

贵州省人力资源和社会保障厅文件 贵州省教育厅文件

黔人社厅通〔2016〕314号

关于印发《贵州省深化中小学教师职称制度改革工作实施方案》的通知

各市（州）人力资源和社会保障局、教育局，贵安新区党工委政治部、社会事务管理局，仁怀市、威宁县人力资源和社会保障局、教育局：

为深化教育领域综合改革，切实加强全省中小学教师队伍建设，按照党中央、国务院关于完善人才评价机制和深化职称制度改革总体要求，经国家人力资源社会保障部、教育部批复同意，决定在全省范围内全面推开中小学教师职称制度改革工作。现将《贵州省深化中小学教师职称制度改革工作实施方案》及相关配套政策文件（附后）印发你们，请遵照执行。

深化中小学教师职称制度改革工作，事关全省 45 万中小

- 2 -

附件：

贵州省深化中小学教师职称制度改革 工作实施方案

根据人力资源和社会保障部、教育部《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2015〕79号）要求，结合我省精神，制定如下实施方案。

一、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、四中全会精神，根据党中央、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的方向和总体要求，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，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

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；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；坚持民主、公开、竞争、择优，鼓励优秀人才脱颖而出；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；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、改革的主要内容

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。

（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），和小学小中高教师对应高级教师；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

1. 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。中小学教师专业技术水平评价标准，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。

2. 结合我省教育发展现状和中小学教师队伍实际，根据全省各类中小学校特点和教育教学水平，在国家中小学教师专业技术水平评价基本标准条件基础上，研究制定我省中小学教师具体评价标准条件。具体评价标准条件要充分体现中学、小学的不同特点和要求，有所区别，综合考虑乡村小学和教学点实际，对农村教师予以适当倾斜，稳定和吸引优秀教师在边远贫困地区乡村小学和教学点任教。

（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，要加强对中小学教师职称评审工作的领导和指导，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。认真总结推广同行专家评审在中小学教师专业技术水平评价中的成功经验，继续探索社会和业内认可的实现形式，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，确保评价结果的客观公正，增强同行专家评审的公信力。要在水平评价中全面推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. 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。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。中小学教师竞聘上一职称等级岗位，由学校在岗位结构比例内按照一定比例差额推荐符合条件的教师参加职称评审，并按照规定将通过职称评审的教师聘用到相应教师岗位。

3. 坚持中小学教师岗位聘用制度。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

教师聘用制度和岗位管理制度，发挥学校在用人上的主体作用，实现中小学教师职务聘任和岗位聘用的统一。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。

4. 中小学教师职称评审和岗位聘用工作，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，确保评聘程序公正规范，评聘过程公开透明。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。

5. 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。

6. 在乡村学校任教（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。

7. 中小学教师高级、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，根据新的中小学教师职称等级体系，按照国家关于中小学岗位设置管理的有关规定执行。其中，正高级教师岗位数按人力资源社会保障部、教育部批复执行。

三、申报评聘程序

个人申报。中小学教师竞聘相应岗位，要按照不低于国家和当地制定的评价标准条件，按规定程序向聘用学校提出申请。

考核推荐。学校对参加竞聘的教师，要结合其任现职以来

各学年度的考核情况，通过多种方式进行全面考核。根据考核结果，经集体研究，由学校在核定的教师岗位结构比例内按照一定比例差额推荐拟聘人选参加评审。

专家评审。由同行专家组成评委会，按照评价标准和办法，对学校推荐的拟聘人选进行专业技术水平评价。评审结果经公示后，由人力资源社会保障部门审核确认。

学校聘用。中小学根据聘用制度相关规定，将通过评审的教师聘用到相应岗位。

四、改革的期限与范围

（一）改革期限

从2016年6月开始至2016年12月结束。

（二）改革范围

全省普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、工读学校及省、市、县教研室和校外教育机构教师。民办学校教师职称评审按改革后职称评审规定执行。

五、改革的工作进度及时间安排

第一阶段：2016年6月，按照人力资源社会保障部、教育部批复意见，经省人民政府同意，建立省人力资源社会保障厅、省教育厅牵头的厅际联席会议制度。召开全省深化中小学教师职称制度改革工作部署会，下发改革工作方案及相关配套政策文件，安排部署改革工作。同时，启动全省范围内改革政策宣传、解读工作。

第二阶段：2016年7月，完成全省88个县在册教师基础

数据的登记汇总工作，并结合实际制定改革工作方案上报及配套办法报批。。

第三阶段：2016年8月，完成全省45万中小学教师改革过渡工作。

第四阶段：2016年9月-10月，开展我省首批中小学教师正高级职称申报评审工作。

第五阶段：2016年10月-11月，开展全省首次改革后中小学教师副高级以下职称申报评审工作。

第六阶段：2016年12月，全面总结我省深化中小学教师职称制度改革工作情况，上报人力资源社会保障部、教育部。全省中小学教师职称评审工作实现常态化，新制度完全入轨。

六、组织实施

深化中小学教师职称制度改革工作涉及制度统一、人员过渡、标准制定和组织评审等诸多环节，政策性强，涉及面广，社会影响大，关注度高，各地要切实把此项工作提到重要议事日程，精心组织，做细做实，有序推进。

（一）提高认识，强化宣传。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首要任务。组织开展深入调研，掌握本地中小学情况和教师队伍状况，充分研判工作中可能遇到的各种情况和问题，按照实施方案要求，细化工作措施，完善工作预案，认真做好政策解释、舆论宣传和思想政治工作，引导全省广大中小学教师积极支持和参与改革，确保改革顺利推进。

（二）加强领导，周密部署。要高度重视，加强领导，精心组织。各地要参照省厅际联席会议模式建立健全各地改革工作领导小组机构。县（市、区）人力资源社会保障局和教育局（含省直管县）负责组织本辖区范围中小学教师中初级职称申报评审工作，市（州）人力资源社会保障局和教育局负责组织本辖区范围中小学教师副高级职称申报评审工作；省人力资源和社会保障厅和教育厅负责组织全省中小学教师正高级职称评审工作。各级人力资源社会保障部门和教育部门要按照职能分工，强化沟通，密切配合，共同做好相关工作。

（三）平稳过渡，有序衔接。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。现有在岗中小学教师，由各级人力资源社会保障部门、教育部门按照原中小学教师专业技术职务与统一后的职称（职务）对应关系，以及现聘任的职务等级，直接过渡到统一后的职称（职务）体系，并统一办理过渡手续。在平稳过渡基础上，各级别新的职称（职务）评聘工作，严格按照本实施方案规定的原则要求、标准条件、评价办法、评聘程序进行。

各地要注意及时总结经验，发现、研究和解决改革出现的各种新情况和新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。工作过程中要加强汇报沟通，涉及改革的重大问题和特殊情况及时向省深化中小学教师职称制度改革厅际联席会议办公室报告。

贵州省深化中小学教师职称制度改革 人员过渡办法

为做好我省深化中小学教师职称制度改革新旧政策衔接工作，确保改革工作顺利有序推进，为改革后职称评审工作进入常态化，新制度完全入轨打下良好基础，制定本办法。

一、过渡范围

全省普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、工读学校及省、市、县教研室和校外教育机构教师。

二、主要内容

（一）按照人力资源和社会保障部、教育部《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》（人社部发[2015]79号）要求，现中学教师职务系列与小学教师职务系列并入到统一后的中小学教师职称（职务）系列，统一后的职称（职务）等级分别为：初级员级和助理级（初级）、中级、副高级和正高级，名称分别为：三级教师、二级教师、一级教师、高级教师、正高级教师。

（二）按照原中小学教师专业技术职务与统一后的职称（职务）对应关系，直接过渡到统一后的职称（职务）体系，统一办理过渡手续。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)和小学小中高教师对应高级教师;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。

(三)现已聘用为中小学高级、中级、初级教师职务的,按聘用的专业技术职务分别过渡到相应的专业技术岗位等级。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。

(四)对于已经取得中小学教师专业技术职务任职资格但未聘用到相应岗位的人员,资格予以保留,待相应岗位出现空缺时,可按规定程序参加竞聘上岗。

三、工作程序及要求

过渡工作在各市州人社局、教育局的直接领导下,由学校(单位)统一组织办理。具体程序为:

