浙江省教师队伍建设“十四五”规划

（2021—2025年）

教育大计，教师为本。教师是教育工作的中坚力量。根据《浙江省国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》《浙江省教育现代化2035行动纲要》《浙江省教育事业发展“十四五”规划》等文件精神，结合浙江省教师队伍建设实际，制定本规划。

**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，贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，以及全面深化新时代教师队伍建设改革要求，对标“重要窗口”建设，紧扣人才强省和创新强省首位战略，把教师队伍建设作为教育最重要基础工作，全面加强党对教师工作的领导，坚持师德师风第一标准，遵循教育规律和教师成长规律，以数字化改革和系统方法赋能教师评价改革和综合管理改革，整体提升教师队伍质量，激发教师队伍新发展活力，为争创社会主义教育现代化先行省、示范区提供师资保障。

**二、建设目标**

**（一）总体目标。**到2025年，浙江省教师的综合素养、专业化水平和创新能力大幅提升，教师培养培训体系更健全，教师职业发展通道更畅通，教师待遇保障更充分，教师岗位吸引力更强，教师社会地位更高，建成一支能模范履行教书育人使命的高素质创新型教师队伍，充分适应并引领浙江省高质量教育体系，引领正确教育理念，展示教师队伍建设的浙江实践、浙江样本、浙江经验。

**（二）具体目标。**

——教师思想政治素质更加过硬，师德师风第一标准更加凸显，师德师能培养体系更加健全。

——教师配置更加科学，教师数量和学科结构满足教育现代化需求，满足学校办学需要。

——教师质量更加优化，幼儿园教师具有本科及以上学历比例达到65%，持有教师资格证比例达到99%；义务教育优质师资配置更加均衡，小学教师具有本科及以上学历比例达到95%，初中教师具有研究生学历（含硕士学位）比例达到10%；普通高中教师满足特色教学改革和课程改革需要，具有研究生学历（含硕士学位）比例达到22%；职业院校“双师型”教师占专业课教师比例中职达到89%、高职达到80%。

——高校高层次人才更加充足，适应并支撑高等教育跨越式发展，新增省级及以上人才1500名，本科高校具有博士学位教师比例达到60%，高校海外留学访学3个月以上经历的专职教师比例达到35%。

——教师管理机制更加完善，学校用人自主权更加充分，实施中小学教师综合管理改革，实现教师管理数字化、信息化，建成具有浙江特色的教师管理体系。

**三、主要任务**

**（一）全面加强党的领导，提升教师思想政治水平。**坚持党对教师工作的全面领导，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑，开展系统化和常态化学习，使广大教师学懂弄通、入脑入心，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。落实全面从严治党要求，把纪律和规矩挺在前面，充分发挥党组织的审核把关作用，在教师考核、职务晋升、岗位聘任、职称评聘、评优奖励等工作中征求党组织意见，构建全覆盖的日常监督体系。将教师纳入党管人才范畴，选优配强教师党支部书记，深入实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，选树“最受师生喜爱的书记”“中小学思想政治课教师年度人物”。加强对教师的政治引领和政治吸纳，重视在优秀青年教师和留学归国教师中发展党员工作。落实高校按师生比1:350配备专职思想政治课教师要求，实施高校思想政治课教师“1151”培养计划，提升高校全体教师的课程思政能力。建立马克思主义学院结对中小学校机制，打造大中小学思想政治课教师一体化团队，建设一批中小学思想政治课教师实践教育基地，努力提高中小学思想政治课教师党员比例，打造一支政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正的思想政治课教师队伍。

|  |
| --- |
| **专栏1：教师党支部书记“双带头人”培育工程**  健全把骨干教师培养成党员、把党员教师培养成业务骨干“双培养”机制，选优配强高校教师党支部书记，培育50个高校“双带头人”教师党支部书记工作室，推动教师党支部“双带头人”配备全覆盖，整体提升教师党支部和教师思想政治工作质量。  **专栏2：高校思想政治课教师“1151”培养计划**  加强高校思想政治课教师梯队建设，省级层面培育100个高校思想政治课名师工作室，培养10名领军人物、50名拔尖教师、100名中青年骨干教师，形成高水平高校思想政治课教师体系。  **专栏3：中小学思想政治课教师提升工程**  加强中小学思想政治课教师培训，省级培训1000名骨干教师，培育50个省级名师网络工作室，遴选15个省级大中小学思想政治课教师一体化建设示范团队，实施“马克思主义学院+中小学校”结对工程，建设一批实践教育基地。省级每两年选树15名思想政治课教师年度人物。 |

