评聘方案意见汇总整理：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 内容 | 意见 | 讨论与修改结果 |
| **第一章总则 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。 | 要当场唱票（高三英语组） | 此条意见直接通过，当场唱票。 |
| **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。 | 多长时间评聘一次？建议：有相应的岗位空缺时，每年评聘一次。（高一文数） | 原则上三年评一次，小级别晋升则可以一年一次。 |
| **第三章评聘组织 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。……监督委员会组成人员，学校另下文通知。 | 1、评聘委员会名单常年不变么？这样是否容易夸大人的因素。建议评聘委员会成员每年重新选拔，现场公布选票。（高一英语组）  2、对于候选人的资格严格把关，要有一定的资历，任职期不能超过两届（高三英语组） | 因为三年评一次，所以任期三年有效，候选人资历肯定把关，为高级教师。 |
| **第四章评聘程序 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。 | 具体条件是什么？（高二化学组） | 硬件条件，有具体文件规定的。 |
| **第二十一条**（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 | 1、不应对入围人数控制过多，应该加大比例，或者符合条件的都应入围考评。（高一物理组）  2、如果高级、中级有岗位的话，尽可能都聘足额吧。如果高级中6级、5级等有足够的额度的话，尽可能将教师聘全吧。毕竟，教师们都很敬业，毕竟工资是我们唯一的养家糊口的收入（高一地理组） | 修改为“按照积分由高到低排序”。 |
| （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）。 | 1、提高积点的比重，降低面试所占比重。（高一历史组）  2、面试答辩的绩效考评分占50%，且如果总分相同按绩效考评分高者优先，是否不太合理？绩效考评分主观性太强，建议比重降低，且分数相等情况下应以积点分高者优先聘任。（高一英语组）  3、考评占比过高，建议考评分占30%。（高一文数） | 改为量化70%，面试30% |
| 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。 | 1、具体条件是什么？如何得知？（高二化学组）  2、为什么还要排序，应直接聘为中一。（高二理数） | 有具体文件规定。 |
| 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、五条内建议保留2、3两条，另加一条：只要达到年限要求，年终考核“合格”及以上，都予以同级晋升。（高二语文组）  2、此条一致否决（高二理数组）  3、符合省有关职评条例即可，无需写出此条：教学、班主任、教研、其他（高三英语组） | 第3点必须保留，具体讨论如下： |
| 1)服从学校工作安排； | 1、此条太过主观。如果是过多的临时的工作，是否可拒绝？（高二语文组）  2、不服从工作安排就不能参加评聘，不妥。如果工作安排有不妥处呢？（高三语文组）  3、服从工作安排，要有能力和身体作保障才行。（高二英语组）  4、若工作安排不合理，何解？（高二化学组）  5、表述过于苛刻。（高二文数） | 这条需要保留，有教师仲裁委员会。 |
| 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%； | 1、全校教师平均点数是什么？由于产后上课8节/周，不知是否能达到评职称要求？另评职称对课时要求是多少年？是从教以来还是近多少年？（高二历史组）  2、此条应删除，原因是课时安排是由教务处安排，教师无法控制点数，只有第一条“服从学校工作安排”即可。（高二生物组） | 此条保留。 |
| 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）； | 1、此条不应作为必要条件，可作为积点加分。（高二语文组）（高三语文组）（高一政治组）（高二政治组）（高二物理组）（高一历史组）（高一英语组）（高三英语组）（高三地理组）（高二化学组）  2、是每篇都要2000字还是累计2000字？关于学校活动的新闻稿是否也包括在内？（高三语文组）（高三地理组）（高二化学组）  3、国旗下讲话不可能达到这个字数，建议减少字数要求。（高二地理组）  4、提供但没有发表算不算？2000字教育教学文章不应作为必要条件，建议在小级别递升中参考而已。（高二英语组）  5、“每年都要在学校发表不少于2000字文章”应该从开始提出的时候算起。（高三文数） | 此条删除。 |
