

湖北省人力资源和社会保障厅文件 湖北省教育厅文件

鄂人社职管〔2020〕6号

省人力资源和社会保障厅 省教育厅关于 开展乡村教师专业技术职务任职资格 定向申报评审工作的通知

各市、州、直管市、神农架林区人力资源和社会保障局、教育局：

为充分发挥职称政策导向作用，广泛调动乡村教师专业发展积极性，吸引和鼓励优秀教师扎根乡村教育，服务教育精准扶贫战略实施，在总结我省前期试点工作的基础上，省人社厅、省教育厅决定，从今年起在全省实行乡村教师专业技术职务任职资格定向申报、定向评审、定向使用。现将有关事项通知如下：

一、组织领导

定向申报评审工作由省职称改革工作领导小组统一领导，省

人社厅负责政策制定、综合管理和组织协调，省教育厅负责评审条件制定；各地人社部门负责本地政策制定、协调落实和监督检查，教育部门负责制定本地评审条件细则和具体组织实施。

二、对象范围

各县（市、区）人民政府驻地以外的乡镇、涉农街道和村庄公办学校（含中小学、幼儿园、特殊教育学校，下同）教学一线任教、在职在岗（含签订人事聘用合同）申报中、高级专业技术职务任职资格的教师。

上述人员也可按《湖北省中小学教师专业技术职务任职资格申报评审条件（试行）》规定，正常申报中小学教师高级、中级专业技术职务任职资格评审。

三、评审条件

具体条件见附件。原《关于开展湖北省乡村中小学教师专业技术职务任职资格申报评审试点工作的通知》（鄂职改字〔2019〕8号）评审条件停止执行。

四、评审程序

1. 个人申报。学校（单位）组织教师学习评审条件。符合条件的教师均可自愿申报。

2. 学校推荐。学校成立评议小组，审核申报人员的学历、资历、业绩等条件后，在核定的岗位结构比例内择优推荐。推荐人选须在校内进行不少于5个工作日的公示，公示无异议后逐级报送县级教育部门。

其中，在乡村学校连续任教满 30 年、离法定退休年龄不满 3 年且仍在乡村学校任教的教师，学校无相应岗位空缺的，可不受本校岗位结构比例限制申报。

3. 县级考核。县级教育、人社部门审核学校推荐程序、推荐人选参评资格，无异议后报送市（州）教育部门。

4. 市（州）评审。市（州）教育、人社部门审核县级推荐的参评人员资格；市（州）教育部门成立评审委员会，设置乡村教师专业技术职务任职资格定向评审组进行评审。评审结果在市（州）教育部门门户网站进行不少于 5 个工作日的公示。公示无异议后，由市（州）职改办将通过人员名单连同评审方案、会议纪要等一并报送省职改办。

5. 分级确认。各地职改办按权限核准通过人员名单，无异议后确认发文。

如以上任何一个环节发现问题，取得的相应任职资格都将不予确认。

五、结果使用

取得“乡村教师专业技术职务”任职资格的教师，经核准后，颁发相应资格证书，并可聘任到乡村中小学校相应岗位，享受相应待遇。有下列情况之一的，任职资格失效，须重新评审：

1. 聘任后未在乡村学校连续任教的：取得中级职务任职资格后连续任教未满 3 年的，取得高级职务任职资格后连续任教未满 5 年的。

2. 调离一线教学岗位的。

3. 调离本市（州）的。

4. 任教学校因行政区划调整为非乡村学校的。

因工作调动导致“乡村教师专业技术职务”任职资格失效的中小学教师，可按照《湖北省中小学教师专业技术职务任职资格申报评审条件（试行）》有关条件重新参加常规评审，原任职时间可合并计算。

六、有关要求

1. 认真组织实施。各地要高度重视，加强部门沟通，组织实施好定向申报评审工作，结合实际制定具体实施办法，细化工作措施，完善工作预案，并深入细致做好政策宣传。同时，切实做到在岗位结构比例内评聘合一，推动乡村学校教师中高级岗位结构比例与城镇同类学校保持大体平衡，进一步畅通乡村教师职称评聘通道。

2. 严格界定范围。各地要根据行政区划调整等情况，及时完善乡村中小学校清单目录动态管理，防止评审范围扩大化。

3. 严肃工作纪律。各地要规范推荐程序，严格执行公示制度，主动接受监督，确保公开公平公正。对违规违纪行为，严肃追究相关单位和人员责任。

4. 及时报送材料。为保证评审工作顺利进行，申报个人填报材料必须真实、完整、规范。其中高级职称通过“湖北政务服务网”（选择省人社厅，查找“高级专业技术职务任职资格申报”，

