

省委省政府出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》

(上接第一版) 尊师重教蔚然成风,广大教师在岗位上享有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,教师成为让人羡慕的职业。

二、全面提升教师思想政治素养和师德水平

3.加强教师队伍建设。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员,把党的政治建设摆在首位,用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,充分发挥教师党支部战斗堡垒作用和党员教师先锋模范作用。选优配强教师党支部书记,组织实施教师党支部书记“双带头人”培育工程。坚持党的组织生活各项制度,创新方式方法,增强党的组织生活活力。健全主题党日制度,加强党员教师日常管理监督。

科学合理设置基层党组织。不断优化高等学校教师党支部设置,探索依托重大项目组、学科组、课题组、创新团队、科研平台等设置教师党支部。推进中小学校、中等职业学校党组织和党的工作全覆盖,有3名及以上正式党员的学校要单独建立党组织,正式党员不足3名的学校或边远地区的农村学校可就近与其他学校建立联合党组织,由县级教育行政部门党组织统筹管理。科学制定发展党员计划,统筹规划发展教师党员工作。健全把骨干教师培养成党员、把党员教师培养成教学管理骨干“双培养”机制。完善党支部书记带头联系优秀青年教师、海外留学归国教师制度。

各级教育系统党建工作部门要加强教师党支部书记培训,确保每3年轮训一次。将“两学一做”学习教育常态化制度化,开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。树立正确导向,注重从担任过教师党支部书记的干部中选拔任用学校党务和行政管理干部。对兼职担任党务工作的,其兼职计入工作总量。

配齐建强高等学校思想政治工作队伍和党务工作队伍。落实该类人员的教师和管理人员双重身份,完善选拔、培养和激励机制。组织实施高等学校辅导员职业能力提升工程,畅通辅导员职业化、专业化发展道路。严格按照不低于1:200的师生比例设置专职辅导员岗位,不低于1:350的师生比例设置专职思想政治理论课教师岗位。

4.提高教师思想政治素养。加强对习近平新时代中国特色社会主义思想的学习,不断提高广大教师政治理论水平。创新教师思想政治工作方式方法,开辟思想政治教育新阵地。利用思想政治教育新载体,加强理想信念教育。扎实推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑工作。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵,坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,坚定教育理想,坚定终身从事教育事业的信心和决心,切实担负起立德树人根本任务。

持续加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化以及乡土文化教育,引导广大教师爱祖国、爱家乡,奉献祖国、奉献教育。强化教师社会实践活动,切实增强思想政治工作的针对性、时效性,提高感染力、吸引力。鼓励广大教师特别是青年教师通过全省高等学校百万青年师生下乡乡村“体验省情、服务群众”主题实践活动,充分了解国情、省情、社情、民情。落实党的知识分子政策,政治上充分信任,思想上主动引导,工作上创造条件,生活上关心照顾,使思想政治工作接地气、入人心。

5.提升教师师德水平。以培养高尚情操为主线,加强师德师风教育,将师德培训内容列入新任教师培训和在职教师继续教育必修课程,作为教师定期注册必备条件。实行新教师入职宣誓、在职教师教师节重温誓词制度,全面落实教师职业行为规范,争做“四有好老师”,做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

发掘、树立、宣传正面典型,建立师德师风宣讲团,开展师德师风宣讲活动。开展教师风采系列展示活动。设立退休教师荣誉室。定期集中开展优秀教师典型宣传活动,组织创作影视作品和文学作品,讲好师德故事。

强化师德师风,把职业道德、敬业精神、学习态度和关爱学生作为考核的主要内容。实行师德考核负面清单制度,建立师德考核档案和教师个人信用记录。把师德表现作为教师资格认定和定期注册、绩效考核、职称评聘、评优奖励的首要内容,实行师德表现一票否决。将师德建设工作纳入各地各高等学校督导评估范畴,测评结果作为对区域教育工作或学校工作业绩考核评估的重要内容。

