# 河南省人民政府关于全面加强教师队伍建设的意见

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2025-07-20

*第一篇：河南省人民政府关于全面加强教师队伍建设的意见河南省人民政府关于全面加强教师队伍建设的意见豫政 〔2024〕59号各省辖市、省直管试点县(市)人民政府,省人民政府各部门:教师是教育事业发展的基础,是提高教育质量、办好人民满意教育的关...*

**第一篇：河南省人民政府关于全面加强教师队伍建设的意见**

河南省人民政府关于全面加强教师队伍建设的意见

豫政 〔2025〕59号

各省辖市、省直管试点县(市)人民政府,省人民政府各部门:

教师是教育事业发展的基础,是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。改革开放以来尤其是近年来,各级政府采取一系列政策措施,大力推进教师队伍建设,取得了显著成绩。同时也要看到,当前我省教师队伍整体素质有待提高,教师资源配置还不均衡,队伍结构不尽合理,管理体制机制有待完善,农村教师职业吸引力亟待提升。为贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发〔2025〕41号),深入实施科教兴豫和人才强省战略,全面加强教师队伍建设,现提出以下意见,请认真贯彻落实。

一、指导思想、基本原则和总体目标

(一)指导思想

深入贯彻党的十八大精神,高举中国特色社会主义伟大旗帜,以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导,认真落实我省教育规划纲要和人才发展规划纲要,遵循教育规律和教师成长发展规律,以提高师德素养和业务能力为核心,以加强教师工作薄弱环节为突破口,以创新教师管理体制机制为动力,全面加强教师队伍建设,增强教师教书育人的荣誉感和责任感,提高师德水平和业务能力,为我省教育事业发展提供有力保障。

(二)基本原则

1.师德为先。把师德建设作为教师队伍建设的首要任务,不断提高教师的理论修养和思想政治素质。

2.能力为重。把提高教师的业务能力作为教师队伍建设的重要任务,加强培养培训,大力提高教师专业化水平。

3.以师为本。把促进教师全面发展作为教师队伍建设的出发点和落脚点,关心每个教师,营造有利于教师成长的氛围。

4.改革创新。把体制机制创新作为教师队伍建设的强大动力,改革管理制度,全面激发教师队伍的生机活力。

5.科学发展。把实现城乡、学科、性别、各级各类教师队伍的整体协调、高水平发展作为教师队伍建设的主要目标,坚持整体推进、重点突破,使教师队伍结构科学合理、规模满足需要、质量显著提高。

(三)总体目标

到2025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。

1.专任教师数量满足各级各类教育发展需要。到2025年,各级各类学校专任教师总量达到146.45万人,其中,学前教育专任教师22.3万人,义务教育专任教师80万人,普通高中专任教师16.4万人,中等职业教育专任教师11.6万人,普通高等学校专任教师15.7万人,特殊教育专任教师0.45万人。

2.教师队伍结构进一步优化。到2025年,新增农村薄弱学校短缺学科教师3.5万人,中小学短缺学科教师不足问题得到解决;职业学校“双师型”教师占专业课教师的70%以上;高等学校教师的年龄结构、学科专业结构、职务(职称)结构、学缘结构进一步优化,新兴学科专业教师满足发展需要。

3.教师队伍素质大幅提高。各级各类学校教师普遍具有良好的职业道德修养、先进的教育理念、扎实的专业知识和较强的教育教学能力。到2025年,幼儿园教师基本具备专科以上学历,义务教育阶段教师基本具备本科以上学历,普通高中和中等职业学校具有研究生学历教师比例大幅提高,高等学校教师基本具有硕士以上学位,本科院校具有博士学位教师比例达到40%以上。

4.教师地位待遇不断提高。尊师重教在全社会蔚然成风,教师平均工资水平不低于或高于国家公务员平均水平,并逐步提高。教师医疗、养老等社会保障进一步完善,教师工作、学习和生活条件显著改善,农村教师职业吸引力明显增强。

5.教师管理制度科学规范。根据各级各类教育的特点,完善教师编制标准,严格落实教师资格和准入制度,加快推进教师职务(职称)制度改革,全面推行聘用制度和岗位管理制度,逐步形成富有效率、更加开放的教师管理工作体制机制。

二、主要任务

(四)师德为先,整体提升教师思想政治素质和职业道德水平

教师队伍建设要按照德才兼备、师德为先的要求,进一步强化师德建设。以社会主义核心价值体系引领教师队伍发展,加强职业道德建设,认真落实各级各类教师职业道德规范,提高思想政治素质和职业道德水平。开辟思想政治教育新阵地,建立教师思想状况定期调查分析制度,坚持解决思想问题与解决实际困难相结合,增强思想政治工作的针对性和实效性,确保教师坚持正确的政治方向。加强法制教育,规范执教行为,确保教师遵守宪法和有关法律、法规,坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律,帮助和引导学生形成正确的世界观、人生观和价值观。

(五)以补足配齐为重点,建设满足逐步普及学前教育需要的幼儿园教师队伍

以补足配齐为重点,根据国家要求,制定我省幼儿园教师配备标准;实施幼儿园师资补充计划。严格实施幼儿园教师资格制度,完善幼儿园园长任职资格制度。切实加强幼儿园教师培养培训,将幼儿园教师培训计划纳入教师继续教育体系。深化幼儿园教师培养模式改革,加强幼儿园师资培养培训基地建设、幼儿师范院校建设和专业建设,推动中等幼儿师范学校与高等师范院校协同创新、合作发展。

(六)以农村教师为重点,建设满足义务教育均衡发展和普通高中多样化需要的中小学教师队伍

不断完善农村教师补充机制,鼓励引导优秀人才到农村从教。继续实施农村义务教育学校教师特设岗位计划,每年选拔一批高等学校优秀毕业生到农村中小学任教;加强农村中小学教师继续教育,实施农村学校教育硕士师资培养计划,培养一批高素质农村中小学教师。着力提高普通高中教师专业发展能力,满足普通高中教育多样化发展需要。建立城镇教师到农村学校定期任教制度,带动农村教师提升教学能力和业务水平。

(七)以“双师型”教师为重点,建设满足培养高素质劳动者和技能型人才需要的职业院校教师队伍

创新“双师型”教师补充长效机制,拓宽“双师型”教师的引进渠道,吸引高技能人才担任职业院校教师。支持职业院校聘请具有“双师”素质的紧缺专业人才兼职任教。加大职业院校专业课教师全员培训力度,落实教师企业实践制度,全面推动专业课教师向“双师型”教师转型发展,引导教师提升实践教学水平和专业实践能力。

(八)以中青年教师和创新团队为重点,建设满足全面提高高等教育质量需要的高等学校教师队伍

以中青年教师队伍和创新团队建设为重点,深入实施人才强校工程,提高高等学校教师教学水平、科研创新和社会服务能力。建设一批国家和省级重点学科、重点实验室和工程中心,提高创新平台的人才吸引力。制定和完善及早选苗、重点扶持、跟踪培养的特殊措施,通过特设岗位、人才项目、团队建设、项目经费支持等方式,引进集聚一批具有国际影响的学科领军人才和高水平的教学科研创新团队,培养培训一批高素质、专业化青年骨干教师。

(九)以提升培养培训质量为重点,建设满足特殊教育全面发展需要的特殊教育教师队伍

支持我省特殊教育师范院校专业建设,提高特殊教育教师培养培训能力。加强特殊教育专业建设,拓宽专业培养领域,扩大培养规模,满足特殊教育事业发展需要。改革培养模式,积极支持高等师范院校与医学院校合作,培养具有复合型知识技能的特殊教育教师、康复类专业技术人才。在师范院校和其他高等学校的师范类专业中普遍开设特殊教育课程,培养师范生具有指导残疾学生随班就读的教育教学能力。建设全省特殊教育教师专业发展中心和实践教学基地。加大特殊教育教师培训力度。实施特殊教育骨干教师培训计划,发挥骨干教师的示范引领作用。探索建立特殊教育教师专业发展常态化机制。

三、政策措施

(十)构建师德建设长效机制

建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制。开展各种形式的师德教育,把教师职业理想、职业道德、学术规范以及心理健康教育融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。加大优秀师德典型宣传力度,促进形成重德养德的良好风气。研究制定科学合理的师德考评方式,建立我省师德考评制度。将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标,把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容。认真落实《中小学教师职业道德规范》、《中等职业学校教师职业道德规范(试行)》和《高等学校教师职业道德规范》,对教师实行师德表现一票否决制。完善学生、家长和社会参与的师德监督机制。完善高等学校科研学术规范,健全学术不端行为惩治查处机制。对有严重失德行为、影响恶劣者按有关规定予以严肃处理直至撤销教师资格。

(十一)完善教师专业发展标准体系

依据国家制定的幼儿园、中小学、职业学校、高等学校、特殊教育学校教师专业标准,在教师培养、准入、培训、考核等方面推进教师管理工作规范化、科学化。依据国家制定的幼儿园园长、普通中小学校长、中等职业学校校长专业标准和任职资格标准,制定实施办法,提高校长(园长)专业化水平。按照国家师范类专业相关认证标准,开展专业认证和评估,规范师范类专业办学。

(十二)优化教师资源配置

逐步实行城乡统一的中小学教职工编制标准,对寄宿制以及农村边远地区中小学实行倾斜政策,以保障教育教学工作正常进行。根据学校教育教学工作需要,定期核定中小学教师编制,每五年至少核定一次。完善学校编制管理办法,健全编制动态管理机制。省辖市、县(市、区)政府在核定的编制总额内对教师实行动态管理,根据教学需要和学生变动情况,每年调整一次,调整方案由教育部门提出,报同级政府批准。严禁挤占、挪用、截留中小学教师编制。根据国家和我省有关要求,落实特殊教育学校教职工编制标准和《河南省中等职业学校教职工编制标准(试行)》,适时研究制定高等学校教职工编制标准。鼓励省辖市、县(市、区)采取政府购买服务方式,满足学前教育发展急需。鼓励民办学校参照公办学校教职工编制标准、民办幼儿园按照国家幼儿园教职工配备标准,合理补足配齐教职工。全面推进县(市、区)域内教师、校长轮岗交流工作,促进教师资源合理配置。加强省级统筹,逐步建立农村教师补充新机制。大力推动城镇教师支持农村教育,鼓励支持退休的特级教师、高级教师到农村学校支教讲学。