| 5)近三年在本校的学生满意度平均值达到70%以上。 | 建议学生满意度作为参考（加分项），不作为必要条件。（高二语文组）（高三语文组）（高一英语组）（高二英语组）（高二化学组）（高二物理组）（高三地理组）（高二生物组） | 此条保留，补充（A+B） |
| （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。 | 若有异议，则如何？（高三英语组） | 若有异议，则提交申诉委员会、监督委员会复议。 |
| **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。 | 1、应该有说明：如果老师没有犯重大问题，应该续聘而不是重新聘任。（高二历史组）  2、如何具体操作，重新聘任后续的工资、税务情况是否能理清？（高一政治组） | 政策解释。 |
| **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、此条一致否决（高二理数）  2、解聘是非常严重问题，必须是对重大错误者（原则性问题），建议设二点：考核不合格；违法犯罪。（高一政治组） | 此条必须要有。 |
| 1.在年度教学岗位聘任中，考核结果为不合格者。 | 哪些情况属考核不合格？（高二物理组） | 改为“在年度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。 | 1、认为此条不合理，建议删除。（高一语文组）（高三语文组）（高二英语组）（高一文数）（高二文数）（高二生物组）（高二物理组）（高一历史组）（高二历史组）（高三地理组）  2、因哪些原因被投诉，是否需要界定。干的越多，被投诉的几率是否越大。班主任是否高风险。少做班主任、少批评学生是否满意率高一点？能否在考核中去体现。（高一政治组）  3、若家长与学生无理投诉，何解？照顾大多数学生与家长还是某个别家长与学生？（高二化学组）  4、家长投诉的不算，除非老师有重大责任过失。（高二政治组）  5、应改为可参考但不能绝对化，否则教师在学生面前更无法抬头做人。（高一物理组）  6、投诉校长或主任呢？若家长投诉而责任都在学生呢？应视情况而定。属实则有别的处理。（高二语文组）  7、对教学一线教师不公平，投诉可以公开吗？短信还是口头还是什么？对其他职位的同样的投诉处理意见吗？有无求证学生或家长？怎么认定是真投诉？对上课考试不公平，如果除了一线老师外，其他职位的投诉怎么处理？此条不适合写在职称评定方法中，不讨好家长与学生，做好教师工作，除非原则性的，否则这话不该写在此条例中。（高三英语组） | 改为“任现职期内，受到学生或家长投诉，情节严重，对学校造成恶劣影响，且情况属实者。” |
| 3.出现重大责任事故、教学事故者。 | 1、建议明确界定细则、依据，是否有相关文件？（高二语文组）（高二生物组） | 保留 |
| 4.连续两个年度学生评教满意率平均60%以下者。 | 1、学生的评教可作为参考，不应作为限制条件。（高一历史组）（高二政治组）（高一物理组）（高二文数）  2、如果有一个挑剔的班，老师会很倒霉。（高二语文组）  3、此条应删除，对严格老师不利，严重影响教学质量。二外学生属于中等学生，更应该严格管理才能出成绩。（高二生物组） | 保留 |
| **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。 | 请问：对于2012年入职的已取得中一职称的研究生学校打算如何解决？是同其他市属公立学校一样直接聘任吗？（高一政治组） | 政策解释。 |
| **第八章附件 附件1三**（一）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。 | 十二级的教师可以直接转吗？还是要先转成十一级才可以转中级？（高三语文组）（高三地理组） | 政策解释。 |
| 三（三）岗位工资级别升级 | 1、初次不能逐级上升。原因：（1）职称评聘已经停了五年，已经耽误了五年的小级别上升。（2）如果初次评聘逐级上升，会导致同一职称下更高档次的岗位资源浪费，比如：中级中大多数现聘为10级，个别在9级和8级。如逐级上升会导致8级人数非常少，导致7/8级岗位大量浪费。建议：首次使用此方案时，同一职称中，小级别可以依据排序适当跨级聘任。（高一文数） | 政策解释。 |
