**深圳第二外国语学校专业技术职务（岗位）评聘和职级晋升办法**

**第一章总则**

**第一条**为深化学校人事制度改革，落实用人自主权，充分调动广大教师的积极性，根据国家、广东省深化中小学校教师职称制度改革精神，参照深圳市人力资源与社会保障局、深圳市教育局联合印发的《深圳市深化中小学教师职称制度改革试点方案》（深人社发[2015]107号）等文件，制定本办法。

**第二条**本办法所称教师，是指在深圳第二外国语学校从事教育教学工作、具备高中阶段教师资格在编在岗人员。

**第三条**教师专业技术职务（岗位）评聘（以下简称评聘）实行“评聘合一”，即学校按照高级、一级、二级、三级教师专业技术职务（岗位）评聘条件，根据岗位和教师实际情况，开展评聘工作，择优产生拟聘人选，并聘用相应的专业技术职务（岗位）。正高级教师专业技术职务（岗位）评聘工作按省有关规定开展。

**第四条**　本办法须经学校教师大会（教师出席人数不少于全体教师的90%，下同）讨论，并获半数以上出席会议教师表决同意，方可报深圳市教育局备案，学校根据备案意见组织实施。

**第五条**学校相应的评聘实施方案依据本办法制定。

**第六条**　教师专业技术职务（岗位）空缺时，学校将根据发展需要，投放一定数量的专业技术职务（岗位）职数，统筹用于本校教师评聘和人才引进。学校人才引进按照事业单位有关管理规定办理。

**第七条**　本校评聘工作接受深圳市人力资源与社会保障局、深圳市教育局的统筹协调和指导监督。

**第二章评聘条件**

**第八条**　我校职称评聘条件是依据《深圳市深化中小学教师职称制度改革试点方案》的规定，“按照不低于广东省试点市中小学教师水平评价标准执行”，参照《广东省试点市中小学教师职称评审办法》（粤人社发[2013]214号）进行制定。

评聘采取量化考核和定性评价相结合的方式，分为积点总分考评和绩效说明考评。具体办法见附件1-9。

**第三章评聘组织**

**第九条**　学校组建评聘领导小组、评聘委员会和评聘监督委员会。

评聘领导小组负责制定学校教师专业技术职务(岗位)评聘的重大原则、总体方案，指导、协调、推动、督促学校职称评聘工作的开展。

评聘委员会负责组织开展各级别教师专业技术职务（岗位）的评审工作。

评聘监督委员会负责对学校教师专业技术职务（岗位）评聘的相关事务性工作监督。

**第十条**学校组建评聘委员会，由各部门推荐候选人名单，全教会民主评选正式委员13人，候补委员12人。

评聘领导小组和评聘委员会组成人员，学校另行下文通知。

**第十一条**学校组建评聘监督委员会，由各部门推荐候选人名单，全教会民主评选正式委员5人，候补委员1人。

监督委员会负责评聘全过程监督，包括评前公示、评聘结果公示期间异议的受理和核实、列席评聘委员会会议、评聘委员会投票监票、监督并确保评聘工作按照规定程序开展等。

监督委员会组成人员，学校另下文通知。

**第十二条**参与当次评聘或受党纪政纪处分期间的人员，不得担任评聘委员会、监督委员会委员。评聘委员会和监督委员会的成员不可相互兼任。

**第十三条**评聘委员会委员享有以下权利：

（一）对实施办法、评聘方案等的查询权和知情权；

（二）对申报人员的评价权和表决权；

（三）本办法和相关法律法规规定的其他权利。

**第十四条**监督委员会委员享有以下权利：

（一）对实施办法、评聘方案等的查询权和知情权；

（二）对学校、评聘委员会开展评聘工作的全程监督权；

