

# 上海市崇明区教育局文件

沪崇教人〔2022〕2号

## 关于转发《上海市教育委员会关于印发〈上海市教师队伍建设“十四五”规划〉的通知》的通知

各中小学、幼儿园、职校、成人学校、直属单位：

现将《上海市教育委员会关于印发〈上海市教师队伍建设“十四五”规划〉的通知》（沪教委人〔2022〕6号）转发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

附件：《上海市教育委员会关于印发〈上海市教师队伍建设“十四五”规划〉的通知》

上海市崇明区教育局

2022年2月17日

附件

# 上海市教育委员会文件

沪教委人〔2022〕6号

## 上海市教育委员会关于印发 《上海市教师队伍建设“十四五”规划》的通知

各高等学校，各区教育局，各委、局、控股（集团）公司，各有关直属单位：

现将《上海市教师队伍建设“十四五”规划》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

附件：上海市教师队伍建设“十四五”规划



— 1 —

附件

## 上海市教师队伍建设“十四五”规划

为努力打造党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍,办好人民满意的教育,根据《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改革的实施意见》《上海教育现代化 2035》《上海市教育发展“十四五”规划》等要求,制定本规划。

### 一、“十三五”发展回顾

“十三五”期间,在市委、市政府的统一部署下,上海市教师队伍建设始终坚持社会主义办学方向,落实立德树人根本任务,以“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的好教师为示范标杆,积极践行“成就每一位教师”的核心理念,教师师德师风全面加强,队伍规模稳步增长,专业结构更加优化,专业素质能力不断提升,为上海教育改革提供了重要支撑。

#### (一) 师德师风建设全面加强

健全市、区(高校)两级教师思想政治工作体制机制,充分发挥高校党委和中小学(幼儿园)在教师思想政治工作中的作用。健全教师政治理论学习制度,全面提升教师思想政治素质。将育德意识和能力纳入教师培训体系,充分发挥教师的主体育人作用。探索建立教师师德师风长效机制,把社会主义核心价值观融入教书育人和

人才培养全过程。出台中小学、高校新时代教师职业行为十项准则及违规处理办法，健全师德失范惩戒体系，在教师选聘、课题申报、职称评审、奖励表彰等方面实行师德师风“一票否决”制。探索建立教师荣誉体系，选树师德标兵，弘扬楷模精神，做好国家级优秀教师推荐评选，于漪被授予“人民教育家”国家荣誉称号，一批优秀教师被授予“全国优秀共产党员”“全国模范教师”“全国教书育人楷模”“最美教师”等荣誉称号。深入实施上海市教育功臣、特级教师、“四有”好教师等评选表彰活动，共表彰近 3000 名优秀教师。

## （二）教师专业素质能力不断提升

优化完善基础教育“市-区-校”三级全员培训体系，全面实施中小学见习教师规范化培训，约 3.3 万名教师参加培训。深入实施“上海市普教系统名校长名师培养工程”，构建“高峰计划”“攻关计划”“种子计划”三级人才梯队培养体系，培养近万名骨干校长和教师。开展职业院校新进教师规范化培训，组织参加全国职业院校技能大赛等，促进职业院校教师专业课程建设能力提升。市属高校新进教师岗前培训实现全覆盖。持续实施高校青年教师培养资助计划和教师专业发展工程，累计资助 7267 人。开展上海高校青年英才揽蓄工程，举办 38 场学术交流活动。实施高校特聘教授（东方学者）岗位计划，资助东方学者特聘教授 530 人、青年东方学者 212 人。实施民办高校“强师工程”，共培训民办高校教师 3024 人次。开展民办中小学、幼儿园特色校（园）长培训项目，实施民办中小学优秀中青年教师团队发展计划。

