**郎溪县中小学教师专业技术岗位内部等级晋升统筹实施方案（试行）**（讨论稿）

为进一步深化我县教师无校籍管理改革，巩固教体系统专业技术岗位统筹成果，充分调动广大教职工工作积极性，规范教体系统专业技术岗位内部等级晋升行为，建立科学合理的岗位竞争激励机制，根据《关于进一步完善全省教育事业单位岗位设置管理的意见》（皖人社秘[2016]317号）、《宣城市人民政府关于加强教师队伍建设的实施意见》（宣政秘[2015]107号）、《中共郎溪县委 郎溪县人民政府关于推行教师无校籍管理改革的实施意见》（郎［2015］46号）和《郎溪县中小学教师专业技术岗位统筹管理实施方案（试行）》(郎教体〔2017〕119号)等文件精神，结合我县实际，制定本实施方案。

一、实施原则

1.坚持公开、公平、公正，平等竞争、择优晋升原则。

2.坚持师德、能力和业绩并重原则。

3.坚持分类统筹与总量控制相结合原则。

4.坚持有利于全县教体事业科学健康发展和教体系统和谐稳定原则。

二、实施范围

全县教体系统在编在岗教职工。

三、晋升条件

**（一）基本条件**

**1.在有关部门核准设置的全县教体系统相应等级专业技术岗位出现空缺的前提下，申报同一专业技术职务内的上一等级岗位的教师须符合以下条件：**

（1）符合专业技术岗位基本任职条件，并能自觉履行相应专业技术职务职责；（由现岗位所在学校出具证明）

（2）有良好师德修养，关心爱护学生，爱岗敬业；（由现岗位所在学校出具证明）

（3）任现职以来，服从工作安排，工作量不低于学校平均工作量（由现岗位所在学校计算并出具证明、查验教师业务档案等材料）；

（4）任现职以来，年度考核均在合格等次以上（由现岗位所在学校出具证明）；

（5）任现职以来，能按质按量完成教育行政部门所规定的各类继续教育培训学时（提供《安徽省专业技术人员继续教育证书》、学时学分认证书等备查）；

（6）申报五级、六级、八级、九级、十一级岗位均须提供近3年原始完整、经验证的授课计划、教案、校本研训活动记录册、任职任课表和总课表。所提供材料须经岗位所在学校校长签字，学校盖章。教育三干（专职督学、教育干事、成技校副校长）等人员须提供近3年所从事工作的过程性材料和总结性材料，相关材料须经县教体局和乡镇分管领导审核、签字和盖章。

**2.任现职以来，有下列情况之一的，暂不予申报同一专业技术职务内的上一等级岗位：**

（1）因违纪违规受党纪、政纪处分且在处分期内的；

（2）因违规补课、违规兼职、违规推销教辅资料及其他违背师德行为被相关部门通报达2次及以上的；

（3）旷工累计达3天及以上的，请事假累计达40天及以上的，未经批准擅自离岗累计达15天及以上的（由所在学校审核并出具相关证明）；

（4）在申报过程中弄虚作假、徇私舞弊，无理取闹或挟私报复的；

（5）有不文明上网行为造成较坏影响而被相关部门查处的；

（6）有其他不适宜申报同一专业技术职务内的上一等级岗位行为的。

**（二）具体条件**

在满足基本条件的前提下，申报同一专业技术职务内的上一等级岗位的具体条件如下：

**1.正高级专业技术职务内部等级岗位**

我县正高级专业技术职务内部等级岗位晋升的具体条件，视情另行制定。

**2.五级岗位(高级专业技术职务)**

任六级岗位满五年以上；能胜任本学科教育教学工作且所从事的工作有显著成绩；任期内有一次校际教育教学公开课(研究课)或校际专题讲座、学术报告，评价优良；有市级及以上课题研究或在正式刊物上发表2篇有一定质量的文章，或在教科研论文评比中获省级及以上奖项；在县内本学科的教育教学或所从事的工作中有一定的知名度，能出色完成县级或学校所布置的公开课、指导教研组、指导青年教师成长等工作。

