

# 中共浙江省委 浙江省人民政府

## 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见

(2018年8月9日)

为深入贯彻落实《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》精神,加快推进新时代教师队伍建设改革,结合我省实际,提出如下实施意见。

### 一、指导思想和主要目标

(一)指导思想。全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想及党的十九大精神及习近平总书记对浙江工作的重要指示精神,认真落实省第十四次党代会决策部署,坚持确保方向、强化保障、突出师德、深化改革、分类施策的基本原则,落实立德树人根本任务,遵循教育规律和教师成长发展规律,加强师德师风建设,倡导全社会尊师重教,培养高素质教师队伍,为建设“六个浙江”和实现“两个高水平”奋斗目标作出新贡献。

(二)主要目标。经过5年左右努力,实现教师培养培训体系健全、职业发展通道畅通、管理体制机制科学高效、待遇保障机制完善、职业吸引力明显增强,教师主动适应教育改革发展和信息化、人工智能等新技术变革,教师队伍有效满足浙江高水平实现教育现代化需要,尊师重教蔚然成风,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,教师成为让人羡慕的职业。到2035年,教师的师德师风、综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升,高水平实现教师队伍治理体系和治理能力现代化,建成一支思想政治过硬、业务能力精湛、服务保障有力的教师队伍,总体质量达到发达国家水平。

### 二、提升教师思想政治素质

(三)用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑。把习近平新时代中国特色社会主义思想融入教师教育,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;把习近平新时代中国特色社会主义思想融入学科建设,支持有条件的高校组建研究团队,培养一批有影响力理论工作者;把习近平新时代中国特色社会主义思想融入教育教学,引导教师自觉学习并主动传播习近平新时代中国特色社会主义思想,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。

(四)将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员。把党的政治建设摆在首位,加强学校基层党组织建设,充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用,充分发挥党员教师在立德树人中的先锋模范作用。健全把骨干教师培养成党员、把党员教师培养成业务骨干的“双培养”机制,重视在优秀青年教师、海外留学归国教师等高层次人才中发展党员。严肃党内政治生活,健全党支部“主题党日”活动制度,鼓励党员教师佩戴党员徽章进入课堂,加强党员教师日常管理监督。推进“两学一做”学习教育常态化制度化,开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。建立教师党支部参与所在单位(部门)重要事项决策制度,教师的考核评价、职务晋升、岗位聘任、职称评聘必须听取党支部意见。选配配强教师党支部书记,按要求做好轮训工作,深入实施教师党支部书记“双带头人”培育工程。

(五)加强和改进教师思想政治工作。各级各类学校党组织要健全教师思想政治工作机制,建立分层分类的思想政治理论学习制度。高校教师每年集中政治学习不少于40学时。完善考核评价体系,将育人导向和师德规范纳入教师考核核心指标,做到思想政治工作与教学工作同等对待。按要求把专职思想政治理论课教师、辅导员、心理健康教育人员和班主任等配备到位,形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的思想政治教师队伍。

### 三、加强师德师风建设

(六)培育和弘扬社会主义核心价值观。把社会主义核心价值观作为教师培训必修内容,引导教师带头践行社会主义核心价值观,并贯穿于教书育人全过程。加强习近平新时代中国特色社会主义思想 and 红船精神、浙江精神的学习宣传,多形式推动教师深入了解国情、省情、社情、民情,弘扬中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化,弘扬爱国主义精神,引导广大教师热爱伟大祖国、献身教育事业。

(七)健全师德建设长效机制。把师德作为评价教师素质的第一标准,引导教师把教书育人和自我修养结合起来,做到以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。把师德教育融入职前培养、职业准入、入职后培训和在职管理的全过程。建立新教师入职宣誓制度。建立一批师德教育基地,丰富师德教育形式。完善师德考核制度,落实违反师德一票否决制,对师德高尚的典型事迹在考核评价中予以充分体现。推出一批让人喜闻乐见、影响广泛、能展现新时代浙江教师风貌的影视作品、文学作品和新闻报道,宣传师德典型,弘扬师德正能量。加强教师职业行为规范,建立师德考核负面清单和反面典型案例警示制度,建立教师个人信用记录和失信惩戒机制,着力解决师德

