

2023年德育教师队伍建设方案(精选9篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来看看吧。

德育教师队伍建设方案篇一

为加强我校师德师风建设，根据《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国教师法》、教育部《中小学、幼儿园教师专业标准》、《中小学教师职业道德规范》等文件精神，结合我校实际，制定本方案。

一、指导思想

为全面落实教师职业道德的基本要求，统一思想认识，转作风、树新风，以“讲文明，树形象；强师德，做良师”为主题，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，树立为人师表新形象，营造风清气正的良好教书育人环境，办让人民满意的教育。

二、组织机构

组

长：王永友（校长、党支部书记） 副组长：姜宗顿（党支部副书记、常务副校长） 王传育（副校长）

领导小组下设办公室，负责日常工作，冯声平任办公室主任，蔡笃贞信息员。

三、工作目标与内容

通过两年（2013年—2014年）的努力，使我校建立健全教师师德师风建设长效机制，完善师德师风评价、考核、监督、整改、处罚等制度和政策措施，教师的失德失范行为和不良风气得到纠正，高尚的师德师风得到传承和弘扬，教师职业道德水平全面提升。使我镇教师成为群众满意的人民教师。

（一）规范行为，夯实师德师风建设基础。

1. 规范道德行为。坚持为人师表、教书育人，充分尊重学生个性的多样性，给予每个学生理解、包容和信任，倡导教师以民主平等的理念提升道德行为。学校要将年度考核与“教师资格证注册制度”紧密结合，注重在日常教育教学工作中考查教师的道德素质。

2. 规范教育行为。坚持育人为本、德育为先，充分尊重学生创新实践的独特性，关注每个学生的情感体验和人格养成，倡导教师以赞赏激励的方法提升教育行为。学校要探索完善心理疏导机制，帮助学生培育自信健康的心态。3. 规范教学行为。端正教学态度、落实教学常规，充分尊重学生认知的差异性，鼓励学生勇于质疑、乐于探究，倡导教师以师生积极有效互动的方式提升教学行为。学校党政领导要制定相关调研制度，经常深入教学第一线听“推门课”，总结教学经验，促进教学工作管理。

4. 规范治学行为。坚持恪守诚信、严谨治学，充分尊重教师科研成果的原创性，增强学术道德和自律意识，倡导教师以求实、严谨、勤勉的精神提升治学行为。县教科局要认真制定并实施论文引用标准，规范学术行为，增强教师学术研究能力。

（二）加强师德师风教育，提高教师综合素质。

5. 加强思想教育，坚持正确的政治方向。学校要制定详细的计划和切实可行的举措，引导教师树立正确的世界观、人生

观、价值观，教育广大教师把拥护中国共产党的领导、拥护社会主义、热爱祖国、热爱人民、忠诚于人民教育事业作为毕生矢志不渝的理想和信念，并融入于日常教育教学中。

6. 加强职业理想教育，恪守职业道德。学校要结合实际，通过师德师风演讲、师德师风论坛、师德师风案例分析等活动，深入开展职业理想和职业道德教育，增强教师的职业荣誉感、历史使命感和社会责任感。

7. 加强教育理论学习，树立“以学生为本”的理念。学校要充分发挥教育理论刊物、专家学者、优秀教师的教育引领作用，创新学习形式、丰富学习内容，深入探索研究教育规律和青少年成长规律。

8. 加强专业知识培训，提升育人能力。完善继续教育制度，进一步拓展培训渠道，依托省级培训机构和高校教育资源开展分层、分类培训，形成区域教师专业发展保障机制。

（三）发挥示范作用，引领师德师风建设。

9. 发挥“三个引领”的示范作用。党组织和校长引领校风。学校校长要率先垂范，亲自担任本专业的功课。学校党组织要充分发挥政治核心和思想引领作用，针对师德师风建设中存在的问题，通过网络发布、上墙公开、专题会议等形式，向师生及社区做出具体承诺，接受监督；定期组织开展“师德师风风尚校长”的党员推荐活动。党员引领师风，突出共产党员在师德师风建设中的表率带头作用。教师引领学风，以教师崇高的师德师风和敬业精神引领学风建设，在全面推进素质教育中，坚持能力导向，注重责任感培养。通过开展综合实践课程，提升学生的学习兴趣 and 自信心，并组织师生开展“师德师风风尚教师”推荐活动。

