分析，系统阐述了《规范》的发布与实施，如何超越技术流程层面，为教育评价改革涉及的各方主体创造核心价值，推动系统性的变革。

第六章 为教育主管部门提供可操作的改革抓手与监管依据

高校职称评审改革是一项系统工程，既需要高校与学术共同体的自觉实践，也离不开教育主管部门的宏观引导与有效监管。本章旨在从政策制定与行业治理的角度，探讨如何将顶层设计转化为可落地、可监督的具体路径，为深化改革提供制度性保障。

6.1 将国家的教育评价改革要求转化为行业实践

国家关于“破五唯”、推行代表性成果评价、完善同行评议机制等一系列改革要求，其关键在于落地。主管部门希望将这些原则性、方向性的政策，转化为清晰、可操作的行业规范与实践指引。例如，通过支持或推广《规范》等团体标准，将“分类评价”“精准匹配”“程序公正”等理念，细化为对第三方评审服务机构资质、专家库建设、评审流程、回避机制等方面的具体要求。这相当于为改革提供了参考指引，使各类高校和第三方评审服务机构在探索中有章可循，避免改革实践因理解不一而走向分散或异化，确保国家改革意志在操作层面得到连贯、一致地执行。

6.2 为高校职称评审工作提供客观、公正的参照标准

在评审权下放至高校的背景下，如何保障各校评审质量的基本水准，维护职称体系的全国公信力，是主管部门面临的重要监管课题。一套公认的、基于专业实践提炼出的外部参照标准，可以发挥关键作用。这类标准为监管提供了客观尺规，主管部门可以依据标准中的关键指标，对高校的评审程序规范性、专家选择的合理性、结果运用的科学性等进行评估与督导。同时，它也为高校自身提供了自查与改进的标杆，帮助学校尤其是资源相对薄弱的地方院校，建立起符合国家要求且切实可行的评审制度，缩小校际评审质量差异，从整体上提升我国高校职

称评审工作的规范性与公平性。

6.3 引导培育健康、规范的第三方评审服务市场

第三方机构的兴起是改革中的重要现象，一个健康、规范的市场环境对其长期良性发展至关重要。主管部门要积极引导并推动独立第三方机构规范发展。比如，通过明确第三方机构的准入条件、服务标准、权责边界和监管要求，可以设定清晰的市场规则，防止出现服务质量参差不齐、恶性竞争或违规操作等问题。这既能保护高校作为委托方的权益，也能为真正专业、负责的机构创造公平的发展空间。此外，主管部门可以鼓励建立行业自律组织，推动第三方评审服务机构之间的经验交流、信誉共建与数据共享，从而培育一个以质量、信誉和专业为核心竞争力的健康市场生态，使其真正成为支撑教育评价改革的一支可靠专业力量。

第七章 推动高校管理部门从事务负担到治理工具转变

职称评审的组织工作，历来是高校人事与院系管理部门的年度重负。它不仅消耗大量行政精力，也常因程序公正性受到质疑而带来管理压力。然而，随着规范化外审服务的引入与成熟，这一传统事务负担正逐渐转变为服务学校战略的治理工具，为高校管理部门带来了深层次的赋能。某综合性大学人事处处长认为：“过去一到职称季，全处停摆，全员扑在材料上，还怕出错、怕泄密、怕找不对专家。现在依托符合《规范》的第三方评审服务机构，我们只需制定标准和审核最终结果，流程性、事务性工作全部剥离。我们现在能把更多时间用在分析外审报告数据、设计预聘一长聘转化方案、策划青年教师发展训练营上。人才工作的重心真正从评转向了育和用。”

7.1 标准化流程提升评审公信力与效率

以往，从联系专家、寄送材料到催收意见，整个外审流程高度依赖人工操作，效率低下且保密性难控。如今，依托标准化的第三方评审服务机构，这些程序性、事务性工作得以系统性外包。平台通过加密传输、自动匹配、流程追踪等技术手段，确保了评审全过程的封闭与可追溯。这不仅将管理人员从繁琐的操作中解放

出来，更重要的是，其客观、中立的程序极大地提升了评审结果的公信力。当教师对程序公正的信任度提高，因评审过程本身引发的争议和内部消耗便显著减少，管理部门得以从应对质疑的被动状态中抽身，将更多精力转向更具建设性的工作。

7.2 强化教师队伍问题诊断与发展规划

规范化的外审服务不仅输出评审结论，更在过程中沉淀下宝贵的结构化数据。《规范》推动的全流程信息化，使得每一次外审都成为一次结构化数据的生产过程：包括学科分布、成果类型、评审专家来源、评价维度得分、意见关键词等。

这些数据经过脱敏整合，能够为高校提供一份基于外部同行视角的“人才队伍诊断报告”。管理部门可以借此分析本校教师队伍在不同学科、不同岗位类型上的成果质量分布、优势领域与相对短板。例如，通过对比历年外审通过率与意见关键词的变化，可以洞察特定学科的发展态势或人才引进培养的成效。这些数据驱动的洞察，可以为学校制定更精准的人才引进计划、学科资源调配方案以及教师培养政策提供实证依据，使人才工作从经验判断迈向科学规划。

7.3 落实分类评价与教师特色发展

国家层面倡导的分类评价，最终需要各高校结合自身定位落到实处。规范化外审为此提供了可操作的框架和外部支撑。高校管理部门可以依据学校的发展战略，无论是强化应用型成果转化，还是突出教学育人特色，在委托评审时，明确设定差异化的成果类型要求、评价维度和专家遴选标准。例如，一所应用技术型大学可以要求对工程类成果重点评价其技术转化效益，并匹配产业界专家参与评审。通过这种方式，外审不再是用一把尺子衡量所有人，而是成为学校传递自身价值导向、引导教师发展路径、最终塑造办学特色的有力杠杆。管理部门由此从被动的评审组织者，转变为主动的评价体系设计者和学校战略的执行者。

第八章 推动学术权威成为高水平评审专家

同行评议的质量，归根结底取决于评审专家个人的专业判断与职业操守。然而，一位优秀的学者并不天然就是一位合格的评价者。当前改革的一个重要维度，

正是通过系统性的制度设计，引导和塑造一个负责任、高水平的评审专家共同体，推动其角色从单纯的学术权威，向兼具评价素养与共同体意识的专业评审者转型。

8.1 专家遴选与评审质量要求的制度化

过去，参与评审很大程度上依赖个人声望和熟人网络，对专家的约束多停留在道德呼吁层面。如今，规范化流程将专家参与评审的各项要求明确为制度性规范。从最初的遴选开始，就对专家的学科匹配度、学术活跃度乃至过往评审记录进行综合考察。评审任务下达时，系统会强制确认保密与回避承诺，将学术伦理固化为必须履行的程序。更重要的是，规范化的流程对评审意见本身的质量有了更具体的要求，例如意见的详细程度、反馈的及时性以及论证的充分性。这些制度性约束，将评审从一项基于人情或声望的临时性委托，转变为一项有明确规则、标准和责任的专业活动，促使专家以更审慎、更专业的态度对待每一次评审邀请。

