

# 杭州师范大学文件

杭师大人〔2015〕32号

---

## 杭州师范大学关于做好2015年专业技术职务 评聘工作的通知

各学院、部门：

根据《关于深化高校教师专业技术职务评聘制度改革的意见》（浙教高科〔2014〕28号）精神和《杭州师范大学专业技术职务评聘办法》（杭师大人〔2014〕11号）有关规定，现就做好2015年度专业技术职务评聘工作通知如下：

### 一、指导思想

坚持科学发展观和人才观，以建设高素质师资队伍为目标，进一步落实高校教师专业技术职务评聘制度改革要求，推进专

业技术职务岗位聘任制；进一步强化教师职务评聘的导向功能，充分调动专业技术人才的积极性和创造性，切实提升教学科研水平和人才培养质量，促进人才队伍全面协调发展。

## 二、基本原则

（一）科学设岗，按岗评聘。坚持岗位总量管理和岗位结构管理，结合学科与队伍建设规划和实际，按需设岗、优化结构，实行评聘结合、聘期管理。

（二）平等竞争，择优聘任。坚持公开、公平、公正，保障教师平等参与竞争的权利，鼓励优秀人才脱颖而出。

（三）学术导向，分类评价。坚持学术评价导向，重视师德、业绩、能力、贡献的综合考核；强化分类管理机制，实现人尽其才，才尽其用，发挥设岗学院、学科的主体性和主动性。

## 三、评聘范围

学校在职教学、科研和其他专业技术人员，至 2015 年 12 月 31 日尚未达到法定退休年龄，符合学校和单位规定的任职条件，均可申报学校设岗范围内的相应专业技术职务。

（一）学校自主评聘权范围内的高校教师系列（含思政系列）、研究系列（含教育管理）、实验技术系列、图书资料系列专业技术职务，在设岗范围内，经学校评审后择优聘任。

（二）学校自主评聘权范围外的出版编辑、档案管理、卫生技术、会计审计、工程技术等其他专业技术职务，在设岗范围内通过校内评聘程序后向有关评委会择优推荐评审，通过评

审者学校予以聘任。

（三）人事代理或人才派遣制人员来校从事专业技术工作满一年，符合学校规定任职条件的，可以按岗申报相应系列专业技术职务，纳入学校统一评审程序进行评审。

（四）根据浙人社办发〔2015〕31号文件精神，自2015年起，普通管理岗位不再评聘教育管理等相关专业职务。

#### **四、相关政策**

##### **（一）实行按岗限额评聘**

1. 坚持空岗评聘原则。依据事业单位岗位设置管理规定和学校专业技术职务评聘规划，核定2015年校内正常评聘正高级专业技术职务15个以内、副高级35个以内，中级及以下职务暂不作数额限制。学校根据《杭州师范大学专业技术职务岗位设置办法》（杭师大人〔2014〕11号）相关规定，按照岗位编制控制与目标规划相适应的原则，分类核定校内各单位（系列）职务岗位设置数。各单位需在空缺岗位范围内推荐和评聘。

2. 坚持职岗一致原则。专业技术职务的申报必须与现聘岗位系列相对应，申报的学科须与所从事的工作相同或相近，不得混岗申报与本人现聘岗位类别不一致的专业技术职务。

3. 坚持聘期管理原则。设岗学院须与应聘者协议制订三年聘期目标任务，做到任职条件、岗位职责、聘期目标相一致。制订的聘期目标任务，既是申报职务的前提，也是聘后管理考核的依据。

## （二）深化教师分类评价

1. 职务类型和任职条件继续参照《杭州师范大学专业技术资格申报条件》（杭师大人〔2014〕3号）执行，学校将逐步推进教师分类评价改革，不断完善教师分类评价体系。

2. 教授、副教授继续分设教学为主型、科研为主型、教学科研并重型、社会服务与推广型四个职务类型。2015年起教学为主型（简称教学型）教师职务面向全校公共课、专业基础课教师试行岗位单列、集中评审的办法，对潜心教学一线、深受学生喜爱、同行高度认可的教师予以优先考虑；进一步完善艺术类专业教师职务分类评价标准，注重艺术创作和实践成果评价。相关办法另行修订，经学校专业技术评聘委员会审定后执行。

