

丹阳市中小学（幼儿园）教师第二阶段“县管校聘”管理改革 81 问（定稿）

1. 实施“县管校聘”管理改革的政策依据是什么？

答：2014 年，教育部、财政部、人社部印发《关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》，提出“加强县（区）域内义务教育教师的统筹管理，推进‘县管校聘’管理改革，打破教师交流轮岗的管理体制障碍”。

2016 年，江苏省推进县域内教育事业单位“县聘校用”管理方式改革，被省委深改组列为年度重点工作。

2017 年，《省政府关于统筹推进城乡义务教育一体化促进优质均衡发展的若干意见》（苏政发〔2017〕1 号）明确提出，深化“县管校聘”管理体制改革的。省人民政府教育督导委员会《关于县（市、区）建立义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的联席会议制度的通知》（苏教督委〔2017〕2 号）要求，各地要建立联席会议制度，研究制定本地区义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的方案。

2018 年，省委深改组审议通过《省委省政府关于深化新时代教师队伍建设的实施意见》，明确“实行义务教育教师‘县管校聘’，具体办法由教育部门会同机构编制、财政、人社部门制定”。近期，省教育厅会同省委编办、省财政厅、省人力资源社会保障厅调研起草了《关于推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的指导意见（征求意见稿）》。

2. 全国、全省范围内推进教师“县管校聘”管理改革进展如何？

答：南京市于 2014 年由市政府批转市教育局、市委组织部、市编办等部门《关于开展义务教育学校教师区管校用试点工作的意见》。

常州市选择武进区作为试点先行地区，2016 年武进区教育局设立教师管理服务中心，统筹全区教师人事管理事务，出台《关于推进全区中小

学教师“区管校用”管理改革的实施意见（试行）》。

2017年，镇江市人民政府出台《关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见（试行）》（镇政发〔2017〕8号），句容市人民政府2017年6月出台《句容市中小学（幼儿园）教师县管校聘管理体制改革的实施方案（试行）》，8月率先在镇江市范围内实施。

2020年2月，国务院出台《中共中央国务院关于抓好“三农”领域重点工作确保如期实现全面小康的意见》，2020年起全面推行义务教育阶段教师“县管校聘”。

3. 丹阳市实施“县管校聘”改革制定了哪些政策？

答：为了全面系统推进县管校聘管理改革工作，市政府、丹阳人力资源和社会保障局、丹阳市财政局、丹阳市教育局出台21份文件，突出了顶层设计，从政策上给予保障。丹阳市人民政府先后出台《丹阳市中小学（幼儿园）教师“县管校聘”管理改革的实施意见》（丹政发〔2018〕124号）《关于成立丹阳市教师“县管校聘”管理改革领导小组的通知》（丹政办发函〔2019〕4号）《关于印发〈关于深化中小学（幼儿园）绩效考核的意见〉的通知》（丹政办发〔2019〕10号）等文件。丹阳市人力资源和社会保障局、丹阳市财政局、丹阳市教育局联合出台《关于印发〈丹阳市教师退出机制实施办法〉（试行）的通知》（丹教〔2019〕72号）文件，丹阳市委编办出台《关于同意成立丹阳市教师管理服务中心的批复》（丹编办〔2019〕23号）。丹阳市教育局先后出台《丹阳市教育局关于成立丹阳市中小学（幼儿园）教师“县管校聘”管理改革领导小组的通知》（丹教〔2019〕76号）《丹阳市教育局关于核定中小学（幼儿园）教职工编制的意见》（丹教〔2018〕127号）《丹阳市教育局关于规范教职工请假制度的暂行规定》（丹教〔2018〕28号）《丹阳市中小学教师违反职业道德行为处理办法（试行）》（丹教〔2018〕29号）《丹阳市教育局关于推进中小学（幼儿园）教师“县管校聘”管理改革工作的实施方案（试行）》（丹教〔2019〕77号）《丹阳市教育局关于进一步规范岗位管理工作的实施意见（试行）》（丹教〔2019〕195号）《丹阳市教育局

关于教师待岗培训的实施意见》（丹教〔2019〕157号）《丹阳市教育局关于加强教师量化考评管理的通知》（丹教〔2019〕167号）《丹阳市教育局关于加强教师量化考评管理结果运用的意见（试行）》（丹教〔2019〕193号）《丹阳市教育局关于进一步优化职称评审方式的意见（试行）》（丹教〔2019〕194号）《丹阳市教育局关于校级干部和学校中层行政人员选拔任用的意见》（丹教〔2019〕125号）《丹阳市教育局关于中小学（幼儿园）校级干部实绩考核的实施办法（试行）》（丹教〔2019〕104号）《丹阳市教育局关于进一步规范学校（幼儿园）中层以上干部兼课的意见》（丹教〔2019〕185号）

4. 实施“县管校聘”管理改革目的是什么？

答：实施“县管校聘”的主要目的是通过适岗竞聘，促进教师流动，激发教师活力；通过择优上岗，构建教师自主选择适合自身成长和专业发展的路径，更好发挥教师的专长和优势；通过教师流动，引导学校学科富余教师向学科教师紧缺学校流动，缓解师资配置矛盾，解决学科结构矛盾，使编制效益最大化。

