# 《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》热点解答

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-04-06

*第一篇：《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》热点解答《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》热点解答人社部相关负责人就《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》答记者问：推进职称制度分类改革的重大突破经国务院同意，人社部、教...*

**第一篇：《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》热点解答**

《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》热点解答

人社部相关负责人就《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》答记者问：推进职称制度分类改革的重大突破

经国务院同意，人社部、教育部近日联合印发了《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》(以下简称《意见》)，在全国范围全面推开中小学教师职称制度改革。人社部相关负责人就《意见》以及深化中小学教师职称制度改革的相关问题回答了记者提问。

问：《意见》颁布的背景是什么?

答：中小学教师是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是全面实施素质教育，推动教育事业又好又快发展的重要力量。随着中小学人事制度改革的深入推进、素质教育的全面实施和教师队伍结构的不断优化，现行的中小学教师职称制度存在着等级设置不够合理、评价标准不够科学、评价机制不够完善、与事业单位岗位聘用制度不够衔接等问题，影响了中小学教师队伍的发展，广大中小学教师要求改革的呼声很高。

党中央、国务院高度重视中小学教师职称制度改革。党的十八届三中全会要求完善人才评价机制。总书记指出，要完善人才评价“指挥棒”作用。李克强总理在今年《政府工作报告》中要求改革职称评定制度，加强教师队伍建设。《义务教育法》明确要求建立统一的义务教育教师职务制度。《国家中长期人才发展规划纲要(2024-2024年)》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2024-2024年)》均要求深化职称制度改革，加强教师队伍建设。

为落实党中央、国务院的部署要求，建设高素质专业化的中小学教师队伍，人力资源社会保障部、教育部联合成立了起草小组，在深入调研的基础上，起草了《意见》稿，并多次广泛征求意见。国务院领导同志高度重视，专门听取两部汇报、组织专题研究。2024年1月，经国务院常务会议审议同意，山东省潍坊市、吉林省松原市和陕西省宝鸡市开展了中小学教师职称制度改革试点。2024年9月，为进一步积累经验，探索解决改革试点中遇到的突出问题，国务院常务会议研究决定，全国各省、自治区、直辖市各选择2-3个地级市，开展中小学教师职称制度改革扩大试点工作，同时，已进行试点的吉林、山东、陕西三省在全省开展改革工作。在总结两轮试点经验的基础上，8月26日，李克强总理主持召开第103次常务会议，审议通过两部起草的《意见》，决定在全国全面推开中小学教师职称制度改革。

问：前期改革试点取得了哪些成效?

答：两部进行了两轮积极稳慎的改革试点，特别是扩大试点共涉及30个省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团的109个地级市，11万余所中小学校(含幼儿园)，387万名中小学教职工。扩大试点过程中，329.3万名中小学教师进行了职称(职务)过渡，按照新的评价标准和办法新晋升正高级教师806名，高级教师3.98万名。目前，改革扩大试点已全面完成，总体平稳顺利，取得了积极成效。一是把握了中小学教师职业特点和成长规律，形成了统一的中小学教师职称制度。二是提高了中小学教师的职业地位，激励更多优秀人才长期从教。新的职称制度使中小学教师拥有和教授、研究员同样的职业发展空间，让广大中小学教师感到从事基础教育事业工作更有动力、更有奔头，一定程度上解决了“船到码头车到站”的职业倦怠现象，有利于吸引和鼓励优秀人才长期从教、终身从教。如，仅山东和吉林两省在改革扩大试点中，就吸引3562名硕士以上学历人才投身基础教育。三是完善了中小学教师评价标准，树立了正确的用人导向。改革引导教师更加注重师德素养，更加注重教育教学业绩，让广大教师潜心教育教学工作，克服了“论资排辈”、“熬年头”的现象，形成了一股讲师德、比业务的良好风气。四是提高了评价结果的公信力，进一步营造公平公正的选人用人环境。新的职称制度强调同行评价和业内认可，严格标准程序，严格公示、回避等监督检查制度，评审结果得到了广大教师的认可。五是推动了中小学教师合理流动，促进了教师资源优化均衡配置。改革试点鼓励教师在出现岗位空缺时跨校竞聘，在制度上解决了教师不愿从中学到小学、从城镇学校到农村学校任教的问题，有利于中小学教师资源优化配置，促进了教育公平。改革扩大试点中，通过跨校评聘实现教师流动2293人。

试点工作初步验证了改革在全国全面推开的可行性和必要性，改革深受广大中小学校和教师欢迎，在全社会进一步形成了尊师重教的良好氛围，促进了我国中小学教师队伍建设，为全面推开中小学教师职称制度改革积累了经验，奠定了基础。

问：如何认识深化中小学教师职称制度改革的意义?

