

# 省政府关于切实加强教师队伍建设的通知

苏政发〔1996〕157号 1996年12月23日

各市、县人民政府，省各委、办、厅、局，省各直属单位：

“科教兴省”战略的深入实施，对推进教育现代化，加快各类人才的培养，提出了日益迫切的要求。教育现代化，关键是教师队伍现代化。这是全面提高教育质量和效益、培养现代化建设人才的关键，也是关系到加快江苏教育改革和发展全局的大事。改革开放以来，我省大力加强教师队伍建设，取得了很大成绩，为全面贯彻教育方针和全面提高教育质量，基本普及九年义务教育和基本扫除青壮年文盲，促进江苏经济和社会全面进步，作出了重要贡献。但从总体上看，全省教师队伍中合格师资数量仍相对不足，教师队伍的思想业务素质同加快教育改革与发展的要求还不相适应，教师的待遇还有待进一步改善和提高。为切实加强教师队伍建设，更好地适应教育现代化和科教兴省的需要，特作如下通知：

## 一、明确教师队伍建设的目标任务

今后5至15年，是我省现代化建设的关键时期，也是教师队伍建设的的关键时期。各级政府及教育主管部门要把加强教师队伍建设作为实施“科教兴省”战略、推进教育现代化的战略任务，切实抓紧抓好，努力建设一支面向21世纪的数量适当、素质优良、结构优化、能适应教育现代化需要的充满生机和活力的教师队伍。

(一)教师队伍数量稳步增长。到2000年，全省小学、初中、高中教师由现在的27.35万人、15.32万人、3.59万人分别增加到28.7万人、17.84万人、4.06万人；师生比由1:23.6、1:17.6、1:13.3提高到1:24.5、1:18.5、1:16。普通高校教师由2.7万人增加到3.6万人，师生比由1:8.1提高到1:9—11，其中省属高校教师由8500人增加到1.17万人，师生比由1:9提高到1:10以上。中等职业学校教师由3.25万人增加到6.98万人，师生比达到1:15左右。成人中专教师由6.01万人增加到6.88万人，师生比由1:20提高到1:25；成人高校教师由0.56万人增加到1万人，师生比达到1:20。到2010年，各级各类教师的供求基本平衡，能适应教育事业发展的需要。

(二)教师的学历层次逐步提高。到2000年，全省85%以上的幼儿教师、95%以上的小学教师、85%的初中教师、70%的普通高中教师、60%的职业高中教师、70%的技工学校教师、90%的中专教师和成人学校教师达到国家规定的合格学历；并使20%的小学教师具有大专学历，20%的初中教师具有本科学历，省重点中学、省高级职业中学、技工学校、普通中专、成人中专学校中的学科带头人、骨干教师达到研究生水平。中小学特级教师占教师总数的比例达1.5%。重点高校专任教师中的研究生比例达60%以上，一般本科院校达40—50%，专科学校达30%左右。到2010年，全省各级各类学校的教师都应达到合格学历，并使小学教师具有专科学历的比例达到85%左右，初中教师具有本科学历的达到70%左右，高中阶段教师中学科带头人和管理骨干中具有硕士学历和研究生水平的达到15%。普通高校教师中75%左右应具有硕士以上学位；具有博士学位的占教师总数的40%左右。

(三)造就一支高水平的学科带头人队伍。“九五”期间着力培养5000名省级中青年骨干教师，500名具有国内领先水平的学科带头人，50名在国内外有较大影响的学科带头人，其中20名左右进入世界科技前沿，成为在国际上具有较高知名度的教育家、科学家和科学院院士、工程院院士候选人。

(四)教师队伍的思想道德素养显著提高。全省广大教育工作者做到热爱祖国，坚持社会主义方向，忠诚于人民的教育事业；具有高尚的职业道德情操，为人师表，爱生敬业，严谨治学，勤奋工作，勇于创新，严于律己，乐于奉献；具有与培养21世纪人才相适应的教育思想、扎实的专业学科知识以及宽广的相关学科知识；掌握现代化的教学手段和先进的教学方法，具有较强的教书育人的能力和水平。

## 二、建立和完善教师培养培训体系

逐步建立和完善以独立设置的各级各类师范院校(含教师进修院校)为主体，非师范院校积极参与，职前培养与职后培训相沟通，适应各级各类教育事业发展的，具有江苏特色的现代教师培养培训体系。

