# 关于加强教师队伍建设的实施意见[推荐]

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-06-09

*第一篇：关于加强教师队伍建设的实施意见[推荐]关于加强教师队伍建设的实施意见为了适应教育改革和发展的需要，大力加强教师队伍建设，提高教师队伍整体素质，根据省市文件精神要求，结合我县实际，提出如下关于加强教师队伍建设的实施意见。一、指导思想...*

**第一篇：关于加强教师队伍建设的实施意见[推荐]**

关于加强教师队伍建设的实施意见

为了适应教育改革和发展的需要，大力加强教师队伍建设，提高教师队伍整体素质，根据省市文件精神要求，结合我县实际，提出如下关于加强教师队伍建设的实施意见。

一、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观统领教育全局，主动适应教育改革与发展的需要，深化教师教育改革，提高教师队伍整体素质，优化教师队伍结构，建立一支数量足够，结构优化，能适应新时期教育事业发展需要的高素质的教师队伍。

二、推进教师继续教育工程，构建教师持续发展的培训机制

根据省市有关文件要求，围绕教育局中心工作，我县的教师队伍建设工作应当全力推进以“三新一德”为重点的培训工程，走“培研一体”之路。重点开展师德培训、新课程培训、教育教学能力培训、信息技术培训、教育科研能力培训和创新意识和创新能力培训等。

（一）加强师德师风建设，提高教师的思想道德水平加强师德师风建设，努力提高教师的思想道德水平，是建设一支高素质教师队伍的关键环节。要全面落实《公民道德建设实施纲要》、《中小学教师职业道德规范》，把师德教育与教师继续教育、学校常规教育和各种专题教育结合起来，促进师

德教育经常化、制度化。积极开展有关教育政策法规教育，伦理道德和心理健康知识的系统培训，增强新时期师德教育的针对性和实效性。

组织学生及其家庭和社会各方面，加强对教师职业道德行为的监督；学校要对教师的师德实行定期考核评估，并将评估考核的结果作为教师职务晋升、教师聘任的先决条件。对违反师德规范的教师进行教育，问题严重的按照管理权限给予相应的处分，并在教师晋职、晋级、评优、评先中实行职业道德“一票否决”。要把教师职业道德建设纳入重要议事日程，并将其作为评估学校工作的重要内容。

（二）开展新课程师资培训，提高全县教师“三新”水平按照基础教育新课程的要求，大力开展新课程师资培训工作，确保新课程师资培训与新一轮课程改革同步进行并适当超前。

组织开展以“新理念、新课程、新技术”为主要内容的新一轮中小学教师全员培训。坚持“面向全体、突出骨干、重点培训农村教师”的培训原则，使小学、初中、高中全体教师都能适应新课程改革的要求。

（三）继续实施“名师工程”，发挥名师引领作用 继续实施“名师工程”。把实施“名师工程”与骨干教师培训有机结合起来，完成骨干教师培训任务。通过实施“名师工程”和骨干教师培训，在全县建立一支职业道德高尚、业务

水平精良、教学理念先进、能起示范和带头作用的骨干教师队伍。

组建县市以上骨干教师、专家型教师、明星教师、学科带头人、十佳教师参加的高级研修班，使优秀教师在交流中实现素质的进一步提升，引领全县师资素质的整体跃升。

（四）改革教师继续教育模式，完善校本培训制度 要改革教师继续教育模式，大力推进以课堂教育教学研究、教学反思、自学——反思为主要形式的校本培训。建立校本培训制度，提高教师继续教育质量。以各学科教研员为主要培训者，以各乡校学科首席教师为骨干，采取集中培训、二级传导式培训、网络培训等多种形式，组织开展各级各类学校教师培训提高工作。组建培训者队伍，推行培训者岗位津沾制度，实行动态管理，以岗定责。

建立“一评三考”的教师岗位成长机制。一评，即师德评议；三考，即全面实行教师的专业素质考试，考核教师的教学效果，考核教师的教学成果。促进中小学教师整体素质的不断提升，促进教师专业化发展。加快教师专业发展型学校建设进程。

在开展好“三制”、“三课”活动的基础上，开展各个层次的教学开放活动。每学期分别召开县级八所开放校课堂教学开放活动，各乡镇中心校也分别组织召开一次乡校级的课堂教学开放活动。活动针对问题进行研究，采取“确立主题、课例展

示、主讲教师围绕研究的问题进行教学反思、领导和教研员结合课题研究进行点评、与会教师围绕主题开展参与互动交流研讨”的模式，突出体现各学科主导课题的阶段性研究成果，确保课改信息、教研成果在广大教师群体中得到及时、准确的交流。

（五）加强薄弱学科教师的培养提高工作，努力解决个别学科教师紧缺问题

继续抓紧抓好中小学信息技术、小学英语教师、艺术类和综合类课程的岗位培训和培养，解决小学英语和信息技术等学科的教师紧缺问题。

三、促进城乡资源均衡配置，快速提高农村教师队伍整体水平

（一）建立城乡学校教师合作交流对口支援机制 通过鼓励和引导城镇办学水平较高的学校与农村中小学建立长期稳定的“校对校”对口支援关系，通过“对口帮扶”、“手拉手”、“双向交流”等多种形式，落实城镇教师支援农村教育工作，推动优质教育资源共享，促进农村教师队伍建设。主要是开展好“三个一百”活动：

一是“百校结对、强弱联盟”，建立10所强弱联盟学校，并互派教师任教。将实验小学 与小城子小学等5所小学结成联盟校，XX一中与滨河中学等5所中学结成联盟校，提供生活补助优惠政策，下派10名优秀教师到农村任教。同时从农 4

村中小学校选派38名骨干学科教师到县城各中小学研修，时间为半学期。

二是“百师带徒、人才孵化”，在县城中学中确定48名优秀教师与农村薄弱校教师结成帮扶对子，在县城小学中确定了30名优秀教师与农村薄弱校结成帮扶对子，建立师徒关系。农村结对教师可以随时到师傅学校听课学习，县城结对教师定期到徒弟学校听课指导教学。

三是“百课开放、光盘派送”，确定孙育红等10名省级学科带头人，开展教学开放课活动。组织省级学科带头人公开做课，全县学科骨干老师现场观摩，邀请省市教育专家现场指导，并全程录像。将观摩课录像资料刻录成光盘，在全县同学科范围学习研讨，实现优质课资源全县共享。

