

依申请公开

特 急

# 佛 山 市 教 育 局 文 件

## 佛山市人力资源和社会保障局

佛教人〔2015〕26号

---

### 佛山市教育局 佛山市人力资源和社会保障局 关于印发《佛山市中小学教师职称（职务） 竞聘推荐工作指导意见》的通知

禅城、南海、高明、三水区人力资源和社会保障局、顺德区民政和人力资源社会保障局，各区教育局，市直属学校，局直属事业单位：

为进一步推进我市中小学教师职称制度改革试点工作，现将《佛山市中小学教师职称（职务）竞聘推荐工作指导意见》印发给你们，请认真贯彻执行，积极稳妥地做好竞聘推荐工作。

联系电话：83322671，83205072。

附件：佛山市中小学教师职称（职务）竞聘推荐工作指导意见



佛山市人力资源和社会保障局

2015年4月20日



附件

## 佛山市中小学教师职称（职务） 竞聘推荐工作指导意见

为更好地推进我市中小学教师职称制度改革，根据《佛山市中小学教师职称制度改革试点联席会议办公室关于印发〈佛山市中小学教师职称制度改革评聘试点工作实施方案〉和〈佛山市中小学教师职称制度改革试点工作有关评聘问题的处理办法〉》的通知》（佛教职改〔2015〕1号）及有关规定，结合实际，提出本指导意见。

### 一、指导思想

按照国家中小学职称制度改革的总体要求和《广东省人民政府关于深化教育领域综合改革的实施意见》及《广东省试点市中小学教师职称评审办法》，积极稳妥地推进中小学教师职称制度改革，以重师德、重能力、重业绩、重贡献为导向，以中小学教师水平评价标准为依据，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，做好职称评审前期准备工作。

### 二、总体要求

（一）竞聘推荐坚持在核定的岗位结构比例和岗位数量范围内进行，不得进行岗位结构比例和核定岗位数量范围之外、与岗位聘用相脱离的任职资格推荐。

(二)本次深化中小学教师职称制度改革配套政策措施相应增加的教师岗位一律不能用于非教师职称系列专业技术人员的聘用。

(三)学校原则上在每年第一季度制订当年的竞聘推荐方案,以当年年度中小学教师职称(职务)评聘岗位使用申请表的批复为准。按照核准的中、高级岗位设置总量、等级及其数量组织实施。

(四)存在高职低聘情况的学校,采取已取得相应职称的高职低(待)聘人员与拟申报该岗位级别职称的人员分开竞岗方式。应将用于竞聘推荐的岗位数在取得职称的低(待)聘人员与拟申报该岗位级别职称的人员之间按合理比例(原则上中学、小学、幼儿园均按7:3的比例)进行分配和择优竞争推荐,具体比例由学校确定。

(五)拟正常申报职称教师应具备《广东省试点市中小学教师水平评价标准(试行)》中相应级别基本任职条件。

(六)申报材料的时效截止时间。结合实际情况,中小学教师职称制度改革后首次组织评审,申报材料的时效截止2015年3月31日。

### 三、推荐程序

学校(单位)成立以同行专家和一线教师为主的学校(单位)推荐委员会。学校(单位)推荐委员会推荐人数既可按照岗位空缺数量(核准的年度使用岗位计划数量,下同)等额推荐,也可

以按一定比例差额推荐（但原则上不要超过空缺岗位数量的150%）；最后由学校（单位）领导集体研究，确定推荐人选，按照岗位空缺数量（核准的年度使用岗位计划数量）等额比例上报推荐。具体办法应在学校制定推荐方案时事先确定。

（一）学校（单位）要从实际出发，集体研究制订本学校（单位）教师职称（职务）竞聘推荐方案（须含《中小学教师职称（职务）评聘岗位使用申请表》、《5年内退休人员职称评聘情况一览表》、《获国家、省级荣誉称号人员职称评聘情况一览表》等表格。详见《佛山市中小学教师职称制度改革评聘试点工作实施方案》（佛教职改〔2015〕1号）要求）。在全体职工大会或代表大会讨论通过并在单位公示无异议后，将竞聘推荐方案报送区级教育主管部门审核，审核通过后报同级政府人力资源社会保障部门备案后实施。方案内容应包括：学校岗位设置、人员聘用、岗位空缺、高职低（待）聘、拟竞聘岗位及数量、拟推荐申报人数、竞聘的岗位数在取得职称的低（待）聘人员与拟申报该岗位级别职称的人员之间的分配、竞聘条件（其中专业水平按照《广东省试点市中小学教师水平评价标准（试行）》规定的条件）等。

