

福州高新技术产业开发区管理委员会文件

榕高新区规〔2023〕3号

福州高新技术产业开发区管理委员会 关于印发《福州高新区基础教育强师惠师 十一条措施》的通知

南屿镇人民政府、村镇办、区各职能部门、下属企（事）业单位：

《福州高新区基础教育强师惠师十一条措施》已经区党工委、管委会同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

附件：福州高新区基础教育强师惠师十一条措施

福州高新区管委会
2023年9月15日



附件

福州高新区基础教育强师惠师十一条措施

为深入贯彻落实国家、省、市关于加强教师队伍建设的精
神，培养高素质教师队伍，提升教师职业幸福感、获得感、
成就感，弘扬尊师重教社会风尚，出台《福州高新区基础教
育强师惠师十一条措施》。

一、加强师德师风建设

坚持政治引领，强化师德学习教育，选树师德典范，传
递榜样力量。以“四有”好教师为导向，每年寻访一批“福
州高新区最美教师”以及“福州高新区最美班主任”，深入
挖掘广大教师在教书育人实践中担当作为、爱岗敬业、甘于
奉献的“身边人、身边事”，并运用校内外宣传平台，全方
位、立体化展示我区教师魅力风采。

坚持师德违规“零容忍”，严格落实从业禁止制度和教
职员工准入查询制度，完善师德违规查处联动机制，严查师
德违规突出问题。

（责任单位：区教卫局、区党群工作部（人力资源和社
会保障局））

二、助力教师专业成长

关注教师专业成长，加强名校长、名师的培育培养。实
施优秀校（园）长（书记）培养计划，通过3年培养周期遴
选、培训、考核、认定一批区级优秀校长，并选送参评市级

及以上优秀校长，对本区培育的省级及以上名校长，每人每月给予享受 2000 元特殊津贴。完善“新任教师—教坛新秀—骨干教师—学科带头人—教学名师—教育专家”阶梯式的教师成长培养体系，针对不同阶段教师专业能力提升重点，开展全员岗位练兵，以新师考核比武、教坛新秀评选、优秀教学能手评选等赛事推动教师专业提升发展。

加强与国内教育学会、知名师范院校、知名教师进修学校交流合作，启动高层次教育人才培养工程，完善福州高新区与知名中小学、幼儿园交流进修渠道。十四五期间重点遴选组织一批教育专家培养对象赴先进地区开展理论研修；一批优秀校长、优秀教学名师赴知名中小学、幼儿园跟岗研修；一批学科带头人培养对象赴知名中小学、幼儿园跟岗培训；定期邀请名校校长、教师来福州高新区交流，打造一支高水平、高质量、专业化的教师队伍。

鼓励教师学历提升。学校在职在编教师（含参聘）参加学历提升等教育培训项目，且取得国家承认的与本职岗位相关专业的博士研究生、硕士研究生学历证书的，在相关证书取得后，由各类社会力量分别给予 8000 元、5000 元的一次性奖励。

（责任单位：区教卫局、区财金局）

三、搭建名师示范引领平台

贯彻落实《福州高新技术产业开发区管理委员会关于印发〈福州高新区高层次教育人才引进和培育实施细则〉〈福州高新区关于引进省直名校教育人才援教政策〉〈福州高新区

关于引进市直名校教育人才援教政策>的通知》(榕高新区〔2021〕70号)文件精神，加大引才、聚才力度，重点引进名校校长、名教师、优秀青年教育人才等高层次教育人才，发挥名师示范引领作用。

推进名师工作室建设，设立一批学科建设、德育思政、拔尖创新人才培养名师工作室，整合全区竞赛优秀指导教师资源，引领尖优学生的培养。名师工作室以教学改革前沿问题研究为引领，以领衔名师为核心，立足教育教学实践，营造浓厚教科研氛围，创新优秀教师成长模式，打造高水平的教育教学团队。下拨每个工作室的运行经费提高至不超过10万元/年，每个工作室聘期三年，用于支持其“出成果、出人才、出经验”。

(责任单位：区教卫局、区财金局)

四、完善教师教科研保障和奖励机制

建立福州高新区基础教育优秀教学成果评选机制，每两年开展一次评选，分别予以一等奖6000元，二等奖3000元，三等奖2000元的奖励。

加大课题研究支持力度，每年对教师承担的区级教育科学规划课题按重点课题、一般课题、单位资助课题进行立项，其中重点课题每年2-5项，每项资助2万元，一般课题30项，每项资助1万元，单位资助课题每项资助0.3-0.6万元，单位资助课题经费由课题负责人所在单位给予保障。区级教育科研专著资助项目每年2-5项，每项资助5万元。

(责任单位：区教卫局、区财金局)

五、建立班主任奖励机制

为充分发挥班主任在中小学教育中的重要作用，调动工作积极性，将班主任学年度考评等级定为优秀、称职、不称职三个等级。其中考评等级优秀、称职分别按每人每学年12000元、8000元发放奖励金；考评不称职不发放奖励金。优秀等级人数不超过总数的40%。参聘及编外合同教师纳入班主任考评奖励范围，支教教师按照有关规定享受班主任等级考评奖励金。

