

附件：

关于深化中小学教师“县管校聘” 管理改革的通知

（征求意见稿）

为深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和关于广西工作论述重要要求，认真落实中央和自治区对教师队伍建设的各项决策部署，进一步完善教师管理体制，优化教师资源配置，促进县域内义务教育优质均衡发展，现就全面深化我区中小学教师“县管校聘”管理改革工作提出如下要求。

一、工作目标

按照《自治区教育厅 自治区人力资源社会保障厅 自治区党委编办 自治区财政厅关于印发〈关于深入推进中小学教师“县管校聘”管理改革试点的指导意见〉的通知》（桂教规范〔2019〕11号）文件要求和推动我区基础教育优质均衡发展需要，2024年底前全区各县（市、区）要全面实行中小学教师“县管校聘”管理改革，加快建设高素质教师队伍，提高师资保障水平，办好人民满意的教育。

二、深化改革重点

（一）加大教师交流力度

各县（市、区）要根据义务教育优质均衡发展和中小学布局结构调整需要，科学编制义务教育学校校长教师交流轮岗的年度计划和中长期规划。各地教育行政、人力资源社会保障部门要加

强中小学教师岗位聘用管理，通过竞聘上岗和组织调配等方式优化教师资源配置，打破城乡和校际壁垒，推动优秀校长、教师从超编超岗学校向空编空岗学校流动，从城镇优质学校向乡村学校、薄弱学校流动。逐步建立教师编制和岗位由县级统筹的工作机制，在核定的编制和岗位总量控制的基础上，由教育行政部门结合实际，按照不超过中级岗位总量 10%、高级岗位总量不超过 5% 的比例在现有岗位总量内统筹调剂设立校长教师交流“周转岗位”，用于解决交流轮岗中部分学校因岗位不足造成校长教师流动不畅的问题。

在县域内同一所学校从教 10 年以上的教师和校长，原则上要分批有序组织在城区学校之间、乡镇学校之间或城乡学校之间交流轮岗。每学年县域内城镇学校和优质学校校长教师，到农村学校、薄弱学校交流轮岗的比例，应不低于符合交流条件教师总数的 10%，其中，骨干教师交流轮岗应不低于交流总数的 20%。推动建立乡村学校新入职教师在城镇优质学校跟岗实习制度。

（二）做好岗位管理和考核结果运用

市县教育行政部门在“县管校聘”改革中要做好教师岗位统筹管理，根据人口变化及时进行教师岗位梳理和测算，做好年度岗位使用计划，逐年释放中高级岗位，确保教师发展通道的畅通。各校要以岗位职责为依据，在本校岗位设置和聘用工作的基础上，将“县管校聘”交流有效纳入本校管理体系，完善岗位管理和考核机制，明确岗位职责，建立不同工作岗位的分类考核指标和考核办法，坚持师德师风第一标准，重点突出师德表现、工作

绩效和能力水平与岗位要求的匹配度。要做好考核工作，把教育教学质量作为考核重点，通过赛课、评课等形式提高课堂教学质量，并根据年度考核、聘期考核等考核结果，做到岗位“能上能下”，避免教师躺平。聘期考核中工作表现和业绩优秀的教师，允许适当缩短岗位聘用年限，同等条件下优先聘用到同级岗位中更高一级专业技术岗位。考核评定为不合格的教师，当年不得评先评优，并予以低聘、待岗培训或转岗到其他岗位。低聘或转聘岗位的教师，按照“以岗定薪、岗变薪变”的原则，以新聘岗位按规定确定工资待遇。

（三）稳定乡村教师

各市县在实施“县管校聘”管理改革中，要确保乡村教师队伍基本稳定和质量稳步提升。各地要按照国家、自治区乡村振兴战略有关部署要求，支持乡村中小学设置“定向评价、定向使用”教师中、高级岗位，与常设岗位分开设置、单独管理，符合条件、通过评审的教师，按程序聘用到专业技术岗位四级、七级或十级。从2025年起，乡村教师取得“定向评价、定向使用”职称的，自取得之日起，在全区乡村学校范围内有效，原则上在乡村学校任教不得少于8年（不含交流轮岗到城镇学校的时间）。如流动到城市（包括县域所在地）教育教学单位，原则上应按照全区通用标准进行转评，转评后其在农村学校和城市学校的聘任年限累计计算。

