# 最新小学教师队伍建设方案(模板13篇)

作者：山水画廊 更新时间：2024-04-02

*方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。小学教师队伍建设方案篇一（201３年—20１５年）。为加强专业部*

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**小学教师队伍建设方案篇一**

（201３年—20１５年）。

为加强专业部教师队伍建设，优化师资结构，提高我部教师的整体素质，建设一支能够适应职业教育发展需要，适应专业需要的教师队伍，根据我校创建“国家级示范校建设”发展规划，结合我专业部师资建设现状，特制定本方案。

（一）指导思想：以提高队伍素质为中心，以引进和培养中青年专业带头人和骨干教师为重点，争取到2015年建成一支结构合理、素质优良、数量适当、专兼结合、富有活力能完全适应和满足我部教育教学发展需要的教师队伍。

（二）目标要求：大力推行校企联合培训专业教师的机制，实行专业教师到企业、行业轮训制度，实施“双师型”教师、专业带头人、骨干教师、青年教师培训、培养和学历提升。使师资队伍的结构逐步趋于合理，整体素质有较大提高。其中所有任课教师均要求达到本科学历。“双师型”教师比例达到９５％，三年内培养一名省级骨干教师，一名系统内骨干教师，一名校内骨干教师。所有专业课教师均有到企业实践锻炼的经历。实习实训指导教师全部具有高级职业资格证书或中级技术资格证书。

（三）队伍结构：是一支由专家、高级讲师、讲师、工程师和能工巧匠组成的师资队伍，能基本满足学校教育教学需要。

为保障2015年师资队伍建设目标的实现，教学部应坚持培养和引进并重的原则，逐步优化师资队伍结构，全面提高教师队伍的整体素质。

1.牢固树立以人为本、人才立校、人才兴校的思想。要明确教师是学校发展的主体，是决定教学质量和水平的关键，教师队伍建设应作为专业部建设的重中之重。要把教师队伍专业化作为提升教育教学质量的治本之策。

2.根据《个人岗位职责》、《教师考核评价方案》实行岗位责任制、考核制、奖惩制三位一体的教师管理办法；建立切实可行、相对科学合理并适当向骨干教师倾斜的内部分配制度，调动教师的积极性和创造性；依法、依规管理教师队伍，维护教师的合法权益，保障教师队伍的稳定和发展。建立教师培训制度；形成师资建设保障机制。

3.坚持不懈地开展师德师风建设。大力倡导团队协作、敬业奉献、严谨务实、开拓创新的精神，积极引导青年教师继承老教师、老专家艰苦奋斗、严谨治学的优良传统，树立正确的教育思想、教育观、质量观、人才观，忠诚教育事业，遵守教师职业道德规范，增强工作责任感和使命感。

4、按照《专业教师参加企业实践管理办法》规定，保证专业教师每3年到企业或生产服务一线跟班实践3个月以上，了解企业的生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势，熟悉相关岗位（工种）职责、操作规范、用人标准及管理制度，学习本专业在生产实践中应用的新知识、新技能、新工艺、新方法，调查了解企业与社会对人才要求数量与质量特点。实践考核记录表进入教师业务档案，作为晋升职称职务的重要参考依据。

5.以职业能力为导向，提高师资培养培训成效。（1）每年以行动研究为导向、以专题为纽带组织一次说课活动，突出信息、思路、观念和能力。促进教师间的交流。（2）每年有计划安排教师参加各级各类培训，基本保证每个教师三年内能有一次参加培训学习的机会。通过各种培训，使教师的德育工作能力、教学能力、实训指导和职业指导能力得到明显提高。

6.加大人才引进工作力度。规范并拓宽进人渠道，多形式、多渠道地引进和聘用急需的高层次专业人才，聘请熟悉企业工作程序的技术骨干或能工巧匠担任兼职教师，解决师资队伍数量不足和结构不合理问题。

7、通过参与企业产品开发、技术革新等实际生产活动和有针对性的新知识、新技能培训，培养多名熟悉企业工作程序的“双师型”骨干教师。骨干教师应具有较强的教学实践能力和团队协作精神，协助专业带头人根据行业企业岗位群需要开发课程，及时更新教学内容，组织专业教学和实践实训教学。

8、通过培训、调研、学习考察、参与企业生产、共同研发生产项目等措施培养1-2名专业带头人。专业带头人应具有丰富的教学经验、突出的教学实践能力、先进的职业教育理念；能掌握行业企业最新技术动态，把握专业技术发展方向，及时为企业提供技术服务，解决生产中的实际问题；具有较强的组织、管理能力，能带领专业教学团队开展专业建设和生产服务。

**小学教师队伍建设方案篇二**

教育是国之大计、党之大计，教师是立教之本、兴教之源。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。

近年来，全省上下认真贯彻党中央、国务院决策部署，深入实施科教与人才强省战略，教师队伍建设取得显著成绩；广大教师落实立德树人根本任务，有力推进了教育强省和教育现代化建设，为促进经济社会发展和人的全面发展作出了重要贡献。

全省各级党委和政府要充分认识教师工作的极端重要性，把全面深化新时代教师队伍建设改革作为一项重大政治任务和根本性民生工程，坚持以人民为中心的发展思想，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要，进一步强化问题导向、优化制度设计、破解发展瓶颈，努力形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

二

经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强，教师队伍总体上师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力。

——师德师风建设有力。师德师风成为评价教师队伍素质的第一标准，师德师风建设长效机制基本形成，广大教师争当先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——培养培训有效强化。以师范院校为主体、高水平综合性大学参与、本科和研究生教育为主的教师培养体系基本形成，一批高水平、有特色、优势强的师范院校和师范类专业脱颖而出，省、市、县、校四级教师专业发展体系进一步健全。

——数量质量同步优化。各级各类学校教师数量达到配备标准，满足教育发展需要。教师学历层次普遍提高，中小学骨干教师队伍和高校高层次人才队伍逐步壮大，乡村教师队伍建设切实加强。

——地位待遇依法保障。教师绩效工资制度和奖励体系建立健全，中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平，民办学校教职工的工资、福利待遇和其他合法权益得到保障，教师政治地位、社会地位、职业地位和社会声望普遍提高，教师职业受到全社会广泛尊重。

——体制机制更加健全。教师资格认定、招聘、退出机制不断完善，职称制度改革深入推进，符合学校实际的岗位管理制度基本建立，义务教育学校教师“县管校聘”全面实行，高校用人自主权进一步扩大和落实。

到2035年，教师队伍发展总体水平达到发达国家水平，培养造就一批有影响力的教育家型名教师、名校长、名专家，教育系统成为集聚一流人才的高地。教师师德师风、综合素质、专业化程度、教育教学水平、创新能力大幅提升，教师管理体制机制科学高效，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，尊师重教蔚然成风，教师成为令人羡慕的职业。

三

（一）着力提升教师思想。

政治素质和师德水平。

1．落实全面从严治党要求。始终坚持马克思主义指导地位，把思想政治工作贯穿学校教育管理全过程，使教育系统成为坚持党的领导的坚强阵地。把党的政治建设摆在首位，把全面从严治党要求落实到每个教师党支部和每名教师党员，配齐建强学校思想政治和党务工作队伍。

2．突出师德建设。实施师德师风建设工程，将师德教育摆上教师教育的首要位置，各级各类学校主要负责同志负责师德建设工作。将治理师德失范纳入专项督导和责任督学挂牌督导范畴，建立师德考核负面清单制度，划定行为底线，建立教师个人信用记录和诚信承诺、失信惩戒机制，坚决从严处理中小学教师有偿补课、收受礼金等行为和高校教师在教育教学、学术研究、师生关系等方面的失范行为。

3．加大高校思想政治理论课教师、辅导员和中小学班主任队伍建设力度。按规定落实生师比，畅通思想政治理论课教师引进绿色通道，把从事学生思想政治教育计入高校思想政治工作兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据；按规定配备高校辅导员，完善辅导员职称评聘政策，畅通辅导员专业发展通道；加强中小学班主任队伍建设，将班主任工作经历作为评聘高一级专业技术职务的必备条件，班主任工作量按当地教师标准课时工作量一半计算，鼓励中小学在绩效工资内部分配时适当提高班主任津贴水平，激励更多教师在班主任岗位上担当作为。省有关部门实施高校辅导员和中小学班主任培养与奖励计划，定期褒扬奖励作出突出贡献的辅导员和班主任。

（二）改革创新教师编制管理。

4．合理核定中小学和幼儿园教职工编制。落实城乡统一的中小学教职工编制标准，各县（市、区）在现有事业编制总量内根据在校生人数科学核定中小学教职工编制，每年核定一次，并可结合教育发展实际需求按规定比例适当增加专任教师编制。编制核定时，要向小规模、寄宿制等学校倾斜，对村小、教学点以及开设西藏班、新疆班的学校，可按生师比和班师比相结合的方式调配编制。落实公办幼儿园机构编制标准。适时制定特殊教育机构编制标准。

5．统筹中小学教职工编制管理。建立以县为主、市域调剂、省级统筹、动态调整的教职工编制管理机制，优先保障教育发展需要。

6．试点人员编制备案制管理。按照“标准核定、备案管理”的原则，在有条件的地区开展公办幼儿园、技工院校等公益二类事业单位人员编制备案制管理试点，备案制人员由各设区市或县（市、区）统一招聘，与事业编制人员同岗同酬，并按国家规定参加社会保险，参照事业单位职业年金水平建立年金制度，所需经费纳入同级财政预算。当教师编制有空缺时，优先从备案制教师中招聘补充，具体办法由各设区市制定。

7．探索实行高校人员总量管理。根据高校办学层次、目标任务和培养规模，制定高校人员总量核定标准，科学核定高校人员总量，人员总量内经人力资源社会保障部门审核备案的人员参照事业编制人员管理，纳入事业单位保险。高校依据核定的人员总量自主制定岗位设置方案和管理办法，自主设置岗位结构比例和标准，自主确定岗位类别、任职资格条件等，聘用结果报省有关部门备案。

（三）大力振兴师范教育。

8．强化师范院校和师范专业建设发展。鼓励支持江苏高水平大学建设高校和其他有博士、硕士授予权的高校成立教师教育学院、举办师范专业，依托学科优势发挥龙头作用，通过多种方式发展高水平师范教育。

实施师范教育培养院校提升计划，重点建设20所左右以师范生培养为主体、定位准确、特色鲜明的培养院校，创建一批国家级和省级高水平师范生培养基地。

建立与师范生培养成本相适应的动态增长机制，使师范专业生均拨款标准高于同类非师范专业，切实提升师范教育保障水平。在增设教育硕士、教育博士授予单位及授权点和遴选高水平大学建设“四大专项”时，向师范院校和师范生培养规模大的院校倾斜。

扩大师范生培养规模，提高师范生培养质量，强化教师教育学科建设，对教师教育师资在专业发展、职称晋升、岗位聘用等方面给予倾斜支持。在师范院校及有关项目评审时，要体现师范教育特色，确保师范院校以师范教育为主业，严控师范院校更名为非师范院校。高质量办好师范专科院校特别是幼儿师范专科院校。

9．改革师范生招生就业办法。实施师范教育生源质量提升计划，实行师范专业提前批次录取，支持高校设立面试环节，重点考察学生的综合素养和从教潜质，注重入校后二次选拔。探索从非师范专业中选拔学生转读师范教育专业。完善师范生定向培养机制，适当扩大规模，探索免费培养、到岗退费、学费补偿和国家助学贷款代偿等多种方式开展师范生公费教育，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。建立符合教育行业特点的教师公开招聘办法，选拔乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。探索优秀师范毕业生推荐就业制度。

10．深化师范教育教学改革。贯彻实施卓越教师培养计划2.0，大力推动师范教育人才培养模式转变。建立师范教育专业联盟，优化师范生培养方案，突出模块化、选择性和实践性的教师培养课程。改变单一的讲授模式，注重采用案例教学、观摩教学、问题研讨、模拟练习等多种教学方法。实施“互联网+教师教育”创新行动，普遍提高师范生使用现代教育技术的能力，主动适应信息化、人工智能等新技术变革。根据基础教育改革发展需要，进一步强化师范生“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功与教学技能训练。突出教师教育创新实践教学，构建包括师德、教学、班级管理、教研等全方位的实践教学内容体系，建设一批职业技能实训中心。

（四）整体提高专任教师能力水平。

11．完善省市县校四级培训体系。实施“三名”工程，培养造就一批有影响力的教育家型名教师、名校长、名专家。

12．创新职业院校教师配备机制。建立一批职业教育师资培养基地，扩大职业教育领域教育硕士培养规模。推行固定岗与流动岗相结合的办法，支持职业院校专设流动岗位，便于引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。

13．支持高校引育高层次人才。高校要依托国家和省重大人才项目，更大力度培养引进一批具有重大影响力的学科领军人才和青年学术英才，着力打造创新团队。

14．鼓励教师海外研修访学。

（五）全面深化教师管理体制机制改革。

15．实行义务教育教师“县管校聘”。

16．修订教师资格认定实施办法。逐步将幼儿园教师资格认定学历提高至大专、小学和初中教师认定学历提高至本科，逐步将修习教师教育课程和参加教育教学实践作为取得教师资格的必备条件。鼓励高中阶段学校拓宽教师来源渠道，从高水平综合性大学招录紧缺专业研究生和从社会专业机构引进高层次人才。健全中小学教师资格定期注册制度，逐步将编外聘用教师和民办学校教师纳入定期注册范围。定期注册不合格人员要坚决退出教学岗位，不得享受教师岗位待遇；暂缓注册人员不得评聘高一级教师职务，不得晋升高一级岗位等级。鼓励引导高水平大学在校生参加教师资格证书考试。

