省委、省政府印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》

近日，省委和省政府印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，全文如下：

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。为贯彻落实中央《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》精神，建设高素质专业化创新型教师队伍，结合我省实际，现提出如下意见。

一、总体要求

1. 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和十九届二中、三中全会精神，深入贯彻习近平总书记重要讲话精神，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，坚持和加强党对教师队伍建设的全面领导，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，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，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，为我省加快推进教育现代化提供人才支撑，为实现“四个走在全国前列”提供智力支持。

2.基本原则。坚持党的领导，以习近平新时代中国特色社会主义思想统领教师队伍建设；坚持优先发展，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域；坚持师德为先，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在教师队伍建设的首要位置；坚持深化改革，推动教师队伍管理体制改革与机制创新；坚持分类施策，立足省情，针对我省教育发展不平衡不充分的实际，精准发力，促进教师队伍规模、结构、素质协调发展。

3.目标任务。到2022年，全省教师培养培训体系进一步健全，职业发展通道进一步畅通，教师管理体制机制更加完善，待遇提升保障机制更加健全，教师职业吸引力明显增强。教师队伍结构性紧缺状况基本缓解，教师学历明显提升，幼儿园专任教师大专以上学历比例达到90%，小学、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%，职业院校专业课教师中双师型教师比例稳定在60%以上，高等学校新增国家级高层次人才600名以上。教师队伍规模、结构、素质、能力基本满足教育现代化发展需要。

到2035年左右，全省教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，稳居国内先进地区行列。建立符合教育规律的教师发展体系，培养造就数以十万计的骨干教师、数以万计的卓越教师、数以千计的教育家型教师。教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。教师地位待遇进一步提升，尊师重教蔚然成风，广大教师幸福感、成就感、荣誉感显著提高，教师成为让人羡慕的职业。

二、全面提升教师思想政治素质和职业道德水平

4. 加强教师党支部和党员队伍建设。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，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，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和组织宣传凝聚服务师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。选拔一批党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记。实施教师党支部书记“党建带头人、业务带头人”培育工程，每年对教师党支部书记轮训一遍。坚持党的组织生活各项制度，加强党员教师日常管理监督。深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，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”，自觉爱党护党为党，敬业修德，奉献社会，争做“四有”好老师的示范标杆。重视在优秀青年教师、海外留学归国教师和在校师范生中发展党员，积极发展符合条件的优秀人才入党。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。

配齐建强高等学校思想政治工作队伍和党务工作队伍，完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。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，作为职称评审的重要依据。

5. 提高思想政治素质。将理想信念教育放在首位，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定“四个自信”。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头弘扬和践行社会主义核心价值观。引导广大教师充分认识中国教育辉煌成就，扎根中国大地，办好人民满意的教育。

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，弘扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。创新教师思想政治工作方式方法，开辟思想政治教育新阵地，利用思想政治教育新载体，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，增强思想政治工作的针对性和实效性。着眼青年教师群体特点，有针对性地加强思想政治教育。增强教师开展党团队思想政治教育的意识和能力，培养学生成为社会主义建设者和接班人。全面落实党的知识分子政策。

6.弘扬高尚师德。实施师德师风建设工程。健全教育、宣传、考核、监督、奖惩相结合的师德建设长效机制。组织开展师德建设主题教育月活动，拓展师德教育载体，创新师德教育方式，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。将师德教育摆在教师培养培训工作首位，健全完善课程体系，优先保证课时，师德教育课程要作为在校师范生学习、在职教师继续教育的必修课程。建立健全教师师德承诺制度。加强师德宣传，创新师德宣传模式，弘扬新时代高尚师德，展现优秀教师精神风貌，营造良好的尊师重教氛围。健全师德考核制度，将师德表现作为教师资格认定、招聘录用、考核评价、职称评聘、评优评先、定期注册的首要内容。推行师德考核负面清单制度，建立健全教师个人师德档案。建立健全学校、教师、学生、家长和社会广泛参与的师德监督体系，注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监督。加强学术道德和学术规范建设，健全学术不端行为监督和惩处机制。严肃查处师德违规行为，建立师德违规行为曝光制度，严格执行师德表现一票否决制度。

