长教通〔2018〕12号

关于印发《长沙市中小学（幼儿园）名校长

（园长）队伍建设实施方案》和《长沙市中小学

（幼儿园）卓越教师队伍建设实施方案》的通知

各区县（市）教育局、财政局、人力资源和社会保障局，各有关学校：

 《长沙市中小学（幼儿园）名校长（园长）队伍建设实施方案》和《长沙市中小学(幼儿园)卓越教师队伍建设实施方案》已经长沙市人民政府审定，现印发给你们，请抓好落实。

长沙市教育局 长沙市财政局

长沙市人力资源和社会保障局

 2018年2月7日

长沙市教育局办公室 2018年2月7日印

长沙市中小学（幼儿园）

名校长（园长）队伍建设实施方案

为进一步加强教育人才队伍建设，培养造就一批热爱教育、研究教育、实践教育、创新教育的中小学（含幼儿园，下同）优秀校长（含园长，下同），推动全市教育改革发展，决定在全市开展中小学名校长队伍建设工作，制定如下实施方案。

一、指导思想

认真贯彻《长沙市“十三五”教育事业发展规划》，进一步落实教育人才培养计划，建设一支教育家型的中小学名校长队伍，为打造与国家中心城市相匹配的一流教育提供人才保障。

二、目标任务

**（一）总体目标。**“十三五”期间，逐步形成科学有效的中小学名校长遴选和管理机制，打造一支由首席名校长、名校长组成的中小学名校长队伍。充分发挥名校长的辐射、引领和示范作用，全面提升教育管理人才队伍整体素质，确保到2020年，建成覆盖城乡、结构合理、比例协调的全市中小学名校长库。

**（二）具体任务**

1.按照全市中小学校长总数2%左右的比例，建设一支60人左右的市级名校长队伍，纳入市级教育优秀人才库。市级名校长包含两类优秀人才，分别为市级首席名校长、名校长。其中，市级首席名校长20名左右,市级名校长40名左右。

2.按照所在区县（市）中小学校长总数6%左右的比例，建设一支180人左右的区县（市）级名校长队伍，纳入区县（市）级教育优秀人才库，分别为本区县（市）首席名校长、名校长。

三、适用范围

名校长队伍建设的适用范围为全市公办、民办中小学校（含普通中小学校、中等职业学校、幼儿园、特殊教育学校）。

四、考核内容

首席名校长应不断加强自身专业发展，努力成为全省乃至全国知名的教育专家。组建本级名校长工作室，帮助学员提升政治素养、师德修养、管理能力和领导水平，拓宽教育视野，使学员的办学理念更有系统、更具特色，所在学校办学质量有明显提高。积极承担各级教育部门安排的教育改革、干部教师培训任务。组织开展教育调研，就本区域中小学教育发展问题向教育行政部门提出可行性建议。

名校长应热爱教育事业和学校管理工作，遵循教育规律，始终把全面提高教育质量放在重要位置，有正确的人才观和科学的质量观。不断提升领导力，办学治校水平、教育科研能力在本区域中小学校长队伍中处于领先水平。所任职学校在实施素质教育和形成办学特色方面具有示范作用，享有良好的社会声誉。主动承担结对帮扶任务，促进帮扶学校管理水平和教学质量不断提高，为推动区域教育均衡发展作出贡献。

五、组织管理

**（一）管理机构。**按照分级分类管理、共同培养使用的原则，市级名校长的考核认定、培养培训和管理使用由市教育局组织实施，区县（市）教育局支持配合；区县（市）级名校长的考核认定、培养培训和管理使用由区县（市）教育局负责组织实施，市教育局给予指导和帮助。

**（二）管理办法。**市级名校长的考核认定、培养培训和管理使用由市教育局另行制定具体标准和办法。各区县（市）教育局依据市里有关文件精神，结合当地中小学教育改革发展和校长队伍建设实际，分别制定本区县（市）名校长的考核认定、培养培训和管理使用办法。名校长队伍实行动态管理，每3年考核认定1次。认定后，每年进行1次基本考核，3年进行1次全面考核。全面考核合格的，可继续申报参加下一轮考核认定。考核不合格或违规违纪受到党纪政纪处分的，取消资格，3年内不得再次申报参加考核认定。调离校长岗位的，资格自然取消。

