

# 中共重庆市委 重庆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

(2018年9月8日)

为贯彻落实《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)精神,造就高素质专业化创新型教师队伍,加快教育现代化,建设教育强市,现结合我市实际,提出如下实施意见。

## 一、总体要求

1. 指导思想。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的十九大精神,全面落实习近平总书记对重庆提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标和“四个扎实”要求,紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局 and 协调推进“四个全面”战略布局,围绕打好“三大攻坚战”和实施“八项行动计划”,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,牢固树立新发展理念,主动适应教育改革发展新要求和人民群众新期待,深入实施科教兴市和人才强市行动计划,全面贯彻党的教育方针,坚持社会主义办学方向,落实立德树人根本任务,坚持教师是教育发展的第一资源,遵循教育规律和教师成长发展规律,加强教师思想政治和师德师风建设,全面提升教师队伍整体素质,为加快建设内陆开放高地、山清水秀美丽之地,努力推动高质量发展、创造高品质生活提供坚实的人才和智力支撑。

## 2. 基本原则

——坚持党的领导。坚持党管干部、党管人才,坚持依法治教、依法执教,坚持严格管理监督与激励关怀相结合,充分发挥党委(党组)总揽全局、协调各方、把关定向的领导核心作用,为全面深化教师队伍建设改革提供坚强政治保证。

——坚持师德为先。把提高教师思想政治素质和师德水平摆在首要位置,引导教师积极践行社会主义核心价值观,突出全员全方位全过程师德养成,推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——坚持深化改革。坚持问题导向,抓住关键环节,把管理体制改革的机制创新作为突破口,定向施策,精准发力,优化队伍结构,重视专业发展,提高教师地位待遇,增强教师职业吸引力。

——坚持优先保障。坚持教育优先发展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先解决教师困难，优先满足教师队伍建设需要。

3. 主要目标。到 2022 年，形成职前职后相互衔接有机统一的教师培养培训体系，进一步优化畅通教师专业发展平台途径，普遍建立事权人权财权相统一的教师管理体制，全市教师队伍规模、结构、素质能力适应各级各类教育发展需要。

到 2035 年，教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升，培养造就一大批在全国有影响力的教学名师、卓越教师、教育家型教师和校长。教师管理体制机制科学高效，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学，让教师成为让人羡慕的职业，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

## 二、着力提升教师思想政治素质和师德师风建设水平

4. 强化教师党建工作。把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，引导教师增强“四个意识”，坚定“四个自信”。选优配强教师党支部书记，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，每年对教师党支部书记进行培训，推进教师党支部工作活动标准化、规范化。坚持党的组织生活各项制度，全面开展“主题党日”活动，创新方式方法，加强教师党员日常教育管理监督，提升教师党支部组织力，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和每名教师党员。扎实推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，重视做好在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员的工作，健全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的“双培养”机制。配齐建强高等学校思想政治工作队伍和党务工作队伍。完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。

5. 提高教师思想政治素质。加强教师理想信念教育，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观。将习近平新时代中国特色社会主义思想作为各级各类教师培训的重要内容，切实强化理论武装和思想价值引领。高等学校要落实党委教师工作部统筹教师思想政治教育和管理服务工作的职责。深入开展“我的中国梦”等主题教育，引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内

涵，带头践行社会主义核心价值观，并融入到教育教学实践中。创新教师思想政治工作方式方法，开辟思想政治教育新阵地，利用思想政治教育新载体，强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、社情、民情，增强思想政治工作的针对性和实效性。根据青年教师特点，有针对性地加强思想政治教育，落实党的知识分子政策，使思想政治工作接地气、入人心。

