关于推进“名校长名班主任名师”培育引进工程的实施意见

# （意见征求稿）

 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和中央、省、市、区全面深化新时代教师队伍建设改革的精神，充分发挥名师的辐射引领作用，深入推进“创新强区、品质名城”战略，经研究，决定在全区教体系统开展“名校长名班主任名师”培育引进工程，坚持育引并举，多管齐下，打造一支新时代“四有”好老师队伍，为实现“办有品质的活教育，育高素质的时代新人”目标提供坚强的人才保障，满足广大人民群众对“就近、公平、有质量”教育的需求，为打造共同富裕示范区贡献教体力量。

# **一、基本原则**

1**.公开择优。**条件公开，程序透明，好中选优，确保名优教师既是学科教学与研究的专家，更是师德表率、育人楷模。

**2.精准培育。**针对各类人才的不同条件和需求，分类分层搭建发展平台，实施精准培育，助力成长成才。

**3.长效激励。**完善名优教师履职管理和考核办法，实施动态管理，考评激励，能上能下，有进有出，充分激发积极性主动性。

**4.引领发展。**名优教师重在使用，要在使用中培育，在使用中成长，在使用中发挥引领和辐射作用。

**二、总体目标**

大力培育和引进一批教育优秀人才，三年内培育和引进300名区级以上名师、100名区级以上名班主任、30名区级以上名校长，打造一支数量充足、师德高尚、业务精湛、结构合理的高素质专业化卓越教师队伍，形成一批在省内外有较高知名度的“未来教育家”。

**三、主要内容**

**（一）搭建人才培育平台。**遵循人才成长规律，搭建人才成长平台，完善人才成长机制，激发教师教书育人、奋发有为的信心和动力，大力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。

**1.选树“三名”教师。**选树一批名校长、名班主任和名教师，实行动态管理。将各级各类特级教师、教坛新秀、学科带头人和优秀教师纳入“三名工程”评定和管理。“三名”教师采用年审制度，将指导新教师、承担教学和管理工作量、教学工作实绩、教科研成果等纳入年审重要内容，年审结果与相应的荣誉和待遇挂钩，年审不合格者退出“三名工程”，不再享受相应荣誉和待遇。（评定、待遇标准、管理细则另行制订）

**2.设置“三名”工作室。**鼓励和支持名优教师，经区教体局审批同意后设置“名校长工作室、名班主任工作室、名教师工作室”等集教学、研究、培训于一体的教师发展共同体。将“三名”工作室和学科基地合并运行，以三年为一周期，给予“三名”工作室专项工作经费5-15万元，支持工作室开展各项活动。每学年对“三名”工作室进行考核，按考核结果分别进行奖励，不合格的予以摘牌（“三名”工作室专项经费使用、考核奖励细则另行制订）。

# **3.加强“三名”后备队伍建设。**建立健全中青年后备干部队伍资源库，通过组织推荐、公开推选等多种渠道选拔管理人才，深化师徒结队、订单式培养、挂职锻炼等形式，推动管理后备人才快速健康成长。加强名班主任后备队伍建设，鼓励通过团队协作开展班级管理、班主任基本功等业务研修，确定重点培育的名班主任后备人才培育群，每年经考核合格按实补助1万元工作经费。深入开展名师后备队伍建设。聘请省市名优教师或本学科专业实绩突出的高级教师担任师傅，遴选一批上进心强、有专业基础、有发展潜力的35周岁以下青年教师结成师徒，采取“教练式”与“导师制”相结合的活动方式开展研修。每届两年，期满进行全面考核。以考核结果为依据，评选“优秀师傅”和“优秀徒弟”，并给予每年1万元的津贴和奖励。

# **4.发挥教研员指导、引领作用。**教研员要立足教研，创新创优教研方式，打造优秀教研共同体，加速学科教师专业成长，充分发挥在队伍建设方面的研究、指导、服务功能。被评为特级教师和正高级教师的教研员，设立名师工作室，参照“三名”工作室进行考核奖励。

**（二）丰富人才培养模式。**完善和丰富名师培训形式，精准培养高素质“三名”队伍。

**1.组织挂职锻炼。**深化融杭联甬接沪战略，组织选派优秀学校领导和教师到区外优质学校脱产挂职或跟岗学习，挂职、学习时间半个月及以上的按一个学员1万元/月的标准支付专家指导费。

**2.开展专题培训。**拓宽优质培训资源，加强优秀教育管理和后备人才的培养培训。依托国家、省级教育培训中心和知名高校教育人才培训机构，每年组织50-100名优秀学校教育管理和后备人才开展订单式培训，对每位培养人选在培训期内提供2-5万元的专项培训经费，不足部分由所在学校承担。

