附件2

陆河县推进教育领域综合改革总体方案

为深入贯彻落实党的二十大精神，坚持问题导向，深化教育改革攻坚，激发教育内生动力，推动教育高质量发展，特制定本方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，深入贯彻习近平总书记对广东系列重要讲话和重要指示精神，认真贯彻落实全省、全市高质量发展大会精神，全面贯彻党的教育方针，深化教育领域综合改革，着力打破制约教育高质量发展的体制机制壁垒，培育做强全县教育系统校长、教师、教研员三支队伍，为推进陆河教育高质量发展作出应有贡献。

二、基本原则

（一）坚持守正创新。遵循教育规律，对标国家、省、市关于教育领域综合改革精神，贯彻落实新时代教育评价改革总体方案要求，借鉴先进经验，加强系统谋划，尊重基层首创精神，充分调动各中小学校改革的积极性主动性创造性，及时将成功经验推广应用。

（二）坚持问题导向。坚持以人民为中心，聚焦突出问题，着眼补短板、强弱项、提质量，集中攻坚、重点突破，扩大改革受益面，增强人民群众的教育获得感和满意度。

（三）坚持分类施策。立足陆河教育实际，制定符合各中小学校教育实际情况的改革实施方案，成熟一项，推进一项，精准发力、稳步实施，确保取得真正成效。

三、工作目标

从2023年开始，用3年时间，聚焦制约我县教育高质量发展体制机制问题，重点围绕校长、教师、教研员三支队伍建设，建立健全教育领域各项重点改革事项具体方案并全面实施，形成充满活力、更加科学、富有效率的教育管理体制机制，破解人民群众关心的教育热点难点问题，切实为陆河教育高质量发展提供强有力的制度支撑。

四、主要事项

（一）校长、教师考核评价机制改革。破解我县校长、教师评价机制建设不健全、考核结果运用效能低，“干与不干一个样、干多干少一个样”等问题，激励校长、教师干事创业，提升办学质量。

1.健全校长考核评价机制。完善中小学校长绩效考核办法，严格考核评价程序，每学年对所有中小学校长进行一次年度绩效考核，对考核评为“一等”的给予一定的奖励，奖优罚劣，树立正确导向。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局、县财政局。2023年底前完成。）

2.健全教师绩效考核评价机制。建设教学质量大数据监测平台，县按照职责分工组织教学质量监测，建立“一生一档”“一师一档”数据管理库，通过数据分析评价县、学校、教师、学生的教学质量，并将教学质量情况纳入教师绩效考核、评优评先、职称评聘、职务（岗位等级）晋升、岗位聘用等的必要条件，促进教育质量提升。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局、县财政局。2023年底前完成。）

（二）教师编制和人员队伍管理改革。破解教育系统人员编制管理效能偏低问题，完善中小学教职工编制管理机制，优化教师结构，为教育高质量发展提供人才保障。

3.探索事业编制资源统筹使用机制。盘活事业编制存量，探索在事业单位编制总量内，利用精简压缩和事业单位改革等方式收回的编制，建立临时周转编制，优先支持保障基础教育教学发展需要。（牵头单位：县委编办，责任单位：县教育局。2025年底前完成。）

4.完善教师编制管理机制。健全中小学教职工编制统筹调剂、周转使用制度，围绕落实基础教育高质量发展目标任务，重点保障人口流入地基础教育发展需要和义务教育教职工编制增长需要。按标准动态核定基础教育教职工编制，加大教职工编制统筹配置和跨学校调整力度，实行动态调配。加强和规范中小学教职工编制管理，严禁挤占、挪用、截留编制和有编不补。（牵头单位：县委编办，责任单位：县教育局、县人力资源和社会保障局。2025年底前完成。）

5.建立教师退出教学岗位管理机制。对未能竞聘上岗、教师资格注册不合格、考核不合格、长期病休或因其他原因等不能胜任教学岗位工作的教师，探索通过待岗培训、转岗和解聘的方式退出教学岗位，腾出来的编制用于招聘乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委编办、县人力资源和社会保障局。2023年底前完成。）

6.探索教师招聘前置办法。鉴于当前教师招聘周期较长的实际，县教育行政主管部门需对下一年的各学校招生数预先核定教师编制，并根据实际教师需求向人社部门申请提前一年启动教师招聘工作。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局。2024年底前完成。）

（三）招生考试制度改革。破解义务教育阶段招生制度不规范、高中阶段招生制度不完善等问题，提高我县基础教育考试招生工作规范化、科学化水平，更好发挥“指挥棒”作用。（牵头单位：县教育局。2023年底前完成。）

7.完善义务教育阶段“就近入学”制度。严格落实义务教育阶段“就近入学”规定，小学一年级和初中一年级招生按照“就近入学”原则，合理划定招生范围，体现教育公平。（牵头单位：县教育局，责任单位：各镇人民政府。2024年底前完成。）

（四）职称评审及后续管理改革。破解职称评审办法不够科学、个别教师“职称见顶”后以各种理由减少工作量等问题，充分发挥职称评聘在激发教师工作积极性、提高育人水平的重要作用。

