

最新校长交流方案(优质5篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来看看吧。

校长交流方案篇一

根据《关于东丽区中小学教师校级领导干部交流轮岗工作的意见》（津丽教〔2015〕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〔2021〕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2022—2023学年度教师交流轮岗工作实施方案。

以服务 and 促进教育均衡发展为目标，以提高教师队伍整体素质为核心，创新教师队伍管理的体制、机制，通过科学有序流动，调整、优化师资资源配置，缩小骨干教师为中心与薄弱（偏远）校际之间分布上的差距，促进各学科师资配备基本满足学校教育教学的需要，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

（四）交流程序

1. 交流教师条件

以2022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2020至2022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《2022-2023学年度教师交流轮岗推荐表》；严格按照满教学工作量测算，上报学校的需求学科和富余学科情况。

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

（五）交流期间的工资福利待遇

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

（六）交流期间的考核工作

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

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

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

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

（七）建立激励机制

将教师交流经历和业绩作为教师评优、评先、晋升职称等优先考虑的重要依据。

四、工作要求

（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《2022-2023学年度教育系统教师交流轮岗推荐表》，上报人事科（本校教师的交流意向只作为参考，不作为最后交流的去向）。

（二）严格落实交流比例要求

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

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

（三）推荐的交流轮岗教师可以根据工作需要适当放宽条件。

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

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

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

2. 需要上交的材料：东丽区骨干教师情况统计表（附件1）、2022-2023学年度教师交流轮岗推荐表（附件2）、2022-2023学年度学科需求与富余情况统计表（附件3）的电子版和纸质版。欢迎来到专业的女性资讯平台！

校长交流方案篇二

根据《贵州省关于推进县域内义务教育学校教师均衡配置的意见》（黔教人发[20xx]320号）和州、市教育局有关文件精神，结合我办教师队伍现状，制定如下实施方案。

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面实施教育内涵提升工程，全面提高教师队伍整体素质，深化教育人事制度改革，强化区域内统筹管理，充分发挥骨干教师的示范和引领作用，加快建立科学、均衡、人文、灵活的用人机制，促进城区义务教育均衡和内涵发展。

坚持科学合理流动、公平公正、稳妥有序、以人为本、促进发展、资源共享、统筹兼顾的原则。优化配置教师资源，实行个人申请与组织安排相结合，个人成长与教育均衡相统一，促进教师交流与保持队伍稳定相协调。

每批参加交流的教师比例原则上占学校符合交流条件人员总

数的5%-10%。通过交流，逐步提升办学水平，提高教育质量。

1. 轮岗交流教师，在学历结构、职称结构和骨干教师数量方面达到基本均衡。
2. 教师轮岗交流后，组织和工资关系保留在原单位，其他福利在任教学校享受。教师轮岗交流时限为一年。
3. 教师轮岗交流、支教期间的工作表现，作为教师教育教学业绩年度考核的重要内容。到农村支教的教师，每学年绩效考核加8分。
4. 对符合轮岗交流、支教条件拒不服从安排的，当年年度考核核定为不合格等次。
5. “城镇中小学教师评聘中、高级职务应有农村学校服务经历，服务不少于一年。”
6. 夫妻双方都在本校工作的应交流一方。
7. 按照上级有关文件规定参加专项支教任务的教师，视为具备异校交流工作经历。
8. 教师轮岗交流须在本校连续工作满三年以上。男教师50周岁以下，女教师45周岁以下。
9. 考虑到教师个人家庭实际，有下列情况的可暂缓交流：
 - (1) 个人身体患绝症，不能满负荷工作的；
 - (2) 当学年内有妊娠、产假期或哺乳期的；
 - (3) 妻子（丈夫）或子女长期患病卧床不起或长期住院的。

