广东省教育厅

关于印发《广东省“强师工程”实施方案（2017—2020年）》的通知

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 发布日期： 2017-06-30 | 浏览次数： |  | 来源： | 厅师资管理处 |

粤教师〔2017〕8号

各地级以上市及顺德区教育局，各高等学校，各省属中小学校、中职学校和幼儿园：

现将《广东省“强师工程”实施方案（2017—2020年）》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

 广东省教育厅

2017年6月29日

广东省“强师工程”实施方案（2017—2020年）

为进一步加强教师队伍建设，促进我省教师队伍规模、结构、素质协调发展，为率先基本实现教育现代化，打造南方教育高地提供坚强有力的师资保障，根据《广东省中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》《广东省教育发展“十三五”规划》《广东省教师队伍建设“十三五”规划》等文件精神，制定本实施方案。

一、工作目标

（一）总体目标

到2018年，教师队伍的规模、结构、素质达到基本实现教育现代化发展的要求，初步建成一支师德高尚、结构合理、业务精湛、充满活力的高素质专业化教师队伍。到2020年，广大教师普遍具有高尚的师德品行、先进的教育理念、扎实的专业知识、较强的教育教学能力、教科研创新能力和服务社会的能力，形成一支引领教育现代化发展的高素质专业化教师队伍。

（二）具体目标

——各级各类学校教师数量满足教育发展需要，生师比达到教育现代化的基本要求。到2018年，幼儿园和农村学校合格教师培养不足、补充困难的情况明显改善，义务教育阶段体育、艺术（音乐、美术、舞蹈）等学科教师缺额率控制在20%以内；到2020年，基本解决体育、艺术（音乐、美术、舞蹈）等学科教师结构性缺编问题，基本消除各学段、学科和地区教师紧缺的现象。

——教师学历层次进一步提升。到2018年，中小学教师学历水平全部达标，高一层次学历水平达到教育现代化的基本要求，珠三角地区中小学教师学历水平达到国内教育发达地区平均水平。高职院校教师具有硕士研究生以上学历（硕士以上学位）比例达到60%，其中公办高职院校达到65%；本科高校教师具有博士学位的比例有较大提升，其中公办本科高校达到42%，高水平大学达到60%。到2020年，义务教育阶段和幼儿园教师具有高一层次学历的比例比2018年提高5个百分点左右；初中、高中和中职教师具有硕士研究生以上学历（硕士以上学位）的比例有较大幅度提升，其中高中和中职教师达到15%，珠三角地区高中和中职教师达到20%。本科高校教师具有博士学位的比例明显提升，其中公办本科高校达到45%，高水平大学达到65%。

——教师队伍结构不断优化。2018年幼儿园教师持证上岗率达到80%，2020年基本实现幼儿园教师全员持证上岗。中小学教师学科结构、年龄结构、优质师资的区域分布及学段分布进一步改善。职业院校专业课教师中“双师型”教师比例明显提升，2018年达到65%以上，到2020年，“双师型”教师比例保持稳定在合理区间；高等教育教师队伍学历、职称和学缘结构进一步优化。

——高水平教师队伍不断壮大。形成较为完善的中小学骨干教师培养体系，培养一批在国内外具有较大影响的基础教育名教师和名校长。健全鼓励创新的高校教师成长发展机制，实现高校高层次领军人才队伍、学术骨干队伍和青年后备人才队伍持续协调发展。到2018年，新增基础教育名校长、名教师培养对象300名左右，高等学校新增国家级领军人才（院士、973首席科学家、长江学者、千人计划、国家万人计划、国家教学名师和杰青等）、省级领军人才（珠江人才计划、广东特支计划、珠江学者、省杰青、教学名师、高职专业领军人才等）及高水平学科（专业）带头人分别达到300、400、500名左右。到2020年，新增基础教育名校长、名教师培养对象600名左右，新增高等学校国家级、省级领军人才及高水平学科（专业）带头人分别达到400、500和600人左右。