答：职称制度是我国专业技术人员管理的一项基本制度，中学和小学教师是我国现行职称系列中非常重要的两个系列，涉及人数最多，影响大，代表性强。改革的影响重大而深远：第一，深化中小学教师职称制度改革是分类推进职称制度改革的重大探索，对于探索积累改革经验，凝聚改革共识，推进职称改革向纵深推进，具有重要的示范和带动意义。第二，深化中小学教师职称制度改革是加强中小学教师队伍建设的重要举措，对于完善教师评价机制，推进教育改革发展，提升教师队伍素质，提高中小学教师地位，都具有重要而深远的意义。第三，深化中小学教师职称制度改革是优化资源配置、促进教育事业公平发展的必然要求，对于激励广大教师教书育人，吸引和稳定优秀人才长期从教、终身从教，具有重大意义。

问：改革的指导思想和基本原则是什么?

答：这次深化中小学教师职称制度改革的指导思想是：全面贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神，按照党中央、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。

改革的基本原则有五条：一是坚持以人为本，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;二是坚持统一制度，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;三是坚持民主、公开、竞争、择优，鼓励优秀人才脱颖而出;四是坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献，激励中小学教师提高教书育人水平;五是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。

问：改革的主要内容是什么?

答：《意见》提出，深化中小学教师职称制度改革围绕健全制度体系，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。《意见》明确，改革的主要内容包括四个方面。

一是健全制度体系。改革原中学和小学教师相互独立的职称(职务)制度体系，统一职称(职务)等级和名称。新设置的中小学教师职务分为初级职务、中级职务和高级职务，初级设员级和助理级，高级设副高级和正高级。

二是完善评价标准。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。

三是创新评价机制。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，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。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。

四是实现与事业单位岗位聘用制度的有效衔接。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的岗位，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，并按照有关规定将通过职称评审的教师聘用到相应教师岗位。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。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。

问：改革中需要把握的重点难点问题是什么?

答：一是评价标准问题。科学的评价标准是准确评价中小学教师能力水平的前提，是国家对中小学教师职业发展的重要导向。从试点情况看，广大中小学教师最关心的也是标准问题。《意见》中规定的基本标准条件是中小学教师评价的基本标准，各试点地区还要根据本地区教育发展水平和教师队伍实际，把这个标准具体化。在制定具体评价标准时，要注意把握好五个方面：一是注重师德，坚持育人为本、德育为先，引导教师立德树人;二是注重教育教学能力水平与工作实绩，强调长期从事一线教育教学工作和班主任工作的经历与实绩，不片面强调论文、学历等;三是注重正高级教师、高级教师对青年教师的指导能力和教育教学带头人作用;四是注重处理好学历与经历的关系;五是体现对农村教育的重视，晋升高级职称要有到农村学校和薄弱学校任教的经历。

二是评审质量问题。评审质量关系职称评审公信力。要保证评审质量，关键是制度健全、方法科学、程序规范、监督有力。重点包括五个环节：一是严格评审条件，公平对待每位教师;二是严格评审程序，各地要对指导意见确定的个人申报、考核推荐、专家评审、学校聘用的基本程序进一步细化，并严格按程序办事，不走形式，不走过场;三是严格评审数量，在核定的岗位结构比例内进行评审，特别是正高级职称要少而精，严格控制、宁缺勿滥，体现培养和造就教育家的政策导向;四是创新评审方式，由同行专家组建评审委员会，采取多种评价方式，对中小学教师的业绩、能力进行有效评价;五是强化监督机制，充分发挥纪检监察部门、教师和社会的监督作用。

三是人员过渡问题。人员过渡涉及到全体教师，指导意见对现有人员过渡问题作了明确要求，新的职称系列与原职务系列有直接对应关系，现有在岗的中小学教师按照现聘的职务等级，直接过渡到统一后的职称体系。过渡工作主要把握两个方面：一是处理好历史遗留问题。对于改革前已经取得中小学教师专业技术职务任职资格但没有聘用到相应岗位的人员，已经取得的资格依然有效，聘用到相应岗位时不再需要经过评委会评审。二是过渡工作由政府和学校统一办理手续，不能给中小学教师增加负担，也不能影响正常教学工作。

四是与岗位聘用制度的衔接问题。职称评审是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。《意见》明确指出中小学教师职称评审，在核定的岗位结构比例内进行，不再进行与岗位聘用相脱离的资格评审。出现岗位空缺，教师可以跨校评聘。同时，还要完善中小学教师考核制度和聘后管理制度的要求，通过岗位聘用、岗位考核、竞争上岗、解聘辞聘，真正建立退出机制，使中小学教师在岗位聘用中实现人员的能上能下。

五是正高级教师职称评聘问题。中小学教师中增设正高级职称，是这次改革的一大突破，也是一项大的政策调整，在中小学教师中评审出正高级职称，是为了提高中小学教师的社会地位，拓展中小学教师的职业发展空间，选拔出最优秀的中小学教师，体现培养和造就教育家的政策导向。因此，各省在开展正高级教师职称评聘时，从数量到质量都要按照指导意见和两部的要求，严格把关，确保正高级教师的选拔质量。

问：在组织实施上有何要求?

