

# 杭州市教育局文件

杭教人〔2016〕4号

---

## 杭州市教育局关于印发《杭州市中小学教师 队伍建设“十三五”规划》的通知

各区、县（市）教育局（社发局），直属学校（单位）、市中小学教师培训中心：

现将《杭州市中小学教师队伍建设“十三五”规划》印发给你们，请认真贯彻执行。

杭州市教育局

2016年12月5日

# 杭州市中小学教师队伍建设“十三五”规划

(2016—2020年)

教师是教育事业发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。为加快实现杭州教育现代化，建设一支高素质专业化的中小学教师队伍，根据国家和省市《中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》、国家和省《教育人才发展中长期规划（2010—2020年）》以及《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）和《浙江省中小学教师队伍建设“十三五”规划》（浙教人〔2016〕129号）等文件精神，特制定中小学（含普通中小学校、幼儿园、特殊教育学校、中职学校、成人教育学校及其他相关教育机构教师，下同）教师队伍建设“十三五”规划。

## 一、指导思想和基本原则

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，按照“四个全面”战略布局，坚持以新发展理念为引领，以提高中小学教师师德素养和业务能力为核心，以“以德为先，提升能力，优化结构，增强活力”为基本原则，创新教师管理和培养体制机制，努力建设一支数量充足、师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的

高素质专业化创新型中小学教师队伍，为我市全面实现教育现代化提供有力的人才保障。

## 二、总体目标

1. 教师总量能满足各级各类教育发展需要。按编制标准配齐配足中小学教师，教师总量能基本满足全市教育需求不断扩张和率先实现教育现代化的要求。

2. 教师整体素质明显提高。教师普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和良好的教育教学能力，适应课程改革和实施素质教育需要。广大教师依法从教，安于从教，善于从教，乐于从教。

3. 教师队伍结构优化。教师队伍学历层次普遍提高，年龄梯度比例合理，专业技术岗位配置科学。骨干教师队伍不断壮大，薄弱地区、薄弱学科队伍建设得到显著加强，农村中小学校教师特别是音、体、美、信息技术等专任教师配备充足，能有效满足学校深化课程改革和全面实施素质教育的需要。

### “十三五”教师队伍建设规划目标

指 标	2020 年目标
教师持证上岗率	100%
幼儿园教师专科及以上学历	95%
小学教师本科及以上学历	75%

中学教师本科及以上学历	95%
普通高中教师研究生学历（含硕士学位）	12%
中等职业学校教师研究生学历（含硕士学位）	10%
中等职业学校专业课教师中“双师型”教师比例	85%
“双师型”教师中技师及以上比例	50%
专业课和实习指导教师占专任教师总数的比例	60%

4. 教师地位待遇不断提高。努力确保中小学教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，乡村教师实际工资收入水平不低于同职级县镇教师工资收入水平，提高教师社会地位，切实维护教师合法权益。不断增强中小学教师尤其是农村教师职业吸引力。

5. 教师管理制度更加科学规范。进一步完善基于优化配置的用人机制、基于均衡发展的教师流动机制、基于职务聘任的管理机制、基于绩效考核的评价机制、基于优胜劣汰的激励机制、基于专业发展的培训机制，形成富有效率、充满活力、更加开放、促进优秀人才脱颖而出的教师工作体制机制。

### 三、重点工作

#### （一）进一步加强师德师风建设

加强师德师风教育。把教师职业理想、职业道德、学术规范

教育融入教师准入、职后培训和管理的全过程，改进教育方式，提高教育实效，增强广大教师教书育人的荣誉感、责任感和使命感。建立师德承诺制度，学校每年要与全体在职教师签订师德承诺书，明确师德基本要求。

健全表彰激励制度。大力树立师德模范和师德先进个人，弘扬高尚的师德师风。进一步开展杭州市优秀教师等各类先进典型的评比表彰和宣传活动，在全市范围内选树一批师德先进典型，营造尊师重教的良好氛围。

完善师德师风监督机制。坚持学校自查与区域抽查相结合，明察暗访与社会监督相结合，健全学生家长与社会参与的师德监督机制。

建立教师师德档案制度。规范师德考核，将教师师德表现作为教师考核的重要内容，对于师德考核不合格者，在当年度考核、教师资格定期注册、职称晋升、评先评优等方面实行“一票否决制”，并视情况予以低聘或转岗。

完善学校师德考评制度。把师德建设情况纳入教育督导范围，纳入区域和学校教育质量综合评价指标体系，列入学校发展性评价、学校工作考核的重要指标，并作为学校评特色、上等级和年检的重要内容。