(一)学校(单位)对过渡人员的情况进行认真审查,并统一填写《贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡一览表》(附件1)。

(二)个人确认。教师本人填写《贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡登记表》(附件2),并对学校(单位)填写的《贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡汇总表》(附件3)所列内容进行核对确认,并在本单位公示5个工

作日。

（三）审核备案。县（市、区）以下学校（单位）将《贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡一览表》和《贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡登记表》报县（市、区）人社、教育部门审核备案；设区的市属学校（单位）报市人社、教育部门审核备案；省、市直部门（单位），中央在黔企业所属的学校（单位）按属地化管理原则报当地人社、教育部门审核备案。《贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡登记表》存入教师个人档案。

（四）完成新旧职称（职务）过渡的中小学校，方可开展2016年中小学教师职称申报评审和聘任工作。各地不得突击超职数聘任人员，不得违规调整教师职务等级。在过渡工作中，要充分发挥纪检监察部门和广大教师的监督作用，确保教师登记程序公开、信息透明、准确无误。对学校违规、违纪、弄虚作假、虚报教师资格、调整岗位等行为，一经查实，将严肃追究相关人员责任。

中小学教师过渡工作是深化中小学教师职称制度改革工作的关键环节，政策性强，涉及面广，各地、各单位要按照全省深化中小学教师职称制度改革工作的总体部署和要求，加强领导，精心组织，遇到重要情况及时向省深化中小学教师职称制度改革工作厅际联席会议办公室报告，确保全省过渡工作顺利完成。

贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡一览表

学校名称（盖章）：学校性质：申报日期：年 月 日

汇总	学校在岗教师总人数	正高级教师	高级教师	一级教师	二级教师	三级教师
信息						

现在岗教师情况

序号	姓名	出生年月	学历	专业	改革前专业技术情况			改革后专业技术情况			
					专业技术职称名称	获得时间	聘任职务	聘任等级	改革后专业技术职称名称	聘任职务	聘任等级

学校所在地人力资源和社会保障局章：教育局章：

市（州）人力资源和社会保障局章：教育局章：

附件 2

贵州省深化中小学教师职称制度
改革人员过渡登记表

姓 名		性 别		出生年月	
工 作 单 位					
学 学 历 学 位	全 日 制 教 育		毕 业 院 校 及 专 业		
	在 职 (提 升) 教 育		毕 业 院 校 及 专 业		
改 革 前 专 业 技 术 情 况	专 业 技 术 职 称		获 得 时 间		
	聘 任 职 务		聘 任 等 级		
改 革 后 专 业 技 术 情 况	改 革 后 专 业 技 术 职 称				
	聘 任 职 务		聘 任 等 级		
学 校 人 事 部 门 审 核 (盖 章)		教 育 部 门 审 核 (盖 章)		人 社 部 门 审 核 (盖 章)	
年 月 日		年 月 日		年 月 日	

附件 3

贵州省深化中小学教师职称制度改革人员过渡汇总表

人力资源和社会保障局章:			教育局章:			申报日期:			年		月		日	
序 号	学校名称	学校性质	教师 总数	正高级教师		高级教师		一级教师		二级教师		三级教师		
				取得资 格人数	聘任 人数	取得资 格人数	聘任 人数	取得资 格人数	聘任 人数	取得资 格人数	聘任 人数	取得资 格人数	聘任 人数	

贵州省中小学事业单位教师岗位设置聘用 管理实施意见（试行）

为进一步贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号），根据人力资源社会保障部、教育部《关于印发〈关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见〉的通知》（人社部发〔2015〕79号）和国家及省关于事业单位岗位设置聘用管理的有关政策要求，全面推进我省中小学教师职称制度改革，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，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。现结合我省实际，就我省中小学事业单位教师岗位设置聘用管理提出以下实施意见：

一、适用范围

（一）全省普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊学校、工读学校以及省、市、县教研室和校外教育机构（统称中小学，下同）适用本实施意见。

（二）上述学校机构中在编在职在岗，且从事中小学教学教研的专业技术人员，纳入教师岗位设置聘用管理。

二、基本原则

- （一）坚持党管人才、服务发展的原则。
- （二）坚持按岗聘用、竞争择优的原则。
- （三）坚持按需调整、合理优化的原则。
- （四）坚持科学规范、动态管理的原则。
- （五）坚持公平公正、公开透明的原则。

三、教师岗位类别与等级

（一）根据中小学的特点，专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是中小学专业技术主体岗位。中小学教师岗位指具有教育教学教研工作职责和相应教师资格与相应能力水平要求的专业技术岗位；其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、财务会计、电化教育、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

（二）专业技术岗位分为 13 个等级，其中正高级岗位分为 4 个等级，即一至四级；副高级岗位分为 3 个等级，即五至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

（三）中小学教师岗位名称及岗位等级为：正高级教师岗位名称为正高级教师，分别对应一至四级专业技术岗位。副高级教师名称为高级教师，分别对应五至七级专业技术岗位。中级教师岗位名称为一级教师，分别对应八至十级专业技术岗位。初级教师岗位名称为二级教师，分别对应十一至十二级专业技术岗位。员级教师岗位名称为三级教师，对应十三级专业

技术岗位。

四、教师岗位总量与结构比例

（一）岗位总量

中小学教师岗位总量应根据编制部门核定各单位专业技术人员编制数确定。中小学教师岗位设置要优先满足教学工作需要，并结合学校事业发展，实行动态管理。

（二）岗位等级结构比例

1、专业技术岗位的最高等级和结构比例根据中小学的功能、规格和专业技术水平等因素确定。高、中级教师岗位的设置要根据学校实际，兼顾不同学科教育教学工作的需要，有利于促进全面推进素质教育和新课程改革的实施。

全省中小学专业技术岗位等级结构比例如下：

单位类型	高级	中级
省级示范性普通高中（职高）	≤ 40%	≤ 50%
其他普通高中（职高）	≤ 33%	≤ 55%
初级中学	≤ 28%	≤ 55%
小学	≤ 10%	≤ 60%
省、市级示范性幼儿园	≤ 10%	≤ 58%
其他幼儿园	≤ 8%	≤ 55%

2、正高级教师数量国家实行总量控制，人数较少，考虑我省高层次人才总量不足的现状，我省正高级教师岗位聘任不受单位结构比例限制。

3、特殊学校、工读学校、教研室及校外教育机构比照同

级中小学学校进行设置。对规模小、人员少、较分散的中小学事业单位，各级人力资源社会保障部门可会同教育部门，按照控制标准，研究制定此类中小学岗位设置（调整）方案。

4、各级人力资源社会保障部门、教育部门应在规定的专业技术岗位等级结构比例范围内进行合理设置，既要考虑现实矛盾，又要保障事业发展，采取分段核岗、逐步到位的方式，根据不同学校单位的实际，动态调整设置各中小学专业技术岗位的结构比例。

5、高、中级之间的岗位原则上不互相借用，但在专业技术5级~7级、8级~10级之间可高借低用，不能低借高用。中级岗位数已被占满，或已超岗聘用的中小学事业单位，经单位职工大会讨论通过，主管部门同意，同级人力资源社会保障部门可根据本地实际，在其高级空岗数60%的比例范围内给予借岗。

6、各中小学在同级教育部门的指导下，结合自身实际，按照省中小学教师高、中、初级内部不同等级岗位基本任职条件，根据各教师岗位等级职责任务、专业技术水平和业绩贡献要求等综合因素，可自行确定本单位各岗位等级具体竞聘细则。竞聘细则应报同级人力资源社会保障部门备案。

（三）特设岗位。特设岗位是根据中小学的特点和发展规律，为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，是中小学中的非常设岗位。特设岗位的等级根据规定程序确定。特设岗位不受学校（单位）岗位总量、最高等级

和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

获贵州省特级教师、教学名师、乡村教育家称号的，可不受单位岗位结构比例限制，其余中小学特设岗位政策继续执行黔人社厅通〔2013〕86号文件有关规定。

五、按岗推荐评聘程序

考核推荐评审专业技术职务任职资格及岗位聘用工作要进一步落实用人单位自主权，探索和完善各中小学自主选人用人机制。考核推荐评聘工作应至少包括核定推荐空岗数、个人申报、考核推荐、公示、评审、聘用等环节。

