**中共上海市委 上海市人民政府**

**关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见**

为贯彻《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》，建设党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，更好地服务国家发展战略，为上海加快建设“五个中心”、卓越的全球城市和具有世界影响力的社会主义现代化国际大都市奠定坚实基础，现就全面深化新时代教师队伍建设改革提出如下实施意见。

　　一、明确新时代教师队伍建设的总体要求

　　（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，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，

　　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，遵循教育规律和教师成长发展规律，以有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好教师为示范标杆，着力加强师德师风建设，全面提升教师专业素养和综合能力，牢固树立人才第一资源理念，着力推进以“放权松绑”为核心的人才发展体制机制改革，充分发挥学校主体作用，营造更加优越的从教环境，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

　　——确保正确方向。坚持党管干部、党管人才，健全党管人才的领导体制和工作机制，突出政治标准，严把政治方向，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设正确的政治方向。

　　——突出师德师风。坚持德才兼备、以德为先，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把立德树人根本任务贯穿教师队伍建设全过程，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。

　　——深化改革创新。坚持解放思想、攻坚克难，把教师队伍建设作为教育事业改革发展的重中之重，以教师队伍建设推动落实教育优先发展战略，把管理体制改革与机制创新作为突破口，建立让教师有获得感、幸福感、安全感的政策保障体系，增强教师职业吸引力。

　　——分类分步施策。坚持需求导向、问题导向、效果导向，根据我市经济社会和教育发展实际，以及各区、各学校不同情况，聚焦问题精准施策，明确重点改革任务的具体措施和行动策略，稳步推进实施。

　　——扩大人才开放。坚持放眼全球、对标国际，深化教育对外交流合作，拓宽教师国际视野，进一步提升教师整体水平和国际竞争力，实施更积极、更开放、更精准的教育人才引进政策，着力营造引得进、留得住、用得好的引才育才生态环境。

　　（三）目标任务。基础教育教师队伍建设聚焦高水平再出发，着眼打造世界一流的教师队伍，建立系统、科学、完备的教师专业发展体系；职业教育教师队伍建设聚焦深化产教融合，培养“大国工匠”和“上海工匠”，以双师型队伍建设为重点，为我市构建现代职业教育体系提供基础支撑；高等教育教师队伍建设聚焦落实全员全过程全方位育人，以高层次人才队伍建设为引领，以青年英才培育为基础，更好地服务上海建设“五个中心”、打响“四大品牌”。各级各类教师队伍专业发展水平有效适应新时代教育内涵式发展新需求。

　　到2022年，教师队伍规模、结构和质量基本适应教育现代化要求，初步建成一支理想信念坚定、师德师风高尚、专业水平高超、终身发展能力强、具有核心竞争力的高素质专业化教师队伍，造就一批全国知名的名校长、名教师和教育家以及具有国际影响力的高层次教育人才。到2035年，教师专业水平、信息素养、国际视野、创新能力和综合素质达到国际一流水平，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化，尊师重教蔚然成风，优秀人才争相从教，上海教育系统成为世界一流人才集聚地和全球高峰人才成长地。

　　二、提升思想政治素质，全面强化师德师风建设

　　（一）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，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，出台加强教师党支部建设实施意见，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。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。强化“双培养”机制，把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成业务骨干。重视做好在优秀青年教师中发展党员工作。规范教师党支部组织生活，鼓励党员教师佩戴党员徽章进入课堂。选优配齐高校思想政治工作队伍和党务工作队伍，稳步落实“双线”晋升，建立专业发展标准，健全激励保障机制。

　　（二）加强教师思想政治工作和师德建设。健全市、区（高校）两级教师思想政治工作体制机制。每所高校明确一名专职党委副书记负责教师思想政治工作，充分发挥高校党委教师工作部和中小学（幼儿园）党组织在教师思想政治工作中的作用。面向全体教师，深入开展习近平新时代中国特色社会主义思想学习活动。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，举办教师喜闻乐见、寓教于乐的各类文化活动。聚焦青年教师，加强正确的世界观、人生观、价值观培育，开展青年教师与优秀教师、优秀学生“双结对”活动。探索建立教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德的考核机制，把社会主义核心价值观融入教书育人和人才培养全过程，使教师成为社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者和模范践行者。研究出台师德专业素养标准及核心指标体系，在教师选聘、课题申报、职称评审、奖励表彰等方面实行师德师风“一票否决”制。