失范、学术不端、有偿补课等问题。

### 四、提升教师专业素质能力

(八)大力支持师范教育。实施教师教育攀登计划,完善以师范院校为主体、高水平综合院校参与、层次分明特色凸显、与浙江教育现代化发展相适应的教师培养体系。加强教师教育学科建设,建立符合教师教育学科特点的分类评估考核机制,在硕士、博士授予单位和授予点增设及指标分配中,向教育类学科倾斜。深化以教师发展学校等级建设为抓手,教育行政部门、高校与中小学校共同参与、协同实施的教师教育模式改革。深化师范专业“三位一体”招生改革,提升师范专业生源质量。全面实施师范类专业认证,完善师范生培养质量绩效考核机制。强化师范教育保障,适时提高师范生平均拨款标准,建立健全师范生培养和教育教学经费保障机制。实施教师教育创新实验区建设,按照现代教师职业要求重构教师教育课程、创新培养方式、强化教育实践,推进“人工智能+教师教育”改革。强化教师教育师资队伍,在领军人才培养与引进、职称晋升、出国进修和岗位聘任等方面予以倾斜支持。

(九)建设高素质专业化的中小学教师队伍。创造条件吸引具有硕士研究生以上学历(学位)毕业生到中小学任教,提升高中阶段教育学校教师中研究生学历(含硕士学位)的比例。深化“一专多能”小学全科教师培养模式改革,开展“双学科”复合型高中教师培养试点。完善覆盖全员、遵循规律、分层施训的教师培训制度,按照国家标准及学分制要求,规范与优化教师培训项目与课程,建立优质培训专家资源库和课程库。创新培训模式,大力推进信息技术与教师培训的有机融合。探索建立学分银行。深入实施浙派名师名校长培养工程和骨干教师梯度培养计划,努力造就一批教育家型的名师名校长。实施县级教师培训机构标准化建设,推动培训、教研、电教和科研部门资源整合。实施教师培训者能力提升计划,畅通学历和职称要求,建立培训者规范培训制度,畅通境内外交流研修渠道。

(十)建设高素质善保教的幼儿园教师队伍。按需扩大初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师培养数量,逐步增加本科层次幼儿园教师培养数量,探索中职本科一体化培养幼儿园教师。以保教融合、游戏活动为重点,优化学前教育专业课程体系,强化教育实践环节,推广驻园实习模式。采取集中培训、跟岗实践等多种模式培训幼儿园教师,重点加大幼儿园园长、乡村幼儿园教师、民办幼儿园教师的培训力度。制定保育员岗位规范,加强专业知识和职业技能培训,提高保育能力。

(十一)建设高素质双师型的职业院校教师队伍。支持高水平综合大学积极参与职业院校教师培养培训,扩大职业教育专业教育硕士培养规模。完善双师型教师认定标准和考核认定办法,提高高素质双师型教师比例。探索建立政府、高校、行业企业和职业院校协同培养职教教师机制。实施职业院校教师素质提升计划,完善中职学校非师范毕业生新教师“师范教育+企业实践”入职培训制度。完善职业院校专业教师定期到企业实践制度,探索青年教师教学指导和实践指导相结合的“双导师”培养模式,企业实践经历折算培训学分并与晋职评优挂钩。完善高职高专学校“访问工程师”培养制度,提升双师型教师队伍水平。

(十二)建设高素质复合型的特殊教育教师队伍。特殊教育专业师范生试行“定向招生、入职奖补”,支持浙江师范大学、杭州师范大学和浙江特殊教育职业学院增设特殊教育紧缺急需专业,加强学前、高中及职业教育特殊教育师资培养,优化专业课程体系,注重医教结合。加强普通学校资源教师诊断、纠正训练、家庭指导等能力培训。制定适合特殊教育教师岗位特点的评价指标,在职称评聘、评优评先等方面向特殊教育教师倾斜。实施特殊教育名师培育工程。各地可结合实际,制定特殊教育学校绩效工资倾斜政策,增量部分纳入绩效工资单列管理。完善特殊教育师资培训,重点开展医(康)教结合骨干教师培训。

(十三)建设高素质创新型的高等学校教师队伍。实施浙江省高校领军人才培养计划,加强高校高层次人才队伍体系建设,逐步形成符合浙江高等教育实际、可持续发展的人才梯队。实施浙江省高校海外引才集聚计划,大力引进海内外具有影响力的学科领军人才和青年学术英才。实施院士结对培养高校青年英才计划和浙江省高校教学名师培养工程,加强本土领军人才培养,重点培养有潜能的青年骨干教师。完善本科学科中青年教师访问学者培养制度,提高教师教学、科研、实践能力。搭建校级教师发展平台,探索多校合作共建教师发展中心,推动优质资源共享,推进教学改革与创新。加强院系教研室等学习共同体建设,完善传帮带机制。全面开展高校教师教学能力提升培训,重点面向新入职教师和青年教师开展培训,引导形成正确的教育观念和规范的教育行为。