5. 实施“县管校聘”管理改革的理念是什么？

答：实施“县管校聘”管理改革不是要让教师“待岗”或“下岗”，也不是实行末位淘汰制，而是适岗竞聘，择优上岗。一方面充分发挥每位教师作用，另一方面进一步优化师资配置。

6. 实施“县管校聘”管理改革的原则有哪些？

坚持以德为先，能力为重，实绩考核原则。坚持按需设岗，适岗竞聘，合同管理原则。坚持公开公平，逐级竞聘，择优聘用原则。

7. 实施“县管校聘”管理改革分为几步？

2019年，在全市初中和九年一贯制学校实施；2020年，在全市各学段全面实施（含机关部门）。

8. 我市第一轮“县管校聘”改革产生了什么影响？

答：我市“县管校聘”改革得到上级教育部门充分肯定，先后在全省新时代基础教育教师队伍建设培训会、省人事工作座谈会、镇江市教育局

“县管校聘”改革现场会上作专题发言。《新华日报》等权威媒体对我市“县管校聘”改革作专题报道。

9. 初中和九年一贯学校实施“县管校聘”管理改革后，教师跨校交流情况如何？

答：通过引导取得高级职称、中级职称需要晋升岗位教师到严重缺编学校支教，制定岗位晋升、竞聘加分等政策引导初中超编学校教师跨校交流到小学，打通学段之间、学科之间、学校之间壁垒，确保师资动态均衡。2019年，超编学校参加跨校交流人员352人，九年一贯制学校初中部转到小学部170多人。另外，7名教师落聘。其中，5名教师通过统筹调剂上岗；2名老师不服从调剂，进入待岗程序，培训半年后经个人申请，统筹安排到农村学校任教。

10. 初中和九年一贯学校实施“县管校聘”管理改革，教师有什么改变？

答：“县管校聘”改革实施后，教师的精神面貌焕然一新，作风效能明显好转，出现四“多”、四“少”：主动要求担任班主任的教师多了，主动承担满工作量的教师多了，主动要求出去流动的教师多了，原后勤岗位教师主动转岗到教学一线的多了；不遵守师德规定的教师少了，不执行“教学五认真”的教师少了，不服从学校工作安排的教师少了，有事没事请假的教师少了，教育发展充满了正能量。

11. 根据什么标准确定学校学生数和班额？

答：学生数的确定：以本学年的学生数和班级数为基数，根据教育局下达的招生计划和生源变化情况确定。

班额的标准：根据相关文件，学校班额原则上高中、初中控制在45—55人之间，小学控制在40—50人之间，幼儿园小班、中班、大班分别为25人、中班30人、大班35人左右。

12. 学校编制数核定标准是什么？

答：根据《丹阳市教育局关于核定中小学（幼儿园）教职工编制的意见》（丹教2018[127]号）文件精神，结合教育需求，学校编制原则上高

中按照班师比 1: 4.5 上限核定，小学公办教师数超过 100 人按照班师比 1: 2.7、不足 100 人按照班师比 1: 2.8 核定，公办幼儿园按照“两教一保”以及学前教育相关要求核定。

13. 核定学校编制数的要求是什么？

答：通过“几上几下、逐校核定”形式，“一校一议”准确核定学校编制数。核定学校编制本着“同一标准、同一要求、实事求是、客观公正”的原则进行。学校要公开公示、接受监督，盘清家底、逐步优化。

14. 学校竞聘工作实施方案的主要内容和制定流程是什么？

答：学校竞聘工作实施方案包括工作目标、竞聘原则、竞聘对象、竞聘基本条件、竞聘方式、竞聘流程（宣传动员、组建机构、岗位设置）、组织竞聘等内容。要在广泛征求教职工意见的基础上，经学校党政联席会议研究决定，公示后报教育局人事科批准实施。“县管校聘”教育局机关科室蹲点人员要参与竞聘方案制订。

15. 为什么要组建人才库？

答：“适岗竞聘”强调的是公平公正。组建人才库是为了让教职工充分参与各个环节，确保程序规范、公开透明。如在竞聘过程中，随机从人才库选择人员组成量化考核评分小组、现场竞聘评分小组、教职工民主测评小组。如对重病人员界定、特殊病人认定、孕期哺乳期人员界定时，随机从人才库选择人员组成考核小组。

16. 入选人才库的人员如何产生？

答：人才库由学校根据实际组织不同层面对象推荐优秀代表组成，可以从校级领导干部、中层干部推荐、班主任推荐、教研组长、学科教师、拔尖人才、受到综合表彰教师、师德先进等对象产生。

