区政府各部门、各街道办事处、各直属单位：

《下城区教育卓越人才发展计划》已经区政府同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

杭州市下城区人民政府办公室

2018年12月11日

**下城区教育卓越人才发展计划**

一、指导思想

以党的十九大精神为指引,贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和省、市人才发展战略，按照《中共杭州市下城区委员会关于加快推进教育现代化的实施意见》和《下城区“人才强教”发展战略》相关要求，牢固树立以人为本的发展理念，突出人才队伍建设，拓宽人才引进渠道，创新教师培养模式，充分发挥教育人才作用，为建设“更包容、更开放、更精彩”的教育现代化城区、开启新时代全域中央商务区建设新征程提供坚实的人才保障和智力支持。

二、主要内容

（一）优质师资引入项目

目标定位：聚焦源头引入，着眼“尖端、骨干、新生”三个层面师资力量，通过拔尖人才引进、拓宽直接考核招聘范围等形式引入优秀教师，同时为新建学校做好干部、教师储备。

推进举措：

1.实施拔尖人才引进并给予专项奖励。由区教育局制定年度教育人才引进计划，经区人社局审阅后，面向全国发布招聘公告，经过资格审查、专家考核、区政府审批等程序，选聘在业内具有较强影响力的高层次教育人才。对于引进的全国和省级知名校长、全国模范教师、全国优秀教师、全国优秀教育工作者、全国优秀班主任、省功勋教师、省特级教师或具有正高级职称的教师，奖励50万元，提供过渡性住房，要求服务期十年以上。对于引进的省优秀教师、省春蚕奖、省教坛新秀、省骨干教师、省优秀班主任等，奖励30万元，提供过渡性住房，要求服务期十年以上。（对上述人员中符合《杭州市高层次人才住房保障实施意见》相关条件的，可同时享受杭州市高层次人才住房保障待遇。）

2.拓宽优秀教师引进渠道并给予经费保障。将重点高校优秀毕业生纳入直接考核招聘范围，由区教育局制定招聘方案并向区人社局报备，为考核录取的优秀毕业生提供过渡性公寓。将新引进具有地市级教坛新秀、优秀教师等荣誉，年龄在35周岁以下的浙江省内在职在编教师纳入人才引进奖励范围，奖励10万元，提供过渡性住房，要求服务期十年以上。

3.加大新建校（园）师资力量储备并设立开拓创业奖。在新建校(园)启用前一年，按校（园）起始1-2年级招生规模，核定干部职数、教师编制数和用人指标数，在原有每年净增100个招聘指标基础上，适当增加用人指标，用于新建校（园）做师资储备。设立新建校（园）开拓创业奖，鼓励校长、教师到新建学校任职任教，将原北部任教津贴调整为新建校（园）开拓创业奖，在建校五年创业期内，按照每位教师5000元/年发放。对于主动到新建校（园）或集团办学新建校（园）区任职的名校（园）长，给予10万元专项奖励。对于主动交流到新建校（园）的具有市级及以上综合荣誉的骨干教师，给予5万元专项奖励，要求服务期五年以上。

（二）师资培养进阶项目

目标定位：聚焦骨干培养，着眼“名师名校长、中青年骨干教师和后备干部”培育，通过新锐培养、海外研修、名师智慧空间站等项目，充分发挥名师名校长的示范、引领与辐射作用，着力培养一批学习型、研究型、专家型名师和后备管理人才，努力构建集教学、科研、师训一体化的区域名师梯级培育机制。

推进举措：

1.建构新锐名师培养系列。“新锐名师系列”包括新锐管理者、新锐青年骨干教师、新锐名教师培训培养项目，每个项目每期培养40人左右，培养周期为2-3年。新锐管理者着眼于未来5-10年校园干部队伍建设需要,建成百名后备干部人才库，打造高素质青年后备干部队伍。新锐青年骨干教师着眼3-8年青年骨干教师，致力于培育中小学、幼儿园中青年学科带头人、骨干教师后备力量。新锐名教师培养培训旨在培养具有全省乃至全国知名度的名师群体，为培养省特级教师、省市教坛新秀等学科领军教师储备人才。

