# 关于加强教师队伍建设 促进义务教育均衡发展的研究

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2025-06-07

*关于加强教师队伍建设促进义务教育均衡发展的研究一、全市教师队伍的基本情况我市现有中小学89所，其中小学42所，初中36所（含九年一贯制学校5所），普通高中8所，特殊教育学校1所，教师进修学校1所，中等专业学校1所。全市中小学现有教职工934...*

关于加强教师队伍建设

促进义务教育均衡发展的研究

一、全市教师队伍的基本情况

我市现有中小学89所，其中小学42所，初中36所（含九年一贯制学校5所），普通高中8所，特殊教育学校1所，教师进修学校1所，中等专业学校1所。

全市中小学现有教职工9345人，其中专任教师9173人。专任教师中，小学3314人，初中3397人，高中1918人，职中426人。小学具有大专及以上学历教师占比86.7%；初中具有本科及以上学历教师占比86.3%；高中具有研究生学历教师

占比9.5%；职中“双师型”教师占比80%。专任教师中具有高级职称教师占比13.7%，中级职称教师占比52.5%。

在职教师中，全国优秀教师11人，省优秀教育工作者22人，省特级教师20人，教授级中学高级教师8人，省“人民教育家培养工程”培养对象2人，省师德模范2人，省“333工程”培养对象5人，泰州市“311工程”培养对象36人，泰州市、\*\*市“名校长”、“名教师”26人，县级以上各类骨干教师1010人。

二、全市教师队伍建设的主要措施

近年来，教育系统上下在市委、市政府的正确领导和省、市教育主管部门的精心指导下，围绕“泰州第一、全省一流”的奋斗目标，沿着“加快发展学前教育、优质发展基础教育、提升发展职业教育、创新发展社会教育”的战略路径，切实加强农村学校教师队伍建设，促进了\*\*教育的健康、协调发展。

我局先后两次被评为\*\*市“人才工作先进单位”，一次被评为泰州市“人事（编制）工作先进集体”，2025年被评为“江苏省师资建设先进县（市）”，2025年被评为“泰州市师资队伍建设先进市”、“泰州市教育系统行风建设先进市”，2025年被评为“江苏省教育人才工作先进单位”。主要措施有以下几个方面：

1.加强师德师风建设。我们把师德教育摆到教师队伍建设的首要位置，积极开展各种形式的师德教育活动。一是坚持用思想教育引领人。扎实开展一年一主题的师德教育活动，把师德建设与学习《中小学教师职业道德规范》结合起来、与学习优秀教师先进事迹结合起来，\*\*教育系统涌现出了无偿捐献骨髓的叶彪、勇救落水学生的杨向明、救人不留名的谢兵等英雄模范人物。二是坚持用实践活动培养人。深入开展“家访周”、“双诺双评”（“学校向社会承诺、教师向家长承诺”、“家长评教师、教师评校长”）和帮困助学“阳光行动”等系列活动，规范广大教师的师德行为，激发广大教师的爱生热情。三是坚持用规章制度规范人。研究制定了《关于进一步改进和加强师德建设的意见》、《\*\*市中小学教师违反师德行为处理暂行办法》、《\*\*市师德建设十条禁令》等规范性文件，强化广大教师执行制度的主动性、自觉性。四是坚持用快查严处警示人。切实加大明查暗访力度，严肃查处和追究师德失范的人和事，坚决杜绝有偿家教、体罚学生、歧视学生等不良师德行为的发生。

2.促进教师专业成长。教师综合能力的提升是培养好学生、发展好学校的重要条件，我们主要通过以下措施促进教师专业成长。一是开展全员化教育培训。按照全省所有教师每五年普遍轮训一次的统一规定，制定落实在职教师全员培训规划。2025年暑期，市教育局组织了6个类别、24个班次、2400人次的集中培训活动，各学校开展了以实施新课标为主要内容的业务培训。近三年，教育系统先后选派40多名英语骨干教师、中小学校长以及其他管理人员，分别赴加拿大、英国、德国、澳大利亚接受为期四至八周的培训，拓宽了视野，提升了能力。二是组织常态化学养测试。建立完善市本、校本两个层面的教师学养测试制度，按学科、分层次、有计划地组织教学基本功大赛，提高教师综合能力。把学养测试和基本功大赛的结果与教师个人的绩效考核、职称晋升、评先评优挂钩，充分发挥其导向作用和激励功能。三是打造高层次名师团队。先后印发《\*\*市“名师培养工程”实施意见》、《\*\*市教坛新秀、教学能手、学科带头人评选管理暂行办法》等文件，建立健全了骨干教师的评选、培养机制。市级层面组建特级教师讲师团，校级层面组建名教师工作室和骨干教师帮带组，充分发挥名师的引领和辐射作用。四是发挥区域性教研作用。在全市小学、初中分片区建立了12个区域教研中心，放大优质资源，促进均衡发展。区域教研中心在市教研室的指导下有序开展教研活动，加强经验交流，有效提升了教师队伍的整体水平和实践能力。五是实施随堂性学业监测。学校选拔精干力量建立课堂教学评价委员会，加强对课堂教学效果的随堂检测，并通过一定的方式评比和公布检测结果，同时把检测结果与绩效考核挂钩，使之成为培养教师和提高效率的制度化、常态化抓手。