3. 学校制订的评聘业绩条件为申报相应职务的门槛条件，各学院可在门槛条件之上做进一步细化，制定不同的关键业绩指标，强化分类指导与评价，激励教师发挥专长。

## （三）落实教师育人职责

1. 坚持教师上讲台制度。申报教师系列职务，除脱产进修和新教师助教培养期外，每学年至少主讲1门教学计划内本科课程。计划内课时（含研究生公共课）年均64课时以上（教学型不少于256课时，教学科研并重型不少于128课时）并通过教学业绩考核。

2. 强化育人工作考核。教师申报高一级职务，应具有1年

以上在本校担任班主任、兼职辅导员、本科生综合导师、学生社团指导教师、教务管理等管理育人经历。学院应对教师的管理育人经历进行严格考核确认。

3. 实行师德一票否决制。凡有弄虚作假、剽窃他人学术成果等违反学术道德行为者，取消当年应聘资格，三年内不能申报高一级职务评聘，情节严重者永久取消其申报资格。发生教学事故者当年不得申报，发生一级教学事故者三年内不得申报高一级专业技术职务。

#### （四）规范教师专业发展考核

1. 教学能力培养要求：入校前高校教学经历不足 2 年，年龄在 40 周岁及以下或新参加工作的教师正常申报教师系列职务，应完成教学能力培养取得教学能力培养结业证书，并且有 1 年以上的助教经历。

2. 出国（境）研修要求：除国画、书法、民族器乐、民族传统体育、中国古代史、中国古代文学、汉语言文字学（古汉语）、中国古典文献学等特殊学科外，40 周岁及以下申报教学科研型、科研为主型和研究系列正高职务，35 周岁及以下申报相应副高职务者，任现职以来须有连续 3 个月以上出国（境）访学研修经历。学校将进一步强化师资国际化培养，提高高级专业技术职务评聘中的出国研修要求。

3. 产学研践习要求：教师晋升高一级职务，一般须有实际部门工作、企业行业挂职、指导学生实习实践等产学研践习经

历。教师产学研践习经历按《杭州师范大学教师产学研践习计划实施办法》（杭师大人〔2015〕6号）规定进行认定。自2016年起，35岁以下的青年教师晋升高一级职务必须有为期半年或累计一年以上的践习经历，应用型专业教师须有6个月以上的产学研带岗践习经历，申报社会服务与推广型职务的须有为期一年以上的产学研带岗践习经历。各学院要重视和规范对教师去企业行业挂职锻炼、指导学生实习实践工作经历和成效的评价。

对于从行业企业引进的、具有行业企业高级专业技术资格的，首次转岗评聘，予以优先考虑；对于援疆、援藏以及开展地方科技服务中做出贡献的教师，予以优先支持。

#### （五）加强对优秀青年人才的支持

1. 对已入选国家青年千人计划、青年拔尖计划、自然科学基金委优秀青年基金等省级以上人才计划的优秀青年人才可不受任职年限、申报条件等限制，直接申报正高级专业技术职务。

2. 海外引进的有工作经历的高层次青年人才，可不受国内职务、资历等限制，根据本人实际水平、能力和业绩成果，经学院同意，自引进年度起三年内可直接申报相应高级专业技术职务。

3. 对于任职年限、学历学位未达到申报要求，但学术业绩突出、已表现出较大发展潜力的中青年拔尖人才，满足规定的破格申报条件，可以破格申报专业技术职务。

4. 入选学校卓越人才特聘岗计划四层次以上的青年教师，可直接申报认定特岗教授（研究员），入选学校卓越人才特聘岗计划五、六层次的青年教师可直接申报认定特岗副教授（副研究员）。

自 2016 年起，上述省级以上人才专业技术职务认定、海外高层次人才专业技术职务直报、校内破格晋升等均纳入学校卓越人才计划特岗职务直报，不再单独进行。从卓越人才计划直报认定的特岗职务，不受单位核定专业技术职务岗位数额限制，特聘期内满足正常申报资历条件的，或特聘期满考核合格的，特岗职务转为相应正常职务；特聘期满考核不合格者，特岗职务自动取消，归入正常晋升评聘轨道。