8.完善职称评审办法。改变职称审核要求主要集中在“**是否发表论文、是否获奖、获奖比赛证书的含金量**”等弊端，突出课时量和教学实绩刚性要求，不得将论文、人才工程、人才项目、表彰奖励、资质评定、教科研项目作为职称评审的唯一限制性条件。探索采取教学述评、试讲说课、面试答辩、实践操作、业绩展示等多元评价方式，对中小学教师的专业素质能力、教育教学实绩进行有效评价。（牵头单位：县教育局、县人力资源和社会保障局。2024年底前完成。）

9.探索职称评后试用期制度。严格落实中小学（幼儿园）教师职称评聘有关规定，探索全县中小学（幼儿园）教师评上副高级职称后，实行聘用试用期制度（时间一年），试用期间履职不合格者不予续聘。（牵头单位：县教育局、县人力资源和社会保障局，责任单位：各中小学校、幼儿园。2024年底前完成。）

（五）集团化办学机制改革。破解我县集团化办学机制不完善、集团内人财物流通不畅等问题，深化办学模式改革，整体提升教育质量，逐步推动全县教育优质均衡发展。

10.畅通办学集团人、财、物流动。盘活用好办学集团内各类教育资源，联合开展各类教学教研活动和各类交叉检查工作。建立集团内子学校优秀教师走教制度，以办学集团为单位统一使用、管理、考核教师，让优秀或紧缺学科教师在一定区域内进行走教，解决当前学科结构不均衡的问题。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局、县财政局。2024年底前完成。）

（六）教研员队伍管理机制改革。破解县、校两级教研联动机制、县教研员责任机制、考核评价机制不够健全，教研效能没有得到充分发挥等问题，提升县教研员教科研能力，切实发挥教研应有效能。

11.完善教研员准入机制。严把教研员“入口关”，鼓励从一线优秀教师中选拔任用专兼职教研员，县级教研机构人员要确保80%以上的比例来自一线优秀教师。对于不履行教研职责、违背教研员职业道德、不适宜继续从事教研工作的教研员，及时调离教研队伍。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局。2024年底前完成。）

12.加强教研队伍建设。统筹县、校教研队伍管理，推动兼职教研员队伍建设，按国家课程方案配齐各学段各学科专职教研员。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局。2024年底前完成。）

13.强化教研员管理。建立教研机构定点联系学校制度和教研员定期到中小学任教制度，教研员在岗工作满5年后，原则上要到中小学校从事1年以上教育教学工作。探索建立选聘优秀教研员到教育行政部门或中小学校任职或挂职制度。建立教研员绩效考核制度，明确教研员岗位职责及工作量化指标，及时兑现待遇，激励教研员干事创业。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心。2024年底前完成。）

（七）教育督导体制机制改革。破解督政督学工作落实不够到位，评估监测机制还不够科学等问题，切实让教育督导真正“长牙齿”。

14.完善教育督导管理体制。细化我县教育督导运行机制，完善日常工作制度，依法履行教育工作相关职责，定期研究讨论教育督导工作重大事项和决定。（牵头单位：县政府教育督导室，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局，各镇人民政府。2023年底前完成。）

15.建强教育督导队伍。配优配强县级教育督导队伍，探索县、镇、村三级教育督导联动机制，制定督学日常工作规定，推动督政督学工作常态有力有效，真正发挥教育督导队伍的作用。（牵头单位：县政府教育督导室，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局，各镇人民政府。2023年底前完成。）

16.强化教育督导结果运用。探索适合我县实际的评估监测工作机制，建立健全我县教育发展状况和各级各类教育质量的常态化评估监测制度，加强结果科学分析和深度运用，为督政、督学提供决策参考。（牵头单位：县政府教育督导室，责任单位：县委组织部、各镇人民政府。2023年底前完成。）

（八）教育工作领导机制改革。破解抓教育工作合力不强，履行教育责任不到位，教育督导、奖惩机制建设不完善，教育重点工作推动迟缓、成效不明显等问题，进一步完善党对教育工作的领导体制，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制。

17.建立县委县政府领导挂驻联系学校制度。落实每名县委县政府领导挂驻联系一所学校，主要职责是宣传党的教育方针、政策和各项规定，开展教育教学督查指导，深入开展调查研究，帮助解决困扰学校发展和关系师生切身利益的各种困难和问题，协调社会资源支持教育发展，切实为教育发展创造良好条件。（牵头单位：县委教育工作领导小组办公室，责任单位：县直各相关单位、各镇人民政府。2023年底前完成。）

18.建立全县教育工作闭环机制。“亮任务”，聚焦教育发展的重难点问题，县政府每年初分别与各镇人民政府、县直有关单位签订工作责任状，明确工作任务，作为县政府对各镇人民政府、县直有关单位履行教育职责评价的重要依据。“听汇报”，县委教育工作领导小组在每年年中、年末至少召开两次专题会议，研究教育重点工作，听取各镇党委和县直有关单位抓教育工作情况汇报。“抓督查”，充实县政府教育督导队伍，充分发挥教育督导的督政、督学和评估监测功能，以真督实查推动教育重点工作落地落实。“重考评”，参照县重点工作亮牌考核机制，把省、市每年对县政府履职评价考核重点任务分解到相关部门，并实行每季度亮牌考核机制推动工作落实。完善对县教育行政部门考评机制，促进教育行政部门更好履行职责，推动全县教育高质量发展。“严问责”，建立教育发展问责机制，对工作不力、不能履责的党政干部实行“一票否决”的问责制，对工作不力、不能完成任务的责任主体或责任人进行组织处理。（牵头单位：县委教育工作领导小组办公室，责任单位：县直有关单位，各镇人民政府。2023年底前完成。）