教师轮岗交流、支教由学校（园）、教育辅导站组织实施，报市教育局、黄草街道党工委、办事处备案。

红星路小学、云南路小学、盘江路小学、向阳路小学、湖南路小学、延安路小学均为轮岗交流学校。

红星路小学与向阳路小学教师原则上不互相轮岗交流。

1. 提高认识，加强领导。教师轮岗交流是建立在科学规范基础上的一次重要人事制度改革，是关心、爱护和培养干部的重要举措。各学校、幼儿园一定要高度重视，要站在全面贯彻科学发展观，促进学校跨越式发展的高度，加强思想教育和正面引导，把工作做深做细，确保学校队伍的高度稳定和学校各项工作的顺利开展。

2. 顾全大局，严肃纪律。学校教师轮岗交流既是关系到学校全局的一项重要工作，也是关系到个人切身利益的一件大事。学校领导干部、教师必须处理好学校利益与个人利益、眼前利益与长远利益之间的关系，无条件服从组织安排，认真执行教师轮岗交流的纪律规定，确保轮岗交流、支教工作的顺利实施。

校长交流方案篇三

根据《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》（中发〔2018〕4号）、《关于推进县（市、区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（辽教发〔2014〕159号）和《关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》（大委发〔2019〕21号）有关精神，为建立相对稳定、流动有序、公平合理、资源共享的校长、教师交流轮岗制度，推进义务教育区域优质均衡发展，促进教育公平，提高教育质量，特制订本方案。

以骨干校长、教师为交流重点，建立并完善区域内义务教育

学校校长、教师交流轮岗制度，进一步扩大校长、教师交流覆盖面，科学有序推进义务教育学校校长、教师交流轮岗，促进区域内优秀校长、教师资源均衡配置，整体提升义务教育学校办学水平，推进义务教育区域优质均衡发展。

义务教育学校校长、教师交流轮岗，是指各区市县（含先导区，下同）教育行政部门为了推进义务教育区域优质均衡发展而统一组织的区域内义务教育阶段公办中小学校校长、教师的异校流动。推进义务教育学校校长、教师交流轮岗工作应遵循以下原则：

1. 科学合理。遵循义务教育规律以及校长、教师成长规律，创新管理模式，统筹规划，有序推进校长、教师合理流动。
2. 公开规范。坚持公开、公平、公正，规范校长、教师交流轮岗的程序和办法，严肃纪律，加强监督。
3. 以人为本。尊重校长、教师主体地位，引导其积极支持、主动参与交流，保障其合法权益。
4. 促进发展。保持和发扬学校办学特色和优势，发挥骨干校长、教师引领作用，促进学校内涵发展。

（一）交流轮岗范围

校长、教师交流轮岗的范围为义务教育阶段公办学校在编在岗校长、副校长及其他校级干部和教师（以下简称校长、教师）。

1. 在同一所学校任教满9年及以上的教师（男55周岁及以下，女50周岁及以下）必须交流轮岗（个别偏远农村地区、海岛学校无交流轮岗条件的除外）。处于孕期、哺乳期或患病经当地教育行政部门指定医院诊断不宜交流轮岗的教师并在校公示后，可暂不交流轮岗；学校传统项目、特色课程的领衔

教师，经本人、学校申请，区市县教育行政部门批准，可暂不交流轮岗，但延长时间原则上不超过3年。对于任教满9年教师较多的学校，区市县教育行政部门可有计划安排在3-5年内完成交流轮岗。

2. 校长、副校长及其他校级干部在同一所学校连续任职满三届（每届三年）应交流轮岗，距法定退休年龄不满一届的可不交流轮岗。

3. 各区市县可以根据本地区师资队伍实际，通过放宽交流轮岗教师年龄等方式，扩大优质师资交流轮岗范围，加大对超编学校和超编学科教师的交流轮岗力度。男55周岁、女50周岁以上教师，经本人申请，学校同意，也可参加教师交流轮岗。