（一）核定推荐空岗数。各中小学要在当年6月份前，按规定程序到同级人力资源社会保障部门及时核定当年拟推荐申报高、中级专业技术职务任职资格空岗数。各级人力资源社会保障部门要根据各中小学上年末高、中级岗位空岗数，按40%的比例（四舍五入）核定当年该中小学推荐评审高、中级专业技术职务任职资格空岗数。对于上年末高、中级岗位空岗数只有1个，或已没有空岗的中小学，当年核定该级别岗位推荐数不多于1名。各单位的核定推荐空岗数应及时在本单位进行公布。

距法定退休年龄不足三年，且符合申报评审高、中级专业技术职务任职资格时间规定程序的，申报评聘时，可不占当年单位的核定推荐空岗数。

（二）个人申报。各中小学在编在职在岗教师，根据本单位当年核定的推荐空岗数，按照国家和省有关中小学教师高、

中级专业技术职务任职条件标准，在各地规定的时间程序范围内，向所在学校提出申报。

（三）考核推荐。各中小学要在同级教育部门的指导下，按照一地一策、一校一策、优中选优的原则，结合自身实际，研究制定本单位考核推荐实施细则。考核推荐实施细则须经本单位教职工大会（或教职工代表大会）2/3以上人员同意审定通过。审定通过的考核推荐实施细则应向全校教职工公开，并报同级教育部门备案。各中小学要严格按照本单位考核推荐实施细则相关规定程序，在本单位当年核定推荐岗位数范围内确定推荐人选。

（四）公示。各中小学考核推荐的人选应在本单位进行公示，公示时间不少于5个工作日。

（五）评审。由同行专家组成的评委会，按照评价标准和办法，对学校推荐的拟聘人选进行专业技术水平评价。评审结果经公示后，由人力资源社会保障部门审核确认。

（六）聘用。各中小学应根据聘用制度的有关规定，及时将通过评审的教师聘用到相应岗位。各级人力资源社会保障部门要进一步优化办事流程，简化办事手续，及时办结相关聘用手续。

六、鼓励和引导中小学教师到乡村任教

（一）提高乡村薄弱学校岗位结构比例。对村级学校（含教学点）、边远少数民族乡镇和艰苦边远贫困地区乡镇中小学的结构比例，各地区可根据需要，在同级中小学结构比例的基

础上，高级岗位上浮两个百分点，中级岗位上浮三个百分点。

（二）鼓励各级各类优秀教师向基层一线流动。对于县级及以上中小学在编在岗教师，具有中级及以上职称，调动交流到乡村中小学；或是乡村中小学引进的急需高层次人才，可不受单位岗位结构比例限制。

（三）向优秀乡村教师倾斜。对在村级学校（含教学点）、或在边远少数民族地区和艰苦边远贫困地区乡镇薄弱学校（由同级教育部门给予认定公示）连续任教三年及以上，经任教学学校考核表现突出（近3年连续单位综合考核排名均位列前30%），并报同级教育部门同意，且符合具体评价标准条件的教师，在评聘教师岗位时，可不受单位岗位结构比例限制。

（四）引导教师到农村学校支教。城镇中小学教师由单位选派到农村学校全职支教三年及以上，经支教学校考核表现突出（连续3年单位综合考核排名均位列支教学校的前40%），并报同级教育部门同意，且符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘（由所在单位给予适当加分）。

（五）推行“跨校评聘”。各地区可结合本地实际，自行制定本地区跨校评聘工作方案。“跨校评聘”须先征得相关学校同意，遵循自愿原则，积极引导有条件的教师有序参与。重点鼓励空岗数额少且符合竞聘条件人员多的学校中的教师到空岗数较多且符合竞聘资格条件教师少的学校参加竞聘。对于参加“跨校评聘”的教师，各相关部门应简化程序，为其办理调动交流手续。此类教师在申报评聘高（中）级职称时，可不

占调入学校当年的核定推荐空岗数。

（六）探索特设岗位教师校际交流工作。为推动城乡义务教育资源均衡配置，促进优秀教师校际交流，按照岗位专设，职务特聘、待遇先兑、关系不动的原则，探索专业技术特设岗位教师校际交流工作新机制。各地区开展特设岗位教师校际交流评聘工作，由各市（州）人力资源社会保障部门、教育部门联合组织实施。各市（州）每年须提前制定特设教师评聘工作方案和岗位计划，认真开展调研，选择确定好受助学校和所需学科，科学设定高级岗位指标，从县及以上重点学校选派优秀教师到乡村中小学从事3年以上教育教学服务。每年开展特设岗位教师校际交流工作情况，要及时将相关情况报省人力资源社会保障厅和教育厅。

七、健全完善评聘监督制度

（一）实行岗位设置核准制度。中小学岗位设置工作按国家和省事业单位岗位设置实施工作程序相关规定执行。经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级和兑现岗位工资的依据。经核准的岗位设置方案应保持相对稳定，学校（单位）因事业发展需要调整岗位设置方案的，应按规定程序进行变更核准。

（二）强化责任追究。各地、各部门、各单位要自觉接受人力资源社会保障、教育和纪检监察部门及广大教师的监督，确保各环节程序公正规范，推荐评审聘用公开透明。各级人力资源社会保障和教育部门要强化工作职责，加强监管，定期或

不定期进行监督检查，按照“谁主办，谁负责”的原则，对违反中小学教师岗位设置聘用管理政策规定的个人和单位，严肃追究责任。涉嫌违纪违法的，要及时移交有关部门处理。

（三）严控岗位结构比例标准。各级人力资源社会保障和教育部门对各学校（单位）专业技术岗位结构比例的调整，要按照统筹兼顾、资源均衡、保证重点、有保有压、循序渐进、强化监管的原则，不搞“一刀切”，加强动态管理和宏观调控。严禁擅自突破结构比例控制标准，也禁止采取“一步到位”的简单方式将结构比例调整设置到最高控制线。

（四）严肃按岗推荐聘用工作纪律。自2016年我省实施中小学教师职称制度改革后，全省各中小学一律不允许进行岗位结构比例之外，与岗位聘用制度相脱离的专业技术职务任职资格的推荐、评审和聘用。各有关部门（单位）也要提高认识，加强领导，防止在改革后有评审通过人选的情况下出现“有岗不聘”的现象。

（五）坚持“空岗补缺”。各学校（单位）补充教师、进行教师岗位等级变动（晋升）需在有空岗的前提下进行。岗位无空缺时（有相关政策规定的除外），不得任命、聘用和公开招聘相应岗位类别或岗位等级的工作人员，严禁无岗进人和超岗聘用（任）。对已获得高、中级教师职称，在调入（学校）单位无对应空岗的前提下，降低岗位等级进行交流的教师，即便三年内（学校）单位出现空岗，也须维持降低后的岗位等级三年不变；三年后，可参加本单位当年的“按岗竞聘推荐”，

竞聘成功的，聘任到相应岗位，兑现相应待遇。

八、强化聘后管理

教育部门要根据教师特点，加强对本地区教师考核工作的指导。要建立健全岗位绩效考核管理制度，将考核评价结果作为调整岗位、晋升职务和工资分配的重要依据。各中小学要在教育部门的指导下，根据教师岗位特点和聘任期限，结合教师各等级岗位职责要求和条件，制定可操作量化的考核标准，确定每一个具体岗位的任职条件、工作职责、目标任务，作为聘期考核的主要依据，定期对聘用人员履行职责情况进行考核、评价。对考核合格者续聘，不合格者解聘或低聘，做到能上能下，打破专业技术职务聘任终身制，做好受聘人员的管理工作。

九、妥善化解矛盾，做好前后政策衔接

对于在改革前已经取得中小学教师专业技术职务任职资格但尚未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。对目前尚在职在编在岗，并于2015年12月31日前取得专业技术职务任职资格，确因岗位限制尚未聘任的教师，各地、各单位要坚持问题导向，做好前后政策衔接，妥善化解矛盾；要根据各自财力状况，结合本地实际，在3年内逐步将这部分人员全部聘任消化到位。在此期间，上述人员也可参加本单位当年的“按岗竞聘推荐”，竞聘成功的，聘任到相应岗位，兑现相应待遇。