答：按照国务院常务会议的要求，两部成立了改革领导小组，统一领导改革工作。各地也要成立由相关领导同志担任组长的改革工作领导机构，将中小学教师职称制度改革纳入本地区工作总体布局，作为一项重点改革工作，加大领导和协调力度。两部要求各地紧密结合本地区实际，抓紧研究制定本省改革方案，精心组织实施工作，确保按时完成改革任务。总的要求是：2024年12月底前，各省改革实施方案报两部审批;2024年，完成人员过渡和首次评审;经过2年左右的努力，实现常态化评审，新制度完全入轨。同时，各地要按照简政放权、放管结合、优化服务的要求，切实转变政府职能，突出职称评价的服务功能，加强事中事后监管，减轻教师负担，营造公平竞争的良好环境，共同做好中小学职称制度改革各项工作。

**第二篇：关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见[最终版]**

关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见

中小学教师是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是全面实施素质教育、推动教育事业又好又快发展的重要力量。1986年开始建立的以中小学教师职务聘任制为主要内容的中小学教师职称制度，对调动广大中小学教师的积极性、提高中小学教师队伍整体素质、促进基础教育事业发展发挥了积极作用。随着中小学人事制度改革的深入推进、素质教育的全面实施和教师队伍结构的不断优化，现行的中小学教师职称制度存在着等级设臵不够合理、评价标准不够科学、评价机制不够完善、与事业单位岗位聘用制度不够衔接等问题。深化中小学教师职称制度改革、完善符合中小学教师特点的专业技术职务任职评价制度，是贯彻《党中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》中关于完善人才评价机制、深化职称制度改革要求的重要举措，是落实义务教育法的重要任务，是推进职称制度分类改革的重要内容，对于加强教师队伍建设，激励广大教师教书育人，吸引和稳定优秀人才长期从教、终身从教，具有重大意义。为落实《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024-2024年）》要求，建设高素质专业化的中小学教师队伍，经国务院同意，现就深化中小学教师职称制度改革提出如下指导意见。

一、改革的指导思想和基本原则

（一）深化中小学教师职称制度改革的指导思想：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，按照党中央、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）深化中小学教师职称制度改革的基本原则：

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、分类管理，建立统一的制度体系，体现中学和小学的不同特点；

3.坚持民主、公开、竞争、择优，鼓励优秀人才脱颖而出； 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

深化中小学教师职称制度改革围绕健全制度体系、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。改革的主要内容包括：

（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臵的中小学教师职称（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）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.国家制定中小学教师专业技术水平评价的基本标准条件（点击左下角“阅读原文”查看）。各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下简称各省）根据本地教育发展情况，结合各类中小学校的特点和教育教学实际，制定中小学教师具体评价标准条件。具体评价标准条件要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。中小学正高级教师、高级教师的具体评价标准条件要体现中学、小学的不同特点和要求，有所区别。对于少数特别优秀的教师，可制定相应的破格评审条件。各省具体评价标准条件可在国家基本标准条件的基础上适当提高。

（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。各省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的岗位，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，并按照有关规定将通过职称评审的教师聘用到相应教师岗位。人力资源社会保障部门、教育行政部门应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。

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。

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报。

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。

学校聘用。中小学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。

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。各地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。

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臵管理的有关规定执行。其中，正高级教师数量国家实行总量控制。

三、改革的组织实施

深化中小学教师职称制度改革政策性强，涉及面广，涉及人数多，社会影响大，改革本身涉及制度统一、人员过渡、标准制定和评审等诸多环节，工作十分复杂，各地情况又差别很大，必须按照国家的统一要求和部署开展工作。人力资源社会保障部、教育部联合成立改革领导小组，统一领导改革工作。领导小组下设办公室，具体负责改革的组织实施、政策指导和监督检查等工作。

（一）提高认识，加强领导。各省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首要任务，予以高度重视，切实加强领导。要成立省政府领导牵头的改革工作领导小组，建立有效的工作机制，切实加强对改革的组织领导。各级人力资源社会保障部门和教育部门要按照现有职能分工，密切配合，做好相关工作。

（二）结合实际，周密部署。各省要根据本意见精神，紧密结合本地实际，抓紧制定本地区改革具体实施方案和配套办法，报经人力资源社会保障部、教育部批准后组织实施。在推进改革的过程中，各地要开展全面深入的调研，充分掌握本地区中小学情况和教师队伍状况，全方位考虑工作中可能遇到的各种情况和问题，细化工作措施，完善工作预案，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，确保改革顺利推进。

（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，确保改革顺利有序推进。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。在平稳过渡的基础上，各级别新的职称（职务）评聘工作，严格按照本意见规定的原则要求、标准条件、评价办法、评聘程序等进行。

