

中共吕梁市委办公室文件

吕办发〔2019〕22号



中共吕梁市委办公室
吕梁市人民政府办公室

印发《关于全面深化新时代教师队伍 建设改革的实施方案》的通知

各县市区委、县市区人民政府，市委各部委室，市直各委办局，各人民团体，各企事业单位：

《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施方案》已经市委、市政府同意，现印发给你们，请结合实际认真组织实施。

中共吕梁市委办公室
吕梁市人民政府办公室

2019年12月12日

（此件公开发布）

— 1 —



扫描全能王 创建

关于全面深化新时代教师队伍 建设改革的实施方案

为深入学习贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，认真落实省委、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》（晋发〔2018〕29号），加快建设新时代吕梁高素质专业化创新型教师队伍，到2022年，建立事权人权财权相统一的教师管理体制，全市教师队伍的党建工作更加有力，师德师风建设制度更趋完善，教师培训体系更加健全，职业发展通道更加通畅，待遇进一步提升，职业吸引力明显增强；到2035年，全市教师队伍综合素质、专业化水平和创新素养大幅提升，名优教师梯队结构更加合理，实现教师队伍管理体制机制运行科学高效，结合我市实际，制定如下实施方案。

一、全面提升教师思想政治素养和师德修养

1. 加强教师党支部和党员队伍建设。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，充分发挥教师党支部、教师党员在教书育人办学治校中的战斗堡垒和先锋模范作用。选优配强教师党支部书记，每年至少开展1次教师党支部书记集中轮训。严格规范执行“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等制度。将“两学一做”学习教育常态化制度化，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。做好从优秀青年教师中发展党员工作，每



年确定一批重点培养对象开展培养。加强学校领导班子建设，配全配齐学校领导班子，健全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，从担任过教师党支部书记的干部中推选学校领导干部的“双培养一推选”机制。学校共青团要发挥党的助手和后备军作用，加强教师队伍团组织建设，积极向党组织推荐优秀青年教师作为党员发展对象。

实施计划一：教师队伍党建提升计划。成立市、县两级党委教育工作委员会。深入推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑。推进社会主义核心价值观贯穿教育教学全过程，扎实开展好爱国主义教育、优秀传统文化教育、法治教育、红色文化教育，大力弘扬吕梁精神。优化民办学校和各类培训机构教师党组织设置，选优配强党务工作队伍，充分发挥党组织政治核心作用和教师党员在立德树人、做“四有”教师中的先锋模范作用。

2. 全面提高教师思想政治素质。加强理想信念教育，深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，创新教师思想政治工作方式方法。引导广大教师真正按照习近平总书记提出的“四有好教师”“四个引路人”和“四个相统一”的要求爱岗敬业、教书育人。重视青年教师思想政治教育工作，落实党的知识分子政策，使思想政治工作接地气、入人心。

3. 全面加强师德师风建设。将师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，健全师德建设长效机制。贯彻落实《新时代中小



学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》，严格执行《中小学教师违反职业道德行为处理办法》，建立健全政府、学校和社会参与的师德监督机制，注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监察监督。

实施计划二：教师队伍师德建设行动计划。建立健全覆盖幼儿园、中小学的师德建设体系，完善教师宣誓制度。从2019年起，各级各类学校在职教师签订师德承诺书，教育行政部门为每名教师建立师德档案。实行师德考核负面清单制度，建立师德失范曝光平台。弘扬师德楷模，每2年开展一次市级优秀思政教师评选表彰活动，在全社会树立教师良好形象，形成强大正能量。在教师招聘、职称晋升公共基础知识笔试中，思政内容占比不少于30%。

二、全面促进教师专业发展

4. 建设高素质幼儿教师队伍。提升幼儿教师学历水平，扩大本、专科层次学前教育专业师范生招聘规模。加大幼儿园园长和教师培训力度，确保每人每年专业培训不少于72小时，切实提升幼儿园园长管理水平和教师科学保教能力。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园长和教师。

5. 建设高素质专业化中小学教师队伍。健全教师专业发展体系，实现教师培训全覆盖。市级重点抓好市直高职、中职和全市普通高中校长、教师的培训；各县市区重点抓学前教育、义务教



育和县中职业学校的校长、教师培训，培训经费按照教师工资总量的 2.5% 标准列入财政预算。量化教师培训要求，一线教师每学年接受培训不少于 120 课时，培训课时纳入教师竞聘上岗考核指标。

