

ဣန္ဒြေ သမိ ဂမ္ဘေပ ဝါသွေ ကာသု ဝဗမိသွေ ငါယု ဝဲဘေ ဝဗမိဣ ဝဣဣ ခုဣဣ သမိဣ

景洪市人民政府办公室文件

景政办发〔2018〕219号

景洪市人民政府办公室关于印发进一步加强 中小学校长教师教研三支队伍建设 贯彻落实意见的通知

各乡、镇人民政府，允景洪街道办事处，各农场、度假区、园区
管委会，市委和市级国家各部委办局，各人民团体，中央、省、
州驻景各有关单位：

经市人民政府同意，现将《进一步加强中小学校长教师教研

三支队伍建设的贯彻落实意见》印发给你们，请认真贯彻执行。

景洪市人民政府办公室

2018年11月8日

（此件公开发布）

进一步加强中小学校长教师教研三支队伍建设的贯彻落实意见

为深入贯彻落实党的十九大报告提出的“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”的重要精神，根据《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）、《中共西双版纳州委西双版纳州人民政府关于深化教育改革创新教育发展的决定》（西发〔2016〕34号）、《西双版纳州人民政府办公室关于进一步加强中小学校长教师教研三支队伍建设的意见》（西政办〔2018〕7号）文件精神，努力建设一支师德高尚、业务精良、结构合理、充满活力的高素质专业化校长教师教研队伍，促进我市教育事业持续、健康、稳定发展，特制定本意见。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面学习贯彻党的十九大精神以及习近平总书记系列重要讲话精神，认真贯彻执行《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》和中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》《国务院关于加强教师队伍建设的意见》等有关法规和文件精神，以全面提高教育教学质量为核心，以促进学校内涵发展为主线，以提高中小学校长教师教研队伍的整体素质为目的，以

理顺管理体制为重点，以深化制度改革为动力，创新中小学内部管理体制机制，突出重点，抓住关键，切实破解三支队伍建设的瓶颈，力争建设好适应我市教育改革和发展需要的校长队伍、教师队伍、教育科研队伍，推动景洪市教育事业跨越式发展。

二、主要内容

（一）切实加强中小学校长队伍建设

1. 建立校长后备人才培养制度。制定中小学校校级后备干部队伍建设规划，从 35 岁左右的中青年骨干教师和学校中层干部中选拔一批思想政治素质好、教育教学水平高、有组织领导才能的优秀教师，采取办班培训、跟岗学习、挂职锻炼等方式进行重点培养。建立校长后备人才管理库，优先从校长后备干部中择优选拔任用校长、副校长。新聘任的校长，应取得岗位培训合格证书，持证上岗。

2. 完善校长聘任制度。坚持党管干部、党管人才原则，实行校长聘任制。校长由教育行政主管部门培养、选拔、聘任、管理。教育行政主管部门党组织负责从具备资格的人选中通过组织选拔、竞争（聘）上岗等方式选聘校长，由教育行政部门聘任，按有关规定履行任免手续。副校长采取校长提名推荐为主、其他方式为辅，学校党组织集体研究通过，经教育行政主管部门考察后，由校长聘任。新聘任的校长、副校长，实行任职试用期制度，试用期一般为一年。

3. 实行中小学校长任期制和任期目标责任制。校长每届任期

3—5年，任期届满，重新选聘，可以连任。校长在同一所学校任职一般不超过两届。校长任职后，根据我市教育事业发展的总体规划和教育行政部门的目标定位等要求，结合本校实际，提出任期发展目标和年度工作目标，经学校教职工代表大会讨论通过报教育行政部门审批后作为校长任期责任目标，并负责组织实施。校长任职后，教育行政部门应与校长签订任期目标责任书，明确校长的责任。

4. 健全完善校长考核机制。中小学校长的考核由教育行政部门组织实施。校长考核评价以任期目标为依据，以日常管理为基础，注重工作实绩和社会效益，与中小学教育质量综合评价工作衔接。加强对校长的监督约束，构建严密有效的监督体系。校长考核分为平时考核、年度考核和任期考核。根据考核结果，对校长作出优秀、合格、基本合格、不合格的评价。考核结果记入个人档案，作为培养任用、管理监督、奖惩、绩效工资发放等的重要依据。

5. 探索建立校长职级管理制度。在条件相对成熟的高完中试点校长职级制。将校长职级设置为四级九等：即特级校长，一级校长（一、二、三等），二级校长（一、二、三等），三级校长（一、二等）。不同职级的校长设定不同的任期目标。组建中小学校长职级评审委员会，负责评审认定校长职级。校长职级实行动态管理，具体办法另行制定。

