# 哲觉镇中心学校本部教师职称评聘及岗位聘用方案(2024.06)

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-08-16

*第一篇：哲觉镇中心学校本部教师职称评聘及岗位聘用方案(2024.06)哲觉镇中心学校本部教师职称评聘及岗位竞聘方案（2024年讨论稿）为进一步深化职称改革，完善专业技术人才评价机制，客观、公正、科学地评价专业技术人员的业务水平，根据《教师...*

**第一篇：哲觉镇中心学校本部教师职称评聘及岗位聘用方案(2024.06)**

哲觉镇中心学校本部教师职称评聘及岗位竞聘方案

（2024年讨论稿）

为进一步深化职称改革，完善专业技术人才评价机制，客观、公正、科学地评价专业技术人员的业务水平，根据《教师法》、《教师资格条例》、《贵州省小学高级、小学中高级教师职务任职资格申报评审条件》（试行）（黔人通[2024]87号文件）、《贵州省事业单位岗位设置管理实施意见》（黔人发[2024]9号）、《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）和有关教育法律法规，结合我校实际，现将2024年制定并实施的原《毕节地区威宁县哲觉镇哲觉小学岗位设置管理工作（竞聘）实施方案》做了修改，制定本了方案。

一、工作原则

1、公平、公正、公开原则

本实施方案初拟后，经考评小组、行政办公会、教职工全体大会讨论通过，报教育局、人事局备案后，组织实施。竞聘工作做到“三公开一监督”，即计分标准公开、考核结果公开、申报推荐和聘任对象公开、接受群众监督。

2、绩效优先原则

注重教师个人业务能力和工作实绩，择优聘任。做到优胜劣汰,能上能下,能进能出,保证教师职称推荐、聘任工作的质量。

3、适当倾斜原则

酌情向任务重的教师倾斜，促进教育均衡发展。

二、竞聘范围和基本条件

1.本校在编在职的专业技术人员（外借人员除外，正式借入人员参加考核，转岗后进行聘用），根据岗位任职条件和要求，按岗聘用，竞聘上岗。竞

聘某一专业技术岗位的教师应取得该专业技术岗位及以上等级的职称资格。

2.坚持四项基本原则，遵纪守法，具有良好的思想政治素质和职业道德，忠诚人民的教育事业，为人师表，教书育人。

3.外语水平，计算机应用能力符合国家和贵州省对外语、计算机应用能力考试的有关规定。普通话应符合相关规定的等级。

4．积极参加继续教育，完成规定的继续教育任务。属教材关考试“五不能”对象者按教育局相关规定执行。

5．现聘任期内年终考核均为合格及以上。6．符合上级及相关文件规定的其他条件。7．现聘任期内没有受党纪、政纪处分。8．身体健康，具备正常履行岗位职责的身体条件

三、工作程序 1．成立工作组织：

①成立以校长为组长、分管副校长为副组长、校务会人员为成员的竞聘工作领导小组，全面组织竞聘工作；

组长：展贵秋 副组长：邓向阳

成员：赵德相 李松 陆家情 王裕康 洪慧 孙早兰 卯应芬 徐永俊

②成立竞聘评审委员会，负责参聘人员资格审查、材料审查、竞聘量化打分等具体工作。委员会由单位教职工全体大会推荐产生。

组长：展贵秋 副组长：邓向阳

成员：赵德相 李松 陆家情 王裕康 洪慧 孙早兰 卯应芬 徐永俊 张艳 曾彦琼 缪金秀 胡云取

③成立竞聘监督委员会或设立竞聘监督员，负责岗位竞聘工作的全程监督，从不参加竞聘的人员中产生2—3人。

此项届时临时确定。

2．符合条件的人员书面申请：凡符合条件者均可在指定时间内向学校竞聘工作领导小组递交书面申请（写清楚参与竞聘哪一级岗位）并附职称资格证书及各种所需证件材料原件和复印件一式三份，未交或不按时交书面申请者，按自愿弃权处理，各种所需证件材料过时不补。

3．评审委员会依据竞聘资格条件进行资格审查，对符合参加竞聘条件的人员进行公示。

4.评审委员会根据《哲觉镇中心学校教职工岗位竞聘细则》对教师个人提供的各种证件材料进行审查并逐一量化打分。

5.复核审查：对上一环节中各种证件材料的认可性和量分进行复核，对有争议的由评审委员会集体现场商议表决确定后统计个人得分，按得分从高到低排序拟聘。

6.公示拟聘人选：对拟聘人员在本单位范围内进行书面公示，时间3—5天。

7．聘任备案。公示结束后，经教育局审核、人事局备案后，由校长或其委托人与受聘人员签订聘用合同，公布聘用结果。

四、竞聘办法及竞聘细则

（一）工作业绩

1.工作量：此项得分即每学期绩效核算中的教学工作量积分加非教学工

作量积分。取评比时限内各学期此项得分的平均数。

2.横向积分：按照学期统考成绩，根据以下积分办法进行排名，全镇第一名至十五名分别记20、19、18„„.6分，第十五名之后统一记3分。上多个课头的，取最好一科和最差一科得分的平均数。完全上术科（非统考统评科目）的教师只要圆满完成教学任务的统一记10分。

同级同科综合排名积分=平均分×0.7+及格率分子×0.2+优秀率分子×0.1+学生数×（0.1）（均分、及格率、优秀率均以全镇进行比较量化）。

3.纵向积分：本学期与上一学期的名次相比，每上升一个名次记1分，前三名名次保持的记2分，名次保持加分与进步名次加分不累计，取较高的一项加分，但此项得分与该学科教学质量名次分（上述第2项该学科得分）之和不超22分；与上学期的名次相比，每下降一个名次扣0.5分。该学科教学质量名次分（第2项该学科得分）减去被扣分后如果低于3分的就直接记3分。

