

南 安 市 教 育 局

南安市人力资源和社会保障局 文件

南 安 市 财 政 局

南教综〔2018〕11号

南安市教育局 南安市人力资源和社会保障局 南安市财政局 关于印发《南安市中小学教师职称工作创新管 理意见》的通知

各中学、中心小学，市直学校：

为贯彻落实市委、市政府《关于加快教育事业发展的实施意见》及《南安市全面提升教育质量三年行动方案》，经研究，现将《南安市中小学教师职称工作创新管理意见》印发给你们，请认真贯彻执行。



南安市教育局



南安市人力资源和社会保障局



南安市财政局

2018年2月8日

南安市中小学教师职称工作创新管理意见

为深入贯彻落实《关于加快教育事业发展的实施意见》和《南安市全面提升教育质量三年行动方案》，健全符合中小学专业技术人员职业特点的职称制度，着力打造高水平中小学教师队伍，根据《福建省教育厅关于加强中小学教师专业技术职务聘后管理的意见》（闽教人〔2014〕22号）和《泉州市教育局 中共泉州市委机构编制委员会办公室 泉州市人力资源和社会保障局关于推进泉州市中小学教师岗位聘任管理工作的意见（试行）》（泉教人〔2017〕199号）等文件精神，现就我市中小学教师职称工作创新管理提出以下意见：

一、指导思想

深入学习、全面贯彻党的十九大精神和习近平总书记系列重要讲话精神，紧扣全面提升教育质量目标任务，立足服务建设教育强市战略，围绕建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质人才队伍，积极推进中小学教师“县管校聘”管理改革，探索建立“能上能下、能进能出”的岗位聘任制度，不断释放和激发中小学教师队伍活力，为提升全市教育教学质量，办好人民满意的教育提供师资保障。

二、主要内容

（一）创新岗位职数分配制度

新一轮岗位设置，按中学、小学、幼儿园、职专四类学校不

同的结构比例核定岗位职数。其中，中小学高级、中级、初级岗位结构比例控制标准原则上确定为中学 2:4.5:3.5，小学 1:5.5:3.5，核定后的岗位总量由市教育局统筹管理，除现聘的岗位外，各校剩余高级、中级岗位及细分等级职数（含今后各校教师退休后的职数）暂时冻结和收回，每学年初由市教育局根据学校类别、办学效益、办学成效等统筹调配。其中：

1.中学以高考保值数、增值数以及本一、本二线完成情况或中考毕业班教学质量评价位次变化情况为主要依据，经综合评定，按一定比例下拨岗位职数。

2.小学以教学质量评价位次变化情况为主要依据，经综合评定，按一定比例下拨岗位职数。

3.中职学校根据创建达标学校、示范学校的级别，按一定比例下拨岗位职数。

4.幼儿园根据创建示范幼儿园的等级，按比例下拨岗位职数。

5.学校正职（含主持）领导岗位实行单列管理。

6.每年单独设立若干高级、中级岗位（含细分等级）职数，奖励取得优秀教育教学教研成果的学校或教师：

（1）学生在高考中总分取得全省或泉州市文科状元、理科状元的毕业班高考学科教师。

（2）经市教育局、教师进修学校推荐，当年度参加现场公开教学竞赛（教学技能竞赛）获得省级一等奖或国家级二等奖及以上且教学成绩优秀的教师（仅限省级、国家级教育行政主管部门

及所属教育教研机构组织开展的竞赛)。

(3) 在我市普通高中自主招生考试中, 学生总分平均分(按下达比例参考的学生数计算) 成绩连续两年位居全市第一名的学校。

(4) 当年度指导学生参加中学生奥赛(数学、物理、化学、生物、信息技术) 获得全省一等奖并进入国家集训队的教练团队。

(5) 其他被各级党委、政府及教育行政主管部门认定对全市教育工作有突出贡献的学校或教师。

7. 每年单独设立山区学校或边远农村学校紧缺学科的高级、中级教师岗位, 在全市教师中进行公开竞聘, 获聘教师直接给予聘任相应岗位职称, 且需在所聘岗位至少服务五年方可申请流动。

8. 每年单独设立若干高级、中级岗位职数, 给予市区中小学已评未聘且一年内退休的、坚持教学工作且近五年考核合格及以上教师循环使用。待该教师退休后, 所用岗位职数由市教育局收回。