# **3.开展海外交流。**推进教育人才海外交流培训工作。根据浙江省委文件（浙委发〔2018〕37号）《中共浙江省委浙江省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》、浙江省教育厅等单位《关于进一步加强中小学教师因公出国境学习交流的通知》（浙教国际〔2019〕66号）文件精神，实施中小学教师海外研修计划，设立教师出国交流和研训专项经费，实行有别于其他出访的出国（境）人员和经费管理办法。教育人才出国境学习交流实行计划单列，不占用本地因公出国境计划指标，不计入本地和个人年度因公临时出国境批次限量管理。区级每年组织1-2个团（每个团15人左右）教育人才研修团赴海外深度研修，原则上对每位教育人才在培训期内提供5-10万元的专项培训经费，不足部分由所在单位承担。

**（三）加大优秀人才引进力度。**

**1.大力度引进高层次人才。**充分认识高层次人才引领、辐射的巨大作用，面向市外多渠道、多形式引进高层次、紧缺型学科教师和管理人才来我区从教带训。

重点引进以下几类教育体育人才：

**一类：**长江学者和近五年高中五大学科竞赛全国一等奖辅导者、中职教师技能比武全国一等奖获得者（含中职学生技能比武全国一等奖辅导者）。培养过世界冠军或全运会冠军的教练员（具体指直接带训获得世界冠军或全运会冠军；为主带训三年以上的运动员输送后一年内获得世界冠军或全运会冠军）。

**二类：**全国和省级知名校长、省特级教师或具有正高级职称，年龄在45周岁以内（特别优秀的可适当放宽）的在职教师。具有国家队执教经历的教练员、助理教练员（具体指在国家队担任助教三年以上）；省队执教经历的教练员（具体指在省队担任主教练三年以上）。

**三类：**全国模范教师、全国优秀教师、全国优秀教育工作者、省功勋（杰出）教师、省教坛新秀、地市级学科带头人等荣誉，年龄在45周岁以下的在职教师。具有省队执教经历的助理教练员（具体指在省队担任助教三年以上）、博士或副高级以上职称的训练科研人才。

**四类：**省优秀教师、省级及以上优质课一等奖获得者、地市级教坛新秀及模范班主任等荣誉，某一领域有特长，对教育体育工作有较大促进作用的教育体育人才，年龄在40周岁以下的在职教师和体育人才。

引进人才采用考核或面试的方式招聘，需和学校签订5年以上服务协议，且调入人事关系。设立引进人才专项奖励经费，其中一类人才实行“另行制定议案”政策，二、三、四类人才分别给予10万元、3万元、2万元/学年奖励，享受五年。引进一、二类人才在享受市、区人才政策待遇基础上，随迁子女原则上就近入学或按本人意愿由区教体局在区内公办学校统筹安排入学（本地一、二类人才子女可参照执行）；已有在编身份无法转移人事档案的，经与当事人协商可先办理入职手续再重新建档。

**2.多渠道引育优秀高校毕业生。**坚持师德为上、以能择人，发挥高校毕业生作为教师队伍入口的源头性、基础性作用，根据教体事业需要和队伍发展实际，科学规划各种选人用人方式的规模和比例，不断优化教师队伍年龄、性别、学历、专业等结构。加强与高校交流合作。按《推进师范类在校生来虞教育实践的实施意见》（虞政办发〔2021〕1号），积极遴选高校优秀毕业生来虞教育实践并落实相关待遇。优化校园招聘模式，拓宽校园招聘范围。每年安排50%以上名额用于招录高校优秀应届毕业生。鼓励高中优秀应届毕业生报考师范院校，健全紧缺专业、学科和高学历人才的委托培养机制，培养对象学费由区财政全额承担。

**（四）拓展教育深度合作模式。**利用长三角一体化发展契机，拓展教育合作模式，吸引优质资源落户本区，深化教共体建设，内外结合，借力提升教师和校长专业素养。

**1.引进优秀高校或优质教育品牌。**吸引省内外优质品牌学校、品牌管理团队、高校优质附属学校等资源落户上虞，按照“另行制定议案”政策，由区政府和合作单位签订战略合作协议，合作时间原则上不少于三年。

**2.“柔性引进”高端教育人才。**以“柔性引进”方式鼓励区内学校与区外优秀学校管理者、特级教师、高校教授、学科专家等开展项目合作研究指导。合作方式和具体内容经区教体局审核，以协议或合同形式确定，并视情给予每年5-50万元的工作经费补助（引进标准及经费补助细则另行制订）。

**3.推进教共体建设。**以融合型、共建型、协作型等形式分类推进教共体建设，促进城乡教育资源逐步实现优质均衡。对承担教共体建设任务的核心学校，根据教共体学年考核结果给予2-5万元/年的教共体建设奖励资金，专项用于奖励学校在教共体建设中做出突出贡献的各类人员。

**（五）建立名优教师跨校任教制度。**进一步完善我区学校校长、教师交流制度和“县管校聘”制度，创新运用职务评定和岗位聘任的激励作用。建立专项资金，引导和激励优秀校长和骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，促进城乡教育均衡发展。

