

职称初评工作报告 职称初评意见建议

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来看看吧。

职称初评工作报告 职称初评意见建议篇一

1、化学室废液处理不规范、废液处理程序应上墙，建立完善废液处路记录。废液的处理存在严重问题，不能采用铁桶，采用耐腐蚀性的；化学试剂没有分类存放，相互影响严重；化学室未安装空调。

道路所负责编写化学室废液处理操作程序并上墙，修改完善废液处路记录表，按酸液、碱液、重金属配路不同耐腐蚀性的废液处路桶。对化学试剂分类存放，加强化学试剂的管理。化学室安装空调。

2、交安室所用氧气瓶应固定，部分机电交安仪器设备箱不坚固，无防震效果，应订做；解决方案：固定氧气瓶，机电交安仪器设备定制坚固、防震的运输箱。

3、个别设备的摆放不符合实际工作要求；松弛机应将控制部分移至室外。调整设备摆放外路，便于工作。水泥沸煮箱湿气较大，转移到通风较好的房间或加除湿设备。

4、养生室内部加热器存在安全隐患，传感器位路偏低，应加防淋水措施。安装防护措施，消除加热器安全隐患，传感器位路向上提，加防淋水措施（用可乐瓶做成小雨伞）。

5、外加剂检测无标准水泥，致使工作量增大

按要求购路标准水泥，按标准物质管理办法管理，注意贮存。

6、天平室不应放路加湿器；无除湿设备；撤除天平室加湿器，放路干燥剂等除湿手段。

7、水泥胶砂流动度测定仪工作台不符合要求；水泥试验样品无控温控湿记录；水泥比表面积仪防止环境条件不符合要求，水泥比表面积试验应采用全封闭操作环境，与操作人员隔离，防治汞毒害。

按规程要求，重新制作安装胶砂流动度测定仪工作台，基座混凝土四不靠并下垫橡胶；水泥应至少提前一天将样品放入试验室待检区，调整样品与环境条件一致，并留有记录；将水泥比表面积试验仪设路隔断，与操作人员隔离，防治汞毒害，并放路干燥剂，添加温湿度控制装路。

职称初评工作报告 职称初评意见建议篇二

1. 公司的发展离不开网络，在近一年中，公司厂区急速扩建，从b厂区一楼的smt到二楼的组装测试线，本人有幸参与本次网络的规划与实施，由于工程的紧急和生产的扩张，实施的时候为了赶上生产的进度在某些方面难免考虑不周全，还有待进一步的整改。

2. 因公司驻外办公地点的增加，要求能够进入公司的局域网中进行访问，本人针对公司原有的软件vpn进行了调试，确定该软件能正常安全的使用，可以方便在外移动办公人员的及时访问公司网络(该软件vpn仅支持adsl宽带连接，在专线的网络中不能使用)。

3. 公司电脑新旧更替频繁，在这一年里，公司新增电脑数百台，在大家的通力合作下完成了数百台电脑的安装与调试，确保公司生产正常增长，公司目前一共近20__台电脑，由于机器较多，日常出现故障的情况较为常见，主要的电脑故障有：系统故障，网络故障，软件故障等，很多机器由于长期使用，导致系统中存在大量垃圾文件，系统文件也有部分受

到损坏，从而导致系统崩溃，重装系统，另外有一些属网络故障，线路问题等。其他软件问题主要包括邮箱的使用□erp和办公软件等。虽然说故障原因不会超过软硬件两种，但往往在处理的过程中发现新的问题。

4. 目前网络计算机病毒较多，传播途径也较为广泛，可以通过浏览网页、下载程序、邮件传播，为了做好防范措施，公司每台机器都安装了杀毒软件，并定期的要求升级，对发现病毒的机器及时的进行处理。一年来，针对部分特需要求的电脑，甚至有数次手动更新杀毒软件。

5. 近年来，公司的网络变动频繁，很多以前的网线都缺少标识，每次都给网络的变动带来极大的困难。在多次的网络变更中，更多的时间都是在找线中消耗，让方案无法在预期的时间内完成。在第一次对smt网络变更中，对此有深刻的体会，原本预计半个小时的工作最后还是拖了近两个小时才完成，出现该种情况正是因为本人对公司网络的复杂性缺少认识，在没有标记的情况下实施方案，结果花费更多时间去确认网线的去向。为了解决上述问题，确保自己对网络能了如指掌，通过在各个车间的实地考察，终于理清了线序，并对网线和部分机柜进行了编号，同时制定示意图，方便大家更直观的理解。

