

常州市人民政府办公室文件

常政办发〔2015〕142号

市政府办公室关于进一步加强高层次教育 人才培养和引进工作的意见

各辖市、区人民政府，市各有关部门：

为贯彻落实市委和市政府《关于印发〈常州市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）〉的通知》（常发〔2010〕44号）精神及省、市人才工作要求，进一步加大我市高层次教育人才培养和引进力度，经市政府第40次常务会议审议研究，现提出如下意见。

一、指导思想

坚持人才优先、以用为本、高端引领、重点突破的原则，遵循教育人才成长基本规律，创新人才培养和引进模式，优化人才

发展环境，完善人才激励机制，推动教育人才队伍全面、协调、可持续发展，为率先实现教育现代化、建设苏南教育现代化示范区提供人才保障和智力支撑。

二、工作目标

培养和引进一批在管理机制、课程改革、评价激励等工作中取得显著成效，并在国内外相关领域具有一定知名度，具有推动教育发展能力的创新人才；优化教育人才队伍结构，提高教育人才创新能力，提升全市教育人才队伍整体水平。

具体目标：到2020年，培养和引进10个以上教育创新项目团队；培养和引进10名以上国家级、省级教育领军人才，50名以上市级教育领军人才；培养60名以上市级教育管理拔尖人才；培养和引进10名以上优秀教育博士。

三、工作任务

（一）培养和引进10个以上教育创新项目团队

以现代学校建设需求为导向，引进和培育10个以上教育创新项目团队。

教育创新项目团队，是围绕当前常州教育急需破解的难题（如现代学校制度建设、特色课程建设、教育评价、数字化学习等），围绕一个研究方向、一个专题项目、一类典型问题，通过开展实证研究和行动研究，引领和推动学校、区域教育发展，形成可供推广的成果或案例，通过专项培训团队，为其他学校、区域提供定制化、个性化的项目推广服务。

对于引进的省级以上教育创新项目团队，采取特事特办、一事一议的方式，给予创新团队50-100万元的项目经费资助。

积极推动我市现有各类学科、专业及相关团队建设发展，鼓励跨领域、跨学段、跨学科、跨专业、跨部门协同申报各级各类教育创新项目团队。

对被确认的市级教育创新项目团队，给予10万元的项目经费资助。

（二）培养和引进各级教育领军人才

以市教育重点改革项目为平台，培养和引进10名以上国家级、省级教育领军人才，50名以上市级教育领军人才。

国家级教育领军人才，是指国内教育机构从事教学、科研工作并在全国范围内具有较高知名度和重大影响的专家。如：长江学者，特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，国家“863”、“973”重大科研项目科学家，“千人计划”和“百万人才工程”第一、二层次人选，享受国务院政府特津贴专家等。

省级教育领军人才，是指能解决现代学校教育改革中的关键问题，科研水平较高，国内知名、省内领先，得到同行公认，能引领和带动我市教育改革发展，提升我市教育水平的专业人才。如：省部级有突出贡献的中青年专家，江苏省“333高层次人才培养工程”第一、二层次培养对象等。

市级教育领军人才，是指师德高尚、胸襟宽广、教学造诣深厚、经验丰富，在省内外教育领域具有重要影响，工作业绩突出，

能够带领和推动我市学校改革和相关学科建设发展，有效解决重大教育改革问题，得到社会广泛赞誉的优秀人才。如：正高级教师，省特级教师，省“人民教育家培养工程”培养对象，省“333高层次人才培养工程”第三层次培养对象，常州市“突出贡献人才”等。

对引进的国家级教育领军人才，给予每人50万元的项目经费资助和50万元购房补贴。对引进的省级教育领军人才，给予每人20万元的项目经费资助和10万元购房补贴。

已在本市工作，经申报被确认为国家级教育领军人才的，给予50万元的项目经费资助；已在本市工作，被确认为省级教育领军人才的，给予10万元的项目经费资助。

对于引进的市级教育领军人才，给予5万元的项目经费资助。选拔30名以上市级教育领军人才开展为期5年的培养。被确认为培养对象的，在培养期内，给予每人每年1万元培养经费资助。培养经费主要用于培养对象开展科学研究项目、参与国内外学术活动、出版有重要学术价值的著作、赴国外交流进修、聘请导师指导等。

