# 关于加强中小学教师队伍建设的意见

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-06-20

*第一篇：关于加强中小学教师队伍建设的意见关于加强中小学教师队伍建设的意见（征求意见稿）为进一步加强教师队伍建设，优化师资配置，促进全县教育教学水平和办学质量不断提高，办好人民满意的教育，根据《中华人民共和国教师法》等法律和有关政策文件，结...*

**第一篇：关于加强中小学教师队伍建设的意见**

关于加强中小学教师队伍建设的意见

（征求意见稿）

为进一步加强教师队伍建设，优化师资配置，促进全县教育教学水平和办学质量不断提高，办好人民满意的教育，根据《中华人民共和国教师法》等法律和有关政策文件，结合我县实际，现就进一步加强我县中小学教师队伍建设提出如下意见：

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以人才强教为主题，以提高教育教学质量为中心，以师德师风建设和教师教育、岗位培训为重点，以促进校长、教师专业发展，整体提升教师队伍素质为目标，统筹规划，创新机制，加强管理，优化结构，提高质量，努力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，为提升我县教育教学质量，办好人民满意的教育提供有力的人才保障和智力支撑。

二、目标任务

——教师队伍素质进一步提升。广大教师具有高尚的师德品质，科学的教育理念，较高的教学水平，较好地适应教育现代化的需要。由教学名师和学科带头人领衔的骨干教师队伍进一步壮大，从2024年开始，通过5年时间努力，培养10名省特级教师，20名省级学科带头人，100名市级学科带头人，300名县级学科带头人，1000名市、县级骨干教师。

——教师数量进一步充实。每年有计划地公开招聘一批新教师充实教师队伍，师生比例更趋合理，教师数量能够满足教育事业发展的需要。

——教师队伍结构进一步优化。教师队伍结构性矛盾有效缓解，幼儿园、小学、初中、高中教师队伍、学科、学段以及区域结构趋于合理。

——教师队伍活力进一步迸发。进一步强化和完善教师待遇保障机制，在全社会形成尊师重教的良好风尚。积极改革和优化教师管理制度，健全和完善教师准入、培训提高、科学考核、有效激励、有序退出等体制机制，逐步建立人员能进能出、专业技术职称能上能下、待遇能高能低的用人机制，广大教师投身教育改革创新，推动教育事业发展的积极性、主动性和创造性得到充分发挥。

三、主要措施

（一）坚持师德为首，不断提高教师职业道德水平1.加强师德师风教育。紧密围绕《中小学教师职业道德规范》的目标要求，强化师德师风建设，坚持以爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习为重点，持续开展形式多样的师德教育活动，积极引导广大教师树立崇高的职业理想，全面提高师德素养，做人民满意的教师。

2.健全师德激励机制。定期开展师德模范评选活动，树立师德典型，发挥模范教师的榜样作用，营造师德师风建设的良好氛围。引导和鼓励广大教师到农村边远地区为教育事业发展建功立业，对长期在农村任教并做出突出贡献的教师，由政府给予表彰。

3.规范教师从教行为。坚持依法治教、从严治教，严格按照《教育法》、《教师法》等法律法规和《中小学教师职业道德规范》、《江西省中小学教师职业道德“八不准”》、《赣州市教师职业道德“七项严禁”》等要求，规范教师思想行为和职业行为，引导广大教师严格自律，爱岗敬业，乐于奉献。

4.完善师德监督考评制度。建立学生、家长和社会参与的监督体系，县教育主管部门和各学校要严格执行教师职业道德“一票否决制”，把师德表现作为教师工作业绩考核、职务评聘和评先评优的重要依据，将师德建设作为学校办学水平的重要指标。对违反教师职业道德、在社会上造成不良影响者，年度考核一律定为不合格等次，不得晋升薪级工资，不得享受年度考核奖金。连续两年考核为不合格等次的，予以辞退。

（二）加强编制管理，彻底清理在编不在岗人员

5.教师编制管理坚持精简、统一、规范、高效的原则，以保证数量、提高质量、优化结构、提高效益。编制部门会同教育行政主管部门按照编制标准，根据生源变化和教育布局情况合理核定教师编制。财政部门依据核定的人员编制核拨相应经费，不足编的按实有人员核拨，超编的按核定的人员情况核拨相应经费。

6.建立常态教师补充机制。县编制、教育行政主管部门在教师公开招聘和教师流动管理中既坚持编制总量控制，对缺编缺员中小学要及时补充合格教师；又能考虑学校正常工作，灵活配备教师编制，确保教师数量能够满足学校教育教学需要。

7.及时清理中小学在编不在岗人员和“吃空饷”人员。（1）教师不得请长假从事其他职业工作。如不愿意从事教育工作自愿辞职的，本人需提前一个月提出辞职申请，经学校及县教育行政主管部门同意，报县政府批准后方可辞职。未经学校、教育局、县政府批准而离开教育工作岗位的一律作擅自离岗处理。

（2）各级各类学校应及时以书面形式向县教育行政主管部门报告擅自离岗者情况，县教育主管部门及时通知县财政部门停发其工资。经学校组织动员、县教育行政主管部门下发限期回原单位上班通知书一个月后，未按时到岗的，由教育行政主管部门将其除名，县编制部门核销其编制，县财政部门及时核减其工资。