三、振兴教师教育

7.加大对师范院校支持力度。深入实施教师教育振兴行动计划，全面推进广东“新师范”建设，推动教师教育改革发展，全面提高教师教育质量。按照师范院校建设标准和师范类专业办学标准，健全完善以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的师范教育体系，建设一批师范教育基地，提升师范院校和师范专业办学水平。支持高等学校、地级以上市政府、中小学幼儿园协同创建教师职前培养与职后发展相衔接的教师教育改革实验区。积极开展师范类专业认证。提高师范专业生均拨款标准。建立与师范专业认证结果挂钩的师范专业生均拨款标准动态调整机制，适时提高通过认证师范专业拨款水平。加强对师范院校和师范专业招生计划的统筹管理，根据我省中小学幼儿园教师整体需求，合理确定师范生培养规模。吸引优秀初、高中毕业生报考师范院校和师范专业，提高师范专业生源质量。改革师范生招生制度，鼓励高等学校招录师范专业学生增加面试环节。支持符合条件的师范院校开展基于高考基础上的综合评价招生录取模式试点。推行师范生提前批次录取，或采取“大类招生、二次选拔”方式，选拔有志于从教的优秀学生进入师范专业。加强教师教育学科建设，教育硕士、教育博士授予单位及授权点向师范院校倾斜。强化教师教育师资队伍建设，落实在专业发展、职称晋升和岗位聘用等方面对学科课程与教学论教师的支持政策，吸引高等学校优秀教师参与教师教育。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，开设厚基础、宽口径、多样化的教师教育课程，整合优势学科专业资源，重点培养教育硕士，适度培养教育博士。引导师范院校坚持以师范教育为主业，对师范院校实施各项高等教育工程考核评价要充分体现师范教育特色。严控师范院校更名为非师范院校。

8.全面提高中小学教师质量，建设一支高素质专业化的教师队伍。提高教师培养层次，为义务教育学校侧重培养素质全面、业务见长的本科层次教师，为高中阶段教育学校侧重培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。稳步扩大教育硕士招生规模，增量研究生计划优先保障教育硕士培养。优化教师教育课程体系，强化师范生职业素养培养，强化钢笔字、毛笔字、粉笔字、普通话、信息技术应用等教学基本功和教学技能训练。推进师范生修读双专业双学位制度。严格落实师范生教育实习不少于半年要求，建立高等学校教师与优秀中小学教师共同指导教育实习的“双导师”制度。实施公费定向培养粤东粤西粤北中小学教师计划，补充音乐、体育、美术等紧缺学科教师和特殊教育教师。深入实施高校毕业生到农村从教上岗退费政策，提高退费标准，有效补充粤东粤西粤北农村学校教师。加强教研员队伍建设，严把教研员入口关，提高教研员指导、引领教育教学、课程改革和教师发展的能力。

加强和改进中小学教师继续教育工作，促进教师终身学习和专业发展。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，紧密结合教育教学一线实际，切实提升教学水平。推行培训自主选学，实行培训学分管理，探索建立培训学分银行，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。加强培训支持体系建设，健全以省、市、县中小学教师发展中心为主体的教师发展支持体系，充分发挥省级中小学教师发展中心的引领、带动、辐射作用，市、县整合培训、教研、电教、科研等相关资源，推进本级教师发展中心建设。2020年前，各地级市和县（市、区）建成1所中小学教师发展中心，省对粤东粤西粤北地区市、县（市、区）教师发展中心建设给予适当补助。支持在基础条件好、教学质量高的中小学建设教师发展学校，承担教师跟岗培训、师范生实习等任务。建立健全与学校整体发展、教师专业成长相统一的校本培训制度。建立各级教师、校长培训专家库，积极开展培训者培训。严格落实中小学教师5年一周期全员培训制度。加大乡村教师培训力度，着力提高粤东粤西粤北地区乡村教师队伍整体水平。加强名教师、名校长队伍建设，深入实施中小学“百千万人才培养工程”，开展名师名校长名班主任工作室建设，发挥示范引领作用，打造广东名教师、名校长、名班主任。加强中小学校长队伍建设，落实校长任职资格培训制度和持证上岗制度，大力开展提高培训和高端研修，提升校长办学治校能力，努力造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的校长队伍。加大教师、校长跨区域培训和国（境）外培训力度，拓展教师、校长的国际视野，对符合条件的培训项目予以优先立项。支持教师、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。

9. 全面提高幼儿园教师质量，建设一支高素质善保教的教师队伍。办好幼儿师范院校和学前教育专业，为学前教育培养热爱幼教事业、才艺兼备、保教能力突出的本专科层次教师。鼓励和支持有条件的地区设置主要培养学前教育师资的高等院校，鼓励和支持有条件的高等学校开设学前教育专业。大力培养初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师。加强幼儿园教师培养课程体系建设，突出保教融合，科学开设儿童发展、保育活动、教育活动类课程，强化实践性课程，培养学前教育师范生综合能力。