(十三)严格落实教师资格和准入制度

根据《教师资格条例》(国务院令第188号),结合我省实际,提高教师任职学历标准、品行和教育教学能力要求。严格落实教师资格和准入制度,全面实施教师资格考试和定期注册制度。完善符合职业教育特点的职业学校教师资格标准。探索建立特殊教育教师专业证书制度。健全教师公开招聘制度,探索制定符合不同学段、专业和岗位特点的教师招聘办法。

(十四)完善师范生招生培养制度

完善师范生招生制度,科学制定招生计划,确保招生培养与教师岗位需求有效衔接,实行提前批次录取,选拔乐教适教的优秀学生攻读师范类专业。探索制定省级师范生免费教育制度。采取相关措施,鼓励优秀男青年积极报考师范类专业并从事幼儿园、中小学教育教学工作,逐步解决幼儿园、中小学教师性别结构失衡问题。探索建立招收职业院校优秀毕业生和企业技术人员专门培养职业教育师资制度。扩大教育硕士招生规模,培养高层次中小学和职业院校教师。落实师范生教育实践不少于一学期制度。

(十五)建立教师学习培训制度

进一步加强全省各类教师继续教育工作,继续实施幼儿园和中小学教师省级培训计划,构建以校本研修为基础的“国培”、“省培”、“市培”、“县培”、“校培”五级研修体系。实行五年一周期不少于360学时的教师全员培训制度,全面贯彻中小学和幼儿园教师继续教育政策。教育部门、学校主管部门负责中小学教师继续教育工作,要依法制定教师培训规划,对教师进行多种形式的思想政治、业务培训,保障中小学教师继续教育工作顺利开展。推行教师培训学分制度,教师培训学分情况作为教师职称评聘、岗位聘任(用)、教师资格定期注册、教师考核和评先表优的必备条件。采取顶岗置换研修、校本研修、远程培训等多种模式,大力开展中小学、幼儿园教师特别是农村教师培训,加大英语、音乐、美术等师资紧缺学科教师培训。继续实施职业院校教师素质提高计划和青年专业骨干教师企业实践项目,完善以企业实践为重点的职业院校教师培训制度。推行高等学校中青年教师国内访学、挂职锻炼、社会实践制度。加强校长培训,重视辅导员和班主任培训。积极推动信息技术与教师教育深度融合,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。

(十六)健全教师培养培训体系

深化教师培养培训模式改革,构建以师范院校为主体、综合大学参与、开放灵活的教师教育体系。推动高等师范院校教师教育资源整合,促进高等师范教育与基础教育深度融合、协同创新。深化教师教育改革,加强教师教育课程改革,推动教师教育改革创新实验区建设和实施教师教育课程“双导师”制,实施卓越教师培养计划、教师教育精品课程资源建设计划、教师教育基地建设计划。依托相关学校和大中型企业,共建职业院校“双师型”教师培养培训基地。支持建设一批“教学名师工作室”。在符合条件的高等学校建设省级教师教学发展示范中心,开展教师培训、产学交流、教学研究咨询,提高青年教师的教学能力和水平。健全老中青教师传帮带机制,完善青年教师参与教学团队和科研创新团队制度。依托现有资源,加强中小学幼儿园教师、职业院校教师、特殊教育教师、双语教师培养培训基地建设。推动各地结合实际,规范并着力加强县(市、区)域教师培训机构建设。

(十七)建立培养造就高端教育人才机制

实施中小学名师名校长培养工程。制定普通中小学、中等职业学校校长负责制实施细则,探索实行校长职级制。改进特级教师评选和管理工作,更好地发挥特级教师的示范带动作用。实施中原名师培育工程,构建教师梯队建设体系。实施河南省职业教育专家培养工程和职业学校名师培养计划,建立中等职业学校学科带头人选拔制度。坚持培养与引进兼顾、教学与科研并重,加强高等学校高层次创新型人才队伍建设。依托国家“千人”计划、高层次人才特殊支持计划、长江学者奖励计划和省“百人”计划、特聘教授岗位制度,着力引进学术大师和优秀学科带头人。实施河南省青年骨干教师资助计划等人才项目,培养一批创新思维活跃、学术视野宽阔、发展潜力大的青年骨干教师。支持青年教师赴海外进修深造,积极参加国际学术交流和合作研究。支持鼓励教师和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,形成教学特色和办学风格,营造有利于名师名校长成长发展的环境,造就一批教育家,倡导教育家办学。

(十八)加快推进教师职务(职称)制度改革

分类推进教师职务(职称)制度改革。完善符合各类教师职业特点的职务(职称)评价标准。建立统一的中小学教师职务(职称)系列,探索在职业学校设置正高级教师职务(职称)。研究完善符合村小学和教学点实际的职务(职称)评定标准,职务(职称)晋升向村小学和教学点专任教师倾斜。支持符合条件的职业学校和高等学校兼职教师申报相应系列教师专业技术职务。城镇中小学教师在评聘高级职务(职称)时,要有一年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。

(十九)全面推行教师聘用制和岗位管理制度

加强岗位设置管理,全面推行教师聘用制,按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则,完善以合同管理为基础的用人制度,实现教师职务评审与岗位聘用有机结合,形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低、优秀人才能够脱颖而出、充满生机与活力的用人机制。加强教师考核,改进教师考评机制,建立教师转岗和退出机制,完善教师流动机制,提升教师的协同创新能力,促进优质教师资源共享。完善相关人事政策,鼓励普通高中聘用高等学校、科研院所和社会团体等机构的专业人才担任专兼职教师。实施河南省中等职业学校特聘兼职教师资助项目,支持职业院校聘用企业管理人员、工程技术人员和能工巧匠等社会各界卓越人士担任专兼职教师。支持中外大学间教师互派,提高聘任外籍教师的比例。

(二十)创新教师工资保障机制

以完善工资分配激励约束机制为核心,健全符合教师职业特点、体现岗位绩效的收入分配制度。进一步做好义务教育学校教师绩效工资实施工作,按照“管理以县为主、经费省级统筹、中央适当支持”的原则,确保实施绩效工资所需资金落实到位。推进非义务教育教师绩效工资实施工作。对在农村、边远、贫困地区任教的中小学教师实行工资倾斜政策,对在连片特困地区乡镇、村学校和教学点工作的教师给予生活补助。完善幼儿园教师待遇保障政策,对农村幼儿园教师实行工资倾斜政策。按照国家和我省规定落实特殊教育教师津贴。

(二十一)完善教师表彰奖励制度

继续做好国家级和省级优秀教师、教育系统先进工作者表彰工作,对在农村地区长期从教、贡献突出的教师加大表彰奖励力度。根据国家安排部署,定期开展中小学特级教师、高等学校教学名师奖评选,重点奖励在教学一线做出突出贡献的优秀教师。鼓励各地、各学校根据有关规定开展教师表彰奖励工作。充分发挥河南省教育基金会作用,加大对农村中小学、幼儿园教师奖励力度。鼓励有条件的地方设立教师奖励基金。

(二十二)加强民办学校教师权益保障

把民办学校教师队伍建设纳入各地教师队伍建设总体规划,切实依法保障和落实民办学校教师在培训、专业技术职务评审、岗位聘用、表彰奖励、课题申请、教龄和工龄计算、社会活动等方面与公办学校教师享有同等权利。完善民办学校教师人事管理制度,将民办学校校长和教师全面纳入教师培训管理范围。民办学校依法与教师签订聘用合同,明确双方权利义务,及时兑现教师工资待遇,按规定为教师按时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。

(二十三)健全教师权益保障机制

认真贯彻《中华人民共和国教师法》,依法维护教师权益。完善现代大学制度,探索教授治学的有效途径,充分发挥教授在教学、科研和学校管理等方面的作用。完善幼儿园、中小学、职业学校管理制度,实行校务会议等管理制度。建立健全教职工代表大会制度,保障教职工参与学校决策的合法权利。

提高教师地位和待遇,采取有力措施,吸引和鼓励优秀人才从教。实施边远艰苦地区农村学校教师周转宿舍建设工程,改善农村中小学特岗教师、支教交流教师和寄宿制学校管理教师的基本工作生活条件。鼓励有条件的地方自行建设农村教师周转宿舍。鼓励各级政府将符合条件的农村教师住房纳入到当地住房保障范围统筹予以解决。按照事业单位改革总体部署,推进教师养老保险制度改革,按规定为教师缴纳社会保险费。

四、组织实施

(二十四)建立教师工作领导和协调机制

各级政府要加强对教师工作的组织领导,把教师队伍建设列入重要议事日程抓紧抓好。建立完善部门沟通协调机制,研究解决教师队伍建设重大问题,形成“责权明确、分工协作、齐抓共管”的工作格局。省教育部门负责教师队伍建设的宏观管理、整体规划、政策制定、监督检查。教育、发展改革、编制、人力资源社会保障、财政等部门在各自职责范围内,负责教师队伍建设有关工作。

(二十五)健全经费投入保障机制

各级政府要加大对教师队伍建设的投入力度,新增财政教育经费要把教师队伍建设作为投入重点,切实保障教师培养培训、工资待遇等方面的经费投入。教师培训经费要列入财政预算,市、县两级要不低于教职工工资总额的1.5%,有条件的地方可达到2.5%。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%安排教师培训经费。高等学校按照不同层次和规模情况,统筹公用经费和事业收入,保障教师培训经费需要。凡各级政府和各级部门举办的幼儿园、中小学教师培训,按照“谁举办、谁培训、谁负担”的原则,不得向幼儿园和中小学教师个人收取任何费用。逐步完善公办职业院校生均财政拨款预算制度,探索将教职工待遇与培养学生的数量和质量相挂钩的预算管理办法。切实加强经费监管,确保专款专用,提高经费使用效益。鼓励和支持企业、社会组织和个人通过多种方式和途径,捐资支持教师队伍建设。