（3）长期因病请假确定不能坚持正常上班的教师，男满50周岁，女满45周岁的教师，经批准后实行病退。

（4）严禁挤占、挪用和截留中小学教职工编制。全县各级各部门一律不得擅自抽调、借用教师。

（三）加强教师招聘力度与流动管理，推进义务教育师资均衡配置 8.提高新教师招聘质量。新补充的中小学教师应取得了相应教师资格。学历要求进一步提高，其中小学教师需要大专以上学历；初中教师需要本科以上学历；高中教师以研究生学历或教育部直属师范院校本科优秀毕业生为主，宁都中学、宁师中学、宁都四中根据核定的选招名额和学科可自主到国家重点大学及教育部所属师范院校招收硕士研究生或师范类优秀毕业生到学校任教。鼓励研究生从事初中、小学教育，小学逐年增加招收本科毕业生比例。鼓励外县优秀教师到我县任教，积极创造条件吸引宁都籍外县优秀教师回家乡任教，为家乡教育振兴做出贡献。

9.招聘新教师应坚持“符合条件”和“专业对口”原则。县教育行政主管部门每年根据全县学校总体缺编情况和各校学科余缺的实际情况提出招聘计划，上报县政府、县编委批准后，按照公开、公正、公平、择优的原则，由教育行政主管部门会同县人事、监察等部门组织实施教师招聘工作。

10.新录用教师服务期为五年，服务期内一律不得申请调动。确遇特殊情况需要调动到外县的，经县政府同意后，应按服务期长短向县教育行政主管部门缴纳一定数量违约金，才能办理调动手续。

11.强化教师流动管理。教师调整实行阳光操作，按需调整和考虑教师实际问题相结合的原则。教师调整每年暑假集中研究一次，其他时间一般不予调整。超编和满编学校，原则上不调入教

职工，特殊需要的，可根据学科欠缺情况调入专任教师。未经教育行政主管部门批准，学校之间不得相互借调教师，如确需借调的，必须由借入学校提出申请，借出学校同意，教育行政主管部门批准。未履行借调手续的，按擅自离岗处理。

12.实行优秀人才引进制度。对于县外获得省级以上业务称号来我县任教并办理调入手续的优秀教师，由县教育行政主管部门合理安排工作岗位，保留原职称、工资待遇，并纳入县编制管理。对于紧缺专业的硕士、博士毕业生来我县任教的，由学校提出意见，县教育行政主管部门考察审核，报县政府研究批准后聘用。

13.建立教师岗位淘汰制，及时清退不合格教师。对工作不负责任，教学能力差、教学水平不高的教师实行正常淘汰。对学校考核倒数后两名的实行待岗，待岗期间实行边教学、边学习的形式，待岗期间其职称工资下降一级，不发奖励性绩效工资。连续两年考核居全校倒数后两位、工作不满十年的教师，由县教育局予以辞退；工作满十年以上的，五年内不能晋升和聘任教师职称。

14.学校原则上不准聘用代课教师，严禁聘用不具备教师资格的人员担任教师工作。

（四）健全考核制度，加强教师队伍规范化管理

15.各学校要建立完善规范的学校内部管理制度，加强对教师业务能力和师德素养的考评，建立教师工作绩效、师德师风和业务水平等考评档案，用严格的制度规范教师的从教行为和师德师风，努力建设一支作风正、业务精、能力强的教师队伍。

16.实行教师绩效考核制度。制定并逐步完善教师绩效考核办法，严格绩效考核和绩效工资管理，最大限度地发挥奖励性绩效工资的使用效益，全面调动广大教职工的工作积极性。

17.完善教师量化考核机制。县教育行政主管部门要加强教师教学业务的定期量化考核，考核要有科学性和可操作性，重点考

核教师工作责任心、工作业绩，实行奖勤罚懒，鼓励实干反对散漫，表彰优秀批评平庸。形成优秀人才脱颖而出的竞争机制，充分调动广大教师的工作积极性。

18.健全学校请销假制度，严格执行考勤纪律。县教育行政主管部门要下发指导性文件，引导全县各学校制定严格的请销假制度，对教职工因事、因病请假及外出进修、应聘作出严格规定。对未经批准擅自离开工作岗位者严肃处理，并追究相关单位和个人的责任。

19.学校行政人员一律要承担相应教学任务，（五）加强教师培训，大力提高教师素质

20.积极支持和鼓励中小学教师参加在职学历教育，不断提高教师的学历层次。鼓励教师以自学为主，坚持一边教学一边学习提高自身素质。学校要为教师接受继续教育提供必要的条件，同时组织和鼓励优秀教师参加国家和省、市、县举办的业务培训，积极输送中小学优秀教师到相应层次师范院校进行短期培训和跟班学习。

21.实行教师支教和跟班学习制度。城区定期选派教师到基层学校交流、支教，期限一年，通过自身的教学实践引领和带动农村教师提高教育教学水平，促进城镇学校和农村学校、优质学校和薄弱学校之间师资均衡。同时，县城学校要有计划的接纳农村教师进行跟班学习，时间可为半年或一年。通过县校骨干教师与农村教师实行“一帮一”形式，进一步提高农村教师的教学水平和教育教学能力。

从2024年开始，凡聘用更高一级职称的义务教育阶段教师必须要有1年以上基层从教经历。

22.教育行政主管部门和中小学校要强化培训的理论和实践研究，加强校本研究，采取“走出去，请进来”等多种培训方式，不断提高教师业务素质。同时，加强民办学校教师培养培训，把民办学校教师培养培训纳入全县教师队伍培养培训统一规划。

（六）健全教师权益保障机制，调动教师工作积极性 23.努力解决教师关心的实际问题。落实教师各项工资福利待遇，适当提高财政性经费在教师绩效工资中的比重，确保教师工资水平不低于本地公务员。在评聘教师职称时，应对一线教师和农村边远山区教师有一定的政策倾斜。在政府兴建的保障性住房中，符合条件的贫困教师要优先安置。加大农村中小学教师周转房建设力度。为新参加工作的教师和中低程度收入的贫困教师提供周转房，让广大教师安心从教、潜心钻研。