8.2 评审业绩成为专家可衡量的学术贡献

长期以来，参与评审被视为一项“看不见”的服务，其价值难以在学术评价体系中得到显性认可。规范化管理正在改变这一状况。第三方评审服务机构建立的专家评审档案，开始系统记录专家的响应效率、评审意见质量以及委托方的反馈。一份详尽、中肯、富有建设性的评审意见，其价值逐渐被认可为一种重要的学术贡献和共同体服务。一些高校和机构开始探索，将高质量的评审服务纳入学术服务考核或荣誉评价的参考范畴。这种转变意味着，认真履行评审职责不仅关乎个人声誉，也可能转化为可追溯、可评价的学术资本，从而建立起正向的激励循环，吸引更多优秀学者重视并投入这项学术公共事务。

8.3 培育健康的学术共同体评审文化

制度的最终目标是塑造文化。当严谨的遴选、刚性的回避、对质量的追求以及对贡献的认可逐渐成为常态，一种健康的评审文化便得以孕育。这种文化强调，接受评审委托是学术共同体成员的一项基本责任，其核心是运用专业判断为学术质量把关、为同行发展提供助力，而非行使个人权利或维护小圈子利益。它倡导建设性的批评与对话，鼓励专家在指出问题的同时，也能发现研究的潜力与价值。

通过持续的制度实践与正向激励，最终目标是让恪守规范、客观公正、提携后学内化为专家共同体的普遍共识与自觉行动，从而筑牢整个学术评价体系最可信赖的基石。

第九章 促进参评教师从被动筛选转向主动发展

职称评审的根本目的，不应止步于对教师过去成果的简单筛选与裁决，更应着眼于激发其未来潜力，促进其专业成长。当前改革的一个重要价值，正是通过机制设计，将评审过程从教师职业生涯中一道令人焦虑的门槛，转变为助力其持续发展的阶梯，推动教师从被动的被评价者，转向主动的自我规划者。

9.1 多专家评审机制降低非学术因素干扰

以往评审中，教师可能担忧人际关系、单位偏见等非学术因素影响结果，从而在研究和成果呈现上产生不必要的顾虑。规范化评审通过严格的匿名处理、系统性的回避规则以及多位小同行专家的独立评审，在最大程度上屏蔽了这些干扰。当教师确信评审主要基于匿名材料本身的学术价值，并由真正懂行的专家进行判断时，他们便能更专注于学术工作本身，更敢于选择真正代表自身水平与特色的成果进行申报。这种环境有助于减少内耗，让教师将精力更多地投入到提升研究质量和教学水平上，回归学术发展的本真。

9.2 诊断式评审意见成为教师专业成长的宝贵资源

规范化外审最具人文关怀的价值，在于其从“终结性评价”转向“形成性评价”。一份高质量的评审意见，其价值远超简单的“通过”或“不通过”结论。越来越多的实践表明，详细、具体的评审反馈对教师发展具有重要指导意义。当教师能够收到匿名的、来自多位小同行专家的深度评议时，他们获得的不仅是对过去工作的评判，更是对未来方向的诊断。专家指出的创新点、不足之处以及改进建议，往往能帮助教师更清晰地认识自身研究的优势与短板，明确后续的突破方向。无论评审结果如何，这些建设性意见都成为教师调整研究路径、优化教学实践、规划学术生涯的宝贵外部参考，使评审本身具备了显著的发展性功能。

2025年，课题组对部分施行规范化反馈机制的高校相关负责人和申报人进行了访谈。对于通过评审的教师，绝大部分表示外审意见中专家肯定的部分“明确了自身优势，坚定了研究方向”，指出的不足则“为下一阶段研究提供了清晰改进方向”。部分教师依据意见修改了即将投稿的论文或调整了课题申报书。对于未通过评审的教师，获得详细反馈的人数占比同样显著提升。很多教师认为反馈意见“客观、切中要害”，虽然结果令人遗憾，但“心服口服”，并明确了努力目标。这极大地缓解了他们因评审失利带来的挫败感和对立情绪，将负面结果转化为正向发展的动力。

9.3 分类评价标准激励教师在不同赛道追求卓越

“一把尺子量所有人”的传统评价模式，曾让擅长教学、应用研究或社会服务的教师感到迷茫。分类评价的深化与落实，正在改变这一局面。当高校能够依据清晰的分类标准（如教学为主型、科研为主型、社会服务型等）组织评审，并为不同类型设定差异化的代表性成果要求和评价侧重点时，便向教师传递了明确的信号：学校认可并鼓励多元化的贡献。这有效引导教师根据自身特长和兴趣，选择适合的发展赛道，潜心深耕。一位教师不必再为追逐不擅长的论文指标而焦虑，可以安心在擅长的领域追求卓越。这种导向有助于形成人尽其才、多元发展的健康生态，最终汇聚成高校整体实力的全面提升。如某省属重点应用型大学，自2024年起，明确要求社会服务型和教学型这两类岗位送审时必须提供产业证明或教学创新报告，并要求第三方评审服务机构将申报材料匹配给来自行业和教学一线的评审专家，实现了人员分类、成果分类、评审专家分类的细分匹配，激励教师可以按照自身特点追求各自发展通道，实现多元化发展。

第十章 赋能高素质教师队伍建设和高质量发展

建设高素质教师队伍，是推动教育、科技、人才三位一体协同发展的基础工程。职称评审作为教师队伍建设的核心指挥棒，其改革成效最终要体现在能否有效支撑这一国家战略上。规范化的同行评议机制，正通过重塑评价导向、优化管理流程、营造良好生态，为高素质教师队伍建设和高质量发展提供系统性支撑。

10.1 让贡献度、创新性和影响力成为核心标准

传统评价中容易量化的指标，如论文数量、项目级别，有时并不能完全反映教师的真实贡献与潜力。改革推动的代表性成果评价，其核心是引导评审聚焦于成果本身的内在价值。无论是基础研究的原创突破，应用技术的转化实效，教学实践的育人成果，还是智库研究的政策影响，评价的标尺逐渐统一到贡献度、创新性和实际影响力这些本质维度上。这意味着，一位解决了产业关键技术难题的工程师，其价值可能不亚于发表多篇论文的理论研究者；一位潜心教学并取得显著成效的教师，同样能获得职业发展的充分认可。这种价值导向的回归，确保晋升通道向所有为国家战略和学校发展做出实质性贡献的教师开放，引导整个队伍将才智投入到最需要、最能产生价值的方向。