**（三）递进规则。**自首次考核认定后，首席名校长原则上应从名校长中推荐产生。业绩特别突出并符合破格条件者，可通过破格程序越级认定。

六、补助标准

首席名校长和名校长是我市中小学校长队伍的中坚力量，根据我市经济发展实际，同意给市级首席名校长每人每年发放补助10000元，市级名校长每人每年发放补助8000元。以上补助不纳入所在学校绩效工资总量。

区县（市）补助标准由各区县（市）按不高于市级标准自行制定。

七、工作要求

**（一）提高认识。**校长是学校的领导者、管理者、改革推动者，高度重视并切实推进名校长队伍建设，对于带动我市中小学校长队伍整体素质提升具有重大意义。教育行政部门要充分认识加强名校长队伍建设的重要性、必要性和紧迫性，把思想认识统一到本方案上来，动员广大校长积极参与。

**（二）加强领导。**要统筹协调相关职能部门，积极营造政策环境和社会环境，扎实推进名校长培养。各职能部门要密切配合，通力协作，形成齐抓共管的工作格局。市教育局成立长沙市中小学名校长队伍建设领导小组，具体负责全市名校长队伍建设的协调管理工作。各区县（市）要成立相应的领导机构和办事机构，明确分工，落实责任，周密部署，精心组织好区域内名校长队伍建设工作。市教育局每年随机抽查各区县（市）教育局的相关工作。

**（三）经费保障。**要进一步加大对名校长队伍建设的投入力度，设立专项经费。区县（市）要为本级名校长队伍建设提供必要的经费支持，逐年加大投入力度。各区县（市）要严格按规定足额安排校长培训经费，支持校长参加培训研修活动。

**（四）制度建设。**要建立健全全市中小学名校长队伍建设责任制度，完善督促检查、考核奖惩和问责机制，把建设成效纳入对主管部门、主管领导的年度考核。市本级和区县（市）教育局要制定本级名校长队伍管理办法，建立名校长信息库制度、证书制度、激励机制，将年度考核、全面考核与职务晋升、岗位聘用等有机结合起来。

**（五）支持服务。**市本级和区县（市）教育局要健全完善本级名校长培养培训制度，不断提升培养培训工作水平。要建立名校长信息库和培养对象联系制度，定期听取他们对教育改革发展的建议和意见，支持他们研究教育问题，帮助他们解决培养过程中遇到的实际困难。要充分发挥名校长的引领示范、辐射带动作用，组织他们参与名校长工作室建设。

长沙市中小学(幼儿园)卓越教师队伍建设

实施方案

为深入贯彻落实2017年9月中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化教育体制机制改革的意见》和《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发[2012]41号)等文件精神，大力推进我市中小学（含幼儿园，下同）教师队伍建设，全面促进我市教育又好又快发展，决定在全市中小学实施卓越教师队伍建设工程，特制订本实施方案。

一、指导思想

以建设教育强市为目标，遵循教师成长发展规律，大力实施骨干带动战略，初步构建起具有长沙特色的中小学卓越教师体系，形成一支师德高尚、业务精良、结构合理、充满活力的骨干教师队伍和优秀教师群体，造就一批教学名师和学科领军人才并充分发挥其示范引领和辐射作用，为全市中小学教育改革和发展提供优质师资保障。

二、卓越教师队伍建设的目标和任务

**（一）总体目标。**

到2020年，初步构建起涵盖市、县两级的卓越教师体系,建成长沙教育优秀人才库，初步形成遴选与培养、管理与使用一体化的卓越教师管理体制和运行机制，造就一支能够在推动中小学教育改革发展、全面提升中小学教育质量中发挥带头作用的教师队伍，进而带动全市中小学师资队伍整体素质的提高。

**（二）主要任务。**

1．按照全市中小学专任教师总数2%的比例，建设1000人左右的卓越教师队伍，纳入市级教育优秀人才库。市级卓越教师队伍包含三类优秀人才，分别为：市级学科带头人、市级优秀骨干教师、市级教学能手。其中学科带头人100名左右,优秀骨干教师400名左右，教学能手500名左右。