4. 根据《关于转发教育部等部门教育部直属师范大学师范生公费教育实施办法的通知》（国办发〔2018〕75号）要求，公费师范生服务期由10年改为6年，到农村义务教育学校任教服务至少1年。公费师范生工作满两年后原则上由各区市县教育行政部门有计划地组织安排其赴农村学校支教交流轮岗。

（二）交流轮岗的比例

区市县每年交流轮岗校长、副校长及其他校级干部总量应不少于符合交流轮岗条件总量的15%。各区市县教育行政部门每三年确定一次本地区义务教育优质学校、一般学校和薄弱学校，其中优质学校和薄弱学校数量原则上分别不超过本地区义务教育学校总数的30%。城镇学校或优质学校每学年教师交流轮岗的比例不低于符合交流轮岗条件教师总数的15%，一般学校每年教师交流轮岗的比例不低于符合交流轮岗条件总数的10%。其中骨干教师交流轮岗应不低于交流总数的20%。

城区学校之间的校长、教师交流轮岗，要调转人事关系，形成真正意义的“人走关系动”；以城带乡交流到农村学校或

农村学校之间交流轮岗的校长、教师，交流期间的人事关系可因地制宜，灵活管理，交流的时限原则上不少于2年（具体年限由各地区根据实际情况确定）。

坚持组织选派与个人志愿相结合，采取多种途径和方式推进义务教育学校校长、教师交流轮岗工作。

1. 区域内校际交流。区市县教育行政部门将应交流教师指标落实到具体学校，根据学校层次、学科结构、教师队伍实际等统筹安排，统一组织实施。

2. 区域内划片交流。对部分地域较大的地区，区市县教育行政部门可将地域内距离相对较近的学校划定为一个“片区”。“片区”内未完成交流轮岗的，由区市县教育行政部门协调调配其交流轮岗。

3. 教育集团内交流。实施紧密型办学模式的教育集团，校长、教师交流轮岗可在集团内学校之间交流轮岗，主校区交流至分校区视为薄弱学校交流轮岗经历，分校区交流至主校区视为异校交流轮岗经历，交流轮岗期限不少于3年。

校长、教师交流轮岗工作原则上在每学年开学前由区市县教育行政部门按交流轮岗实施步骤统一组织完成。具体的交流轮岗实施步骤如下：

1. 统筹规划。区市县教育行政部门全面梳理辖区内学校师资需求和学校用人情况，统筹规划校长、教师交流轮岗工作。

2. 制定方案。区市县教育行政部门要在广泛征求意见的基础上，制定本地区校长、教师交流轮岗实施方案，明确交流轮岗的基本原则、条件、形式、程序、要求及奖惩措施等。

3. 宣传动员。区市县教育行政部门和学校要加强对交流轮岗政策的宣传，进行广泛动员部署。通过宣传，让校长、教师

充分了解交流轮岗工作的重要性和必要性，增强参与交流轮岗的自觉性。

4. 个人申报。符合交流轮岗条件的教师，向所在学校提交交流轮岗申请。

5. 审批实施。各学校结合学校教师队伍实际确定交流轮岗教师名单，报区市县教育行政部门，区市县教育行政部门根据校长、教师交流轮岗实施方案，组织实施。

1. 各区市县教育行政部门要及时调整义务教育学校岗位设置方案，满足教师交流到农村和薄弱学校岗位聘用的需要。探索逐步提高农村学校中级、高级教师岗位比例，推动区（市、县）域城乡学校教师岗位结构比例的总体平衡。

2. 在职务（职称）评聘工作中，将教师到农村学校、薄弱学校任教1年以上的工作经历作为申报评审高级教师职务（职称）和特级教师的必备条件。在乡村学校任教3年以上（含城镇学校交流、支教）、经考核表现突出并符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘。区市县教育行政部门可安排本辖区小学、初中在本校岗位结构比例内，预留部分中、高级岗位，专项用于聘任到农村学校、薄弱学校交流轮岗的教师。优先任（聘）用具有农村学校或薄弱学校管理岗位任职经历的人员担任校级干部。