24.建立优秀教师激励机制。县政府每年在教师节期间表彰奖励一批优秀教师、优秀班主任、扎根山区优秀教师和优秀教育工作者。在奖励性绩效工资分配等物质、精神奖励上重点向优秀教师、一线教师倾斜，不断提高优秀教师、一线教师待遇，着力稳定优秀教师队伍。

25.大力开展骨干教师学科带头人的评选工作，努力培养一支 以学科带头人为骨干、以中青年教师为主体的高素质中小学教师队伍。

26.大力实施“名师工程”。通过教学技能竞赛、教研交流、论文评选、外出学习、名师辅导、承担教研、科研任务等形式，培养一批有较高知名度的教育专家。努力把师德高尚、业务精湛、成绩突出、公众认可、学生欢迎，获得较高荣誉的优秀教师选拔为名师，着力建设一支适应我县教育改革与发展的高素质名师队伍，不断提升我县教育教学质量。任期内评为名师的，县财政每月给予一定津贴。

27.实行基层学校扶持制度。加强基层偏远学校和薄弱学校建设，在人、财、物上给予倾斜，改善办学条件和教师的工作、生

活条件。落实边远山区教师特殊津贴政策，适当提高农村学校（含教学点）中、高级教师岗位的结构比例，评优、评先向基层偏远学校教师倾斜。

28.关爱困难教师，建立救助贫困基金。县政府设立救助贫困教师基金，通过向社会名流、企业等人资助，筹集200万元以上资金作为困难教师救助基金，对贫困教师进行困难补助。在相关政策的普惠上对困难教师予以倾斜，在大病救助、住房安置等方面，对符合条件的教师予以应保尽保。

29.保障民办学校教师合法权益。规范民办学校教师招聘、管理，依法保障民办学校教师在职业准入、业务培训、职务聘任、身份转换、校际流动等方面的合法权利。

30.注重维护教育系统公平正义。科学制定绩效考核、职称评聘、教师调配等政策措施，提升教师待遇，促进教育公平正义。推进民主治校，增加学校工作透明度，进一步健全学校教职工代表大会制度，保障教职工参与学校民主管理、民主监督的权利和对学校重大事项决策的知情权、参与权，学校改革与发展的重大决策、学校的财务收支情况、福利待遇以及涉及教职工权益的其他事项，均要及时向全体教职工公布。

**第二篇：合肥市人民政府关于加强中小学教师队伍建设的意见**

合肥市人民政府关于加强中小学教师队伍建设的意见

各县（市）、区人民政府，市政府各部门、各直属机构：

为贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2024〕41号）、《安徽省人民政府关于加强教师队伍建设的意见》（皖政〔2024〕67号），形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，现就加强全市中小学教师（以下简称“教师”）队伍建设提出以下意见。

一、加强师德师风建设

（一）提高思想道德素养。坚持和完善理论学习制度，创新理论学习的方式和载体，引导和教育广大教师不断提高思想政治素质和道德修养，自觉践行社会主义核心价值观。坚持法治教育与师德教育相结合，强化教书育人、为人师表的责任感和使命感，进一步引导教师依法执教，以德施教。（责任单位：市教育局，各县（市）区政府、各开发区管委会〔位列第一的为牵头单位，下同〕）

（二）完善师德评价机制。制定师德考核标准，规范教师从教行为。探索建立师德档案，实行师德全程管理。建立师德表现一票否决制，严禁在职教师从事有偿补课，严禁体罚或变相体罚学生等违法违规行为。建立社会第三方评价学校师德建设的工作机制。（责任单位：市教育局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

二、健全教师培养培训体系

（三）优化教师培训模式。根据教师专业发展阶段和岗位特点，进行分类、分层培训。按照教师专业标准健全教师培训标准体系，建立前瞻、开放、创新、自主的学习型培训机制。加强教师信息技术应用能力提升培训。推进教师读书工程建设，提升教师自我培训能力。建设一批校本培训示范项目。建立教师培训分类管理制度、培训学分管理制度，教师年培训时间不得少于72学时。（责任单位：市教育局、市人社局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（四）实施名师培养工程。组织实施卓越教师培养、长三角中小学名校长联合培训、名师跨省市学习交流等高端培训项目。进一步加强“名师工作室”、“优秀班主任工作坊”建设。启动名师国际访问和教师专业成长国际化行动计划。继续实施“合肥教育家培养工程”。拓宽青年教师发展平台，提升青年教师专业能力。（责任单位：市教育局、市财政局、市外侨办，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（五）落实学历提升计划。分批次选派教师到高校集中学习，全面提高教师学历层次。至2024年，小学专任教师取得专科以上学历比例，中心城区达100%，四县一市达95%以上；初中专任教师取得本科以上学历比例，中心城区达100%，四县一市达90%以上；高中专任教师中研究生学历占比提高到8%以上。（责任单位：各县（市）区政府、各开发区管委会，市教育局、市财政局）

（六）加强培训基地建设。推进教师培训机构改革，制定市级教师培训机构遴选标准，构建“多功能、大服务”的教师学习与资源服务平台。规范市级义务教育学科教师培训基地建设，搭建教师专业化成长新型平台。引入高等院校等优质培训资源，完善以培训、实践、研究为一体的培训工作机制。（责任单位：市教育局、市人社局、市财政局、市公管局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（七）促进教师专业发展。积极探索管办评分离改革，充分发挥政府教育督导机构作用，研究制定教师专业发展水平的监测指标与评估体系，逐步建立区域教师专业发展的预警、诊断和指导机制。（责任单位：市教育局、市财政局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

