

2023年教师轮岗交流实施方案 教师轮岗 支教交流实施方案(汇总5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

教师轮岗交流实施方案篇一

为了深入贯彻党的“十八大”精神，践行“三个代表”重要思想，以科学发展观统揽工作全局，全面实施素质教育，促进基础教育的改革和发展，建立符合我校特点的教师管理制度，建立健全教师轮岗交流工作长效管理机制，切实解决各教学点教师资源配置上的结构性矛盾，优化本辖区内教育资源配置，实现教育资源共享，促进小学教育公平和均衡发展，不断提升办学水平和效益，高水平、高质量实施义务教育，努力办好让人民满意的教育。经研究，决定建立太平一中教师轮岗交流机制，具体实施方案如下：

一、指导思想

以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以办好每一所小学和关注每一个学生健康成长为宗旨，以全面推进素质教育、全面提高教育质量为根本任务。认真贯彻落实国务院《关于进一步加强农村教育工作的决定》精神，立足实际，建立和完善教师轮岗制度，真正形成公开、平等、竞争、择优的充满生机与活力的用人机制，建立和完善教师轮岗制度，促进教师资源均衡配置，实现教师队伍管理上的创新与突破，积极推动我校教师轮岗交流工作。

二、基本原则

按照“以人为本、统筹兼顾、增强活力、和谐稳定”的工作要求，本着“资源共享、协调发展”的原则，做到三个结合，即：建立教师轮岗交流机制与建立健全科学合理的教师职务晋级和奖惩机制相结合；建立教师轮岗交流机制与弘扬艰苦奋斗、爱岗敬业的师德教育相结合；建立教师轮岗交流机制与确保教育系统安定稳定、推动教育事业持续健康发展相结合。

三、实施办法

（一）轮岗对象

在编在岗的专任教师，均为轮岗对象。其中下列人员不作为轮岗交流对象：

- 1、男教师年龄55周岁以上，女教师50周岁以上的专任教师。
- 2、身体残疾或长年病假的教师(以市级以上医院出具的诊断证明、经市教育局批假为准)。

（二）轮岗措施

- 1、其他学区调入的教师必须参加两学年的教师轮岗
- 2、在教育教学中出现重大事故影响恶劣的教师。
- 3、各教学点根据本实施方案制定本校轮岗计划。按照中心小学每年公布各校参加轮岗教师人数，妥善安排轮岗人员，便于中心小学对轮岗教师分配工作。
- 6、自愿轮岗交流。

(1)教师自愿到湖河小学交流，交流时间为一年。

(2)自愿交流的教师，由本人提出申请，学校签署意见，中

心小学根据学校编制和学科结构情况统一组织安排。

(3)、交流期满后，安排回原学校任教。

四、激励措施：

参加轮岗交流的教师在评优选先和晋升职称时，在同等条件下予以优先考虑。

五、纪律要求：

- 1、各校要加强领导，提高认识、精心组织，服从全局安排，完成全面工作。
- 2、有关人员要积极参与，争取机会，提高自我，为我校教育均衡发展作出贡献。
- 3、派出学校要加强与接收学校的沟通与协调，了解轮岗交流教师的工作、学习等情况，及时给予关心和帮助，使其能够思想稳定、工作安心。
- 4、轮岗交流教师的任职考核和教师工作量评估、教师职务晋级由接收学校负责进行。
- 5、确定轮岗而不参加轮岗交流的教师不能评优评先、不能晋升高一级教师职务。
- 6、所有涉及到的轮岗人员都必须按要求准时到岗尽责，凡不服从组织调配，超过一周拒不到岗的，将根据上级有关文件精神，予以告诫；超过半个月时间拒不到岗的，按自动离职处理，上报中心学校予以除名。
- 7、凡对轮岗制度不落实、措施不得力、工作不到位、造成不良影响的，将追究学校主要领导和相关责任人的责任。

本实施方案自2013年9月1日起执行。

教师轮岗交流实施方案篇二

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。

教师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。

以服务和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。

教师轮岗交流实施方案篇四

为进一步促进城乡义务教育协调均衡可持续发展，优化我区学校教师合理配置，全面夯实教育内涵发展的基础，制定本实施方案。

第一条 以实现我区学校教育高位均衡发展、加快实现教育现代化为目标，不断促进教师资源合理配置，优化教师队伍结构，提升教师队伍整体素质，增强教师队伍活力，为办好每一所学校提供有力保障。

第二条 根据教育局要求，教师校长交流应遵循以下原则：

（一）促进均衡。均衡合理配置教师资源，优化教师队伍的学科结构、职称结构和年龄结构，缩小校际差距，缩小城乡差距，努力办好每一所学校，促进每一个学生健康成长。

（二）增进激励。通过交流，增加锻炼机会，消除教师职业倦怠，不断激发工作热情和创新能能力，提高教师适应不同学校、不同学生的教育教学能力，增强教师队伍活力，促进教师的专业发展和学校的可持续发展。

（三）有序流动。教师校长交流工作纳入教育发展规划和教师队伍建设规划，重点引导骨干教师和校长向农村学校（教学点）和薄弱学校流动，引导超编学校教师向缺编学校流动。

（四）统筹兼顾。统筹各类学校和教师的不同需求，统筹交流与培养、使用与结构优化，统筹学校需要和交流对象的实际情况，兼顾学校的办学特色与优势，兼顾交流对象的工作、生活和家庭实际情况，保持教师队伍的动态平衡，维护学校良好的教育教学秩序。