**（二）坚持师德第一标准，完善长效机制建设。**坚持用“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”引领师德师风建设，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励的首要要求。建立健全教师荣誉体系，加大优秀教师表彰宣传力度，用优秀典型事迹带动激发更多教师。加强师范生师德养成和在职教师师德涵养，建设一批师德涵养基地，推动师德师风建设常态化和长效化，让遵守新时代教师职业行为准则成为每一名教师的思想自觉和行为自觉。强化多方参与的师德监督机制，探索建立教师从教行为负面清单和违规处理结果记录制度，落实师德失范行为典型案例通报警示制度，推进不合格教师退出机制，对出现严重师德师风问题的教师实行教育全行业禁入。

|  |
| --- |
| **专栏4：建设师德涵养基地**  发挥浙江“三个地”独特优势和优秀传统文化资源，遴选建设一批教师师德涵养基地，定期组织教师到基地实践涵养，强化教师“四史”教育，增强“四个自信”，提升职业素养，潜心教书育人。 |

**（三）振兴教师教育，提高卓越教师培养能力。**以落实“教师教育攀登计划”为抓手，构建与浙江教育现代化相适应的教师教育体系，重点打造2-3所高水平师范大学。在高等教育强省战略中更加凸显师范教育地位，建立符合教师教育学科特点的考核评价指标体系，适时提高师范生生均拨款标准，加大对师范院校及教育学科和学位点建设支持力度，扩大教育类硕博士培养规模，引导师范院校更加突出主责主业，提高师范生培养质量。深化“双学科复合型硕士层次中学教师培养”，加快推进师范类专业认证，建设一批国家一流师范专业和教师教育课程。推进教师教育创新发展，争取国家师范教育基地和教师教育改革试验区建设试点，深入实施教师教育创新试验区建设，着力推进教师教育课堂教学模式、师范专业教育实践、师范生协同培养和“人工智能+教师教育”等改革以及一流教师培训机构建设，形成一批具有全国引领示范作用、具备“重要窗口”特征的典型案例和标志性成果。持续优化师范生招生方式，着力选拔“乐教、适教、优教”生源，学前教育和小学教育专业主要采用“三位一体”方式招生，逐步扩大其他类别师范生面试考察比例。支持高校与国（境）内外高校联合培养教育硕士、博士。深化特殊教育教师“定向招生、入职奖补”政策，特殊教育教师来源更加充足。实施面向农村学校教师和紧缺学科教师定向招生培养计划。推进高水平综合院校参与师范教育，实现教师发展学校县（市、区）全覆盖。

|  |
| --- |
| **专栏5：实施“教师教育攀登计划”**  建设30个国家一流师范专业，遴选建设100个教师教育创新实验区项目，培养200名教育类博士、8000名教育类硕士，培养900名双学科复合型硕士层次中学教师。 |

**（四）完善教师培训，提升教师执教能力。**以强化针对性和实效性为核心，以全面助力基础教育改革为目标，优化省、市、县（市、区）、校四级教师培训体系，加强教师培训需求诊断，提升培训精准性，激发教师培训的比学赶超意识和补短提升意识，形成“层级分明、各司其职、管理有序、富有活力”的具有浙江辨识度的中小学教师专业发展平台。完善教师培训学分制管理制度，提高学校对教师成长和培训的规划与指导能力，强化教研体系对教师成长的系统引领，提高校本研修水平，推广优秀校本研修案例。深入实施“浙派教育家培养工程”“中小学双名双特工程”“初中校长素质提升计划”“中小学教师信息技术应用能力提升工程2.0”。持续推进省级培训机构工作下沉县（市、区），结合当地基础教育改革创新需要开展“订单式”精准培训。加强中小学班主任和教研员能力培训。实施中小学教师发展机构标准化建设和教师培训者能力提升计划。加强对培训机构的质量监控。完善高校青年教师专业培养体系，加强新入职教师岗前培训和中青年骨干教师专业发展培训，推进高校教师教学发展中心和教师培养培训基地建设。加强农村教师培训提升，组织“百人千场”名师送教活动，加大对山区26县教师帮扶，选派“希望之光”专家团开展组团式帮扶，全面提升农村学校师资水平。加强与长三角的教师互派交流，深化“中小学教师海外研修计划”，鼓励中小学教师在职提升学历层次。