#### （六）推进教师职务公开招聘制度

学校逐步建立高级专业技术职务校内外公开招聘制度，推行教师职务校内晋聘和引进聘任并轨运行机制。各学院增设的教师高级职务应定岗于学科专业，面向校内外公开招聘。

各单位要牢固树立“职务即岗位、岗位即资源”的理念，在学校岗位设置总量框架内，统筹规划、合理设置教师职务岗位，并纳入年度引才招聘计划。

#### （七）规范评聘程序、确保评聘质量

1. 强化代表作外审制度。校外同行专家评议意见作为评聘的重要依据。正常申报正高级职务人员同行专家鉴定结论如出现两个“未达到”、或一个“未达到”和两个“基本达到”、

或三个“基本达到”的，破格申报者出现一个“未达到”或两个“基本达到”的，不得进入后后续评聘程序。正常申报副高级职务人员同行专家鉴定结论如出现一个“未达到”或全部为“基本达到”的，破格申报者出现一个“基本达到（或未达到）”的，不得进入后续评聘程序。

2. 实行隔年申报制度。前两年已连续参加专业技术职务评审未获通过的人员（以进入学校评聘委员会评审为准），须停一年方可再次申报。再次申报时，须新取得一项相应职务的教学科研业绩条件之一。

3. 实行学术答辩制度。高级专业技术职务评聘实行学术答辩制度，以全面展示申请人的学术水平与综合能力。申请人须在学科评议组评审会现场进行学术答辩，申报正高级职务人员还须在学校评聘委员会评审中进行学术答辩。答辩重点应放在学术水平、教学改革、科研创新、岗位履职以及聘后工作计划和目标等方面。

4. 坚持公示监督制度。实行阳光评审工程，明确评审政策及要求，实行多级公示制度，对竞聘对象材料和拟聘人选进行评前、评后公示。在学院评聘阶段，在本单位范围内进行公示；在学校评聘阶段，在校告栏及人事处网站进行公示。公示期均不得少于7个工作日。各单位和工作人员应严格执行评聘纪律规定和廉政责任制，确保评聘工作公开、公平、公正。

## 五、有关规定

### （一）关于评聘相关时限计算

1. 应聘人员的年龄、专业工作年限、毕业年限、任现职时间计算截止 2015 年 12 月 31 日。业绩成果有效期计算截止时间为 2015 年 6 月 30 日。所要求的教学、课题、科研成果及其他社会服务项目等，须为任现职以来取得并在 2015 年 6 月 30 日之前正式发表（含在线发表）、出版或立项，所要求的经费额度必须在 2015 年 6 月 30 日之前到校。

2. 任现职期间经批准出国或脱产进修的，属访学研修（包括博士后研究）的经历时间可计算为任现职时间，如在职攻读博士学位，脱产攻读学位期间的任职年限予以扣除。

### （二）关于有效业绩的认定

1. 入校前已获得专业技术职务（含博士后经历）的，任现职以来的有效论文、成果及奖励均可计入本人有效业绩，其中入校后的有效业绩署名单位须为“杭州师范大学”。

2. 以“获得博士学位且已担任两年以上中级专业技术职务”为条件申报副高职务者，其攻读博士学位期间取得的学术成果在评审过程中不得使用。

3. 厅局级及以下项目、课题必须结题后，才能作为申报成果。SCI、SSCI、EI、CSSCI 等收录证明以杭州师范大学图书馆出具的《论文收录引用检索证明报告》为准。

4. 有关论文论著具体要求：

（1）须为学术刊物（须有 ISSN、CN 刊号）公开发表的本

专业论文。非本专业论文，以及手册、副刊、增刊、内刊、特刊、专集、论文集等刊登的论文均不能作为评聘条件中要求的论文。专著或教材指有“ISBN”书号的正式出版物（不含增刊、论文集等）。

（2）须为第一作者或第一通讯作者。

（3）入校以来发表论文须以我校为第一署名单位。我校教师任现职以来赴外单位攻读博士学位、从事博士后研究或国外合作研究期间以两家合作单位发表、非我校第一单位的论文限计 1 篇。

（4）关于收录和检索：论文检索依据情报检索机构检索并出具书面证明为准（可以采用杭州师范大学图书馆出具的论文收录引用检索证明报告），包括 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等。SCI 分区按照中国科学院国家科学图书馆（原中科院文献情报中心）公布的 JCR 大类分区标准统计。国内一级、二级期刊以《杭州师范大学期刊分类目录》（2011 版）为准。国内核心期刊依据北京大学出版社《中文核心期刊要目总览（2011 年版）》所载刊物为准；被 SCI 收录的论文可视为被 EI 收录，被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 等收录的论文可视为国内核心期刊文章。