### （三）教师队伍结构持续优化

截至 2020 年底，全市各级各类普通学校专任教师合计 22.65 万人，其中 40 岁以下的教师占比 55.37%。与 2015 年底相比，教师规模增加 3.12 万人，增幅为 15.98%。其中，学前教育教师增幅达 20.22%，教师学历水平明显提高，本科及以上学历比 2015 年底增加 9.52%。义务教育学校教师职称结构和优质师资区域分布结构不断优化，义务教育学校高级教师覆盖率达到 100%。中小学教师专业可持续发展空间不断拓展，新增正高级教师 475 人。职业院校教师素质不断提高，中、高职校“双师型”教师比例不断提升。高校教师职称结构不断改善，专业技术岗位不断优化，高层次人才持续增加。教育现代化教师队伍建设的各项指标率先全面达成。

### （四）教师管理综合改革深入推进

严把教师职业入口关，实施教师资格定期注册工作。依托“一网通办”平台，提升教师资格管理服务水平。继续深化基础教育高端人才流动制度，选派 111 名新晋特级校长、特级教师、正高级教师流动到乡村学校和初中强校工程实验学校全职工作 3 年。制定中专技校正高级讲师评审条件，试点开展中专技校正高级讲师评聘工作。推动校企人员双向流动，创建技能大师工作室，促进职业院校产教融合。实施高校教师分类评价制度，探索建立同行公认、学科（业界）贡献度为基本标准的“学科（业内）代表作”评价体系。在市属高校全覆盖实施本科教学教师激励计划，每年涵盖教师 1.7 万余人。探索实施高水平地方高校创新团队收入分配机制，建设 170 个创新团

队。

5年来，上海市教师队伍建设成效明显，整体水平和综合实力显著提升，国内外辐射影响持续增强。在相关国际比较中，上海教师职业首选比例、专业准备、师徒带教和专业发展活动丰富程度等多个指标位居世界前列。累计选派593名教师支援西藏、新疆、云南、四川等地，每年接收对口支援地区上千名校长和教师来沪培训，将上海教育的经验做法向中西部地区辐射。同时，对照国家和上海教育事业发展的新需求以及人民对高质量教育的新期盼，上海市教师队伍建设仍存在一些不足，主要表现在：伴随着学龄人口规模增加和教育改革的深入推进，教师规模需要进一步扩大，教师结构需要进一步优化；教师违反师德师风的典型案件时有发生，教师思想政治教育和师德师风建设需要进一步加强；教育现代化向更高水平、更高质量迈进，教师专业化水平和信息化素养需要进一步提高；教师发展支持体系和管理体制有待进一步完善，教师评价制度改革需要进一步深化，全社会尊师重教氛围需要进一步强化。

## 二、“十四五”面临的新形势与新挑战

“十四五”时期是上海教育现代化全面深入推进，实现上海教育更加包容、更具活力、更大开放、更高品质发展，高质量教育体系总体建成的关键阶段。新的发展形势对上海市教师队伍建设提出了新挑战和新要求。

（一）开启百年奋斗新征程，要求教师队伍建设承担新使命。“十四五”时期，国家正在向第二个百年奋斗目标迈进，乘势而上开启全

面建设社会主义现代化国家新征程，同时世界面临百年未有之大变局。教育发展的外部环境和内部条件发生复杂而深刻的变化，要求进一步提升教师队伍的思想政治素质、职业道德、育德意识和能力等，坚守为党育人、为国育才使命，培养担当民族复兴大任的时代新人。

（二）经济社会发展转型升级，要求教师队伍建设开拓新视野。“十四五”时期我国迈进新发展阶段，新一轮科技革命和产业变革深入发展，上海正在新起点上努力建设具有全球影响力的科技创新中心和社会主义现代化国际大都市。国家发展处于重要战略机遇期，上海城市发展面临转型和能级提升，服务国家发展战略和上海城市发展需求，需要开拓新视野、探索新路径，打造世界一流的教师队伍。

（三）人民对高质量教育期盼，要求教师队伍建设提升新能力。进入新时代，人民对高品质生活和高质量教育的期待更为迫切，教师肩负着“为了每一个学生的终身发展”的重托，需要坚持“五育”融合，提升专业素质和能力，因材施教，为每一个学生提供适合其发展的教育，使其成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，提升人民群众的教育获得感和满意度。