五、有关要求

（一）强化组织领导。各有关单位要把教育改革发展纳入议事日程，主要负责同志要高度重视教育改革工作，切实加强领导，实行一把手负责制，紧扣重点改革事项，制定具体实施方案，细化分工，确定路线图、任务书、时间表、责任人，主要负责同志和相关责任人要切实推进相关工作，确保各项措施落地落实。

（二）强化示范引领。各有关单位在推动改革事项中，要紧密结合实际，坚持稳字当头，对一些重大的改革举措，通过试点先行先试，在一些学校创新一些好经验，形成可复制可推广的模式，再逐步推进。同时，要及时总结改革工作经验，广泛宣传推广，形成以点带面、全面提升的良好效应。

（三）强化督导检查。各有关单位要将改革事项列入督查督导工作的重点内容，严格开展督查督导，并将结果作为领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的依据，确保各项措施落地见效。

附件：2-1.陆河县推进中小学校长队伍建设三年行动方案

2-2.陆河县推进中小学教师队伍建设三年行动方案

2-3.陆河县推进教研员队伍建设三年行动方案

## 附件2-1

陆河县推进中小学校长队伍建设三年行动方案

为适应新时代教育事业发展需要，建设一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的中小学校长（含中职学校、特殊教育学校校长、幼儿园园长，下同）队伍，完善校长管理机制，提高校长专业化水平，激发校长队伍活力和创造力，推动陆河教育高质量发展，结合我县实际，特制定本方案。

一、总体目标

到2025年，全县校长整体素质大幅提高，普遍具有良好的师德修养、先进的教育理念、深厚的专业素养、较强的教育教学水平和管理能力；校长持证上岗覆盖率100%；建立形成校长队伍后备干部制度，实行统一管理和集中培养，促进校长人才队伍梯队循环，培养校长后备人才50名；大力倡导教育家办学氛围，培养和造就一批有影响力的教育家型校长。

二、主要任务

（一）完善书记、校长选拔任用机制

1.严格书记、校长任职资格准入制度。严格执行干部选拔任用有关规定，执行国家校长专业标准，建立健全任职资格准入制度，将师德高尚、素养过硬、爱岗敬业、群众公认的教育人才选拔到中小学校长岗位。中小学校书记、校长应有两年以上学校班子副职岗位任职经历，或者三年以上学校中层管理工作经历，本科以上学历，应具备五年以上教育教学工作经历；副职校长应当具有一定的教育教学管理经验，鼓励从优秀的学校中层干部、年级长、科组长、班主任及骨干教师中选拔任用校领导。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局）

2.改进和完善书记、校长选聘办法。采用多种方式选拔书记、校长，积极推行中小学校长竞争上岗、公开选聘。实行中小学校长聘任制，探索实行校长职级制改革，构建能上能下用人机制，形成体现校长工作特点和规律的管理制度，促进校长专业化发展。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局）

3.严格书记、校长任期目标责任制。实行书记、校长任期制，每届任期为三年，任期内一般不调离、不交流；任期届满，重新选聘，可以连任，书记、校长在同一所学校任职一般不超过两届。校长上任后，根据当地教育事业发展的总体规划和教育行政部门的要求，结合本校实际提出任期发展目标，经学校教师大会或教代会讨论通过并报教育行政部门备案后作为校长任期责任目标，由校长负责组织实施。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局）

（二）完善校长后备干部管理机制

4.建立完善校长后备干部遴选机制。建立校长后备干部遴选机制，明确遴选范围、遴选条件、遴选程序等，确保将优秀干部推选到校长后备队伍人才库。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局）

5.加强校长后备干部培养使用。坚持从严要求和关心爱护相结合，对后备干部在政治上爱护、事业上支持、生活上关心，全面助力后备干部队伍健康成长。注重加强后备干部培训学习，通过系统培训和短期轮训等方式，提升校长队伍后备干部综合能力素质。加强培养锻炼，有计划、有重点地组织后备干部进行交流、挂职锻炼和跟岗培训，提高校长队伍后备干部专业素养。加强考核管理，定期对进入校长后备人才库的人员进行考核，建立考核档案，实行动态管理，每年根据考核情况对校长后备人才库进行优进劣出、动态更新。注重从校长后备队伍人才库选拔优秀人才担任各级学校校长。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局、县财政局）

（三）完善校长培训机制

6.健全校长培训制度。教育行政部门负责制定并完善中小学校长培训规划，有针对性地组织实施中小学校长培训项目。新任校长须在一年内参加任职资格培训，并取得合格证书，实行“持证上岗”。在职校长任期内必须参加一次提高培训，每5年必须接受累计不少于240学时的能力提升培训，作为继续聘任的必备条件。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局）

7.实施名校长培育工程。深化实施名校长工作室等示范工程，着力培养一批在全县范围内有较大影响力的“专家型校长”，形成中小学名校长团队。借助深汕帮扶、华师帮扶，加强与全国、全省、市内知名学校的结对共建，加强走访互动交流，共同打造一批名校长工作室，提升我县校长教育理论素养和学校管理能力。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局、县财政局）

8.促进校长专业成长。通过组织开展校长综合素质比武、举办校长论坛、校长读书班等活动，搭建校长展示交流、共同发展的平台。有计划地遴选校长参加“国培计划”“省培计划”等培训项目，分批选派校长到名校挂职或跟岗锻炼，学习借鉴名校先进的办学理念、模式和管理经验。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局）

