

索引号:	11220000013544357T/2013-00231	分类:	科技、教育、教育;通知
发文机关:	吉林省人民政府办公厅	成文日期:	2013年03月25日
标题:	吉林省人民政府办公厅关于转发省人力资源社会保障厅省教育厅深化中小学教师职称制度改革实施方案的通知(吉政办明电(2013)22号)		
发文字号:	吉政办明电(2013)22号	发布日期:	2013年03月25日

**吉林省人民政府办公厅关于转发  
省人力资源社会保障厅省教育厅深化中小学  
教师职称制度改革实施方案的通知**

吉政办明电(2013)22号

各市(州)人民政府,长白山管委会,各县(市)人民政府,省政府各厅委办、各直属机构:

省人力资源社会保障厅、省教育厅制定的《深化中小学教师职称制度改革实施方案》已经省政府同意,现转发给你们,请认真贯彻执行。

吉林省人民政府办公厅

2013年3月25日

**深化中小学教师职称制度改革实施方案**

省人力资源社会保障厅 省教育厅

为促进教育事业科学发展,加强中小学教师队伍建设,推进职称制度分类改革,根据国务院相关部署和人力资源社会保障部、教育部《关于印发深化中小学教师职称制度改革扩大试点指导意见的通知》(人社部发(2011)98号)、《关于印发深化中小学教师职称制度改革扩大试点工作方案的通知》(人社厅发(2011)96号)精神,在总结试点经验基础上,制定本实施方案。

**一、指导思想**

以科学发展观为指导,遵循教育发展规律,按照国家深化职称制度改革的总体部署和要求,以健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制为改革内容,以充分调动广大中小学教师的积极性,促进人才的合理流动和优化配置为

目的，逐步建立起与事业单位聘用制度和岗位管理制度相衔接、统一的中小学教师职称制度，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

- (一) 坚持以人为本、统一制度、分类管理的原则；
- (二) 坚持按需设岗、自由择岗、竞聘上岗的原则；
- (三) 坚持公开、公正、公平、竞争、择优的原则；
- (四) 坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献的原则；
- (五) 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、分级负责的原则。

## 三、实施范围

改革实施的范围包括，全省普通中小学校、职业中学、特殊教育学校、工读学校、幼儿园、成人中等教育学校、教师进修学校及省、市（州）、县（市、区）教研室、电化教育、校外教育和其他教育机构中已核定编制的在编在岗和未核定编制的在岗从事教育教学工作的人员。民办中小学校、幼儿园的教师可参照本实施方案及有关规定执行。

## 四、主要内容

### （一）建立统一的职称制度体系。

1. 改革原中学和小学教师相互独立的职称（职务）制度体系，建立统一的中小学教师职务制度。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。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。

2. 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。

3. 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）制定新的职称（职务）评价标准条件。

根据国家制定的中小学教师专业技术水平评价的基本标准条件，综合考虑我省不同地区教育发展情况，结合各类中小学校的特点和教育教学工作实际，统筹兼顾其他系列评价标准，对特别优秀的教师、长期在教学一线的教师、农村教师予以适当倾斜，研究制定符合我省实际的新的中小学教师职称（职务）具体评价标准条件，引导教师立德树人，爱岗敬业，不断提高实施素质教育的能力和水平。

### （三）创新评价监督机制。

1. 建立以同行专家评审为基础的业内评价机制。完善评审委员会的组织管理办法，扩大评审委员会组成人员范围，注重遴选高水平的教育教学专家和经验丰富的一线教师，健全评审委员会工作程序和评审规则，建立评审专家负责制。认真总结我省中小学教师系列专业技术职务“评聘结合”工作和松原市中小学教师职称制度改革试点经验，继续探索单位、业内和社会认可的多种评价方式，完善中小学教师职称（职务）评价机制。

2. 完善评聘公开及工作监督机制。全面推行竞聘岗位数额、评价标准条件、评聘工作程序、参评人员业绩和评聘结果公开公示制度，增加评聘工作的透明度。充分发挥纪检监察部门和广大教师的监督作用。主动邀请纪检监察部门参与改革，切实保障广大教师的知情权、参与权、选择权和监督权。

### （四）健全评聘工作程序。

中小学教师专业技术职务评聘工作应在有岗位空缺的前提下进行。各学校单位要组建竞聘推荐委员会（以下简称竞聘委员会），制定竞聘方案，竞聘方案须经学校全体职工大会或职工代表大会讨论通过，报教育主管部门审核，经同级人力资源社会保障部门批准后实施。按照个人申报、考核推荐、专家评审、学校（单位）聘用的基本程序进行。

1. 个人申报。各学校（单位）竞聘委员会在本单位核定的各级别空余岗位数额内，公布拟竞聘岗位及竞聘条件。竞聘高级教师及以下相应岗位，其竞聘条件应不低于我省新的中小学教师专业技术水平评价标准条件，由竞聘教师按照自愿的原则，向竞聘委员会提出申请，竞聘委员会对竞聘人员进行资格审查，拟定竞聘人选。