17. 学校要成立哪些竞聘组织？该如何组建？

答：学校要成立竞聘领导小组、工作小组、仲裁小组。

领导小组由校长担任组长，负责顶层设计、整体把控；副校长担任副组长，组织、参与竞聘每一个环节。校长不参与教职工竞聘和仲裁具体工作。

工作小组组长由一名副校长担任，负责教师竞聘工作。成员至少还需两名中层和两名教师代表，从人才库随机产生。

仲裁小组组长由工会主席担任，负责矛盾仲裁和调解。成员至少还需四人，成员从人才库随机产生。

18. 参加竞聘人员的对象有哪些？

答：全员竞聘。局属学校校级干部由教育局聘用，其他教职工（含派遣教师）由学校聘用。

19. 怎样核定中层职数？

答：义务教育、高中学校中层职数严格控制在教职工数的 15%以内，规模较小的学校设立主要处室确保基本运转；中层职数报教育局人事科审批。工会主席一般由学校副校长兼任，团委书记（团支部书记）、少先队辅导员一般由学校中层兼任。幼儿园中层职数控制在 10%以内，一般为办公室、教科研、后勤（含财务）以及其他 1-2 个部门。社区教育中心、机关部门本轮“县管校聘”改革不安排中层竞聘。

20. 怎样制定中层竞聘方案？

答：（1）根据教育局人事科核定的中层职数设置岗位。（2）明确中层竞聘的基本条件。中层竞聘的基本条件由校长办公会议讨论决定。原中层干部只要愿意继续竞聘中层岗位，则不受年龄限制。学校可适度放宽中层竞聘条件。（3）制定中层竞聘工作流程。

21. 中层竞聘流程是什么？

答：由竞聘领导小组负责中层竞聘，中层竞聘原则上满岗竞聘，不留空岗。

竞聘流程为：（1）公布教育局人事科核定的中层岗位、职数和任职条件。（2）对照条件，个人申报，“竞聘工作”领导小组审核，公示审核通过人员的竞聘意向。原中层可直接参加竞聘，其他符合中层竞聘基本条件的人员也可积极参加竞聘。（3）现场竞聘演讲，每人 3-5 分钟。参加中层竞聘人员进行现场竞聘，现场考核评分小组现场打分。（4）教师民主测评，现场随机产生教师民主测评计分小组。（5）计算综合得分并

现场公布。(6)按得分高低择优聘用上岗。(7)竞聘结果公示后报教育局人事科备案。

22. 中层竞聘现场考核评分小组由哪些人组成？

答：中层竞聘现场考核评分的评委由竞聘领导小组和外聘专家组成，人数不少于5人，应为单数。

23. 中层竞聘不同环节如何计分？综合成绩如何计算？

答：中层竞聘综合成绩=现场考核得分+教师民主测评得分。现场考核满分80分，低于40分者不得聘用上岗。教师民主测评满分20分，教师民主测评得票率低于50%不得聘用上岗。

竞聘岗位人数末位出现综合成绩同分，以现场考核得分高者上岗；如现场考核评得分也相同，教师民主测评得分高者上岗；教师民主测评得分也相同，则由竞聘工作小组讨论决定。

新申报中层竞聘的教师，量化考核得分排名必须位于所在学校教师前1/4。

24. 中层竞聘未能上岗怎么办？

答：中层竞聘未能上岗的人员，根据《关于进一步规范“退去行政职务”人员的管理意见》（丹教育[2017]118号）精神，继续参与首轮竞聘，从事教师工作岗位，不再享受相关待遇，在下一竞聘周期中可重新参与中层竞聘。

25. 在外交流中层要不要回原单位竞聘？

答：小学已在外交流的中层可回原单位参加中层竞聘。2020年实施县管校聘后外出流动的学校中层干部，不参加原学校中层竞聘，待流动结束后可参加下一轮的中层岗位竞聘。

已在外交流的校级领导属于原单位的直聘对象。

26. 实施“县管校聘”后因职称晋升外出流动期限为几年？

答：实施县管校聘后，小学、幼儿园、高中、社区教育中心因职称晋升需兑付岗位工资外出流动的期限参照初中和九年一贯制学校原政策执行。

27. “县管校聘”竞聘上岗的有效期限是几年？

答：小学、幼儿园、社区教育中心、机关部门“县管校聘”竞聘上岗的有效期限是二年，二年后与初中、九年一贯制学校同步进行下一轮“县管校聘”。高中学校在本次“县管校聘”基础上，每年进行一次“县管校聘”竞聘上岗工作，逐步优化高中教师队伍。

28. 教师量化考核表如何使用？

答：本轮教职工竞聘，分两个阶段运用量化考核表：2017年9月—2019年6月，采用第一轮“县管校聘”适岗竞聘量化考核表；2019年9月—2020年6月，采用修订后的新量化考核表，三年分数按比例折算成总分。

29. 教师量化考核表的主要内容是什么？

答：2017年9月到2019年6月，教师量化考核由教育局人事科设置总体框架，量化考核满分为100分。第一轮“县管校聘”适岗竞聘量化考核表主要由职业道德（60分）、教育教学能力（30分）、评先评优（10分）组成。另外增设了“教师交流”加分项目，即：实施县管校聘后教师主动跨学段跨校转岗流动的每年加10分，主动参加教育行政部门组织的流动每年加6分，流动加分分值不设限。从2019年9月开始使用的新量化考核表在职业道德、教育教学能力、评先评优的分值上作了改变。

30. 学校如何细化2017年9月到2019年6月运用的教师量化考核表？

答：学校要在教育局下发的2017年9月到2019年6月教师量化考核表总体框架内结合学校实际细化考核的内容和标准。学校在细化考核表时评分框架不变、体系不变、标准不变、分值不变；细化的指标要体现刚性要求，定量评分；细化的指标分差不能过大；同类学校细化指标后要加强交流，保持基本一致。