（四）深化校长履职考评机制改革

9.实行校长述职述廉制度。校长每年须向教职工大会或教职工代表大会和同级教育行政部门或任免机关作个人述职述廉报告，自觉接受监督，对校长综合素质和履行岗位职责情况进行全面客观的检视，促进校长转变工作作风，提升治校办学水平。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局）

10.健全校长绩效考核制度。校长考核工作按干部管理权限组织开展，按照“谁管理，谁考核”的原则，主要对校长德、能、勤、绩、廉等内容进行考核。考核分为学年度考核与聘期考核，学年度考核在每年暑假前进行，聘期考核在聘期届满时进行。校长考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。优秀等次比例不超过10%（中学与小学、幼儿园分别计算）。考核结果将记入个人档案，作为续聘、奖惩、评先评优的重要依据。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局、县财政局）

（五）健全书记、校长奖惩机制

11.奖励机制。强化书记、校长年度考核，对考核结果优秀的予以适当奖励。县教育局于每年7月15日前将公办高中（含完中、职中）、初中、中心小学、面上小学（不含教学点）、特殊教育学校、幼儿园书记、校长考核结果报市教育局，符合规定的予以奖励。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县人力资源和社会保障局、县财政局，各中小学校、幼儿园）

12.问责机制。对学年度考核被确定为基本合格等次的书记、校长，由县教育局进行诫勉谈话；学年度考核为不合格或连续两年被确定为基本合格的书记、校长予以免职或解聘。对因玩忽职守、滥用职权、以权谋私，或因决策不当、管理不善，致使学校发生重大事故，或给国家、学校和群众利益造成损害的，视其情节予以解聘、免职或给予相应的纪律处分；涉嫌违法犯罪的，按规定移送司法机关依法处理。（牵头单位：县教育局，责任单位：县纪委监委、县委组织部、县人力资源和社会保障局）

（六）畅通书记、校长晋升渠道

13.择优调任。严格按照干部调任规定，对符合条件的优秀书记、校长调任到同一级教育行政主管部门任领导职务，打通校长晋升渠道，激励广大校长和学校中层干部干事创业。（牵头单位：县委组织部，责任单位：县教育局、县人力资源和社会保障局）

三、保障措施

（一）加强组织领导。各级党委、政府要高度重视校长队伍建设，将其作为支持教育事业发展的重要工作来抓。各部门要加强沟通协作，确保校长队伍建设优质高效。教育部门要加强对校长队伍的全面领导和统一管理，做好校长队伍的提名推荐、培养培训、考评激励和科学管理；组织、人社部门要进一步完善有利于加强校长队伍建设的相关政策规定，加强业务指导；财政部门要充分发挥公共财政的保障职能，按照有关法律法规规定，为校长队伍建设提供资金保障。

（二）建立长效机制。建立校长工作督导检查制度，把督导检查结果作为表彰奖励或责任追究的重要依据，确保校长队伍建设的各项措施落到实处，取得实效。教育行政部门对校长每学期进行一次民主测评，每年进行一次民主评议。民主测评在学校全体教职工中进行，民主评议人员由教师代表、学生代表、学生家长代表、政风行风监督员组成。民主测评、民主评议结果记入校长个人档案。完善中小学校长经济责任审计制度，凡校长离任，必须按照干部管理权限，由审计或教育行政等部门对其进行离任审计。同时，根据工作需要，由教育行政部门适时对区域内中小学校长进行任中审计。坚持从严治教、规范管理，积极推行校务公开，自觉接受群众评议和监督，主动接受纪检监察机关的监督，坚决纠正损害群众利益的各种不正之风。

（三）营造良好氛围。不断加强校长队伍建设的宣传，科学制定符合教育实际、与国家、省、市有关政策相配套的名校长标准，发动师生、家长、社会参与到优秀校长的培养评选中来；积极挖掘校长成长过程中涌现出的先进典型和经验做法，发挥优秀校长的示范引领作用，促进学校办学质量和水平的提升，在全社会营造尊师重教的浓厚氛围，为教育深化改革、创新发展提供良好的环境。

附件2-2

陆河县推进中小学教师队伍建设三年行动方案

为适应新时代教育事业发展需要，加快建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质、专业化中小学（含中职学校、特殊教育学校、幼儿园，下同）教师队伍，满足教育高质量发展对师资的需求，结合我县实际，特制定本方案。  
　　一、总体目标

至2025年，全县师资配备、学科结构基本适应全县教育事业高质量发展需要，教师思想政治素质和职业道德水平明显提高；教师学历水平和业务技能明显提升，幼儿园专任教师大专以上学历比例83%以上，小学专任教师本科以上学历比例58%以上，初中专任教师本科以上学历比例92%以上，高中和中职学校专任教师研究生以上学历比例14%以上；具有高级职称教师的义务教育学校占比达到70%；申报创建市级名师工作室共20个，骨干教师队伍进一步壮大并充分发挥作用；教师队伍管理机制不断创新，教师资源配置逐步均衡，建立适应教育高质量发展要求的、充满生机与活力的教师队伍和管理机制。

