

编者按:9月8日,我县庆祝第38个教师节大会上,县教育局党委书记、局长李岳飞发布教育人才新政15条、支持义务教育段学校发展五大工程等新政。新政的发布将加快我县教育系统人才队伍建设,全面提升教师队伍专业能力和专业精神,推动我县教育事业高质量发展。现本报刊发教育人才新政15条,以飨读者。

教育人才 新政15条

优化政策 大力实施人才招引工程

1. 坚持立德树人。师德师风建设是落实立德树人的根本任务,是办人民满意教育的本质要求,是教育高质量发展的政治保障。坚持教书育人、立德树人的评价导向,在教育系统人才计划推荐、荣誉评选等事项中,对有违法违规、参与邪教组织等师德失范行为的教师实行“一票否决”。

2. 优化引才机制。根据教学需求等实际情况,引进经县教育人才建设协调小组认定的高层次教育人才、紧缺人才和高中段理科、信息学科竞赛、中职技能大赛优秀教练,不受当年招聘计划限制,可通过面谈和考核方式引进聘用;引进县外特级教师、正高级教师等高层次人才,按“一人一策”政策确定待遇;对原为事业单位在编人员的,引进年龄可适当放宽,因特殊情况不能调转人事关系的,县人社保部门按规定确定其工资标准和职称资格,工龄连续计算。引进省属重点师范院校优秀高校应届毕业生,简化招录程序,通过资格比选、面试或面谈方式提前招聘,并参照人才目录层次享受相应人才政策。

3. 实施优秀人才津贴制度。对新引进来常的教育人才发放优秀人才津贴,具体标准参照常委发(2021)8号文件执行。积极探索引进教育人才年薪制待遇机制。鼓励本地高中应届毕业生报考师范类院校,生源地为常山的省属重点及以上师范高校优秀应届毕业生经招录回常任教的,按2万元/人给予一次性奖励。

4. 推行购房补贴政策。对新引进来常的教育人才,引进之日起五年内在县城城市规划区内购买商品住宅,自办理购房手续之日起,按购房时间所在半年度县房管部门统计的县城新建商品住宅均价,给予一定面积的购房补助,具体补助标准参照常委发(2021)8号文件执行。

5. 鼓励建立博士(专家)工作站。支持签约高校的博士来常建立博士创新工作站,工作站建设期三年,每年给予建站单位5万元补助。鼓励高端智力“柔性引进”,吸引省杰出教师、省特级教师及在省内外有较大影响力的正高级教师等高

层次教育人才来常建立教育专家工作站,对经教育主管部门审核设立的县级专家工作站每年由县财政给予10万元的教研经费补助,资助周期三年,期满考核优秀的,可再资助一个周期。经审定建立县级“本土”专家工作站的,三年内分别给予5万元、2.5万元、2.5万元补助。

6. 做好人才服务。多渠道帮助引进的高层次教育人才解决配偶就业问题,对符合引进条件的可优先协调落实;对现为行政、事业或国企身份的可优先对口办理调动手续。对引进教育人才有子女入学(园)需求的,可优先安排就学。

创新平台 全力实施人才培养工程

7. 深化“青蓝工程”。广泛开展新老教师、名优教师与青年教师师徒结对,加强县名优教师的任期考核,加大对青年教师培养力度。对人职新教师实行学科导师和德育导师“双导师”制,岗位规范培养不少于3年,对拟录用的应届毕业生实行不少于2个月的跟岗实习,并给予生活、保险等补助。推行“银龄名师计划”,引进外地高级教师等各类教育人才来常讲学,按照“一人一策”给予待遇保障。本地返聘一批身体好、业务水平高的高级教师,由县财政按每人每月0.5万元标准给予待遇保障。

8. 实施“三名工程”。优化教育人才梯队培养,实施名校长、名教师、名班主任“三名工程”,每3年评选8名县名校长、30名县名师、30名县名班主任,名校长、名教师、名班主任任期内每年可享受2万元、2万元、1万元人才津贴;每3年评选50名县学科带头人、80名县教坛新秀,任期内每年可享受1万元、0.5万元人才津贴;每年评选100名县优秀班主任、150名教学质量标兵,分别给予0.3万元、0.3万元人才津贴,并在每年教师节给予表彰奖励。省杰出教师、省特级校长、省特级教师及相应层次教育人才荣誉的,年度考核合格的给予每人每年6万元人才津贴;获得省教坛新秀及相应层次教育人才荣誉的,三年任期内年度考核合格的给予每人每年2万元人才津贴。获得全国优秀教师荣誉的,给予个人一次性5万元奖励。获评市“三名工程”的,任

