

苏州市姑苏区文化教育委员会 文件

苏州国家历史文化名城保护区 文化教育委员会

姑苏文教委〔2017〕62号

关于印发《姑苏区师资队伍建设“十三五”规划 (2016~2020年)》的通知

各相关单位、处室：

现将《姑苏区师资队伍建设“十三五”规划（2016~2020年）》印发给你们，请认真贯彻落实。

苏州市姑苏区文化教育委员会
苏州国家历史文化名城保护区文化教育委员会

2017年6月21日

（此件公开发布）

姑苏区师资队伍建设“十三五”规划

(2016~2020年)

建设一支师德高、素质强、业务专业化的教育人才队伍，是推动区域教育改革发展、提高教育质量水平的关键举措，是建设教育强区、率先实现教育现代化的根本保证，现根据《苏州市教育事业发展“十三五”规划》《姑苏区、苏州国家历史文化名城保护区国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》《姑苏区教育事业发展“十三五”（2016~2020年）规划》精神，制定本规划。

一、“十二五”期间我区教师队伍基本情况及面临形势

(一) 基本情况

1. 小学教师数量基本达标，幼儿教师缺口较大。

截至“十二五”末，全区共有小学47所（含民办小学4所）、幼儿园61所（含街道办29所、民办16所、其它部门办3所）。全区教职工总数为5322人，其中专任教师4062名。4062名专任教师中，小学专任教师2758名（含民办小学207名）、幼儿园专任教师1239名、特殊教育专任教师65名。按省师生比配置要求，小学教师数量基本达标，幼儿园教师缺口较大。随着外来人员子女人口的增加、“全面二孩”政策的实施，教师数量不足仍旧为“十三五”期间影响我区教育发展的主要因素之一。

2. 教师学历水平全面达标，高一级学历水平略高于全市水平。

全区专任教师学历合格率 100%。小学专任教师中：专科及以上学历占比 97.5%，其中本科及以上学历占比 76.0%。幼儿园专任教师中：专科及以上学历占比 98.7%，其中本科及以上学历占比 61.8%。教师本科学历仍有提高空间。

3. 教师年龄结构相对合理，性别结构相对失衡。

小学专任教师中：35 周岁以下青年教师占比 41.9%，36~45 周岁占比 38.1%，46 周岁以上占比 20.0%。女教师占比 83.5%。幼儿园专任教师：35 周岁以下青年教师占比 65.9%，36~45 周岁占比 16.8%，46 周岁以上占比 17.3%。女教师占比 99%，性别结构相对失衡。

4. 教师职称基本均衡，幼儿园中级职称有待提高。

小学专任教师中：高级职称教师占比 0.8%（其中正高级 1 名），中级职称教师占比 66.1%，初级职称教师占比 33.1%。幼儿园专任教师中：高级职称教师占比 0.5%，中级职称教师占比 30.0%，初级职称教师占比 78.5%。小学专任教师职称结构相对比较合理，幼儿园中级职称教师比例有待进一步提升。

5. 骨干教师引领作用得到发挥，校际分布有待均衡。

全区有省人民教育家培养对象 1 名，省特级教师 6 名，市领军人才 2 名，市名教师名校长 31 名，各科大多市级学科带头人 77 名，区学科带头人等区级骨干近 900 名，骨干教师约占全区专任教师的比例 25%。

（二）面临形势

“十三五”时期，是我区实现教育现代化的关键时期，对照加快推进教育现代化、办人民满意教育的要求，教师队伍建设仍存在许多薄弱环节。一是部分教师敬业精神、师德水平有待进一步提升；二是义务教育学校结构性缺编较为严重，音体美教师不足，导致学校自聘教师数量增加；三是幼儿园教师严重不足，随着“全面二孩”政策的推进和随迁人员子女入园需求的增加，幼儿园教师数量缺口较大，公办幼儿园编制紧缺，非编教师待遇普遍较低；四是教师校长交流轮岗有待进一步制度化、常态化；五是教师专业核心素养有待提升，高层次教育人才仍然紧缺，促进优秀人才脱颖而出的制度还不够完善；六是教师培训的针对性和有效性需要进一步提高。