10.2 促进学术交流与生态优化

一个健康、活跃的学术生态是实现人才辈出的土壤。规范化的匿名外审，在制度层面构建了一个跨院校、跨地区的隐形学术交流网络。教师的研究成果被送至全国乃至国际范围内真正相关领域的同行手中接受评议，这本身就是一次高质量的学术对话。专家在评审中提出的见解、指出的问题、建议的方向，往往能带来新的思考视角。同时，严格的回避与保密制度，确保了这种交流纯粹基于学术本身，减少了人情与门户之见。长此以往，这种机制有助于打破学术壁垒，促进思想碰撞，在全国范围内形成更加开放、理性、以学术质量为导向的共同体文化。

10.3 助力教育科技人才一体发展

规范化的同行评议机制，为教育科技人才一体发展提供了重要的制度支撑。建立以实际贡献为导向的评价体系，能有效引导教师将个人发展融入国家战略需求，实现了人才培养、科学研究与社会服务的有机统一。在实践层面，这一机制促进了教育链、创新链与人才链的深度融合，为构建开放协同的创新生态系统提供了制度保障。当多元化的贡献都能获得公正评价和应有认可，教育、科技、人才的三重使命就能在高校这个重要阵地上实现真正的协同发展，共同支撑起国家创新体系建设和现代化事业推进的战略目标。

第三篇

评价改革的未来展望：

深化标准应用，构建协同共治的同行评议新生态

基于前两篇的总结，本部分着眼于改革“深水区”的挑战，提出系统性破局思路，展望同行评议机制的未来图景。

第十一章 《规范》落地“最后一公里”的挑战

随着改革进入深化阶段，一些根本性、操作性的难题逐渐浮现，成为《规范》全面落地、机制成熟定型必须跨越的“最后一公里”。这些挑战考验着制度设计的精细度与生态构建的协同性。

11.1 超细分领域与快速迭代方向的专家匹配难题

学术前沿的探索日益走向精微与快速迭代，这对专家匹配的精度提出了近乎极限的要求。即便在规模庞大的专家库中，对于研究领域高度聚焦或处于爆发初期的学者，也可能面临匹配专家学术背景“接近”却非“精通”的困境。问题核心在于，专家研究方向标签的更新速度，往往难以完全同步学术前沿的演进。当一位学者从事的研究极为新颖时，系统可能只能推荐相关领域的资深专家，而这些专家对其具体技术路径或理论突破的理解深度可能有限。这导致匹配在形式上成功，却在实质的学术对话深度上存在折扣，影响了评审意见的精准性与权威性。

11.2 交叉学科与新兴研究范式缺乏评价共识

交叉学科研究是创新的重要源泉，但其评价却缺乏成熟的机制支撑。面对一项融合了人工智能与生命科学的成果，究竟应该由计算机专家还是生物学家来主导评价？不同学科有其固有的范式、价值观和话语体系，单一领域的专家很可能因不熟悉另一领域的逻辑而低估其整合创新的价值，甚至产生误判。如何科学设定不同学科意见的权重，如何促成跨学科学术对话并达成共识，目前仍缺乏普适性的标准与成熟案例。这无疑是同行评议机制在拥抱学科融合时代时，必须攻克的一个堡垒。

11.3 专家评价综合能力有待进一步提升

深厚的学术造诣是成为评审专家的必要条件，但并非充分条件。评审本身是

一项需要专门素养的技能，包括清晰的问题聚焦能力、结构化的分析能力、建设性的表达能力和恪守程序的责任意识。现实中，部分专家给出的意见较为笼统，倾向于简单指出不足而缺乏深入分析与发展性建议，使得评审的诊断和引导功能未能充分发挥。

目前，部分第三方评审服务机构开始依据响应时效、意见长度等指标对评审专家进行基础管理，但对于评审意见的学术严谨性、逻辑深度和建设性价值，尚缺乏系统、精细的判断标准和反馈回路。如何将判断结果有效协助专家能力的持续提升，如何建立基于质量的动态分级与激励机制，从而系统性缩小专家间的评价能力鸿沟，是提升评审共同体整体专业水平的关键。

11.4 高校之间的评审规则及标准缺乏有效协同

团体标准的发布为外审服务提供了通用框架，但各高校在将其内化为本校具体制度时，存在理解和执行上的差异。高校之间在评审资源上缺乏有效的协同机制。各校的专家库和评审数据基本处于孤立状态，未能形成共享、互补的合力。此外，面对共同难题，如对某个极小众研究领域的评价，高校往往各自为战，重复寻找专家，效率低下且难以保证质量。推动校际协同，构建更大范围的评审资源与信用共同体，是破解深层次匹配难题、提升整体体系韧性的必然方向。

第十二章 构建协同共治的同行评议新生态

面对改革深水区的挑战，任何单一主体的努力都难以实现根本性突破。未来的关键在于，推动政府、高校、第三方评审服务机构与学术共同体形成合力，构建一个目标一致、权责清晰、协同运作的评审新生态。

12.1 国家层面，应进一步推动标准升级与试点深化

教育主管部门的宏观引导与制度供给至关重要。下一步，应着力推动实践中行之有效的团体标准，在更广泛的应用和验证基础上，逐步升级为行业乃至国家标准，为全国高校提供更具权威性的统一规范。同时，可以设立专项试点项目，鼓励和支持不同类型高校，围绕交叉学科评价、长周期评价、国际同行评议等难

点进行差异化探索，将基层的成功经验及时提炼并推广。此外，针对超细分领域专家稀缺的共性问题，有必要牵头推动建立跨区域、跨学科的评审专家资源共享与信用互认联盟，汇聚全国优质评审资源，破解单一机构或高校的资源瓶颈。

12.2 高校层面，应进一步探索特色化、创新性的评审模式

高校是改革最终的落实主体。各校应主动将国家规范与行业标准的核心要求，转化为契合自身发展战略和学科特点的内部管理制度。这包括制定更清晰的分类评价实施细则、代表性成果认定指南以及评审结果使用办法。高校还需加强本校评审专家队伍的建设，通过组织培训、经验交流等方式，提升校内专家的评价专业素养。更为重要的是，高校应勇于承担创新责任，针对本校的特殊人才或交叉学科成果，积极探索诸如“大同行与小同行结合评审”“跨校联合评审”等灵活机制，为破解普遍性难题贡献校本解决方案。

