

# 河南省人力资源和社会保障厅 文件 河南省教育厅

豫人社办〔2025〕65号

---

## 河南省人力资源和社会保障厅 河南省教育厅 关于进一步完善我省中小学教师 职称评价标准的通知

各省辖市、济源示范区人力资源社会保障局、教育局，航空港区  
党工委组织人事部、教卫体局，省直有关单位：

为进一步优化中小学教师职称评价标准，不断提升教师教书  
育人能力，加强新时代高素质专业化教师队伍建设，结合我省实  
际，在《河南省中小学教师中高级职称评价标准》（豫人社办  
〔2022〕67号）的基础上，现就有关补充完善事项通知如下：

### 一、基本原则

#### （一）坚持分类评价

结合教师、教育管理、教研人员等不同岗位职责差异，采取具有针对性的评价方式，实施分层分类评价，使评价体系更贴合岗位特点、体现专业价值。

## **（二）坚持问题导向**

针对当前中小学教师职称评价过程中存在的主要问题，创新举措，研究解决方法，引导教师更加注重教育教学实绩，全面提升教学水平和育人能力。

## **（三）坚持平稳实施**

在现有职称体系基础上，逐步优化调整，确保教师职称评价工作平稳、有序开展，保障教师队伍稳定，推动教育高质量发展。

# **二、具体内容**

## **（一）关于评比表彰问题**

评价标准“工作业绩”所规定的各类评比表彰不再作为职称评价业绩成果，《河南省人力资源和社会保障厅河南省教育厅关于进一步深化人事制度改革加强教师队伍建设的若干意见》（豫人社〔2019〕16号）中关于评比表彰的倾斜政策继续执行，其他经省委、省政府批准并列入年度全省评比表彰开展计划的项目，可作为单位推荐的业绩成果。

## **（二）关于优质课（含示范课、观摩课、讲座等）、学科竞赛奖励问题**

评价标准“工作业绩”中所规定的优质课、示范课、观摩课、讲座等不再作为职称评价的必备业绩要求，将其调整到申报相应级别职称能力经历的“教学工作”中予以评价，不再对奖励

层级、等级作出限制。同时发挥优质课在职称评价中的基础作用，单位推荐时可将其作为重要指标之一，区分不同层级、等级，择优推荐。

评价标准“工作业绩”中“教育教学水平和实绩贡献”（或“教书育人成绩”）所规定的学科竞赛奖励不再作为职称评价的业绩成果，将其调整为申报相应级别职称能力经历的“素质教育”部分进行评价。

### （三）关于基础教育教学成果奖问题

评价标准“教育教学水平和实绩贡献”（或“教书育人成绩”）中基础教育教学成果奖，调整到“发展素质教育和推进教育教学改革研究”（教育教学研究）中教科研课题部分进行评价，职称评委会可在综合评议其实际水平的基础上予以认可。基础教育教学成果奖非申报相应职称必备业绩成果。

### （四）关于育人管理工作成效问题

加强教师师德师风考核，坚持把师德师风放在中小学教师职称评审的首位。突出育人管理工作在职称评价中的导向作用，要将长期从事班主任工作、少先队工作等引导学生健康成长的工作成效作为单位推荐的重要指标。

### （五）关于教育管理岗位申报问题

书记、校长（含专职从事教育管理的副校长、校级党组织副职等）申报高级教师及以上职称时，仅限申报“教育管理”专业；兼有教学任务的副校长（副书记）若课时量达到相应要求，可选择以教师或教育管理人员身份申报。书记、校长申报教育管

理专业高级教师时，应满足从事学生管理工作 8 年以上，任现职以来担任书记或校长 3 年以上的资格条件；申报教育管理专业正高级教师时，应满足从事学生管理专业 10 年以上，任现职以来担任书记或校长 5 年以上的资格条件。专职从事教育管理的副校长、校级党组织副职等，申报教育管理专业高级教师时，应满足从事学生管理工作 8 年以上，任现职以来担任副书记或副校长等 3 年以上的资格条件；申报教育管理专业正高级教师时，应满足从事学生管理专业 10 年以上，任现职以来担任副书记或副校长等 5 年以上的资格条件。

#### （六）关于中小学教师职称转评问题

中小学教师从其他职称系列转到中小学教师系列的应转评，中小学教师在幼儿园、特殊学校、专门学校与普通中小学校之间流动的应转评。中小学校教师各职称专业之间不再转评，可按其长期从事专业进行正常申报，向职称评委会提交的申报材料应与申报专业一致。