　　（三）提升教师育德意识和育德能力。将提升育德意识和育德能力纳入教师培训体系。充分发挥教师在课堂主渠道主阵地的主体育人作用，引导教师在课堂教学中把价值引领、知识传授和能力培养有机结合起来。出台高校课程思政教育教学改革实施意见和大中小幼德育一体化以及学科德育指导意见。系统挖掘梳理各学科的思想政治教育内容，制定高校课程思政教学指南和中小学学科德育教学指南。把教师开展学科德育或课程思政情况，作为评价学校办学方向和人才培养质量的重要指标，以及教师师德评价、绩效考核、职称评审、奖励表彰等的必要条件。创新保障机制，鼓励高校专任教师兼职担任辅导员。

　　（四）规范并保障教师教育教学行为。制定教师教育教学行为规范。倡导教师义务为学生补缺补差，严禁教师组织、推荐和诱导学生参加校内外有偿补课，严禁教师为校外培训机构和他人介绍生源、提供相关信息。一经发现，严肃追究有关责任人责任。依托信息技术建立教师诚信档案。探索建立教师师德荣誉等级制度。健全监督举报和督查检查机制，坚决杜绝损害人民教师形象的行为。倡导广大教师学为人师、行为世范。坚持制度约束与自我约束相结合，深入规范教师教育教学行为。探索教师对学生失范行为进行合理惩戒的办法。完善相关法规规章及制度机制，依法保障教师合法权益、维护课堂教学秩序。

　　三、提升专业素质能力，培养更优秀的人才

　　（一）加大基础教育教师职前培养力度。落实教师教育振兴行动计划，争创国家教师教育改革实验区，充分发挥师范院校专业学科优势，鼓励我市高水平非师范院校建立教师教育学院，构建以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的师范教育体系。建立师范专业培养合作联盟，着力解决学前教育、特殊教育等领域教师队伍结构不平衡不充分问题。推动市属师范院校加快发展，创造条件进入我市高水平地方高校建设范围，为培养优秀教师提供支撑。支持师范院校加快发展学前教育、小学教育、特殊教育等紧缺亟需专业。提高师范专业生均拨款标准。强化教师教育师资队伍建设，在专业发展、职称晋升和岗位聘用等方面予以倾斜支持。建立师范类专业认证制度。加大教师教育的教材教法、艺术体育等通识素养培养力度，完善师范院校（专业）与中小学（幼儿园）互设基地、互派教师、互动发展机制，使师范专业人才培养更加契合中小学（幼儿园）教育教学需求。鼓励高水平大学师范专业实行提前批次录取或采取入校后二次选拔方式。推进中小学（幼儿园）教师定向培养，完善优秀高校毕业生从教奖励制度，吸引优秀生源报考师范类专业，培养输送高水平师资。

　　（二）健全基础教育教师准入制度。深化中小学（幼儿园）见习教师规范化培训制度，试点实施区管校聘机制。优化见习教师规范化培训课程和教材，突出实践能力、信息素养和国际视野培养。打造一批见习教师规范化培训基地、学科教学团队，培养优秀指导教师。规范实施教师资格证书和规范化培训合格证书“双证”注册制度。深入开展见习教师规范化培训与教育硕士专业学位教育衔接培养工作，新进高中专任教师一般应具备硕士研究生及以上学历。