2．深化名师智慧空间站建设。建立15个由特级教师、学科带头人和名校长领衔的在全省、全国具有一定影响力的名师智慧空间站,   积极探索异地创建空间站的新模式，充分发挥空间站人才集聚的优势，完成150名左右中青年骨干教师、学校管理人才的培养任务。每个名师智慧空间站年度经费为10万元。为中青年骨干教师搭建优质平台，全区建设20—30个“名师工作室”，每个“名师工作室”招选10名左右的学员实施研修，学员以领衔教师所在学校的教师为主，区内其他学校为辅。每个“名师工作室”年度工作经费为3万元。

3.优化名师培养方式。实施海外研修、先进地区跟岗、薄弱地区援教等举措，每年组织2—3批干部、教师赴澳大利亚、美国、希腊、香港等国家地区开展研训，到2020年，努力实现12%的在编教师赴海外研修。选派干部、教师到先进地区任职任教，探索跟岗锻炼、结伴成长、交流任职等多轨并行的培养方式，促进干部、教师快速成长。不定期选派青年骨干教师赴贵州、湖北、新疆、青海等对口地区援教。采取“组团式”帮扶的模式做好东西部扶贫协作干部教师选派工作。对援教教师在晋级、评先、提干等方面予以政策倾斜。

（三）卓越英才推树项目

目标定位：聚焦动力激活，梯度打造教育队伍，通过评优推先项目实施，激发校长、教师专业成长内驱力，有效提升教育发展软实力。

推进举措：

1.推出卓越英才培养计划。通过办学业绩“先锋奖”、“红烛奖”、“卓越奖”校长系列和“武林好先生”、“先锋班主任”教师系列等推优项目实施，培养一批优秀校长和领军教师，建立教育高端人才培养梯队。办学业绩“先锋奖”每学年评定一次，对30%学年业绩突出的校（园）长给予奖励2万元/人，班子成员同时给予奖励5000元/人；“红烛奖”每三年评选一次，对15%优秀校（园）长给予奖励5万元/人，并同时配套奖励所在校园经费共计150万元；“办学卓越奖”每三年评选一次，对不高于5%的优秀校（园）长给予奖励10万元/人。“武林好先生”每三年评选一次，奖励5万元/人；“武林好先生”提名奖，奖励2万元/人；“先锋班主任”每学年评定一次，奖励5000元/人。

2.深化梯级名师培养工程。根据教育发展新形势，进一步深化梯级名师培养工程，从“教学能力、科研能力、爱岗敬业、综合满意”四个维度，以一至五个星级梯次进行评选，每三年认定一次。加强过程性考核，循环推出梯级名师教学展示活动。从第六届梯级名师认定开始，提高梯级名师的年度津贴标准，按一至五星级教师分别给予2000元、5000元、8000元、12000元、18000元的工作津贴。

3.提高先进教师奖励额度。当年度获教育行政部门授予的国家级荣誉和省特级教师荣誉奖励2万元/人、其他省级荣誉（春蚕奖、师德楷模、教坛新秀等）奖励5000元/人；市级荣誉（优秀教师、优秀教育工作者、教坛新秀、育人先进、优秀班主任等）奖励2000元/人；区百名优秀教师荣誉奖励1000元/人。加强在职特级教师年度履职考核，加大奖励力度，对考核合格的特级教师奖励3万元/人，考核优秀的上浮20%，考核不合格的不予奖励。

三、工作要求

（一）提高思想认识。优秀教育人才的引进和培养事关教育事业可持续发展，是提高下城经济社会发展综合实力的大事，全区各部门要提高认识、统一思想，切实把引进、留住、发展高层次教育人才作为一项重大而紧迫的战略任务，营造有利于教育人才发展的良好环境。

（二）加强组织领导。成立下城区教育卓越人才队伍建设工作领导小组，成员由人才办、编委办、教育局、财政局、人社局、法制办等部门负责人组成，负责教育引才计划的审定和统筹工作，制定和落实政策，协调解决引才工作中的重大问题。领导小组下设办公室，办公室设在区教育局，负责教育人才引进信息发布、组织考核、落实配套政策等具体工作。

（三）加强资金保障。区教育局根据实施项目对教师发展经费进行精准测算，拓宽资金保障渠道，以财政专项经费、教育发展基金会立项相结合等形式统筹经费，每年投入2500万元保障区教育卓越人才发展计划的实施与推进。同时，加大对资金使用情况的监督审计力度，开展全面绩效评价。

本计划自2019年1月10日开始施行，由区教育局负责组织实施。

附件：下城区教育卓越人才队伍建设工作领导小组名单

杭州市下城区人民政府办公室

2018年12月11日印发