(二十六)建立督导和问责制度

各级政府要完善考核机制和问责制度,把教师队伍建设情况场藕作为政府及有关部门政绩考核、各级各类学校办学水平评估的重要内容,作为评优评先、表彰奖励的重要依据。建立教师工作定期督导检查制度,把教师队伍建设情况作为教育督导的重要内容,并公告督导结果,推动各项政策措施落实到位。

(二十七)加强舆论宣传

各级宣传部门、新闻媒体要加强宣传,使尊师重教的传统美德蔚然成风,形成全社会关心、支持教师队伍建设,有利于教育事业发展的良好舆论氛围和社会环境。

河南省人民政府

2025年9月18日

**第二篇：关于全面加强学校教师队伍建设的意见**

关于全面加强学校教师队伍建设的意见

教师队伍建设是学校四支队伍建设的主体，是学校整体队伍建设的重中之重，是决定我校改革和发展的关键，是关系到学校兴衰成败和能否可持续发展的核心工程，是确保教育教学质量和办学声誉不断提高的重要保障。为了适应新时期“人才强校”的战略需要，努力建设具有电大特色和一支与我省高等远程教育改革和发展需要相适应的，具有较高素质和创新能力的教师队伍，实现山西电大以开放教育为主的各类办学形式又好又快地科学发展，现就全面加强学校教师队伍建设提出如下意见。

一、学校教师队伍建设面临的形势

二000年以来，随着国家经济体制改革和教育体制改革的不断深入，山西电大人才培养模式改革经历了由开放教育试点项目向常规办学形式的转变，学校的改革与发展进入了一个规模和质量并重、学历教育与非学历教育兼顾、由外延为主向内涵为主的新时期，与此同时，学校教师队伍建设取得明显成效。其标志是：

——全省电大系统建立了一支能够基本适应现代远程开放教育的专兼职教师队伍，教师队伍的规模和实力显著增强。省校各本科专业配臵了专职教师5-10名，其中有副高级以上职称专职教师2-6名，且每名教师承担课程一般在1-2名，仅有少数教师承担3门课程。各地市行业分校每个开放教育专业都配有专职教师，本科专业至少配臵了一名本专业讲师及以上职称或硕士研究生以上学历的专职教师。从省电大的专职教师队伍建设来看，由2025年的84人增加到目前的121人，较2025年增长了38%。为了实现高等教育资源共享，充分利用社会力量办好广播电视大学，全省电大按照“建设一支素质好、水平高、能力强、相对稳定的兼职教师队伍”的要求，使兼职教师成为学校教师队伍建设的重要组成部分。一个能够基本适应现代远程开放教育的专兼职教师队伍，为实现山西电大超常规跨越式的发展发挥了重要的支撑作用。

——教师队伍的年龄、学历、职务和学缘结构有明显改善，教师队伍整体素质有较大提高。其中省电大121名专职教师中，具有硕士以上学位25人，占教师总数的20.66%，较2025年增长了64.29%；教师中具有副高以上职称的占49.17%，较2025年增长了25.53%；教师中35岁以下的约占教师总数的31.67%，45岁以下的占54.55%。

——教师队伍的远程教育理论水平和教育技术水平显著提高。通过开放教育试点实践和教育思想大讨论，全省电大教师队伍对现代远程教育的特点和规律有了比较深刻的认识，全面把握了学校人才培养模式改革的主要内涵。在网络环境下，积极探索适应山西社会经济发展特点和学生个别化自主学习需要的人才培养模式的基本框架和相应的教学模式、管理模式和运行机制。通过多种渠道和方式开展现代教育技术培训，广大教师比较熟练地掌握了现代远程教育技术，能够综合运用收发E-mail、制作电子教案、演示电子文稿、制作网页和CAI、IP、PPT课件、开展BBS讨论、网上答疑等多种现代教育技术手段，实施课程一体化设计，有效开展现代远程教育教学。

——教师队伍从事教育教学研究的积极性和科研能力明显增强。近年来，学校通过“明确思路、科学规划、健全制度、资金保证、成果推动、总结提升”的办法与措施，广大教师积极开展现代远程教育教学研究的热情较高，先后承担了多项中央电大和省级重要科研课题，产生了较为丰富的科研成果，“导学群”科研成果的形成和应用得到了教育部专家组高度评价和肯定，是山西电大广大教学科研人员的智慧结晶。

——学校内部管理体制改革的深化，使教师队伍的结构进一步优化。人事分配制度的改革、校内岗位津贴制度的实施，根据现代远程教育教学过程特点实施的教师教学工作量管理办法，教师计算机教学设施的合理配备，相对较好地调动了广大教师工作地积极性，同时使教师队伍待遇明显提高，教师的工作生活条件有所改善，教师队伍比较稳定。

学校教师队伍建设在取得较大进展的同时，仍然存在许多问题和困难，这些问题和困难甚至成为严重制约着学校内涵发展的障碍，一些在历史上已经解决的问题，经过开放教育试点项目总结性评估后，又有所反复，与学校发展形势很不适应。教师队伍的总体素质亟待进一步提高，教师队伍数量不足、整合不够、总体层次偏低、结构不合理等诸多问题依然比较突出。

——教师队伍数量不足，没有能够实现有效整合。由于近几年学校开放教育招生规模不断扩大，学校教师数量不足，整合不够的问题更为突出。从全省电大系统来看，教师队伍配比参差不齐，有些分校不注意积极引进专职教师，有些地方兼职教师队伍管理不够到位，个别基层教学点教师配比有名无实，省校、分校和基层教学点教师互动、交流缺失，没有形成有效的教学团队。长此下去，难以全面落实教学过程，无法保证教学质量，会严重影响到学校的办学声誉。

——教师队伍总体层次偏低，结构不够合理。一些分校不注意提高现有专职教师的学历层次，全省电大教师队伍平均年龄偏高，教师队伍发展后劲不足，教师队伍的学缘结构有待改善，全国重点大学和外省高校毕业的教师所占的比例很小。

——没有形成显明的学科梯队建设，对青年教师的培养重视不够。全省电大教师队伍没有形成明确的学科梯队建设规划，学科带头人过少。有些教学部门不注意培养青年教师，青年教师熟悉现代远程教育理论和技术不够，进入角色缓慢，一方面教师队伍数量不足，另一方面又造成了教师人力资源的浪费。——对教师的绩效考核和激励机制有待进一步完善。具体表现在就教师工作量完成情况上而言，对教师的绩效考核不够到位，急需重新核定教师工作量，完善教师管理评价激励制度，充分激发教师的工作热情。

——师德建设有待加强。有的教师教学态度不端正，对学生不负责；有的教师缺乏严谨的治学态度，心态浮躁，敬业精神和职业道德相对较差，育人意识薄弱，教育教学的基本功不过关。

——教师教学资源建设急待加强，科研能力有待进一步提高。教师对省开课的网上资源建设有差距，一是数量不足，二是过于分散，不便于学员学习，三是质量不够高，四是更新不够及时。有的资源建设与教学模式改革、课程建设和支持服务脱节，导致了为搞资源而搞资源，网上资源点击率低。教师参与资源建设的积极性不高，重点课程、精品课程的资源建设与全国电大相比差距较大。教师科研工作力量相对薄弱，科研能力与水平相对较低，教学教法研究较多，但课程建设研究挖得不够深。“导学群”的研究提升和运行很不够，急需对“导学群”进行进一步的研究探索和提升，使之形成一种更加有效和简便实用的操作模式。

——教师知识老化，教师的工作生活条件有待进一步改善。由于学校教师数量不足，教师承担教学工作任务比较繁重，教师的外出进修，参加学术交流和开展科研受到限制，不少教师对学科前沿知识和信息了解甚少，影响到教师工作的积极性。虽然近几年学校教师待遇有所提高，但横向与周边省市电大相比仍有差距，同时教师的工作办公条件也需进一步得到改善。

二、学校教师队伍建设的指导思想和目标

党的十七大提出了“发展远程教育和继续教育，建设全民学习、终身学习的学习型社会”的目标，为远程教育的发展指明了光辉的前景。终身教育体系和学习型社会的构建，为电大事业的发展开辟了新的领域。实践证明，随着学校开放教育由试点办学转入常规办学后，电大再次面临新的发展机遇，同时也面临着更加严峻的挑战。我们必须站在新的历史起点上，抓住历史机遇，应对各种挑战，走内涵发展的道路。面对这种形势，我们要从国家以及我省经济社会全面发展的战略高度，充分认识新时期加强学校教师队伍建设的重大战略意义，坚定不移地把教师队伍建设摆到学校发展的战略地位，大胆进行制度创新和机制创新，努力开创全面加强学校教师队伍建设的新局面。

今后一个时期，学校加强教师队伍建设的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入学习和实践科学发展观，按照坚持“扩大开放、保证质量、强化特色、打造品牌”的发展方针和“理念引导、定位先行、固本培元、度势发展”的发展思路，认真落实“人才强校”战略，牢固树立人力资源是第一资源的观念，专兼结合，系统整合，以全面提高教师队伍整体素质为中心，以实施“在线名师”工程、培养中青年学科带头人和骨干教师为重点，以提高人才培养质量为目的，积极构建具有电大特色的品牌学科，全面提升学校的整体实力和竞争力，进一步深化学校内部管理体制改革，建设促进教师资源合理配臵与开发利用和优秀人才成长的有效机制，努力造就一支德才兼备，乐于奉献，规模适度，结构合理，素质优良，精干高效，整体优化，富有活力，具有创新能力的高素质的教师队伍，为学校以开放教育为主的各类形式办学提供坚实的人才保障。

在3——5年内，学校教师队伍建设具体目标是： ——确保教师队伍的数量。在保证教育质量不断提高的前提下，逐步使省校和分校的专职教师总数达到在职的专业技术人员的80％左右。省校、分校和教学点要认真按照开放教育教师配臵要求，配备足够数量的主讲教师、主持教师、责任教师、课程辅导教师、导学教师等。合理利用兄弟高校和社会上的人才资源，建立相对稳定的兼职教师队伍，担任开放教育教学工作两个学期以上的兼职教师，在兼职教师总数中所占比例不低于1／3。采取有效措施，加强对兼职教师队伍的考核和管理。全省电大专兼职教师队伍总数和开放教育学生在册总数之比力争达到1：50的要求。

