

中共青岛市委文件

青南发〔2020〕8号

中共青岛市委 青岛市人民政府 关于市南区全面深化新时代教师队伍 建设改革的实施意见

(2020年5月20日)

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，全面落实《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）、《中共山东省委、山东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》（鲁发〔2018〕44号）、《中共青岛市委、青岛市人民政府关于全面深化新时代全市教师队伍建设改革的实施意见》

（青发〔2019〕17号）和全国、全省教育大会精神，努力造就党和人民满意、适应市南教育发展需要的高素质专业化创新型教师队伍，办好人民满意的教育，在全市率先实现有市南特色的高水平教育现代化，现提出如下实施意见。

一、全面加强教师思想政治工作

1. 提升教师思想政治素质。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和习近平总书记关于教育的重要论述，围绕构建德智体美劳全面培养的教育体系，落实立德树人根本任务，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观、教育观，自觉用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，用“两个维护”铸魂，准确理解把握和带头践行社会主义核心价值观，把有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心作为终身的职业追求，厚植教育情怀。引导公办中小学教师切实履行国家公职人员义务，在教书育人岗位上为党和人民事业作出新贡献。加强爱国主义、中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化教育，增强广大教师的使命感、成就感和归属感。按照政治强、情怀深、视野广、自律严、人格正的要求，加强思想政治理论课教师队伍建设，让有信仰的人讲信仰，让有爱国情怀的人讲爱国。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委），黑体字为牵头单位，下同〕

2. 加强学校党支部和党员教师队伍建设。把党的政治建设

摆在首位，将全面从严治党要求落实到每个党支部和教师党员。合理设置党支部和党小组，推进“合格支部、过硬支部、示范支部”三级联创。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制，引导党员教师争做“四有”好教师示范标杆，使党员教师成为践行高尚师德的中坚力量。选优配强党支部书记，系统组织开展好党支部书记、教师党员的教育培训工作。充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）〕

3. 强化师德师风建设。弘扬高尚师德，建立起完备的师德师风建设制度体系和有效的师德师风建设长效机制。将师德师风作为教师队伍建设的第一要务和评价教师队伍素质的第一标准，将师德教育贯穿教师职业生涯全过程，在职教师培训中要确保每学年有师德师风专题教育，为每位教师建立《师德师风档案》。将每年3月、9月定为师德教育月，每年开展一次师德师风专项整治工作。推行“全员育人导师制”，引导教师全员全过程全方位育人，组织开展师德建设五项行动（家访行动、学生谈心行动、志愿服务行动、读好书行动、师德案例分享行动）。挖掘师德师风典型，广泛开展师德标兵评选活动，形成校校有典型、榜样在身边、人人可学可做的局面。引导教师坚守《教师职业行为十项准则》，将师德考核摆在教师考核的首要位置，发挥师德考核对教师行为的约束和提醒作用，强化师德考核结果的运用，落实师

德师风与教师资格注册、考核评价、评优选先、职称评审、岗位聘用等相挂钩的长效考核激励机制，实行师德失范“一票否决”。规范教师职业行为，针对教师违规收受学生及家长礼品礼金、中小学在职教师参与有偿补课等开展专项治理，并形成长效机制。注重高位引领与底线要求结合、严管厚爱并重，探索正向激励与反向约束的双向管理机制，制定具体可行的师德师风正面负面清单。加强警示教育，引导广大教师时刻自重、自省、自警、自励，坚守师德底线。认真执行教师违反职业道德行为处理办法，落实党组织书记、校长第一责任人职责，建立健全责任落实机制，做到有诉必查、有错必纠，失责必问、问责必严。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）〕

二、全面提高教师职业素养

4. 推进“四有好教师”综合素养提升工程。按照“需求导向、分类施策、联动培养、项目驱动”原则，建立区校两级教师培训体系。整合高校和研究机构的优势资源，深化合作，加强教师培训基地建设。充分发挥区内优质学校教育资源，培育30所教师专业发展学校。积极选树各级名师、名校长、名班主任，培养市南本土教育实践家。实施干部综合能力提升工程，深度打造市南区校长学院，定期组织校长、中层干部开展基于一线的头头脑风暴、项目式学习、微论坛等，提升中层及以上干部办学治校能力，引领带动一批办学理念先进、办学特色鲜明的品牌学校成长。

〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）〕

5. 提高教师专业发展培训质量。创新教师培训模式，深度构建“五格三全”（五格：入格、升格、优格、风格、高格，三全：学段全面化、教师全员化、职业全程化）教师培训机制，培养高素质专业化创新型教师队伍。深化“互联网+教师发展”工程，建设校长研修平台，实现线上线下相结合的混合式培训模式，规范教师培训过程记录，建立教师培训电子档案，为教师持续发展提供数据支持。健全教师自主选学机制，用好青岛市教师个性化培训平台，推动教师个性化发展。完善中小学、幼儿园教师培训学分登记管理使用制度，规范教师培训管理。将教师培训经费列入财政预算，确保幼儿园、中小学按照年度公用经费预算总额的5%用于教师培训。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）、区财政局〕

三、全面深化教师管理制度改革

6. 完善教师编制管理制度。按照编制标准核定中小学教职工编制，强化编制管理刚性约束。在现有事业编制总量内，盘活事业编制存量，向教师队伍倾斜，优先保障教育发展需要。及时对新建学校核定、调配编制。建立教师人才储备库，通过政府购买服务的方式，解决因病休、生育、培训等造成的教师临时性缺员。加强幼儿园机构编制管理，足额核定公办幼儿园所需编制，对纳入机构编制管理的幼儿园探索实行人员控制总量备案管理。

〔责任单位：区委编办、区教育体育局（区委教育工委）、区财政局、区人力资源社会保障局〕

7. 深化教师交流长效机制。优化义务教育教师资源配置，深化教师交流长效机制，实现义务教育教师区域统筹、学校管聘。将评审通过高级职称的教师、在同一学校工作满九年的新任教师纳入应当交流的范畴，鼓励教师积极支教、自愿交流，实施名师送教下乡活动，推行学区共享教师机制，推动优秀校长、教师合理流动，均衡配置。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）、区委编办、区人力资源社会保障局〕

8. 完善中小学、幼儿园教师招聘和退出制度。加大硕士研究生的引进力度，探索在专业性较强的学科引入博士研究生。制定符合教师职业特点的招聘办法，充分发挥教育部门和学校在教师招聘中的重要作用。深化“1+X”（“1”是指公开招聘，“X”是指高层次人才、公费师范生、“双一流”高校毕业生、紧缺专业人才、高技能毕业生、硕师计划、优秀在职教师等招聘方式）多元化教师招聘补充机制，完善自主招聘制度。统一公开招聘可采取面试前置方式，体育、艺术、音乐、舞蹈等注重专业技能的岗位优先倡导。加强试用期考察，全面评价聘用人员的思想政治和师德表现，对不合格人员取消聘用，及时解除聘用合同。建立健全教师退出机制，无相应教师资格证书的、教师资格证定期注册不合格的在职教师，退出教师岗位。对于有严重师德失范、严重

侵害学生、违法犯罪等行为的，依法依规撤销教师资格、清除出教师队伍。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）、区人力资源社会保障局〕

9. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。完善符合中小学特点的岗位管理制度，适当提高中小学中级、高级教师岗位设置及使用比例，在中小学增设正高级专业技术岗位，畅通教师职业发展通道。完善符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，加强年度考核、聘期考核。根据课程设置规定和满课时量运行的原则，合理设置教育教学等工作岗位。强化课时量在教师职称评聘和考核评价指标体系中的权重，将完成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；对达不到约定课时量的教师，年度考核不能评为优秀等次，在续聘时进行转岗或低聘。定期开展定工作岗位、定工作量、定工作职责全员竞聘工作。完善教职工病假、事假、产假等相关管理制度，防止出现管理漏洞。〔责任单位：区人力资源社会保障局、区教育体育局（区委教育工委）〕

四、不断提高教师地位待遇

10. 完善教师待遇保障机制。建立中小学教师工资与区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区公务员平均工资收入水平。开展中小学教师薪酬制度改革，建立并落实教师绩效工资增量机制，有效体现工作量和工