实施计划三：中小学教师综合素质提升计划。实施教师学历提升工程，到 2022 年，90% 的教师达到《幼儿园教师专业标准（试行）》《小学教师专业标准（试行）》和《中学教师专业标准（试行）》；到 2035 年，100% 的教师达到标准。整合教师培训机构，到 2022 年前完成师训、教研、电教的职能和资源整合，按照精简、统一、效能原则建设研训一体的教师发展机构。建设专业化教师培训队伍，每年培养 60 名“名教师”、40 名“教坛新秀”，5 年建设 100 个“名师工作室”，每建一个“名师工作室”同级财政每年拨付一定的教育教学科研经费。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，积极支持教师外出研修访学。

6. 建设高素质职业院校教师队伍。制订实施职业院校教师素质提高计划，通过多种方式扩大教师培训项目规模和覆盖面，逐步建立一支技艺精湛、专兼结合的教师队伍。支持大中型企业与职校共建“双师型”教师培养培训基地，推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力。建立职业院校“双师型”教师招聘制度，中职学校按不高于专任教师总数 30% 的比例聘请校外专业技术人员、能工巧匠兼任专业指导师，兼任教师薪酬按公办教师标准从公用经费列支。



7. 建设高素质专业化校长队伍。落实《中小学校领导人员管理暂行办法》，选好用好管好校长，真正把教学的专家、育人的典范、师德的标兵选拔任用到校长的岗位。大力支持校长履职尽责，保障校长办学自主权，对校长实行年度考核和任期考核，注重工作实绩和社会效益。加大校长培训力度，强化成长型、成熟型、辐射型、引领型校长队伍建设，提升校长办学治校能力，打造高品质学校。实施“名校长”培育工程，建立校长后备人才库。

实施计划四：中小学校长队伍专业发展计划。培养一批具有规划学校发展能力、营造育人文化能力、领导课程教学能力、引领教师成长能力、优化内部管理能力和调适外部环境能力，具有先进办学理念、成功办学经验、成熟办学模式、良好社会声誉的校长。建立中小学校长人才库，选拔具有培养潜质的一批中青年校长后备人才，形成市级名优校长梯队。落实校长任职资格培训制度，实现新任校长全员持证上岗。

三、全面深化教师管理综合改革

8. 创新和规范中小学、幼儿教师编制管理。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，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。核定编制难以满足教学需要的，县级党委、政府可通过统筹县域事业单位设立编制“周转池”予以解决。乡村学校和小规模学校按师生比与班师比相结合的方式核定教师编制；对农村小规模学校和教学点的音、体、美及外语、计算机等学科教师，采取



一校设岗、多校使用、巡回走教的办法，以中心校为单位，以教师工作量为依据配置教师；对确需保留的5人以下的学校和教学点采取一师一班包班的办法配备教师。对工勤和教辅等可采取政府购买服务的岗位，纳入当地政府购买服务指导目录。要加强中小学在编教职工管理，严禁教职工在编不在岗和以各种形式“吃空饷”。严禁教师编制用于民办学校或公参民学校，严禁中小学校私自使用代课教师。

9. 优化基础教育师资配置。2019年全面推进义务教育教师“县管校聘”改革。推动城乡义务教育一体化发展，巩固和深化联盟式、集团化办学模式改革，采取校内竞聘、跨校竞聘、联盟或集团内竞聘等方式，深入推进县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗，切实解决教师结构性超缺编问题。推动优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动，特级教师、教学能手到薄弱学校任教要占一定比例。积极推行紧缺学科教师和课时工作量低于省定标准教师走教制度，探索建立县域内名优骨干教师、区域内高中教师资源共享制度，各县市区根据实际制定走教教师和共享教师补助政策。

实施计划五：义务教育教师“县管校聘”管理改革计划。编制部门要按照“总量控制、动态调控”原则，定期核编，核定的总量由教育部门按照班额、生源、师资结构等情况具体分配到每个学校，实行动态调整。完善教职工岗位设置办法。人社部门对教师岗位数量按学段实行总量控制，教育部门在核定的岗位总量内，按



教师编制及师资结构等情况具体分配到学校。教师调动实行备案制。完善学校教职工聘用管理制度，实行聘用合同管理。加强工作考核，建立能上能下、能进能出的竞争性用人机制。通过改革使“学校人”变成“系统人”，激发内部活力。

