

广东省教育厅
中共广东省委机构编制委员会办公室
广东省财政厅
广东省人力资源和社会保障厅

文件

粤教师〔2020〕11号

广东省教育厅 中共广东省委机构编制委员会
办公室 广东省财政厅 广东省人力资源和
社会保障厅关于印发《广东省新时代教师
发展体系建设实施方案》的通知

各地级以上市人民政府，各高等学校和省直属有关单位：

经省人民政府同意，现将《广东省新时代教师发展体系建

设实施方案》印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。



中共广东省委机构编制委员会办公室



广东省人力资源和社会保障厅



2020年11月11日

广东省新时代教师发展体系建设实施方案

为进一步深入实施“强师工程”，建设新时代教师发展体系，努力建设高素质专业化创新型教师队伍，推动广东教育高质量发展，加快推进教育现代化，根据《中共广东省委 广东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》要求，制订本实施方案。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，坚持把教师队伍建设作为基础工作，遵循教育规律和教师成长发展规律，以提升教师师德素质和教育教学能力为重点，以健全教师教育体系、促进师资合理配置、深化教师管理制度改革、提高教师地位待遇为着力点，深入实施“强师工程”，构建教师发展体系，促进教师队伍数量、结构、素质协调发展，努力建设一支高素质专业化创新型教师队伍，为我省加快推进教育现代化、实现“四个走在全国前列”、当好“两个重要窗口”提供师资保证。

二、工作目标

到2022年，全省教师发展体系基本形成，教师职业发展通道更加畅通，教师管理体制机制更加完善，教师工资待遇保障机制更加健全。教师队伍结构性紧缺状况基本缓解，各学段生师比达到国家和省的规定要求。教师学历水平稳步提升，幼儿

园专任教师大专以上学历比例达到 90%，小学和初中专任教师本科以上学历比例分别达到 80%和 95%，高中阶段学校教师硕士研究生以上学历比例达到 20%，高等职业院校教师硕士研究生以上学历（硕士以上学位）比例达到 65%，本科高等学校教师具有博士学位比例达到 45%。职业院校专业课教师中“双师型”教师比例稳定在 60%以上，教师队伍整体素质明显提升。

到 2025 年，教师发展体系健全完善，教师队伍治理体系和治理能力进一步提升。教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升，教师基本适应信息化、智能化等新技术变革需要，积极有效开展教育教学。教师学历水平进一步提升，幼儿园专任教师大专以上学历比例达到 93%，小学和初中专任教师本科以上学历比例分别达到 83%和 96%，高中阶段学校教师硕士研究生以上学历比例达到 22%，高等职业院校教师硕士研究生以上学历（硕士以上学位）比例达到 68%，本科高等学校教师具有博士学位比例达到 48%。高层次人才队伍不断壮大，培养造就一批骨干教师、名教师、名校长和教育家型教师和杰出人才、领军人才。

教师队伍建设有关量化指标

学段	学历层次	2022 年目标		2025 年目标	
		90%	珠三角地区 95% 粤东西北地区 80%	93%	珠三角地区 98% 粤东西北地区 83%

小学	本科	80%	珠三角地区 90% 粤东西北地区 55%	83%	珠三角地区 93% 粤东西北地区 58%
初中	本科	95%	珠三角地区 98% 粤东西北地区 90%	96%	珠三角地区 98% 粤东西北地区 92%
高中、 中职	硕士	20%	珠三角地区 23% 粤东西北地区 12%	22%	珠三角地区 25% 粤东西北地区 14%
高职 院校	硕士	65%	公办高职 70% 民办高职 50%	68%	公办高职 73% 民办高职 60%
本科 院校	博士	45%	高水平大学 65% 民办本科 17%	48%	高水平大学 70% 民办本科 20%
职业院校专业课 教师中“双师型” 教师比例	保持稳定在 60%以上				

三、主要任务

(一) 加强和改进新时代师德师风建设

1. 加强教师党支部和党员队伍建设。用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，自觉用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，“两个维护”铸魂，引导教师带头践行社会主义核心价值观。把全面从严治党要求落实到每个教师党支部和每位教师党员，充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。健全“双带头人”和“双培养”机制，加大教师党员发展和教育管理力度，把教师党支部书记培养成为“党建带头人、业务带头人”，把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教育教学骨干。高校教师党支部书记“双带头人”基

