附件4

广东省深化中等职业学校教师职称制度

改革政策解读

《实施方案》在我省20多年的中职学校教师职称评审工作经验基础上，结合当前职业教育改革和新时代中职教师队伍建设有关要求，围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、实现职称评审与岗位聘用有效衔接等方面，提出针对性的改革措施。

第一，在健全制度体系方面。

**一是**明确了改革范围。此次中职学校教师职称改革的范围包括以下3类学校（单位）：

第1类是中职学校（含中等技术学校、中师、成人中专、职业高中）；

第2类是省、市、县职业教育教研机构；

第3类是高等学校举办的中职部（含附设中职班）。

需要重点提一下的是，原来我省职业高中文化课教师和专业课教师分属于中小学和中职教师职称系列，改革后，职业高中作为中等职业教育的一部分，其教师职称全部纳入中等职业学校教师职称系列。改革前职业高中教师已取得中小学教师职称的，可视同取得统一后的中职学校教师职称，不需要转评。

**二是**按照国家要求，在中职学校教师职称系列中设立了“文化课、专业课教师”与“实习指导教师”两个类别。“文化课、专业课教师”职称面向的是主要承担公共基础课和专业课教学工作的教师，需要取得中职教师资格证或高中及以上教师资格证；“实习指导教师”职称面向的是主要承担实习实训教学工作的教师，需要取得实习指导教师资格证。

**三是**将中职学校教师职称设置到正高级。至此，我省中小学、中职、高校三种类型的教师职称系列，都有了正高级职称。

**四是**统一职称等级和名称。具体如下：

“文化课、专业课教师”职称设正高级、副高级、中级、助理级，依次为正高级讲师、高级讲师、讲师、助理讲师；

“实习指导教师”职称设正高级、副高级、中级、助理级、员级，依次为正高级实习指导教师、高级实习指导教师、一级实习指导教师、二级实习指导教师、三级实习指导教师。

原职业高中正高级教师对应正高级讲师；

原中等专业学校高级讲师、职业高中高级教师对应高级讲师；

原中等专业学校讲师、职业高中一级教师对应讲师；

原中等专业学校助理讲师、职业高中二级教师对应助理讲师；

原中等专业学校教员、职业高中三级教师可聘任为助理讲师。

**五是**理顺中等职业学校教师职称等级与事业单位专业技术岗位等级对应关系：

正高级对应专业技术岗位一至四级，

副高级对应专业技术岗位五至七级，

中级对应专业技术岗位八至十级，

助理级对应专业技术岗位十一至十二级，

员级对应专业技术岗位十三级。

第二，在完善评价标准方面。

我省新制定的《广东省中等职业学校教师职称评价标准条件》以国家基本标准为依据，按照深化新时代教育评价改革的要求，在我省原有的中等专业学校教师高、中专业技术资格条件的基础上，结合我省中等职业教育特点和教师队伍建设实际制定。共十二章六十二条，包含“文化课、专业课教师”和“实习指导教师”两个类别从初级到正高级的职称评价标准条件。其中主要的改革和创新内容：

**一是**坚持把师德放在评价的首位。把教师思想政治素质和师德师风表现作为职称申报的首要基本条件，落实师德失范行为“零容忍”。因违反教师职业道德受到取消职称评定资格处理人员在处理或处分影响期内不得申报中职学校教师职称。

**二是**完善学历资历要求。按照《中等职业学校教师职务试行条例》和国家有关规定，改革后各职称层级的学历资历条件均有所调整。

1. 改革前要求，**获得专业技术资格**后，从事相应**专业技术工作**满一定年限，即可申报高一级专业技术资格；改革后要求，**获得职称**后，必须在**对应岗位工作**满一定年限，才能申报高一级职称。
2. 不同学历教师的申报职称起点有所变化。改革后，具备博士学位教师起点是申报**讲师职称；**具备硕士学位教师起点是申报**助理讲师职称；**具备大学本科学历或学士学位教师，见习1年期满并考核合格，才能申报**助理讲师职称**。
3. 进一步打破学历限制，对具有3年以上企业工作经历的人员，具有大学专科学历或技工院校高级工班毕业的，具备相应的教师资格证，资历年限要求与大学本科学历教师相同。
4. 不同学历资历的教师申报各层级职称所要求的年限也与改革前有所不同，在实施方案中都有明确的要求。这里就不再一一列出，请大家在执行的时候，准确把握。

