

中共北京市委
北京市人民政府
关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见
京发〔2018〕25号

为深入贯彻落实《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，全面实现教育现代化，办好人民满意的教育，为建设国际一流的和谐宜居之都提供坚实的人才支撑，结合本市教育改革发展实际，现就全面深化新时代教师队伍建设的改革提出如下实施意见。

一、深刻认识教师队伍建设的重要意义和总体要求

1.重要意义。百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。市委、市政府历来高度重视教师工作，始终坚持将教师队伍建设摆在突出位置，不断健全完善教师队伍建设政策支持体系；各区、各部门和各级各类学校采取有力措施认真贯彻落实市委、市政府部署要求，教师队伍建设取得显著成就；广大教师牢记使命、不

忘初衷，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了重要贡献。

当前，中国特色社会主义进入了新时代，开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，人民对公平而有质量的教育向往更加迫切。面对新方位、新征程、新使命，教师队伍建设还存在一些不足，主要体现在对教师队伍建设的重视程度还需要进一步提高；教师思想政治工作与师德师风建设还需要进一步加强；教师培养规模还需要进一步扩大；教师整体素质还需要进一步提升；教师编制、岗位、评聘、考核评价等管理体制机制还需要进一步理顺；教师地位待遇还需要进一步提高，全社会尊师重教的良好氛围还需要继续努力营造。时代越是向前，知识和人才的重要性就愈发突出，教育和教师的地位、作用就愈发凸显。各级党委和政府要从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性，把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好。

2.指导思想。全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本

任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，把促进学生健康成长作为教师队伍建设的出发点和落脚点，以强化师德师风建设为首要任务，以优化教师资源配置为基本前提，以教师素质能力提升为核心内容，以理顺教师管理体制机制为强大动力，以提高教师地位待遇为基础支撑，培养高素质专业化创新型教师队伍，倡导全社会尊师重教，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

3.工作原则

——确保方向，突出师德。坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，保证教师队伍建设正确的政治方向。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成。

——统筹规划，优先发展。坚持教育优先发展战略，把教师队伍建设作为教育事业发展的重中之重，优先谋划教师队伍建设，优先保障教师队伍建设投入，优先满足教师队伍建设需要。

——深化改革，创新机制。抓住关键环节，优化顶层设计，推动实践探索，破解发展瓶颈，把管理体制改革的与机制

创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为真招实招，增强教师职业吸引力。

——分类指导，精准施策。坚持问题和需求导向，借鉴国内外先进经验，根据各级各类教师的不同特点和发展实际，采取有针对性的政策举措，定向发力，确保实效。

4.目标任务。经过 5 年左右努力，教师培养培训体系更加健全，职业发展通道更加畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，教师地位待遇进一步提高，教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感。

到 2035 年，教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升，培养造就一大批在全国有影响的骨干教师、卓越教师和教育家型教师。教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。教师成为让人羡慕的职业，广大教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教的良好局面全面形成。

二、着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设

5.加强教师党支部和党员队伍建设。加强党对教师队伍建设的领导，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。强化教师党支部建设，选优配强教师党支部书记，注重选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，定期开展教师党支部书记轮训。配齐建强高等学校思想政治工作队伍和党务工作队伍，完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。建立有效的思想政治教育机制，坚持党的组织生活各项制度，创新方式方法，增强党的组织生活活力。

加强教师党员队伍建设，完善发展党员制度，重视做好在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员工作。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。健全主题党日活动制度，加强党员教师日常管理监督，推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导党员教

师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉爱党护党为党，敬业修德，争做奉献社会的示范标杆。

6.全面提高教师思想政治素质。加强理想信念教育，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。引导广大教师充分认识中国教育辉煌成就，扎根中国大地，办好中国教育。加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，弘扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。加强古都文化、红色文化、京味文化和创新文化教育，引导广大教师热爱首都文化。坚持和完善理论学习制度，创新教师思想政治工作方式方法，开辟思想政治教育新阵地，利用思想政治教育新载体，强化教师社会实践参与，注重把思想政治工作落实到学校管理、教学和科研活动中。要着眼青年教师群体特点，增强思想政治工作的针对性和实效性。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使思想政治工作接地气、入人心。

7.弘扬高尚师德。坚持把师德建设放在教师队伍建设首位，构建大、中、小、幼一体化的师德建设体系，推动师德建设常态化长效化。在全体教师中开展做新时代“四有”好教师和“四个引路人”学习实践活动，完善新时代教师职业行为规范，创新师德教育和宣传方式，树立师德典型，讲好师德故事，加强引领，注重感召，弘扬楷模，形成强大正能量，努力营造全社会尊师重教氛围。引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。建立健全师德考核评价和监督体系，完善师德考核办法，推行师德考核负面清单制度。