本实现全覆盖。配齐建强思想政治理论课教师队伍，打造多样化、立体式思想政治理论课教师综合素质提升平台。全面加强教师队伍思想政治工作，提升教师思想政治素质。

2. 健全师德建设长效机制。加强师德教育，深入开展师德建设主题教育月活动，以学习践行新时代教师职业行为准则为重点，引导教师自觉依法执教、规范执教，不断提升教师职业道德素养。加强师德基地建设，强化师德培训，将师德师风建设要求贯穿教师发展和管理全过程。完善教师招聘和引进制度，严格思想政治和师德考察。突出典型树德，持续开展优秀教师典型事迹宣传。将师德考核摆在教师考核的首要位置，坚持师德第一标准。完善师德师风监督机制，健全多元监督体系。坚持对师德违规行为“零容忍”，依法依规严肃查处，情节严重的依法撤销教师资格，坚决清除出教师队伍。

（二）健全教师教育体系

3. 优化师范教育体系。持续推进“新师范”建设。坚持教师教育以师范院校为主，师范院校以培养教师为主的原则，引导师范院校合理定位。科学规划高等学校学前教育、特殊教育等急需紧缺专业布局和培养规模，支持有关高等学校扩大学前教育、特殊教育专业招生规模，支持地方统筹资源设立幼儿师范高等专科学校。普通师范院校和综合性院校的师范专业按要求开设特教必修课程。支持高水平综合大学开展教师教育，推动有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业，

积极参与基础教育、职业教育教师培养工作。完善师范院校招生办法，开展师范院校招生录取改革，扩大我省高等学校师范类本科专业纳入提前批招生录取的范围。争取教育部支持在办学基础扎实、培养质量高、生源质量好的本科师范院校开展基于高考基础上的综合评价招生录取改革试点。深入实施公费定向培养粤东西北中小学教师计划。逐步扩大教育硕士的培养规模，鼓励有教育硕士授权点高等学校与省内院校开展教育硕士联合培养工作。完善职业技术师范生培养模式和培养机制，扩大职业技术师范生培养规模，探索高职（专科）、本科与专业学位研究生衔接招生培养模式改革等方式，提升职业技术师范生培养层次。全面开展师范类专业认证及对标建设，加强教师教育学科专业和课程建设。深化人才培养模式改革，探索建立“政府-高等学校-中小学”协同培养体系，积极推进创建国家教师教育创新实验区，遴选一批省级示范性教师教育实践基地。强化师范生实践能力培养，落实师范生教育实践累计不少于1个学期制度。

4. 健全中小学教师发展支持体系。构建形成省、市、县、校四级联动、层次分明、协同创新、互联互通的教师专业发展支持体系。加强省、市、县级中小学教师发展中心建设。推动省级中小学教师发展中心按照“整合资源、凝练特色，形成优势、共建共享”的要求加快内涵建设，实现师范生培养和教师职后培训有机衔接，承担国家和省级教师示范培训任务，开展

基础教育教师发展研究，发挥示范、引领、带动作用，为教育行政部门、市县教师发展中心和中小学校教师发展提供支持服务，打造在国内具有较大影响的特色品牌。加快推进市、县级教师发展中心建设，配齐配强研训人员和培训管理者队伍，开展区域内教师培训、教师发展研究及成果推广。加强校本研修，遴选建设 300 所左右校本研修示范校，推动教师专业成长与学校整体发展相互融合、相互促进。

5. 健全分层分类递进式中小学教师发展体系。健全完善中小学教师、校（园）长分层分类培训课程体系。创新教师培训内容方式，聚焦学生成长，突出育人主线，重点围绕学科育德、学科知识体系、课堂学习指导和有效教学、育人能力等方面设置培训课程。将家庭教育纳入教育行政干部和中小学校长培训内容。加强乡村中小学教师培训。探索建设教师研修平台，联合移动互联网相关企业，打造教师移动学习终端，通过名师专题课堂、远程协同教研等方式，推送优质资源，推进教师校长自主选学，线上线下相结合的混合式研修。提升中小学教师信息技术应用能力，推动信息技术与教育教学深度融合创新。推进省培项目绩效评价改革创新，引入第三方机构进行绩效评价。健全省、市、县中小学教师人才培养体系，实施中小学“百千万人才培养工程”，培养造就一批业内认可、具有社会影响力的名教师、名校长、名班主任。省级每期（培养周期为 3 年）培养 500 名左右教育家型教师，每个地市平均每年培养不少于 50