**三是**重视育人工作。把教书育人作为教育人才评价的核心内容，引导和鼓励教师认真履行教书育人职责积极担任班主任工作，组织开展学生社团、第二课堂等活动，引导教师通过多种形式取得育人成效。

**四是**注重能力实绩贡献。以评价实绩、贡献为导向，把教师在人才培养、专业建设、课程建设、实训基地建设、行业标准研发、企业技术攻关等方面取得的成果都纳入评价范围。

在业绩成果方面，不唯论文或项目，采用多选项自由选择的形式，教师可根据自身专业发展特长和业绩成果实际情况选择适合的项目进行申报。将编写教材教参、发表论文的要求，由改革前的“必达”调整为“选达”，将课题项目、科技成果和教学成果、产品开发和成果转化、专利、技能竞赛获奖、教学标准和人才培养方案、课程（专业、实训基地）开发建设、行业标准研发以及艺术学科教师成果展览、展演等纳入备选评价条件。以高级讲师为例，教科研成果要求共包含11项，同时具备其中的3项即为达到申报要求。

在教学工作量方面，为引导青年教师积极承担教学任务，申报讲师的年均课时量要求较改革前略有提高。各层级职称教学工作要求中增设参加教学观摩、公开课、教学竞赛的要求，引导教师刻苦钻研教学、提升教书本领。

**五是**落实专业实践要求。根据教育部《职业教育教师企业实践规定》和《职业教育双师型教师队伍建设实施方案》要求，把定期参与企业实践或实训基地实训作为申报职称的基本条件，要求文化课教师定期到行业企业开展考察、调研和学习；专业课教师和实习指导教师每年到行业企业实践或实训基地实训至少累计1个月，且每5年行业企业或生产服务一线实践时间累计不少于6个月。2016年之前的企业实践时间不做硬性要求。同时，针对专业课教师和实习指导教师设置“双师素质”要求，引导教师积极参与校企合作、产教融合，提升专业实践能力。

**六是**落实分类评价要求。“文化课、专业课教师”侧重考察课堂教学实绩和在教育思想、专业建设、课程改革、教学方法等方面取得业绩成果，其中，专业课教师还要考察双师素质和行业企业实践经历。职业教育教研机构教研员评价标准在“文化课、专业课教师”类别中单列，侧重考察听课评课、示范引领、教研教改、指导区域内中等职业学校教育教研活动等方面的业绩成果。“实习指导教师”侧重考察校企合作、产教融合、实习实训教学以及在行业领域取得的业绩成果。评价标准还分类完善了美育教师评价内容，设置了符合艺术学科教师专业特点的有关条件。

**七是**增设破格条件。对专业能力特别优秀，业绩和贡献特别突出的教师，在考察其任职期间基本表现的前提下，可破格申报副高级甚至正高级职称，为优秀人才提供脱颖而出的机会。

**八是**向优秀人才倾斜。对于在艰苦边远地区工作和扶贫支教的中等职业学校教师和既承担文化课、专业课教学任务，又承担实习教学任务的教师，在职称评聘时，予以适当倾斜。

第三，在创新评价机制方面。

**一是**健全评审机制。改革后中职教师职称评审将完善以同行专家评审为基础的业内评价机制，探索引入行业企业技术专家和高技能人才担任评委，优化评委组成结构，提高评审的精准度和全面性。严格按照国家和省关于职称评审管理的有关规定，健全评委会工作程序和评审规则。