3. 义务教育学校教师参评特级教师、区市县及以上名师名校长、学科带头人、骨干教师时，须有2所及以上学校工作经历，且每所学校工作时间不得低于2年，或在农村学校或薄弱学校有3年及以上的工作经历。新任义务教育学校校长应有在2所及以上学校工作经历，且在农村学校或相对薄弱学校工作时间不少于3年。

4. 要加强对交流轮岗校长、教师的针对性培训，培训工作纳入各级校长教师培训计划和项目，并予以优先安排。对积极

参加交流轮岗工作并在新岗位做出突出贡献的校长教师，要在各级评优表彰工作中予以倾斜，按照国家有关规定予以表彰奖励。

1. 高度重视，加强领导。各区市县教育行政部门要充分认识义务教育学校校长、教师交流轮岗工作的重要性和必要性，加强领导，确保校长、教师交流轮岗工作顺利完成。市教育督导部门将义务教育阶段校长、教师交流轮岗情况纳入市政府教育督导考核，并作为认定全国义务教育发展优质均衡县（市、区）的重要指标。

2. 加强宣传，积极引导。推进义务教育学校校长、教师交流轮岗工作政策性强，社会关注度高，要坚持正确的舆论导向，广泛宣传义务教育优质均衡发展的重大意义和优化师资配置的政策，引导学校、校长、教师、学生家长和社会各界理解并支持交流轮岗工作，为推进交流轮岗工作创造良好的舆论环境。

3. 认真组织，稳步推进。在义务教育学校校长、教师交流轮岗工作实施过程中，要妥善处理好校长、教师交流与学校办学特色传承的关系，优质学校交流轮岗到薄弱学校和一般学校的骨干教师数量必须多于薄弱学校和一般学校骨干教师交流出的数量，防止骨干教师“逆交流”现象发生，保护和调动各层次学校校长、教师积极性，确保交流轮岗工作稳步推进。

4. 建立机制，规范管理。建立义务教育学校校长、教师交流轮岗工作常态化机制。每学年实施一次校长、教师交流轮岗工作，各学校要强化人文关怀，认真开好教师欢送会和欢迎会。每年各区市县教育行政部门在完成校长、教师交流轮岗工作后，要将本地区校长、教师交流轮岗人员情况进行公示，接受社会监督，保证校长、教师交流轮岗工作公开、公平、公正。

本方案印发后，《大连市义务教育学校校长、教师交流轮岗工作实施方案》（大教〔2015〕29号）同时废止。

校长交流方案篇四

为深入贯彻落实山东省教育厅、编办、人社厅、财政厅等四部门联合下发的《关于推进县(市、区)域义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（鲁教师发〔2015〕1号），山东省教育厅、编办、人社厅等三部门《关于推进中小学教师县管校聘管理改革的指导意见》（鲁教师发〔2015〕2号），《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的意见》（鲁发〔2018〕44号）以及《滕州市教育和体育局关于中小学县管校聘改革推进教师交流轮岗实施方案》（滕教体发〔2021〕20号）等文件精神，全面深化教育人事制度改革，进一步优化教师资源配置，推进义务教育高水平均衡发展，结合我校教育发展实际，制定本实施方案。

以实现县域内义务教育均衡发展、加快实现教育现代化为目标，按照“统筹兼顾、因地制宜、以人为本、科学规范、均衡发展”的原则，全面落实中小学教职工“以县为主”管理体制，着力构建科学、规范、有序的义务教育学校校长教师交流机制，优化教师资源配置，提升教师队伍整体素质，增强教师队伍内在活力，缩小城乡、区域、校际之间师资差距，促进教育公平，提升教育质量。

（一）教师竞聘上岗人员范围：蒋庄矿区学校在编在岗教师。

（二）教师交流轮岗人员范围：蒋庄矿区学校在编在岗教师。在我校连续任教超过两个聘期(每个聘期一般3-5年)，距法定退休年龄超过5年的专任教师,原则上应当交流轮岗。每学年教师交流轮岗的比例不低于应交流教师总数的20%。