（二）广泛开展多种形式的支教活动

在做好长期稳定的对口支援工作的同时，要因地制宜拓宽支教渠道，发动各方面参与，开展形式多样、灵活有效的支教活动。挖掘优质资源开展智力支教活动。

一是开展名师送课下乡活动：每学期组织一次名师送课下乡活动，重点深入到偏远农村学校。送课采取“讲课、说课、对课”的模式，重在与教师进行教学经验的交流和研讨，同时展示县级教学研究的成果，以期达到县域的教学资源共享。同时充分发挥市级骨干教师、县级学科教学“十佳”教师、明星老师及专家型教师的引领和带动作用，促进城乡间骨干教师水

平的同步发展。

二是开展教学联谊片区互动活动：建立城乡教学联谊片区交流活动制度，开展城乡之间、乡校之间的教学研讨。实现上下联动、片区互动、资源共享、共同发展的目的。

各乡镇以片区为单位（全县中小学共划分六个教学活动片区），每学期分别组织一次片区会课、片区主题教学会诊和片区主题教学开放活动，以乡镇为单位实行轮流负责制，有效促进校际之间均衡发展。

三是要组织开展兼课（兼职）支教：县教育行政部门要根据农村中小学的实际需要，就近组织城镇中青年骨干教师到农村中小学兼课、带教或“走教”，缓解农村中小学师资不足和学科结构失衡的矛盾。

（三）努力促进城乡中小学教师均衡配置

教育行政部门要积级会同有关部门，通过城乡学校教师编制、教师职务结构比例等的统筹调控，促进城乡教师合理流动。

一是积极引导城镇优秀中青年教师到农村任教。适应增加农村中小学中、高级教师职务的结构比率，制订相应的奖励措施，建立城镇教师到农村任教服务期制度，支教年限不少于一年。中小学教师晋升高级职务以及参评市级以上优秀教师应有在农村任教一年以上的经历。引导县域内城镇学校教师向农村中小学流动。

二是加强对农村教师编制的管理。严禁以各种形式挤占挪

用农村中小学教师编制，严格控制学校领导职数和行政后勤人员比例，力争本区域内教师编制适当向农村中小学倾斜，把更多的师资投放到农村教育教学第一线。

三是积极探索农村教师补充新机制。要根据中办发[2024]18号、教人{2024}2号文件精神，尝试在农村边远贫困地区师资紧缺的义务教育学校设立一定数量的教师特设岗位和周转编制，公开招募高校毕业生到岗任教。2024年计划公开招聘50名农村小学英语、信息技术教育等学科教师。以后每年补充一部分中小学教师，解决年龄结构不合理问题。

四、深化教育人事制度改革，进一步更新和健全教师管理制度

（一）全面实施教师资格制度。所有学校的专任教师都必须持有相应的教师资格证书方能上岗任教。严禁聘用不具备老师资格的人员担任教师。

（二）全面推行教师聘任制度。对中小学教职工实行“按需设岗、双向选择、竞争上岗、严格考核、择优聘任、合同管理”的全员聘任制度。并按有关规定严格规范聘任程序、聘任期限、聘任合同的内容、续聘、辞聘与解聘，确保聘任工作规范有序进行。

（三）完善教师评价体系。进一步完善教师职务评审制度和教师专业技术职务量化评审细则，科学评价各级各类教师。学校在上级教育主管部门核定的教师职务结构比例内，科学、合理设置教师职务岗位，强化职务聘任，加强聘后管理和考核，推动教师职务评聘工作法制化、科学化。

（四）完善校长管理体制。改革中小学校长选拔任用制度，完善中小学校长的管理体制。推行中小学校长聘任制，明确校长任职资格，逐步建立校长公开招聘、竞争上岗机制。实行校长任期制，确定任期目标，实行定期考核，可以连聘连任。在高中和完全中学逐步推行校长职级制，合理设置校长职级序列，实行校长岗位津沾。

（五）规范教师调聘程序。在总编制和总计划内，学校新进人员坚持“凡进必考”原则。为维护正常的教育教学秩序，招聘工作原则上在每年暑假期间的前段进行，学年中和寒假间一般不组织面向在职教师的招聘工作，原则上也不允许教师调动。教育行政部门和学校要采取有力措施，用事业留人，用感情留人，用利益留人，稳定本地和本校的教师队伍；现阶段，高中阶段学校补充教师主要立足于本校培养，主要依靠招聘优秀师范本科毕业生和具有高中教师资格的优秀本科毕业生，尽量避免学校之间相互“挖教师”的现象；学校新调进本县范围内的在职教师，要征求教师原所在学校和县教育行政部门的意见，学校和县教育行政部门同意后，方可办理调聘手续。通过严格的管理，建设好一支相对稳定、爱岗敬业的教师队伍。

**第二篇：教师队伍建设实施意见**

教师队伍建设实施意见

本为了提高教师队伍的素质，促进教师专业发展，我校紧紧围绕这一课题，抓住教师发展这个根本，从管理的创新入手，在搞好校本培训的同时，积极进行以校为本的教学研究，关注教师的专业发展，推动课程改革向纵深发展。结合我校的实际特制定本学期的教师队伍建设方案。

一、指导思想：

以党科学发展观为统领，认真贯彻党的教育方针，以落实国家、省中长期教育改革和发展纲要为主线，着眼于教师素质的提高，狠抓学校精细化、科学化、规范化管理，全面提高学校的教育教学质量，抓好教师队伍建设。

二、建设目标：

总目标：努力造就一支有名优教师引领、骨干教师支撑、青年教师紧跟的、结构合理的教师队伍。

通过以校为本的培训，积极探索新课程理念下的教育教学工作，大幅度提高教师教育教学的实践能力，尤其是要提高课堂教学的有效性，进一步落实“以学生发展为本、坚持全体学生的全面发展、关注学生个性的健康发展和可持续发展”的理念，为教师的专业发展和学生的幸福成长奠定良好的基础。

三、工作任务。

1、加强教师队伍建设，创建高素质的教师队伍。

2、通过以校为本的培训，积极探索新课程理念下的教育教学工作，大幅度提高教师教育教学的实践能力

四、具体措施：

（一）、加强教师队伍建设，创建学习型教师队伍

人才是立校之本、强校之基，我们以师德建设和教师专业化发展为突破口，外树形象，内强素质，全面提高教师驾驭素质教育的能力。

1、加强师德师风建设。认真开展学习实践新《中小学教师职业道德规范》的活动，集中组织教师对其内容进行集中学习，做到对内容的深入领会。同时与教师签订禁止“三乱”、禁止体罚或变相体罚学生的包保责任书，以“两考三评”为契机，通过师德考核细则，对教师的师德情况进行严格的日常量化考核，对考核中出现的问题及时进行整改，在教师中开展评选“师德标兵”活动，通过师德征文和经验交流会深化师德建设，在理论与实践历炼中努力打造一支师德高品位的教师队伍。