小学和学前教育师资的培养培训以县为单位规划。新师资的培养以现有中等师范学校为主体,积极推进与师范专科学校、教育学院的联合培养。在职教师的培训主要由县教师进修学校负责。有条件的省辖市应逐步在中心城市建立小学教师培训基地,或建立区域性的小学教师培训基地。

初中师资培养培训以省辖市为单位规划。新师资的培养以现有师范专科学校为主体,积极推进与师范本科院校、教育学院的联合办学。初中教师的在职培训主要由省辖市教育学院负责。

普通高中教师的培养培训由省负责规划。以师范本科院校为主体,积极推进与非师范院校的联合培养培训。建设研究生层次的高中教师培养培训基地,并在有条件的师范院校建立以培训师资为主的研究生院。

中等职业学校和成人中等专业学校教师的培养培训由省负责规划。文化课和专业基础课教师主要由各级师范院校培养,教育学院培训,其他高等学校参与。专业课教师由高等职业技术师范院校和其他高等学校培养培训,普通高等师范院校参与。

高等学校教师的培养培训主要依托省内重点高校,同时面向省外和国外,建立一批有稳定协作关系的培养培训基地,构建和完善江苏高等学校师资培养培训体系。

建立与现代教师培养培训体系相适应的办学体制和管理机制,明确各级政府的职责。中等师范学校一般由市办学,积极推进市、县共建,不断加强县一级的办学责任,实行联合办学,共建共管。师范专科学校主要由省办学,积极推进省、市共建,不断加强省辖市的办学责任,实行省、市联合办学,共建共管。积极推进各级各类师范院校的联合、共建、合作办学,逐步建立地方政府为主、上级政府扶持、社会广泛参与的办学体制。各级政府要简政放权,转变职能,通过制订政策法规、统筹规划、协调服务、评估督导等,实行宏观调控。各级教育主管部门具体负责管理师范教育。进一步扩大学校在组织教育教学和科学研究、筹措和使用经费、设置校内机构、聘任教职工、对外交流等方面的自主权,使学校真正成为独立办学的法人实体。

### 三、加快改革和发展师范教育

师范教育是教育事业的工作母机。必须把师范教育放在教育事业中优先发展的战略地位,做到认识到位、投入优先、政策倾斜。“九五”期间,所有师范院校都应在实现标准化的基础上,积极向现代化推

进,办成当地具有特色的最好的学校之一。通过5到15年的努力,使我省师范院校进入国内同等师范院校的前列。

建立师范教育改革实验区。调整和优化现有师范院校的布局 and 结构。有计划、有步骤地将师范专科学校建成以培养初中新师资为主的师范本科院校,将部分中等师范学校建成培养小学新师资的师范专科学校。扩大师范院校所在市、县对师范教育的统筹权、决策权和管理权。通过省、市和县共建,建立以培养九年义务教育阶段教师为主要任务的区域性高等师范院校。进一步拓宽职业教育和成人教育师资培养培训渠道,在师范院校和综合性大学成立职教教学院。抓好师范本科院校的“211工程”建设和示范性专科学校建设。

深化师范院校的教育教学改革,不断提高教育质量和办学效益。加强和改进德育工作,强化为人师表的养成教育。坚持“三个面向”,进一步调整课程结构,优化教学内容,改革教学方法,建立起面向21世纪的师范教育课程和学科体系。同时,要大力加强以教育科学研究为重点的科学研究工作;积极开展国际交流与合作,引进国际先进教育理论和教育技术手段。

加强师范院校的教师队伍建设,努力提高教师的学历层次。到本世纪末,本科师范院校具有硕士、博士学位的教师的比例力争达到50%以上,师范专科学校具有硕士、博士学位和具有研究生水平的教师的比例力争达到35%以上,中等师范学校具有研究生水平以上的教师的比例力争达到20%左右。师范院校应拥有一批国内外知名的教师。

稳步推进师范院校招生、收费和毕业生就业制度的改革。根据各级各类教育事业发展规划,扩大师范生的培养规模。招生计划向师范类特别是师范本科倾斜。通过招生计划的安排,进行地区性、学科性、结构性调控,以满足教育事业发展的需求。鼓励优秀中学毕业生报考师范院校。进一步完善师范院校的招生办法,提高生源质量。推进师范院校招生并轨,学生缴纳部分培养费。鼓励急需教师的地区和单位继续实行定向培养。师范院校毕业生原则上全部到学校任教。

