省委省政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见

2018-09-07

　　为深入贯彻党的十九大精神，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》(中发〔2018〕4号)部署，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，全面提升国民素质和人力资源质量，加快教育现代化，办好人民满意的教育，建设创新强省、人才强省、教育强省，为决胜全面建成小康社会、建设幸福美好吉林、奋力开创新时代吉林全面振兴发展新局面提供更加有力的人才支撑和智力支持，现就我省全面深化新时代教师队伍建设改革提出如下实施意见。

一、深刻认识教师队伍建设的重要意义，准确把握新时代教师工作的总体要求

1.战略意义。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。省委、省政府历来高度重视教师工作，将教师队伍建设摆在突出位置。全省各地各部门和各级各类学校采取有力措施，认真贯彻落实以习近平同志为核心的党中央对教师队伍建设的一系列重大决策部署,教师队伍建设取得显著成就。广大教师积极投身教育,不忘初心、牢记使命，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了重要贡献。

当前，中国特色社会主义进入了新时代，社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，人民对公平而有质量的教育的向往更加迫切。在我省决胜全面小康、全面振兴的新时代征程中，知识和人才的重要性愈发突出，教育和教师的地位和作用愈发凸显，对于教师队伍建设中存在的问题和不足，必须通过改革来破除体制机制障碍。各级党委和政府要深刻领会中央的决策部署，从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性，把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓实抓好。

2.指导思想。全面贯彻落实党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，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，培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教，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。

3.基本原则。

——确保方向。坚持和加强党对学校的全面领导，坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥党委（党组）的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设正确的政治方向。

——强化保障。坚持教育优先发展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域，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。

——突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动我省教师成为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。

——深化改革。抓住关键环节，优化顶层设计，推动实践探索，破解发展瓶颈，把管理体制改革与机制创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为真招实招，增强我省教师队伍活力和职业吸引力。

——分类施策。立足省情，尊重教育发展规律和人才成长规律，根据我省各级各类学校教师的不同特点和发展实际，考虑区域、城乡、校际差异，采取有针对性的政策举措，定向发力，重视专业发展，培养一批教师；加大资源供给，补充一批教师；创新体制机制，激活一批教师；优化队伍结构，调配一批教师。

4.目标任务。经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展途径比较通畅，事权人权财权相统一的教师管理体制机制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师社会地位和职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足我省各级各类教育发展需要。

到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以万计的骨干教师、数以千计的卓越教师、数以百计的教育家型名师。教师培养和管理的体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系、治理能力现代化和教育现代化。教师主动适应以人工智能为代表的新技术变革，主动提升素质，积极有效开展教育教学，服务吉林全面振兴。全社会尊重教师、关爱教师、支持教育、重视教育蔚然成风，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。

二、着力提升教师队伍思想政治素质，全面加强师德师风建设

5.加强教师党支部和党员队伍建设。牢固树立党的一切工作到支部的鲜明导向，全面推进党支部标准化规范化建设，着力建强教师党支部。把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，充分发挥基层党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。推进全面从严治党向基层延伸，将全面从严治党要求落实到每个基层党支部和教师党员。选优配强教师党支部书记，注重选拔党性强、懂教育、会管理、有威信、善于做思想政治工作的优秀党员教师担任党支部书记，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，定期开展教师党支部书记轮训和实践锻炼。严格规范执行“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等基本制度，创新方式方法，依托“新时代e支部”开展党员积分制管理和党支部标准化规范化创星活动，增强党的组织生活活力。健全主题党日活动制度，加强党员教师日常管理监督。持续推进“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，引导党员教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉爱党护党为党，争做“四有”好教师的示范标杆。

优化高校教师党支部设置，注重在高校院（系）教学、科研机构设置党支部，探索依托重大项目组、学科组、课题组、创新团队、科研平台、中外合作办学项目和机构等设置教师党支部，坚持把党组织工作融入学校教育教学各项工作中。着力做好青年教师发展党员工作。实行教师党员发展计划单列，重视做好在青年学术骨干、学科带头人、拔尖领军人才和海外留学归国教师中发展党员工作。建立校、院两级领导班子成员、党员学科带头人联系优秀青年教师制度，建立完善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。配齐建强高校思想政治工作队伍和党务工作队伍。专职思想政治工作和党务工作干部数量不低于全校师生人数的1%，专职辅导员、思政课教师、心理健康教育教师分别按照师生比不低于1:200、1:350、1:4000的标准配备，配齐少数民族辅导员。进一步完善选拔、培养、激励机制，探索高校思想政治工作队伍和党务工作队伍职务职级“双线”晋升政策，实行职务（职级）评审单列计划、单设标准、单独评审。各类科研项目申报、人才培养计划向思想政治教育相关领域倾斜，努力形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。将从事学生思想政治教育纳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，进一步增强开展思想政治工作的积极性和主动性。

