

舟山市人力资源和社会保障局 舟山市教育局 文件

舟教人〔2016〕35号

关于印发《舟山市深化中小学教师职称制度改革工作实施办法》的通知

各县（区）人力资源和社会保障局、教育局、市直属各学校（单位）：

现将《舟山市深化中小学教师职称制度改革工作实施办法》印发给你们，请贯彻落实。

舟山市人力资源和社会保障局

舟山市教育局

2016年11月17日

抄送：省人力资源和社会保障厅，省教育厅

舟山市深化中小学教师职称制度改革工作 实施办法

根据《浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省教育厅关于印发浙江省深化中小学教师职称制度改革工作实施方案的通知》（浙人社发〔2016〕53号）精神，结合我市实际，制定本实施办法。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

以全面贯彻落实党的教育方针为根本要求，遵循教育发展规律和教师成长规律，按照国家的统一部署和分类推进职称制度改革的方向与总体要求，建立与事业单位岗位聘用制度相衔接、符合教师职业特点、统一的中小学教师职称制度，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和实现我市教育现代化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，分级管理，分类评价，建立统一的制度体系，体现不同学段教师的职业特点。
3. 坚持民主、公开、竞争、择优，鼓励优秀人才脱颖而出，切实维护中小学教师的合法权益。

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. 坚持评聘结合，与深化中小学教师人事制度改革相配套，积极稳妥、协同推进，妥善处理改革发展稳定的关系。

二、实施范围

实施范围主要包括普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、工读学校及教科研机构 and 校外教育机构。

民办中小学校、幼儿园教师可参照本方案及有关规定参加职称评审。

三、主要内容

（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制度体系。贯彻落实义务教育法，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和小学教师职务系列统一并入新设置的中小学教师职务系列。

2. 统一职务等级和名称。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务，与原中小学教师专业技术职务的对应关系：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务，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

1. 坚持正确导向。积极引导普通高中和义务教育教师参与课程改革，职业中学教师参与社会培训。要将普通高中教师参与开发和开设选修课情况，义务教育教师参与拓展性课程的开发和开设情况，以及职业中学教师参与社会培训（包括为普通高中开设职业技能课程培训）情况列入教师教学工作量考核范围，相应的研究和成果列入教师科研工作考核范围。

2. 分类细化标准。根据《浙江省中小学教师职称评价指导意见标准（试行）》，结合我市教育教学实际和各类中小学的特点，按照不低于全省标准条件的要求，分类细化完善，突出对教育教学方法、一线实践经历和工作业绩的考察；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，进一步完善教师职称评审赋分办法，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。

3. 对农村教师尤其偏远海岛教师给予适当倾斜。农村教师（享受农村教师任教津贴的教师）评聘高一级职称的通过率原则上应不低于城镇学校。为鼓励农村教师一专多能，对承担 2 门及以上学科教学任务的农村教师，允许按全科学科申报晋升职称。

偏远海岛教师（享受县（区）农村特岗教师津贴的学校教师）评聘职称时，对课题和论文不作刚性要求，可作为评审的参考依据。在偏远海岛学校任教 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。对在偏远海岛学校任教时间较长的教师，在评聘高一级职称时应适当倾斜照顾。

（三）创新评价机制

建立健全以同行专家评审为基础的业内评价机制，完善评委会的组织管理办法，扩大评委专家库组成人员的范围，注重遴选高水平的教育教学专家和经验丰富的一线教师充实到评委会专家库；健全评委会工作程序和评审规则，建立评审专家责任制；积极探索社会和业内认可的评价办法，采取上课说课、量化赋分、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；全面推行职称评审公示制度，进一步强化监督机制，增加评审工作的透明度，确保评审结果客观公正。

（四）实现与事业单位岗位聘用制度的有效衔接

1. 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。认

真落实《省人力社保厅省教育厅关于加强中小学校专业技术岗位结构比例管理和调控的通知》（浙人社发〔2014〕154号）精神，结合职称制度改革，全面实施中小学教师聘用制度和岗位管理制度，做到中小学教师职称评审和岗位聘用的统一。根据我市实际和教师队伍建设的需要，学校（单位）中高级岗位聘任未突破规定结构比例的，在规定职数内并应预留一定岗位的前提下，择优推荐教师参加评聘；中高级岗位聘任已突破规定结构比例的，可按照“退二进一”原则择优推荐教师参加评聘。各学校（单位）要建立健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中形成择优竞争机制，实现人员能上能下。

2. 对改革前已经取得中小学教师专业技术职务任职资格但未被聘用到相应岗位的人员，原有资格依然有效，聘用到相应岗位时不再需要经过评委会评审。各县（区）要结合实际制定具体办法，对这部分人员择优聘用时给予适当倾斜。

3. 按照统筹兼顾、保证重点、有保有压、强化监管的原则，加强对中小学专业技术岗位结构比例的动态调控。义务教育学校中、高级岗位应实行均衡配置，各县（区）应预留一定数量岗位，优先满足校长教师交流工作需要。确因工作需要，中小学教师岗位出现空缺的，教师可以跨校评聘。岗位结构比例调控要与学校内部岗位考核、竞聘上岗、绩效分配等人事管理制度实施情况紧密挂钩。

4. 对 2015 年及以前入职的研究生学历教师，符合初定条件的教师仍按中级职务初定办法予以过渡。2016 年及以后入职的研究生学历教师不再初定中级职务，符合条件的按规定程序参加中级职称评审。