10. 发挥名校长名教师的辐射作用。继续实施“双名”工程，充实完善“双名”工作室，发挥名校长、名教师的集聚和辐射效应。

11. 发挥先进典型的榜样作用。开展我校师德师风宣传活动，对师德师风高尚典型人物和典型集体的思想和事迹加大宣传力度；及时总结学校在师德师风建设工作中的先进经验，适时召开经验交流会、表彰会。

（四）注重人文关怀，营造良好工作氛围。

12. 注重和谐校园创建。要高度重视学校文化建设，着力提升学校文化品位。要开展好凝聚力工程建设，充分发挥好教代会的民主管理作用，定期召开民主恳谈会，尊重教师意见，鼓励教师积极参与学校管理，关注学校发展。要重视文化、艺术、体育活动的开展，组建各类专业团体，创出具有一定知名度的职工业余文体活动品牌。

（五）创设多种途径，共享优质教育资源。

13. 发挥各种媒介的传播功能。各校要开设专栏、专版，刊登“优秀学生作文”、“名师辅导”、“专家解读”等教育辅导文章，尽可能地为广大学生、家长提供教育咨询，逐步满足社会对优质教育资源的迫切需求。

14. 发挥专家名师的专业优势。要组织专家、学科带头人、教研员开设网上视频教学，提供学科辅导，帮助学生梳理要点，理解重点、解决难点。

15. 加强家校之间的沟通联系。建立家校联盟，举办系列讲座。落实“家访制度”，班主任对本班学生的家访，学生数不少于90%，科任教师家访10户/班以上。

（六）强化机制建设，巩固师德师风建设成果。

16. 强化考核机制。学校要把师德师风作为对教师进行年度考核、职务聘任、派出进修等的重要指标，在考核中既考查教书育人的实绩，更要关注教师的职业道德，如教学态度、育

人效果等。有关部门要将师德师风建设作为中小学教师职称评定的重要指标，尤其要作为高级教师评定的首要指标。17. 强化评价机制。加强信访工作，密切联系群众，发挥书记信箱、局长信箱的作用；畅通网络，及时反映群众对师德师风、对学校教风学风的意见；定期召开由社会各界人士参加的师德师风建设座谈会，广泛听取意见。重视有关师德师风信访的处置工作，定期梳理分析，专题会议讨论研究。学校要在教学、管理、服务各环节体现育人要求，建立既科学合理又具可操作性的、定性和定量兼顾的学校德育评估和师德师风考核评价体系。完善师德师风建设的机制，每年年初制定目标任务，年中进行师德师风建设的自查自评检查调整，年末评估考核。

建立学校、教师、家长、学生、社区督导员“五位一体”的师德师风建设监督网络，通过听课互评、学生评议、家长反映、督导检查等途径，及时反馈教师的师德师风状况。

18. 强化激励机制。定期评选师德师风“十佳”、师德师风标兵、师德师风先进集体，加大表彰力度，激励广大教师爱岗敬业、无私奉献的热情。

四、实施步骤

桥头中心学校教师师德师风建设活动从2013年春季开始至2014年12月结束，分四个阶段进行：第一阶段：制定方案阶段（2013年2月中旬至2013年2月底）。制定下发《桥头中心学校教师师德师风建设实施方案》，全面启动师德师风建设活动。2013年春季开学初，召开专题动员会议，统一思想，部署安排。利用报刊、电视、网络等媒体广泛宣传以“讲文明，树形象；强师德，做良师”为主题的中小学教师师德师风建设活动的目的和意义。第二阶段：查找问题阶段（2013年3月至2013年5月）。

各小学校要结合省教育厅文件的“五查五评”要求，组织广

大教师开展自查自评，准确查找存在的突出问题。主要查找道德行为、教育行为、教学行为、治学行为等方面存在的突出问题。第三阶段：集中检查整治阶段（2013年6月至2014年10月）。

召开整改专题会议，针对查找出来的问题，制定切实可行的整改方案。整改方案要向校内外公示，多途径多方式征询意见，并要有配套的落实整改方案。

（一）2013年6月，由桥头中心学校组织考核小组到各完小学校（教学点）进行考核，并将考核结果进行通报。

（二）实行教师职业道德“十不准”违纪违规问责制。对存在师德师风问题的教师，学校要及时进行诫勉谈话、警示教育、通报批评，直至给予处分。对师德师风考核不合格或有严重失德行为的，要上报上级教育主管部门处理，情节严重、构成犯罪的，依法追究刑事责任。对存在严重师德师风问题并造成不良社会影响的学校，学校及主要负责人三年内不得评先评优。师德师风问题突出且屡禁不止的学校，校长应引咎辞职或予以撤职。对发生严重违反师德师风规范事件隐瞒不报、包庇袒护的学校，一经发现，从严追究学校主要领导的责任。