　　（三）创新基础教育教师在职培养培训机制。科学构建由市、区两级教师教育平台和高校、中小学（幼儿园）等共同参与的在职教师全员全过程全方位培养培训体系。建好市级教师发展平台和区级教师教育学院，使其成为集教学研究与实践、德育研究与实践、教师研修、教育科研、信息技术培训等功能的枢纽。加强市、区两级教师专业发展学校建设，优化设点布局，彰显示范引领。实施基础教育教师分层分类培养培训，建设科学合理的人才梯队结构，深化实施“名师名校长培养工程”，坚持人才高峰建设与梯队培养相结合，聚焦助力初中和乡村学校建设和发展，引导教师和校长在解决教育改革实践热点难点问题过程中成长发展。健全教师团队发展机制，完善跨学科、跨校、跨区域团队建设，实现人人有团队、团队有项目、项目有成果。优化完善教师教育服务平台，构建优质课程资源共享、学习经验分享、学习结果互认的学习环境。健全研修一体化发展机制，构建以学校为整体、以学校发展和教育教学实践变化为条件、以满足教师个性发展为导向的教师培训机制。着力构建涵盖师德修养与职业境界、专业知识与实践教学技能、传统文化与社会科学发展等的培训标准和内容框架。

　　（四）加快职业院校双师型教师队伍建设。构建职业教育教师能力标准，突出专业能力和行业实践经历。实施新任专业教师入职培训合格后持证上岗制度。加强双师型教师队伍培养，专业教师每年必须赴行业企业学习实践，每5年有在行业企业学习实践一定时间的经历，并把学习实践情况与教师资格注册、职称晋升、评优评奖等挂钩。建立职业院校教师与企业工程技术人员、高技能人才双向聘用制度，探索职业院校聘用的行业企业高级技师享受高级讲师待遇。鼓励职业院校设立大师工作室，聘请行业能工巧匠、管理精英等担任特聘教授或导师。对职业院校聘用“大国工匠”“上海工匠”以及“上海市技术能手”等高技能人才，可适当放宽学历要求。落实中等职业学校正高级讲师职务（职称）评聘制度。鼓励职业院校教师参加行业职称评审。

　　（五）完善高校教师全过程培养体系。全面深化实施市属高校新教师岗前培训制度，高起点引领新教师入职。建立健全新进教师担任一定年限助教制度。深入实施高校教师专业发展工程，完善教师国外访学进修、国内访问学者、产学研践习、实验技术队伍建设等计划，推进教师实现教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。深入实施高校教育教学教师激励计划，激励教师以学生为本，全身心投入教学工作，把教授、副教授为本、专科生上课作为基本制度，使教师坐班答疑和自习辅导成为常态。

　　（六）加大高校人才引育力度。落实国家和我市人才计划，培养引进一批具有国际影响力的学科领军人才。深化上海高校特聘教授（东方学者）、青年东方学者岗位计划，加大支持力度，优化资助周期，提高资助标准及生活补助比例。实施上海高校青年英才揽蓄工程，提供具有竞争力的资助标准，定期举办国际青年学者论坛，选拔海内外优秀人才，打造高校青年英才“蓄水池”。建立海外高层次人才引进工作平台，强化上海高校整体引才合力。构建全球海外青年英才信息库，为精准引才提供数据支撑。

　　（七）促进民办学校教师和终身教育教师专业发展。把民办学校教师队伍建设纳入全市教师队伍建设整体规划。进一步完善民办学校教师培养机制，深入推进民办高校“强师工程”，民办中小学（幼儿园）特色校、优质园校（园）长培训，校本课程核心团队培养等工作，依托市、区示范性培训项目建强民办学校骨干教师队伍。引导民办学校根据自身特点，形成分层分级的校本研修机制，不断提高教师教学科研水平。制订“民智计划”等民办教育人才培养专项计划，培养一批民办教育专业研究人员、学校管理专业人员。加强辅导员、班主任队伍建设，确保人员数量和专业能力满足办学需求。民办学校要在学费收入中安排一定比例资金用于教师培训。建立适应终身教育发展要求的专兼职教师队伍。推进终身教育教师专业发展，制定实施终身教育教师能力标准，强化教师队伍培训及基地建设。