三、着力提升基础教育教师专业素质能力，全面深化基础教育教师管理综合改革

8.加大教师培养力度。落实教师教育振兴行动计划，构建以师范院校为主体、非师范院校参与的开放灵活的教师培养体系。加大对市属师范院校支持力度，切实提高生源质量，改革师范专业的招生方式，师范专业实行提前批次录取或采取入校后二次选拔方式，择优选拔热爱教育事业、具备良好潜质、有志于长期从教的优秀高中毕业生进入师范专业。实

施拓展中小学教师来源行动计划，多措并举，有效增加教师来源。大力推动研究生层次教师培养，增加教育硕士招生计划。

支持高水平综合大学开展教师教育，推动一批有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业，创新教师培养形态，重点培养教育硕士，适度培养教育博士，造就高素质复合型教师。整合高水平综合大学一流学科知名专家资源，遴选优秀教师开展个性化研修，重点培养一大批卓越教师和教育家型教师。

9.提高教师培养质量。以实践为导向优化教师教育课程体系，强化心理学知识学习，加强职业道德、职业理想教育，着力提升教师综合素养。优化幼儿园教师培养课程体系，突出保教融合，科学开设儿童发展、保育活动、教育活动类课程，强化实践性课程，突出培养学前教育师范生综合能力。创新教师培养模式，建立高等学校与政府、中小学和幼儿园联合培养教师的新机制，建立健全教育实践工作规范，加强师范生教育实践管理；强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功和教学技能训练，加强人工智能、大数据等信息技术应用能力训练，落实师范生教育实践不少于半年制度。支持师范院校构建师范生国际化培养平台，培养更多具有国际视野的优秀教师。

10.建设高素质专业化基础教育教师队伍。完善中小学、幼儿园教师全员培训制度和分类、分层、分岗培训体系。加强教师培训课程建设，打造一批具有针对性、引领性、前沿性的精品课程及网络课程。创新教师培训方式，推动信息技术、人工智能与教师培训有机融合，实行线上线下相结合的混合式研修。推行教师培训自主选学，实行培训学分管理，建立培训学分银行，推动教师培训与学历教育课程衔接、学分互认。建立健全新入职教师为期一年规范化培训制度，持续实施中小学、幼儿园名师发展工程和乡村教师素质提升计划。加强班主任队伍建设，强化班主任专题培训，建立骨干班主任评选制度。鼓励在职教师提升学历。加强特殊教育、校外教育教师培训。开展教非所学教师轮训。加强优秀教师、干部的境外培训。

加强中小学校长、幼儿园园长队伍建设。面向全体中小学校长、幼儿园园长，加大培训力度，提升其依法办学治校(园)能力。实施中小学、幼儿园名校(园)长发展工程，造就一大批高水平办学治校(园)人才。实施教育家建设工程，支持校(园)长大胆探索，创新教育思想、教育模式和教育方法，形成教学特色和办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境。

11.创新和规范中小学教师编制管理。在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定教职工编制，盘活事业编制存量，优化

编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。研究推进中小学教职工编制标准的修订工作，研究制定公办幼儿园人员配备规范。创新编制管理，建立教师编制统筹配置机制和跨区域(领域、行业)调整机制，市级统筹、区级调剂、以区为主，动态调配。机构编制部门会同财政和教育行政部门按标准每3年核定一次区域内中小学合理的教职工编制总量，教育行政部门在总量内统筹调配，每年动态调整。加强和规范中小学教职工编制管理，严禁挤占、挪用、截留教师编制和有编不补。

12.优化义务教育教师资源配置。实行义务教育教师“区管校聘”，推进教师资源配置方式改革。深入推进区内义务教育学校教师、校长交流轮岗，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、一般学校流动。实行学区(教育集团等)内走教制度，给予相应补贴。持续实施乡村教师特设岗位计划、城区中小学公开招聘紧缺学科教师计划。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。

13.完善中小学、幼儿园教师准入和聘用制度。逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件。新入职教师必须取得教师资格。严格教师准入，规范招聘程序，重视思想政治素质和业务能

力，进一步提高教师队伍学历水平。制定符合教育行业特点的中小学、幼儿园教师招聘办法，遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍，支持中小学、幼儿园引进高层次人才。实行中小学教师资格定期注册制度，完善公费师范毕业生和编内非京籍教师履约任教服务期制度，教学岗位专任高级教师可按规定延迟退休。完善符合中小学、幼儿园特点的岗位管理制度，推进教师管理由身份管理向岗位管理转变，进一步提高中级、高级教师岗位结构比例，拓宽教师发展通道。按照中小学校领导人员管理暂行办法，明确任职条件和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。