（三）全面落实中小学教师教学常规和在校集中坐班制度。各中小学校要切实加强对中小学教师教育教学行为的规范和管理，开展以落实教育教学常规和中小学教师在校集中坐班为主要内容的教师教育规范行为专项治理活动。

（四）实行中小学校师德师风表现公开承诺制度。各级优秀教师、模范教师、骨干教师要以身作则，率先垂范，立足岗位模范遵守师德师风规范，抵制和反对违背教师职业道德的行为做出公开承诺，主动接受群众监督。中心校在实现与本校教师全面签订师德师风责任书的基础上，向社会公开发布师德师风责任承诺。

（五）建立师德师风建设长效机制。根据澄迈县出台的《澄迈县中小学教师师德师风考核办法》，制定《桥头中心学校师德师风考核办法》，把教师思想政治素质、职业道德表现作为必备条件和重要考察内容，作为教师资格认定、新教师聘用、在职教师的定期注册、教师年度考核、职务聘任、派出进修和评先评优等的重要依据。

第四阶段：总结交流、督查验收、巩固深化阶段（2014年11月至2014年12月）。

（一）2014年11月认真总结全镇小学教师职业道德规范建设大行动开展情况。各完小学校、教学点向中心学校上报活动书面总结，中心学校对各完小学校开展活动情况进行督查评估，采取问卷调查或媒体投票等方式广泛开展学生、家长和社会满意度测评。

（二）桥头中心学校要组织教育专家、优秀教师代表、县骨干教师代表以及社会人士等共同研讨师德师风建设在理论、制度、管理等方面的新思路、新举措，主要研讨方向包括：师德师风建设工作如何积极推进观念创新、制度创新，如何在内容、形式、方法、手段、机制等方面不断改进和创新，特别是在增强时代感、加强针对性和实效性上如何实现等，以促进和推动师德师风建设工作科学化、制度化。

（三）按照澄迈县制定下发的《澄迈县中小学教师师德师风建设活动测评指标体系》，将中小学教师职业道德规范细化为各项指标要求、以及中小学教师师德师风建设活动开展以来各项工作部署完成情况及实际效果纳入测评指标体系。桥头中心学校要抽调专人全面开展对各完小学校、教学点教师师德师风建设活动进行督查验收评估，向全镇通报表彰有成功做法和经验的学校并总结推广。对有关学校存在的差距和问题提出整改意见，责成有关学校制定详尽整改方案，落实整改。中心学校要全面总结全镇各完小、教学点教师师德师风建设活动开展情况并将督查验收评估报告呈报镇委、镇政

府以及县教科局。

五、有关要求

1. 加强领导、精心组织。为保证我校教师师德师风建设活动取得实效，各完小、教学点要设立由校长或负责人担任组长的领导小组，切实加强师德师风建设活动的领导。中心学校要加强对各完小开展师德师风建设活动的指导和督查。
2. 制定方案，认真实施。各中小学要结合学校工作实际，认真制定实施方案。
3. 加强宣传，注重实效。要充分运用网络、简报等形式，大力开展宣传活动。建立信息员联络制度，各完小学校要确定一名师德师风建设信息员，每月将活动情况向中心学校汇报，确保活动产生积极效应。
4. 做好材料归档工作。各学校要指定专人做好材料的归档工作，同时将活动方案、图片上传县教师继教网“师德师风考核”栏目。

桥头中心学校 2013年2月10日

德育教师队伍建设方案篇二

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“xx”中小学教师培训实施意见》（长教发[20xx]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，和谐团队赋予了更多的文

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）。

德育教师队伍建设方案篇三

为贯彻落实教育部共青团中央、全国少工委《关于加强中小学劳动教育的意见》，切实加强中小学劳动教育工作，更好地培养学生的劳动兴趣、磨练意志品质、激发创造力、促进学生身心健康和全面发展。努力把学生培养成热爱劳动、勤于劳动、善于劳动的高素质劳动者。依据市教育局、县教科局相关要求，结合实际，特制定我校劳动教育实施细则。

坚持学校和家庭相结合开展劳动习惯养成教育，突出抓好校园日常劳动训练、生活实践劳动教育、传统工艺劳动教育。通过自我服务劳动、家务劳动、公益劳动和简单的生产劳动实践，使学生初步学会一些基本的劳动知识，逐步培养正确的劳动观念、良好的劳动习惯以及热爱劳动和热爱劳动人民的感情。