积极发展研究生教育,在有条件的高校增加研究生学位授予点,不断扩大研究生招生规模。

### 四、强化在职教师的培训

按照教师队伍现代化的要求和终身教育的思想,贯彻职前与职后并重的方针,进一步加强教师培训工

措施。坚持把青年教师、农村教师和薄弱学科教师作为培训重点,加强职教、成教、幼教和特殊教育教师的培训。培训要多形式、多渠道并举,坚持在职与脱产相结合,以在职为主;国内外相结合,以国内为主;坚持理论联系实际,注重实效。

进一步完善省、市、县、乡、校培训网络。充分运用远距离教学方式,促进培训网络的现代化。教师进修院校是培训网络的主干,要努力增加投入,改善办学条件。2000年前全省教育学院、教师进修学校都要达到规定的办学标准。

根据《教师法》要求,抓紧进行学历补偿教育,有计划地开展教师学历再提高的培训工作。通过中小学教师自学考试、研究生课程进修班、在职攻读硕士和博士等途径,提高教师的学历层次和水平,1950年以后出生的教师到2000年都应达到合格学历。

建立教师继续教育证书制度。在职教师必须定期参加培训,不断进修提高。每5年高中教师原则上必须脱产进修1—2次,不得少于380学时;初中及初中以下教师脱产进修1次,不得少于200学时。高校教师也要定期安排脱产进修。凡申报高级职务的教师,必须经过相应层次的继续教育,并取得培训合格证书。

加强跨世纪骨干队伍培训。实施“青蓝工程”、“名师工程”。继续实行高校中青年骨干教师培训进修资助制度,鼓励中青年教师在攻读硕士、博士学位。高等学校要有计划地选派中青年骨干教师利用各种渠道赴国外进修、学习,并积极创造条件,吸收留学回国人员到学校工作。

加强教育行政干部培训。在省市教育学院设立教育行政学院。加强对各级各类学校校长和乡镇教育助理的培训,实行各级各类学校校长持证上岗制度。

### 五、加强教师队伍的思想道德建设

坚持把思想政治教育和职业道德建设摆在教师队伍建设的突出位置,常抓不懈。加强学校的思想政治工作,引导教师树立正确的世界观、人生观、价值观,确立热爱祖国、忠于人民教育事业的理想,坚定为社会主义服务、为人民服务的信念。强化政策导向,促进广大教师增强事业心和责任感,提高教师加强师德修养的自觉性,爱生敬业,为人师表。加强法制建设,增强广大教师的法制观念,并逐步使师德建设规范化、制度化。在全社会大张旗鼓地宣传优秀教育工作者的先进事迹,定期对在教育教学、科学研究、社会服务、学校建设、勤工俭学等方面成绩优异的教育工作者进行表彰奖励,授予荣誉称号,用先进

典型鼓舞和激励全省教师。要把职业道德作为考核教师的重要内容,加强对教师职业道德规范实施情况的监督检查,对违背教师职业道德、造成不良影响的,要严肃处理。

教师队伍建设和管理工作,由省、市、县教育行政部门或各学校统筹规划,分工负责。省级教育行政部门负责全省各级各类学校师资建设规划,高级中学以上学校教师培养与培训,中青年骨干教师队伍建设;会同人事等部门制订各级各类学校教师编制标准、职务聘任、考核奖惩、工资福利等方面的政策、规定;负责各级各类学校教师职称改革与中专以上学校高级专业技术职称的评审;做好师范毕业分配以及宏观调控、政策指导与教师队伍建设的督导工作。市级教育行政部门负责本市教师队伍建设的规划,小学、初中教师的培养与初中教师的培训;管理市属学校及全市范围内的教师调动工作;负责本市教师的职称改革以及受委托做好中学高级教师的评审工作;会同人事等部门制订本市教师的编制管理、职务聘任、考核奖惩、工资福利等项工作的办法和措施。县教育行政部门负责本县(市)教师队伍建设的规划,小学教师的培训;负责中、小学教师的管理、调配、政治业务考核、职称改革以及受委托评审中学一级教师和小学高级教师;会同人事等部门结合当地实际,制订本县编制管理、职务聘任、考核奖惩、工资福利等有关教师工作的办法和措施。