14.深化中小学、幼儿园教师职称和考核评价制度改革。教师职称评审在核定的岗位结构比例内进行，实现职称与岗位聘用衔接。将中小学教师到乡村学校、一般学校任教1年以上的经历作为申报高级教师职称和特级教师的必要条件。将具有教师资格的专职党务干部纳入职称晋升参评范围，符合申报条件的，可参评德育、教育教学管理等专业职称。推行中小学校长职级制改革，促进校长队伍专业化建设。进一步完善职称评价标准和方式，建立符合各级各类教师岗位特点的考核评价指标体系和考核评价机制，坚持德才兼备、全面考核，突出教育教学成效和实际贡献，引导教师潜心教书育人。加强聘后管理，激发教师的工作活力。完善相关政策，

防止形式主义的考核检查干扰正常教学。不简单用升学率、学生考试成绩等评价中小学教师。加强中小学校长、幼儿园园长、骨干教师考核评价，督促提高素质能力。

15.完善中小学、幼儿园教师待遇保障机制。完善中小学教师工资正常增长机制和中小学教师工资与公务员工资同步调整联动机制，确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于本地区公务员平均工资收入水平。健全和完善绩效工资激励机制，优化绩效工资结构，突出岗位在基础性绩效工资结构中的权重，有效体现教师所聘岗位、承担责任、工作量和工作绩效。在绩效工资分配中向班主任、骨干教师、特殊教育教师倾斜，鼓励支持中小学教师积极参与教育综合改革。持续实施乡村教师岗位生活补助政策。提高公办幼儿园非在编教师工资待遇，缩小与在编教师的工资差距，逐步实现同工同酬。落实建设乡村教师周转宿舍和为乡村教师租赁周转房政策，帮助城镇中小学、幼儿园青年教师解决住房难问题。

四、着力提升高等教育、职业教育教师专业素质能力，全面深化高等学校、职业院校教师管理综合改革

16.建设高素质创新型高等学校教师队伍。持续实施高等学校高水平教师队伍建设支持计划，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质创新型教师队伍。着

力提高教师专业能力，推进高等教育内涵式发展。搭建校级教师发展平台，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。加强院系教研室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制。全面开展高等学校教师教学能力提升培训，重点面向新入职教师和青年教师，为高等学校培养人才培育生力军。加强思想政治课教师、辅导员、研究生导师、基础课教师和实验员队伍建设。结合“一带一路”建设和人文交流机制，推动国内外教师双向交流与研修。支持孔子学院教师、援外教师成长发展。支持优秀中青年骨干教师和优秀管理干部到国内外知名大学、科研院所进行访学交流和团体研修。统筹做好千人计划、海聚工程等国家和本市高层次人才队伍梯队建设和推选工作。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。持续实施高等学校教育系统人才项目计划。

17.建设高素质双师型职业院校教师队伍。持续实施职业院校教师素质提高计划，探索师资培训基地与教师企业实践基地“双基地”合作培养双师型教师新模式，系统开展双师型教师专业技能培训、国(境)外研修等项目。支持高水平学校和知名企业共建双师型教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力。建立企业经营管理

者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。持续实施职业院校教育系统人才项目计划。

18.创新高等学校教师编制管理与优化教师资源配置。积极探索实行高等学校人员总量管理，并试点动态调整，纳入总量管理的人员享有相应待遇和保障。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察，在高等学校高层次人才遴选和培育中突出教书育人。严格教师职业准入，将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。落实高等学校用人自主权，自主制定招聘条件和标准，自主公开招聘人才。鼓励高等学校加大聘用具有其他学校学习工作和政府、行业企业工作经历教师的力度，支持引进海外优秀人才，持续优化高等学校教师结构。配合外国人永久居留制度改革，健全外籍教师资格认证、服务管理等制度。

19.深化高等学校岗位管理和聘用制度改革。高等学校在人员总量内组织制定岗位设置方案和管理办法，依法自主确定教学、科研、行政职能部门等内设机构的设置和人员配备。鼓励高等学校自主制定设立流动岗位吸引优秀人才到本校兼职、本校教师到企业兼职从事科技成果转化活动及本校教师离岗创新创业等办法。推行高等学校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，做到能上能下、能进能