12.3 机构层面，应进一步强化数智赋能，共建专家信用联盟

第三方评审服务机构需要从流程服务商向知识服务商深化。持续利用人工智能和大数据技术，完善专家画像，实现从研究方向匹配到问题与方法论匹配的精度跃升，并建立更为科学的专家评审绩效动态评估模型。在此基础上，机构之间应加强协作，共同探索建立互通的专家信用信息基础，共建共享健康的行业生态。此外，机构的价值不应局限于评审流程本身，而应基于所积累的评审数据，为高校提供学科竞争力分析、人才队伍结构诊断、学术发展趋势研判等深度增值服务，成为高校人才与学科战略决策的数据支持伙伴。

12.4 学术共同体层面，应进一步弘扬负责任的评审文化

所有制度的运行最终依赖于人的自觉。学术共同体与评审专家个体是这一生态的基石。需要强化学术伦理建设，使参与公正评审内化为学术职业的基本责任与荣誉。参评专家应主动接受评价能力培训，努力使评审意见不仅客观公正，更具建设性和启发性。整个共同体应共同珍惜和维护来之不易的改革氛围与制度公信力，通过个体的自律、专业的判断和负责任的参与，筑牢学术评价体系最坚实的信任基础，形成一种以学术质量为本、以提携后学为荣的健康文化。

后记

本报告以《高等学校教师职称外审服务规范》的发布与实施为背景，通过对2025年度学术桥职称评审大数据的系统分析，呈现了标准引领下中国高校同行评议机制改革的实践图景。研究发现，规范化外审在提升匹配精度、保障程序公正、推动分类评价等方面成效显著，已从一项技术性工具，逐步发展为赋能政府监管、高校治理、专家共同体建设与教师个体发展的系统性工程。报告也揭示了评价改革在交叉学科评价、专家能力建设、标准协同落地等方面面临的深层挑战，从国家、高校、第三方评审服务机构、学术共同体等四个层面提出了对策和建议。

展望未来，中国高校同行评议机制的成熟与完善，仍需多方持续努力。我们期待，《规范》所奠定的基础能够进一步转化为行业共识与实践标准，推动形成更加开放、共享、智能的专家网络与评审生态。高校应更主动地将外部标准内化为特色化、精细化的治理工具，而评审共同体也需在履职中强化责任伦理与专业精神，使评议真正回归学术本真。

评价改革并非一蹴而就，其最终指向的是学术文化的养成与人才活力的激发。我们相信，随着数据智能的深化应用、制度创新的持续探索以及共同体的自觉共建，中国高校必将构建起更加科学、公正、富有韧性的学术评价体系，为教育强国、科技强国与人才强国建设提供坚实支撑。

本报告仅为阶段性的观察与思考，不足之处，敬请指正。课题组将继续跟踪改革进程，深化相关研究，为推动中国特色学术评价体系的发展贡献绵薄之力。

附录

附录一：数据来源与说明

本报告通过描述性统计、区域分布分析等方法，重点解析 2025 年度学术桥受委托开展职称评审的外审数据：涵盖 226 所委托高校的 18289 位申报人；共有 25572 位参评专家（注：2025 年度在学术桥参加职称评审的专家）出具了 64595 份评审意见。同时，课题组还对部分委托高校的管理者和参评专家以及参评教师做了相关访谈。

所有数据均遵循行业规范进行全流程管控：去除委托高校和个人隐私信息，包括删除申报人的姓名、联系方式、成果名称、所在单位以及委托高校名称等；同时，实行访问权限分级并进行逻辑隔离存储，确保分析数据与身份标识无关联，所有可识别申报人、成果、委托高校和参评专家的信息均已作物理删除。课题组郑重承诺：所有数据仅用于本研究报告。若出现任何侵犯单位和个人隐私的行为，请及时与课题组联系，一经核实，课题组将立即删除相关信息。另需说明的是：报告中部分数据因四舍五入原因，可能会存在分项合计与总计不等的情况，增量及增长率依据四舍五入前的数据进行计算。

附录二：《高等学校教师职称外审服务规范》(T/CSEDS 0006-2025)



团体标准

T/CSEDS 0006—2025

高等学校教师职称外审服务规范

Specification for external assessment services of professional titles for faculty of
higher education institution

2025 - 11 - 18 发布

2025 - 11 - 20 实施

中国教育发展战略学会 发布

目 次

前言	2
1 范围	3
2 规范性引用文件	3
3 术语和定义	3
4 总体要求	3
5 基本要求	4
5.1 外审服务机构	4
5.2 规章制度	4
5.3 从业人员	4
5.4 专家库	4
5.5 外审平台	4
5.6 服务流程	4
6 证实方法	5
7 服务风险与防控	5
7.1 服务风险	5
7.2 风险防控	5
8 服务评价与改进	5
8.1 服务评价	5
8.2 服务改进	5
附录 A（规范性）专家库建设要求	6
附录 B（资料性）外审材料参考目录	8
附录 C（规范性）外审服务流程与要求	10
附录 D（规范性）证实方法	13
参考文献	14

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由中国教育发展战略学会人才发展专业委员会提出并归口。

本文件起草单位：学术桥（北京）教育科技有限公司、中国计量大学、杭州电子科技大学、山东大学、西安电子科技大学、西南大学、浙江工业大学、南昌大学、暨南大学、哈尔滨工业大学、广西师范大学。

本文件主要起草人：王云海、李战国、秦冠英、杜伟锦、吴报华、邹芙都、吴丹、黄晓昀、李岩、于磊、孙航、干婷、吴强、吴晓伟、邬晓瑜、计红军、赵佳、李晓轩、田开义。

高等学校教师职称外审服务规范

1 范围

本文件规定了高等学校教师职称外审服务的总体要求、基本要求、证实方法、服务风险与防控、服务评价与改进。

本文件适用于高等学校委托第三方机构开展的针对教师代表性成果送审的职称评审外审服务。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 20269 信息安全技术 信息系统安全管理要求

GB/T 35273 信息安全技术 个人信息安全规范

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1 职称评审 professional title assessment

依据专业技术水平标准，通过申报、评议、表决等程序，对高等学校教师品德、能力及业绩进行的专业职务任职资格认定活动。

3.2 代表性成果 representative academic works

申报人在职称评审（3.1）中提交的代表其学术水平或专业技术能力的成果。

注：论文、专著、教材、咨政报告、教学成果、专利、技术方案、案例等。

3.3 外审服务 external assessment service

由第三方机构独立开展，包括送审、专家匹配、匿名评审、评审意见反馈等环节的职称评审成果评价活动。

3.4 外审专家 external assessment expert

经遴选具备较高学术造诣，良好职业道德，熟悉高等学校职称评审（3.1）流程，掌握相关学科专业知识，具备相应学术水平和较强评审能力，承担代表性成果（3.2）评价工作的专业技术人员。