（三）培养60名以上市级教育管理拔尖人才

选拔60名以上市级教育管理拔尖人才，开展为期5年的培养。被确认为培养对象的，在培养期内，给予每人每年5000元的培养经费资助。

市级教育管理拔尖人才，是指具有本科以上学历（学士学

位)，副高级以上专业技术职务任职资格，40岁左右，师德高尚、教育管理经验丰富，教育科研基础扎实、有发展潜力的高层次教育人才。

（四）培养和引进10名以上教育专业重点学科博士

培养和引进10名以上教育专业重点学科博士。对引进的博士，给予5万元的奖励。对本单位培养的博士，给予3万元的奖励。

四、工作机制

（一）选拔培养机制

围绕省“人民教育家培养工程”、“333高层次人才培养工程”、“特级教师”、“正高级教师”等人才项目的申报和评选工作，建立体现教育特点，符合教育人才成长规律的选拔、认定、评价和考核体系，由市高层次教育人才工作领导小组和用人单位每年对培养和引进的高层次教育人才的政治思想、工作实绩、项目实施及经费使用情况进行跟踪评估，实施年度考核，并对连续两年考核排名靠后的实行黄牌警告，连续三年考核排名靠后的予以淘汰。

（二）对口联系机制

建立相关单位领导与高层次教育人才联系制度，帮助他们解决学习、工作和生活中遇到的困难和问题。联系领导要主动听取联系对象对教育规划、重大政策、重点项目的规划实施等方面的意见建议，邀请联系对象参加咨询论证研讨。联系对象可通过多种形式，主动反映情况、提供建议。

（三）培养支持机制

与国内外知名大学和教育院校开展合作，优先安排高层次教育人才外出考察、进修、学习，优先推荐申报各类人才培养项目、科研项目，支持参加各类学术交流活动。对于教育创新项目团队，在团队建设、项目资助、成果奖励等方面给予倾斜。对高层次教育人才所承担的研究项目优先给予资助。在双向选择的基础上，由用人单位聘请或邀请高资历、高威望的专家为他们提供事业发展方面的咨询和指导。高层次教育人才在退休后可担任其他高层次人才的事业导师。

（四）表彰奖励机制

对作出突出贡献的高层次教育人才进行表彰，对高层次教育人才在教育科研活动中取得的成果给予奖励。对有突出贡献的高层次教育人才，优先推荐各级劳动模范和先进工作者，优先推荐各级人大代表或政协委员，在配偶就业、子女入学等方面同等条件下优先给予安排。

五、保障措施

（一）加强组织领导

在市人才工作领导小组的领导下，由市委组织部牵头成立市高层次教育人才工作领导小组，统筹协调高层次教育人才培养和引进工程的实施，并建立联席会议制度，定期召开部门协调会议，研究相关政策、解决高层次教育人才工作中遇到的问题。市教育局承担领导小组日常工作，各相关部门要按照职责分工，各司其职，形成整体合力。

（二）落实主体责任

用人单位是培养和引进高层次教育人才的责任主体。各单位要定期分析本单位人才队伍状况，根据本单位教育事业发展的实际，制定高层次教育人才培养和引进规划，并按照人才引进相关政策落实推进。对各单位急需引进的高层次成熟型教育人才，用人单位可采取定期或不定期地进行申报，按规定程序通过考核招录。

（三）加大政策扶持

在人员编制上，单位空额编制优先用于引进高层次教育人才。对于引进事业发展急需的教育领军人才，在单位空余编制不足时，由编制部门优先提供编制保障，在单位岗位无空缺时，可先按原岗位等级聘任。在职称聘任、岗位职级晋升上，对高层次教育人才给予优先考虑。在工资待遇上，对高层次教育人才按业绩贡献，实行多劳多得、优绩优酬的考核和分配制度。用人单位可灵活运用由本单位自主调控的奖励性绩效工资，提高高层次教育人才收入水平。

（四）确保经费投入

市政府设立“高层次教育人才培养和引进专项资金”，从2016年起，市财政连续5年每年安排150万元，专项用于高层次教育人才的培养引进、教育培训、教育科研、成果奖励等。

（五）注重整体推进

高层次教育人才培养和引进应着眼于本地、本单位发展规

划，充分发挥高层次教育人才的示范带头作用，整体推进教育各类人才队伍建设。要通过培养和引进高层次教育人才，加强我市教育领域的人才梯队建设，努力实现我市在国家级、省级学科和人才评选工作上“进位争先”的目标。

各地、各有关部门要结合本意见，制定本地区、本单位教育人才队伍建设的相关政策。

常州市人民政府办公室

2015年12月16日

抄送：市委办公室，市人大常委会办公室，市政协办公室，市法院，
市检察院，常州军分区。

常州市人民政府办公室

2015年12月16日印发