三、推进教师管理制度改革

（八）严格教师职业准入。全面落实教师资格“国标、省考”政策。实施教师资格定期注册制度，打破教师资格终身制。严格执行教师招聘“省考、县管、校用”制度，逐步提高教师队伍职业门槛。完善试用期制度，强化对新入职教师的考核，考核不合格，可以解聘。（责任单位：市教育局、市人社局、市编办，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（九）及时足额配备教师。按照国家和省编制标准，及时足额配备教师。健全和完善“绿色通道”引进高层次人才管理办法。采取公开招聘、定向培养和从中小学调剂相结合等方式，拓宽学前教育师资补充渠道。建立教师资源调剂、临时补充机制，通过政府购买服务的方式，缓解因教师产假、病假、脱产培训和学生剧增等造成的学校教师不足问题。民办学校参照国家和省市编制政策，合理配备教师。（责任单位：市编办、市教育局、市人社局、市财政局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（十）创新教师编制管理。根据各学校的不同情况，按照生师比、班师比，或两者相结合的方式，以国家和省中小学编制标准的上限，确定各级各类学校教职工编制数，在各级机构编制部门统一核定编制总量的基础上，由各级教育主管部门统筹使用、动态管理。逐步实行城乡统一的教师编制标准,其中农村村小、教学点编制按照生师比和班师比相结合的方式核定。通过调剂编制、加强人员配备等方式，进一步向人口稀少的教学点、村小学倾斜，重点解决教师全覆盖问题，确保乡村学校开足开齐国家规定课程。在核定总量内，适当增加寄宿制学校、艺体类特色学校、特殊教育学校、民族教育学校教师的编制数。在编制总额内，加大教师编制比例，减少管理人员数量，对工勤岗位逐步实行政府购买服务，严格清理在编不在岗人员。（责任单位：市编办、市教育局、市人社局、市财政局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（十一）完善教师流动机制。坚持义务教育“以县（市）区为主”的管理体制，推进义务教育教师“县（市）区管校聘”管理改革，逐步推行教师“无校籍管理”。积极探索教师退出补偿、安置机制。完善区域内义务教育学校教师交流轮岗制度，建立城镇教师与农村教师互换交流支教机制，推进教师合理流动。城镇学校、优质学校每学年教师交流轮岗的比例不低于符合交流条件教师总数的15%。教师交流到农村学校或薄弱学校后，可按教师原有的职务及岗位等级聘用。引导区域内相对富余教师转校或转岗任教，加大转岗培训力度，保障转岗教师及时适应新岗位工作，适当引导部分不适应一线教学工作的教师向教辅、后勤等岗位转换。（责任单位：市编办、市人社局、市教育局、市财政局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（十二）推进教师职务（职称）评审改革。完善各类教师职务职称评审标准。探索在中小学设立正高级教师职务。坚持职务职称晋升向农村中小学专任教师倾斜。城镇中小学教师在评聘高级职务职称时，要具备1年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。长期在农村学校、薄弱学校任教的教师，交流轮岗到农村学校、薄弱学校的教师，以及长期从事特殊教育、民族教育的教师，同等条件下优先晋升职务（职称）。创新岗位设置管理，探索解决因评聘分开而导致的职务（职称）不能兑现问题。探索建立职务（职称）晋升与退出的动态管理机制。（责任单位：市人社局、市教育局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

四、保障教师合法权益

（十三）依法保障教师待遇。依法保证教师平均工资水平不低于或者高于公务员平均工资水平，并逐步提高，保障教师工资按时足额发放。各级财政部门要充分发挥公共财政的保障职能，适时调整支出结构，把提高教师待遇纳入新增财政教育经费的投入范畴。按照国家机关事业单位工作人员养老保险制度改革的总体部署，积极推进教师养老保障制度改革。按规定为教师缴纳社会保险费及住房公积金。特殊教育教师基本工资提高10%，特教津贴按基本工资的20%发放。办好内地西藏班、新疆班，人力资源和社会保障、财政等部门在核定办班学校绩效工资总量时增加25%，专门用于提高民族班教学和管理人员待遇。在同等条件下，民族学校教师优先评定高一级专业技术资格。班主任津贴纳入绩效工资管理，在绩效工资分配中向班主任倾斜，班主任工作量按当地教师标准课时工作量的一半计入教师基本工作量。（责任单位：各县（市）区政府、各开发区管委会，市财政局、市人社局、市法制办、市教育局）

（十四）改善农村教师工作条件和生活条件。对长期在农村和艰苦地区工作的教师，特别是村小和教学点教师，实行生活补贴机制，各县（市）区根据教师工作、生活条件的艰苦程度，按每人每月不低于200元的标准发放，具体分类和发放标准由各县（市）区确定。加快农村各级各类学校教师周转房建设，县（市）区政府要将农村教师住房纳入地方保障性住房建设规划，结合乡镇公共租赁住房建设，帮助解决农村教师住房问题。各县（市）区结合实际制定具体实施办法。交流轮岗教师优先安排教师周转房。（责任单位：市人社局、市教育局、市财政局、市规划局、市城乡建委、市国土局、市房产局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（十五）表彰奖励优秀教师。继续做好国家及省模范教师、优秀教师和教育系统先进工作者等推荐表彰工作。建立政府表彰长效机制，每两年以市政府名义对一批优秀教师、优秀校长、优秀教育工作者和先进单位进行鼓励；对一批长期在农村学校、薄弱学校工作的教师和交流轮岗到农村学校、薄弱学校并做出突出贡献的教师进行鼓励。（责任单位：市公务员局、市教育局、市人社局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（十六）保障民办学校教师权益。健全和落实教职工代表大会制度，进一步推进民办学校依法治教、民主管理，保障民办学校教师的合法权益。健全民办学校教师管理相关制度，依法保障和落实民办学校教师在资格认定、职务（职称）评审、教龄和工龄计算、表彰奖励、培养培训、社会活动等方面与公办学校教师享有同等权利。民办学校应依法聘用教师，及时兑现教师工资待遇，为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。鼓励民办学校为教师建立补充养老保险、医疗保险。（责任单位：市教育局、市人社局、市法制办，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（十七）深入推进依法治教。进一步推动各级各类学校依法治校，推进学校法治文化建设。强化广大教师法治意识，把法治教育纳入教师教育体系，覆盖教师培养培训的全过程。推进教育治理体系和治理能力现代化，建设现代学校制度。推进中小学章程建设，完善以章程为基础的学校规章制度体系，把章程落实在学校常规工作中。（责任单位：各县（市）区政府、各开发区管委会，市教育局、市法制办、市编办、市人社局）