17．推进职称制度改革。修订中小学和中等职业学校教师职称资格条件，强化师德、能力和业绩导向，不再将论文作为晋升的限制性条件。

进一步深化中小学、幼儿园教师职称制度改革，在乡村中小学从事专业技术工作10年以上申报中级职称，从事专业技术工作20年以上申报副高级职称，从事专业技术工作30年以上申报正高级职称，可不受单位岗位结构比例限制。

通过适当提高中小学高级和中级教师岗位比例、取消教科研训部门职称比例限制、增核乡村学校职称岗位、打通中级和初级教师岗位比例、达到国家法定退休年龄延退女教师不占岗位职数等办法，缓解中小学高级和中级教师岗位职数不足的问题。

加强聘后管理，长期不在教学岗位和教学工作量不足的中小学教师，只能聘任在本级职务的最低等次，并不得申报高一级教师职务。

完善高校职称制度，突出教育教学业绩和师德考核，实行代表性成果评价，改变片面将论文、专利、项目、经费数量以及国外访学经历等与职称评聘挂钩的做法，始终将教授为本科生上课作为基本制度。高校要在核定的岗位结构比例内开展职称评聘，其中国家级高层次人才和达到国家法定退休年龄延退的高级专家，可按规定设置特设岗位，不占岗位职数。

省教育、人力资源社会保障等部门要加强高校职称评聘事中事后监管和服务。

（六）不断提高教师地位待遇。

18．明确教师的特别重要地位。教师职业具有公共属性，公办中小学教师具有国家公职人员特殊的法律地位。各级党委和政府要着力提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。

19．健全绩效工资保障机制。各地要建立中小学教师与当地公务员工资收入增长长效联动机制，调整公务员收入分配政策时必须同步考虑中小学教师，核定中小学教师绩效工资总量时必须统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。

完善中小学教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效。充分考虑普通高中课程改革要求，适当提高普通高中教师绩效工资总量水平。中等职业学校教师依法取得的科技成果转化收入，不纳入所在学校绩效工资总量。高校专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重；对聘用的高层次人才和具有创新实践成果的优秀人才，可实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配制度，实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。

20．关心乡村教师工作生活。各地要大力实施乡村教师支持计划，将更多的教育投入用于加强乡村教师队伍建设、改善乡村教师工作和生活条件。

21．重视教师住房保障。各地要把符合条件的教师纳入当地住房保障范围，按规定落实教师住房公积金和住房补贴等，探索实施共有产权房政策。有条件的高校可分层分类向教师提供安家补贴、购（租）房补贴，以货币化、市场化方式解决教师住房问题。高校引进的高层次人才，一视同仁享受当地人才住房优惠政策。加快推进高校青年教师周转住房建设和管理，切实解决青年教师临时住房困难。

22．维护民办学校教师权益。民办学校应依法保障教职工的工资福利待遇，积极开展工资集体协商，建立健全教职工工资正常增长机制，按规定为教职工缴纳各项社会保险，具备条件的可办理补充养老保险。民办学校应每年在学费收入中安排不少于5%的资金用于教师队伍建设。民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。

四

（一）加强组织领导。

教师工作实行党委和政府一把手负责制，主要负责同志要以更高远的历史站位、更宽广的国际视野、更深邃的战略眼光，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中。

（二）优先保障投入。

各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，优化经费投入结构，主要用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力和实施教师教育创新行动计划，相关部门要抓紧制定切实提高教师待遇的具体措施。

（三）强化督查问责。

各级党委和政府要将教师队伍建设改革列入督查督导工作重点内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。

（四）营造良好氛围。

各地要按照国家有关规定，因地制宜开展多种形式的优秀教师宣传奖励活动，推出一批能够产生广泛影响、展现时代风貌的教师典型。统筹对学校的考核、检查、评比，建立相应制度，防止形式主义的考核检查干扰教师正常教学，不简单用升学率、学生考试成绩、论文等评价教师，真正让教师安心教书育人。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动，形成良好社会风尚。

**小学教师队伍建设方案篇三**

为进一步落实我校青年教师培养制度，规范青年教师培养工作，切实提高青年教师培养的有效性和针对性，本着“分类培养分层评价分步提高”的指导思想，促进全体青年教师教育、教学和教科研的基本技能的提升，为学校的可持续发展提供充实的后备力量。

二、培养对象。

8年以内的青年教师。

三、具体措施。

1、加强师德师风建设，塑造教师健全的人格。

“学高为师，身正为范”，师德师风是教师职业的灵魂。在新的形势下，加强师德师风建设，塑造教师健全的人格，是教师培养的首要工作。目前，对教师的师德要求绝非仅停留在“敬业、爱岗”上，更要塑造教师健全的人格，以教师高尚的人格力量对学生进行潜移默化的教育，“润物无声胜有声”，才是教育的\'最高境界。学校要逐步给他们压担子，促使他们早日成为各级各类的骨干。

2、加强教育科研理论培训，提高教师专业素养。

(1)坚持参加各类培训和学科组活动，不断提高理论修养和业务水平。

(2)创造机会组织青年教师外出听课学习，及时上交学习心得。

(3)规定每学期读一本教育理论的书籍，并上交读书笔记。

(4)规定青年教师每学期参加一次各级论文评比或在相关刊物上发表。

(5)组织青年教师参加或主持课题研究。

3、实施“导师制”，促进教师专业化成长。

在学科教学中，由教务处指定骨干教师为指导导师，与青年教师结成“一对一”的师徒帮带关系。指导导师要指导青年教师树立先进的教育理念，全程指导常规教学的各个环节，包括：

(1)教学计划的制定及总结的书写;。

(2)备课及教案书写;。

(3)作业批阅及学生学习评价;。

(4)课堂教学过程的指导(说课、跟踪听课、评课);。

(5)习题选编及命题判卷;。

(6)了解学情及教学辅导等。

在教育工作中，由政教处指导有经验的班主任，与青年教师结成师徒帮带关系。指导导师应指导青年教师参与班主任的各项工作，使青年教师尽快适应管理工作的各项要求。包括：

(1)班级工作的计划和总结的书写。

(2)组织学生开班、团会。

(3)详细记录与学生的一次谈话。

(4)组织学生进行课外活动。

(5)组织学生进行早锻炼。

(6)组织学生进行社会实践。

4、创造机会，促进青年教师苦练基本功。

(1)组织青年教师参加每年两次的苏南模考，并进行统一阅卷。

(2)组织青年教师参加每年一次“百花奖”赛课，成绩优异的推荐参加各级青年教师基本功大赛。

(3)每学期组织一次青年教师教学设计和教学反思的评比。

(4)组织青年教师承担班主任或管理学生社团的工作。

5、建立青年教师“成长档案”，包括：

(1)指导导师的听课笔记、评课纪录。

(2)青年教师的汇报课、“百花奖”评课、基本功大赛等教案及反思。

(3)青年教师教学设计、随笔、工作总结等。

6、加强对青年教师的考核和评估。

(1)教务处每学期末组织听一节新教师考核课，并进行相关评优活动。指导教师做好安排，并且作好评课总结。

(2)教务处组织检查青年教师的听课笔记及记载表、教案、作业批阅情况，检查指导教师的听课笔记及记载表等文本资料。期中、期末各一次，平常随时检查。

(3)每一学年，由教务处、政教处等部门组织对青年教师进行一次综合考核评估，其中包括学生座谈调查，青年教师的专业素养的考试、听课等。对每一个教师做一个综合评价，存入成长档案。

**小学教师队伍建设方案篇四**

为进一步加强我校教师队伍建设，全面提升课程改革和教育教学能力，根据《长沙市“\*\*”中小学教师培训工作实施意见》（长教发[20\*\*]38号）等文件精神，结合我校“二五”规划，根据校长室工作安排，特制订本方案。

和谐的教师团队建设是学校发展的基石，团队建设中所产生的向心力、凝聚力更是学校发展的源动力，因而能否构建一个和谐的团队直接影响着整个学校的命运。随着基础教育课程改革的深化和课程理念的创新，和谐团队赋于了更多的文化内涵，我校将通过系列措施，形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力与战斗力的高素质卓越教师队伍。

全校教职员工。

（见附件一表）。

1、教科室：负责活动及会议安排、专家预约、接送、资料收集、整理。

2、总务处：负责饮用水；

3、信息中心：负责会场设备、录像、摄影。

2、外出训练请老师们着装轻便，注意防暑，注意安全（详细要求见拓展活动方案）。

**小学教师队伍建设方案篇五**

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，全面落实《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《中共山东省委、山东省人民政府关于全面深化新时代全省教师队伍建设改革的实施意见》和全国、全省教育大会精神，建设教育强市，办好人民满意的教育，现结合我市实际，提出如下实施意见。

1.提升教师思想政治素质。加强理想信念教育，深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导公办中小学教师切实履行作为国家公职人员的义务，在教书育人岗位上为党和人民事业作出新贡献。加强爱国主义、中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育，增强广大教师使命感、成就感和归属感。

2.加强教师党支部和党员队伍建设。把党的政治建设摆在首位，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员。合理设置教师党支部和党小组，推进“合格支部、过硬支部、示范支部”三级联创。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制，引导党员教师争做“四有”好教师的示范标杆。选优配强教师党支部书记，系统组织开展好教师党支部书记、教师党员的教育培训工作。

3.强化师德师风建设。弘扬高尚师德，健全师德建设长效机制，实施师德师风建设工程，将师德师风作为评价教师素质的第一标准，引导教师增强爱心、耐心、细心、专心、诚心。组织开展师德建设五项行动（家访行动、学生谈心行动、志愿服务行动、读好书行动和师德案例分享行动）。强化师德考评及结果应用，完善师德考核内容及方式。规范教师职业行为，引导教师坚守新时代教师职业行为十项准则，对违反准则或有违法违纪行为的，依法依规严肃惩处。

4.完善教师培养培训体系。实施教师教育振兴行动计划。支持在青高校开展教师教育。加强幼儿师资培养基地建设，重点培养初中起点五年制专科层次幼儿教师。加大初中毕业起点贯通培养农村小学本科师资的力度，提升师范专业生源质量。优化区（市）教师专业发展中心功能。拓展中小学校培训教师职能，培育100所教师专业发展学校。到2024年，建成50个名校长工作室、100个名师工作室、100个名班主任工作室，培养省、市两级名校长100名、名师1000名。开展教育名家培养工程，推动一批校长和教师成长为教育名家，定期举行岛城教育名家论坛。继续支持在青高校提升教师专业能力，加快高层次人才队伍建设。

5.提高教师培训质量。创新教师培训模式，运用信息化手段，搭建教师个性化培训平台，健全教师自主选学机制，推动教师个性化发展。规范教师培训过程记录，建立教师培训电子档案，完善教师培训学分管理制度。强化教师培训经费投入保障，将教师培训经费列入各级政府财政预算，确保幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%用于教师培训。

6.加强职业院校教师队伍建设。打造职业院校高素质“双师型”教师队伍，支持职业院校与企业共建职业教育教师培养培训基地，保证职业院校教师每5年到企业实践不少于6个月。到2024年，选拔培养100名青年技能名师。实施中等职业学校特聘兼职教师制度，加强职业学校文化学科教师队伍建设。

7.完善中小学教师编制管理制度。按照编制标准核定中小学教职工编制，强化编制管理刚性约束。在现有事业编制总量内，盘活事业编制存量，向教师队伍倾斜，优先保障教育发展需要。对城区生源激增的新建学校，根据学生增加情况及时核定、调配编制。建立教师人才储备库，可通过政府购买服务方式，解决因病休、生育、培训等造成的教师临时性缺员。加强幼儿园机构编制管理，按规定设立公办幼儿园，足额核定所需编制，纳入机构编制管理的幼儿园可探索实行人员控制总量备案管理。

8.完善中小学、幼儿园教师招聘和退出制度。深化“1+n”多元化教师招聘补充机制，完善自主招聘制度，提高新招聘教师学历门槛。统一公开招聘可采取面试前置方式进行，注重考察专业技能的岗位优先倡导。配齐配优综合高中专任教师。建立健全教师退出机制，无相应教师资格证书、未通过教师资格证定期注册等的在职教师，退出教师岗位。

9.深化中小学教师职称和考核评价制度改革。完善符合中小学特点的岗位管理制度，适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，在中小学增设正高级专业技术岗位，畅通教师职业发展通道。完善符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，加强年度考核、聘期考核。根据课程设置规定和满课时量运行的原则，合理设置教育教学等工作岗位。强化课时量在教师职称评聘和考核评价指标体系中的权重，将完成课时量作为申报教师专业技术职务和竞聘专业技术岗位的必要条件；对达不到约定课时量的教师，年度考核不能评为优秀等次，在续聘时进行转岗或低聘。开展新一轮定工作岗位、定工作量、定工作职责全员竞聘工作。完善教职工病假、事假、产假等相关管理制度，防止出现管理漏洞。

