

最新课堂建设教师课堂存在问题整改方案 (优秀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。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

课堂建设教师课堂存在问题整改方案篇一

在市委教育工委、市教育局的正确领导下，我校高度重视教师队伍建设。一年来，学校班子团结协作，带领全体教职员认真贯彻《中长期教育改革和发展规划纲要》，实施学校《十二五发展规划》，努力提升师德与师能，为全面实施素质教育、全面提高教育质量，打下了坚实的基础。

(一) 紧扣师德师风重学习提高。

1、及时更新观念：

通过业务学习、教研组活动等帮助教师树立正确的教师观、学生观和课程观。邀请专家来校讲座指导，派遣教师外出培训学习，及时为教师送上最新的教育教学理念。

2、提升为师境界：

加强教师的师德规范学习，倡导教师向模范教师学，向身边的优秀班主任、师德标兵学，向兄弟学校的同行学。学校重视实施青蓝工程，每学年均要开展青年教师师徒结对活动，由学校骨干教师担任青年教师的师傅，引领青年教师快速成长。

3、丰富专业知识：

学校每学期规定教师必须阅读3—4本教育理论书籍，并开展教师读书心得评比、教师读书沙龙；倡导教师利用网络资源，向网络学习；倡导教师在课程中学习，不断提升自身的学科知识和专业理论水平。

4、提高专业技能：

开展暑期教师校本培训、信息技术培训、特殊教育专业技能培训等，鼓励教师报名参加网上课程培训，参加国家、省、市、各类培训，不断提升教师现代教育技术能力和教学水平。
名教师以优异的成绩顺利通过市局组织的心理健康教育课程考试，全体教师自主学习并顺利通过市人社局组织的公需科目考试，名教师成功取得双师资格；各类培训活动**人次，其中境外培训**人次，国家级培训**人次，省级培训**人次。

（二）立足教学实践促专业发展。

1、制定成长规划立目标：

学校要求每位教师根据自身情况制定个人三年发展规划，并根据教师所递交的规划制定相应的学校骨干教师发展规划，促进骨干教师队伍梯队发展。

2、加强教学督导强质量：

建立健全教学常规督导和质量考评机制，学科、学段、学校联动，日巡、周检、月评衔接，自评、校评、生评互补；抽签听课、网络评课有声有色，教学反思、专题研讨常态高效，过程管理、绩效考评有机结合，规范了教师的教学行为，提升了师德形象，促进了教学质量的稳步提升。

3、借助公开教学助成长：

开展校内公开课展示活动，教研组内每位教师每学期均要完成一节公开课的教学；学校每学期组织一次青年教师评优课，使一批青年教师能脱颖而出；鼓励教师积极参与国家级、省、市各类评优课、展示课活动，发挥集体智慧，教研组、学部、教学管理人员一起参与磨课、评课，使教师能在公开课中得到成长。

4、围绕技能竞赛展风采：

开展手语、盲文、信息技术和说课、评课等教学基本功竞赛，使一批青年教师脱颖而出。实施了专职教师技能提升工程，引导专业教师围绕专业技能向名师学习，重平时训练，提高体、艺课程教学质量，促进学生特长发展，学校特色发展。

（三）围绕教学质量抓反思提升。

1、教学后记助积累：

要求教师每堂课教学后写好教学后记，并形成一定的案例分析，以此推动教师教育教学经验的不断积累。

2、博客论坛搭平台：

学校专门开设了教师博客，为广大教师提供交流、合作的平台。结合抽签听课和教研课，在校园网上开辟论坛，进行网络评课。要求执教者将教学案、课件，教学实录和反思发至“特教论坛”栏目下，听课者及时进行评价，执教者可以跟帖回应，其他老师可以跟帖对评课者的评课再进行评价，以形成百家争鸣之势，促进教师专业良性发展与校园舆情等行为方式的转变。

3、随笔论文出成果：

组织教师参加各级各类论文、案例、课件评选，积极组织教师参加各级各类竞赛，展示专业发展成果。

4、课题研究促成长：

实施课题引领战略，保证人人有课题，上课有目标，以课题引领教学。一项国家级子课题和一项市级课题顺利结题，**个在研市级课题正在积极有序推进。结合课题研究的各项教研活动常态高效，编印新开发的校本化教材与练习以及综合实践成果集等工作正在紧锣密鼓地进行。