——积极引进和培养青年教师，优化教师队伍结构，进一步提高教师队伍整体学历层次。省校和分校要根据教师队伍建设的需要，不断引进优秀青年教师，特别要注意适度引进全国重点大学和外省高校毕业的研究生，加大对青年教师的培养力度，增强教师队伍的发展后劲。专职教师均有本科以上学历，具有硕士研究生学历或硕士研究生同等学历者达到专职教师的35%以上，制定优惠措施，积极引进或在职培养不同专业的博士研究生。

——加强师德建设，提高教师职业道德水平。以江泽民同志“以德治国”的重要思想为指导，促使广大教师忠诚于电大的教育事业，为人师表、敬业爱岗，热爱学生，树立正确的教育观、质量观和人才观，用先进的思想、高尚的道德情操、丰富精湛的科学文化知识、先进的教学手段与教学方法对学生进行陶冶和教育。倡导优良学风，要求教师遵守教育法规和学术道德，在教学科研中既要勇于探索，大胆创新，又要严谨求实，力戒急功近利，杜绝弄虚作假，抵制学术腐败。强化教书育人的政策导向，把教师职业道德作为教师考核和职务聘任的重要依据。

——进一步明确教师教学岗位职责，确定符合现代远程开放教育特点的教师标准工作量。为对教师进行有效地考核、激励提供客观依据，建立健全教师绩效考核评价体系。

——优化整合系统教师人力资源优势，实施在线名师工程，进一步提高教师从事教学和科研的学科水平、综合素质和协作能力。以省校专业教学部门为龙头，全面整合本专业本学科系统教师队伍，自上而下形成一批教学科研团队，用3年时间，评选产生在全省电大有影响的20名在线名师；用5年时间，通过学校资助，培养、选拔5名以上在全国电大有影响的现代远程教育学者，以提升山西电大在现代远程开放教育领域的学术地位和核心竞争力。

——不断加大培养领军人物、学术和专业带头人的力度，切实增强学校科学发展的核心竞争力。在国内和省内聘请一批在不同专业领域具有较高知名度的学者和知名教授担任学校名誉顾问、名誉教授和顾问教授，指导学校相关工作。

——构建合理的学科建设教师梯队，不断提升学校科研水平。制定政策，鼓励教师在搞好教学的同时搞好科研，选拔培养20名左右学科带头人，设立优秀中青年教师基金。各专业教学部门要举全省电大系统本专业本学科教师团队之合力，充分发挥各中心教研室的作用，带动重点学科建设，创建品牌专业；鼓励教师积极探索现代远程开放教育的教学模式、学习模式、管理模式和支持服务模式，提升“导学群”的研究和应用，争取有5项以上研究达到全国电大先进水平；鼓励教师积极推进教学资源建设，加大重点课程、精品课程的资源建设力度，争取有5门以上精品课程资源建设达到全国电大优秀水平。

——加大教师队伍的培训力度。通过多种方式，走出去或请进来，将校内培训与校外培训、学历补偿与素质提高、专业知识学习与远程教学技能培训相结合起来，进一步提高广大教师在网络环境下的教学能力和教学水平，不断更新教师队伍的知识结构，全面提高教师队伍的综合素质，保证教师队伍的继续教育每人每年达到100学时以上。

——积极推进人事分配制度改革，实行全员聘用制。逐步由“身份管理”转向“岗位管理”，强化岗位聘任和聘后管理。进一步加大校内分配制度改革，实行以岗定薪、优劳优酬的分配制度，构建“能进能出、能上能下、能高能低”的竞争激励机制。

三、学校教师队伍建设的保障措施

今后一个时期，学校教师队伍建设要遵循如下原则：

（一）引进优秀人才和培养现有人才相结合

（二）提升学历层次和提高从教素质相结合

（三）提高科研能力和提高教学水平相结合

（四）省校教师带头和基层教师参与相结合

（五）学校高度重视和个人主动学习相结合

（六）专职和兼职相结合

（七）考核和激励相结合

（八）加强师德修养和投身教学实践相结合

（九）重点培养和整体推进相结合

（十）本土化和国际化相结合

今后一个时期，学校教师队伍建设的主要保障措施是：

（一）拓宽师资来源，多渠道建设教师队伍。

1、强化自主办学，实现社会化优质师资共享。

在认真做好并充分发挥学校自身教师队伍建设的前提下，学校要按照开放教育对教师配臵的要求，继续公开向社会聘用足够的优秀教师，加强兼职教师队伍建设，“不求所有，但求所用”，确保教育教学质量不断提高。

2、强化系统意识，整合系统内优质师资共用。

学校在整合全省电大系统教师队伍的基础上，要不断优化系统师资队伍建设，根据各地教师队伍情况的特点，培养和产生不同学科不同专业的拔尖人才，推进各学科各专业的全面发展。

3、强化全局意识，达到学院间优质师资共建。

学校各专业教学学院和基础教学部，要站在全省电大教师队伍建设的高度，树立全局意识，积极组织本学科本专业的全省电大教师深入开展教学和教研活动，有效加强本学科本专业的教师队伍建设。

（二）以师德为核心，强化教师职业道德建设。

1、明确师德规范，加强正面引导。

为了建设一支具备良好思想道德和业务素质的教师队伍，学校制定并出台《山西广播电视大学教师职业道德规范》，积极引导广大教师树立严谨治学，依法执教、热爱学生、教书育人、为人师表等师德规范，做人民满意的电大教师。

2、明确育人要求，强化岗位职责。

科学明确不同教师岗位的岗位职责，是广大教师“立足本职、忠于职守”的要求。为此，学校要认真总结开放教育教学经验，进一步明确主讲教师、主持教师、责任教师、课程辅导教师、导学教师的岗位职责，促使广大教师尽职尽责地完成本职工作任务，努力提高教育教学质量。

3、加强教学研究，提供发展平台。

实施教学研究是教师不断提高教学创新能力的必然过程，学校各专业教学学院和基础教学部，要进一步加强不同专业不同学科的教研室建设，积极引导和推进全省电大系统教师开展教学研究的广度和深度，不断提高广大教师的教育教学能力和水平。

4、强化学术规范，抵制学术腐败。“自觉抵制”社会不良风气影响，坚守高尚情操，这是新时期对广大教师提出的明确师德要求，广大教师要自觉遵守学术规范，认真开展学术交流和学术创新。

（三）培育领军人才，建设高水平创新团队。

1、建立“恒山学者”制度，引进一批优秀人才。“坚持以人为本，实施人才强校”是学校既定的重要发展战略，全省各级电大都要把积极引进高学历、高素质的教师做为一项重要工作来抓，为努力提高办学质量和办学声誉提供人才支持和保障。

2、完善“在线名师”工程，推出一批领军人才。

实施“在线名师”工程，学校要进一步建立相应的长效机制，促使广大教师人人争当远程教育的专家和学者。

3、加强专业建设，创建高水平创新团队。

加强专业建设是学校树立品牌的重要抓手，各专业教学学院和基础教学部，要以本学科本专业的全省电大教师队伍为基础，认真组建相应专业的高水平创新团队，在专业教学水平和专业资源建设上下功夫、出成果，用3-5年时间，打造1-2个在社会上具有一定影响力的本教学部门的品牌专业。

（四）立足自主培养，全面提升师资水平。

1、完善优秀青年骨干教师的培养机制。

青年教师是学校发展的生力军，学校要通过多渠道、全方位的措施，全面加强对青年教师的培养，为优秀青年教师的成长和脱颖而出创造良好的条件。

2、建立电大教师终身学习制度。

推进终生教育和促进学习化社会的形成是电大教育事业的历史使命，这就要求学校积极建立教师终生学习制度，使广大教师首先要加强自身的终身学习，主动适应社会发展的需要。

3、推行电大教师科研提升计划。

学校科研部门要认真制定科研规划，有计划、有步骤地使广大教师完成规定的科研任务，特别需要加强远程教育教学方法和手段的研究，加强学科建设、专业建设和课程建设的科研力度，不断提高教师队伍的整体科研能力和科研水平。

（五）加大合作交流力度，提升电大教师竞争力。

1、实施访问学者计划，有计划地安排具有较高职称的教师不断掌握本学科前沿知识。

2、推进学访活动，积极学习兄弟省市电大的先进教学经验。

3、实施出国进修计划，不断开阔教师眼界，提高教师自身素质。

4、推行青年教师导师制，由富有教学教研能力的高职称教师一对一的引领青年教师的成长。

5、实行教师挂职基层制度。今后省校和分校要在不增加基层电大负担的前提下，有计划地安排新进青年教师到基层挂职学习和锻炼。

（六）深化教师管理制度改革。

1、完善教师聘任制；

2、建立绩效评价机制；

3、完善教师工作量考核办法。

（七）提高吸引力，实施教师暖心工程。

1、实行硕士博士津贴制度；

2、实行在线名师津贴制度；

3、实行教师疗养制度；

4、实行住房等福利待遇向高职称、高学历教师倾科制度。

（八）重点引导，加强远程教育教学能力提升。

1、提升教学设计能力；

2、提升资源建设能力；

3、提升技术应用能力；

4、提升实践教学能力。

教学设计能力、资源建设能力、技术应用能力和实践教学能力，是实施现代远程教育教师必备的教育教学能力，今后一个时期学校要进一步加大经费投入，使广大教师在从事远程教育教学方面的综合素质取得明显提升。

四、加强领导，统筹规划，大胆创新，开创学校教师队伍建设新局面

省校、各分校和基层教学点，要从提高山西电大办学总体实力，从不断提高教学质量和不断提升山西电大办学声誉的高度，全面加强学校教师队伍建设，制定切实可行的政策、制度和办法，狠抓落实，把学校教师队伍建设工作提高到一个新水平。

教师队伍现状分析与发展建议

2025.3

一、教师队伍现状

我校现有教职工27人，本科学历者5人，比例为18.5％；专科学历者13人，比例为48.1％；中师9人，比例高达33.4％，学历达标率为100%。小学高级教师11人，小学一级教师13人。35岁以下教师14人，比例仅为51.9％；36－40岁教师1人，比例为3.7％；41-45岁教师1人。比例为3.7％，46-50岁教师为4人，比例为14.8%，51-55岁教师5人，比例为18.5%，56岁以上教师2人，比例为7.4%，平均年龄38.33岁。县级以上骨干教师3人，比例仅为11％。所有的教师基本能胜任教学工作。