名卓越教师，每个县（市、区）平均每年培养不少于 100 名骨干教师。加大名教师、名校校长、名班主任、培训专家工作室的建设力度，建设 500 个左右省级名教师、名校校长、名班主任、培训专家工作室，充分发挥基础教育领域高层次人才在教书育人、教学科研等方面的示范引领作用。

6. 健全职业院校“双师型”教师发展制度。构建职业教育师资多元培养培训格局，支持建设高水平职业技术师范大学，支持高水平理工大学培养职业教育师资。支持职业院校、本科高等学校和大中型企业共建“双师型”教师培养培训与实践基地，支持建设技工院校师资研修基地，充分发挥职业院校教师发展中心和实践基地的作用，大力开展教师培训。职业院校可确定不超过 30% 的岗位作为流动岗位，用于自主聘请行业企业兼职教师；完善职业院校教师资源配置新机制，盘活编制存量，优化岗位设置，向“双师型”教师队伍倾斜。规范职业院校兼职教师管理，学校依法依规自主聘请兼职教师 and 确定兼职报酬。建立行业企业高技能人才参与职业教育的激励机制，畅通高层次技术技能人才从教渠道。依托职教园区、职教集团、产教融合型行业（企业）等建立校企人员双向交流协作共同体。深入实施职业院校教师素质提高计划，打造师德高尚、技艺精湛、育人水平高超的教学名师、专业带头人、青年骨干教师等高层次人才队伍。建设 60 个省级以上“双师型”名教师、名校校长、培训专家工作室。新增 50 个省级高等职业院校教学团队、20 个

左右国家级职业教育教师教学创新团队。面向战略性新兴产业、高新技术产业、智能制造产业和民生工程产业等专业领域，引进技能领军人才，建设60个省级以上技能大师工作室。

7. 健全高等学校教师发展制度。加强高等学校教师发展中心建设，搭建教师专业发展平台，组织研修活动，开展教学研究与指导，推进教育教学改革与创新。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育教学能力培训，重点抓好新入职教师和青年教师专业发展。推动高等学校与中小学师资互聘，推动高等学校教师教育课程教师到中小学开展教育服务。实施高等学校中青年教师国内访问学者项目，每年遴选支持600名左右中青年教师到国内高水平大学访学进修。加强高等学校高层次人才队伍建设，深入实施“广东特支计划”教学名师项目和“珠江学者岗位计划”，适当扩大珠江学者培养规模，加大珠江学者支持力度。支持高等学校依托国家和省重大人才项目，培养引进一批具有重大影响力的学科领军人才和青年学术英才，着力打造创新团队。

8. 健全教师对外交流与合作制度机制。按照“粤港澳大湾区”和“一带一路”建设要求，建立健全教师出访学习、交流、进修制度，支持教师参加国际学术会议、短期交流、长期学习等，学习国外及港澳台地区先进经验。鼓励和支持各地各校在教师教育、课堂教学、课程改革、科学研究等方面，深入开展对外交流与合作，拓宽校长、教师国际视野。打造粤港澳三地

教师交流平台，加强粤港澳大湾区校长、教师的交流和合作。全面落实港澳台居民在广东省申请中小学教师资格政策。依托国家留学基金管理委员会“地方合作项目”，每年选派100名左右优秀高等学校教师赴国外高水平大学或科研机构研修。鼓励高等学校与国（境）外著名大学、科研机构开展国际学术交流与合作，拓展教师的国际视野，提升教师的教学、科研和管理水平。加强高等学校人才引进工作，支持高等学校赴国（境）外高水平大学、科研机构招聘优秀人才到校全职或兼职任教。

