附件 4

关于《崇明区深化教师人事管理制度建设的实施意见（征求意见稿）》的专家咨询论证情况报告

根据《上海市重大行政决策程序规定》相关要求，我局邀请市级有关领导和其它区相同部门专业人士，共同对《崇明区深化教师人事管理制度建设的实施意见（征求意见稿）》进行科学论证，2022 年 11 月 10 日，组织专家论证听取意见。有关情况如下：

一、专家组成

我局邀请了 3 位专家进行了论证，具体是：

上海市教育人才交流服务中心副主任潘国俭

上海市松江区教育局副局长朱永

上海市奉贤区教育局组织人事科科长王静

专家的选择按照《上海市重大行政决策程序规定》要求，涵盖政府部门主体、社会组织等方面，坚持专业性、代表性和中立性，与决策事项均无直接利害关系。专家独立开展论证工作，并提出论证意见。市教育人才交流中心为专家论证提供了必要保障，并支持各位专家独立开展工作。

二、专家论证总体情况

（一）制定《崇明区深化教师人事管理制度建设的实施意见

（征求意见稿）》的必要性

《实施意见》体现了《关于进一步加强上海市中小学教师人事管理制度建设的指导意见》（沪教委人〔2021〕1号）《上海市教育委员会关于印发<上海市教师队伍建设“十四五”规划>的通知》（沪教委人〔2022〕6号）《中共上海市崇明区委员会 上海市崇明区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（崇委发〔2020〕3号）等文件精神和要求，是面对崇明教育系统教师队伍问题的一次制度改革，涵盖教师人事管理的各个方面。在“十四五”期间，将对崇明教育改革发展起到前瞻性、引领性和指导性作用，对崇明教育未来发展具有极强的现实指导意义。

（二）《崇明区深化教师人事管理制度建设的实施意见（征求意见稿）》的可行性

《实施意见》总体框架结构合理、路径明确，有上位文件支撑，具有一定的可操作性。文本内容全面、条理清晰、逻辑性强，文字简洁、表述流畅、高度概括，符合规划编制、绩效考核评价等要求，是一份好用、实用、管用的实施意见。

（三）《崇明区深化教师人事管理制度建设的实施意见（征求意见稿）》的科学性

《实施意见》是对崇明教育现状深入调研，在充分比较、预测、政策、综合和调查研究等基础上形成的。体现了未来崇明教育人事管理制度的总体战略部署，对崇明全面深化新时代教师队

伍建设改革具有重要的指导意义。

三、专家意见建议及采纳情况

（一）朱永专家

1.主要意见：第二部分主要任务中“严格教师招聘引进”部分，增加教育人才引进和激励计划内容，针对崇明高端教育人才引进难、骨干教师部分流失的具体问题，在方案中要细化教育人才引进安居等人才奖励计划，以鼓励更多骨干教师投身崇明教育事业。

采纳情况：采纳，改为：建立完善引进优秀教师的绿色通道，逐步推进引进优秀教师的安居工程、人才激励政策等，构筑教育人才高地。

2.主要意见：在“推动教师交流轮岗”部分中，建议明确区分柔性流动（教师流动，但人事关系保留在原单位不动）和有序流动（教师本人和人事关系同步流动至新单位）的不同类型教师流动场景，以应对崇明区校际规模差异大和小规模学校多等现实问题。

采纳情况：不采纳，因为在教师交流轮岗办法中对柔性和有序流动已予以明确。

3.主要意见：意见最后一段，建议改为：中等职业学校和民办学校参照执行，不要忽略民办学校的人事制度改革。

采纳情况：采纳。改为：本实施意见适用范围为本区公办中小学幼儿园在编在岗教职工，中等职业学校和民办学校参照执行，

本意见自印发之日起实行。

（二）潘国俭专家

1.主要意见：在第一段文本中，为“贯彻落实……”增加一个指导文件《上海市教育委员会关于印发<上海市教师队伍建设“十四五”规划>的通知》（沪教委人〔2022〕6号）。

采纳情况：采纳。在第一段中增加该文件。

2.主要意见：在“三、组织保障”的“（三）确保规范有序”中，“学校年度考核、评优评先、职称晋升.....”，建议改为“学校年度考核、评优评先、职称（职务）晋升.....”

采纳情况：采纳。改为：学校年度考核、评优评先、职称（职务）晋升、岗位竞聘等重要信息应予公开。

（三）王静专家

主要意见：在主要任务第八条“逐步建立退出机制”中“压实校（园）长依法治校主体责任，教师年度考核不合格的，学校可调整其岗位和低聘岗位等级”，降低岗位聘任等级，按照事业单位相关人事管理条例规定，应该有一定处理或处分结果后实施。

采纳情况：采纳，改为：压实校（园）长依法治校主体责任，教师年度考核不合格的，学校按照事业单位人事管理制度可调整其岗位和低聘岗位等级。

崇明区教育局

2022年11月17日