3.优化教师资源配置。教育质量的提升，很大程度上取决于人力资源优化配置的程度和水平。近年来，我们主要通过以下举措优化教师资源配置。一是严控农村教师进城。严格按照市委《关于进一步加强全市教育工作的意见》（泰委发〔2025〕58号）确定的原则和市人社局、教育局《关于规范中小学教师调配工作的意见》（泰教人〔2025〕8号）确定的规则，严控农村教师进城，确保农村教师队伍稳定。二是招聘计划向农村学校和紧缺学科倾斜。最近几年，我们招聘的新教师90%以上都安排到了农村学校，有的年份100%的招聘计划都下达给了农村学校。加大紧缺学科教师招聘的力度，2025-2025年，我市共招聘音体美学科教师

62人，每年音体美学科教师招聘计划均占当年教师招聘总计划的20%左右。三是要求改教人员回归定岗。由于主客观方面原因，部分音体美专职教师改教了其他学科，导致音体美学科教师愈加紧缺。对此，我们要求学校在安排课务时，让改科教师回归音体美学科教学。四是组织学校结对共建。研究出台《\*\*市义务教育学校结对共建工作考核办法》，按照以强带弱、优势互补、共同提高的原则，在义务教育学校开展结对共建活动。要求结对双方学校互派一定比例的教师轮岗任教，对结对双方学校实行捆绑考核，充分发挥优质资源学校的辐射效应。五是安排城区学校教师到农村学校支教。多年前，我们就启动了城区学校教师到农村学校支教工作，并把到农村学校支教的经历作为职称晋升的必备条件。今年起，城区义务教育学校教师申报一级、高级教师都必须具备2年以上在农村学校支教（任教）的经历。城区学校教师到农村支教、农村学校教师在校际之间交流，已经成为一项常态化、制度化的工作。六是进行师范生定向培养。2025年起，我市启动了五年制师范生定向培养工作，委托泰州师专为我市单独编班定向培养五年制师范专科生。对经过培养、考核、测试合格的毕业生，市编制部门在当年我市教师招录计划中切块专项下达编制使用计划，由市教育局根据教师配备需要，安排到有关农村小学任教。2025年和2025年分别招录了18名、27名定向培养师范生。

4.创新队伍管理机制。管理出效益，管理出质量。近年来，在教师队伍建设方面，我们主要建立健全了四个方面的管理机制。一是绩效考核机制。2025年、2025年分别制定了义务教育学校、非义务教育学校绩效考核工作指导意见，坚持多劳多得、优绩优酬，逐步形成了务实管用的约束与激励机制，有效激发了广大教师内在的进取动力。各学校不断深化和完善绩效管理体系，综合运用岗位、职务、职称、考核奖惩等管理手段，学校管理秩序持续优化。二是岗位管理机制。今年6月，我们根据省、市人社部门的统一要求，在教育系统事业单位部署了岗位设置管理工作，对所有教师进行岗位定等评级，重新签订聘用合同，实现固定用人向合同用人的转变、身份管理向岗位管理的转变。岗位设置管理制度将与绩效考核制度一样，进一步促进学校管理效益的提升，进一步强化广大教师自我加压、自我提升的主动性和自觉性。三是职称评审机制。突出师德表现，进行满意度测评，把师德表现作为职称晋升的刚性要求，严格实行“一票否决”。突出工作实绩，扭转长期以来过于重视论文、课题的倾向，加大教育教学实绩在职称评审指标中的分值和权重。突出支教经历，把城区学校教师到农村支教、农村学校教师在校际间交流，作为职称晋升的必备条件，推进队伍的大融合、素质的大提升。四是后备干部选拔培养机制。出台《关于加强学校后备干部队伍建设的意见》，切实加强学校后备干部队伍建设。2025年，组织实施了中小学后备干部选拔、培养、任用的系统工程，通过公开报名、民主测评、学校推荐、笔试面试、组织考核，89人进入了学校后备干部队伍。经过为期四个月的集中理论学习、重点工作推进、学校管理实务见习等方面的脱产锻炼，23名后备干部被选拔任用到学校领导岗位。2025年，启动了第二轮学校后备干部选拔培养工作。