（三）创新教师补充配置机制

9. 完善教师补充机制。加强和规范教职工编制管理，坚持“严控总量、统筹调配、挖潜创新、服务发展”，统筹用好全省事业编制资源，加大内部挖潜和创新管理力度，按照国家标准及时核定中小学教职工编制，优先满足中小学教育需要。严格落实教师资格制度，严把教师入口关，确保持证上岗。加大教师补充力度，深入实施“上岗退费”政策和“银龄讲学计划”，加快农村学校紧缺学科教师补充工作，满足农村学校发展的需要。加快探索高等学校员额制（人员总量）管理，高等学校根据核定的员额（人员）总量，依法依规自主分类制定岗位设置方案和管理办法，自主制定招聘条件和标准，自主公开招聘人才。积极吸引全国范围内顶尖教育家、优秀教师来粤工作。规范高层次人才合理有序流动，有效遏制人才恶性竞争。

10. 健全完善县域内中小学教师优化配置制度。加大教师资源统筹力度，深入推进实施中小学教师“县管校聘”改革，在核定的教师编制和岗位总量内，由县级教育行政部门根据学校布局调整、办学规模变化、各学段的教育教学任务等实际情况，按照配齐配足、科学合理、动态调配的原则，优化均衡配置各级各类学校的教师资源。推动骨干教师和校长向农村学校、薄弱学校流动，每学年县域内参加交流轮岗的教师和校长人数比例分别不少于5%，同时不低于符合交流条件教师总数的10%。

11. 建立健全跨区域帮扶支教和“集团化”办学扩大优质师资覆盖面的制度。完善边远贫困地区、民族地区和革命老区（简称“三区”）教师队伍建设对口帮扶制度，充分发挥珠三角地区师资优势，强化珠三角地区和“三区”教师交流合作，加快形成统筹有力、高效帮扶、协同推进、共建共享的教师队伍建设对口帮扶新机制，有力有效缩小区域、城乡师资水平差距，促进“三区”教育优质均衡发展。完善学区化、集团化办学体制机制，优化教师资源配置方式。建立完善支持学区、办学集团教师交流制度，通过跨校兼课、走教、支教、轮岗等方式，推动教师在学区、集团内学校之间流动，扩大优质教师资源覆盖面，实现教育教学经验的分享、推广和创造。

12. 探索建立市域调剂普通高中教师配置的制度。逐步建立“市域统筹、以市为主”的普通高中教师管理体制，支持各地市结合高考综合改革实际，在市域范围内统筹配置普通高中教

师资源，优化普通高中教师配备，按照国家和省的课程改革方案足额配备学科专任教师，适应普通高中育人方式改革和高考综合改革选课走班教学的需要。

（四）畅通教师职业发展通道

13. 完善教师职称制度。进一步深化中小学教师职称制度改革，坚持育人为本、德育为先，注重师德表现，注重教育教学工作业绩，完善符合中小学教师特点的职称评审标准。推进中等职业学校教师职称制度改革，在中等职业学校教师职称系列中设置正高级职称层级。加强高等学校教师职称评审权下放的监管和服务工作，指导高等学校完善教师职称评审标准。坚持教师职称与岗位聘用有效衔接，在岗位总量和岗位结构比例以内开展教师职称评审。推动高等学校落实思想政治理论课教师和辅导员职称评审政策规定。

14. 加快推进中小学校长职级制改革。研究制定全省推行中小学校长职级制改革指导意见，研究与现行事业单位人事管理制度相衔接的配套政策，推进地市实施中小学校长职级制改革，拓展校长职业发展空间，促进校长队伍专业化建设。支持校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境。

（五）健全完善教师激励保障制度

15. 健全完善教师表彰制度体系。组织开展南粤优秀教师、教学成果奖、特级教师等评选表彰活动。推动各地因地制宜开

展多种形式的教师奖励表彰，建立荣誉与奖励相结合的表彰机制，激励优秀教师发挥示范引领作用，引导广大教师立德修身、潜心育人，营造尊师重教良好社会风尚。深入开展教师教学技能大赛，为教师搭建专业技能展示平台。对在乡村学校从教30年以上教师颁发国家荣誉证书，对在乡村学校从教20年以上的教师颁发省荣誉证书，支持各地对在乡村学校从教10年以上的教师给予鼓励。