3.5 外审平台 external assessment platform

支持代表性成果（3.2）提交、外审专家（3.4）匹配、在线评审及评审意见反馈的数字化系统。

3.6 外审结论 external assessment conclusion

外审专家（3.4）对代表性成果（3.2）的学术价值、社会价值、创新性及其不足之处等提出客观公正的专业评议意见，并对其是否达到相应的评价标准给出结论。

4 总体要求

4.1 应遵循统一的评审流程与要求，确保申报人不因学科、代表性成果、职称申报等类别差异导致非客观评价，确保公平公正。

4.2 应建立严格的保密制度，采取必要的技术措施确保外审平台（系统）的数据安全，防止数据被非法访问、篡改或丢失。

4.3 应综合考虑高等学校教师的教学、科研、社会服务等多方面因素，根据教师从事岗位职责、学科门类专业和专业领域，实行分类评价。

4.4 应确保外审专家与申报人的学科方向或专业领域相匹配，具备相应的专业知识、学术水平和评审经验，且经送审高校确认符合其要求。

4.5 应建立回避制度，明确回避的情形和程序，并对回避情况进行监督和管理。

注：回避的情形主要包括单位回避、近亲属回避、师生同学回避、合作成果或者项目利益关联回避等。

5 基本要求

5.1 外审服务机构

作为受托方的外审服务机构应满足以下基本条件，包括但不限于：

- a) 依法注册，具有独立法人资格；
 - b) 具备从事高等学校教师职称评审服务的相关资质；
- 注：如获得人社部或教育主管部门或行业（学）协会的认定、许可或备案。
- c) 具有职称评审服务的专业管理服务团队和覆盖所有学科门类的专家库；
 - d) 具备应急响应能力，专家临时回避或无法评审时，能在 48 小时内补选符合要求的专家。

5.2 规章制度

外审服务机构应建立完善的规章制度，包括但不限于：

- a) 保密制度：明确保密范围、保密措施、保密责任等，防止送审材料、评审信息和外审专家等信息的泄露；
- b) 投诉处理制度：明确投诉渠道、处理程序和处理期限；
- c) 档案管理制度：对服务过程中的各类文档进行归档，明确归档文件时限、方式等，确保档案的完整性、准确性和可追溯性。

注：合同文档、规章制度、会议纪要、内部审查资料、外审材料、外审结果等。

5.3 从业人员

外审服务从业人员应满足以下基本条件，包括但不限于：

- a) 具备与高校教师职称评审相关的专业背景或者专业知识；
- b) 接受相关业务方面的培训，具有相关领域的服务经验；
- c) 具备良好的职业道德，遵守法律法规和行业规范，保守工作秘密，不利用职务之便谋取不正当利益。

注：职称外审从业人员包括送审单位对接人员、送审材料审核人员、外审专家遴选人员、外审平台服务人员等。

5.4 专家库

专家库建设要求应符合附录A的规定，能满足不同学科方向或专业领域、不同系列（类型）职称的评审需求。

5.5 外审平台

外审平台应满足以下基本条件，包括但不限于：

- a) 评审功能完备：具备在线提交评审材料、在线审核、在线匹配专家、在线评审、在线反馈外审结论等功能，实现全流程信息化管理；
- b) 安全性和保密性高：防止评审材料和评审信息被泄露、篡改或丢失，信息安全应符合 GB/T 20269 中的相关规定，个人信息安全规范应符合 GB/T 35273 中的相关规定；
- c) 系统操作方便快捷：便于高校教师和评审专家使用，提高送审效率和用户体验；
- d) 数据管理功能完备：满足对评审材料、评审过程、评审结果等数据进行规范管理和统计分析。

5.6 服务流程

外审服务包括项目分析与方案制定、合同签订与备案、材料接收与合规性审查、外审材料（附录 B）上传、专家遴选与邀请、委托专家评审、评审意见汇集与预处理、结果反馈与异议处理、材料归档与保密存管、服务终结与后续支持等服务环节。外审服务流程与要求应符合附录 C 的规定。

6 证实方法

要求内容与对应的证实方法见附录 D。

7 服务风险与防控

7.1 服务风险

服务风险包括但不限于以下内容：

- a) 申报人违规风险：虚假材料、业绩造假、学术不端等；
- b) 审核主体失职风险：未严格审核材料、泄露评审信息、未回避利益关系、随意主观打分等；
- c) 外审委托程序违规风险：委托手续不全、材料恶意篡改或遗漏、评审周期超过合同时间等；
- d) 技术风险：评审专家专业能力不足、电子材料传输或存储过程中遭篡改、泄露等；
- e) 泄密风险：受托方人员泄密风险和评审系统遭遇网络攻击发生泄密风险。

7.2 风险防控

外审服务机构在服务过程中应强化审核责任、完善监督机制、实施透明流程、严格履行合同、落实安全等级保护认证。

8 服务评价与改进

8.1 服务评价

8.1.1 外审专家服务评价包括但不限于以下内容：

- a) 同行专家遴选的匹配性；
- b) 专家评价意见的科学合理性；
- c) 专家评价结论的合理性和认可程度；
- d) 专家评审的及时性。

8.1.2 外审机构服务评价包括但不限于以下内容：

- a) 委托合同履行情况；
- b) 服务系统的工作质量；
- c) 专家的匹配准确性和效果；
- d) 意见汇总处理时效与质量；
- e) 收费标准的合理性；
- f) 工作人员的服务态度与响应及时性。

8.2 服务改进

对服务中的不足与问题及时反馈与总结，共同致力于持续提升外审服务的质量及效率。

附录 A (规范性)

专家库建设要求

A.1 基本要求

A.1.1 学科与专业要求

专家库应涵盖学科门类和新兴交叉领域，满足精准匹配相关研究方向或专业领域的评审要求：

学科门类：应涵盖工学、理学、农学、医学、管理学、军事学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、哲学、艺术学、交叉学科等学科门类；

新兴交叉领域：应涵盖人工智能、集成电路、生物医药、新材料、国家安全等新兴交叉领域。

A.1.2 来源与类型要求

专家库以高等学校专家为主，吸收科研院所和行业产业专家：

高等学校专家：各类型、层次高等学校具有高级职称的专家；

科研院所专家：科研院所开展基础研究、应用研究及相关公共政策研究的专家；

行业产业专家：龙头骨干企业、高新技术企业、新型研发机构等具有高级职称的专家，重点遴选担任总工程师、技术总监、首席科学家、人力资源专家等高级技术职务，或掌握关键核心技术、拥有重大技术革新和发明专利的顶尖技术专家。