10.完善教师待遇保障机制。建立中小学教师工资与当地公务员工资长效联动机制，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。落实班主任津贴制度，根据现行财政经费拨付渠道，按照人均每月800元至1000元予以保障，并纳入绩效工资总量管理。建立教师绩效工资增量机制，合理拉开奖励性绩效工资分配差距。提高课时量在奖励性绩效工资中的分配权重，突出教职工实际贡献。开展中小学教职工薪酬制度改革试点工作。深化校长职级制改革，实施相应的校长收入分配办法。落实民办学校教师权益，依法依规保障相关待遇。

11.着力提高乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，提高乡村教师乡镇工作补贴标准,由各区（市）结合实际制定具体标准，并根据学校艰苦边远程度实行差别化补助。加大对城区教师到农村支教工作的支持力度，支教教师补贴每人每月提高200元。在评选名师、名校长、特级教师工作中，对乡村学校实行计划单列。加大乡村教师培训力度，全面开展乡村教师轮训工作。

12.营造尊师重教的社会氛围。加大教师表彰奖励力度，完善教师荣誉体系。按照有关规定，因地制宜开展优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任等多种形式的教师综合荣誉表彰活动。开展青年教师基本功比武和教学能手、学科带头人、教学名师、特级教师、教学成果等学术称号（成果）评选活动；设立新教师入职宣誓仪式、20年从教礼、退休礼等职业礼遇，持续开展优秀教师休养活动，增强教师终身从教的荣誉感。大力宣传教师中的“时代楷模”和“最美教师”，充分展现当代教师的良好精神风貌。

13.强化组织保障。各级党委和政府要坚持把教师队伍建设摆上重要议事日程，切实加强领导，实行“一把手”负责制，找准教师队伍建设的突破口和着力点，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人；将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。市、区（市）党委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，解决教师队伍建设重大问题，相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。

14.强化经费保障。各级党委和政府要加大教育投入力度，将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，确保财政一般预算教育支出逐年只增不减，确保按在校生人数平均的一般预算教育支出逐年只增不减。优化经费投入结构，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。

**小学教师队伍建设方案篇六**

为深入贯彻\*\*\*新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，全面落实《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《中共山东省委、山东省人民政府关于全面深化新时代全省教师队伍建设改革的实施意见》和全国、全省教育大会精神，建设教育强市，办好人民满意的教育，现结合我市实际，提出如下实施意见。

1.提升教师思想政治素质。加强理想信念教育，深入学习领会\*\*\*新时代中国特色社会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导公办中小学教师切实履行作为国家公职人员的义务，在教书育人岗位上为党和人民事业作出新贡献。加强爱国主义、中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育，增强广大教师使命感、成就感和归属感。

2.加强教师党支部和党员队伍建设。把党的政治建设摆在首位，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员。合理设置教师党支部和党小组，推进“合格支部、过硬支部、示范支部”三级联创。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制，引导党员教师争做“四有”好教师的示范标杆。选优配强教师党支部书记，系统组织开展好教师党支部书记、教师党员的教育培训工作。

3.强化师德师风建设。弘扬高尚师德，健全师德建设长效机制，实施师德师风建设工程，将师德师风作为评价教师素质的第一标准，引导教师增强爱心、耐心、细心、专心、诚心。组织开展师德建设五项行动（家访行动、学生谈心行动、志愿服务行动、读好书行动和师德案例分享行动）。强化师德考评及结果应用，完善师德考核内容及方式。规范教师职业行为，引导教师坚守新时代教师职业行为十项准则，对违反准则或有违法违纪行为的，依法依规严肃惩处。

4.完善教师培养培训体系。实施教师教育振兴行动计划。支持在青高校开展教师教育。加强幼儿师资培养基地建设，重点培养初中起点五年制专科层次幼儿教师。加大初中毕业起点贯通培养农村小学本科师资的力度，提升师范专业生源质量。优化区（市）教师专业发展中心功能。拓展中小学校培训教师职能，培育100所教师专业发展学校。到2024年，建成50个名校长工作室、100个名师工作室、100个名班主任工作室，培养省、市两级名校长100名、名师1000名。开展教育名家培养工程，推动一批校长和教师成长为教育名家，定期举行岛城教育名家论坛。继续支持在青高校提升教师专业能力，加快高层次人才队伍建设。

5.提高教师培训质量。创新教师培训模式，运用信息化手段，搭建教师个性化培训平台，健全教师自主选学机制，推动教师个性化发展。规范教师培训过程记录，建立教师培训电子档案，完善教师培训学分管理制度。强化教师培训经费投入保障，将教师培训经费列入各级政府财政预算，确保幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%用于教师培训。

6.加强职业院校教师队伍建设。打造职业院校高素质“双师型”教师队伍，支持职业院校与企业共建职业教育教师培养培训基地，保证职业院校教师每5年到企业实践不少于6个月。到2024年，选拔培养100名青年技能名师。实施中等职业学校特聘兼职教师制度，加强职业学校文化学科教师队伍建设。

7.完善中小学教师编制管理制度。按照编制标准核定中小学教职工编制，强化编制管理刚性约束。在现有事业编制总量内，盘活事业编制存量，向教师队伍倾斜，优先保障教育发展需要。对城区生源激增的新建学校，根据学生增加情况及时核定、调配编制。建立教师人才储备库，可通过政府购买服务方式，解决因病休、生育、培训等造成的教师临时性缺员。加强幼儿园机构编制管理，按规定设立公办幼儿园，足额核定所需编制，纳入机构编制管理的幼儿园可探索实行人员控制总量备案管理。

8.完善中小学、幼儿园教师招聘和退出制度。深化“1+n”多元化教师招聘补充机制，完善自主招聘制度，提高新招聘教师学历门槛。统一公开招聘可采取面试前置方式进行，注重考察专业技能的岗位优先倡导。配齐配优综合高中专任教师。建立健全教师退出机制，无相应教师资格证书、未通过教师资格证定期注册等的在职教师，退出教师岗位。

9.深化中小学教师职称和考核评价制度改革。完善符合中小学特点的岗位管理制度，适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，在中小学增设正高级专业技术岗位，畅通教师职业发展通道。完善符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，加强年度考核、聘期考核。根据课程设置规定和满课时量运行的原则，合理设置教育教学等工作岗位。强化课时量在教师职称评聘和考核评价指标体系中的权重，将完成课时量作为申报教师专业技术职务和竞聘专业技术岗位的必要条件；对达不到约定课时量的教师，年度考核不能评为优秀等次，在续聘时进行转岗或低聘。开展新一轮定工作岗位、定工作量、定工作职责全员竞聘工作。完善教职工病假、事假、产假等相关管理制度，防止出现管理漏洞。

10.完善教师待遇保障机制。建立中小学教师工资与当地\*\*\*\*\*长效联动机制，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。落实班主任津贴制度，根据现行财政经费拨付渠道，按照人均每月800元至1000元予以保障，并纳入绩效工资总量管理。建立教师绩效工资增量机制，合理拉开奖励性绩效工资分配差距。提高课时量在奖励性绩效工资中的分配权重，突出教职工实际贡献。开展中小学教职工薪酬制度改革试点工作。深化校长职级制改革，实施相应的校长收入分配办法。落实民办学校教师权益，依法依规保障相关待遇。

11.着力提高乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，提高乡村教师乡镇工作补贴标准,由各区（市）结合实际制定具体标准，并根据学校艰苦边远程度实行差别化补助。加大对城区教师到农村支教工作的支持力度，支教教师补贴每人每月提高200元。在评选名师、名校长、特级教师工作中，对乡村学校实行计划单列。加大乡村教师培训力度，全面开展乡村教师轮训工作。

12.营造尊师重教的社会氛围。加大教师表彰奖励力度，完善教师荣誉体系。按照有关规定，因地制宜开展优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任等多种形式的教师综合荣誉表彰活动。开展青年教师基本功比武和教学能手、学科带头人、教学名师、特级教师、教学成果等学术称号（成果）评选活动；设立新教师入职宣誓仪式、20年从教礼、退休礼等职业礼遇，持续开展优秀教师休养活动，增强教师终身从教的荣誉感。大力宣传教师中的“时代楷模”和“最美教师”，充分展现当代教师的良好精神风貌。

13.强化组织保障。各级党委和政府要坚持把教师队伍建设摆上重要议事日程，切实加强领导，实行“一把手”负责制，找准教师队伍建设的突破口和着力点，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人；将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。市、区（市）党委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，解决教师队伍建设重大问题，相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。

14.强化经费保障。各级党委和政府要加大教育投入力度，将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，确保财政一般预算教育支出逐年只增不减，确保按在校生人数平均的一般预算教育支出逐年只增不减。优化经费投入结构，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。

**小学教师队伍建设方案篇七**

为深入贯彻落实中央、省委关于全面深化新时代教师队伍建设改革的部署要求，全面加强教师队伍建设，培养和造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，办好人民满意的教育，为推进高质量转型发展、实现高水平全面小康奠定坚实基础，根据《中共甘肃省委甘肃省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》精神，结合实际，制定如下实施方案。

（一）指导思想。

全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，深入落实“八个着力”重要指示精神，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导全社会重视、关心、支持教育事业，营造尊师、爱师、护师、帮师、育师的良好氛围，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

（二）基本原则。

确保方向。坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥党委的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设正确的政治方向。

强化保障。坚持教育优先发展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持领域，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要。

突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

深化改革。抓住关键环节，推动实践探索，破解发展瓶颈，把管理体制改革与机制创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为真招实招，增强教师职业吸引力。

分类施策。立足市情实际，根据各级各类教师的不同特点，考虑城乡、校际差异，采取有针对性的政策举措，定向发力。重视专业发展，培养一批教师；加大资源供给，补充一批教师；创新体制机制，激活一批教师；优化队伍结构，调配一批教师。

（三）发展目标。

经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升，培养造就一大批骨干教师、卓越教师和教育家型教师。教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师能够适应信息化、智能化等新技术变革需要，积极有效开展教育教学。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

1、加强教师党支部建设。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治建设摆在首位，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。抓实抓好各级各类学校教师党支部建设，认真落实《中国共产党支部工作条例（试行）》，按照《甘肃省事业单位党支部建设标准化手册》，健全教师党支部建设标准，将教师党支部建在一线。要确保小规模学校党支部的活动经费。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委组织部、市财政局。

2、加强党务工作队伍建设。配齐建强党务工作队伍，选优配强教师党支部书记，注重选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，定期开展轮训。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委组织部、市委编办。

3、注重教师党员发展与培养。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。加强对教师党员教育、管理、监督和服务，引导教师党员追求道德高线、严守纪律底线，促进形成党员教师模范遵守师德规范、践行学术道德的良好风尚。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委组织部。

4、坚持党的组织生活制度。严格落实“三会一课”“党员固定活动日”等制度，创新方式方法，增强党的组织生活活力。健全主题党日活动制度，加强党员教师日常管理监督。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导党员教师增强“四个意识”，自觉爱党护党为党，敬业修德，奉献社会，争做“四有”好教师的示范标杆。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委组织部。

5、加强对学校党建工作的组织领导。把学校党建工作纳入全市党建重要内容，市委组织部负责统筹协调和督促指导，市教育局党委担负直接责任，加强对学校党建工作的领导和指导。

牵头部门：市委组织部。

配合部门：市教育局。

（二）全面提高教师思想政治素质。

6、加强教师理想信念教育，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定“四个自信”。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。引导广大教师充分认识中国教育辉煌成就，扎根戈壁钢城，办好雄关教育。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委宣传部。

7、加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，深入推进“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。创新教师思想政治工作方式方法，强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、社情、民情，增强思想政治工作的针对性和实效性。着眼青年教师群体特点，有针对性地加强思想政治教育。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使思想政治工作接地气、入人心。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委宣传部。

（三）全面加强师德师风建设。

8、弘扬高尚师德。认真学习贯彻《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委宣传部。

9、健全师德监督考评体系。将师德建设情况纳入教育督导范围，抓好教育部《中小学教师违反职业道德行为处理办法（2018年修订）》《幼儿园教师违反职业道德行为处理办法》和省教育厅《实施细则》的落实，推行师德考核负面清单制度，建立师德失范处理结果信息库，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题，完善师德师风建设监督机制。把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，对教师实行师德表现一票否决制。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委宣传部、市文明办、市人社局。

10、实施师德师风建设工程。开展教师宣传重大题材作品立项，推出一批让人喜闻乐见、能够产生广泛影响、展现教师时代风貌的影视作品和文学作品，发掘师德典型、讲好师德故事，加强引领，注重感召，弘扬楷模，形成强大正能量。

牵头部门：市委宣传部。

配合部门：市教育局。

（四）大力振兴教师教育，提高教师培养质量。

11、加强高层次高水平师资队伍建设。加大学校改革发展专项资金规模，提高对学校引进和稳定高层次人才、急需紧缺人才、业绩特别突出人才方面的比例。服务人才强市战略和高水平学校建设，加大中青年骨干教师扶持计划、教学名师培育计划等市级教育人才计划实施力度，落实好《中共嘉峪关市委嘉峪关市人民政府关于深化人才发展体制机制改革的若干意见》，培养引进一批具有国内影响力的学科领军人才和青年学术英才。实施培养选拔“雄关名师”“雄关名班主任”、教育“双名工程”和“名师工作室”“学科教研基地”建设计划，汇聚培养一大批教育教学名家名师。挑选和培育学校高层次人才要突出教书育人。

