

**中共济南市委
济南市人民政府
关于全面深化新时代教师队伍建设
改革的实施意见**

(2020年5月6日)

为全面学习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，深入贯彻落实中央关于全面深化新时代教师队伍建设的决策部署和省委、省政府有关工作要求，现结合我市实际，提出如下实施意见。

一、加强教师队伍思想政治工作

1. 加强教师队伍党的建设。加强学校教师党支部和教

师党员队伍建设。创建过硬支部、示范支部。完善选拔、培养、激励机制，配齐建强学校党务工作队伍。深入实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，每年至少开展一次教师党支部书记轮训，健全将骨干教师培养成党员、将党员教师培养成“四有”好教师的示范标杆的“双培养”机制。加强学校领导班子建设。设立党委的公办学校，其党委书记由校长兼任的，核定专职副书记职数1名。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市委组织部、市委编办、各区县党委（含代管镇、街道的功能区党工委，下同）、各院校党组织。排在首位的为牵头单位，下同〕

2. 提升教师思想政治素质。高度重视意识形态工作，加强教师理想信念教育，将习近平新时代中国特色社会主义思想作为教师培养培训的重要内容，提升教师综合素养。每个区县至少认定、设立1个教师实践教育基地，全市创建一批省、市级教师实践教育基地。实施师德师风建设工程，将师德师风作为评价教师素质的第一标准，对学术不端、师德失范行为实行一票否决。每个区县至少建设1个师德涵养基地，全市创建一批省、市级师德涵养基地，强化典型引领，打造师德样板，擦亮“泉城义教”志愿服务品牌。每年选树30名师德标兵，宣传师德楷模，营造良好教育行风。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市委宣传部、各区县党委、各区县政府（含代管镇、街道的功能区管理机构，下同）〕

二、提升教师队伍专业素质能力

3. 加强中小学校长队伍建设。畅通学校干部选拔培养渠道，形成校际间、学校与教育主管部门间互通互融的良性机制，加大学校与教育部门干部双向交流工作力度。深化校长职级制改革。加强名校长培养及工作室建设，以3年为一个周期，遴选、培养一批市级名校长和优秀教育管理者，用5年左右时间建成100个名校长工作室，培养市级名校长100名。对特别优秀的校长，根据工作需要，征得本人同意，按规定权限和程序审批后，可适当延长退休年龄，一般不超过65岁。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市委组织部、市委编办、市财政局、市人力资源社会保障局、各区县政府〕

4. 提高教师培养培训质量。在省内外知名高校和中小学校建立培训基地，实施中小学教师全员轮训计划。完善市、区县、校三级骨干教师培养培训体系，以3年为一个周期，遴选、培养市级名师100名，用10年左右时间培养万名骨干教师、千名卓越教师、百名专家型教师。大力推进教师、校长海外培训，每年组织教师、校长开展出国高端研修，教师、校长两周及以上出国培训经费统一纳入教师专业发展培训经费管理。加强紧缺薄弱学科教师培训，增加农村教师培训机会。加大优秀青年教师培养力度，每年开展优质课展示、教学能手、教学名师和名班主任等教育教学先进评

选活动，定期认定一批优秀教育教学成果，对教育教业绩突出的教师予以表扬。支持济南幼儿师范高等专科学校升格本科院校。到2022年，建立市级幼儿教师培训实践基地50处，完成一轮幼儿教师全员培训。加大教师培训经费投入，确保幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%用于教师培训。市本级及各区县设立教师培训专项经费，每年开展乡村骨干教师培训、新教师岗前培训、学科骨干教师面对面培训等，所需经费由同级财政予以保障。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市发展改革委、市财政局、市人力资源社会保障局、各区政府〕

5. 提升教师队伍整体水平。加强职业院校高素质“双师型”教师队伍建设，保证职业院校专业课教师（含实习指导教师）每5年到企业或生产服务一线实践累计不少于6个月。用5年左右时间，选拔培养100名职业院校青年技能名师，造就一批职教名家。加大“能工巧匠进校园”实施力度。采取“一事一议”方式，加快教育系统高层次人才、校长及管理团队引进。实施“互联网+名师建设”工程，打造名师网络工作室，设立泉城教师讲坛，充分发挥名师的示范、引领和辐射作用。建立教师专业发展激励考核机制，启动优秀青年教师培养奖励计划，对我市教育系统专业发展达到《济南市高层次人才分类目录》规定的A、B、C、D类人才标准的教师，享受相应人才标准的支持政策和绿色通道

