

2023年轮岗交流实施方案(模板5篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

轮岗交流实施方案篇一

根据《关于东丽区中小学教师校级领导干部交流轮岗工作的意见》（津丽教〔20xx〕17号）和《市教委关于进一步深化义务教育学校教师校长交流轮岗改革的通知》（津教教师函〔20xx〕14号）文件精神，结合推进落实“区管校聘”工作要求，制定教育系统20xx—20xx学年度教师交流轮岗工作实施方案。

以服务 and 促进教育均衡发展为目标，以提高教师队伍整体素质为核心，创新教师队伍管理的体制、机制，通过科学有序流动，调整、优化师资资源配置，缩小骨干教师在中心与薄弱（偏远）校际之间分布上的差距，促进各学科师资配备基本满足学校教育教学的需要，增强教师队伍活力，形成一支素质优良、结构合理、适应教育改革和发展的教师队伍，为办好东丽区人民满意的教育提供有力支撑。

开展教师交流轮岗工作要坚持合理流动、师资均衡、资源共享、立足长远、统筹兼顾的原则，促进教师由超编学校向缺编学校流动，由优质学校向薄弱（偏远）学校流动，达到一名优秀骨干教师带动一批青年教师的效果。

（一）交流范围

所有教学单位，包括中小学（含育才中学）、幼儿园、少年

宫、教师发展中心、职教中心。

（二）交流形式

1. 调动交流（人事、工资关系随人到受援学校）。

调动原则：申请调动人员所在学校原则上是超编单位或是学科结构性富余的单位，且工作满五年以上，有合理的调动理由；调入单位须是缺编单位、急缺学科教师或专业人员；工作不满5年的教师、正在接受有关部门审查的教师，学校和教育局不受理调动申请。

2. 优秀骨干教师的交流。

3. 超职数聘任人员的交流。

4. 中心地区的学校根据教师职称晋升条件，有计划的选派符合条件的教师到相对薄弱（偏远）学校顶岗任教交流。

5. 集团化办学学校之间的交流。

6. 学校之间的学科对等交流。

（三）交流期限

教师交流轮岗（调动交流除外）工作一般为两学年，交流期满后回原学校工作□20xx-20xx学年度交流的教师本学年度延续交流任教。

（四）交流程序

1. 交流教师条件

以20xx年8月底为时间节点，凡男50周岁以下、女45周岁以下，

且在同一所学校连续任教6年及以上的教师。

2. 交流比例要求

本校应交流教师人数为符合交流条件人数的20%（见点就入），应交流教师中的骨干教师人数为应交流教师人数的50%（见点就入）。

3. 测算交流人数

各校统计本校骨干教师情况，骨干教师称号的范围是20xx至20xx年经过认定的骨干教师称号；按照交流比例要求，将测算人数及推荐人选填入《20xx-20xx学年度教师交流轮岗推荐表》；严格按照满教学工作量测算，上报学校的需求学科和富余学科情况。

4、教育局人事科汇总后，按照交流轮岗比例要求，结合各校学科需求情况，作出交流轮岗安排。

（五）交流期间的工资福利待遇

教师交流期间，奖励性绩效工资由接收学校发放，工资关系仍在派出学校，仍享受派出学校的其他福利待遇。

（六）交流期间的考核工作

交流期间交流教师由接收校负责日常考勤和考核，如实上报《东丽区教育系统交流教师工作月报表》和年度综合考评资料。派出学校要严格按照接收学校提供的考勤、工作考核情况，落实相关待遇。

交流教师在交流期间每月病、事假累计达到10天及以上，接收学校要将情况上报人事科，人事科将视情节决定该教师是否继续交流。

派出学校和接收学校的主要负责人如实上报交流教师的工作情况，不准瞒报漏报，一经发现将按照有关规定追究双方学校主要领导的责任。

交流教师在交流期间必须严格遵守所在学校的各项纪律要求，服从所在学校的工作安排。对不服从接收学校考核管理的交流教师，教育局责成派出学校按照《事业单位工作人员处分暂行条例》作出相应的处分。接收学校要做好交流教师所有材料整理存档工作，以备上级部门的检查。

