# 关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指 导意见

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2025-07-07

*关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指 导意见广 东 省 教 育 厅广东省财政厅广 东 省 机 构 编 制 委 员 会 办 公 室广东省人力资源和社会保障厅粤教师〔2024〕13 号各地级以上市教育局、编办、财政局、人力资源和社会保障(...*

**关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指 导意见**

广 东 省 教 育 厅

广东省财政厅

广 东 省 机 构 编 制 委 员 会 办 公 室

广东省人力资源和社会保障厅

粤教师〔2025〕13 号

各地级以上市教育局、编办、财政局、人力资源和社会保障(人 力资源)局：

根据《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发〔2025〕 41 号)、《国务院关于统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革 发展的若干意见》(国发〔2025〕40 号) 和《教育部财政部人力 资源和社会保障部关于推进县(区)域内义务教育学校校长教师 交流轮岗的意见》(教师〔2025〕4 号) 等文件精神，为进一步 深化中小学教师管理体制机制改革， 加强教师统筹管理， 促进县 域内教育均衡发展， 根据国家有关要求， 结合我省实际， 现就推 进我省中小学教师“县管校聘”管理制度改革提出如下指导意见。

一、指导思想

认真贯彻落实党的十九大精神和习近平新时代中国特色社 会主义思想， 全面贯彻党的教育方针， 以习近平总书记对广东提 出的“四个坚持、三个支撑、两个走在前列”要求为统领， 坚持 义务教育“以县为主”的管理体制，全面深化教师管理制度改革，

切实加强县(市、区) 域内中小学教师的统筹管理， 努力破解教

师交流轮岗工作中遇到的困难和问题， 为促进校长教师合理流动、 优化教师资源配置提供制度保障， 促进教育公平， 促进教育均衡 优质发展，努力办好人民满意的教育。

二、基本原则

(一)。由县级人民政府统筹推进实施，充分发挥政策的引 导作用， 推进“县管校聘”管理改革与城乡义务教育一体化改革 发展、校长教师交流轮岗、完善学校治理结构改革等政策措施联 动实施，促进县域内教师资源的均衡配置。

(二) 坚持改革创新， 简政放权。要抓住关键环节， 优化顶 层设计，把教师管理制度改革和机制创新作为加快推进“放管服” 改革的突破口，破除教师交流轮岗的管理体制障碍。

(三) 坚持以人为本， 激发活力。要突出校长、教师的主体 地位，充分调动校长和教师的主观能动性，激发教师队伍活力。

(四)坚持公正公平， 规范有序。要依法依规公开实施办法、 工作流程和动态信息， 规范操作程序， 严肃工作纪律， 强化监督， 切实防止不规范、不公平的情况发生。

三、对象范围

公办中小学在编在岗教职员。

四、主要内容

(一)完善中小学教职员编制管理机制。县级机构编制部门 加强对中小学教职员编制的总量管理， 按照中小学教职员编制标 准， 会同教育行政和财政部门根据学校布局结构调整、班额、生 源(含外来务工人员子女)等情况变化进行动态调整， 对学生规 模较小的村小学、教学点， 按照教职员与学生比例和教职员与班

级比例相结合的方式核定。原则上县域内中小学教职员编制总额 每年核定一次， 如因特殊情况需临时增加调整次数， 由县级教育 行政部门会同机构编制部门共同研究决定。教育行政部门在核定 的编制总量内， 按照教育教学规模和教师队伍结构要求统筹提出 各学校教职员编制的分配方案以及动态调整意见， 报同级机构编 制和财政部门备案。机构编制部门会同教育行政部门及时确定中 小学教职员编制使用年度计划， 保证县域内专任教师满足中小学 开齐开足国家规定的课程。

(二)完善中小学教职员岗位设置管理。进一步健全中小学 岗位设置动态调整机制， 调整优化中小学岗位结构比例。根据国 家、省制定的中小学专业技术岗位结构比例控制标准和县域内中 小学校编制总量， 由县级人力资源社会保障部门会同教育行政部 门， 核定县域内中小学专业技术高、中、初级岗位总量， 实行总 量控制。教育行政部门在核定的岗位总量内， 按照学校规模、班 额、师资结构、承担教育教学改革和任务需要等情况， 将岗位具 体分配到各学校， 结合校长教师交流轮岗情况及时动态调整， 并 报同级人力资源社会保障部门备案。在调整分配学校专业技术岗 位时，应向农村、偏远地区学校和薄弱学校倾斜，适当增加高、 中级专业技术岗位数量。

(三)完善中小学教师公开招聘制度。由县级教育行政部门 按照公开招聘的政策规定， 制定符合教育教学规律、教师职业特 点和岗位适应性的招聘方案并组织实施， 重点考查职业道德、职 业精神、专业素养和从教潜能等方面的内容。鼓励和支持各地积 极创新公开招聘考试办法，分类探索面试+笔试、直接面试、考察聘用等方法， 遴选出热爱教育事业、真正适合当教师的人才进 入教师队伍。建立完善招聘优秀人才到学校任教的“绿色通道”。