二、集中表现为：

1、教师学历偏低，专业素质不高；

2、教师年龄老化，中老年教师多；

3、教师观念陈旧、教学能力较低；

4、竞争意识不强，责任意识淡薄；

5、骨干教师短缺，无领头名教师；

6、教师调动频繁，队伍不够稳定。

三、主要原因

1、学校地域偏僻，交通不便。很多师范毕业生不愿意到农村小学任教。即使分配到农村小学任教的教师，也千方百计、想方设法要调到县城学校，调到其他部门。

2、教师调离频繁，队伍不稳定。教师的随意调离是造成师资力量薄弱的主要原因。

3、由于教师长期得不到更新，教师年龄老化，各项培训不能落实，导致教师知识结构和教学能力

低下。

四、研究对策与建议

（一）深化教师人事制度改革，优化农村教师队伍结构

1、推进人员流动，调整教师队伍结构。要给予学校更大的自主权，要改变过去上级行政命令干预过多、学校被动接受的局面，学校需要的人进不来，学校不需要的人出不去，非常不利于学校工作的开展。在每年教师聘任时，要积极推动校际、区域之间的合理流动，促进教育系统内部人才资源合理配置，解决教师队伍学段、区域、学科结构不合理等结构性失衡问题。

2、采取切实措施，遏制农村教师“跳槽”现象，保持农村学校的高质量师资比例，确保农村教师队伍的稳定。

（二）加强农村教师的管理培训工作

一是抓好农村教师全员培训和继续教育。要依托教师进修学校等院校，广泛开展以新课程、信息技术教育为重点的全员培训和继续教育工作；二是提高农村学校校本培训的质量。校本培训是提高教师队伍素质的重要途径，如何搞好校本培训，提高培训的质量，仅仅靠学校自身培训远远达不到效果。第一，必须由上级教科研部门组织专家对学校进行诊断分析，根据具体情况有针对性的进行定期讲座培训，跟踪测试纳入教师个人考核中。第二，由教育行政部门组织开展优秀学校教师手拉手、结对帮扶活动，定期相互听评课，开展教科研活动，并纳入双方学校考核中。第三，有计划的安排农村教师外出学习；三是加强师德教育，建立师德教育长效机制，使师德教育经常化，制度化；四是完善农村教师评价机制，通过多元化的教师评价，提高教师的工作积极性，凸现教师价值；五是建立健全骨干教师和名教师培养机制，给优惠，提待遇，给机会，压担子，促进教师成才。

农村教师队伍建设是一项长期而艰巨的任务，不仅靠学校的管理和培养，还需要各级领导的关心和帮助，加大对农村学校的投入，给予更多的优惠政策，确保农村教师队伍素质的提高和教师队伍的稳定，以推进

城乡教育均衡发展，促进伍家教育的和谐。

**第三篇：江西省人民政府关于加强教师队伍建设的意见**

江西省人民政府关于加强教师队伍建设的意见

各市、县（区）人民政府，省政府各部门：

为贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发[2025]41号），进一步加大教师队伍建设力度，全面提高教师队伍整体素质，促进教育事业快速健康协调发展，根据《江西省中长期教育改革和发展规划纲要（2025—2025年）》，结合我省实际，提出如下意见：

一、加强教师队伍建设的重要意义、指导思想和目标任务

（一）重要意义。教育大计，教师为本。加强教师队伍建设是一项具有战略意义的基础性工作，是教育事业改革和发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意教育的关键，是实施“科教兴赣”和“人才强省“战略的重要保障。各地、各有关部门要统一思想，提高认识，把加强教师队伍建设作为一项重要而紧迫的任务来抓，努力把教师队伍整体素质提高到一个新水平。

（二）指导思想。以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，全面贯彻党的教育方针，遵循教育规律和教师成长发展规律，以提高教师师德素养和业务能力为核心，以促进学生健康成长为出发点和落脚点，围绕促进教育公平、提高教育质量的要求，统筹规划，创新机制，多措并举，全面加强教师队伍建设，为教育事业改革发展提供有力支撑。

（三）总体目标。力争到2025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。专任教师数量满足各级各类教育发展需要；教师队伍整体素质大幅提高，普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力；教师队伍结构明显改善，年龄、学历、职务（职称）、学科结构以及学段、城乡颁布结构与教育事业发展相协调；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，形成富有效率、更加开放的教师工作体制机制。

（四）重点任务。学前教育以补足配齐为重点，加强幼儿园教师培养培训，严格实施幼儿园教师持证上岗制度；义务教育以农村教师为重点，增强农村教师职业吸引力，激励更多优秀人才到农村从教，普通高中教育以多样化特色办学为重点，强化学科教学能力，提升教师专业发展水平；职业教育以“双师型”教师为重点，完善职教师资培养培训体系，健全技能型人才到职业学校从教制度；高等教育以领军人才和中青年教师创新团队为重点，优化拨尖人才脱颖而出的制度环境，培育跨学科、跨领域的科研与教学相结合的创新团队；特殊教

育以提升教师专业化水平为重点，加强培养培训，满足残疾儿童的教育需要。

二、加强和改进师德师风建设

（五）加强教师思想政治教育。加强中国特色社会主义理论体系教育，不断提高教师的理论修养和思想政治素质。建立教师思想状况定期调查分析制度，增强思想政治工作针对性和实效性，确保教师能够坚持正确的政治方向，践行社会主义核心价值体系，遵守法律法规。加强教师爱岗敬业、热爱学生、教书育人、为人师表教育，增强教师的事业心和责任感，引导教师把教书育人作为毕生的事业追求，自觉担负起教书育人的神圣职责。坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，帮助和引导学生形成正确的世界观、人生观和价值观。

（六）加强师德师风建设。坚持把师德建设摆在教师队伍建设的首位，建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制。要开展各种形式的师德教育，各级政府、教育行政部门和学校要严格按照《中华人民共和国教师法》、《教师职业道德规范》、《江西省中小学教师职业道德“八不准”》的有关要求，把教师职业理想、职业道德、学术规范以及心理健康教育融入职前培养、准入、职后培训和管理全过程，切实提高教师的职业道德修养。要完善师德激励机制，树立师德典型，发挥典型的模范示范作用，营造师德师风建设的良好氛围。要研究制定科学合理的师德考评制度，将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的重要内容，实行师德表现一票否决制。要完善学生、家长和社会参与的师德监督机制，依法规范教师从教行为。要着力解决师德师风中存在的突出问题，对有严重失德行为、影响恶劣的教师，按有关规定严肃处理。

三、实施教师队伍建设五大工程

（七）基础教育教师素质提升工程。按照教育部制定的幼儿园、小学、中学、特殊教育学校教师专业标准，严把准入关，加强教师培养、培训和考核。推进小学教师学历专科化、初中教师学历本科化，部分高中教师学历学位达到教育硕士或研究生水平。贯彻落实幼儿园园长、普通中小学校长专业标准和任职资格标准，探索校长职级制，完善校长负责制，提高校长（园长）专业化水平。建立教师学习培训制度，实行五年一周期不少于360学时的教师全员培训制度，推行教师培训学分制度。采取顶岗置换研修、校本研修、远程培训等多种模式，大力开展中小学、幼儿园教师特别是农村教师培训。加大音乐、体育、美术、生物、地理等紧缺学科教师培训，加强校长和班主任培训。建设教师网络研修社区和终身学习支持服务体系，以“幼儿园和中小学教师国家级培训计划”为引导，省、市、县分级开展教师培训。实施“江西名师名校长”培养计划，完善省特级教师、学科带头人、骨干教师和优秀校长等培养选拔和研修成长机制，造就一批专家型教学名师和名校长。

（八）职业教育“双师型”教师培养工程。建立招收职业学校毕业生和企业技术人员专门培养职业教育师资制度。依托高等学校和行业企业，加强“双师型”职业教育师资培养、培训基地建设，共建职业学校“双师型”教育培养、培训体系，培育造就一批“双师型”骨干教师、“职教名师”和“职教名校长”。实施“职业院校教师素质提高计划”。完善以企业实践为重点的职业学校教师培训制度，制定政策鼓励新聘用青年教师到企业实践锻炼。设立中等职业学校“特聘兼职教师”岗位。鼓励学校聘用企事业单位高级技能人才到学校从事教学。

（九）高等教育领军人才建设工程。结合我省“2025计划”等教学科研创新工作，坚持培养与引进兼顾，教学与科研并重，加强高等学校高层次创新型人才队伍建设。实施好“井冈学者奖励计划”、“中青年教师发展计划”、“科技领军人才培训计划”、“创新团队发展计划”等人才项目，吸引和培养造就一批具有国内、国际影响的学科领军人才。鼓励支持高等学校设立教师发展中心，推动高等学校中青年教师专业发展，建立高等学校中青年教师国内外访学、挂职锻炼、社会实践制度，加强高校学科骨干、青年教师和辅导员培训。

（十）教师教育改革工程。构建以师范院校为主体、综合大学参与、开放灵活的中小学教师教育体系。完善师范生招生制度，科学制定招生计划，继续实施农村义务教育和幼儿园教师定向培养，积极稳妥推进师范生免费教育，引导招生培养与教师岗位需求有效衔接。加强教师养成教育和教育教学能力训练，落实师范生教育实践不少于一学期考核制度。实施教育部制订的师范类专业认证标准，组织开展评估认证，调控和规范师范类专业办学，建立教师培养质量评估公示制度。创新教师培养模式，建立师范院校与地方政府、中小学（幼儿园、职业学校）联合培养教师的新机制。完善学前教育师资培养培训体系，办好幼儿师范专业。推动县级教师进修学校与教研、电教等部门的整合和联合，形成上联高校、下联中小学校的区域性教师学习与资源中心，建设一批国家和省示范性教师进修学校。依托江西师范大学，在全省各市、县规范建设以名师（特级教师、学科带头人）网络工作室为主体的中小学教师专业发展平台。