## （二）进一步完善教师编制管理制度

按编制标准科学合理核定教职工编制数，保障教师编制满足

教育事业规模扩张和推进教育现代化等需要。小班化学校可按标准班额核定教师编制，乡村中小学教职工编制按照城市标准统一核定，其中村小学、教学点等小规模学校的编制，可按生师比与班师比相结合的方式核定。按照幼儿园教师核编标准，逐步配齐公办幼儿园教职工数。

建立教职工编制统筹配置机制和跨区域调整机制，逐步提高教职工编制使用效益。编制使用要向农村学校、薄弱学校、乡镇中心幼儿园适当倾斜，适当增加小班化学校和寄宿制学校教师编制。在县域范围内统筹中小学教师资源，确保开齐开足国家规定课程，特别是体育、音乐、美术、信息技术等课程。积极探索教职工编制管理与人事管理相结合的人才管理新模式，促进县域内教师交流轮岗和均衡优化配置。

加强对中小学、幼儿园教职工编制合理使用的监督，杜绝任何部门和单位以任何理由占用或变相占用中小学、幼儿园编制。对代课人员较多的区、县（市），要加强督查，逐步减少代课人员。加强中小学校、公办幼儿园临时用工的规范管理，依法依规用工，依法保障其合法权益。

### （三）进一步完善教师准入制度

严格实施国家教师准入制度和教师资格 5 年一周期定期注册制度，严把中小学教师特别是幼儿园、民办学校教师持证上岗关。

严格中小学教师公开招聘制度。坚持德才兼备和“公开、

平等、竞争、择优”的原则，严格执行事业单位公开招聘各项政策规定，规范招聘程序，严把选人标准和质量。

鼓励和吸引高层次人才从事教育工作，提升教师队伍整体学历水平。中小学面向毕业研究生公开招聘的教师和中等职业学校面向非师范类毕业生或社会技术人员公开招聘的专业课和实习指导教师，允许其在试用期内取得相应的教师资格。

改革完善乡村教师选聘政策，吸引高素质的高校毕业生和社会优秀人才到乡村学校从教。组织实施乡村学校教师定向招聘专项计划，不断优化乡村教师结构。组织实施体育、音乐、美术、信息技术等学科农村教师和小学全科教师定向培养计划，畅通毕业生定向到乡村学校任教通道，鼓励有条件且有需要的地区对到乡村学校从教的高校毕业生实行上岗退费政策。

畅通中等职业教育高技能人才引进“绿色通道”，鼓励从行业、企业中聘请优秀专业人才担任中等职业学校实习实训指导教师。创新公开招聘工作，利用信息化手段，提高招聘效率。

#### （四）建立健全校长教师交流工作长效机制

进一步完善校长教师交流轮岗工作实施方案，科学编制校长教师交流轮岗中长期规划和年度交流计划，推进校长教师交流制度化、长效化。

推进教师队伍“县管校聘”管理体制改革。探索建立义务教育学校区域设岗工作，教育部门统筹管理区域范围内义务教育学

校岗位，探索建立由“学校人”向“系统人”转变的教师管理新模式。

建立和完善与交流制度相适应的教师编制、岗位设置、聘用管理、职务（职称）评聘等人事管理制度。县级教育行政部门应在本地中小学教职工岗位结构比例内，预留一定的中高级岗位，专项用于校长和骨干教师的评聘交流。

进一步完善教师校长交流的激励机制。城镇义务教育教师评聘高级教师职务要有 1 年及以上在农村学校或城镇薄弱学校任教经历；对圆满完成交流任务的教师，在职称评聘、评优评先和提拔任用等方面予以优先考虑。将教师校长交流工作纳入对区、县（市）教育行政部门的教育科学和谐发展业绩考核和市政府对各区、县（市）综合考评专项目标。

#### （五）全面推进中小学职称制度改革

深化中小学职称制度改革，建立统一的中小学教师职务制度，在中小学、幼儿园开展正高级教师职务评审。

推进职称评审和岗位聘用的有效衔接，中小学教师职称评审要在核定的岗位结构比例内进行，并按照有关规定将通过职称评审的教师聘用到相应教师岗位，及时兑现受聘教师工资待遇。

进一步完善中小学教师评价标准，坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献，激励中小学教师提高教书育人水平。充分发挥职称评审的导向作用，引导小学教师尤其是农村小学教师一专多能，