6. 应公司领导要求，公司需要让部分员工能够使用飞信功能，方便大家进行业务联系。目前公司的网络现状是：除了部门经理和有特需需求的同事具有上网权限外，其他人员均被控制上网权限。要实现飞信功能又不能开通上网权限，因此必须针对飞信开通访问权限。通过抓取数据流确定飞信ip□但在开通该ip后出现了更让人费解的问题。在同样的权限下，部分同事的飞信无法使用，而另外一部分的却可以。前后经历近半个月的时间，最终发现是因为飞信在登录的时候需要到认证服务器认证，当把认证服务器ip也开通后就解决了上述问题。

- 1、因为简单的问题重复出现重复解决，可能到位不及时。
 - 2、自己的思路还很窄对现代网络技术的发展认识的不够全面，自己对新技术掌握速度还不够快。
 - 3、有时出现问题我并不知道而领导先知。其实从咱们公司的结构来看这些都是正常的，但我以网管的身份感到惭愧。
- 1、在继续完善公司网络的同时，加强理论和业务知识学习，不断提高自身综合素质水平。把工作做到更好。
 - 2、对公司所有网络设备进行全面的评估，并针对目前的网络现状提出改善方案。
 - 3、领导交办的每一项工作，分清轻重缓急，科学安排时间，按时、按质、按量完成任务。

4 (5).jpg

职称初评工作报告 职称初评意见建议篇三

20xx 年即将过去，一年来，在医院首长的领导下，在同事的关怀、支持和帮助下，本人注重提高政治修养，加强世界观改造，能够遵纪守法、强化业务学习、不断提高业务能力，努力钻研、扎实工作，以勤勤恳恳、兢兢业业的态度对待本职工作，严格落实各项规章制度，在医疗工作上取得了一定的成绩，圆满完成了上级交给的各项工作任务。

一、加强政治学习，坚定政治信念。坚持从自身做起，从严要求自己，从端正思想认识入手，正确处理学习和工作关系，积极参加组织各种政治活动，做到：不缺课、不早退、认真学、认真记、写体会、谈感受、说想法，不断提高自身修养和政治理论水平，为做好临床工作奠定了思想基础。

二、遵守规章制度，强化作风纪律 作为一名医务工作者，本人平时注重强化作风纪律观念，严于律己，能够认真落实各项规章制度，以条令条例和规章制度为依据，用正规有序的工作环境来促进个人行为素质养成和提高，坚持从小事做起、从我做起，持之以恒的把强制性的规定、被动式的服从转变为自觉行为，坚决避免和克服工作中拖拉疲沓、浮躁松垮和差错误漏现象，做到工作之前有请示、完成工作有汇报，踏踏实实、一步一个脚印的 提高自控能力，做到坚持原则，按规章制度办事。

三、强化业务学习，增强服务意识 医学是门博大精深的科学，深知自己的不足，为此，我一方面加强理论学习，一方面从其他途径了解和学习医学知识，积极参加院内 和院外组织的多种学术活动，不断吸取医学的新知识和新进展；在工作学习期间，积极参与科室的业务学习并讨论发言，提出自己的见解；在科室主任、老师的指导下，积极参与外科病人的诊治工作。在各种手术操作中，严格遵循医疗常规，认真仔细，从不违规操作。通过自己的努力学习和科主任及老师们悉心教导，我更加熟练掌握了外科常见病、多发病以及一些罕见病的诊断和治疗，手术中应急处理和围手术期的处理方案。

参加了医院组织的“三基”考试并顺利过关，多次参加医院组织的“心肺复苏”考核并取得成绩。参加了腹腔镜学术会议，拓宽了视野。参加了医院组织的到沈阳军区陆军总医院急诊科 为期 1 个月的短期培训，收获颇丰，熟悉了急诊科的工作流程、人员配置以及各类急性病的抢救措施和流程，认识并熟练操作了新的急诊 设备。通过不断学习，我健全了自己理论水平，完善了自己的知识结构，丰富了自己的临床经验，增强了自己的服务意识。

四、崇尚新技术，发展新业务在外科周主任的领导下，积极尝试新的腹腔镜技术，三孔法腹腔镜下胆囊切除术、腹腔镜保胆取石术、腹腔镜下胆总管探查术等等，了解了经十二指肠镜乳头切开取石术，提高了手术质量，缩短了手术时间和

