

中共南阳市委文件

宛发〔2019〕19号



中共南阳市委 南阳市人民政府 关于全面深化新时代教师队伍建设的 实施意见

(2019年8月29日)

为深入贯彻落实《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》（中发〔2018〕4号）和《中共河南省委、河南省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》（豫发〔2019〕13号）精神，结合我市实际，提出如下实施意见。

一、站位发展大局，全面把握新时代教师队伍建设的总体要求

1. 指导思想。全面贯彻落实党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，坚持社会主义办学方向，贯彻党的教育方针，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，加强师德师风建设，大力倡导尊师重教社会风尚，形成优秀人才争相从教、广大教师尽展其才、名师名家不断涌现的良好局面，为推进教育现代化、建设教育强市、办好人民满意的教育提供智力支撑。

2. 目标任务。经过 5 年左右努力，分别培养市级名师 500 名左右、学科带头人 5000 名左右和骨干教师 20000 名左右。教师学历水平全面提高，全市幼儿园专任教师具有专科以上学历者达到 95% 以上，小学教师具有专科以上学历者达到 95% 以上，初中教师具有本科及以上学历者达到 80% 以上，高中教师全部达到本科学历、具有研究生学历者达到 20% 以上。教师培养培训体系基本健全，教师培训机构功能完善，培训方式基本实现现代化，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，职业吸引力明显增强。教师城乡分布较为合理，根据岗位需求科学合理流动。教师队伍数量、规模、结构和素质能力基本满足新时代教育发展需要。

到 2035 年，培养造就满足教育教学改革发展需要的大

批骨干教师、卓越教师、教育家型教师。教师科学素养显著提高，能够主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极开展教育教学。管理体制机制科学高效，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，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、待遇上有获得感、社会上有荣誉感，让教师真正成为令人尊敬和羡慕的职业。

二、坚持党建引领，全面提升教师队伍思想政治素质、师德师风水平和专业素质能力

3. 加强中小学党组织和党员队伍建设。把党的政治建设摆在首位，健全各级各类学校党组织，严格执行党内各项法规制度。强化党支部规范化、标准化建设和管理，实施教育系统“基层规范化支部”建设工程，使教师党支部成为教育党员的学校、团结群众的核心和攻坚克难的堡垒。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，坚持立身、立业、立言、立德，在严格的党内生活中不断增强党性锻炼。加强教师党员教育培训工作，实施教师党支部书记“党建带头人、学术带头人”培育工程，基本实现“双带头人”支部书记选拔方式全覆盖。持续推进“两学一做”学习教育常态化制度化，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，推动党员教师增强“四个意识”，争做“四有”好老师示范标杆。坚持围绕中心抓党建，抓好党建促发展。建立健全党员教师培养机制、党内激励关怀帮扶机制，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，打造高素质党员教师队伍。加强民办学校党的建设，选优配强党组织书记，实现教育系统党组织和党的工作全覆盖。

4. 提高思想政治素质。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，引导教师树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，始终保持坚定正确的政治立场和政治方向。准确理解把握和带头践行社会主义核心价值观，淡泊名利、忘我工作，为党育人、为国育才。创新工作方式方法，增强思想政治工作的针对性、实效性。配齐建强学校思想政治和党务工作队伍。把从事学生思想政治教育计入学校思想政治工作兼职教师工作量，作为职称评审的重要依据。

5. 加强师德师风建设。实施师德师风建设工程，持续完善师德师风建设长效机制。落实新时代教师职业行为准则，引导教师做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。深入开展向“时代楷模”张玉滚学习活动，引导教职员工自觉把个人理想融入伟大梦想，把个人追求融入时代洪流。持续评选“南阳最美教师”“师德标兵”等师德典型，弘扬优良师德师风，激励广大教师崇德尚美。推行师德考核负面清单制度，完善诚信承诺和失信惩戒机制。加强中小学师德涵养基地建设。加强监督和师德考评，在年度考核、职称评聘、表彰奖励等工作中实行师德失范“一票否

决”。

6. 建设高素质专业化的中小学教师队伍。以实践为导向优化教师教育课程体系，强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功和教学技能训练。配齐配强体音美和信息技术等学科教师。加大教师培训力度，提高教师培训层次和质量。推进县级教师进修学校建设，确保到2020年全市教师培训基地达到省定建设标准。建设一批示范性县级教师学习和发展中心，促进教师终身学习和专业发展。鼓励引进高校专家团队，实施区域教师专业发展素质提升工程。鼓励教师海外研修访学。加强中小学校长培训，重点开展乡村中小学骨干校长培训和名校校长研修。继续深入实施名师、名班主任、名校长“三名工程”和骨干教师培育工程，努力造就一批教育家型教师和一批学科教学领军人物。