### 六、完善教师队伍的管理制度

以调动各方面积极性、提高教育质量和整体效益、增强办学活力为目标,以人事、分配制度改革为核心,建立和完善教师队伍管理制度,努力形成科学合理的管理体制和运行机制。

加强教师编制管理。制定合理的学校教职工编制标准。各级各类学校单独列编,严格实行总量控制。精简学校非教学人员,提高师生比、师班比。教育管理机构及其他非办学机构不得占用教师编制。在编制总量控制下实行固定编制与流动编制相结合、专职教师与兼职教师相结合。提倡和规范校际教师的互兼互聘,并可实行学校与企业、科研机构专门人才的双向兼职制度。高校要积极推行研究生兼助教、助研、助管制度。对超编人员和不胜任教学工作的教师,应在政府统筹下由各级人事、教育部门通过多种渠道妥善安置。实行城镇中小学教师到农村任教制度,凡45岁以下的教师均应轮流在农村任教2年。在核定编制的情况下,积极推进工资总额动态包干制。

实行教师资格证书制度。已在学校任教的教师,必

须在规定的时间内取得教师资格证书。1997年以后工作的新教师必须持证上岗。在完成教师资格过渡的基础上,面向社会进行教师资格考试和教师资格认定。

进一步完善教师职务评聘制度。按需设岗,坚持标准,全面考核,择优评聘。增加各级各类学校高中级职务指标,使之形成合理的职务结构。有条件的职业学校和成人学校,可实行“双师制”。以专业技术职务评聘为导向,鼓励教师创造性地做好教书育人、科学研究等本职工作,鼓励优秀中青年教师脱颖而出。加强聘任考核工作。学校应根据考核情况进行表彰、奖惩、续聘或缓聘、解聘,并实行分配同工作实绩挂钩,建立和完善激励机制。

建立和完善省、市、县三级教育人才市场。允许部分教师和部分师范院校毕业生通过教育人才市场在教育系统内流动。鼓励非师范院校毕业生从事教师工作,鼓励企事业单位的工程技术人员和能工巧匠到职业学校担任专业课教师或实习指导教师。各级教育部门和各类学校要采取有力措施,选留或引进高素质、高学历的优秀人才,大力吸引急需的学科带头人和骨干教师。有条件的学校要把引进人才同引进智力结合起来,聘请国内外专家、学者来校兼职或进行合作科研。

实行师范毕业生服务期制度。鼓励师范院校毕业生终生从教,如调离教育岗位,必须满5年服务期(不含见习期),并经批准方可流动。未满服务期、跨地区跨系统流动的,应按实际教育成本收取全部培养费和相应违约金。

加强对代课教师的管理。代课教师必须经县或县以上教育行政部门同意后,在具备相应教师资格的人员中聘用;每次聘用时间不得超过1年;一旦有正式教师补充,必须及时辞退。

#### 七、改善和提高教师的工作条件与生活待遇

努力为教师的教学、科研、进修创造良好的条件。建立教师特别是优秀教师定期进修提高制度。中小学特级教师和高等学校副教授以上的教师连续任教每满5年的,可享受一个学期的学术休假。设立科研基金,对教师参加各种学术活动以及出版有一定学术价值和显著社会效益的著作给予资助。

保证按月足额发放教师工资。对发放中小学教师工资实行地方行政首长负责制。健全教师工资按月足额发放的保障机制。各类学校公办教师工资和民办教师工资国家补助部分必须由各级财政全额预算拨款,乡级财政确实无力支付的,由县级财政给予补贴。定期晋级、职务晋升、调整工资标准等增资因

素,政府出台的各项物价补贴、岗位津贴和其他政策性津贴,一律由各地财政纳入预算开支。农村教育费附加应首先保证民办教师工资的民助部分的足额发放。教师工资资金实行专户储存,专帐管理,对截留、挪用的单位和个人依法查处。在国家规定之外,严禁向教师摊派和集资。

不断提高教师的生活待遇。保证教师的平均工资水平不低于或高于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高。从1997年起,有条件的地方应适当提高班主任津贴及特殊教育教师的特教补贴。各级各类学校中卫生保健等人员享受有关部门规定的补助和津贴。教龄满25年、55周岁退休的女教师,其退休金可补足到本人退休前工资的100%。各地可根据当地经济条件、生活水平,提高教师的津贴标准。鼓励学校自筹资金改善教师的物质生活待遇。