病人的住院时间。“金无足赤，人无完人”。当然，我在工作和学习中还有一些不足之处，须在今后的工作中向各位领导、老师和同事们学习，注重细节，加以改正和提高，告别对于自己的骄傲自满一面，在工作和学习中要坚决改正，争取在以后的工作和学习中取得更优异的成绩。

职称初评工作报告 职称初评意见建议篇四

×××同志/同学，在我单位实习期间，工作认真负责积极主动，能够很好的完成领导交给的各项任务，人际关系方面能够很好的团结同事，受到了单位同事的一致好评。希望在今后努力学习，早日成为国家的栋梁之才。

该生在我单位实习/见习期间，能够严格遵守并执行公司的各项规章制度，能够积极主动的配合其他相邻工作同仁协调完成各种工作任务。认真学习工程及业务知识，在很短的时间内就掌握了工作的要点和技巧，并将其合理的运用到工作中去。能够积极主动的向老员工学习，弥补自己的不足。工作积极主动，学习认真，尊敬他人，待人诚恳，能够做到服从指挥，团结同事，不怕苦，不怕累。并能够灵活运用所学的计算机专业知识解决工作中遇到的实际困难。这期间，理论水平及操作技能均有很大程度的提高。在见习期间得到领导和同事们的一致好评。

xx同志在我公司工作期间能够严格遵守并执行公司的各项规章制度，能够积极主动的配合其他相邻工作同仁协调完成各种工作任务。认真学习业务知识，在很短的时间内就掌握了工作的要点和技巧，并将其合理的运用到工作中去。能够积极主动的向老员工学习，弥补自己的不足。工作积极主动，学习认真，尊敬他人，待人诚恳，能够做到服从指挥，团结同事，不怕苦，不怕累。并能够灵活运用所学的知识解决工作中遇到的实际困难。在工作期间得到领导和同事们的一致好评。

考核鉴定意见

职称初评工作报告 职称初评意见建议篇五

在高职院校的人事工作当中,职称评审工作是重要的内容,也是关系到高职教师切身利益的工作。职称评定工作和高职院校的长期发展有着很大的关系,建立起具备高素质的教师队伍是每个高职院校发展的重点,高职院校只有建立起专门的教师评审机制,才能对教师进行职称评审,才能保证院校教师的素质。以下是我为大家精心准备的:高职院校教师职称评审的几点思考相关论文。内容仅供参考,欢迎阅读!

高职院校教师职称评审的几点思考全文如下:

[摘要] 高职院校教师职称评审存在与普通本科院校一致性的问题:过分重视科研成果、轻视教学业绩考核,重数量、轻质量,科学性与公平性缺失等。同时,高职院校教师职称评审没有形成符合自身特点的科学合理的考核体系与考评机制体制(制度)。探讨建立“以能力、业绩为导向,重在业内评价认可,符合高职院校实际特点需要的科学合理的专业技术人员职称评审体制与机制”,是促进高职院校可持续健康发展的一个重要保障。

[关键词] 高职院校;教师职称评审;考核评价体系;体制机制

当今中国的高职院校主要是由前些年的中等职业技术学校(合并)升格而成的,主要师资队伍普遍存在“学历层次低、理论知识老化、创新意识与能力差”等问题。近几年通过在教师进修与提高,引进人才与吸收毕业大学生(研究生)等方面的努力,上述现状有了一些改观。教师职称评审工作对于调动广大高职院校教师的工作积极性,促进教师队伍建设和稳定起到很大作用。高职院校教师职称评审与普通本科院校存在一致性的问题:过分重视科研成果、轻视教学业绩考核,重数量、轻质量,科学性与公平性缺失等,关键是高职院校教

师职称评审没有形成符合自身特点的科学合理的考核体系与考评机制体制(制度)。探讨建立“以能力、业绩为导向,重在业内评价认可,符合高职院校实际特点的科学合理的专业技术人才职称评审体制与机制(制度)”,是促进高职院校可持续健康发展的一个重要保障。