6. 健全师德建设长效机制。加强教师职业理想和职业道德教育，把“四有好老师”标准、“四个引路人”“四个相统一”和“四个服务”等要求，细化落实到师德教育的全过程。坚持把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，建立师德师风监察监督机制。推行师德考核负面清单制度，把中小学教师违规补课等行为纳入负面清单，将师德作为教师年度考核、绩效考核、职称（职务）评聘、表彰奖励的重要内容，严格执行师德失范“一票否决制”。坚持法治和德治相结合，强化学校师德建设主体责任意识，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题。建立健全师德激励机制，加大对优秀教师先进事迹的宣传力度，提升教师教书育人的荣誉感和使命感，形成弘扬高尚师德的强大正能量。

### 三、大力提高师范院校和师范专业办学水平

7. 切实提高师范生源质量。优化师范生生源结构，全面实行师范专业提前批录取。探索师范生综合评价招生制度。建立入校后二次选拔机制，通过面试考核等方式选拔乐教适教的非师范专业优秀学生进入师范专业。加大公费师范生培养力度，继续实施学前教育师范生公费培养计划和小学全科教师培养计划。探索师范专业本科与教育硕士六年一体化培养。全面实施卓越教师专项培养计划。落实教育部直属师范大学师范生公费教育政策，将“公费师范生”履约任教服务期调整为6年。

8. 改革师范生培养方式。实施教师教育振兴行动计划，建立以师范院校为主体，区县政府、教师发展机构和优质中小学协同育人的教师教育机制，明确在协同育人中的责任分工，形成高水平教师培养体系。引导师范院校根据学校基础和特色确定培养目标，构建结构合理、理论与实践深度融合、注重能力导向的师范专业课程体系。夯实专业知识基础，拓宽学科新领域学习，厚实人文底蕴，提升综合素养，培养爱国、励志、求真和力行的新时代优秀师范生。强化钢笔字、毛

笔字、粉笔字、普通话和信息化教学能力等教师基本功和教学技能训练，强化教育实践环节，师范生教育实践不少于半年。鼓励和推动市属高水平非师范院校设立教师教育学院，举办师范教育专业，拓宽师范生培养渠道。全面推进高校师范专业认证工作，将认证结果作为师范类专业准入、质量评价和教师资格认定的重要依据。

9. 加强教师教育学科和人才建设。支持在渝高校增设教育学博士、硕士学位授权点，鼓励自主设置“教师教育学”和“课程与教学论”二级学科，打造具有核心竞争力的教师教育团队。强化教师教育队伍尤其是学科教学论教师队伍建设，在专业发展、岗位聘用、职称晋升等方面予以倾斜。建立高校教师教育师资、基础教育学校教师、教育行政部门管理者“三位一体”学术共同体，实行双向交流和互派挂职。

10. 加大对师范院校的支持力度。实行差异化生均拨款制度，提升师范教育经费保障水平，师范专业生均拨款标准不低于其他专业生均拨款标准的1.3倍，并结合师范专业认证结果分类实施。加大师范生教育实践环节经费投入力度，建立区县教育行政部门、中小学校协同参与师范生教育实践的有效机制，全面提高师范专业人才培养质量。支持符合条件的师范院校新增为博士、硕士学位授予单位，提升师范院校办学层次。择优遴选部分师范学科专业纳入到市级一流学科、一流专业建设范围。严格控制市属师范院校更名为非师范院校或缩减师范专业招生计划。

#### 四、全面提升教师队伍专业素质能力

11. 建设高素质保教能力强的幼儿园教师队伍。支持市属本科师范院校设立学前教育专业。“十三五”期间，重点办好重庆幼儿师范高等专科学校和一批专科以上高水平学前教育专业。提高学前教育教师培养层次，逐步建立以专科层次为起点、本科层次为发展方向的幼儿园教师培养体系。创新幼儿园教师培养模式，大力培养初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师。优化幼儿园教师培养课程体系，突出保教融合，科学开设儿童发展、保育活动、教育活动类课程，强化实践性课程，培养学前教育师范生综合能力。全面落实幼儿教师全员培训制度，加大幼儿园园长、乡村幼儿园教师、普惠性民办幼儿园教师的培训力度。改革培训方式，构建高校、教师发展机构、教师专业发展示范园“三位一体”的协同培训