——教师队伍国际化素养进一步提高。教师参与跨国界合作、跨文化交流机制进一步完善，参加境外研习的机会进一步增大。

——教师管理体制机制进一步完善。形成促进教师专业发展、激发教师队伍活力、适应教育现代化发展的教师管理制度体系，教师职业吸引力明显增强。

2017—2020年教师队伍建设有关量化指标

|  |
| --- |
| 教师队伍学历水平 |
| 学段 | 学历层次 | 2018年目标 | 2020年目标 |
| 幼儿园 | 大专 | 70% | 珠三角地区80% | 约75% | 珠三角地区约85% |
| 粤东西北地区65% | 粤东西北地区约70% |
| 小学 | 本科 | 50% | 珠三角地区70% | 约55% | 珠三角地区约75% |
| 粤东西北地区35% | 粤东西北地区约40% |
| 初中 | 本科 | 90% | 珠三角地区95% | 约95% | 珠三角地区约98% |
| 粤东西北地区80% | 粤东西北地区约85% |
| 高中、中职 | 硕士 | 12% | 其中珠三角地区18% | 15% | 其中珠三角地区20% |
| 高职院校 | 硕士 | 60% | 其中公办高职65% | 65% | 其中公办高职约70% |
| 本科院校 | 博士 | 42% | 其中高水平大学60% | 45% | 其中高水平大学65% |
| 教师队伍结构 |
| 内容 | 2018年目标 | 2020年目标 |
| 幼儿园教师持证上岗率 | 80% | 基本实现全员持证上岗 |
| 职业院校专业课教师或实习指导教师中“双师型”教师的比例 | 65% | 保持稳定在合理区间 |
| 高层次人才队伍建设 |
| 内容 | 2018年目标 | 2020年目标 |
| 新增基础教师名教师名校长培养对象人数 | 300人左右 | 600人左右 |
| 新增高等学校国家级领军人才 | 300人左右 | 400人左右 |
| 新增高等学校省级领军人才 | 400人左右 | 500人左右 |
| 新增高等学校高水平学科（专业）带头人 | 500人左右 | 600人左右 |

二、主要措施和内容

（一）实施师德建设工程

**1.深入开展师德教育宣传活动。**每年9月份开展“师德建设主题教育月”活动。将师德教育课程作为教师继续教育课程体系的重要内容，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教。组织师德征文活动，开展优秀征文评选。鼓励各地选树师德先进。组织开展师德先进报告会、师德建设论坛和师德巡回报告等活动。

**2.强化师德考核和监督。**加强师德考核，在教师资格认定、录用、聘任、职务晋升、年度考核、评优评先、定期注册等教师管理的各个环节严格落实“师德一票否决制”。加大师德违规惩处力度，对师德违规行为，按规定给予相应处分，对危害严重、影响恶劣的，坚决清除出教师队伍。完善师德问责机制，对师德建设工作不力、监管不到位的教育行政部门和学校，追究相关责任人的责任。

**3.建立健全教师诚信体系。**实行师德承诺制度，教师与学校签订聘任合同时，应同时签订师德承诺书。建立并完善教师信用档案，采集教师守信信息和失信信息，重点包括反映教职工信用状况的奖励信息和教育违纪违规信息，特别是违反师德、学术不端、职称造假等失信信息，全面构建教育系统教职工信用数据库。建立完善省、市、县、校分级管理、使用的教职工个人信用信息管理系统。

（二）实施教师教育发展工程。

**1.深化师范教育改革。**推进实施教师教育振兴行动计划。研究制定吸引优秀生源报读师范院校和师范专业的政策措施。开展师范专业认证工作。深入实施“卓越教师”培养计划。各师范院校（含有师范教育的高等学校，下同）将教师专业标准要求落实到师范生培养的各个环节。加强师范生师德师风教育，提高师范生师德素养。强化师范生实践环节，严格落实师范生到中小学（幼儿园）教育实践不少于一个学期制度。支持师范院校与市县教育行政部门和中小学协同合作，通过师范生实习置换在岗中小学教师脱产培训。省组织开展“师范生顶岗实习置换农村教师培训”，每年培训农村教师约1000人次。鼓励师范院校聘请具有丰富教育教学经验的中小学教师、校长参与师范生培养。组织开展师范生和在岗教师教育教学技能竞赛，促进师范生和在岗教师教育教学水平能力提高。推进建立教师教育联盟和学前教育、职业教育、特殊教育教师发展联盟。

