

中共温州市瓯海区委文件

瓯委发〔2020〕24号

中共温州市瓯海区委 温州市瓯海区人民政府 关于深化新时代教师队伍建设的若干措施

各街道党工委、办事处，泽雅镇党委、人民政府，区属各单位：

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改革的意见》（中发〔2018〕4号）和上级相关文件精神，培养高素质瓯海教师队伍，助推“以学生为中心”美好教育新生态构建，现就深化新时代教师队伍建设改革提出如下措施。

一、以落实师德师风建设为第一要务

1. 建立“良师”培育激励机制。充分发挥党组织的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，坚持中国特色社会主义办学方向，保证教师队伍建设正确的政治方向。教师培育专项设置师德教育、法律法规、规矩意识模块，提前谋划和

精心组织暑期“师德教育周”。校长对师德问题进行全天候监测，善用“谈心谈话”第一种形态，做到早注意、早提醒、早整改，使全体教师成为与学生和谐相处、热情教学、乐于奉献的“瓯海良师”。注重正面引导，把“美好教师”推荐选树贯穿于教书育人全过程，立足日常，讲好“美好故事”，发现“感动细节”，并通过新闻媒体、专题巡讲、微信公众号等方式持续大力宣传典型事迹。

2. 健全教师奖惩机制。完善师德考核负面清单制度，依托全国教师信息系统等平台建立师德师风档案，区教育局和学校分别成立“师德建设专门评估组”，制定评估细则和加（扣）分项目，采取平时记录和定期组织相结合的方式，对全区所有学校和教师进行“师德（建设）积分”评估，其结果作为学校发展性评价和教师考核、职称晋升、评先评优等重要内容。建立师德失范行为尤其是有偿补课行为的快速查处机制，对查实者根据有关规定给予相应的党纪政务处分。

二、以人事制度改革提升队伍活力

3. 推进岗位管理改革。区教研机构高级教师岗位参照市级同类机构比例设置，职高、初中、小学、幼儿园高级教师岗位比例分别以 42%、35%、15%、10% 设置，社区学院岗位设置参照职高同等比例。

4. 探索建立克服职业倦怠机制。就教龄较长教师群体建立针对性服务管理机制，采取创设学习环境、搭建展示平台、调整

评价标准等方式重燃工作激情；任教经历单一的对象要落实刚性交流轮岗，不服从组织统筹调剂者予以待岗培训。

5. 试行职高兼职兼薪制度。探索企业经营管理和技术人员与职高领导、骨干教师相互兼职兼薪制度；建立职高服务社会激励机制，区职高通过校企合作、技术服务、社会培训等所得收入可按一定比例分配，实行总量控制，不纳入绩效工资总额。

三、以教师编制的统筹管理盘活资源效益

6. 加强编制统筹。教师事业编制专项用于配备专任教师，各类教辅人员通过政府购买服务渠道解决，在取得上级编制部门同意的前提下，探索学校卫技人员使用卫生系统事业编制报备员额配备方式。推行职高教师固定岗和流动岗相结合的管理制度，将专任教师编制总数的 30%左右用于聘用兼职技能教师，其福利待遇根据岗位要求由学校确定具体标准，纳入财政预算。

四、以多渠道教师招聘模式提高源头质量

7. 拓宽招聘渠道。完善面向全国引才、赴高校提前招聘、面向社会公开招聘、学校自主招聘的教师补充综合模式，每年赴高校提前招聘人数不低于当年教师需求数的 30%，其中高层次、紧缺学科人才可采用面谈考核的方式录用，研究生学历（含硕士学位）比例要逐年提高。探索对拟聘对象设置心理健康测评环节。

8. 扩大学校教师考录权。面向全国引才、赴高校提前招聘采取区级层面和学校层面相互协作方式，幼儿园非编专任教师、职高兼职技能教师招聘由学校按照规定程序自主组织。

五、以有为校（园）长队伍领航美好教育新生态构建

9. 深化“三制”改革。推进校（园）长“职级制、聘任制、任期制”融合实施，建立与学校办学规模、社会认可程度等密切关联的学校和校（园）长学年、任期考核办法，根据考核结果拉开职级奖励差距，实行职务职级能上能下，对不胜任校（园）长不予聘任或低聘、转岗。

10. 扩大办学自主权。全面实施学校中、初级职称自主评聘制度，探索在条件成熟学校实施高级职称自主评聘制度，有条件的学校试行校（园）长组阁制，为校（园）长办好学校提供最优团队资源支持。扩大学校资产及经费管理自主权、在严格执行国家课程计划、遵守国家有关规定前提下的课程设置等教育教学管理自主权。