五、强化组织保障

（十八）加强组织保障。各级政府要从战略高度认识教师队伍建设的重要性，结合本地实际，制定出台教师队伍建设规划和政策措施；要切实加强对教师队伍建设工作的领导，完善部门沟通协调机制。教育行政部门要加强对教师队伍建设的统筹管理，制定具体政策和标准，编制、人社、财政等部门在编制管理、人事政策、经费预算等方面给予保障，形成政府主导、教育统筹、分工协作、齐抓共管的工作机制。（责任单位：市教育局、市人社局、市编办、市财政局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（十九）健全工作考核机制。各县（市）区政府、各开发区管委会教育督导部门要将教师队伍建设情况列入目标考核内容，实行教师队伍建设督导报告制度。市政府教育督导委员会每年开展一次全市教师队伍建设督导考核，考核结果作为县（市）区政府、开发区管委会履行教育职责的重要内容。（责任单位：市教育局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

（二十）营造良好社会氛围。广泛宣传教师队伍中为人师表、爱岗敬业、无私奉献的先进典型和先进事迹，大力弘扬尊重知识、尊重人才、尊重创造的优良传统，进一步提高教师队伍的社会认同度和美誉度，在全社会形成尊师重教的良好风尚。（责任单位：市政府新闻办、市教育局，各县（市）区政府、各开发区管委会）

本《意见》自2024年9月1日起施行。

合肥市人民政府

2024年9月1日

**第三篇：中小学教师队伍建设有关情况**

中小学教师队伍建设有关情况

教育部 2024年

党的十七大提出，“加强教师队伍建设，重点提高农村教师素质。”党的十七届三中全会提出，“要保障和改善农村教师工资待遇和工作条件，健全农村教师培养培训制度，提高教师素质。”在中央和地方各级党委、政府的高度重视和全社会关心支持下，一系列加强中小学教师队伍建设的举措取得新的成效，教师队伍整体面貌发生新的变化。

1、教师队伍整体配置状况发生新变化

2024年，全国普通中小学专任教师1056.64万人，其中小学562.19万、初中346.90万、高中147.55万。小学比上年增加0.94万，初中比上年增加0.4万，高中比上年增加3.24万。全国普通小学生师比18.38∶

1、初中生师比16.07∶

1、高中生师比16.78:1，分别比上年下降0.44、0.43、0.70。

——城乡分布上，城市教师216.36万人，县镇360.27万人，农村480.01万人。县镇以下中小学教师占到79.5%。

——年龄结构上，35岁以下的小学、初中和高中教师分别占43.41%、53.62%和56.46%。45岁以下的小学、初中、高中教师分别占70.54%、85.78%、89.72%。

——职务结构上，具有中高级职务教师的比例有较大提高。小学、初中、高中具有中高级职务的教师分别为50.47%、51.07%、56.55%，分别比上年提高2.27、2.38、1.45个百分点。

2、教师队伍整体素质进一步提高

——教师队伍学历合格率显著提高。2024年，小学、初中、高中专任教师的学历合格率分别达到了99.27%，97.79%，91.55%。分别比2024年提高0.16、0.61、2.25个百分点。

——高学历教师比例逐年提高。2024年,专科以上小学教师达70.9%，比上年提高4个百分点；本科以上初中教师占53.2%，比上年提高6个百分点；研究生学历高中教师达到2.2%，比上年提高0.4个百分点。在新增教师中，具有大学专科、本科学历的教师成为主体。

3、师范生免费教育示范性举措，初见成效

2024年是实行部属师范大学师范生免费教育的第三年，免费师范生招生录取工作进展顺利，生源质量良好。2024年，共招收免费师范生12112人，比2024年实际录取人数增加729人。

从三年的招生情况来看，国务院关于实行师范生免费教育的决策受到人民群众的热烈拥护，师范生免费教育的举措对加强改革师范教育起到良好示范作用。各地以师范生免费教育为契机，纷纷出台措施大力加强农村教师队伍建设。北京、上海、湖南、江西等地已试行师范生免费教育或定向培养农村教师。广东、甘肃、江苏等地对到农村学校任教的本科毕业生实行以奖代补政策，分返回学费和住宿费。这些措施进一步增强了教师职业的吸引力，营造了尊师重教的良好氛围，提升了考生选择师范专业和教师职业的荣誉感和使命感。

4、创新教师补充机制取得积极成效

——实施“农村义务教育学校教师特设岗位计划”成效显著。2024-2024年，共招聘5.9万多名特岗教师，覆盖西部地区490多个县6400多所农村学校。2024年，“特岗计划”实施省份扩大到中部省份，实施县扩大到国家扶贫开发工作重点县，国家计划设岗达到7万名以上。同时教育部要求各地根据国家“特岗计划”的原则精神和促进高校毕业生就业工作的总体部署，全面推进地方“特岗计划”，采取有力措施，吸引大批高校毕业生到农村学校任教，为中小学及时补充合格教师，着力解决教师队伍结构性矛盾。目前，相关省基本完成招聘工作。这项计划受到各地政府和群众的热烈欢迎，并起到积极的示范和带动作用。