（七）建立激励机制

将教师交流经历和业绩作为教师评优、评先、晋升职称等优先考虑的重要依据。

（一）严格按照程序进行测算与推荐工作

各学校要对学校教师队伍进行分析梳理，召开行政会研究决定推荐人选，填写《20xx-20xx学年度教育系统教师交流轮岗推荐表》，上报人事科（本校教师的交流意向只作为参考，不作为最后交流的去向）。

（二）严格落实交流比例要求

按照测算出来的应交流人数和应交流人数中的骨干教师人数上报推荐名单。推荐的骨干教师必须是在人事科备案注册的教师（附件1的名单）。上一学年度的交流轮岗教师继续交流，计入本学年度学校推荐名单，按今年新的测算比例要求，人数不足的学校再补充新的推荐人选。

严格按照市教委对义务教育学校的要求，凡义务教育学校，无论超编校还是缺编校，必须严格按照“两个比例”要求完成推荐交流轮岗推荐工作。

（三）推荐的交流轮岗教师可以根据工作需要适当放宽条件。

（四）上报的数据要实事求是，不准弄虚作假，一旦查出将追究单位主要领导的责任。

（五）为保证交流轮岗分配工作顺利进行，新学期开学前交流轮岗教师能够按时到岗，各单位要按规定时间将需要上交的材料上报人事科（交流范围内的所有单位必须上报）。

1. 上报形式：电子版通过qq传给人事科，文件名格式为单位编号+单位名称+附件名；纸质版盖学校公章，主要领导签字，标注学校编号。

2. 需要上交的材料：东丽区骨干教师情况统计表（附件1）□□20xx-20xx学年度教师交流轮岗推荐表（附件2）□□20xx-20xx学年度学科需求与富余情况统计表（附件3）的电子版和纸质版。

轮岗交流实施方案篇二

为贯彻落实《中共山西省委机构编制委员会办公室山西省教育厅山西省人力资源和社会保障厅山西省财政厅关于加快推进义务教育教师县管校聘管理改革工作的意见》（晋教师□20xx□14号）、《山西省教育厅等六部门关于转发教育部等六部门加强新时代乡村教师队伍建设的意见的通知》（晋教师函□20xx□31号）等精神，加强教师队伍建设，促进校长、教师交流制度化、常态化，促进义务教育均衡发展，现就推进大同市20xx年度义务教育学校校长、教师交流轮岗工作提出如下实施方案。

深入贯彻落实党的十九大，十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全国、全省、全市教育大会精神，以实现义务教育均衡发展为目标，按照“统筹兼顾、均衡发展、因地制宜、

以人为本、科学规范、积极稳妥”的原则，着力构建科学、规范、有序的义务教育学校校长教师交流机制，优化教师资源配置，提升教师队伍整体素质，增强教师队伍内在活力，缩小城乡、区域、校际之间师资差距，促进教育公平，提升教育质量。

义务教育阶段公办学校。

县域内以优质学校为龙头，分别联合周边农村学校、薄弱学校，形成若干个片区（学区、盟区），实行教师在片区（学区、盟区）内学校间交流。鼓励城区学校教师跨片区交流。校级领导一般在县域内交流。有镇区和乡村学校的县（区），以城乡学校之间交流为主；没有乡村学校的市辖区，以优质学校和薄弱学校之间的交流为主；乡镇范围内以中心小学与村小学、教学点交流为主。在此基础上，不断完善校长教师交流轮岗工作机制，逐步扩大交流范围。

1、凡男50周岁、女45周岁及以下，在同一所学校连续任职满6年及以上的校长（含其他校级领导），在同一所学校连续任教满6年及以上且完成一轮教学任务的专任教师为应交流对象。校长的交流按照管理权限由主管部门确定。教师每年交流人数要达到应交流对象总数的10%以上，其中每年参与交流的特级教师、学科带头人、教学能手、骨干教师、县级以上模范（优秀）教师以及中高级教师要达到应交流对象总数的20%以上。同一学校校级领导每次交流人数一般不超过校级领导总人数的30%。