体系，采取个别指导、集中研修与跟岗实践等方式，切实提高培训的针对性和实效性，全面提升幼儿园教师的保教能力。

12. 建设高素质专业化的中小学教师队伍。加快推进教师培养供给侧结构性改革，全面提高中小学教师培养层次，为义务教育学校培养专业功底厚实、素质全面的本科层次教师，为高中阶段教育学校培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。加大农村中小学紧缺薄弱学科教师和特殊教育教师培养力度。加强中小学教师专业发展支持服务体系建设，充分发挥市级中小学教师发展中心的作用，推进区县教师发展机构建设与改革，到2020年，各区县实现培训、教研、电教、科研等部门有机整合。吸收培育优秀人才充实研训队伍，充分发挥其促进教师专业发展的职能。完善国培、市培制度设计，优化培训内容和方式，建立教师自主选学、分层分类培训机制，推进“互联网+教师专业发展”建设。严格执行培训学分考核制度。培育一批教师专业发展示范学校，更好地为区域教师专业发展服务。鼓励有条件的区县开展教师海外研修访学。继续实施名师名校长培育工程，加大名校长、名师工作室建设力度，建立中小学名师、名校长驻高校、科研院所研修制度，营造优秀人才脱颖而出的制度环境，着力培育一大批具有高尚的师德、先进的教育思想、独特的教学方法和鲜明的办学风格的教学名师和教育名家。加强中小学校长队伍建设，强化“校长专业标准”在选拔和培训校长工作中的指导作用，提升校长办学治校能力，造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的高素质校长队伍。

13. 建设高素质双师型的职业院校教师队伍。建立健全职业院校教师培训体系，继续实施职业院校教师素质提升计划，培养一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。推动职业院校与优质企业合作建设双师型教师培养培训基地。建立职业院校教师和行业企业、科研机构技术技能人才的双向流动机制，推进实施双千双师交流计划，对职业院校从行业企业聘请优秀管理人才、高技能人才担任专兼职专业课教师、实习指导教师给予财政资金支持。全面落实专业课教师每五年到行业企业实践锻炼累计不少于6个月的制度。

14. 建设高素质创新型的高校教师队伍。完善高校教师培训体系，建立校级教师发展中心，着力提高教师专业水平和教学能力，推进高等教育内涵发展。加强院系教研室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制。全面开展高等学校教师

教学能力提升培训，重点面向新入职教师和青年教师，为高等学校培养人才培育生力军。支持优秀中青年骨干教师到国内外知名大学和科研院所访学交流。重视各级各类学校辅导员专业发展。积极引进一流大学来渝办学，联合开展人才培养和科研攻关。支持孔子学院教师、援外教师成长发展。加强市内外教师双向流动，加大访问学者互派力度。健全国家、市级人才发展平台，深化引才聚才用才机制，通过千人计划、万人计划、长江学者奖励计划等重大人才项目，培养造就一批学科领军人物和创新团队。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。以大数据、智能化创新发展为引领，实施重点人才项目，加大高级专家和青年人才的引进、培养支持力度。突出教书育人导向，将教育教学业绩作为高层次人才选拔和培养必要条件，让科学家同时成为教育家。

## 五、深化教师管理体制机制改革

15. 完善中小学教师准入和聘用制度。完善中小学教师资格考试制度，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、取得教师资格的必备条件，重视思想政治素质和业务能力，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，有条件的区县将普通高中教师学历提升至研究生。新入职教师必须取得教师资格。启动新入职教师规范化培训试点工作，新入职教师应到区域内教师专业发展示范学校进行为期一年的跟岗培训，缩短专业成长周期。扩大中小学教师来源渠道，探索建立招聘高水平综合性大学优秀毕业生进入中小学教师队伍的机制。健全人力社保部门综合管理，教育、人力社保部门组织实施，用人单位共同参与的教师招聘机制，完善和优化符合教师岗位特点的面试及试讲环节，选拔出真正乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。深化教师资格定期注册制度改革，建立完善教师转岗、退出机制。落实中小学领导人员管理暂行办法，严格校长任职资格制度，优化选拔任用机制。