2.按照所在区县（市）中小学教师总数4%左右的比例，建设一支2000人左右的区县（市）级卓越教师队伍，纳入区县（市）级教育优秀人才库。分别为本区县（市）学科带头人、优秀骨干教师、教学能手。

在上述卓越教师中，还要重点选拔一批“未来教育家”和“青年精英教师”培养对象。

三、卓越教师队伍建设的实施

**（一）建设时间。**卓越教师队伍建设工程的实施时间从2017年12月起。

**（二）适用范围。**卓越教师队伍建设工程的适用范围为全市中小学在职一线教师，包括普通中小学、中等职业学校、特殊教育学校、幼儿园等的在职教师（含教师培训机构、教学研究机构等仍在一线兼课的教师）。

**（三）管理机构。**按照分级分类管理、共同培养使用的原则，市级卓越教师的考核认定、培养培训由市教育局组织实施，区县（市）教育局支持配合；区县（市）级卓越教师的考核认定、培养培训由区县（市）教育局负责组织实施，市教育局给予指导和帮助。

**（四）实施方案。**市级卓越教师的考核认定、培养培训和管理使用由市教育局另行制定具体标准和办法。各区县（市）教育局要依据市里的有关文件精神和管理办法，结合当地中小学教育改革发展和教师队伍建设的实际，分别制定各区县（市）三类卓越教师的考核认定、培养培训和管理使用办法。

**（五）递进规则。**按照逐级递进原则，各级各类卓越教师由同级教育行政部门考核、培养和认定，自首次考核认定后，凡进入上一类别序列培养的教师，原则上应从已获得下一类别教师称号的人员中考核产生，对业绩特别突出并符合破格条件者，可通过破格程序越级跨类认定。

四、卓越教师的考核内容

 市级卓越教师要做师德的表率。政治立场坚定，具有高尚的师德情操；坚持依法从教、廉洁从教；热爱本职工作，忠于职守，服从安排，勤奋努力，勇挑重担，为人师表，敬业奉献；始终坚持立德树人，关爱学生，面向全体。

市级卓越教师担任本学科（专业）的教学任务，增强课程意识，刻苦钻研业务，不断提高教育教学和教研水平。学科带头人、优秀骨干教师、教学能手应在所在单位的具体指导下，制定三年工作目标：内容应包括更新教育思想，提高教学、教研水平，进行教学改革和提高教学质量。工作目标应具有阶段性、科学性、可行性。市级卓越教师应不断提高专业知识和水平，积极参加中小学教师继续教育或高一层次学历进修。市级卓越教师要积极主动完成学校和教育行政部们下达的工作任务。

市级教学能手要树立终身学习思想，不断更新教育教学观念，系统掌握现代教育理论和技能，努力提高学科教学水平；要培育教学专长，形成自己的教学风格，在本校或本地区发挥学科教学示范作用；要积极参与校本研修、各级各类教学研讨和对外交流活动，承担教学示范、观摩等任务。

市级优秀骨干教师要努力提升教育教学素养，提高教育教学研究水平，积极发挥优秀骨干教师示范作用，带动本校或本地区的学科教学与教研活动；要积极承担培养学科教师的任务，在培养与指导青年教师提升教育教学研究能力方面有明显成效。

 市级学科带头人要具有科学精神和改革创新意识，积极引领全市学科教学和研究，充分发挥示范引领辐射作用，要针对学科教学和学科核心素养等问题进行研究，并将研究成果在全市推广；学科带头人还要强化自我发展，努力让自己成长为全省乃至全国知名的教育专家。

五、卓越教师队伍的管理

市教育局负责对市级卓越教师培养和管理工作进行规划、指导、协调、检查和监督。市级学科带头人、优秀骨干教师、教学能手实行动态管理，每三年考核认定一次。

市级卓越教师实行年度考核制度。卓越教师由所在单位进行过程考核和日常管理。单位应对教学能手、优秀骨干教师和学科带头人的思想情况、业务水平、工作实绩和奋斗目标的完成情况进行考核，其工作实绩和考察情况均计入本人的考绩档案，按学年建好管理台账。各区县（市）教育局负责对本区县（市）的教学能手、优秀骨干教师和学科带头人进行年度考核，建立卓越教师档案，认真记载他们的主要业绩及考核奖惩情况。中央、省、市属学校（单位）的教学能手、优秀骨干教师和学科带头人的考核年度由所在单位负责。