牵头部门：市委组织部、市教育局、市财政局。

配合部门：市人社局。

12、建设专业化职业化校长队伍。加强各级各类学校校长队伍建设，努力造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的`校长队伍。规范中小学校领导人员选拔任用工作，逐步推行中小学校长职级制改革，拓展职业发展空间，促进校长队伍专业化建设。加强考核评价，完善优胜劣汰机制，提升校长办学治校能力。加快校长后备人才的培养储备，建立校长后备人才库，择优选派到教育发达地区学校挂职锻炼。注重培养选拔优秀党外教师干部进入校长队伍。支持教师和校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市委组织部、市委统战部、市委编办、市人社局。

（五）加大培训力度，促进教师专业发展。

13、完善教师全员培训制度。整合现有资源，强化教师发展培训体系，建设专业化教师培训者队伍，搭建全市教师专业发展的支持平台。进一步加大教师培训投入；按照教师年度工资总额的1。5%－2。5%安排教师培训经费，列入财政预算；各级各类学校按不低于公用经费的5%列支教师培训经费。

牵头部门：市教育局、市财政局。

配合部门：市委编办。

14、完善中小学幼儿园教师培训制度。分级制定中小学幼儿园教师培训五年计划，严格落实中小学幼儿园教师5年一周期不少于360学时的全员培训计划。转变培训方式，改进培训内容，优化课程设置，增强培训的针对性和实效性。支持教师海外研修访学。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市财政局、市政府外事办。

15、实施职业院校教师素质提高计划。围绕提升专业教学能力和实践操作能力，完善国家级、省级、市级和校级四级师资培养培训体系。每5年遴选2—3名专业带头人或具有绝招绝技的工匠之师，建立名师工作室或技术技能传承创新工作室。支持甘肃钢铁职业技术学院联合规模以上企业，共建“双师型”教师培养培训基地，建立一批职业院校教师企业实践基地。加强院系教研室等学习共同体建设，建立完善教学团队和老中青教师传帮带机制，实行新开课、开新课试讲制度，进一步提升中青年教师教学能力。根据专业特点，职业院校专业课教师（含实习指导教师）每5年要累积不少于6个月的企业或生产服务一线的实践经历，没有企业工作经历的新任教师须先实践再上岗。建立职业院校教师赴职业教育发达国家研修访学制度。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市财政局、市政府外事办。

（六）深化教师管理综合改革，切实理顺体制机制。

16、创新和规范中小学、公办幼儿园教师编制配备。根据教育发展需要，统一城乡教师编制标准，统筹考虑脱产进修、产休假、特殊教育、高考改革、实验示范教学等因素，在现有编制总量内，科学核定中小学教师编制；健全教职工编制统筹配置机制和教师补充机制，着重解决师资不足和结构性短缺问题；对规模较小的村小学、教学点按照班师比与生师比相结合的方式核定。教育部门在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况动态调整各校教职工编制，并报机构编制部门审核和财政部门备案。按照省公办幼儿园编制标准，本着适应需要、从严掌握、逐步到位的原则，核定公办幼儿园教职工编制。凡适合社会力量提供的工勤和教学辅助等服务，采取政府购买服务方式，纳入政府购买服务指导目录。

牵头部门：市委编办。

配合部门：市教育局、市财政局。

17、优化义务教育教师资源配置。实行义务教育教师“县管校聘”。深入推进义务教育学校教师、校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，推动名师、名校长向农村学校和薄弱学校流动。认真落实高级职称“凡晋必下”制度，中小学教师在晋升高级职称前应具有帮扶农村中小学或薄弱学校1年以上的经历。深入实施学校发展联盟工程，积极推动强校带弱校、大校带小校的联盟模式，推进义务教育优质均衡和城乡一体化发展。积极推行教师城乡轮岗交流、关系随转交流、挂职培训交流、名师引领交流等多种形式相结合的干部、教师交流制度和学校对口支教制度，推进优质教育资源均衡配置。实行学区（镇）内教师走教制度。落实银龄讲学计划和大学生实习支教计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师和师范类专业大学生到乡村和基层学校支教讲学。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市财政局、市人社局。

18、完善中小学教师招聘制度。完善符合教育行业特点的中小学、幼儿园教师招聘办法，选拔乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。加大统筹力度，创新人才引进机制，加大名师、名校长、公费师范生和高层次、急需紧缺人才的引进力度。教育部门会同人社部门，按照事业单位人事管理有关规定，统筹管理全市教师招聘、分配和动态调整。民办学校必须聘任依法取得相应教师资格证的教师。

牵头部门：市人社局、市教育局。

19、深化中小学教师职称和考核评价制度改革。适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，在现有岗位基础上，将中小学教师专业技术中级、高级岗位结构比例总体提高5%，畅通教师职业发展通道。坚持向一线、向农村倾斜，侧重考察实际工作能力，适当放宽学历、专业和任职年限要求，加大爱岗敬业表现、实际工作表现、工作年限等评价权重，着力拓展一线和乡村教师职业发展空间。实现职称与教师聘用衔接，人社部门实行岗位总量、最高等级和结构比例控制；教育部门按照教育教学改革需要等情况动态管理、统筹使用，并报人社部门备案。强化教师考核，进一步完善职称评价标准，建立健全符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，考核结果作为受聘任教、晋升职称、实施奖惩的依据，引导教师潜心教书育人。建立完善教师职业行业退出机制，实行5年一周期的中小学教师资格定期注册制度，暂缓注册、注册不合格的教师，不得评聘教师专业技术职务；注册不合格的教师，不得继续从事教育教学工作。

牵头部门：市人社局、市教育局。

20、健全职业院校教师管理制度。落实职业院校用人自主权，完善教师招聘办法，逐步建立“经费包干、按岗聘用、动态管理”的教师聘用机制，引进一批高水平双师型教师。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革，支持职业院校专设流动岗位，大力引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。完善职业院校教师考核评价制度。探索符合职业教育特点的专业技术职称评聘办法，将产教融合成果转化作为职称评审的条件。完善职业院校双师型教师评价标准，充分体现技能水平和专业教学能力，吸纳行业、企业参与评价。

牵头部门：市人社局、市教育局。

（七）不断提高地位待遇，真正让教师成为令人羡慕的职业。

21、明确教师的特别重要地位。突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，确立公办学校教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确教师的权利和义务，强化保障和管理。落实教师保障责任，提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。公办学校教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

严格资格准入，提高入职标准。注重思想政治素质和业务能力，逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得中小学教师资格的必备条件。探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得职业院校专业课教师资格的必要条件。逐步将幼儿园教师学历提升至本科，逐步提高小学、初中、高中教师研究生比例。加强对新入职非师范专业教师的师范教育专业培训。完善教师职业保护规章制度，探索建立容错纠错机制。保障教师的法定权利，明确教师的职责和义务。依法清退不合格教师。提高教师职业形象，规范教师言行，教师应衣着得体，鼓励有条件的学校工作期间统一着装或着正装。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市人社局、市司法局。

22、完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，制定调整机关公务员收入分配政策时要统筹考虑中小学教师，核定绩效工资总量时统筹考虑我市公务员实际收入水平，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于全市公务员平均工资收入水平。积极创造条件，提高教师工资收入水平。健全中小学教师绩效工资动态调整机制，完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。

牵头部门：市人社局。

配合部门：市教育局、市财政局。

23、大力提升乡村教师待遇。认真落实《嘉峪关市乡村教师支持计划（2015—2020年）实施办法》和乡村教师艰苦边远地区津贴、乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴政策，全面落实乡村教师生活补助等政策。将农村教师活动中心、食堂、卫浴设施和学校周边水电路改造建设等纳入乡村振兴战略相关专项规划和部门工作方案，持续改善农村教师工作生活条件。

牵头部门：市教育局、市人社局、市发展改革委。

配合部门：市财政局。

24、维护民办学校教师权益。逐步完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制。民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市财政局、市人社局、市科技局。

25、完善职业院校收入分配机制。建立体现以技能提升为导向的收入分配机制，在单位绩效工资总量内，设立双师型教师岗位津贴和特殊工种教师岗位津贴，扩大职业院校收入分配自主权，职业院校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。职业院校依法取得的社会服务、成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总额基数。

牵头部门：市人社局、市教育局。

26、完善教师住房和医疗保障机制。将符合我市住房保障条件的学校教师（新就业大学生及引进人才）纳入住房保障范围，享受实物配租或租赁补贴。建设农村教师周转宿舍，为农村教师住宿的过渡用房，周转使用。教师的医疗同全市国家公务员享受同等的待遇，每年对教师进行身体健康检查。每年按照在职教师5%左右的比例，安排优秀教师进行休养。医疗机构应当对全市教师的医疗提供方便。

牵头部门：市住建局、市教育局、市发展改革委、市卫生健康委。

配合部门：市财政局。

27、提升教师社会地位。建立并完善名优教师评选表彰体系，开展园丁奖、教学成果奖、特级教师等评选表彰活动。面向各类学校教师开展专业性认定活动，为教师搭建阶梯式专业成长平台。获得省级及以上综合性双先表彰者，在当年年度考核中可直接确定为“优秀”，不占本单位年度“优秀”指标。建立荣誉与物质奖励相结合的表彰机制，激励优秀教师发挥示范引领作用。按照相关政策规定，开展教师表彰奖励活动。

突出教师在学校中的主体地位，充分发挥教师在现代学校治理体系中的作用，通过教职工代表大会等途径，落实教师对“三重一大”等学校重大事项的知情权、参与权、表达权和监督权。维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。

牵头部门：市教育局。

配合部门：市人社局、市财政局。

（一）加强组织领导。要切实加强对新时代教师队伍建设改革的组织领导，实行一把手负责制，发展上优先考虑，工作上优先支持，投入上优先保障。市委市政府每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，及时研究解决教师队伍建设重大问题。市直有关部门要制定出台相关配套政策。

（二）明确任务清单。组织部门负责指导教师队伍党的建设、重大人才项目实施等。宣传部门负责指导教师思想政治工作，引导教师带头践行社会主义核心价值观，弘扬教师楷模，营造尊师重教的良好风尚。编制部门负责根据教育发展需要，合理核定教职工编制，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。发展改革部门负责将教师队伍建设纳入全市经济社会发展规划，支持各级各类学校改善办学条件。教育部门负责加强教师队伍建设和管理，制定完善教师队伍建设相关政策、规划，并组织实施。财政部门负责优化经费投入结构，完善支出保障机制，将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障。人社部门会同教育部门负责组织推进教师队伍工资待遇和职称评聘政策改革工作的实施。其他相关职能部门根据职责分工，积极参与教师队伍建设相关工作，加强对教师队伍建设的指导和管理。

（三）强化经费保障。要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障。加大对教师队伍建设的投入力度，新增财政经费优先用于教师队伍建设。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力、加强教师的培养培训。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。

（四）强化舆论宣传。要加强宣传，积极营造全社会关心支持教师队伍建设的浓厚氛围，努力形成尊师重教的良好风尚。通过电视、报纸、广播等新闻媒体和“两微一端”等新媒体加强教师队伍宣传，文艺生产创作部门、单位要创作高水平的教师队伍建设方面的文学艺术作品，树立教师先进典型，宣传教师良好职业形象。

（五）严格考核问责。要将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

**小学教师队伍建设方案篇八**

我校在南安市教育工委、教育局的正确领导下，高度重视教师队伍建设。一学年来，学校班子团队团结协力，带领全体教职员工贯彻落实《中小学教师职业道德规范》、结合《南安市人民政府关于进一步加强中小学教师队伍建设的意见》，以实施“四大工程”为载体，深入开展“教师队伍建设年”活动。努力提升教师队伍职业思想和业务能力，全面实施素质教育、全面提高教育质量，促进义务教育均衡发展、实现教育公平公正，办好新形势下人民满意教育，取得了显著成效。

（一）强化班子建设，发挥模范带头作用。

学校行政班子成员首先从自身抓起。在行为上，一向重视自身建设，兢兢业业，勤勉得力，时时严格规范自己的言行，处处率先垂范凡要求教师做到的自己首先做到，勤政敬业，和教师“心贴心”，不计报酬无私奉献。在工作中，每位成员都是学校教学骨干，负责部门管理工作同时，多数担任主要学科教学工作，每位同志承担的工作任务重，工作量饱满。

除出色完成自身教学工作外，他们能站在课程改革最前沿，引领全校教师投入教育教学。他们主动听课，组织、参加教研活动。和教师一起研讨教育教学规律，把学到的教育理论贯穿于教育教学实际中，以新颖的教学方法和创新的管理思路赢得教师的信赖，从而以领导班子的.模范形象凝聚人心。行政成员每学期听课均达30节以上，参加教研活动20余次。

（二）加强师德建设，塑造师表风范。

实施方案》、《加强。

师德师风建设。

的计划》、《教师廉洁从教二十条》等一系列规章制度，与教师签订了“师德承诺书”，责任到人，狠抓践诺。

在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。每学年，我们都要定期开展诸如“师德工作研讨会”、征集师德论文、“爱岗敬业、奉献教育”演讲、“学规范，强师德，树形象”师德教育个案分析等师德活动。通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，涌现出一批师德先进个人和优秀教师，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章制度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。