期内每年可享受4万元人才津贴。获评市学科带头人、教坛新秀的,任期内每年可享受1.5万元、1万元人才津贴。设立班主任专项奖励,对担任班主任累计满20年、30年,且仍在班主任岗位的,分别给予一次性奖励3万元、5万元。取得正高级职称的给予3万元/人(享受至法定退休年龄)。

9. 实施“学历提升工程”。鼓励教师在任进修提升学历和技能,经单位批准参加与现教学教研岗位对口的专业进修学习并取得高一级学位(学历)的,由用人单位按规定学制报销相应学费;对取得“双一流”高校、省属重点院校、其他院校硕士学位的,分别给予一次性奖励5万元、4万元、3万元,并在职称评聘中予以优先推荐。教师攻读在职研究生脱产学习期间,用人单位按照不低于原岗位平均绩效工资标准发放。实施中小学教师海外研修计划,单列出国(境)指标,所需经费在教师培训经费中支出。

10. 实施“后备干部培养工程”。每三年选拔60名左右后备干部培养人选,通过集中培训、外派挂职、导师帮带、国内研学和出国访学等多途径进行复合型专业化梯队式培养,打造一支富有战斗力的教育管理后备力量。对入选中青年校长(书记)培养人选的,优先推荐参评市级及以上各类人才荣誉。

完善机制 着力实施人才激励计划

11. 优化岗位设置与聘任。对第六类及以上符合条件的教育人才设立特设岗位,不受本单位岗位设置总量及结构比例限制。对引进的全日制硕士研究生及以上学历,工作业绩优秀的,可不占中级岗位结构比例。教育系统核定的岗位总量,可由教育行政部门统筹使用。在每年度专业技术职称评聘中,可根据各单位上报需求及实际情况,在岗位总量中划出不高于5%的高级岗位数统筹单列,优先用于符合晋升条件的急需紧缺教育人才、高技能教育人才及岗位竞聘机制完善的单位人员竞聘。调整提高中小学校(幼儿园)中级岗位结构比例,进一步拓宽专业教师晋升通道,分别将幼教、小学、初中、高中(中职)调整至不低

于62%、65%、50%、45%。

12. 优化绩效考核与分配。教育行政部门加大对奖励性绩效工资和教育质量奖的统筹分配力度,学校进一步优化绩效考核分配方案,奖励性绩效工资和教育质量奖分配向教学一线,尤其是班主任、高层次教育人才、业务骨干倾斜。对省级以上领军教育人才和经核准的急需紧缺教育人才,可结合实际贡献实行“一人一策”,合理确定薪酬待遇水平,所需绩效工资额度在单位绩效工资总量中单列,相应增加单位绩效工资总量。

13. 加强学科创新团队建设。加大县中崛起力度,积极扶持学科创新团队建设,每个学科教学创新团队(学科基地)每年给予省级15万元、市级10万元教研经费补助。遴选职业教育领军教育人才和培养对象,建立融学校、行业、企业、科研机构师资为一体的职教学科创新团队,每个团队给予每年省级15万元、市级10万元的科研创新经费。对获全国高中数学、物理、化学、生物、信息学科竞赛一、二、三等奖的辅导团队分别奖励20万元、15万元、10万元,省级减半。中职学生参加省级以上职业院校技能大赛获全国、省级奖项的,参照学科竞赛奖励标准给予奖励。

14. 做优名师工作团队。积极发挥名优教师的示范引领作用,支持省特级教师、市名校长、市名教师、市名班主任建立工作室,对每个工作室每年给予2万元的教研经费补助;支持名优教师及团队教育科研创新,对获得省政府教学成果奖一等奖、二等奖、三等奖的分别给予5万元、3万元、1万元的奖励,对获得全国教学成果奖一等奖、二等奖、三等奖的分别给予10万元、8万元、6万元奖励。

15. 完善教师荣誉制度。规范建立新教师入职宣誓制度和教师荣休仪式制度,提高教师职业荣誉感。为任教满30年的教师、担任中小学班主任满20年和30年的班主任颁发荣誉证书。每年教师节集中表彰一批名优教师,每年九月集中宣传教师优秀事迹。对行业内影响力大、声誉高、专业技术能力强的教育人才,经县教育人才建设协调小组认定可延迟退岗。