健全幼儿园教师全员培训和幼儿园园长任职资格培训制度，切实提升幼儿园教师科学保教能力。加大幼儿园园长、乡村幼儿园教师、普惠性民办幼儿园教师的培训力度。加强骨干教师、园长队伍建设，培养一批名园长和名教师，带动幼儿园教师队伍素质提升。创新幼儿园教师培训模式，依托高等学校和优质幼儿园，重点采取集中培训与跟岗实践相结合的方式培训幼儿园教师。鼓励师范院校、地方政府、幼儿园协同建立幼儿园教师培养培训基地。加强学前教育教研队伍建设，各地级以上市及县（市、区）要配备1名以上专职教研员。建立健全学前教育教研指导责任区制度，健全学前教育教研网络，引导幼儿园建立教研机制，使广大幼儿教师在园本研训中实现专业成长。

10. 全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型教师队伍。深入实施职业院校教师素质提高计划，推动职业院校建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。加强技术师范院校建设，大力培养适应现代职业教育发展的高水平师资。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基地，建立健全高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。充分发挥职业院校教师发展中心和教师培训基地的作用，大力开展教师专项培训，提高教师教学水平和专业能力。打造职业院校专业带头人、名教师专业发展平台，充分发挥专业带头人、名教师示范引领作用。完善兼职教师培训制度，提高兼职教师队伍水平。推进职业院校教师定期到行业企业实践，每5年实践时间不少于6个月，不断提升实践教学能力。

11.全面提高高等学校教师质量，建设一支高素质创新型的教师队伍。着力提高教师专业能力，推进高等教育内涵式发展。加强高等学校教师发展中心建设，搭建校级教师专业发展平台，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学能力提升培训，重点抓好新入职和青年教师专业发展，为高等学校培养人才培育生力军。重视各级各类学校辅导员专业发展。结合“一带一路”和粤港澳大湾区建设，有序推动国（境）内外教师双向交流。健全完善我省高等学校高层次人才队伍建设体系。积极参与“千人计划”“万人计划”“长江学者奖励计划”等国家级人才项目，深入实施“广东特支计划”“珠江学者岗位计划”等省级人才项目。加强高等学校人才引进工作，支持高等学校赴境外高水平大学、科研机构招聘优秀人才到校全职或兼职任教。创新引才引智机制，积极探索团队引进、核心人才带动引进人才。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一批哲学社会科学名家名师。在高等学校高层次人才遴选、引进和培育工作中突出教书育人，让科学家同时成为教育家。

四、深化教师管理制度改革

12.创新和规范中小学幼儿园教师编制配备。适应加快推进教育现代化的紧迫需求和城乡教育一体化发展改革的新形势，充分考虑新型城镇化、全面二孩政策及高考改革等带来的新情况，根据教育发展需要，在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定中小学幼儿园教职工编制，盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采用多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。按照国家有关要求，制定适应我省教育现代化需要的城乡统一的中小学教职工编制标准，对年级学生数达不到标准班额的乡村小学、教学点，教职工编制按照班师比和生师比相结合的方式核定。完善幼儿园和特殊教育学校教职工编制标准。加强和规范中小学幼儿园教职工编制管理，推进建立省、市、县（市、区）三级教职工周转编制制度，加大教职工编制统筹配置和跨区域调整力度，实行省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调配。严禁挤占、挪用、截留教职工编制和有编不补。实行教师编制配备和政府购买工勤服务相结合，满足教育快速发展需求。县级教育部门会同机构编制、财政部门加强公办中小学临聘教师管理，按照有关规定统一标准、统一招聘、统筹调配临聘教师，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。完善临聘教师合同管理，加强日常管理。严禁中小学自行招聘临聘教师。鼓励有条件的地方积极探索中小学幼儿园人员总量管理。

13. 优化中小学教师资源配置。全面推进中小学教师“县管校聘”改革。县域内由编制部门负责中小学教职工编制总量；人力资源社会保障部门负责教师职称评聘、公开招聘、岗位设置和人员聘用等政策；教育部门依法依规统筹教师资源配置，履行教师的公开招聘、职称评聘、培养培训和考核评价等职能；学校依法依规负责岗位聘用。支持各地市结合高考改革实际，在市域范围内统筹配置高中教师资源。深入推进县域内中小学教师、校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。实行学区（乡镇）内走教制度，市、县（市、区）政府可根据实际给予相应补贴，采取有效措施解决学区（乡镇）内音乐、美术、体育等紧缺学科教师不足问题。鼓励各地选派公办中小学教师到民办中小学帮扶支教。鼓励市、县（市、区）政府和师范院校因地制宜采取定向招生、定向培养、定期服务等方式，培养初中毕业起点六年制本科层次教师，为乡村学校及教学点培养“一专多能”教师。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。鼓励支持符合条件的志愿者支教。