服务。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市委组织部、市财政局、市人力资源社会保障局、各区县政府〕

三、深化教师管理体制机制改革

6. 完善中小学教师编制管理。在全市现有事业编制总量内，盘活编制存量，优化编制结构，充分利用教师编制周转专户政策，优先保障教育发展需要。强化教师编制核定和配备，对新建学校（幼儿园）要及时明确机构和教职工编制事项，加大教职工编制市级统筹配置和跨区域调整力度。支持各区县通过政府购买服务方式解决教师临时性缺员，严禁中小学校自行聘用代课教师。严禁有编不补，严禁挤占、挪用、截留中小学教职工编制。利用改革管理、精简收回的编制，解决公办中小学（幼儿园）编制需求。制定公办学校（幼儿园）编外聘用教师管理办法。逐步消化现有编外聘用教师和劳务派遣教师，符合条件的，可充分考虑其教学经历、业绩、贡献等，通过公开招聘等严格规范的程序择优聘用，纳入编制管理。〔责任部门：市委编办、市教育局（市委教育工委）、市财政局、市人力资源社会保障局、各区县政府〕

7. 优化教师资源配置。深入推进中小学教师“县管校聘”管理改革，落实县级机构编制部门核定编制总量，人力资源社会保障部门核定岗位总量，教育行政部门在编制、岗位总量内统筹调配教师，学校按岗聘用、合同管理，县域跨

校竞聘、定期交流的教师管理机制。采取“人编同调”等方式，鼓励干部、教师跨学校、跨学段、跨区域合理流动。建立公费师范生入职竞岗选聘制度。落实学区内短缺学科教师走教制度，制定走教教师财政补助政策。实施“银龄讲学计划”，鼓励退休教师到乡村学校支教讲学。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市委编办、市财政局、市人力资源社会保障局、各区县政府〕

8. 创新教师补充机制。提高新招聘教师学历层次，鼓励各区县各单位采取面试前置等灵活多样的方式招聘，逐步实现中小学教师结构比例相对均衡。畅通教师及高技能人才招聘“绿色通道”。全市每年赴国家“双一流”综合大学和师范类高校引进优秀毕业生300名以上。做好人员控制总量备案管理单位的自主招聘。完善职业院校专业课教师招聘制度，优秀高技能人才到职业院校任教可适当放宽学历、年龄条件，可采取专业技能测试等方式，简化招聘程序。支持基础教育阶段学校选聘体育美育兼职教师及校本类、实践类课程校外专家等作为队伍补充，鼓励职业院校面向企业和社会聘请企业家、工程技术人员、高科技人才、高技能人才等优秀专业人才担任专业课或实习实训指导兼职教师，各级政府统筹安排支持建设专兼结合的会计、校医等教学辅助人员队伍。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市财政局、市人力资源社会保障局、各区县政府〕

9. 深化学校人事制度改革。进一步深化中小学教师职称制度改革，建立“定向评价、定向使用”的基层中小学教师职称制度。提高乡村中小学中、高级岗位结构比例，乡村学校中、高级岗位设置比例可在规定比例上限基础上上浮1—2个百分点。按照规定比例设置中小学、幼儿园正高级教师岗位，县域内统筹使用。优化岗位设置管理，打通中级和初级教师岗位比例。对符合申报条件且在乡村中小学从事专业技术工作满10年、20年、30年对应申报中级、副高级、正高级职称的，可不受单位岗位结构比例限制。制定中小学教师课时量标准指导方案，把教师完成规定的课时量和胜任教育教学工作作为教师资格注册、职称评审、专业技术岗位聘任、评先树优和考核评价的必要条件。进一步推进教师职称评审权下放，在学校开展“教师自主招聘、职称自主评价、岗位自主聘任、绩效自主分配”改革试点。完善符合教师岗位特点的考核评价指标体系，建立以师德、能力、业绩、贡献为核心，多方参与的教师评价机制。健全高等职业院校人员控制总量备案管理和职称自主评聘的事中事后监管机制。加强教师职称聘后管理，对聘期内达不到规定课时量的不得续聘，应重新聘任到原岗位并执行相应工资待遇。因工作需要经组织批准延长退休年龄的校长可设置特设岗位聘用。加强绩效考核、年度考核、聘期考核，考核结果作为岗位聘用和合同管理的重要依据，建立完善教师退出机制。〔责任部