二、主要任务

（一）完善教师准入和招聘制度

1.完善招聘办法。积极探索、不断完善新时期教师招聘工作机制和工作模式，创新中小学、幼儿园教师招聘办法，探索直接面试、技能测试、考察聘用等方式招聘专业教师。建立引进高端教育人才“绿色通道”，吸引更多高层次人才充实到教师队伍中来，为我县教育高质量发展提供强有力的人才保障。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局）

2.完善教师岗位设置管理。健全中小学岗位设置动态调整机制，调整优化中小学岗位结构比例。根据国家、省制定的中小学专业技术岗位结构比例控制标准和县域内中小学校教职员编制总量，由县级人力资源和社会保障部门会同教育行政部门核定县域内中小学专业技术高、中、初级岗位总量，实行总量控制。教育行政部门在核定的岗位总量内，按照学校规模、班额、师资结构、承担教育教学改革和任务需要等情况，将岗位具体分配到各学校，结合校长教师交流轮岗情况及时动态调整，报同级人力资源和社会保障部门备案。在调整分配学校专业技术岗位时，应向农村、偏远地区学校和薄弱学校倾斜，适当增加高、中级专业技术岗位数量。（牵头单位：县教育局、县人力资源和社会保障局，责任单位：各中小学校、幼儿园）

3.坚持师德“第一标准”。将师德师风作为教师招聘的首要要求和第一标准，严把教师职业入口关。教师招聘重点考察职业道德、职业精神、专业素养和从教潜能等方面的内容，遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。（牵头单位：县教育局，责任单位：县人力资源和社会保障局）

4.严格学历要求。落实国家中小学幼儿园教师资格考试制度，新入职教师必须取得教师资格。招聘幼儿园、义务教育阶段教师学历要求本科以上，提升高中阶段教师具有研究生学历或硕士学位的比例。（牵头单位：县教育局，责任单位：县人力资源和社会保障局）

（二）优化中小学教师资源配置

5.健全义务教育教师合理流动机制。教育行政部门会同机构编制、人力资源和社会保障、财政等部门，统筹配置、合理布局各类教师资源，编制教师交流轮岗中长期规划和年度计划、实施方案，并分解落实到学校，指导学校科学设置教师岗位、引导优秀教师在城镇学校与农村学校、优质学校与薄弱学校之间双向流动。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委编办、县人力资源和社会保障局、县财政局，各中小学校）

6.有序开展教师交流轮岗。已聘任中级及以上专业技术职务、在同一所学校连续任教超过两个聘期的专任教师，原则上应当交流轮岗。距法定退休年龄不足5年的教师，经本人同意，可不参与交流轮岗；处于孕期、哺乳期或因重大疾病（已在教育行政部门请假备案）等特殊情况不宜交流的教师，在校内公示并经教育行政部门同意后，可暂不交流。将“县管校聘”管理和教师交流轮岗协同配套、联动实施，通过集团化办学、城乡学校发展共同体等方式，采取上调下挂、帮扶结对、转岗等形式，积极推进教师交流常态化。县域内每年义务教育阶段教师交流人数占教师总数的比例不低于5%，临聘教师数量“只减不增”。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委编办、县人力资源和社会保障局、县财政局）

7.推行集团内教师走教制度。实行集团内教师跨校任教、兼职走教制度，县财政结合实际给予相应补贴，采取切实有效措施解决区域内音乐、美术、体育、科学等学科教师不足问题，促进区域内教师资源均衡配置。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委编办、县人力资源和社会保障局）

（三）深化“县管校聘”管理改革

8.完善“县管校聘”管理机制。建立健全县级机构编制部门负责核定中小学教职员编制总量，人力资源和社会保障部门负责核定全县岗位总量，教育行政部门负责统筹使用编制和岗位、人员调配，学校负责具体岗位聘用、考核评价、绩效工资分配的工作运行机制。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委编办、县人力资源和社会保障局，各中小学校、幼儿园）

（四）深化教师职称制度改革

9.完善职称评聘机制。发挥好职称评审“指挥棒”作用，健全以师德表现、教学能力和教学实绩为导向的职称评聘机制，引导教师潜心教书育人。参照市教育局教师职称评审的经验做法，探索聘用异地专家、异地评审办法，使教师职称评审办法更加公正、科学、高效。（牵头单位：县教育局、县人力资源和社会保障局）

10.加强聘期管理。全面推行教师岗位分层逐级竞聘，学校结合实际制定以师德、业绩、能力和贡献为导向的教职工年度绩效考核办法，对教职工教育教学工作进行全面考核，考核结果作为岗位竞聘和调整、绩效工资发放、评优表彰等工作的重要依据。岗位竞聘和绩效工资要体现向教学一线、班主任和骨干教师倾斜。加快推进工作岗位与职称岗位相统一，真正建立起能上能下、能进能出的激励竞争机制，激发教师队伍内生动力。（牵头单位：县教育局，责任单位：县人力资源和社会保障局，各中小学校、幼儿园）

（五）深化教师培训机制改革

11.健全教师培训体系。充分发挥县教师发展中心功能作用，对标国内先进地区经验，创新培训内容，改进培训方式，整合培训资源，举办跟岗式、体验式等方式的培训，优化培训队伍，推进教师培训理论创新、制度创新和管理创新，建立健全适应教育高质量发展的教师培训体系。增强培训针对性实效性。紧扣培养造就高素质专业化教师队伍的战略目标，坚持全员与骨干并举，城镇与农村统筹，通识与专题兼顾，构建名优骨干教师培训体系、农村教师培训体系和全员培训体系。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