14. 完善中小学幼儿园教师准入和招聘制度。落实国家中小学幼儿园教师资格考试制度。新入职教师必须取得教师资格。严格教师准入，提高入职标准，重视思想政治素质和业务能力。逐步将幼儿园教师学历提升至专科，义务教育阶段教师学历提升至本科，进一步提升高中阶段教师具有研究生学历或硕士学位的比例。鼓励和支持各地创新中小学幼儿园教师招聘办法，采取面试+笔试、直接面试、考察聘用等方式，重点考查职业道德、职业精神、专业素养和从教潜能等方面的内容，遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。按照中小学校领导人员管理暂行办法，严格任职条件和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。

15.深化中小学教师职称和考核评价制度改革。切实落实学校对教师考核评价的自主权。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。提高中小学教师高级岗位结构比例，幼儿园达到8%、小学达到15%、初中达到30%、高中达到40%。将中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的经历作为申报高级教师职称和特级教师的必要条件。进一步完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，坚持德才兼备、全面考核、公平公正，突出考核教师师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度，引导教师潜心教书育人。加强聘期管理，激发教师的工作活力。完善相关政策，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。各级教育部门和中小学不得简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。推进开展5年一周期的中小学教师资格定期注册，对注册不合格或逾期不注册的人员，依照规定调整出教师岗位，不得从事教育教学工作。积极探索中小学教师退出机制，提升教师队伍整体活力。积极推进中小学校长职级制改革，拓展职业发展空间，促进校长队伍专业化。加强中小学校长考核评价，督促提高校长素质能力，完善优胜劣汰机制。

16.健全职业院校教师管理制度。落实高等职业学校和中等职业学校教师资格标准要求，积极探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必备条件。落实职业院校用人自主权，完善教师招聘办法。职业院校公开招聘专业教师时，对具有技师及以上职业资格或高级职称且有2年以上企业相关岗位工作经历的人员，在同等条件下优先聘用。推动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。支持职业院校设立流动岗位，面向产业发展实际，大力引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。推进建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。探索职业院校兼职教师申请教学系列专业技术职称（职务）制度。职业院校依法依规自主聘请兼职教师和确定兼职教师报酬，学校在编制年度预算时应统筹考虑经费安排。把指导学生实践实习的企业技术人员纳入兼职教师管理范围。完善职业院校教师考核评价制度，双师型教师考核评价要充分体现技能水平和专业教学能力。完善并落实中等职业学校（含技工学校）教职工编制标准。推进中等职业学校（含技工学校）教师职称制度改革，健全中等职业学校（含技工学校）正高级职称制度。

17.深化高等学校教师人事制度改革。积极推进高等学校人员总量管理，教育部门会同组织、编制、人力资源社会保障、财政等相关部门，制定高等学校人员总量核定指导标准和试点方案，推进开展试点，纳入总量管理的人员享有相应待遇和保障。高等学校根据核定的人员总量，依法依规自主分类制定岗位设置方案和管理办法。鼓励高等学校推进内设机构取消行政级别试点，管理人员实行职员制，推动建立高等学校职员晋升、交流、任职、薪酬等相关待遇保障制度及按规定参加养老保险。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。高等学校根据事业发展、学科建设和队伍建设需要，自主制定招聘条件和标准，自主公开招聘人才。严格高等学校教师职业准入，将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。鼓励高等学校加大聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。推动高等学校教师职称制度改革，将评审权直接下放至高等学校，由高等学校依法依规自主组织职称评审、自主评价、按岗聘任。教育、人力资源社会保障等部门要加强职称评聘事中事后监管。推进高等学校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，形成能上能下、能进能出的管理机制。深入推进高等学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，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，有效遏制高等学校人才恶性竞争。按照要求落实外籍教师资格认证、服务管理等制度。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。高等学校教学和科研人员出国开展学术交流合作及培训，单位与个人的出国批次数、团组人数、在外停留天数根据实际需要按规定予以安排。

五、提高教师职业地位待遇

18. 明确教师的特别重要地位。突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。各级党委和政府切实承担起中小学教师保障责任，提升教师政治地位、社会地位和职业地位，吸引和稳定优秀人才长期从教、终身从教。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。