（三）依托教研活动，优化教师素质。

教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。

1、实施“青蓝结对发展”活动。

为发挥优秀教师的传、帮、带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徙关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！

2、开展“三课”活动。

我校积极开展互听互学活动，对每学期的听课数量有明确要求。通过不断听课、研究，强化对年青教师培养，促使其快速成长。同时不断完善新教师“汇报课”、说课、课件制作、主题班会展示以及其它教学技能竞赛的一系列活动；开展了骨干教师上“示范课”；优秀青年教师上“展示课”，充分发挥骨干教师专业引领作用，极大促进了教师们的共同成长。

3、实行集体备课制度。

每周三为学校教研组固定的教研学习时间，分年级分学科进行集体备课，同时分学科组织教师进行教研专题学习讨论，做到全面推进、突出重点、突破难点。发挥集体智慧搞好教学，同时又加强了教师之间的交流，有利于教师的成长。

4、制定《\*\*学校教师队伍培养规划》。

坚持以先进的教育理念提升教师，支持鼓励教师参加各种业务培训、本科函授、自考及教育教学教科研活动，充分发挥教育报刊、杂志的学习、深化和运用，开展人人读教育刊物做摘要笔记、写心得随笔活动，并利用教研组活动形式深化交流与运用，促使教师转变观念，提升业务能力，以此来推动课堂教学效益的提高。为学习他人先进经验，我校经常开展“走出去、请进来”的教研活动，组织教师外出参加学习、交流。

5、大力推行推门听课活动。

从校长到中层领导到一般教师，大力推行听推门课活动，把听公开课变成听常规课，更清楚地了解教师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

（四）规范评价机制，激发工作热情。

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。

首先，建章立制，进一步完善和强化《学校行风建设实施方案》、《教师教育教学工作量化考核细则》、《教师行为准则》、《师德建设年实施方案》、《师德建设年承诺》、《加强师德行风建设，强化工作效能的规定》、《师德师风评议工作实施方案》、《专任教师培训管理制度》、《常规教学检查评比办法》、《骨干教师及学科带头人管理办法》、《“青蓝工程”教师师徒结对管理办法》、《各处室人员岗位工作职责》、《年级主任岗位工作职责》、《教研组长岗位职责》、《班主任岗位工作职责》等一系列有关教师队伍建设的规章制度，使教师全方位的工作都能得到体现。

其次，充分发扬学校民主。制度的制定必须源于民意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。管理的目的在于激活群体的潜能，而激活群体的重要方面就是善于发现个体的长处、优势，并为之提供必要的成功机会，让个体在成功中实现自我的管理和发展。

第三，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

1、由于学校教师缺编严重，人手不足。教师承担的工作量繁重，导致个别教师参加业务进修的积极性不高。

2、学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。

3、个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性；

4、年青教师占的比重大，他们的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。

1、多方争取，增加教师数量，在合理范围内减轻教师工作负担。让教师们能腾出更多的时间参加业务进修，提高自身素质。

2、组织开展教师全员培训。积极开展新理念全员培训，引导广大教师摒弃陈腐的教育观念，按照时代和社会发展的需要，以及学生的成长规律，积极开展新课程全员培训，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。

3、发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。

4、组织开展更多有实效的、形式多样的校本培训，促进本校年青教师队伍尽快成长，成为能够独挡一面的教学多面手。

把广大教师的工作积极性、主动性、创造性更好地发挥出来。争取在教师队伍建设方面再上一个台阶。

-->

**小学教师队伍建设方案篇九**

为全面落实全国教育大会决策部署和《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号），造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，加快教育现代化建设，现就我省全面深化新时代教师队伍建设改革提出如下实施意见。

教育是国之大计、党之大计，教师是立教之本、兴教之源。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。时代越是向前，知识和人才的重要性就越来越突出，教育和教师的地位作用就越来越凸显。建设“强富美高”新江苏，推动高质量发展走在全国前列，最根本的就是要优先发展教育，而优先发展教育最核心的就是要建好教师队伍。

近年来，全省上下认真贯彻党中央、国务院决策部署，深入实施科教与人才强省战略，教师队伍建设取得显着成绩；广大教师落实立德树人根本任务，有力推进了教育强省和教育现代化建设，为促进经济社会发展和人的全面发展作出了重要贡献。在中国特色社会主义进入新时代的大背景下，面对人民群众对公平优质教育的迫切需求，我省教师工作还存在不少问题，主要表现在五个方面：一是支持力度不够大，教师工作尚未置于教育事业发展重点支持的战略领域，长期以来困扰教师队伍建设的瓶颈问题没有得到解决；二是质量水平不够优，教师教育体系有待完善，师范院校和师范专业建设滞后于教育发展，一些教师的思想政治素质、师德水平、专业能力有待提升，高校领军人才相对匮乏；三是结构分布不够好，中小学和幼儿园教师编制短缺与结构性矛盾突出并存，地区之间、城乡之间、学段之间、学科之间结构不尽合理；四是管理机制不够顺，“放管服”改革仍未到位，教师准入、交流、退出等机制亟需健全和落实，教师专业发展通道需要拓宽；五是地位待遇不够高，不少地区和学校没有依法落实教师工资待遇，教师特别是中小学教师职业吸引力不足。

全省各级党委和政府要充分认识教师工作的极端重要性，把全面深化新时代教师队伍建设改革作为一项重大政治任务和根本性民生工程，坚持以人民为中心的发展思想，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要，进一步强化问题导向、优化制度设计、破解发展瓶颈，努力形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强，教师队伍总体上师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力。

——师德师风建设有力。师德师风成为评价教师队伍素质的第一标准，师德师风建设长效机制基本形成，广大教师争当先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——培养培训有效强化。以师范院校为主体、高水平综合性大学参与、本科和研究生教育为主的教师培养体系基本形成，一批高水平、有特色、优势强的师范院校和师范类专业脱颖而出，省、市、县、校四级教师专业发展体系进一步健全。

——数量质量同步优化。各级各类学校教师数量达到配备标准，满足教育发展需要。教师学历层次普遍提高，中小学骨干教师队伍和高校高层次人才队伍逐步壮大，乡村教师队伍建设切实加强。

——地位待遇依法保障。教师绩效工资制度和奖励体系建立健全，中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平，民办学校教职工的工资、福利待遇和其他合法权益得到保障，教师政治地位、社会地位、职业地位和社会声望普遍提高，教师职业受到全社会广泛尊重。

——体制机制更加健全。教师资格认定、招聘、退出机制不断完善，职称制度改革深入推进，符合学校实际的岗位管理制度基本建立，义务教育学校教师“县管校聘”全面实行，高校用人自主权进一步扩大和落实。

到2035年，教师队伍发展总体水平达到发达国家水平，培养造就一批有影响力的教育家型名教师、名校长、名专家，教育系统成为集聚一流人才的高地。教师师德师风、综合素质、专业化程度、教育教学水平、创新能力大幅提升，教师管理体制机制科学高效，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，尊师重教蔚然成风，教师成为令人羡慕的职业。

（一）着力提升教师思想政治素质和师德水平。

1、落实全面从严治党要求。始终坚持马克思主义指导地位，把思想政治工作贯穿学校教育管理全过程，使教育系统成为坚持党的领导的坚强阵地。把党的政治建设摆在首位，把全面从严治党要求落实到每个教师党支部和每名教师党员，配齐建强学校思想政治和党务工作队伍。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程和教师党员先锋工程，把教师党支部建成教育党员的学校、团结群众的核心、攻坚克难的堡垒。加强教师理想信念教育，引导广大教师全面贯彻党的教育方针，准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使教师思想政治工作接地气、入人心。健全把骨干教师培养成党员和把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制，重视在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员。各高校要明确一名党委副书记分管教师思想政治工作，校级层面成立党委教师工作部，强化二级院（系）党组织从严治党主体责任，把好引进人才和在职教师的政治关、思想关。（责任单位：省委教育工委、省委组织部、省委宣传部）。

2、突出师德建设。育人的根本在于立德，立学必先立教师之德。实施师德师风建设工程，将师德教育摆上教师教育的首要位置，各级各类学校主要负责同志负责师德建设工作。启动“四有”好教师团队建设，引导广大教师争做有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”好教师。建立新教师宣誓制度。将治理师德失范纳入专项督导和责任督学挂牌督导范畴，建立师德考核负面清单制度，划定行为底线，建立教师个人信用记录和诚信承诺、失信惩戒机制，坚决从严处理中小学教师有偿补课、收受礼金等行为和高校教师在教育教学、学术研究、师生关系等方面的失范行为。（责任单位：省教育厅、省委宣传部）。

3、加大高校思想政治理论课教师、辅导员和中小学班主任队伍建设力度。按规定落实生师比，畅通思想政治理论课教师引进绿色通道，把从事学生思想政治教育计入高校思想政治工作兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据。坚持“思政课程”与“课程思政”协同推进，实施高校优秀青年思想政治理论课教师“领航·扬帆”计划，发挥优秀教师在思想政治理论课教学改革和人才培养中的示范带动作用。按规定配备高校辅导员，完善辅导员职称评聘政策，畅通辅导员专业发展通道。加强中小学班主任队伍建设，将班主任工作经历作为评聘高一级专业技术职务的必备条件，班主任工作量按当地教师标准课时工作量一半计算，鼓励中小学在绩效工资内部分配时适当提高班主任津贴水平，激励更多教师在班主任岗位上担当作为。省有关部门实施高校辅导员和中小学班主任培养与奖励计划，定期褒扬奖励作出突出贡献的辅导员和班主任。（责任单位：省教育厅、省委宣传部、省人力资源社会保障厅）。

（二）改革创新教师编制管理。

4、合理核定中小学和幼儿园教职工编制。落实城乡统一的中小学教职工编制标准，各县（市、区）在现有事业编制总量内根据在校生人数科学核定中小学教职工编制，每年核定一次，并可结合教育发展实际需求按规定比例适当增加专任教师编制。编制核定时，要向小规模、寄宿制等学校倾斜，对村小、教学点以及开设西藏班、新疆班的学校，可按生师比和班师比相结合的方式调配编制。落实公办幼儿园机构编制标准。适时制定特殊教育机构编制标准。（责任单位：省委编办、省教育厅）。

5、统筹中小学教职工编制管理。建立以县为主、市域调剂、省级统筹、动态调整的教职工编制管理机制，优先保障教育发展需要。各县（市、区）加大事业编制挖潜力度，盘活事业编制存量，向教师队伍倾斜。各设区市综合考虑所辖县（市、区）在校学生数和教育发展需求等因素，统筹调剂教职工编制。省级建立中小学教师周转编制专户，用于流动人口随迁子女人数较多、教职工编制严重短缺且难以通过县域挖潜和市域调剂等方式解决的地区补充中小学专任教师编制。各设区市、县（市、区）人民政府依据职业院校（含技工院校，下同）实际缺编数量和教师平均工资标准，核定兼职教师经费补助额度并足额拨付到校，用于聘请行业企业专家和能工巧匠。（责任单位：省委编办、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

6、试点人员编制备案制管理。按照“标准核定、备案管理”的原则，在有条件的地区开展公办幼儿园、技工院校等公益二类事业单位人员编制备案制管理试点，备案制人员由各设区市或县（市、区）统一招聘，与事业编制人员同岗同酬，并按国家规定参加社会保险，参照事业单位职业年金水平建立年金制度，所需经费纳入同级财政预算。当教师编制有空缺时，优先从备案制教师中招聘补充，具体办法由各设区市制定。（责任单位：省委编办、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

7、探索实行高校人员总量管理。根据高校办学层次、目标任务和培养规模，制定高校人员总量核定标准，科学核定高校人员总量，人员总量内经人力资源社会保障部门审核备案的人员参照事业编制人员管理，纳入事业单位保险。高校依据核定的人员总量自主制定岗位设置方案和管理办法，自主设置岗位结构比例和标准，自主确定岗位类别、任职资格条件等，聘用结果报省有关部门备案。（责任单位：省委编办、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

（三）大力振兴师范教育。

8、强化师范院校和师范专业建设发展。鼓励支持江苏高水平大学建设高校和其他有博士、硕士授予权的高校成立教师教育学院、举办师范专业，依托学科优势发挥龙头作用，通过多种方式发展高水平师范教育。实施师范教育培养院校提升计划，重点建设20所左右以师范生培养为主体、定位准确、特色鲜明的培养院校，创建一批国家级和省级高水平师范生培养基地。建立与师范生培养成本相适应的动态增长机制，使师范专业生均拨款标准高于同类非师范专业，切实提升师范教育保障水平。在增设教育硕士、教育博士授予单位及授权点和遴选高水平大学建设“四大专项”时，向师范院校和师范生培养规模大的院校倾斜。扩大师范生培养规模，提高师范生培养质量，强化教师教育学科建设，对教师教育师资在专业发展、职称晋升、岗位聘用等方面给予倾斜支持。在师范院校及有关项目评审时，要体现师范教育特色，确保师范院校以师范教育为主业，严控师范院校更名为非师范院校。高质量办好师范专科院校特别是幼儿师范专科院校。（责任单位：省教育厅、省发展改革委、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