6.提高思想政治素质。加强理想信念教育，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，增强政治认同和教书育人责任感，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。引导广大教师充分认识中国教育和吉林教育取得的辉煌成就，扎根吉林大地，办好吉林教育。

加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，弘扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国，努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，做学生健康成长的指导者和引路人。创新教师思想政治工作方式方法，积极运用现代信息技术手段开展思想政治工作，开辟思想政治教育新阵地，增强教师思政工作影响力吸引力。强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、省情、社情、民情，增强思想政治工作的针对性和实效性。要着眼青年教师群体、海外留学归国教师、民族地区教师的特点，有针对性地加强思想政治教育。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，尊重知识、尊重人才，使我省思想政治工作接地气、入人心。

7.弘扬高尚师德。健全师德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化。加强师德教育，保障师德教育课程的课时量，将教师职业理想教育和道德教育作为教师全员培训的重要内容。引导广大教师做以德立身、以德立学、以德施教、以德育德的楷模，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

实施师德师风建设工程，将每年9月定为师德教育宣传月，以七一、教师节等重大节庆日、纪念日为契机，推行教师宣誓和师德承诺活动。深入持续开展向黄大年、郑德荣等先进典型学习活动，树立和宣传优秀教师典型的模范事迹，讴歌时代主旋律，传递社会正能量，引导全社会关心和支持教师工作，形成尊师重教的浓厚社会氛围。注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监察监督，严格师德考核，推行师德考核负面清单制度，筑牢师德底线，将师德表现作为教师考核、聘用和评价的首要内容，实行师德问题“一票否决制”。建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端问题。

三、支持教师教育振兴发展，促进教师专业素质能力提升

8.加大对师范院校支持力度。推动实施教师教育振兴行动计划，完善以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的师范教育体系。继续实施中小学卓越教师培养计划，推进地方政府、高等学校、中小学“三位一体”协同育人。推动落实师范院校建设标准和师范类专业办学标准，推进我省师范院校和师范专业办学水平整体提升。探索提高师范专业生均拨款标准，提升师范教育保障水平。加大财政经费投入力度，支持师范院校改善基础办学条件，保障师范专业学科建设和教学实验室建设。切实提高生源质量，落实高校毕业生学费和助学贷款代偿政策，采取公费培养、定向培养等方式，通过多种途径吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。省属高校公费师范生履约任教服务期调整为6年。探索改革招生制度，鼓励部分办学条件好、教学质量高院校的师范专业实行提前批次录取或采取入校后二次选拔方式，选拔有志于从教的优秀学生进入师范专业。加强教师教育学科建设，在“双特色”建设中，对师范院校与教师教育专业给予倾斜政策，支持师范院校特色发展、争创一流。加大省内学位授权单位开展教育学、教育硕士、教育博士学位授权点增列、立项建设和研究生培养的支持力度，重点向师范院校倾斜。实施基础教育领军人才博士培养计划，重点支持中小幼学科人才和大中小幼杰出管理型人才培养。强化教师教育师资队伍建设，在人才引进、专业发展、职称晋升和岗位聘用等方面予以倾斜支持。师范院校评估要体现师范教育特色，确保师范院校坚持以师范教育为主业，严控师范院校更名为非师范院校。开展师范类专业认证，推动省属高校师范类专业人才培养质量持续提升。

9.支持高水平综合大学开展教师教育。积极创造有利条件，支持有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业，参与和承担基础教育、职业教育教师的职前培养与职后培训工作。鼓励高水平综合大学与师范院校合作，整合优势学科的学术力量，凝聚高水平的教学团队；充分发挥专业优势，开设厚基础、宽口径、多样化的教师教育课程。创新教师培养形态，突出教师教育特色，重点培养教育硕士，适度培养教育博士，努力造就学科知识扎实、专业能力突出、教育情怀深厚的高素质复合型教师。

10.建设一支高素质专业化的中小学教师队伍。提高教师培养层次，提升教师培养质量。推进教师培养供给侧结构性改革，为义务教育学校侧重培养素质全面、业务见长的本科层次教师；为高中阶段教育学校侧重培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。大力推动研究生层次教师培养，继续实施“农村学校教育硕士师资培养计划”。支持师范院校根据基础教育改革发展需要，以实践为导向优化教师教育课程体系，强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功和教学技能训练，师范生教育实践累计不少于半年。支持师范院校加强紧缺薄弱学科教师、特殊教育教师和民族地区双语教师培养。