十、组织实施

（一）各地区、各部门、各单位要高度重视，切实加强领

导，精心组织实施。要在深入调查研究、广泛听取意见的基础上，研究提出本地区、本部门（单位）的实施办法，并认真组织实施。

（二）各级人力资源社会保障和教育部门要根据各自工作职责，加强协调、沟通和配合。人力资源社会保障部门要履行好岗位设置和人员聘用综合管理部门的职责，加强政策调控和指导监管。教育部门要发挥业务主管部门作用，按照优化结构、合理配置要求，以建立健全单位绩效考核为重点，以岗位结构比例调控管理为手段，促进各中小学建立形成自我管理、自我约束、自我发展的运行机制。

（三）各地区、各部门、各单位要及时总结经验，发现、研究和解决改革出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。遇到重要情况，要及时上报省人力资源社会保障厅和教育厅。

（四）本实施意见自下发之日起实施。之前相关政策规定与本意见存在冲突的，以本实施意见为准。国家另有规定的从其规定。本实施意见由省人力资源社会保障厅、教育厅负责解释。

贵州省首批中小学教师系列正高级教师职务 任职资格申报评审工作安排意见

按照人力资源社会保障部、教育部《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2015〕79号）和《对贵州省深化中小学教师职称制度改革实施方案的批复》（人社部函〔2016〕86号）要求，为切实做好我省首批中小学教师系列正高级教师职务任职资格推荐评审工作，制定本安排意见。

一、指导思想与评审原则

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。

二、评审范围

全省普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、工读学校及省、市、县教研室和校外教育机构教师。

三、评审机构

由省人力资源和社会保障厅会同省教育厅在省内外遴选专家组成贵州省中小学教师系列正高级教师专业技术职务任职资格评审委员会，报贵州省深化中小学教师职称制度改革厅

际联席会议同意后组建。

四、评审程序

（一）推荐申报

中小学教师系列正高级教师评审，采取个人自愿申报、学校推荐、各级主管部门复核上报、评委会评审的方式进行。各地、各部门按照相关条件和规定经推荐评审产生推荐申报人员名单，并将推荐结果公示 5-7 个工作日无异议后，报省深化中小学教师职称制度改革厅际联席会议办公室，各地各部门申报推荐时间为 2016 年 9 月 26 日至 9 月 30 日。推荐评审时，要充分考虑各县（区、市）教育教学水平和教师队伍实际，结合我省教师队伍数量和结构，按照“四个兼顾”，即兼顾区域、兼顾学段、兼顾学科、兼顾教学类型的原则，原则上每个县（区、市）推荐不少于 1 名教师参评，推荐总人数不得超过分配推荐名额人数，其中，推荐人数中兼职行政管理人员（学校校级领导）不得超过总推荐人数的 20%。在推荐过程中，各地如有特殊情况，须报贵州省深化中小学教师职称制度改革厅际联席会议办公室同意。

（二）组织评审

1、政策性审查。省人力资源和社会保障厅会同省教育厅组织政策性审查专家组对各地推荐人员业绩、岗位管理等情况进行政策性审查，并按程序公示。

2、评审。省人力资源和社会保障厅会同省教育厅组建贵州省中小学教师系列正高级教师专业技术职务任职资格评审

委员会，按照《贵州省中小学、幼儿园教师系列专业技术职务任职资格申报评审条件》（试行）对推荐送评人员教育教学业绩成果进行评审，遴选出具备正高级教师职务任职资格人员。

（三）评审结果公示

对获得贵州省中小学教师系列正高级教师职务任职资格人员，在省人力资源社会保障厅、省教育厅网站公示。

（四）上报

评审结果经公示无异议，由省人力资源和社会保障厅会同省教育厅将评审结果报贵州省深化中小学教师职称制度改革厅际联席会议审核，报人力资源社会保障部、教育部审批。

（五）批复

经人力资源社会保障部、教育部批复同意，下发我省首批中小学教师系列正高级教师职务任职资格文件。

五、名额分配

根据人力资源和社会保障部、教育部《对贵州省深化中小学教师职称制度改革实施方案的批复》（人社部函〔2016〕86号）意见，综合考虑全省各市（州）、贵安新区、省直管县及省属学校中小学教师队伍规模、副高级职称人数及经济社会发展水平等因素，原则确定各地、各部门正高级教师职务任职资格推荐名额。

各市（州）人力资源和社会保障和教育部门可在推荐名额基础上，结合本地各县（市、区）教育水平现状和实际，以及各学段学校具体情况，在本市（州）范围内对推荐名额进行统筹

调整，统筹调整要做好深入细致的政策宣传和思想政治工作，确保推荐工作平稳有序。各地涉及统筹调整的具体情况要专题报省深化中小学教师职称制度改革厅际联席会议办公室。

六、评审监督

（一）评审工作接受社会监督，评审全过程在纪检监察部门监督下进行，确保评审工作的公平性和公正性。

（二）纪检监察部门负责受理举报电话、信函，对举报事项进行调查、核实，并答复举报人。（举报电话：0851-85837410）

贵州省中小学、幼儿园教师系列专业技术 职务任职资格申报评审条件

(试 行)

一、总 则

第一条 为客观、公正、科学地评价中小学、幼儿园教师系列专业技术人员能力和水平，促进教育创新和教师专业发展，根据《中华人民共和国教师法》、《中小学教师职务试行条例》、《幼儿园教师专业标准（试行）》、《小学教师专业标准（试行）》、《中学教师专业标准（试行）》，结合我省实际，制定本申报评审条件（以下简称《条件》）。

第二条 坚持以科学人才观为指导，树立“以用为本”新理念，不唯学历、不唯资历，坚持标准、注重实践、突出业绩。

第三条 本条件适用于全省普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、工读学校及省、市、县教研室和校外教育机构教师。

第四条 任职资格名称和级别：三级教师、二级教师、一级教师、高级教师、正高级教师，分别为员级、初级、中级、副高级、正高级专业技术职务任职资格。

二、基本条件

第五条 申报中小学、幼儿园教师系列专业技术职务任职资格，必须具备以下条件：

1. 拥护党的路线、方针、政策，遵守中华人民共和国宪法和法律。

2. 具有良好的职业道德和敬业精神，认真履行岗位职责，积极承担并完成本职工作任务。

3. 符合当年国家和贵州省对专业技术人员职称外语、信息技术（计算机）应用能力及继续教育有关规定。

4. 具备教师资格。

第六条 任现职期间，有下列情况，按以下规定执行：

1. 在规定任职年限内年度考核被确定为“基本合格”的，每次延期 1 年申报；被确定为“不合格”的，每次延期 2 年申报。

2. 在职称考试中违纪受查处者，从通报之日起延期 2 年申报；在申报中弄虚作假者（伪造学历、资历、业绩，剽窃他人成果），从认定之日起延期 3 年申报。

3. 受党纪、行政“警告”处分的，从解除处分之日起延期 3 年申报；受党纪“严重警告”或行政“记过”以上处分的，从解除处分之日起延期 4 年申报；触犯法律，受刑事处罚的，从解除处罚之日起延期 6 年申报。

三、三级教师任职资格申报评审条件

第七条 申报三级教师任职资格的人员，其学历（学位）、

资历须符合下列条款之一：

1. 大学专科毕业，在初中、小学、幼儿园教学岗位见习 1 年期满且考核合格。

2. 中等职业学校毕业，在小学、幼儿园教学岗位见习 1 年期满且考核合格。

第八条 评审条件

1. 基本掌握教育原则和方法，具有教育学、心理学和教学法基础知识，基本掌握所教学科专业知识和教材教法，能够较好完成所教学科教学工作。教学效果优良，按《教学质量评估指标体系》（附件，下同），教学评价积分达 70 分以上。

2. 协助做好班主任、辅导员工作，关注学生全面发展，能够正确教育和引导学生。

四、二级教师资格申报评审条件

第九条 申报二级教师资格的人员，其学历（学位）、资历须符合下列条款之一：

1. 大学本科毕业，见习期 1 年期满且考核合格。

2. 大学专科毕业，取得三级教师资格，并在初中、小学、幼儿园担任三级教师职务 2 年以上；或在初中、小学、幼儿园教学岗位从事本专业技术工作满 3 年（含见习期）且考核合格。

