



潘集区人民政府关于加强教师队伍建设的意见

潘府〔2015〕15号

各乡镇人民政府、田集街道办，区政府各部门、各有关单位：

教师是立教之本、兴教之源。区委、区政府历来高度重视教师队伍建设。“十一五”以来，我区采取一系列政策措施，切实加强教师队伍建设，取得显著成绩。当前，教育改革发展已进入全面提高教育质量、大力促进教育公平的历史新阶段，进一步加强教师队伍建设已成为推动教育事业科学发展的关键因素和紧迫任务。根据《安徽省人民政府关于加强教师队伍建设的意见》（皖政〔2013〕67号）和《淮南市人民政府关于进一步加强教师队伍建设的实施意见》（淮府〔2014〕39号），结合我区实际，现就加强我区教师队伍建设提出以下意见：

一、加强教师队伍建设的指导思想和目标任务

（一）指导思想。认真贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神以及党的教育方针，认真落实国家和省、市教育规划纲要及人才规划纲要，遵循教育规律和教师成长规律，围绕促进教育公平、提高教育质量的要求，以促进学生健康成长为出发点和落脚点，以提高师德素养和业务能力为核心，以创新教师管理体



制机制为动力，全面加强教师队伍建设，努力办好人民满意的教育。

（二）主要目标。到 2020 年，形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。专任教师总量满足各级各类教育发展需要；教师队伍整体素质显著提高，职业道德素养、教育教学理念、专业知识和教育教学能力全面提升，造就一批在全市乃至全省有影响的教学名师和学术技术带头人；教师队伍结构进一步优化，基本形成与教育事业发展相适应的队伍结构和城乡分布结构，薄弱学校、薄弱学科专业的师资力量明显加强；教师地位待遇不断提高，农村教师职业吸引力明显增强；教师管理制度科学规范，形成更加开放、更具活力的教师工作体制机制。

（三）重点任务。幼儿园以补足配齐教师为重点，依法落实幼儿园教师地位待遇；中小学以农村教师队伍建设为重点，推进城乡师资均衡配置；职业学校以“双师型”教师队伍建设为重点，健全技能型人才到校从教制度；教师队伍管理以体制机制创新和规范管理为重点，激发教师的积极性和创造性。

二、全面加强教师思想政治教育和师德师风建设

（四）全面提高教师思想政治素质。加强中国特色社会主义理论体系教育，切实提高教师的理论修养和思想政治素质。强化



教师立德树人、教书育人的责任感，弘扬学为人师、行为示范的理念，坚持解决思想问题与解决实际困难相结合，增强教师思想政治工作针对性和实效性，确保教师坚持正确政治方向，践行社会主义核心价值观体系，遵守法律法规，形成正确的世界观、人生观和价值观。

（五）构建师德师风建设长效机制。进一步健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德师风建设工作机制。加强和改进师德教育，将师德教育贯穿于教师职前培养、职业准入、职后培训和日常管理的全过程，贯穿于思想品德、职业道德、学术规范及心理健康教育的各方面。大力宣传师德先进典型，弘扬奉献精神，促进形成重德养德、爱岗敬业的良好师风。完善师德考评制度，将师德建设作为学校工作考核、办学质量评估和民办学校年检的重要指标，把师德表现作为教师资格准入和定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，实行师德表现一票否决制。建立健全师德年度评议、师德状况定期调查分析等制度，构建学校、教师、学生、家长和社会广泛参与的师德监督体系。健全从教不端、学术不端行为的惩治查处机制，严禁公办在职中小学教师从事有偿补课、体罚或变相体罚学生、利用网络媒体发表虚假信息等违规行为，对有严重失德行为、影响恶劣者按有关规定予以严肃处理。



三、大力提高教师专业化水平

（六）严格执行教师专业发展标准。全面实施幼儿园、小学、中学和职业学校教师专业标准，作为教师培养、准入、培训、考核等工作的重要依据。规范各级各类校长（园长）专业标准和任职资格标准，提高校长（园长）管理专业化水平。

（七）完善教师培训体系。实行五年一个周期不少于 360 学时的教师全员培训制度，未完成教师培训学时的，取消教师资格注册。建立教师培训证书管理制度、学分管理制度，完善教师培训管理档案。深入实施中小学幼儿园教师“国培计划”、“省培计划”。加大农村教师和音乐、体育、美术、英语等师资紧缺学科教师培训，普遍开展中小学教师教育信息技术能力培训。加强校长培训，重视辅导员和班主任培训。推动信息技术与教师培训深度融合，利用教育资源和教育管理公共服务平台，建设教师网络研修社区和终身学习支持服务体系，促进教师自主学习，推动教学方式变革。从 2015 年开始，结合教师资格注册要求，定期举行教师学科知识考试，考试结果作为教师培训学时认定的重要内容，将教师培训学时作为教师岗位聘任、职务晋升、评优评先的必备条件。区财政落实地方教育费附加的 5% 和教师工资总额的 1.5% 用于教师培训的政策规定。中小学校要按照不低于公用经费预算总额的 5% 安排教师培训经费。