4.课头分：每学期任教课头进行积分，语文2分/课头，数学1.5分/课头，英语、科学1分/课头，品德、五心0.5分/课头，体育、音乐、美术、劳动、班队、综合实践、信息技术、少年宫辅导项目0.3分/课头，一学期内此项分最多不超5分。

（二）工作能力

1.优质课：获市（及以上）、县、乡镇一、二、三等奖分别记7、6、5分； 5、4、3分； 3、2、1分；校级只是第一名记0.5分。必须是层层选拔推荐参加评比的方能记分。逐级组织开展的同一次优质课按最高层次奖对应记分。其余层次奖证不参与累计记分。被市、县教育综合信息平台采用的优质教学资源（录像课）按同级别优质课一等奖记分。

2.示范课：每承担一次市、县、乡镇级示范课且效果良好的分别记3、2、1分。示范课的效果由组织此次活动的领导小组认定并颁发证书，凭组织活动的文件和证书计分。

3.课题实验：最近6个学期内未参与记分的，经县级以上教育行政部门正式行文批准立项而未结题的实验课题，省、市、县级分别给负责人记4、3、2分，其余参与教师不记分。如结题且获奖的负责人按国家级一、二、三等奖记12、11、10分；省级一、二、三等奖记10、9、8分；市级（地级）一、二、三等奖记8、7、6分，县级一、二、三等奖记5、4、3分；课题参与教师按以上规定减2分执行。

4.优秀教学成果：①小学素质教育测试学科在全县同级同类学校前三名（以教育局核算排名为准）的记8分（如第①条计分，接下来的第②条就不再计分）；②教学质量奖（小考奖）：评比时限内获得县教育局小考奖一、二、三等奖的分别加3、2、1分。同一年内任毕业班几个统考科目的只取最好的一个学科进行加分。③音、体、美、科学、信息技术教师本人参加市县教育行政部门、科协组织的各类专业技能大赛获县级、地级、省级的（文本类、课件、课堂片段、录实、录像课、电影课除外）按同类最高级加3、2、1分。同一次逐级推荐参加的不累计记分，只取最高一项计分。

5.教学教研论文：聘期内公开发表在省级以上正式刊物或获省级论文评选一等奖的每篇记3分；公开发表于市级刊物或省级评选二等奖或市级评选一等奖的每篇记2分；发表于县级刊物或省级评选三等奖、市级评选二等奖、县级评选一等奖的每篇记1分。论文记分限2篇。论文认定参照《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）执行。

6.表彰：获市级及以上的表彰记5分，县级记3分，镇级记1分（以证

书和相关文件为依据）。受表彰的荣誉称号认定参照《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）执行。

7.指导学生：辅导学生个人参加教育行政部门组织的各类教育教学竞赛或《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）文件中认可的其它竞赛中获奖的。省级一、二、三等奖分别记5、4、3分；市级一、二、三等奖分别记4、3、2分，县级一、二、三等奖分别记3、2、1分，镇级一等奖记0.5分。辅导集体（3人以上的团队）获奖的按以上规定加1分执行。同一次逐级推荐参加的不累计记分，只取最高一项计分。须提供组织文件，学生获奖证书，教师获奖证书。

（三）出勤

1.以学期为单位进行统计，岗位竞聘时以上一聘期内个学期总计的进行核算。

2.扣分：学期统计旷课每节扣1分，迟到、早退一次扣0.5分，事假每节扣0.1分，病假每节扣0.05分。病事假每天按3节算，集会、升旗、少年宫辅导项目等均按1节算。学期统计缺旷超过（含）10节，事假超过（含）30天，病假超过（含）一学期的（除双休日）不准参与评聘。

3.上级规定的几种特假（如婚假、丧假、产假等）不扣分，公假不算假。

（四）德

1.近三年内违反教师职业道德、教育法律法规及教师从教行为有关规定、工作失误失职造成影响、不服从学校正常的工作安排或其他原因受到纪律处分（警告、记过、记大过等）的一律不准参与评聘。

2.近三年内违反教师职业道德、教育法律法规及教师从教行为有关规定、工作失误失职造成影响、不服从学校正常的工作安排或其他原因被中心

校记不良记录的一次扣3分，被记严重不良记录的一次扣5分，此项累计计入总分。

3.每学期末的民主测评中，在师德师风、政治思想、工作态度及成效、从教行为等方面存在严重问题，测评满意度在70%以下的，每次扣5分。

4.在岗位聘用等工作中无理取闹、故意滋事、行为过激、辱骂、诽谤、威胁工作组人员的经竞聘领导小组集体研究决定，可以将滋事人的岗位等级聘用在最低等级甚至取消竞聘资格，报教育局调离原所在学校。

（五）其他规定

1.教龄：以参加工作时间（提供分配文件）为准，每年记0.2分，按累计分计入总分。此项最高不超过6分。

2.任现职年限：以取得现任专业技术职务任职资格的时间（见现任职称资格证书）为准，每年记0.2分，此项最多不超过5分。

3.近三年内任中层及以上干部（校长、副校长、教务（副）主任、总务（副）主任、党支部书记）的每个学期记1分；大队辅导员、工会主席、教代会主席、教研组长、实验室管理员、图书管理员、报账员、营养餐会计、出纳、食宿管理员每学期记0.6分；其他经学校明确分工参与非教学工作的每学期记0.2分，此项累计计入总分。如有身兼几职的采用累计加分，但最高分不的超过1分。