点击在线申请)申报,并准确勾选申报类别。

附件:湖北省乡村教师专业技术职务任职资格申报评审条件
(试行)

湖北省人力资源和社会保障厅



湖北省教育厅



2020年8月3日

附件

湖北省乡村教师专业技术职务 任职资格申报评审条件

(试行)

一、申报条件

(一) 基本条件

1. 拥护中国共产党的领导，正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，热爱祖国，认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，忠诚党和人民的教育事业，忠实履行国家教育职责。

2. 自觉遵守国家的法律、法规和各项规章制度，作风正派，为人师表，自觉遵守新时代中小学幼儿园教师行为准则，具有良好的职业道德和社会公德。

3. 认真履行岗位职责，完成本职工作任务，近5年师德考核、年度考核和任职考核均为合格以上等次。其中，破格申报人员近3年内须至少有一次年度考核为优秀。

4. 具有相应教师资格。

5. 继续教育符合国家和省有关政策规定。

6. 思政课教师还应每年参加实践教育活动不少于2次，其中参加外县（区、市）实践教育活动不少于1次。

7. 身心健康，能够完成正常教育教学工作。

(二) 学历资历条件

1. 具备下列条件之一者，可以申报乡村中小学高级教师任职资格：

(1) 获得博士学位，取得一级教师任职资格并聘任到相应岗位满 2 年以上，且在乡村学校连续从事教学工作满 2 年以上。

(2) 获得硕士学位，取得一级教师任职资格并聘任到相应岗位满 5 年以上，在乡村学校连续从事教学工作满 5 年以上。

(3) 大学本科毕业，取得一级教师任职资格并聘任到相应岗位满 5 年以上，在乡村学校连续从事教学工作满 8 年以上。

(4) 大学专科毕业后，取得一级教师任职资格并聘任到相应岗位满 5 年以上，在乡村学校连续从事教学工作满 10 年以上。

(5) 中专毕业后，取得一级教师任职资格并聘任到相应岗位满 5 年以上，在农村学校连续从事教学工作满 20 年以上。

2. 具备下列条件之一者，可以申报或认定乡村中小学一级教师任职资格：

(1) 获得博士学位，经考核合格可认定。

(2) 获得硕士学位，从事教学工作 3 年以上，经考核合格可认定。

(3) 大学本科毕业后，取得二级教师任职资格并聘任到相应岗位满 4 年以上，从事教学工作满 5 年以上（其中，在乡村学校连续任教不少于 3 年）。

(4) 大学专科毕业后，取得二级教师任职资格并聘任到相应岗位满 4 年以上，从事教学工作 7 年以上（其中，在乡村学校连

续任教不少于5年)。

(5)小学、幼儿园教师中专毕业后,取得二级教师任职资格并聘任到相应岗位满4年以上,从事教学工作10年以上(其中,在乡村学校连续任教不少于7年)。

(三)能力业绩条件

1. 高级教师

(1)教学工作业绩

①任现职以来年均完成教学工作量不少于360课时。小规模学校教师教学工作量不少于300课时;少先队辅导员、兼职团干部、兼任学校中层干部的教师,教学工作量不少于240课时;校级领导、班主任、专职团干部教学工作量不少于180课时。

②从事教学工作以来累计担任班主任5年以上。担任少先队辅导员、共青团干部或学校其他中层以上干部的经历可视作同等经历。

③任现职以来教学综合评价优秀率均须达到80%以上。

(2)教育教学能力

①长期工作在教育教学一线,系统掌握本学科专业知识,教育教学能力突出,在教育思想、课程改革、教学方法等方面取得一定成果,能有效应用于教育教学实践。

②在指导、培养青年教师方面成效明显。

③具有一定的教育教学反思能力和数字课程资源开发能力。

下列情况在同等条件下可优先考虑:获得县级及以上劳动模

范、优秀教师、教学名师、骨干教师、优秀班主任、师德先进个人、优秀少先队辅导员、优秀团干部等荣誉称号之一。

(3) 科研能力, 需具备以下条件中至少 3 项:

①获得县级及以上教学成果奖、教育科研成果奖 1 次; 或承担县级及以上教育部门、学科专业学术团体组织的示范或观摩课不少于 1 次; 或在县级及以上教育部门、学科专业学术团体组织的教学竞赛中获一等奖 1 次。