2. 考核推荐。各学校（单位）竞聘委员会对参加竞聘的教师进行综合考核。从师德素养、岗位教学工作业绩、教学一线实践经历、表彰奖励等方面，采取说课讲课、面试答辩、专家评议、民主测评等多种评价方式，对竞聘教师进行综合评价，确保考核结果客观公正。根据考核结果，由竞聘委员会根据核准的教师岗位结构比例、空岗数额，择优推荐拟聘人选参加各级别专业技术资格评审，并在本单位公示推荐人选。

3. 专家评审。由省人力资源社会保障厅、省教育厅组建吉林省中小学正高级教师专业技术资格评审委员会，负责全省中小学正高级教师专业技术水平的

评价工作。评审委员会根据国家下达我省正高级教师岗位数额，择优确定正高级教师人选，经审核公示后，上报国家批准。

由各市（州）、县（市、区）主管部门组建专家评审委员会，负责所属中小学高级教师及以下专业技术水平的评价工作。评审委员会按申报人员专业技术水平确定拟聘教师人选。评审结果经公示后，由市（州）政府人力资源社会保障部门、教育部门审核确认。

省直部门所属中小学校高级教师及以下职称由省人力资源社会保障厅、省教育厅按上述规定组织专家评审及审核确认。

4. 单位聘用。各学校（单位）根据各级政府人力资源社会保障部门、教育部门审核确认的结果，按照我省事业单位聘用制度的有关规定，将通过评审的教师聘用到相应的岗位。

#### （五）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。

2. 中小学教师职称评聘要在核定的岗位结构比例内具有空岗的情况下进行，不再进行岗位结构比例之外、与岗位聘用相脱离的资格评审。中小学教师竞聘高一级职称等级的岗位，按照核定的岗位结构比例内空岗数的一定比例（即差额），由学校推荐符合条件的教师参加评审，评审通过后，受聘人员享受岗位职务待遇。要建立健全考核制度，加强聘后管理。

3. 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，要按照国家和我省关于中小学教师岗位设置管理的有关规定执行。正高级教师结构比例及推荐参评人数按国家确定的比例和数额执行。已完成事业单位岗位设置管理工作的市州和省直部门，中小学教师职称制度改革工作要结合本地区、本部门岗位设置管理工作统筹开展。未完成岗位设置管理工作的，待岗位设置管理工作结束后，再进行分级核定，开展评聘工作。

### 五、实施步骤及时间安排

#### （一）准备阶段（2013年3月）。

按照人力资源社会保障部、教育部的统一要求，省人力资源社会保障厅、教育厅分别依托现有处室成立深化中小学教师职称制度改革工作领导小组及办事机构；深入调查研究，摸清底数，掌握了解情况；研究制定改革工作方案及系列配套文件，报经省政府同意后发布执行。

#### （二）实施阶段（2013年3月至8月）。

1. 动员部署。召开深化中小学教师职称制度改革工作会议，对改革工作进行动员部署，明确目标任务，提出工作要求。

2. 人员过渡。按照原中小学教师专业技术职务与统一后的职称（职务）体系，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。对于已经取得中小学教师专业技术职务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。原则上6月底前完成。

3. 竞争推荐。学校（单位）教师岗位出现空缺的，根据工作需要确定推荐数量，按照《吉林省中小学教师系列专业技术职务（职称）评审办法》（见本方案附件3）组织开展竞争推荐工作。通过竞争推荐且已取得相应专业技术职务资格的，由学校（单位）直接聘用；未取得相应专业技术职务资格的，须按规定程序和要求参加职称评审，通过评审的，再由学校（单位）聘用到相应专业技术岗位。

4. 组织评审。对已通过竞争推荐但未取得相应专业技术职务资格的，按照《吉林省中小学教师系列专业技术职务（职称）评审办法》及有关规定组织中小学教师职称评审。

5. 岗位聘用。根据岗位设置和人员聘用制度有关规定，对通过职称评审的，组织按岗聘用，兑现工资。

（三）总结阶段（2013年9月至10月）。

按照改革实施工作要求，认真组织自查和检查，进行全面总结，形成改革工作总结报告，总结经验，提出进一步深化完善改革的意见建议。

## 六、几点要求

（一）加强领导，分工负责。各市（州）人民政府、省直有关部门主要领导要高度重视、亲自研究部署，分管领导要具体负责改革工作的组织实施。各级人力资源社会保障部门、教育部门要密切配合，按照职能分工，做好相关工作。人力资源社会保障部门要加强对中小学教师职称制度改革的综合管理和指导监督，教育部门要切实做好改革实施工作的具体组织和落实，各学校（单位）要按照核准的岗位设置方案和工作安排，认真做好内部人员过渡、岗位竞聘和聘后管理工作。

（二）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，确保改革工作顺利有序推进。在平稳过渡的基础上，各级别新的职称（职务）评聘工作，要严格按照方案的原则要求、标准条件、评价办法、评聘程序，结合岗位聘用工作，在核定的岗位结构比例内组织进行。

（三）科学谋划，稳妥推进。正确处理好改革、发展和稳定的关系，加强舆情监控，深入细致做好教职工的思想教育工作。要通过政策宣讲、舆论宣传和业务培训等多种方式广泛宣传职称改革工作的主要精神、重大意义和政策规定，充分调动教师理解支持改革、积极参与改革的积极性，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，确保改革实施工作有序进行。

[附件 1、2、3 及附件 1 中的附表 4](#)