31. 教师量化考核表如何评判？

答：（1）教师量化考核表由本人根据自身实际如实填报，并提供相关佐证材料。（2）由量化考核评分小组考核评分。（3）量化考核评分结

果反馈给教师本人。（4）经教师本人确认无误后签字并在全校公示。

32. 教师量化考核表由谁评分？

答：学校要成立量化考核评分小组。一般经竞聘领导小组讨论后决定，由一名竞聘工作小组成员任组长，再从人才库中随机选择4名教师组成。

33. 教师量化考核结果由哪些运用？

答：主要体现在八个方面：（1）在“县管校聘”改革推进中，将量化考核结果作为“适岗竞聘”的重要依据之一。（2）在绩效工资发放中，将量化考核结果作为“绩效考核”的主要依据。（3）在青年教师“135”考证中，将量化考核结果作为学校综合评价的主要依据，占各个项目总分值20%；（4）在职称评审中，量化考核结果处于所在学校教师排名前20%，笔试免考；在材料评审环节，量化考评结果占总分值80%并逐年提高；（5）在拔尖人才评选和履职考核中，将量化考核结果作为年度实绩考核的唯一依据；量化考核结果位于所在学校前2/3的教师，才能参加各级各类拔尖人才评审，履职考核才能达到合格及以上等第。（6）在岗位设置管理中，将量化考核结果作为教师达到基本条件后岗位晋升的重要依据，排名靠前的教师优先推荐。（7）在评先评优中，将量化考核结果作为学校推荐的主要依据，必须达到所在学校教师前2/3才能申报。（8）在中层干部选拔中，将量化考核结果作为学校推荐的基本条件，必须达到所在学校教师前1/4才能推荐。

34. “县管校聘”过程中主动外出流动教师和后勤（工勤）人员的人数如何确定？

答：原则上学校要引导超编学科教师主动外出交流。根据核定的标准，应外出流动人数未达要求，将影响学校绩效工资的核拨总量。

小学：小学公办教师数超过100人，按照班师比1:2.7核定；不足100人按照班师比1:2.8核定，超编人员或富余学科教师外出交流；

高中：按照班师比上限1:4.5核定编制，因高考改革等因素，各高中外出分流人数由教育局每年核定指标。严格控制教辅和后勤岗位职数，不得超过教职工总数的6%。由于高中目前普遍超编，按照退补相当原则执行。

35. “县管校聘”过程中幼儿园主动外出流动教师人数怎么确定？

答：公办教师数占比达到50%以上幼儿园引导1名教师主动外出流动，公办教师占比达到80%以上幼儿园引导2名教师主动外出流动，“优先就近”安排到公办教师占比不足50%幼儿园。未完成指标数的幼儿园按照竞聘结果排序，到严重缺编幼儿园参加次轮竞聘。

所有幼儿园竞聘综合得分处于末位的老师，根据竞聘综合得分全市排名，排名处于后1/2需要到严重缺编幼儿园参加次轮竞聘。

竞聘得分不合格教师由教育局统一安排到严重缺编幼儿园参加次轮竞聘。

36. 实施“县管校聘”后教师主动参加教育行政部门组织的流动有哪些优先条件？

答：鼓励教师积极参加“县管校聘”改革的流动，主动外出流动教师可以享受以下优先条件：

(1) 小学、幼儿园、社区教育中心取得高级（高讲）、中级（讲师）职称拟晋升岗位人员，必须主动到严重缺编学校、幼儿园流动才能晋升岗位，交流年限和要求参照2019年义务教育学校教师相关流动政策执行。首次设岗在6级、9级拟晋升高一级岗位且职龄在8年以上的小学、幼儿园、社区教育中心教师，申请到严重缺编学校流动三年，考核合格后晋升高一级岗位。

(2) 高中首次设岗在6级没有晋升高一级岗位且职龄在8年以上的教师，主动申请到农村严重缺编学校，考核合格后晋升岗位，在下一轮“适岗竞聘”量化考核中每年加6分。

(3) 高中学校超编学科无岗位晋升需求的教师主动申请分流，优先统筹安排在城区缺编学校。如主动申请到农村严重缺编学校，个人奖励性绩效上浮50%，在下一轮适岗竞聘量化考核中每年加6分。

(4) 小学超编学科教师和公办幼儿园公办教师，无岗位晋升需求主动申请交流，按照“优先就近”原则，直聘到有空余岗位学校。如主动申请到农村严重缺编学校，个人奖励性绩效上浮50%，在

下一轮适岗竞聘量化考核中每年加 6 分。

37. 竞聘分几个环节？

答：小学、高中先组织中层竞聘和班主任竞聘，然后再组织学科教师竞聘和后勤（工勤）人员竞聘；幼儿园先组织中层竞聘，然后再组织学科教师竞聘（班主任由幼儿园竞聘领导小组研究后决定）；社区教育中心、机关部门只组织教师或工作人员竞聘。