四、着力创新教师管理机制

(八) 创新教师编制管理机制。按照国家规定的各类学校办学条件及标准,建立和完善各类学校教职工编制标准,合理确定各类教育编制总量,建立健全编制动态管理机制。建立完善教师补充长效机制,在编制和岗位限额内及时补足配齐教师。教育、机构编制主管部门对区域内中小学教职工编制实施余缺调剂。城镇学校按生师比、农村学校按班师比方式,兼顾紧缺学科教师结构,核定中小学教职工编制。农村寄宿制学校、村小和教学点应配备适量的后勤管理人员。村小学和教学点编制统一核定到学区中心校,同一区域内中小学教职工编制由教育主管部门在编制总额内实施余缺调剂。按照“两教一保、城乡统一”的编制标准,对幼儿园教职工编制进行核定,公办幼儿园补充教师原则上通过公开招聘幼儿师范毕业生、政府购买服务等方式解决。职业学校在核定编制总额内,拿出不低于 20% 的编制数聘用兼职教师,面向企业、行业聘用技术技能人才,实行购买服务,经费由区财政负担。加强编制使用管理,严禁挤占、挪用、截留教师编制,严禁中小学教师“有编不补”和“无编聘用”,继续清理在编不在岗人员。三年内逐步调剂消化超编学校教师到缺编学校工作,未按要求完成的,则超编教师数的奖励性绩效工资将不予拨付。

(九) 深化教师岗位管理制度改革。实行教师全员岗位聘任



制度，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理，实现由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变。推行中小学教师“无校籍管理”，区教育局建立教师管理中心，根据学校布局调整及生源变化情况，对区域内教师统筹管理、调剂使用，学校根据需要按期聘用，动态调整，合理流动，促进教师资源均衡配置。实行城乡统一的中小学专业技术岗位结构比例，按照与小学教师职务结构比例相当的原则确定幼儿园高、中、初级专业技术岗位结构比例。定向农村招聘的教师，服务满3年以上方可流动；服务满2年以上者，根据工作需要，方可在本区教育系统内合理流动，新招聘老师需签定承诺书。违反承诺约定的将追究其经济和相关责任。

（十）严格教师资格准入制度。全面实施教师资格考试和定期注册制度，提高教师任职品行、学历标准和教育教学能力要求。实行中小学、幼儿园教师资格“国标、省考”，严格教师职业准入；实行五年一周期注册，打破教师资格终身制。完善职业学校教师资格认定标准，增加实践工作经历和职业能力要求，将“双师型”教师素质基本要求纳入教师资格认定和评价体系。

（十一）改进教师公开招聘办法。完善中小学教师招聘“省考、区管、校用”制度，严把教师“入口关”。继续实施高等学校毕业生“三支一扶”计划，完善吸引高等学校毕业生到村小、教学

点任教的新机制。采取公开招聘和从中小学调剂相结合的方式，拓宽学前教育师资补充渠道。

（十二）推进教师职务（职称）制度改革。农村艰苦地区学校一级和高级专业技术职务结构比例分别增加 10%；各级示范学校、特色学校按照有关政策兑现。因学校教师专业技术职务职数紧张，已具备相应专业技术职务，不能兑现职务工资的城市教师，经本人申请学校同意后，由教育行政部门统一安排，并报人社部门备案，到农村学校支教 1 年，期满经被支教学校考核合格后，回原单位聘任相应专业技术职务并兑现职务工资。距法定退休年龄 2 年的教师，符合申报高一等级专业技术职务条件的，可不占本单位职务职数，申报高一等级专业技术职务评审，退休时仍未聘任相应专业技术职务的，退休当月可聘任相应专业技术职务并兑现工资。城镇中小学、幼儿园教师在评聘高一级专业技术职务时，要有 1 年以上在农村或城镇薄弱学校任教经历，同等条件下在农村或城镇薄弱学校任教时间长者优先。根据国家部署，在中等职业学校开展正高级教师职务（职称）评审，中等职业学校专业课教师、实习指导教师每两年到企业实践累计不少于两个月，作为职务（职称）评审的必备条件。

（十三）完善中小学教师轮岗交流制度。以促进区域内师资均衡配置为重点，推进城区内学校间教师定期交流，实施农村学



区学校间教师定期交流。城区学校间、农村学区学校间每年教师交流比例不低于 10%，交流时间不少于 1 年。已经被聘为高级职务没有农村任教经历的城镇教师，要轮流到农村学校支教，并作为续聘条件。对于未按要求完成教师轮岗交流的学校，则超编教师数的奖励性绩效工资将不予拨付。

