

天津市西青区人民政府办公室关于印发西青区 加快集聚培养高层次教育人才三年 行动方案的通知

各镇人民政府、街道办事处，区政府各委、办、局，各区属机构：

经区人民政府同意，现将《西青区加快集聚培养高层次教育人才三年行动方案》印发给你们，请照此执行。

2021年4月27日

（此件主动公开）

西青区加快集聚培养高层次教育人才 三年行动方案

为深入贯彻落实人才强区战略，进一步加大教育高层次人才引进和培养力度，优化我区教育系统人才结构，打造高素质专业化创新型教育人才队伍，助推我区教育事业高质量发展，制定本行动方案。

一、指导思想

全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入贯彻落实习近平总书记对天津工作“三个着力”重要要求和一系列重要指示批示精神，牢固树立人才是第一资源的理念，坚持“外引内培、择优培养、以用为本、重在实效”的工作思路，加快集聚培养教育专家、教育领军人才、学科带头人、优秀后备人才和急需紧缺人才等各类优秀人才，为促进西青教育事业提供坚强有力的人才智力保障。

二、工作目标

实施西青区教育人才“12351”引育计划，到2023年，重点引进和培育一批高层次教育人才。其中引进和培育教育专家10人，教育领军人才20人，学科带头人30人，优秀后备人才50人，急需紧缺人才100人，全区教育人才总量大幅增长、人才结构持续优化、人才布局更趋合理，打造一支师德高尚、业务精湛、引领性强、影响力大的教育高层次人才队伍。2021年计划引进高层次人才40人。

三、实现路径

（一）健全多元化的引进渠道

1. 定向招聘。精准对接大院名校，拓宽“双一流”高校教育人才引进渠道，优化招聘考试考核方式和内容，促进公开招聘的专业化和选拔性，探索教育系统更加灵活的引才、用才方式。开辟北京师范大学、华东师范大学、华中师范大学等国内知名师范类院校人才招聘通道，举办“双一流”高校校园招聘、“名校学子西青行”等主题活动，吸引更多优秀青年人才到我区教育系统工作。

2. 公开选聘。抢抓引才窗口机遇期，加大名师、名校校长等急需人才引进力度，发挥人力资源机构、校友会等社会组织作用，利用地缘、业缘、师缘关系，帮助我区精准发现和对接一批高层次急需人才。通过开展公开选聘，分年度有计划引进一批具有深厚教育情怀、先进办学理念和较高管理水平的名师、名校校长。

3. 柔性集聚。强化“不求所有、但求所用”人才理念，大力引进名师名校校长来我区兼任“双名工作室”主持人、教学管理顾问、学科竞赛教练、培训师等职，通过开展项目聘用、课题攻关、课程讲授等方式，为我区教育事业发展提供智力支持。

（二）打造全过程的培养体系

1. 实施高层次人才梯次培养。建立“西青教育名家（名校校长）——教育领军人才——学科带头人——后备和紧缺人才”高层次人才梯次培育架构，按层级定位明确标准，实行分层培养、分类培育，形成明确的专业发展方向和梯次培育格局。以3年为一个培养周期，到2023年，全区中小学每百名学生拥有区级以上骨干教师1.2人以上，梯队人才队伍基本形成。

2. 支持高层次人才能力提升。支持教育高层次人才进修深造、开展教育教学研究、参与学术交流等活动，依托高校人才培养优势，积极与北京师范大学、华东师范大学、东北师范大学等高校合作，建立人才培养培训基地，按照“专项打包”的方式，为我区教师和教育管理者提供培训，助推人才能力提升。

3. 深化“三名”培育工程建设。三年遴选5名左右杰出校长、10名左右杰出班主任和20名左右杰出教师，形成一批政治过硬、业务精湛的教育家型名师、名校校长。对新入选的人才给予最高5万元奖励资助和培养经费，安排到国内重点中小学进修学习，组织参加各种学术交流活动、国内外研修、疗养休假、健康体检。

4. 推进高层次人才培养性交流。着眼培养一批具有丰富教学经验、深厚教育情怀，较强改革创新意识的复合型人才，进一步加大中心校与薄弱校之间的师资流动，对高层次人才，有计划地进行跨单位交流或内部轮岗，丰富阅历，积累经验，激发人才创新活力。

（三）打造多维度的发展平台

1. 推进优质校（园）集团化办学。充分发挥学区内优质教育资源的示范、辐射和带动作用，筛选优质领军学校，采取集团化办学、校园联盟等改革举措，实现以强带弱、捆绑发展、优势互补。到2023年全区中小学参与优质校集团化办学比例达到50%以上，全区公办幼儿园参与优质园集团化办园比例达到30%以上。

2. 设立名师名校校长工作室。选拔区内优秀教育人才成立名师名校校长工作室，每个工作室每年给予最高5万元建设经费，以“双名工作室”为载体，充分发挥名师、名校校长在教学改革、教育科研、

课程领导、师德建设、班级管理、特色创新等方面的“领雁”作用，提高师资业务水平和校长管理水平，努力培育一批师德高尚、教学特色鲜明、在全区乃至全市有影响力的优秀校长和教师。

3. 搭建优秀毕业生实习平台。每年为知名高校应届毕业生提供一定数量的中小学实习岗位，并给予相应补贴，让人才实地感受我区经济社会发展变化和重才氛围，提升我区在知名高校毕业生群体中的美誉度。对在实习中表现突出的高校在校生，同等条件下优先录用。

（四）构建规范性的激励机制

1. 完善政策待遇。针对引进的教育高层次人才，经认定后，分层分类给予5万元至50万元不等的引进奖励，并按规定一次性兑现。对国内外有较高知名度和影响力的紧缺高端人才，实行“一事一议”“一人一策”。

2. 提供服务保障。加大人才公寓建设力度，为引进人才提供安居保障。为引进人才提供子女入园入学、配偶就业、父母就医等方面的便利。建立“教育人才之家”，开展成果展示、座谈交流等活动，为人才搭建对接交流平台。

3. 深化管理改革。积极推进“区管校聘”管理改革实施，完善编制管理机制，健全教师公开招聘制度和岗位聘用管理制度，落实学校用人自主权，健全师资流动机制，丰富交流形式，促进区内教师资源均衡配置。

四、保障措施

1. 强化责任落实。区人才工作领导小组加强指导推动和统筹

协调，区教育局具体负责教育人才引进的细则制定、引进认定、培养评估、资金发放等日常管理工作。区人社局会同教育局负责组织人才招聘引进工作，区编办负责做好编制的安排使用。各街镇、各部门要把高层次教育人才引进工作摆在突出位置，加强协调配合，落实责任分工，形成工作合力。

2. 建立协调机制。整合区人才工作领导小组 27 个成员单位服务资源，聚焦教育人才发展需求，合力进行突破。建立由区人才办、编办、教育局、财政局、人社局等部门参加的联席会议制度，协调解决高层次教育人才引进和培养工作中的重大事项。

3. 保障资金投入。区教育人才“12351”引育管理相关经费纳入区教育部门预算，区财政每年安排“教育人才引进工作专项经费”，专项用于教育系统高层次人才引进和培育相关政策待遇的落实。区人才重点资助项目、工程要向高层次人才倾斜。

4. 加大宣传力度。综合运用主流媒体和新兴媒体，大力宣传实施教育人才“12351”引育计划等人才政策和举措，宣传引进高层次人才的经验做法和具体成效，形成关心和支持高层次人才引进的良好舆论氛围，为促进高层次人才成长营造良好环境。