**2.加强教师专业发展体系建设。**构建以省、市、县三级教师专业发展机构为支撑的教师专业发展体系，推进中小学教师职前培养和职后发展一体化。深入推进省级中小学教师发展中心和省级中职教师发展中心建设，发挥示范作用。鼓励市、县统筹整合教师培训、教研、电教等机构资源，建设市、县级中小学教师专业发展机构。推进中小学教师专业发展学校建设。创新教师专业发展模式，通过推动各级教师专业发展机构和教师专业发展学校建设，构建教育行政部门、师范院校、教师专业发展机构和中小学协同培养培训教师的新机制。探索并建立适应中高职一体化的职业学校教师专业发展机制。推进高等学校教师发展中心建设，鼓励有条件的高等学校开展教师非学历培训与学历提升教育课程衔接、学分互认试点。

（三）实施学前教育和特殊教育教师达标提升工程

**1.有效补充合格幼儿园教师。**严格落实幼儿园教师准入制度，新入职幼儿园教师必须具备相应教师资格证，将教师持证上岗率作为各地推进教育现代化以及民办幼儿园年检等工作的重要指标。扩大幼儿园教师来源渠道，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，鼓励符合条件的高等学校开设学前教育专业，加强幼儿园教师培养，合理扩大招生规模。支持各地将基础较好、年富力强的小学富余学科教师通过培训转岗到幼儿园任教。省组织开展乡村小学教师转岗幼儿园示范培训，每年培训100名左右转岗教师。

**2.提升幼儿园教师素质。**推进落实幼儿园教师分级培训制度，省重点实施幼儿园骨干园长、骨干教师高端研修和示范培训，市、县按不低于10%的比例开展本级幼儿园骨干教师、园长提高培训和研修，组织开展新任教师培训、教师职务培训和乡村教师培训，落实幼儿园教师全员培训。省每年组织1000名左右幼儿园骨干教师、园长进行跨年度递进式研修或专项研修，其中乡村幼儿园骨干教师、园长约400人。各地要坚持“学用一致，能力为重”原则，采取脱产学习、网络教育、自学考试、函授等方式大力提升幼儿园教师学历层次和教育教学能力水平。

**3.加强特殊教育教师培养培训。**加大特殊教育教师培养力度，支持有条件的高等学校开设特殊教育专业。师范院校将特殊教育课程纳入师范专业课程体系，培养师范生的全纳教育理念和指导残疾学生随班就读的教学能力。采取集中培训和远程培训相结合的方式，省、市、县分级负责对特殊教育学校教师进行培训。省组织开展特殊教育学校校长和骨干教师研修和培训，市、县负责对特殊教育学校教师、特殊教育巡回指导教师，以及其它（普通学校、儿童福利机构、残疾儿童康复教育机构）从事特殊教育的教师实行全员培训。特殊教育教师全员培训以地级市为主统筹实施，鼓励具备条件的县区积极承担教师研修和培训任务。省级每年组织开展50名特殊教育学校校长、200名特殊教育学校骨干教师高级研修和150名普通学校随班就读资源教师专项培训。