中小学教师职称（职务）评聘工作分级组织实施。高级教师及以下职称（职务）等级教师的评聘工作，由各省按照本意见制定本地区的实施办法和相关配套政策，并组织实施。正高级教师由人力资源社会保障部、教育部核定数量，各省具体组织评审，评审结果报两部备案。

各省要及时总结经验，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。遇到重要情况及时向两部报告。各省改革进展情况请及时报送两部改革领导小组办公室。

本意见适用于普通中小学、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。

民办中小学校教师可参照本意见参加职称评审。

**第三篇：关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见**

关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见

中小学教师是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是全面实施素质教育、推动教育事业又好又快发展的重要力量。1986年开始建立的以中小学教师职务聘任制为主要内容的中小学教师职称制度，对调动广大中小学教师的积极性、提高中小学教师队伍整体素质、促进基础教育事业发展发挥了积极作用。随着中小学人事制度改革的深入推进、素质教育的全面实施和教师队伍结构的不断优化，现行的中小学教师职称制度存在着等级设置不够合理、评价标准不够科学、评价机制不够完善、与事业单位岗位聘用制度不够衔接等问题。深化中小学教师职称制度改革、完善符合中小学教师特点的专业技术职务任职评价制度，是贯彻《党中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》中关于完善人才评价机制、深化职称制度改革要求的重要举措，是落实义务教育法的重要任务，是推进职称制度分类改革的重要内容，对于加强教师队伍建设，激励广大教师教书育人，吸引和稳定优秀人才长期从教、终身从教，具有重大意义。为落实《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024-2024年）》要求，建设高素质专业化的中小学教师队伍，经国务院同意，现就深化中小学教师职称制度改革提出如下指导意见。

一、改革的指导思想和基本原则

（一）深化中小学教师职称制度改革的指导思想：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，按照党中央、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）深化中小学教师职称制度改革的基本原则：

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、分类管理，建立统一的制度体系，体现中学和小学的不同特点；

3.坚持民主、公开、竞争、择优，鼓励优秀人才脱颖而出； 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

深化中小学教师职称制度改革围绕健全制度体系、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。改革的主要内容包括：

（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）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.国家制定中小学教师专业技术水平评价的基本标准条件（见附件）。各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下简称各省）根据本地教育发展情况，结合各类中小学校的特点和教育教学实际，制定中小学教师具体评价标准条件。具体评价标准条件要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。中小学正高级教师、高级教师的具体评价标准条件要体现中学、小学的不同特点和要求，有所区别。对于少数特别优秀的教师，可制定相应的破格评审条件。各省具体评价标准条件可在国家基本标准条件的基础上适当提高。

（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。各省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的岗位，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，并按照有关规定将通过职称评审的教师聘用到相应教师岗位。人力资源社会保障部门、教育行政部门应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。

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。

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报。

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。

学校聘用。中小学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。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。各地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。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，正高级教师数量国家实行总量控制。

三、改革的组织实施

深化中小学教师职称制度改革政策性强，涉及面广，涉及人数多，社会影响大，改革本身涉及制度统一、人员过渡、标准制定和评审等诸多环节，工作十分复杂，各地情况又差别很大，必须按照国家的统一要求和部署开展工作。人力资源社会保障部、教育部联合成立改革领导小组，统一领导改革工作。领导小组下设办公室，具体负责改革的组织实施、政策指导和监督检查等工作。

（一）提高认识，加强领导。各省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首要任务，予以高度重视，切实加强领导。要成立省政府领导牵头的改革工作领导小组，建立有效的工作机制，切实加强对改革的组织领导。各级人力资源社会保障部门和教育部门要按照现有职能分工，密切配合，做好相关工作。

（二）结合实际，周密部署。各省要根据本意见精神，紧密结合本地实际，抓紧制定本地区改革具体实施方案和配套办法，报经人力资源社会保障部、教育部批准后组织实施。在推进改革的过程中，各地要开展全面深入的调研，充分掌握本地区中小学情况和教师队伍状况，全方位考虑工作中可能遇到的各种情况和问题，细化工作措施，完善工作预案，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，确保改革顺利推进。

（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，确保改革顺利有序推进。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。在平稳过渡的基础上，各级别新的职称（职务）评聘工作，严格按照本意见规定的原则要求、标准条件、评价办法、评聘程序等进行。

中小学教师职称（职务）评聘工作分级组织实施。高级教师及以下职称（职务）等级教师的评聘工作，由各省按照本意见制定本地区的实施办法和相关配套政策，并组织实施。正高级教师由人力资源社会保障部、教育部核定数量，各省具体组织评审，评审结果报两部备案。

各省要及时总结经验，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。遇到重要情况及时向两部报告。各省改革进展情况请及时报送两部改革领导小组办公室。