（一）师德建设成绩显出。

综合组被表彰为“泰州市五一巾帼标兵岗”，语文组被命名为“工人先锋号”，学校工会被评为市教育系统“模范职工之家”；**人被表彰为“巾帼建功标兵”，并被评选为市中小学卓越教师培养工程第二批培养对象；**人获得省级表彰，**人获得市直级以上表彰；市直以上骨干教师年度考核均为合格以上，**名教师获民革省委组织的“薪火相传坚持和发展中国特色社会主义主人”演讲比赛一等奖，**名教师获得市直女教师演讲比赛二等奖；多名老师的优秀事迹先后被相关新闻媒体宣传报道，全体教师校本培训、继续教育参与率、合格率均达100%。

（二）师能建设成果丰硕。

在国家、省市级核心刊物发表，**篇

教育教学论文

在各级各类评比中获奖。**人次在市级及以上教学技能比赛中获奖，**名教师在市级以上优质课评比中获奖。**名教师在省基本功比赛中分获二、三等奖；成功编印《阅读与思考》之四和《特教叙事》，**余名教师分获省市各类比赛指导奖，

5名教师在省市微课制作中喜获佳绩。

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、本年度在教师专业成长上取得了一定的成绩，但整体层次不高，还没有特教名师。

2、个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性；

3、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，需要不断完善培养机制。

课堂建设教师课堂存在问题整改方案篇二

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力，带领全体教职员工贯彻落实《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。

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《**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》、《加强师德行风建设，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。

，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。

课堂建设教师课堂存在问题整改方案篇三

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“**”中小学教师培训实施意见》（长教发[20**]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）。

课堂建设教师课堂存在问题整改方案篇四

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。

（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、取消教科教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，并不得申报高一级教师职务。

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。

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。

课堂建设教师课堂存在问题整改方案篇五

为深入贯彻***新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，全面落实《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改革的实施意见》和全国、全省教育大会精神，建设教育强市，办好人民满意的教育，现结合我市实际，提出如下实施意见。

1. 提升教师思想政治素质。加强理想信念教育，深入学习领会***新时代中国特色社会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导公办中小学教师切实履行作为国家公职人员的义务，在教书育人岗位上为党和人民事业作出新贡献。加强爱国主义、中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育，增强广大教师使命感、成就感和归属感。

2. 加强教师党支部和党员队伍建设。把党的政治建设摆在首位，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员。合理设置教师党支部和党小组，推进“合格支部、过硬支部、示范支部”三级联创。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，引导党员教师争做“四有”好教师的示范标杆。选优配强教师党支部书记，系统组织开展好教师党支部书记、教师党员的教育培训教育工作。

3. 强化师德师风建设。弘扬高尚师德，健全师德建设长效机制，实施师德师风建设工程，将师德师风作为评价教师素质

的第一标准，引导教师增强爱心、耐心、细心、专心、诚心。组织开展师德建设五项行动（家访行动、学生谈心行动、志愿服务行动、读好书行动和师德案例分享行动）。强化师德考评及结果应用，完善师德考核内容及方式。规范教师职业行为，引导教师坚守新时代教师职业行为十项准则，对违反准则或有违法违纪行为的，依法依规严肃惩处。

4. 完善教师培养培训体系。实施教师教育振兴行动计划。支持在青高校开展教师教育。加强幼儿师资培养基地建设，重点培养初中起点五年制专科层次幼儿教师。加大初中毕业起点贯通培养农村小学本科师资的力度，提升师范专业生源质量。优化区（市）教师专业发展中心功能。拓展中小学校培训教师职能，培育100所教师专业发展学校。到2022年，建成50个名校长工作室、100个名师工作室、100个名班主任工作室，培养省、市两级名校长100名、名师1000名。开展教育名家培养工程，推动一批校长和教师成长为教育名家，定期举行岛城教育名家论坛。继续支持在青高校提升教师专业能力，加快高层次人才队伍建设。

5. 提高教师培训质量。创新教师培训模式，运用信息化手段，搭建教师个性化培训平台，健全教师自主选学机制，推动教师个性化发展。规范教师培训过程记录，建立教师培训电子档案，完善教师培训学分管理制度。强化教师培训经费投入保障，将教师培训经费列入各级政府财政预算，确保幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%用于教师培训。