加强师德师风监督,开展师德师风专项治理,着力解决在职中小学教师有偿补课和高等学校教师学术不端等师德失范问题。将组织监督与群众监督有机结合,构建学校、学生、家长和社会共同参与的师德师风监督机制。健全诚信承诺和失信惩戒制度,完善教育、宣传、考核、监督与惩治相结合的师德师风建设工作长效机制。

三、着力提高教师队伍专业化水平

6.大力办好师范教育。科学布局师范院校和师范专业,建立以师范院校为主体、非师范类省属骨干院校参与的师范教育体系,推进地方政府、高等学校、中小学校协同育人。引导师范院校逐步压缩非师范

专业,集中力量办好师范专业,逐步使师范院校中师范专业学生人数占在校专业总数的60%以上,师范专业数量占专业总数的50%以上。加强小学教师特别是全科教师培养,增强针对性。深化师范专业教学改革,完善专业课程体系,突出实践教学环节,加强钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话等基本技能训练,建立并推行师范专业学生“双导师”教育制度,不断提高专业教育质量。建设省级教师教育基地,鼓励有条件的院校整合校内资源组建实体化的教师教育学院、初等教育学院、学前教育学院等教师教育基地。

完善相关政策,提高师范专业生源质量。完善公费师范生教育政策,逐步扩大公费师范生招生规模,调整履约任教服务期限。依据“按需设岗、依岗培养、专项招聘、定向聘用”的原则,建立由政府统筹的教师培养与补充衔接的新机制。改革招生制度,允许部分办学条件好、教学质量高的师范专业实行提前批次录取,鼓励优秀考生入学后通过二次选拔方式进入师范专业学习。支持和鼓励各地通过到岗退费等方式,吸引更多优秀青年报考师范专业。

严格执行国家师范院校建设标准和师范类专业办学标准,加强教师教育学科建设,教育硕士、教育博士授予单位及授权点向师范院校倾斜。开展师范类专业认证,提高师范专业建设水平。加强教师教育师资队伍,注重青年教师、骨干教师、学科带头人和教学名师的培养,鼓励引进高层次人才。加大职业技术类师范院校和专业支持力度,扩大办学规模,增强办学针对性。根据省级财力情况,适当提高师范专业生均拨款水平。

7.支持高水平大学开展教师教育。重点支持河北大学开展教师培养工作,培养教育硕士、教育博士,加强理论研究和教育实践。鼓励其他省属重点骨干大学开设师范类专业,整合优势学科的学术力量,组建高水平的教学团队,开设厚基础、宽口径、多样化的教师教育课程。

8.建设高素质专业化中小学教师队伍。加强教师专业梯队建设,实施卓越教师培养计划,建立省校级骨干教师、特级教师、燕赵名师、教育家型教师的梯队成长机制,实行定期考核、动态管理。完善教师培训体系,落实5年一周期不少于360学时的教师全员培训制度。鼓励教师海外研修访学。教师培训经费列入各级政府教育预算,中小学校按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。加强教师发展中心建设,以县级教师发展中心为重点,建设一批省级示范性教师发展中心,培育一批中小学教师专业发展学校。鼓励建立市级教师发展机构。

加强中小学校长队伍建设。健全省市县三级中小学校长培养培训体系,完善省级骨干校长、燕赵名校长、教育家型校长专业化发展机制。落实中小学校长省培计划,实现困难地区农村校长素养提升省级培训全覆盖。依托天津优质教育资源开展校长专项培训。依托具备条件的高等学校探索实施中小学校长综合素质提升工程。建立校长后备人才选拔制度,实施专业后备人才培养工程,推进校长专业化发展。市县要统筹安排经费用于校长培养培训。支持教师 and 校长大胆探索,创新教育思想、教育模式和教学方法,形成教学特色和办学风格,营造教育家脱颖而出的制度环境。