农村教师已经在城区学校交流2年以上的（含2年）原则上不能再交流到城区工作，确因工作需要，要求继续交流到城区

工作的，不再享受农村岗位津贴。

距法定退休年龄不足5年的教师，经本人申请，可不参与交流轮岗。处于孕期、哺乳期（小孩一周岁以内）或因病等特殊状况不宜交流的教师，在校内公示并经教育和体育局同意后，暂不交流。

（一）支教申请

在学校竞岗之前，个人提出外出支教申请。

（1）申请人数超过指标人数，学校根据教学工作需要，由工作小组研究确定外出支教人员。

（2）申请人数未超过指标人数，在保证学校教学工作正常开展的情况下，申请教师优先确定为支教人员；如果外出支教申请的学科过于集中，则依据得分选拔支教人员。

（3）确定的支教人员，不再参与后续的竞岗工作，学校优先向接收单位推荐。

（二）岗位设置

学校参照《山东省中小学岗位设置结构比例指导标准》，学校按照《《山东省中小学岗位设置结构比例指导标准》》（鲁政办字[2016]56号）文件精神，依据学校实际设置岗位并公示。

（三）个人申请

未直聘人员，必须填报教师竞聘上岗申请表。一线教师岗位原则上应与本学年度任教学科相符。特殊情况，由竞聘领导小组商议后决定。若某学科竞聘出现空岗，如无该学科合格人员，相近学历专业教师可申报。竞岗者依照竞岗顺序依次

竞聘，每次只能竞聘一个岗位。

（四）开展竞聘

竞岗顺序为：一是直聘岗位，二是校内教学岗位竞聘，三是支教交流岗位竞聘，四是跨镇交流岗位竞聘，五是校内工勤岗位安排。

1. 直接聘用

直接聘用指距法定退休年龄不足5年的教师、因产假或重大疾病（有完备的医院诊断证明、请假手续，已在教体局备案）等特殊状况不宜交流的教师，可直接安排学校设置的直聘岗位，经学校和教体局同意并公示后，签定聘用合同，合同聘用期限为一年，不再参与其他岗位竞聘。符合直接聘用规定的教职工若不满意学校安排的岗位，也可参加竞聘上岗，因此而空置的直聘岗位可进行调整。新分配教师直接聘用；二实小新校来支教的教师直接聘用。

2. 校内竞聘

根据竞岗申请、所学专业、教师资格证专业和任教学科确定。支教回来的教师参加竞聘，原则上和支教前所带学段、学科一致。特殊情况，由竞聘领导小组商议后决定。

如果出现空岗，第一轮竞聘落选人员可以写出申请继续参加竞聘。

竞聘计分办法：按照本学年度教学实绩及师德考核结果记分。

教学实绩□a□3分； b□2分； c□1分； d□不计分

师德考核：优秀：1分；合格：0.5分

依据量化结果，从高分到低分择优聘用；如分数相同，支教回来的教师优先；再相同，依据本学年度考核分数高低确定上岗人员。

情况说明：

教学岗位设置不为整数的岗位处理办法。在某学科岗位不为整数，出现有一位教师工作量不满的现象时，学校根据实际情况安排兼职职员、教辅任务。上一年度从事此项工作的教师优先。如果有教师出现特殊情况不能代课时，首先安排该兼职职教师代课。

依据本学年代课情况，原则上中学教师竞聘中学岗位，小学教师竞聘小学岗位，如果出现空岗，专业相同或相近的可以申请跨学段竞聘，曾经在该学段任教的优先。因工作需要，学校安排跨学段工作申请回原学段竞聘的，同等条件下优先。