(十四)提高教师队伍国际化水平。结合“一带一路”建设和人文交流需要,制定高校教师对外交流支持政策,推动高校教师出国交流,支持孔子学院教师

和援外教师成长发展。选派政治可靠、业务过硬、品教兼优的高校优秀青年教师出国研修。实施中小学教师海外研修计划,制定中小学教师出国(境)学习管理办法,中小学教师因公出国(境)培训或参加学术交流合作的,实行有别于其他出访的出国(境)人员和经费管理办法。鼓励市、县(市、区)和高校设立教师出国交流和研修专项经费。按照深化外国人永久居留制度改革要求,健全外籍和港澳台籍教师资格认证、服务管理等制度。

### 五、推进教师管理体制综合改革

(十五)加强中小学教师编制的统筹和规范。教育行政部门要加强对中小学教师编制的统筹,推进教职工编制“削峰填谷”,实行跨学校、跨学段统筹使用,通过职称评聘、收入分配等多种措施,吸引专任教师在一线任教。学校教辅、工勤等非教学岗位工作按规范逐步通过政府购买服务渠道解决。机构编制部门要加强对各类事业编制的统筹,盘活事业编制存量,优先保障教育发展需要,严禁有编不补。按规定清理各种形式挤占、挪用、截留的中小学教师编制。创新编制管理,按照省级统筹、市域调剂、以县为主、动态调配的原则,积极探索制定事业编制跨区域调整办法。积极创造条件,核定公办幼儿园教职工编制。适时制定中等职业学校和特殊教育学校教职工编制标准。合理核定成人教育编制,配备专兼职教师。

(十六)积极推进中小学教师队伍管理体制综合改革。完善符合中小学特点的岗位管理制度,提高中小学中级、高级教师岗位比例,畅通教师职业发展通道,2019年年底制定提高幼儿园和中小、高级岗位结构比例的具体办法。完善中小学教师职称分类评价标准,突出教学中心地位和工作实绩,扩大中小学校职称评聘自主权,逐步把更多的职称评聘权下放给学校。全面实施中小学教师“县管校聘”管理改革,深入推进县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗,推动城镇优秀教师、校长向农村学校、薄弱学校流动,促进师资均衡配置。探索教师在多所学校走教制度,规范中小学教师临时性短缺补充机制。全面实施中小学教师资格5年一个周期的定期注册制度,探索建立教师退出机制。制定中小学校领导人员管理暂行办法,推行中小学校校长职级制改革,探索校长任期制、校长负责制以及相应的校长交流轮岗、薄弱学校流动,造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的专业化校长队伍。

(十七)完善中小学教师准入和招聘制度。完善教师资格考试和认定办法,逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件。提高新教师招聘门槛,幼儿园教师学历提升至专科,小学和初中教师学历提升至本科,有条件的地方可将普通高中教师学历提升至研究生。扩大教育行政部门和中小学校的用人自主权,完善符合教育行业特点的中小学教师公开招聘办法,遴选乐教善教善教的优秀人才进入教师队伍。

(十八)健全职业院校教师管理制度。完善职业院校教师资格标准,探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件。完善职业院校教师职称考核评价指标体系,专业课教师和实训指导教师考核评价要充分体现技能水平和实践教学能力。完善专业课教师招聘办法,大力引进行业企业一流人才,优秀高技能人才到职业院校任教可适当放宽年龄、学历限制,采用直接考核的方式招聘。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革,支持职业院校将专兼职教师总数的30%左右用于聘用兼职技能教师,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。建立政府、学校、企事业单位多渠道筹措兼职教师经费机制,保障兼职教师待遇。

(十九)深化高等学校教师人事制度改革。严把高校教师选聘入口关,实行思想政治素质和业务能力双重考察。把新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必备条件,鼓励高校加大聘用具有行业企业工作经历教师的力度。进一步扩大高校用人自主权和岗位聘任权,允许学校在核定的岗位总量内,自主确定管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位等三类岗位的总量结构比例。对国家重点建设的高校和学科,高级岗位比例可适当上浮。推进高校教师聘任制改革和考核评价制度改革,突出教育教学业绩和师德考核,将教授为本科生上课作为基本制度,强化考核结果与岗位聘任紧密结合,做到能上能下。扩大高校收入分配自主权,完善与绩效考核结果相挂钩的绩效工资水平动态调整机制,允许学校按政策规定自主申报绩效工资总量,经核准后自主分配。坚持合理有序的原则,规范省内高校之间的高层次人才流动。

(二十)打造稳定的高素质农村教师队伍。深入实施浙江省乡村教师支持计划,完善农村、山区、海岛等偏远地区学校紧缺学科教师定向培养制度,探索“互联网+教师”模式,解决乡村学校教师结构性矛盾,弥补优质教师资源不足。完善农村教师考核评价指标体系,更加注重农村任教年限的权重,农村学校教