38. 竞聘落聘后分流与主动分流有什么区别？

答：主动分流人员符合相关条件后可享受岗位晋升、“优先就近”安排、个人奖励性绩效上浮 50%、在下一轮适岗竞聘量化考核中每年加 6 分等优惠条件。竞聘落聘后分流人员，由教育局统筹安排到农村严重缺编学校，不享受任何优惠条件。

39. 哪些对象可以参加跨校竞聘？

答：可以参加跨校竞聘的对象需要符合以下条件：

（1）原则上初中（九年一贯学校初中部）非超编学科教师不能申请参加初中学校之间跨校竞聘。

（2）城区小学、城区幼儿园教师分别申请到农村小学、农村幼儿园跨校竞聘。个人申请，所在学校同意，农村学校有空岗的，直接聘用。

（3）城区小学、城区幼儿园教师之间申请跨校竞聘。必须在所在学校工作满 5 年，个人申请，所在学校同意，原则上每所学校不得超过 1 名。

（4）农村小学、农村幼儿园教师分别申请到城区小学、城区幼儿园跨校竞聘。必须在所在农村学校工作满 5 年，原则上每所学校不得超过 1 名。个人申请，所在学校同意。

（5）农村小学、农村幼儿园教师之间申请跨校竞聘。必须在所在农村学校工作满 5 年，原则上每所学校不得超过 1 名。个人申请，所在学校同意。

（6）申请到社区教育中心和机关部门竞聘的教师。按照暑期调配文件执行。

40. 在外交流的教师要不要回原单位竞聘？

答：已在外交流的教师属于原单位的直聘对象，交流结束可自主选择是否回原单位参加竞聘。

41. 直聘人员包括哪些对象？

直接聘用对象指本轮竞聘公办幼儿园、小学、高中、社区教育中心三年内退休人员、教育助理、组织借调和外派、长期病假、处于孕期和哺乳期的教师、残疾人员、工作两年内新教师、其他等情况。2019 年初中和九年一贯制学校初中部以及超编小学跨校交流人员以及取得高级、中级职称支教人员属于直聘对象。

所有直聘对象均需个人申请，提供相关材料，经竞聘工作小组表决后公示，报教育局审核同意后公布，不再参与其他岗位竞聘。

符合直接聘用规定的教职工若不满意学校安排的岗位，也可参加竞聘上岗，但不再保留原直聘岗位。

42. 孕期哺乳期人员如何界定？

答：孕期哺乳期人员需由个人申请，提供指定医院（丹阳市人民医院、妇幼保健院及其上级医院，下同）的诊断证明和有关诊断材料，经竞聘工作小组表决，有 2/3 以上成员同意。孕期哺乳期人员超过规定时间未能到岗的按《丹阳市教育局关于规范教职工请假制度的暂行规定》（丹教〔2018〕28 号）处理。

43. 重病人员如何界定？

答：重病人员指患有现医疗条件下短时间内难以治愈的，原则上按规定程序须连续请假 6 个月及以上且仍在治疗期的人员。重病人员须提供县级及以上医院出具的诊断证明、原始病历、病假期间的所有配药单据、发票等材料。重病人员须在校内公示无异议后，报市教育局备案，再在系统范围内公示无异议后确定。

44. 重病人员如何确认？

答：原经教育局人事科备案的长病假人员可以直接确认。

新增重病人员的确认需由个人申请，并提供相应医院证明，经竞聘工

作小组表决,有 2/3 以上成员同意,则该教师可作为人文关怀对象直接聘用。

45. 重病人员享受什么待遇?

答:重病人员待遇按《丹阳市教育局关于规范教职工请假制度的暂行规定》(丹教【2018】28号)执行。病假累计超过本年度半年以上的人员按长病假处理。

46. 特殊病人该如何界定?

答:确因身体原因需要照顾的特殊人群,需个人申请,并提供相应医院证明,经竞聘工作小组表决,有 2/3 以上成员同意。未达规定标准工作量的,按比例扣减绩效工资。

47. 由教学转岗到教辅、后勤岗位人员以及工勤人员绩效怎么发放?

答:教师转岗到后勤岗位绩效总额原则上不超过 60%,转岗到教辅岗位绩效总额原则上不超过 70%,岗位不得晋升,每两年下降一级;事业编制性质的工勤人员按照岗位考核后发放。

48. 三年内退休人员怎么界定?

答:2023 年 8 月 31 日前办理退休手续的人员。

49. 三年内退休人员如何竞聘上岗?

答:三年内退休人员属于有条件的直聘对象。三年内退休人员要服从分工,满工作量,教师民主测评达到合格分,竞聘工作小组评分不低于合格分。未能作为直聘对象的三年内退休人员需要参加学校的首轮竞聘。

50. 高级及以上职称女教师退休年龄如何界定?

答:高级及以上职称女教师的退休年龄为 60 周岁。如本人申请 55 周岁提前退休的,则在其 52 岁时由本人提出申请可作为三年内退休人员直聘聘用。

51. 满 55 周岁未申请退休的高级及以上职称的女教师应该如何履职?