7. 建设高素质善保教的幼儿园教师队伍。支持幼儿园与师范院校协同建立幼儿园教师培养培训基地。加大幼儿园园长、乡村幼儿园教师和普惠性民办幼儿园教师培训力度。推动城乡幼儿教师互动交流，推进学前教育均衡发展。

8. 建设高素质双师型职业院校教师队伍。深入实施职业院校教师素质提升计划，充分利用国家级、省级培训项目，扩大培训种类和覆盖面，建立一支技艺精湛、专兼职结合的教师队伍。支持高水平学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地。推进教师定期到企业实践，提升实践教学

能力。建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。

9. 建设高素质创新型的高校教师队伍。着力提高教师专业能力，加强高校院系教研室等教学组织建设，建立完善传帮带机制。加强教师教学能力培训，着力建设人才梯队。支持高校选送优秀教师到“双一流”建设高校访学和在职研修。鼓励高校校（院）长、中层干部到国内一流高校挂职锻炼，支持国内一流高校管理人员到我市高校挂职任职。重视加强辅导员队伍建设。深入实施“诸葛英才”计划等重大人才引进项目，完善人才引进配套政策，充分发挥“绿色通道”作用，着力引进和培养一流科学家、学科领军人物和创新团队。加强高端智库建设，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。

三、理顺体制机制，深化教师管理综合改革

10. 多措并举解决教师编制短缺问题。在现有编制总量内，原则上每三年核定一次教职工编制。创新编制管理，建立教师编制统筹配置和跨行业调整机制，市级调剂，以县为主，动态调配。积极探索，多策并举，盘活存量，优化结构，通过争取、压减、补充等方式满足教师需求。争取省级编制管理部门重新核定并增加我市中小学教师编制总量。市直和教师编制总量不足的县（市、区），根据教师编制缺口情况，两年内压减8%以上的其他事业编制，用于解决教师

编制不足问题。2019 年 12 月底前完成压减其他事业编制 5% 以上，2020 年 12 月底前实现压减其他事业编制 8% 以上的目标。挖掘现有教师编制资源潜力。通过争取、压减、挖潜等途径调剂出的编制优先用于解决依据人事招聘工作有关规定、按编内人员招聘办法招聘、纳入财政供给渠道的在岗中小学教学人员，具体办法由编制部门商教育、人力资源社会保障、财政部门研究制定。探索试行中小学、幼儿园人员控制总量备案管理，对于控制总量内聘用的人员，实行统一的事业单位人事管理制度。鼓励实行政府购买服务，将教职工配备和购买工勤服务相结合，满足教育快速发展需要。

组织实施高考综合改革基础条件改善攻坚计划，按照普通高中现有教师 10% 以上的比例增加满足走班教学要求的在编教师或政府购买服务的教师。2019 年按照普通高中规模补齐教师缺口，2020 年在补齐基础上，增加普通高中教师总量 5% 的教师储备，2021 年再增加普通高中教师总量 5% 的教师储备，基本满足开展走班教学的需求。按师生比 1: 7—9 的比例落实幼儿园教职工配备标准。通过城市公办幼儿园每生每年不低于 5000 元、农村不低于 3000 元的生均财政拨款或专项补助等方式，解决好公办幼儿园聘用教师工资待遇等问题。探索设立中小学志愿服务岗位，鼓励招聘符合条件的高校毕业生到缺编的中小学开展志愿服务，缓解教师不足问题。

编制向乡村小规模学校倾斜，按照班师比与生师比相结合的方式核定。开展中小学教职工编制专项治理，严禁挤占、挪用、截留教职工编制；严禁在有合格教师来源的情况下有编不补、长期聘用代课教师；严禁公办学校在编教师长期到民办学校任教；严禁以各种形式“吃空饷”；严禁非教学单位长期借用教师帮助工作，被借调而脱离教学岗位的教师，一律回原工作单位从事教学工作；严禁中小学自行聘用编外教师。

11. 深化中小学教师职称考核评价制度和岗位管理机制改革。提高中小学中、高级教师岗位结构比例，在现行标准基础上，幼儿园、小学提高5%，初中、高中提高8%。教研室可设置正高级专业技术岗位。充分考虑教科研机构的特殊职能和工作特点，根据实际需要确定专业技术高级岗位结构比例。对规模小、人员少的单位，可按照“统一标准、分类核定、岗位统筹”的原则，根据教职工编制、人员结构、教育教学改革需要等情况，由教育主管部门提出意见，会同人力资源社会保障部门，按照现行专业技术岗位结构比例标准，对区域内同类型单位专业技术岗位进行集中调控。学校可根据政策规定自主设岗和动态调岗，实现职称评审与岗位聘用有效衔接。