9.建设高素质善保教幼儿园教师队伍。完善学前教育人才培养体系,支持师范院校设立学前教育专业,争取设立1所本科层次的幼儿师范学院,增加2-3所幼儿师范高等专科学校,逐步取消中等学历层次幼儿教师培养。积极推行初中毕业起点3+2、五年一贯制等专科层次幼儿教师培养模式。优化学前教育专业课程体系,突出师德师风养成和保教融合、科学开设基础素养、儿童发展、保育活动、教育活动类课程,合理构建实践教学体系,培养尚师德、厚基础、强能力、重融合的幼儿教师。

开展幼儿教师全员培训,构建高等学校、县级教师发展中心、乡镇片区研修中心、园本研修“四位一体”的教师专业发展培训体系。改进培训方式,采取网络研修、送教下乡、专家指导、园本研修等形式,增强培训的针对性和实效性。推动在职幼儿教师参加学历进修,逐步使幼儿教师学历水平达到专科以上层次。

10.建设高素质双师型职业院校教师队伍。实施职业院校教师素质提高计划,建设一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。支持高水平职业院校与大中型企业共建一批双师型教师培训基地和技能大师工作室,建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师机制。建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。实施职业院校“燕赵大师、燕赵名匠”建设计划,对“燕赵大师、燕赵名匠”等高层次人才探索实行年薪制、协议工资和项目工资等灵活多样的分配办法,所需资金不纳入绩效工资总量管理。实施职业院校“精英”人才培养计划,每年遴选200名骨干教师到德国等职业院校发达国家访学或培训。实施职业院校青年教师“青蓝工程”,培养一批省级优秀专业教学团队、中青年专业带头人和教学名师,造就一批国家级教学名师。

11.建设高素质创新型高等学校教师队伍。

实施高等学校优秀教学团队培养计划,完善优秀教学团队培养机制,建设一批省级高等学校教师发展中心和培训基地,搭建校级教师发展平台,加强院系教研室等学习共同体建设,开展教学研究与指导,推进教学改革与创新。全面开展高等学校教师教学能力提升培训,重点面向新入职教师和青年教师,着力提高教师队伍专业能力和教学水平。以京津冀协同发展雄安新区规划建设为契机,发挥区位优势柔性引进京津高层次人才来我省高等学校工作。鼓励和支持我省高等学校利用省部共建、本科高等学校联盟等平台,与京津高等学校在学科建设、人才培养、科学研究、社会服务等方面开展交流合作。鼓励支持高等学校引进培养高层次人才,完善“燕赵学者”计划支持办法,组织实施高等学校“领军”人才和高层次创新团队引进支持计划“卓越教师培养计划”,国家和省重大人才项目向高等学校倾斜。结合“一带一路”建设和人文交流机制,有序推动国内外教师双向交流。支持孔子学院教师、援外教师成长发展。

四、全面深化教师管理体制机制改革

12.改革中小学教师编制管理。适应加快推进教育现代化的紧迫需求和城乡教育一体化发展的新形势,充分考虑新型城镇化、全面二孩政策及高考改革等带来的新情况,根据教育发展需要,在现有编制总量内统筹考虑、合理核定教职工编制,盘活事业编制存量,优化编制结构,通过事业单位改革等收回的事业编制向教师队伍倾斜,采取多种形式增加教师总量,优先保障教育发展需要。落实城乡统一的中小学教职工编制标准,村小学和教学点编制按照班师比与生师比相结合的方式核定。实行教师编制配备和政府购买工勤服务相结合,对寄宿制学校生活教师、中小学校工勤岗位等适合社会力量提供的服务,采用劳务派遣或聘任制等方式解决,将置换出的编制全部用于补充专任教师。民办学校参照公办学校教职工编制标准配备师资。