12.借脑借力提升教师素质。抓住省推进实施全口径全方位融入式帮扶粤东粤西粤北地区基础教育高质量发展的契机，借助深圳、华师帮扶力量，充分发挥他们在管理、人才、资源、技术方面的优势，健全帮扶机制、细化帮扶措施、强化帮扶效果，借用借力推动我县在学校管理、师资素质等方面全面提升。（牵头单位：县教育局）

（六）探索“以赛促学”创新举措

13.实施教师“打擂台”创新措施。聚焦“强师工程”建设成效，展示新时代教师风采，每年开展一次全县教师公开“打擂台”活动，比拼各学科教学能力，全面提升教师素质能力，切实增强教育高质量发展的核心竞争力。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委宣传部、县财政局、县总工会、县融媒体）

（七）深化教师待遇保障机制改革

14.提高教师待遇保障水平。关心关爱教师队伍，千方百计、设身处地为教师排忧解难，使广大教师政治上有地位、社会上有尊严、经济上有保障。健全中小学教师工资长效联动机制，核定绩效工作总量时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。提升乡村教师待遇，拿出务实举措，在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜。落实奖教奖学，对符合条件的优秀教师予以奖励，激发广大教师潜心教书育人。积极推动落实教师健康检查制度，每年为中小学教师提供一次有质量的免费体检。建立健全教师医疗保障制度，消除教师疾病医疗后顾之忧。（牵头单位：县教育局，责任单位：县财政局、县人力资源和社会保障局）

15.提升教师社会地位。大力宣传教师中的“最美教师”。开展教学名师、教学成果奖评选表彰，重点奖励贡献突出的教学一线教师。做好乡村学校从教30年教师荣誉证书颁发工作。按照国家有关规定，因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动，并落实相关优待政策。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，营造尊师重教良好社会风尚。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委宣传部、县委统战部、县财政局、县总工会、县融媒体，各镇人民政府）

（八）健全教师考核评价机制

16.完善教师绩效考核机制。发挥绩效激励导向作用，建立以“注重实绩，劳酬匹配”为原则的教师绩效奖励制度。依托教育教学质量大数据监测平台，建立“一生一档”“一师一档”数据管理库，通过数据分析评价教师实绩，评价等次为“优秀、合格、基本合格、不合格”四个等次，并将教学质量情况纳入教师绩效考核、评优评先、职称评聘、职务晋升等的必要条件，当年评为“不合格”等次的，不得参与评优评先、职称评聘、职务晋升，绩效考核为最低等次，充分调动教师教书育人积极性，激励广大教师创先争优，促进教育质量提升。（牵头单位：县教育局，责任单位：各中小学校）

（九）探索建立教师退出机制

17.建立教师退出教学岗位管理机制。对未能竞聘上岗、教师资格注册不合格、年度考核不合格、教育教学质量大数据监测连续两年不合格、长期病休或因其他原因等不能胜任（坚持）教学岗位工作的教师，予以退出教学工作岗位。教师退出渠道包括待岗培训、转岗、解聘和提前退休等，结合实际制定教师退出教学岗位具体实施细则，确保程序规范、处理有据、结果公正。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委编办、县人力资源和社会保障局）

三、保障措施

（一）加强组织领导。各级党委政府要将教师队伍建设作为人才工作的一项重点任务来抓。县委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作，研究解决教师队伍建设的重大问题。要结合本地实际，在深入调查研究的基础上，制定加强教师队伍建设规划及相关工作措施，各职能部门依法履行教育工作职责，切实落实教育优先发展战略地位，形成政府统筹、部门分工协作、齐抓共管的工作格局。

（二）落实保障机制。将教师队伍建设作为教育投入重点领域优先保障，完善支出保障机制，确保党和国家关于教师队伍建设的重大决策部署落实到位。切实保障教师继续教育经费投入，各学校要按不低于年度公用经费预算总额的10％安排教师培训经费。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。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。

（三）强化督导检查。各级党委政府要将教师队伍建设列入督查督导工作的重点内容，每年至少一次开展专项督导检查，评估各级各类学校管理体制、师德建设、师资配置、教师待遇、教师培训等实际情况，把督导检查结果作为对各相关部门、学校的考核评价、奖惩任免的重要依据，确保教师队伍建设的各项措施落到实处、取得实效。

附件2-3

陆河县推进教研员队伍建设三年行动方案

为适应新时代教育事业发展需要，根据《广东省教育厅关于建立健全新时代基础教育教研体系的实施意见》（粤教教研〔2020〕1号）等文件精神，着力打造一支有情怀、有活力、业务精湛的教研员队伍，助力我县教育高质量发展，结合我县实际，特制定本方案。

一、工作目标

到2025年，县、校两级教研管理体制机制建设进一步完善，专兼职教研队伍进一步壮大，县教研机构按照国家课程方案配齐各学段各学科（含学前教育、特殊教育、心理健康教育等专门教育）43名专职教研员，教研队伍总体能力水平进一步提升，教研效能得到充分彰显，形成区域上下联动、科学合理的教研工作体制机制，初步建立起富有特色的教研体系。

二、主要任务

（一）明确教研机构职责

1.完善教研工作体系。加强和改进新时代基础教育教研工作，完善县、校两级教研工作体系，成立县、校两级学科教研团队，由县学科教研员负责各级学科教研工作。制定县、校两级学期教研工作计划；充分发挥教研工作在推进课程改革、指导教学实践、促进教师发展、服务教育决策等方面的引领作用。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