　　（八）提升教师信息化综合素养和应用能力。主动适应信息社会发展要求，加强人工智能等新技术对教师队伍建设影响的研究。深入推进大中小幼教师信息技术应用能力提升工程，培养教师运用信息技术进行专业发展、教学创新和学生学习指导的意识和人技协同能力，提升信息安全意识和风险防范能力。着力提升校长信息化领导力和教育治理能力，构建数字时代人才培养和教育服务新模式，制定学校信息技术与教育教学融合建设标准，营造基于信息技术的创新文化环境。探索建立大中小幼教师数据统一管理系统，规范数据采集和使用。创设教师个人网络空间，建设教师专业成长和业务发展数字档案系统。开展基础教育知识图谱及支持服务系统建设，形成多方参与、共建共享的教育资源生态系统。激励教师创造资源、使用资源和更新资源，将优质数字资源建设视同学术论文发表纳入学术研究成果认定，体现在教师职称晋升和荣誉评定中。建立完善“上海微校”大规模智慧学习平台，促进优质教育资源共享，鼓励教师通过网络为学习者提供支持服务。

　　（九）开展教师教育交流合作。扎实开展教师教育领域东西部扶贫协作和对口支援工作，推进受援教师和援建教师共同发展。加强长三角地区校长和教师队伍交流培养培训。积极开展教师教育国际合作交流。主动参与国际权威教师认证机构活动，立足实际制定出台国际一流的上海中小学（幼儿园）教师专业发展标准及评价体系。支持联合国教科文组织教师教育中心（上海）建设，将优秀人才输送到各类权威国际教育组织，提升我国教育影响力和话语权。建立大中小幼教师国（境）外研学机制，积极推动教师出国（境）研学。深化友好城市及姐妹学校教师间交流机制，深化与外籍人员子女学校合作开展伙伴研修活动。加强孔子学院教师、援外教师储备和培养，支持其成长发展。建立外籍教师管理评价体系，制定外籍教师聘任标准，规范用人单位对外籍人员的管理。支持外籍人员子女学校中方教师专业发展。支持各级各类学校开展教师教育国际交流合作，进一步完善各级各类学校教师因公出国（境）管理。

　　四、完善管理体制机制，深化教师队伍建设

　　（一）建立健全学校教师配置标准和机制。完善公办中小学（幼儿园）、中等职业学校机构教师配置标准，加大编制统筹力度，建立市级统筹、区级调剂的动态调配机制，优化中小学（幼儿园）教师岗位（编制）配置标准。坚持总量调控与统筹使用相结合，推行基础教育教师区管校聘制度。建立市、区两级学校教师需求及配置预警机制，动态调整教师岗位（编制）结构。全面统一城乡基础教育教师配置标准，促进基础教育优质均衡发展。出台基于高校分类管理的教师配置标准，鼓励高校建立教师动态配置机制，根据岗位需求差异探索灵活用人制度。引导民办学校根据办学需求，配足配齐教师，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。

　　（二）完善基础教育校长和教师专业发展机制。深化中小学校长职级制度改革，完善评聘标准和办法。动态调整特级校长、特级教师评聘比例，促进特级校长、特级教师流动。优化中小学专业技术职务岗位结构比例，畅通教师职业发展通道。探索建立兼职教师管理机制，吸引优秀人才和专业人才加入基础教育教师队伍。加大乡村教师支持力度，完善吸引优秀人才到乡村学校任教的配套政策。

　　（三）深化高校教师人事制度改革。推广高水平地方高校试点政策，坚持成熟一项放开一项，逐项逐步下放权限。出台调整高校专业技术职务岗位结构比例实施办法，动态调整高校专业技术职务岗位结构比例。探索高水平地方高校专业技术职务岗位结构比例由数量管理调整为标准管理，并逐步推进。进一步下放职称评审权，支持高校按照不低于市级标准的原则，制定学校评聘标准，提升学校发展与职称评审匹配度。

