

中共上海市崇明区委文件

崇委发〔2020〕3号



中共上海市崇明区委员会 上海市崇明区人民政府 关于全面深化新时代教师队伍建设的 实施意见

(2020年2月27日)

为贯彻落实《中共上海市委、上海市人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》精神，建设党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，培养能够担当民族复兴重任的德智体美劳全面发展的社会主义事业建设者和接班人，更好服务国家战略、上海发展和崇明世界级生态岛建设，现就全面深化我区新时代教师队伍建设的改革提出如下实施意见。

一、明确新时代教师队伍建设的总体要求

（一）指导思想

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，落实全国和本市教育大会精神，推动崇明教育高质量发展。坚持党对教育工作的全面领导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务；坚持全面深化教育改革，以管理体制创新和机制创新为突破口，强化教师综合管理；坚持以教师专业成长为核心，以有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好教师为标准，遵循教育规律和教师成长规律，着力加强师德师风建设，全面提升教师专业素养和综合能力。坚持尊师重教，营造更加优越的从教环境，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才的良好局面，为办好与世界级生态岛相匹配的一流教育奠定坚实基础。

（二）基本原则

——确保正确方向。坚持党管教育、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理和激励关怀相结合，确保党对教师队伍建设的领导权，保证队伍建设沿着正确的政治方向。

——突出师德师风。坚持德才兼备、以德为先，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把师德师风建设贯穿教师队伍建设全过程，推动教师成为先进思想文化传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——深化改革创新。坚持解放思想、攻坚克难，把教师队伍建设作为教育事业改革发展的重中之重，把管理体制改革与机制创新作为突破口，切实理顺体制机制，增强改革发展动力。

——分类精准施策。坚持需求导向、问题导向、效果导向，根据我区教育发展的目标定位及教师队伍现状，梳理问题，精准施策，加强教师培养培训，调动激发广大教师工作积极性，成就每一位教师。

（三）发展目标

全面贯彻党的教育方针，坚决落实立德树人根本任务，按照“四有”好教师标准，全面加强师德师风建设，着力提升教师专业素养。到2022年，教师队伍规模、结构、质量基本适应教育现代化要求，初步建成一支理想信念坚定、师德师风高尚、专业水平高超、终身发展能力强、具有较强核心竞争力、党和人民满意的高素质教师队伍。到2035年，教师专业水平、信息素养、国际视野、创新能力和综合素质显著提升，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化，尊师重教蔚然成风，优秀人才争相从教。

二、提升思想政治素质，全面加强师德师风建设

（一）加强学校党组织和党员队伍建设。按照全面从严治党要求，落实《关于加强中小学校党的建设工作的意见》，增强党组织政治功能，充分发挥政治核心作用，全面提升党组织建设水平。选优配强党组织书记，推行党组织书记、校长“一肩挑”，加强党组织书记各类培训，实施党组织书记“双带头人”培育工程。创

新党组织活动内容和方式,把党组织工作融入学校教育各项教学工作。做好发展党员和党员教育管理工作,发挥党员教师先锋模范作用,注重在优秀青年教师中发展党员,强化“双培养”机制,严格落实“三会一课”、民主生活会和组织生活会、党员党性分析和民主评议、谈心谈话等党内政治生活制度。

(二)加强教师思想政治工作和师德师风建设。深入开展中国特色社会主义和中国梦宣传教育,引导教师增强政治认同和教书育人责任感,努力践行社会主义核心价值观。创新教师思想政治工作方式方法,加强理论学习,强化社会实践参与,推动教师充分了解党情、国情、社情、民情。关注青年教师群体,开展青年教师与优秀名师、优秀党员“双结对”活动,促进青年教师健康成长。严禁教师在教育教学活动中有反对党、反对中国特色社会主义制度和不利于学生成长的言行,严禁教师组织、推荐和诱导学生参加校内外有偿补课,严禁教师为校外培训机构等介绍生源、提供信息。建立教师思想政治素质、师德师风等方面的监督举报和督查检查机制,推行师德考核负面清单制度,实行师德“一票否决”。探索建立教师个人诚信记录,完善诚信承诺和失信惩戒机制,着力解决师德失范、学术不端等问题。