10. 完善中小学教师准入和招聘制度。教师公开招聘办法由教育部门组织实施，要符合教育教学规律和教师职业特点，按男女1:1的比例设岗。教育、人社部门每年要将教师补充纳入招聘计划之中。加大优质师资引进力度，探索公费师范生引进安置优惠措施；扩大特岗计划招聘规模。建立完善新入职教师培养深造制度，进一步优化教师队伍结构。

11. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。中小学中级、高级教师岗位比例在不突破政策规定范围内，在原结构比例基础上提高2%。人社部门以县为单位核定教师岗位结构比例总量，教育部门在核定的总量内统筹管理使用。职称评聘向乡村学校教师倾斜，重点关注长期扎根乡村学校工作的乡村教师，将在农村学校任教一年的工作经历作为评聘特级、正高、高级教师和选拔校长的必备条件。评审中小学专业技术职务后，不再从事一线教学工作，完不成规定教学工作量的教师，予以低聘或解聘。进一步完善职称评价标准，建立健全符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，树立正确导向，完善优胜劣汰机制。完善教职工合法权益保障机制，竞聘方案、考核办法需经教职工代表大会通过。

12. 统筹推进校长职级制改革。按照“管办评分离”的思路，



对中小学校进行等级评定，实行职级管理。现任中小学校校长具有行政级别的，取消现有行政级别，原有行政级别纳入档案管理。建立中小学校长职级序列，设立特级、一级、二级、三级四个职级。配套出台中小学校长职级资格评审制度、中小学校长岗位聘任制度、中小学校长职级薪酬制度、中小学校长任期目标考核制度。在完善相关制度的基础上，落实学校等级与校长职级挂钩。

实施计划六：中小学校长职级制改革计划。柳林县、孝义市启动中小学校长职级制改革试点，到2022年其他县市区全面完成。落实中小学校校长办学自主权，将学校内设机构设置权、副校长提名聘任权以及内设机构领导选聘权、教师聘用权、经费使用权、奖励性绩效工资分配权、学年度考核奖励资金分配权、校本课程开设权等下放给学校。

四、全面提高教师地位待遇

13. 完善教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，核定教师绩效工资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当地公务员平均工资收入水平。改进绩效考核办法，奖励性绩效主要用于义务教育和学前教育综合考核优秀、自愿交流到薄弱学校、工作超时超量的教师；普通高中要奖励新高考改革中超工作量和作出突出贡献的教师。在现有中小学教师绩效工资总量的基础上，各县市区可根据实际情况适当提高绩效工资增量。按照每人每月不低于500元的标准核增中小学班主任津贴，纳入绩效工资总量管理。鼓励有条



件的县市区进一步提高中小学班主任津贴、超课时费和教育教学奖励标准。职业院校要探索建立体现以技能提升为导向的收入分配机制，在单位核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法，设立“双师型”教师岗位津贴和特殊工种教师岗位津贴。职业院校依法取得的社会服务、成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总额基数。按照国家相关规定，组织开展全市教育系统先进集体和先进个人表彰、各县市区教师评选活动。

14. 稳定乡村教师队伍。落实乡村教师工作补贴、艰苦边远地区津贴等方面的政策，落实农村教师收入高于城镇教师同职级人员平均收入 20% 的政策。农村中小学教师职称评聘比例提高 2 个百分点，职称评聘向乡村教师倾斜。为乡村教师配备相应设施，丰富精神文化生活，稳定乡村教师队伍。

五、组织保障

（一）高度重视，加强领导。各级党委、政府要高度重视新时代教师队伍建设和改革工作，切实加强组织领导，实行一把手负责制，发展上优先考虑，工作上优先支持，投入上优先保障。各县市区党委每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，及时研究解决教师队伍建设和重大问题。各县市区要制定教师队伍建设和改革具体实施举措，市直有关部门要出台相关配套政策。

（二）突出重点，强化保障。各县市区新增财政经费优先用于教师队伍建设。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、加强教师培养培训等方面。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，集中解决学校供暖等突出问题，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。

（三）广泛宣传，树立形象。各级党委、政府要通过各类媒体加强对教育教学工作、教师队伍建设的宣传，积极营造全社会关心支持教师队伍建设的浓厚氛围，努力形成尊师重教的良好风尚。

（四）严格考核，确保实效。各级党委、政府要将队伍建设列入督查督导工作重点内容，作为对下一级政府履行教育职责评价的重点指标，并将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，确保队伍建设改革各项政策措施全面落实见效。对因工作落实不到位，造成不良社会影响的部门和相关责任人，要严肃问责。