| **四**（一）**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。 | 关于积点的计算，第一条中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，到底是如何扣除并没有给出明确的规定。（高一英语组） | 删除“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。” |
| **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。 | 兼职与基本岗如何划分？请明确各岗、各人。（高二语文组） | 政策解释。 |
| **4.个人资历积点** | 1、零点几的分值定位参考是什么？分值定位太低了。（音乐科组）  2、在二外担任班主任的年限呢？高三毕业班的年限呢？高三毕业班班主任呢？对高三一线教师无任何优势可言，那么大家都去做干事、做社团……谁愿上课？（高三英语组） | 政策解释。 |
| （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。 | 1、研究生的工龄应从上研究生之日起进行计算（高三理数）  2、改为“教龄”（高三英语组） | 补充“研究生的工龄从上研究生之日起进行计算。” |
| （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。 | 1、应考虑二外工作的时间，同一工作性质，临聘的时间应该予以公平考量，不应区分对待。（高一物理组）  2、改为“校龄”（高三英语组） | 改为“市龄分与校龄分”，补充“校龄每月加0.2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。 | 1、研究生入职是没有职称，当年签协议的时候说三年自动转中级职称，现在又说取消了，需要按照职称评聘方案来执行。而本科生入职是有中二职称的。就个人资历积点这一块：研究生没有职称而本科生有职称0.8一个月，一年就有9.6分。而研究生仅仅加4分，这明显对研究生不公平。据了解，13年进入深圳各个学校当老师的研究生，都已经转了中级职称。应按照当初签约时的方案直接评聘。（高一物理组）（高二物理组）（高三物理组）（高二化学组）（高一历史组）（高二历史组）（高三语文组）（高三地理组）（高一化学组）（高三英语组）（高一生物组）  2、建议研究生加20分（高二理数）  3、研究生算中一还是中二（高一语文组）  4、对已取得中一职称的教师，评聘方案是怎样的？可否参考各兄弟学校直接聘用，评聘合一。个人资历积点分数过低，感觉与其他类别积点悬殊过大，其中职称资格分对研究生来讲前三年并没有。对于2013届的研究生，按入职时的评聘办法，本可直接认定中一，现在即将满三年，受限于班主任要求、职称资格，希望学校对此酌情考虑。（高一生物组）  5、研究生学位同类对待，是不是说在职研究生和全日制等同对待？那差的三年工龄等基数如何对待？（高一英语组）  6、“有研究生学位者视为研究生对待”为什么？建议全日制研究生多加2分。（高二物理组）（高二历史组）  7、如果硕士学位加分，不必强调全日制，以获得学历或学位为依据就可以了。（高三语文组） | 硕士改为加9分，博士改为加15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。 | 将积点全部改为“分”（高二理数） |  |
| 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。 | 1、课时安排是由学校决定，而非任课老师决定，不能作为评判老师本人工作的标准，所以应根据具体情况做相应调整。（高一历史组）（高二生物组）（高二政治组）（高一物理组）（通用科组）（音乐科组）  2、教师工作量应加入班主任工作，兼职工作，八大学堂，工会工作等（高一物理组）  3、基本工作量中是否包含早读、晚修，不包含的话早读、晚修怎么计算？（高三语文组）（高二语文组）（高一语文组）  4、不满工作量如何扣点，请说明。（高二地理组）  5、建议采用高三X个班为满工作量的方式（高二物理组）  6、建议将辅导中心改为“心理教师”，由于学校未排课导致心理教师课时不满，同时由于心理教师工作的特殊性（除了常规教学，还包括咨询、团体活动等），建议在方案中对其工作量做如下说明：每位心理老师负责一个年级的心理健康教育工作即为满工作量。（心理科组）  7、中层干部工作量多少？（高一政治组） | “辅导中心”改为“心理教师”。“综合实践”改为“通用技术”。  政策解释。 |
