

陕政发〔2010〕50号

陕西省人民政府关于 加强中小学教师队伍建设意见

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（2010—2020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中重中之重的位置。

（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（2010—2020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〔2009〕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年度考核和聘期考核，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、年度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 2020 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，将中小学校年度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年度考核。

（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作出突出贡献的教师，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年度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。

二〇一〇年十二月十七日