# 杨浦区教育局关于教育高端人才的管理办法

为贯彻落实党的十八届三中、四中全会精神，进一步加强杨浦区教育高端人才的培养，积极搭建高端教育人才专业发展的平台，充分发挥其示范引领作用，更好地建设一支有理想信念、道德情操、扎实学识和仁爱之心的高素质教师队伍。根据《上海市教育委员会关于开展第三期“普教系统名校长名师培养工程”的通知》(沪教委人〔2011〕71号)）、《杨浦区第四轮“名学校、名校长、名教师”建设实施意见》（杨教委〔2012〕16号）精神，特制定本管理办法。

一、工作职责

（一）特级校长的工作职责

1．校内任务。特级校长要深入教学一线抓好教育教学工作，根据所在学校的特点，努力探索适应学校实际的教育教学规律，应用学科专业知识和教育教学经验，提高办学质量和办学效益，形成办学特色。

2．带教指导。特级校长要承担培养区域内中青年骨干校长的任务，并建立杨浦区名校长工作室，领衔培养学员，在区域内加强各基地学校的合作，资源共享、优势互补，示范带动教育系统办学和干部队伍水平的提升。

3．科研成果。特级校长要立足杨浦教育实际，针对教育教学管理中的重点、难点和瓶颈问题，领衔或承担区级及以上教育教学管理类课题，开展研究，寻求有效对策，并积极推广研究成果，发表专著，或在全国核心期刊上发表论文等。

（二）特级教师的工作职责

1．校内任务。特级教师要认真完成校内的各项教育教学任务，深入课堂教学一线开展教育教学工作，主动参与学校教研组、备课组活动，教学成绩突出。

2．带教指导。特级教师要主动承担培养中青年教师的任务，如带教指导区学科带头人、区骨干教师，申报建立杨浦区名教师工作室、领衔培养学员，或积极带教指导本校的中青年教师等。带教指导人数不限，但要注重成效，从而引领带动全区师资队伍水平的整体提升。

3．示范辐射。特级教师要主动参与区域内的重大改革项目，开设教师培训课程，积极承担学术报告或专题培训，引领全区教师专业发展，每学期至少向本区相关学科教师开设1次专题讲座（报告）或1节公开示范教学课；要积极参加“网上公益学堂——名师辅导”专题讲座和“杨浦区教育教学公益指导团”等活动，为全区初高三毕业生提供免费辅导与答疑，为区域学校教育教学工作、创智课堂的建设提供指导和帮助，不断扩大示范辐射效应。

4．科研成果。特级教师要立足杨浦教育实际，针对教育管理和教学中的重点、难点和瓶颈问题，领衔或承担区级及以上教育教学科研课题，开展研究，寻求有效对策，并积极推广研究成果，鼓励出版个人专著，或在全国核心期刊上发表教科研论文等。