| 科组长45、备课组长20 | 1、适当提高备课组长分值。（高一语文组）（高二语文组）（高三语文组）  2、备课组长分值不合理，建议为35分（高二理数）  6、备课组长只有20个积点，但所做实际工作并不比科组长少，且没有考虑备课组人数，一个10人甚至20人的备课组和一个5个人的备课组积点怎么能一样（高一英语组） | 备课组长分值改为30 |
| 主任、副主任、部门干事 、年级长、副级长、班主任 45 | 1、部门干事、行政工作，赋值太大（高二化学组）（高二生物组）  2、部门干事与班主任、科组长等同为45个点，但担任部门干事已经相应减少了教学工作量，班主任科组长等并没有。（高一化学组。）  3、部门干事是专职干事还是学科老师兼任？45个积点是否太高？（高一英语组）（高三英语组）  4、、班主任工作积分点应按照自身上一级别评定之日起开始累积（高三理数）  5、班主任是每学年45个积点计算？还是按一学期计算？还是按月计算积点？（高一文数）  5、建议之前的班主任工作经历能两年这算成学校班主任工作经验。（高一生物组）  6、45分赋值偏高。（高二政治组） | 部门干事改为40 |
| 校级领导60 | 好高的分值（高二语文组） |  |
| 兼职校刊、校报编辑工作、青蓝工程指导教师10 | 1、积点太少，应考虑工作量。（高一语文组）  2、关于校刊校报，积分点太低，应为20分，要持续1学年。有几人可获分？获几分？请具体规定。建议：在校刊上发表文章，应给予相应点数，否则无法征稿。（高二语文组）  3、可以增加“校级新媒体”编辑工作，同样以提高工作量依据作为凭证。为未来我校各项宣传工作吸引人才参与提供政策保障。（高二地理组） | 改为12分 |
| 学术委员、学堂干事、部门主管 | 与主任、副主任等雷同，重复奖励（高三英语组） | 去掉“部门主管” |
| 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。 | 1、不应该只记入一个，毕竟工作量和成绩不同，肯定是要累积计分，只记入一个不合理，无法凸显成绩与工作量（音乐科组）  2、教科研情况中市级及市级以上课题和论文积点一样是否不公平，是否应该把市级、省级及国家级课题和论文积点做出区分。（高一英语组）  3、论文发表是应该可以重复计算的（高一语文组）。  4、教科研论文加分过高，应有一个上线。（高三语文组）  5、用绘画作品代替论文。（美术科组）  6、科任老师在正式报刊发表与其教学能力相关的作品，比如语文老师发表文学作品和书法作品，音乐教师发表乐曲，英语老师发表翻译作品，美术老师发表绘画作品，均应加入教学积点。（高三语文组）（高三地理组） | 政策解释。  省级改为15，国家级改为20。  “科任老师发表与其教学能力相关的作品”待议。 |
| 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。 | 1、课型不同，所以积点应区分体现劳动成果。学科加强课的老师应该给10个点。（高一语文组）  3、八大学堂主讲教师、社团指导老师等均为五个积点，如果身兼多职分数是否累加？应该在文件中标明。（高三语文组）（高三地理组）  4、与八大学堂有关的加分太多。学校发展靠的一线课堂，有高考就主要看成绩，是普通高中，就要主抓教学，其他为促进和丰富作用。（高三英语组）  5、学校艺术工作组织，校园文化建设占分值20。（美术科组）  6、艺术节、校内外活动应计入工作量，有市、省级文件规定。（音乐科组） | 补充“身兼数职，累积计算”，“参与学校重大节日的专业教师加4分”。 |
| 心理咨询师 15 | 1、这个是他们的本职工作，应该算作他们的基本工作量。（高一语文组）（高三语文组）（高二化学组）（高二生物组）（高二物理组）（高三物理组）（高三英语组）（高三地理组）  2、谁可以当“心理咨询师”，是否需要执业证书？（高二英语组）  3、平时班主任和任课老师跟学生接触较多，都有跟学生的心理沟通，与家长的交流，是否计入心理咨询，且大部分老师已经考取心理的B证和C证。（高一英语组）  4、建议在方案中将该项目名称修改为“心理教师”。此项目赋值参考班主任项目的赋值。结合我校实际情况，即两年心理教师工作经历折算成一年班主任工作经历，赋值更改为22.5。（心理科组） | 政策解释。  改为加5分。 |
| 参与临时招生工作 2 | 1、什么是“临时”招生？谁去参与招生？谁可以算临时？（高二英语组）  2、应以现金奖励，不应该有点数。（高二生物组）  3、应作为奖励性积点（高二物理组） | 此条删除。 |
| 替事假、病假、婚假老师顶岗代课 每带一节加0.2积点。 | 1、这个积点过低，可以提高。（高二英语组）（高二文数）（高二生物组）（高二物理组）  2、应改成0.8积点。（高一语文组）  3、不合理，应为1个（高二理数）  4、定岗代课中只提到事假、病假、婚假，是否应加上公假。（高一英语组） | 改为0.5分，补充“公假”。 |