4、班主任积分，担任班主任的每学期积2分。

5.在新的聘期内（此次聘用起三年内）退休的，若近三年年度考核均在合格及以上且未受过任何处分的，根据本人自身条件优先聘用到已取得职称资格证的最高职称岗位上。

6.评比时限一般是上一聘期开始至下一聘期的六个学期，如申请竞聘同

一岗位等级人员有人在我校工作不满六个学期的，评比时可以选择有可比性的共同时间段（最近一学年或二学年）累计总分进行评比，也可由取得相应职称资格证且先前调入（分配）到本校的教师选择上一聘期内各学期得分的平均分数与后进入本校其他人员调入后各学期得分的均分进行评比，评比时有存在竞争的该岗位先前调入（分配）的教师共同商议表态决定,然后申请竞聘领导小组，由竞聘工作领导小组根据具体情况确定。若教师调入时刚好赶上新一轮岗位聘用，因无法考核量化才调入教师，采用高职低聘原则。

7、在上一聘期内出现下列情形之一的，下一聘期无条件解聘上一聘期岗位。①上一聘期所任学科其中一科教学成绩综合考核连续两个学期倒数3名内的（刚好在最后一聘期内的除外）；②、上一聘期业务常规考核连续两年倒数1名的；③上一聘期内年终考核1年不合格的；④上一聘期内因违纪违法，受党纪、政纪处分的；⑤、上一聘期内因工作失职，给学校工作造成重大影响的。

五、几点说明

1．本方案解释权属哲觉镇中心学校。方案中未尽事宜由哲觉中心校岗位竞聘领导小组参照相关文件相关条款予以解决。

2．证件记分不累计，每个证书只记分一次；

3．凡是学校推荐和评选的材料必须是经校务委员会公开评选，在教职工会上宣布、公示的方为有效证件；

4、前几个学期的教学成绩则根据当时“绩效”考核成绩为准。

哲觉镇中心学校本部 2024年3月28日

**第二篇：哲觉镇中心学校本部教师职称评聘及岗位聘用方案(2024年)**

哲觉镇中心学校本部教师职称评聘及岗位竞聘方案

（2024年讨论稿）

为进一步深化职称改革，完善专业技术人才评价机制，客观、公正、科学地评价专业技术人员的业务水平，根据《教师法》、《教师资格条例》、《贵州省小学高级、小学中高级教师职务任职资格申报评审条件》（试行）（黔人通[2024]87号文件）、《贵州省事业单位岗位设置管理实施意见》（黔人发[2024]9号）、《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）和有关教育法律法规，结合我校实际，现将2024年制定并实施的原《毕节地区威宁县哲觉镇哲觉小学岗位设置管理工作（竞聘）实施方案》做了修改，制定本了方案。

一、工作原则

1、公平、公正、公开原则

本实施方案初拟后，经考评小组、行政办公会、教职工全体大会讨论通过，报教育局、人事局备案后，组织实施。竞聘工作做到“三公开一监督”，即计分标准公开、考核结果公开、申报推荐和聘任对象公开、接受群众监督。

2、绩效优先原则

注重教师个人业务能力和工作实绩，择优聘任。做到优胜劣汰,能上能下,能进能出,保证教师职称推荐、聘任工作的质量。

3、适当倾斜原则

注重偏远学校师资队伍建设，酌情向在边远学校任教或支教的教师倾斜，促进教育均衡发展。

二、竞聘范围和基本条件

1.本校在编在职的专业技术人员（包括正式借调人员）均可参加，根据岗位任职条件和要求，按岗聘用，竞聘上岗。竞聘某一专业技术岗位的教师应取得该专业技术岗位及以上等级的职称资格。

2.坚持四项基本原则，遵纪守法，具有良好的思想政治素质和职业道德，忠诚人民的教育事业，为人师表，教书育人。

3.外语水平，计算机应用能力符合国家和贵州省对外语、计算机应用能力考试的有关规定。

4．积极参加继续教育，完成规定的继续教育任务。属教材关考试“五不能”对象者按教育局相关规定执行。

5．现聘任期内年终考核均为合格及以上。6．符合上级及相关文件规定的其他条件。7．现聘任期内没有受党纪、政纪处分。8．身体健康，具备正常履行岗位职责的身体条件

三、工作程序

1．成立工作组织：①成立以校长为组长、分管副校长为副组长、校务会人员为成员的竞聘工作领导小组，全面组织竞聘工作；②成立竞聘评审委员会，负责参聘人员资格审查、材料审查、竞聘量化打分等具体工作。委员会由单位教职工全体大会推荐产生。③成立竞聘监督委员会或设立竞聘监督员，负责岗位竞聘工作的全程监督，从不参加竞聘的人员中产生2—3人。

2．符合条件的人员书面申请：凡符合条件者均可在指定时间内向学校竞聘工作领导小组递交书面申请（写清楚参与竞聘哪一级岗位）并附职称资格证书及各种所需证件材料原件和复印件一式三份，未交或不按时交书面申请者，按自愿弃权处理，各种所需证件材料过时不补。

3．评审委员会依据竞聘资格条件进行资格审查，对符合参加竞聘条件的人员进行公示。

4.评审委员会根据《哲觉镇中心学校教职工岗位竞聘细则》对教师个人提供的各种证件材料进行审查并逐一量化打分。

5.复核审查：对上一环节中各种证件材料的认可性和量分进行复核，对有争议的由评审委员会集体现场商议表决确定后统计个人得分，按得分从高到低排序拟聘。

6.公示拟聘人选：对拟聘人员在本单位范围内进行书面公示，时间3—5天。

7．聘任备案。公示结束后，经教育局审核、人事局备案后，由校长或其委托人与受聘人员签订聘用合同，公布聘用结果。

四、竞聘办法及竞聘细则

（一）工作业绩

1.工作量：此项得分即每学期绩效核算中的教学工作量积分加非教学工作量积分。取评比时限内各学期此项得分的平均数。

2.教学质量：按照学期统考成绩，根据以下积分办法进行排名，全镇第一名至十五名分别记20、19、18„„.6分，第十五名之后统一记3分。上多个课头的，取最好一科和最差一科得分的平均数。完全上术科（非统考统评科目）的教师只要圆满完成教学任务的统一记14分。