关心教师身体健康。教师医疗享受当地国家公务员的同等待遇。医疗机构要为教师提供优惠,每两年为教师进行一次健康检查。实行职工医疗制度改革的地区,财政按照有关规定,支付职工医疗保险资金。尚未实行职工医疗制度改革的地区要切实解决教师看病难、医疗费报销难等问题。对医疗费支出困难较大的学校,财政每年给予一定比例的补贴。

改善教师住房条件。到2000年,全省教师家庭人均居住面积达到11平方米,并不断改善教师的居住环境。各级政府要把城镇教师住宅建设纳入城市建设总体规划和“安居工程”计划,并抓紧实施。教师住房建设享受国家安居工程和经济适用房的各项优惠政策。省政府继续安排教师住房建设专款。“九五”期间,省财政每年安排2000万元,省计经委每年安排1000万元,并争取逐年有所增长;各地计划部门要设立并增加教师住房建设专款。在安排年度基本建设投资计划时,对教师住房建设要优先安排,并逐年增加。各级财政要安排教师住房建设专项资金。城市教育费附加和教育地方附加费市、县留用的部分及省统筹的部分,应安排一定比例用于中小学教师住房建设。有条件的地方,应集中兴建教师新村或住宅区。农村在乡镇所在地兴建教工住房的,有关部门要在土地使用、建筑材料等方面给予照顾。

力争1997年基本解决民办教师转公办问题。

凡到县建制镇以下(不含县建制镇)农村中小学、成人学校从事教育教学工作的中专以上(含中专)毕业生,可直接享受定级工资,并上浮一档职务工资;连续在乡村学校任教满8年的,可再上浮一档职务工资。上浮的职务工资作为乡村教师岗位津贴。

## 文件选编

终身在乡村任教的,第一次上浮的一档职务工资可计入离退休金基数。

保障教师的人格尊严和人身安全。对干扰、破坏教师履行教育教学职责、殴打教师、侵犯教师人身权利的事件,依法追究肇事者的责任。

### 八、切实加强了对教师队伍建设的领导

各级政府和有关部门要把加强教师队伍建设摆上教育发展和现代化建设全局的重要位置,采取有效措施,认真贯彻《教育法》、《教师法》和《江苏省实施〈中华人民共和国教师法〉办法》,全面落实有关教师队伍建设的各项政策,定期研究教师工作,每年为教师办几件实事。坚持各级领导联系学校的制度,定期到学校听取意见,了解情况,解决问题,多办实事。要把教师队伍建设的实绩列为各级干部任期责任目标和政绩考核的重要内容。

各级财政要按照《教育法》精神,确保教育经费“三增长一优先”。不断提高师范生的生均定额标准。高师招生并轨后,由于少收学费多支出助学金造成的政策性减收部分,由省财政给予补足。财政拨付的师训专款的标准提高到教师工资总额的2.5%。继续增加对师范院校的专项投入。“九五”期间,省财政每年增加3000万元专项资金用于教师队伍建设,其中研究生培养经费500万元,主要用于新师资培养,师范院校补助专款增加1000万元,增设教师进修院校

补助专款1000万元,安排500万元的贴息资金鼓励各地及院校利用贷款加强师范院校建设。根据谁举办、谁受益、谁投入的原则,市、县两级要切实担负起基础教育教师队伍建设的责任,并由市、县财政安排相应的专项资金。广开教师队伍建设经费来源。城乡教育费附加、地方政府开征的其他教育附加税费均应划出一定的比例,用于服务于义务教育的师范院校建设和教师队伍建设。鼓励境内外各界捐资发展师范教育。

对教育行政部门实行师资工作一票否决制度。凡属教育行政部门职权范围内有关工作没有抓好的,凡是师范院校、进修院校工作没有抓好的,都不得评先评优;教师队伍建设工作做得好的,由省教育主管部门予以奖励。

各级各类学校都应把教师队伍建设作为学校建设的头等大事抓好。每个学校都要有教师队伍建设的目标、规划和措施,并落实到学科,落实到人。各级教育主管部门要把教师队伍建设作为考核评估学校和校长的主要内容。

建立教师队伍建设专项督导评估制度。定期检查评估各级政府和教育主管部门贯彻落实关于教师队伍建设的各项政策法规的情况,师范院校建设、改革和发展的情况,各级各类学校师资队伍建设的状况,使教师队伍建设逐步走上法制化轨道。