

教师交流轮岗实施方案 教师轮岗交流实施方案(模板5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。方案的格式和要求是什么样的呢？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。

教师交流轮岗实施方案篇一

为推动全县教育事业协调发展，促进教师队伍合理流动，根据人事部、教育部关于印发《关于深化中小学人事制度改革的实施意见》的通知（国人部发〔20xx〕24号）和《中共河南省委河南省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》及中共河南省委编办、河南省教育厅、河南省财政厅、河南省人力资源和社会保障厅《关于进一步挖潜创新加强教职工管理的意见》（豫编办〔20xx〕6号）文件精神，经研究，并报请县委县政府同意，决定面向全县农村义务教育学校选聘部分教师到城区义务教育学校交流轮岗，结合工作实际，特制定本工作方案。

- （一）坚持德才兼备，以德为先的原则；
- （二）坚持公开透明，公平公正的原则；
- （三）坚持自愿申报，择优聘用的原则；
- （四）坚持人岗相适，人事相宜的原则。

虞城县农村义务教育学校在编在岗一线教师。

本次交流教师150名，其中：

(二) 初中(50人): 语文10人、数学10人、英语6人、物理3人、化学1人、生物3人、历史3人、地理3人、道法1人、信息技术2人、体育5人、音乐1人、美术2人。

(一) 拥护中国共产党的领导, 热爱社会主义, 遵纪守法;

(二) 热爱教育事业, 具有良好的教师职业道德, 严谨治学, 为人师表;

(三) 45周岁及以下(以档案年龄为准);

(六) 身心健康, 能适应申请岗位工作要求;

(七) 有下列情形之一的, 不得申报:

1. 特岗教师服务期限未满3年的人员;
2. 小学定向全科教师服务未满6年的人员;
3. 尚未解除党纪、政务处分或正在接受审查调查的人员;
4. 刑事处罚期限未满或涉嫌犯罪正在接受司法调查尚未作出结论的人员;
6. 存在其他违背师德师风行为的人员。

(一) 报名及初审

由各乡镇组织符合条件的教师填写申请表, 并进行资格初审。各乡镇要严格把关, 不得弄虚作假, 资格审查贯穿全过程, 凡被发现弄虚作假者, 一经查实, 除取消当事人交流资格外, 将严肃追究相关人员责任。

(二) 复审及面试

8月15日下午6点前以乡镇为单位将本乡镇教师申请表（见附件），身份证、学历证书、教师资格证书、奖励证书复印件各1份，近期小二寸标准证件照2张统一报送至县教体局干部人事股，由干部人事股组织人员对申报人员进行资格复审。资格复审结束后，按照不低于1:1.2的比例确定面试人员。

面试采取试讲和答辩相结合的方式进行，面试总成绩100分，其中试讲70分、答辩30分。备课时间15分钟，面试时间共10分钟（试讲时间8分钟，答辩时间2分钟）。试讲主要考察申报人员的学科专业素养、教育教学基本素养、教育教学能力、职业道德素质和心理素质等，试讲不使用多媒体，不带教具，可带试讲提纲进入面试室。答辩主要考察申报人员的语言表达能力和临场应变能力。每组面试结束后，当场公布面试成绩。

（三）公示与聘用

根据面试成绩，按照1:1确定考察人员，考察合格的确定为拟交流轮岗人员，考察不合格的依次按照面试成绩从高到低进行递补，最终确定人员在各乡镇公示不少于5个工作日。交流轮岗教师试用期一年，试用期满，参与学校学年度考核，考核合格人员，统一办理调动手续；考核不合格人员，退回原工作单位。另外，交流轮岗教师需无条件服从工作分配，凡不服从工作安排，不能胜任教学工作的，原则上退回原工作单位，三年内不得申请交流。

（四）人员补充

各乡镇对符合条件报名的教师，不得以任何理由推诿拒绝，对因教师交流轮岗空缺的岗位，原则上由20xx年招聘的特岗教师、小学定向全科教师及城区轮岗支教教师进行补充。

未尽事宜由交流轮岗工作领导小组负责解释。

教师交流轮岗实施方案篇二

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[20xx]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[20xx]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[20xx]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[20xx]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
情况不宜交流的教师，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[20xx]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)等特殊情况不宜交流的教师，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。

所有竞聘上岗工作于9月1日前完成。根据《山东省事业单位招聘合同（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[20xx]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[20xx]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。

教师交流轮岗实施方案篇三

为了实现教师资源的科学均衡配置配置，提高本学区各学校的教育教学质量，根据《市教育局市编办市人社局关于推进大学区教师交流工作实施意见的通知》（市教发[20xx]30号）