（四）实施中小学教师素质强化工程

**1.大力加强中小学教师培训。**全面落实中小学教师5年一周期全员培训制度。省通过集中面授、跟岗学习、顶岗置换、名师巡讲、校本培训、网络研修等方式，积极开展中小学优秀骨干教师高端研修、薄弱及紧缺学科骨干教师示范培训和教改重点骨干教师（教研员）专项培训。省每年组织开展6500名左右中小学学科优秀骨干教师高端研修和示范培训。各市、县按不低于教师总数10%的比例开展市、县骨干教师研修和提高培训。省、市、县依据新课程改革内容分级开展教师专项培训和体育、艺术（音乐、美术、舞蹈）、英语和信息技术等紧缺、薄弱学科教师专项研修培训，加强思想政治教育、法治教育教师以及优秀传统文化课程教师的研修和培训。积极开展中小学教师信息技术与教育教学深度融合培训，提高学科教师运用信息技术的能力水平。加大乡村中小学教师培训力度，各级各类研修和培训项目、名额向乡村学校和乡村教师倾斜，省组织开展乡村教师专项培训，重点开展乡村中小学骨干教师置换培训和多学科教师专项培训等，每年培训约2000人。加强中小学校本研修，建立校本研修备案制度和定期巡回指导制度。加强教研员能力建设，省级组织开展教研员能力提升研修，每年培训300人次。积极推行中小学（含中职、幼儿园）教师培训学分制管理，建立教师全员常态化研修培训机制。实施中小学教师教育科研能力提升计划，省每年立项400个左右针对中小学教师、教研员的教育科研项目。

**2.建设高素质专业化中小学校长队伍。**加强中小学、幼儿园校（园）长培养培训，打造一支具备先进教育理念、视野开阔、管理水平较高的校（园）长队伍。省制定校（园）长任职资格培训与提高培训课程指南，规范各地校（园）长培训工作，重点实施中小学骨干校（园）长高端研修、高中校长任职资格培训、乡村校（园）长研修等示范性项目。市、县主要负责校（园）长任职资格培训和提高培训，按不低于10%的比例开展本级骨干校（园）长培训。省级每年组织开展1500名中小学骨干校（园）长高端研修和专项培训，其中乡村学校校长400人；每年组织100名校（园）长后备人员培训；每年组织100名培训者和管理者参加培训团队专项研修。鼓励各地加大对校（园）长的培训力度，选派校（园）长到国内外进行培训学习，形成农村到城市、欠发达地区到珠三角、珠三角到国内外教育发达地区的校（园）长分层培训模式。

**3.加强教师、校（园）长培训支持服务能力建设。**建立健全省、市、县、校四级联动的中小学教师培训管理体制和教育行政部门、师范院校、教师专业发展机构和中小学校多方协同的教师研修和培训运行机制。加强中小学教师、校长培养培训实践基地建设。到2020年，省重点建设500个左右实体和网络相结合的南粤名师、名校（园）长工作室（其中名师工作室400个、名校（园）长工作室100个）和500所中小学教师专业发展学校（其中幼儿园100所，小学200所，初中和高中各100所）；推动市、县建设约1200个以上名教师、名校（园）长工作室和2000所中小学教师专业发展学校（其中幼儿园400所，小学800所，初中和高中各400所）。发挥名师、名校（园）长在培养优秀学科骨干教师的示范引领作用和成果辐射作用。积极开展省市县各级名师、名校（园）长工作室送教下乡、骨干教师及校（园）长跟岗实践和培养活动，每年每个工作室送教下乡不少于1次，接受骨干教师及校（园）长跟岗实践和培训不少于10人。加强对不同学科、不同阶段、不同层次教师专业发展的需求调研，加强培训质量监控、绩效评价，在大数据分析的基础上精心设计、精准施训、精细管理。加强培训课程资源建设，建立教师专业发展的递进式培训课程体系，建设“菜单式、自主性、开放式”的选学平台，逐步实现培训课程由中小学校和教师本人根据需求自主选学。全省每年新增200门左右中小学教师培训精品课程；鼓励各级教育部门与符合条件的师范院校、科研院所等单位合作，通过招标采购、共同开发、购买引进等方式引进优质培训资源，加大培训生成性成果和学员结业成果开发力度。