|  |
| --- |
| **专栏6：中小学名师名校长培养计划**  培养基础教育领军人才200名、省级名校长500名、省级名师1500名，评选浙江省特级教师250名、浙江省特级校长50名。  **专栏7：中小学教师培训提升计划**  加强中小学教师培训质量监控，提高培训精准性，强化教研体系对教师成长的引领，总结推广优秀校本研修案例100个，选派150名校长参加长三角名校长培训，轮训初中校长1500名，省级培训骨干教师10000名，开展“订单式”培训2000班次。 |

**（五）加大高层次人才培养引进力度，建设高素质创新型高校人才队伍。**以高水平支撑高等教育强省战略为目标，紧扣“筑巢引凤”工程和“双一流”建设，拓宽引才聚才渠道和平台，实施“高校高层次人才造峰计划”，系统打造“金字塔型”高素质创新型高校人才队伍，有效支撑高水平学科建设，提升学校办学水平。以“筑高原行动”夯实基础，提高高校教师具有博士学位比例，整体提升基本素质；以“垒尖峰行动”拔高高度，加大海内外顶尖人才和团队引进力度，以“尖峰”人才支撑“登峰”学科；以“强青蓝行动”增强后劲，加强优秀青年人才引育，激发人才潜力。支持高校面向全球遴选学术校长、学术院长，探索设立“杰出人才工作室”。完成“浙江省高校领军人才培养计划（5246工程）”，实施“院士结对培养青年英才计划”“浙江高校海外英才集聚计划”“浙江省高校优秀博士后倍增计划”，博士后在站人数达到3000人。建成15个交叉学科高校智库。推动落实高校用人自主权，落实高层次人才同城待遇，建立合理有序的人才流动机制。

|  |
| --- |
| **专栏8：高校高层次人才造峰计划**  实施“筑高原、垒尖峰、强青蓝”三大行动，创新引才、聚才、育才举措，完成50个高水平创新团队、50个高水平教学团队、200名创新领军人才、400名高层次拔尖人才、600名青年优秀人才建设和培养任务；延请院士“一对一”培养100名青年英才；引进海外博士以上人才2000名；选派1000名优秀青年教师开展“访问学者”培养，选派150名青年教师开展“访学浸润”培养。本科院校教师中拥有博士学位比例达到60%。 |

**（六）****加强“双师型”教师队伍建设，提升技能人才培养能力。**以助推现代职业教育高地为目标，紧扣建设现代职业教育体系和“双高建设”计划，继续实施职教师资素质提升工程，推动高校与地方政府、职业院校、行业企业联合培养教师，支持高水平综合性大学独立或联合高水平高职院校举办职业技术师范教育。健全“双师型”教师认定、聘用和考核制度，发挥行业企业在培养“双师型”教师中的重要作用，鼓励校企共建“双师型”教师培养培训基地、企业实践基地、技能大师工作室、教师教学创新团队。办好浙江省职业院校教师教学能力比赛。进一步畅通企业经营管理者和技术人员与职业院校干部、骨干教师双向交流兼职机制，推进职业院校专业教师企业实践，探索“产业教授”评聘制度，推动高水平企业工程技术人员、资深经营管理骨干、社会能工巧匠到职业院校任教。适应中高职教育一体化发展需要，搭建中职教师和高职教师一体化建设和交流平台。推进设区市范围内中职师资的统筹配置，鼓励职业院校教师参与社会培训，建设10个社区教育师资研训基地。

|  |
| --- |
| **专栏9：职业院校“双师型”教师建设计划**  遴选建设50个省级“双师型”教师培养培训基地、100个省级职业院校教师企业实践基地、20个省级技能大师工作室、100个省级教学创新团队。“双师型”教师占专业课教师比例中职达到89%、高职达到80%。建设50个中高职教师一体化发展省级示范团队，助推中高职一体化发展。选派1500名高职高专优秀青年教师参加“访问工程师”项目培养。 |