（四）教育数字化转型发展，要求教师队伍建设开创新模式。“十四五”时期，在上海城市数字化转型的目标引领下，上海正在整体性推进教育数字化转型，信息化赋能教育管理与教育教学各环节，教学模式更加灵活智能，人才培养方式更加个性多元，需要教师队伍更新教育理念，变革教育模式，适应未来教学形态，不断提升信息

素养和应用能力。

### 三、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，深入贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，全面落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会、中央人才工作会议精神，把教师队伍建设作为教育事业改革发展的重中之重，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，坚持师德师风第一标准，全面提升教师专业素养和综合能力，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、好教师不断涌现的良好局面，为上海教育现代化全面深入推进提供师资保障。

#### (二) 基本原则

1. 坚持正确政治方向。坚持党对教师队伍建设的全面领导，健全党管人才的领导体制和工作机制，充分发挥党委（党组）的领导和把关作用，突出政治标准，严把政治方向，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。

2. 坚持突出师德师风。坚持师德师风第一标准，健全师德师风建设长效机制，突出全员全方位全过程师德养成，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，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。

3. 坚持深化改革创新。聚焦关键环节，破解发展瓶颈，把教师队

伍管理体制改革与机制创新作为突破口，深化教师培养、培训、管理、评价等制度改革，建立让教师有获得感、幸福感、安全感的政策保障体系，增强教师职业吸引力。

4.坚持扩大开放共享。继续扩大开放，深化教师国际交流合作，拓宽教师国际视野，提升教师整体水平和国际竞争力。完善长三角一体化协同推进机制，稳步开展对口支援，形成教师队伍建设互联互通、协同治理新格局。

### （三）建设目标

到2025年，上海各级各类教师的规模结构和教书育人能力素质进一步优化，教师的信息素养、国际视野、创新能力进一步提升，建设一支理想信念坚定、师德师风高尚、专业水平高超、具有核心竞争力的高素质专业化创新型教师队伍，培育一批全国知名的名校长、名教师和教育家以及具有国际影响力的高层次教育人才。教师队伍专业化水平有效适应高质量教育体系建设需求，各项指标接近世界城市先进水平。

——师德建设长效机制不断健全。基本建立完备有效的师德师风建设制度体系和长效机制，师德师风第一标准更加凸显。教师思想政治工作体系不断完善，教师思想政治素质和思想道德水平全面提升，教师育德意识和能力不断增强。教师师德荣誉体系基本建成，优秀师德典范不断涌现。

——教师队伍结构不断优化。专任教师数量整体满足教育发展需求，规模稳步增加，结构不断优化。逐步实现每所公办幼儿园有1

名高级教师，每所小学有 1-2 名高级教师，每所初中高级教师比例不低于 5%，每所高中和示范类中职学校有 1 名正高级教师或正高级讲师。优化特级校长、特级教师队伍结构。高等职业学校具有硕士学位教师比例达到 60%，本科高校具有博士学位教师比例达到 70%。

——教师专业素养不断提升。完善教师职前职后培养培训体系，教师队伍专业素养与各级各类学校的发展需求相匹配。义务教育阶段研究生学历教师占比不低于 20%。高中阶段研究生学历教师占比不低于 40%。幼儿园本科及以上学历教师占比不低于 90%。基础教育培养 30 名上海教育名师、300 名上海教育菁英、3000 名上海教育新秀。职业教育“双师型”教师占比超过 65%。高校教师教学、科研能力不断提升，高层次人才数量进一步增加。

——尊师重教氛围不断浓厚。健全教师配置标准，拓宽教师发展通道，实施教师分类评价，优化教师流动制度，减轻教师不合理负担，不断提升教师待遇，弘扬尊师重教风尚，教师政治地位、社会地位、职业地位明显提高，教师安心、热心、舒心、静心从教的良好氛围基本形成。

#### 四、主要发展任务

##### （一）健全长效机制，加强教师思想政治和师德师风建设

1. 加强教师思想政治工作。积极引导教师忠诚拥护“两个确立”，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，带头践行社会主义核心价值观。不断完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制，进一步发挥高校党委教师工作部作用。充分发

挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用，配强教师党支部书记，强化党员教师“双培养”机制。推进落实中小学党组织领导下的校长负责制。进一步健全教师政治理论学习制度，加强教师理想信念教育和海归教师国情教育。加强专职思政课教师、班主任、高校辅导员配备和建设，推进大中小学思政课教师队伍专业发展一体化建设。

2. 加强师德师风建设。研究出台师德素养标准及核心指标体系，健全师德建设长效机制，坚持“四个相统一”，引领广大教师争做“四有”好教师。常态化推进师德培育，将意识形态教育和师德素养纳入新教师入职教育和在职教师全员培训必修内容。夯实学校师德建设主体责任，做好师德师风综合治理。健全教师师德承诺制度，强化教师纪律约束，对于师德失范行为，严格依法依规处理。建立教师师德荣誉体系，选树和宣传优秀师德典范，讲好优秀教师教书育人故事，大力弘扬高尚师德。

3. 提升教师育德意识和能力。充分发挥教师在课堂主渠道主阵地的主体育人作用，鼓励开展情感教育，引导教师在课堂教学中把价值引领、知识传授、能力提高和情感培养有机结合。构建师德教育课程体系，建设一批师德教育基地，加强教师育德意识和能力培训。深入落实高校课程思政教育教学改革实施意见，系统挖掘各学科的思想教育内容。把教师开展学科德育或课程思政情况，作为评价学校办学方向和人才培养质量的重要指标，作为教师师德评价、绩效考核、职称评审、奖励表彰的必要条件。规范并保障教师教育

教学行为，落实教师对学生失范行为进行合理惩戒的办法，依法保障教师维护课堂教学秩序合法权益。

## （二）聚焦专业发展，提升各级各类教师专业化水平

4. 健全教师职前培养体系。进一步健全以师范院校为主体、高水平非师范院校参与、优质中小学（幼儿园）为实践基地的基础教育教师职前培养体系。实施师范类专业认证制度，改革师范课程，强化师范生学科知识深度学习和实践智慧技能学习。支持高水平大学建设教育学院，培养学科知识扎实的教育硕士和教育博士。支持师范院校探索高素质复合型硕士层次教师培养试点。加快培养学前教育、特殊教育、体育教育和卫生与健康教育等紧缺学科教师。建立激励机制，鼓励中小学教师提升学历。推动职业技术教师教育学院建设，构建高水平职业教育师资培养体系。

5. 完善基础教育教师职后培养培训体系。进一步完善由市、区两级教师教育平台、高校、中小学（幼儿园）及科研机构、企业、社会等多方参与的在职教师全员全过程全方位培养培训体系。建好市级教师发展平台和区级教师教育学院，使其成为集教学研究与实践、德育研究与实践、教师研修、教育科研、信息技术培训等功能的工作枢纽。加强市、区两级教师专业发展学校建设，彰显示范引领作用。实施基础教育教师分层分类培养培训。实施校长能力提升计划，加强中小学校教育管理领军人才的培养和储备。深入实施中小学（幼儿园）见习教师规范化培训制度，加强规范化培训与教育硕士衔接培养。加快青年教师成长。助力公办初中强校工程学校和

乡村学校教师专业发展。以新课程、新教材实施为抓手，提升教师与基础教育改革相适应的专项能力。健全团队发展机制，完善跨学科、跨校、跨区域团队建设。健全研修一体化发展机制，构建以学校为整体、以满足教师个性发展为导向的教师培训机制。

6. 加快职业教育“双师型”教师队伍建设。面向国家和本市产业发展战略，推进以双师素质为导向的职业教育新教师准入制度改革。出台职业教育“双师型”教师认定标准，将体现技术技能水平和专业教学能力的双师素质纳入教师考核评价体系。完善“双师型”教师素质提高计划，构建教学科研全过程、校企双主体的职业院校教师培养培训体系，持续推进新进教师入职培训、专业教师能力提升和名师名校长培养工作。完善专业教师赴行业企业实践制度，并把学习实践情况与教师资格注册、职称晋升、评优评奖等挂钩，鼓励职业院校教师取得职业资格证书和职业技能等级证书。优化校企人员双向交流机制，完善职业院校的高层次技术技能人才聘请机制和兼职教师管理办法，建设优秀兼职教师资源库和高校企业导师库。对接“1+X”证书制度试点，培育一批职业技能等级证书培训教师。提升“双师型”教师服务能力，服务在岗职工继续教育创新发展。建设一批职业教育“双师型”教师培养培训和实践基地。

