

中共湖北省委文件

鄂发〔2018〕23号



中共湖北省委 湖北省人民政府 关于全面深化新时代教师队伍建设的 实 施 意 见

(2018年9月19日)

为全面深化新时代教师队伍建设的改革，培养造就一支符合新时代发展要求、适应新技术变革形势、服务社会主义现代化强省建设的高素质专业化创新型教师队伍，根据《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）和全国教育大会精神，结合我省实际，提出如下意见。

一、全面加强师德师风建设

(一) 加强教师队伍党的建设。强化党对教师队伍建设的领导，推进党组织和党的工作全覆盖，完善中小学校党组织设置，有关党组织或部门要加强中小学校党建工作的领导和指导；推动高等学校设立党委教师工作部。将党建工作与教育、教学、科研工作同部署、同落实，强化教师党支部和教师党员引领作用。重点从党员学术骨干、学科带头人中选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献、善于做思想政治工作和群众工作的优秀党员教师担任教师党支部书记，深入实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，将教师党支部书记培训纳入各级培训规划，定期组织轮训。

(二) 深化教师理想信念教育。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，围绕构建德智体美劳全面培养的教育体系，落实立德树人根本任务，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，准确理解把握和带头践行社会主义核心价值观，执着于教书育人，做到有热爱教育的定力、淡泊名利的坚守。各地和各高等学校要积极开展形式多样的活动，组织广大教师积极学习、深入了解中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，弘扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。激励广大教师积极传承荆楚文化，扎根湖北大地，办好湖北教育。

(三) 完善师德师风建设长效机制。坚持把师德摆在教师队

伍建设和教师评价的首要位置，将师德考核结果作为年度考核、教师资格定期注册、职务（职称）评审、岗位聘用和评优奖励等的重要依据。建立师德考核负面清单，对师德师风问题突出的地方和学校相关责任人按照有关规定严肃问责。将师德教育贯穿教师职业成长全过程，作为各级教师培养培训的必修内容。将每年9月设为“师德师风建设主题月”，设立“师德讲堂”，开展师德典型宣传等活动。推进教师师德表现与社会信用信息挂钩，将教师社会失信行为纳入师德考核评价内容。

二、提升教师职业素养

（四）实施教师教育振兴行动计划。加强师范院校建设，统筹规划全省师范类院校和学科专业建设布局，鼓励高水平综合性大学举办高质量师范教育，根据师范类专业认证结果提高省属高等学校师范类专业生均经费拨款系数，提高师范生奖励标准，扩大奖励范围。支持市（州）与高等学校定向培养农村中小学教师和乡镇公办幼儿园教师，大力培养初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师；支持高水平应用型大学开展职业技术师资培养。开展普通高等学校师范类专业认证，定期发布全省师范教育质量报告。建设一批省级教师教育改革实验区，构建地方政府、师范院校、中小学校“三位一体”协同培养机制，组织师范院校教师与中小学教师双向挂职、交流，实现教师培养与培训贯通、教研与实践贯通。落实普通高等学校毕业生到县以下学校任教学费补

偿制度，根据省分类的贫困山区县、江汉平原及城郊县两类进行差异化补偿，所需资金由各地统筹，省级财政按比例予以补助。

（五）健全教师培训体系。完善省、市、县、校中小学教师培训体系，理顺管理体制，逐级落实经费。各市、州、县按不低于教师工资总额的1.5%安排教师培训专项经费，幼儿园、中小学校和中等职业学校按不低于年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。省级中小学教师培训项目重点支持乡村学校、贫困地区和紧缺薄弱学科教师培训。继续实施职业院校教师素质提高计划，加强双师型教师队伍建设。加强青年教师培养，健全新入职教师培训制度，实施高等学校青年骨干教师国内访学和国际交流项目。实施“人工智能+教师队伍建设行动”，探索人工智能、大数据等新技术服务教师专业发展和教师队伍综合管理的新路径。建立健全地方教师发展机构，加强专业培训者队伍建设，有机整合培训、教研、电教、科研部门，逐步推进县级教师发展机构建设与改革。

（六）着力培育荆楚教育名家。将名师名校长培养纳入各级人才项目，省级重点打造荆楚教学名师、荆楚技能名师、荆楚思政名师，加大荆楚教育名家培育力度。加强中小学人才梯队培养，深入实施“楚天中小学教师校长卓越工程”，分级分类分层遴选、培养一批优秀骨干教师校长。