9、改革师范生招生就业办法。实施师范教育生源质量提升计划，实行师范专业提前批次录取，支持高校设立面试环节，重点考察学生的综合素养和从教潜质，注重入校后二次选拔。探索从非师范专业中选拔学生转读师范教育专业。完善师范生定向培养机制，适当扩大规模，探索免费培养、到岗退费、学费补偿和国家助学贷款代偿等多种方式开展师范生公费教育，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。建立符合教育行业特点的教师公开招聘办法，选拔乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。探索优秀师范毕业生推荐就业制度。（责任单位：省教育厅、省委编办、省发展改革委、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

10、深化师范教育教学改革。贯彻实施卓越教师培养计划2.0，大力推动师范教育人才培养模式转变。建立师范教育专业联盟，优化师范生培养方案，突出模块化、选择性和实践性的教师培养课程。改变单一的讲授模式，注重采用案例教学、观摩教学、问题研讨、模拟练习等多种教学方法。实施“互联网+教师教育”创新行动，普遍提高师范生使用现代教育技术的能力，主动适应信息化、人工智能等新技术变革。根据基础教育改革发展需要，进一步强化师范生“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功与教学技能训练。突出教师教育创新实践教学，构建包括师德、教学、班级管理、教研等全方位的实践教学内容体系，建设一批职业技能实训中心。加强校地合作，推进高校、市县教育行政部门、中小学“三位一体”协同育人，建立师范院校、师范专业与中小学、幼儿园互设基地、互派教师、互动发展的机制，使师范教育更加契合中小学、幼儿园教育教学需求。探索在中小学建立教育硕士培育站，开展驻校式培养。师范生教育实践不得少于半年。（责任单位：省教育厅）。

（四）整体提高专任教师能力水平。

11、完善省市县校四级培训体系。实施“三名”工程，培养造就一批有影响力的教育家型名教师、名校长、名专家。建好省级教师培训机构，做强市级教师发展学院，重点推进县级教师发展中心建设，开展教师发展示范基地校建设，为教师专业发展提供支持服务。到2020年，所有县（市、区）均建成教师发展中心并通过省示范性评估认定，建设并认定1000所左右教师发展示范基地校。推行培训自主选学，实行培训学分管理，建设培训学分银行，搭建教师培训与学历教育相衔接的“立交桥”。各地要按照不低于当地教师工资总额的1.5%安排教师培训经费，督促指导中小学、幼儿园和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%安排校内教师培训经费。（责任单位：省教育厅、省财政厅）。

12、创新职业院校教师配备机制。建立一批职业教育师资培养基地，扩大职业教育领域教育硕士培养规模。推行固定岗与流动岗相结合的办法，支持职业院校专设流动岗位，便于引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。中等职业学校可以通过公开招聘先行聘用特殊紧缺岗位的专业课教师，但被聘用人员应当在聘用之日起3年内取得相应教师资格，否则予以解聘。建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度，对具有特殊才能的行业专家和高技能人才，职业院校公开招聘时可适当放宽年龄、学历限制。逐步推行将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必备条件。制定双师型教师、技工院校“一体化”教师队伍建设指导意见和认定办法，支持高校与大中型企业共建职业教育教师培养培训基地。建立职业院校新教师“师范教育+企业实践”入职培训制度，完善职业院校教师定期到企业实践管理制度。（责任单位：省教育厅、省工业和信息化厅、省人力资源社会保障厅）。

13、支持高校引育高层次人才。高校要依托国家和省重大人才项目，更大力度培养引进一批具有重大影响力的学科领军人才和青年学术英才，着力打造创新团队。对新入选的“两院”院士、“长江学者”“杰青”等国家级人才，根据所获资助情况，省财政给予配套经费支持。各地要在一定范围内为国家级人才开通医疗健康服务绿色通道，为其子女入园入学提供支持。对顶尖人才及其团队核心成员的配偶和子女，有编制的随调到机关事业单位后仍享受编制待遇。推行“大师+团队”人才引育模式，赋予创新团队和领军人才更大的人财物支配权。高校高层次人才遴选和培育中要突出教书育人，让科学家同时成为教育家。全面开展高校教师教学能力提升培训，重点面向新入职教师和青年教师。（责任单位：省教育厅、省委组织部、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委）。

14、鼓励教师海外研修访学。持续实施中小学教师短期出国进修计划，每年选派2000名左右中小学教师到国外进修，出国进修计划省级单列，不占用市县因公短期出国计划指标。持续实施高校优秀中青年教师和校长境外研修计划，鼓励青年教师到世界名校攻读博士学位。积极配合国家“一带一路”建设和中外人文交流机制建设，建立省级援外教师储备和培养制度。（责任单位：省教育厅、省发展改革委、省商务厅、省外办）。

（五）全面深化教师管理体制机制改革。

15、实行义务教育教师“县管校聘”。县级机构编制、人力资源社会保障部门分别核定义务教育学校编制和各级专业技术职务岗位总额，由县级教育行政部门在核定的编制和岗位总额内统筹分配到学校，并报同级机构编制、人力资源社会保障和财政部门备案，提高编制和岗位管理的统筹力度和使用效益，具体办法由教育行政部门会同机构编制、财政、人力资源社会保障部门制定。完善义务教育学校教师和校长交流轮岗制度，实行教师聘期制、校长任期制管理，推行城乡学校组建教育集团，推动城镇优秀教师和校长向乡村学校、薄弱学校流动。省和设区市要将同类学校高级教师和骨干教师比例差异系数，作为考查县级教师交流轮岗执行情况的重要依据，省财政对教师交流轮岗成绩突出的地区和学校给予奖补。把握正确的人才流动导向，坚持激励与约束并重，规范中小学教师跨市县流动。（责任单位：省教育厅、省委编办、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

16、修订教师资格认定实施办法。逐步将幼儿园教师资格认定学历提高至大专、小学和初中教师认定学历提高至本科，逐步将修习教师教育课程和参加教育教学实践作为取得教师资格的必备条件。鼓励高中阶段学校拓宽教师来源渠道，从高水平综合性大学招录紧缺专业研究生和从社会专业机构引进高层次人才。健全中小学教师资格定期注册制度，逐步将编外聘用教师和民办学校教师纳入定期注册范围。定期注册不合格人员要坚决退出教学岗位，不得享受教师岗位待遇；暂缓注册人员不得评聘高一级教师职务，不得晋升高一级岗位等级。鼓励引导高水平大学在校生参加教师资格证书考试。（责任单位：省教育厅、省人力资源社会保障厅）。

17、推进职称制度改革。适时将中等职业学校教师副高级职称评审权下放至设区市、中级职称评审权下放至县（市、区）。修订中小学和中等职业学校教师职称资格条件，强化师德、能力和业绩导向，不再将论文作为晋升的限制性条件。进一步深化中小学、幼儿园教师职称制度改革，在乡村中小学从事专业技术工作10年以上申报中级职称，从事专业技术工作20年以上申报副高级职称，从事专业技术工作30年以上申报正高级职称，可不受单位岗位结构比例限制。通过适当提高中小学高级和中级教师岗位比例、取消教科研训部门职称比例限制、增核乡村学校职称岗位、打通中级和初级教师岗位比例、达到国家法定退休年龄延退女教师不占岗位职数等办法，缓解中小学高级和中级教师岗位职数不足的问题。加强聘后管理，长期不在教学岗位和教学工作量不足的中小学教师，只能聘任在本级职务的最低等次，并不得申报高一级教师职务。完善高校职称制度，突出教育教学业绩和师德考核，实行代表性成果评价，改变片面将论文、专利、项目、经费数量以及国外访学经历等与职称评聘挂钩的做法，始终将教授为本科生上课作为基本制度。高校要在核定的岗位结构比例内开展职称评聘，其中国家级高层次人才和达到国家法定退休年龄延退的高级专家，可按规定设置特设岗位，不占岗位职数。省教育、人力资源社会保障等部门要加强高校职称评聘事中事后监管和服务。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育厅）。

（六）不断提高教师地位待遇。

18、明确教师的特别重要地位。教师职业具有公共属性，公办中小学教师具有国家公职人员特殊的法律地位。各级党委和政府要切实担负起中小学教师保障责任，把提高教师地位待遇作为真招实招，着力提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。各级教育行政部门和各级各类学校要切实维护教师职业尊严与合法权益，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权，引导广大教师强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任，克服职业倦怠、激发工作热情；支持教师和校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格，努力营造教育家脱颖而出的制度环境。（责任单位：省教育厅、省委组织部、省委宣传部）。

19、健全绩效工资保障机制。各地要建立中小学教师工资收入增长长效联动机制，调整公务员收入分配政策时必须同步考虑中小学教师，核定中小学教师绩效工资总量时必须统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。完善中小学教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效。充分考虑普通高中课程改革要求，适当提高普通高中教师绩效工资总量水平。中等职业学校教师依法取得的科技成果转化收入，不纳入所在学校绩效工资总量。高校专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重；对聘用的高层次人才和具有创新实践成果的优秀人才，可实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配制度，实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育厅、省科技厅、省财政厅）。

20、关心乡村教师工作生活。各地要大力实施乡村教师支持计划，将更多的教育投入用于加强乡村教师队伍建设、改善乡村教师工作和生活条件。在落实省乡镇工作人员补贴政策的基础上，按照不低于20%的比例提高村小、教学点教师的补贴发放标准，使乡村学校教师实际工资收入水平高于同职级城镇教师工资收入水平。鼓励县级人民政府和相关院校采取定向招生、定向培养、定期服务等方式，为乡村学校及教学点培养“一专多能”教师。省有关部门启动实施乡村教师培养与奖励计划，每年遴选100名在乡村学校工作5年以上的优秀青年教师，培养造就一批乡村青年领军教师，优化乡村青年教师发展环境；每年认定100名在乡村学校从教30年以上的优秀教师，按规定给予一定奖励。实施银龄讲学计划，鼓励支持身体健康的退休优秀教师到乡村学校支教讲学。（责任单位：省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

21、重视教师住房保障。各地要把符合条件的教师纳入当地住房保障范围，按规定落实教师住房公积金和住房补贴等，探索实施共有产权房政策。有条件的高校可分层分类向教师提供安家补贴、购（租）房补贴，以货币化、市场化方式解决教师住房问题。高校引进的高层次人才，一视同仁享受当地人才住房优惠政策。加快推进高校青年教师周转住房建设和管理，切实解决青年教师临时住房困难。（责任单位：省住房城乡建设厅、省发展改革委、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

22、维护民办学校教师权益。民办学校应依法保障教职工的工资福利待遇，积极开展工资集体协商，建立健全教职工工资正常增长机制，按规定为教职工缴纳各项社会保险，具备条件的可办理补充养老保险。民办学校应每年在学费收入中安排不少于5%的资金用于教师队伍建设。民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。（责任单位：省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅）。

（一）加强组织领导。教师工作实行党委和政府一把手负责制，主要负责同志要以更高远的历史站位、更宽广的国际视野、更深邃的战略眼光，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中。各级党委常委会议、政府常务会议每年分别至少研究一次教师队伍建设改革工作，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设改革的突破口和着力点，加大推进力度，确保中央和省委、省政府决策部署落实到位。建立教师工作联席会议制度，及时研究解决教师队伍建设改革中遇到的矛盾和问题。

（二）优先保障投入。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，优化经费投入结构，主要用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力和实施教师教育创新行动计划，相关部门要抓紧制定切实提高教师待遇的具体措施。义务教育教师工资收入水平未达到规定要求的地区，要限期整改达标，省财政加大对财政困难地区的支持力度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量支持教师队伍建设的积极性。建立严格的教育经费监管制度，规范教育经费使用，确保资金使用效益。

（三）强化督查问责。各级党委和政府要将教师队伍建设改革列入督查督导工作重点内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。对工作推进不力、成效不明显，影响教育事业发展和教师队伍稳定的，按规定追究党政主要负责同志和相关责任人的责任。

（四）营造良好氛围。各地要按照国家有关规定，因地制宜开展多种形式的优秀教师宣传奖励活动，推出一批能够产生广泛影响、展现时代风貌的教师典型。统筹对学校的考核、检查、评比，建立相应制度，防止形式主义的考核检查干扰教师正常教学，不简单用升学率、学生考试成绩、论文等评价教师，真正让教师安心教书育人。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动，形成良好社会风尚。

**小学教师队伍建设方案篇十**

为贯彻落实as教通【2013】113号文件精神，抓好教师队伍师德师风建设专项治理工作，进一步加强和改进师德师风建设，增强教师教书育人、为人师表的自觉性，提高教师职业道德水平，特制订本方案。

一、指导思想。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实科学发展观。以强化师德教育，严格师德规范，提高师德水平，引导教职工培养健康向上的生活情趣为主线，切实解决群众反映强烈的、教师队伍中存在的问题，促进教育行业风气不断好转，铸就一支忠诚于教育事业，热爱本职工作，学生尊重、家长信赖、社会满意的教师队伍。