同级同科排名积分=平均分×0.7+及格率分子×0.2+优秀率分子×0.1+学生数×0.1 3.中途接班：刚刚接课的这一学期与上一学期的名次相比，每上升一个名次记1分，名次保持的记2分，名次保持加分与进步名次加分不累计，取较高的一项加分，但此项得分与该学科教学质量名次分（上述第2项该学科得分）之和不超22分；与上学期的名次相比，每下降一个名次扣0.5分。该学科教学质量名次分（第2项该学科得分）减去被扣分后如果低于3分的就直接记3分。接课后的第二学期不予加减分。

4.课头分：每学期任教统考统评的每一个课头记1分，一学期内此项分最多不超5分。（建议按照课型进行积分）

（二）工作能力

1.优质课：获市（及以上）、县、乡镇一、二、三等奖分别记7、6、5分； 5、4、3分； 3、2、1分；校级只是第一名记0.5分。必须是层层选拔推荐参加评比的方能记分。逐级组织开展的同一次优质课按最高层次奖对应记分。其余层次奖证不参与累计记分。被市、县教育综合信息平台采用的优质教学资源（录像课）按同级别优质课一等奖记分。

2.示范课：每承担一次市、县、乡镇级示范课且效果良好的分别记3、2、1分。示范课的效果由组织此次活动的领导小组认定并颁发证书，凭组织活动的文件和证书计分。

3.课题实验：最近6个学期内未参与记分的，经县级以上教育行政部门正式行文批准立项而未结题的实验课题，省、市、县级分别给负责人记4、3、2分，其余参与教师不记分。如结题且获奖的负责人按国家级一、二、三等奖记12、11、10分；省级一、二、三等奖记10、9、8分；市级（地级）一、二、三等奖记8、7、6分，县级一、二、三等奖记5、4、3分；课题参与教师按以上规定减2分执行。

4.优秀教学成果：①小学素质教育测试学科在全县同级同类学校前三名（以教育局核算排名为准）的记8分（如第①条计分，接下来的第②条就不再计分）；②教学质量奖（小考奖）：评比时限内获得县教育局小考奖一、二、三等奖的分别加3、2、1分。同一年内任毕业班几个统考科目的只取最好的一个学科进行加分。③音、体、美、科学、信息技术教师本人参加市县教育行政部门、科协组织的各类专业技能大赛获县级一等奖、地级二等奖以上（含）的（文本类、课件、课堂片段、录实、录像课、电影课除外）记5分。同一次逐级推荐参加的不累计记分，只取最高一项计分。

5.教学教研论文：聘期内公开发表在省级以上正式刊物或获省级论文评选一等奖的每篇记3分；公开发表于市级刊物或省级评选二等奖或市级评选一等奖的每篇记2分；发表于县级刊物或省级评选三等奖、市级评选二等奖、县级评选一等奖的每篇记1分。论文记分限2篇。论文认定参照《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）执行。

6.表彰：获市级及以上的表彰记5分，县级记3分，镇级记1分（以证书和相关文件为依据）。受表彰的荣誉称号认定参照《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）执行。

7.指导学生：辅导学生个人参加教育行政部门组织的各类教育教学竞赛或《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）文件中认可的其它竞赛中获奖的。省级一、二、三等奖分别记5、4、3分；市级一、二、三等奖分别记4、3、2分，县级一、二、三等奖分别记3、2、1分，镇级一等奖记0.5分。辅导集体（3人以上的团队）获奖的按以上规定加1分执行。同一次逐级推荐参加的不累计记分，只取最高一项计分。须提供组织文件，学生获奖证书，教师获奖证书。

8、业务常规按照“绩效竞聘方案”中的条款进行积分。

（三）出勤

1.加分：以学期为单位进行统计。2.扣分：学期统计旷课每节扣1分，迟到、早退一次扣0.5分，事假每节扣0.1分，病假每节扣0.05分。病事假每天按3节算，集会、升旗等均按1节算。学期统计缺旷超过（含）10节，事假超过（含）30天，病假超过（含）一学期的（除双休日）不准参与评聘。

3.上级规定的几种特假和产假不扣分。

（四）德

1.近三年内违反教师职业道德、教育法律法规及教师从教行为有关规定、工作失误失职造成影响、不服从学校正常的工作安排或其他原因受到纪律处分（警告、记过、记大过等）的一律不准参与评聘。

2.近三年内违反教师职业道德、教育法律法规及教师从教行为有关规定、工作失误失职造成影响、不服从学校正常的工作安排或其他原因被中心校记不良记录的一次扣3分，被记严重不良记录的一次扣5分，此项累计计入总分。

3.每学期末的民主测评中，在师德师风、政治思想、工作态度及成效、从教行为等方面存在严重问题，测评满意度在70%以下的，每次扣5分。

4.在岗位聘用等工作中无理取闹、故意滋事、行为过激、辱骂、诽谤、威胁工作组人员的经竞聘领导小组集体研究决定，可以将滋事人的岗位等级聘用在最低等级甚至取消竞聘资格，报教育局调离原所在学校。