2.主动承办教育任务。县教育局机关内设机构与教师发展中心职能交叉的培训、教育信息化等业务性工作，教师发展中心按国家、省、市规定的职能认真办理。教师发展中心主任要参加局党组会议，每月一次向局党组汇报教师发展中心工作开展情况。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

3.提升教研工作实效。与时俱进开展教育教学研究活动，紧扣国家教育评价改革、义务教育“双减”等新政策新常态要求，坚持问题导向，有针对地变革教学组织形式和课堂教学方式，提出解决实际问题的具体措施，确保教研工作的有效性。探索基于情境、问题和任务导向的互动式、启发式、探究式教学方法与学习模式；精准分析学情，重视差异化教学和个别化指导，促进学生全面发展。指导地方课程、校本课程的规划与开发，丰富课程体系，满足学生多样化发展需求，推动建立健全优质课程资源共享机制。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

4.开展有针对性的教师培训。充分发挥教师发展中心阵地作用，紧密结合本地教师队伍建设实际，通过专家引领、典型带动、案例分析、项目学习、教学反思等方式，深入开展有针对性、实效性的教师培训活动。各级教研团队要组织区域内教师开展基于教学实践的培训工作，落实教研训一体化工作格局；推动构建分级分类的培训体系，指导教师实施基于课程标准的教学，提高专业能力和教育教学水平。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

5.加强教学指导与服务。根据国家课程方案和课程标准，指导学校扎实开展校本教研，完善教师听课、备课等校本教研制度，服务学校教育教学；落实课堂教学基本要求，引导教师准确把握学科特点与教学方法，指导教师改进教学方式；加大力度推动优质课的推广应用；加强实验教学研究，指导学校科学设置实验课时，指导教师上好实验课；加强人文学科阅读教学研究，服务教师专业成长；深入研究学生学习和成长规律，服务学生全面发展。提高教研员、教师促进学生核心素养发展的作业与考试命题设计能力，发挥作业与试题的知识巩固、学情诊断、教学反馈等功能。县级学科教研团队每学期每学科教研活动不少于10次，学校学科教研组每学期每学科教研活动不少于15次。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

6.加强学业质量监测分析。按照新时代教育评价改革总体部署有关要求，依据国家课程方案和学科课程标准，优化教育评价方式，定期开展中小学生学业质量监测分析工作。发挥教学质量监测在诊断学情教情、改进教法学法、评价教学质量等方面功能；完善对中小学生学业质量监测结果以及普通高等学校招生全国统一考试结果的质量分析和应用，剖析存在的问题并落实针对性的改进措施。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

7.加强作业设计研究指导。教研部门要将作业设计与实施纳入教研体系。指导学校加强学科组、年级组作业统筹，合理调控作业结构，确保难度不超国家课标；组织全县教研培训活动提升教师作业设计能力；教研部门要下沉学校加强指导，定期组织开展优秀作业评选与展示交流活动，加强优质作业资源共建共享。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

8.开展课题研究与成果推广。开展课题和项目研究，建立教育教学研究基地，组织指导课程、教材和教法实验，开展研究型、项目化、合作式学习，增强教学的实践性与综合性。应用优秀教学成果和信息化教学资源；总结教育教学典型经验，培育、推广优秀教育教学成果；特别是要针对学生学业水平监测、中考和高考存在的薄弱环节，有针对性地开展课题研究与成果推广。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

9.服务教育管理决策。着重在加强基础教育理论、政策和实践研究与提高决策科学化水平上下功夫，定期开展教学专题调研，为教育管理决策提供参考，为学校改革发展提供建议，推动基础教育高质量发展。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

（二）加强教研队伍建设

10.建设高素质教研队伍。按照德才兼备、结构合理的要求，努力打造高素质教研队伍，充分发挥教研机构专业指引作用。调整优化教研机构岗位结构，引进培养优秀教研员，树立教研员的专业性、学术性、权威性。县级教研机构按国家课程方案配强各学段各学科专职教研员；严格教研员准入制度，新任专职教研员原则上应有6年以上教学工作经历、具有高级以上教师职称或研究生以上学历。探索建立兼职教研员激励机制，鼓励市、县级教研机构实行教研员聘任制或特约教研员，从中小学优秀教师中聘任兼职教研员，吸纳优秀教师和研究能力强的人才进入教研队伍。从省、市、县“三名工作室”主持人、特级教师、正高级教师、南粤优秀教师、名师、学科带头人中遴选部分教师作为县级学科教研团队兼职教研员。（牵头单位：县教育局，责任单位：县委组织部、县委编办、县人力资源和社会保障局、县教师发展中心）

11.健全教研员培训制度。加强教研员培训，建立多种形式的教研员全员培训制度，将教研员列入“强师工程”和国培计划，重点加强师德师风建设和专业能力锤炼，以教研员专项研修和课标、教材培训为抓手，扩展研修平台，丰富研修资源，确保每位教研员每年度接受培训累计不少于90学时，支持教研员参加国内外教研交流与合作。（牵头单位：县教育局，责任单位：县人力资源和社会保障局、县教师发展中心）