二、治理重点。

（一）教师上班时间打麻将和在经营性场所或公共场所打麻将等任何形式的赌博行为。

（二）教师举办以营利为目的的补习班、辅导班、有偿家教、学生托管服务。

（三）教师上课期间接打电话，工作时间上网聊天、看电影、玩游戏等从事非公务活动。

（四）教师迟到、早退、旷课和无教案上课。

（五）教师讽刺、侮辱、歧视、排斥、体罚或变相体罚学生甚至对学生进行精神伤害。

（六）教师不注重师表、不讲文明、讲脏话粗话，着奇装异服。

三、

方法和步骤。

（一）宣传动员（2013年5月）。

1、成立领导小组，在认真调查和分析我校情况的基础上制定实施方案。

2、召开动员大会，组织学习市、区教育局关于师德师风建设文件，统一思想，提高认识，明确目标、任务，落实具体方法步骤。

3、通过会议、展板、宣传栏等载体进行广泛宣传动员，积极营造良好的活动氛。

围。

4、教职工与学校签定师德承诺书。在学校公示栏、网站向全体教职工、学生公布，自觉接受监督。

（二）自查自纠（2013年6-7月）。

通过召开学校教职工例会、民主生活会、案件剖析会等形式，对存在的师德师风方面的问题进行自查自纠，深刻剖析，切实纠正。

（三）集中治理（2013年8-9月）。

严格监督检查，抓住重点、深入调查，集中精力查处教师参与打麻将、有偿补课等有损师德师风的典型案例，加强对教职工的警示教育的，提高教职工加强自身修养和依法执教的意识。

认真。

总结。

和大力推广治理工作中的好经验和好做法。根据本校的实际情况，重新制定或完善学校师德师风建设制度，把师德师风建设与教师的考核、晋级、评聘职称、评先推优、绩效考核相挂钩。对违反从教行为和职业道德缺失的，将进行严肃处理，实行师德“一票否决制”。不断健全师德建设的长效机。

四、工作措施。

（二）开展明查暗访。在专项治理期间，开展一次明查暗访行动，对违反规定的教职工及时进行查处教育。

（三）曝光典型案例。专项治理期间，对违反师德师风有关规定的教职工及时曝光。加强对教职工的监督并延伸至“八小时”以外。

五、工作要求。

（一）加强宣传，让“立德树人”成为全体教职工的自觉行为。

师风失范行为的不良影响，形成教师主动自查自纠的良好局面。

（二）落实责任，加强师德治理工作的领导。

将专项治理抓实抓好，学校明确校长是师德治理工作的第一责任人。层层签定工作责任书，狠抓工作责任落实。对工作不得力、有关制度规定落实不到位的组、科、室，要责成立即整改。整改不力的，要追究有关责任人的责任。

（三）严明纪律，严处师德不良行为。

严格按照法律和党纪政纪条规处理教师打麻将、有偿家教等师德不良行为，坚持纪律处分和组织处理并举，做到宽严相济、区别对待。对自查自纠阶段主动交代问题并认真改正的，以批评教育为主，可不给予处分或从轻处分；对本方案下发后仍有师德不良行为的，一经查实，将从严惩处，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（四）注重预防，切实加强教师思想教育。

组织全体教师深入学习中央政治局改进作风“八项规定”，省委“十项规定”，省教育厅“六项规定”；贯彻执行《贵州省教育厅关于治理教育系统不良风气的通知》，做到“三个提高”、制止“四种行为”、执行“五个严禁”；学习贯彻《中共安顺市教育局党组市委教育工委贯彻落实市委的意见》、《安顺市中小学教师行为规范（试行）》和《安顺市中小学教师文明礼仪规范（试行）》，重温《教育法》、《教师法》、《未成年人保护法》、《中小学教师职业道德规范》等法律法规，提高教师法律意识，增强依法治校、依法执教能力，让纪律规范深入人心。

（五）认真组织，确保专项治理工作取得实效。

按照市教育局、区教育局纪委要求认真组织实施，及时向区教育局汇报工作情况。为加强对此项工作的领导，学校成立“安顺市若飞小学教师队伍师德师风建设专项治理工作领导小组”（附后），负责组织开展本次专项治理活动。

安顺市若飞小学。

二o一三年五月十八日。

附件：

专项治理工作领导小组。

组长：胡旭（校长、党支部书记）。

副组长：勾锦金（副校长）。

成员：李邹子乔（副校长）霞（少先队大队辅导员）。

陈俊（工会副主席）。

杨怡（教导主任）。

刘芳（教导副主任）。

各年级组长。

**小学教师队伍建设方案篇十一**

加强中小学劳动教育是全面贯彻党的教育政策的基本要求，是实施素质教育的重要组成部分，是培养和实践社会主义核心价值观的有效途径，是培养青少年社会责任感、创新精神和实践能力的重要途径。为进一步落实教育部《关于加强中小学劳动教育的意见》、《关于加强中小学劳动教育的实施意见》等文件要求，制定本实施计划。

我校劳动教育将以课堂教学改革为突破口，加强劳动基地建设，以实践教育为基本途径。坚持有计划、有组织、有目的地组织学生参与丰富多彩的劳动实践活动，积极探索劳动教育在素质教育中的作用，增强劳动观念，培养学生的生活和生存技能，培养学生的创新意识和实践能力，促进学生的全面发展。

组长：xxx。

副组长：xxxxxxxxx。

成员：xxxxxxxxxxx班主任。

1.以教育为导向。坚持以德育为基础，准确把握劳动教育的价值取向，引导学生树立正确的劳动观，增强对劳动人民的感情，以诚实的劳动为国家服务，为社会做出贡献。

2.遵循规则。有效地将劳动实践教育融入学生的日常学习和生活，根据中等职业学校的特点、学生特点和学术特点，选择合适的劳动项目和内容，安排适当的劳动时间和强度，做好劳动保护，确保学生的人身安全。

3.整合专业。结合学生专业学习过程和特点，探索建立产业教育一体化的劳动教育模式，将劳动教育与实践培训活动有机结合，明确劳动教育时间，弘扬劳动精神、工匠精神和模范精神。加强诚信合法劳动意识，培养科学精神，提高创造性劳动能力。

4.实践导向。以劳动实践为中等职业学校开展劳动教育的主要途径，使学生能够直接参与劳动生产过程，增强劳动感受，体验劳动困难，分享劳动喜悦，掌握劳动技能，养成劳动习惯，提高实践能力，发现和解决问题。

以立德树人为根本，培养学生理解和形成马克思主义劳动观，牢固树立尊重劳动、崇尚劳动的观念，热爱劳动，尊重普通劳动者，形成勤俭、奋斗、创新、奉献的劳动精神。

通过劳动精神教育，增强学生职业荣誉感，树立崇高的职业理想，培育学生精益求精的工匠精神和爱岗敬业的劳动态度。通过劳动实践教育，培养学生具备满足生存发展需要的基本劳动能力，形成良好劳动习惯。创新劳动教育模式，“五育”并举，“五育”融合，知行合一，逐步建立有我校特色的劳动教育模式，建立新颖高效的劳动教育体系。

用3-5年时间，争创省级劳动教育实践基地和劳动教育特色示范学校，实现中职劳动教育常态化，形成学校、企业、社会、家庭普遍重视劳动教育良好氛围。统筹区域多样化劳动教育资源，推动建立科学的课程体系、丰富的教育资源、多样化的方式方法、健全有效的教育机制，形成立体、开放的中等职业教育劳动教育体系。

(一)科学建构劳动教育课程体系。

将劳动教育纳入中等职业学校人才培养方案，根据培养目标，结合专业特点，以日常生活劳动、生产劳动和服务性劳动为主要内容开展劳动教育，结合产业新业态、劳动新形态，注重选择新型服务性劳动的内容，形成具有综合性、实践性、开放性、创新性的劳动教育课程体系。设立劳动教育必修课程,劳动教育课每周不少于1课时,其中劳动精神、劳模精神、工匠精神专题教育每学年不少于16学时。将学生管理一日常规与每天劳动时间有机结合，与实训实习有机结合，发挥实习实训课在劳动教育中的载体作用。结合学科、专业特点，有机融入劳动教育内容。每学年设立一个集体劳动周，根据专业、年级实际情况自主安排。根据需要编写职业学校劳动实践指导手册，明确教学目标、活动设计、工具使用、考核评价、安全保护等劳动教育要求。结合学生综合素质培养，鼓励学校与企业合作或自主开发劳动教育校本课程，结合学校、社区、社会资源，开发家政、烹饪、手工、园艺、非物质文化遗产等社区劳动实践课程。开发校外劳动实践教育课程。职业学校要围绕新一代信息技术、现代农业、先进制造业、现代服务业及其他战略新兴产业，结合专业设置，基于技术技能人才培养，开发企业劳动实践课程。

(二)有效组织多种形式的学校劳动教育实践。

发挥学校在劳动教育中的主导作用。切实承担劳动教育主体责任，明确实施机构和专职人员，开齐开足劳动教育课程，不得挤占、挪用劳动实践时间。将劳动课程纳入学校课程管理，明确劳动教育目标，根据中等职业学校学生特点设计学生劳动技能培养目标，将学校、企业、社会、家庭劳动实践有机结合，有序开展。统筹组织好学校劳动实践。结合学生管理一日常规，遵循学生身心发展规律，在确保安全的前提下，为学生创设参与校园卫生保洁、绿化美化、食堂劳作、教室环境美化、实训室清扫、勤工俭学等劳动实践岗位，建立学校、系部、班级劳动实践岗位系统图谱，引导学生自主制定校内劳动实践公约，倡导学生自治管理，形成“人人为我，我为人人”劳动服务理念。组织实施好劳动周，有计划地组织学生走向社会、企业，参加校外劳动锻炼。基于产教融合的企业劳动实践。充分利用校内、校外实训基地及生产性实训基地，鼓励学生用技能参加劳动，通过劳动促进各专业交流，引导学生尊重规范和标准，积累职业经验;将劳动教育和创新创业相结合，鼓励创新型劳动，激发学生劳动的内在需求和动力。

(三)积极开展力所能及的家庭劳动。

充分发挥家长职责。各班级要通过各种信息渠道和沟通形式，广泛宣传加强劳动教育的意义和措施，使广大家长深刻领会劳动实践在学生学习、生活和未来长远发展中的积极意义和作用，引领家长自觉成为孩子家庭劳动的指导者和协助者，形成育人合力。合理安排劳动作业。针对中职学生年龄特点和个性差异，明确家庭劳动内容，布置力所能及的家庭劳动作业，以一定形式保持与家长的交流反馈，并表彰鼓励积极参加家庭劳动的学生。

(四)大力推进社会劳动实践教育。

明确校外劳动实践教育实施要求。将校外劳动实践纳入社会实践范畴。加强组织管理，合理安排一定时间的校外劳动实践。推行学校集体组织与学生自主选择相结合的方式，保障学生劳动实践活动数量和质量。通过各类培训提升教师指导能力，教师躬亲示范，以身作则，结合各类基地特点组织劳动实践活动，指导学生循序渐进参加劳动，逐步提升学生劳动实践能力。加强对教师劳动教育参与度和劳动教育能力、实践指导能力等的考核。公益劳动实践教育方式。联合社区、街道及各类公益场所，广泛开展志愿服务活动，充分发挥校团组织的作用，做好学生志愿服务的具体组织实施，教育引导学生在志愿服务中加强劳动，培育良好的社会公德。

充分利用社会各方面资源，为劳动教育提供必要保障。积极协调和引导企业公司、工厂农场等组织履行社会责任，开放实践场所，组织学生参加力所能及的生产劳动、参与新型服务性劳动，使学生与普通劳动者一起经历劳动过程。组织动员相关力量、搭建活动平台，共同支持学生深入城乡社区、福利院和公共场所等参加志愿服务，开展公益劳动，参与社区治理。建设部分校内劳动教育实践基地。制定校内劳动教育实践基地建设标准，力争挂牌省级校内劳动教育实践基地，率先建成一个规模适度、课程完备、管理规范、运营良好的校内劳动教育实践基地(职业体验中心)，并向所在地区中小学生开放。鼓励学校因地制宜栽植多种类的花草、树木，开辟专门区域种植农作物，开展适宜的养殖活动，在教师指导下让学生承担养护、种植和养殖等劳动任务，学习相关劳动技能和动植物知识。打造校外劳动教育实践基地。统筹各类社会优质资源，因地制宜，面向行业、企业建设劳动教育实践基地，形成一批示范性产教融合型劳动教育实训基地。鼓励高新企业为学生体验现代科技条件下劳动实践新形态、新方式提供支持。

(六)创设劳动文化传承主阵地。

积极营造“劳动光荣”的校园文化，多渠道表彰宣传劳动实践优秀典型，在学生中牢固树立劳动教育与德育、智育、体育、美育同等重要的理念。结合学校特色挖掘劳动教育素材，广泛开展以劳动实践为主题班会、劳模报告会、工匠进校园、手工作品制作、劳动技能表演等活动。发展与劳动实践有关的学生社团、兴趣小组、志愿者组织，结合植树节、五一劳动节等时间节点，开展丰富多彩的劳动主题教育活动。将劳动实践教育活动与艰苦奋斗、团结协作、精益求精等相关劳动文化相结合，与二十四节气、“中国农民丰收节”等中国传统劳动所包含的人生智慧相结合，农村学校可结合地域特点和新农村建设，提升劳动实践教育的文化内涵。教育学生热爱家庭，自己的事情自己做，家里的事情帮着做，弘扬优良家风，积极践行孝亲、敬老、爱幼等方面的劳动。