**4.加强中小学领军人才培养。**健全完善省、市、县中小学教师领军人才培养体系。深入实施中小学新一轮“百千万人才培养工程”、“广东特支计划”教学名师等项目。到2020年，省遴选600名左右省级名教师、名校长、教育家培养对象进行培养，地级以上市遴选5000名左右市级名教师、名校长培养对象进行培养，县（市、区）遴选50000名左右县级名教师、名校长培养对象进行培养。加强特级教师管理，健全完善特级教师评选规范和管理规定，新增基础教育特级教师300名左右。各地要充分发挥各级领军人才的示范辐射作用，省组织省级领军人才到欠发达地区、农村地区进行巡回讲学等活动，每年受益教师10000人次以上。

**5.进一步保障中小学教师待遇。**各地要严格按照有关规定落实中小学教师工资福利待遇“两相当”，健全完善教师待遇与公务员同步增长机制。进一步完善山区和农村边远地区教师生活补助制度，突出差别化补助政策，分类分档补助。建立生活补助长效机制，生活补助标准2018年提高至每人每月平均不低于1000元。

（五）实施职业院校教师能力提升工程

**1.加强职业院校专业带头人才培养。**实施“职业院校专业带头人培养计划”，高等职业院校和中等职业学校分别遴选300名左右、100名左右专业带头人进行重点培养。加快高技能人才集聚，形成技术创新团队和技术研修、创新、教学改革的平台。省重点建设30个“双师型”名师工作室，开展中高职衔接专业骨干教师协同研修；实施职业院校校长能力提升计划，积极开展中职学校校长任职资格培训、提高培训和高级研修，省每年组织150名左右中职学校校长进行研修培训，提升职业院校管理者的管理理念和管理水平。

**2.加强“双师型”教师培养培训。**落实职业院校专业课教师五年内到行业企业实践不少于六个月的要求。省级组织开展骨干教师专业素质和技能、青年教师企业实践和培训管理者等省级示范培训项目，每年培训2500人左右。其中，中职教师素质和技能提升项目每年培训约2000人，青年教师企业实践、中高职衔接及学徒制骨干教师、专业带头人、中职师资培训团队专项研修等项目每年培训约500人。组织职业院校专业教师参加国家级培训。加强职业院校骨干教师培训基地建设，鼓励和支持职业院校与行业协会、大中型企业等校企合作建立骨干教师培训基地，到2020年，省重点建设20个左右职业院校教师培训基地。做好骨干教师和校长培训绩效评价工作，建立职业院校、行业和企业共同参与的多元评价指标体系。

**3.建立职业院校与行业企业人才流动通道。**支持职业院校通过人才引进、人才共享或政府购买服务等方式，聘用行业企业技术能手和能工巧匠到职业院校担任专兼职教师，吸引高层次专业技术人才到职业院校任教。加强校外兼职专业课教师的聘用、管理和培训，职业院校应按不低于专职教师10%的比例聘请校外兼职教师。

（六）实施高等学校高水平教师队伍建设工程

**1.加大高层次人才培养和引进力度。**支持高校参与两院院士、千人计划、万人计划、长江学者、杰青等国家级人才项目的竞争，每年新增80名左右国家级人才。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。每年评选100名左右珠江学者进行重点培养；进一步完善珠江学者管理制度，加强珠江学者聘期考核。支持高校赴境外高水平大学、科研机构招聘优秀人才到高校全职或兼职任教。将高层次人才培养和引进工作作为高等教育“创新强校”工程和高水平大学建设考核的重要内容。

**2.加强高校中青年教师培养培训。**实施中青年教师国外访学和国内访学计划，省每年遴选500名左右高校中青年骨干教师到国内外高水平大学或科研机构访学，鼓励省内各高校之间加强中青年教师交流培养。各高校应鼓励青年教师在职攻读博士和硕士学位，并积极吸纳青年教师参与重要学术活动、重大项目研究等，努力为青年教师搭建成长平台，鼓励各地各校设立高校青年教师科研基金。支持高校教师通过公派留学渠道研修，省继续与教育部留学基金委员会联合实施地方合作项目，每年遴选150名左右优秀中青年教师到国（境）外留学。加强高校青年教师培训条件和制度建设，每所高校应按照机构编制管理规定建设高校教师专业发展机构，通过专题培训、研究交流、学术研修、质量评估等方式促进教师专业能力和水平提升。