（五）其他规定

1.教龄：以参加工作时间（提供分配文件）为准，每年记0.2分，按累计分计入总分。此项最高不超过5分。

2.任现职年限：以取得现任专业技术职务任职资格的时间（见现任职称资格证书）为准，每年记0.25分，此项最多不超过5分。3.近三年内任中层及以上干部（校长、副校长、教务（副）主任、总务（副）主任、党支部书记）的每个学期记0.8分；大队辅导员、工会主席、教代会主席、班主任每学期记0.6分；教研组长、实验室管理员、图书管理员、报账员、营养餐会计、出纳、食宿管理员每学期记0.4分；班主任每期记1分；其他经学校明确分工参与非教学工作的每学期记0.2分，此项累计计入总分。如有身兼几职的只选择其最高一项记分。

4.在新的聘期内（此次聘用起三年内）退休的，若近三年考核均在合格及以上且未受过任何处分的，优先聘用到已取得职称资格证的最高职称岗位上。

5.评比时限以申请竞聘同一岗位等级人员中有可比性的共同时间段（一学年至三学年）为准，具体由竞聘工作领导小组根据情况确定。

6、五、几点说明

1．本方案解释权属哲觉镇中心学校。方案中未尽事宜由哲觉中心校岗位竞聘领导小组参照相关文件相关条款予以解决。

2．证件记分不累计，每个证书只记分一次；

3．凡是学校推荐和评选的材料必须是经校务委员会公开评选，在教职工会上宣布、公示的方为有效证件；

哲觉镇中心学校 2024年3月28日

**第三篇：哲觉镇中心学校教师职称评聘及岗位聘用方案(初步修订参考)**

哲觉镇小学教师职称评聘及岗位竞聘方案

（仅供参考）

为进一步深化职称改革，完善专业技术人才评价机制，客观、公正、科学地评价专业技术人员的业务水平，根据《教师法》、《教师资格条例》、《贵州省小学高级、小学中高级教师职务任职资格申报评审条件》（试行）（黔人通[2024]87号文件）、《贵州省事业单位岗位设置管理实施意见》（黔人发[2024]9号）、《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）和有关教育法律法规，结合我校实际，制定本方案。

一、工作原则

1、公平、公正、公开原则

本实施方案初拟后，经考评小组、行政办公会、教职工全体大会讨论通过，报教育局、人事局备案后，组织实施。竞聘工作做到“三公开一监督”，即计分标准公开、考核结果公开、申报推荐和聘任对象公开、接受群众和上级主管部门监督。

2、绩效优先原则

注重教师个人业务能力和工作实绩，择优聘任。做到优胜劣汰,能上能下,能进能出,保证教师职称推荐、聘任工作的质量。

3、适当倾斜原则

注重偏远学校师资队伍建设，酌情向在边远学校任教或支教的教师倾斜，促进教育均衡发展。

二、竞聘范围和基本条件

1.本校在编在职的专业技术人员（包括正式借调人员）均可参加，根据岗位任职条件和要求，按岗聘用，竞聘上岗。竞聘某一专业技术岗位的教师应取得该专业技术岗位及以上等级的职称资格。

2.坚持四项基本原则，遵纪守法，具有良好的思想政治素质和职业道德，忠诚人民的教育事业，为人师表，教书育人。

3.外语水平，计算机应用能力符合国家和贵州省对外语、计算机应用能力考试的有关规定。

4．积极参加继续教育，完成规定的继续教育任务。按时参加教育局教材关练兵考或提升考，成绩均为合格及以上，属教材关考试“五不能”对象者按教育局相关规定执行。

5．现聘任期内年终考核均为合格及以上。6．符合上级及相关文件规定的其他条件。7．现聘任期内没有受党纪、政纪处分。8．身体健康，具备正常履行岗位职责的身体条件

三、工作程序

1．成立工作组织：①成立以校长为组长、分管副校长为副组长、校务会人员为成员的竞聘工作领导小组，全面组织竞聘工作；②成立竞聘评审委员会，负责对参聘人员进行资格审查、材料审查、竞聘量化打分等具体工作。委员会由单位教职工全体大会推荐产生。③成立竞聘监督委员会或设立竞聘监督员，负责岗位竞聘工作的全程监督，从不参加竞聘的人员中产生2—3人。（按大中小学校确定人员指数）

2．符合条件的人员书面申请：凡符合条件者均可在指定时间内向学校竞聘工作领导小组递交书面申请（写清楚参与竞聘哪一级岗位）并附职称资格证书及各种所需证件材料原件和复印件一式三份，未交或不按时交书面申请者，按自愿弃权处理，各种所需证件材料过时不补（审）。

3．评审委员会依据竞聘资格条件进行资格审查，对符合参加竞聘条件的人员进行公示。

4.评审委员会根据《哲觉镇中心学校教职工岗位竞聘细则》对教师个人提供的各种证件材料进行审查并逐一量化打分。

5.复核审查：对上一环节中各种证件材料的认可性和量分进行复核，对有争议的由评审委员会集体现场商议表决确定后统计个人得分，按得分从高到低排序拟聘。

6.公示拟聘人选：对拟聘人员在本单位范围内进行书面公示，时间5—7天。

7．聘任备案。公示结束后，经教育局审核、人事局备案后，由校长或其委托人与受聘人员签订聘用合同，公布聘用结果。

8、具体操作流程：评审委员会拟定各级岗位→召开教师大会公布岗位情况→参聘教师根据自身条件提出拟竞聘岗位申请→上交各种证件材料→评审委员会根据预定时间召开成员会议组织评审→将评审结果提交督查委员会（监督员）→评审委员会根据督查委员会（监督员）发现问题进行复核审查→将评审结果进行公布公示→无异议后填制相关表册→上交教育局审核→审核通过报人事局备案→再次公示评审结果→公示期满无举报后签订聘用合同。