3. 支教交流竞聘

未能成功进行校内竞聘人员根据支教学校空岗情况依据量化分数高低按顺序选择交流学校。

4. 跨镇（校）竞聘

跨镇（校）竞聘按市教育和体育局有关精神执行。

5. 校内工勤安排

工勤岗位安排原则：原教辅工勤人员，根据个人申请原则上安排到原岗位。如果前勤教师有特殊情况，工勤岗位教师应服从代课安排。

（五）签订合同

所有竞聘上岗工作于9月1日前完成。根据《山东省事业单位

聘用合同（范本）》，结合本单位岗位工作实际，完善具体条款和内容，明确聘用岗位的职责任务、工作标准、任职条件、岗位工作量等事项。竞聘结果作为岗位分级竞聘的重要依据。

1. 按照鲁政办发[2016]56号及枣庄市教育局印发的《关于进一步规范全市中小学教师课时量的指导意见（试行）》（枣教字〔2020〕30号）文件精神，严格设置班级数，执行教师最低课时量标准，并将完成最低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，将课时量标准纳入教师岗位目标任务，写入聘用合同，对达不到规定课时量的，聘期考核不合格，在下一学年度进行转岗或低聘。按照文件规定，教师兼职管理岗位的（如科室职员、功能室管理员、临近5年退休的老教师新老结对指导年青教师等）课时量达到规定的三分之二，视为满工作量，可以参加职评及分级聘任。

2. 竞岗成功人员必须服从学校工作安排，课时、年级由学校根据实际情况决定。除了正常的上课外，早读、午自习、课后服务等纳入工作范畴。不服从安排的，按弃岗处理。

3. 学校将竞岗轮岗交流情况在公示栏中公示并上报市教育局，同时与支教单位对接。拒不参与支教轮岗的人员依据市局要求，按待岗处理，学校不予考核。

4. 交流轮岗教师的交流期限，根据交流轮岗教师本人申请及学校工作实际需要确定，最短不低于一年，在本轮交流期内不得申请再次与其他单位交流。

5. 参加交流轮岗教师完成规定的教学任务且考核合格，可认定为交流经历。期间年度考核、师德考核中有一次考核为不合格等次、参与有偿补课、体罚变相体罚学生以及其他有违教师职业道德行为的，交流经历不予认定，并依据相关规定严肃处理。

校长交流方案篇五

根据《教育部 财政部 人力资源和社会保障部关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（教师〔2014〕4号）、《关于进一步加强县域内义务教育学校校长教师交流轮岗工作的实施意见》（粤教师〔2015〕1号）、《广东省教育厅关于推进落实义务教育学校校长教师交流轮岗有关工作的通知》（粤教师函〔2015〕48号）和“强师工程”有关要求以及市人民政府履行教育职责评价工作要求，2022年乐昌市将继续落实县域内义务教育学校校长教师交流轮岗有关工作，创新交流轮岗方式方法，不断提高交流轮岗实效。结合乐昌市教育实际，特制定本实施方案。

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

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

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

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

（一）校长交流

2022年乐昌市中小学正副校长继续加大交流轮岗力度，合理调配资源，有效激发校级领导活力，提高学校管理水平和管

（二）教师交流

2022年，县域内教师的交流轮岗工作采取结对交流、竞岗和支教等多种方式进行。具体安排如下：

1. 交流范围。

（1）城区及镇义务教育学校继续按学校整体情况互派教师结对交流。

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

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

（4）市内竞岗。通过竞岗加大城乡师资交流，激发教师队伍活力。

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

3. 交流人数。

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

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

（3）竞岗和支教等方式的交流人数均由市教育局结合实际予以确定。

4. 交流时间。每位教师参与交流时间为1年。

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

（一）宣传动员。

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

（二）交流管理。

交流轮岗教师接受派出学校和接收学校的双重管理，按照“接收学校为主，派出学校为辅”的管理原则，由接收学校将交流轮岗教师纳入本校教师管理范畴。

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

（三）考核管理。

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

（四）组织管理。

除竞岗人员外，其他参与交流轮岗教师的工资、人事关系均在原任教学校。