6. 加强职业院校教师队伍建设。打造职业院校高素质“双师型”教师队伍，支持职业院校与企业共建职业教育教师培养培训基地，保证职业院校教师每5年到企业实践不少于6个月。到2022年，选拔培养100名青年技能名师。实施中等职业学校特聘兼职教师制度，加强职业学校文化学科教师队伍建设。

7. 完善中小学教师编制管理制度。按照编制标准核定中小学

教职工编制，强化编制管理刚性约束。在现有事业编制总量内，盘活事业编制存量，向教师队伍倾斜，优先保障教育发展需要。对城区生源激增的新建学校，根据学生增加情况及及时核定、调配编制。建立教师人才储备库，可通过政府购买服务方式，解决因病休、生育、培训等造成的教师临时性缺员。加强幼儿园机构编制管理，按规定设立公办幼儿园，足额核定所需编制，纳入机构编制管理的幼儿园可探索实行人员控制总量备案管理。

8. 完善中小学、幼儿园教师招聘和退出制度。深化“1+n”多元化教师招聘补充机制，完善自主招聘制度，提高新招聘教师学历门槛。统一公开招聘可采取面试前置方式进行，注重考察专业技能的岗位优先倡导。配齐配优综合高中专任教师。建立健全教师退出机制，无相应教师资格证书、未通过教师资格证定期注册等的在职教师，退出教师岗位。

9. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。完善符合中小学特点的岗位管理制度，适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，在中小学增设正高级专业技术岗位，畅通教师职业发展通道。完善符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，加强年度考核、聘期考核。根据课程设置规定和满课时量运行的原则，合理设置教育教学等工作岗位。强化课时量在教师职称评聘和考核评价指标体系中的权重，将完成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；对达不到约定课时量的教师，年度考核不能评为优秀等次，在续聘时进行转岗或低聘。开展新一轮定工作岗位、定工作量、定工作职责全员竞聘工作。完善教职工病假、事假、产假等相关管理制度，防止出现管理漏洞。

10. 完善教师待遇保障机制。建立中小学教师工资与当地****长效联动机制，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。落实班主任津贴制度，根据现行财政经费拨付渠道，按照人均每月800元至1000元予以保障，并纳入绩效工资总量管理。建立教师绩

效工资增量机制，合理拉开奖励性绩效工资分配差距。提高课时量在奖励性绩效工资中的分配权重，突出教职工实际贡献。开展中小学教职工薪酬制度改革试点工作。深化校长职级制改革，实施相应的校长收入分配办法。落实民办学校教师权益，依法依规保障相关待遇。

11. 着力提高乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，提高乡村教师乡镇工作补贴标准，由各区（市）结合实际制定具体标准，并根据学校艰苦边远程度实行差别化补助。加大对城区教师到农村支教工作的支持力度，支教教师补贴每人每月提高200元。在评选名师、名校校长、特级教师工作中，对乡村学校实行计划单列。加大乡村教师培训力度，全面开展乡村教师轮训工作。

12. 营造尊师重教的社会氛围。加大教师表彰奖励力度，完善教师荣誉体系。按照有关规定，因地制宜开展优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任等多种形式的教师综合荣誉表彰活动。开展青年教师基本功比武和教学能手、学科带头人、教学名师、特级教师、教学成果等学术称号（成果）评选活动；设立新教师入职宣誓仪式、20年从教礼、退休礼等职业礼遇，持续开展优秀教师休养活动，增强教师终身从教的荣誉感。大力宣传教师中的“时代楷模”和“最美教师”，充分展现当代教师的良好精神风貌。

13. 强化组织保障。各级党委和政府要坚持把教师队伍建设摆上重要议事日程，切实加强领导，实行“一把手”负责制，找准教师队伍建设的突破口和着力点，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人；将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，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。市、区（市）党委常委会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，解决教师队伍建设重大问题，相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。

14. 强化经费保障。各级党委和政府要加大教育投入力度，将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，确保财政一般公共预算教育支出逐年只增不减，确保按在校生人数平均的一般公共预算教育支出逐年只增不减。优化经费投入结构，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。