创新编制管理,动态完善教职工编制城乡、区域统筹和动态调整机制,省级统筹、市域调剂、以县为主,动态调配。各市(含定州、辛集市)、雄安新区机构编制部门定期会同教育、财政部门在编制总量调控的前提下,统筹调整和使用本地各级中小学教职工编制,并报省级机构编制、教育、财政部门备案。县级教育部门在核定的教职工编制总额内,统筹分配各学校教职工编制,并报同级机构编制和财政部门备案。建立中小学教职工配备情况动态监管机制。严禁在有合格教师来源的情况下有编不补、长期使用编外教师,严禁挤占、挪用、截留中小学教职工编制和各种形式“吃空饷”。

13.改革义务教育教师资源配置方式。实行义务教育教师“县管校聘”,编制部门负责编制总量,人力资源社会保障部门负责岗位总量,教育部门负责统筹教师资源配置、招聘录用、培养培训和考核等管理职能,学校负责岗位聘用。深入推进县域内义务教育学校校长、教师轮岗交流,实现交流工作制度化、常态化。全面实行教师聘期制、校长任期制。实施学区内短缺学科教师走教制度,市县可根据实际情况给予相应补贴。

积极落实国家“特岗计划”,鼓励各市开展地方“特岗计划”,执行国家特岗教师工资性补助标准。鼓励优秀特岗教师攻读教育硕士。积极扩大小学全科教师培养规模,逐步实现省内教学点全科教师全覆盖。实施乡村学校短缺学科教师补充计划,逐步补齐音乐、体育、美术、信息技术等短缺学科教师,确保开齐开足国家规定课程。开展万名师范生顶岗实习和“三支一扶”支教计划。扩大银龄讲学计划实施规模,鼓励优秀退休教师到乡村学校支教,市县可根据实际对支教教师给予一定补助。

14.完善中小学教师准入和招聘制度。完善教师招聘制度,逐步将修习教师教育课程和参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件。新入职教师必须取得教师资格。提高教师准入标准,结合实际逐步将幼儿教师园教师学历提升至专科,小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本科,初中教师学历提升至本科,有条件的地方将普通高中教师学历提升至研究生。

完善教师长效补充机制,市县教育、机构编制、人力资源社会保障部门坚持按需统筹原则,确定年度教师招聘计划,建立符合教育行业特点的中小学教师招聘办法。创新招聘方式,考试可根据岗位特点采取笔试、面试、试讲、专业测试、答辩、实际操作等多种方式;鼓励市县采取考核、考察等方式选聘高层次人才进入中小学教师队伍,高层次人才学历层次、毕业院校范围由各地根据本地教师队伍建设和实际需要确定。全面落实中共中央组织部、教育部印发的《中小学校领导人员管理暂行办法》,进一步严格校长任职条件和资格,规范校长选拔任用。

15.改革中小学校长聘任和考核评价制度。逐步提高中小学校长、高级教师岗位比例,畅通教师职业发展通道。适当提高教研机构高级岗位比例。将中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的经历作

为申报高级职称和特级教师的必要条件。职称评审向乡村教师、特教教师倾斜。完善符合中小学特点的岗位管理制度,实现职称评定与聘用相衔接。加强聘后管理,激发教师的工作活力。在试点基础上,推行中小学校长职级制改革,拓展职业发展空间,促进校长专业化发展。

深化中小学教师人才分类评价改革,建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系和考核评价机制。坚持德才兼备、师德为先,提高师德考核内容比重,突出教育教学实绩导向,克服简单用升学率、学生考试成绩评价教师的倾向。实行教师资格定期注册制度,建立完善教师退出机制。加强中小学校长考核评价,完善校长选聘、激励和退出机制。

16.完善职业院校教师管理制度。完善职业院校教师资格标准,探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的条件。落实职业院校用人单位自主权,完善教师招聘办法。职业院校从行业企业引进和招录高水平紧缺人才可适当降低学历要求,允许先入职后取得教师资格。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革。支持职业院校专设流动岗位,大力引进行业企业一流人才,吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、技能人才等兼任任教。学校自主招聘紧缺专业或高新技术兼职教师,不受人员学历、身份限制。