（责任单位：区教卫局、区财金局）

六、实施银龄教师计划

充分挖掘退休教师优质资源，调动退休教师继续投身教育的积极性，提高教育教学质量。对年龄在65岁（含）以下，师德高尚、爱岗敬业、教育教学经验丰富的退休教师，中小学可根据实际工作需求，在各学校人员总量限额内，根据实际需要，聘请具有中级及以上教师职称的退休教师为银龄教师，从事教育教学工作；教育研究部门可聘请具有副高级及以上教师职称，获得市学科带头人及以上学术荣誉或是相应学科的市级研训中心组成员或市级毕业班指导组成员的退休教师为银龄教研员，从事教科研、培训评价等工作。

在聘用协议有效期内，银龄教师聘用时长小学每学年不超过10个月，中学、中职每学年不超过11个月；银龄教研员聘用时长不超过12个月。

（责任单位：区教卫局、区财金局、区党群工作部（人力资源和社会保障局））

七、创新教师岗位管理

进一步创新岗位管理办法，拓宽教师职业发展通道。在现有的岗位结构比例上增设 2% 动态岗位，用于高层次人才引进、优秀教育人才专项评审、突出教育教学业绩奖励、优秀青年教师职务晋升等事项。针对在特殊教育学校、农村学校累计任教满 25 年以上的教师，且仍在特殊教育学校、农村学校任教，不受原有岗位比例限制，采取“定向评审、定向使用”评聘。

充分提高学校岗位使用效能，探索开展学校岗位统筹管理工作。每年根据学校岗位实际使用情况核定岗位数，对岗位缺口严重的学校在岗位总量中予以统筹调剂。推动教育集团化办学，下放集团内同一法人学校岗位管理权限，自主开展岗位统筹和中初级职称评审工作，并按规定报备。

（责任单位：区教卫局、区党群工作部（人力资源和社会保障局））

八、提升教师从教荣誉

鼓励教师终身从教，营造尊师重教良好氛围。为从教男满 30 年、女满 25 年的教师颁发《从教荣誉证书》，持证教师可申领“园丁福卡”，本人可免费乘坐市域内（含高新区）地铁和普线公交。为连续 3 代及以上均有家庭成员从事教育教学或教育管理工作的家庭颁发“教育世家”牌匾。

（责任单位：区教卫局、区城建局、区财金局、区党群工作部（人力资源和社会保障局））

九、保障教师福利水平

健全义务教育教师工资收入长效保障机制，以当地公务员平均工资为基准，实行同步动态调整，核定义务教育教师绩效工资总量时统筹考虑当地公务员工资收入水平，确保义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平。

设置新任教职工生活补贴。2023-2024 学年起，为新入职前 3 年(含试用期)的在编(含参聘)教职工按每人每月 1000 元发放生活补贴。2021-2023 学年期间入职的教职工，按照 3 年期限实际剩余月份给予发放。

支持我区优秀教职工积极申报省、市、区级人才，为深入实施人才强区策略，建设特色鲜明、创新发展的福州高新区提供强有力的人才保障和智力支持。支持符合条件的教师人才按人才层次申请人才住房保障。

(责任单位：区教卫局、区资规局、区经发局、区党群工作部(人力资源和社会保障局)、区城建局、区财金局、高投公司)

十、切实减轻教师负担

根据学校用人情况，及时补充师资力量，配足配齐各学科教师，保障教育教学需求。推行教师弹性工作制，在保障学校教育教学工作前提下，采取调休等人性化考勤方式，推行一线教师弹性上下班制度，合理支配教师的工作时间。

贯彻落实《福建省中小学教师减负清单》有关要求，严格执行进校园活动清单式管理和审批报备制度，减少检查评比项目，不得随意安排面向中小学的教育宣传活动和社会性

考试进入校园。加大标准化考点建设，建立考点考务人员工作库，按标准规范提升考点，减轻教师周末节假日考务负担。支持学校采取购买服务与劳务派遣聘用相结合的方式，减轻教师行政工作负担，为教师潜心教书育人创造良好环境。

（责任单位：区教卫局、区党群工作部（人力资源和社会保障局））

十一、关爱教师身心健康

关注教师心理健康，以教师为本，通过心理团辅、心理健康讲座、人性化的管理等方式努力为教师创设宽松和谐的心理环境、提供心理支持。

大力加强“职工之家”建设，大力开展教职工文化体育活动。积极搭建青年教师交友联谊平台，推进育儿假制度落实。做好困难教师帮扶工作，大力开展职工温暖工程，加大力度探索互助形式，帮扶困难教职工的重大疾病治疗。支持教师疗休养活动的开展，不断增强教职工的获得感、幸福感。

（责任单位：区教卫局、区党群工作部（人力资源和社会保障局）、区财金局）

以上举措从2023年9月开始施行，有效期五年，执行范围为福州高新区属中小学（含中职）、幼儿园，本政策由福州高新区教育和卫生健康局负责解释，经费由区财政承担，并列入区教育和卫生健康局年度预算。若省市部门出台新的规则，本规则根据需要适时调整。

