

开平市人力资源和社会保障局 开平市教育局 文件

开人社〔2016〕160号

关于印发《开平市中小学教师职称制度改革实施方案》的通知

各有关单位：

根据省人力资源和社会保障厅、教育厅《关于印发〈广东省深化中小学教师职称制度改革实施方案〉的通知》（粤人社规〔2016〕5号）和江门市人力资源和社会保障局、教育局《关于印发〈江门市中小学教师职称制度改革实施方案〉的通知》（江人社发〔2016〕349号）文件要求，结合我市实际，制定了《开平市中小学教师职称制度改革实施方案》，现印发给你们，请各有关单位要高度重视，明确责任，按要求采取各种有效措施，确保改革工作的平稳、有序、顺利完成。

实施过程中遇到的问题，请径向市人力资源和社会保障局、市教育局反映。



2016年9月2日

公开方式：主动公开

抄送：江门市人力资源和社会保障局、江门市教育局、市府办、
开平市中小学教师职称制度改革领导小组成员单位

开平市人力资源和社会保障局办公室 2016年9月2日印发

开平市中小学教师职称制度改革实施方案

为促进广东教育事业的科学发展，加强中小学教师队伍建设，积极推进职称制度分类改革，根据《关于印发〈广东省深化中小学教师职称制度改革实施方案〉的通知》（粤人社规〔2016〕5号）和《江门市中小学教师职称制度改革实施方案》的有关规定，结合我市实际，制定本具体实施方案。

一、改革指导思想和基本原则

（一）指导思想

全面贯彻落实党的十八大和十八届二中、三中、四中、五中全会精神，按照党中央、国务院决策部署，遵循教育发展规律和教师成长规律，按照深化职称制度改革方向和总体要求，建立与事业单位聘用制度和岗位管理制度相衔接、符合教师职业特点、统一的中小学教师职称（职务）制度，进一步简政放权，创新管理体制和扩大学校用人自主权，充分调动广大中小学教师的积极性，为中小学聘用教师提供基础和依据，为全面实施素质教育提供制度保障和人才支持。

（二）基本原则

1. 坚持以人为本，遵循中小学教师成长规律和职业特点，提高中小学教师职业地位，促进中小学教师全面发展；
2. 坚持统一制度、分类管理，建立统一的制度体系，体现中学和小学的不同特点；
3. 坚持民主、公开、竞争、择优，鼓励优秀人才脱颖而出；
4. 坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献，激励中小学教师

提高教书育人水平；

5. 坚持与中小学教师岗位聘用制度相配套，积极稳妥、协同推进，妥善处理改革发展稳定的关系。

二、改革的范围

改革范围为我市普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、教育教学研究机构、电化教育机构和其他校外教育机构中实行中小学教师职称（职务）制度的在编在岗教师。

民办中小学校教师和其他在岗中小学教师可参照本实施方案参加人员过渡和职称评审。

三、改革的主要内容

深化中小学教师职称制度改革围绕健全制度体系、拓展职业发展通道、完善评价标准、创新评价机制，形成以能力和业绩为导向、以社会和业内认可为核心、覆盖各类中小学教师的评价机制，建立与事业单位岗位聘用制度相衔接的职称制度。改革的主要内容包括：

（一）健全制度体系

1. 改革原中学和小学教师相互独立的职称（职务）制度体系。贯彻落实《中华人民共和国义务教育法》，建立统一的中小学教师职务制度。教师职务分为初级职务、中级职务和高级职务。原中学教师职务系列与小学教师职务系列统一并入新设置的中小学教师职称（职务）系列。

2. 统一职称（职务）等级和名称。初级设员级和助理级；高级设副高级和正高级。员级、助理级、中级、副高级和正高级职称（职务）名称依次为三级教师、二级教师、一级教师、高级教

师和正高级教师。

3. 统一后的中小学教师职称（职务），与原中小学教师专业技术职务的对应关系是：原中学高级教师（含在小学中聘任的中学高级教师）对应高级教师；原中学一级教师和小学高级教师对应一级教师；原中学二级教师和小学一级教师对应二级教师；原中学三级教师和小学二级、三级教师对应三级教师。

4. 统一后的中小学教师职称（职务）分别与事业单位专业技术岗位等级相对应：正高级教师对应专业技术岗位一至四级，高级教师对应专业技术岗位五至七级，一级教师对应专业技术岗位八至十级，二级教师对应专业技术岗位十一至十二级，三级教师对应专业技术岗位十三级。

（二）完善评价标准

中小学教师专业技术水平评价标准，是中小学教师职称评审的重要基础和主要依据，要适应实施素质教育和课程改革的新要求，充分体现中小学教师职业特点，着眼于中小学教师队伍长远发展，并在实践中不断完善。要充分考虑教书育人工作的专业性、实践性、长期性，坚持育人为本、德育为先，注重师德素养，注重教育教学工作业绩，注重教育教学方法，注重教育教学一线实践经历，切实改变过分强调论文、学历的倾向，引导教师立德树人，爱岗敬业，积极进取，不断提高实施素质教育的能力和水平。要按照我省的中小学教师具体评价标准开展评审工作。