5. 各县（区）要按照此次职称改革的精神，根据教师队伍建设的实际需要，科学合理地制定 2016-2018 年中、高级教师职称评聘计划。

四、实施步骤

为确保改革工作的积极推进和稳步实施，改革工作分以下六个阶段进行，具体如下：

（一）成立改革工作领导小组

根据《深化中小学教师职称制度改革工作实施方案》的要求，成立舟山市深化中小学教师职称制度改革工作领导小组，领导小组办公室设在市人力社保局。各县（区）相应成立改革工作领导小组，领导小组办公室设在人力社保部门，切实加强对改革工作的领导和指导。（2016 年 6 月底前完成）

（二）调查摸底

各县（区）应按照新的中小学教师职务等级体系和岗位设置管理的有关要求，进行调查摸底。核清各学校人员素质情况、人员年龄学历结构比例、岗位聘任空缺情况，摸清底数，掌握情况，为改革作好充分准备。（2016 年 7 月底前完成）

（三）制定实施办法

结合调研掌握的实际，各县（区）应制定本区域内的职称改革实施办法、人员过渡工作方案和近3年中、高级岗位评聘计划，并报市教育局、市人力社保局备案。（2016年8月初前完成）

（四）开展人员过渡。根据学校教师聘任情况和核定的岗位结构比例，开展人员现有职务过渡。由学校统一登记过渡人员，经学校集中公示无异议后按照隶属关系报教育、人力社保部门审核备案。过渡手续由学校统一办理，不增加中小学教师的负担，更不能干扰正常的教学工作。（2016年8月底前完成）

（五）组织开展评聘工作。根据核定的教师岗位结构比例空岗情况，遵循“坚持标准、保证质量、全面考核、择优晋升”的原则，按照下列程序开展评聘工作：

1. 公布岗位信息。学校根据工作需要和核定岗位结构比例内的空缺岗位数或按“退二进一”原则确定的岗位数，公布年度岗位拟聘数及岗位任职条件。

2. 个人自主申报。按照规定程序，根据评价标准条件和学校岗位任职条件，向所在学校提出申请。

3. 学校考核推荐。学校对参加申报评审的教师，要结合其任现职以来各学年的考核情况，通过多种方式进行全面考核。根据考核结果，经集体研究，由学校在公布的年度岗位拟聘数内择优推荐申报人选参加评审，并在学校内进行公示。

4. 专家评议评审。由同行专家组成的评委会，按照评价标准和办法，对学校推荐的申报人选进行综合评价。评审结果经公示后，由人力社保、教育部门发文公布。

5. 学校聘任。学校根据聘用制度的有关规定，将通过评审的教师聘用到相应岗位，及时兑现受聘教师的工资待遇，防止在有评审通过人选的情况下出现“有岗不聘”的现象。

正高级教师由人力社保部、教育部核定数量，评审工作由省人力社保厅、省教育厅统一组织，具体安排另行通知。

（六）总结

各县（区）评聘工作结束后，要对整个改革工作进行总结，对工作过程中相应政策规定、工作程序等提出建议和意见，特别要对存在的问题和不足提出解决办法，形成书面材料上报市人力社保局、市教育局。市人力社保局、市教育局在总结各县（区）的做法和经验，形成改革工作报告，上报省人力社保厅、省教育厅。（2017 年 1 月底前完成）

五、工作要求

（一）提高认识，加强领导。各县（区）要充分认识改革的重大意义，将深化中小学教师职称制度改革作为当前加强中小学教师队伍建设的重要任务。人力社保部门要充分发挥负责综合管理职称改革的职能作用，加强对中小学教师职称改革工作的协调指导和监督检查；教育行政部门要结合中小学教师的特点和职业发展要求，切实做好改革工作的具体组织和实施；各相关学校（单位）要按照核定的岗位设置方

案、结构比例和改革工作的安排，认真做好中小学教师的人员过渡、申报推荐、岗位聘用和聘后管理等相关工作。

（二）统筹谋划，周密部署。各县（区）要加强政策研究，理解改革的要点，在实施过程中要统筹规划，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；要健全完善评聘监督机制，充分发挥有关纪检监察部门和广大教师的监督作用，确保评聘工作程序公开规范，评聘结果公正透明。要认真总结改革工作经验，为分类推进职称制度改革提供借鉴。

（三）平稳过渡，稳慎实施。要充分认识改革的复杂性，妥善做好新老人员过渡和新旧政策衔接工作，把工作做在基层，做在一线，建立责任制，明确责任人，层层抓好落实工作。要把推进改革与全面履行职责、与加强教师队伍建设、与深入推进素质教育有机结合起来，确保改革实施工作顺利有序推进。

各县（区）要及时总结经验，发现、研究和解决改革中出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系，遇到重要情况及时报送市改革领导小组办公室。

附件：舟山市 2016-2018 年高级教师评聘计划

附件：

舟山市 2016-2018 年高级教师评聘计划

区域	2016 年高级 教师评聘计划	2017 年高级 教师评聘计划	2018 年高级 教师评聘计划
市本级	8	13	12
定海区	13	14	14
普陀区	16	16	16
岱山县	8	8	8
嵊泗县	7	5	6
合计	52	56	56

市本级三年评聘计划的说明：2016 年的评聘计划数按照未超结构比例学校的高级岗位空缺数和自然减员“退二进一”办法测算得来。2017 年、2018 年的评聘计划数按照自然减员和 2017 年新一轮岗位聘任高职低聘“退二进一”办法测算得来。