（十一）农村教师安居工程。将符合条件的农村教师住房纳入当地住房保障范围统筹予以解决。农村地区教师周转房建设纳入全省教育民生工程项目。积极争取中央财政支持我省农村教师周转房建设项目。鼓励县级政府加大力度建设农村教师周转宿舍。省财政安排专项资金，采取以奖代补的方式对农村教师周转房建设予以补助。

四、大力推进教师管理制度五项改革

（十二）推进教师资格准入制度改革。依法实施教师资格制度，严格实施教师资格认定和定期注册制度，完善符合职业教育特点的职业学校教师资格标准。严格执行幼儿园新任教师持教师资格证书上岗制度，未取得教师资格证的幼儿园教师要限期参加考试、依法申请认定教师资格。期满仍未取得任教资格的，必须依法清理退出。具有其他学段教师资格证书的教师转岗到幼儿园工作，应在上岗前接受教育部门组织的学前教育专业培训。省教育厅全同省人力资源和社会保障厅在实行中小学教师全省公开招聘的基础上，落实《江西省学前教育三年行动计划（2025—2025）》，将幼儿教师纳入全省公开招聘范围，面向社会公开招聘一批公办幼儿园教师，重点补充新建与改扩建公办幼儿园师资。继续深入实施国家“特岗计划”，建立吸引高校毕业生到国家扶贫开发工作重点县、原中央苏区县乡镇学校，特别是村小、教学点任教的新机制。

（十三）推进教师资源配置管理改革。逐步实行城乡统一的中小学教职工编制标准，对农村边区山区实行倾斜政策。研究制定高等学校教职工编制标准，完善学校编制管理办法，健全编制动态管理机制，严禁挤占、挪用、截留教师编制。落实国家出台的幼儿园教师配备标准，合理核定公办幼儿园教职工编制。加强对中等职业学校专兼职教师配备的统筹，不断优化中等职业学校教师配置。大力推进城镇教师支持农村教育，鼓励支持退休的特级教师、高级教师到农村学校支教讲学。完善高校优秀师范生到农村学校顶岗实习制度，扩大农村骨干教师到高校脱产培训和高校师范生到农村学校顶岗实习的规模。建立县（区）域内义务教育学校教师校长轮岗交流机制，促进教师资源合理配置。城镇学校新进教师原则上先到农村学校任教2年，城镇中小学教师评聘高级教师职务、评选特级教师要有一年以上在农村学校任教经历。

（十四）推进教师职务（职称）制度改革。分类推进教师职务（职称）制度改革，完善符合各类教师职业特点的职务（职称）评价标准。建立与事业单位聘用制度和岗位管理制度相衔接、符合教师职业特点、统一的中小学教师职务制度，在中小学设置正高级教师职务（职称）。研究完善符合村小学和教学点实际的职务（职称）评定标准，职务（职称）晋升向村小学和教学点专任教师倾斜。探索在职业学校设置正高级教师职务（职称），支持符合条件的职业学校和高等学校兼职教师申报相应系列教师专业技术资格。

（十五）推进教师聘用制度和岗位管理制度改革。根据分类推进事业单位改革的总体部署，按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，完善以合同管理为基础的用人制度，实现教师职务（职称）评审与岗位聘用的有机结合，完善教师退出机制。鼓励普通高中、职业学校聘请高等学校、科研院所和社会团体等机构的专业人才担任兼职教师。完善相关人事政策，鼓励职业学校和高等学校聘请企业管理人员、专业技术人员和高技能人才等担任专兼职教师。探索更加有利于促进协同创新、持续创新的高等学校人事管理办法。完善外籍教师管理办法，吸引更多世界一流的专家学者来赣从事教学、科研和管理工作，有计划地引进海外高端人才和学术团队。

（十六）推进教师考核评价制度改革。完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准，探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法，引导教师潜心教书育人。严禁简单用升学率和考试成绩评价中小学教师。根据不同类型教师的岗位职责和工作特点，完善高等学校教师分类管理和评价办法；健全大学教授为本科生上课制度，把承担本科教学任务作为教授考核评价的基本内容。严禁公办、在职中小学教师从事有偿补课、校外办班，进一步完善高等学校科研学术规范，健全学术不端行为惩治查处机制，规范高等学校教师兼职兼薪。

五、建立健全保障教师合法权益五项制度

（十七）完善教师参与治校治学制度。各级各类学校要建立健全教职工代表大会制度，保障教职工参与学校决策的合法权利。完善中小学学校管理制度，发挥好党组织的领导核心和政治核心作用，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。完善中国特色现代大学制度，坚持党委领导下的校长负责制，探索教授治学的有效途径，充分发挥教授在教学、学术研究以及学校管理中的作用。完善教师人事争议处理途径，依法维护教师权益。

（十八）强化教师工资保障制度。各地要依法保证教师平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平，并逐步提高，保障教师工资按时足额发放。健全符合教师职业特点、体现岗位绩效的工资分配激励约束机制。进一步做好义务教育学校教师绩效工资实施工作，按照“管理以县为主、经费省级统筹、中央适当支持”的原则，确保绩效工资所需资金落实到位。对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师，继续实施和完善特殊津贴政策，并逐步提高津贴标准。继续推进非义务教育教师绩效工资实施工作，公办幼儿园教师执行岗位绩效工资制度，享受规定的工资倾斜政策，企事业单位办、集体办、民办幼儿园教师工资和社会保险由举办者依法保障。

（十九）建立教师社会保障制度。各级各类学校要按照事业单位改革的总体部署，推进教师养老保障制度改革，按规定为教师缴纳社会保险费及住房公积金。

（二十）健全教师表彰奖励制度。做好全国、全省模范教师和教育系统先进集体、先进工作者推荐表彰工作，重点向在农村地区长期从教、贡献突出的教师倾斜。定期开展教学名师的评定，重点奖励在教学一线作出突出贡献的优秀教师。研究完善教学成果奖。每年开展评选全省教书育人楷模评选活动，对事迹感人、贡献突出的教书育人楷模给予通报表扬和奖励。

（二十一）探索民办学校教师权益保障制度。各地要依法保障民办学校教师与公办学校教师在培训、职务（职称）评审、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面享有同等权利。教育行政部门要会同有关部门，督促民办学校及时为专职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，建立教师工资正常增长机制。民办学校要建立和完善教师培训制度，鼓励教师进修深造，在校内定期举办培训班，有计划地派出进修。民办学校要严格执《教师法》、《劳动法》等法律法规，与教师签订规范聘任合同，维护教师合法权益。

六、确保教师队伍建设政策措施落到实处

（二十二）加强组织领导。各地各有关部门要切实加强对教师工作的组织领导，把教师队伍建设列入重要议事日程抓实抓好。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。各级教育行政部门要理顺各类教师工作管理职能，加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，抓好各项工作措施的落实。各级机构编制、发展改革、财政、人力资源社会保障等有关部门要在各自职责范围内，积极推进教师队伍建设有关工作。

（二十三）加强经费保障。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、工资待遇等方面的经费投入。教师培训经费要列入财政预算。高等学校按照不同层次和规模情况，统筹安排一定的教师培训经费。幼儿园、中小学和中等职业学校按照公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。切实加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。

（二十四）加强考核督导。要把教师队伍建设情况作为县级政府教育工作综合督导评估、县域义务教育均衡发展督导评估和全省中小学校督导评估的重要指标，督导评估结果作为对被督导单位及其主要负责人进行考核、奖惩的重要依据。建立教师工作专项督导检查制度，定期开展全省教师队伍建设专项督导检查，并将各地教师队伍建设督导结果向社会公布，确保教师队伍建设各项政策措施落到实处。

2025年2月19日

**第四篇：安徽省人民政府关于加强教师队伍建设的意见**

安徽省人民政府关于加强教师队伍建设的意见

皖政〔2025〕67号

各市、县人民政府，省政府各部门、各直属机构：

教师是立教之本、兴教之源。省委、省政府历来高度重视教师队伍建设。“十一五”以来，各地、各有关部门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《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2025〕41号），结合我省实际，现就加强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精神，全面贯彻党的教育方针，认真落实国家和省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2025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，学前教育、特殊教育、高中阶段和高等教育师资相对不足问题基本解决；教师队伍整体素质显著提高，职业道德素养、教育教学理念、专业知识水平和教育教学能力全面提升，造就一批在全国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；高等学校以促进中青年教师成长、培育和引进高端领军人才及创新团队为重点，强化教师的教学科研能力与服务经济社会发展能力；特殊教育学校以提升教师专业化水平为重点，健全管理和保障制度；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、行为世范的理念，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体系，遵守法律法规，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，帮助和引领学生形成正确的世界观、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，严禁体罚或变相体罚学生等违规行为，完善高等学校科研学术规范。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、职业学校、高等学校和特殊教育学校教师专业标准，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。实施师范类专业认证标准，建立健全教师培养质量评估制度。

（七）完善教师培养体系。构建以师范院校为主体、综合大学参与、开放灵活的中小学教师教育体系。努力办好师范教育，科学制定师范生招生计划，制定激励措施，鼓励和吸引优秀毕业生报考师范类专业，积极探索研究定向师范生免费教育制度。创新教师培养模式，实施卓越教师培养计划，加大教育硕士培养力度，创造条件培养教育博士，造就高端教育专业人才。加强教师教育实践能力训练，采取顶岗实习等办法落实师范生教育实践不少于1个学期制度。建立高等学校与行业企业联合培养中等职业学校教师机制，发挥行业企业在培养“双师型”教师中的作用。探索建立招收职业学校毕业生和企业技术人员专门培养职业学校教师制度，在若干大学和骨干企业建立职教师资培养培训基地。加大培养具有复合型特殊教育教师的力度，开展农村小学多科型教师培养试点。

（八）完善教师培训体系。实行五年一周期不少于360学时的教师全员培训制度，推行教师培训学分制度。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、特殊教育教师和音乐、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。完善以企业实践为重点的职业学校教师培训制度。鼓励技工院校教师参加专业硕士学习。继续实施“职业院校教师素质提高计划”和“高等学校教师整体素质提高计划”。建立高等学校中青年教师挂职锻炼、社会实践和境内外访学制度。加强校长培训，重视辅导员和班主任培训。整合县级教师培训资源，建好县级教师发展中心。通过校校、校企共建共享方式，建设一批职业学校“双师型”教师培养培训基地和高等学校教师发展中心。深化与长三角区域多层次的教师交流，扩大与境内外优质教师培训专业机构合作。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。