本意见适用于普通中小学、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。

民办中小学校教师可参照本意见参加职称评审。

附件：中小学教师水平评价基本标准条件 附件

中小学教师水平评价基本标准条件

一、拥护党的领导，胸怀祖国，热爱人民，遵守宪法和法律，贯彻党和国家的教育方针，忠诚于人民教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，牢固树立爱与责任的意识，爱岗敬业，关爱学生，为人师表，教书育人。

二、具备相应的教师资格及专业知识和教育教学能力，在教育教学一线任教，切实履行教师岗位职责和义务。

三、身心健康。

四、中小学教师评聘各级别职称（职务），除必须达到上述标准条件，还应分别具备以下标准条件：

正高级教师

1.具有崇高的职业理想和坚定的职业信念；长期工作在教育教学第一线，为促进青少年学生健康成长发挥了指导者和引路人的作用，出色地完成班主任、辅导员等工作任务，教书育人成果突出；

2.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；

3.具有主持和指导教育教学研究的能力，在教育思想、课程改革、教学方法等方面取得创造性成果，并广泛运用于教学实践，在实施素质教育中，发挥了示范和引领作用；

4.在指导、培养一级、二级、三级教师方面做出突出贡献，在本教学领域享有较高的知名度，是同行公认的教育教学专家；

5.一般应具有大学本科及以上学历，并在高级教师岗位任教5年以上。

高级教师 1.根据所教学段学生的年龄特征和思想实际，能有效进行思想道德教育，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，教书育人成果比较突出；

2.具有所教学科坚实的理论基础、专业知识和专业技能，教学经验丰富，教学业绩显著，形成一定的教学特色；

3.具有指导与开展教育教学研究的能力，在课程改革、教学方法等方面取得显著的成果，在素质教育创新实践中取得比较突出的成绩；

4.胜任教育教学带头人工作，在指导、培养二级、三级教师方面发挥了重要作用，取得了明显成效；

5.具备博士学位，并在一级教师岗位任教2年以上；或者具备硕士学位、学士学位、大学本科毕业学历，并在一级教师岗位任教5年以上；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中一级教师岗位任教5年以上。城镇中小学教师原则上要有1年以上在薄弱学校或农村学校任教经历。

一级教师

1.具有正确教育学生的能力，能根据所教学段学生的年龄特征和思想实际，进行思想道德教育，有比较丰富的班主任、辅导员工作经验，并较好地完成任务； 2.对所教学科具有比较扎实的基础理论和专业知识，独立掌握所教学科的课程标准、教材、教学原则和教学方法，教学经验比较丰富，有较好的专业知识技能，并结合教学开展课外活动，开发学生的智力和能力，教学效果好； 3.具有一定的组织和开展教育教学研究的能力，并承担一定的教学研究任务，在素质教育创新实践中积累了一定经验；

4.在培养、指导三级教师提高业务水平和教育教学能力方面做出一定成绩； 5.具备博士学位；或者具备硕士学位，并在二级教师岗位任教2年以上；或者具备学士学位或者大学本科毕业学历，并在二级教师岗位任教4年以上；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中二级教师岗位任教4年以上；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学二级教师岗位任教5年以上。

二级教师 1.比较熟练地掌握教育学生的原则和方法，能够胜任班主任、辅导员工作，教育效果较好；

2.掌握教育学、心理学和教学法的基础理论知识，具有所教学科必备的专业知识，能够独立掌握所教学科的教学大纲、教材、正确传授知识和技能，教学效果较好；

3.掌握教育教学研究方法，积极开展教育教学研究和创新实践；

4.具备硕士学位；或者具备学士学位或者大学本科毕业学历，见习1年期满并考核合格；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中三级教师岗位任教2年以上；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学三级教师岗位任教3年以上。

三级教师

1.基本掌握教育学生的原则和方法，能够正确教育和引导学生；

2.具有教育学、心理学和教学法的基础知识，基本掌握所教学科的专业知识和教材教法，能够完成所教学科的教学工作；

3.具备大学专科毕业学历，并在小学、初中教育教学岗位见习1年期满并考核合格；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学教育教学岗位见习1年期满并考核合格。

**第四篇：关于深化中小学教师职称制度改革试点的指导意见**

中小学教师是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是全面实施素质教育，推动教育事业又好又快发展的重要力量。深化中小学教师职称制度改革，完善符合中小学教师特点的专业技术，水平评价制度，是贯彻党中央、国务院加强人才工作决定和深化职称制度改革要求的重要举措，是落实义务教育法的重要任务，是推进职称制度分类改革的重要内容，对于加强教师队伍建设，吸引和稳定优秀人才长期从教、终身从教，具有重大意义。考虑到这项改革情况复杂，涉及面广，政策性强，关系中小学教师的切身利益，需要经过试点取得经验后再全面推行。现就深化中小学教师职称制度改革试点提出如下指导意见。