答:要严格按照岗位要求,足额完成课时标准。申请 55 周岁提前退休的个人承诺书一式三份,本人签字,学校盖章,存入个人档案。

52. 退去行政职务的高级以上职称女教师，满 55 周岁未申请退休应该如何履职？

根据《关于进一步规范“退去行政职务”人员的管理意见》（丹教育[2017]118 号）精神，退去行政职务的高级以上职称女教师，满 55 周岁未申请退休，需回到学校正常上班。

53. 首轮竞聘准备工作有哪些？

答：（1）学校公示外出交流和跨校竞聘、直聘人员以及中层以上干部岗位聘用情况。（2）公布竞聘岗位名称、岗位数、岗位条件及岗位职责。（3）参与首轮竞聘的校内教职工和到本校跨校竞聘人员在规定时间内向意向学校提出竞聘书面申请。（4）学校竞聘工作小组审核基本条件。

54. 如何实施首轮竞聘？

答：同一学段在相同时间根据教育局统一安排实施首轮竞聘，跨校竞聘人员与校内竞聘人员实行同台竞聘。

各校可结合学校实际，自主选择多形式的竞聘方式。如：可按照班主任竞聘、学科教师竞聘、教辅及后勤岗位竞聘顺序进行；也可按学段进行，先进行高三教师竞聘，再高二教师竞聘，再高一教师竞聘，高中学科教师竞聘也可采用选拔式或组阁式进行。

55. 教师如何竞聘有意向的岗位？

答：（1）个人提交竞聘申请。（2）竞聘工作小组公布竞聘意向。（3）竞聘工作小组现场从人才库中随机挑选考核评分人员，至少包括工作小组成员 1 名、中层 2 名、教师 2 名（涉及教师本人竞聘的自动回避）。（4）竞聘工作小组从人才库中随机挑选民主测评计分小组。（5）实施竞聘演说，评委现场评分，教师现场民主测评。规模较大学校可采用 PPT 的形式进行展示教师综合实力。（6）竞聘工作小组根据考核分值从高到低择优聘任。

56. 教师竞聘上岗的综合成绩是如何组成的？

答：教师竞聘上岗综合成绩由量化考核得分、教职工民主测评得分、评委现场评分三部分组成。量化考核满分 100 分，不得低于 60 分。评委

现场评分满分 100 分，不得低于 60 分。教职工民主测评满分 100 分，不得低于 60 分。小学、幼儿园、职业中专按量化考核得分 50%、评委现场得分 30%、教职工民主测评得分 20%计入综合成绩。普通高中按量化考核得分 30%、评委现场得分 30%、教职工民主测评得分 40%计入综合成绩。

57. 评委和教职工民主测评等第和分数如何转化？

答：评委和教职工民主测评等第转化分数：优为 90 分，良为 75 分，中为 60 分、差为 45 分。

58. 竞聘未能被聘人员如何产生？

答：对竞聘同一岗位的教师的综合得分进行排序，从高分到低分依次聘用。单项分数不达合格线的不得聘用。

竞聘岗位人数末位出现综合成绩同分，以量化考核得分高者上岗；如量化考核得分也相同，以现场考核评得分高者上岗；如现场考核评得分也相同，以教师民主测评得分高者上岗；如教师民主测评得分也相同，则由竞聘工作小组讨论决定。

59. 竞聘过程性档案如何建立？

答：对“县管校聘”实施过程中的每个环节都建档，为可能出现的申诉和仲裁提供基础材料，确保有据可查。

各学校可由竞聘工作小组中的一名成员专门负责竞聘过程性资料整理和存档，对现场竞聘要实施全程摄像。对实施“县管校聘”动员会、培训会、会议精神传达等都要让每位教职工签到，所有下发给教师的材料均需教师本人签名，并整理存档，确保教师知晓率、参与率达 100%。

学校制定关于县管校聘的方案、细则、通知、公示都要以学校正式文件的形式进行发布。

60. 班主任的竞聘岗位设置有什么要求？

答：小学、高中班主任竞聘岗位职数要大于实际班级数。

班主任竞聘成功后实际上岗人员按综合成绩高低依次递补，综合成绩相同的评委现场评分高者优先，如评委现场评分也相同，则由竞聘工作小组讨论决定。

61. 被聘班主任和行政岗位有什么优势？

答：（1）班主任和行政竞聘上岗后可自动聘用到相应学科教师岗位。（2）班主任和行政竞聘上岗后可优先入选人才库作为现场考评成员。（3）班主任和行政竞聘上岗后在量化考核表中可按年度加分。（4）班主任和行政竞聘上岗后可享受相关待遇。

62. 次轮竞聘的流程是什么？

答：（1）教育局统一公布的空缺岗位；（2）竞聘时未受聘人员按公布的空缺岗位、任职条件等填报竞聘岗位志愿，参加次轮竞聘。填报志愿只能报一所学校，但可填报多个岗位或服从分配。首轮竞聘聘用人员不再参与次轮竞聘。（3）组织竞聘。次轮竞聘由各校竞聘工作小组根据岗位要求，对照申报人员材料进行现场考核量化打分，按需选定初步人选，报市教育局人事科审核同意后聘用，原则上满岗聘用，不留空岗。