四、竞聘办法及竞聘细则

（一）工作业绩

1.工作量：此项得分即每学期绩效核算中的教学工作量积分加非教学工作量积分。

2.教学质量：

（1）.按照学期统考成绩，根据以下积分办法进行排名，全镇第一名至十五名分别记20、19、18„„.6分，第十五名之后统一记3分。上多个课头的，取最好一科和最差一科得分的平均数。完全上术科（非统考统评科目）的教师只要圆满完成教学任务的统一记14分。

同级同科排名积分=平均分×0.7+及格率分子×0.2+优秀率分子×0.1+学生数×0.15（2）.中途接班：刚刚接课的这一学期与上一学期的名次相比，每上升一个名次记1分，名次保持的记2分，名次保持加分与进步名次加分不累计，取较高的一项加分，中途接班名次保持和进步得分与该学科教学质量名次分（上述第(1)小项该学科得分）之和不超22分；与上学期的名次相比，每下降一个名次扣0.5分。该学科教学质量名次分（上述第(1)小项该学科得分）减去被扣分后如果低于3分的就直接记3分。接课后的第二学期不予加减分。

（3）.课头分：每学期任教统考统评的每一个课头记1分，一学期内此项分最多不超5分。

（4）、以上三项累计为本学期教学质量分，即本学期教学质量分=教学成绩排名分+中途接班名次保持进步分+课头分。

3、工作业绩=工作量+教学质量。

4、以上各校必须每学期保存并提供原始依据。

（二）工作能力

1.优质课：获市（及以上）、县、乡镇一、二、三等奖分别记7、6、5分； 5、4、3分； 3、2、1分；校级只是第一名记0.5分。必须是层层选拔推荐参加评比的方能记分。逐级组织开展的同一次优质课按最高层次奖对应记分。其余层次奖证不参与累计记分。被市、县教育综合信息平台采用的优质教学资源（录像课）按同级别优质课一等奖记分。

2.示范课：每承担一次市、县、乡镇级示范课且效果良好的分别记3、2、1分。示范课的效果由组织此次活动的领导小组认定并颁发证书，凭组织活动的文件和证书计分。3.课题实验：最近6个学期内未参与记分的，经县级以上教育行政部门正式行文批准立项而未结题的实验课题，国家、省、市、县级分别给课题负责人记5、4、3、2分，其余参与教师不记分。如结题且获奖的负责人按国家级一、二、三等奖记12、11、10分；省级一、二、三等奖记10、9、8分；市级（地级）一、二、三等奖记8、7、6分，县级一、二、三等奖记5、4、3分；课题参与教师按以上规定减2分执行。

4.优秀教学成果：①小学素质教育测试学科在全县同级同类学校前三名（以教育局核算排名为准）的分别记10、9、8分（如第①条计分，接下来的第②条就不再计分）；②教学质量奖（小考奖）：评比时限内获得县教育局小考奖一、二、三等奖的分别加3、2、1分。同一年内任毕业班几个统考科目的只取最好的一个学科进行加分。③音、体、美、科学、信息技术教师本人参加市县教育行政部门、科协组织的各类专业技能大赛获县级一等奖、地级二等奖以上（含）的（文本类、课件、课堂片段、录实、录像课、电影课除外）记5分。同一次逐级推荐参加的不累计记分，只取最高一项计分。

5.教学教研论文：聘期内公开发表在省级以上正式刊物或获省级论文评选一等奖的每篇记3分；公开发表于市级刊物或省级评选二等奖或市级评选一等奖的每篇记2分；发表于县级刊物或省级评选三等奖、市级评选二等奖、县级评选一等奖的每篇记1分。论文记分限2篇。论文认定参照《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）执行。

6.表彰：获国家、省级、市级、县级、镇级的表彰分别记10分、7分、5分、3分、1分（以证书和相关文件为依据）。受表彰的荣誉称号认定参照《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）执行。

7.指导学生：辅导学生个人参加教育行政部门组织的各类教育教学竞赛或《毕节地区中小学教师职称评审工作实施细则》（毕地教【2024】121号文件）文件中认可的其它竞赛中获奖的。国家级一、二、三等奖分别记8、5、4分；省级一、二、三等奖分别记5、4、3分；市级一、二、三等奖分别记4、3、2分，县级一、二、三等奖分别记3、2、1分，镇级一等奖记0.5分。辅导集体（3人以上的团队）获奖的按以上规定加1分执行。同一次逐级推荐参加的不累计记分，只取最高一项计分。评审加分时须提供组织文件，学生获奖证书，教师获奖证书。

（三）出勤

1.加分：以学期为单位进行统计，出满勤的加2分。

2.扣分：学期统计旷课每节扣1分，迟到、早退一次扣0.5分，事假每节扣0.1分，病假每节扣0.05分。病事假每天按3节算，集会、升旗等均按1节算。学期统计累计：缺旷超过（含）10节，事假超过（含）30天，病假超过（含）一学期的（除双休日）不准参与评聘。

3.上级规定的几种特假（如婚假、丧假、产假等）不扣分，公假不算请假。

（四）德

1.近三年内违反教师职业道德、教育法律法规及教师从教行为有关规定、工作失误失职造成影响、不服从学校正常的工作安排或其他原因受到纪律处分（警告、记过、记大过等）的一律不准参与评聘，待其他符合条件教师的竞聘完后安在现有符合条件的空余岗位上。

2.近三年内违反教师职业道德、教育法律法规及教师从教行为有关规定、工作失误失职造成影响、不服从学校正常的工作安排或其他原因被中心校记不良记录的一次扣3分，被记严重不良记录的一次扣5分，此项按次数连续累计计入总分。

3.每学期末的民主测评中，在师德师风、政治思想、工作态度及成效、从教行为等方面存在严重问题，测评满意度在70%以下的，每次扣5分累计入总分。

4.在岗位聘用等工作中无理取闹、故意滋事、行为过激、辱骂、诽谤、威胁工作组人员的经竞聘领导小组集体研究决定，可以将滋事人的岗位等级聘用在最低等级甚至取消竞聘资格，报教育局调离原所在学校。