及□xx市xx区教育局推进大学区教师交流工作的实施方案（试行）》（灞教发□20xx□91号）等文件的要求，结合我们大学区的实际情况，特制定本方案。

以促进教育公平、提升教育质量、提高教育满意度为宗旨，以推进教育均衡发展为目标，以提高教师队伍整体素质为核心，通过推进大学区教师交流，不断均衡教师资源配置，逐步实现“学校人”向“学区人”的转变。

坚持“区域统筹，合理流动，优化结构，共同发展”的原则。

交流对象为实施大学区管理学校的所有教师（含副校长及中层管理干部）。

有下列情况之一的，原则上不作为交流对象：

- （一）妊娠期、哺乳期的；
- （二）受行政处分期间的；
- （三）因患重大疾病或其他原因不宜交流的。

（一）教师交流

1、大学区各学校中，男50周岁，女45周岁以下，在同一所学校工作满6年的教师，都要分批进行人事关系不动的交流。

2、教师交流的具体形式有：帮扶支援、协作共享、跨校兼课、影子培训、团队教研、名师引领、网络共通。

3、从20xx年起，评选特级教师、教学能手、骨干教师、学科带头人和模范教师、优秀教师时，必须有累计一学期以上教师交流工作经历。

4、今后，各校教师岗位聘任时，除国家规定外，聘任专业技术五、六级和八、九级岗位时，前一聘期内（一般为三年）必须要有一定时期交流工作经历，具体依据区教育局的规定。

5、交流期间，对未履行岗位职责，未完成交流学校规定的教育教学工作任务者，需按一定比例扣减基础性绩效工资。考核结果不合格者，其下年度基础性绩效工资按不超过50%发放。

（二）干部及教辅人员交流

1、各校的副校长、中层管理干部按照教育局安排，进行任职交流或挂职锻炼。

2、各校教辅人员也可结合实际有计划地进行交流。

（一）交流时限：帮扶支援、协作共享、跨校兼课和影子培训等交流原则上为一学年，其他形式的交流由学区长根据实际工作需要确定交流时限。

（二）交流人数：各校交流的教师年度内参与交流人数要达到学区专任教师人数的60%以上，其中一次性交流时限在一学年以上的人数不少于专任教师人数的6%。

（一）管理职责：交流教师实行人事关系所在学校与交流学校双重管理，以教师人事关系所在学校管理为主。交流学校负责交流教师的日常管理和考核。

（二）交流任务：交流教师必须自觉遵守交流学校规章制度和工作纪律，服从学校安排，认真履行岗位职责，高水平、高质量完成教育教学工作任务。

（三）业绩建档：交流学校负责记载教师交流工作任务完成情况并初步确定考核等次，学区长签署考核结果意见，上报区教育局审核后存入个人业务档案，并将其作为评审职称、

评优表彰的依据。

（四）强化措施：凡经学区长联席会议研究决定需交流的教师，必须参加交流。拒不服从者，三年内不得晋升职称、不予评先评优，并依据《xx市事业单位工作人员考核实施办法》有关规定，年度考核确定为不合格等次，不得增加薪级工资。

（一）考核形式：依照大学区制定的大学区教师交流工作考核办法，主要考核教师职业道德、教育教学工作、出勤等，采取领导评议、学生评议、同行评议、家长评议等方式进行。

（二）结果使用：对积极主动参加交流，完成任务情况好、工作表现优异，考核成绩为优秀等次的交流教师，在年度评优、职称评审、职务晋升、评优选先以及特级教师、学科带头人、骨干教师和教学能手等人选推荐时优先考虑。

（一）召开xx小学大学区教师交流工作动员大会，公布教师交流方案。各学校召开教师交流工作动员大会，向全体教师宣传有关政策，提高教师对教师交流工作的认识，公布本校所在的大学区内各学校交流的指标。

（二）各学校对本校报名交流的教师进行资格审核，根据报名情况，确定交流的教师及教辅人员名单，填写《教师交流登记表》。

（三）各学校在指定的时间迎、送交流的教师。

（四）开学前，各学校完成交流教师的调转手续工作。

（一）各学校要加强对教师交流工作重要性和紧迫性的认识，要成立教师交流工作领导小组，做到分工明确、责任到人。要正确把握教师交流工作的指导思想和基本原则，积极宣传有关政策，提高教师对教师交流工作的认识，认真做好本校教师交流工作。

（二）教师交流工作的操作过程要以人为本，注意审慎、科学、理性地把工作做实、做细，坚决杜绝方法简单化、平庸化，既要积极开展、注重实效，又要操作有序、维护稳定，按工作时间安排表完成工作任务。