门：市教育局（市委教育工委）、市人力资源社会保障局、市委编办、各区县政府]

四、提高教师地位待遇

10. 完善中小学教师待遇保障机制。建立中小学教师工资与当地公务员待遇调整联动机制，市及各区县调整公务员工资待遇时，必须同时间、同幅度考虑中小学教师，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。深化中小学绩效工资制度改革，建立教师绩效工资增量机制，取消基础性绩效和奖励性绩效工资比例要求。在绩效工资总量分配时，应体现教师工作量和工作业绩，对班主任和特殊教育教师，对农村小班额学校、寄宿制学校、民族班办班学校、考核优秀学校等，应加大倾斜力度。适时核增绩效工资总量，用于加强教育教学管理及学生课后服务等额外工作绩效奖励。健全幼儿教师待遇保障机制。建立中小学教师年度体检制度，所需经费由同级财政资金予以保障。

[责任部门：市教育局（市委教育工委）、市人力资源社会保障局、市财政局、各区县政府]

11. 保障教师权益。各区县要全面落实乡镇工作人员津贴补贴政策，对于撤镇改办后仍为乡村学校的人员、到乡村学校交流轮岗的校长教师，符合乡镇工作补贴政策范围的应予以发放补贴，实施艰苦偏远乡村教师生活补助，确保乡村教师实际工资收入水平高于同区域同职级县镇教师工资收入水

平。各区县要加大农村教师周转宿舍建设力度，结合省财政下达的县级基本财力保障转移支付资金给予补助。各区县要明确乡村教师交通等各类补助标准并切实落实。鼓励各区县设立教师关爱基金，资助乡村特困教师，对教育教学作出突出贡献的集体和个人按规定进行表扬奖励。民办学校（幼儿园）要按照国家有关要求，配足配齐教职工，与教师依法签订劳动合同，按时足额支付工资，并为教师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业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、科研立项、表扬奖励、考核评价等方面享有与公办学校教师同等权利。积极推动非营利性民办学校教师养老保险与公办学校教师同等待遇试点，财政部门对参加试点的非营利性民办学校给予适当补助。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市发展改革委、市财政局、市人力资源社会保障局、市医保局、市住房城乡建设局、各区县政府〕

12. 提升教师社会地位。健全教师荣誉制度，加大教师表扬奖励力度，定期开展优秀教师、优秀教育工作者等选树活动。持从教30年荣誉证书的教师本人可免费在本市境内乘坐公交车和轨道交通、参观政府投资主办的公园和博物馆。实施教育专家人才休假疗养制度。落实公办中小学教师国家公职人员的法律地位，依法维护教师权利。严格清理规范与中小学教育教学无关的事项，切实减轻教师负担。明确

教师教育惩戒权，依法严厉打击侵犯教师合法权益的违法行为，严厉打击扰乱学校正常教学秩序的“校闹”行为。大力宣传教师中的“时代楷模”“最美教师”，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位。设立教育基金会，鼓励社会团体、企事业单位、民间组织出资奖励教师。开展教师荣退、礼敬退休等尊师活动，在全社会形成尊重教师、礼遇教师的文明风尚。〔责任部门：市教育局（市委教育工委）、市委宣传部、市公安局、市人力资源社会保障局、市财政局、市园林和林业绿化局、市文化和旅游局、济南公共交通集团有限公司、济南轨道交通集团有限公司、各区县政府〕

各级党委、政府要坚持把教师队伍建设作为教育事业发展的最重要的基础工作，实行一把手负责制。各级党委常委会每年至少研究1次教师队伍建设工作。要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。要优化经费投入结构，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。将教师队伍建设作为经济社会发展综合考核的重要参考。

（此件公开发布）