3. 中等职业学校毕业，取得三级教师资格，并在小学、幼儿园担任三级教师职务 4 年以上；或在小学、幼儿园教学岗位从事本专业技术工作满 5 年（含见习期）且考核合格。

第十条 评审条件

1. 熟练掌握教育原则和方法以及教育学、心理学、教学法基础知识，具有所教学科必备专业知识，能够独立掌握所教学科课程标准（教学大纲）、教材，正确传授知识、培养技能，教学效果优良，按《教学质量评估指标体系》，教学评价积分达 75 分以上。

2. 担任或协助班主任、辅导员工作，关注学生全面发展，促进学生身心健康成长。

3. 掌握教育教学方法，积极开展教育研究和创新实践。

4. 能完成学校安排的教育教学工作，教学工作量饱满。

五、一级教师资格申报评审条件

第十一条 申报一级教师资格的人员，其学历（学位）、资历须符合下列条款之一：

1. 获硕士学位，任教 2 年以上。

2. 获双学士学位（其中之一必须为相关专业学位），取得二级教师资格，并担任二级教师职务 3 年以上。

3. 大学本科毕业，取得二级教师资格，并担任二级教师职务 4 年以上。

4. 大学专科毕业，取得二级教师资格，并在初中、小学、幼儿园担任二级教师职务 5 年以上。

5. 中等职业学校毕业，取得二级教师资格，并在小学、幼儿园担任二级教师职务 6 年以上。

高级中学（中等职业学校）任教教师须具有大学本科以上学历；初级中学任教教师须具有大学专科以上学历；小学、幼儿园任教教师须具有中等职业学校以上学历；教学研究机构、教师培训机构教师须具有大学本科以上学历。

第十二条 评审条件

（一）任职条件

任二级教师以来，须具备下列条件：

1. 比较扎实地掌握所教学科基本理论和专业知识，独立掌握所教学科课程标准（教学大纲）、教材、教学原则和教学方法，教学经验较丰富，专业知识技能较强，能结合教学开展课外实践活动，教学效果优良，按《教学质量评估指标体系》，教学评价积分达 80 分以上。

2. 有比较丰富的班主任、辅导员工作经验，关注学生全面发展，促进学生健康成长，引导学生养成良好行为习惯，形成健全人格，参与辅导至少 1 个学生社团或课外兴趣活动小组活动（提供学校总体安排、个人计划、总结、学生名单、活动过程记录等佐证材料，下同）。

3. 具有一定教育教学研究能力，并承担一定教学研究任务，在教育教学实践和教育改革创新中累积了一定经验。

4. 承担过校级以上示范课或观摩课。

5. 能完成学校安排的教育教学工作，教学工作量饱满。对担任特殊课程的教师或兼有校中层以上领导工作的教师，课堂教学工作量可按有关规定确定。专业课教师能够熟练掌握一门

专业技能，独立承担一门专业技术课的理论教学和对学生的实习实训指导任务，实训指导课不少于规定学时)，并报县（市、区、特区）教育行政部门审核认可。

（二）业绩成果

任二级教师以来，须具备下列条件之二：

1. 省、市（州）及所在地教师获优秀教学成果奖、教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛省级三等奖或市（州）级二等奖以上；或幼儿教师获技能、教学、游戏、半日活动、玩教具等评比市（州）级三等奖或县（市、区、特区）级二等奖以上。

县、乡（镇）教师获优秀教学成果奖、教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛市（州）级三等奖或县（市、区、特区）级二等奖以上；或幼儿教师获得技能、教学、游戏、半日活动、玩教具等评比县（市、区、特区）级三等奖以上。

2. 省、市（州）及所在地教师从事教学工作以来累计担任班主任、辅导员工作3年以上（获硕士学位的为2年）。获县（市、区、特区）级以上优秀班主任、优秀辅导员等称号；或所带班级、幼儿活动获县（市、区、特区）级以上表彰。

县、乡（镇）教师从事教学工作以来累计担任班主任、辅导员工作3年以上（获硕士学位的为2年）。获乡（镇）级以上优秀班主任、优秀辅导员等称号；或所带班级、幼儿活动获乡（镇）级以上表彰。

3. 省、市（州）及所在地教师发表学术论文1篇；或在省

级内部资料性专业学术出版物（内刊、论文集）、增刊上发表论文 2 篇；或 2 篇论文获省级三等奖以上。

县、乡（镇）教师在省级内部资料性专业学术出版物（内刊、论文集）、增刊上发表论文 1 篇；或 1 篇论文获市（州）级二等奖以上；或 2 篇论文获县（市、区、特区）级二等奖以上。

4. 省、市（州）及所在地教师获县（市、区、特区）级政府或市（州）教育行政部门表彰 2 次以上。

县、乡（镇）教师获乡（镇）政府或县（市、区、特区）级教育行政部门表彰 2 次以上。

5. 省、市（州）及所在地教师在课程、教材、教法研究方面做出突出成绩，其课程教材资源或教育教学成果在所在县（市、区、特区）推广，提供佐证材料并由县（市、区、特区）级教育行政部门出具推广效果证明；或幼儿教师开展县（市、区、特区）级公开交流活动 3 次以上。

县、乡（镇）教师在课程、教材、教法研究方面做出突出成绩，其课程教材资源或教育教学成果在所在乡（镇）推广，提供佐证材料并出具推广效果证明；或幼儿教师开展县（市、区、特区）级公开交流活动 2 次以上。

6. 积极组织竞赛辅导（有教案、有教学计划，下同），省、市（州）及所在地教师所指导的学生在参加教育行政部门组织的各类教育教学、技能竞赛中，2 人（次）获全国三等奖或省级二等奖或市（州）级一等奖以上。

县、乡（镇）教师所指导的学生在参加教育行政部门组织的各类教育教学、技能竞赛中，2人（次）获市（州）级三等奖或县级一等奖以上。

7. 在乡镇以下学校从事教学工作 15 年以上。

下列人员除必须具备 1－7 款之一外，应同时具备其业绩必备条件：

教学研究机构人员必备条件：主持完成本学科市（州）级以上教科研课题 1 项。在教育类学术刊物上发表教研论文、经验总结报告 4 篇以上。承担县（市、区、特区）级以上示范课或举办学术讲座 2 次以上。每学年深入学校指导教学研究，听课不低于 30 节（有听课记录和听课评价及指导意见，下同），基层教研员不低于 40 节，组织或参与教研活动不少于 5 次。

教师培训机构人员必备条件：承担县（市、区、特区）级以上示范课或观摩课 3 次以上；或承担市（州）级教育行政部门组织的教师培训 2 次以上。独立完成 1 项校本教研任务，并形成完整总结报告，且在教育类学术刊物上发表教研论文 1 篇。

电教（教育技术）机构中从事教育教学工作的教师和学校从事远程教育、计算机维护及教学的人员必备条件：初步了解现代教育信息技术与课程整合的功能，能组织促进学生综合素质发展的活动，指导学生参加竞赛获省级三等奖以上，且编制的多媒体教学软件获省级三等奖以上。在教育类学术刊物上发表教研论文 2 篇（获相关部门奖励的自制音像教材，媒体教育教学软件、课件，优质课，视导课实录可等同为发表论文，下

同),且每学年应按教学计划,确保设备正常使用率达80%以上,制作媒体软件、课件2个以上,教育教学资源应用4次以上。

(三) 破格条件

对不具备规定学历(学位)、资历,但确有真才实学、成绩显著、贡献突出的专业技术人员,任二级教师2年以上,可破格申报一级教师。破格申报一级教师的人员,除具备正常晋升的评审条件外,还须具备下列条款之一:

1. 在教育教学中做出突出成绩,获市(州)级以上政府或省级教育行政部门表彰或荣誉称号。

2. 获优秀教学成果奖、教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛省(部)级二等奖或市(州)级一等奖以上;或获科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖省(部)级三等奖以上。

七、高级教师任职资格申报评审条件

第十三条 申报高级教师任职资格的人员,其学历(学位)、资历必须符合下列条款之一:

1. 获博士学位,任教2年以上。

2. 获硕士学位,取得一级教师任职资格,并担任一级教师职务3年以上。

3. 获双学士学位(其中之一必须为相关专业学位),取得一级教师任职资格,并担任一级教师职务4年以上。

4. 大学本科毕业,取得一级教师任职资格,并担任一级教师职务5年以上。

5. 大学专科毕业，取得一级教师任职资格，并担任一级教师职务 6 年以上。

高级中学（中等职业学校）教师须具有大学本科以上学历，初级中学、小学、幼儿园教师须具有大学专科以上学历；教学研究机构、教师进修学校教师须具有大学本科以上学历。

第十四条 评审条件

（一）任职条件

任一级教师以来，须具备下列条件：

1. 对所教学科具有坚实理论基础、专业知识和专业技能。教学经验丰富，教学业绩显著，形成一定教学特色。教学效果优良，按《教学质量评估指标体系》，教学评价积分达 85 分以上。

2. 根据所教学段学生思想实际和年龄特征，有效进行思想道德教育，关注学生全面发展，积极引导学生健康成长，比较出色地完成班主任、辅导员等工作任务，主持辅导至少 1 个学生社团或课外兴趣活动小组活动（或承担 1 门以上校本选修课）。

3. 具有指导与开展教育教学研究的能力，在课程改革、教学方法改进等方面取得显著成果，在教育教学实践和教育改革创新中取得比较突出的成绩。能够独立完成 2 项校本教研任务，并形成完整的总结报告（或作为主要完成人完成至少 1 项市（州）级以上教育科研课题研究）。

4. 发挥教育教学带头人作用，承担过 3 次以上县（市、区、

特区)级以上示范课、观摩课、学术讲座,并在指导、培养3名以上二级、三级教师方面发挥重要作用,取得明显成效(提供佐证材料,下同)。

5. 城镇教师具有1年以上在薄弱学校或农村学校任教的经历。

6. 能完成学校安排的教育教学工作,教学工作量饱满。对担任特殊课程的教师或兼有校中层以上领导工作的教师,课堂教学时数可按有关文件规定确定。专业课教师能够熟练掌握一门专业技能,独立承担一门专业技术课的理论教学和对学生的实习实训指导任务,实训指导课不少于规定学时),并报县(市、区、特区)教育行政部门审核认可。

(二) 业绩成果

任一级教师以来,须具备下列条款之二:

1. 省、市(州)及所在地教师获国家级优秀教学成果奖、教育科研优秀成果奖;或获优秀教学成果奖、教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛省级二等奖或市(州)级一等奖以上;或获省(部)级以上科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖三等奖以上;或幼儿教师获得技能、教学、游戏、半日活动、玩教具等评比市(州)级二等奖以上。

县、乡(镇)教师获优秀教学成果、教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛省级三等奖或市(州)级二等奖或县(市、区、特区)级一等奖以上;或幼儿教师获得技能、教学、游戏、半日活动、玩教具等评比市(州)级三等奖以上。

2. 省、市（州）及所在地教师从事教学工作以来连续担任班主任、辅导员工作 3 年以上（获博士学位的为 2 年）。获市（州）级以上优秀班主任、优秀辅导员等称号；或所带班级、幼儿活动获市（州）级以上表彰。

县、乡（镇）教师从事教学工作以来连续担任班主任、辅导员 3 年以上（获博士学位的为 2 年）。获县（市、区、特区）级以上优秀班主任、优秀辅导员等称号；或所带班级获县（市、区、特区）级以上表彰。

3. 省、市（州）及所在地教师发表学术论文 2 篇；或发表学术论文 1 篇和在省级内部资料性专业学术出版物（内刊、论文集）、增刊上发表论文 2 篇；或 2 篇论文获省级二等奖以上。

县、乡（镇）教师发表学术论文 1 篇；或在省级内部资料性专业学术出版物（内刊、论文集）、增刊上发表论文 2 篇；或 2 篇论文获市（州）级二等奖以上。

4. 省、市（州）及所在地教师获市（州）级政府或省（部）级教育行政部门以上表彰。

县、乡（镇）教师获县（市、区、特区）级政府或市（州）教育行政部门表彰 2 次以上。

5. 省、市（州）及所在地教师在课程、教材、教法研究方面做出突出成绩，其课程教材资源或教育教学成果在市（州）推广，提供佐证材料并由市（州）级教育行政部门出具推广效果证明；或幼儿教师开展市（州）级公开交流活动 3 次以上。

县、乡（镇）教师在课程、教材、教法研究方面做出突出

成绩，其课程教材资源或教育教学成果在县（市、区、特区）推广，提供佐证材料并由县（市、区、特区）级教育行政部门出具推广效果证明；或幼儿教师开展市（州）级公开交流活动 2 次以上。

6. 能熟练担任 1 门以上课程的教育教学工作，教学效果显著、特色鲜明。提供经学校验证的上学年原始、完整的教学设计，并从中自选 2-3 份最能反映本人水平和特色的教学设计。教学设计能体现新课程改革的理念，有案例分析，有教学反思（由评审委员会在评审中组织专家通过听课、说课、答辩等方式认定）。

7. 积极组织竞赛辅导，省、市（州）及所在地教师所指导的学生在参加教育行政部门组织的各类教育教学、技能竞赛中，3 人（次）获全国三等奖或省级二等奖或市（州）级一等奖以上。

县、乡（镇）教师所指导的学生在参加教育行政部门组织的各类教育教学、技能竞赛中，2 人（次）获全国三等奖或省级二等奖或市（州）级一等奖以上。

8. 获三十年或二十五年教龄荣誉证书。

下列人员除必须具备 1-8 款之一外，应同时具备其业绩必备条件：

职业中学教师必备条件：专业课教师每 2 年必须有 2 个月以上到企业、生产服务一线进行专业实践，并在任期内形成 1 篇高水平专业实践报告；文化课教师须到企业、生产服务、学

校一线进行考察、开展调研 1 次以上，或作为学生专业实践、顶岗实习带队教师到企业进行学生管理 2 个月以上，并形成 1 篇高水平的考察、调研报告。

教学研究机构教师必备条件：主持完成本学科市（州）级以上教科研课题 2 项，在教育类学术刊物上发表教研论文、经验总结报告 5 篇以上。培养、指导二级、三级教师不少于 5 名，取得一定成绩（提供证明材料，下同），且承担县（市、区、特区）级以上示范课或举办学术讲座 3 次以上。每学年深入学校指导教学研究，听课不低于 40 节，基层教研员不低于 50 节，组织教研活动不少于 6 次。

教师培训机构教师必备之一条件：作为主要参与者完成市（州）级以上教科研课题 1 项，承担县（市、区、特区）级以上示范课或观摩课 4 次以上（或承担教育行政部门组织的教师培训市（州）级 3 次或省级 2 次以上）。独立完成 3 项校本教研任务，并形成完整总结报告，且在教育类学术刊物上发表教研论文 2 篇。

电教（教育技术）机构中从事教育教学工作的教师和学校从事远程教育、计算机维护和教学的教师必备条件：熟悉现代教育信息技术与课程整合的功能，积极组织促进学生综合素质发展的活动，指导学生参加竞赛获省级二等奖以上，且编制的多媒体教学软件获省级二等奖以上。在教育类学术刊物上发表教研论文 3 篇以上，且每学年应按教学计划，确保设备正常使用率达 90%以上，制作媒体软件、课件 8 个以上，教育教学资

源应用 10 次以上。

（三）破格条件

对不具备规定学历（学位）、资历，但确有真才实学、成绩显著、贡献突出的专业技术人员，任一级教师 2 年以上，可破格申报高级教师任职资格。破格申报高级教师的人员，除具备正常晋升的评审条件外，还须具备下列条款之一：

1. 在教育教学中做出突出成绩，获省（部）级以上表彰或荣誉称号。

2. 获优秀教学成果奖国家级一等奖以上；或获教育科研优秀成果奖国家级二等奖以上；或获优秀教学成果奖、教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛省（部）级一等奖；或获科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖省（部）级二等奖以上。