1、坚持思想引领。通过劳动教育，让学生学习必要的劳动知识和技能，在劳动教育中“树德”、“增智”、“强体”、“审美”，帮助学生形成健全的人格和良好的思想道德品质。

2、坚持有机融入。有效发挥学科教学、社会实践、校园文化、家庭教育、社会教育的劳动教育功能，让学生在日常生活学习中形成劳动光荣的正确观念。

3、坚持实际体验。让学生直接参与劳动过程，增强劳动感受，体会劳动艰辛，分享劳动喜悦，掌握劳动技能，养成劳动习惯，提高动手能力和发现问题、解决问题的能力。

4、坚持适当适度。根据学生的年龄特征、性别差异、身体状况等特点，选择合适的劳动项目和内容，安排适度的劳动时间和强度，同时要教育学生，劳动过程中学会自护，确保人身安全。

1、课程的有机渗透。依据上级要求，开好国家规定的综合实践活动课程，在其他学科教育中有效渗透劳动观念、劳动态度、劳动美德、劳动技术的教育。要结合综合实践课有机的融入劳动教育内容，在语文、数学、品德与生活(社会)等学科教学中加大劳动观念和态度的“培养”。

2、开展校内劳动。学校常规工作中要渗透劳动教育，组织学生做好值日，认真清扫校园，增强责任感和主人翁意识。开展结合学生实际的劳动竞赛活动，提高学生劳动意识和劳动技能;开展与劳动有关的兴趣小组、社团活动，进行手工制作、室内装饰、班务整理等实践活动;开展“爱学校集体劳动”教育，积极组织学生参与校园卫生保洁和绿化美化，普及校园种植。可开辟专门区域种植花草树木或农作物，让班级、学生认领绿植或“责任田”，予以精心呵护，在为集体、为他人服务的过程中让学生体验劳动的快乐，培养学生尊重劳动、热爱劳动，以劳动为荣的观念和态度。培养责任感。

3、社会实践活动。结合实际情况利用“学雷锋活动日”、“志愿者日”、“劳动节”、“元旦”、“春节”等节日，组织学生参加各种有益的社会实践活动，志愿者服务。结合农村实际，在农忙时节组织学生帮助家长进行适当的农业生产劳动，使学生通过实践获得一定的生活劳动技能和劳动知识，培养学生尊重劳动、热爱劳动，以劳动为荣的观念和态度，养成良好的生活、劳动习惯。

4、鼓励参与家务劳动。教育学生自己的事情自己做，家里的事情帮着做，弘扬优良家风，参与孝亲、敬老、爱幼等方面的劳动。结合重大节假日、寒暑假，根据学生年龄特点和个性差异，适量的安排家庭劳动作业(如洗碗、扫地、洗衣、整理房间等)，鼓励学生主动参与力所能及的家务劳动，体会父母的辛苦，为父母分忧;锻炼学生的生活自理能力和劳动能力，增强劳动意识。

第一阶段：准备阶段。(20××年10月——20××年11月)

1、加强宣传，营造氛围。要把劳动教育作为德育工作的一项重要内容，保证劳动教育的实效性和多样性。通过家长会、家访等形式对学生家长进行劳动教育重要性的宣传，引导家长认识劳动对培养学生优秀的思想品质、养成良好行为习惯的作用，使家长能积极主动的配合各项校内外教育活动。

2、制定措施，提高认识。制定切合本校实际的劳动教育实施细则，组织教师学习细则，使全体教师明确人人作为劳动教育的参与者、组织者、引领者。

第二阶段：实施阶段。(20××年12月——20××年5月)

1、加强师资队伍建设。积极组织相关教师参加各级各类劳动教育培训，积极开展教学研究活动，通过活动促进教师专业教学能力的提高。

2、利用多种途径与载体。通过家长学校，指导家长重视孩子家务劳动意识的培养；通过校本课程，传授家务劳动方法，掌握家务劳动技能；通过不同形式的校园社团活动，加强学生家务劳动习惯的培养；通过学校开展的各种主题活动，营造自己的事情自己做，家里的事情主动做的正向引领。