（七）实施地方奖补工程

鼓励各市、县（市、区）进一步加大投入，加强教师队伍建设，省在对各地教师队伍建设工作进行绩效考核的基础上，对教师队伍建设规划清晰、措施到位、推进得力、成效显著的市、县（市、区），分地区、分档次实行资金奖补。奖补资金采用因素法进行安排，相关因素包括基础性因素、发展性因素和保障性因素，其中基础性因素包括教师队伍整体数量和队伍结构等情况，发展性因素包括教师队伍整体素质、能力与水平提升的情况（教师队伍配置情况，教师队伍学历、职称、年龄、学科结构情况，教师专业发展实施情况和经费落实情况，名校长、名教师和骨干教师队伍建设情况，等等），以及推进落实省“强师工程”重点工作进展等情况，保障性因素包括加强教师队伍建设的相关政策制度、经费投入、教师工资福利待遇等情况。根据我省基础教育发展实际，逐步降低基础性因素的权重，增大发展性因素、保障性因素的权重。

（八）实施教师管理制度改革工程。

推进建立更加高效、更加开放、更符合教育发展规律和教师成长规律的教师管理体制机制。进一步完善教师资格制度、岗位管理制度、评价聘用制度。扎实推动中小学教师资格考试和定期注册制度改革。推进中小学教师“县管校聘”管理制度改革，探索中小学校长职级制改革。深入推进高等学校人事制度改革。深化教师职称制度改革，推进高等学校和中职学校教师职称制度改革。

三、工作要求

（一）加强组织领导。各级政府和各级各类学校是实施“强师工程”的责任主体，要把教师队伍建设工作摆在更加重要的位置。要依据“十三五”教师队伍建设的总体要求，明确本区域、本校教师队伍建设工作目标、任务和措施，分级实施，形成省、市、县和学校共同推进实施“强师工程”的强大合力，确保“十三五”教师队伍建设各项工作目标顺利实现。

（二）加强资金保障。各级政府和高等学校要将教师队伍建设经费列入本地本校年度经费预算，按规定落实保障教师工资福利、教师研修和培训、学校高层次人才引进和培养、教师表彰奖励等经费。高等学校要加大对引进人才的资助力度，对引进人才除提供安家费、周转房外，还应为高层次人才配备工作助手，适当给予科研启动费，确保高层次人才引得进、稳得住，全身心投入工作。 “十三五”期间省财政安排教育发展专项资金用于“强师工程”。

（三）扎实推进落实。各地各校要充分认识到教师队伍是推进教育现代化发展的关键，增强教师队伍建设的责任感、紧迫感。要建立目标倒逼机制，对照目标要求，分解工作任务，建立推进重点工作的时间表、路线图，很抓工作落实。要在教师管理、教师发展、教师评价和薪酬分配等工作中不断创新工作机制，充分激发教师队伍的活力。各地市和有关高等学校要建立完善鼓励优秀教师参与中小学（中职）教师专业发展的制度机制，要将教师开展中小学（中职）教师职后培训的课时纳入所在单位绩效考核工作量统一计算和评价，统一进行绩效管理。各地教育部门要加强与编制、财政、人社等部门的沟通协调，建立完善工作联动机制，形成工作合力。

（四）加强督导检查。省将“强师工程”实施情况纳入基础教育“推进现代化”和高校“创新强校”督导评估的重要内容，加强对各级政府、有关部门和学校履行职责情况的监督检查，发现问题，及时督促整改。各地市、各高校要明确所属有关部门和单位在“强师工程”建设中的责任，加强督导检查，一级抓一级，层层抓落实，确保任务落实到位，责任落实到人。加强对“强师工程”专项资金的管理和对使用情况的监督检查，建立专项资金跟踪问效和绩效评估机制。对违反规定使用、骗取、挪用、挤占、截留资金的行为，省将追回专项资金，并按照有关规定严肃处理。