三、改善教师资源供给

(七) 提高教师职业入职标准。新入职教师必须取得教师资格。逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得中小学教师资格的必备条件；探索将行业企业从业经历作为认定职业院校教师教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件；将高等学校新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。逐步将幼儿园教师学历标准提升至专科，小学、初中教师学历标准提升至本科，有条件的地方将普通高中教师学历标准提升至研究生。

(八) 健全城乡统一的中小学教师补充机制。各地根据学校建设、生源变化、教师编制和教育事业发展需要，充分考虑新型城镇化、全面二孩政策及高考改革等带来的新情况，按照“缺额全补”的原则足额补充中小学教师，注重补齐体育、美育、劳动教育课程教师。建立省级中小学教师统一招聘考务平台，各地招聘农村义务教育学校教师由省级统一组织，招聘其他中小学校教师可结合实际自愿参加。参加统一招聘的，由各地申报招聘计划，省人社、教育部门统一组织笔试，县级教育部门组织面试。

(九) 改革教师招聘考试考核方式。中小学校招聘符合条件的优秀人才、从通过三级以上认证的师范类专业应届毕业生中招聘教师，乡村学校招聘体育、音乐、美术等紧缺学科教师，可不进行笔试。各地自行组织的教师招聘考试可自主确定笔试、面试顺序，有条件的地方可增加心理测试等环节。职业院校引进高技

能人才，可依规采取考察的方式公开招聘。高等学校在备案人员控制总量范围内自主公开招聘人才，政府部门不统一组织聘用考试。

(十) 加大高层次人才引进力度。建立高等学校人才引进工作考核奖励机制，定期公布人才建设和高层次人才引进情况，对工作成效突出的高等学校予以奖励。服务高等学校“双一流”建设，支持高等学校重点引进“千人计划”“万人计划”等国家级项目人才，完善实施“百人计划”“楚天学者计划”等省级人才项目，加强基础研究和原始创新、关键核心技术等领域人才引进，加大人才项目资助力度。建立“楚天学者+”机制，增设“楚天学者创新团队”类别，大力支持从国内外引进人才；增加资金支持，鼓励部属高等学校楚天学者结对帮扶省属高等学校，加强学科专业建设。扩大“湖北产业教授”项目实施范围和规模，支持应用型本科高等学校选聘一批企业高级人才。

四、创新教师管理体制

(十一) 加强县级教师队伍建设统筹管理。县级教育部门按照有关规定统筹管理区域内中小学教师调配、岗位设置、聘用交流、培训教研、绩效分配、考核奖惩等工作。优化义务教育学校师资配置，在核定的机构编制总额内，全面实施“县管校聘”改革。探索建立体育、音乐、美术等紧缺学科教师学区管理制度，以学区为单位统一招聘，由学区使用、管理、考核。鼓励教师长

期扎根农村任教，健全教师合理流动机制，对于从院校毕业到乡村长期任教并取得良好成绩的，可根据当地学校岗位空缺情况优先轮岗交流。实施中小学教师银龄讲学计划，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。有条件的地方可安排一定比例的公办教师到民办中小学校和幼儿园交流任教，任教期间其公办学校教师身份不变，教龄连续计算。

（十二）建立义务教育学校新入职教师乡村任教制度。义务教育学校新入职教师由县级教育部门统筹安排岗位，城镇义务教育学校新入职教师5年内须到乡村学校或城镇薄弱学校任教1年以上。

（十三）创新中小学教职工编制管理机制。实行城乡统一的中小学教职工编制标准，对乡村小规模学校，按照班师比与生师比相结合的办法核定编制。制定公办幼儿园机构编制标准，有条件的地方研究制定中等职业学校（含技工学校，下同）人员配备规范。盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。加强编制动态管理，加大编制统筹配置和跨区域调整力度，省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调配。机构编制、教育等部门每3年核定一次编制总量，教育部门每年依据实际需求调配。采取政府购买服务方式，解决中小学紧缺学科教师及教辅、安保、校医、后勤保障服务等人员聘用问题。