**二是**创新评价方式。既要注重教学水平评价，也要注重实践操作评价，既要注重学校在职称推荐申报环节的评价结果，又要注重评委专家在评审环节的权衡考量。既要考察反映教学水平的业绩，还要评价体现行业专业技能的成果。既要审阅书面材料，也要面试交流答辩，尤其要在高级职称评审中全面推行面试答辩，综合评价教师水平和能力。

三**是**下放评审权限。

改革后，正高级教师职称评审工作由省教育厅具体负责，向广州市、深圳市下放正高级职称评审权。

副高级及以下等级职称评审由各地自主组织开展。

与高校开展集团办学的中职学校、高校附设中职部（中职班）副高级及以下层级职称评审由所在高校负责。

未开展集团办学的省属中等职业学校和各级职业教育教研机构职称评审，按照属地原则由所在地市负责。

支持各地将初级、中级职称交由符合条件、管理规范的中等职业学校自主组织评审，各地可制定评审权下放的具体条件、要求和程序，在下放评审权时，符合一个下放一个。

第四，在实现职称评审与岗位聘用制度有效衔接方面。

改革后，我省不再进行岗位结构比例之外、与岗位聘用相脱离的任职资格评审。职称评审在核定的岗位结构比例内进行，学校在岗位结构比例和空缺岗位内推荐符合条件的教师参加评审，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。各地各校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。

以上，就是此次中职学校教师职称改革政策的主要内容。具体到操作层面，各地各单位在组织职称评审（包括推荐环节）的时候，要注意把握和处理好“五个关系”：

**一是**教书与育人的关系。“立德树人”是教育的根本任务，对教师而言，教书与育人是同等重要的两项任务。不能唯升学、唯分数，应当坚持教书与育人并重的原则，坚决克服重教书轻育人的倾向，把一线学生工作的要求落实落地，引导教师静心育人、关爱每一个学生。

**二是**教学与科研的关系。应该说，教学是教师的主业，主业不可轻视。不能唯论文、唯课题，应更加突出教学工作业绩，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，坚决克服重科研轻教学的倾向，引导教师钻研教学、上好每一节课。

**三是**自我发展与示范引领的关系。从严格意义上来讲，只懂得自我发展的教师，不是一名的好教师。尤其是教育教学经验丰富的成熟型骨干教师，应该在教学团队中发挥“传帮带”的作用，在申报高级以上职称时，要注重考察其示范引领成效，引导骨干教师参与团队建设、指导青年教师成长。

**四是**一线教师与其他人员的关系。职称的评价是对专业技术水平的评价，中职教师职称的评价是对教师教育教学教研能力和专业实践能力的评价，而校长和其他学校管理干部更多体现的是领导能力和管理水平。因此，在教师职称评审中，应坚持向一线教师倾斜，激励引导一线教师沉下心来专心教学，成为教学的专家、学生的益友。

**五是**改革前后有关政策的相互关系。这里主要涉及人员过渡的4个主要问题：

第一个问题，改革前“评而未聘”的问题。2020年前取得中职教师职称的教师，如有承担相应专业技术职务工作的，可视同在相应岗位任职。改革前已经取得中等职业学校专业技术职务任职资格但未被聘用到相应岗位的人员，在聘用到相应岗位时不再需要经过评委会评审。各地各校要结合实际制定具体办法，同等条件下优先聘用。

第二个问题，改革前“用而未评”的问题。2020年前在中职学校教师职称改革范围内的学校（或教育教研机构）入职并承担专业技术职务工作、但尚未取得职称的人员，如果满足学历资历要求的，可直接申报中级及以下职称。

第三个问题，改革前后职称的过渡问题。改革前已取得我省原中等专业学校教师、中等师范学校教师职称，以及职业高中教师取得中小学教师系列职称的，可视同取得统一后的同等级中等职业学校教师职称。

第四个问题，职称过渡的具体方式。各有关学校、教育教研机构现有在岗教师（教研员），按照原专业技术职务与统一后的职称对应关系，直接过渡到统一后的职称体系，改革前取得的职称统一填表登记过渡，并存入个人档案。