2、营造校本研修的良好氛围，培养一支专业化的教师队伍。坚持校本研修的层次性和多元化，坚持“专业引领、骨干带动、同伴互助、自我反思、自主发展”的策略，促进教师专业水平的提高。

（1）搭建学习的平台，丰富教师的理论内涵，为教学工作提供理论支撑。

以学习为途径，采取集中学习与自主学习相结合的方式，继续以深化“三新”为重点，结合新课程学习、结合实际案例学习、结合优质资源学习、结合教学中的随机问题学习，努力提高教师的理论水平和专业素养。本学期我们将利用每周五的业务学习时间组织教师对新课程相关的理论进行深入系统学习，让教师更深入地领会新课改的精神实质，积极贯彻教育局关于《构建高效课堂的实施意见》，组织教师学习与之相关的理论，为构建高效课堂的教学模式奠定基础。在学习形式上采用分层引领的方法（专家的引领、校本培训引领、骨干教师示范引领，外出学习汇报引领），同时引领教师读书，丰厚底蕴。倡导教师建立个性化的资料库，采取指定读书与自主读书相结合的方式，每学期给教师推荐一本教育理论专著，订阅《四川教育》、《小学语文教师》、《小学数学教师》、《教学研究》等杂志阅读，学校从网上下载有价值的材料印发给教师阅读。同时要求教师进行自主读书，记好读书笔记写出心得体会。为检验学习效果，学校将组织教师基本素质测试和理论知识测试，以此促进教师基本素质和理论水平的提高。注重骨干教师队伍和班主任队伍建设，有计划地组织集中培训，从教学能力和班级管理等方面进行重点培训，不断提高骨干队伍的素质。同时每月组织一次教师对《宪法》、《义务教育法》等法律知识进行学习，从而提高教师的政治素养和依法执教的能力。

（二）、大力提高骨干教师队伍的整体素质

建设一支素质优良、结构优化、布局合理、富有活力、精干高效、相对稳定的教师队伍，在三个方面组织加强，大力提高骨干教师队伍的整体素质。

1、提高骨干教师的学历合格率和学历层次。优先扩大师范专、本科的进修规模，采取多种形式，努力提高中青年教师的学历层次，对部分学历不合格的教师实行脱产培训、进修,优化骨干教师队伍结构。

2、大力推进骨干教师继续教育，建立健全骨干教师继续教育制度。发动全体教师进行思想政治和道德教育、专业知识提高扩展和更新、教育科学实践研究、教育教学技能训练等为主要内容，特别需要把培训全体教师掌握运用信息技术知识和能力作为继续教育的一项重要工作，摆在突出的地位。坚持按需施教、学用一致、因地制宜、讲求实效的原则，不断改进培训，提高培训效果。

3、、建立健全选拔培养机制，努力造就一支骨干教师队伍 骨干教师队伍建设以青年骨干教师、学科带头人、优秀教师为重点，对这三个层次骨干教师的培养，分别制订不同条件，层层选拔，依次提高。选拔培养青年骨干教师，通过选拔评比活动，不断提高他们的教学研究能力和思想道德水平，也使他们成为教育教学和教研教改工作中起示范作用的骨干教师。

（三）、努力提高班主任教师队伍的整体素质

1、加强班主任队伍建设。

班主任是全面直接负责一个班级学生的思想、学习、健康和生活的教师。班主任队伍的业务能力和管理水平直接影响到学校德育工作的开展.为提高班主任的整体素质,德育处通过组织外出学习、每月集体培训和班主任自学相结合等方式加强对班主任的培训，力争培养一批具有较高教学水平和熟练的业务知识，注重对班主任工作研究，具有一套行之有效的工作经验，具有示范性，得到绝大多数师生、家长好评的班主任队伍。

2、充分发挥骨干班主任教师的带头作用.学校充分发挥骨干教师的作用,开展结对子活动.并通过举行班主任工作经验交流、集体研讨等活动，促进班主任间的相互学习,相互借鉴.鼓励班主任利用各种渠道学习搜集各种先进的班主任工作经验和班级管理方法,并灵活运用于班主任实际工作中。

五、保障机制

1、组织保障：校长是学校教师队伍建设第一责任人，并成立以校长为组长的领导小组。教导处具体操作执行，负责日常事务及管理。领导小组成员： 组长： 副组长： 组员：

2、制度保障：以完善学校校本教研制度、优秀教研组评选制度、教学事件认定及处理方法等。

3、经费保障：学校设立专款，在公用和人员经费中确定一定比例，用于队伍建设。

4、监督保障：根据规划，落实责任制，加强总结和考核评价。每学年召开师资队伍建设工作会议，加强监督。有关信息及时反馈沟通，研究解决新的问题，不断推进教师队伍建设。接受上级部门的专项检查

**第三篇：关于加强教师队伍建设的实施意见**

\*\*镇关于加强教师队伍建设的实施意见

各村(社区)、单位：

实现\*\*经济社会持续健康发展，教育是基础，加快\*\*教育的发展，教师是关键。大力加强教师队伍建设，提升教师队伍的整体素质，是我镇新一轮教育发展的客观需要，是新时期人民群众对教育的新要求。为了提高教师的师德和业务水平，现就进一步加强教师队伍建设提出以下实施意见。

一、充分认识加强教师队伍建设的重要性

在学校教育中，教师素质决定教育质量。近年来，我镇教师队伍建设取得了一定的成效，师德师风建设得到加强，教师队伍的结构不断优化，教师的地位和待遇有了很大提高，中小学校长和教师的培训逐步走向制度化，教师队伍的学历水平有了较大的提高。但是，我们也必须看到，我镇师资队伍建设仍然存在不少问题，如学历水平不高，市级名校长、名教师、名班主任、骨干教师、学科带头人少，师德水平、专业技能、综合素质等仍然偏低，教师队伍管理工作亟待进一步加强等。加强教师队伍建设仍然是一项重要而紧迫的任务。因此，必须把加强教师队伍建设放在教育工作的重要位置上认真抓紧抓好抓实，促进教师队伍整体素质的不断提升。

二、教师队伍建设的指导思想

以邓小平理论、“三个代表”的重要思想和科学发展观为指导，认真贯彻落实《教育法》、《教师法》等法律法规，始终坚持以全面提高教师队伍的整体素质为工作目标，以培养优秀学科带头人和骨干教师为工作重点，以“重引导、重培养、重提高、重创新”为工作方针，建立合理配置教师资源的有效机制，努力建设一支“人员精干、素质优良、结构合理、富有活力”的高水平教师队伍，为加快教育的新一轮发展提供有力保证。