三、全市教师队伍建设的矛盾和困惑

我市中小学教师队伍建设工作中，还客观存在着一些矛盾和困惑，主要有以下几个方面。

一是教师编制标准不合理。一方面，最近几年，小学增设了英语课程，普通高中增设了通用技术、研究性学习等课程，而编制标准并未随之发生相应的变化。另一方面，现行的教职工编制，城乡学校实行的是两种标准，不适应城乡一体化、教育均衡发展以及小班化教学的形势和要求。

二是教师队伍结构不均衡。最近几年，我们虽然已经通过公开招聘给农村学校补充了不少教师，也增加了农村学校教师参加教育培训的机会，但是城乡学校在教师年龄、学科、学历、职称等方面仍然存在不均衡的现象，而且这种不均衡现象难以在短时期内从根本上消除。

三是农村年轻教师不安心。一方面，客观存在的城乡二元化结构以及教师本身家庭的原因、婚嫁的需求等，都致使部分农村年轻教师人心不定；另一方面，吸引和激励农村教师的机制不活、力度不大，也影响了农村学校年轻教师扎根农村的坚定信念。

四是绩效评价机制不健全。“五严”规定背景下，由于不允许统一组织学业质量测试，教育主管部门和学校对教师（尤其是义务教育学校的教师）教育教学效果的衡量缺乏有效的评价手段，教师之间有效竞争机制的建立缺乏现实的、必要的基础。

四、加强教师队伍建设的打算

今后一段时期，从以下几个方面着手，切实加强中小学教师队伍建设工作，努力建设一支师德高尚、结构合理、业务精湛的优秀教育工作者队伍。

一是加大岗位交流力度。按照满足需要、有效激励、多措并举、动态管理的原则，通过组织调配、自主请调、校内平衡以及支教调节等多种方式，积极推进片区内校际之间符合条件教师的调配和流动，逐步解决部分学校教师总量不足、学科结构不平衡的问题，不断缩小校际之间在师资配备上的差距。继续深入推进城区学校教师支教农村学校的工作，启动实施农村学校教师在乡镇校际之间岗位交流的工作，把支教经历和岗位交流经历作为职称晋升、提拔任用的必备条件。

二是加大杠杆调节力度。根据课程改革、小班化教学以及城乡一体化的新要求，重新确定教师编制标准、核定教师编制总量，不断适应教育发展的新形势。调整、完善对各级各类学校的绩效考核办法，切实强化绩效考核的针对性、导向性和激励性功能，不断加大对教师师德行为、教学业绩的考核力度，真正做到优德优先、优绩优酬，从根本上把广大教师的积极性、创造性充分调动起来。研究出台激励性政策措施，增强农村学校吸引力，稳定农村教师队伍，逐步消除城乡学校教师配置不均衡现象。综合运用绩效考核、岗位交流、岗位设置、职称评审、职务晋升、评先评优等多种措施，形成加强教师队伍管理的合力，有效激发和充分调动广大教师的工作热情。

三是加大教育培训力度。按照统筹规划、按需施训、注重实效、改革创新的原则，积极组织教师参加国家、省、市级教育培训，精心组织本市级学校管理干部、班主任、骨干教师等各类人员培训，全面落实校本化培训任务，把教师参加教育培训的情况作为对学校绩效考核的主要指标，作为对教师个人岗位聘用、绩效考核和资格证书定期注册的重要依据。为农村学校教师创造更多条件、提供更多机会外出学习和培训，切实提高农村教师队伍的整体水平。加大投入，保障教育培训经费，大面积提高教育培训的覆盖面和实际效果。

四是加大岗位管理力度。按照科学设岗、合理定岗、优化结构、动态管理的原则，稳妥实施好岗位设置管理工作，努力达到激发热情、推动竞争的良好效果，真正实现由人员管理向岗位管理的转型。充分运用岗位管理手段，严格根据学校岗位设置状况，组织教师调配交流和职称评审等工作。不断通过自然减员、交流调整等办法，使结构比例失衡学校的人员结构逐步达到规定的结构比例，有效促进城乡学校教师资源的均衡配置。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！