6. 建立校长职级奖励制度。财政部门专项设置校长职级奖励

经费，对二级以上校长按照等级经考核后每年一次性给予一定数额的奖励。由教育行政主管部门制定具体管理办法，校长职级奖励由教育行政主管部门考核后发放。

7. 落实校长负责制。强化校长的法人代表地位，校长在上级党组织和教育行政部门领导下，对学校的教育教学和行政管理工作全面负责，依法在校内行使人事聘任权、财务支配权和学校工作决策权、指挥权、管理权。校长有选调或引进教师自主决定权。校长依照国家和上级部门有关规定，按照学校教职工代表大会通过的考核评价办法组织考核、奖惩教职员。校长依法依规安排使用学校公用经费。校长通过教职工代表大会实施民主管理，自觉接受党组织监督。校长在抓好学校管理工作的同时，要把提升教育教学质量作为第一要务抓好抓实抓出成效。

8. 健全校长培训和名校长工作室制度。制定中小学校长培训规划，分层分类有计划地举办新上岗校长的任职资格培训、在职校长提高培训、高级研修培训、骨干校长专项培训等有关培训，全面提高中小学校长的素质。实施名校长培养工程，制定出台名校长选拔培养、评审认定办法，搭建名校长工作室，充分发挥名校长的榜样示范和传帮带作用。名校长工作室主持人每年由教育行政主管部门考核后按一定数额进行奖励，每个名校长工作室每年根据工作需要给予一定数额的工作经费。

9. 加强学校党的建设。认真贯彻落实《中共云南省委组织部中共云南省教育厅党组印发《云南省关于加强中小学校党的建设

工作的实施意见的通知》（云组发〔2017〕9号）精神，中小学党组织要充分发挥政治核心作用，全面负责学校党的思想、组织、作风、反腐倡廉和制度建设，把握学校发展方向，参与决定重大问题并监督实施，支持和保证校长依法行使职权，领导学校德育和思想政治工作，培育和践行社会主义核心价值观，维护各方合法权益，推动学校健康发展。

（二）切实加强中小学教师队伍建设

1. 健全编制动态管理机制。建立中小学教职工编制动态管理机制，在核定的编制总额内，由教育主管部门协同机构编制部门依据班额生源等情况及时对所属区域中小学教职工编制进行统筹、调整使用、互补余缺。严禁挤占、挪用截留教师编制。

2. 严把教师队伍入口关。完善并严格实施教师准入制度，从源头上把好教师的师德、资格、能力等关口。坚持市区学校根据需求直接到省内外重点师范院校公开招聘教师制度，吸引和鼓励优秀人才到我市从事教师工作。乡镇学校认真实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划，不断充实乡镇教师队伍。

3. 完善岗位考核制度。各学校根据定岗情况，结合岗位职责、工作量和质量目标要求等，自行修订完善考核评价办法，报市教育行政主管部门审核后实施。岗位考核工作要坚持注重公平、突出绩效，坚持强化竞争、奖优罚劣，坚持平时考核与定期考核、定量考核与定性考核相结合，每年度对受聘人员履行岗位职责、完成年度目标任务情况开展考核。考核内容为“德”“能”“勤”

“绩” “廉” 5 个方面，考核权重分别占 10%、5%、5%、70%、10%，绩效考核须与教育教学质量目标的达成度直接挂钩。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。校内优秀等次人数，按人事部门核准的比例，根据学校考核办法，考核测评确定。考核结果作为受聘人员岗位聘任、职务（称）晋升、评优评先、绩效分配、工资晋级等的主要依据。

4. 深化学校岗位聘任制度改革。按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，根据学校实际需要核定教师编制，科学设定工作岗位，按照双向选择的原则聘任岗位职务。实行全员竞聘上岗，可以一年一聘，也可以三年一聘，聘任不受原职务限制，实行岗位考核管理，受聘人员不能履职或不胜任聘任合同规定的岗位工作职责要求的，学校可调整其工作岗位，或予以高职低聘。聘期满，根据考核结果和工作需要可以续聘或解聘。经考核为优秀和合格的教师可以三年一聘；考核为基本合格的一年一聘；考核不合格的教师，安排跟岗学习；连续两年考核不合格的教师，予以解聘。由市教育行政主管部门对学校落实岗位聘任制度情况进行严格督查。

5. 深化学校分配制度改革。健全完善绩效工资分配制度，实行基本工资和绩效工资、绩效奖励相结合的结构工资制。基本工资按照聘任的对应岗位标准发放，奖励性绩效工资、年终奖励资金、校内非税收入用于教师绩效奖励的资金（不超过校内非税总收入的 15%）、政府考核质量目标奖励的资金根据履职岗位职责

的考核结果的等次和等级按照不同的标准计发。各学校要修订完善绩效工资分配办法，报市教育行政主管部门批准后实施。履职考核结果为基本合格及以下层次的教职工，不得参与校内奖励性绩效工资、年终奖励资金、校内非税收入用于教师绩效奖励的资金、政府考核质量目标奖励资金等资金的分配。转岗或低聘的按照转岗或低聘后的岗位考核等级或等次计发绩效奖励资金。