A.1.3 地域要求

专家库应兼顾地域分布，涵盖全国各省份及海外专家，确保评审的代表性。

A.1.4 年龄要求

首次申请入库专家的年龄应小于 60 周岁，特殊情况需单独标注。

A.1.5 健康要求

申请入库的专家应满足履职的健康要求。

A.1.6 专业资格要求

申请入库专家应满足以下专业资格要求：

学术专家：具有高级专业技术职务，聘任时间不少于 3 年，近五年应有主持省部级及以上科研项目的经历或取得同等水平的代表性成果；

行业产业专家：具有高级工程师及以上或相当层次的专业技术职务，在本行业领域具有 10 年以上实践经验，熟悉本行业技术前沿和发展动态。

A.2 信息类别与专家分类

A.2.1 信息类别

专家信息类别及具体要素见表 A.1。

表 A.1 专家信息类别与具体要素

信息类别	具体要素	说明
基本信息	姓名、性别、国籍、证件类型及号码、出生日期、联系方式（办公电话、手机、邮箱）、通讯地址、是否少数民族、是否中共党员	核心身份与联系信息
学术信息	最高学历、学位、毕业院校、所属学科（精确至二级/三级学科）、研究方向、专业技术职务/等级、聘任时间、学术头衔、博士生/硕士生导师资格	评价其学术水平与指导能力的关键指标

表 A.1 专家信息类别与具体要素（续）

信息类别	具体要素	说明
职业信息	参加工作日期、当前工作单位、所在院系/部门、单位类型、是否在编、聘任期限、是否于填报单位承担全职工作、是否为离退休人员、聘任专业技术职务、党政职务、海外研修（访学）经历、是否具有其他行业技术职称、是否具有国内外学术兼职、导师类别、是否有国际合作	判断其学术背景和平台的重要依据
学术成就	入选人才项目、名称代表性成果（论文、著作、专利、转化效益等）、主持的重大科研项目（如国家自然科学基金、国家重点研发计划等）、重要的科技奖励	衡量其学术影响力的核心指标
评审经验	参与职称评审经历，担任各级学术委员会、学位评定委员会委员情况，担任国内外重要学术期刊编委及其他评审专家情况	衡量其评审经验和学术公信力的关键
管理信息	专家系列/分类、入库方式、入库时间、状态（如：正常、暂停资格、黑名单）、最后一次学术信息更新时间、历史评审质量评价记录	用于库的动态管理和专家遴选

A.2.2 专家分类

专家分类包括但不限于以下类型：

按系列类型：可分为教学为主型、科研为主型、教学科研并重型、社会服务与推广型评审专家，还包括其他主要系列；

注：实验技术、工程技术、学生思想政治教育等系列。

按学科层级：可分为学科评议（大同行）专家和专业评审（小同行）专家；

按学术层级：可结合学术头衔、职务和影响力，分为资深专家、领军专家、核心专家等。

A.3 动态管理机制

专家库应实行动态管理，管理机制包括但不限于以下方面：

定期更新：专家信息每年更新不少于1次，同时专家的核心信息应实时更新，确保专家信息的时效性和专家的匹配性；

注：专家的核心信息更新包括研究方向调整、职务变动、新增代表性成果等。

持续扩充：通过学术推荐、单位推荐、公开征集等多种渠道，持续吸纳符合条件的专家入库；

审核机制：对新申请入库的专家资格建立严格的审核认定程序；

评估与退出机制：定期对专家的评审质量、响应速度、公正性进行评估，对评估不合格、多次未能履行评审职责、违反评审纪律或已不符合入库条件的专家，及时将其清退。

附 录 B (资料性)

