

中共黑龙江省委文件

黑发〔2018〕30号



中共黑龙江省委 黑龙江省人民政府关于 全面深化新时代教师队伍建设 改革的实施意见

(2018年8月27日)

教师是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。为全面深化新时代教师队伍建设改革，培养与现代化新龙江建设发展相适应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改革的意见》，结合我省实际，提出如下实施意见。

一、总体要求

(一) 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，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，深入贯彻落实省第十二次党代会和省委十二届二次、三次全会精神，以强化师德师风建设为重点，以提高教师职业素养和业务能力为核心，以管理体制改革的体制机制创新为突破口，以提高教师地位待遇为着力点，努力打造一支师德高尚、业务精湛的高素质专业化创新型教师队伍，倡导全社会尊师重教，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) 基本原则。牢牢把握党对教师队伍建设的领导权；坚持以德为先，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程；坚持优先保障，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域；坚持突出重点，把管理体制改革的体制机制创新作为突破口；坚持分类施策，结合区域、城乡、校际差异，分层次、分类别制定政策措施，定向发力，确保各级各类学校教师都得到最大最佳发展。

(三) 目标任务。经过5年努力，全省教师培养培训体系基本完善，提高教师层次、质量的机制基本建立，教师专业素养明显提升，培养造就千名骨干教师，百名卓越教师，数十名教育家型教师，教师队伍基本满足各级各类教育发展需要。

到2035年，全省教师队伍建设管理体制更加科学、规范、灵活、高效；教师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，主动适应人工智能等新技术变革；教师队

伍规模、结构、素质、能力与教育事业发展相协调，培养造就万名骨干教师、千名卓越教师、百名教育家型教师。教师社会地位和待遇显著提升，尊师重教蔚然成风，教师成为让人羡慕的职业。

二、重点任务

（一）实施“师德师风建设工程”

1. 加强教师党支部和党员队伍建设。把党的政治建设摆在首位，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，深入推进高校教师党支部书记“三推两强”工程。构建省级示范培训、区域集中培训、学校自主培训相结合的教师党支部书记三级培训体系，开展教师党支部书记轮训。优化教师党支部设置，规范党的组织生活制度，健全党支部主题党日活动制度。深入推进“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，引导党员教师增强“四个意识”，坚定“四个自信”，争做“四有”好老师的示范标杆。落实好在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员工作。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。

将高校思想政治工作队伍和党务工作队伍建设纳入高校人才队伍建设总体规划，配齐建强高校院（系）专职副书记、组织员、辅导员、思政课教师以及大学生心理健康教育教师，选聘校内名师兼职担任辅导员或班主任。探索高校思想政治工作队伍和

党务工作队伍职务职称“双线”晋升办法和保障激励机制，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，作为职称评聘的重要依据。

2. 提高教师思想政治素质。健全政治理论学习制度，落实意识形态工作责任制，引导广大教师深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，准确理解把握和践行社会主义核心价值观，树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，继承发扬东北抗联精神、北大荒精神、大庆精神、铁人精神等龙江优秀精神，扎根龙江大地，办好龙江教育。加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，弘扬教师热爱祖国、奉献祖国的爱国主义精神。把思想政治引领贯穿教师入职、考评、聘用、晋级等职业生涯全过程，强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、省情、社情、民情。制定中青年教师社会实践和校外挂职锻炼实施办法，实施“红色之旅”等实践研修项目。

3. 建立健全师德建设长效机制。创新师德教育和师德考核评价办法，健全师德典型宣传引领机制。引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师。组织师德典范宣讲团，定期开展优秀师德宣讲和巡回演讲报告活动；广泛开展做新时代“四有”好老师和“四个引路人”等主题教育实践活动；利用新媒体、新技术排演、展播优秀教师的教育生活，讲好师德故事，传播正能量，发挥好典型引领作用。推行中小学教师从业行为“十严禁”和高校教师

从业行为“十禁止”师德考核负面清单制度，实施师德“一票否决”。落实师德教育和监督检查主体责任，建立教师个人信用记录、教师失德查处报告制度、师德舆情快速反应机制，完善诚信承诺和失信惩戒机制。