师职称评审的通过率一般不低于城镇学校教师。在地理位置特别偏远、条件特别艰苦的学校任教满30年的教师,表现优秀且仍在农村任教的可单列评聘高级职称,不占所在学校高级专业技术岗位比例。重点加强农村骨干校长和骨干教师培训,完善名优教师结对帮扶乡村青年教师制度,实施银龄教师讲学计划和百人千场支教计划。各地要强化“越是艰苦、越是偏远、待遇越高”的政策导向,结合实际制定农村学校教师绩效工资倾斜政策,增量部分纳入绩效工资单列管理。按有关规定开展浙江省农村教师突出贡献奖评选表彰,做好乡村学校从教30年教师荣誉证书颁发工作。关心关爱农村青年教师,有条件的地方可在城区设立教师驿站。

### 六、真正让教师成为令人羡慕的职业

(二十一)完善中小学教师待遇保障机制。制定中小学教师工资与当地公务员工资长效联动机制,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。各地在出台公务员奖金政策时,必须同时间、同幅度考虑中小学教师。进一步完善教师收入分配激励机制,有效体现教师工作量和绩效,绩效工资分配向班主任以及一线骨干教师、农村学校教师倾斜。依法保障幼儿园劳动合同制教师人均年收入不低于所在地全社会单位在岗职工年平均工资。

(二十二)维护民办学校教师权益。全面实施民办学校教师人事代理制度,民办学校教师享有与公办学校教师同等的法律地位,在资格认定、职称评聘、进修培训、科研课题申报、评优评先、国际交流、教龄和工龄计算等方面享有与公办学校教师同等权利。民办学校要按合同约定按时足额支付教师工资,依法组织教职工参加养老、医疗、工伤、失业、生育和大病保险,按规定足额缴纳社会保险费和住房公积金。

(二十三)加大教师住房保障力度。研究制定教师住房保障政策,各级政府要把符合条件的教师纳入当地住房保障范围,鼓励地方政府探索实施人才专用房,有条件的地方可以从公租房源中切块专项用于教师住房保障,由教育主管部门统筹用于保障符合条件的教师。按规定落实教师住房公积金和住房补贴政策。鼓励各地制定人才分类目录,分层分类向人才提供安家补贴、购(租)房补贴,以货币化、市场化方式解决人才住房问题。在符合规划的前提下,允许利用闲置校舍改造或学校自有土地配建教师周转宿舍,多渠道解决教师临时住房困难。

(二十四)提升教师社会地位。突显教师职业的公共属性,强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责,确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位,明确中小教师的权利和义务,强化保障和管理。提升教师职业荣誉感,按照国家和省有关规定,省一级做好杰出教师、优秀教师等表彰奖励。实施中小学“双名双特”工程,遴选一批浙派名师名校长培养对象,定期开展省特级教师和省特级校长评审。建立教师荣誉仪式制度,提升教师职业成就感。大力宣传“最美教师”。落实任教满30年教师在省内享受更多公共服务方面权益,营造全社会尊师重教的良好风尚。切实维护教师职业尊严和合法权益,支持教师依法履行职责,关心教师身心健康,合理安排疗休养活动。建设现代学校制度,健全教职工代表大会制度,突出教师主体地位,落实教师知情权、参与权、表达权、监督权,保障教师参与学校决策的民主权利。

### 七、确保政策举措落地见效

(二十五)强化组织保障。各级党委和政府要将教师队伍建设改革工作摆上重要议事日程,实行一把手负责制。省委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。市、县(市、区)党委要定期研究教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度,及时研究解决教师队伍建设中的重大问题。建立科学有效的教师评价指标,减轻教师非教学业务负担,完善监督机制,确保教师考核的科学合理和公平公正。

(二十六)强化经费保障。各级政府要将教师队伍建设工作作为教育投入重点予以保障,完善支出结构,确保教师队伍建设工作重大决策部署落实到位。优化经费投入结构,优先支持教师队伍最薄弱、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,充分调动社会力量支持教师队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度,规范经费使用,确保资金使用效益。

(二十七)强化技术保障。深化“最多跑一次”改革,建设全省教师数据库,打通教育系统内外和层级之间的信息孤岛,实现数据共享共用,利用信息化推进教师队伍管理现代化。

(二十八)强化督查问责。各级党委和政府要加强对教师队伍建设工作的督查督导,将教师队伍建设工作列入对省直相关部门和市、县(市、区)政府履行教育职责评价的重要内容。因政策落实不到位影响教育事业发展或教师队伍稳定的,要追究相关部门和市、县(市、区)党政主要负责人的责任。