3、课程整合与渗透。利用学校各级课程进行整合与有效渗透，利用有利资源，丰富劳动教育内容。

4、加强督导评价。建立学生劳动评价制度，评价内容包含参加劳动次数，劳动态度、实际操作、劳动成果等方面，突出家务劳动评价，形成劳动教育评价体系。把具体的劳动情况和相关材料计入学生综合素质档案，可作为评选“劳动小能手”、“三好学生”等的依据之一。

第三阶段：总结阶段(20××年6月)

各校对劳动教育开展情况进行总结交流。做好劳动教育成果的积累(如汇总家务劳动日记，家务劳动的感受体会，家庭成员对孩子家务劳动的评价感受等等)。同时要做好相关资料的整理存档工作，并上报中心校，届时中心校将根据活动开展情况对评选出的家务劳动小能手、劳动好少年等进行表彰。

德育教师队伍建设方案篇四

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，保证教师队伍建设的正确政治方向。

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的需要。

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，把管理体制改革的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。

（一）全面加强党对教师队伍建设的领导

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效率，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，通过教代会等途径，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实施教师队伍建设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。

德育教师队伍建设方案篇五

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，教师队伍建设和取得显著成绩；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

进一步明确新时代教师队伍建设改革的主要目标

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，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

扎实推进新时代教师队伍建设的重点任务

（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迟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迟的高级专家，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

确保新时代教师队伍建设和改革各项政策措施落到实处

（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和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。

德育教师队伍建设方案篇六

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作，带领全体教职员贯彻落实《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。

教师的师德修养，是教师职业的核心，是教书育人的灵魂，

它决定着教师个人的职业发展方向，决定着学校的办学质量。我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和制度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。相继制定完善了《教师行为十不准》、《师德师风建设实施方案》、《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徒关系。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《xx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》、《加强师德师风建设，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。

师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中不懈努力，有针对性制定整改措施，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。

德育教师队伍建设方案篇七

全校所有在岗教职工，工作在教育第一线，在本校从事教学工作满5年以上教师。

认真贯彻执行党的教育方针，忠诚于人民的教育事业，爱岗敬业，教书育人，为人师表，乐于奉献，在规范办学行为、减轻学生过重课业负担工作中率先垂范，师德师风深受学生、学生家长和同行的认可。

1. 有理想信念。自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，自觉把党的教育方针贯彻到教学管理工作全过程；弘扬社会主义核心价值观，积极引导、引导学生热爱祖国、热爱人民、热爱中国共产党；争做中国特色社会主义共同理想和中华民族伟大复兴中国梦的积极传播者，帮助学生筑梦、追梦、圆梦。

2. 有道德情操。为人师表，模范遵守社会公德，以德施教、以德立德，人格品质高尚，带头弘扬社会主义道德和中华传统美德，自觉坚守精神家园；执着于教书育人，有热爱教育的定力、淡泊名利的坚守；以自己的模范行为影响和带动学生，积极引导和帮助学生把握好人生方向，扣好人生第一粒扣子。

3. 有扎实学识。既有胜任教学的专业知识，又有广博的通用知识和宽阔的胸怀视野；教学能力过硬、教学态度勤勉、教学方法科学，教学效果和人才培养成绩显著；具备学习、处事、生活、育人的智慧，是智慧型老师，能够在各个方面给学生以帮助和指导。

4. 有仁爱之心。爱岗位、爱学生，爱一切美好的事物；善于在教书育人和教学管理之中用爱培育爱、激发爱、传播爱，能够把自己的温暖和情感倾注到每一个学生身上；尊重学生，用欣赏增强学生的信心，用信任树立学生的自尊，让每一个学生都健康成长，让每一个学生都享受成功的喜悦，深受学生尊敬和爱戴。

5. 其他要求。推荐人选必须能够模范遵守《中小学教师职业道德规范》和学校各项规章制度。对全校教师能起到引领示范作用。

有以下情形之一的，取消其推荐资格：从事有偿家教或在校外社会培训机构兼职、兼课；以获取利益为目的介绍、暗示或强制学生接受家教或到培训机构培训；擅自给学生征订复习资料或推销学习资料及学习用品；向学生家长索要或变相索要财物；歧视侮辱学生，体罚或变相体罚学生；在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃等违背学术规范，侵占他人劳动成果的不端行为；在招生过程、评估考核、职称评聘、领导选拔任用、评优树先等活动中存在弄虚作假、营私舞弊、拉票贿赂等违纪违法违纪违法行为；其他损坏教师形象和声誉的行为。