(三)提升教师育德意识和育德能力。把教师育德能力纳入教师培训体系,系统构建不同学段教师育德能力培训课程,建立研训合一、分层分类的育德能力校本培训机制。加强学科德育,充分发挥课堂主渠道主阵地的主体育人作用,引导教师在课堂教

学中把价值引领、知识传授和能力培养结合起来，学校应当建立教师育德能力评价体系，把开展学科德育情况作为重要评价指标。加强班主任队伍建设，开展班主任核心素养及培育的实证研究，成立名班主任工作坊，开展名班主任大讲堂，保障班主任工作待遇，促进班主任队伍专业发展。

三、提升教师专业素养，适应教育现代化新需求

（一）建设基础教育创新型教师队伍。坚持以新时代教师素质要求和国家课程标准为导向，切实转变教育理念，优化知识结构，提高思维能力，增强综合素养。提高校长的课程领导力和教学改革创新能力，构建具有多样性和选择性的学校课程体系及相应运行管理机制，为更多学生提供适合的教育教学。完善三级培训体系，建立基于高中教师需求导向的培训课程和培训机制，提升高中教师新课程实施、学生发展指导和走班教学管理能力。实施义务教育教师新课程、新教材、新方法、新技术培训，不断提高教师育德、课堂教学、作业与考试命题设计、实验操作和家庭教育指导能力。提高幼儿园教师课程实施、幼儿解读、活动设计、观察指导、家园沟通、激励评价、教学反思等专业素养和科学保教能力。深入开展研修一体教师培训，大力开展学科混合式研修，探索项目化教研，加强学校跨学科教研组建设，培养一批具有跨学科教学能力的全能型教师。

（二）分层分类做好教师培训培养工作。深化中小幼见习教师规范化培训制度，严格执行市级规范化培训课程，修订完善本

区特色课程，突出见习教师教育教学实践能力、信息化素养和国际化视野的培养，把好培训考核关。加强市区两级见习教师规范化培训基地建设，全学段打造优质培训基地和学科教学团队。切实抓好2—5年职初教师培训工作，通过集中面授、跟岗研修、网络培训、学科工作坊等多种方式，促进职初教师尽快形成良好教育教学习惯。继续实施“名师工作室”和“骨干教师培养”项目，明确职责任务，完善工作机制，加强年检考核，充分发挥骨干教师的引领和辐射作用。实施第四轮“市双名工程种子培养计划”，继续聘请特级校长、特级教师担任工作室主持人，扩大名师工作室覆盖面，培养一批教育领军人才和市级以上名师。

（三）加快职业学校“双师型”教师队伍建设。落实职业教育教师能力标准和新任专业教师入职培训持证上岗制度。加强“双师型”教师队伍培养，专业教师每年赴行业企业学习实践，每五年为一轮，学习实践情况与教师资格注册、职称晋升等挂钩。建立职业学校教师与企业工程技术人员、高技能人才双向聘用制度，行业企业高级技师到校任教享受高级教师待遇。推进职业学校“名师工作室”建设，聘请行业能工巧匠担任特聘教师。对职业学校招聘“上海工匠”以及“上海市技术能手”等高技能人才作为专业教师，可适当放宽年龄要求。鼓励职业学校教师参加行业职称评审。鼓励职业学校教师参加高校教师资格考试，服务职业教育转型升级。

（四）促进民办学校教师和终身教育教师专业发展。把民办

学校教师队伍建设纳入全区教师队伍建设整体规划，完善民办学校教师培养机制，支持民办学校骨干教师参与市区两级骨干教师培训，引导民办学校建立校本研修机制，不断提高教师在教育、教学、教研和科研方面的能力水平。民办学校要在学费收入中安排一定比例资金用于教师培训和专业发展。依法保障和落实民办学校教师在职称评审、业务培训、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。推进终身教育教师专业发展，按终身教育教师能力标准强化教师队伍培训及基地建设。培养终身教育骨干教师。完善终身教育教师引进和流动机制。

