

题。加大引进国内其他优质教育管理团队、师范类人才的力度,整合校际资源、社会资源、高校资源、国际资源等各类资源,以合作托管等方式惠及县域内其他具备教育基础的学校,做大教育资源的蛋糕。二要启动资金与土地的“储钱罐”,保障落后地区的资源供给。市县要落实一般公共预算教育经费“两增不减”要求,教育资金要足额计提足额安排用于教育。制定“十四五”期间教育用地保障方案,优先保障学校建设用地,探索城乡间转移用地指标,做好闲置教育用地置换、调剂、再开发利用工作,在引进优质资源和教育项目建设上给予差异化政策支持。三要灵活调控教师流动的“松紧阀”,让优质师资能安心在基层建功立业。一方面做好基层教师的生活保障,提升同岗位不同区域的待遇标准;对引进人才积极落实住房、职称评聘、工资绩效、评先评优等待遇,解决人才后顾之忧。另一方面在基层服务年限上细化政策,在服务年限内不得转岗、借用、调动的大方向上,探索出台基层教师教学质量的评估体系,允许一定比例排名靠前且有调动需求的教师调动。四要进一步细化人才引进政策,不拘一格降人才。建议各市县破除招聘人才过程中对于学历、资格证的限制,给予学校充分的自主选择权。不断健全科学的人才分类评价体系,重点以能力、实绩、贡献率等评价人才,挑选出真正适用于基层教育的人才。

二是持续发力巩固教育改革创新成果,进一步推动教学成果落地开花。一要进一步优化“两校一

园”工作模式,推进示范引领带动作用。出台细化相关政策发挥引进优质教育资源的传帮带作用,通过师资区域性轮岗、培训、委培、授课的机制,结合必要的量化考核措施,以合作托管等方式带动县域内其他具备教育基础的学校,形成优质教育资源优势互补、扩大覆盖面的良好局面。二要加大基层学校信息化资源等硬件设施支持力度。在利用好国家中小学生网络资源平台等优势资源的基础上,加强建设面向全域的在线共享平台,重视“互联网+”条件下的各类教育资源开发,资金重点配备农村和偏远地区学校的信息化设备购置更新,破解开不好课、教学形式单一、教学资源和城市学校差距明显等难题。三要深入推进“双减”工作,继续深化“阳光快乐”教育。一方面,强化执法监管,修订《教育行政处罚暂行实施办法》,夯实教育行政执法制度基础,提高执法规范化水平。另一方面,提升教学服务保障水平,通过中央特岗计划招聘、专项招聘等途径,加大音体美、劳动、思政、科学等学科专任教师招聘数量,充实扩大特色学科教育教师队伍;依托琼台师范学院开展全省农村小学教师音体美脱产研修项目等,解决农村学校课后服务参与教师不足问题。

三是切实理顺教师队伍建设的体制机制,加强编制使用效能,提高农村教师队伍整体素质。一要科学定编、转岗分流、调剂使用,提升教师编制的使用效能。建议选取部分市县开展教师队伍建

设体制机制创新的先行试点工作,试点市县结合实际出台具体实施办法,对基层“占编不上课”的教师进行教学能力考核,不能胜任教学岗位的转到后勤保障、教学服务性岗位,通过系统内换岗、系统外转岗等方式调整分流。对总量超编情况,要严控新进人员,逐步消化超编人员,可在编制总量内从其他学校、地区的空余、预留编制中进行灵活调剂,实行缺编即补,灵活调剂的用编模式。对学科性缺编情况,重点加强幼儿园教职工和中小学音体美和思政课教师的编制配备,解决好结构性教师短缺的配足配齐问题。对临聘教师入编难情况,建议省级相关部门出台相关文件,解决临聘教师待遇以及职级晋升问题,确保同工同酬,在开展教师招聘工作时,可参照往年“贫困户专岗”模式,允许市县每年调剂一定编制指标,面向临聘教师队伍定向招聘。对因二、三胎产生的临时性缺编情况,建议给予学校充分的临聘、代课教师名额或在核定编制总量时设置一定的富余编制。二要完善考核评价和激励机制,畅通教师专业晋升渠道,激发农村教师队伍活力。一方面,推动落实《关于推进中小学教师队伍提质增效的若干措施》,强化考核评价结果运用,将考核评价结果与绩效工资、职称评聘、奖励评先、分流转岗挂钩,逐步建立“职务能上能下、待遇能升能降”的教师任用机制,破除岗位聘任“终身制”。另一方面,对长期在农村学校任教的中小学教师,实施职称评聘“定向评价、定向使用”,畅通农村教师的专业晋升通道。■

(作者单位:省政府办公厅)

本文责编/钟瑜 邮箱/zy200928@qq.com