三、教师队伍建设的工作目标

通过加强对教师队伍的建设，达到教师政治思想素质和职业理想、职业道德水平明显提高，教师学历水平和业务技能有明显提升，骨干教师队伍进一步壮大并充分发挥作用，教育人才优势不断转化为教育质量优势的目标。三年内实现教师的学历合格率为100%，其中，学前教育教师大专率80%以上，小学教师大专率95%，本科率60%以上，初中教师本科率85%以上，并且有一定数量的研究生。培养出4—6名市级以上的名教师、学科带头人。建设一支适应教育形势发展需要，师德好、学历高、能力强的教师队伍。

四、教师队伍建设的主要措施

（一）严把教师准入关。公办中小学招聘教师，以重点高校全日制应届师范类本科毕业生为主，招聘在职的教师，需具备全日制本科以上学历、教学能力强、教学经验丰富、地市级以上先进教师、原则上年龄在38周岁以下（个别特别优秀的年龄可适当放宽）。

2通过严格把关，招收一批学历高、素质好、能力强的教师。因为编制问题不能调入的，通过适当增加教师编制安排优秀教师到教学岗位上。完善教师招聘机制，严格执行科学的考核办法。镇成立教师招聘领导小组，主要负责招聘教师的增编审查、监管考核程序以及决定招聘等工作。

（二）提高行政队伍管理水平。按照“一个好校长就是一所好学校”的理念建设校长队伍。建立校长公开招聘、竞争上岗机制，健全中小学校长选拔、任用制度。通过引进、选拔等方式，充实校长队伍。强化校长培训，通过集中培训、到名校挂职锻炼、参观学习等形式，加速校长教育理念的提升，提高校长管理能力。加强校长后备人才的培养，做好校长后备人才的规划，大胆使用、重点培养有潜质的中层干部。通过灵活多样、开放高效的培训，开阔中层干部的视野，提高中层干部的管理水平和能力，努力构建一支适应教育改革和发展需要，高层次、高素质的教育管理干部队伍。镇财政每年拨专款10万元作为教育行政队伍的培训经费。

（三）加强师德师风建设。以热爱学生、教书育人为核心，以“学为人师、行为世范”为准则，以提高教师思想政治素质和职业道德水平为重点，弘扬高尚师德，践行师德规范。充分运用多种形式深入开展师德教育，立高尚师德，树教育新风。从坚定理想信念、增强工作事业心与责任感、坚持依法执教廉洁从教等方面，全面提高教师的思想政治素质和职业道德水平。对师德高尚、业绩突

3出的先进教师予以表彰奖励，对师德不合格的调离教学岗位或予以解聘，违法违纪的，按有关法律法规处理。

（四）加大继续教育的力度。鼓励教师参加学历进修，提高学历层次。小学教师在40周岁以下、中学教师在45周岁以下凡未达到本科学历的，在5年内必须通过进修达到对口专业本科学历的要求。逾期未达到本科学历，又未成为市镇学科带头人的，将调离教学岗位，只保留教师的基本待遇，直至继续进修达到为止。镇公办学校教师经学校同意，参加对口专业学历进修，取得国家承认的毕业证书后，由镇财政给予补助，标准为本科学历一次性补助1万元；研究生学历一次性补助2万元。按照《中小学教师继续教育规定》，重视和加强教师的继续教育，采取多种途径和方法，开展教师岗位培训和业务进修，支持教师终身学习，不断掌握现代教育理论、更新专业知识，提高教师的教育教学能力。各学校根据自身的实际，探索校本研修的规律，采取有效的培训方法，开展各种业务培训，切实提高培训效果。镇财政每年拨款20万元作为教师培训的专项经费。

（五）重视青年教师培养。重视和关心青年教师的思想进步，帮助他们树立正确的人生观和事业观，提高职业道德水平。重视提高青年教师的业务水平，通过教学岗位培训、师徒帮带、学科基本功竞赛、评选优秀青年教师等活动，提高教学能力。大胆使用青年教师，对师德好、业务能力强、表现优秀的作为学校后备干部培养，4条件成熟的尽快提拔到行政领导岗位。

（六）建立学科带头人评选制度。为了造就一批师德的表率、育人的模范、教育的行家，促进教师专业化发展，提升教师的业务素质，提高教育教学水平，建立\*\*镇中小学学科带头人评选制度。选拔教育理念先进、有较强的教学组织能力、教育科研效果显著、教学成绩突出的学科带头人，每三年评选一次，每次评选人数为30—50名，可连选连任。凡评上学科带头人的，由镇财政每年每人给予2024元的特殊补贴。

（七）完善教师考核制度。每年对教师的“德、能、勤、绩”进行综合考评，考核结果作为教师评优、评先和职务晋升的重要依据。对育人成绩优异和教育科研成果显著的教师，给予表彰奖励。对连续两年教学质量差、经考核不称职的公办教师，调离教学岗位，只保留基本待遇，并安排到非教学岗位，直至学习培训达到岗位考核要求后，方可重新安排教学岗位，同时恢复教师的全部待遇。

（八）逐步提高教师待遇，改善教师的工作和生活条件。执行市财政统一发放教师工资规定，保证教师工资按时足额发放，切实保障教师的合法权益，逐步提高班主任津贴和课时补贴，积极为教师解决住房难等问题，使教师的工作环境和生活状况得到更进一步改善。

**第四篇：教师队伍建设实施意见**

教师队伍建设实施意见

教师是学校教育的根本。江泽民同志在北师大百年校庆上指出“百年大计，教育为本；教育大计，教师为本”，阐明了教师在发展教育中的地位和作用。为此，延边二中要始终将教师队伍建设作为第一要务来抓。为建设一支高素质、高品质、与教育教学改革发展相适应的专业化教师队伍，特提出如下意见。

一、指导思想

教师队伍建设工作，要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持“以人为本”，以师德建设为首要任务，以提高教育教学能力为中心，整合学校多元师培因素，多渠道地提高教师队伍的综合素质，加快教师专业化建设。教师队伍建设应遵循下列原则：

1、实事求是原则。要采取使用我校实际的方法和措施，既着眼于长效利益，又兼顾当前教学，教学相长；

2、以人为本原则。要把尊重教师、依靠教师、提高教师做为建设“留人机制”的核心，稳定教师队伍，强化教师的主人翁地位；

3、岗位培训与学历教育相结合，以岗位培训为主的原则；

4、把好入口、畅通出口的原则。

二、加强教师队伍思想建设

思想建设是教师队伍建设的基础，决定着教师队伍品质的高低。是教师队伍建设的首要任务。

1、加强现代教育理论的培训和学习。要有组织有计划地开展现代教育基本理论培训，特别要结合当前教育改革，进行通识理论和专业理论培训。教师要变被动为主动，自觉地进行自修、自研。努力树立现代教育理念和正确教育人才观、价值观，并获取参与实施课程改革的实践能力。