市级卓越教师的年度考核结论须报市教育局相关管理部门备案。市教育局每年随机抽查各区县（市）和市直学校的卓越教师的考核工作。

市级卓越教师三年任期期满，经考核被认定为优秀的，可以直接进入下一届市级卓越教师考核认定。

卓越教师年度考核不合格或出现重大失误和严重错误的，经主管部门批准，可随时取消其资格，不再享受有关待遇。

市级卓越教师有下列情形之一者，取消学科带头人、优秀骨干教师、教学能手资格：

1．评选工作中弄虚作假，不符合评选条件的；

2．离开教育教学第一线岗位的；

3．不具备师德要求或不履行岗位职责，年度考核不合格的；

4．依照法律、法规应当撤消其荣誉称号的。

六、卓越教师的待遇

三类卓越教师是我市中小学教师队伍的中坚力量，根据我市经济发展实际，同意给与市级学科带头人每人每年发放补助10000元，市级中小学优秀骨干教师每人每年发放补助8000元，市级中小学教学能手每人每年发放补助5000元。以上补助不纳入所在学校绩效工资总量。

区县（市）卓越教师补助标准由各区县（市）按不高于市级标准自行制定。

七、卓越教师队伍建设的工作要求

**（一）提高认识。**卓越教师是我市中小学教育师资队伍中的优秀群体和核心力量，高度重视并切实推进我市卓越教师队伍建设工程的实施，对于带动我市教师队伍整体素质的提升和教育教学质量的全面提高具有重大意义。各级政府和相关工作部门以及各级各类学校要充分认识加强卓越教师队伍建设体系建设的重要性、必要性和紧迫性，把思想认识统一到本方案上来，宣传动员广大教师积极参与到卓越教师队伍体系建设中来，增强教师的荣誉感和责任感。

**（二）加强领导。**要统筹协调相关职能部门，积极营造

政策环境和社会环境，扎实推进卓越教师培养。各职能部门之间要密切配合，通力协作，形成齐抓共管的工作格局。市教育局成立“长沙市中小学卓越教师队伍建设工程领导小组”，具体负责全市卓越教师队伍建设的协调管理工作。各区县（市）要成立相应的领导机构和办事机构，明确分工，落实责任，周密部署，精心组织好区域内的卓越教师体系建设。各级各类学校要抓住机遇认真做好卓越教师的培养、遴选、推荐和培训工作，真正评选出教育教学中的优秀者。

**（三）经费保障。**全市要进一步加大对中小学教师队伍建设的投入力度，设立建设专项经费。区县（市）要为本级卓越教师队伍建设工程提供必要的经费支持，逐年加大对卓越教师培训的投入力度。各区县（市）、各级各类学校要严格按规定足额安排教师培训经费，积极鼓励培养对象参加卓越教师的培养与研修活动。

**（四）制度建设。**要建立健全全市中小学卓越教师队伍建设工程的责任制度，完善督促检查、考核奖惩和问责机制，市本级和区县（市）教育局要制定同级三类卓越教师的管理办法、评选标准和考核指标，建立优秀教师的信息库制度、证书制度、考核办法和激励机制，将年度考评、任期考核与名优教师的发展目标、职务晋升、岗位聘用、业绩考核等有机结合起来。

**（五）支持服务。**市本级和区县（市）教育局要健全完善本级卓越教师的培养培训制度。要进一步完善市、县两级专家服务体系，强化对卓越教师的专业指导。要切实加强市、县两级教师培训基地建设，统筹利用好教师培训、教研等有效资源，不断提升卓越教师的能力和水平。要建立卓越教师信息库和培养对象联系制度，定期听取他们对教育教学改革等方面的建议和意见，支持他们研究教育教学思想和总结实践教学经验，帮助他们解决培养过程中遇到的实际困难。要充分发挥三类卓越教师的引领示范辐射带动作用，组织他们参与名师（特级教师）工作室（站）建设，积极开展学习、研究、培训活动。