2、在山区、丘陵地区农村学校任教满9年或在条件更为艰苦的边远农村学校、教学点任教满6年的教师，自愿继续留校任教的，应尊重本人意愿，视为具有交流经历。

3、处于孕期和哺乳期的教师或患病并经同级教育行政部门指定医院诊断不宜交流的教师，在校内公示后，可暂不交流。学校传统项目、特色课程的领衔教师经同级教育行政部门批

准，可暂不交流，但延长时间原则上不超过3年。

4、校长、教师自愿申请参与交流的，经学校和同级教育行政部门批准后实施交流。

交流坚持个人申请、学校推荐和组织安排相结合，坚持与教师培养、使用和优化教师队伍相结合，坚持多形式、多层面开展交流工作。

1. 指导性交流。鼓励城区学校的名师、骨干教师和校长向农村学校、城区薄弱学校流动，指导农村学校、薄弱学校的学科建设、队伍建设等。

2. 合作性交流。采取名校办分校、集团化办学、联盟校等形式进行交流，实现资源共享，优势互补。

3. 优化型交流。特长教师向特色学校流动，富余学科教师向该学科短缺学校流动，超编学校教师向缺编学校流动，超编学校与缺编学校根据学科余缺进行互补式流动，进一步促进教师结构优化。

4. 走教型交流。采取就近片区内走教兼课的办法，解决部分学校音体美、劳技、信息、心理健康等结构性岗位空缺问题。

5、其它形式交流。各县区教育局、各学校要不断创新交流方式，采取名师名校特聘岗交流、对口帮扶、支教、送教下乡等形式，支持优秀校长、优秀骨干教师向农村学校、薄弱学校有序流动。

县属学校将符合交流条件的所有人员花名册报送各县（区）教育局。各县（区）教育局根据各学校教师编制、岗位及符合交流条件教师的情况，下达各学校应交流的学科及交流名额指标。各学校将参与交流的人员名单报各县（区）教育局。各县（区）教育局根据实际情况，统筹安排，确定交流人员

的服务学校。各县（区）教育局将本学年度教师交流情况报告、校长教师交流花名表、交流人员报到单上报市教育局备案。

1、评职评优优先机制。对积极参与交流并在教育教学工作中发挥骨干示范作用的校级领导、教师，在职务晋升、评优评先等方面给予倾斜，对做出突出贡献的给予表彰奖励。

2、改善工作生活条件。各县教育局和各学校要努力改善交流教师的工作、生活条件，加快建设教师周转房，可根据各县实际情况给予交流人员一定的交通补贴。城区学校交流到农村学校的教师，享受农村教师补贴。

1、提高思想认识。全面推进县域内义务教育学校校长教师交流轮岗，是优化中小学校长和教师队伍结构的有效手段，是推进优秀校长和骨干教师合理分布，缩小师资校际差距、城乡差距和推进义务教育均衡发展的重要举措。各有关部门和学校主要领导要深刻认识这项改革的重要意义，消除对校长教师交流轮岗工作的片面认识，在总结以往工作经验的基础上，采取切实有效的措施，积极组织开展校长教师交流轮岗工作，大力提升校长教师队伍素质，激发校长教师队伍活力，促进本区域义务教育均衡发展。

2、加强组织领导。要充分认识教师校长交流的重大意义，予以高度重视，切实加强领导。市教育局成立校长教师交流工作领导小组。由主要领导担任组长，分管领导担任副组长，相关科室人员担任成员，具体指导和落实全市范围内的校长教师交流工作。选派交流教师的学校，要深入细致地开展思想工作，组织教师有序开展交流，努力帮助教师解决交流中遇到的各类困难。接收交流教师的学校，要热诚对待每一位流入的教师，尽快帮助流入教师熟悉学校环境和文化，及时融入学校的各项工作，充分发挥流入教师的作用。

3、分级规划实施。县教育行政部门要全面掌握所属义务教育

学校师资需求和在编教职工基本情况，统筹制定年度交流计划，将交流指标落实到各校；各学校每年进行调查摸底，核清人员学科、年龄、教龄结构和学校工作年限等情况，根据交流指标，确定交流人员名单。

4、加强政策宣传。要统筹协调各方面的关系，深入细致地做好政策解释、舆论宣传和思想政治工作，要多形式引导教师深入认识交流的意义和价值，消除思想顾虑。要广泛听取意见建议，研究制定科学合理的教师校长交流工作方案。要大力宣传和总结交流教师的先进典型和成功经验。