（五）其他规定

1.教龄：以参加工作时间（提供分配文件）为准，每年记0.2分，按累计分计入总分。此项最高不超过5分。

2.任现职年限：以取得现任专业技术职务任职资格的时间（见现任职称资格证书）为准，每年记0.25分，此项最多不超过5分。

3.担任班主任的每个学期记1分。

4.聘期内自愿申请到教师紧缺的村小任教或支教，且所任学科成绩在全镇统考同级同科排名1—5名（含）的每学期记10分，排名6—10名（含）的每学期记6分，排名11—15名（含）的每学期记3分。此项工作累计计入总分，但最多不超20分。

5.在新的聘期内（此次聘用起三年内）退休的，若近三年考核均在合格及以上且未受过任何处分的，根据本人自身条件优先聘用到已取得职称资格证的符合的最高职称岗位上。

6.评比时限一般是上一聘期开始至现在的六个学期，如申请竞聘同一岗位等级人员中有人在该校工作不满六个学期的，评比时可选择有可比性的共同时间段（最近一学年或二学年）累计总分进行评比，也可由取得相应职称资格且先前调入（分配）到本校的教师选择上一聘期内各学期得分的平均数与后进入本校其他人员最近一学年或二学年中个学期得分的平均数进行评比，具体由取得相应职称资格且先前调入（分配）到本校的教师向竞聘工作领导小组提出申请，然后由竞聘工作领导小组根据具体情况确定。7.中心校上行政班人员岗位聘用积分根据《中心校行政人员考核办法》进行考核后按相关规定执行（办法另制）。

8.商议聘期内没有认真履行相关工作职责和没有达到该岗位等级条件的在新一聘期内将不再聘用原岗位等级，执行高职低聘。各岗位等级所需条件由学校根据相关文件具体拟定并写入本方案。

五、几点说明

1．本方案解释权属哲觉镇中心学校。方案中未尽事宜由哲觉中心校岗位竞聘领导小组参照相关文件相关条款予以解决。

2．证件记分不累计，每个证书只记分一次；

3．凡是学校推荐和评选的材料必须是经校务委员会公开评选，在教职工会上宣布、公示的方为有效证件；

哲觉镇中心学校 2024年3月28日

**第四篇：教师职称评聘方案**

教师职称评聘方案

为了进一步完善我镇的专业技术职称的评聘工作，在全体教师中形成“公开、公正、公平”的竞争局面，根据省、市、县人事局及教育主管部门的有关精神，经学校领导班子会议研究及全体教职工讨论，特制定我镇教师评聘方案。

一、职称兑现人员任教学校及参与支教分值（支教每年加5分）

1、任教于中心校、南洪得1分，任教于三十埠、新民、华城、龙岗、黄浦、张庙、土山、油坊得2分；任教于牛寨、斗镇、青岭、四十埠得3分；

2、支教对象为完小教师数在9人以上（不含9人、班级数乘以1.5人）且年龄在45周岁以下自愿参加人员。支教一年得5分（职称兑现后且年龄在45周岁以下，根据工作需要，有需要支教的，中心校直接安排支教）。

二、评聘条件与考核分值

1．思想政治表现

（1）近五年来，考核一次不合格扣5分，考核优秀每次加2分，累计加分不超过6分。考核办法，查阅证件。

（2）出勤情况。一学年出满勤记5分，旷一节课扣1分，事假一天扣0.1分，病假一天扣0.05分，重大病或住院经县局批准请假后不扣分。考核办法，所在学校证明，考核组抽查学校日志。

2．资历条件：教龄每年按1分累积计算。

3．专业技术工作经历条件

（1）工作量（10分）：教师每周任教课时必须得到16节（含16节），校长、教导主任及相关人员课时参照“绩效工资考核办法”，不足16节，一节扣0.5分，超出部分不加分。考核办法，查阅教师课表、学校总课表。

（2）获奖情况：

A近五年个人获奖：国家级5分、省级4分、市级3分、县级2分、片级镇级1.5分，只以最高级别记一次（如某一层次获奖分名次，市级及以上每低一等次减1分，县级每低一等次减0.5分，片级镇级二、三名为1分）（以上获奖必须是通过中心校及教育体育局上报）。

B指导学生获奖同前A(指导教师有文或有证)；

C任现职以来论文获县级一、二、三等奖分别记2分、1.5分、1分，市级2.5分、2分、1.5分；省级（一等奖3分，二等奖2.5分，三等奖2分）及CN刊物发表文章的记3分；国家级一等奖3.5分，二等奖3分，三等奖2.5分；在《xx教研》上发表文章的记1分，多篇累加不超过1.5分；xx教育网发表论文的记0.5分每次，累积得分不超过1分。市、县级论文多篇累加不超过3分（同级只记最高奖一次）；省级及CN刊物累加分数不超过3.5分；国家级多篇累加不超过4分（相关研究所等获奖论文以省级记分），（所有提供的证件必须真实，弄虚作假一经发现，取消当年兑现资格）。

（3）近五年获得：

县级教学能手加2分，市级教学能手加3分。

县级骨干教师加2分，市级骨干教师加3分。

县级学科带头人加3分，市级学科带头人加5分。

本项记最高得分项，不累计加分。

省级教学能手、省级骨干教师、省级学科带头人直接兑现（无第四大项情况）。

（4）评小高资格年限：每年记1分（评审年限取整数，只进不舍）。

三、教育教学成绩

（1）考核近两学年教学成绩（两学年均分）。以每学期期末文化素质检测及教育教学检查为准。期末文化素质检测全镇第一名12分，每降一名减少1分（记前八名），两学期相加除以2（同时任教两个及以上学科均为前八名，以高者为准；其中一科不在前八名，取均分。中途接班教师上一学年检测非后三名，名次照常，后三名，每升2个档次加1分。），（检测倒数三名分别扣1.5分、1分、0.5分）；教学检查以检查教师作业、备课为准，第一名4分，每降一名减少0.25分，近一学年的成绩相加除以次数为得分（未抽查到教师分值取参与评聘教师分值的平均分）。教师此项成绩得分为以上两项得分之和。