**1.鼓励城区名优学校校级领导到农村或薄弱学校任职。**今后城区学前、义教段学校新任正校级领导原则上需有农村或薄弱学校的任教、任职经历，具备丰富的一线教学和管理经验。

**2.鼓励和完善城区名优教师到农村任教制度。**全职（转人事关系）到农村学校任教的城区名优教师，除享受农村教师的各项待遇外，经考核合格，按工作实绩每年给予1-3万元的奖励。

**3.鼓励教师积极参与送教帮扶活动。**教师参与区内其他学校的送教、讲座、心理辅导帮扶等活动的，按《区财政局区教体局关于进一步完善上虞区教育体育系统劳务费支出管理规定的通知》（虞财行[2021]1号）规定支付劳务费用，由被帮扶学校在公用经费中列支，其中心理辅导帮扶和“互联网+”形式课堂教学的，按规定标准减半发放。

**4.着力解决小规模学校师资紧缺问题。**在镇域范围内和教共体学校之间，鼓励通过“走教”方式解决体艺、心理健康、劳动教育、拓展性课程师资短缺问题。对“走教”教师可在绩效总量外支付一定的劳务费用。走教无法解决的，可与校外专业机构合作进行体艺、劳动、心理健康类课程的教学和拓展，促进小规模学校体艺、劳动、心理健康类和拓展性课程的全面实施和质量提升。合作方式以政府购买服务公开询价采购的方式落实双方责任和费用支付，所需经费由财政予以保障。

**四、激励保障**

**1.奖励体艺教育成果。**积极推进高雅艺术进校园工程，鼓励学校与有较强创编能力的院校和团队合作，促进校园表演类艺术成果的进一步提升。重视学校体育教育，推进学校阳光体育赛事的蓬勃开展，对获得省级及以上教育、体育主管部门主办（或文化、教育部门合办）的表演类艺术成果和阳光体育赛事指导教师，分别给予奖励。（奖励细则另行制订）

**2.完善教育教学成果奖励制度。**充分调动广大教师投身教育教学工作的积极性和主动性，鼓励教师潜心从事教育教学研究，不断提高教学水平和教育质量，多出高层次、高水平的教育教学成果；鼓励教师安心教书育人，尽心指导学生学科竞赛获奖。对取得教育教学成果和指导学生学科竞赛获奖的教师分别给予奖励。（奖励细则另行制订）

# **3.建立健全学校考核评价体系。**以2021年的年度考核奖为基准数，从2022年开始，年度考核奖增量部分由学校以工作量、教学业绩等作为主要内容进行考核发放，体现多劳多得、优质优酬。以考核评价为导向，充分发挥学校办学的主观能动性，充分调动广大教师工作积极性，不断提升学校管理水平，努力办好人民满意的教育体育。

**4.鼓励学历提升。**鼓励学校教师和管理人员在职攻读本科、研究生及以上学历。学前段教师参加在职本科及以上学历进修、其它学段教师参加在职教育相关专业的研究生进修，取得本科、研究生学历证书后按学费缴纳标准予以全额奖励。

**五、工作要求**

# **1.加强组织领导。**“三名工程”是一项系统工程，涉及面广，社会关注度高。为切实加强领导，成立由分管副区长任组长，教体局、人社局、财政局、编办等部门单位主要负责人为副组长的培育工作领导小组，负责区“三名工程”引进培育工作的组织协调、检查指导和评选审定。领导小组下设办公室，设在区教体局，具体负责制定工作细则和考核评估办法，开展名优教师的管理和服务等工作。

# **2.营造浓厚氛围。**各部门（单位）和乡镇（街道），特别是教育主管部门和各级各类学校要将“三名工程”作为教育工作宣传重点，加强舆论引导，及时宣传师德高尚、业务精湛、成绩突出的教师，及时报道实施“三名工程”的新动态、新成效，努力营造全社会共同关心、支持教育体育事业发展的良好环境和舆论氛围。

# **3.完善过程管理。**教体局要切实加强对名优教师的系统指导和专业服务，激励和帮助其脱颖而出，茁壮成长。各校要结合学校实际，相应开展校级名优教师的认定工作，制定本校名优教师培养、管理、使用、考核等制度，进一步完善名优教师的梯度建设。

# **4.保障经费投入。**区财政局要加大对区“三名工程”培育工程的资金投入力度，本意见中所涉经费列入区财政专项预算支出范围。学校每年也要在师训经费中安排一定比例的经费，为名优教师解决学术交流活动等所需经费，有条件的可资助其发表论文、出版专著等。同时，区财政局、区教体局要加大对“三名工程”经费的使用绩效评价，真正发挥经费的保障、激励和促进作用。

# 本意见适用于上虞区教体局所属的各公民办中小学（幼儿园）、中职学校、少体校、进修学校、特殊学校和教体局直属单位。

 以上奖项中，对同一学校或教育人才的奖励符合相同类别、不同层次的，按“从优、从高、不重复”的原则实施。奖励和补助项目如与区教育体育相关政策和区级奖教奖学基金不一致的，按照就有不就无、就高不就低原则处理。

# 本文自发布之日起试行，有关实施细则由区教体局会同区委编办、区委人才办、区财政局、区人社局等部门另行制定。