12.强化教研员工作职责。明确学科教研员岗位职责，规范教研员工作行为和工作程序，实行学科教研责任制和项目负责制；落实专职教研员到学校开展教学指导、深入课堂听课评课制度，聚焦教育教学关键问题开展课题研究。县教研机构教研员每年深入学校开展教学指导不少于80天，深入课堂开展听课评课不少于80节，开设镇级以上公开课、示范课或专题讲座每年不少于5次。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

13.健全教研员考核机制。加强对教研员职业道德、学术诚信、工作态度、工作实绩的综合考核，从教育教学、教研科研、教学管理和教育服务等维度设置工作量标准，并将一线教师和学校的评价纳入教研员考核，建立科学的考核评价机制。考核结果作为职称评审、岗位竞聘、评先评优以及绩效分配的重要依据。对违背师德、违规违纪或连续2个年度考核不合格者，限期转岗或辞退。（牵头单位：县教育局，责任单位：县人力资源和社会保障局、县教师发展中心）

（三）创新教研工作机制

14.建立二级教研联动制度。坚持问题导向、需求导向和项目驱动，建立上下联动、内外合作的县、校二级教研联动机制。县级教研机构统筹指导区域教研工作，加强对校级教研机构的业务指导。县级教研机构进一步下移工作重心，研究解决学校教学中的实际问题。完善区域教研和校本教研，鼓励开展跨区域、跨学校和跨学科的教研活动。拓宽教研联动方式，建立教研机构与高等院校、社会专业机构等协同创新工作机制。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

15.改进常规教研活动机制。密切关注国家基础教育课程改革新动态及最新研究热点、难点问题，结合区域特点，发挥本地优势，确定教研主题，活化教研活动形式，采取主题教研、问题教研、“订单”教研、联片教研、联盟教研、现场观摩、网络研修等多种形式，确保区域内学科教师广泛参与，实现教研活动机制灵活效果明显。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

16.健全教学视导制度。县教研机构每学期至少组织一次学科联合教学视导活动，结合“决胜课堂”行动方案，深入学校和课堂，了解教学动态，诊断教学问题，反馈教学信息，指导学校和教师加强校本教研，改进教学方式。通过集体备课、上示范课、听课议课、研讨交流等方式加强专业引领，深化对教育教学改革规律的认识，探索适应新时代要求的教书育人方式。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

17.建立教学调研制度。关注教育教学改革和学科教学新动态，定期开展专题调查研究，了解掌握区域教育教学改革动向和发展趋势，形成教研员年度调研报告和学科研究成果年度报告，为教育决策提供参考，为学校发展提供建议，为教学改革提供支撑。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

18.建立问题导向教研制度。基于真实问题，做到精准教研。通过调研收集教育教学中存在的真实问题、确定主要问题、分析问题成因，进而提炼教研主题、明确教研目标和内容、设计活动方案，同时完善教研工具的设计、教研素材的准备，从而提高教研活动的针对性和实效性。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

19.建立教学示范与帮扶制度。通过专题报告、教学观摩研讨、跟进指导等方式，建立教学示范校，发挥教学研究与引领作用。通过城乡学校联动、校际联合、送课助教、挂职锻炼、跟岗学习等教研帮扶方式，提高乡村学校和薄弱学校教学质量。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

20.建立骨干教师培养制度。健全校本教研制度，支持教师参加专业培训、凝练教学经验。通过省、市名师工作室，发挥“名师课堂”的示范、引领作用；定期开展教学能力展示比赛等活动，促进教师专业发展，通过逐级推选方式，组织教学能手、优质课等活动，充分发挥骨干教师的辐射示范效应和对教研工作的助推作用。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

21.建立教研机构定点联系学校制度。建立县级教研机构联系乡村学校和教学点的工作机制，每位教研员每学年至少定点联系指导一所学校，深入学校和课堂，开展教学指导，参与学校教研活动，加强对教师的专业引领，提升学校课程实施能力与教师教学水平，发挥以点带面作用，推动区域教学改革。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

22.建立教研员任教制度。教研员从事专职教研工作满五年，原则上要到学校执教至少1学年，或定期执教公开课、研究课等，保证理论研究与实践不脱节，业务技能不落伍。（牵头单位：县教育局，责任单位：县教师发展中心）

三、保障措施

（一）加强组织领导。教育行政部门要高度重视教研工作，将其摆在更加突出的重要位置，切实加强领导，强化政策保障，确保教研工作正确方向；要将教研工作纳入教育发展整体部署和总体规划，及时研究解决教研工作中遇到的困难和问题，加强教研制度建设，构建教研工作体系，积极推进教研工作创新，促进教研工作科学化、专业化和规范化发展。

（二）加大经费投入。财政部门要充分发挥公共财政的保障职能，按照有关法律法规规定，为教研队伍建设提供资金保障。要加大教研经费投入，专项用于课题研究、项目研究、资源开发、教研员培训、成果总结推广等支出。学校应从生均公用经费中确定一定比例经费用于本校教研工作。

## （三）强化督导评估。注重检查督促，压实工作责任，确保教研工作落到实处。要将教研工作列入教育职责评价督导内容，教育行政部门要将其纳入督导评估体系以及中小学责任督学挂牌督导内容，重点督导评估教研工作方向、机构设置、队伍建设、条件保障和工作实效等。强化督导评估结果运用，将评估结果作为评价政府教育履职行为、学校教育教学发展水平和教研机构及教研员工作绩效的重要参考依据。