（三）对申报人员档案等相关资料的查询权；

（四）实施办法和相关法律法规规定的其他权利。

**第十五条**评聘委员会、监督委员会委员应严格遵守以下纪律，履行相应义务：

（一）按时参加评聘会议；

（二）除公示情况外，不泄露评聘会议讨论和表决情况，不对外接受或答复对评聘会议情况的查询；

（三）无论担任何种行政领导职务，评聘会议中不得有行政干预的言行；

（四）坚持客观、公正、准确的评聘原则，认真履行职责，不得徇私、放宽标准条件以及出现其他有碍评聘公正的行为；

（五）自觉接受监督；

（六）参加评聘的有评聘委员会的直系亲属时，本人应予回避或被告知回避；

（七）实施办法和相关法律法规规定的其他要求和义务。

**第十六条**评聘委员会、监督委员会组成人员名单和人员分组情况须在本单位进行公示，公示期为3个工作日。

**第四章评聘程序**

**第十七条**制定学校教师专业技术职务（岗位）评聘实施办法和方案，组建评聘工作机构和监督机构，在学校评聘实施办法获市教育主管部门批准后，开始组织评聘工作。

**第十八条**学校公布评聘方案，明确专业技术职务（岗位）数，以及评聘条件、程序安排、时间进度等内容。

符合相应层级（等级）专业技术职务（岗位）评聘条件的教师，向学校提出申报，经审查合格的，填写《深圳市中小学教师专业技术职务（岗位）评聘登记表》并提交申报材料。

**第十九条**评聘委员会将资格审核情况在校内进行评前公示，公示期为3个工作日。

**第二十条**符合二、三级教师专业技术职务（岗位）评聘条件的申报人员，根据其现实表现和教育教学业务情况，参照教育、人事部门原认定二、三级教师资格的办法执行。

**第二十一条**符合高级、一级教师专业技术职务（岗位）评聘条件的申报人员，按如下流程评审：

（一）制定方案并公示。

（二）以多种方式面向全体教师（座谈会、张贴方案）征求意见，确定方案。

（三）采取量化考核和定性评价相结合的方式，分为积点总分考评和绩效说明考评。

（四）积点评分、排序。

由人事部门依据《深圳第二外国语学校中高级教师岗位聘任及岗位工资级别升级方案》（附件1），对符合参聘资格的申报人员进行排序评分，根据下一年度中高级专业技术岗位拟空余职数，按2倍比例确定绩效考评入围名单。

（五）积点考评排序结果及绩效考评入围名单公示。

（六）入围人员填写《深圳第二外国语教师绩效说明》（附件3），参聘资料全校公示，并提交评聘委员会审核。

（七）各部门、各科组对入围的待聘人员进行投票排序，排序结果供评聘委员会使用。

（八）评聘委员会组织绩效考评。

1．符合副高级专业技术职务（岗位）评聘条件的入围人员，评聘委员会委员依据本办法，并依据个人业绩资料（见附件3），在参照民意测评的基础上，分别对入围的待聘人员组织面试答辩并进行评价打分，去掉最高分、最低分，取其平均分为绩效考评分。按照各50%的比例折算积点考评分和绩效考评分，总分从高到低依次排序，依据副高级专业技术岗位空余职数，确定拟聘名单（若多人总分相同且恰好排在空余职数处，按绩效考评分高者优先聘任）。

2．符合中级专业技术职务（岗位）评聘条件的入围人员，评聘委员会根据《深圳第二外国语学校中高级教师岗位聘任及岗位工资级别升级方案》（附件1）结合个人绩效说明，进行综合评议，采取无记名方式投票表决，同意票数超过出席会议委员人数二分之一的申报人员，按总票数从高到低排序，依据中级专业技术岗位空余职数，确定拟聘名单。