关于深化中小学教师职称制度改革试点的指导意见

一、改革试点的指导思想和原则

我国现行的以中小学教师职务聘任制为主要内容的中小学教师职称制度是1986年建立的，对调动广大中小学教师的积极性，提高中小学教师队伍的整体素质，促进教育事业的发展，发挥了积极作用。随着中小学人事制度改革的深入推进、素质教育的全面实施和教师队伍结构的不断优化，现行的中小学教师职称制度还存在等级设置不够合理、评价标准不够科学、评价机制不够完善、与事业单位聘用制度不够衔接等问题。深化中小学教师职称制度改革已成为当前深化职称制度改革，加强中小学教师队伍建设一项重要而紧迫的任务。

(一)改革试点的指导思想： 坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，遵循教育发展规律，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)改革试点的基本原则：

1．坚持以人为本，遵循中小学教师成长规律，鼓励优秀人才脱颖而出，促进中小学教师全面发展；

2．坚持统一制度，分类管理，体现中学和小学的不同特点；

3．坚持民主、公开、竞争、择优，切实维护教师的合法权益；

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．坚持与中小学聘用制度和岗位管理制度相配套，积极稳妥、协同推进，妥善处理改革发展稳定的关系。

二、改革试点的主要内容

改革试点重点围绕拓展教师职业发展通道，完善评价标准，创新评价方法，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。改革试点的主要内容包括：

(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《中华人民共和国义务教育法》，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)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，注重教育教学方法与艺术，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．国家制定各级中小学教师专业技术水平评价的基本标准条件(见附件)。各试点省根据本地教育发展情况，结合各类中小学校的特点和教育教学实际，制定中小学教师具体评价标准。对于少数特别优秀的教师，可制定相应的破格评审条件。中小学正高级教师、高级教师的评价标准要体现中学、小学的不同特点和要求，有所区别，并对农村教师予以适当倾斜。各试点省可根据本地教育发展水平，在不低于国家基本标准条件的基础上适当提高。

(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。要按照分类改革、分类管理的要求，建立健全同行专家评审制度。各试点省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。职称评审要遵循教育教学规律，适应中小学教师岗位聘用的实际需要。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，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。中小学教师竞聘上一职称等级的岗位，由学校在岗位结构比例控制范围内推荐符合条件的教师参加评审，并按照《事业单位岗位设置管理试行办法》和中小学岗位设置管理的有关规定，聘用通过职称评审的教师到相应教师岗位，人事、教育行政部门应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。

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。评聘工作应在有岗位空缺的前提下，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。

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报。

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，由学校根据核准的教师岗位结构比例择优推荐拟聘人选参加评审。

专家评审。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，由人事行政部门和教育行政部门审核确认。

学校聘用。中小学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。

5．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。

三、改革试点的组织实施

中小学教师职称制度改革试点政策性强，涉及面广，涉及人数多，社会影响大，改革试点本身涉及人员过渡、标准制定和评审等诸多环节，工作十分复杂，各地情况又差别很大，必须按照国家的统一要求和部署开展试点工作。人力资源社会保障部、教育部联合成立改革试点工作领导小组，统一领导改革试点工作。领导小组下设办公室，负责改革试点工作的组织实施、政策指导和监督检查等工作。

(一)提高认识，加强领导。各试点省要充分认识改革试点的重大意义，切实加强领导。各试点省人事行政部门和教育行政部门要高度重视、密切配合，按照现有职能分工，做好相关工作。政府人事部门要加强对中小学教师职称工作的综合管理，教育行政部门要切实履行行业主管部门的职责，学校要按照核准的岗位设置方案和工作安排，负责教师的推荐、聘用和聘后管理等工作。

(二)结合实际，周密部署。各试点省要根据本意见精神、紧密结合本地实际，抓紧制定本地区的改革试点方案，报经人力资源社会保障部、教育部批准后，组织开展本地区改革试点工作；要选择一个地级市，用一年左右的时间，完成改革试点工作。各试点省要统筹规划，分工协作，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；要认真总结改革试点经验，为整体推进中小学教师职称制度改革探索积累经验。

(三)平稳过渡，稳慎实施。要充分认识改革试点的复杂性，妥善做好新老人员过渡和新旧政策衔接工作，平稳过渡，确保改革试点顺利有序推进。现有在岗中小学教师，由各级人事、教育行政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。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，原则上资格予以保留，待相应岗位出现空缺，再按照岗位聘用程序择优聘用。在平稳过渡的基础上，各级别新的职称(职务)评聘工作，严格按照本意见规定的原则要求、标准条件、评价办法、评聘程序等，结合岗位聘用工作，在核定的岗位结构比例内组织进行。