| 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。 | 1、满意度应以奖励为主，满意度为60%以下不奖励，60%-70%奖励积点为A点，70%-80%奖励积点为B点，80%-90%奖励积点为C点，90%以上奖励为D点。（高二生物组）  2、这个积点有点高，3个积点可以。（高二英语组）  3、学生满意度调查按A+B累计（高三理数） | 政策解释。 |
| 出勤奖 20 | 应该给予机动次数，例如2个。（高一语文组） | 政策解释，与学校出勤制度一致。 |
| 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。 | 1、高三教师的点数少了。（高三语文组）  2、高三教师重点生、本科生超指标完成的奖励性积点，指标在哪查询？时间太久，无法全部记住，尤其是本科生指标。建议：按学期或按学年为单位计算。（高一文数）  3、高考改革后该项如何调整？（高二生物组）  4、应将艺术高考成绩列入奖励性积点（音乐科组）  5、艺术类高考一本过线率达50％以上占分值15。（美术科组）  6、高三不能与多语种相提并论，对高三老师不公平。（高三英语组） | 政策解释。补充“艺术类高考一本过线率达50%以上奖励5分”。 |
| 超工作量：每超1节课奖励0.2个积点。 | 1、点数太少。（高二英语组）（高二理数）（高二文数）（高二生物组）（高一英语组）（高三英语组）  2、语文老师每周正常课时外加早读，多余的课时如何算？（高一语文组）  3、此处弱化教学（高二语文组）  4、超工作量积分应以每周累积（高三理数） | 改为0.5分。政策解释。 |
| 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。 | 1、公开课应鼓励老师多开公开课，备课组内，科组内公开课也应纳入奖励（高二生物组）  2、公开课积点太低（音乐科组）  3、公开课要求5人才加分，这个美术组全加起来也不够（美术科组）  4、以前未有此规定的时候公开课未注意保留怎么办？（高二历史组） | 听课人数改为“不少于3人”，校级改为5点，市级改为10点。 |
| 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。 | 1、精品课如何判断？（高二生物组）  2、精品的标准是否正确？（高三英语组）  3、这个积点可以提高。（高二英语组） | 改为“课程被市教科院评为‘好课程’的任课教师可获3个积点（以市教科院评选结果为依据）”。 |
| 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） | 1、带领学生参加作文比赛获奖、指导学生作文在正式报刊发表，应按级别按学科竞赛类加积点。（高一语文组）（高二语文组）（高三语文组）  2、奥赛加分、学科竞赛等，赋值过低，不能带动教师与学生参与积极性。（高二化学组）  3、学生竞赛有学科特殊性，不应该限定人数下限（音乐科组）  4、带领学生参加地理比赛获奖、指导学生文章在正式报刊发表，应按级别按学科竞赛类加积点。（高三地理组）  5、.学生作品获奖或教师获优秀指导教师占分值10。举办各类艺术展占分值15。（美术科组） | 待议。 |
| 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。 | 1、应考虑分班的情况，进步率。（高一语文组）（高一物理组）  2、兼带平行和重点班的老师怎么算？（高二英语组）  3、奖励性积点中学段考试排名，各种指标如何计算，是不是同类班级（平行和平行，重点和重点）比较之后的百分之五十，否则对教差班的老师不公平。（高一英语组）  4、试卷评定奖励问题，应以全市高考或模拟考试的难度系数为准，以便与高考吻合（高一物理组）  5、高三命题呢（高三英语组）  6、如何评比？标准是什么？（高二英语组）  7、建议取消，考虑众多班主任的积极性。（高一语文组）。  8、综合排名前50%，如何算？不好操作。合理性？科学性？可能造成不良竞争，不利于科组长远发展，也会削弱对外竞争力。建议：将备课组捆绑，参加校外联考。若确实需要保留此项，请减小分值。（高二地理组）  9、科任老师积点太低（高二英语组） | “（进步幅度，有效分，B值，排名）”改为“（参考B值、均分）”。  删除“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。 | 1、语文教究室，无此评奖。语文科组承担文学社、杂志等工作，应视为特色学科组。（高二语文组）  2、科组以备课组为学科建设与成绩取得的重要单位，就如同学校以班级为单位一样，可增加备课组，鼓励备课组。（高三英语） | 此条改为“以市教科院文件为准，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。” |