7. 推进创新型高校教师队伍建设。全面深化实施市属高校新教师岗前培训制度，严格执行无教学经历的新入职专任教师岗前培训合格后上岗制度。完善青年教师培养资助计划，聚焦课程思政能力建设，提升青年教师育德意识和能力。深入实施高校教师专业发展工

程，完善跨校、跨学科的教师专业发展机制，全面提高教师教育教学、科学研究、创新实践、国际交流等能力。完善高校教师教学激励计划，激励教师以学生为本，全身心投入教学改革工作。围绕重点建设学科加强创新团队建设，鼓励教师紧跟国际学术前沿、攀登学术科研高峰，支撑高水平地方高校建设。支持高校教师依照相关规定开展校外兼职和离岗创业，促进科技发展、服务社会。

8. 建立健全教师队伍人才体系。实施名师名校长人才计划，优化人才梯队建设，培育一批优秀教师、优秀校长和有影响力的教育家。实施职业教育人才振兴计划，建成10个国家级和100个市级职业教育教师教学创新团队、50个职业教育名师工作室和50个职业教育技能大师工作室。探索推进职业院校特聘产业教授计划，支持职业院校聘请“大国工匠”“上海工匠”等高层次技术技能人才到学校任教。实施人才引领发展战略，聚焦高水平人才高地建设，对接国家和本市重大人才工程，优化东方学者项目和教育系统人才计划，大力培养、引进、使用战略科学家，重点建设好一流学科领军人才、教学名师、青年创新人才等队伍。实施高等教育人才揽蓄行动，支持高校定期举办国际青年学者论坛，积极引进高层次人才、拔尖人才和团队特别是青年才俊。完善人才数字画像系统建设，增强选才引才育才的科学性。

9. 健全终身教育和民办教育教师发展机制。加强适应终身教育发展的教师队伍建设，提高专职教师比例，通过分层分类培训，推动终身教育专兼职教师专业发展。完善老年教育兼职教师注册工作，

推行持证上岗制度。建立老年教育师资库，探索“一校注册、全市通用，双向选择、资源共享”的老年教育师资运行机制。进一步完善民办学校教师培养机制，引导民办学校根据自身特点，形成分层分级的校本研修机制。继续开展民办高校“强师工程”，实施民办高校“民师计划”，加强民办高校师资队伍建设。推进民办中小学中青年优秀教师团队发展计划。深入实施“民智计划”，加强民办教育专业人才培养。

10. 全面提升教师信息化素养和应用能力。主动适应教育数字化转型发展要求，更新教育理念，变革教育模式，着力提升校长信息化领导力和教育治理能力。深入推进大中小幼教师信息技术应用能力提升工程，培养教师运用信息技术发掘学生潜质，激发学习兴趣。鼓励教师采用更加灵活智能的教学模式，开展数据驱动的大规模因材施教。增强教师网络和信息安全意识。建立大中小幼教师数据统一管理系统，以应用驱动数据采集与更新，以高质量数据支撑教育分析决策。依托本市师范院校，探索教师教育培训模式数字化转型。探索建立多方参与、共建共享的教育资源生态系统，激励教师创造数字资源、使用资源，将优质数字资源建设纳入学术研究成果认定。

### （三）服务国家战略，构建开放共享的教师合作交流机制

11. 深化教师教育国际交流合作。继续推进中青年教师国外访学进修计划、教师出国（境）访学进修交流制度、“一带一路”沿线国家（地区）教师队伍建设合作等。与世界一流大学和科研院校建立长效合作机制，依托国际优质资源建立上海高校教师高端访学基