中小学教师职称(职务)评聘工作分级组织实施。高级教师及以下职称(职务)等级的评聘工作，由各试点省按照本意见制定本地区的实施办法和相关配套政策，并组织实施。试点阶段正高级教师的评价工作由人力资源社会保障部、教育部统一部署，各试点省组织评审，评审结果报两部批准。

各试点省要及时总结经验，发现、研究和解决改革试点中出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。遇到重要情况及时向改革试点领导小组报告。试点地区改革试点进展情况请及时报送改革试点领导小组办公室。

(四)本意见适用于普通中小学、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、工读学校及省、地、县教研室和校外教育机构。

民办中小学校教师可参照本意见参加职称评审。

附件

中小学教师水平评价基本标准条件

一、拥护党的领导，胸怀祖国，热爱人民，遵守宪法和法律，贯彻党和国家的教育方针，忠诚于人民教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，牢固树立爱与责任的意识，爱岗敬业，关爱学生，为人师表，教书育人。

二、具备相应的教师资格及专业知识和教育教学能力，在教育教学一线任教，切实履行教师岗位职责和义务。

三、身心健康。

四、中小学教师评聘各级别职称(职务)，除必须达到上述标准条件，还应分别具备以下标准条件：

正高级教师

1．具有崇高的职业理想和坚定的职业信念；长期工作在教育教学第一线，为促进青少年学生健康成长发挥了指导者和引路人的作用，出色地完成班主任、辅导员等工作任务，教书育人成果。突出；

2．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；

3．具有主持和指导教育教学研究的能力，在教育思想、课程改革、教学方法等方面取得创造性成果，并广泛运用于教学实践，在实施素质教育中，发挥了示范和引领作用；

4．在指导、培养高级、一级、二级、三级教师方面做出突出贡献，在本教学领域享有较高的知名度，是同行公认的教育教学专家；

5．一般应具有大学本科及以上学历，并在高级教师岗位任教5年以上。

高级教师

1．根据所教学段学生的年龄特征和思想实际，能有效进行思想道德教育，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，教书育人成果比较突出；

2．具有所教学科坚实的理论基础、专业知识和专业技能，教学经验丰富，教学业绩显著，形成一定的教学特色；

3．具有指导与开展教育教学研究的能力，在课程改革、教学方法等方面取得显著的成果，在素质教育创新实践中取得比较突出的成绩；

4．胜任教育教学带头人工作，在指导、培养一级、二级、三级教师方面发挥了重要作用，取得了明显成效；

5．具备博士学位，并在一级教师岗位任教2年以上；或者具备硕士学位、学士学位、大学本科毕业学历，并在一级教师岗位任教5年以上；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中一级教师岗位任教5年以上。城镇中小学教师原则上要有1年以上在薄弱学校或农村学校任教经历。

一级教师

1．具有正确教育学生的能力，能根据所教学段学生的年龄特征和思想实际，进行思想道德教育，有比较丰富的班主任、辅导员工作经验，并较好地完成任务；

2．对所教学科具有比较扎实的基础理论和专业知识，独立掌握所教学科的课程标准、教材、教学原则和教学方法，教学经验比较丰富，有较好的专业知识技能，并结合教学开展课外活动，开发学生的智力和能力，教学效果好；

3．具有一定的组织和开展教育教学研究的能力，并承担一定的教学研究任务，在素质教育创新实践中积累了一定经验；

4．在培养、指导二级、三级教师提高业务水平和教育教学能力方面做出一定成绩；

5．具备博士学位；或者具备硕士学位，并在二级教师岗位任教2年以上；或者具备学士学位或者大学本科毕业学历，并在二级教师岗位任教4年以上；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中二级教师岗位任教4年以上；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学二级教师岗位任教5年以上。

二级教师

1．比较熟练地掌握教育学生的原则和方法，能够胜任班主任、辅导员工作，教育效果较好；

2．掌握教育学、心理学和教学法的基础理论知识，具有所教学科必备的专业知识，能够独立掌握所教学科的教学大纲、教材、正确传授知识和技能，教学效果较好；

3．掌握教育教学研究方法，积极开展教育教学研究和创新实践；

4．具备硕士学位；或者具备学士学位或者大学本科毕业学历，见习期1年期满并考核合格；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中三级教师岗位任教2年以上；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学三级教师岗位任教3年以上。

三级教师

1．基本掌握教育学生的原则和方法，能够正确教育和引导学生；

2．具有教育学、心理学和教学法的基础知识，基本掌握所教学科的专业知识和教材教法，能够完成所教学科的教学工作；

3．具备大学专科毕业学历，并在小学、初中教育教学岗位见习1年期满并考核合格；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学教育教学岗位见习1年期满并考核合格。发布部门： 发布日期：2024年01月15日 实施日期：2024年01月15日(中央法规)

**第五篇：关于深化中小学教师职称制度改革试点的指导意见(节选**

）

人社部发【2024】13号

改革试点的主要内容

改革试点重点围绕拓展教师职业发展通道，完善评价标准，创新评价方法，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。改革试点的主要内容包括：