3.教师专业技术岗位同级内晋升条件：高级、中级及以下职级均须达到以下全部条件，否则，不予评聘职称或不予同级内晋升。

1)服从学校工作安排；

2)一个学年度的课时点数要求不低于全校教师平均点数的70%；

3)没有违背《深圳市教育局关于教师师德师风工作规范的规定》的行为。

4)每个学年度，向学校提供2000字以上的校级及以上的教育教学文章不少于一篇（包括八大学堂讲稿、校刊、校报投稿、国旗下讲话等）；

5)近三年在本校的学生满意度平均值达到70%以上。

（九）结果公示。

（十）校长聘任。

公示期间无异议，报校长办公会复核后，由校长批准正式聘任。

**第二十二条**校长办公会根据综合评审组报送的拟聘人选，研究确定各专业技术职务（岗位）聘任人选。

**第二十三条**学校将校长办公会批准的聘任人选进行公示，公示期为7个工作日。

**第二十四条**经公示无异议的拟聘人选，学校印发专业技术职务（岗位）评聘结果文件，校长签发专业技术岗位聘书，并按照事业单位聘用制度的有关要求，聘用相应的专业技术职务（岗位），享受相应的工资福利待遇。

获聘教师填写《深圳市中小学校教师专业技术职务（岗位）评聘登记表》，学校存入受聘人员的个人人事档案。

**第五章聘后管理**

**第二十五条**学校教师专业技术职务（岗位）聘任后，实行聘期管理，每个聘期原则3年，聘用期满全员重新聘任。

**第二十六条**加强岗位考核，建立教师专业技术职务（岗位）退出机制，实现人员能上能下。聘用期内，出现下列情形之一者，解聘（辞聘）其专业技术职务。

1.在年度教学岗位聘任中，考核结果为不合格者。

2.一学年内，受到学生或家长投诉2次以上，且情况属实的。

3.出现重大责任事故、教学事故者。

4.连续两个年度学生评教满意率平均60%以下者。

**第六章纪律与监督**

**第二十七条**召开评聘委员会会议时，委员应全部出席。出席委员应独立作出投票决定，不得投弃权票。

评聘委员会、监督委员会委员违反相关纪律的，按照事业单位工作人员有关处分规定严肃处理。

**第二十八条**评前公示及评后公示期间，对公示情况有异议的，须向监督委员会提交具名书面说明材料。未具名或书面说明材料与公示情况不相关的，监督委员会可不予受理。

**第二十九条**校内评前公示期间有异议的，由监督委员会组织核实，核实情况反馈有异议的人士、书面提交评聘委员会，并在评聘委员会会议进行讨论。讨论情况作为委员投票的参考。

**第三十条**校内评后公示期间有异议的，由监督委员会组织核实，核实情况反馈有异议的人士、书面提交评聘委员会会议讨论，并进行无记名投票表决，根据多数票的处理意见做出最终处理决定。拟聘人选如需调整的，调整情况同步进行公示。

**第七章附则**

**第三十一条**本办法未作规定的事宜，按事业单位有关管理规定执行。本办法与上级政策不符的，以上级文件内容为准。

**第三十二条**本办法由深圳第二外国语学校教师专业技术职务（岗位）评聘领导小组负责解释。

**第三十三条**本办法自印发之日起施行。

**第八章附件**

**附件1：深圳第二外国语学校中高级教师岗位聘任及岗位工资级别升级方案**

**附件2：深圳第二外国语学校教师专业技术职务（岗位）评聘标准**

**附件3：深圳第二外国语学校教师绩效说明**

**附件1：**

**深圳第二外国语学校中高级教师岗位聘任及岗位工资级别升级方案**

**（积点累计办法）**

**一、制定本方案的目的**

为了引导、鼓励学校教职工认真履行岗位职责，高质量完成本职工作，决定在中、高级教师岗位聘任及岗位工资级别升级中采用积点制，实现制度层面调动全体教职工的工作积极性和创造性，共同促进学校发展。