**3.六级岗位(高级专业技术职务)**

任七级岗位满五年以上；能胜任本学科教育教学工作且所从事的工作有较好成绩；在任期内有一次校际教育教学公开课(研究课)或校际专题讲座、学术报告，评价良好；有县级及以上课题研究或在正式刊物上发表1篇有一定质量的文章，或在教科研论文评比中获市级及以上奖项；是学校本学科的教育教学或所从事工作的主要骨干，能较好完成学校所布置的公开课(研究课)、指导教研组、指导青年教师成长等工作。

**4.八级岗位(一级专业技术职务)**

任九级岗位满五年以上；能较好胜任本学科教育教学工作；在任期内有一次校际教育教学公开课(研究课)或校内专题讲座、学术报告，评价优秀；有结合自身教育教学实践特点和所从事工作的经验总结，在校内交流，并有好评；能较好完成学校所布置的公开课(研究课)、指导青年教师等工作，应是学校本学科的教育教学或所从事工作的骨干。

**5.九级岗位(一级专业技术职务)**

任十级岗位满五年以上；能胜任本学科教育教学工作；在任期内有一次校际教育教学公开课(研究课) 或校内专题讲座、学术报告，评价良好；有结合自身教育教学实践特点和所从事工作的经验总结，在教研组、年级组或有关科室及以上范围进行交流，并有好评；能完成学校所布置的公开课(研究课)等工作，应是学校本学科的教育教学或所从事工作的骨干。

**6.十一级岗位(二级专业技术职务)**

任十二级岗位满五年以上；任期内有两次校内教育教学公开课(研究课)，评价良好；有能结合自身教育教学实践和所从事工作的总结，在教研组、年级组或有关科室及以上范围进行交流，并有好评；能完成学校所布置的公开课(研究课)等工作。

四、赋分项目及标准

**（一）、学历资历**

1.研究生学历15分（不含仅有硕士学位而无研究生学历的），本科学历10分，专科学历6分，中专及以下学历4分。（提供毕业证书原件和复印件）

2.教龄每年计2分。（经人社核定的教龄，学校出具证明）

3.担任现任专业技术职务每年计2分。（提供《专业技术资格证书》）

4.在编在岗男教师年满55周岁、女教师年满50周岁的，加10分。（提供身份证复印件）

**（二）、教育管理**

1.近5年来，担任班主任的，每年计2分。（个人提供班主任工作材料，学校出具证明）

2.近5年来，担任学校中层的，每年计3分。（同时兼任其他职务的不重复计分）（出具相关任职文件）

3.近5年来，担任学校副校级职务的，每年计4分。（同时兼任其他职务的不重复计分）（出具相关任职文件）

4.近5年来，担任学校校长、园长（含主持工作的副校长、副园长）职务的，每年计5分。校长不兼任书记职务的，书记按副校级赋分。（同时兼任其他职务的不重复计分）（出具相关任职文件）

**（三）、荣誉表彰**

1.任教以来，获国务院特殊津贴专家、省政府特殊津贴专家、省特级教师称号的各计30分；获省拔尖人才、省级学科带头人、省教坛新星称号的各计20分；获市级拔尖人才、市学科带头人称号的各计10分；获市级骨干教师、市教坛新星、县学科带头人称号的各计8分；获县级拔尖人才、县级骨干教师等称号的各计5分。（只计一次最高分）

2.任教以来，获全国优秀教师、优秀班主任等称号各计20分；获省模范教师、省优秀教师、省优秀班主任等称号的各计15分；获市优秀教师、市优秀教育工作者、市优秀班主任等称号的各计10分；获县级优秀教师等称号的各计5分。党委表彰系列，比照同层次赋分。（只计一次最高分）