具体评价标准综合考虑农村学校和教学点实际，对教师予以适当倾斜，稳定和吸引优秀教师到边远贫困地区农村学校和教学点任教。农村教师评聘职称（职务）时，课题、发表论文、计算

机成绩、外语成绩等不作刚性要求。在农村学校任教（含城镇学校教师交流、支教）3年以上、经考核表现突出并符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘。

（三）创新评价机制

1. 建立以同行专家评审为基础的业内评价机制。建立健全同行专家评审制度，完善评委会的组织管理办法，扩大评委会组成人员的范围，注重遴选高水平的教育教学专家和经验丰富的一线教师，健全评委会工作程序和评审规则，建立评审专家责任制。

2. 改革和创新评价办法。继续探索社会和业内认可的多种评价方式，采取说课讲课、面试答辩、专家评议等多种评价方式，对中小学教师的业绩、能力进行有效评价，确保评价结果客观公正，增强同行专家评审的公信力。要在水平评价中全面实行评价结果公示制度，增加评审工作的透明度。

（四）实现与事业单位岗位聘用制度的有效衔接

1. 按照深化事业单位人事制度改革以及中小学人事制度改革的要求，全面实行中小学教师岗位管理制度和聘用制度，发挥学校的用人主体作用，实现中小学教师职务聘任和岗位聘用的统一。中小学教师职称评审是中小学教师岗位聘用的重要依据和关键环节，岗位聘用是职称评审结果的主要体现。评聘工作在岗位出现空缺的前提下，按照个人申报、考核推荐、专家评审、学校聘用的程序进行。要建立健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。中小学教师岗位出现空缺，教师可以跨校评聘。公办中小学教师的聘用和待遇，按照事业单位岗位管理制度和收入分配制度管理和规范。

2. 中小学教师职称评审，在核定的岗位结构比例内进行，不再进行岗位结构比例之外、与岗位聘用相脱离的任职资格评审。中小学教师竞聘上一职称等级的岗位，由学校在岗位结构比例和空缺岗位内推荐符合条件的教师参加评审，并按照有关规定将通过职称评审的教师聘用到相应的教师岗位。改革前已取得中小学教师专业技术资格但未被聘用到相应教师岗位的人员，已经取得的资格依然有效，择优聘用到相应岗位时应给予适当倾斜，不需再经过评委会的评审。

3. 中小学教师的高级、中级、初级岗位之间的结构比例，以及高级、中级、初级岗位内部各等级的结构比例，按照国家关于中小学岗位设置管理的有关规定执行。结合中小学教师职称制度改革实际，以《关于印发〈广东省教育事业单位岗位设置管理指导意见〉的通知》（粤人社发〔2010〕105号）为基础，按照《关于我省中小学教师职称制度改革有关评聘工作的通知》（粤人社规〔2016〕7号）规定，进一步完善中小学教师高级、中级、初级岗位之间的结构比例和妥善解决好岗位结构性饱和矛盾等具体问题。正高级教师数量根据国家下达的指标确定。

4. 完善评聘监督机制，在职称评审和岗位聘用全过程中，及时公开评聘标准条件、评聘人选基本情况、评聘结果等，充分发挥纪检监察部门和广大教师、有关人员的监督作用，及时纠正和查处不正之风和违纪违规问题，保障评聘工作的规范透明。

（五）完善分级管理服务机制

按照进一步深化人事制度改革的要求和《江门市中小学教师职称制度改革实施方案》的要求，组建市中小学一级教师资格评审委员会。负责我市中小学一、二、三级教师资格的评审工作。

四、进度安排

改革工作分以下四个阶段：

第一阶段：前期准备（2016年6—9月）

1. 成立由市政府领导牵头的开平市中小学教师职称改革工作领导小组，建立工作机制。领导小组下设办公室，负责政策解答、督办改革工作和其它日常工作。（6月份完成）

2. 深入调研，掌握我市中小学情况和教师队伍状况，指导全市做好改革的相关准备工作，根据改革过程中可能遇到的各种情况和问题，制定应急预案。（6月份完成）

3. 申请组建我市中小学一级教师资格评审委员会。（7月份完成）

4. 制定我市改革实施方案，报江门市人力资源和社会保障局、江门市教育局备案。（9月份完成）

第二阶段：动员部署（2016年9月）

1. 印发文件。下发《关于印发〈广东省深化中小学教师职称制度改革实施方案〉的通知》、《江门市中小学教师职称制度改革实施方案》、《关于做好我市中小学教师职称过渡登记工作的通知》、《江门市中小学教师职称评审办法》（其中包括说课讲课考核、学校推荐的具体实施办法和相关表格）、《开平市中小学教师职称制度改革实施方案》等文件。

2. 推进部署。召开深化中小学教师职称制度改革工作部署会，向本市所有学校传达改革有关精神，明确改革具体工作事项和要求。各学校要采取适当形式把改革有关精神传达到每一位教师，确保广大教师的知情权、参与权。