中小学中、高级教师职称评审工作按照人力资源社会保障部门主管、教育部门承办的原则开展。中小学高级教师和

市直中小学一级教师职称评审工作由教育主管部门具体承办，县区中小学一级教师职称评审工作由各地教育部门具体承办，人力资源社会保障部门进行监督和指导。对获得省特级教师、中原名师、省级（含）以上优秀教师、河南省教育系统师德标兵、河南最美教师的，或国家基础教育教学成果二等奖及以上奖励的主要完成人，或在农村学校从教且教龄男满30年、女满25年的在岗在编教师，符合申报条件的，可不受岗位结构比例限制，直接评聘为中小学高级教师。在农村连续任教男满25年、女满20年的在岗在编教师，在申报中小学一级教师时，符合申报条件的，可不受岗位结构比例限制，直接评聘为中小学一级教师。在农村任教满30年且离法定退休年龄不满5年的农村教师，可不受岗位结构比例限制，直接考核认定为中小学一级教师。

完善职称评价标准，将中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的经历作为申报高级职称和特级教师的必要条件。完善职称评聘退出机制，对考核不合格的实行降级或解聘。

12. 优化义务教育教师资源配置。推进县域内义务教育教师“县管校聘”。深入推进县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗，引导城镇优秀校长、骨干教师向乡村学校和薄弱学校流动，促进师资均衡配置。持续开展革命老区、贫困地区对口支教。实行学区（乡镇）内走教制度和教育集团内

派驻制度，当地政府可按课时给予相应补贴，符合差旅补助标准的，可再按差旅标准给予补贴。

逐步扩大农村教师特岗计划实施规模，落实特岗教师政策性待遇，确保除工资性补助外，其他待遇与区域内在编教师同等对待。落实好公费师范生培养计划以及定向招生、定向培养、定向就业政策，精准培养本土化乡村教师。在编教师自然减员空余编制，优先用于支持农村地区定向公费师范生培养计划。分步推进乡村中小学首席教师岗位计划试点工作。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。

13. 健全职业院校教师管理制度。落实职业院校用人自主权，打通企业工程技术人员、高技能人才进入职业院校任教通道。按照《国家职业教育改革实施方案》要求，从2019年起，职业院校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘。支持高水平工科学校举办职业技术师范教育，鼓励支持具备条件的本科和高职院校设立职业技术师范二级学院。双师型教师考核评价要充分体现专业技能和教育教学能力。在现行高级岗位结构比例标准基础上，中等职业学校、技工学校提高8%左右，正高级岗位按5%核定。

14. 落实岗位动态调整机制。按照宏观调控、单位自主、政府监管的总体思路，落实事业单位在岗位设置方面的

“六个自主”政策：自主制定岗位设置方案，自主设定岗位标准，自主确定岗位类别和比例，自主确定专业技术人员主辅系列岗位和最高等级，自主确定岗位设置方案变更，自主决定聘用人员，不断创新事业单位岗位管理办法和措施。高校可自主统筹使用中级、初级专业技术岗位。高校公开招聘首次就业的全日制硕士研究生及以上学历人员，符合岗位任职资格条件的，首次聘岗可不受单位岗位结构比例限制。引进的高层次专业技术人才，在没有相应岗位情况下，可按照我省事业单位特设岗位有关规定设置特设岗位。

15. 深化高校教师人事制度改革。加快推进“放管服”改革，赋予高校更多用人自主权。制定出台高校人员总量控制和管理办法，在试点的基础上加快推行“员额制”改革。加快推进教师职称改革，将评审权全部下放到高校，对符合条件的教师做到应评尽评。高校高级岗位结构比例在现有基础上提高5%左右。突出教学业绩和师德考核，落实教授为本、专科生上课制度。加强聘期考核和人事改革事项事中事后监管。

16. 健全教师准入、招聘与退出机制。改革中小学教师招聘办法。在人力资源社会保障部门和教育部门的监督、管理与指导下，简化手续，加大招才引智力度，鼓励用人单位到高校进行“校园招聘”。按照分级负责原则，由教育主管部门商编制、人力资源社会保障部门，提出年度招聘计划，

人力资源社会保障部门拟定招聘工作方案，报同级政府审批备案。编外聘用人员招聘由教育主管部门牵头，商编办、人力资源社会保障、财政等部门制定具体招聘管理办法。对公开招聘的纳入财政全供的编外教师，与在编教师同工同酬，在表彰奖励、晋职晋级方面享受同等待遇。健全教师准入机制。新入职教师必须取得教师资格；实行定期注册制度，完善教师退出机制；逐步将幼儿园教师学历提升至专科，小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本科，初中教师学历提升至本科，有条件的地方将普通高中教师学历提升至研究生。