地。鼓励高校结合各自校情，支持教师开展海外学术交流活动。规范外籍教师引进和管理。扩大与海外高校和职业院校的联系。推进职业院校教师境外培训，鼓励职业院校教师考取国际通行的职业资格证书和技能水平证书。继续参加经济合作与发展组织开展的教师教学国际调查项目和全球教师教学洞察项目。深化友好城市及姐妹学校间教师交流机制，深入实施外籍人员子女学校伙伴研修计划。探索成立中小学校长国际联盟。

12. 打造长三角教师队伍协同发展战略联盟。完善长三角地区骨干教师交流研修和访问学者计划，共建共享教师培训资源。搭建长三角教师基础教育协同发展平台，深化基础教育领域教师交流，深化长三角名校长培养培训，促进理念更新和合作共赢。依托职业教育一体化协同发展平台，探索共建职业教育校长及教师培训联动平台，推动长三角地区职业教育教师跨地区企业实践。推进长三角民办高校教师专业发展联盟建设，举办长三角民办高校教师教学技能大赛，开展长三角民办中小学优秀校长高级研修项目。

13. 开展东西部地区教师教育交流。落实国家乡村振兴战略，继续开展东西部教师教育领域协作，做好教师对口支援，推进“组团式”援助和高校教师援助。组织上海优秀教师赴受援地开展现场指导和示范展示，支持受援地骨干教师来沪跟岗学习。鼓励开展学校结对帮扶，鼓励充分利用信息技术，开展远程教学、教研、培训、带教等专业活动，及时共享优质数字教学资源 and 教师培训课程。着力帮助受援学校建立教师专业发展体系，逐步实现受援学校从“输

血”向“造血”转变。完善支教教师保障机制建设，确保教师热心、安心、放心支教。

#### （四）完善体制机制，提高教师队伍保障和治理水平

14. 健全教师编制管理机制。推动各区实施区域内中小学（幼儿园）事业编制统筹使用，配齐配足体育艺术、心理健康等紧缺学科教师。完善高校毕业生从教奖励激励制度，吸引高校优秀毕业生从教。加大更高学历层次教师的招聘力度，高中阶段原则上招聘研究生学历层次教师，义务教育阶段逐步加大研究生学历层次教师的招聘，学前教育阶段原则上招聘本科学历层次教师。畅通“绿色通道”，加强引进高水平校长、高层次教师、特殊岗位教师、特长教师。鼓励优秀教师到五个新城及乡村学校任教。鼓励政府购买优质社会资源，深入实施兼职教师制度，服务学校发展。完善职业学校教师配置标准，优化编制管理，加大新成立高职学校编制配备力度。深化高校教师编制管理改革，稳步推进高校企业编用工试点工作，在3-5所高校开展高校人员总量管理试点。配齐配强高校思政课教师、高校辅导员、心理教师等队伍。

15. 完善学校岗位设置和职称评聘管理。按照“基准比例+激励比例”思路，进一步优化中小学岗位结构比例，健全岗位动态调整机制，拓宽教师职业发展通道。坚持“总量控制、盘活存量、分级管理、统筹使用”原则，加大区级岗位统筹调控，逐步实现同类学校岗位结构比例均衡。建立区级统筹岗位的“蓄水池”机制，加大优秀教师流动力度，促进义务教育优质均衡发展。完善优秀人才和特

殊人才岗位支撑机制，建立乡村学校人才岗位扶持机制。完善中等职业学校教师高级职称评审办法，建立符合职业教育特点、序列完善的中职教师职称制度体系。依据高校发展二维定位标准，综合考虑办学层次、师生规模、学科特色，动态调整高校教师岗位结构比例。深化高校职称制度改革，落实高校职称评审自主权，修订高校教师职务聘任管理办法，形成评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称体系。建立以工作实绩为导向的教育事业管理研究人员职称制度。