引导中小学教师和中职学校教师积极参与课程改革。

职称评审继续向农村和欠发达地区倾斜，为长期在偏远农村和欠发达地区任教的教师晋升职称创造条件。出色完成支教和教师交流工作以及长期从事特殊教育工作的教师，在同等条件下优先晋升。

加强职称评审工作管理，坚持民主、公开、竞争、择优，鼓励优秀人才脱颖而出。建立量化考核评价体系，坚持定性与定量相结合，注重量化考核指标设计，加大评价刚性比重。加强职称工作的信息化建设，逐步实现无纸化评审，提高评审工作效率。

#### （六）实施教育国际化背景下教师专业发展工程

支持杭州师范大学组织实施卓越教师培养计划，深化教师教育专业和课程改革，创新教师培养模式，强化实践环节，加强师德修养和教育教学能力训练，着力培养师范生的社会责任感、创新精神和实践能力。

进一步完善中小学（幼儿园）教师、校（园）长专业发展培训制度，组织实施第二个五年一周期的全员培训。开展中小学教师外语能力提升计划等专题培训，加大适应教育多样化、信息化、国际化、小班化和课程改革要求的师资培养力度。

加大名师和骨干教师培养力度，组织实施新锐教师培养工程，重点培养 1000 名中小学（幼儿园）35 周岁以下各学科拔尖青年教师；争取在高校建立 20 个名师工作流动站，培养一批师德高尚、

业务精湛、教学能力高超的中小学教育教学领军人物。

加强教师培训机构和实践基地建设。加强区、县（市）教师培训机构建设，提升基层培训教师能力。加强教师发展学校和“名师名校长工作室”建设，重点建设 100 个示范性教师发展学校和 100 个名师乡村工作室、充分发挥名师名校在教师专业发展中的引领、辐射作用，促进教师的专业化发展。

加强教师海外培训基地建设，积极推进教师海外研训从学前教育到高中教育全覆盖，从通识培训向学科研训转型，从主干学科研训向小学科及综合类学科研训延伸，使 10% 以上高中段专任教师和 3% 以上义务教育段专任教师获得国外学习培训经历。

大力推进教师专业发展管理制度改革。实施教师专业发展学分制管理，完善“培训机构开放竞争、参训教师自主选择”机制，充分落实教师的自主培训选择权，完善教师培训体系，加强教师专业成长规律研究，进一步加强对教师培训项目的质量监控和评估指导，提高教师培训的针对性、实效性。

#### （七）进一步完善教师工资福利保障制度

不断完善中小学教师绩效工资制度，依法保证教师平均工资水平不低于当地公务员的平均工资水平，并逐步提高。进一步完善教师绩效工资总量调整与公务员收入分配政策调整的联动机制，同幅度提高教师的绩效工资标准。

进一步完善绩效工资考核分配方案，按照“总量控制、自主

分配、合理保障、规范有序”的基本原则，建立以师德为核心、绩效贡献和专业发展为导向的教师评价机制，着力做好增量分配，有效发挥绩效工资分配的激励导向作用。坚持绩效工资分配向班主任倾斜，班主任工作量按当地教师标准课时工作量一半计算。

实行乡村教师收入分配倾斜政策，完善特殊教育教师津贴。认真落实农村和特岗教师津贴制度，按照越往基层、越往艰苦地区补助水平越高的原则，使乡村教师实际工资收入水平不低于同职级县镇教师工资收入水平，提高乡村教师岗位吸引力。发放农村教师交通补贴，优先使用教师周转房，为教师校长到农村任教创造条件。完善特殊教育教师津贴制度，落实特殊教育教师待遇。

完善幼儿园和民办学校教师待遇。依法落实幼儿园教师地位和待遇，逐步提高幼儿园非事业编制教师工资待遇，切实维护其职务评聘和社会保障等权益。依法完善民办学校教师社会保障体系，落实医疗、养老等社会保障政策。

#### （八）进一步加强干部队伍建设

全面贯彻落实中央关于《事业单位领导人员管理暂行规定》和干部队伍“四化”方针，坚持德才兼备、以德为先、注重实绩、群众公认等原则，把坚持党管干部原则和支持校长依法行使用人权相结合，积极探索既适应教育事业发展要求，又能保证党组织在选人用人中有效发挥作用的途径和方法，严格组织考察，完善评价体系，加强监督管理。逐步推行学校领导人员任期制，完善

领导人员交流轮岗制度。义务教育公办学校校长（包括副校长）在同一学校同一职务上连续任职满 10 年的，原则上要交流轮岗；公办高中学校校长（包括副校长）在同一学校同一职务上连续任职满 10 年的，一般应当交流轮岗。