深化职业院校教师职称制度改革,将专业课教师到企业实践情况作为申报高级职称的必备条件。对紧缺急需的优秀专业人才,符合条件的可采用“一事一议、一人一策”办法,推行职称直评直聘制度。推进职业院校教师人才分类评价机制改革。支持学校自主采用教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种评价方式评价人才,双师型教师考核评价要充分体现技术技能水平和专业教学能力。积极探索企业评价、社会评价、第三方评价等评价方式。

17.改革高等学校教师人事制度。深化高等学校编制管理改革,在试点基础上,逐步推行人员总量管理,并根据学校改革发展情况对人员总量进行动态调整。严把高等学校教师招聘入口关,实行思想政治素质和业务能力双重考察,将思想政治要求纳入教师招聘合同。严格教师职业准入,将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。适应人才培养结构调整需要,优化高等学校教师结构,鼓励高等学校加大聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。配合外国人永久居留制度改革,落实外籍教师资格认证、服务管理等制度。

扩大高等学校用人自主权。政府各有关部门不统一组织高等学校人员聘用考试,由高等学校根据事业发展、学科建设和队伍建设的需要,按照有关规定,在单位人员编制总量或人员总量范围内,自主制订招聘条件和标准,自主确定招聘数量、时间和方式,自主公开招聘人才。招聘方案和招聘结果按管理权限报同级事业单位人事综合管理部门备案。简化进入程序,将高等学校增人计划由审批制调整为备案制。对引进的海内外高层次人才,建立绿色通道,在人事档案管理和社会保险等方面特事特办,随到随批。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。

深化高等学校教师职称制度改革。将高等学校教师主系列及实验技术系列职称评审权直接下放至高等学校,由高等学校自主组织职称评审,评审结果实行备案制。条件不具备、尚不能独立组织评审委的高等学校,可采取联合评审方式开展。各高等学校要按照规定的专业技术岗位数量和我省有关政策规定组织职称申报评审,按岗进行聘任。探索建立“代表性成果”评价机制,对作出突出贡献的教师实施直评直聘。在专职辅导员职称评聘中,更加注重对思想政治实绩和育人实效的评价,实行职称单列计划、单独标准、单独评审。把从事学生思想政治教育计入高等学校思想政治工作者兼职教师的工作量,作为职称评审的重要依据。深入推进高等学校教师考核评价制度改革,建立完善人才分类考核评价机制,突出教育教学业绩和师德考核,将教授为本科生上课作为基本条件。

五、不断提高教师地位待遇

18.明确教师的特别重要地位。进一步突显教师职业的公共属性,明确教师承担的国家使命和公共教育服务职责,确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位,切实保障教师各项权利。各级党委、政府要切实承担起中小学教师保障责任,强化政治意识和责任意识,落实各项激励措施,营造尊师重教氛围,提升中小学校教师的政治地位、社会地位和职业地位,吸引和稳定优秀人才从教。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务,强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任,坚持职业操守,潜心教书育人。

19.完善中小学校长待遇保障机制。健全中小学教师工资联动机制,市县在核定中小学校绩效工资总量时要统筹考虑当地公务员收入水平,确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员的平均工资收入水平,严格落实国家增资标准。完善教

师收入分配激励机制,有效体现教师工作量和绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜,班主任津贴标准不低于当地教师月平均绩效工资收入水平的25%。完善学校领导人员收入分配办法,实行校长职级制的地方,实施相应的校长收入分配办法。获得“河北省教育名家型教师(校长)”称号人员享受省管专家待遇。