9. 各校学科实验、图书资料、财务会计、电化教育、卫生保健等非教师系列的教学辅助人员岗位独立设置。由市教育局统筹核定岗位职数, 并制定相应的评聘办法单列使用。

10. 下拨给各校岗位的职数中, 非笔试学科(中学体育、美术、音乐、计算机、劳技等, 小学非语数学科) 岗位职数比例原则上中学不超过 10%、小学不超过 40%。

（二）创新职称岗位管理制度

1. 岗位聘任管理

（1）各校应严格按照《南安市教育局关于进一步规范中小学教师专业技术职务竞聘（评）量化工作的指导意见》（南教综〔2016〕132号）主要精神，坚持“统一标准、规范程序、公正公开、突出绩效”的原则，制定本单位教师专业技术职务竞聘（评）量化考评细则并经教代会通过后组织实施。各校量化考评细则要结合教学常规管理，实事求是、客观公正评价教师教育教学能力和工作业绩，引导教师静心教书、潜心育人，真正把想教书、会教书、教好书的优秀教师聘任到应有的岗位上，促进教育教学质量的提升。

①参与岗位聘任教师必须参加全市教师备考基本功考核，未参加考核的人员或考核成绩不合格的教师原则上不予参加岗位竞聘（评）。

②未组织备考基本功考核的中学非中考、高考学科，小学非语文、数学学科和学前教育学科，由市教育局另行制定教学质量考核办法组织实施。

（2）农村学校任教满 25 年的岗位管理

继续执行职称评聘重点向乡村学校倾斜，落实农村学校（含高中）任教累计满 25 年且仍在农村学校任教的教师，已取得中、高级专业技术职务任职资格，不占核准岗位数直接聘任相应等级起始级的政策，具体岗位管理办法按南职改办〔2014〕13 号相关

规定执行。符合条件者需经所在学校在师德、履职、教育教学等方面考核合格后方可聘任。属必须参加全市教师备考基本功考核的，若未参加考核的人员或考核成绩不合格的教师，当年度不予聘任。

(3) 调动人员的岗位管理

①因工作需要由组织调动的校级干部（副校长、副书记及以上），学校撤并分流人员，以及校际、片区教师交流的人员，继续担任教学工作，保留其原聘岗位等级。经市教育局同意招考录用或选调的人员，按当年选调文件规定执行。

②因个人原因申请调动的人员，受岗位设置的限制，其原聘任的专业技术职务自然解除。调任教师岗位的，除原聘专技十二级及以下岗位保留外，聘任在专技十一级及其以上岗位等级的，降为专技十二级；调任管理和工勤人员岗位的，由调入单位根据岗位设置时设置的职数限额内给予聘任，超出职数的按该岗位的最低等级聘任。

(4) 教师职称评审严格执行《福建省人力资源和社会保障厅 福建省教育厅关于印发〈福建省深化中小学教师职称制度改革实施方案〉的通知》（闽人社文〔2016〕142号）等文件精神。各校负责对申报人员评审材料进行资格审查，并根据教代会通过的量化实施方案，启动竞聘程序择优选拔。其中，申报评审正高级教师职务及小学、幼儿园教师申报评审高级职务的，除学校竞

聘选拔外，市教育局将按照宁缺勿滥的原则，采取现场业务考核等形式进行第二次择优选拔。

(5) 落实城镇公办中小学教师晋升高级教师职务应有农村学校任(支)教1年或薄弱学校任(支)教3年以上的经历，其中城镇公办义务教育学校40周岁以下(含40周岁)教师晋升高级教师职务应有农村学校任(支)教2年以上的经历的支教制度。市区市直中小学、幼儿园教师原则上应有山区学校(园)、乡村学校(园)以及薄弱学校(园)支(走)教经历，镇区中心小学(校本部)和幼儿园教师原则上应有本镇辖区内的边远和薄弱学校(园)支(走)教经历。

2. 聘后(聘期)管理

根据《福建省教育厅关于加强中小学教师专业技术职务聘后管理的意见》(闽教人〔2014〕22号)和《关于推进泉州市中小学教师岗位聘任管理工作的意见(试行)》(泉教人〔2017〕199号)规定，我市的教师岗位聘后管理实行年度考核(绩效考核要与年度考核相结合)和聘期考核相结合的管理机制，重点对教师受聘期间的师德表现、履职情况、工作实绩等进行综合考核。

(1) 关于年度考核：按学年度计算，即每年的9月至下一年的8月，采取定量与定性相结合的考核办法进行，具体考核办法由学校根据《南安市教育局关于进一步加强教职工年度考核工作的意见》(南教人〔2016〕29号)等制定考核办法并组织实施。