（二）学校（单位）组建推荐委员会，按照民主、公开、竞争、择优的原则开展推荐工作。学校（单位）通过教职工代表大会、教职工大会等民主程序方式，或者在广泛征求意见的基础上由校领导集体研究讨论推荐的方式，产生以同行专家和一线教师为主的推荐委员会（一般不少于7人）。推荐委员会应具有广泛

代表性，其中，一线专任教师（学校中层以上行政人员按非专任教师计算）占一半以上。同时，严格执行委员回避制度，参加当年度竞岗推荐的教师不能成为推荐委员会组成人员。学校推荐委员会对参加竞聘推荐人员的师德、业绩、能力及任现职以来各学年度考核情况进行综合评价后，提出推荐意见。

（三）个人报名。范围包括已取得中、高级教师职称（职务）但未聘用到相应岗位上的人员，以及拟申报中、高级教师职称（职务）评审、考核认定的人员。

（四）竞聘推荐。

1. 对“高职低聘”教师，推荐委员会可采取考核或答辩等评价方式进行综合评价和竞推。年度考核评定为基本合格及以下等次的，或受相关处分的教师，3年内不纳入竞推范围。其中，受处分的人员，处分期满3年后方可纳入。

2. 对拟正常晋升教师，推荐委员会依据《广东省试点市中小学教师水平评价标准（试行）》的品德、知识、能力和业绩等指标进行综合评价并提出推荐意见，对正常晋升一级教师资格的人员还可采取说课、评课、答辩等方式进行竞推。

3. 对教师年龄构成、已取得资格等级、岗位聘用等情况相对合理，即“高职低聘”教师普遍比正常晋升教师在资历、教学能力等方面具优势，建议允许竞岗不成功的“高职低聘”教师仍可与正常晋升教师的一并再次竞岗，以利于保持内部平衡和加快解决历史遗留问题进度。上述做法由学校拟定竞聘方案时予以明

确。

（五）确定推荐人选。学校领导班子应召开专门会议，集体研究确定推荐人选，并做好会议记录，形成会议纪要。同意推荐人数应小于或等于空缺岗位数量。实行回避制度，参加竞岗推荐的学校领导不参加集体研究会议。

（六）公示。学校要对确定的推荐人员名单及申报材料进行公示，公示期一般不少于7个工作日，公示无异议后方可上报。

（七）公布推荐结果。对通过的拟竞聘人员办理聘用手续，对拟推荐申报人员按要求组织上报。

规模小、人员少的单位，可按照上述基本程序，由区或区授权镇街统筹组织竞争推荐。市直属学校按照本指导意见组织开展推荐工作，市教育局直属事业单位的推荐工作统一由市教育局人事部门组织。

#### 四、加强管理

（一）中小学校教师竞争推荐是中小学教师职称制度改革的重要内容，涉及面广，政策性强，各级人社、教育部门和各学校（单位）要高度重视，切实加强领导，精心组织实施。要增强工作透明度，做到政策公开、过程公开、结果公开，保证教师的知情权、参与权、选择权和监督权。要切实做好宣传引导和思想政治工作，及时发现和研究解决工作中出现的新情况、新问题，确保竞争推荐工作积极平稳、有序推进。

（二）各级人社、教育职能部门要认真履行职责，明确责任

人，切实加强对本区域教师专业技术岗位竞聘上岗工作的督导，按要求及时对推荐结果进行审核认定。

（三）各区教育局要加强对本区教师专业技术岗位竞聘上岗工作的组织和指导，各区教育局可参照上述意见结合本地实际，制定竞聘工作实施方案；并可制定说课评课实施办法，按资格等级分级管理模式组织实施说课评课考核工作。由学校组织实施说课评课考核的，区教育行政主管部门应发文授权，规范工作程序，提出工作要求，扎实做好本区推荐工作的组织实施工作。

（四）各学校（单位）要严格按照政策规定和工作程序，制定本单单位岗位竞聘工作方案，明确工作程序和工作任务，精心组织实施；要充分听取广大教师的意见和建议，完善学校岗位竞聘工作方案；要健全完善监督机制，充分发挥广大教师的监督作用，确保竞聘程序民主规范，确保竞聘过程公开透明，确保评价结果的客观公正。同时要加强信息沟通，认真细致做好教师的思想工作，积极稳妥、有效推进学校教师岗位竞聘工作。

本指导意见由市人社局、市教育局负责解释。