　　五、提高教师地位待遇，让教师成为令人羡慕的职业

　　（一）建立健全教师工资收入保障机制。建立适应我市教育行业特点的薪酬制度，形成教师工资收入稳定增长机制，动态调整教师绩效工资水平。加强教师绩效工资分配主体的责任落实，完善内部考核体系，凸显绩效激励导向。建立不同学段教师绩效工资动态平衡机制，使义务教育、学前教育、高中教育、高等教育四个学段的教师绩效工资水平维持科学合理的比例。

　　健全中小学教师工资长效联动机制，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的规定落到实处。完善中小学学校内部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和特殊教育教师倾斜。进一步完善中小学校长收入分配办法。推进高校教师收入分配制度改革，建立体现以教书育人、增加知识价值为导向的收入分配机制。扩大高校收入分配自主权，高校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高校教师依法取得的科技成果转化奖励收入、竞争性科学研究课题中用于人员的收入以及单位引进人才及其团队的一次性费用，不纳入本单位绩效工资总额基数。支持高校对高层次人才实行年薪制、协议工资制等办法。积极探索高校高层次人才社会服务获得的非财政性收入参与多元化收入分配的新机制。完善适应高校教学岗位特点的内部激励机制，建立符合专职从事教学人员职业特点的绩效工资分配办法。引导民办学校建立教师收入与办学效益动态调整机制，合理提高人员经费在办学支出中的比例。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。

　　（二）提供吸引优秀人才从教的服务保障。鼓励优秀应届高校毕业生来沪从教，把中小学（幼儿园）纳入引进非上海生源毕业生重点扶持用人单位范围。对符合条件的教育系统高层次人才，提供申办我市户籍的便捷服务，为其子女入学提供保障，优先保障学前教育和义务教育的需求。出台教育系统高层次人才医疗服务政策，提供优质便捷的医疗保障。

　　（三）缓解教师住房需求矛盾。各区要明确区域内青年教师住房保障目标、责任部门、工作机制和工作计划，通过公租房等各类租赁住房，切实缓解和改善区域内青年教师过渡性住房困难，进一步完善租赁住房周边配套教育、医疗等基本公共服务设施。鼓励市级主管部门、各区在高校聚集区域，以整体包租等形式为高校提供合适房源。鼓励高校积极挖潜、盘活存量资源，利用自有房屋、土地，按照相关规定，建设租赁住房提供给青年教师。建立完善校内轮候与退出机制，提升青年教师过渡性住房使用效益。

　　（四）营造尊师重教的社会氛围。深入开展上海市教育功臣、教书育人楷模、教学成果奖、教学名师等评选表彰活动，建立健全教师荣誉体系。在全市开展由学生、家长和社会广泛参与的“四有”好教师评选，讲好优秀教师教书育人的故事，弘扬教师精神，展示教师风采。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织出资奖教。关注教师身心健康，保障教师合法权益，维护师道尊严，营造全社会尊师重教的良好氛围。

　　六、切实加强党的领导，确保政策举措落地见效

　　（一）强化组织保障。加强党对新时代教师队伍建设的领导，市、区分别建立教师工作联席会议制度。市有关部门要针对我市高校高层次人才队伍建设、上海高校青年英才揽蓄工程等，制定出台专门实施细则。各区、各高校要制定出台本地区、本单位全面深化新时代教师队伍建设改革的具体实施办法，党委（常委）会每年至少研究一次教师队伍建设工作，党政“一把手”要亲自抓教师队伍建设。

　　（二）强化经费保障。市、区两级政府要优先保障教育经费投入。优化教育经费支出结构，确保教师待遇稳定增长，保障教师专业发展所需的经费投入。鼓励社会力量捐资投入教师队伍建设。健全教育经费投入、监管审计制度，规范经费使用管理，确保资金使用效益。

　　（三）强化督导评估。健全对各区、各高校教师队伍建设的督导评估机制，把教师队伍建设情况作为对各区、各高校教育综合督政和绩效考核的重点内容，把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，确保各项政策措施全面落实到位、真正取得实效。