**（七）深化教师管理改革，提升教师整体智治水平。**建立中小学教职工编制区域统筹和动态调整机制，优化教师资格认定办法，严把新教师入口关，配足配齐思政、心理、音乐、体育、美术和劳动等学科教师。着力提升初高中教师高一级学历比例。优化教师绩效考核和收入分配方法，完善创新高校收入分配体制机制，推进落实高校人才住房政策。加大中小学校长培训力度，推进中小学教师综合管理改革，深化“县管校聘”管理改革，促进优质师资均衡配置。推进中小学校长职级制改革，扩大学校在教师招录、职称评聘、绩效考核、岗位聘用和收入分配等方面的自主权，激发教师动力和学校活力。全面落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，深入推进教师评价改革，更加突出教育教学实绩，推行不同岗位教师分类评价机制，正确看待人才和人才称号的关系，用科学评价引领教师发展，坚决破除“五唯”顽瘴痼疾。推进教师工作数字化改革，建成伴随式收集、跨层级使用的教师信息系统，建立教师从入职到退休的全程专业发展电子档案。全面实现各类教师推荐“无纸化”在线遴选，加大教师数据深度挖掘和开发力度，提高教师队伍建设决策的智能化和科学化水平，推进教师工作治理体系和治理能力现代化。

|  |
| --- |
| **专栏10：中小学教师综合管理改革**  扩大中小学校用人自主权，丰富“县管校聘”管理内涵，全面实施高级及以下教师职称自主评聘，赋予中小学校教师招录主导权，中小学校长职级制改革入轨，收入分配向班主任、教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜，充分激发教师动力和学校活力。  **专栏11：教师管理信息化建设**  依托“教育魔方”建成实时更新的浙江教师大数据库，为每位教师建立电子档案，实现教师评优评先、职称评聘、人才选拔等在线遴选，做好数据开发使用。 |

**四、保障措施**

**（一）加强组织领导。**各级党委和政府要把教师队伍建设作为教育最重要基础工作，建立党政领导联系教师制度，党委教育工作领导小组定期研究教师工作。明确部门职责分工，强化履职考核，定期向党委教育工作领导小组汇报教师工作，形成强大合力。学校要把教师工作摆在首要位置，关心教师身心健康，保障教师合法权益，提升服务教师水平。

**（二）加大经费保障。**把教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善教育支出结构，重点用于提高教师工资待遇和提升教师专业素质能力。巩固中小学教师工资与当地公务员工资长效联动机制，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。推动各地逐步缩小公办幼儿园劳动合同制教师与在编教师的工资待遇差距，民办幼儿园教师工资达到当地上年度全社会单位在岗职工平均工资水平以上。

**（三）加强督查问责。**把教师工作纳入市、县（市、区）政府履行教育职责和教育现代化评估的重要内容，纳入对学校督导考核的重要内容，督导、评估和考核结果作为地方党政负责人以及办学主管部门和学校负责人奖惩的重要依据。深入实施高校党委书记抓人才工作年度述职制度，把高校人才和教师队伍建设工作作为评估高校领导班子绩效的重要内容。对于履行职责不到位、问题较多、影响教师工作和队伍稳定的地区和学校，要按规定追究相关责任人的责任。

**（四）凝聚社会共识。**切实落实中央和省委关于减轻中小学教师负担特别是非教学负担要求，依法保障教师的知情权、参与权、表达权和监督权，坚决打击各类“校闹”。多形式宣传教师工作经验做法和名优教师优秀事迹，关心关爱教师身心健康，合理安排疗休养等活动。全面实施教师荣休仪式，让任教满30年的教师在省内享受更多公共服务权益。做好教师节庆祝活动，大力弘扬尊师重教的社会风尚，形成优秀人才竞相从教、广大教师尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。