(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《中华人民共和国义务教育法》，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)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，注重教育教学方法与艺术，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．国家制定各级中小学教师专业技术水平评价的基本标准条件(见附件)。各试点省根据本地教育发展情况，结合各类中小学校的特点和教育教学实际，制定中小学教师具体评价标准。对于少数特别优秀的教师，可制定相应的破格评审条件。中小学正高级教师、高级教

师的评价标准要体现中学、小学的不同特点和要求，有所区别，并对农村教师予以适当倾斜。各试点省可根据本地教育发展水平，在不低于国家基本标准条件的基础上适当提高。

(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。要按照分类改革、分类管理的要求，建立健全同行专家评审制度。各试点省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。

基本条件

一、拥护党的领导，胸怀祖国，热爱人民，遵守宪法和法律，贯彻党和国家的教育方针，忠诚于人民教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德，牢固树立爱与责任的意识，爱岗敬业，关爱学生，为人师表，教书育人。

二、备相应的教师资格及专业知识和教育教学能力，在教育教学一线任教，切实履行教师岗位职责和义务。

三、身心健康。

四、中小学教师评聘各级别职称(职务)，除必须达到上述标准条件，还应分别具备以下标准条件：

正高级教师

1．具有崇高的职业理想和坚定的职业信念；长期工作在教育教学第一线，为促进青少年学生健康成长发挥了指导者和引路人的作用，出色地完成班主任、辅导员等工作任务，教书育人成果。突出；

2．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；

3．具有主持和指导教育教学研究的能力，在教育思想、课程改革、教学方法等方面取得创造性成果，并广泛运用于教学实践，在实施素质教育中，发挥了示范和引领作用；

4．在指导、培养高级、一级、二级、三级教师方面做出突出贡献，在本教学领域享有较高的知名度，是同行公认的教育教学专家；

5．一般应具有大学本科及以上学历，并在高级教师岗位任教5年以上。

高级教师

1．根据所教学段学生的年龄特征和思想实际，能有效进行思想道德教育，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，教书育人成果比较突出；

2．具有所教学科坚实的理论基础、专业知识和专业技能，教学经验丰富，教学业绩显著，形成一定的教学特色；

3．具有指导与开展教育教学研究的能力，在课程改革、教学方法等方面取得显著的成果，在素质教育创新实践中取得比较突出的成绩；

4．胜任教育教学带头人工作，在指导、培养一级、二级、三级教师方面发挥了重要作用，取得了明显成效；

5．具备博士学位，并在一级教师岗位任教2年以上；或者具备硕士学位、学士学位、大学本科毕业学历，并在一级教师岗位任教5年以上；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中一级教师岗位任教5年以上。城镇中小学教师原则上要有1年以上在薄弱学校或农村学校任教经历。

一级教师

1．具有正确教育学生的能力，能根据所教学段学生的年龄特征和思想实际，进行思想道德教育，有比较丰富的班主任、辅导员工作经验，并较好地完成任务；

2．对所教学科具有比较扎实的基础理论和专业知识，独立掌握所教学科的课程标准、教材、教学原则和教学方法，教学经验比较丰富，有较好的专业知识技能，并结合教学开展课外活动，开发学生的智力和能力，教学效果好；

3．具有一定的组织和开展教育教学研究的能力，并承担一定的教学研究任务，在素质教育创新实践中积累了一定经验；

4．在培养、指导二级、三级教师提高业务水平和教育教学能力方面做出一定成绩；

5．具备博士学位；或者具备硕士学位，并在二级教师岗位任教2年以上；或者具备学士学位或者大学本科毕业学历，并在二级教师岗位任教4年以上；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中二级教师岗位任教4年以上；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学二级教师岗位任教5年以上。

二级教师

1．比较熟练地掌握教育学生的原则和方法，能够胜任班主任、辅导员工作，教育效果较好；

2．掌握教育学、心理学和教学法的基础理论知识，具有所教学科必备的专业知识，能够独立掌握所教学科的教学大纲、教材、正确传授知识和技能，教学效果较好；

3．掌握教育教学研究方法，积极开展教育教学研究和创新实践；

4．具备硕士学位；或者具备学士学位或者大学本科毕业学历，见习期1年期满并考核合格；或者具备大学专科毕业学历，并在小学、初中三级教师岗位任教2年以上；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学三级教师岗位任教3年以上。

三级教师

1．基本掌握教育学生的原则和方法，能够正确教育和引导学生；

2．具有教育学、心理学和教学法的基础知识，基本掌握所教学科的专业知识和教材教法，能够完成所教学科的教学工作；

3．具备大学专科毕业学历，并在小学、初中教育教学岗位见习1年期满并考核合格；或者具备中等师范学校毕业学历，并在小学教育教学岗位见习1年期满并考核合

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！