根据学校推荐方案，我校每月推荐星教师1名。

1. 学校制定推荐评选方案。内容包括推荐评选的范围条件、办法、程序等等，单位推荐评选方案须经教职工代表大会讨论通过后方可实施。

2. 学校组织实施推荐评选。学校推荐评选工作小组根据单位推荐评选方案，实行层层推荐的方式组织实施评选推荐工作，确定推荐初步人选。

(1) 教职工代表民主评议推荐。召开教职工代表会议，公开范围、条件。根据一线教师综合表现情况投票推荐1名“星教师”候选人。

(2) 学校推荐评选工作小组评议推荐。学校推荐评选工作小组结合全体教职工评选推荐情况提出学校推荐初步人选。

3. 学校领导班子审定。学校领导班子对推荐评选情况进行审核，研究确定单位推荐人选。

4. 学校公示。学校将推荐结果、推荐人选的基本情况等内容在单位明显位置公示，公示期不少于3个工作日。

5. 专业媒体撰稿宣传。

德育教师队伍建设方案篇八

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。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的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，民办学校教职员工的工资、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、突出师德师风建设。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师风建设工作。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迟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，并不得申报高级教师职务。完善高校职称制度，突出教育业绩和师德考核，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迟的高级专家，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效率。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。

德育教师队伍建设方案篇九

进一步组织干部教职工认真学习现代教育理论；加强政治思想建设；以课程改革为契机，不断转变教育观念；加强校本培训；创设良好的育人环境；进一步增强教职工的竞争意识；增强全体教职工的劳动纪律观念；进一步增强教职工的创新意识和开拓进取精神；进一步提高干部教职工的整体素质；深入推进素质教育。

（1）学校管理队伍

（2）建设

1、坚持周一例会制度，认真学习现代教育理论。

2、管理干部要做到“五个一”要求；即深入一个年级组，深入一个教研组，抓好一个科研课题，指导好至少一个青年教师，高质量的完成听课指标。

3、加强现代信息技术手段在学校管理中的应用，学校管理向数字化、网络化靠近。学校领导干部要参加平均每周2小时的信息技术方面的培训，以提高信息技术手段在学校管理中的应用。

4、在县教委开展的“20xx教学管理年”活动中，要认真参加并组织好相关活动；以此次活动为契机，增强创新意识和开拓进取精神。

5、干部在教育科研方面为群众的表率，除抓好一个科研课题之外，每学期要撰写出一篇质量较高的论文。

6、认真落实好党风廉政建设责任制，加强干部队伍的作风建设、廉政建设；使干部真正做到廉洁自律、克己奉公、踏实肯干、团结协作和无私奉献的模范。

(3) 教师队伍

(4) 建设

1、坚持周二例会制度；除集中学习之外，还要进行自学，保证每周2小时学习时间；并写出学习心得及在工作实践中运用的总结。

2、树立正确的教育观念，大力倡导教书育人、为人师表；教职工带头使用文明用语，杜绝使用不文明语言；教师要依法执教，落实好上级有关精神，不搞以盈利为目的的家教活动。

3、严格组织观念，严肃劳动纪律，反对无政府主义、自由主义，树立全局观念，作到政令畅通；下大力气抓好教职工的各项管理，使得教职工进一步积极按时参加学校的各项教育教学等活动。

4、认真贯彻上级教育体制改革精神，增强教职工竞争意识。

5、继续抓好青年教师成才工程。

(1) 做好20xx年学科带头人、骨干教师的推荐评选工作。制定学校骨干教师队伍发展规划以及培训方案，进一步完善校级骨干教师的考核评选制度，学校要对县校两级骨干教师予以鼓励。

(2) 进一步完善指导教师制度，开展好校内“导师带教”活动。

(3) 在教师中继续开展“做学生喜欢的教师”活动，让学生、家长参与对教师的评价，学期末评选出我校的“学生最喜欢的教师”并报中教科参选。

(4) 请师德讲师团到我校演讲，学习我县优秀教师的爱岗敬

业，精益求精，勇于探索和创新的精神以及先进的教育教学经验。

6、以校本培训为基础，多种培训模式相结合，建设一支复合型的教师队伍。

（1）培养一专多能的教师，如培养一批能够担任综合实践类课程的教师，班主任要成为心理辅导员等。

（2）落实好上级及我校的十五时期教师继续教育方面的工作意见。鼓励教师进修，不断提高学历层次和业务水平。

（3）努力加强信息技术方面的校本培训。

（4）积极组织教师参加课程改革的相应培训工作，广泛学习试验区的先进教学经验与成果，为国家课程改革的全面实施和落实奠定基础。