（三）各学校要顾全大局，端正工作态度，不得将可能影响工作的患病教师、不胜任教育、教学工作的人员列为交流教师，非现任任课教师不得作为专任教师进行交流，不得甩包袱。

（四）教师交流是一项长期性工作，各学校要制定符合学校具体情况的教师交流工作的长期规划，预定每次交流的人选和范围，坚决杜绝只顾眼前利益的短视行为，从而使教师交流工作制度化、科学化、规范化。

教师交流轮岗实施方案篇四

为进一步促进城乡义务教育协调均衡可持续发展，优化我区学校教师合理配置，全面夯实教育内涵发展的基础，根据z区教育局《z区学校（幼儿园）教师校长（园长）交流轮岗实施办法（试行）》的通知（仑教〔20xx〕43号），制定本实施方案。

第一条、以实现我区学校教育高位均衡发展、加快实现教育现代化为目标，不断促进教师资源合理配置，优化教师队伍结构，提升教师队伍整体素质，增强教师队伍活力，为办好每一所学校提供有力保障。

第二条、根据区教育局要求，教师校长交流应遵循以下原则：

（一）促进均衡。均衡合理配置教师资源，优化教师队伍的学科结构、职称结构和年龄结构，缩小校际差距，缩小城乡差距，努力办好每一所学校，促进每一个学生健康成长。

（二）增进激励。通过交流，增加锻炼机会，消除教师职业倦怠，不断激发工作热情和创新能力，提高教师适应不同学校、不同学生的教育教学能力，增强教师队伍活力，促进教师的专业发展和学校的可持续发展。

（三）有序流动。教师校长交流工作纳入区教育发展规划和教师队伍建设规划，重点引导骨干教师和校长向农村学校（教学点）和城区薄弱学校流动，引导超编学校教师向缺编学校流动。

（四）统筹兼顾。统筹各类学校和教师的不同需求，统筹交流与培养、使用与结构优化，统筹学校需要和交流对象的实际情况，兼顾学校的办学特色与优势，兼顾交流对象的工作、生活和家庭实际情况，保持教师队伍的动态平衡，维护学校良好的教育教学秩序。

（五）公开规范。公开教师校长交流办法、程序和结果，规范操作，严肃纪律，加强监督，切实防止不规范、不公平以致xx现象的发生。

第三条、交流轮岗是指事业编制教师从一所学校调到另一所学校工作，并随迁人事关系的流动过程。交流对象为在同一学校连续任职或任教达到一定年限的校长（包括其它他中层及以上干部，下同）和教师。

第四条、以下人员可以不纳入交流范围：

（一）男超过50周岁、女超过45周岁（具有高级职称且选择延迟退休的女教师为50周岁）的教师。

（二）已有2所及以上其他学校的工作经历且每所学校工作时间均超过3年及以上的教师。

（三）处于孕期和哺乳期的教师，或患病并经区教育局指定

医院诊断不宜交流的教师。

（四）现承担学校特色课程的领衔教师、承担学校重大教研项目的教师，经区教育局同意，可暂不纳入交流。

（五）下一学年担任毕业班教学工作的教师，学校确需留任可暂缓安排，但延长时间一般不得超过一年。

第五条、以下人员为符合年度交流条件的对象：

（一）同一学校任职满九年的校长或书记；

（二）同一学校同一岗位任职满6周年的副校级及中层干部；

（三）同一学校任教满12周年的教师；

（四）夫妻在同一学校的其中一方（符合第四条第一款的对象仍列入交流范围）；

（七）新分配或从区外调入z城区学校满3周年，未到z农村（非城区）学校服务的教师。

（八）其它因工作需要、结构优化，需调整交流的有关人员。

第六条、对没有达到交流条件或可不纳入交流范围的教师校长，本人申请要求交流的，经所在学校（幼儿园）同意并报区教育局批准也可纳入交流对象范围。

第七条、交流在全区范围内进行。交流后服务时间一般不少于3周年。

第八条、符合交流条件的校长原则上均要进行交流，区学科骨干及以上荣誉的教师每年参与交流的比例应不低于符合交流条件的骨干教师总数的15%。义务段学校、幼儿园、成人学

校每年流动率不少于教师总数5%—8%。

第九条、支教、借调人员及教育集团内校际交流情况计入其他学校工作经历；中心学校内校际流动计同一所学校工作经历。

第十条、校长交流轮岗工作一般参照《z区教育局关于完善中小学（幼儿园）校长（园长）队伍管理的若干意见》（仑教人〔20xx〕19号）文件进行；中层干部交流轮岗工作一般按《z区学校实施中层干部竞聘上岗的实施意见》（仑教人〔20xx〕12号）及岗位对等、人岗相适等原则进行，超龄人员视作一般教师进行交流轮岗；教师交流轮岗人员推荐确定的顺序一般按个人志愿、同一学校工作年限、年龄及教学工作特殊需要的顺序排列。