②在经批准的刊物(含网刊)上发表教育教学案例、教学反思、教育管理及德育经验总结、学术论文等 1 篇以上(须与任教学科或从事工作相关, 且均为独撰或第一作者)。

③公开出版学术专著 1 部或与他人合著 1 部(本人承担内容应占合著三分之一以上)。

④受聘参加省级及以上教育部门审定的地方教材、选修教材、活动课教材、教学参考书等编写工作。

⑤主持的教育教学研究成果在县级及以上范围推广使用。

⑥积极参加教研、科研活动, 获得市级及以上奖项不少于 1 次, 或县级及以上奖项不少于 2 次。

⑦辅导学生参加市级及以上竞赛、演艺、作品展等活动获得一等奖 2 人次以上。从事少先队、共青团工作的, 本人或者指导的学生受到省级及以上表彰。

2. 一级教师

(1) 教学工作业绩

①任现职以来年均完成教学工作量不少于 360 课时。小规模学校教师教学工作量不少于 300 课时；少先队辅导员、兼职团干部、兼任学校中层干部的教师，教学工作量不少于 240 课时；校级领导、班主任、专职团干部教学工作量不少于 180 课时。

②从事教学工作以来累计担任班主任 3 年以上。担任少先队辅导员、共青团干部或学校其他中层以上干部的经历可视作同等经历。

③任现职以来教学综合评价优秀率均须达到 80% 以上。

(2) 教育教学能力

①能根据学生身心特点有效开展思想道德教育。

②具有较为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，能结合教学开展课外实践活动，促进学生德智体美劳全面发展。

③具有一定的组织和开展教育教学研究的能力，并能承担教学研究任务，在教育创新实践中积累一定经验。

④获得校级及以上优秀教师、教学名师、骨干教师、优秀班主任、师德先进个人、优秀少先队辅导员、优秀团干部等荣誉称号之一。

(3) 科研能力，需具备以下条件中至少 2 项：

①积极参加教研活动，教研文章在乡镇及以上教研活动中交流 2 次。

②获得县级以上教育科研成果奖；或承担乡镇及以上示范、

观摩教学课不少于1次；或在县级及以上教学竞赛中获奖不少于1次。

③在经批准的刊物（含网刊）上发表教育教学案例、教学反思、教育管理及德育经验总结、学术论文等1篇以上（须与任教学科或从事工作相关，且均为独撰或第一作者）。

④参加学校组织的校本课程资料等编写工作。

⑤参与教育教学研究和教改实验，或结合教学实际参加社会调查，撰写形成科研报告或调查报告。

⑥辅导学生参加竞赛、演艺、作品展等活动获得市级及以上三等奖，或县级以上二等奖2人次以上。

二、破格条件

对符合基本条件但尚未聘任到本职级最高岗位等级，确有真才实学、能力突出、教育教学成果显著且具有现任职资格满5年以上的，在单位确有岗位空缺的情况下，经由2名以上市级骨干教师、学科带头人、名师推荐和县级教育行政部门审核，可破格申报乡村中小学高级教师专业技术职务。一级教师职务不实行破格申报。

破格申报的，除达到相应教学工作业绩、教育教学能力条件外，还应同时具备下列条件中至少2项：

1. 获得市级及以上综合表彰奖励、荣誉称号。
2. 获得市级及以上教学成果奖或教育科研成果奖（排序前三）。受县级以上教育行政部门表彰奖励。

3. 主持或参与编写的教材或教学参考书，经省级及以上教材委员会审核，并在全省范围推广使用。

4. 在市级以上教育等部门、学科专业学术团体组织的现场教学比赛中获得一等奖及以上。

5. 教育教学改革成效显著，成果在市级及以上范围推广使用。

6. 公开出版学术著作 1 部或与他人合著 1 部（本人承担内容应占合著一半以上）

7. 艺术、体育学科教师本人在市级专业汇演、作品展或比赛中获得一等奖及以上；或指导的学生在市级专业汇演、作品展或比赛中获得一等奖 2 次以上。从事少先队、共青团工作的，本人或者指导的学生受到省级及以上 2 次以上。

三、相关说明

（一）兼职从事少先队辅导员、共青团工作的教师，应按任教学科申报教师职务，其在从事少先队、共青团工作中所获奖励与学科奖励同等对待。专职从事少先队辅导员、共青团工作的教师，可申报思想政治或德育相关学科教师专业技术职务。优秀班主任可申报德育学科教师专业技术职务。