解决这些问题，必须进一步改革创新，着力破除体制机制障碍，坚定不移地走人才强教、人才强校之路，把教师队伍作为教育事业科学发展的第一资源，全面加强教师队伍建设。

二、“十三五”期间教师队伍建设的指导思想和主要目标

（一）指导思想

全面贯彻党的十八大和十八届五中、六中全会精神，牢固树立和自觉践行“创新、协调、绿色、开放、共享”的发展理念，全面贯彻党的教育方针，坚持人才兴教，遵循教育规律和教育人才成长规律，以师德建设为首要任务，以学历层次和信息素养提升为主要抓手，以骨干队伍建设带动整体提高为重点举措，着力提高教师整体素质和专业水平，造就一批在苏州市乃至省内外有一定知名度、影响力的优秀教育人才，推进姑苏区“四区四战略”建设，推动姑苏区教育事业迈上新台阶。

（二）主要目标

到 2020 年，我区小学及幼儿园教师队伍发展总体满足全区教育发展需求，并走在全市前列。教师数量满足教育发展需要；整体素质明显增强，普遍具有良好的品德修养、先进的教育理念、扎实的专业基础和较强的教育教学能力；队伍结构明显改善，年龄、职称、学段、学科结构合理，高层次人才数量显著增加。

2020 年全区教师队伍建设学历指标

类别		2015 年末	2020 年（目标）
学历合格率	小学	100%	100%
	幼儿园	100%	100%
大专及以上学历比例	小学	97.5%	100%
	幼儿园	98.7%	100%
本科及以上学历比例	小学	76.4%	90%
	幼儿园	61.8%	65%

三、主要工作任务

（一）实施师德师风建设工程

坚持把师德师风建设放在首位，多渠道、多层次、多形式地开展师德师风教育，大力弘扬为人师表、爱岗敬业、教书育人的精神，引导教师树立正确的人生观和价值观，坚持育人为本，尊重、关爱和平等对待学生，不断增强教师教书育人的责任感和使命感，努力建设一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”教师队伍。建立健全师德师风

建设长效机制和考评机制，坚持把师德师风考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据。

(二) 实施教师素养提升工程

完善教师继续教育培训体系，充分利用教师信息管理平台，加强继续教育培训管理，实施新一轮教师全员培训，重视和促进教师专业发展。围绕师德修养、教育能力、教学能力、学科能力、信息技术应用能力等方面，建构教师教育课程体系，开展有针对性、实效性的业务培训。整合教师教育优质资源，探索教师教育课程内容数字化和教育手段信息化，发挥信息技术在促进教师专业培训、管理的作用。加大教师出国培训和引智培训力度，开阔视野，更新理念。完善与创新班主任、新教师培训工作。鼓励教师参加高一层次学历进修，夯实学科知识基础。出台《姑苏区文化教育委员会下属教育系统事业单位教师高层次学历（学位）教育进修的管理办法（试行）》，对参加国家教育部认可的研究生学历或硕士及以上学位教育的，其学费给予全额资助。到2020年，幼儿园、小学大专及以上学历达100%，其中小学本科及以上学历达90%以上，幼儿教师本科及以上学历达65%以上。

(三) 实施骨干教师梯队培养工程

建立区级及以上骨干教师后备库，根据学科特点、年龄结构、个人发展能动性等因素，确立不同级别骨干教师培养梯队，有计划、有目标地进行培养、打造。搭建各种成长平台，选送青年骨干教师参加高层次培训，夯实持续发展基础。新增“姑苏区学科教学能手”业务评选项目，建立“区教坛新苗——区