——实施“农村学校教育硕士师资培养计划”，为农村学校培养一批高素质师资。2024-2024年，共招收4400多名优秀本科生到中西部农村学校任教，一定程度上缓解了农村骨干教师紧缺的困难，并为农村学校培养补充高素质骨干教师进行了有益的探索。

——推进城镇教师支教工作，逐步形成制度。继2024年印发《教育部关于大力推进城镇教师支援农村教育工作的意见》、2024年在北京召开城镇教师支教工作座谈会后，城镇教师支教工作已在全国由点到面，普遍开展，逐步制度化。县域内城镇教师定期到农村任教逐步形成制度，支教规模不断扩大；大中城市教师到农村支教工作取得积极进展；多种形式的智力支教活动普遍开展。

——深入推进师范生实习支教，逐步在面上展开。各地贯彻落实教育部《关于大力推进师范生实习支教工作的意见》，积极推进师范生实习支教工作，呈现良好局面。各地在大力推进师范生实习支教过程中，不断探索创新，如广西、浙江、海南、重庆等地采取“顶岗实习，置换培训”模式，把师范生到少数民族地区和贫困地区实习支教与组织当地教师培训有机结合起来。新疆自治区建立财政专项资助师范生实习支教期间的生活补助、往返路费和人生意外伤害保险。东北师范大学与东三省在部分地市建立“教师教育创新东北实验区”，通过师范生实习支教等方式，为当地农村教育提供支持服务。西北师范大学与新疆自治区教育厅密切合作，以实习支教为切入口，探索双方共建基础教育、民族教育创新实验区的合作机制。实习支教强化了师范生实践教学环节，有力支持了农村师资力量，也有利于高师院校密切联系中小学，服务基础教育，帮助提高农村师资水平。

5、大力加强教师培训，形成新局面

启动实施“2024年中小学教师国家级培训计划”，包括八大项目：

一是实施“中西部地区中小学骨干教师培训项目”。采取“送培到地”为主的方式，对中西部地区11,000名中小学骨干教师进行60学时的集中培训，使他们在推进素质教育、实施基础教育课程改革和大规模教师培训中发挥骨干带头作用。

二是实施“边境民族地区中小学骨干教师培训项目”。委托东北师范大学、陕西师范大学和西南大学等部属师范大学采取分别对口“送培到省”的方式，对内蒙古、宁夏和贵州3000名中小学骨干教师进行50学时的培训，提高边境民族地区中小学骨干教师教育教学的能力和水平。

三是实施“中西部农村义务教育学校教师远程培训项目”。采取卫星电视播放、网络在线研讨和集中辅导答疑相结合的方式，对中西部100个县30万农村义务教育阶段学科教师进行30学时的培训，提高中西部地区义务教育学校教师教育教学的能力和水平。

四是实施“普通高中课改实验省教师远程培训项目”。采取网络自主学习与网上网下集中研讨相结合方式，对2024年新进入高中课程改革实验的河北、内蒙古、湖北、云南四省（区）8万多名高中起始年级教师进行50学时的专题培训。提高普通高中教师实施新课程的能力和水平。

五是实施“培训者培训项目”。采取集中培训的方式，对教师培训机构1000名骨干培训者进行50学时的专项培训，提高培训者的专业能力，促进中小学教师培训质量的提高。

六是实施“援助地震灾区中小学教师培训项目”。组织有关高等院校对四川等地震灾区的1200名中小学教师进行50学时的专项培训，帮助再去教师恢复调整身心状态，提高灾区教师教育教学能力和教育教学质量。

七是实施“中小学体育和艺术教师培训项目”。采取集中培训方式，对中西部地区1200名中小学专职体育和艺术骨干教师进行50学时的专项培训，提高中西部地区中小学体育、艺术教师教育教学水平。

八是实施“知行中国-中小学班主任教师培训项目”。采取网络培训与集中研修的方式，利用国内捐赠资金，对1000名骨干班主任进行1周的集中研修，对10万名小学一线班主任教师进行50学时的网络培训，促进中小学班主任工作质量的提高。

6、师德建设工作得到加强和改进

去年9月1日，教育部与中国教科文卫体工会联合颁发《关于重新修订和印发的通知》，并就各地学习宣传和贯彻实施工作提出《规范》明确要求。各级各类学校把师德教育活动与深入开展爱国主义主题教育结合起来，与深入学习实践科学发展观活动结合起来，通过开展主题学习、研讨会、座谈会以及向模范教师特别是抗震救灾英模教师学习等形式多样的教育活动，自觉规范职业行为，全面提高师德素养，立足岗位，奋发进取，教书育人，为人师表，大力弘扬了新时期人民教师的高尚师德，全面提高了教师队伍师德素质和水平。

**第四篇：如何加强中小学教师队伍建设**

如何加强中小学教师队伍建设

——————学习“纲要”心得体会

开江县教育局：刘吉海

加强教师队伍建设是教育工作的永恒主题，是贯彻党的教育方针、全面推进素质教育、提高教育质量的根本保证。教师队伍整体素质的高低，直接关系到广大青少年的健康成长，直接关系到基础教育发展的水平和质量。由此可见，建设一支高水平的中小学教师队伍是全面提高教育教学质量的关键。通过近段时间对“教育发展纲要”的学习，本人感触颇深，下面来谈谈自己的学习心得。