（2）近两学年，全镇综合评估前六名，校长加分，第一名加6分，每降一名减少0.5分，两学年均分（副校长及学校中层此项分值是校长的一半）。

四、有下列情况之一者当年不允许申报聘任专业技术职务

1．职业道德差、乱收费、乱摊派、向学生家长索取钱物的；

2．在五年之内违反计划生育的；

3．未经学校同意在校外兼职的；

4．因体罚学生造成严重后果的；

5．当年受记大过及以上处分的；

6．近三年一年内事假累计超过两个月或病假累计超过半年的；

7．不服从学校工作调配的；

8．近三年中，故意不完成教育教学任务的。

五、评聘方法

1．书面申报：凡符合条件者，均可向学校评聘领导小组送交书面申请，未交书面申请者，按自愿弃权处理。

2．组织考核：由评聘领导小组按本方案集体考核打分。

3．初录推荐：按积分考核结果从高分到低分初录选取。

4．张榜公示：初录结果公示五天，接受群众监督。

5．上报审批

六、以上职称评聘试行方案从2024年1月1日起开始实施。未尽事宜由领导组研究。

七、适用对象：符合晋升、聘任基本条件的人员（2024年1月1日前xx镇中心学校在职在岗教师）。

八、职称评聘领导组

学校专业技术职称评聘工作由职称评聘领导小组组织实施。小组成员如下：

组 长：

副组长：

成 员：

办公室：

（当年参加评聘人员不得进入评审小组）

九、方案解释权在xx镇中心学校办公室。

**第五篇：教师职称评聘推荐方案**

教师职称评聘推荐方案范文

教师专业技术职务评聘工作关系到教师切身利益。为了能将师德高尚、教学成绩突出、既教书又育人的优秀教师推荐到相应的技术职务上来，为使教师职称评聘推荐工作做到公开、公平、公正，依据上级的通知精神并结合我校实际情况，通过教研组讨论、教代会研究，并于XXXX年X月X日下午召开了领导班子、教研组长、教代会成员联系会议，研究制定了依量化评分标准来推荐教师申报高一级专业技术职务方案。具体如下：

一、学历分：

本科学历6分，专科学历4分,中专学历3分。（以毕业证原件为依据）

二、资历分：

1、参加工作以来每年加2分。

2、职称年限加分：参评者达上一级职称评聘资格年限，每超一年加2分。

三、职务分：

任现职以来，担任班主任每年加3分，担任教研组长、学校中层领导每年加2分。（如拥有其中两项或三项者不累加，可取其中最高一项得分。）

四、考勤分：

任现职近三年来，每学期出满勤者加1分。

五、业绩分：

1．获奖成果加分：

（1）任现职以来，荣获国家、省、市、县级先进（优秀）教师（工作者、德育工作者、班主任）的每次分别加8、6、4、2分（可累加，须政府或教育行政部门颁发，以文件及证书原件为依据。）。

（2）任现职以来在说课、公开课、优质课、教学设计、多媒体制作等教学大赛中获一、二、三等奖者：

省级每次分别加：5、4.5、4分；

市级每次分别加：3、3.5、3分；

县级每次分别加：2、1.5、1分。

（以上获奖以证书原件及文件为依据、可累加）

2、任现职以来参加国家、省、市级科研项目研究并获得成果者分别加10、8、6分。（可累加）

3、任现职以来指导学生参加各类竞赛（以省、市、县教育业务部门组织的竞赛为准）的单项奖一、二、三等奖者：

省级每项分别加3、2.5、2分；

市级每项分别加2、1.5、1分；

团体赛加倍计分。

（以上以文件及获奖证书原件为准，可累加。不设优秀指导教师的不加分。）

4、工作量分

上一学学科周课时：各学科标准均为10节（中层班子每周加3节，教研组长每周加2节，班主任每周加2节。各管理岗位折合课时照常计算。可累加。）。

每学期超工作量加3分，满工作量加2分。（以教导处提供的配课表为准。）

六、论文分：

任现职以来，论文发表在国家级报刊每篇加5分、省级报刊每篇加4分（发表所在刊物须为CN类刊物）。获国、省、市、县级教育科研机构（须是教育主管部门主办，以印章为依据，社会团体主办的不加分）论文或征文评选一、二、三等奖者：

国家级每篇分别加5、4、3分；

省级每篇分别加3、2、1分；

（以报刊原件、证书原件为依据，可累加）

七、教师民主测评

满分10分，所有教师参加评分，取平均分。

八、按以上七项累积总从高到低依次推荐，以岗位数额为限。

九、有以下情况者不予推荐：

1、违反《中小学教师职业道德规范》受到处理或考核不确定等次、不合格等次的；

2、受到行政处分未满处分期的；

3、在申报过程中弄虚作假、徇私舞弊或挟私报复的2年内不得申报；

4、近三年来，任一学期累积请假30天或缺勤20天及其以上者当年不予推荐（公差、产假、工伤、婚假、丧假、病假住院、护理父母配

偶子女假除外。请假标准以请假制度为准）。

5、当年推荐参评没通过者，第二年不予推荐。

十、本方案解释权为职称评聘领导小组。

十一、本方案从公布之日起开始实施。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！