(2) 关于聘期考核：一般3年为一个聘期（新一轮聘期为2017年8月至2020年8月），采取定性的考核办法，即由学校根据教师受聘期间3个学年度的年度绩效考核结果来确定其聘期考核等次，考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

①学年度考核1年及以上优秀、其他年度合格者，聘期考核定为“优秀”；

②学年度考核连续3年均为合格者，聘期考核定为“合格”；

③学年度考核1年及以上基本合格、其他年度合格及以上者，聘期考核定为“基本合格”；

④学年度考核连续3年均为基本合格、或1年不合格（含不定等次）、或1年及以上未参加考核者，聘期考核定为“不合格”。

学校教师聘任考核以聘期考核为依据。在聘期内达法定退休年龄的教师，聘任考核以年度绩效考核为依据，不参与聘期考核。

(3) 考核结果的运用

聘期考核优秀，在续聘、职务晋升、表彰奖励时，同等条件下优先考虑；聘期考核合格，作为续聘、职务晋升的必备条件；聘期考核基本合格，不得晋升职务（含岗位细分等级），直至新一轮聘期考核合格以上方可参加竞聘；聘期考核不合格，予以待聘培训、低聘、调整至非教师岗位，直至解聘。

学校正职领导（含主持）实行单列考核。考核合格及以上，如所聘职务有晋升空间、当年度符合晋升条件的，给予正常晋升。

若所在学校在全市小学教育质量监测、或高考、中考等考试中受到教育质量效能约谈的，当年度暂缓职称晋级。若被确认为不能胜任现职而不再担任学校正职领导（含主持）的（不含因年龄及身体原因离职情形），按教师岗位进行管理考核。

如不能胜任所聘职务工作而调整至非教师岗位的，解除其原聘职务，执行新担任的岗位系列的最低工资等级，或按本科及以上学历专技 12 级、专科及以下学历专技 13 级重新聘任。

因教学成绩原因，必须参加全市教师备考基本功考核而未参加考核的教师（除经批准缓考的人员），或考核成绩不及格的教师，下一年度补考成绩仍不及格者或仍未参加考核者，其所聘职务降低一个细分等级。第三年补考成绩仍不及格者或仍未参加考核者，其所聘职务降低一个岗位等级（即高级岗位降为中级岗位十级，中级岗位降为初级岗位十二级，初级岗位降为十三级）。

三、组织实施

（一）加强制度建设。教师职务聘任工作是一项严肃、认真的工作，关系到教职工的切身利益和全市教育工作的稳定和发展。各校必须认真对照有关文件精神，以学校的发展为主线，以每学年年度考核、绩效考核情况为依据，以教学成绩为主，其他业绩及资历为辅，并结合学校实际，重新修订和完善量化考评实施细则，实施细则必须在征求每一位教职工意见的基础上，经教职工大会或教代会讨论、表决通过后组织实施，并报市教育局备案。

（二）加强考评管理。教师职务竞聘量化工作要在平时的日常工作中进行，必须做到一学年一量化一公示。经办人员要认真细致，耐心解释，及时化解矛盾和争议；要坚持原则，秉公办事，严禁暗箱操作，弄虚作假，徇私舞弊，对造成不良影响的有关人员，将视情节轻重，给予必要的党纪、政纪处分。竞聘者在竞聘过程中，凡有伪造有关证件，虚报教学数据、业务成果及其他量化考评指标内容等弄虚作假行为的，一经发现并查实，取消竞聘资格，直接降低一个岗位等级，且三年内不得参加所降低的岗位等级的高一级（含细分等级）岗位职务晋升申报，并追究有关人员的责任。

（三）加强宣传引导。中小学教师“县管校聘”管理改革，是将教师和校长从过去的“学校人”改变为“系统人”，各校要正确处理好改革、发展和稳定的关系，把推进改革与加强教师管理结合起来，深入做好教师的思想工作，通过多种方式广泛宣传职称创新管理工作的主要精神和重要意义，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、加强教师队伍建设和促进基础教育科学发展有机结合起来，确保职称创新管理工作平稳有序进行。

（四）本意见由市教育局负责解释，其中相关条款由市教育局另行制定实施细则或实施方案。

（五）本意见自下发之日起实施。各中学、中心小学、市直学校、教师进修学校等教育事业单位要参照本意见结合各自实

际，制定相应的职称管理意见。

抄送：南安市委办、政府办、市人大教科文卫委、政协教科文卫体委，
市委吴忠溪常委、市政府王昭昭副市长。

南安市教育局办公室

2018年2月8日印发
