

广西壮族自治区教育厅
中共广西壮族自治区委员会组织部
中共广西壮族自治区委员会宣传部
广西壮族自治区财政厅
广西壮族自治区人力资源和社会保障厅
广西壮族自治区住房和城乡建设厅

文件

桂教教师〔2021〕23号

自治区教育厅等六部门转发关于加强
新时代高校教师队伍建设的
指导意见的通知

各市教育局、党委组织部、党委宣传部、财政局、人力资源社会保障局、住房城乡建设局，各高等学校：

现将教育部、中组部、中宣部、财政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部《关于加强新时代高校教师队伍建设的

指导意见》（教师〔2020〕10号，以下简称《意见》）转发给你们，并结合我区实际提出如下意见，请认真贯彻执行。

一、提高政治站位，深刻领会《意见》重要意义

习近平总书记强调，教师是立教之本、兴教之源。近日，教育部等六部门出台《意见》从思想政治教育、专业能力提升、管理体制机制改革、强化待遇保障、完善服务体系、加强工作保障等方面提出了一系列新时期建设高素质专业化创新型高校教师队伍的举措。《意见》的出台是落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的重要举措，对我区进一步贯彻落实《中共广西壮族自治区委员会 广西壮族自治区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质高校教师队伍具有重要指导意义。各地各高校要把宣传学习、贯彻落实《意见》精神作为做好新时代高校教师队伍建设的重点来抓，深刻领会《意见》对我区高校队伍建设的重要意义，把高校队伍建设摆在优先发展的战略地位，系统谋划解决高校教师队伍领域存在的不平衡不充分问题，促使高校教师发展支持体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，为高校教师队伍建设和高校教育发展注入强大动力。

二、持续深化综合改革，建设高素质教师队伍

（一）加强思想政治引领，培育弘扬高尚师德。全面加强党的领导，深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，全面深化教师的“四史”教育，引导广大教师坚持“四个相统一”，

争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，扎根八桂大地，办好广西教育。强化党对高校的政治领导，持续实施高校教师党支部书记“双带头人”培育工程，充分发挥党员教师先锋模范作用。持续配齐建强高校思想政治工作队伍、党务工作队伍和专职辅导员队伍。健全师德管理长效机制，指导高校严把教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。对出现严重师德师风问题的教师，严格执行丧失和撤销教师资格政策，探索实施教育全行业禁入制度。开展多层次的优秀教师选树宣讲活动，形成校校有典型、榜样在身边、人人可学可做的局面。

（二）完善高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力。根据国家有关规定和办学实际需要，补足配齐建强专业教师队伍，加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才力度。对生师比长期达不到国家要求的高校，视情况限制学校招生指标、限制学校专业申报、限制学校硕士点博士点立项建设、限制高职院校“双高”项目申报。深化高等学校编制岗位管理改革，完善“编制+非实名人员控制数”的人员总量管理模式，实行动态管理。落实高校用人自主权，简化进人程序，缩短招聘工作时限。不得将毕业院校、出国（境）外学习经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。优化高校岗位结构比例设置，适当提高中、高级岗位结构比例。加强职员队伍建设，探索完善高校职员管理办法。创新岗位聘期管理方式，探索准聘与长聘相结合，落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制。深化高校教师职称制度改革，落

实“评聘结合”要求。完善职称评审标准条件，推行代表性成果评价。突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服“五唯”等弊病。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历。

（三）推进高校薪酬制度改革，完善收入分配激励机制。

高等学校绩效工资实行总量管理。持续推进高校薪酬制度改革，完善高校绩效工资内部分配办法，建立健全与岗位职责、工作职责、实际贡献紧密联系的绩效工资分配方式。健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平。持续推动高校高层次人才薪酬制度改革，绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜。对专职从事教学的人员，内部分配时可适当提高奖励性绩效工资固定发放部分的比重。

（四）优化人才管理体系，培养造就高层次创新人才。

强化服务国家战略导向和地方经济社会发展需要，主动适应人才发展新要求，着力构建梯次化高校人才队伍。开展高校人才工作年度目标责任制考核，压实高校人才工作职责。整合优化教育系统人才项目，提高引才“精准度”。研究进一步吸引海外人才、强化优秀青年人才培养的相关措施。树立正确的人才管理观，不单纯以人才称号获得数量评价高校人才工作成效，不给人才称号获得者贴“永久牌”标签。规范高校人才招聘和引进，高校在招聘工作中不得对人才称号获得者“明码标价”，不得将人才称号与物

质利益简单挂钩。规范人才有序流动，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。持续实施高校中青年骨干教师培养，着力培养一批在区内有一定影响力的中青年骨干教师。实施国家和自治区重大人才项目，加快培养和引进一批活跃在国内外学术前沿的一流科学家、学科领军人物和高水平创新团队，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。

三、强化工作保障，确保政策落地见效

（一）强化主体责任。各地各校要从战略高度来认识教师工作的极端重要性，把教师队伍建设改革作为教育事业发展的基础工作，加强组织领导，实行一把手负责制，形成党委政府主导、部门协作、职责明确、齐抓共管的工作格局。高校党委会每学期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，解决高校教师队伍建设重大问题。

（二）强化经费保障。各地各校要将教师队伍建设改革经费投入作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，确保中央和自治区党委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。规范经费使用，确保资金使用效益。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。

（三）强化督导考核。将教师队伍建设列入教育督导、政绩和绩效考核的重点内容，纳入高校巡视巡察、“双一流”建设、

“双高”建设、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容。加大教师宣传表彰力度，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位。



公开方式：主动公开

广西壮族自治区教育厅办公室

2021年6月10日印发