（5）除特别规定外，专著、教材视同论文时，仅限视同于该类别所要求的最低层级论文。

（三）关于转聘改职（转评）

1. 按照职岗一致原则，凡现任专业技术职务与现聘岗位不

对应的人员，在现岗位实际工作满一年（2014年6月30日前到岗工作），按现岗位系列的任职条件申报评聘同级职务。转评程序和正常评聘相同。通过评聘者，新职务任职时间从评聘通过之日算起，转评后职务须满一年、并取得与现聘职务相关业绩成果，方能申报高一级专业技术职务，申报时的任职时间可与原职务的任职时间合并计算。未按规定转评专业技术职务的，不允许跨系列评聘高一级职务或晋升岗位等级。

2. 教师系列中的教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务与推广型以及研究系列教师职务相互转换，可直接通过每年申报高一级专业技术职务完成，也可在学校聘期聘岗时转换。

3. 教师职务转换为学校自主评聘范围内的其他专业技术职务，可以不经转评直接申报非教师系列高一级专业技术职务，具有教育管理研究专业技术资格人员，可以不经转评直接申报思想政治教师高一级专业技术职务。教师职务转换为学校自主评聘范围外的其他专业技术职务，必须首先评聘与原职务同级的现岗位职务，今后申报高一级职务时的任职时间可与原职务的任职时间合并计算。

#### （四）关于初聘定职

应届硕士毕业生，经考察能胜任和履行相应职责，可以直接聘任初级职务。具有博士学位从事相应专业技术工作，经考察能胜任和履行职责，可以直接聘任中级职务。

### （五）关于引进聘任程序

1. 引进的国内“985”“211”高校教师，经学校人事处核实确认后，可按原所在单位聘用职务聘任。引进的国内非“985”“211”高校教师，以及其他具有高级专业技术职务的引进人员，须通过特别评聘程序对其高级职务和聘任岗位进行确认。

2. 引进教师职务特别评聘程序如下：本人申请；拟聘单位评聘委员会初评，对拟引进人员聘任职务岗位提出推荐建议；经人事处审核，受学校专业技术职务评聘委员会委托，递交学校教师聘任委员会评审，按等额投票，结果报校长办公会审定。

3. 学校每学期原则上召开 2 次特别评聘会议。经特别评聘程序通过的高级专业技术职务结果在召开校专业技术职务评审委员会全体委员会时予以通报。

### （六）关于评审费用

按照有关文件规定，评审费用及申报高级专业技术职务评聘代表作送审费用由申报人员自理，评审费 300 元/人，代表作送审费 300 元/份。代表作送审费用不足部分由学校补贴。引进特别聘任的，免交评审费用。

请各单位做好学校专业技术职务评聘政策宣传，严格按照要求做好申报、审核、考评和推荐等工作，按时组织评聘会议、报送相关材料。有关工作时间安排由人事处另行通知。

附件：1. 教学型教师职务评聘条件和办法

## 2. 艺术专业教师职务评聘学术业绩条件

杭州师范大学

2015年8月7日

## 附件 1

# 杭州师范大学教学为主型教师职务评聘 办 法

## 一、岗位设置

教学为主型（简称教学型）教师职务设教学型教授和教学型副教授两个层次。中级以下教师职务不作分类。教学型教师职务岗位面向长期承担学校公共课、基础课教学任务的教师，按全校同层教师职务的 10%左右设置。

## 二、任职条件

应聘教学型教师职务须达到《杭州师范大学专业技术职务申报资格条件》规定的有关师德师风、任职资历、学历学位等基本条件，并满足本办法规定的教学基本条件和教学学术条件。

### （一）教学基本条件

1. 在本校任教满 5 年，完整、系统地主讲过 2 门及以上本科课程，每学年至少讲授 1 门本科生课程，年均授课时数达 280 课时。教学管理“双肩挑”教师教学工作量按照学校有关规定执行。