2、结合保持党员先进性教育，大力推动“争先创优”活动的开展，以党风建设促进教风建设。要把“保先”教育的普遍要求与我校实际结合起来，鲜明地提出党员的先进性在我校的具体体现，就是先进的教育理念，精湛的业务素质、高尚的师德的综合表现。

3、开展文化建设，用人文思想塑造教师内在品质。大力宣传以校为家的校本精神，树立“校兴我荣、校辱我耻”的意识，时时审视自己“我能为二中做什么、我为二中做了什么？”。继续大力倡导教师的“三风”“三心”修养，即：豁达淡泊的君子之风，宽厚明礼的绅士之风，严谨慎思的学者之风；以淡泊之心对待名利，以博爱之心对待学生，以诚信之心对待生活。继续开展校园文化建设，营造浓郁人文氛围的工作学习环境，用环境和氛围潜移默化地教育人、感染人、塑造人。

三、多渠道提高教师业务素质和业务能力。

以提高教师的业务素质和业务能力，推动教学质量的提高，是师培的中心任务。

1、营造积极提高业务能力的学术气氛。要通过宣传、倡导和评价、评优选先、聘职晋级等管理制度，努力营造讲学习、讲钻研、讲创新的学术气氛，要改革和完善管理模式，构建使业务尖子能够脱颖而出的机制。

2、加强教师专业化建设。在进一步加强学科知识能力培训的同时，更加强调教师专业化建设。加强教育理论学习，教师专业技能培训、专业艺术培训、思想培训、教学法培训等，并提高教育科研能力。要将班主任培训纳入师培计划中。

3、坚持教科研与师培相结合的工作模式，以教科研活动促进师培工作。启动名师示范课和导课制度；每上学期组织一次青年教师大奖赛，下学期组织骨干教师示范课；每学期教研组组织一次教研周活动；每年十一月份，组织新教师汇报课。坚持并完善集体备课制度和以老带新的师徒结对制度。

4、积极创造条件参加上级教研部门组织的培训、教研活动的同时，有计划地组织教师到兄弟学校学习、考察活动，拓展思路，开阔眼界，增长才识。

5、充分发挥“名师”在师培中的作用。州、校名师应承担下列任务：

（1）在教科研课题组中应为主要承担者，或根据校本教科研的需要，独立承担自选课题，每年应在省级以上刊物上发表1－2篇有实际指导意义的论文，并在教研组内组织教科研讲座。

（2）每年由学校统一安排至少出一次高质量的示范课。

（3）区、校名师要带2－3名青年教师，有培训计划，有培训记录，有培训总结。

6、建立“德全”优秀教师奖励基金制度，每年7月份评选25名在教育教学中取得优异成绩的教师，在教师节期间予以表彰奖励，每人奖励2024元。

四、加强教师队伍管理

教师队伍管理要充分体现以人为本，把人文关怀落实到管理的各环节中，在制度的规范下，最大限度地调动教师的工作积极性，发挥主观能动性，激发每个人的创造性，提高工作效率和工作质量。

1、进一步完善全员聘任制和岗位责任制。根据省、州事业单位人事制度改革的精神，变人员管理为岗位管理，按需设岗，以岗选人。对不适应岗位者和富余人员，通过转岗、待聘和退养等方式解决，畅通人员出口。待聘和退养等操作办法和待遇，按州有关规定执行。

2、严把入口关。坚持“三个不调入”原则，即年龄超过40岁的不调入、行政后勤人员原则上不调入、第一学历

非本科以上的不调入。调入人员必须经考核、试讲，由教研组集体评议，由校领导班子集体决定。招收大学毕业生要由主管校长、教导处主任、办公室主任及相关人员组成招聘考核小组，到高等院校考核、试讲，共同研究确定。

有计划地招收非师范院校毕业生，改善教师队伍结构，制订优惠政策，吸引招收研究生来校任教。

3、试行新进教辅人员长期合同制。教辅岗位出现人员空缺，一般由落聘人员转岗补充。确实需要外聘的，试行长期合同制，人事关系不调入，聘期和工资待遇由双方协商，并按有关规定，给予参加劳动就业保险和医疗保险。

4、严格聘期管理。为保证学校的正常教学秩序，拟调出人员要提前三个月向学校提出辞呈。不提前三个月提出辞呈，扣发一个月工资，拒不交者，不予办理调转手续，并通报拟调入单位。

5、实行优惠政策，鼓励教师业务进修，吸引优秀毕业生来校任教。

（1）鼓励在职青年教师业务进修。青年教师参加研究生进修的，专业对口并获得硕士以上学位的，由学校报销学费（获研究生班结业证者不再报销学费）。

（2）招收的毕业生或调入的教师，学校为每人以优惠价格提供一台笔记本电脑（购入价－4000元＝优惠价）。

**第五篇：国务院关于加强教师队伍建设的实施意见**

国务院关于加强教师队伍建设的实施意见

“九五”计划期间是我国实施科教兴国战略的关键时期，也是教育改革与发展的重要时期。为了全面贯彻实施《教育法》、《教师法》、《中国教育改革和发展纲要》及其实施意见，建设一支与我国教育事业发展相适应的教师队伍，现就“九五”期间加强中小学教师队伍建设提出如下意见。

一、充分认识中小学教师队伍建设面临的形势

1．“八五”时期是我国教育事业和中小学教师队伍建设的最好时期之一。《教育法》、《教师法》的颁布实施和全国教育工作会议召开，有力地推动了中小学教师队伍建设。教师队伍建设作为落实教育优先发展战略的根本大计，正在成为全社会的共识，党和国家倡导的尊师重教的良好社会风尚正在逐步形成。各级政府积极采取措施，加强中小学教师队伍建设取得了明显的成效，为“九五”期间的工作奠定了良好的基础。

－－教师队伍总量稳中有增，基本满足需求。截止1995年底，我国中小学教师总数由1990年的861．44万人增长到899．8万人。从数量上保证了中小学教育改革和发展对教师的基本需求。

－－教师队伍的政治业务素质进一步提高。在新的历史条件下，广大教师忠于职守，教书育人，为教育事业做出了突出贡献，涌现了一大批无私奉献的优秀教师。教师的业务素质有明显提高，小学、初中、高中教师的学历合格率从1990年的74%、46%、45%分别提高到1995年的89%、69%、55%。

