

江苏省教育厅文件 江苏省人力资源和社会保障厅

苏教规〔2016〕1号

省教育厅 省人力资源和社会保障厅 关于进一步做好全省中小学校新进教师 公开招聘工作的意见

各市教育局、人力资源和社会保障局，昆山市、泰兴市、沭阳县教育局、人力资源和社会保障局：

为进一步加强中小学教师队伍建设，体现教师岗位特点，规范中小学教师补充工作，严把教师“入口关”，根据国家和省有关规定，结合我省实际，提出如下意见。

一、指导思想

全面贯彻落实党的教育方针政策，推进全省中小学校人事制度改革，形成科学规范、公平公正的选人用人机制，促进公平就

业。以建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的教师队伍为目标，吸引和选拔优秀人才到中小学校任教，为提升我省中小学教师队伍整体素质，提高教育教学质量，办人民满意的教育提供有力人才支撑。

二、工作原则

(一) 坚持全面覆盖、统一规范原则。除国家政策性安置人员、按干部管理权限由上级任命领导干部等确需采取其他方法选拔任用人员外，中小学校新进教师，一律实行公开招聘。

(二) 坚持按岗招聘、分类管理原则。根据中小学校事业发展需要，在核定的岗位总量内，结合空编情况，按照具体岗位职责和任职条件，采取考试、考察的方法择优聘用。

(三) 坚持公开公平、竞争择优原则。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，公正公开，择优聘用。按照规定程序，实行阳光操作，做到信息公开、过程公开、结果公开，接受有关部门及社会的监督，切实增强透明度，提高公信力。

三、适用范围

全省各级教育行政部门所属公办幼儿园、特殊教育机构、普通中小学、成人初等中等教育机构、职业中学(以下简称中小学)新进事业编制教师的招聘工作，适用本意见。

四、招聘条件

各地制定的教师招聘条件中，应包括以下基本条件：

(一) 具有中华人民共和国国籍，享有公民的政治权利。

(二) 思想政治素质好，热爱教育事业，具有良好的职业道

德。遵纪守法，品行端正。

(三) 持有《教师资格条例》规定的相应教师资格证书。

(四) 具备《教师法》规定的基本学历条件。各地可根据本地教育发展实际，适当提高学历要求。

(五) 身心健康，能适应岗位要求。

(六) 符合招聘岗位所需的其他条件。

五、工作程序

中小学校新进教师公开招聘工作，一般按照制定方案、发布招聘公告、报名与资格审查、考试考核、体检、考察、公示、聘用备案等环节进行。

(一) 制定方案。各中小学校根据编制岗位空缺和当年核定的招聘计划，按人事隶属关系，向同级教育行政主管部门申请招聘计划。各县(市、区)级及以上教育行政主管部门根据申报和本地教育实际，研究制定本行政区域内中小学校新教师招聘方案和招聘公告，经同级人力资源社会保障部门审核后，报设区市(含省直管试点县，下同)人力资源社会保障部门核准。

(二) 发布招聘公告。招聘公告经核准后，及时在设区市人力资源社会保障部门网站上免费发布，并在本地教育、人力资源社会保障部门网站或其他媒体上发布。

招聘公告的主要内容应当包括：

1. 招聘单位的名称、经费性质、地址；
2. 招聘岗位名称、类别、要求、数量；
3. 招聘对象和应聘人员资格条件；

4. 报名方法、报名时间、报名地点、所需提交的材料;
5. 考试考核方式, 考试的时间、内容(或科目), 考试成绩计算方法和公布时间及公布方式;
6. 体检、考察的要求;
7. 招聘结果的公示、公布方式, 举报或投诉电话;
8. 其他需要说明的情况。

报名截止时间距离公告发布时间不少于 10 个工作日。

(三) 报名与资格审查。凡符合条件的人员均可报名应聘。公开招聘原则上采取网上报名, 网上报名时间不少于 3 个工作日。笔试和面试前均应对应聘人员进行资格审查。

(四) 开考比例。原则上按招聘岗位计划数的 1:3 设定开考比例。因层次较高、岗位特殊、专业紧缺、招聘单位离城市较远等原因难以形成竞争需降低开考比例的, 经设区市人力资源社会保障部门同意, 可根据情况适当降低开考比例。

(五) 考试考核。招聘考试一般采用笔试与面试相结合的方式进行。原则上先笔试再面试, 各地也可根据实际先面试再笔试。考试内容要依据教师专业标准, 符合教育教学规律, 分学段、学科测试。笔试主要考察应聘人员的学科(专业)知识和教育教学知识, 且学科(专业)知识和教育教学知识所占分值原则上不得低于卷面总分值的 60%。面试可采用试讲、说课、专业技能测试、综合能力考察等多种方式, 主要考察应聘人员教育教学水平、心理素质、语言表达、协调应变能力、仪表举止、爱好特长等综合素质。面试组织单位应制定面试方案, 并按规定向有关部门报备,

面试评委应以具有资格的同行专家为主。笔试结束后，在笔试合格人员中，按岗位招聘计划数的 1:3 从高分到低分确定面试人选，达不到该比例的，按实际进入人数确定面试人选；因放弃面试等造成空额的，在本岗位笔试合格人员中，按笔试成绩从高分到低分依次递补面试人选。采取先面试后笔试考核方式的，进入笔试范围的人员比例、递补等原则参照先笔试后面试考核方式。

要根据招聘岗位特点，合理确定笔试、面试等各项考试成绩比例和考试合格线。笔试成绩占总成绩的比例不得低于 30%。笔试成绩合格线不得低于笔试总分的 50%；面试成绩合格线不得低于面试总分的 60%；如有其他考试的，合格线不得低于该项考试总分的 50%。

