

依申请公开

佛山市顺德区教育局文件

顺教〔2020〕246号

顺德区教育局关于印发《顺德区高层次教育人才提升工作实施方案》的通知

各镇（街道）教育办公室、区属教育事业单位：

为进一步造就我区新时代高素质专业化创新型教师队伍，根据区委教育工作领导小组第四次会议和《佛山市顺德区人民政府办公室关于区政府常务会议决定事项的通知》（顺府常决定〔2020〕47号）精神，区教育局制定了《顺德区高层次教育人才提升工作实施方案》，现印发给你们，请认真贯彻落实。

佛山市顺德区教育局

2020年12月2日

附件：

顺德区高层次教育人才提升工作实施方案

教师是教育发展的第一资源，是推动教育高质量发展、实现教育现代化的根本保证。为进一步造就我区新时代高素质专业化创新型教师队伍，根据区委教育工作领导小组第四次会议和《佛山市顺德区人民政府办公室关于区政府常务会议决定事项的通知》（顺府常决定〔2020〕47号）精神，制定顺德区高层次教育人才提升工作实施方案。

一、工作目标

通过实施三年行动计划，大力引进、培育教育领军人才，提升我区高层次教育人才结构比例，2020学年、2021学年、2022学年全区高层次教育人才占比分别达15%、18%、20%，以更好引领带动我区教师整体素质提升。

二、工作措施

（一）优化激励机制，激发人才发展活力。

构建更加完善的教师激励机制，激发广大教师的教育情怀和工作热情，加大教师表彰力度，充分展示教师的突出表现，增强教师荣誉感。

1. 完善校长绩效考核激励机制。我区实行区属学校校长绩效奖励制度3年来，有效促进区属学校校长队伍干事担当、奋发争

先，推动了高中阶段学校良性发展。从2020年起，进一步提高区属学校领导绩效考核奖励力度，并加强对义务教育学校领导绩效考核指导，对初中绩效考核优秀的学校领导进行奖励，推动初中“壮腰工程”有效实施。

2. 完善教师绩效考核激励机制。2019年5月我区增设中小学教师年终奖励性绩效工资项目，以“重岗重奖、优绩优奖”的原则制定分配方案，有效激发教师积极性，进一步打破收入待遇平均化的局面。从2020年起继续指导学校完善教师绩效工资分配方案以及单位奖励性绩效工资分配方案，更好科学体现绩效分配导向，进一步加大班主任、一线教师、骨干教师的倾斜力度。从2021年起设置班主任起点津贴，要求学校对小学、初中、高中（职校）班主任分别按每人每月不少于800元、1000元、1200元的标准发放津贴，纳入学校教师绩效工资体系。

3. 建立教师特殊津贴和特殊贡献命名制度。树杆造峰，从2020年9月起建立教师特殊津贴制度，对获得特级教师、“特支计划”教学名师、正高级教师称号以及获得全国模范教师、教书育人楷模等部分国家级荣誉称号的教师，给予每人每月3000元的特殊津贴；对其他获得国家级荣誉称号、省级荣誉称号的教师，分别给予每人一次性补贴50000、30000元。对享受我区特殊津贴的教师，实行服务期约束和履职制度，其中最低服务期不少于10年（截至退休不足10年的，按实际时间计算）。不拘一格激励教

师奋发有为、卓越贡献，从 2021 年起建立年度特殊贡献命名制度，每年分别推荐命名全区年度特殊贡献校长、教师各 1 名，分别给予一次性补贴 20 万元；每年分别推荐命名全区年度卓越贡献校长、教师各 2 名，分别给予一次性补贴 10 万元。

（二）搭好发展平台，助力人才专业成长。

深入开展“强师工程”建设，为人才成长构筑广阔空间和发展平台，继续推进“入职教师—优秀教师—骨干教师—名师—教育家”的梯级路径，促进教师专业发展螺旋式上升，更好集聚高层次教育人才。

1. 加强“青蓝工程”建设。创新入职教师培训机制，健全集中培训+实践培训方式；每年开展区教坛新秀评选表彰活动，每年评选表彰不少于 150 名教坛新秀，给予每人一次性补贴 3000 元，并开展为期半年的区级专项培训。

2. 优化“骨干教师工程”。进一步完善骨干教师（含学科带头人）培养体系，从 2020 年起，认定区骨干教师调整为每批次不少于 200 名，认定周期为三年，周期内给予相应津贴，并开展为期一年的区级专项培训。