（二）实施“教师质量提升工程”

4. 办好师范教育。认真贯彻落实《教师教育振兴行动计划（2018—2022年）》。加大对师范院校支持力度，重点构建以师范类专业认证为引领的师范专业体系，建立地方政府、高等学校、中小学“三位一体”协同育人机制。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，师范生教育实践不少于半年。注重将大数据、云计算、人工智能和虚拟现实技术等现代信息技术与教师教育深度融合，培养适应未来教育变革的新时代教师。

加强紧缺教师教育学科建设。在教育硕士、教育博士授予单位及授权点授权审核方面向师范院校倾斜。重点建设20个左右省级师范教育基地。重点支持2—3所高水平综合性大学成立教师教育学院。通过分级、分类推动师范专业实行提前批次录取等办法，采取到岗退费或公费、定向培养等方式，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。适时提高师范专业生均拨款标准。严格控制师范院校更名为非师范院校。

发挥综合性大学学科专业优势，通过采取入校后二次选拔、面试考核，考察学生的综合素养和从教潜质，吸引与中小学教育

相关学科专业的优秀本科生、研究生，进入教师教育学院培养，重点培养教育硕士，适度培养教育博士。

5. 选培一支高质量农村教师队伍。分阶段分步骤实施“五个一批”战略：通过师范毕业生到岗退费选聘一批，每年择优选聘1000名师范院校优秀毕业生到农村学校任教，符合政策条件的享受到岗退费等相关政策。通过“特岗计划”补充一批，每年招聘特岗教师2000人左右，全部补充到农村基层学校。通过“交流轮岗”帮扶一批，对符合条件的城镇教师、校长，按规定比例交流到农村薄弱学校。通过“实习支教”服务一批，每年安排2000名左右高年级师范生，到农村中小学校进行不少于一学期的实习支教（实践教学），可根据实际情况给予生活补贴。通过“公费培养”定向一批，从2019年起，开展省级公费师范生培养项目，采取定向、定岗、定编的方式，每年从农村考生中招收不少于500名省级公费师范生，毕业后分配到毕业生户籍所在地学校任教，并严格履约管理。

6. 培养一支高素质专业化的中小学教师队伍。提高师范教育专业学生培养层次，为义务教育阶段侧重培养素质全面、业务见长的本科层次教师，为高中阶段侧重培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。重点实施中小学教师“十百千”工程、名优校长“双百工程”、新高考学科教师专项培训、教研员队伍素质提升等专项培训项目计划。加强对农村学校、偏远地区薄弱学校、特殊教育教师和少数民族地区“双语”教师培养。开展中小

学教师省市县校四级全员培训。转变培训方式，推动信息技术与教师培训的有机融合，实行线上线下相结合的混合式研修。改进培训内容，实施精准培训、按需培训。建立培训学分银行，实行培训学分管理，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。建立健全地方教师发展机构和专业培训者队伍，加大县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门有机整合。继续实施好教师国培省培计划。加强中小学校长队伍建设，落实校长国培计划，实施校长培训五年行动计划，重点开展乡村中小学骨干校长培训和名校长研修。

7. 建设一支高素质善保教的幼儿园教师队伍。办好现有的2所幼儿师范高等专科院校，支持其他师范院校设立学前教育专业。前移培养起点，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。开展新一轮幼儿园园长、乡村幼儿园教师、普惠性民办幼儿园教师培训。“十三五”期间，推动师范院校与幼儿园共同建立100个幼儿园教师培养培训基地。

8. 建设一支高素质双师型的职业院校教师队伍。深入实施职业院校教师素质提高计划。各级政府要落实好学校年度公用经费预算总额的5%用于安排教师培训。支持2—3所有条件的本科院校建立职业技术师范类二级学院，支持高水平学校和省内外大中型企业共建一批双师型教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。定向培养职教专业教师。培

育龙江技能名师。实行职业院校专业教师全员定期到企业实践制度。支持校企共建职业教育教学团队，鼓励跨专业、跨学科组建品牌专业团队。建立健全职业院校急需、紧缺高级人才绿色通道，探索建立校企专兼职教师双向交流机制。鼓励教师与企业合作开展应用技术研究、产品研发和技术服务等活动。完善中职教师技能竞赛机制。建立职业教育教师发展智库。