（五）完善教研员队伍建设和管理机制。严格教研员准入制度，教研员入职时一般具有高级以上教师专业技术职称，具有较强的事业心、责任感、教育理论功底和丰富的教学经验，在教育教学上取得优异成绩。完善教研员工作职责，突出教研员在课程、教学等方面的问题诊断和改革引领作用，推动教研员定期到中小学教育教学第一线带班上课。提升教研员的指导力，通过区域教研、网络教研、综合教研、主题教研等方式加强教研工作，加强“学科工作坊”与“学科中心组”建设，培养在市级层面有影响力的学科教研团队。提升教研员的学习力与研究力，健全教研员培训制度，定期参加“国培计划”以及市级各类培训，根据教学改革需要设立重点研究项目，组织开展重大课题研究。建立教研员考评与奖励机制，完善教研员考核评价体系，表彰奖励作出突出贡献的教研员。

（六）提升教师信息化综合素养。推动学校治理方式、治理能力智慧化，分层分类开展校长信息化领导力培训，组建学校信息化管理团队，提升学校数字校园规划与实施能力。提升教师运用大数据和智能技术开展个性化教与学的的能力。组织开展学科骨干教师专项培训和教师信息技术应用能力全员培训，指导教师运用智能技术进行教学创新；提升教师利用网络化学习工具或大数据开展大规模因材施教的能力，尤其是数据采集、分析和工具使用能力，实现人工智能与教师能力建构的深度融合；依托教研室、信息中心、市级信息化标杆培育校，打造信息化教学创新研修团队，带动区域信息化教学创新建设与发展。构建教师信息素养持续发展机制。探索建立智能、务实的个性化培训服务平台，丰富完善教师信息素养培训课程资源，满足教师多样化选学需求，动态监测教师利用信息技术开展教学、教研、科研方面的数据，为教师精准化、个性化教学提供依据。

（七）开展教师教育合作交流。加强市内合作交流。深入推进与高校教师教育合作项目，深化与黄浦区、静安区的教师教育合作项目；依托城乡携手共进计划、双名工程、初中强校工程，推进骨干教师、种子教师和乡村优秀教师的培育。加强与外省市的合作交流。深入推进与云南、辽宁的教师教育合作项目，实施长三角教师教育合作与交流，深化与台湾地区学校的合作与交流。加强国际教师教育交流合作。推进“外教进课堂”和中澳英语项目，促进跨文化交流；鼓励相关学校与国外友好学校深入交流、

互培教师；积极参与国家级和市级出国培训，拓宽学校管理人员国际视野；积极引进国际知名学校来崇合作办学，促进教师在更广领域、更高层次与世界名校教师进行广泛交流。

四、深化队伍管理综合改革，切实理顺体制机制

（一）提高教师招聘准入标准。建立健全新时期教育人才引进和使用政策，严格控制教师引进数量，全面提高教师准入门槛，更加规范教师招聘办法，加强宣传和人才奖励力度，吸引优秀人才到崇任教。继续开展与上师大等高校的教师培养合作，确定第四轮（2021—2023年）教师定向培养学科与数量。将民办学校教师招聘和民办教育培训机构招录教师纳入本区教师准入机制，完善资格审查和工作监管等制度。实施教师资格证书和规范化培训合格证书“双证”注册制度。

（二）建立教师柔性流动机制。加强教师流动政策导向，义务教育阶段教师申报高级职称和特级教师必须具备农村学校教育经历。发挥优秀教师辐射引领作用，把特级校长、特级教师、学科带头人等骨干教师去偏远地区和薄弱学校支教带教作为工作职责。实行学区化、集团化办学的单位，积极探索教师双向流动、课程共享、走校教学等工作机制，促进区域教育优质均衡发展。对教师柔性流动成效显著的单位和个人予以表彰奖励，在评优评先、职称评审等工作中对同等条件下参与流动的个人予以优先考虑。

（三）优化教师专业发展机制。有序推进教师职称管理制度

改革，中小学专业技术职称岗位设置比例在总量内探索学区或集团统筹，在本行业主管部门的指导下，适度提高中、高级教师岗位比例，为中小学教师职业发展创造更好外部条件。各级各类学校的专任教师应当坚守教育教学第一线，除经批准同意的组织借用教师和大病重病教师外，支持学校对不胜任或不愿意在教育第一线工作的教师采取低聘或转岗等方式解决教师职称评审过程中岗位职数紧缺问题及其他突出矛盾。