**二、制定本方案的原则**

（一）以学校发展为导向。

（二）公开、公平、公正。

**三、本方案中的相关概念解释**

（一）教师专业技术岗位分为初级、中级、高级。

1.初级教师岗位满足基本转岗要求，基本岗位绩点平均不低于100点，经考核合格即可转为中级岗位。

2.中级和高级教师岗位均受职数及任职条件限制。

（1）中级教师专业技术岗位，按照中级教师专业技术岗位聘任办法进行竞聘，一旦获聘，中级教师岗位工资相应地调整为十级。

（2）高级教师专业技术岗位，按照高级教师专业技术岗位聘任办法进行竞聘，一旦获聘，高级教师岗位工资相应地调整为七级。

（二）初级、中级、高级等教师技术岗位的级别。

1.教师专业技术岗位共设置13个等级，正高级岗位为1—4级（由省级主管部门审批）；

2.高级岗位（高级教师）分为五、六、七级；

3.中级岗位（一级教师）分为八、九、十级；

4.初级岗位（二级教师、三级教师）分为十一、十二、十三级；

（三）岗位工资级别升级

1.本方案中岗位工资级别升级指：初级中的十三级升十二级，十二级升十一级；中级中的十级升九级，九级升八级；高级中的七级升六级，六级升五级。

2.中级教师岗位聘任：由原初级教师岗位获聘到中级教师岗位后，岗位工资级别升为十级。

3.高级教师岗位聘任：由原中级教师岗位获聘到高级教师岗位后，岗位工资级别升为七级。

（四）积点制。

学校每年度对教师的基本工作、兼职工作及其它学校工作、教师专业发展状况等进行质和量的考核，并对每个项目赋予一定的积点，将所有项目的积点累加形成该年度的年度积点。

根据不同的需要，从不同的年限开始累加多个年度的年度积点，以形成总积点。

**四、积点的类别及累积计算**

（一）积点的类别。

积点类别分为基本岗位积点、兼职岗位积点、奖励性积点、个人资历四类。

**1.基本岗位积点：**指以一年为单位，根据各岗位的职责和要求确定的满工作量为标准，如果满工作量，即可获得满工作量的基本岗位积点，如果不满工作量，则按实际工作量和满工作量比例给予一定的扣除。各岗位满工作量的标准由学校根据岗位职责和要求确定。