9. 建设一支高素质创新型高等学校教师队伍。实施高校教师教学能力提升计划。强化高校辅导员专业队伍建设和发展。重点面向新入职教师、青年和骨干教师，实行线上和线下研修结合、集中培训和自主学习结合、理论培训与教学实践结合的多种形式培训。建设教师专业发展学分银行。结合国家“一带一路”建设，有序推动国内外教师双向交流。支持孔子学院教师、援外教师成长发展。

服务创新型国家和人才强国建设、世界一流大学和一流学科建设，落实好千人计划、万人计划、长江学者奖励计划等重大人才项目，做好龙江学者、龙江科技英才、优秀中青年专家、青年创新人才等项目的评选，打造创新团队，培养引进具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。高层次人才遴选和培育中突出教书育人，让科学家同时成为教育家。

（三）理顺教师管理体制机制

10. 优化中小学教师编制配置。实行城乡统一的中小学教职工编制标准，市（地）、县（市）教育行政部门在核定的编制总额内统筹分配方案，征得同级相关部门同意后组织实施。以市（地）、县（市）为单位设立“中小学教师临时周转编制专用账户”，专门用于调剂已经满编和超编，但仍然需要补充教师的情况。对规模较小的村小、教学点，按照班师比和师生比相结合的方式核定编制。坚持省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调整，提高编制使用效益。按照高考改革和走班教学需要增加普通高中教师配备，调整教师学科结构，实行动态调配。鼓励采取政府购买服务方式，调整压缩非教学人员编制，所需资金由地方同级财政安排解决。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期聘用编外教师，严禁挤占挪用截留义务教育学校教职工编制和各种形式“吃空饷”。“十三五”期间出台公办幼儿园人员配备规范。

11. 优化义务教育师资均衡配置。推进义务教育教师“县管校聘”改革，由县（市、区）教育行政部门统筹调配编内教师资源。县（市、区）教育行政部门在本辖区教师岗位结构比例框架内，统筹调配城乡学校教师岗位，制定教师培养培训计划、业绩考核和绩效工资待遇、人事档案和退休服务管理等政策，组织县（市、区）教师招聘工作，相关部门要做好配合服务工作。中小学校依法与教师签订聘用合同，负责教师的使用和日常管理。完善中小学、幼儿园教师招聘办法。深入推进县（市、区）域内义

务教育学校教师和校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理。实施龙江银龄讲学计划。

12. 完善教师资格准入和退出机制。严格实施中小学教师资格国家统一考试制度。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。新入职教师必须取得教师资格。把思想政治素质作为教师入职的首要条件，逐步提高新入职教师的学历层次和标准，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。稳步推进中小学教师资格定期注册制度改革，逐步建立教师退出机制。探索将行业企业从业经历作为职业院校教师认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件。按照中小学校领导人员管理暂行办法，明确任职条件和资格，规范选拔任用工作。

13. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系。职称评定向乡村教师倾斜，对长期扎根农村基层一线累计从教满30年，为当地教育事业发展作出贡献的教师，可破格申报认定“基层”高级教师职称。完善符合中小学特点的岗位管理制度，实现职称与教师聘用衔接，加强聘后管理。进一步提高中小学教师中、高级专业技术岗位结构比例，高、中、初级岗位分别按照20—30%、40%、40—30%的比例实行总量控制，各市（地）可

结合自身实际适当调剂，统筹县域内城乡教师岗位结构比例。利用5—10年时间全面推行中小学校长职级制。

14. 健全职业院校教师管理制度。分层次、分类型完善双师型教师认定标准。完善中等职业学校教师专业技术职务（职称）评聘办法，出台中等职业学校正高级讲师评审标准。落实职业院校用人自主权，探索编制“总量控制，宏观调控，校聘管理”机制，引导有条件的市（地）开展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试点。学校可根据编制总量设置不高于30%的“流动岗”，设立专项兼职教师聘用资金，用于学校自主高薪引进企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。双师型教师考核评价要充分体现职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。