(七)建立科学的劳动教育评价体系。

将学生劳动素养纳入学生综合素质评价，规范评价内容，制定评价标准，建立激励机制。结合学生在学校、企业、家庭、社会劳动实践中的表现，将具体劳动内容、过程和相关事实材料全面客观地记入学生综合素质评价档案，加强实际劳动技能和价值体认情况的考核，并作为升学、评优、毕业的重要参考。建立公示、审核制度，确保记录真实可靠。

(一)加强组织领导。

把劳动教育作为职业教育的重要组成部分，切实履行职责，建立劳动教育的长效机制。由主管部门牵头，明确相关部门职责，统筹开发和整合劳动教育资源，协调学校设计劳动教育课程、实践项目、组织实践活动。成立专门机构加强对学校劳动教育的指导。教育督导部门要加强对劳动教育的督导评估，将劳动教育纳入督导体系，将学校劳动教育组织实施情况纳入督导内容，适时组织开展对各地劳动教育组织和实践基地建设情况的专项督导。

(二)加强师资队伍保障。

建立专兼职相结合的劳动教育师资队伍，配备必要的专职教师，在工资待遇、绩效考核、职称评聘、评优树先、培养培训等方面与其他学科专业教师同等对待，保持劳动教育教师队伍的稳定与发展。积极探索建立专兼职结合的劳动实践教育教师队伍，从企业、社会聘请能工巧匠、专业技术人员及其他具有一技之长的人员担任兼职教师。校外劳动实践基地要根据规模和特点，配备能满足基地教学和管理需要、结构合理、有专业特长的专任教师和管理人员。

(三)建立经费保障机制。

建立政府、学校、社会、家庭共同承担的多元化经费筹措机制。可争取采取政府购买服务方式，吸引社会力量提供劳动教育服务。鼓励通过社会捐赠、公益性活动等形式支持开展校外劳动实践活动。中等职业学校劳动教育实践在坚持公益性原则下，可以发挥专业技能优势，适当开展一些经营性创收，减轻家庭负担。教育部门会同保险监督管理机构推动将校外劳动实践纳入校方责任险范围，鼓励保险企业开发有针对性的产品，对投保费用实施优惠措施。

(四)加强安全保障。

加强对师生的劳动安全教育，强化劳动风险意识，建立健全安全教育与管理并重的劳动安全保障体系。中等职业学校要制定劳动教育实践工作规程，校内外劳动实践教育均要强化安全措施，落实安全责任。各学校组织开展劳动教育实践活动要制定完备的活动方案和风险防控应急预案。科学评估劳动实践活动的安全风险，在场所设施选择、材料选用、工具设备和防护用品使用、活动流程等方面制定安全、科学的操作规范。学校开展校外劳动实践活动，要与家长签订协议书，明确学校、家长、学生的责任和权利。

(五)加强宣传引导。

职业学校要结合职业教育特点，着重加强对劳动教育的宣传引导，大力宣传辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的典型人物和事迹，弘扬技能宝贵、劳动光荣、创造伟大的主旋律，畅树奉献意识，引导学生树立在重大疫情、灾害面前的全局意识和责任担当，引导全社会树立正确劳动价值观。

**小学教师队伍建设方案篇十二**

为认真贯彻落实《中小学教师职业道德规范（2008年修订）》，进一步增强全校教师教书育人，为人师表的自觉性，努力提高教师职业道德水平，建设一支人民满意的教师队伍，结合我校实际，现就进一步加强师德师风建设，努力办好人民满意的教育提出以下实施办法。

一、主要目的充分认识进一步加强师德师风建设的重要性和必要性，百年大计，教育为本；教育大计，教师为本；教师素养，师德为先。教师是推进素质教育的主力军，是教育教学改革的实施者，是人类灵魂的工程师，是青少年成长的引路人和人生导师。教师的职业道德直接关系到青少年的健康成长，关系到国家的前途命运和民族的未来。多年来，我校教师爱岗敬业、为人师表、教书育人，涌现出了一批先进个人和模范典型，赢得了社会的广泛赞誉。但同时也必须清醒的认识到：在市场经济条件下，我校教师队伍中还存在少数人思想道德水平不高，爱岗敬业精神、为人师表意识不强，治学不够严谨等问题，师德师风建设面临许多新情况、新问题和新挑战。

通过对学校教师队伍的调查研究，探索在提升教师自身素质、转变工作作风、加强师德师风建设等方面的有效做法，创新工作思路，完善工作举措，打造一支高质量的教师队伍，努力办好人民满意的教育事业。

1/4。

二、工作步骤。

（一）开展学校教师党员队伍现状大调查。对学校教师队伍现状进行调查摸底，多形式、多渠道收集学生、家长和群众对教师的意见，找准教师队伍在师德师风建设中存在的问题。通过对我校调查摸底情况，对存在问题的教师，由相关处室和教研组、年级组对其制定提升目标，强化整改转化措施，明确转化时间。

（二）创新举措加强教师队伍师德师风建设。根据调查摸底的情况有针对性地对教师队伍师德师风建设进行强化，把教师的从业道德和党员的基本要求结合起来，把党员的基本要求和新时代赋予党员的新使命结合起来，制定强化教师队伍师德师风建设特别是党员教师“一岗双责”（站好本职工作岗位、履行教育工作者和共产党员职责）的具体方案，创新工作思路，丰富工作形式，加强对学校教师党员的教育管理，进一步提高教师党员队伍的整体素质。

（三）总结成果提炼经验。对学校教师队伍师德师风建设成果进行检验总结，调查收集家长、学生、群众对教师队伍师德师风建设成果的意见，提炼经验性做法，形成加强教师队伍师德师风建设的长效机制，为办好人民满意的教育事业提供组织保障。

三、任务分工。

（一）细化方案。联系学校实际，制定实施方案，细化实施细则，确保项目实施的各项工作落到实处。

（二）明确责任。学校校长为第一责任人，分管校长为具体责任人，切实加强领导，注重监督检查，确保项目按计划顺利推进。

2/4。

（三）安排进度。根据学校实际制定项目推进进度。

（四）建立师德师风建设的长效机制。一是建立健全师德师风建设组织机构。充分发挥工、青、团委和职能处室在师德师风建设中的作用，形成统一领导、分工负责、协调一致、齐抓共管的工作局面。二是建立健全教师师德考核奖惩机制。继续把师德师风建设纳入教师继续教育考核和年度考核的内容，并将师德考评结果作为教师职称职务晋升、评优评先的重要依据。三是建立师德师风建设的监督机制。采取学生问卷、家长问卷、座谈了解等多种形式，征求家长、社区对学校师德师风建设方面的意见。制定学校与家长定期联系制度，及时听取家长意见，接受社会监督，并将家长和社区的意见作为评估教师师德建设工作的重要依据。

四、进度安排。

（一）调查研究阶段（4月初至5月底）：对学校教师队伍现状进行摸底，通过教师自查，收集家长、学生、群众意见等方式，找准学校教师队伍师德师风建设中存在的问题。

（二）查漏补缺阶段（6月初至7月底）：对照教师从业标准和党员的基本要求，对学校教师党员队伍存在的问题进行整改完善，确保党员充分发挥的先锋模范作用。

3/4。

象。

（四）总结提炼阶段（12月）：对学校教师队伍师德师风建设工作成果进行检验、总结，提炼经验性做法，形成总结报告。

扶风县第二高级中学。

2011年1月15日。

4/4。

**小学教师队伍建设方案篇十三**

x校信息教研室教师队伍建设方案强师兴校是学校发展的关键，教师队伍整体素质决定着学校的办学质量，建设一支师德高尚、业务精湛、素质优良的教师队伍，是学校发展的首要任务。结合我校的师资现状，特制定本行动方案。

一、指导思想以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以基本实现我校教育现代化为目标，以加强师德建设、提高教师队伍整体素质为中心，以骨干教师培养为重点，推进教师专业化建设，全面提升教师队伍的综合素质，促进学校的内涵发展。

教师中本科学历x名，占教师比例x%，大专学历x名，占教师比例x%、中专学历x名，占教师比例x%。全校35岁以下青年教师为x名，占教师比例x%，其中非师范毕业有x名，占青年教师比例x%。音乐、美术教师紧缺，体育教师空缺，人员结构多样，对教育教学质量的提高，学校的发展带来了不利因素。教师专业化水平有待提高，培养一支师德高尚、业务精湛、教书育人、为人师表的师资队伍将是今后一项艰巨的任务。

三、

总体目标构建“教学、科研、培训“一体化的校本师资培训体系，以教育科研、教育实践、教育反思推动教师专业发展，激发每一位教师不断改善教学方法和教学策略，努力建设一支师德高尚、素质精良、敬业奉献、敢于创新的专业化教师队伍，为学校实现精品初中、特色小学教育奠定师资基础。

四、基本任务1、提高教师队伍师德水平。广大教师忠实实践习近平新时代中国特色社会主义思想“三个代表”重要思想，全面落实教育部《关于进一步加强和改进师德建设意见》的精神和教师职业道德的要求，多渠道、分层次地开展各种形式的师德教育，建设一支“为学、为师、为人”和谐统一的高素质教师队伍。

2、加大骨干教师培养力度。争取县教育局、教研室的支持，积极选拔培养市、县级骨干教师。力争在三年中，培养在市级具有一定影响力的骨干教师x名左右，培养县级名师x人，县级骨干教师x人，校级骨干x人，以形成一支觉悟高、能力强、工作实、效果佳的老、中、青教师梯队。

3、优化教师队伍各类结构。教师队伍的结构趋于合理，达到并保持适当比例。注重培养音、体、美、计算机、英语专业教师，其他学科实现专任化。

4、探寻教师培养操作体系。以新课程改革的深入推进为契机，积极探索学校师资队伍的发展之路。构建比较完备的“教学、科研、培训”一体化的教师自培实践操作体系，以学校为自培基地，开展提高教师教育、教学实践能力的校本研修活动。

x%以上的教师能够熟练应用现代信息技术；

x%左右的教师有教科研成果发表。

五、主要措施（一）加强师德建设，营造良好的教风和学术氛围。

以“以德治校”思想为指导，建立和完善学校师德建设的基本机制，并形成长效机制。

加强师德教育和考核，建立师德量化考核指标体系，在年度考核、职称评定、评优评先中实行师德一票否决，促进教师在思想道德修养方面不断提高。

2、示范机制。每年通过评选“优秀班主任”“先进德育工作者”“优秀教师”等方法，树立一批师德高尚、学生爱戴、家长欢迎的教师典型。每年教师节评比并表彰。

（二）提高专业素质，提升育人能力1．鼓励教师参加学历进修和继续教育。预计到2025年，教师大学本科学历达到x％。为拓展我校教师进取的空间，选派优秀的中青年教师参加上级教育主管部门或教科研机构组织的有关培训班、研讨班和进修考察。凡外出学习的教师返校后必须进行汇报交流或讲公开课（具体由教科室主任根据实际决定），完成规定任务后教科室主任在培训票据上签字后方可按程序报销费用。

2、实行听课学习交流制度。根据教育局要求，新教师每期听课20节。初级（代课）教师每期听课15节。中级教师每期听课12节。教科室主任、教导主任、副校长、校长每期听课不低于20节。以听课笔记记录为准。

3、抓好分组教研活动。学校成立语、数、综合三个教研组，每单周星期三下午六节课后分组开展主题研讨活动。教研组长开学初制订本组教研计划，经教研组长审定后执行。安排中确定主题、中心发言人。教研组长做好教研记录和考勤（按学校考勤办法执行）。各教研活动开展由教科室主任考核，无特殊情况不开张活动按矿工一节追究教研组长责任。

4、开办教师论坛，抓好校本培训。每双周六节后行政领导和中青年骨干教师轮流进行主题培训，教科室主任开学时要确定好主讲人和培训主题（可根据需要调整）。培训材料交教科室（含电子文档），网站开通后传到网站上。村校和初中部教师由教科室根据需要通知。主讲教师按校级公开课一节奖励或惩。

每周写一篇业务学习笔记（以工作手册上记录为准），校本培训在内；

每周写一篇钢笔字和毛笔字；

每期读一本教育专著，写5000字以上的读书笔记；

中青年教师（男50岁以下，女45岁以下）每学年必须在教育局网站以上的媒体或杂志上发表一篇论文，无文章在年度考核优秀、中高级职称、评优选模中一票否决。

6、开展专项教学技能评比：组织各种形式的教学开放、展示活动。每学年组织“青年教师教学比赛”“教学展示周”活动，根据教学流程设计教师教学基本功的汇报和比赛（板书设计、独立备课、课件制作、教学片段设计大赛、教育教学案例分析等）。使教师的基本技能更加过硬，钻研、把握、设计教材的能力不断提高。

7、建立教师成长档案袋。教科室对每位教师建立成长档案袋，将教师获奖证书复印件、论文、优质教案等装订在册。

8、实施教育科研成果奖励制度。详见《教育科研成果奖励办法》。

9、建立定期考核制度。本行动方案在校长领导下，教导处指导下，由教科室组织实施和考核。

教师是学校教育、教学工作的主体，教育、教学质量的提高和学校各项发展目标的实现关键在教师。培养建设一支高素质的教师队伍-是我校的一项战略任务。建设一支师德高尚、素质精良、敬业奉献、敢于创新的的教师队伍，是一项复杂的系统工程，需要内部条件与外部环境相互促进、协调发展。学校各部门、广大教职工将齐心协力、相互支持、密切配合，把我校教师队伍建设工作提高到一个新的水平。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com