外审材料参考目录

B.1 申报人基础信息材料

B.1.1 身份与资质信息

申报人的身份与资质信息包括但不限于以下方面：最高学历、主要教育经历。现有职称职级、重要学术兼职、学术荣誉证书等。

B.1.2 职称申报信息

B.1.2.1 申报级别

申报级别信息一般包括中级、副高级、正高级等申报职称的等级信息。

B.1.2.1 申报类型

申报类型信息包括但不限于以下方面：

教学科研系列：教学型、专职科研型、教学科研并重型等类型；

其它专技系列：高等教育管理、思想政治教育、社会服务等系列，以及实验技术、工程技术、会计、经济、审计、图书资料、出版、翻译、卫生健康等类型。

B.1.3 学科与研究方向信息

学科与研究方向信息包括但不限于以下方面：

所属一级学科、二级学科；

主要研究方向；

交叉学科或新兴领域的研究者，需提供主要研究领域的详细描述；

高等职业教育等领域应提供所从事的专业领域，所教授的核心课程。

B.1.4 成果信息

成果信息包括但不限于以下方面：

按类别汇总的论文、项目、专利等成果清单；

本次申报提交的代表性成果目录，应明确标注序号、成果名称、类型、发表/完成时间以及本人的贡献等。

B.2 代表性成果材料

B.2.1 教育教学成果

教育教学成果材料包括但不限于以下方面：

教学成果：教学成果奖证书，已出版的代表性教材、专著，公开发表的教学研究论文等；

注：专著材料应列出封面、目录、版权页等内容。

课程与资源建设：主持建设的省级、国家级课程、教学项目、教材等；

注：一流课程、精品在线开放课程、虚拟仿真实验教学项目、规划教材或特色教材等。

教学实践与效果：教学竞赛获奖证书、指导学生在重要学科竞赛或创新创业大赛中获奖的证明、专家听课评价或学生评教优秀证明教学效果评价等；

教改项目：主持教学改革研究项目立项与结题证明，以及证明其推广应用效果的材料。

B.2.2 科研创新成果

科研创新成果材料包括但不限于以下方面：

学术论文：代表作的全文应包括期刊封面、目录页、论文全文及相应收录检索证明等；

学术专著：正式出版的学术专著应包括封面、目录、版权页、核心章节等内容；

科研项目：主持的国家级、省部级等重要科研项目的立项任务书、结题报告及验收结论证明；

科研奖励：获得的科技奖励证书和个人贡献的成果说明材料；

学术影响力：成果被引用、评价、采纳的旁证材料等。

注：旁证材料包括他引情况、书评、专题评论等。

B.2.3 技术应用与成果转化成果

技术应用与成果转化成果材料包括但不限于以下方面：

知识产权：已授权的发明专利、实用新型专利、软件著作权、集成电路布图设计权证书及说明书摘要等；

技术标准：主持或参与制定的国际、国家、行业或地方技术标准文件等；

技术方案与效益：被采纳的重要技术方案、工程设计、工艺流程、咨询报告，技术转让、技术许可合同及产生的经济效益证明等；

产品开发：新产品、新装置、新材料的鉴定证书和应用证明。

B.2.4 社会服务与文化遗产创新成果

社会服务与文化遗产创新成果材料包括但不限于以下方面：

决策咨询：被党政部门、企事业单位采纳的咨询研究报告、政策建议、规划方案及其采纳证明等；

文化遗产：在重要媒体发表的理论文章、出版的科普著作、创作的艺术作品、主持完成的文化遗产保护项目等；

注：创作的艺术作品成果主要指展演、展览、出版等证明。

公共服务：在应对突发公共事件、科学普及、法律援助、志愿服务等领域做出突出贡献的证明和表彰材料；

案例成果：入选国内外知名案例库的证明文件。

注：省级及以上教育行政部门、行业主管行政部门、官方学会认证及委托单位明确认可的案例库。

B.3 外审管理辅助材料

外审管理辅助材料由委托方提供，包括但不限于以下方面：

本次外审工作的实施细则或通知；

外审专家遴选标准与规避原则；

评审工作流程及时间安排；

包括定量评分标准和定性评价要求在内的外审评价表；

评审争议处理办法与仲裁机制；

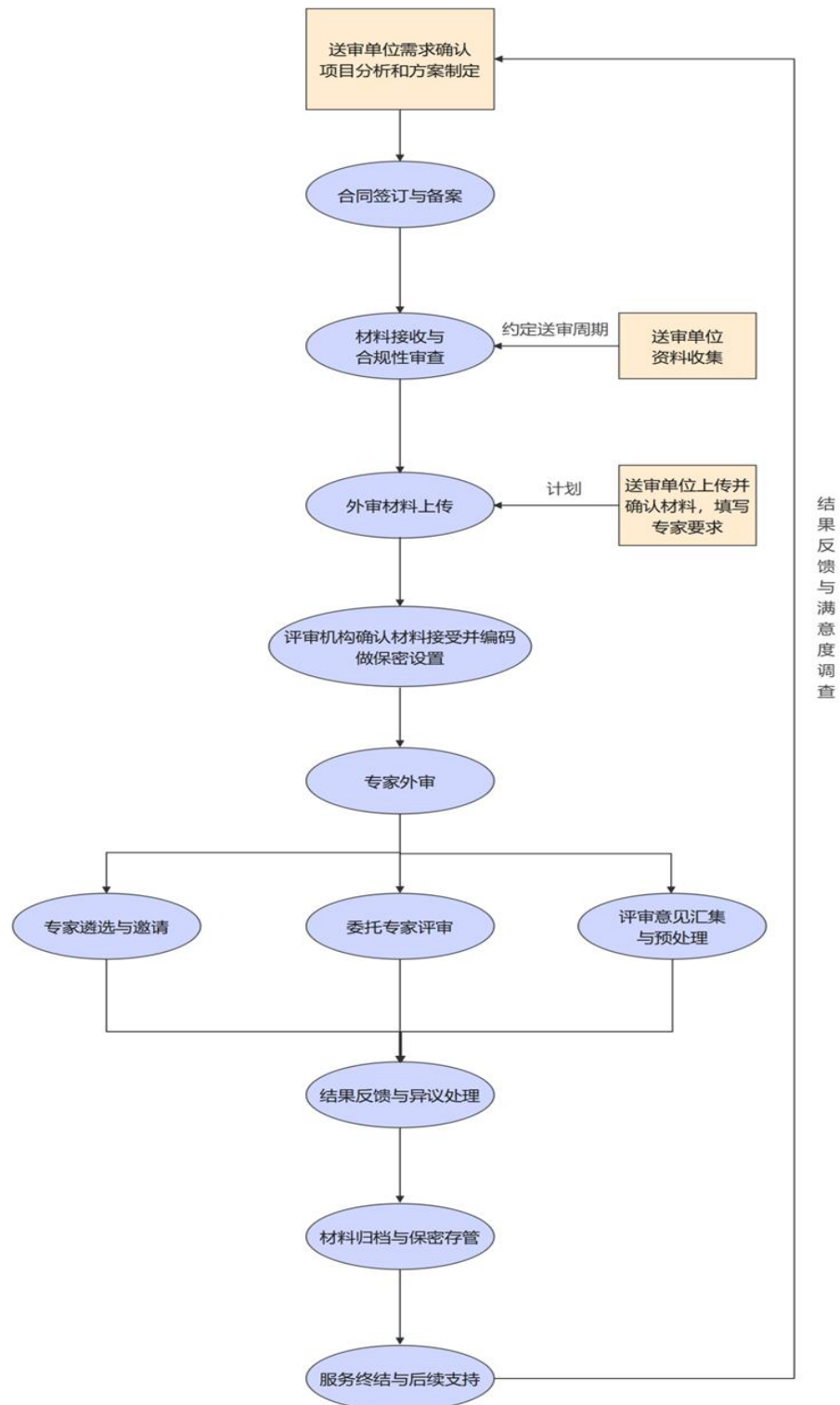
其他需要向评审专家说明的重要事项。

附录 C
(规范性)

外审服务流程与要求

C.1 外审服务流程见下图

C.1 外审服务流程图



C.2 项目分析与方案制定

服务机构在接到委托意向后，应主动对接委托方，深入了解评审需求，并据此主导编制外审服务实施方案。实施方案应提交委托方审议，双方确认后作为服务执行的基础。方案内容应详尽、可行，包括但不限于以下方面：

- 对委托方需求的响应与分析；
- 项目组织架构、核心实施团队及人员资质说明；
- 详细的工作流程与阶段时间节点；
- 专家资源保障措施与遴选执行策略；
- 包含初审与复审机制的质量保障与控制体系；
- 信息安全与保密管理方案；
- 沟通机制与应急预案；
- 服务费用构成与报价。

C.3 合同签订与备案

服务机构应根据与委托方协商一致的外审服务实施方案，起草并签订外审服务合同书，同时建立独立项目档案进行备案。合同条款应清晰界定，包括但不限于以下方面：

- 明确服务范围、内容与标准；
- 明确双方的权利与义务；
- 明确费用、支付方式与周期；
- 明确保密责任与知识产权归属；
- 明确违约责任与争议解决方式；
- 明确合同变更与终止条件。

C.4 材料接收与合规性审查

服务机构应设立专用通道（如线上系统对接、专用邮箱）接收委托方送达的申报材料。接收后，应在 72 小时内进行合规性审查，包括但不限于以下方面：

- 确保材料数量与清单一致；
- 确保电子文件格式、大小、清晰度符合评审要求；
- 确保已进行匿名处理；
- 确保不存在明显缺失或无法打开的文件；
- 确保审查结果在约定期限内向委托方正式确认；
- 注：约定期限一般是指电子材料 24 小时内，纸质材料 3 个工作日内。
- 纸质材料需额外审查完整性及与电子材料的一致性，增强条款的严谨性和可操作性。
- 注：纸质材料的完整性，一般审查其是否无缺页、污渍。