15. 深化高等学校教师人事制度改革。探索实行高校人员总量管理。严把高校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。高校面向社会依法依规自主公开招聘教育教学、科学研究和行政管理等各类人员，自主制订招聘解聘条件。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取得高等学校教师资格必备条件。支持高校制定出台吸引、留住中青年骨干教师的倾斜政策，鼓励高校加大聘用具有外校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。加强外籍教师服务管理。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。

完善高校教师职称评审权下放改革制度。学校自主组织职称

评审、自主评价、按岗聘任。条件不具备，尚不能独立组织评审的高校，可采取联合评审的方式。深化高校教师职务聘任制改革，加强聘期考核。教育、人力资源社会保障等部门要加强高校职称评聘事中事后监管。深化高校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩，将教授为本科生上课作为基本制度。坚持正确导向，规范高层次人才合理有序流动。

（四）全面提升教师地位待遇

16. 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，核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员工资收入水平，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。落实绩效工资制度，改革绩效考核办法，更好地体现教师工作量和工作绩效，班主任工作量按当地教师标准课时工作量的 1.5 倍计入教师基本工作量。绩效工资分配应重点向班主任和特殊教育教师倾斜，可在奖励性绩效工资项目内自行设定岗位津贴和特殊补贴，确保班主任津贴、特教津贴足额发放到位。实行中小学校长职级制的地区，根据实际实施相应的校长收入分配办法。

17. 提升乡村教师待遇保障水平。执行乡村教师支持计划，落实艰苦边远地区津贴等政策，因地制宜稳步扩大集中连片特困地区乡村教师生活补助政策实施范围，落实乡村教师工资福利待遇政策，为乡村教师缴纳住房公积金和各项社会保险费。加快乡村学校教师周转宿舍建设，为特岗教师、支教交流校长和教师提

供临时住房保障。按照规定将符合条件的乡村教师住房纳入当地住房保障范围。做好乡村教师重大疾病救助工作。在培训、职称评聘、表彰奖励等方面，向乡村青年教师倾斜。

18. 保障民办学校教师合法权益。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教职工社会保障机制，民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资、足额缴纳社会保险费和住房公积金，保障其福利待遇及其他合法权益。鼓励民办学校积极探索建立企业年金，改善教职工退休后的待遇。建立健全民办学校教师人事代理制度和交流制度。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权利。

19. 完善高等学校教师薪酬制度改革。支持高校建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，实行符合高校特点和发展要求的绩效工资制度等内部分配政策。完善适应高等学校教学岗位特点的内部奖励机制，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，对教学型名师采取适当分配形式加大岗位激励力度。高等学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。

20. 提升教师社会地位。确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位。各级党委和政府切实担负起中小学教师保障责任，提升教师的政治地位、社会地位和职业地位。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政

治责任、社会责任和教育责任。定期开展全省教育系统先进集体和先进个人评选表彰活动，重点表彰贡献突出的一线教师，提高乡村教师评选表彰比例。做好国家级教学名师、教学成果奖推荐评选工作。加大教师中“时代楷模”和“最美教师”的宣传力度。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，营造尊师重教的良好社会风尚。

建设现代学校制度，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。遵守执行大学章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，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。

三、保障措施

（一）组织保障。各级党委和政府要切实加强领导，实行“一把手”负责制，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，集中力量进行攻关，要确定路线图、任务书、时间表和责任人。省、市（地）、县（市、区）党委常委会每年至少研究1次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，解决教师队伍建设重大问题。

（二）经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先谋划、优先保障、优先满足。完善支出保障机制，优化经费投入结构，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。加大对师范教育投入力度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，加强经费监管，规范经费使

用，确保资金使用效益。

（三）督查督导。各级党委和政府要将教师队伍建设列入督查督导重点工作内容，并将结果作为考核党政领导班子和有关领导干部业绩的重要参考。有关职能部门要加强对教师队伍建设投入、落实教师编制、推进“县管校聘”改革、提高教师待遇等工作的督查检查，确保各项政策措施落地见效。

（此件公开发布）