63. 参与次轮竞聘人员的考核得分如何计算？

答：参与次轮竞聘人员的考核得分由量化考核得分、评委现场评分二部分组成。

量化考核满分 100 分，按 50%计入考核总分。评委现场评分满分 100 分，按 50%计入考核总分。

对竞聘同一岗位的教师的考核得分进行排序，按得分从高到低聘用。

竞聘岗位人数末位出现综合成绩同分，以量化考核得分高者上岗；如量化考核得分也相同，则由竞聘工作小组讨论决定。

64. 全市范围内如何统筹调剂？

答：两轮竞聘落选人员由市教育局人事科进行全市统筹调剂。根据两轮竞聘结果和实际教育教学工作情况，对自己联系不上学校人员进行适当的组织调剂。对未能落实聘用岗位又不服从调剂的，当年度起纳入待岗人员管理。

65. 待岗人员要求是什么？

答：待岗人员原则上由原学校安排跟岗学习，待岗期间应严格遵守相关规章制度，服从学校工作安排，并由学校进行考核。对未能竞聘上岗且

不服从统筹调剂的，安排待岗培训，待岗培训期不超过 12 个月，待岗期间，继续在上期聘用学校享受待岗待遇。待岗培训期内不享受奖励性绩效。待岗培训 6 个月后，未能重新竞聘上岗的，其待遇按参加年度考核不定等次的人员处理；待岗培训期 12 个月后，仍未能重新竞聘上岗的，认定为年度考核不合格，其待遇按参加年度考核不合格的人员处理，由教育局人事科另行安排工作岗位。

66. 竞聘结束后如何办理聘用手续？

答：公示无异议后，市教师管理服务中心委托学校校长与受聘人员签订《丹阳市中小学（幼儿园）教职工岗位用工合同书》，明确工作岗位内容、要求，本轮竞聘小学、幼儿园、社区教育中心聘任期限为 2 个学年，高中一年一聘。聘任协议一式 3 份，学校和教师本人各执 1 份、市教师管理服务中心 1 份存入人事档案。

67. 教职工如对岗位竞聘有异议怎样申请仲裁？

答：教职工如对岗位竞聘有异议，由学校仲裁小组及时处理，不服从学校调解的可向教育局仲裁委员会申请调解，不服从教育局仲裁委员会调解的可向市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

68. 教师退出机制的内容包含哪些？

答：根据《丹阳市人力资源和社会保障局 丹阳市教育局等关于印发〈丹阳市教师退出机制实施办法〉（试行）的通知》精神，建立教师推出机制的目的，强化学校用人自主权，全面实行聘用合同管理，对师德表现、能力水平、教学业绩等任职条件与所聘岗位要求不匹配的，待岗培训仍然不能胜任岗位的，构建多渠道、多方式的退出机制，建立能上能下、能进能出的教师用人机制。实施对象是竞聘未能上岗、拒绝参加竞聘、考核不合格或因其他原因等不能从事教学工作的教师（按照教师与学校签订的《岗位聘用合同书》相关条款退出教学岗位）；实施形式为转岗、待岗学习、解聘和辞职。

69. “县管校聘”改革实施后怎样对学校进行绩效考核？

答：根据关于印发《关于深化中小学（幼儿园）绩效考核的意见》的

通知（丹政办发〔2019〕10号），奖励性绩效工资原则上按各学段人均水平参照学校核定编制数进行核拨，超编学校教师按要求外出流动，按核定编制酌情增减学校奖励性绩效。政府考核管理奖参照学校的目标责任状考核结果和实有在编人数进行核拨。根据目标责任状的考核结果，按照各学段单位数的30%左右评选优秀单位和一定数量的进步单位，每人增发300—1000元，增发经费在政府考核管理奖中优先统筹（随考核奖总数变化适当调整）。

70. “县管校聘”改革实施后怎样对教职工进行绩效考核？

答：学校进一步修订绩效考核方案，充分发挥绩效考核奖的激励作用，坚持重师德、重任务、重能力、重业绩考核，坚持向一线教师、骨干教师、工作量大、业绩优秀和突出贡献的人员倾斜，通过工作量、实绩、出勤、师德等考核，调动教职工干事创业争先的积极性，考核过程公平公正公开，发挥教职工参与监督作用，提高奖金发放的公信度和有效度。

71. “县管校聘”改革实施后学校绩效工资如何核拨？

答：“县管校聘”管理改革实施后学校绩效工资总量将充分体现教师编制、目标责任状考核、教师工作量等因素，拉开校际差距。学校内部也应该拉开教学一线、教辅人员、后勤岗位之间的差距，充分体现“以岗定薪、岗变薪变”的原则。因工作量不足的特殊人员绩效工资要同比例扣减。

72. “县管校聘”改革有哪些纪律要求？

答：根据《关于严明纪律保证“县管校聘”管理改革顺利推进的通知》，各级纪委、监察部门将加强对政策落实和纪律执行情况的监督，教职工“五条红线”：对个人故意不申报岗位、严重扰乱学校秩序、网上发布不实信息、非法上访、竞聘后反悔不服从分工的教师作待岗处理。学校“五条禁令”：严禁徇私舞弊、严禁暗箱操作、严禁程序简化、严禁随意决策、严禁因人而异。