开展中小学教师全员培训，促进教师终身学习和专业发展。转变培训方式，推动信息技术与教师培训的有机融合，实行线上线下相结合的混合式研修。加强教师培训需求诊断，改进教师培训内容，紧密结合教育教学一线实际，组织高质量培训，使教师静心钻研教学，切实提升教学水平。建立培训学分银行，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。以国家教师发展协同创新实验基地为龙头，充分发挥我省以“研培一体”为特色的省、市、县三级教师专业发展支持服务体系优势，加强各级教师进修院校建设，推动培训、教研、电教、科研部门有机整合，建设一支高素质的专业培训者队伍。继续实施中小学幼儿园教师国培计划、省培计划，促进教师专业素质提升。鼓励教师海外研修访学。加强中小学校长队伍建设，努力造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的校长队伍。面向全体中小学校长，加大培训力度，重点开展乡村中小学骨干校长培训和名校长研修，提升校长办学治校能力，打造高品质学校。探索推进中小学校长职级改革，提升校长管理专业化水平。实施中小学名师名校长领航工程，加强中小学省级名师名校长工作室建设，支持优秀教师和校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境，培养造就一批在基础教育领域发挥模范引领作用的名师名校长。

11.建设一支高素质善保教的幼儿园教师队伍。支持师范学院设立学前教育专业，加强学前教育专业内涵建设，建设一批高水平学前教育专业，培养热爱学前教育事业，幼儿为本、才艺兼备、擅长保教的高水平幼儿园教师。创新幼儿园教师培养模式，前移培养起点，大力培养初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师。各培养院校要完善学前教育专业人才培养方案和课程标准，以培养适应现代社会发展需求的学前教育专业应用型人才为目标，突出保教融合，加强师德养成，强化实践教学，帮助学生掌握幼儿教育理论知识和专业技能。

严格实施幼儿园教师资格制度和园长任职资格制度。完善幼儿园教师五年一周期不少于360学时全员培训制度，切实提升幼儿园教师科学保教能力。加大公办和普惠性民办幼儿园园长、教师的培训力度，创新培训模式，依托高等学校和优质幼儿园，重点采取集中培训与跟岗实践相结合的方式培训幼儿园教师。鼓励支持师范院校与幼儿园协同建立幼儿园教师培养培训基地。

12.建设一支高素质双师型的职业院校教师队伍。实施职业院校教师素质提高计划，引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。支持高水平大学和大中型企业共建双师型教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。将双师型教师培训列入国培、省培计划。专业教师每两年到企业实践的时间累计达到2个月以上，不断提升实践教学能力。制定职业院校教师入企业实践与企业人员入校兼职“双向交流”管理办法，推动校企合作向纵深发展。

13.建设一支高素质创新型的高等学校教师队伍。加强教师教学发展中心建设，建立健全教师发展体系，组织研修活动，开展教学咨询与辅导，推进教学改革与创新，为教师专业化成长提供服务与支持。重视中青年教师队伍建设，发挥“吉林省高校名师工作室”作用，加强院系教研室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制，举办青年教师讲课大赛，形成有利于中青年教师教学能力提升与学术发展的机制。成立吉林省高校教师发展工作指导委员会，发挥专家组织对教师发展工作的咨询指导作用。加强省校两级教师发展培训师队伍建设，重点面向新入职教师和青年教师开展教学能力提升培训。促进教师将现代信息技术与教育教学深度融合。加强高校辅导员队伍建设。结合“一带一路”建设，加强孔子学院教师和对外汉语教师培养。

加强高层次人才队伍建设。服务创新型国家和人才强省建设，着力打造创新团队，培养引进一批具有国际影响力的高校学科领军人才和青年学术英才。加强省特色新型高校智库、省高校人文社科基地建设，加快汇聚大批哲学社会科学名家名师。高等学校高层次人才遴选和培育中要突出教书育人，让科学家同时成为教育家。