上述人员在公开出版发行的刊物（含经国家新闻出版部门批准的网刊）独立或作为第一作者发表的有关少先队、共青团、班主任工作方面的论文可视为同等级别的学科专业论文。

（二）本条件中所要求的任职年限均按实足年限计算，起始时间为岗位聘任时间，截止时间为当年年度评审工作通知受理材

料的截止时间。脱产参加学历教育时间，不计入任职年限。职后取得本专业或相近专业的学历或学位，视同达到规定学历或学位。

（三）本条件所述教学工作业绩、教育教学能力、科研能力中相关成果，均应是任现职以来所取得的，申报业绩计算时间为任现职以来至接受申报材料之日止。

（四）凡有下列情况之一者，不得申报乡村中小学专业技术职务任职资格评审，已经取得任职资格经查实在申报评审期间有下列问题的，依纪依规撤销其任职资格：

1. 工作严重失职，在重大责任事故中负主要责任，造成恶劣影响的。

2. 学历资历、工作经历、业绩材料、科研成果等申报材料弄虚作假或剽窃他人成果的。

3. 根据《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国公职人员政务处分法》《中国共产党纪律处分条例》《事业单位工作人员纪律处分暂行规定》《湖北省受处理处分干部教育管理使用暂行办法》等法律法规和相关规定，受到刑事处罚、政务处分、党纪处分、行政处分等，刑期和处分期（含影响期）未了的，计算时间以受处分处理时间和本专业受理材料截止时间为起止时间。处分结果应与年度考核相衔接。

4. 经认定为学术造假的，一票否决。

根据《湖北省人力资源和社会保障厅关于进一步加强企业人力资源管理工作的意见》（鄂人社发〔2014〕10号）和《湖北省人力资源和社会保障厅关于进一步加强企业人力资源管理工作的意见》（鄂人社发〔2014〕10号）的要求，结合我省实际情况，现就进一步加强企业人力资源管理工作的有关事项通知如下：

一、明确企业人力资源管理工作的总体要求。企业人力资源管理工作要以科学发展观为指导，坚持以人为本，坚持依法管理，坚持改革创新，坚持服务大局，不断提高企业人力资源管理水平，为企业发展提供有力的人才保障和智力支持。

二、加强企业人力资源管理工作的组织领导。企业主要负责人要切实履行第一责任人的职责，建立健全企业人力资源管理体系，明确各部门的职责分工，形成齐抓共管的工作格局。人力资源和社会保障部门要加强指导和监督，推动企业人力资源管理工作的落实。

三、完善企业人力资源管理工作的制度体系。企业要根据国家法律法规和政策规定，结合企业实际情况，制定和完善企业人力资源管理制度，包括招聘录用、薪酬福利、绩效考核、培训开发、劳动关系管理等各个环节的制度，做到有章可循、有据可依。

四、提升企业人力资源管理工作的专业水平。企业要加强人力资源管理人员的队伍建设，通过培训、交流等方式，提高人力资源管理人员的专业素质和业务能力。人力资源和社会保障部门要加强对企业人力资源管理人员的培训，提升其专业水平。

五、强化企业人力资源管理工作的监督检查。人力资源和社会保障部门要加强对企业人力资源管理工作的监督检查，定期开展专项检查，及时发现和纠正存在的问题。企业也要加强内部监督，确保各项制度的有效执行。

六、加大企业人力资源管理工作的宣传力度。企业要通过各种渠道，广泛宣传国家法律法规和政策规定，提高企业人力资源管理工作的社会知晓度和影响力。人力资源和社会保障部门也要加大宣传力度，营造良好的工作氛围。

七、鼓励企业创新人力资源管理模式。企业要积极探索和创新人力资源管理模式，运用现代信息技术，提高人力资源管理工作的效率和水平。人力资源和社会保障部门要鼓励企业开展人力资源管理创新试点，推广成功经验。

八、加强企业人力资源管理工作的统计分析。企业要建立完善的人力资源管理统计制度，定期报送相关数据。人力资源和社会保障部门要加强对企业人力资源管理工作的统计分析，为政策制定提供依据。

九、落实企业人力资源管理工作的考核评价。企业要将人力资源管理工作的考核评价纳入企业整体考核体系，作为评价企业负责人和管理层的重要依据。人力资源和社会保障部门也要加强对企业人力资源管理工作的考核评价，推动企业人力资源管理工作的持续改进。

十、强化企业人力资源管理工作的责任追究。企业违反国家法律法规和政策规定，造成不良后果的，要依法依规追究相关责任人的责任。人力资源和社会保障部门也要加强对企业人力资源管理工作的责任追究，确保各项规定落到实处。