（十四）完善校长管理制度。义务教育学校校长由教育行政主管部门选拔任用并归口管理。推行中小学校长竞争上岗、公开招聘。实行校长任期制，每届任期一般为 5 年，中小学校长在同一所学校任职满两届的原则上应予交流。积极推行校长职级制改革，取消校长的行政级别。落实和扩大学校办学自主权，支持鼓励校长在实践中大胆探索，创新教育思想、教育模式和教育方法，形成办学风格。

五、切实保障教师合法权益和待遇

（十五）完善教师参与治校治学机制。健全落实教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的合法权利。完善中小学学校管理制度，发挥好党组织的核心作用，实行校务会议等制度，完善教职工参与的科学民主决策机制。健全完善中小学幼儿园家长委员会参与学校民主管理与监督的机制。

（十六）强化教师工资保障机制。依法保障教师平均工资水平不低于或者高于公务员平均工资水平，并逐步提高，保障教师

工资按时足额发放。为鼓励支持中小学教师在农村和艰苦地区学校工作，从 2015 年开始，区财政按教师绩效工资总额的 15%，增加教师绩效工资总额，增量部分按地理位置和条件艰苦程度为农村基层和艰苦地区教师增加生活补贴。每年设立专项经费用于奖励中小学（幼儿园）教师荣获国家、省、市、区学科带头人、骨干教师和教坛新星的补贴，具体发放标准见附件。城镇学校教师经主管部门同意到农村和艰苦地区学校支教的享受同等待遇。增加的经费由财政列入预算安排。公办幼儿园教师执行统一的岗位绩效工资制度，并享受规定的工资倾斜政策。确保特殊教育教师基本工资提高 10% 和特教津贴按基本工资 15% 发放的政策落到实处。

（十七）完善教师表彰奖励制度。继续做好模范教师、优秀教师和教育系统先进工作者推荐表彰工作，定期开展教学名师和教学成果奖评选活动，重点向在农村地区长期从教、贡献突出的教师倾斜。区政府每年设立不少于 50 万元的专项经费，对在教育教学一线做出显著贡献的教师、校长给予奖励，打造潘集区教育品牌。

（十八）保障民办学校教师权益。建立健全民办学校教师管理相关制度，依法保障和落实民办学校教师在培训、职务（职称）评审、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面与公办学校



教师享有同等权利。民办学校应依法聘用教师，明确双方权利义务，及时兑现教师工资待遇，按规定为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。鼓励民办学校为教师建立补充养老保险、医疗保险。公办学校超编学校教师经学校同意报主管部门批准，可保留公职到民办学校任教。

六、积极营造教师队伍建设的良好环境

（十九）加强组织领导。切实加强对教师工作的领导，把教师队伍建设作为教育事业发展最重要的基础工作抓实抓好。完善部门沟通协调机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局，及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。区教育主管部门要加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，制定相关政策措施。区机构编制、发展改革、财政、人力资源社会保障、住房城乡建设等部门要在各自职责范围内，积极推进教师队伍建设工作。

（二十）加强经费保障。加大对教师队伍建设的投入力度，落实教育投入责任，调整支出结构，确保全区财政教育支出占公共财政支出比例逐年增长，新增财政教育经费要把教师队伍建设作为投入重点之一，切实保障教师培养培训、工资待遇等方面的投入。各类教师培训经费要列入财政预算，幼儿园、中小学和中等职业学校按照不低于年度公用经费预算总额 5%安排教师培训



经费。区财政局应将每年征收的区级教育费附加列入财政预算，用于教学条件改善。切实加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。

(二十一)加强督导考核。建立教师工作专项督导考核制度，制定出台督导指标体系，把教师队伍建设情况作为对政府及其相关部门督导考核的重要内容，作为各级各类学校办学水平评估的重要指标，作为评优评先、表彰奖励的重要依据。定期开展全区教师队伍建设专项督导考核，并向社会公布，确保教师队伍建设各项政策措施落到实处。

(二十二)加强舆论引导。教师是人类文明的传承者、文化知识的传播者、人类灵魂的工程师，应该受到全社会的尊敬。要通过多种方式和途径，营造良好的社会舆论氛围，广泛宣传广大教师为人师表、爱岗敬业、无私奉献的先进事迹，大力弘扬全社会尊重知识、尊重人才、尊重创造的优良传统，着力培育团结奋进、宽松和谐、充满活力的教育环境，进一步在全社会形成尊师重教的良好风尚。

附件：潘集教育系统学科带头人、骨干教师和教坛星新补贴标准。

2015 年 4 月 14 日

附件：

潘集教育系统学科带头人、骨干教师和 教坛新星补贴标准

序号	类别	月补助金额	备注
1	国家	800	
2	省	400	
3	市、区	150	