20.大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划,收入分配向乡村教师倾斜。严格落实乡村教师乡镇工作补贴政策。全面落实22个集中连片特困县和12个贫困山区县乡村教师生活补助政策,将补助标准提高到每人每年3600元,自2019年起实施。有条件的市县可视财力情况提高补助标准。加快乡村教师周转宿舍建设,市县统筹规划,在乡镇政府或学校所在地修建。按规定将符合条件的教师纳入住房保障范围,发放租赁补贴或公租房,让乡村教师住有所居。关心乡村教师生活,实施乡村教师帮扶计划,全面推行乡村教师定期体检制度。为乡村教师配备相应设施,丰富精神文化生活。采取切实举措,帮助乡村青年教师解决实际困难,巩固乡村青年教师队伍。在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜,优化乡村青年教师发展环境,加快乡村青年教师成长步伐。

21.保障民办学校教师权益。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制,依法保障并全面落实民办学校教师在职称评聘、培养培训、科研资助、表彰奖励、教龄和工龄计算等方面与公办学校教师享有同等权利。非营利性民办学校教师享受当地公办学校同等的人才引进政策。民办学校应与教师依法签订劳动合同,合理确定教师薪酬,确保按时足额支付。足额缴纳社会保险费和住房公积金,完善工资待遇增长机制,切实保障教师各项待遇。鼓励民办学校为教师办理补充养老保险,提高教职工退休待遇。

22.改革高等学校教师薪酬制度。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制,高等学校的基础绩效工资标准可按统一规定执行,也可以自行设置基础绩效工资标准或不设置基础绩效工资,绩效工资全部用于奖励。加大对教学型名师的岗位激励力度。在制定绩效工资分配办法时,向关键岗位、高层次人才、业务骨干和成绩突出的人员倾斜。高等学校可按相关规定探索实行年薪制、协议工资和项目工资等灵活多样的分配形式和分配办法。高等学校实行协议工资、年薪制、单位科研奖励的支出,对完成、转化职务科技成果作出重要贡献的人员给予奖励和报酬的支出,以及开展技术服务、技术开发、技术转让和技术咨询等收益用于人员奖励部分的支出,不纳入绩效工资总量管理。高层次人才集中的高等学校可按规定申请提高绩效工资总量。

23.提升教师社会地位。进一步完善教师荣誉制度,大力宣传教师中的育人楷模和师德标兵,按照国家和省有关规定,因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励。大力开展尊师活动,营造尊师重教良好社会风尚。

建设现代学校制度,坚持以人为本,突出教师主体地位,落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。推行中国特色大学章程,坚持和完善党委领导下的校长负责制,充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。完善中小学校长负责制。扩大办学自主权,推行学术(教学)委员会制度,全面落实教职工代表大会制度,保障教师参与学校决策的民主权利。维护教师职业尊严和合法权益,关心教师身心健康,克服职业倦怠,激发工作热情。

六、切实加强教师队伍建设和改革工作的领导

24.加强组织领导。各级党委、政府要满腔热情关心教师,充分信任、紧紧依靠广大教师。切实加强领导,实行“一把手负责制”,紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题,找准教师队伍建设的突破口和着力点,切实把教师工作摆上重要议事日程,细化分工,明确路线图、任务书、时间表和责任人。省市县委常委会每年至少研究1次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度,解决教师队伍建设重大问题。相关部门要制定落实切实提高教师待遇的政策措施。

25.强化经费保障。各级政府将教师队伍建设工作作为教育投入重点予以优先保障,完善支付保障机制,确保中央和省、省政府给予教师队伍建设的重大决策部署落实到位。省市县进一步加大投入力度,优化经费投入结构,优先支持教师队伍最薄弱、最紧迫的领域,重点用于提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。不断加大师范教育投入力度,促进师范教育优先发展。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制,鼓励引导社会力量通过设立基金等方式奖励优秀教师。加强资金监管,规范经费使用,提高资金使用效益。

26.加大考核评价。各级党委、政府要把教师队伍建设和工作情况作为督查督导工作的重点内容,并将结果作为各级党政领导班子和有关领导干部年度考核评价、奖惩任免、追责问责的重要参考,确保各项政策措施全面落实到位,真正取得实效。