**2.兼职岗位积点：**指在基本岗位满工作量的前提下，对个人承担的其它兼职工作赋予相应的兼职岗位积点。兼职多个岗位时，岗位积点累加计算。对于计入基本岗位积点的兼职，不计算兼职积点。

**3.奖励性积点：**指学校每学期或者每学年度对基本工作岗位、兼职工作岗位及其它工作进行考核评价，根据考核结果，给予相应级别的积点奖励，上级政府主管部门给予的奖励（含市、省、国家级），则按校级奖励积点的一倍进行奖励，同类奖励只计算一次。

**4.个人资历积点：**

（1）工龄分：自竞聘人员参加工作之月计起（以人事档案的第一份履历表为准），每月0.4分。

（2）市龄分：自竞聘人员正式调入我市工作当月计起（以到主管部门报到时间为准），每月0.6分。

（3）职称资格分：自取得拟竞聘的专业技术职称资格时间计起（以证书为准），每月0.8分。

（4） 获得全日制研究生学历和硕士学位者加4分；获得全日制研究生学历和博士学位者加10分。有研究生学位者视为研究生对待。

（二）积点类别的项目名称及赋值。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **积点**  **类别** | **项目** | **赋值(积点数)** | **备注** |
| **基本岗位积点** | 基本工作量  满量 | 100 | 语文、数学、英语10节/周；物理、化学、生物、政治、历史、地理12节/周；体育、艺术、综合实践、信息技术、辅导中心14节/周。高三高考科目10节/周，高三高考综合科目两个班为满工作量。 |
|  | 科组长、备课组长 | 科组长45、备课组长20 | 按照学校制定的岗位职责进行考评、科组长、备课组长竞争上岗 |
| 主任、副主任、部门干事 、年级长、副级长、班主任 | 45 | 按照学校岗位需求情况，实行竞争上岗。 |
| 校级领导 | 60 |  |
| 兼职校刊、校报编辑工作、青蓝工程指导教师 | 10 | 提供工作量记录和指导记录 |
| 学术委员、学堂干事、部门主管 | 15 |  |
| 教科研情况 | 在研的校级课题：主持人7，成员排序前三位4，其他成员2；  在研的市级及市级以上课题：主持人11，成员排序前三位6，其他成员3。每年提交一项最高级别的发表论文：  校级5点、市级10点、省级20点、国家级30点。 | 校，市、省、全国教育行政部门或直属学会立项的课题，（含子课题）。不同级别的相同课题，按一个计，取最高分。每人每学年最多计两个课题 |
| 八大学堂选修课主讲教师、社团指导老师、导师制导师、工会委员、工会组长 | 5个积点，工会组长4个积点。 |  |
| 心理咨询师 | 15 |  |
| 参与临时招生工作 | 2 |  |
|  | 替事假、病假、婚假老师顶岗代课 | 每带一节加0.2积点。 | 以教务处调课单据为依据 |
| **奖励性积点**  **奖励性积点** | 学生满意度调查 | 每学年进行2次满意度调查，每次满意度达80%以上，可获得5个积点奖励。 |  |
| 出勤奖 | 20 | 全校集会、部门会议、科组、备课组、班主任例会等缺席一次扣除1个积点，扣完为止。部门负责人负责考勤，提供考勤记录。 |
| 高三（初三）教师、多语种班项目 | 被聘可获30个奖励积点；完成高考（中考）预定指标另加5个奖励积点。 重点生指标每多超一个加10个点，本科生指标多超一个加6个点。 | 多语种班和毕业班教师不重复计算。 |
| 超工作量 | 每超1节课奖励0.2个积点。 |  |
| 各类公开课 | 校级示范性公开课课改实验课每一节课奖励2个积点。  市级（及以上）示范性公开课每一节课奖励5个积点。 | 提交教学设计，由教学主管部门审请批准，听课人数不少于5人，提交听课人签名表。 |
| 八大学堂精品课程 | 课程被评为精品选修课的任课老师每学年有2次，每学期可获得3个积点。 | 以学校评选结果为依据。 |
| 中学生奥林匹克竞赛、学科竞赛、外语竞赛、综合、通用类比赛 | 学生进入国家集训队或以上，可获得5×（学生数）个积点。省级以上3×（学生数），市级以上1×（学生数） |  |
| 学段考命题、审题、学段考成绩优秀者 | 按照教务处安排表为依据，一等试卷可获得3个积点，二等试卷2个积点，三等试卷1个积点。以教务处学段考考试简报为依据，学段考试成绩综合排名（进步幅度，有效分，B值，排名）在同备课组内位列前50%的，奖励科任老师6个积点。班级综合排名在前50%的班级，奖励班主任8个积点，科任老师奖励2个积点。 | 命题不合格试卷，除追究责任之外，取消任何积点奖励。 |
| 优秀特色学科组 | 市级以上科组成员人均获得2个积点。科组长另奖励5个积点。校级优秀的，人均0.5个积点，科组长另奖励2个积点。 | 学科组申报，由上级或学术委员会负责评定。 |
| 学年度考核评优 | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | 奖项名称 | 奖励积点 | 奖项名称 | 奖励积点 | | 校级优秀（含优秀班主任或工作人员或优秀课题组主持人或课题组科研骨干） | 5 | 深圳市级优秀 | 10 | | 学校年度考核优秀 | 6 | 省级优秀 | 15 | | 教育系统表彰高考工作先进个人（学科先进个人） | 6 | 国家级优秀 | 20 | | 评优积点原则上一个学年内不重复计算，取最高值。优秀班主任积点与优秀教师积点可以累加，但若有市级优秀，在该市级优秀积点将顶替优秀教师或优秀班主任，看市级优秀的评选是侧重教学，还是班级管理，如果无法判断，则定为侧重教学。 |
| 专家、特级教师名师、名班主任、骨干教师、教坛新秀 | 教育科研专家工作室主持人、名师工作室主持人、名班主任、骨干教师、教坛新秀等市级认定当年一次性奖励10个积点，省级认定当年一次性奖励15个积点。特级教师一次性奖励20个积点。 |  |
| **个**  **人**  **资**  **历**  **积**  **点** | 工龄 | 自竞聘人员参加工作之月计起（以人事档案的第一份履历表为准），每月0.4分。 |  |
| 市龄 | 自竞聘人员正式调入我市工作当月计起（以到主管部门报到时间为准），每月0.6分。 |  |
| 职称资格 | 自取得拟竞聘的专业技术职称资格时间计起（以证书为准），每月0.8分。 |  |
| 研究生学历（位） | 获得全日制研究生学历和硕士学位者加4分；获得全日制研究生学历和博士学位者加10分。有研究生学位者视为研究生对待。 |  |