6. 深化中小学教师职称制度改革。坚持“重师德、重能力、重业绩、重贡献”的教师考核评价标准，突出教书育人工作实绩和业内认可，健全和完善中小学教师职务评审的评价体系、评价标准和科学评价机制。

7. 促进教师专业发展。鼓励教师积极采取多种形式不断提高学历层次，实行每年不少于 90 学时的教师继续教育全员培训制度。加大中小学骨干教师培养培训力度，制定出台骨干教师、学科带头人、教学名师遴选、认定办法，建立名师工作室。名师工作室主持人每年由教育行政主管部门考核后按一定数额进行奖励。每个名师工作室每年根据工作需要给予一定数额的工作经费。

8. 强化师德建设。坚持依法治教、从严治教，严格规范教师思想和职业行为，坚决杜绝教师违背职业道德要求的不良现象。把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，对教师实行师德表现一票否决制。将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标。

对有严重失德行为、影响恶劣者按有关规定予以严肃处理。

9. 改善教师的各项待遇。积极改善广大教师的工作、生活条件，营造潜心教书育人的良好环境。落实乡村教师差别化生活补助政策，将乡村教师住房纳入当地住房保障范围，采取切实措施解决好农村教师住房问题。完善教师激励机制，建立教师荣誉制度；奖励在乡村长期从教的教师；每两年由市委、市政府评选表彰一批优秀教师和优秀教育工作者。在评选表彰教育系统先进个人方面要向乡村教师倾斜。

（三）切实加强教研队伍建设

1. 科学定位教研机构职能。根据教育发展需求，市级教师进修学校整合教研资源，在条件成熟后考虑转型为教师发展中心。科学定位各级教研机构的工作职能。市级教研机构主要抓好义务教育和幼儿教育。切实发挥教研机构研究、指导、服务的职能。

2. 实现教研机构人员配备专业化。按学科配齐教研员，严把教研机构人员入口关，根据实际需要优中选优，从市内外选调一线骨干教师、学科带头人、教学名师充实加强教研员队伍，配齐配强学科教研人员，通过培训提高教科研人员的研究能力和指导水平。进一步提高教研机构高级教师岗位所占比例。

3. 加强中小学校教研机构和教研队伍建设。各中小学校要加强教学研究组织建设，健全教学研究网络，选拔责任心强、业务水平高、善于组织协调的骨干教师担任教科处（室）主任，设立教研组或备课组，有计划高质量地开展校本教研活动。学校可聘

请退休骨干教师或社会专业机构作为兼职教学研究人员或研究团队，帮助学校打造教师团队，跟进指导教学工作，提升教学质量。兼职教学研究人员或研究团队实行目标责任制，规定责任目标，并给予一定的待遇，充分发挥他们对提升教学质量的引领、指导作用。

三、保障措施

（一）加强组织领导。各乡镇党委、政府（街道办）及有关部门要高度重视校长教师教研队伍建设工作，把校长教师教研队伍建设作为当地人才工作的一项重点任务来抓。教育、编制、人力资源和社会保障、财政等部门要各司其职、通力协作，形成政府统筹、部门分工协作、齐抓共管的良好工作格局。

（二）落实保障机制。财政部门要切实加大对中小学校长教师教研队伍建设的经费投入，安排专项资金，纳入财政预算，优先予以安排，重点给予保障。中小学校长后备干部培养、校长职级奖励、骨干教师、学科带头人、教学名师的岗位奖励、名师名校长工作室工作经费、班主任津贴、教科研经费等列入财政预算。人社部门在各级教研机构的高级岗位比例上给予特殊政策，确保能够选调一线骨干教师或学科带头人充实教研队伍。

（三）加强督导检查。各乡镇党委、政府（街道办）及有关部门要把本《意见》的落实作为重要的督查督办事项，加大监督检查的力度，把督导检查结果作为表彰奖励或责任追究的重要依据，确保校长教师教研队伍建设的各项任务落到实处，取得实效。

（四）加强宣传引导。各乡镇党委、政府（街道办）及有关部门要利用各种渠道，运用各种媒体、媒介，积极主动宣传加强中小学校长教师教研队伍建设的重要意义和作用，取得广大教师和社会各界的认可、理解、支持，为扎实推进校长教师教研三支队伍建设创设良好的舆论氛围和社会环境。

（五）建立纠偏容错机制。教育行政主管部门针对此项工作建立纠偏容错机制。对在加强三支队伍建设改革创新中出现的失误或错误，只要校长在主观上没有谋取私利，没有违法违规，客观上尽职尽责（重大安全责任事故除外）的，可以予以纠偏容错。

抄送：市人大常委会办公室，市政协办公室，市纪委办公室，市人民法院，市人民检察院。

景洪市人民政府办公室

2018年11月8日印发

（共印2份）