出。按照高等学校领导人员管理暂行办法，明确任职条件和资格，加强学校领导人员管理，激发办学治校活力。

20.深化高等学校教师职称制度与考核评价制度改革。推动高等学校教师职称制度改革，由高等学校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘任。进一步完善职称评审的标准和方式，将思想政治和师德表现作为评聘的首要条件，把从事学生思想政治教育作为思想政治工作兼职教师参加职称评审的重要依据，提高教学业绩在评聘中的比重。建立以同行专家评审为基础的分类评价机制，注重对代表性成果和实际贡献等内容进行考察评价。进一步畅通高层次特殊人才职称评审绿色通道。加强职称评聘事中事后监管。深化高等学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，注重对思想政治与师德、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等进行综合考核评价。合理运用考核评价结果，将其作为职称(职务)评定、绩效分配、评优评先的重要依据。

21.健全职业院校教师管理制度。根据职业教育特点，研究制定中等职业学校人员配备规范。完善职业院校教师资格标准，探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件。落实职业院校用人自主权，完善教师招聘办法。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革。支持职业院校专设流动岗位，适应

产业发展和参与全球产业竞争需求，引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教，深化产教融合。完善职业院校双师型教师评价标准，吸纳行业组织、企业作为评价参与主体，重点评价职业素养、技能水平和专业教学能力。

22.推进高等学校和职业院校教师薪酬制度改革。健全市属高校和职业院校绩效工资管理规范，依据市属高校和职业院校分类管理、办学水平、绩效考核、公益二类属性等因素合理确定绩效工资总量，进一步提高绩效工资水平和市级财政保障额度。扩大高等学校和职业院校收入分配自主权，高等学校和职业院校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。加大对市属高校高层次人才队伍建设支持力度，合理确定市属高校高层次人才相对统一的绩效工资标准，不受本单位绩效工资总量限制，所需资金由市级财政予以保障。完善适应高等学校和职业院校教学岗位特点的内部激励机制，对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗位激励力度。高等学校和职业院校教师经所在单位批准，可开展多点教学并获得报酬。积极探索实行以增加知识价值为导向的分配政策，逐步提高科研人员收入水平。帮助高等学校和职业院校青年教师和引进的高层次人才解决住房、子女入园入学等困难。

五、强化保障，确保政策举措落地见效

23.加强组织领导。各级党委和政府要满腔热情关心教师，充分信任、紧紧依靠广大教师。要切实加强领导，实行一把手负责制，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，坚持发展抓公平、改革抓机制、整体抓质量、安全抓责任、保证抓党建，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中，摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人。主要负责同志和相关责任人要切实做到实事求是、求真务实，善始善终、善作善成，把准方向、敢于担当，亲力亲为、抓实工作。市、区两级党委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，研究解决教师队伍建设重大问题。教育、组织、宣传、机构编制、发展改革、人力社保、财政、规划国土、住房城乡建设、法制、外事等有关部门要在各自职责范围内，积极推进教师队伍建设和改革有关工作。各区、各高等学校和职业院校要制定实施办法，全面落实教师队伍建设和改革任务。

24.明确教师的特别重要地位。突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。各级党委和政府要切

实负起中小学教师保障责任，提升教师的政治地位、社会地位和职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

25.健全教师奖惩制度。加大教师表彰力度，定期开展“北京市人民教师奖”“北京市优秀教师”“北京市教育教学成果奖”等评选表彰活动。健全乡村教师荣誉制度。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动，营造尊师重教良好社会风尚。督促教师认真履行新时代教师职业行为规范，健全违反师德行为惩处机制，对于违反师德的行为要发现一起，查处一起。建立完善教师退出机制，提升教师队伍整体活力。

26.建设现代学校制度。体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。推行中国特色现代大学章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。维护教师职业尊严，保护教师合法权益，关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。

27.强化经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，确保党和国家

关于教师队伍建设重大决策部署落实到位。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，加大教师教育投入力度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。完善教师承担相关委托项目、研究等任务按实际付出和绩效合理取酬的政策机制。

28.强化资源保障。支持教师队伍建设专业机构研究教师队伍建设重大问题，为重大决策提供支撑。建立健全市、区、校三级教师专业发展支持体系，加强市、区级教师培训机构建设。建立北京市教师发展中心，建设一批教师发展示范基地校，支持高校建立教师发展中心，探索建立海外教师培训基地。鼓励各级各类学校充分整合新技术资源，支持教师掌握和运用新技术，不断更新教育理念、变革教学形态、创新教学方式、提升教学效益，引领未来教育新潮流。推进“互联网+”开放性教师教育，为教师提供个性化的在线服务。推进利用信息化手段助力教师管理改革，完善北京市教师管理信息系统，加强大数据分析功能应用，提升教师管理效率。

29.维护民办学校教师权益。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制，民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法

权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。引导和支持民办幼儿园提高教师工资待遇，探索完善普惠性民办幼儿园教师工资保障机制。

30.加强督查督导。市、区两级党委和政府要将教师队伍建设列入督查督导重点工作内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

二〇一八年九月七日