乡村中小学引进急需紧缺高层次教师，经批准可以根据需要设置“特设岗位”，“特设岗位”岗位等级可放宽至专业技术八

级，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。城镇学校流动到乡村学校的教师，符合乡村教师职称条件的，可申报乡村教师职称，评审通过的，原则上要在乡村教学任教不少于8年。

（四）强化部门协同

坚持义务教育“以县为主”的管理体制，加强对县（市、区）域内中小学教师编制、岗位的统管统用、合理配置，打破校长教师交流的管理体制障碍，促进县域内师资优质均衡发展。市、县教育、编制、财政、人力资源社会保障等部门要积极争取同级党委、政府的大力支持，加强部门协作，完善工作机制，形成改革合力。原则上市县教育行政部门要根据不同类型学校办学实际，在发生分设、合并、增减编制数额等情形，可按规定核定学校岗位总量，报同级人力资源社会保障部门和财政部门备案后实施。要进一步简化教师流动过程中编制、岗位变动程序，原则上相关手续在教师流动后次月办结，确保教师人、岗、编三者归属统一。市县财政部门根据同级教育部门报送的人员岗位变动情况，确保工资衔接有序，及时兑现相关教师待遇。

（五）确保公平公正

县管校聘管理改革的重大决策及涉及教职工权益的其他事项，实行政策公开、程序公开、结果公开，主动接受社会监督。对岗位竞聘条件、岗位空余情况、符合流动人员名单及聘期考核结果等事项，须公示5个工作日以上，发挥社会公众、媒体等力量的监督作用，充分保障教职工的知情权、参与权和监督权，提高工作透明度，确保公平公正。学校要建立教职工申诉制度，建

立健全人事争议预防和协调解决机制，让教职工有充分、畅通的诉求渠道，引导教职工合理维权。

三、工作要求

（一）提高政治站位，统一思想认识

“县管校聘”管理改革事关全区全面深化教育领域综合改革大局，是我区深化教师管理体制机制改革的一项重要举措。各市、县（市、区）要充分进一步深化“县管校聘”管理改革工作的重要性和现实意义，切实提高政治站位，克服等靠观望思想和畏难情绪，进一步增强改革工作的自觉性和主动性，把推进“县管校聘”管理改革工作列入重要议事日程。

（二）加强组织领导，强化统筹协调

“县管校聘”管理改革实行自治区统筹指导、市级组织推动、以县为主实施的工作机制。各市、县（市、区）人民政府要切实加强组织领导，由政府牵头建立健全中小学教师“县管校聘”管理体制协调机制，统一思想，明确时间节点，细化工作措施，制定切实可行的工作方案，明确各有关职能部门的工作职责，克服本位主义，细化分工，落实责任，扎实推进各项工作举措落实到位。尚未实施“县管校聘”管理改革的县（市、区），要在2024年10月底前将改革实施方案及相应配套措施报自治区教育厅备案。

（三）强化督导问责，确保改革实效

自治区人民政府教育督导委员会、自治区教育厅将“县管校聘”改革推进情况纳入对市县人民政府履行教育职责考核评价及教育专项考核的重要内容。14个设区市教育行政部门要在每年1

月 10 日前，收集汇总辖区内各县（市、区）上一年度“县管校聘”工作总结材料报送自治区教育厅，自治区教育厅对各地改革推进情况进行跟踪，适时通报各地进展情况。各市、县教育行政部门要将“县管校聘”管理改革工作推进情况纳入向当地党委常委会汇报教师队伍建设工作的重要内容，加强对辖区内各县（市、区）“县管校聘”管理改革工作的督促指导，及时研究解决改革中遇到的困难和问题。

（四）加大政策宣传，营造良好氛围

各地各有关单位要加大“县管校聘”管理改革的宣传力度，运用多种宣传媒介、采取多种方式向社会进行广泛宣传，要注重总结推广“县管校聘”管理改革工作先进经验，营造改革推进的良好社会氛围。对改革举措，要充分论证，广泛听取意见建议；对可能存在的风险因素，做好形势研判和风险防控，维护社会和谐稳定。