73. “县管校聘”改革工作要求有哪些？

答：“县管校聘”改革强调每一个环节都公开透明，处处留痕。教育局县管校聘文件要组织教师认真学习并签字确认，确保知晓率100%；学

校所有通知、方案、等都要以文件形式下发，适岗竞聘所有的活动都要全程录相，教师签到；量化考评表评分结果要教师个人签字，按手印。评委现场评分、教师满意度测评要现场公布，及时公示。各个竞聘环节评委除指定人员外，其他人员从人才库中抽取；所有竞聘文件、评分表原件以及现场摄像等资料都要放入档案，封存后由专人保管。

74. “县管校聘”改革如何落实学校班子责任？

答：“县管校聘”改革启动时，局党委、局长室将与学校班子签订责任状，学校班子成员必须要带头执行各项纪律，加强正面宣传，完善竞聘方案，完善组织体系，科学设定岗位，规范实施过程，切实维护稳定。市纪委监委派驻教育组、局机关纪委将全程监督，严格执纪问责，如出现重大失误或营私舞弊等行为，校长以及相关副校长、中层干部一律先免职、后处理，并严肃追究责任。

75. 如何在“县管校聘”管理改革中体现人文关怀？

答：对于不同年龄、资历的教职工，在制定考评标准和竞聘流程时充分考虑各种因素，确保人岗相适、发挥专长；对落聘人员，学校要积极沟通、主动推荐，帮助教师找到适合自己的岗位；对跨校交流、参加支教团、落聘调剂人员主动关心、经常慰问，体现组织对教师的人文关怀。

76. 实施“县管校聘”后岗位设置如何进行？

答：实施县管校聘后，市教育局实行总量控制，根据学校编制、办学规模，结合校长、教师交流轮岗的需要动态核定各校各级各类岗位数。本次岗位晋升仍在原单位设置。待岗位设置管理细则出台后进一步优化。

77. 实施“县管校聘”过程中蹲点人员要做哪些工作？

答：蹲点人员要全程参与学校的县管校聘全过程，要作为学校县管校聘的外聘专家和顾问，解读县管校聘相关政策，指导学校有序开展县管校聘工作，协助学校制定县管校聘工作方案，做好县管校聘监督工作。

78. 幼儿园聘用教师和保育员在“县管校聘”过程中如何进行管理？

答：幼儿园聘用教师和保育员参照公办教师拟定竞聘方案实施，通过评委现场评分、教师民主测评进行合格性竞聘。如不合格，由学校根据实

际情况安排跟岗培训6个月（跟岗培训期间适当扣减绩效），考核不合格作待岗培训处理；待岗培训6个月后仍考核不合格（待岗培训期间聘用教师完成保育员工作；保育员服从幼儿园安排），则取消聘用关系，上报教育局人事科，列入全市幼儿园聘用教师和保育员管理“黑名单”。

79. 社区教育中心人员如何竞聘和流动？

答：社区教育中心人员按照集团分片组织竞聘，竞聘方式可参照其他学段。

竞聘综合成绩=量化考核评分+现场考核评得分。

量化考核满分100分，不得低于60分，按60%计入综合成绩。评委现场评分满分100分，不得低于60分，按40%计入综合成绩。

教职工民主测评满分100分，不计入综合成绩，但不得低于60分。教职工民主测评得分低于60分者作为落聘人员，由教育局统一安排到义务教育学校参加全市次轮竞聘。

量化考核评分2017年1月份—2019年12月份采用绩效考核得分，2020年1月起采用新的量化考核评分办法实施。

鼓励社区教育中心引导教师主动分流。集团竞聘综合得分末尾者，在全市排名前两名由教育局统一安排在集团内进行流动，最后一名由教育局统一安排到义务教育学校参加次轮竞聘。量化考核评分、现场考核评得分和民主测评得分不达最低要求的，作为落聘人员由教育局统一安排到义务教育学校参加次轮竞聘。

80. 机关部门工作人员如何竞聘？

答：机关部门工作人员采用学校中层竞聘方式进行，通过述职或业绩展示，由竞聘工作小组和机关部门人员投票决定。

竞聘综合成绩=现场考核评得分+教师民主测评得分。现场考核满分50分，不得低于30分，按50%计入综合成绩。机关部门工作人员民主测评满分50分，不得低于30分，按50%计入综合成绩。

81. 江苏省镇江未成年人社会实践基地人员如何竞聘和流动？

答：由于教学形式的特殊性，江苏省镇江未成年人社会实践基地采用

学校竞聘方式进行。

竞聘综合成绩=量化考核评分+现场考核评得分+民主测评得分。

量化考核满分 100 分，不得低于 60 分，按 50%计入综合成绩。评委现场评分满分 100 分，不得低于 60 分，按 30%计入综合成绩。民主测评得分满分 100 分，不得低于 60 分，按 20%计入综合成绩。

实践基地需引导 1 名教师主动跨校交流，由教育局“优先就近”安排到义务教育学校。根据竞聘综合得分末位者由教育局统一安排，参加全市义务教育学校次轮竞聘。

量化考核评分、现场考核评得分和民主测评得分不达最低要求者，作为落聘人员由教育局统一安排，参加全市义务教育学校次轮竞聘。