(四)完善中小学岗位聘用管理制度。落实学校用人自主权， 学校按照有关规定做好教师考核评价、职称评聘、薪酬分配等管 理工作。全面落实中小学教师聘用合同管理， 学校依法依规与聘 用人员签订聘用合同。加强对教师的工作考核， 坚持公开、公平、 公正的原则， 以岗位职责为依据， 以师德、能力、业绩、贡献为 核心， 制定不同工作岗位的分类考核指标和考核办法， 建立完善 学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师考核评价机制。 突出考核教师师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配 度， 并将考核结果作为评先评优、职称评聘、资格注册、薪酬分 配以及续订聘用合同等工作的重要依据。建立完善能上能下、能 进能出的竞争性用人机制，激发中小学教师队伍的活力。

(五)完善中小学教师均衡配置机制。各地教育行政部门根 据本地实际制定校长教师交流轮岗实施方案并组织实施,通过多 种交流轮岗形式， 逐步实现学校之间专任教师高一层次学历比例、 中高级教师职称比例和骨干教师比例大体相当， 实现区域内教师 资源的均衡配置。要采取切实有效措施， 加强对交流轮岗校长教 师的管理和服务， 为交流校长教师的生活和工作提供便利， 积极 引导优秀校长教师向农村学校、薄弱学校有序流动，缩小城乡、 校际间教师队伍水平差距。县级教育行政部门要会同机构编制、 财政部门加强公办中小学临聘教师管理， 按照国家和省有关规定 统一标准、统一招聘、统筹调配临聘教师， 所需人员经费由本级 财政核拨， 确保临聘教师与公办教师同工同酬。学校应与临聘教师签订劳动合同。严禁“有编不补”，严禁中小学自行招聘临聘 教师。注重发挥退休优秀教师的作用， 支持鼓励身体健康、近期 退休的优秀教师支教讲学，保障教育教学的实际需要。

(六)逐步完善教师退出机制。推进开展 5 年一周期的中小 学教师资格定期注册， 对注册不合格或逾期不注册的人员， 依照 规定调整出教师岗位， 不得从事教学工作。严格师德考核， 实行 师德考核“一票否决制”，师德违规情节严重者应依照《中小学 教师违反职业道德行为处理办法》及有关规定予以处理。教师年 度考核不合格的， 学校应按照规定调整其岗位， 或者安排其离岗 接受必要的培训后调整岗位， 教师无正当理由不同意变更工作岗 位的， 或者虽同意调整到新工作岗位， 但到新岗位后考核仍不合 格的， 学校可按有关规定解除聘用合同。聘期考核不合格的， 学 校可以不与其续订聘用合同，或按聘用合同约定处理。

(七)完善教职员合法权益保障机制。学校制定教职员岗位 竞聘方案、考核办法等管理制度， 应充分征求学校教职工的意见， 并经教职工大会或代表大会审议通过后实施。涉及年度考核、评 先评优、职称晋升、岗位竞聘等重要信息应予公开， 实行回避制 度， 并按照规定进行公示， 充分保障教职工的知情权、参与权和 监督权。人力资源社会保障部门要完善人事争议仲裁制度， 教育 行政部门要健全教职工维权服务机制， 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， 按照规定设立人事 争议调解组织， 让教职工有充分、畅通的诉求渠道。对学校违背 法律法规和有关政策的管理行为， 坚决予以纠正。依法依规落实 中小学教师工资福利待遇保障政策， 确保县域内中小学教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平， 农村教师平均工资水 平不低于城镇教师平均工资水平， 不断提高教师的社会地位， 努 力营造尊师重教的良好氛围。

五、工作要求

(一) 高度重视，统一思想认识。中小学教师“县管校聘” 管理改革工作事关全省教育改革与发展大局， 是我省深化教师管 理体制机制改革的一项重要举措。各地要充分认识加快推进“县 管校聘”管理改革工作的重要性和现实意义， 切实提高思想认识， 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) 周密部署， 稳步推进实施。各地要加强组织领导， 由 地方政府牵头建立健全推进改革工作协调机制， 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， 细化分工， 落实责 任， 扎实推进各项工作举措落实到位。机构编制部门负责教职工 编制的核定和管理; 人力资源社会保障部门负责对学校各类岗位 设置的总量进行核定， 建立健全教职工人事争议仲裁制度; 教育 行政部门负责辖区内教职工统筹调配和管理， 指导学校具体做好 教职工的日常管理工作; 财政部门负责落实本级学校教师的工资、 国家和省规定的相关待遇。

(三) 加强宣传， 做好正面引导。在改革过程中， 各地要坚 持正确的舆论导向， 加大宣传力度， 积极做好政策措施的解读工 作，广泛听取意见建议，对可能存在的风险因素，要提早研判， 做好防控预案， 维护社会安全与稳定。对改革中遇到的问题及意 见建议， 请及时向省教育厅、省编办、省财政厅、省人力资源社会保障厅反馈。

本指导意见自 2025 年 2 月 1 日起施行，有效期五年。

广东省教育厅

省机构编制委员会办公室

广东省财政厅

东省人力资源和社会保障厅

2025 年 12 月 16 日

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找