在教师工作指标的质量评价条件中,高校教师职称申报条件主要包括思想政治素质、职业道德素质、教师资格、学历及任职年限、身体状况、外语水平和年度考核情况。评审条件主要包括专业理论知识、工作精力能力、科研业绩等。职称评审的专家组评委主要侧重于4大类14项指标的评议。第一类是职业道德,侧重于政治思想、团结协作、师德师风和工作态度等方面的考察。第二类是基本素质,侧重于学历、外语水平、研究内容的前沿性和方向的稳定性、指导青年教师或硕士研究生的能力等方面的考察。第三类是科研能力,侧重于论文、课题、著作和奖励的数量和质量的考察。第四类是教学能力,侧重于教学质量和教学效果的考察…。毫无疑问,教师专业技术职务是教师专业技术能力高低的依据,评职称就是对专业技术职务任职资格的认定,它既关系到每一名高校教师的成长,也关系到高校的进步与发展。

(一) 高校教师职称评审存在的普遍性问题

1. 评聘不分,职称评审功利化、行政化。在目前高校教师的职称评审体制下,教师的职称等级直接与工作待遇挂钩,评上高一级职称,一般情况下可以在极短时间内被聘用,兑现实际利益。教师的工资待遇随着职称等级提高后,没有完善的配套考评措施进行监督,能上不能下。这种重结果不重过程的教师职称评审制度,容易助长教师的短期功利行为。即在评职称之前努力钻研,有的一年发表论文数篇,一旦达到目的后,就可以“船到码头车到站”,放松对自己的要求,几年难以发表一篇论文。有些科学研究项目往往需要长期的艰苦努力才能取得一定进展,这种功利性极强的短期行为容易助长学术腐败,弄虚作假,不利于教师的长期成长发展。

目前教育行政机关和高校在职称评审问题上，既是评定者又是聘用者，由于职称等级直接与工资待遇挂钩，因此，教育行政机关和高校必须同时完成专业水平鉴定和利益分配两项任务。高校在教师职称评聘权力和利益分配上行政化倾向明显也就在所难免。

2. 重科研、轻教学。在目前全国各高校的职称评审标准中，虽然也有对教师德、能、勤、绩等各方面的要求，但是真正落实的只有业绩考核，而在业绩考核中，由于教学质量很难像科研成果那样具体表现为一定的数据，职称评审实际上就演变成了对科研成果的考核。有些老师为了达到评审的要求，把主要精力放在科研上，教学在某种程度上受到了忽视，很难调动其上课积极性。而一些在教学上取得突出成就的老师，则因未达到科研要求，长期被拒于高级职称之外。

3. 重数量、轻质量。如前所述，目前职称评审主要看科研成果，而即使是科研成果的评定也存在着重数量、轻质量的弊端。由于缺乏专业的评价机构或者是评价力量不足，高校和教育行政机关把对教师科研质量的评定权限交给了学术刊物，以在学术刊物上发表论文的数量，尤其是以在高级别刊物发表论文的数量作为评定教师科研成果的标准。毋庸置疑的一个事实是，近些年有些学术刊物为了自身的生存，以收取所谓“版面费”的方式为发表论文的前提条件，这不可能不降低论文的学术质量水准。这些不合理的现象直接导致了各种学术腐败现象的滋生和蔓延，有些老师为了达到目的不择手段，剽窃、花钱请人代写现象屡见不鲜。

4. 科学性和公平性缺失。高校教师职称评审科学性缺失，根本原因在于目前尚未探索出一套科学的评审标准。高校早些年职称评审实行的是评委投票产生结果的方式，这种方式随意性较强，容易产生不公正。后来为了体现公正性原则，实行量化加分的评审方式，而这又容易使评审简单化、庸俗化，助长了学术不端行为的滋生和蔓延。教师职称评审的不公平主要体现在两个方面：一个是宏观层面，学校之间竞争机会

不均等。教育行政机构分配不同的名额给各个学校，因为名额分配的不平等，有些学校因为名额多，即使水平一般也可能晋级；而有些学校即使老师水平很高，因为名额有限也可能被淘汰。另一个是微观方面，学校内部竞争机会不均等。表现为行政权力对职称评审权力的侵蚀和渗透，优势学科评定团队的本位主义，人际关系优越者的晋升机会大；弄虚作假者学校往往隐瞒使其得不到应有惩戒等。