实施学校党政领导干部任职资格制度。注重选拔党性强、懂教育、会管理、有威信、善于做思想政治工作的优秀党员干部担任党组织书记。党组织书记一般应具备教师资格，经过学校党务和行政岗位锻炼。校长应当具有两个以上职位或两所以上学校工作经历。党组织书记和校长分设的，党组织书记一般应兼任副校长，党员校长一般应兼任副书记。适时推行校长职级制。

加强后备干部的选拔、教育、培养和动态管理。加强中小学名校长人选培育、中青年干部培训，更新培训内容，整合培训资源，拓宽培训渠道，不断增强培训工作的吸引力和实效性。

实施中小学校领导班子年度考核、述职述廉述德述法工作和定期考察工作，全面、准确地了解学校领导班子思想政治素质和履行职责等情况。

### （九）积极推进学校人事制度改革

贯彻落实《事业单位人事管理条例》，积极稳妥推进学校人事制度改革。按照深化事业单位人事制度改革以及中小学人事制度改革的要求，实现事业单位岗位管理、考核聘用、职称评审等制度的有机衔接。

全面推行中小学教师竞聘上岗制度，建立竞争择优的用人机制。规范岗位聘任动态监管机制，全面落实年度考核和岗位聘期考核管理，严格执行聘用合同，在岗位聘用中实现人员能上能下，能进能出。完善中等职业教育专任教师聘用（聘任）和培养制度，完善职业学校教师企业实践制度和职业学校兼职教师管理制度。

进一步完善符合实施素质教育要求和教师工作特点的考核办法和重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核机制。探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法，引导教师潜心教书育人。对在教育教学、学校管理等方面成绩显著、贡献突出的人员，应给予相应的奖励。

#### （十）全面实施乡村教师支持计划

全面贯彻落实《杭州市乡村教师支持计划（2016—2020年）实施办法》，健全完善乡村教师补充机制，切实提高乡村教师生活待遇，统一城乡教职工编制标准，进一步加大职称评聘向乡村学校倾斜力度，大力推动城镇优秀教师向乡村学校流动，加强乡村教师培养培训，进一步完善乡村教师荣誉制度，不断提高乡村教师师德水平和教育教学能力，努力造就一支数量充足、素质优良、结构合理、甘于奉献、扎根乡村的专业化乡村教师队伍。

### 四、组织保障

#### （一）加强组织领导

各地各校要加强对教师队伍建设的统筹领导，把教师队伍建

设列入重要议事日程抓实抓好。要根据本规划，针对本地实际，研究制定当地加强教师队伍建设的目标任务、工作重点和政策措施，加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，制定相关政策和措施，及时研究解决队伍建设中的突出矛盾和重大问题。优化教师发展的人文环境，关心教师职业成就感、自豪感和幸福感，构建新时期的尊师重教文化，提升教师职业声望。

## （二）加强经费保障

加大对教师队伍建设的投入力度，新增财政教育经费应把教师队伍建设作为投入重点之一，切实依法依规保障教师工资待遇、培养培训等方面的经费投入。进一步加强对各级各类教师培养培训项目经费的投入。各地应按每年不少于当地教职工工资总额3%、各中小学校应按不少于学校年度日常公用经费总额10%的比例，安排教师培训经费，专款专用，并实行培训经费公告制度。加大对农村学校、薄弱学校的经费投入力度，加大对学前教育、中等职业教育和特殊教育的投入力度，加大对骨干教师和学科带头人队伍建设的投入力度，不断提高教师培训经费使用效益。

## （三）加强教师合法权益保障

各地要采取有力措施，保障教师的政治地位、社会地位、职业地位，维护教师合法权益。依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高，保障教师工资按时足额发放。按规定为教师缴纳社会保险费及住房公积金。

关心关爱教师，努力改善教师的工作、学习、生活条件。建立健全教职工代表大会制度，保障教职工参与学校决策的合法权利。建立重大事项公告公示制度，积极推行校务公开。

#### （四）加强考核督导

各地各校要将教师队伍建设情况列入相关工作的考核指标，并实行教师队伍建设工作年度报告制度。市教育局将教师队伍建设情况作为各级各类学校办学水平评估的重要内容，作为各地教育科学和谐发展业绩考核和评优评先、表彰奖励的重要依据。建立教师工作定期督导检查制度，把教师队伍建设情况作为教育督导的重要内容，并公告督导结果。

---

抄送：省教育厅。

---

杭州市教育局办公室

2016年12月7日印发