（五）公开规范。公开教师校长交流办法、程序和结果，规范操作，严肃纪律，加强监督，切实防止不规范、不公平以致腐败现象的发生。

第三条 交流轮岗是指事业编制教师从一所学校调到另一所学校工作，并随迁人事关系的流动过程。交流对象为在同一学校连续任职或任教达到一定年限的校长（包括其它他中层及以上干部，下同）和教师。

第四条

以下人员可以不纳入交流范围：

（一）男超过50周岁、女超过45周岁（具有高级职称且选择延迟退休的女教师为50周岁）的教师。

（二）已有2所及以上其他学校的工作经历且每所学校工作时间均超过3年及以上的教师。

（三）处于孕期和哺乳期的教师，或患病并经教育局指定医院诊断不宜交流的教师。

（四）现承担学校特色课程的领衔教师、承担学校重大教研项目的教师，经区教育局同意，可暂不纳入交流。

（五）下一学年担任毕业班教学工作的教师，学校确需留任可暂缓安排，但延长时间一般不得超过一年。

第五条 以下人员为符合交流条件的对象：

（一）同一学校任职满九年的校长或书记；

（二）同一学校同一岗位任职满6周年的副校级及中层干部；

（三）同一学校任教满12周年的教师；

（四）夫妻在同一学校的其中一方（符合第四条第一款的对象仍列入交流范围）；

七）其它因工作需要、结构优化，需调整交流的有关人员。

第六条 对没有达到交流条件或可不纳入交流范围的教师校长，本人申请要求交流的，经所在学校（幼儿园）同意并报区教育局批准也可纳入交流对象范围。

教师轮岗交流实施方案篇五

为了深入贯彻党的“十八大”精神，践行“三个代表”重要思想，以科学发展观统揽工作全局，全面实施素质教育，促进基础教育的改革和发展，建立符合我校特点的教师管理制度，建立健全教师轮岗交流工作长效管理机制，切实解决各教学点教师资源配置上的结构性矛盾，优化本辖区内教育资源配置，实现教育资源共享，促进小学教育公平和均衡发展，不断提升办学水平和效益，高水平、高质量实施义务教育，努力办好让人民满意的教育。经研究，决定建立太平一中教师轮岗交流机制，具体实施方案如下：

一、指导思想

以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以办好每一所小学和关注每一个学生健康成长为宗旨，以全面推进素质教育、全面提高教育质量为根本任务。认真贯彻落实国务院

《关于进一步加强农村教育工作的决定》精神，立足实际，建立和完善教师轮岗制度，真正形成公开、平等、竞争、择优的充满生机与活力的用人机制，建立和完善教师轮岗制度，促进教师资源均衡配置，实现教师队伍管理上的创新与突破，积极推动我校教师轮岗交流工作。

二、基本原则

按照“以人为本、统筹兼顾、增强活力、和谐稳定”的工作要求，本着“资源共享、协调发展”的原则，做到三个结合，即：建立教师轮岗交流机制与建立健全科学合理的教师职务晋级和奖惩机制相结合；建立教师轮岗交流机制与弘扬艰苦奋斗、爱岗敬业的师德教育相结合；建立教师轮岗交流机制与确保教育系统安定稳定、推动教育事业持续健康发展相结合。

三、实施办法

（一）轮岗对象

在编在岗的专任教师，均为轮岗对象。其中下列人员不作为轮岗交流对象：

- 1、男教师年龄55周岁以上，女教师50周岁以上的专任教师。
- 2、身体残疾或长年病假的教师(以市级以上医院出具的诊断证明、经市教育局批假为准)。

（二）轮岗措施

- 1、其他学区调入的教师必须参加两学年的教师轮岗
- 2、在教育教学中出现重大事故影响恶劣的教师。
- 3、各教学点根据本实施方案制定本校轮岗计划。按照中心小

学每年公布各校参加轮岗教师人数，妥善安排轮岗人员，便于中心小学对轮岗教师分配工作。

6、自愿轮岗交流。

(1) 教师自愿到湖河小学交流，交流时间为一年。

(2) 自愿交流的教师，由本人提出申请，学校签署意见，中心小学根据学校编制和学科结构情况统一组织安排。

(3)、交流期满后，安排回原学校任教。

四、激励措施：

参加轮岗交流的教师在评优选先和晋升职称时，在同等条件下予以优先考虑。

五、纪律要求：

1、各校要加强领导，提高认识、精心组织，服从全局安排，完成全面工作。

2、有关人员要积极参与，争取机会，提高自我，为我校教育均衡发展作出贡献。

3、派出学校要加强与接收学校的沟通与协调，了解轮岗交流教师的工作、学习等情况，及时给予关心和帮助，使其能够思想稳定、工作安心。

4、轮岗交流教师的任职考核和教师工作量评估、教师职务晋级由接收学校负责进行。

5、确定轮岗而不参加轮岗交流的教师不能评优评先、不能晋升高一级教师职务。

6、所有涉及到的轮岗人员都必须按要求准时到岗尽责，凡不服从组织调配，超过一周拒不到岗的，将根据上级有关文件精神，予以告诫；超过半个月时间拒不到岗的，按自动离职处理，上报中心学校予以除名。

7、凡对轮岗制度不落实、措施不得力、工作不到位、造成不良影响的，将追究学校主要领导和相关责任人的责任。

本实施方案自2013年9月1日起执行。