（九）加强高端教育人才队伍建设。实施教育名师培养工程，在各级各类学校中培养造就一批名师。完善中小学特级教师、学科带头人等培养选拔机制。实施职业学校“领雁工程”，培养一批在省内外有影响的专业带头人。实施高等学校高端领军人才和团队引进培育计划，深入推进国家“千人计划”、“教学名师特支计划”、“长江学者奖励计划”和省“百人计划”、省外专“百人计划”、“皖江学者计划”等人才项目。加大对省学术技术带头人及后备人选和高职高专院校、技师学院专业带头人培养资助；采取特殊支持政策，对优秀青年教师进行重点培养，使其尽快成长为高层次拔尖人才。

四、着力创新教师管理机制

（十）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，创新学校编制管理和使用方式，盘活用好编制资源，解决学前教育、特殊教育、高中阶段和高等教育师资相对不足问题。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县域内中小学教职工编制实施余缺调剂。逐步实行城乡统一的中小学教职工编制标准，按照生师比或生师比与班师比相结合的方式核定农村中小学校教职工编制，对农村寄宿制学校、村小和教学点实施师资特殊配备政策。经主管部门和同级编制、财政、人力资源社会保障部门审核同意，职业院校可在核定编制总额内，拿出不低于20%的编制数聘用兼职教师，面向企业、行业聘用技术技能型人才，实行购买服务，经费由同级财政负担。高等学校在核定的编制总量内，可按需合理调剂使用。选择部分本科高等学校开展编制备案管理制度试点，取得经验后逐步推开。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。

（十一）深化教师岗位管理制度改革。根据分类推进事业单位改革的总体部署，按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，完善以合同管理为基础的用人制度。积极推行中小学教师“无校籍管理”，由县级教育行政主管部门在编制内统筹管理，由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。发挥职教集团“集团化”办学优势，强化校企合作，鼓励和支持集团内行业、企业及科研院所专业技术人员和职业院校师资互聘互用，资源共享。根据高等教育事业发展需要，建立高、中、初不同等级专业技术岗位调控机制，研究完善岗位结构比例调整的具体办法，不断优化岗位结构，形成动态管理机制。探索更加有利于产学研结合、促进协同创新、持续创新的高等学校人事管理办法。完善外籍教师管理办法，吸引更多高水平的专家学者来皖从事教学、科研和管理工作。

（十二）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，增加生产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。

（十三）改进教师公开招聘办法。完善中小学教师招聘“省考、县管、校用”制度，严把教师“入口关”。继续实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划和高等学校毕业生“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。根据实际，对中等职业学校新任教师可实行市级统一招聘，由学校主管部门会同人力资源社会保障部门组织实施。建立引进人才“绿色通道”，职业院校可从企业引进紧缺专业的高水平技术技能型人才，经学校主管部门和同级人力资源社会保障部门审批后聘用。建立符合高等学校用人特点的公开招聘制度，高等学校可按照公开招聘政策规定的程序，自主组织实施。

（十四）推进教师职务（职称）制度改革。分类推进教师职务（职称）制度改革，完善符合各类教师职业特点的职务（职称）评价标准和评价办法。建立与事业单位聘用制度和岗位管理制度相衔接、符合教师职业特点、统一的中小学教师职务（职称）制度，在中小学设置正高级教师职务（职称）。研究完善符合村小和教学点实际的教师职务（职称）评定标准，职务（职称）晋升向村小和教学点专任教师倾斜。城镇中小学教师在评聘高级职务（职称）时，要有1年以上在农村学校或城镇薄弱学校任教经历。完善符合中等职业教育特点的教师职务（职称）评审标准，探索文化课教师、专业课教师和实习指导教师分类评审办法。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。完善高等学校教师专业技术职务任职资格评审标准和办法，鼓励引导教师潜心教学、开展产学研合作和成果转化。鼓励和支持符合条件的职业学校和高等学校兼职教师申报相应系列教师专业技术资格。

（十五）健全教师考核评价制度。完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准，探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法，引导教师潜心教书育人。坚持平时考核、考核、聘期考核相结合，专业水平评价与师德师风评价相结合，强化评价结果的应用。严禁简单用升学率和考试成绩评价中小学教师。根据不同类型高等学校教师的岗位职责和工作特点，完善高等学校教师分类管理和考核评价办法，形成促进优秀中青年教师脱颖而出、广大教师不断进取的激励约束机制；健全大学教授为本科生上课制度，把承担本科教学任务作为教授考核评价的基本内容。建立与考核评价相配套的教师退出机制。

（十六）完善中小学教师轮岗交流制度。以促进县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。加强城乡教育统筹，推进城乡间教师支教、挂职等多种形式交流，实行城镇教师到农村学校任教服务期制度，引导、鼓励优秀教师到乡村薄弱学校或教学点工作。实施贫困地区和革命老区教师专项支教计划。实施城乡学校结对帮扶，加强薄弱学校师资建设。

（十七）完善校长管理制度。义务教育学校校长由县级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。完善中小学、中等职业学校校长负责制和任期制，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。落实中小学、中等职业学校校长负责制实施细则，探索校长职级制改革。坚持和完善高等学校党委领导下的校长负责制。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

（十八）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，发挥好党组织的领导核心和政治核心作用，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。完善中国特色现代大学制度，探索教授治学的有效途径，充分发挥教授在教学、学术研究以及学校管理中的作用。完善教师人事争议处理办法，依法维护教师权益。

（十九）强化教师工资保障机制。依法保证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。健全符合教师职业特点、体现岗位绩效的工资分配激励约束机制。完善义务教育学校教师绩效工资制度，继续推进非义务教育阶段教师绩效工资实施工作，强化绩效考核，合理拉开分配差距，体现多劳多得、优质优酬。对长期在农村基层和艰苦地区工作的教师特别是村小和教学点教师，适当增加绩效工资总额，增量部分用于发放其生活补贴，具体发放办法由各市、县结合实际制定。健全符合高等学校特点、体现岗位绩效和分级分类管理的高等学校收入分配机制，科学合理确定高等学校教师绩效工资平均水平。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。

（二十）健全教师社会保障制度。按照国家事业单位改革的总体部署，推进教师养老保障制度改革。按规定为教师足额缴纳社会保险费及住房公积金，享受与当地公务员同等的基本医疗保险待遇。加快农村学校教师周转宿舍建设步伐；鼓励市、县政府将农村教师住房纳入地方保障性住房建设规划，在试点基础上，结合乡镇公共租赁住房建设，解决农村教师住房问题。

（二十一）完善教师表彰奖励制度。继续做好全国、全省模范教师、优秀教师和教育系统先进工作者推荐表彰工作，定期开展特级教师、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。按照有关规定，开展中小学“江淮名师”、“江淮好校长”评选表彰工作，对在教育教学一线做出显著贡献的优秀教师、优秀校长给予奖励，打造安徽教育品牌。

（二十二）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。

六、积极营造教师队伍建设的良好环境

（二十三）加强组织领导。各级人民政府要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。各级教育行政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。各级机构编制、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。

（二十四）加强经费保障。各级人民政府要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，确保全省财政教育支出占公共财政支出比例达到国家要求，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公用经费预算总额5%安排教师培训经费；高等学校按照不同层次和规模情况，统筹安排教师培训经费，保证培训需要。切实加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。

（二十五）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各级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。定期开展全省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。

（二十六）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。

安徽省人民政府 2025年10月26日

**第五篇：陕西省人民政府关于加强中小学教师队伍建设的意见**

陕西省人民政府关于加强中小学教师队伍建设的意见 各市、县、区人民政府，省人民政府各工作部门、各直属机构：

为贯彻落实《陕西省贯彻〈国家中长期教育改革和发展规划纲要（2025—2025年）〉实施意见》精神，加强教师队伍建设，全面提高我省中小学教师队伍整体素质，推动陕西基础教育可持续发展，现就加强我省中小学教师队伍建设提出以下意见。

一、提高认识，明确中小学教师队伍建设的指导思想和目标任务

（一）强化中小学教师队伍建设的战略地位。百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。“十一五”以来，全省各级党委和政府坚持优先发展教育，“两基”攻坚目标顺利实现，基础教育进入了以内涵式发展为主、全面提高教育质量、实现义务教育均衡发展的新阶段。但就目前状况来看，我省中小学教师队伍整体水平不高、教师资源配置不均衡、政策引领和机制约束不够有力等问题比较突出，已经成为影响基础教育质量提升的主要因素。全省各级政府要提高认识，把加强中小学教师队伍建设、全面提高教师素质放在基础教育工作重中之重的位置。

（二）中小学教师队伍建设的指导思想。以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以《教师法》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2025—2025年）》为依据，以农村教师队伍建设为重点，以提升教师素质和业务能力为核心，以促进城乡教育均衡发展、全面提高教育质量为目标，统筹规划，强化管理，切实形成有利于加强中小学教师队伍建设的长效机制，为全省基础教育改革和发展提供优质教师资源。

（三）中小学教师队伍建设的目标任务。着力在制度改革、机制创新等方面实现突破，全面加强培养培训、资金保障和督导考核，用五到十年时间，努力建设一支师德高尚、素质优良、结构合理、充满生机与活力的中小学教师队伍。

二、深化改革，健全中小学教师队伍管理制度

（四）规范教师编制管理，合理配置教师资源。逐步实行城乡统一的中小学编制标准，对农村边远地区实行倾斜政策。中小学编制实行动态管理，按照总量控制、城乡统筹、结构调整、有增有减的原则调整和使用，不断优化教师资源配置，确保开齐开足国家规定的课程。要根据基础教育改革和发展以及中小学教育教学实际，适当考虑增编因素。对寄宿制中小学、特殊教育学校（班）等考虑配备专职后勤服务人员。严禁挤占、挪用和截留中小学教职工编制，严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期聘用代课人员。