一、“纲要”强调加强职业道德建设，树立良好教风的必要性。“纲要”指出：“要加强教师队伍常规管理，加强教师师德师风建设„„”教风核心是教师的职业道德。教师的职业道德表现在职业意识、职业情感和职业行为几个方面。因此，加强教风建设，首先要加强职业道德建设，就是要强化职业意识，丰富职业情感，优化职业行为。

（一）、强化职业意识是加强教风建设的前提。

教师的职业意识指教师对教书育人这一职业的看法和思考。这是教师从事教书育人这一职业的心理准备和思想基础。学校领导要经常帮助教师提高职业认识，树立职业理想，坚定职业信念。教师对教书育人的重要意义和教师职业的社会地位、效益有了深刻的理解，加之领导榜样力量的感召，就会产生一种崇高感、荣誉感和责任感，立定为祖国的教育事业奋斗终身的志向，并付诸行动。

（二）丰富的职业情感是加强教风建设的基础。

教师的职业情感表现在责任感、事业心和爱生情等方面。丰富职业情感，就是增强教师的责任感、事业心、爱生情，从而树立良好的职业风尚。

（三）优化职业行为是加强教风建设的保证。

教师的职业行为就是要忠于职守，做到以身作则。就是要坚持有利于学生身心健康的行为，批判抵制那些不利于学生身心健康的行为。教师的天职就是教书育人。不精通业务的教师很难教好书，当然不是一个称职的教师；没有高尚品德、良好作风的教师，也很难育人，同样也是一个不称职的教师。教风是一个学校工作的外在体现，是教学效益优劣的关键。学校只有从教师的意识、职业情感和职业行为入手，实实在在地治理育人环境，才能形成“严谨教书、管理育人”的优良教风。

二、政府下狠心加强名师的培养工作，提高教学质量。

“纲要”指出： “大力实施名师工程。教育教学实践证明：在影响教学质量的诸多因素中，骨干教师素质的高低和数量的多少是关键。”

如何在开江尽快地有效地建设一支素质良好、数量足够、结构合理的骨干教师队伍，造就一支素质良好的骨干队伍。必须有一套过硬的措施，建立和完善科学的名师选拔评价机制、建立健全名师培养培训制度、重视发挥名师的带头、示范和辐射作用、加强校长队伍建设、加强教师队伍的专业化建设、稳步推进教育人事制度改革。如能按照“纲要”要求坚持这样做下去，名师队伍定能不断形成和壮大。开江

教育的振兴就不再是梦想。

三、对教师的关怀要细致入微。

“纲要”指出“要大力加强农村教师队伍建设，切实落实教师的政治待遇，努力提高教师的经济待遇，关心教师的身心健康，依法保障教师的合法权益，保障教师队伍建设的经费投入。”

长期工作在农村边远山区的教师，其工作和生活的条件很艰苦，有的离家很远，上下班要花很多钱，有时有钱也买不到东西。我认为：县委政府应对长年工作在农村山区学校任教的教师，每月给予一定的生活、交通补贴，以鼓励他们长期扎根农村山区工作，并吸引优秀青年教师到农村山区工作。实为关心基层教师的好措施好方案。

“教师是太阳底下最光辉的职业”，其实从现实来看，老师的政治待遇不高。为了切实落实教师的政治待遇，政府可以定期表彰优秀教师、优秀教育工作者、尊师重教先进单位和先进个人。并坚持多形式、多媒体地宣传教育、宣传教师，营造全社会理解教育、支持教育、尊重教师、关心教师的浓厚氛围。倡导和鼓励社会各界尊师重教，捐资办学，捐资兴师，切实提高教师的社会地位。适当增加人大、政协及其他群团组织中教师代表的名额，提高教师参政议政程度。

教师的待遇，要说前些年涨了很多，但现实情况，与某些行业待遇相比，老师的经济收入是不高的。还有许多教师现在生活还很困难。为了解决教师待遇问题，“纲要”指出“将努力提高教师的经济待遇。全面落实国家法律法规和政策规定的教师应享受的各种工资待遇。总之，通过对“纲要”的学习，深切感受到了国家对教育的重视，对教师的关怀，对教育改革的决心。衷心希望“纲要”的精神迅速落实。我们基层教师惟有在感动过后，认真履行自己的职责，忠于职守，教好书育好人，为国家教育的振兴做出自己应有的贡献。

2024年5月17日

**第五篇：加强教师队伍建设意见**

泰山博文中学

关于加强教师队伍建设的指导意见

教师队伍的质量，决定着教育的质量。坚持以质量立校，必须坚持以教师为本，加强教师队伍建设。面对我市教育的新形势，建设一支高素质的教师队伍，是我们实施素质教育的关键。一只精良的教师队伍是学校不断发展的源泉和动力。

一、教师队伍建设的指导思想、目标和基本原则

1、指导思想：齐抓共管，建设一支德才兼备的教师队伍。德，才之帅也；才，德之资也。德、才是教师基本素质的总和；教师队伍建设是一项综合性的工程，齐抓共管，才能形-成合力，收到更好的效果。

2、目 标：建设一支结构合理，数量稳定，素质较高的教师队伍。结构合理：指教师队伍整体年龄结构，学历层次，职称结构合理，各科教师各项结构的比例合理。

数量稳定：指各学科教师数量基本稳定。以利教师定向发展。素质较高：德才兼备，敬业爱生，教有特色。

教师队伍建设中，要紧紧把握青年教师和骨干教师的培养两个重点，分别为他们设计发展目标。

青年教师：要以德为本，在教育教学的实践中提高,逐步构建起自己的知识与能力结构。骨干教师：能在改革实践中学习提高，兼收并蓄，逐步形成自己的教学风格。

二、教师队伍建设的具体措施

（一）目标导向

目标具有导向和激励作用。为了使学校教师队伍建设目标成为每个教师的内在要求，我们重点抓两项工作：

（1）以师德教育为核心，做好教师的思想政治工作：

学高为师，身正为范，教师的职业要求和劳动特点决定了教师必须具备高尚的师德。我们把敬业、爱校、爱生、善处、团结、向上作为我校师德建设的目标.（2）引导教师确立自我发展目标。