（三）区学科带头人的工作职责

1．区学科带头人应主动带教中青年教师，任期内至少带教1-2名中青年教师，尤其是初中或薄弱学校（园）的教师。

2．主动参与区教研活动，每学期至少上1堂区级教学示范课，要积极为全区教育教学及教研工作提供意见和建议。

3．每年至少为教师作1次区级及以上的学术报告或专题讲座；任期内，至少申报1门有特色的区级培训课程。

4．任期内要领衔或承担1项区级及以上教育教学科研课题。

（四）区骨干教师的工作职责

1．区骨干教师应主动带教本校或区域内教育教学能手或教学新秀，任期内至少带教1-2名。

2．主动参与区教研活动，每学期至少上1堂区级公开课，平时要积极为学校教育教学及教研工作提供意见和建议。

3．每年至少为教师作1次校级以上的学术报告或专题讲座；任期内，至少申报1门有特色的校级培训课程。

4．任期内要领衔或承担1项校级及以上教育教学科研任务，部分优秀的区骨干教师也可吸纳参与区域重点科研项目。

二、考核管理

（一）特级校长

结合党政干部的年度考核，对特级校长的教育教学管理、带教指导、示范辐射、科研成果等方面的工作进行考核，重点考核工作实绩。

（二）特级教师

每年年底，区教育局组织专家组对在职特级教师进行考核，经评审后确认考核结果，兑现相应的一次性奖励津贴。

1．考核内容和等第

考核特级教师在师德、校内教育教学工作情况、带教指导、示范辐射、科研成果等方面的工作情况，重点考核工作实绩和特色。

考核等第分为优秀、良好、合格和不合格。优秀比例原则上不超过30%。

2．考核方法与程序

采用学校考核与专家考核相结合的方式，既考查校内工作实绩，又关注区域内外示范引领成效，最终由局师资队伍建设领导小组审议、确定考核结果。

3．考核结果及其使用

特级教师的考核结果作为年终兑现津贴的依据。考核优秀给予一次性奖励，不合格没有奖励；担任市名师、名校长基地主持人的，另给予一定的奖励。

（三）区学科带头人和区骨干教师

认定后的区学科带头人、区骨干教师任期3年，期满后有新的实绩可重新申请认定。任期内的每年考核由区学科带头人和区骨干教师所在学校组织进行，中期考核由区教师专业发展中心组织进行，3年期满考核由区教育局协同区教师专业发展中心统一组织专家对其进行综合评价与考核。

1．考核内容和等弟

考核区学科带头人和骨干教师任职以来在师德、教育教学、科研和带教等方面的工作情况，重点考核工作实绩。

考核等弟分为优秀、良好、合格和不合格。优秀比例原则上不超过30%。

2．考核方法与程序

采用学校考核与专家考核相结合、综合能力与学科专业考核相结合的方式进行，最终由局师资队伍建设领导小组审议、确定考核结果。

3．考核结果及其使用

认定后的区学科带头人和区骨干教师在任期内享受相应津贴，期满考核优秀者给予奖励，自考核结果公布之日起下发。任期内，凡请病假或事假的，参照国家基本工资的有关规定执行；年度考核或中期考核不合格的区学科带头人、区骨干教师者，将终止其培养资格，并停发相应津贴。

三、学术交流

（一）学术休假制度

在编在岗的特级校长、特级教师、任期内的区学科带头人，可根据需要享受不超过每年10天的学术假期。

1．个人申请

享受学术假期之前，必须与所在单位协商，安排好自己的本职工作。学术假期一般安排在论文、著作、课题成果、课程、教材等即将成文的阶段，由需要享受学术假期的人员向所在单位提出申请。

2．单位审核

单位同意后，报区教师专业发展中心备案。在学术休假期间其在学校的待遇不变。

3．成果汇报

在学术假期结束以后或结束以后的一段时间内，享受学术假期的人员必须提供具有一定学术价值或应用价值的成果，成果或公开发表，或出版发行，或在实践中应用。对享受了学术假期却无任何成果的人员，将取消其再一次享受学术休假的权利。

（二）出版专著奖励制度

在编在岗的特级校长、特级教师、任期内的区学科带头人，可根据规定享受专著出版奖励。

1．个人申请

在编在岗的特级校长、特级教师、任期内的区学科带头人须在每年12月份向所在单位提出申请，并填写《杨浦区教育系统教育高端人才出版个人专著申请表》，学校审核同意后报区教师专业发展中心。

2．专家评估

由区教师专业发展中心组织专家进行评估，并将评估结果告知申请人。同意其出版的个人专著，由区教师专业发展中心联系出版方，并与出版方签订出版合同。著作版权归作者所有。

3．领导审核

局师资队伍建设领导小组审议通过后，按每部专著奖励3万元的标准支付出版费用。若出版费用不足3万元按实际出版费用支付；若出版费用超过3万元，超出部分由作者自行解决并支付。

附件：

杨浦区教育系统高端人才专著出版申请表

### 附件：

### 杨浦区教育系统高端人才专著出版申请表

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 申请人 |  | 工作单位 |  | 专业技术称号 |  | 联系  电话 |  |
| 书名 |  | | | | | 字数 |  |
| 专著简介： | | | | | | | |
| 专著三级提纲：  申请人签名：  日期： | | | | | | | |
| 专家评估意见  专家签名：  日期： | | | | | | | |
| 师资队伍建设领导小组意见  组长签名:  日期： | | | | | | | |