5、平稳有序推进。要充分认识到该项工作的复杂性、艰巨性，结合本地实际，妥善处理改革、发展、稳定关系，把握工作重点和进度，循序渐进。保持和发扬学校的办学特色和优势，发挥骨干教师的引领作用。坚决防止部分学校因交流而引发学校超编、超岗位结构比例配置等现象发生。要制定相关配套政策，解决交流教师的后顾之忧，尤其要关心交流到农村学校任职任教教师校长，保障他们的合法权益。

6、其他要求。各县（区）教育局要加强领导，明确责任，全力推进校长、教师交流工作，确保圆满完成年度目标任务。从9月份起，于每月25日前向市教育局书面报告该项工作进展情况。建立责任制度，确定1名分管领导和1名具体责任人负责日常管理、考核评价、信息报送等工作。

轮岗交流实施方案篇三

根据《关于东丽区中小学教师校级领导干部交流轮岗工作的意见》（津丽教〔20xx〕17号）和《市教委关于进一步深化义务教育学校教师校长交流轮岗改革的通知》（津教教师函〔20xx〕14号）文件精神，结合推进落实“区管校聘”工作要求，制定教育系统20xx—20xx学年度教师交流轮岗工作实施方案。

以服务 and 促进教育均衡发展为目标，以提高教师队伍整体素质为核心，创新教师队伍管理的体制、机制，通过科学有序流动，调整、优化师资资源配置，缩小骨干教师为中心与薄弱（偏远）校际之间分布上的差距，促进各学科师资配备基本满足学校教育发展的需要，增强教师队伍活力，形成一支素质优良、结构合理、适应教育改革的教师队伍，为办好东丽区人民满意的教育提供有力支撑。

开展教师交流轮岗工作要坚持合理流动、师资均衡、资源共享、立足长远、统筹兼顾的原则，促进教师由超编学校向缺编学校流动，由优质学校向薄弱（偏远）学校流动，达到一名优秀骨干教师带动一批青年教师的效果。

（一）交流范围

所有教学单位，包括中小学（含育才中学）、幼儿园、少年宫、教师发展中心、职教中心。

（二）交流形式

1. 调动交流（人事、工资关系随人到受援学校）。

调动原则：申请调动人员所在学校原则上是超编单位或是学科结构性富余的单位，且工作满五年以上，有合理的调动理由；调入单位须是缺编单位、急缺学科教师或专业人员；工作不满5年的教师、正在接受有关部门审查的教师，学校和教育局不受理调动申请。

2. 优秀骨干教师的交流。

3. 超职数聘任人员的交流。

4. 中心地区的学校根据教师职称晋升条件，有计划的选派符合条件的教师到相对薄弱（偏远）学校顶岗任教交流。

5. 集团化办学学校之间的交流。

6. 学校之间的学科对等交流。

（三）交流期限

教师交流轮岗（调动交流除外）工作一般为两学年，交流期满后回原学校工作□20xx-2022学年度交流的教师本学年度延续交流任教。

（四）交流程序

1. 交流教师条件

以20xx年8月底为时间节点，凡男50周岁以下、女45周岁以下，且在同一所学校连续任教6年及以上的教师。

2. 交流比例要求

本校应交流教师人数为符合交流条件人数的20%（见点就入），应交流教师中的骨干教师人数为应交流教师人数的50%（见点就入）。

3. 测算交流人数

各校统计本校骨干教师情况，骨干教师称号的范围是20xx至20xx年经过认定的骨干教师称号；按照交流比例要求，将测算人数及推荐人选填入《□20xx-2023学年度教师交流轮岗推荐表》；严格按照满教学工作量测算，上报学校的需求学科和富余学科情况。

4、教育局人事科汇总后，按照交流轮岗比例要求，结合各校学科需求情况，作出交流轮岗安排。

（五）交流期间的工资福利待遇

教师交流期间，奖励性绩效工资由接收学校发放，工资关系仍在派出学校，仍享受派出学校的其他福利待遇。

（六）交流期间的考核工作

交流期间交流教师由接收校负责日常考勤和考核，如实上报《东丽区教育系统交流教师工作月报表》和年度综合考评资料。派出学校要严格按照接收学校提供的考勤、工作考核情况，落实相关待遇。