六、正高级教师任职资格申报评审条件

第十五条 申报正高级教师任职资格人员，具备大学本科以上学历（学位），取得高级教师任职资格，担任高级教师 5 年以上。

第十六条 评审条件

（一）任职条件

任高级教师以来，须具备下列条件：

1. 深入系统地掌握所教学科课程体系和专业知识，教育教学业绩卓著，教学艺术精湛，形成独到的教学风格，受到学生普遍欢迎。教学效果突出，按《教学质量评估指标体系》，教

学评价积分应达 90 分以上。

2. 具有崇高的教育理想和坚定的教育信念，尊重教育规律和学生成长规律，履行教师职责，修身立德、为人师表。关注学生全面发展，能够结合所教学科特点，将德育教育融入教学，促进学生身心健康成长，引导学生养成良好行为习惯，形成健全人格。

3. 具有主持和指导教育教学研究的能力，在教育理论、课程改革、教学方法等方面有深入研究，取得创造性成果，并广泛运用于教学实践。在教育教学实践和教育改革创新中，发挥了示范和引领作用。

4. 在本学科领域享有较高知名度，同行公认的教育教学专家，是特级教师或省级教学名师或省级骨干教师，承担过 2 次市（州）级或 1 次省级以上学术讲座等。培养指导 5 名以上一级教师，取得显著成绩。

5. 所任教学科学生学业成绩突出，在本地同级同类学校中名列前茅；或推进教育综合改革，对促进学生全面发展、教师专业发展和学校特色发展发挥重要作用（教育行政部门或学校提供佐证材料）。

6. 出色完成学校安排的教育教学工作，教学工作量饱满。对担任特殊课程的教师或兼有校中层以上领导工作的教师，课堂教学时数可按有关文件规定确定。专业课教师能够熟练掌握一门专业技能，独立承担一门专业技术课的理论教学和对学生的实习实训指导任务，实训指导课不少于规定学时），并报县

（市、区、特区）教育行政部门审核认可。

（二）业绩成果

任高级教师以来，须具备下列条件之二：

1. 获优秀教学成果奖国家级一等奖以上；或获教育科研优秀成果奖国家级二等奖以上；或获优秀教学成果奖、教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛省（部）级一等奖；或获科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖省（部）级二等奖以上。

2. 出版本专业教育教学专著 1 部以上（10 万字以上），并发表本专业论文 3 篇；或发表本专业论文 5 篇，其中在核心期刊上发表 2 篇。

3. 在教育教学中做出突出成绩，获省（部）级以上表彰或荣誉称号。

4. 主持完成省（部）级以上教育教学科研课题 1 项，且积极组织竞赛辅导，指导本校学生在参加教育行政部门组织的各类教育教学竞赛中，有 5 人（次）获全国三等奖或省级二等奖以上。

下列人员除必须具备 1－4 款之一外，应同时具备其业绩必备条件：

职业中学教师必备条件：专业课教师每 2 年必须有 2 个月以上到企业、生产服务一线进行专业实践，并在任期内形成 2 篇高水平专业实践报告；文化课教师须到企业、生产服务、学校一线进行考察、开展调研 1 次以上，或作为学生专业实践、

顶岗实习带队教师到企业进行学生管理 2 个月以上，并形成 2 篇高水平的考察、调研报告。以上均须指导学生在省（部）级以上技能大赛中获得二等奖以上。

教学研究机构教师必备条件：主持完成省（部）级以上教科研课题 2 项。在教育类学术刊物上发表教研论文、经验总结报告 6 篇或在核心期刊上发表学术论文 3 篇。培养、指导一级教师不少于 7 名（其中有 2 名以上成长为县级以上骨干教师），且承担市（州）级以上示范课或举办学术讲座 4 次以上。每学年深入学校指导教学研究，听课不低于 60 节，组织教研活动每年不少于 7 次。

教师培训机构教师必备条件：主持完成省（部）级以上教科研课题 1 项，承担省级教育行政部门组织的培训 5 次以上，独立完成 5 项校本教研任务，并形成完整的总结报告，且在教育类学术刊物上发表教研论文 5 篇，其中在核心期刊上发表 2 篇。

电教（教育技术）机构中从事教育教学工作的教师和学校从事远程教育、计算机维护和教学的教师必备条件：发挥现代教育信息技术与课程整合的先进功能，大力推动促进学生综合素质发展的活动，指导学生参加竞赛获省级一等奖以上，且编制的多媒体教学软件获省级一等奖以上，在教育类学术刊物上发表教研论文 5 篇以上。每学年应按教学计划，确保设备正常使用率达 95%以上，制作媒体软件、课件 10 个以上，教育教学资源应用 15 次以上。

（三）破格条件

对不具备规定学历（学位）、资历，但确有真才实学、成绩显著、贡献突出的专业技术人员，任现职 2 年以上，可破格申报正高级教师。破格申报正高级教师的人员，除具备正常晋升的评审条件外，还须具备下列条款之一：

1. 在教育教学中成绩卓越，获国务院表彰。

2. 获优秀教学成果奖国家级一等奖前 3 名以上；或获教育科研优秀成果奖、优质课竞赛、职业技能比赛国家级一等奖以上；或获国家级科技进步奖。

八、附 则

第十七条 本《条件》中所称学历（学位）、资历均指本专业或相近专业的学历（学位）。

第十八条 本《条件》中所称“论文”，除注明的外，是指公开发表在国内统一刊号（CN）学术期刊及省人力资源和社会保障厅、省教育厅认定刊物上发表的论文。

第十九条 本《条件》中所称“核心期刊”是指北京大学图书馆出版《中文核心期刊目录》收录的学术期刊，以论文发表时间的版本为准。

第二十条 本《条件》中所称著作、教材是指具有国际标准书号 ISBN 并公开出版的著作、教材。

第二十一条 本《条件》中提到的著作、教材、论文及科研课题、项目系指本专业的，其作者（完成人）均指独立或排名第一。

第二十二条 本《条件》中所称的字数，除注明的外，均指个人独立完成的字数。

第二十三条 凡冠有“以上”级别的，均包括本级。

第二十四条 凡冠以“主要参与者”，均指排名前三。

第二十五条 本《条件》中所称课题以项目立项的时间为准。

第二十六条 在任现职期间，支援基层（指我省乡镇，不含县、市、区、特区人民政府所在地的城关镇和街道）教学工作1年以上的教师，可提前一年申报评审高级教师职务任职资格。

第二十七条 贵州省人力资源和社会保障厅、贵州省教育厅将不定期组织对教师教学质量评估指标记分情况进行抽查。抽查情况将作为职称评审依据。

第二十八条 本《条件》由贵州省人力资源和社会保障厅、贵州省教育厅负责解释。

第二十九条 本《条件》自发布之日起执行。《关于印发〈贵州省中学中、高级教师职务任职资格申报评审条件（试行）〉的通知》（黔人通[2007]86号）、《关于印发〈贵州省小学高级、小学中高级教师职务任职资格申报评审条件（试行）〉的通知》（黔人通[2007]87号）、《关于印发〈贵州省幼儿园高级教师职务任职资格申报评审条件（试行）〉的通知》（黔人通[2007]88号）同时废止。

附件：

贵州省中小学、幼儿园教师教学质量 评估指标体系

（一）对教师教学业绩的评价

被评教师：	学科：	日期：
评价要素	权重积分	评价记分
工作定额	18 分	18, 17, 16, 15, 14, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0
教学、科研成果奖	15 分	15, 14, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0
校级以上表彰	8 分	8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0
论文、论著、专利等	7 分	7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0
支援农村教学工作等	7 分	7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, 0

（二）领导对教师教学质量的评价

被评教师：	学科：	日期：
评价要素	权重积分	评价记分
师德高尚，教书育人	3 分	3, 2, 1, 0
治学严谨，认真负责	3 分	3, 2, 1, 0
内容科学系统，具有深度广度	3 分	3, 2, 1, 0
勇于教改，卓有实效	3 分	3, 2, 1, 0
教学有方，教会学习	3 分	3, 2, 1, 0

（三）同行对教师教学质量的评价

被评教师：	学科：	日期：
评价要素	权重积分	评价记分
师德高尚，治学严谨	3 分	3, 2, 1, 0
内容科学，系统严密	3 分	3, 2, 1, 0
知识更新，深广适度	3 分	3, 2, 1, 0
结合科研教学，勇于教改教研	3 分	3, 2, 1, 0
教学有方，引导创造	3 分	3, 2, 1, 0