（四）实行教师全员聘任机制。在核定的事业编制总额内，实行教师编制年度报备制度，根据各类学校的实际情况和发展需求，按照班师比、生师比相结合的方式合理分配各单位人员编制。制定区级层面教师全员聘任实施意见。指导学校加强和完善对教师的考核评价，坚持全面系统，强化师德师风，突出工作业绩；科学设置校内岗位，明确岗位名称、职位数量、任职条件和工作职责；实行岗位双向聘任，聘任过程公开、公平、公正；完善聘后管理办法，建立能进能出、能上能下的人事管理制度，对上岗后经考核达不到聘任要求、不能胜任教师岗位的人员和双向聘任过程中的暂聘人员采取相关退出措施；坚持依法办学，各级各类学校将教师退出条款和终止条件等写入聘用合同文本，每年考核和聘任结果等及时向教师反馈。

（五）加强学校干部队伍建设。加强学校干部队伍建设的顶层设计，完善选拔任用、岗位培养、责权义务、考核评价等方面的意见办法。提高学校干部的政治品格、学识见识、改革创新意

识和履职尽责能力，压实校园长在教育、教学、行政方面的工作职责，切实提高课程教学领导力。加强学校年轻干部的培养，优化年龄结构，形成合理梯队。加强对校园长、书记的履职考核，突出政治思想、治校能力和办学成效，对任期内干劲不足、反响不佳、业绩靠后的干部及时调整，对政治过硬、做事踏实、敢于担当、办学成效显著的干部委以重任，切实为做事者搭台、为担当者担当，加快建设一支政治过硬、理念先进、业务精湛、治校有方的校园长队伍。

五、提高地位待遇，让教师成为令人羡慕的职业

（一）健全教师工资收入保障机制。按照本市工作部署和本区实际，健全教师工资收入稳定增长机制，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于本区公务员平均工资水平。完善不同学段教师绩效工资动态平衡机制，促使学前教育、义务教育、高中教育、职业教育、成人教育的教师绩效工资水平保持科学合理的比例，合理调控其他教育单位绩效工资水平。充分发挥绩效工资的杠杆调节作用，制定出台教育系统各级各类学校绩效工资分配指导意见，以多劳多得、优绩优酬为基本原则，进一步创新办法搞活内部分配，鼓励拉开分配差距，向一线教师、骨干教师和业绩多、贡献大的教师倾斜，形成鲜明政策导向和强大激励机制。区教育局用足用好对学校绩效工资总量10%的统筹分配，优化奖励项目和标准，弥补政策缺位。

（二）营造尊师重教的社会氛围。发挥区委教育工作领导小

组的领导和统筹协调作用，鼓励各乡镇、各部门进一步重视教育、关心教师，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。积极参与全国和市级教育功臣、育人楷模、优秀教师、教学名师等评选表彰活动，大力开展区优秀教师、优秀班主任、海岛名师名校长等评选表彰活动，树立优秀典型，加大宣传力度，弘扬高尚师德。建设现代学校制度，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。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。成立区教师奖励基金会，鼓励社会团体、企业、民间组织出资助教。

六、加强组织领导，确保各项政策措施落地见效

（一）强化组织保障。加强党对新时代教师队伍建设的全面领导，区委教育工作领导小组每年至少研究一次教师队伍建设工作，区党政“一把手”亲自关心教师队伍建设，将教育人才队伍建设纳入区人才发展规划，切实加以推动落实。乡镇党委政府要关心本乡镇教师，配合教育行政部门共同抓好队伍建设。

（二）强化经费保障。区政府优先保障教育经费投入，切实做到“两个只增不减”。优化教育经费支出结构，确保教师待遇稳定增长，保障教师专业发展所需的经费投入。健全教育经费投入和监管审计制度，规范教育经费使用管理，提高教育资金使用绩效。各乡镇人民政府要切实履行教育职责，安排一定经费用于本地区学前教育、义务教育和成人教育。

(三) 强化督导保障。强化对乡镇和有关委局履行教育工作职责的考核督导,将教师队伍建设作为考核督导工作的重要内容。突出区财政、人力资源社会保障部门对教师队伍建设的支撑保障作用,加强乡镇对教师队伍建设的支持力度。

中共上海市崇明区委办公室

2020年3月4日印发