－－教师队伍的人员效益不断提高。通过深化以人事、分配制度为核心的学校内部管理体制改革，在逐步调整并优化教师队伍结构的同时，增强了教师队伍的活力，促进了人力资源的有效利用。

－－民办教师工作取得重大进展。党中央、国务院在全国教育工作会议上明确提出了到2024年基本解决民办教师问题的方针和目标。通过各级政府的努力，民办教师所占比重大幅度下降。1990年至1995年，民办教师的数量从300万下降到180万。民办教师占中小学教师的比重由32．5%下降到20%。迄今为止，京、津、沪、浙四个省市以及其他省区的部分地区民办教师问题已基本解决。

－－教师的社会地位和经济待遇进一步提高。各级政府在提高教师地位和改善教师待遇方面积极采取措施，作了大量工作。中小学教师工资待遇总体上得到提高，部分地区提高的幅度较大；民办教师待遇逐步得到改善，部分地区实现了民办教师与公办教师同工同酬；教师住房紧张的状况有所缓解，全国城镇教师家庭人均住房面积有较大提高。一些地区前些年流失的教师开始出现回流现象，农村中小学教师队伍流失严重的情况也有所缓解。

－－教师队伍的法制建设取得重大成就。国家颁布了《教育法》、《教师法》、《教师资格条例》。国家教育委员会颁布了《关于若干问题的实施意见》、《教师资格认定的过渡办法》等与《教师法》配套实施的法规和规章。许多地方制定了《教师法》实施办法。教师队伍建设正在走上法制化和规范化管理的轨道。教师的合法权益逐步得到法律保障。

2．中小学教师队伍建设取得了积极进展，但是存在的问题和困难应当引起足够的重视，要适应教育改革和发展需要，任务仍然十分艰巨。

－－教师队伍的总体素质有待进一步提高。在改革开放的历史条件下，各种社会思潮不可避免地影响到教师的价值取向和道德观念，教师的思想政治、职业道德建设和业务素质的提高有待进一步加强。

－－教师队伍结构不够合理。中高级职务教师比重偏低。1995年，全国初中、高中教师中具有高级职务的比例仅为2%和15．73%，小学教师中具有中级职务的比例为17．56%，具有高级职务的比例仅为0．65‰，远远低于其他行业专业技术人员中、高级职务的平均比例，影响所及是多方面的。语文、数学等学科教师超偏，音乐、体育、美术、外语等学科以及劳动技术课教师短缺。

－－教师队伍的地区分布不平衡。城市教师局部超编与广大农村尤其是边远贫困地区教师

严重缺编并存。由于城乡差别等原因，余缺难以互补，严重地制约着农村地区“普九”的进程。－－教师队伍中骨干教师缺乏。特级教师数量不足，在培养指导中青年教师方面，发挥特级教师作用不够；高级职务教师的年龄偏大，中小学骨干教师队伍的新老交替面临严峻形势。－－教师待遇有待进一步提高。中小学教师的平均工资水平在国民经济各行业中处于偏低位次的状况仍未改变，1995年中小学年人均工资水平低于全国职工年人均工资水平；部分地区拖欠中小学教师工资的问题长期得不到解决，严重影响了教师生计和政府声誉；教师医疗、住房等方面还存在较大困难。

－－教师补充渠道单一。在新旧体制的转轨过程中，教育人力资源的配置亟待建立相应的机制。目前，教师补充渠道单一，非师范毕业生从教和向社会招聘教师较少，这种状况既难以满足对教师的需求，也不利于改善教师的学缘结构，学科结构，年龄结构和地区分布结构。

二、“九五”期间教师队伍建设的指导思想和总体目标

1．“九五”期间，中小学教师队伍建设的指导思想和总体目标是：在建设有中国特色的社会主义理论指导下，以《教育法》、《教师法》为依据，以提高教师队伍素质为中心，以义务教育阶段教师、农村学校教师和骨干教师队伍建设为重点，满足需求与提高效益相结合，深化改革，理顺体制，依法治教，加强管理，优化结构，提高待遇，探索并初步建立新的历史条件下中小学教师队伍的管理模式和运行机制，建设一支政治业务素质良好、数量适当、分布均衡、结构合理、相对稳定、适应教育改革和发展需要的中小学教师队伍。

2．根据上述指导思想，“九五”期间中小学教师队伍建设的具体工作目标是：

－－教师队伍管理的法制建设进一步加强。制定和完善《教师法》配套法规，形成包括教师资格认定、遴选任用、职务聘任、培养培训、考核奖惩、提高待遇在内的完整的教师队伍管理法规政策体系。全面实施《教育法》、《教师法》及《教师资格条例》，建立科学、规范的教师资格、遴选任用、职务聘任、培养培训、考核奖惩、教师申诉等制度。依法保障教师合法权益，依法管理教师队伍。

－－教师队伍的总量需求得到满足，人员效益进一步提高。在继续控制教师总量，提高效益的同时，保证满足中小学教育特别是义务教育对教师的需求。根据教育事业发展规划和中小学教师编制标准测算，到2024年，全国小学教师应达到602万人，初中教师应达到330万人，高中教师应达到56万人。在教育发展水平不断提高的同时，小学、初中、高中师生比大体分别达到1∶22．

38、1∶16．67、1∶15．24。

－－教师队伍的素质有较大幅度提高。到2024年，全国小学、初中教师学历合格率应分别达到95%、80%以上；高中教师学历合格率争取达到70%左右；45岁以下的中小学教师全部达到《教师法》规定的合格学历标准。有条件的地区要逐步提高中小学教师的学历层次。

－－教师队伍的职务结构得到明显改善。努力提高中小学校中高级职务教师的比重。到2024年，全国中小学具有中级职务和高级职务教师的比例应分别达到34%和4．5%左右。其中，小学教师中具有中级和高级职务的比例应分别达到31%和1．5%左右；初中教师中具有中级和高级职务教师的比例应分别达到36%和6．5%左右；高中教师中具有中级和高级职务的比例应分别达到43%和22%左右。大城市、中心城市经济发达且教育水平较高的地区，中高级教师的比例应高于平均水平。随着教育水平和教师素质的提高，全国中高级职务教师所占比重应进一步提高。教师队伍应形成合理的学科结构，以适应中小学课程改革的要求。

－－中青年骨干教师的培养工作得到进一步加强。顺利完成骨干教师的新老交替，形成中青年骨干教师群体。到2024年，高级职务教师中45岁以下的应不低于40%，特级教师达到中小学教师总数的1．5‰