高职院校教师职称评审或多或少存在上述高校中的普遍性问题。由于高职院校教师来源和历史原因及教师条件要求等不同，高职院校还存在以下一些更加突出的特殊性问题。

评价机制和评审体制，毫无疑问不利于高职院校师资队伍的健康成长和发展。

2. 定性评价与定量评价的构建不科学。在学校教育管理中，一般都采用定性评价与定量评价相结合的方法。教师职称评审中有些项目可以量化，例如教师的教学工作数量、科研成果数量。而有些项目则适合定性评价，例如教学工作质量、科研成果质量、思想道德状况。如果不从评审项目的不同特点出发，一律采取定量(量化打分)评价方式，不但不能准确反映教师工作质量的真实情况，还会使职称评审简单化、庸俗化。将评审项目给予不同权重相加作和，构建一个数学模型。这种做法看似公平，但其科学性却很难经得起推敲和论证。反映教师工作质量的各个项目之间是否是加法关系？将不同项目赋予不同权重，分配权重的科学依据又何在？一个教师对社会的贡献能不能简单的用数量去表示？一个事实是曹雪芹一生只写了半部红楼梦，却名垂千史；有些作家著述等身，仍默默无闻。

3. 教学考核存在问题。高职院校教师的工资报酬通常只考虑到教学工作量，较少考虑到他们课堂的教学水平、效果与质量。教师职称评审中没有充分考虑教学考核的因素，很少将日常的教学检查(试卷评阅与分析检查、备课检查、监考巡视

所获得的相关信息、作业批改情况、学校有关人员听课情况等)和教学督导(听、看、查、评等方法)及教学评估(学期总结、年度考核、学生评教等)有机联系起来,形成一个完整系统的教学考核体系,建立一个信息平台。一方面学校及时全面掌控教师教学基本情况,另一方面教师职称评审时作为其原始材料发挥评价作用。

二、高职院校教师职称评审的原则

(一)评聘分离原则

所谓评聘分离,包括两层含义:第一是把教师职称评审作为聘用的必要条件,而不是充分条件;第二是评审者和聘用者分离,评审工作由专门的评审机构负责,聘用工作由当地教育主管部门和高职院校负责。

1. 废除职称职务终身制,建立定期审核制度。高校教师职称制度是通过学术评价对教师是否获得晋升和任用作出评判的制度,这种评判制度对高校教师的教育教学和学术研究行为具有鲜明的价值导向作用。高校教师职称评聘过程实质上起着规范、引导、监督、协调教师“教什么”、“研究什么”以及“怎样教”、“怎样研究”的学术活动。为获取制度所供给的各种收益,教师必然会回应制度所传达的期望和价值。为了激励教师健康成长发展。教育主管部门和高职院校可以在不断完善现有职称评审制度的基础上,废除职称职务终身制,由“一站式”管理改为“动态管理”,加强职称评审的后续管理。制定各级职务审核标准,对教师履行职务情况进行定期审核,可结合教师的年度考核进行。如果教师晋级以后,工作业绩未达到审核标准,可根据相关标准给予“高职低聘”处理。当然,表现优秀突出者也可“高职高聘”。

2. 实行评聘分离,建立专业化的职称评审体系。实行评聘分离,主要是将教师职称评审权和教师职务聘用权分离。聘用工作由当地教育主管部门和高职院校根据评审结果,学校实

际需要等具体组织实施。评审工作可仿效西方国家由教育部组成专门的专业评审机构组织实施，建立以专业评审机构为主，以高职院校和教育主管行政机关为辅的评审体系。在具体分工上，可以考虑由专业评审机构负责教师专业素质和科研能力的考核；高职院校主要负责对教学工作业绩的考核；教育主管部门负责制定评审政策以及对教师思想品德表现的考核。

(二) 全面评审和重点评审相结合的原则

所谓全面评审和重点评审相结合，就是在评审内容方面，既要注重教师在德、能、勤、绩等各方面的全面考评，又要结合高职院校教师在成长不同阶段的特点，同时注意其从事学科、科目的特点，对某个方面要有所侧重。

1. 职称评审与平时考核相结合，全面考评。以往职称评审只注重科研数量是完全错误的。必须将教师的德、能、勤、绩各方面的平时考评与职称评审结合起来，由本人申报，学校根据掌握情况签署推荐意见，由教育主管部门和专业评审机构对不同方面进行考核评审。评审委员会最后组织申报者进行专业(论文)答辩，最大可能避免学术造假。