引导教师设计自己的发展目标，可以使教师站在更高的层面上，审视自己的工作现状，因而产生更强烈的学习理论和提高业务水平的内在要求。

（二）精心培养

提高教师的业务水平，决不是一蹴而就的事，它需要我们精心施工，引导教师一步步地逼近目标，做好四项工作：

1、组织教师学习教育理论，帮助教师更新观念。

实施素质教育，关键是帮助教师树立正确的人才观、质量观，在正确教学思想指导下，从事教学工作。学校将充分利用周点评和青年教师晚办公时间加强教师特别是青年教师的理论学习和业务提高。

2、抓好继续教育，组织教师培训

根据我校师资情况和教学任务，学习借鉴兄弟学校的成功经验，我校教师的继续教育工作采用以业余、自学相结合的培训方式，立足于校本培训，辅以选送外出参观学习的方式进行。

（1）坚持新任教师岗前培训制

每年新参加工作的青年教师必须参加岗前培训。通过培训，熟悉学校教育教学要求，巩固专业思想，熟悉有关教育法规，掌握教师职业道德和行为规范，初步掌握教育教学常规和课堂教学模式，尽快适应教育教学工作，成为一名合格的教师。

（2）骨干教师培训

为拓展我校教师进取的空间，培育我校的可持续发展的优质教育资源，促进我校教学改革深入持久地开展，将拟定骨干教师、学科带头人和博文名师培训计划。计划在三年内使我骨干教师、学科带头人和博文名师真正能发挥模范带头作用，争取三分之一以上骨干教师成为市级或省级骨干教师，承担市级以上课题科研任务。培养方式主要是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，或由学校派出进行进修学习。

（3）基本功技能培训

为适应现代教育发展的需要，学校争取部分青年教师参加泰山区举办青年教师基本功培训班。学校下发指导意见，全体教师积极进行普通话、粉笔字练习，学校定期举行普通话演讲和粉笔字练习比赛。

（4）中层干部培训

积级安排中层干部参加各级各类培训，提高政治素养和业务领导能力。

3、提高基础业务，夯实常规工作

（1）抓好集体备课，促进整体提高

强化备课组长的责任，加强备课组内团结协作，提高集体备课的水平，建立备课组整体评价机制。

（2）加强常规教学指导，提高教师撰写教案、学案的质量及作业布置与批阅质量。建立教师教学常规检查评价机制。

4、深化课堂教学改革，提高五环节课堂教学的实施水平

课堂是实现教学质量提高的主渠道，通过开展一系列课堂教学活动，不断提

高教师课堂教学水平。

（1）抓好主备人公开课的听评课活动。

（2）组织开展骨干教师示范交流课活动。

（3）组织实施课堂教学申报研讨活动。

（三）突出做好青年教师的培养工作

1、建立六项制度

①新教师岗前培训制度。

②专业理论学习制度。

③听课制度。

④说课、评课制度。

2、青年教师必须上好“四课”

①汇报课：青年教师到校一个月内上一次汇报课。

②达标课：新教师第一学期后期上一节达标课（考评课）。

③申报课：新教师第二学期上一节申报课，由相关校领导、教研组长、同组全体教师听课、评课。

④优质课：新教师第三学期上一节优质课。由本人申请，教研组推荐，面向全校进行观摩教学。

3、积极开展“五项活动”

①新老教师帮教结对活动。

②开展教师基本功训练活动。

③每年开展一次青年教师课堂教学竞赛活动。

④每学期召开一次班主任经验交流活动。

（四）狠抓教科研

开展教科研，既是教师队伍建设的重要措施，又是教师队伍建设的重要载体。教研组是学校各学科的教学研究组织。抓好教研组常规管理，从本质上讲就抓好教科研工作，学校的教科研工作也才真正落到实处。教研组的主要职责是抓好学校的教科研工作，必须实行全面管理，全程管理。全面管理就是要激励人人参与教科研，人人探索教育改革，人人都要撰写论文，中级职称和高级职称的教师要定期公开发表论文。全程管理是对于课题的研究，立项后要搜集相关资料，寻找理论根据，拟定研究方案，及时开题，定期召开课题实验阶段成课研讨会。

（五）建立科学的评价体系

教师队伍建设，既是学校建设发展的中心所在，具有时代的紧迫性，也是一项长期的任务。因此追求快速高效的同时，更要注重科学合理，必须制定教师队伍建设的科学合理的评价体系。它应包括过程性评价和终结性评价两个部分，关注发展性评价。通过科学合理的评价调动广大教师在队伍建设过程中的积级性与创造性。发展性评价是一种新型的动态评价体系，它是在充分尊重教师前提下进行的以促进教师专业发展为目的评价。它是主体取向评价，是重发展而非重功利的评价，是整体目标指向性评价。实施发展性教师评价，旨在构建一个促进教师可持续发展平台，从而有利于实现我校师资队伍建设的三年规划目标。

尺有所短，寸有所长。对教师扬长避短，用其所长，就能充分调动每一位老师的积极性。

教师队伍建设规划发展必须进行创新，创新必须依靠创造性人才，创造性人才的培养在于教育，而教育创新则是体现在深化教育改革，优化教育结构，合理

配置教育资源，提高教育质量和管理水平，全面推进素质教育上。现在，我们恰逢全省素质教育的历史机遇，为了迎接新挑战，我们必须全面锻造我校的教师队伍。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！