备注：积点管理系统记录的是全校教职工在学校工作岗位上，工作量的记录，不在学校工作岗位（含病假、事假、出国进修等等）一律不记录积点。

（三）每学年度的积点计算。

学校建立积点制记录的电子业务档案，在每学年度的9月20-30日期间录入上一年度（上学年的8月1日——次学年的7月31日）的积点，以形成新的积点数。新积点生效日期为每年的10月1日。

（四）总积点的累加和排序。

1.每人每学年所得积点=基本岗位积点+兼职岗位积点+奖励性积点+个人资历积点。

总积点根据不同的需要，从不同的年限开始累加多个年度的年度积点，形成总积点。

2.在使用积点时，调取每位教职工的累加积点，累加积点的起点从取得岗位工资薪级的学年度开始。

3.排序时，每一级岗位工资的教职工进行排序。

例：已获评中级技术岗位职称，岗位工资薪级在十一级的教职工进行排序。

**五、积点与中高级岗位聘任的联动关系**

1.每位教师所累积的总积点数将作为学校中高级教师专业技术岗位聘任和岗位工资薪级升级的依据。

2.当副高级教师专业技术岗位（岗位工资薪级为七级）出现空缺时，人事部门以获得八级岗位工资的时间为起点，对八级岗位工资的所有教师的积点进行求和和排序，排序结果作为岗位聘任的入围依据。

3.当中级技术职称岗位（岗位工资薪级为十级）出现空缺时，人事部门以获得十一级岗位工资的时间为起点，对十一级岗位工资的所有教师的积点进行求和和排序，排序结果作为岗位聘任的入围依据。

**六、积点与岗位工资的联动关系**

当X（X=5、6、8、9、11、12）级岗位出现空缺时，人事部门对所有获得X+1级的教师从获得X+1级岗位工资以来的年度积点进行求和，并对求和结果进行排序，排序结果作为岗位升级的入围依据。

**七、附则**

1.中高级教师专业技术职务（岗位）聘任和所有岗位工资级别升级从方案被全教会通过之日起执行。

2.因学校岗位设置的变化，兼职岗位项目内容每年可增减。

**附件2：**

**深圳第二外国语学校教师专业技术职务（岗位）评聘标准**

**（绩效考核办法）**

**一、目标**：旨在以学术研究的高度，促进专业发展的深度，突出对教育工作的实际贡献。

**二、评聘要求**

（1）从教学绩效类、教育与管理类、专业发展类三个维度**进行评议。**

（2）提交的个人情况说明必须在现聘岗位期间。

（3）提交的个人材料必须真实有效，否则取消当次参聘或升级资格。

**三、评聘标准（总分：100分）**

**（一）教学绩效与专业发展（共60分）**

**1．教学绩效类（50分）**

（1）以学期为单位，聘任期内每一阶段都承担满量教学任务：（10分）

是（ ）

否（ ）

情况说明：

（2）教学效果良好（段考教学质量评估、排名、进步率、学科竞赛、高考等等）（10分）

情况说明：

（3）教学行为规范，无违反学校教学常规要求行为（即教学事故，如无故缺课或缺监考、上课或监考迟到、打骂学生、课堂秩序混乱、试题泄露、不执行或未完成教学计划、有偿家教等等）：（10分）