3.任现职以来，获得市级“教科研先进个人”、县级“教学工作先进个人”“教学管理先进个人”加4分，获得县级“教科研先进个人”“优秀教导处（主任）”“优秀教研组（组长）”等加3分，获得省、市、县级“农远应用新星”分别加4、3、2分。（只计一次最高分）

**（四）、教学质量**

1.任现职以来且近5年内，高考学科成绩均分位居市内同类学校第一名计20分，第二名计18分，第三名计16分，以此类推，按2分等差计算。（只计一次最高分）

2.任现职以来且近5年内，高中学业水平考试学科成绩根据考试均分在市同类学校中的位次，第一名为15分，第二名计13分，第三名计11分，以此类推，按2分等差计算。（只计一次最高分，与高考学科成绩不重复计算；无高考学科成绩和高中学业水平考试学科成绩的教师，以任期内学年度期末考试成绩参照本款计分）

3.任现职以来且近5年内，所承担的学科（义务教育阶段）在县级及以上教育部门统一命题、阅卷的考试或抽测中，所任班级的学科成绩（任平行班两个及以上的，以所有班级的平均成绩计算）居全县同层次、同类型学校前六分之一（含）计12分，前四分之一（含）计8分，前二分之一（含）计4分。所提供成绩须先经校长签字、学校盖章，后由县教研室审核、签字并盖章；成绩未签字、盖章或县教研部门无档案的，不予认定。（只计一次最高分）

4.任现职以来且近5年内，音、体、美、书法等非检测学科成绩以辅导学生获奖计分（幼儿园相关学科参照此款执行），具体计分方式详见本实施方案“（五）辅导学生分之（2）”。

**（五）、辅导学生**

1.任现职以来且近5年内，高中学科竞赛，辅导的学生获国家级一等奖10分，二等奖8分，三等奖6分；省级一等奖8分，二等奖6分，三等奖4分，市级一等奖6分，二等奖4分，三等奖2分。同一次竞赛按获奖人数（不超过5人）累积计分。团体以名次设奖的，以设奖数按1:2:3的比例换算为一等奖、二等奖、三等奖计分。同一次竞赛，团体奖和个人奖只计一项。（只计一次最高分）

2.任现职以来且近5年内，音、体、美、书法、信息等学科教师现场辅导的学生获国家级一、二、三名，教师分别计10分、8分、6分（非现场辅导减半计分，下同）；省级一、二、三名，分别计8分、6分、4分；市一、二、三名，分别计6分、4分、2分；县一、二名，分别计4分、2分。同一次比赛按获奖人数（不超过5人）累积计分。团体以名次设奖的，以设奖数按1:2:3的比例换算为一等奖、二等奖、三等奖计分。同一活动，团体奖和个人奖只计一项。（只计一次最高分）

**（六）、教科研类**

1.课题研究得分：任现职以来，国家级教科研规划部门课题立项的计5分，通过国家级验收，另加10分；省级立项的计3分，通过省级验收，另加7分；市级立项的计2分，通过市级验收，另加5分；县级立项的计1分，通过县级验收，另加3分。国家、省、市、县级课题负责人分别另加5、3、2、1分。（只计一次最高分）

2.专业论著出版：任现职以来，公开出版教育教学专著（有ISBN书号）的，独著20分，合著10分（由本人撰写的字数不少于3万字，否则不予赋分）。（只计一次最高分）

3.专业论文发表：任现职以来，在相关专业学术刊物（有CN或ISSN刊号）上发表的，国家级刊物每篇计10分，省级刊物每篇计8分，市级刊物每篇计5分。（只计一次最高分）

4.专业论文获奖：任现职以来且近5年内，论文（仅指教育主管部门发文组织的评选）国家级一等奖10分，二等奖8分，三等奖6分；省级一等奖8分，二等奖6分，三等奖4分；市级一等奖6分，二等奖4分，三等奖2分；县级一等奖4分，二等奖2分，三等奖1分。（只计一次最高分）