（六）体检与考察。根据公告确定的总成绩计算方法，按岗位招聘计划 1:1 的比例，从高分到低分确定体检人选。体检须在县级以上综合医院进行。体检标准可参照录用公务员的通用体检标准或江苏省教师资格认定体检标准执行。招聘单位根据体检结果组织考察，重点考察思想政治表现、道德品质、相关业务能力和工作实绩等。体检、考察不合格者取消相应资格。如有被取消资格的，招聘单位可在该岗位考试合格人员中按考试总成绩从高分到低分依次递补或一次性递补。

（七）公示与聘用。各地教育局和招聘单位根据应聘者考试总成绩及体检、考察结果，共同确定拟聘人选名单并在设区市人力资源社会保障部门网站上公示，公示时间不少于 7 个工作日。公示期满，对没有异议或者反映问题不影响聘用的拟聘人员，按

照规定程序将有关材料报同级人力资源社会保障部门核准，并办理聘用等手续。如反映问题经查实影响聘用、拟聘人员明确放弃或其他导致拟聘岗位空缺等情形的，可以按有关规定递补。聘用审批后不再递补。

新聘用人员须与拟聘用单位签订规范的聘用合同，未在招聘公告明确的期限内与拟聘用单位签订聘用合同的，取消聘用资格。应届毕业生应在公告规定的时间内取得相应学历和学位，公告中未规定毕业时间的，须在发布招聘公告当年12月底前取得相应学历和学位，否则按不符合报名条件处理。聘用人员试用期按有关规定执行。试用期满考核合格，予以定职定级；考核不合格者，取消聘用。

六、相关要求

（一）坚持以县为主的公开招聘办法，各设区市要积极推进全市统一笔试、县（市、区）统一面试的公开招聘办法。各地组织统一招聘时，如不同学校的同性质岗位合并招聘，应在招聘公告中明确招聘的单位、人数，以及拟聘人员的选岗办法，并且要控制同一岗位的招聘总人数，保障同一岗位的面试评委是同一组人，面试工作在同一天完成。

（二）公开招聘教师，应科学设置招聘条件，不得在民族、性别、身高、毕业院校等方面设置限制性条件（岗位确有需要并经招聘公告核准部门同意的除外）。

（三）各地应将师范生作为中小学教师补充的主要来源，同时鼓励综合性大学非师范专业毕业生从事教师职业。非师范生聘

用为中小学教师后必须参加相应的岗前培训，无教育实习经历的必须安排不少于三个月的教育实习。

（四）对确需引进的高层次人才、特殊教育学校和中等职业学校的专业课紧缺专业人才，公告发布后，可以简化程序，采取直接考核的方式招聘。根据省教育厅、省人力资源社会保障厅等部门联合印发的文件组织招生培养的乡村教师、免费师范生等，按相关文件确定的方式组织招聘。

（五）要充分发挥学校用人主体的作用，调动学校的积极性，按规定聘请一部分招聘学校的相关专家和管理人员参与考试考核工作。经同级教育、人力资源社会保障部门同意后，有条件的高中、中等职业学校可以按有关规定自行组织面试或考核等工作。

（六）在制定招聘条件时，年龄一般应在 35 周岁以下；招聘中级职称及以上或博士研究生等人才的岗位，可按相关规定明确年龄要求。对已聘用在省内中小学校教学岗位工作达 5 年及以上的人员，可以适当放宽报考年龄（不超过 5 年）。

七、纪律监督

（一）实行回避制度。应聘人员与应聘学校负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的，不得应聘与该校负责人员有直接上下级领导关系的教师岗位。

从事公开招聘工作的负责人员及其工作人员与应聘人员有上述亲属关系的，或者有其他情形可能影响招聘公正性的，应当实行回避。

(二) 严肃工作纪律。严禁内部招聘、人情招聘、内定名单、依人画像等。各地要按照省公开招聘有关规定规范操作，自觉接受社会各界的监督。对违反公开招聘纪律的工作人员，按照有关规定追究责任；对违反公开招聘纪律的应聘人员，视情节轻重取消考试或聘用资格；对以不正当手段取得应聘资格的受聘人员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。

八、组织领导

(一) 各地中小学校新进教师公开招聘工作要在当地党委、政府领导下，建立、健全以学校为用人主体，教育行政部门为主导，人力资源和社会保障部门负责指导和监督管理的招聘工作机制，按照事业单位分级管理体制，分层级管理，做到权责清晰、分工明确、责任到人、监管到位。各相关部门和单位要加强沟通，密切配合，确保本地区中小学校新进教师公开招聘工作规范有序开展。

(二) 各地要建立健全新教师补充的长效机制，不断完善招聘制度，积极探索符合不同学段、专业和岗位特点的教师招聘办法。根据教育教学工作需要，在核定的编制总额和年度招聘计划内，及时为中小学补充合格教师，重点做好农村中小学教师的补充工作。要着力解决教师队伍结构性矛盾，重视音乐、美术、体育、英语、信息技术等紧缺学科教师的补充，以满足学校特别是农村学校开齐开足课程的需要。

(三) 各地要切实落实教师“持证上岗”制度，将持有相应的教师资格证书作为教师招聘聘用的前提条件。对私自聘用不具备

教师资格的人员担任教师的相关负责人，予以严肃处理。

本意见未尽事宜，按照国家和省关于事业单位公开招聘有关规定执行。本意见自 2016 年 10 月 1 日起执行。



江苏省教育厅办公室
江苏省教育厅办公室
江苏省教育厅办公室