是（ ）

否（ ）

情况说明：

（4）积极承担学校八大学堂、校本选修课、社会实践课等课程的开发与实施，教学效果好，学生满意度80%以上（10分）

是（ ）

情况说明：

否（ ）

情况说明：

（5）积极参与各项科组建设活动（科组、备课组例会参会情况、示范课、课改课、研究课、竞赛课、特色科组创建等等）：（10分）

有（ ）

情况说明：

无（ ）

情况说明：

**2．专业发展类（10分）**

（1）主持或参与课题或项目研究并取得相应的研究成果。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

（2）组织或参与学校课改项目并取得相应的成果。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

（3）在校内外各类教育教学论坛、会议、培训会上做过的学术讲座或报告、发表过文章。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

（4）积极参与学校的各项教科研项目并取得成果。（如八大学堂课程手册的编写、校本课程开发等）

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

（5）参加国家、省、市各级骨干教师培训并学有所成，是否市级以上骨干教师

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

（6）参与学校的青年教师培养计划并高质量完成任务，是否师徒结对。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

（7）其他专业发展成果，是否出版发行个人专著。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

**（二）教育与管理类（40分）**

1．以学期为单位，每一阶段都承担教育教学管理类工作（5）。

是（）

否（）

情况说明：

2．班主任工作教育效果良好，按时保质保量完成各项常规管理工作，获学期“文明班级”综合荣誉（5）。

是（）

否（）

情况说明：

3．注重班主任专业发展，积极参与各级各类名班主任工作室，乐意参加班主任培训活动，及时上交班主任计划、总结、学习心得、经验总结等。（4）。

是（）

否（）

情况说明：

4．积极承担学校各类德育、活动课程的开发与实施（主持或协助开展班主任沙龙、专业发展论坛，主动进行班会课展示或经验介绍，指导各类学生社团和学生活动、打造优秀社团或优质学生活动等）（3）。

是（）

否（）

情况说明：

5．获得各级各类德育奖项（优秀班主任、优秀教育工作者及发表德育文章或出版德育专著等）（5）。

有 （）

没有（）

情况说明：

6．作为学科教师，注重课堂和晚修纪律管理，对学生睡觉、打盹、趴靠、玩手机、随意说话、四处走动、擅离教室等不良现象严加管理且效果显著，既教书又育人（3）。

有 （）

没有（）

情况说明：

7．积极参与学校艺术节、体育节、外语节、社团节等各类大型活动的组织、管理与服务工作，在活动中承担某个项目的具体工作。（3）。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

8．以主人翁意识参与学校工作，传播正能量，为完善学校各项工作，主动以书面形式向学校及各部门提出建设性意见并被部门采纳的。（4）。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

9．因工作需要，服从学校安排，从事其他教育管理岗位且工作突出，或配合学校各部门及时处理各种突发危机事件，关键时刻能顶岗（3）。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

10．善于进行教育管理实践及科研，在班级管理、课堂教学等方面有扎实、创新、成熟、有效的做法且被全年级或全校推广开展（5）。

有（ ） 没有（ ）

情况说明：

**附件3：**

**深圳第二外国语学校教师绩效说明**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 | | 学科 | 参加工作时间 | 进入二外工作时间 | 学历/学位 | 继续教育学时 | 目前岗位级别/积点分 |
|  | |  |  |  |  |  |  |
| 工作绩效（近X年） | | | | | | | |
| 教  育  与  管  理  类 |  | | | | | | |
| 教  学  绩  效  类 |  | | | | | | |
| 专  业  发  展  类  （含继续教育经历） |  | | | | | | |

（说明：请参照评聘标准，简明扼要的概述在教育与管理类、教学绩效类、专业发展类方面的工作业绩并有相应证明材料。）