16. 创新和规范中小学教师编制配备。根据教育发展需要，在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定教职工编制，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。执行好城乡统一的中小学教职工编制标准，乡村小规模学校按照班师比与生师比相结合的方

式核定，落实好公办幼儿园和特殊教育学校编制标准。创新编制管理，根据生源变化和教育教学改革需要，每学年动态调整县域内中小学教职工编制。建立完善周转编制制度，实行市级统筹、动态调配。严格规范编制使用管理，严禁挤占、挪用、截留编制和有编不补，严禁“吃空饷”。进一步规范外聘教师管理。鼓励区县加大一般性教学辅助和工勤岗位购买服务力度。

17. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。严格实行评聘结合，在岗位结构比例内开展职称评审和岗位聘用，健全教育事业单位聘用考核机制，加强聘后管理，激发教师工作活力。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教师职称和特级教师的必要条件。落实农村小学全科教师职称评审制度。职称评审向乡村学校教师倾斜。建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，加大课时量的权重，推动分层分类评审改革，严格执行职称教学水平考评制度。不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。推行中小学校长职级制改革，推动中小学校长分类考核评价改革，促进校长队伍专业化建设。

18. 优化义务教育教师资源配置。建立城乡统筹融合发展教师资源配置制度，实行义务教育教师“县管校聘”。健全完善中小学教师校长交流轮岗制度，经组织选派的交流教师，在岗位聘用时经教育、人力社保部门审核同意，保留原岗位等级不变。严格实行教师聘期制、校长任期制，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。实行学区（片区）、集团（联盟）支教、走教制度，并可以给予适当补贴。积极推进乡镇中心学校和同乡镇的小规模学校一体化办学和协同式发展，实行“一并定岗、统筹使用、轮流任教”。发挥特级教师、名师、正高级教师的作用，支持定期到乡村学校、薄弱学校开展助教、助研、助管工作。加强“特岗”教师工作考核，落实绩效奖励，确保收入不低于同期入职教师收入。鼓励优秀“特岗”教师攻读教育硕士。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。

19. 健全符合职业院校教师特点的管理制度。探索职业院校教师资格认定改革，将行业企业从业经历作为取得专业课教师资格的必要条件。落实职业院校用人自主权。完善招聘方法，突出专业技能和执教能力的测评。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革。支持职业院校设立流动岗位，用于

引进行业企业具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。职业院校可按规定采取考核方式从行业企业招聘高层次和急需紧缺人才。完善职业院校教师考核评价制度，实施职业院校教师与企业工程师（技师）“双师”职称评定制度。

20. 深化高等学校教师人事制度改革。探索高等学校人员总量管理改革。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。严格教师职业准入，将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。鼓励高等学校加大聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。建立健全外籍教师资格认证、服务管理等制度。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。将高校教师职称评审权直接下放至高等学校，由高等学校采取自主评审、联合评审、委托评审方式，开展评审工作。落实辅导员“双重身份、双线晋升”政策。把从事学生思想政治教育计入高等学校思想政治工作兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据。推行高等学校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，做到“能上能下、能进能出”。教育、人力社保部门按照有关规定加强职称评聘事中事后监管。推进高等学校教师考核评价分类改革，突出教育教学业绩和师德考核，落实教授为本科生上课制度。坚持正确导向，规范市内人才合理有序流动。积极对接国家高等学校基础研究重大项目，充分利用中央对中西部教育的支持政策，调整优化我市高校学科结构和专业设置，面向海内外引进一批一流科学家和高层次人才，切实提升高等学校办学水平。