交流教师在交流期间每月病、事假累计达到10天及以上，接收学校要将情况上报人事科，人事科将视情节决定该教师是否继续交流。

派出学校和接收学校的主要负责人如实上报交流教师的工作情况，不准瞒报漏报，一经发现将按照有关规定追究双方学校主要领导的责任。

交流教师在交流期间必须严格遵守所在学校的各项纪律要求，服从所在学校的工作安排。对不服从接收学校考核管理的交流教师，教育局责成派出学校按照《事业单位工作人员处分暂行条例》作出相应的处分。接收学校要做好交流教师所有材料整理存档工作，以备上级部门的检查。

（七）建立激励机制

将教师交流经历和业绩作为教师评优、评先、晋升职称等优先考虑的重要依据。

（一）严格按照程序进行测算与推荐工作

各学校要对学校教师队伍进行分析梳理，召开行政会研究决

定推荐人选，填写《20xx-2023学年度教育系统教师交流轮岗推荐表》，上报人事科（本校教师的交流意向只作为参考，不作为最后交流的去向）。

（二）严格落实交流比例要求

按照测算出来的应交流人数和应交流人数中的骨干教师人数上报推荐名单。推荐的骨干教师必须是在人事科备案注册的教师（附件1的名单）。上一学年度的交流轮岗教师继续交流，计入本学年度学校推荐名单，按今年新的测算比例要求，人数不足的学校再补充新的推荐人选。

严格按照市教委对义务教育学校的要求，凡义务教育学校，无论超编校还是缺编校，必须严格按照“两个比例”要求完成推荐交流轮岗推荐工作。

（三）推荐的交流轮岗教师可以根据工作需要适当放宽条件。

（四）上报的数据要实事求是，不准弄虚作假，一旦查出将追究单位主要领导的责任。

（五）为保证交流轮岗分配工作顺利进行，新学期开学前交流轮岗教师能够按时到岗，各单位要按规定时间将需要上交的材料上报人事科（交流范围内的所有单位必须上报）。

1. 上报形式：电子版通过qq传给人事科，文件名格式为单位编号+单位名称+附件名；纸质版盖学校公章，主要领导签字，标注学校编号。

2. 需要上交的材料：东丽区骨干教师情况统计表（附件1）20xx-2023学年度教师交流轮岗推荐表（附件2）20xx-2023学年度学科需求与富余情况统计表（附件3）的电子版和纸质版。

轮岗交流实施方案篇四

根据《教育部财政部人力资源和社会保障部关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（教师〔20xx〕4号）、《关于进一步加强县域内义务教育学校校长教师交流轮岗工作的实施意见》（粤教师〔20xx〕1号）、《广东省教育厅关于推进落实义务教育学校校长教师交流轮岗有关工作的通知》（粤教师函〔20xx〕48号）和“强师工程”有关要求以及市县人民政府履行教育职责评价工作要求〔20xx〕年乐昌市将继续落实县域内义务教育学校校长教师交流轮岗有关工作，创新交流轮岗方式方法，不断提高交流轮岗实效。结合乐昌市教育实际，特制定本实施方案。

立足县域教育实际，深入挖掘本地师资潜力，有效整合教师资源，构建交流互助共同体，激发教师队伍和学校管理活力，促进教师专业发展，提高教育教学质量，有效促进乐昌市县域内义务教育学校教育均衡、快速发展。