(十四) 优化教师岗位结构设置。按照有关规定适当提高中小学校、中等职业学校中高级教师岗位比例和高等学校高级教师岗位比例。高等学校引进高层次人才，职业院校引进高技能人才，中小学特级教师、正高级教师到乡村学校任教，没有相应空岗的，可通过特设岗位予以聘用。对在乡村学校连续任教满30年、离法定退休年龄不满3年且仍在乡村学校任教的教师，单位无相应岗位空缺的，经核准后可不占相应专业技术高中级岗位数予以聘用；对在乡村学校连续任教满15年以上的教师，设置专业技术职务评聘单独通道，单独组织评审，按自愿原则申报，聘任后须继续在乡村学校任教3年以上。深化高等学校教师职务聘任制改革，强化岗位聘任，探索推进以聘代评。

五、完善教师保障机制

(十五) 实行教师队伍建设地方一把手负责制。各市、州、县党委和政府要把教师队伍建设列入重要议事日程，党委常委会每年至少研究一次教师工作。建立教师工作联席会议制度，统筹研究解决教师队伍建设重大问题。优化教育经费支出结构，教育投入更多向教师倾斜，提高教师队伍建设投入在教育投入中的比重。将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。

(十六) 完善中小学教师工资保障制度。依法依规落实中小

学教师工资待遇保障政策，财政教育经费要优先保障中小学教职工工资发放。健全与学校所在地公务员工资收入同步联动机制，将住房公积金、社会保险费等工资项目足额纳入财政保障，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。将教师工资政策落实等教师队伍建设情况纳入各级政府政务督查重点内容和政府履行教育职责督导评价范围，定期开展教师工资发放核实督查工作。

（十七）优化中小学教师工资结构。完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效，绩效工资分配向班主任、特殊教育教师倾斜。特殊教育学校教师平均绩效工资按高于当地义务教育学校教师绩效工资水平的15%核定。针对高考改革后高中教师短缺问题，科学核定高中学校绩效工资总量，适当提高走班教学教师待遇。实行中小学校长职级制的地方，实施相应的校长收入分配办法。

（十八）扩大高等学校教师收入分配自主权。高等学校在绩效工资总量内自主确定收入分配办法，对引进的高层次人才探索实行年薪制、协议工资、项目工资，薪酬不纳入单位绩效工资总量。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制，对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗位激励力度。

（十九）加大教师住房保障力度。各地和各高等学校要结合

当地住房保障政策，集中建设教师公寓或提供公租房，多措并举，逐步解决教师住房问题。将符合条件的青年教师纳入公租房保障体系。加大乡村教师周转房建设力度，提高补助标准。

六、营造尊师重教氛围

（二十）提升教师社会地位。各地各部门要从战略高度来认识教师工作的极端重要性，坚持把教师队伍建设作为基础工作，切实负起中小学教师保障责任，提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，支持优秀人才长期从教、终身从教，让教师成为令人羡慕、倍受社会尊重的职业。建立教师申诉制度，健全多方参与的争议协调处理机制。鼓励、引导和支持社会力量通过设立基金等方式，对教师提供多元化关怀。依法保障和落实民办学校教师享有与公办学校教师同等权利。

（二十一）加强教师职业文化建设。全面建立教师职业宣誓制度，增强教师的责任感与荣誉感。在“荆楚楷模”评选活动中设立“最美教师”系列，选树一批“荆楚楷模·最美教师”。加强教师公益形象全媒体宣传，开展教师宣传重大题材作品立项，推出一批展现新时代湖北教师风貌的影视等文艺作品，讲好新时代教师故事。

（二十二）营造教师舒心从教环境。建立地方党委政府主要负责同志直接联系服务教师制度，关心教师工作、生活和思想状况。关注教师身心健康，组织教师定期体检，建立优秀教师疗

(休)养制度，提供教师心理健康服务。扩大乡村教师关爱基金和奖励基金实施规模，增设优秀乡村青年教师奖励项目。提高乡村教师办公、生活条件保障水平，着重解决教师实际困难。

(二十三) 建立教师荣誉制度。探索建立省级教师荣誉制度。定期组织开展“楚天园丁奖”评选，分类奖励一批师德标兵、名师名校长名班主任、优秀乡村教师、青年骨干教师、优秀高等学校思政教师等。开展高等学校省级教学成果奖评选，表彰奖励教师取得的优秀教学成果。

(此件公开发布)

主送：各市、州、县党委和人民政府，省军区党委，省委各部委，
省级国家机关各委办厅局，各人民团体。

中共湖北省委办公厅

2018年9月20日印发