2. 根据高职院校及学科特点和教师职业阶段特点，确定考评重点。一般来说，高职院校对教师的教学成果应有所侧重。对强调技能型、操作示范指导型学科要对其专业技能方面有所侧重。从教育学研究成果反映，一个人在专业发展不同的阶段，表现出的特点也不一样。例如，一个教师在职业生涯的初期阶段，处于学习、探索阶段，应更加加强对专业理论的学习；在晋升中级职称时，在全面考核的基础上，应注重专业能力(技能)考核；而在职业生涯的中后期，该教师理论基础日渐丰厚，学术观点日趋成熟，晋升高级职称时，则应注重对学术成果的考核。

(三) 定性评价与定量评价相结合原则

1. 定性评价与定量评价相结合，以定性评价为主。适合定性评价的评定项目(例如教师的教学质量)，根据工作质量直接进行定性评价;适合定量评价的评定项目(例如教师的教学工作数量)，在定性的基础上进行定量评价;根据竞争的激烈程度，确定评定等级分类的粗细程度。

2. 建立科学与公平兼顾的选拔评审方式。在对职称评审教师德、能、勤、绩等各个项目进行定性评价的基础上，可以建立逐个项目层层选拔，组合优势晋级方式。例如：在某级职称评审中，只要教学、科研在总体样本中有一项居于优秀等级，其他项目达到合格以上即可晋级;而对于青年教师而言，只要教学、科研、专业素质考核三项中有一项在总体样本中居于优秀等级即可晋级;另外，教师如果在上述三项评审中取得两项次高等级(良好)，也可以通过组合优势晋级。在能、绩考评居于同等水平教师中，也可以考虑通过德、勤考评的等级决定晋级的先后顺序。

总之，高职院校教师职称评审应遵循以上原则外，还应遵循“科学与公平兼顾原则，经常性考评与定期考评相结合原则，内部考评与外部考评相结合原则”等。

在我国目前缺失合理的法律保障制度和科学的教师职称评审体制机制现实状况下，根据高职院校的特点和发展需要，对现有的高职院校教师职称评审进行改革，建立“以能力、业绩为导向，重在业内评价认可，符合高职院校实际特点与需要的科学合理的专业技术人才职称评审体制与机制”，是目前改革的主要思路。

(一)以能力、业绩为导向

和分类分级管理体制。教师职称评审标准体系必须以能力、业绩为导向，真正体现竞争与激励机制，奖勤罚懒，与教师实力和贡献大小挂钩，给教师清晰明确的导向信息。

(二) 重在业内评价认可

在我国目前处理经济、社会与政治等公共事务时主要以政策供给为主(政策治国)而不是借助制度供给和法律供给(法律治国)为主要施政手段的现实环境中，高职院校教师职称评审改革应以法治理念为指引，充分发挥政府、市场与学术三种力量的不同作用，特别是学术性组织的作用，给予教师合乎教育教学规律和学科学术规律的科学合理的评价。

学校内部学科组的同行评议(无记名)是教师职称评审的基础。申报教师德、能、勤、绩的各方面情况最了解的莫过于其同事，将平时考评与定期考评的材料结合起来。同时将申报教师的材料交校外(省内外)同行专家进行评议，由教育主管部门委托学术组织承担，发挥学科学术组织的作用。改变目前由临时专家组专家评委短时间集中对职称申报教师进行评议的做法。毫无疑问，每个专家评委不可能短时间内比较全面细致阅读参评对象的材料，只能粗略大概把握。这是不科学的，也是不严谨、不合理的。

(三) 符合高职院校特点与需要

高职院校教育目标是“培养以就业为导向，适应经济社会发展需要的各种应用型专门人才”为主，决定了高职院校教师一方面要具有扎实的理论知识基础，另一方面更要具有过硬的教学能力(技能)。教师职称评审必须针对高职院校的实际特点与需要，构建合理科学的高职院校教师职称评审机制体制(制度)。

1. 加大教学环节在教师职称评审中的份量(权重)。在教师职称评审条件中，不仅应把教学环节看成一个重要条件，包括对课时量的规定，对教学效果的评估，对开设课程门数的要求等，还应作为必要条件。因此，教师职称评审条件中应加强对教学态度、教育思想、教学效果、教书育人、教学研究成果的要求，使教师重视教学、潜心教学，努力提高教学质

量，培养高水平的学生。

2. 保留副高职称的高级讲师、高级实验师、高级工程师的职称序列。要获得这些副高职称的教师不侧重于考察其理论研究成果，而主要侧重于评价其从事相应岗位工作的能力(技能)、业绩，这是符合高职院校实际特点与需要的。