11. 注重专业发展。建立健全校（园）长专业发展培优体系，依托重点大学、专业培训机构和优秀中小学（幼儿园）建立培训和实践基地，让每位校（园）长在一个任期内有机会体验高端引领式理论研修、情境体验式考察访学、研究改进式团队研修、学徒实践型跟岗锻炼等不同培训模式，为打造教育家型校（园）长提供最大支持。“十四五”规划实施期间，培育5位以上省内知名的教育家型校（园）长。

六、以精干学校管理团队推行“去行政化”

12. 推进扁平管理。学校要推进管理重心下移、领导工作下沉，在核定的职数范围内，副校长一般要兼任中层干部或级段长，

中层干部应兼任级段长、教研组长，既减少管理层级，又体现编制使用向一线倾斜。在部分小学探索推行“单一校长制”，不设专职副校长职务。

13. 优化教研组织。各教育集团（联盟）以学科为单位，分学段或年级设立学科教研大组，各学校根据本校实际和校本研修需要，设立有利于教学和开展教学研究的教研组。实行教研组建设成果评估制度，对先进教研组予以奖励，提高教研组长岗位待遇。

七、以尽心班级管理团队践行“以学生为中心”理念

14. 提高岗位待遇。试行班主任职级制，建立班主任学年考核体系，以人均一年不低于 15000 元的基数在绩效工资总量内差异发放，教师的职务晋升、岗位聘任、职称评聘等向班主任倾斜。支持“班主任组团制”，由班主任自主选择学科教师或实行双向选择。组织班主任论坛、交流沙龙、专项培训，全面提升班主任综合素质和履职能力，选树一批在省市有影响力、社会口碑良好的优秀班主任典型。

15. 建强管理团队。实行校（园）长和学校管理干部联系班级制度，试行班级配备学生导师制度，学生根据班级课外“五育”活动课菜单自主选择导师，每位导师可跨班指导一定数量学生，在中初级职称评聘、工作津贴等方面给予一定倾斜。提倡“全员抓德育、人人是导师”理念，有条件的学校可探索实施不设班主任“导师制”。强化家庭教育，制订各学段、各年级家庭教育指

导清单，建立专题培训、宣传发动制度，督促家长成为合格的“家庭教师”“人生导师”。

八、以名优教师引培带动专业化队伍建设

16. 加大引培力度。推进“精英教师培养行动”，开展“1+2+4”学科名优教师团队建设，加大面向全国引才力度，做到人才引育奖励标准全市最优、人才内培外引奖励标准统一，推进柔性引才，建立“瓯海客座名师”队伍。针对办学、教学卓有成效的名校（园）长、名教师，总结其办学经验、提炼其教学思想，并采用多种形式宣传推广和安排专项经费用于研究成果出版等。

17. 做好海外研修。加大教师国（境）外交流研修力度，实行教师参加经批准实施的出国（境）学习交流活动中，不计入区内和个人年度因公临时出国（境）批次限量管理，出访团组、人次数、经费单独统计，所需经费在教师培训经费里列支。

18. 提高学历层次。初中和职高教师研究生学历（含硕士学位）占比分别尽快达到 8%、20%，对在 2025 年底前新取得教育类硕士研究生学历的在职教师，给予一次性奖励 10000 元。

九、以保障教师福利待遇提升幸福指数

19. 保障教师待遇。建立健全我区中小学教师工资与公务员工资长效联动机制，本区公务员普遍发放的考核奖等奖励、补贴，中小学教师应同时间、同幅度发放，并纳入财政预算，确保教师平均工资收入水平不低于公务员平均工资收入水平。

20. 提高民办教师待遇。依法组织民办学校教职工参加养老、医疗等保险，按规定足额缴纳社会保险费和住房公积金。引导民办学校建立教师收入与办学质量动态调整机制，逐步提高政府财政补助标准，首先用于提高教师工资，实行民办学校教师福利待遇情况定期检查制度，检查结果与年检、补助挂钩。

十、以切实减轻负担确保教师静心育人

21. 削减督查项目。统计了解、集中清理各镇街、部门涉及学校的检查评比事项，区教育局针对学校和教师开展的各类评估检查事项，确保相关事项在现有基础上于3年内减少50%以上，并列清单进行管理。各镇街、部门开展涉及学校的检查评比项目要实行年度计划和审批报备制度。

22. 实施合理惩戒。根据国家相关规定，明确合理惩戒与不当体罚的界限，对行为失范学生可以行使教师惩戒权。对损害教师利益的行为实行零容忍，发现一起查处一起。

23. 加大人文关怀。区教育局和教育工会每年要制订和实施好教师暖心聚力十大行动计划，切实提升教师的职业幸福感和荣誉感。

中共温州市瓯海区委
温州市瓯海区人民政府

2020年8月7日