（四）学生家长对教师教学质量的评价

被评教师：	学科：	日期：
评价要素	权重积分	评价记分
师德高尚，为人师表	3 分	3, 2, 1, 0
尊重家长，关爱学生	3 分	3, 2, 1, 0
教学得法，学生喜欢	3 分	3, 2, 1, 0
培养能力，学有所获	3 分	3, 2, 1, 0
教学有方，引导创造	3 分	3, 2, 1, 0

总评得分： 分 （盖单位公章）

使用说明:

1. 整个体系分为四个部分: 教学业绩评价 (由学校组织进行评价), 领导评价 (领导指校、科、室领导), 同行评价 (同行指学校组织的 5 人以上同行专家), 学生家长评价 (学生指课堂教学时的全体学生的家长)。采取权重与具体分数结合, 制定出体现权重的积分, 即教学业绩 55%, 满分 55 分; 领导 15%, 满分 15 分; 同行 15%, 满分 15 分; 学生家长 15%, 满分 15 分; 总计 100%, 100 分。

2. 教师教学质量评价总分以四部分平均分累加计算。

3. 各校组建教师专业技术职务评审推荐工作组, 由学校领导、教师代表、学生家长代表、学生代表 (初中以上) 和聘请校外专家代表组成, 根据本申报评审条件和教学质量评估指标体系制定本校《教师专业技术职务评审推荐教师教育教学业绩考核评价方案》, 开展评价推荐工作。

4. 在全面考核、综合评价的基础上, 考核评价小组对每一个申报人的教学实绩、工作业绩和主要贡献等提出考核评价意见, 并在校内对申报人任现职以来的教学业绩和主要贡献等考核评价业绩和分数一并进行公示。

5. 按上述要求和规定程序, 将教学评价积分表和相关佐证材料一并装订上报, 未按照规定程序开展考核评价工作的, 不予进行评审。

贵州省深化中小学教师职称制度改革 宣传和应急预案

为贯彻落实国务院关于中小学教师职称制度改革精神，全面推动我省 40 余万中小学教师职称制度改革工作，确保改革平稳有序营造良好社会氛围，特制订本方案。

一、指导思想

全面贯彻落实党的十八届三中、四中、五中全会和省委十一届四次、五次、六次全会精神，按照党中央、国务院关于深化职称制度改革的总体要求部署，遵循教育发展规律和教师成长规律，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，充分调动广大中小学教师的积极性，为全面实施素质教育提供制度保障和人才支持营造良好氛围。

二、宣传方案

（一）宣传主题：促进教师成长，提高教师地位，深入推进中小学教师职称制度改革。

（二）活动时间：2016 年 6 月至 2016 年 12 月。大体分为三个阶段：

第一阶段：动员部署（2016 年 6 月至 7 月初）。各地制定主

题宣传活动方案，明确宣传重点和方式方法，进行统一部署。

第二阶段：广泛开展（7月初至11月）。完成各种宣传品的印制，采取点面结合等方式，开展持续不间断的宣传活动。

第三阶段：总结评估（11月至12月）。对改革宣传工作进行评估，总结经验，进行成果展示。

（三）宣传内容：

1、国家关于深化中小学教师职称制度改革的基本方针、制度沿革和发展方向。

2、我省实施人才强省战略的主要政策措施和取得的成效。

3、我省推进职称评审制度改革的政策措施、取得的成效和发展方向，以及职称制度改革对遵循教育发展规律和教师成长规律的影响。

4、近年来我省推进教育体制机制改革的创新举措和工作成效。

5、近年来我省加强中小学教师人才队伍建设激发人才活力的做法、经验和成效。

6、各类优秀中小学教师代表的成长经历和先进事迹。

（四）宣传形式：

1、平面媒体宣传。在主流纸质媒体通过消息、通讯、专访、图片新闻等形式对中小学教师职称制度改革政策、指导思想、发展方向、取得的成效进行报道。

2、网络媒体宣传。在政府网站和人社、教育部门等有关单位门户网站、微博微信平台开设“深化中小学教师职称制度

改革”专栏，通过一问一答、重点解析等方式，集合文字、图片、影音进行全面宣传。

3、资讯短信宣传。借助移动通信平台，充分利用移动通讯覆盖范围广、受众群体多、传播速度快等优势，研究创作一系列主题鲜明、简明扼要、朗朗上口的政策信息和宣传用语，采取群发形式，覆盖广大手机用户，使中小学教师职称制度改革政策宣传融入人民群众的日常生活。

4、系统内部宣传。印制一批宣传资料，在教育系统内部开展形式多样的主体宣传活动，指导各中小学开设政策法规宣传栏(或橱窗)张贴宣传画，免费发放口袋书、宣传折页等系列宣传品，加强政策引导，确保教师队伍思想稳定。

5、其他形式宣传。组织开展优秀中小学教师颁奖、优秀中小学教师先进事迹报告会、优秀教师事迹有奖征文等活动进行宣传。

三、应急预案

(一)组织体系：由省人力资源社会保障厅、省教育厅联合成立中小学教师职称制度改革突发公共事件应急处置工作机构（贵州省深化中小学教师职称制度改革厅际联席会议办公室），主要负责统一决策、组织、指挥中小学教师职称制度改革中各类舆情宣传等突发事件的应急响应行动，下达应急处置工作任务。各地要相应成立应急处置工作领导小组，拟定应急预案，加强网络舆情监控，统筹当地各级各类学校应急管理工作，重大突出事件信息应在第一时间向省联席会议办公室上

报，必要时，省人力资源社会保障厅和省教育厅派出工作组指导有关工作。

（二）预防预警：各级人力资源社会保障部门、教育行政部门和各级各类学校要建立健全日常安全管理制度，做好隐患排查工作，对重大隐患和一些影响大，老师反映强烈的普遍性和倾向性问题，要立即研究采取治本措施，要按照突发事件可能发生的紧急程度、发展势态和可能造成的危害程度，适时发布预警信息，必要时立即向当地党委政府和省联席会议办公室报告。同时，要建立突发事件风险评估机制，对可能发生的突发事件进行综合评估和趋势分析，加强各类突发事件风险隐患日常管理，有针对性地采取安全防范措施。

（三）应急处置：突发事件发生后，事件发生地人力资源社会保障部门、教育行政部门和学校，应在第一时间向当地党委政府和省联席会议办公室报告突发事件信息，在当地党委政府的统一领导下，立即启动应急预案，尽力采取针对性措施控制事态发展，组织开展应急处置工作。需要省联席会议办公室处置的突发事件，省联席会议办公室视情采取派出工作组、启动已有或成立相关应急指挥机构等措施，统一指挥和协调开展应急处置工作。组织处置突发事件的人力资源社会保障部门、教育行政部门和学校，应当按照相关规定，分权限及时、准确、客观发布有关突发事件事态发展和应急处置工作的信息，正确引导学校和社会舆论。任何单位和个人不得编造、传播有关突发事件事态发展及其应急处置工作的虚假信息。突发事件的威

胁和危害得到控制或者消除后，组织处置突发事件的教育行政部门和学校应当停止执行应急处置措施，尽快恢复正常秩序。

四、工作要求

（一）高度重视，加强领导。中小学教师职称制度改革是今年全国人力资源社会保障部门和教育行政部门全面深化改革的重点，各地人力资源社会保障部门、教育行政部门和各级各类学校要高度重视，加强领导，精心谋划，严密组织，认真实施，给予必要的工作经费保障和人员支持，把握好宣传节奏和进度，正确引导社会舆论。

（二）加强协调，争取支持。积极主动争取宣传主管部门及新闻单位对宣传活动的重视和支持，采取多种形式进行全方位多层次宣传报道。要加大政策宣传和理论宣传力度，结合工作中的难点、热点、焦点问题，找准广大教师的关注点，回应社会关切，解答大众疑惑。

（三）精心组织，务求实效。要结合实际，周密部署，不拘一格、不走过场、确保改革宣传活动富有成效。充分发挥各级人力资源社会保障、教育部门网站、微博、微信三大自有媒体作用，持续做好职称制度改革相关工作的宣传报道。