3. 深化“名师工程”建设。推进“特级教师工作站”建设，完善特级教师工作站（室）管理制度，实行在职特级教师“一师一室”制，每批次特级教师工作室建设周期为三年；推进名师工作室建设，组织开展区名师工作室评审认定，每批次不少于 35

个名师（含名教师、名班主任、名校长）工作室，建设周期为三年，工作室期满后根据考核结果给予相应奖励。深入实施名教师、名班主任、名校长（园长）认定制度，2021年继续认定第二批区名教师、名班主任、名校长（园长），分别不少于150名、100名、30名，认定周期为三年，周期内给予相应津贴。实施名师领航培训计划，认定周期内组织开展特级教师工作室、名师工作室主持人和名师高级研修培训。

4. 开展“教育家孵化工程”建设。以培育一批新时代教育家的目标，开展教育家孵化基地建设，把一批区内教育领军人才纳入基地，进行三年周期培养。组织开展首席教师认定，每批认定不少于20名，认定周期为三年，周期内给予相应津贴。将首席教师作为教育家培养对象，组织赴国内外教育先进地区培训学习和跟岗访学。

5. 推进区教师发展中心建设。进一步完善区教师发展中心硬件和软件环境，每年投入不少于100万元用于教师发展中心培训平台和设施设备建设，创建我区教师教科研训一体化的良好学习条件，并积极创造条件，争取于2020年前通过上级部门考核认定。进一步加强网络平台建设和教师网络研修，优化我区教师“培训超市”平台，逐步建设成集教师网络培训、线下管理、评审认定、名师资源应用分享等四位一体的多功能服务平台。

（三）创新引才方式，精准吸纳人才。

1. **加大引才力度。**继续加大名教师、名校长等高层次教育人才的引进(含柔性引进)力度,每年引进不少于40名高层次人才。从2020年9月起,按不同类别分别给予新引进的一类、二类,三类,四类高层次人才100万元、80万元、60万元的安家补贴,拓宽安家补贴发放范围,实行公办学校、民办学校全覆盖,营造更好引才氛围,对享受我区安家补贴的教师,其最低服务期不少于5年。推动高端人才引进,对公办学校引进的四类以上人才申请专项事业编制;引进的高层次教育人才,符合“特设岗位”政策规定、而本单位相应等级岗位暂无空缺的,可按“特设岗位”规定执行;大力引进硕士研究生以上学历优秀毕业生。

2. **优化引才流程。**进一步健全符合教育规律的中小学教师招聘办法,充分发挥学校引才用才主体作用,采取面试+笔试、直接面试、考察聘用等多种方式,遴选优秀人才进入教师队伍,赴高校招聘应届毕业生采取直接面试方式,面向社会招聘教师采取面试+笔试方式,高层次人才引进采取考察聘用方式。

(四) 完善信息服务保障机制,推动人才对标“入座”。

进一步完善人才信息服务保障机制,畅通市、区高层次人才教育人才确认渠道,做好我区高层次人才与优粤佛山卡的对接,精准提供高层次人才确认申报和政策待遇清单,指导我区教师更好对标“入座”以及凝神聚力,聚焦高层次人才发展。

三、保障机制

（一）强化组织保障。区、镇（街道）教育行政部门和学校要进一步完善教育人才队伍建设机制，落实教育“一把手”工程，亲自抓教育人才建设，并协调组织、财政、人社等部门，形成联动机制和工作合力，定期对教育人才队伍建设中的有关情况进行研究，及时解决工作中出现的问题。

（二）强化经费保障。区、镇（街道）要加大教育人才建设投入，区、镇（街道）每年要按照不低于本区域教师工资总额的2%安排教师继续教育经费，各学校要按照不低于年度公用经费预算总额的10%安排教师培训经费；鼓励镇（街道）、学校设立教育人才激励专项资金（基金），并充分调动社会力量参与，进一步加强激励保障。

（三）强化舆论宣传。充分利用各类媒体，为优秀教师提供交流展示的平台，打造顺德教师品牌，发掘、培养、树立一批优秀教师典型，大力宣传优秀教师先进事迹，形成更加浓厚的尊师重教、尊重人才的良好社会风尚。

（四）强化督导检查。把高层次教育人才储备数量年增长情况纳入教育考核工作指标，进一步督促高层次教育人才提升各项措施落实到位，并真正取得实效。

抄送： 区委组织部（区委编办）、区财政局、区民政和人力资源社会保
障局

佛山市顺德区教育局办公室

2020年12月7日印