C.5 外审材料上传

服务机构应确保其外审平台运行稳定、安全，负责将委托方提交的最终版评审材料，按照评审学科、专业方向进行标准化分类、编码，并准确上传至系统，为专家遴选和分配做好准备。外审平台需支持多种材料提交方式，并确保数据迁移的准确性。

C.6 专家遴选与邀请

服务机构应按照与委托方约定的专家资质标准及规避原则，从专家库中开展遴选工作。专家遴选及要求包括但不限于以下方面：

- 初选：系统匹配产生候选专家名单；
- 复核：对候选专家资质进行二次复核；
- 邀请：通过评审系统向专家发出邀请，明确评审要求、时限、酬劳及保密义务；

确认：得到专家同意评审的明确答复，并记录在案。遴选全过程须留痕、可追溯。

C.7 委托专家评审

专家确认后，服务机构应及时通过系统分发匿名的评审材料包，并开启评审计时。在此期间，服务机构需提供全程技术服务支持，包括但不限于以下方面：

进度监控：跟踪专家评审进度，在截止日期前适时友好提醒；

答疑解惑：作为受托方，处理专家在评审过程中提出的关于材料或标准的非实质性疑问；

质量抽检：对已返回的评审意见进行形式审查，检查是否存在明显敷衍、不符合格式要求或违背评审标准的情况。

C.8 评审意见汇集与预处理

所有评审意见回收后，服务机构应对数据进行标准化处理和汇集，包括但不限于：

检查评审意见的完整性；

对定量评分进行初步核算与校验；

确认隐去评审专家的个人信息，生成仅包含专家编号、评审意见和结论的报告初稿；

确保数据准确无误，完成提交给委托方的准备。

C.9 结果反馈与异议处理

服务机构应按照合同约定渠道，将预处理后的评审结果完整、安全地提交至委托方指定联系人。如委托方对评审结果提出正式异议，服务机构应做回应，包括但不限于：

接收并记录异议内容；

根据异议点，协助委托方调阅原始评审记录；

组织内部复核，并可就程序性问题向委托方做出解释；

若需启动复审，应协助委托方根据合同约定流程，执行专家重选、材料重发等操作，并做好全过程的沟通记录与归档。

C.10 材料归档与保密存管

服务结束后，服务机构应对本项目所有电子和纸质资料进行归档。归档范围应包括从项目启动到结束的全流程记录。所有档案必须存放在符合安全保密要求的物理或电子环境中，设置访问权限，保存期限自服务结束之日起不得少于10年，到期后应按照保密规定进行销毁。

C.11 服务终结与后续支持

合同约定事项全部履行完毕且委托方无异议后，本项目服务终结。服务机构可应委托方要求，提供项目结项报告或数据统计分析服务。所有后续支持应在合同框架或补充协议下进行。

附录 D
(规范性)
证实方法

要求内容与对应的证实方法见表 D.1。

表 D.1 要求内容与对是否的证实方法

要求内容		对是否符合要求的验证方法
总体要求	评审流程与要求	检查是否按照评审流程与要求，确保申报人不因学科、代表性成果、职称申报等类别差异导致非客观评价，确保公平公正。
	保密措施	是否按照 GB/T 20269 信息安全技术 信息系统安全管理要求和 GB/T 35273 信息安全技术 个人信息安全规范保障数据安全
	分类评价	是否综合考虑高等学校教师的教学、科研、社会服务等多方面因素，根据教师从事岗位职责、学科门类和专业领域，实行分类评价
	学科或专业匹配度	是否确保外审专家与申报人的学科方向或专业领域相匹配，具备相是否的专业知识、学术水平和评审经验，且经送审高校确认符合其要求。
	回避	是否建立回避制度，明确回避的情形和程序，并对回避情况进行监督和管理。
基本要求	机构资质	外审服务机构是否满足以下条件： a) 依法注册，具有独立法人资格； b) 具备从事高等学校教师职称评审服务的相关资质；如获得人社部或教育主管部门或行业（学）协会的认定、许可或备案。 c) 具有职称评审服务的专业管理服务团队和覆盖所有学科门类的专家库； d) 具备是否急响是否能力，专家临时回避或无法评审时，能在 48 小时内补选符合要求的专家。
	管理制度	外审服务机构是否建立以下规章制度： a) 保密制度：明确保密范围、保密措施、保密责任等； b) 投诉处理制度：明确投诉渠道、处理程序和处理期限； c) 档案管理制度：对服务过程中的各类文档进行归档，明确归档文件时限、方式等，确保档案的完整性、准确性和可追溯性。
	从业人员	外审服务从业人员是否满足基本条件： a 具备与高校教师职称评审相关的专业背景或者专业知识； b) 接受相关业务方面的培训，具有相关领域的服务经验； c 具备良好的职业道德，遵守法律法规和行业规范，保守工作秘密，不利用职务之便谋取不正当利益（职称外审从业人员包括送审单位对接人员、送审材料审核人员、外审专家遴选人员、外审平台服务人员等）。
	专家库	专家库建设要求是否符合附录 A 的规定，能满足不同学科方向或专业领域、不同系列（类型）职称的评审需求。
	外审平台 (3.5)	外审平台是否满足以下基本条件，包括但不限于： a) 评审功能完备：具备在线提交评审材料、在线审核、在线匹配专家、在线评审、在线反馈外审结论等功能，实现全流程信息化管理； b) 安全性和保密性高：防止评审材料和评审信息被泄露、篡改或丢失，信息安全是否符合 GB/T 20269 中的相关规定，个人信息安全规范是否符合 GB/T 35273 中的相关规定； 系统操作方便快捷：便于高校教师和评审专家使用，提高送审效率和用户体验； c) 数据管理功能完备：满足对评审材料、评审过程、评审结果等数据进行规范管理和统计分析
	服务流程	外审服务包括：项目分析与方案制定、合同签订与备案、材料接收与合规性审查、外审材料上传、专家遴选与邀请、委托专家评审、评审意见汇集与预处理、结果反馈与异议处理、材料归档与保密存管、服务终结与后续支持等服务环节。外审服务流程与要求是否符合附录 C 的规定。

参考文献

- [1] 《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（2016年3月）
 - [2] 《中共中央国务院关于深化职称制度改革的意见》（2017年1月）
 - [3] 《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（2018年1月）
 - [4] 《中共中央办国务院关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》（2018年7月）
 - [5] 《职称评审管理暂行规定》（人力资源和社会保障部令第40号）
 - [6] 《深化新时代教育评价改革总体方案》（2020年10月）
 - [7] 《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》（教师〔2020〕10号）
 - [8] 《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）
 - [9] 《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》（2022年11月）
 - [10] 《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》（2024年7月）
 - [11] 《职称评审监管暂行办法》（人社部发〔2024〕56号）
-



中国教育发展战略学会
人才发展专业委员会



人才发展专委会公众号