16. 深化教师评价制度改革。坚决破除“五唯”，坚持师德师风第一标准，把立德树人成效作为教师评价的核心内容。探索建立学区、集团内相对统一的基础教育教师考核评价机制，完善学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师考核评价方式。深化中小学校长职级制度改革，加快推进后备校长成长。优化特级校长、特级教师队伍结构，鼓励破格推荐特别优秀的校长、教师，营造教育家脱颖而出的制度环境。建立符合上海职业院校特点的教师专业标准，完善职业教育教师评价标准体系。坚持突出高校教师教育教学实绩，把教授为本（专）科生上课作为基本制度，把教师担任班主任、辅导员、坐班答疑等工作计入教育教学工作量。改进高校教师科研评价，突出质量导向。鼓励高校根据不同学科、不同岗位特点，建立分类评价制度，推行代表性成果评价。探索运用信息技术对教师进行全面精准科学评价。

17. 优化教师收入分配机制。充分彰显各级各类学校办学特点和

教师职业属性，建立学校工资总量增长机制，使各学段教师的绩效工资保持科学合理水平。进一步落实学校分配主体责任，引导学校完善学校绩效工资分配方案，激发教师活力。支持各区聚焦重点工作和改革项目，完善 10%总量统筹分配办法。健全义务教育教师工资待遇保障长效机制，落实义务教育课后服务教师专项补助。优化本市职业院校育训结合激励计划，完善内部分配机制，充分发挥收入分配的导向激励功能。完善高校绩效工资水平调控管理办法，探索建立高校绩效工资水平申报备案机制。通过四技服务、课题研究、社会服务等绩效工资政策，鼓励高校不断提高经费多元筹措能力。支持高校建立基于岗位分类的绩效评价体系，强化岗位激励。建立青年教师收入托底机制，激发青年教师潜心教学科研的积极性并为其成长提供保障。引导民办学校建立教师收入与办学效益动态调整机制，合理提高人员经费在学校支出中的比例。鼓励民办学校通过建立年金制度、购买商业保险等方式，改善教职工退休后待遇。

18. 弘扬尊师重教风尚。建立健全涵盖住房、落户、医疗、子女就学等全方位的教师队伍建设保障政策体系，吸引优秀人才争相从教。健全教师荣誉体系，统筹多方力量，鼓励社会团体、企事业单位等出资奖教，增强教师职业荣誉感和自豪感。鼓励本市各类文博、科技、体育场馆等资源对教师实行优待政策，探索推动本市旅游景区向全市教师免费开放。关注教师身心健康，保障教师合法权益，让上海教师在专业发展的同时更具幸福感。继续完善高层次人才疗休养制度，鼓励高校根据实际情况，为做出特殊贡献的教师及家属

购买医疗服务。完善市级教师公众号等网络服务平台，定期推送相关政策和工作动态。

## 五、保障措施

### （一）组织保障

在市委、市政府领导下，依托市委教育工作领导小组，加强与发展改革、人力资源社会保障、编制管理、财政等相关部门的工作协同，共同推进教师队伍建设。强化市、区两级教师专业发展领导小组或联席会议职责，完善市、区、校三级联动工作推进机制，抓实教师队伍建设。发挥市、区教师专业发展机构和高校教师发展中心及各职教集团的辐射带动作用，为教师发展和人才成长提供有力支撑。

### （二）经费保障

市、区两级政府应将教师队伍建设经费纳入财政预算，强化教师队伍建设的投入保障。优化经费支出结构，保障教师专业发展所需经费。严格落实“义务教育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”规定。提高师范专业生均财政拨款标准，为培养优秀教师提供支撑。健全监管审计制度，规范经费使用管理。

### （三）制度保障

进一步细分教师队伍建设的目标，确定责任单位，完善评价激励制度。健全对各级各类教育教师队伍建设的督导评估机制，将师德建设、教师队伍结构、教师专业发展等作为重点督导内容，将督导评价结果作为学校办学水平评价和干部考评的重要参考依据，

健全问责机制，确保各项政策措施全面落实到位。

#### （四）研究保障

建立教师队伍建设决策咨询委员会，进一步汇集教育系统内外各方力量参与教师队伍建设。加强教师队伍建设研究工作，依托相关教育科研机构，重点从教师发展战略、国内外教师队伍建设比较分析、国内教师队伍建设政策体系三个方面进行长期跟踪研究，不断为上海教师队伍建设提供创新思路。