3. 舆论宣传。通过电视、网站、微信、微博等新闻媒体及政策宣讲、学习讨论、印发文件等多种渠道和形式广泛宣传改革工

作的主要精神和重大意义，介绍改革的内容、步骤及具体要求等。

4. 全员培训。对本地区涉及改革的有关部门和学校负责人、工作人员进行培训，并指导学校开展组织实施工作。

第三阶段：组织实施（2016年7至11月）

1. 人员过渡。根据《关于做好我市中小学教师职称过渡登记工作的通知》（江人社发〔2016〕273号）文件要求，按时完成现已取得中小学教师职称人员的职称过渡工作。（7月份完成）

2. 组建市中小学一级教师资格评审委员会，负责我市中小学一、二、三级教师资格的评审工作。（9月份完成）

3. 核定岗位。开平市事业单位人事管理综合部门按照事业单位岗位设置和管理有关规定，对全市中小学校专业技术岗位结构比例、岗位数额、岗位层级等级重新核定。符合《关于我省中小学教师职称制度改革有关评聘工作的通知》规定，可调整岗位结构比例的学校，尽快完成岗位设置方案的变更手续。（学校和主管部门应于9月15日前按要求完成新岗位设置方案的报送和审核工作；我市事业单位人事管理综合部门应于9月24日前完成新方案核准和报送工作）。

根据《关于我省中小学教师职称制度改革有关评聘工作的通知》和学校岗位设置方案，以学校为单位填报《年度中小学教师职称（职务）评聘岗位使用情况表》，经主管部门复核后报我市事业单位人事管理综合部门核准。学校应根据本校实际情况及未来发展提出当年度岗位使用申请。

4. 组织评审。中小学教师职称（职务）评聘工作，应在学校有岗位空缺的前提下进行。学校应在市教育局和市人力资源和社会保障局指导下制订竞聘工作方案，经学校全体职工大会或代表大会讨论通过并在校内公示，报市教育局和市人力资源和社会保

障局备案后实施。根据广东省、江门市中小学教师职称评审办法的有关规定，评聘工作按照个人申报、考核推荐、专家评审、学校聘用的基本程序进行。学校教师根据竞聘方案确定的空缺岗位使用计划，按高级、中级、初级的空缺岗位等额推荐评审人数，评委会根据广东省、江门市中小学教师职称评审办法组织开展评审工作。（10至11月份完成）。正高级教师评审工作按省里统一要求进行。

5. 学校聘用。教师职称评审通过后，根据岗位聘用制度的有关规定及程序，学校应及时办理聘用手续，并兑现相应工资福利待遇。（12月前完成）

第四阶段：总结阶段（2016年12月）

评聘工作结束后，总结经验，提出有针对性的意见建议，形成书面材料报江门市人力资源社会保障局、江门市教育局。（12月完成）

五、工作要求

深化中小学教师职称制度改革工作政策性强，涉及面广，社会影响大，改革本身涉及标准制定、人员过渡、评审聘用等诸多环节，工作十分复杂，必须按照国家的统一要求以及省、江门市的统一部署开展改革工作。

（一）提高认识，加强领导。

要充分认识中小学教师职称制度改革重大意义，将改革作为当前加强中小学教师队伍建设的首要任务，成立由市政府领导牵头的中小学教师职称制度改革工作领导小组，建立有效的工作机制，切实加强对改革的组织领导。各有关部门按照现有职能分工，密切配合，做好相关工作。市领导小组成员名单报江门市人力资源和社会保障局、江门市教育局备案。

（二）结合实际，周密部署。

要根据全省改革统一部署和江门市具体实施方案要求，抓紧制定我市改革具体实施方案，报江门市人力资源和社会保障局、江门市教育局备案。

市中小学教师职称制度改革工作领导小组要统筹规划，分工协作，精心组织，周密部署；要统筹协调各方面的利益关系，深入细致地做好政策解释、舆论宣传和思想政治工作，引导广大教师积极支持和参与改革，同时加强改革过程中的应急预警机制，妥善协调处理好改革遇到的问题（如在改革的过程中有上访事件，信访部门要及时将情况报市教育局和市人力资源和社会保障局，以便及时处理相关问题）。

（三）平稳过渡，稳慎实施。

要充分认识到中小学教师职称制度改革的复杂性，妥善做好新旧政策衔接工作，实现人员平稳过渡。在平稳过渡的基础上，各职称（职务）层级的评聘工作，严格按照国家、省和江门市相关文件的原则要求、标准条件、评价办法、评聘程序等，结合岗位聘用管理工作实际，在核定的岗位结构比例内组织进行，确保改革顺利有序推进。

本方案自印发之日起实施，2016年完成人员过渡和首次评审，2017年实现常态化评审。本方案有效期5年。

- 附件：1. 关于印发《江门市中小学教师职称制度改革实施方案》的通知（江人社发〔2016〕349号）
2. 关于做好我市中小学教师职称过渡登记工作的通知（江人社发〔2016〕273号）