16. **健全教师工资福利待遇保障制度。**推进落实“县域内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，县域内农村中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地城镇教师平均工资收入水平”的要求。推动完善中小学教师绩效工资总量核定分配制度和内部分配办法，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。推进落实统一标准、统一招聘、统筹调配中小学临聘教师，所需人员经费由本级财政核拨，确保临聘教师与公办教师同工同酬，按规定为临聘教师购买社会保险和建立企业年金。指导高等学校完善绩效工资分配制度，向关键岗位、优秀拔尖人才、学科领军人才和优秀创新团队倾斜。支持学校实施科技成果转化所得收益用于科研（团队）人员的奖励，奖励部分暂不列入绩效工资总量调控管理。鼓励和规范高等学校和职业院校教师通过技术创新、科技开发、成果转让和决策咨询等方式服务社会，获取合理报酬，增加合法收入。因地制宜设立思想政治理论课教师和辅导员岗位津贴。

17. 切实保障民办学校教师合法权益。依法依规落实民办学校教师待遇，鼓励民办学校逐步提高教师待遇，鼓励支持有条件的地区发放民办学校教师从教津贴；鼓励民办学校为教职工购买商业养老保险、建立年金制度，提高教师退休待遇。依法保障和落实民办学校教师在培养培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项、社会活动等方面享有与公办学校教师同等权利。

（六）创新教师考核评价和退出机制

18. 完善教师考核评价制度。深入推进教师考核评价制度改革，建立健全与学校发展定位、学科特点相适应，符合教师岗位特点的考核评价指标体系。坚持立德树人，将师德表现作为教师考核评价的首要内容，把教书育人作为教育人才评价的核心内容，着力破除唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价。建立充分体现中小学教师岗位特点的评价标准，重点评价其教育教学能力、教书育人工作业绩和一线实践经历，严禁简单用学生升学率和考试成绩评价中小学教师。完善职业院校“双师型”教师评价标准，吸纳行业、企业作为评价参与主体，重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。深化高校教师考核评价制度改革，注重对师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展的综合评价。突出教育教学业绩评价，建立健全教学工作量评价标准，落实教授为本

专任教师授课制度。健全完善校长考核评价制度，完善优胜劣汰机制，提升校长办学治校能力。完善学校、教师、学生、社会等多方参与的评价机制。强化考核结果运用，发挥考核评价的导向作用，激发教师队伍活力。

19. **健全完善教师退出机制。**严格落实中小学教师资格定期注册制度、教师违反职业道德行为处理办法、事业单位人事管理等有关法规政策要求，以教师职业行为准则和岗位职责为依据，进一步健全以岗位聘用为核心的教师聘任制度，建立教师退出教学岗位的制度，完善教师退出机制。

四、保障措施

(一) **加强组织领导。**各级政府和各级各类学校是教师队伍建设的责任主体，要把教师队伍建设工作摆在更加重要的位置。各地各校要切实加强领导，实行一把手负责制，围绕教育改革发展大局，明确本区域、本校教师队伍建设工作目标、任务和措施，找准教师队伍建设的突破口和着力点，统筹协调解决教师队伍建设和改革重大问题。

(二) **加强部门协同。**各级教育、机构编制、财政、人力资源社会保障等部门要各司其职、密切配合。教育部门要加强对教师发展体系建设工作的统筹协调；机构编制部门要创新编制管理制度，按规定做好教师编制保障并健全动态调整机制；财政部门要多方筹措，加大资金投入；人力资源社会保障部门要创新教育领域人事管理制度机制，督查指导落实社会保障政

策。

（三）加强经费保障。各级财政要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障。省财政重点对教师发展体系建设给予支持。市、县要落实主体责任，保障教师队伍建设的经费投入，保障教师待遇政策落实。鼓励社会力量捐资投入教师队伍建设。加强教师队伍建设资金的管理和监督，规范经费使用，提高经费使用效益，对违反规定使用、骗取、挪用、挤占、截留资金的行为，将按照规定追回相关资金，追究有关人员责任并严肃处理。

（四）加强督导检查。省将教师发展体系建设情况纳入对市县政府履行教育职责评价和高等学校办学水平评估的重要内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的依据，确保各项工作措施全面落实到位、真正取得实效。

公开方式：主动公开

校对人：邱旭英