学科教学能手——区学科带头人”三类评选制度，体现成长发展的阶梯性与阶段性，克服职业倦怠，鼓励更多教师在不同层面、不同阶段均有所发展。到2020年，重点培养和引进2~4名省特级教师，培养苏州市教育领军人物2~4名、苏州市名教师和名校长2~4名、苏州市中小学学科带头人12~16名。力争每门主要学科至少有1~2名特级教师。

(四) 实施教育人才激励工程

进一步加强名师工作室的建立、管理和考核工作，开展第二轮区名师工作室申报工作，逐步加大吸收中青年骨干教师加入名师工作室活动的力度，充分发挥名师的传帮带作用，带动更多的优秀中青年教师成长，为培养市级学科带头人集聚后备人才。修订《姑苏区教育人才计划实施细则》，根据我区教育发展实际，逐步完善区教育人才实施细则对优秀人才的考评、奖励要求，充分发挥人才计划实施细则在教师队伍建设中的积极作用。将区级学科带头人纳入人才考核奖励范围，调动更多区骨干教师工作积极性，激发其工作潜能，发挥示范带头作用。出台《姑苏区教育人才引进办法》，大力引进具有较高教育教学理论水平、具有较大发展潜能、教学和科研能力强、富有创新精神的优秀教育人才。

(五) 实施校长队伍促进工程

建立校长定时、定量研修和考察制度，确保校长继续教育的学时与质量。对富有办学经验并且具有一定理论修养和研究能力的校长，推荐或组织参加高层次培训。坚持教育家办学，实施定期轮训制度，加大境外研修力度，引导校长端正办学思

想、更新教育理念、提升治校能力。完善校长职级制，试行校长职级年度考核确认制度，健全校长选聘制度和后备干部培养选拔机制，推动校长专业化职业化建设。

(六) 实施教师管理优化工程

全面推进教师“县管校聘”管理体制改革的。健全教师准入制度和退出机制，完善岗位设置制度，推进区域内教师、校长定期交流制度，促进师资配置均衡。以转换用人机制和激活用人制度为核心，全面推行岗位管理制度和聘用制度，建立健全按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的用人机制。参照省级教师编制标准，足额配齐各科合格教师。对学科结构性缺员或教师因重病、生育、脱产培训等短期缺员严重，随迁子女激增造成编制紧缺现状，统筹现有编制，优先保障义务教育。积极探索合同制教师一体化管理办法，按岗位购买服务的办法，按照事业编制教师招聘同一程序 and 标准招录编外教师，实行岗位管理和协议工资制，力争薪酬水平不低于学校同岗位人员。完善教师绩效工资管理制度，确保义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员的平均工资收入水平。各校要根据教学、管理、工勤技能等岗位不同特点实施分类考核，优化绩效考核办法，做到多劳多得、优绩优酬。

四、保障措施

(一) 加强组织领导

要把教师队伍建设工作列入重要议事日程，制定发展规划，完善政策措施，健全目标管理责任制和部门沟通协调机制。要把教师队伍建设情况作为各级各类学校办学水平评估的重

要内容，作为评优评先、表彰奖励的重要依据。要把教师队伍建设工作作为“一把手工程”来抓，不断提高教师队伍建设水平。

(二)健全激励保障机制

完善分配、激励和保障制度，加快形成与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、鼓励人才创新创造和维护人才合法权益的激励保障机制。完善绩效工资制度，优化奖励性绩效工资分配办法，逐步形成绩效工资总量与经济发展水平相适应的动态调整机制。

(三)加大经费投入

坚持把加强教师队伍建设作为教育投入重点，新增教育经费向教师队伍建设倾斜。把教师培训经费列入同级财政预算，并按照不低于学校、幼儿园核定工资总额（含绩效工资）的1.5%安排教师培训专项经费，学校、幼儿园年度公用经费预算总额的5%用于教师培训。

苏州市姑苏区文化教育委员会办公室
苏州国家历史文化名城保护区文化教育委员会办公室 2017年6月21日印发