四、深化教师管理综合改革，切实理顺体制机制

14.创新和规范中小学教师编制配备。适应加快推进教育现代化的紧迫需求和城乡教育一体化发展改革的新形势，充分考虑新型城镇化、全面二孩政策等带来的新情况，根据《关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》文件精神，结合全省教育发展实际，在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定教职工编制，盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。落实城乡统一的中小学教职工编制标准。适应普及高中阶段教育和高考综合改革的需要，按标准配足配齐高中教师，特别是短缺学科教师。完善公办幼儿园编制标准，充分挖掘现有编制资源，新增编制从改革管理、精简收回等待分配编制中调剂解决，配齐公办幼儿园教职工，其他幼儿园按照国家相关规定保证人员配备。完善特殊教育学校教职工编制标准，确保特殊教育学校正常教学和管理工作。创新编制管理，省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调配，加大教职工编制统筹配置和跨区域调整力度。编制向乡村小规模学校倾斜，充分考虑民族地区、山区、湖区、牧区、寄宿制学校等增编因素，按照班师比与生师比相结合的方式核定。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。实行教师编制配备和购买工勤服务相结合，满足教育快速发展需求。

15.优化义务教育教师资源配置。逐步实行义务教育教师“县管校聘”，县级教育部门在核定的编制总量和岗位总量内，按照课程方案、班额、生源以及学校布局调整、交流轮岗等情况，调剂使用本地区中小学教职工编制和岗位，有效解决县域内、校际间、学科间教师结构性缺编问题。深入推进县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，大力推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。完善“大学区”运行机制，建立完善校际之间教师共享机制，盘活用好教师资源。实行“大学区”（乡镇）内走教制度，当地政府可根据实际给予相应补贴。巩固完善以“特岗计划”为主的乡村教师补充长效机制，每年补充约3000名特岗教师，倾斜贫困地区和少数民族地区等薄弱地区需要，重点加强薄弱学科教师补充。落实国家要求，保障和提高特岗教师工资待遇，鼓励优秀特岗教师攻读教育硕士。继续实施省属高校师范生公费教育项目，依托省属高校优质教育资源，采取定向招生、定向培养、定期服务等方式，逐步扩大“一专多能”的卓越小学全科教师培养规模。鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。

16.完善中小学教师准入和招聘制度。全面实施国家中小学教师资格考试制度，依托省级教师教育基地，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。新入职教师必须取得教师资格。严格教师准入，提高入职标准，重视思想政治素质和业务能力，结合实际，逐步将幼儿园教师学历提升至专科，小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本科，初中教师学历提升至本科，鼓励有条件的地方将普通高中教师学历提升至研究生。严格执行国家和省中小学教师公开招聘政策，对部分急需紧缺专业的教师，可集中组织到高水平师范院校进行招聘。探索建立符合教育行业特点的中小学、幼儿园教师招聘办法，遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。按照中小学校领导人员管理暂行办法，明确任职条件和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。

17.深化中小学教师职称和考核评价制度改革。结合各级别学校的办学特点和差异，适当调整和优化中小学教师专业技术岗位结构比例，在增设正高级教师常设岗位的基础上，适当提高中小学高级教师专业技术岗位比例3%左右，逐步使我省中小学副高级专业技术岗位比例设置高中达到40%、初中达到30%、小学达到20%、幼儿园达到10%。中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的，同等条件下优先推荐参评高级教师和特级教师。在乡镇及以下中小学和特殊教育学校连续工作满25年的，同等条件下可优先推荐参评正高级教师，连续工作满20年的，同等条件下可优先推荐参评高级教师。进一步完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，坚持德才兼备、全面考核，突出教育教学实绩，引导教师潜心教书育人。加强聘后管理，激发教师的工作活力。完善相关政策，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。全面实施中小学教师资格定期注册制度，建立完善教师退出机制，促进教师终身学习，提升教师队伍整体活力。加强中小学校长考核评价，督促提高素质能力，完善优胜劣汰机制。

18.健全职业院校教师管理制度。根据职业教育特点，制定中等职业学校教职工编制标准。落实职业院校教师资格标准，逐步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。推进优质中等职业学校教师对口帮扶农村中等职业学校。落实职业院校用人自主权，建立“编制到校、经费包干、自主聘用、动态管理”的职业院校教师管理机制，开通引进高技能人才“绿色通道”，鼓励职业院校聘请企业管理人员、工程技术人员和能工巧匠担任专兼职教师。改革职业院校专业教师、实习指导教师考核评价办法，将技能水平作为业绩考核及职称评定的重要内容，在中职学校设置正高级教师职称。