（一）加强同等条件下的校际融合，师资互换，激发教师队伍活力，促进教师专业发展，提升教育教学质量。

（二）进一步加大校本部与村小（教学点）间的教师交流轮岗力度、广度和深度，激发队伍活力，均衡配置师资，缩小教育水平差距，有效促进当地教育均衡发展。

（三）通过教师市内竞岗激发教师队伍活力，促进县域内师资合理流动，实现师资均衡配置。

（一）校长交流

20xx年乐昌市中小学正副校长继续加大交流轮岗力度，合理调配资源，有效激发校级领导活力，提高学校管理水平和管理实效。具体由市教育局结合实际组织实施。

（二）教师交流

20xx年，县域内教师的交流轮岗工作采取结对交流、竞岗和支教等多种方式进行。具体安排如下：

1. 交流范围。

（1）城区及镇义务教育学校继续按学校整体情况互派教师结对交流。

（2）加大中心小学（学校）本部与村小（教学点）间交流轮岗力度，校本部与村小（教学点）继续互派教师交流。

（3）直属学校优秀教师到薄弱学校、农村学校支教或乡镇学校教师到城区学校跟岗学习。

（4）市内竞岗。通过竞岗加大城乡师资交流，激发教师队伍活力。

2. 交流对象。结合乐昌市实际，参与交流的城区和镇义务教育学校的教师在现学校原则上任教9年（含9年）以上的需进行交流轮岗（距法定退休年龄不足5年的教师除外）。

3. 交流人数。

（1）结对交流学校交流人数原则上按学段双方各派6人。鉴于实际情况，实际派出交流学科由双方按需协商后确定。

（2）中心小学（学校）与村小（教学点）间的交流轮岗人数由各校根据本校实际进行统筹安排、合理配置。

（3）竞岗和支教等方式的交流人数均由市教育局结合实际予以确定。

4. 交流时间。每位教师参与交流时间为1年。

5. 交流安排。校际间需就交流工作进行充分沟通和协商，依照下表安排选派相关学科教师进行交流。

(1) 结对交流安排如下：

除上表安排的交流学校及人数外，各校还可自行协商安排各学科其他教师参与交流。安排交流的教师信息需在确定人选一周内报市教育局人事股备案。

(2) 全市各中心小学（学校）校本部与村小（教学点）间的教师交流轮岗，由各中心小学（学校）参照上级文件要求并结合本校实际，自行制定交流实施方案，并认真、扎实开展教师交流活动。9月10日前各中心小学（学校）还需将当年校本部与村小（教学点）间教师交流活动方案、交流教师名册，以及上学年校本部与村小（教学点）间教师交流情况总结报备乐昌市教育局人事股。同时，学校需做好资料归档工作。

(3) 市内竞岗由市教育局组织实施。

(一) 宣传动员。

县域内义务教育学校校长教师交流轮岗是实现教育均衡发展的重要举措。实施结对交流、竞岗及支教等教师交流方式是立足县域实际、突破教师交流瓶颈的有效途径。各校要提高认识，统一思想，加大校长教师交流轮岗的宣传力度，将校长教师交流轮岗的有关政策精神传达给每位教师，并动员广大教师积极参与交流轮岗活动。

(二) 交流管理。

交流轮岗教师接受派出学校和接收学校的双重管理，按照“接收学校为主，派出学校为辅”的管理原则，由接收学

校将交流轮岗教师纳入本校教师管理范畴。

1. 结对交流。按照原交流管理办法进行。
2. 支教。按照原支教管理办法进行。
3. 市内竞岗。理顺交流轮岗人员的岗位关系和工资关系。

（三）考核管理。

1. 交流教师的各方面表现、工作情况、教学成绩等列入当年交流学校的管理成绩中，作为评价双方学校教育教学管理成绩以及学校和学校领导评优评先等的重要依据。
2. 校长教师交流轮岗纳入职务评定、职级晋升等考核指标；在同等条件下，评优评先优先考虑。