（五）完善教师资格制度，严把教师入口关。按照国务院《教师资格条例》（中华人民共和国国务院令第188号），进一步完善中小学教师资格（包括寄宿学校的生活教师和学前一年教育的幼儿教师）认定实施办法，严格认定程序和标准，把热爱教育事业、具有高尚思想品德、具备国家法

定学历水平和一定教育教学能力，作为申请教师资格的必要条件。提高教师任职学历标准和品行要求，取得小学教师资格须具备国民教育大学专科及其以上学历，取得中学教师资格须具备国民教育大学本科及其以上学历，严把入口质量关。省级教育行政部门统一组织全省中小学教师资格考试和资格认定。逐步实行教师资格定期（5年）登记制度，积极探索并制订教师资格制度与教师岗位聘用、培养培训、考核制度相结合的具体办法，形成激励教师终身学习和促进教师专业发展的机制。

（六）完善新任教师公开招聘制度，创新教师补充机制。严格实施教师准入制度。新任教师补充要坚持资格准入、公平竞争、择优聘用、省考县选的原则，实行全省统一公开招聘考试。研究制订统一公开招聘的实施办法。市、县教育行政部门根据自然减员和缺编情况，制定新任教师补充计划，报省教育厅核准同意后，向社会公开发布招聘信息。笔试由省教育厅负责，会同省人力资源和社会保障厅统一组织实施，面试由县级教育行政部门组织实施。在继续实施国家“特岗计划”的同时，适时启动陕西省“农村学校教师特设岗位计划”。今后，各地不得再以其他任何方式和途径自行补充和聘用教师。新任教师必须到农村中小学校任教2年，并作为其后职称评审、岗位聘用的必要条件。

（七）深化职称评审制度改革，完善中小学教师职务（职称）系列。根据人力资源和社会保障部、教育部《关于深化中小学教师职称制度改革试点的指导意见》（人社部发〔2025〕13号）精神，改革现行中学、小学教师相互独立的职称制度体系，建立与事业单位聘用制度和岗位管理制度相衔接、符合教师职业特点、统一的中小学教师职务（职称）系列，在中小学设置正高级教师职务（职称）。进一步完善中小学教师专业技术水平评价标准，切实把师德修养、教育教学能力和工作业绩作为中小学教师职称评审的主要条件，充分调动广大教师教书育人的积极性和创造性。

（八）实行教师岗位聘用制度，优化教师队伍结构。按照事业单位人事制度改革和岗位设置管理工作的总体要求，全面实行中小学教师全员聘用制度和岗位管理制度，实现由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变。按照中小学编制标准，在核定的教职工编制总量内，科学合理确定中小学教师岗位和结构比例，适当提高农村中小学教师的中、高级职务岗位设置比例；优先满足教育教学工作的实际需要，同时要充分考虑农村边远贫困地区学校工作实际，严格控制非教学岗位；实行“评聘结合”的教师职务聘期制度，打破职务聘用终身制，逐步形成职务能上能下、待遇能升能降、人员能进能出的竞争和激励机制。

（九）完善教师交流轮岗制度，促进优质教师资源均衡配置。县级教育行政部门应采取多种措施，按照因地制宜、县域统筹、政策引导、城乡互动的原则，完善教师交流轮岗制度，引导教师由城镇向乡村、由超编学校向缺编学校、由强校向薄弱学校合理流动。各县（市、区）每个聘期（3年）至少应有20%以上教师交流轮岗。城镇中小学教师在评聘高级职务（职称）时，原则上要有两年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。鼓励优秀教师和取得教师资格的优秀大学毕业生到农村学

校，特别是贫困边远地区学校任教。建立城镇学校与农村学校对口支援、骨干教师对口帮扶、特级教师巡回讲学、乡村学校教师到城镇学校跟岗学习等制度，实现区域之间、校际之间优质教师资源共享，形成良性帮扶机制。

（十）强化师德师风建设，创新教师考核评价制度。强教必先强师，强师以德为先。加强教师职业理想和道德教育，增强教书育人的责任感和使命感。建立学校、社会、家长、学生四位一体的教师评价体系，实行师德“一票否决”制，逐步形成导向明确、标准科学、体系完善的教师考核评价体系。县级以上教育行政部门和中小学校应对教师的师德修养、专业水平、业务能力、教学效果、工作实绩和培训进修等方面进行学考核和聘期考核，并将考核结果作为教师资格定期登记、岗位聘用、续聘解聘、收入分配和奖励惩戒的主要依据。探索教师职业退出机制，对考核不合格的教师，由县级教育行政部门组织离岗培训；经培训仍不能胜任教育教学工作的，应当调离教师岗位。

三、强化培养培训，全面提升中小学教师队伍素质

（十一）完善教师培养体系。高等师范院校要按照基础教育课程改革和实施素质教育的要求，加强师范类专业建设，推进教师教育课程改革，突出教师教育特色。不断完善师范生教育实习制度，创造性地开展师范生实习支教工作，提高师范生培养的针对性和适用性。进一步强化高等师范院校服务基础教育、服务农村中小学教师专业成长的社会职责，探索建立面向农村边远地区和薄弱学校的帮扶机制。积极创造有利条件，继续实施 “农村教育硕士师资培养计划”，推进师范生免费教育，逐步增加计划指标，鼓励和引导更多优秀高校毕业生到农村学校任教。

（十二）健全教师培训制度。修订《陕西省中小学教师继续教育规定》，强化政策引领，做到依规施训。坚持每5年一个周期的教师培训制度，每位教师每5年应接受不低于240学时的集中培训。制订培训规划，探索“院校集中—送培下乡—远程网络—校本研修”相结合的培训模式，以农村教师为重点，开展新一周期中小学教师全员培训，增强培训的针对性和实效性，提高教师业务能力和素质水平。实行教师培训证书管理制度，对按规定完成培训学时的教师，颁发由省教育厅统一监制的中小学教师培训证书。建立教师培训档案，将教师参加培训情况作为职称评审、岗位聘用、考核奖惩和资格定期登记的必要条件和重要依据。建立教师培训监管机制和评估督导机制。

（十三）加强培训基地建设。建立培训机构准入和培训水平评估制度，对教师培训机构进行资质认证。省上重点建设省级骨干培训基地；各设区市根据教师培训的实际需要，整合资源，建设好市级教师培训基地；各县（市、区）要统筹利用培训、教研、电教等有效资源，积极构建“小实体、多功能、大服务”的县级教师培训基地。各级教师培训机构要切实改善培训条件，强化培训的理论和实践研究，加强培训者团队建设，不断提高培训能力和水平。

（十四）大力推进校本研修。各中小学校要结合本校实际，建立校本研修制度，制订校本研修规划、计划和教师个人专业发展规划，把校本研修作为促进教师专业成长的主阵地。校长是校

本研修的第一责任人，全面负责校本研修工作。各级教育行政部门、教师培训机构和教研部门要加强对校本培训的指导和管理，促进校本研修的经常化、制度化和规范化。

（十五）实施中小学教师学历提升计划。拓宽学历提高渠道，建立有效激励机制，充分调动广大教师参加高层次学历教育的积极性，力争到2025年，基本实现小学教师学历大专化，初中教师具有本科学历者达到90%以上，高中教师具有研究生学历者达到15%以上。

四、加大资金投入，强化中小学教师队伍建设的经费保障

（十六）加大资金投入。教师队伍建设经费以政府投入为主，列入财政预算。省级财政逐年加大对教师培训的投入力度，重点支持中小学教师省级培训。市、县级财政要足额落实本级应承担的公用经费资金，不断加大对教师培训的投入。要按照财政部、教育部有关规定，将中小学校公用经费预算总额的5%用于教师培训。

（十七）落实教师工资福利待遇。各级政府应依法保证教师平均工资水平不低于或者高于当地公务员的平均工资水平，并逐步提高。落实教师绩效工资。对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师，在工资、职务（职称）等方面实行倾斜政策。关心教师身心健康。县级教育、人力资源和社会保障行政部门要按照国家和省上有关规定，为教师办理医疗、住房等社会保险，切实改善教师的工作和生活条件。建设农村艰苦边远地区学校教师周转宿舍。完善教师参与学校民主管理制度，充分体现广大教师从教治校的主人翁地位。

五、加强管理，确保中小学教师队伍建设工作健康开展

（十八）落实教师归口管理。全省各级教育行政部门主管辖区内的教师工作，会同有关部门依法履行中小学教师的公开招聘、职称评审、岗位聘用、调配交流、培养培训、考核奖惩等职责。中小学教师采取“以县为主、县管校用”的管理体制，由县级教育行政部门实行统一管理、统一聘用和调配。县级编制、人力资源和社会保障行政部门宏观指导和监督。

（十九）建立“3+1”责任体系。省、市、县三级教育行政部门和中小学校长是教师队伍建设的责任主体，要将教师队伍建设工作纳入新时期基础教育改革与发展的总体规划，明确目标，配套相关政策，采取有力措施，落实工作责任。县级教育行政部门要把教师队伍建设纳入对校长的考核。

（二十）构建专家服务体系。充分利用全省教师教育的优质资源，发挥教学名师、特级教师、骨干教师的示范、引领、辐射作用。设立中小学教师队伍建设专家指导委员会，构建省、市、县三级专家服务体系，加强学术研究，强化专业指导。

（二十一）通力协作，形成合力。全省各级政府要统筹协调相关职能部门，积极营造政策环境和社会环境，扎实推进教师队伍建设工作。编制、人力资源和社会保障等部门要在教师编制和人事政策上给予支持。财政部门要确保教师队伍建设的经费投入。各职能部门之间要密切配合，通力协

作，形成齐抓共管的工作格局。

（二十二）加大教师评优及表彰力度。加强特级教师的评选和管理。积极开展省、市、县三级师德标兵、学科带头人、骨干教师和教学能手等评选活动。大力表彰并奖励对基础教育尤其是农村义务教育做出突出贡献的教师，加大宣传力度，树立先进典型，弘扬高尚师德，在全社会进一步形成尊师重教的良好风尚。

（二十三）开展专项督导检查。将中小学教师队伍建设作为全省各级政府目标责任考核的重要内容。政府教育督导机构要在政策落实、编制管理、培养培训、经费保障、教师待遇等方面定期进行专项督导检查。

陕西省人民政府

二〇一〇年十二月十七日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！