第十一条、激励保障

（一）新任义务教育段学校校长应有在2所及以上学校工作的经历，其中每所学校工作时间一般不得低于3周年，或在农村学校有6周年及以上的工作经历。

（二）义务教育学校教师评选省特级教师、区级及以上名师名校长（园长）时，被评选人须具有2所及以上学校的工作经历，且每所学校工作时间不得低于3年，或在农村学校有6年及以上的工作经历。

（三）参评中级及以上职称，须具备农村（非城区）任教一年及以上的经历；参评名优骨干教师，须具备三年及以上农村（非城区）任教服务经历。骨干教师农村学校服务经历纳入年度骨干教师考核指标。

（四）在省特级教师、省教坛新秀评选，以及浙派名师名校长培训和省级骨干教师培训中，优先向城区学校交流到农村学校的骨干教师倾斜。

（五）符合交流条件无其他特殊原因拒不交流的教师，三年内不得评先、评优及晋升高一级职称资格。

教师交流轮岗实施方案篇五

为进一步建立健全干部教师的合理流动机制，不断均衡协调我镇学校发展，深化人事制度改革，优化教师资源配置，促进教师专业发展，办人民满意教育，现拟定乌石学校教师交流制度。

教师交流工作要遵循“科学合理，统筹兼顾，稳步推进，均衡发展”的原则。将调整充实与素质提升相结合、立足当前与着眼长远相结合、个人意愿与教育需求相结合，促进教师队伍合理流动，盘活教师资源。

因工作需要或个人申请，经学校讨论决定在全镇范围内交流。

1. 凡男53周岁、女50周岁以下的（以当年8月31日为准）我镇在职在编专任教师。
2. 专任教师因工作需要或本人自愿的。
3. 在交流期间，女教师法定产假可视为交流年限。
4. 怀孕或哺乳期内的教师、患重大疾病正在治疗的教师可暂缓交流。
5. 承担区级以上课题实验的教师，课题实施期间原则上不安排交流。

1. 自愿交流。

- （1）鼓励校本部的优秀教师申请到其他学校交流任教。

(2) 自愿交流的教师，由本人提出申请，学校签署意见，学校根据学校编制和学科结构情况统一安排。

(5) 自愿交流的教师服务期满后，原则上安排回原学校任教，自愿交流的教师可在任职期内同等条件下评优晋级。

2. 盘活交流。

为均衡各校发展，学校根据实际情况，选派骨干教师到各村小、教学点进行盘活交流，帮扶和带动村小、教学点的教育教学工作。

3. 磨练交流。

有以下情形者，需进行磨练交流：

(1) 师德师风出现问题的，属交流之列。对不服从组织安排、教学态度不端正、影响学校正常教学秩序、屡次违反师德规定和学校规章制度的教师要进行交流。

(2) 教学成绩连续下降或下降幅度大的，属交流之列。

(3) 工作出现严重失职的，属交流之列。

4. 鼓励交流。

各教学点的教师，连续三年教育教学成绩优秀者，可到中心校主要教学岗位，交流期满后，工作成绩优秀者可继续在中心校任教。

1. 交流周期：两年。

2. 交流人数：每年3人以内。

3. 人事管理：交流期间的工资、人事、编制关系保留在原单

位，但参与交流单位的年度考核、山区教师津贴和绩效考核。交流期满，对交流教师进行考核鉴定，鉴定合格回原校任教。

1. 各校要加强领导，提高认识、精心组织，服从全局安排，完成全面工作。
2. 有关人员要积极参与，争取机会，提高自我，为我校教育均衡发展作出贡献。
3. 派出学校要加强与接收学校的沟通与协调，了解交流教师的工作、学习等情况，及时给予关心和帮助，使其能够思想稳定，工作安心。
4. 确定交流而不参加交流的教师不能评优评先，不能晋升高一级教师职务。
5. 所有交流人员都必须按要求准时到岗尽责，凡不服从组织调配，超过一周拒不到岗的，将根据上级有关文件精神，予以告诫；超过半个月时间拒不到岗的，按自动离职处理，上报教育局处理。

1. 统一思想，精心组织。教师交流工作是加强教师队伍建设，深化教育改革，促进教育均衡发展的一项重大举措，事关教师的切身利益，学校要加强宣传和组织力度，顾全大局，统筹安排。20xx年12月，学校组织全体教师学习学校交流方案，宣传教师交流政策，进行动员部署。通过宣传，让广大教师充分了解教师交流工作的重要性和必要性，增强参与交流的自觉性。

2. 有关人员要积极参与，争取机会，提高自我，为我镇学校的均衡发展作出贡献。

本实施方案解释权归乌石学校所有。