| 学年度考核评优：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。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。 | 1、学年度考核评优既要算奖励性积点加分的话要有更公平公开的评选办法，目前的评优评先方案有很大的不公平性。（高一物理组）  2、所有的教师有兼职，也不能把奖励分数定太高，因为教师主职是教学与班主任，即便有奖励也不能太多重复或超出那些超课时的老师（高三英语组）  3、工作人员或优秀课题组主持人或课题组科研骨干不能与班主任地位一样（高三英语组）  4、个人奖励应列入奖励性积点。（音乐科组） | 此条改为：“学年度考核评优：校级优秀（班主任5分，其他4分），深圳市级优秀（班主任10分，其他9分）”。 |
| 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。 | 1、凡获骨干、名师、学科带头人终身教学身份认定的，不能只在认定当时加积点，而应该此后每年都加。  2、如果骨干、学科带头人身份重复，应重复加积点。（高三语文组）（高三地理组） | “当年一次性”去掉，改为“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奖励10个积点，省级认定奖励15个积点。特级教师奖励20个积点。” |
| （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。 | 1、积点制记录的电子档案应向老师提前公布（音乐科组）  2、出现误差如何纠正？（高一政治组）  3、哪些人做记录？最好选不上课的非教师编的老师或者不能参与评定的工作人员。（高三英语组）  4、每年评审且从上一年成绩来做参考，前几年的工作业绩是否全归零？（高三语文组）  2、教师评审工作已停止多年，那么教师前几年的工作，不能归零。不应该仅以评审前一年的工作成绩为参照。（高二英语组） | 政策解释。 |
| （四）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。 | 1、中级不是应该从十级开始计算吧。如果十级的人数大于十一级的，应该是从十二级递进。（高一语文组）  2、对于已经中级的职称按11级排序是何意思？请细化标准。（高三语文组） | 政策解释。 |
| **五、**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。 | 应改为“人事部门以获得中级职称的时间为起点，对满足评聘条件的（第2页第八条）的中级专业技术岗位的所有教师的积点进行求和排序，排序结果作为副高级专业技术岗位聘任的入围条件。”（高一文数） | 政策解释。 |
| 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。 | 中二、中一资格审查应以工龄为限，如本科毕业5年应自动转为中一，研究生毕业3年应自动转为中一。（高二生物组） | 政策解释。 |
| **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。 | 1、初次不能逐级上升。原因：（1）职称评聘已经停了五年，已经耽误了五年的小级别上升。（2）如果初次评聘逐级上升，会导致同一职称下更高档次的岗位资源浪费，比如：中级中大多数现聘为10级，个别在9级和8级。如逐级上升会导致8级人数非常少，导致7/8级岗位大量浪费。建议：首次使用此方案时，同一职称中，小级别可以依据排序适当跨级聘任。（高一文数）  2、积点从何时开始计算？从任现职称以来？还是任现岗位以来？建议：对初级升中级，中级升高级应该从任现职的时间作为计算起来。（高一文数） | 政策解释。 |
| **附件2绩效考核办法** | 绩效考核办法不应该是判断题，按照项目定位不同，应该细化为选择题。 | 政策解释。 |
| **三、（一）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） | 1、请细化每一项分数。（高一语文组）  2、请认真界定。（高一语文组） | 政策解释。 |
| （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） | 1、原始分班标准不统一，不公开，不透明，不平均。  2、不合理（高一语文组）  3、（2）与（4）可以同等吗？（高三英语组） | 补充（参照B值、均分）。 |