19.深化高等学校教师人事制度改革。积极探索实行高等学校人员总量管理。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察，对于考察不合格的不予聘用。严格落实教师职业准入要求，将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。适应人才培养结构调整需要，优化高等学校教师结构，鼓励和支持高等学校加大聘用具有相关学校工作和行业企业工作经历教师的力度。按照国家要求，健全外籍教师资格认证、服务管理等制度。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。综合考虑高等学校不同发展状况和事业发展的需要，按照我省现行比例控制标准，岗位实行总量控制、统筹调整、动态管理。符合重点扶持范围或因改革发展等原因仍需上调比例的高校，可再增加1-2个百分点的岗位比例。不断加大简政放权力度，具备独立评审条件的将评审权直接下放至高等学校，由高等学校自定标准、自主评审、自主评价、按岗聘任。巩固高校评聘结合改革成果，探索全面推开高等学校、中等职业学校职称激励性制度试点改革，打破职称评聘条框限制，对在重点学科领域取得重大业绩成果或承担国家级、省级重大项目的引进人才、科技成果转化贡献突出人才、特殊贡献的青年人才等，开辟职称评聘绿色通道，单定条件，直接推荐，专门认定，激发人才创新创业活力。落实高等学校教师职务聘任制，加强聘期考核，做到能上能下、能进能出。教育、人力资源社会保障等部门要加强职称评聘事中事后监管。深入推进高等学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，推动高层次人才走上本科教学一线，将教授为本科生上课作为基本制度。坚持正确导向，规范高层次人才合理有序流动。

五、不断提高地位待遇，真正让教师成为令人羡慕的职业

20.明确教师的特别重要地位。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，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。各级党委和政府要切实负起中小学教师保障责任，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。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

21.完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学教师工资同步联动机制，按照国家现行工资管理的相关规定，在核定中小学教师绩效工资总量时，统筹考虑当地公务员实际收入水平，将当地公务员上一年度平均工资收入水平，高出同年度中小学教师平均工资收入水平的部分，作为增量纳入中小学教师绩效工资总量内核定，并随学校所在地同一隶属关系、同一财政发放渠道的公务员工资收入标准相应调整。完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。在中小学教师绩效工资总量内，各地根据实际情况核定中小学班主任津贴，津贴标准每月不低于300元。逐步提高特殊教育教师津补贴标准。

22.大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，认真落实艰苦边远地区津贴等政策，全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，在脱贫攻坚期间，对15个贫困县（市、区）农村中小学工作的在编在岗教师给予每月300元或500元的生活补助。落实建设乡村教师周转宿舍政策，帮助边远艰苦地区乡村教师解决住房难问题。鼓励各地按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范围，让乡村教师住有所居。

各地要按照属地管理原则，拿出务实举措，配备相应设施，帮助乡村青年教师解决困难，改善乡村青年教师工作生活条件，巩固乡村青年教师队伍，丰富精神文化生活。在各类教师培训、职称评聘和表彰奖励工作中，向以特岗教师为主体的乡村青年教师倾斜，为优秀乡村青年教师创造更多的发展空间。

23.维护民办学校教师权益。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制，民办学校要与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。依法保障和落实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。

24.推进高等学校教师薪酬制度改革。建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，扩大高等学校收入分配自主权，高等学校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高等学校教师依法取得的科技成果转化奖励收入和高层次人才引入资金项目，不纳入本单位绩效工资总额基数，但纳入工资总额。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制，对专职从事教学的人员，大力提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗位激励力度。

25.提升教师社会地位。加大教师表彰力度，定期开展全省优秀教师、优秀教育工作者和特级教师表彰、评选一批省级教学成果奖。培树全省“最美教师”“师德楷模”，做好乡村学校从教30年教师国家荣誉证书颁发工作，县(市、区)对乡村学校从教10年以上的教师颁发荣誉证书。各地要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。

建设现代学校制度，体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。推行中国特色大学章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。

六、切实加强党的领导，全力确保政策举措落地见效

26.强化组织领导。各级党委和政府要满腔热情关心教师，充分信任、紧紧依靠广大教师。要切实加强领导，实行一把手负责制，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，坚持发展抓公平、改革抓机制、整体抓质量、安全抓责任、保证抓党建，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中，摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人。主要负责同志和相关责任人要切实做到实事求是、求真务实，善始善终、善作善成，把准方向、敢于担当，亲力亲为、抓实工作。各级党委常委会每年要至少研究一次教师队伍建设工作。各相关部门要建立教师工作联席会议制度，研究解决教师队伍建设中的困难和问题。

27.强化经费保障。各级政府要将教师队伍作为教育投入重点予以优先保障，提升教师队伍建设公共财政经费保障水平，确保党和国家关于教师队伍建设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方面的支出。加大师范教育投入力度，重点支持师范院校师范类学科建设、专业认证和学前教育、义务教育以及职业教育教师培训工作。幼儿园、中小学和中等职业学校要按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。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。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。

28.强化督查督导。各级党委和政府要将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，列入对政府履行教育职责督导评估的重要内容，并将督查督导结果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，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。