四、提高地位待遇，不断增强教师获得感幸福感荣誉感

17. 完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平，确保乡村教师实际工资收入水平不低于同等条件县镇教师工资收入水平，并随着经济社会发展逐步提高。完善教师收入分配激励机制，有效体现工作量和工作绩效，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。班主任按照教师标准课时工作量的一半计入基本工作量。实施中小学（中等职业学校）班主任津贴，按不低于500元/月的标准发放，各县（市、区）可结合实际提高标准。提高中小学（中等职业学校）教师教龄津贴标准，在落实国家规定标准基础上，按照每增加一年教龄增加10元

的标准累计计算核定，高校可结合实际参照执行。积极探索制定寄宿制学校教师生活补助和中小学校延时服务津贴发放办法。从2019年秋期开学起，市直寄宿制普通高中实施教师生活补助制度，按每班每月6000元、每学年9个月的标准发放生活补助，由教育主管部门制订发放办法；各县（市、区）可结合实际，参照执行。

18. 着力提升农村教师工作生活待遇。全面落实惠及农村教师的生活补助、乡镇工作补贴等各项政策。将国家集中连片特困地区重点县义务教育学校乡村教师生活补助政策扩大到全市农村义务教育学校教师，实行差别化补助。2019年1月1日起，淅川县、镇平县、内乡县、南召县四个国家集中连片特困地区重点县的乡镇、村、教学点教师生活补助标准分别提高到200元/月、500元/月和800元/月；2019年7月1日起，社旗县、桐柏县、方城县三个扶贫开发重点县的乡镇、村、教学点教师生活补助标准分别按200元/月、400元/月和600元/月执行；其他县（市、区）的乡镇、村、教学点教师生活补助标准分别按200元/月、300元/月和500元/月执行。所需资金由省、市、县按照财政事权和支出责任分档办法和分担比例予以保障。各县（市、区）在严格落实上述标准的基础上，山区学校教师每人每月再增发100元生活补助，所需资金纳入财政预算。依据偏远贫困程度，实施进一步的差异化农村教师生活补助制度。

拓宽投资渠道，加大教师周转宿舍建设力度。2020年底完成每2名教师一套周转宿舍的建设任务，实现教师周转宿舍全覆盖；2022年秋季入学前完成每人一套周转宿舍的建设任务，进一步改善教师住房条件。3—5年内通过实物建设、提供商品住房等多种方式稳妥有序解决农村教师保障性住房需求，实现安居乐业。重视农村青年教师队伍建设，积极搭建发展平台，帮助解决实际困难，稳定青年教师队伍。

19. 加快推进高校教师薪酬制度改革。建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，扩大高校收入分配自主权，在核定绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高校教师依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总额基数。支持高校盘活资源开发青年人才公寓。

20. 维护教师合法权益。各级党委、政府要切实承担起中小学教师保障责任，确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，不断提升教师的政治地位、社会地位和职业地位。依法严厉打击“校闹”，维护学校教书育人环境和教师的惩戒权，为学校安全托底。完善教师社会保障制度，认真落实教师抚恤金制度。依法保障民办学校教师在科研立项、职称评定、教育培训、表彰奖励等方面享有与公办学校教师同等权利。完善民办学校教师社会保障机制，依法依规参加各项社会保险。

21. 营造尊师重教良好社会风尚。加大教师表彰奖励力度，对教育战线涌现出的先进单位、优秀教师、先进教育工作者及对教育事业改革发展做出突出贡献的相关部门和个人进行表彰、奖励、表扬。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师进行资助奖励。鼓励各景区对获得优秀教师等荣誉称号、长期从教教师实行免门票或门票打折优惠政策。每年对教师组织一次免费体检。严禁其他部门借用、抽调在职教师参与和教育无关的活动，让教师回归教育主业，静下心来教书育人。

五、强化服务保障，确保教师队伍建设和改革取得切实成效

22. 强化组织保障。各级党委、政府要切实履行职责，加强对教师队伍建设和改革的领导，优先谋划教师工作。市委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。各级党委教育工作领导小组要定期研究解决教师队伍建设和改革中的重大问题。

23. 强化经费保障。各级政府要将教师经费列入同级财政预算，优先予以保障，满足教师队伍建设和需要。优化经费投入结构，重点用于提高教师待遇、提升专业素质能力。加大师范教育投入力度，按照教职工工资总额的1.5%至2.5%和中小学公用经费预算总额的5%专项用于教师培训。健全以政府投入为主、多渠道筹措教育经费的体制。加强教

育经费监管，确保资金使用效益。

24. 强化督查问效。市委、市政府把教师队伍建设纳入教育事业高质量发展绩效考评和履行教育职责评价体系，把本《实施意见》落实情况列为督查督导工作重要内容，建立季报告、半年通报和年终考评制度，评价结果作为对县（市、区）和市直部门领导班子、领导干部考核、奖惩、使用的重要依据。

（此件发至县级）