#### （七）关于讲课答辩问题

1. 进一步完善“讲课＋答辩”模式。全面考察教师教学能力与业务素质，引导教师注重课堂教学质量，潜心育人。提升讲课答辩优秀比例，优秀比例由 15% 提升至 20%，讲课答辩优秀人员可在职称评审中予以适当倾斜。

2. 教师岗位人员讲课采用“现场讲课＋课后反思”模式。讲课内容随机抽取，反思须结合新课标进行自我诊断，重点考察其教育教学能力、专业素养和育人水平。

3. 教研岗位人员讲课采用“现场讲课+观课评课”模式。讲课内容及评课内容随机抽取，须对授课内容进行切片诊断并提出改进建议，重点考察其教研能力与教学指导能力。

4. 教育管理岗位人员讲课采用“现场讲课+治校方略阐述”模式。讲课内容和阐述内容随机抽取，须对治校方略进行详细论述，重点考察其办学理念与实践成效。

5. 讲课答辩时间在原有基础上延长 5—10 分钟。答辩采取“通用题目与评委随机提问”相结合方式，具体由各职称评审委员会组织实施。

#### **(八) 关于实行“好中选优”职称评审模式问题**

为进一步提高评审质量，切实加强职称评审的科学性、公平性与竞争性，选拔真正优秀的教师，激励教师不断提升自身教育教学素养和能力，按照全省职称评审总体要求，在中小学教师职称评审中探索试行评审通过比例适当控制方式。根据近 5 年全省中小学教师中高级职称评审通过情况统计，并在此基础上适当提高通过率，暂定正高级职称评审通过率原则上不高于 80%、副高级职称评审通过率原则上不高于 90%、中级职称评审通过率原则上不高于 95%。职称评审通过率将根据我省中小学教师队伍实际适时进行调整。评审过程中，充分发挥讲课答辩和专家评议对参评人员专业技术能力和水平的考察作用，大力发现和推荐优秀教师，让优秀教师脱颖而出。

### **三、有关要求**

#### **(一) 加强职称推荐管理**

各地教育行政管理部门应督导中小学学校、幼儿园和教科研机构按规范程序制定本单位教师职称推荐办法（农村学校以乡镇为单位统一制定），经上级教育行政部门备案同意后实施。在推荐过程中，各单位应将本通知执行之日前已完全符合豫人社办〔2022〕67号文件职称评审业绩要求的人员予以优先推荐。严格落实职称评审公开制度，坚持职称政策、推荐办法、年度申报计划、推荐程序、推荐结果“五公开”，申报人员所有申报材料（含单位出具的各类证明材料）在本单位均应公开展示不少于5个工作日，未经展示的材料，不得作为职称评审业绩上报职称评委会。推荐结果在本单位公示不得少于5个工作日。

## （二）加强职称审核管理

严格落实“谁审核谁负责”制度。申报人员所在单位对申报材料真实性负主要审查责任。各级人社、教育行政部门，认真履行审核职责，不得审核职称业绩材料是否符合评价标准。评审委员会承办机构须加强对申报人员业绩材料真实性、有效性、完整性、规范性的核查，确保评审材料真实有效。各级在审核材料时，需要退回申报人补充材料的，一次性告知原因，同一审核层级严禁反复退回、多次无原因退回。对审核不严、把关不严的单位和个人，要进行通报批评；对弄虚作假、营私舞弊的个人，要取消其申报资格，并给予相应的纪律处分；对违规操作、影响职称评审公正性的单位和个人，要依法依规追究责任。

## （三）加强评审专家培训

各级人社、教育行政部门要加强职称评审专家培训工作，让

评审专家及时掌握政策变化情况，提升职称评审业务能力。组建评委会后，评委会要及时组织评委培训，确保开展评审前思想认识到位、政策理解透彻、明晰工作流程、准确把握标准，未达到要求的，不得参加职称评审。

#### （四）加强政策宣传引导

各地人社、教育行政部门要加强宣传，及时将政策变化情况传达到广大教师，引导教师积极参与、树立合理预期。加强舆情监测，按属地负责原则及时化解矛盾，严厉打击炒作中小学教师职称改革热点、捏造不实信息、煽动教师不良情绪等行为，共同营造我省中小学教师职称改革良好氛围。

本通知自发布之日起执行，《河南省中小学教师中高级职称评价标准》（豫人社办〔2022〕67号）中与本通知规定不一致的，按本通知规定执行。



（此件主动公开）

（联系单位：省人力资源社会保障厅人才评价开发处）