## 六、不断提高教师职业地位和待遇

21. 完善中小学教师待遇保障机制。建立中小学教师工资与公务员工资同步调整的联动机制，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。完善中小学教师绩效工资动态调整机制，切实体现多劳多得、优绩优酬，发挥绩效工资的激励导向作用。绩效工资分配要向班主任和特殊教育教师倾斜。中小学校长职级制改革试点区县，教育部门在同级人力社保、财政部门核定的绩效工资总量内确定校长的绩效工资，按职级发放，实行单列管理。中小学校向参与课后服务的志愿者教师发放适当补助。

22. 大力提升乡村教师待遇。全面落实乡村教师支持计划，建立完善乡村教师岗位生活补助动态调整机制，逐步提高补助标准。加强乡村教师周转宿舍建设，完善乡村教师周转宿舍配套设施，按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范围，改善乡村教师居住条件。拿出务实举措，帮助乡村青年教师解决困难，关心乡村青年教师工作生活，巩固乡村青年教师队伍。畅通优秀乡村教师专业发展通道，在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜，让教学成绩突出的青年教师脱颖而出。为乡村教师配备相应设施，丰富精神文化生活。开展乡村名师评选活动，提升乡村教师职业荣誉感。

23. 保障民办学校教师权益。严格执行相关法律法规，强化民办学校教师待遇保障，研究设立民办学校教职工工资指导标准，引导鼓励民办学校建立教师收入与办学效益挂钩的动态调整机制，合理提高人员经费在学校支出中的比例。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制，民办学校与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教职工足额缴纳社会保险费和住房公积金。鼓励区县根据当地经济发展水平，对非营利性民办学校教师缴纳社会保险费给予补贴。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、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等的权利。

24. 推进高等学校教师薪酬制度改革。完善绩效工资动态调控机制，实行一年一核，上下浮动。优化绩效工资总量管理制度，对教师多点教学收入、依法取得的科技成果转化奖励收入等不纳入绩效工资总量管理。扩大高等学校收入分配自主权，高等学校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制，收入分配向关键岗位、高层次人才、业务骨干倾斜，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。

25. 提升教师社会地位。建立健全教师表彰激励机制，大力宣传教师中的“教书育人楷模”和“最美教师”，加大优秀教师激励力度。按规定开展重庆市教学成果奖、重庆市名师奖和优秀教师等活动。定期开展特级教师评选，发挥引领作用。做好乡村学校从教30年、20年教师荣誉证书颁发工作。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动。建设现代学校制度，突出

教师主体地位，落实教师对学校重大决策和重要事项的知情权、参与权、表达权和监督权。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。推行中国特色大学章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。依法维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。

## 七、加强党对教师队伍建设的领导

26. 严格落实责任。各级党委和政府要高度重视教师队伍建设工作，切实提升教师的政治地位、社会地位、职业地位。要切实加强领导，实行一把手负责制，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中。市委常委会、各区县党委常委会每年至少要研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，解决教师队伍建设的重大问题。主要负责同志和相关责任人要敢于担当、亲力亲为，抓好教师队伍建设的各项改革任务的贯彻落实。相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。

27. 强化经费保障。各区县政府、市级相关部门要加大财政投入，将队伍建设作为教育投入的重点予以优先保障。完善支出保障机制，优化经费投入结构，优先支持队伍建设最薄弱、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。加大师范教育投入力度。各区县财政要按照不低于本地区教师工资总额（含基本工资和绩效工资）的1.5%预算教师继续教育经常性经费，学校年度公用经费总额的5%用于教师培训。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。各区县和市级有关部门要严格执行财经纪律，加强经费监管，规范经费使用，提高使用效益。

28. 严格督查考核。各级党委、政府要把教师队伍建设工作列入督查督导工作重点内容，并将相关结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要依据。各区县和市级相关部门要对标对表，明确全面深化教师队伍建设的路线图和时间表，细化责任分工，定期开展专项督查，确保我市教师队伍建设的改革工作全面落到实处、取得实效。