业绩，合理拉开奖励性绩效工资分配差距，充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。落实班主任津贴制度，根据现行财政经费拨付渠道，按照人均每月 1000 元标准予以保障，并纳入绩效工资总量管理。深化校长职级制改革，实施相应的校长收入分配办法，完善校级干部选拔任用机制。落实教师健康体检制度，保障经费支持。〔责任单位：区人力资源社会保障局、区教育体育局（区委教育工委）、区财政局〕

11. 营造尊师重教的社会氛围。加大教师表彰力度，完善教师荣誉体系。按照有关规定，开展优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任、优秀德育工作者等多种形式的教师综合荣誉表彰活动。开展青年教师基本功比武和教学能手、学科带头人、教学名师、特级教师、教学成果等学术称号（成果）评选活动；设立新教师入职宣誓仪式、20 年从教礼、荣休礼等职业礼遇，持续开展优秀教师休养活动，增强教师终身从教的荣誉感。做好“教书育人楷模”“最美教师”“师德标兵”等的选树工作，完善评选、宣传办法，形成长效机制，充分展现当代教师良好的精神风貌。努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位，落实公办中小学教师国家公职人员的法律地位，依法依规妥善处理涉及学校和教师的矛盾纠纷，坚决维护教师合法权益。营造尊师重教的良好社会风尚，建立尊师惠师长效机制，支持鼓励行业企业在向社会公众提供服务时“教师优先”，发动社会各界积极创设“尊师惠师”

项目及教师优待措施，设立尊师惠师基地、教师解忧中心，为教师排忧解难、办实事、办好事。进一步提振师道尊严，让广大教师享有应有的社会声望。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）、区人力资源社会保障局〕

12. 切实减轻中小学教师负担。贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》，牢固树立教师的天职是教书育人的理念，切实减少对中小学教师不必要的干扰。制定《市南区中小学教师减负清单》。严格限定督查检查评比考核事项，除教育部门外，其他部门不得自行设置以中小学教师为对象的监督检查评比考核事项，不得擅自进校园指导教师开展相关工作，确需开展的要协商教育部门，按程序报批后实施。统筹规范社会事务进校园，坚决杜绝强制摊派无关事务。从严规范借用中小学教师行为，切实避免安排中小学教师参加无关培训活动。原则上不得安排教师做其他与教师职责无关的工作，不得影响正常教育教学。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）、各相关职能部门、街道办事处〕

13. 落实民办学校教师权益。民办学校要按照国家有关要求，配足配齐教职工，聘任的教职工应当具备相应的教师资格或其他相应专业资格、资质；应依法依规与教职工签订劳动合同，按时足额支付工资，并为教职工足额缴纳社会保险费和住房公积金，

保障其福利待遇和其他合法权益。依法保障和落实民办学校教师在职称评聘、培养培训、科研立项、表彰奖励等方面享有与公办学校教师同等权利。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）、区人力资源社会保障局〕

五、全力确保政策举措落地见效

14. 强化组织保障。区委、区政府要切实加强领导，坚持把教师队伍建设摆上重要议事日程，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，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人。区委常委会、区政府常务会每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立区委教育工委牵头，区委编办、区教育体育局、区人力资源社会保障局、区财政局等部门组成的教师工作联席会议制度，解决教师队伍建设重大问题，相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。〔责任单位：区委教育工委（区委教育工委）、区委办公室、区委编办、区政府办公室、区财政局、区人力资源社会保障局〕

15. 强化经费保障。加大教育投入力度，将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，确保财政一般公共预算教育支出逐年只增不减，确保按在校生人数平均的一般公共预算教育支出逐年只增不减。优化经费投入结构，加大投入力度，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。鼓励社会团

体、企业、民间组织对教师出资奖励，或通过依法成立基金、设立项目等方式，支持教师提升能力素质、进行疗休养或予以奖励激励。〔责任单位：区财政局、区教育体育局（区委教育工委）〕

16. 强化督导督查。区教育督导委员会要健全教师队伍建设评估监测指标体系，加强对中小学校、幼儿园教师队伍建设的监督指导。将各学校教师队伍建设情况列入考核指标体系，进行重点督导督查，并将结果作为学校领导班子和有关干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。〔责任单位：区教育体育局（区委教育工委）〕

〔此件发至各街道党工委和办事处、区委各部委、区政各部门、区直各单位〕

中共青岛市市南区委办公室

2020年5月20日印发