－－教师待遇进一步提高并得到有效保障。根据《教师法》和《中国教育改革和发展纲要》及其实施意见所规定的教师待遇的目标，提高和保障教师的工资待遇；在较大范围的地区，实现民办教师工资与公办教师同工同酬；教师住房的家庭人均标准达到或超过全国城镇居民人均居住面积9平方米和成套率70%的水平；按《教师法》的要求建立与当地公务员享受同等医疗待遇的教师医疗制度。按照国家整体部署逐步建立符合教师职业特点的教师社会养老保险制度。

－－基本解决民办教师问题。分阶段工作目标是：1996年，民办教师占全国中小学教师的比例由1995年的20%减少到17%；1998年，民办教师占全国中小学教师的比例减少到7%；到2024年完成合格民办教师转为公办教师的工作。对离岗退养的民办教师，各地要参照相同条件退休公办教师的待遇给予妥善安置。

三、实现“九五”目标的主要措施和工作重点

1、进一步加强教师队伍管理的法制建设。法制建设是教师工作的基本建设，是依法治教、科学管理的重要基础。“九五”期间，国家将颁布《教师资格考试办法》、《教师职务条例》、《教师聘任办法》、《教师申诉办法》等《教师法》配套法规和《中小学编制管理规程》、《关于加强教师考核工作的意见》、《中小学教师进修规定》等规章。各地要结合本地区情况制定地方性法规和规章，使教师队伍建设尽快走上法制化、规范化轨道。

2、进一步加强教师队伍的思想政治教育和职业道德建设。各地要认真贯彻党的十四届六中全会精神，加强学校的思想政治工作，使教师树立正确的世界观、人生观和价值观，热爱祖国，忠于人民的教育事业。增强事业心、责任感和敬业精神，关心爱护学生，教书育人，为人师表。强化教师工作中的政策导向，尤其要强调职务聘任的杠杆作用。要把教师职业道德作为教师考核的重要内容，加强对《中小学教师职业道德规范》实施情况的监督检查。对违背教师职业道德，造成不良影响的，要严肃处理。

建立健全教师考核制度。各地要根据《教育法》、《教师法》和国家有关政策规定，制定教师考核办法和科学的考核指标体系，切实做好教师考核工作。考核工作要根据《教师法》的规定，逐步做到经常化、制度化、规范化、科学化。考核结果应作为教师聘任、评聘职务、晋升工资、实施奖惩、“民转公”等方面的主要依据。

3、大力加强中青年骨干教师队伍建设。要进一步解放思想，破除论资排辈的传统观念的束缚，建立和创造促使中青年优秀人才脱颖而出的机制和环境。采取特殊措施，加强对中青年骨干教师的培养；要放手使用，鼓励他们勇挑重担，在实践中增长才干；在进修提高、职务聘任、评选特级教师等方面，要向中青年骨干教师倾斜。利用“九五”期间新老交替的契机，造就一支跨世纪的骨干教师队伍。

要高度重视特级教师工作，加强特级教师的评选和管理。认真执行《特级教师评选规定》，使特级教师评选经常化、制度化、规范化。制定特级教师管理办法，加强特级教师考核，把培养青年教师、教育教学研究等作为特级教师职责的重要内容。采取多种形式，充分发挥特级教师在中小学教师队伍建设中的重要作用。逐步建立特级教师学术假制度，有条件的地方可设立特级教师教育教学科研基金，为特级教师开展工作提供必要的条件。

4、全面实施教师资格制度。教师资格制度是一项国家职业资格制度，要按照国家法律法规和统一的工作部署认真组织实施。各地要按照《教师资格条例》及其过渡办法的规定，在完成教师资格过渡基础上，面向社会认定符合条件并提出申请的社会人员的教师资格。争取尽快颁布《教师资格考试办法》，面向全社会进行教师资格考试并进行教师资格认定。通过“九五”期间的努力，建立起具有中国特色的教师资格制度。进一步做好教师资格制度、任用制度、培训制度、职务聘任制度的衔接工作。

5、进一步做好中小学教师职务评聘工作，完善教师职务聘任制度。各地要按照《纲要》的要求和本意见提出的2024年中小学教师职务结构比例目标，从当地实际出发，采取切实措施，提高中小学教师的中级、高级职务比例。要按照《教师法》和国家有关政策规定，认真研究制定继续完善教师职务聘任制度的措施和办法，认真做好岗位设置工作，进一步明确岗位职责，完善培训、考核、评审机制，加强政策导向，加强聘后管理和上岗后的履职考核工作。各地教育行政部门和中小学校要充分利用教师职务聘任这一政策杠杆，全面提高教师队伍的政治、业务素质。教师职务评聘的政策要有利于激励教师教书育人，为人师表，有利于提高教师的政治业务素质和教育教学能力，有利于提高教育教学质量，有利于加强教师队伍建设。

6、改革教师选任制度，积极进行教师定期交流。按照《教师法》及有关规定，在主要依靠师范教育补充教师的同时，结合教师资格制度的实施和人事制度改革，可在编制定额范围内，吸收非师范类高等学校毕业生和向社会公开招聘具有教师资格的人员到中小学任教，以拓宽教师来源渠道，促进社会人力资源的合理配置，提高教师队伍的学历层次，改善教师队伍学缘和学科结构，保证满足边远落后地区中小学对教师的需求。

要积极进行教师定期交流。打破在教师使用方面的单位所有制和地区所有制，促进中小学教师在学校和地区之间的交流。要建立教师流动的有效机制，采取切实的政策措施，鼓励教师从城市到农村，从强校到薄弱学校任教。通过实行教师定期交流，促进教育系统内部人力资源的合理配置，加强薄弱学校的建设与发展，缓解农村边远地区中小学对教师的需求。

7、严格执行编制管理制度，深化人事制度改革。中小学教师的编制管理制度是国家管理基础教育的基本制度。各地要根据国家制定的中小学编制管理规程，结合本地区中小学教师队伍的实际情况，制定本地区中小学编制管理的实施意见。要严格按照编制标准配备教师，并强化编制管理和人员使用的约束机制，减少机构，压缩非教学人员编制，提高中小学的人员效益。要强化教育人事部门和学校在编制管理上的职责和权限，禁止非编制管理部门和社会有关方面随意干预学校的机构设置和人员编制管理。严格控制非教学单位从中小学抽调或借用教师。继续深化以人事制度和分配制度改革为核心的中小学内部管理体制改革，加大改革力度。随着社会保障机制的建立和完善，逐步形成岗位能上能下、工资能高能低、人员能进能出的竞争机制和激励机制，激发教师教书育人的积极性和责任感，进一步优化教师队伍，提高教育质量和办学效益。