| （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） | 八大课堂本身性质不一，学生的满意度肯定不一。此项不合理。（高一语文组） | 政策解释。 |
| **2．专业发展类（10分）** | 每一项赋值不明确。（高一文数） |  |
| （2）组织或参与学校课改项目并取得相应的成果。 | 与第4条重复（高一语文组） | 两条合并为“组织或参与学校课改、科研项目并取得相应的成果”。 |
| （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） | 1、与第2条重复（高一语文组）  2、老师如果全身心的教学，一线教学的哪有时间搞这些？是科研部门的职责，不是每个老师都要做的。（高三英语组）  3、参与编辑“校本教材”应赋值10分。（高三理数） |
| （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。 | 1、这个是学校提供的，不能作为硬性条件。（高一语文组）  2、“带实习生”和“师徒结对”同等看待。（高一文数） | 补充“是否带实习生”。 |
| **（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）。 | 1、比重是否合适，不当班主任评分很难及格。（高一政治组）  2、请考虑学校女教师多，产假长的实际情况。（高一语文组）  3、如果不是每学期承担教育教学管理类工作，但有承担教育教学管理类工作，那么这里该如何赋值？每阶段是指学期，月还是学年？（高一文数）  4、教学和管理业绩突出的应该加大点数（高二政治组） | 保留。 |
| 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）。 | 1、平行班和重点班不公平（高一语文组）  2、这5分还不如写点东西，不如发表文章（高三英语组） | 保留。 |
| 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）。 | 1、是否都要参加赵坡名班主任工作室？（高一语文组）  2、做班主任的时候尚在私立学校，上交的部分内容如计划、手册等已无保留，因为已经上交原学校，怎么处理。（高二历史组）  3、工作室成员应考虑增加点数。（高二政治组） | 改为“注重班主任专业发展，积极参与各级各类班主任培训活动，及时上交班主任计划、总结、学习心得、经验总结等。（4）。” |
| 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）。 | 1、学校文学社的文章可否，比如《彼岸》（高一语文组）  2、与实干不同（高三英语组） | 补充（省级5分，市级3分，校级2分）。 |
| 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）。 | 属于课堂管理，不能太细，而且分值少，没有啥。（高三英语组） | 此条删除。 |
| 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）。  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）。  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）。 | 要公布让大家知道是否有用，所以无法衡量，不能成为考核标准。（高三英语组） | 每条分值都改为5.  政策解释。 |
| **附件3：深圳第二外国语学校教师绩效说明** | 建议改成条列性表格。（高二历史组） |  |

其他意见：

1、广东省已有出台职称评定的文件，好好参考，既然是这么重要的条例，一定要好好重视，条款制定不要太多争议才是。（高三英语组）

2、不要加那么多主观、弹性、模糊的条款，参考国家职级评聘的硬性条款，工龄、教龄、校龄，职级年限，班主任年限等硬性条件。（高二英语组）

3、希望学校评聘文件能明确相关积点累计时间。（高三政治）

4、积点中“校龄”为何不计入作为考虑对象？

5、其他很多学校职称评聘已经完成，学校应出详细的进度表。（音乐科组）

6、因为新职称评聘方案未落实，而耽误的教师小级别晋升，能否在新方案落实之日，将之前的小级别晋升完成后，再按照新方案执行。（高二物理组）

7、希望能解决已拿到证书但聘不上的历史遗留问题。（高一地理组）

8、在实际实施过程中可能会有现在没有预料到的情况出现，能否根据实际情况规定定期对文件方案进行修订，对多长时间以什么形式修订能否做出说明（高一英语组）