2. 教学效果突出，教学工作业绩考核近 5 年均优秀或承担一线教学工作 10 年以上、教学工作业绩考核合格，且学评教成绩排名位居前 50%。

3. 根据工作需要承担并很好完成指导本科生实践环节等人才培养工作，独立指导本科生完成毕业设计（论文）或学科竞赛、创新项目等，或担任班主任、本科生综合导师等工作。

4. 有较强的教学组织和管理能力，承担本专业（课程）体系和教学梯队建设任务，或教研室（课程组）有关管理、指导青年教师等工作。

## （二）教学学术条件

1. 教学型教授。符合以下条件（1）及（2）、（3）两项之一：

（1）论文教材：以第一（或通讯）作者在二级及以上期刊发表本专业学术论文 3 篇以上。其中本专业教育研究与教学改革论文至少 2 篇、或主编 1 部或参编（前 3 名）2 部省级以上重点（规划）教材、每部撰写 5 万字以上。

（2）教学项目：完成省部级及以上教育教学改革项目或本科教学工程建设项目 1 项（国家级排名前 3、省部级排名前 2），或主持完成市级教学建设与改革项目 2 项。

（3）教学奖励：①获得省部级以上教学成果奖（国家级排名前 5、省部级排名前 3）；或②获省级以上教学竞赛二等奖以上；或③指导学生参加一类学科竞赛或政府部门主办的艺体类展演比赛活动且获国家级奖项（其中体育类获国家级比赛集体项目前 6 名、个人项目前 3 名）；④获省级以上教学名师、优秀教师等。

2. 教学型副教授。符合以下条件（1）及（2）、（3）两项之

一：

(1) 论文教材：以第一（或通讯）作者在正式期刊上发表本专业学术论文 2 篇以上，其中本专业教育教学研究与教学改革论文至少 1 篇，或参编（前 3 名）正式出版的教材 1 本以上，每部撰写 3 万字以上。

(2) 教学项目：完成教育教学改革项目或本科教学工程建设项目 1 项（省级以上前 3 名、市校级主持）。

(3) 教学奖励：①获教学成果奖（国家级为有效名次、省部级前 3 名、校级一等奖第 1 名）；或②获校级一等奖以上教学竞赛奖；或③指导学生参加一类学科竞赛或政府部门主办的艺体类展演比赛活动且获省级以上奖项（其中体育类国家级比赛集体项目前 8 名、个人项目前 6 名）；④获学校“教坛新秀”或校级以上优秀教师称号。

### 三、评聘程序

教学型教师职务评聘采取岗位单列、集中评聘办法。

1. 评聘岗位信息公布。学校根据每年教师职务评聘计划，确定设置教学型教授和教学型副教授评聘岗位数额。

2. 个人申报。符合条件的教师自愿申报，提交个人申请材料到所在学院。学院负责对申报人进行资格审查，对其材料进行公示。

3. 教学评价。拟申报教学型教授、副教授职务的教师应根据自己的教学计划安排，由本人提前向教务部门提出教学评价

申请。学校组织专家组对拟申报人员进行不少于 3 次的现场听课，对拟申报人员指导的本科生毕业设计（论文）、研究生毕业论文进行抽查评估。专家组根据听课评价意见，综合学生测评、同行听课等其它教学测评情况，对申报人员的教学效果做出优秀、良好、合格、不合格的教学质量评价。教学评价结果在两年内有效。教学评价未通过者不得申报。

4. 学院评荐。学院教学委员会结合教学评价，对申报教师的师德师风、教学学术业绩和教书育人成效做出综合评价，并形成书面推荐意见。学院教师职务评聘委员会以投票方式进行表决，确定是否推荐。

5. 学校评聘。校学术委员会教学指导专门委员会组织评审，通过材料评阅、现场答辩等方式进行评议，根据评聘岗位限额，提出拟聘名单及推荐意见，提交学校专业技术职务评聘委员会评聘。

#### 四、其他

为保持政策延续性，2015 年申报教学为主型教授、副教授可按本办法或原文件《杭州师范大学专业技术资格申报条件》（杭师大人〔2014〕3 号）规定条件执行。2016 年起按本修订办法执行。

## 附件 2

# 艺术专业教师职务评聘学术业绩条件 (修订)

艺术类专业教师分为理论型教师和实践型教师。理论型教师指承担美术学、设计艺术学、音乐学(史论)、舞蹈学、电影学、广播电视艺术学等教学和教研工作的教师岗位；实践型教师指承担美术、设计、书法、表演等技法、技能、技巧实践教学和研究的教师。艺术专业教师应聘教师高级职务(教学科研并重型)须达到《杭州师范大学专业技术职务申报资格条件》规定的基本条件和教学要求,并满足本规定的学术业绩条件。

### 一、教授学术业绩条件

同时符合下列第 1 项和 2、3 项之一:

**1. 论文论著:** 核心期刊论文 6 篇(其中一级期刊 2 篇);撰写正式出版的本专业高水平的个人学术专著(本人 20 万字以上),可视同核心期刊论文 2 篇或一级期刊 1 篇,仅限 1 部。

实践型教师正式出版社出版画册、音像作品集等,可视同核心期刊论文 1 篇;由国家专业出版社出版的,可视同本学科核心期刊 2 篇或一级期刊论文 1 篇。

**2. 项目课题:** 主持国家级项目 1 项或省部级项目 2 项。

实践型教师完成下列之一,视同完成本条项目要求:

(1) 参加国家级专业协会举办的个人艺术作品专场（个人专场音乐会或艺术创作展演等）；

(2) 策划或组织中央部委举办的全国性或国际性大型文艺活动；

(3) 本人创作、设计作品入围（入选）国家级专业协会举办的全国性单项专业大展，或被国家级专业机构收藏或大型活动采用；或在国家级电视台公开播出。

**3. 荣誉奖励：**获省级以上哲学社会科学优秀成果奖、教育部人文社会科学研究成果奖 1 项（排名第 1）；或获省级以上教学成果奖（国家级排名前 5、省级排名前 3）。

实践型教师取得下列奖项之一，视同满足本项条件：

(1) 本人表演、创作、设计、创编等在省级以上重要评奖活动或专业竞赛中获奖 2 次以上；

(2) 直接指导的学生在专业艺术展演活动（一类赛事）中获得国家级一等奖 1 次、二等奖 2 次以上。

## **二、副教授学术业绩条件**

同时符合下列第 1 项和 2、3 项之一：

**1. 论文论著：**核心期刊论文 4 篇（其中二级期刊 2 篇以上）。撰写正式出版的本专业高水平的个人学术专著或主编通用教材（本人撰写 10 万字以上）1 部视同核心期刊 1 篇。

实践型教师正式出版画册、音像作品集等，视同核心期刊论文 1 篇；由省级专业出版社出版的，可视同二级期刊论文 1 篇或核心期刊论文 2 篇。

**2. 项目课题：**主持省部级项目 1 项。

实践型教师完成下列文艺项目，视同完成本条项目要求：

(1) 在省级专业场所举办个人艺术作品专场（个人专场音乐会或艺术创作展演）；

(2) 策划或组织省级行政机关举办的全省性大型文艺活动；

(3) 本人创作、设计作品入围（入选）省级专业协会单项专业大展，或被省部级专业机构收藏或大型活动采用；或主创演艺作品在省级电视台公开播出。

**3. 荣誉奖项：**获市厅级以上哲学社会科学优秀成果 1 项（排名第 1）或获省级以上教学成果奖。

实践型教师取得下列奖项之一，视同满足本项条件：

(1) 本人表演、创作、设计、创编等在省级以上专业竞赛中获奖；

(2) 直接指导的学生在专业艺术展演活动（一类赛事）中获得国家级二等奖以上 1 次、三等奖 2 次以上。

### **三、相关说明**

1. 实践型教师指承担美术、设计（含染织美术、服装艺术、平面设计、媒码艺术、环境艺术、陶艺等）、书法、音乐表演

(含器乐、声乐等)、舞蹈、录音艺术、作曲、动画、摄影、导演、舞蹈编导、广播电视编导、播音与主持艺术等技法、技能、技巧等实践教学和研究的教师。

2. 本规定所述项目指科研项目、教研教改项目和教学质量与改革工程项目等。教师本人获得的专业竞赛奖或指导学生获得的专业竞赛奖，是指由市级以上政府、省级行政机关以上的政府机构或省级以上专业协会，按照确定的评奖规则和届期定期举办的、得到业内公认的评奖活动。全国性专业协会是指中国文联下属的 12 家单位，省级专业协会是指与全国性专业协会相对应的省内相关专业协会。

3. 本业绩条件中所要求的业绩成果均须为不同的业绩成果，同一成果不可作为满足两个条件的依据。某一项创作成果如符合本办法多种认定标准，可按本办法最高标准认定，但不得重复认定。

4. 举办的音乐会等艺术展演需附音乐会全程及创作展演会实况录像 VCD，所有获奖均须提供相应获奖证书、图片等证明材料。

5. 本办法所涉成果的评价与认定工作由学校人文社科处具体负责。