5.教学设计获奖：任现职以来且近5年内，教学设计（仅指教育主管部门发文组织的评选）国家级一等奖8分，二等奖6分，三等奖4分；省级一等奖6分，二等奖4分，三等奖2分；市级一等奖4分，二等奖2分，三等奖1分；县级一等奖2分，二等奖1分。（只计一次最高分）

6.课堂教学比赛：任现职以来且近5年内，教育主管部门发文组织的优质课比赛国家级一等奖15分，二等奖12分，三等奖10分；省级一等奖12分，二等奖10分，三等奖8分；市级一等奖10分，二等奖8分，三等奖6分；县级一等奖8分，二等奖6分，三等奖4分。教育主管部门发文组织的其他类型比赛（含教学基本功比赛、一师一优课、微课等）降一档且按其二等奖计分。（只计一次最高分）

**（七）、综合测评**

教育教学综合测评结果连续两学期在校排名居前三分之一的，下一年度在岗位等级晋升考评中加5分；教育教学综合测评结果连续两学期在本校排名后5%的，下一年度在岗位等级晋升考评中减5分。

五、实施步骤

全县教体系统每年开展一次专业技术岗位内部等级晋升工作，并完成聘用手续。具体步骤如下：

**（一）公布空缺职数**

每年县教师管理服务中心公布教体系统各类型不同层级岗位职数空缺情况（全县划分为城区初中、城区小学、农村初中、农村小学、幼儿园、高中<中职>和其他等七种类型），有空缺职数的岗位，有关教师方可申报晋升。

**（二）教师个人申报**

符合晋升条件的教师，在县教师管理服务中心公布各层级岗位职数空缺情况后**，①**先向**现岗位所在学校**提出申请（填写附件2《申请表》、附件3《评分表》），并提供个人相关材料原件或相关证明材料（按“晋升条件”和“赋分项目”两类装订，并附材料目录）；**②**再由现岗位所在学校对其相关材料进行审核并公示附件3《评分表》，公示无异议后，校长签字盖章；**③**最后教师个人将相关材料与申请表、评分表等一并上报县教师管理服务中心。学校同时上报附件4《汇总表》纸质稿和电子稿。

内部等级晋升采取逐级晋升的办法进行，不得越级申报。

始终奋战在教学一线且符合晋升条件的教师，退休前1年申报同一专业技术职务内的上一等级岗位，个人先向学校提出申请，经所在岗位学校审核把关并在校内公示无异议后，再向县教师管理服务中心提供学校相关证明材料、公示原始材料和个人晋升条件材料，经县教师管理服务中心审核合格后，直接进入名单公示阶段。

**（三）组织专家评审**

在申报教师具备晋升条件的前提下，县教育主管部门组织专家对其提交的材料进行综合评审，根据得分高低，按当年各类型不同层级岗位空缺数1:1的比例提出推荐人选。

**（四）公示人选名单**

拟晋升人员名单报郎溪县中小学教师专业技术岗位内部等级晋升工作领导组批准，并经公示无异议后，按规定程序办理相关手续。

六、相关要求

**1.思想认识到位。**中小学教师专业技术岗位内部等级晋升方式改革是专业技术岗位统筹管理的深化和拓展，是教师无校籍管理改革的重点、难点和焦点问题之一，关系到广大教师的切身利益。各校要高度重视，加大宣传力度，做到人人知晓、个个明确，确保改革顺利推进。

**2.组织保障到位。**专业技术岗位内部等级晋升工作涉及面广，关联部门多，时间紧、任务重，各校要成立以校长为组长，有关部门负责人和教职工代表参加的岗位内部等级晋升工作领导组（不少于5人，其中教职工代表应占1/3以上），组织、落实相关工作。

**3.责任落实到位。**岗位内部等级晋升工作社会影响大、关注程度高，学校对申报人员的基本信息和材料要严格审核把关，按标准核查、按程序公示、按要求上报，谁审核谁负责、谁签字谁负责，实行责任追究制。

郎溪县教育体育局

2018年2月27日