8、进一步加强教师的培养工作。师范教育是培养中小学教师的工作母机。各级人民政府要努力增加投入，大力办好师范教育。各级各类师范院校要坚持为基础教育服务的办学指导思想，根据教育改革和发展以及中小学教师队伍建设的需要，加强专业和学科建设。要根据当地中小学教师的余缺情况，加强音乐、体育、美术、生物、地理、外语、劳技、计算机、特殊教育等专业和学科教师的培养工作。师范院校要进一步深化教育改革，转变教育思想、优化课程结构，加强教学管理和实践环节，全面提高教育教学质量，为中小学培养合格教师。进一步改革和完善师范招生、就业制度和办法，继续采取优惠政策，鼓励优秀中学毕业生报考师范院校，采取定向招生定向分配的办法，解决部分农村地区和边远贫困地区中小学教师“招不进、分不去”的问题。建立和完善师范生服务期制度，运用法律和经济的手段，切实保证师范毕业生到中小学任教。要根据《教师资格条例》规定，杜绝教师“拔高使用”现象。

9、加强教师培训工作，提高教师业务素质。要继续加强不具备国家规定学历教师的学历补偿教育，使不具备合格学历的教师尽快取得合格学历。各级政府要努力增加投入，大力办好教师进修院校。建立完善中小学教师继续教育制度，把教师培训工作的重点及时转入面向全体教师的继续教育，探索符合中国国情的继续教育基本框架和办学模式，深化继续教育教学改革。教师培训工作要以中青年骨干教师为重点，加强对教师专业能力的培训，努力更新教师的知识结构，提高教师的教育教学水平和整体素质，使教师具备新的教育思想、教育观念、教育方法、教育手段、科学知识和职业技能，以适应教育教学改革对教师提出的新要求。要将教师的继续教育与教师的学考核、职务晋升、实施奖励等结合起来，形成有效的激励机制。

10、采取切实有效的措施，提高教师的社会地位和待遇。

－－继续开展奖励优秀教师的活动，通过各种媒介宣传他们的先进事迹；选拔推荐符合条件的优秀教师进入各级人大、政协；建立和完善教职工代表大会制度，充分发挥广大教师参与学校的民主管理和监督的主人翁作用；加大《教师法》的执法力度，依法维护广大教师的合法权益。

－－各级人民政府要具体规定教师平均工资高于公务员平均工资的比例，并采取保障措施予以落实。要认真抓好已出台的关于教师待遇的各项法规和政策的落实。保证新的教师工资制度正常运转，做好正常晋级增资工作。进一步完善教师津贴制度，适时提高教师的教龄津贴、班主任津贴等津贴标准。要从当地的实际情况出发，研究制定各种地方性政策，以提高教师待遇，稳定教师队伍。

－－要大力提高民办教师的工资待遇，教育费附加的使用要首先保证支付民办教师的统筹

工资。目前民办教师的工资至少要达到公办教师的三分之二，其中由政府支付部分不少于二分之一。随着民办教师减少和教育费附加的增加，要积极创造条件尽快实现民办教师与公办教师同工同酬。同时，民办教师离岗退养费应尽可能做到与同职务(条件)退休公办教师享受同等待遇。－－各级人民政府要建立和完善保障教师工资按时足额发放的机制。凡是教师工资不能按时足额发放的地区，教师工资必须收归县财政统筹解决。农村教育费附加要实行乡征、县管、乡用的办法，确保教育费附加首先用于支付民办教师工资。要充分发挥教育督导的督政职能，督促各级政府依法保障教师工资兑现，杜绝拖欠教师工资现象的发生。

－－认真贯彻国务院办公厅转发国家教委等部门《关于加强解决教职工住房问题意见的通知》精神，加速解决教师家庭人均居住面积4平方米以下困难户的住房问题，使教师居住条件有明显的改善。各地要制定具体的措施，保证实现到2024年教师住房达到或超过国家提出的全国城镇居民人均居住面积和成套率的目标。

－－千方百计为教师办实事，排忧解难。要采取措施解决教师尤其是农村教师就医难的问题，使教师的实际医疗待遇达到当地国家公务员的医疗待遇水平。在教师子女就业、家属“农转非”方面制定优惠政策，以解决教师的后顾之忧。

11、尽快解决民办教师问题。各地区、各部门要把对民办教师工作的认识统一到全国教育工作会议精神上来，坚决贯彻党中央、国务院关于本世纪末基本解决民办教师问题的决策，充分认识解决民办教师问题的必要性、紧迫性和可行性。在加强管理、提高素质、改善待遇的同时，全面贯彻民办教师工作“关、转、招、辞、退”的五字方针，采取有力措施尽快解决民办教师问题。民办教师问题的解决，实行地方负责制。县级以上地方政府要根据国家制定的统筹解决民办教师问题总体规划要求和本地实际情况，制定本地区在本世纪末解决民办教师问题的具体计划并予以落实。各级教育行政部门要认真执行国家现行各项规定，做好“民转公”的具体组织实施工作。“民转公”的各项政策和措施都要充分考虑民办教师的特殊情况，以及教师的职业特性，体现正确的政策导向。今后国家将把解决民办教育问题的进度和水平作为教育督导和“普九”验收的重要内容，确保党中央、国务院确定的本世纪末基本解决民办教师问题的目标如期实现。

12、依法加强教师队伍管理。根据《教育法》、《教师法》的规定和治事与用人相结合的原则，各地教育行政部门要认真依法担负起教师队伍的管理职责，确保教师管理工作的科学性和有效性。按照《教师法》规定，教师的管理工作包括教师的资格认定、考试录用、任用调配、编制管理、职务评聘、工资晋升、培养培训、考核奖惩等均由县以上教育行政部门具体负责。

四、加强领导、统筹规划，使教师队伍建设工作落到实处

1、各级政府要从战略的高度充分重视教师队伍建设工作。要把中小学教师队伍的建设纳入科教兴国的社会经济发展战略的总体布局，切实加强领导、统筹规划、采取措施、狠抓落实，要切实做好教师队伍建设方面重大政策、重要工作的牵头和协调工作。各有关部门要在政府的统一领导下，密切配合，分工负责，相互支持，协调一致地做好教师队伍建设工作。

2、要认真制定本地区教师队伍建设“九五”计划。各地要根据《全国教育事业“九五”计划和2024年发展规划》以及本意见的要求，结合当地社会经济发展特别是“普九”的需要，本着分区规划、统筹协调、分类指导、分步实施的原则，制定本地区教师队伍建设“九五”计划并认真组织实施。

3、要进一步加强对教师队伍建设工作的督导检查。要及时总结经验，研究问题，有针对性地采取对策，使教师队伍建设的目标、措施、任务落到实处，将中小学教师队伍建设推向一个新的发展阶段，为保“两基”、促“两全”，为教育的改革和发展作出新贡献。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找