（四）组织管理。

除竞岗人员外，其他参与交流轮岗教师的工资、人事关系均在原任教学学校。

1. 加强指导与落实，成立中小学校长教师交流领导小组。

组长：曾培伟（党组书记、局长）

副组长：谢海雄（党组成员、副局长）

张瑞辉（党组成员、副局长）

曹远翔（党组成员）

谢冲（三级主任科员）

刘斌（党组成员、市招生考试中心主任）

余春荣（党组成员、教师发展中心主任）

成员：何思、罗胜全、邓秀园、钟粤元

曾志强、王伟伟、黎静颖、余丽华、何发祥

领导小组下设办公室。办公室设在人事股，办公室主任由何思同志担任，负责教师交流工作的综合协调和具体组织实施工作。

成立六个督导组，负责校长教师交流的指导和协调工作。

第一督导组

组长：谢海雄

副组长：余丽华、黎静颖

成员：挂点下列学校的股室负责人

第二督导组

组长：张瑞辉

副组长：邓秀园

成员：挂点下列学校的股室负责人

负责学校：九峰中学、九峰中心小学、两江中心学校、北乡中心学校、乐园小学

第三督导组

组长：曹远翔

副组长：何思、罗胜全

成员：挂点下列学校的股室负责人

第四督导组

组长：谢冲

副组长：钟粤元

成员：挂点下列学校的股室负责人

负责学校：乐昌一中、乐昌中职学校、乐城一小、凤凰小学

第五督导组

组长：刘斌

副组长：潘丹、曾志强

成员：挂点下列学校的股室负责人

第六督导组

组长：余春荣

副组长：黄良慧、杨铁城

成员：挂点下列学校的股室负责人

2. 交流学习经费按相关规定执行。

轮岗交流实施方案篇五

为深入贯彻落实《湖北省事业单位岗位设置管理试行意见》、

阳襄市《关于加快推进全市事业单位人事制度改革的意见》，进一步深化学校内部管理，优化我校行管教辅队伍整体结构，提高学校教育教学管理水平和整体办学效益，特制定本方案。

为适应学校“四个一流”总体发展要求，坚持德才兼备、注重实效和公平、公开、竞争、择优的原则，以增强活力和提高行管教辅服务水平为导向，体现岗位绩效和持续强化、历练的现代管理理念，在现有的岗位编制数额内，全面推行岗位管理和绩效工资制度，逐步实现我校人事管理由身份管理向岗位管理转变，形成人尽其才、人尽其用的新型用人机制。

1. 行管教辅人员结合个人实际选择岗位，学校和应聘对象实行双向聘任、双向选择；

2. 在同一岗位工作满5年，年龄在50周岁以下原则上实行岗位轮换，特殊专业岗位除外。

1. 政治思想素质好，有良好的职业道德。

2. 学历达标，具有相应的岗位执业资格。

3. 遵守教育法规，贯彻党的教育方针，熟悉岗位职责职能，能适应和胜任岗位工作需要。

4. 爱岗敬业，具有让服务对象、对口单位和教师、学生、家长满意的敬业精神。

5. 身体健康，能坚持正常工作。

1. 学校公布各部门的定编指数和岗位职责。

2. 个人填写“择岗意向书”。

3. 各处室负责人根据应聘个人填写的“意向书”和“聘任原则”提出聘用人员名单，交主管校长和校长办公会协调研究。

4. 校长审核，并在“择岗意向书”上签署意见后将其“意向书”返还本人。

5. 所有参与聘任人员的择岗意向报经校长宣布，并以行文形式下发、备案。

行管教辅人员岗位设置（不含中层以上干部，共55人。）

（一）校办、纪委（9人）

劳资员1人；档案、保密员1人；校史资料收集、宣传文秘员2人；工作人员2人；收发员1人；司机2人。

（二）教务处（15人）

教务员2人；学籍室2人；实验室5人、招生办1人、教研、继教员1人、图书室4人。

（三）学工处（4人）

政教员2人；宿舍管理员2名。

（四）总务处（12人）

水电管理员2人，绿化管理员2人，医务室2人，总务管理员2人，会计人员4人。

（五）后勤处（4人）

食堂管理员2人，基建管理员1人，门面房管理员1人。

（六）现代教育技术处（7人）

校电视台1人，电教员1人，多媒体教室管理、校园网络管理与维护4人，竞赛及档案管理1人。

(七) 保卫科 (2人) 工作人员2人。

(八) 老干科 (2人) 工作人员2人。

(九) 教研处、团委、工会、妇委会暂不设工作人员岗位。

1. 落聘的认定及政策。

(1) 未被学校任何处室选聘者视为“落聘”。

(2) 落聘人员无学校集体福利。1—3个月之内，可领取个人全额工资的80%；4—6个月内，可领取个人全额工资的50%(若调出本校，则从未上班的时间起停发其工资和各种福利待遇)；超过6个月者，学校停发其全额工资，且按自动离职处理。

(3) 学校同意落聘人员申请调出本单位。

2. 拒聘的认定及政策。

(1) 下列情况之一者均属于拒聘：本人择岗意向未得到满足，又不接受学校安排者；不符合“内退”条件而申请内退，未被批准且不上岗者；符合“内退”条件，但未被批准、又不上岗者视为拒聘。

(2) 凡拒聘者，学校从拒聘下月起停发其工资和福利待遇，不与其办理调动手续。