19.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，把统筹提高中小学绩效工资水平作为审批提高各地机关规范津贴补贴水平的前置条件。各地核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保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，确保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。完善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。班主任工作量按当地教师标准课时工作量的一半计入教师基本工作量。各地应根据推行中小学校长职级制的实际，完善校长收入分配办法。

20. 大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，关心乡村教师生活，全面落实山区和农村边远地区教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程度实行差别化补助，鼓励有条件的地方提高补助标准。继续将改善乡村教师待遇纳入每年度省“十件民生实事”。在业务培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村教师倾斜。推进乡村教师周转宿舍建设，按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范围。关心乡村教师工作生活，优化教师发展环境。加快青年教师成长步伐，巩固乡村青年教师队伍。为乡村教师配备相应设施，丰富精神文化生活。

21. 维护民办学校教师权益。完善学校、个人、政府合理分担民办学校教师社会保障机制，民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。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，鼓励支持有条件的地区发放民办学校教师从教津贴。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、社会活动等方面享有与公办学校教师同等权利。

22.推进职业院校教师薪酬制度改革。完善有效体现教师工作量和工作绩效的职业院校教师收入分配激励机制，逐步推动在编教师与非在编教师同工同酬，完善实习指导教师及兼职教师待遇保障机制，探索将教师参与专业建设相关的校企合作活动、开展科研成果转化及取得发明专利等纳入教师工作量计算。鼓励职业院校教师积极开展企业技术服务工作。职业院校教师依法取得的科技成果转化奖励收入不纳入绩效工资，不纳入单位工资总额基数。职业院校科技成果的使用、处置和收益分配按照有关规定自主决定，鼓励实施或参与实施科技成果转化的人员取得科技成果处置收入；职业院校教师参与企业的技术和管理工作，可依法取得报酬。建立中等职业学校与区域内普通高中学校教师工资联动机制。

23.推进高等学校教师薪酬制度改革。探索建立符合高等学校事业发展特点的，与本地区、本行业、本单位薪酬水平相衔接的高等学校绩效工资基准水平和绩效工资总量核定办法，并建立动态调整机制，高等学校按照保基本、强激励的原则，在核定的总量内自主确定基础性与奖励性绩效工资比例。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。鼓励高等学校对高层次人才采用协议工资、年薪制、项目工资、特别补贴、一次性奖励等分配方式，并在绩效工资总量外单列管理。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制，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，加大对教学型名师的岗位激励力度。探索结合高等学校综合效益发挥、重点建设层次、高层次人才分布等情况实行绩效工资总量倾斜的办法，规范科研成果转化、业务经营收入结余提成补充绩效工资的办法，更好地激发高等学校创新创造、服务社会、促进发展积极性。

24.提升教师社会地位。加大教师表彰力度。完善以“南粤优秀教师（优秀教育工作者、特级教师）”为主的教师荣誉表彰体系，与国家教师荣誉制度相衔接。开展教学名师、教学成果奖评选表彰，重点奖励贡献突出的教学一线教师。落实对乡村学校从教30年教师颁发国家荣誉证书、对乡村从教20年教师颁发省级荣誉证书制度，各地对乡村学校从教10年以上教师给予鼓励。各地要按照国家和省的有关规定，因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动，并落实优待政策。有关部门要制定优惠政策，让教师特别是获得荣誉称号及表彰的教师在文体活动、医疗体检、参观旅游、交通出行等方面享受优待。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励或建立专项基金，开展奖教支教和尊师活动，营造尊师重教良好社会风尚。

推进现代学校制度建设，体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。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。坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。加强中小学校领导班子建设，选好配强领导人员，强化管理监督。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。

六、确保政策举措落地见效

25.强化组织保障。各级党委和政府要高度重视教师队伍建设，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，将教师队伍建设工作摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表、责任人，主要负责同志和相关责任人要切实推进相关工作。省、市、县党委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作，省、市、县政府建立教师工作联席会议制度，研究解决教师队伍建设的重大问题，相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。统筹现有资源，壮大我省教师工作力量，培育一批专业机构，专门研究教师队伍建设重大问题，为重大决策提供支撑。

26.强化经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点领域优先保障，完善支出保障机制，确保党和国家关于教师队伍建设的重大决策部署落实到位。切实保障中小学教师继续教育经费投入，各中小学校要按不低于年度公用经费预算总额的10%安排教师培训经费。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，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，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。进一步加强经费监管，规范经费使用，确保资金使用效益。

27.强化督导检查。各级党委和政府要将教师队伍建设列入督查督导工作的重点内容，严格开展督查督导，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，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。