

**中共北京市委组织部
中共北京市委教育工作委员会
北京市教育委员会
关于印发
《首都中长期教育人才发展规划纲要
(2010-2020年)》的通知**

京教工〔2011〕76号

各区县委组织部、教育工委、区县教委，各高等学校，市教委直
管直属单位：

为进一步加强首都教育人才队伍建设，我们制定了《首都中
长期教育人才发展规划纲要(2010-2020年)》。《首都中长期教育
人才发展规划纲要(2010-2020年)》是本市第一个中长期教育人
才发展专项规划，是贯彻落实北京市教育规划纲要和首都人才发
展规划纲要的具体执行规划，是深入实施人才强教战略和教育人
才优先发展战略的指导性规划。现印发给你们，请结合实际认真
执行。

中共北京市委组织部
中共北京市委教育工作委员会

北京市教育委员会
2011年12月30日

首都中长期教育人才发展规划纲要 (2010-2020年)

为贯彻落实《首都中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》和《北京市中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》，建设高素质、创新型、国际化教育人才队伍，服务首都教育现代化和中国特色世界城市建设，特制定本纲要。

序言

教育人才是教育事业科学发展的第一资源，是强教之本，在首都人才队伍中具有重要的基础性、战略性、先导性地位和作用。大力加强首都教育人才队伍建设是培养拔尖创新人才的基石，是建设世界一流“人才之都”的关键。

北京市历来高度重视教育人才工作。改革开放以来，特别是进入新世纪以来，北京市制定实施了一系列加强人才工作的政策和措施，教育人才队伍建设取得了显著成绩。教育人才是教育发展第一资源的科学人才观初步确立；满足首都教育事业发展的需要的人才规模稳步扩大；适应全面实施素质教育要求的人才质量得到较大提升；打造首都教育国际国内竞争力的高层次人才队伍不断壮大；顺应教育人才发展规律和需求的人才工作体制机制基本形成；保障教育人才创新发展的综合环境不断优化。

未来10年，是我国从教育大国向教育强国、从人力资源大

国向人力资源强国迈进的历史发展新时期，是北京推动中国特色世界城市建设的关键时期，是全面实现首都教育现代化的攻坚阶段，是首都教育人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须清醒地认识到，当前首都教育人才发展的总体水平与建设中国特色世界城市的要求还有一定差距，与首都教育现代化的需要还不适应，主要表现在：以人为本、人才优先发展的科学人才观还需深化，高层次教育人才仍然匮乏，人才结构亟需优化，人才队伍整体素质和国际化水平有待进一步提升，人才发展投入相对不足，人才管理服务水平有待进一步提高，人才发展体制机制还需进一步完善，有利于人才成长发展的创新创业环境亟待进一步优化。

面对新形势、新任务，我们必须从战略高度抓紧抓好教育人才工作，主动适应时代需求，积极应对各种挑战，进一步增强紧迫感、责任感和使命感，坚定不移走人才强教之路，不断开创首都教育人才发展的新局面。

一、指导思想和工作方针

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，牢固树立科学人才观，坚持党管人才原则，服务首都教育优质均衡发展、服务世界一流大学建设、服务首都经济社会发展，大力实施人才强教战略和人才优先发展战略，创新人才工作思路，深化体制机制改革，优化人才发展环境，以高层次人才队伍建设为重点，统筹推

进各类教育人才发展，为全面实现首都教育现代化、推动中国特色世界城市建设提供强大的人才保证和智力支持。

（二）工作方针

推进首都教育人才发展，必须坚持和贯彻“优先建设、优势引领、优质提升、优化机制”的工作方针。

——优先建设。把教育人才摆在推动教育科学发展的首要地位，坚持教育人才资源优先开发，教育人才结构优先调整，教育人才投资优先保证，教育人才制度优先创新。

——优势引领。把首都人才集聚优势转化为教育人才高端发展的强大动力，通过培养、吸引和汇聚世界一流教育人才，引领高层次人才和创新团队发展，持续提升首都教育人才的国际竞争力。

——优质提升。把打造优质的教育人才队伍作为首都教育人才发展的根本任务，大力加强师德建设和专业能力建设，全面提升首都教育人才队伍的整体素质和国际化水平。

——优化机制。把优化人才环境作为服务教育人才发展的根本保障，有效破除束缚人才发展的思想障碍和政策壁垒，大力推进首都教育人才工作体制机制创新。

二、战略目标

到 2020 年，培养和造就一支师德高尚、业务精湛、结构优化、充满活力的高素质、创新型、国际化教育人才队伍，涌现出一批具有国际国内重要学术影响的学科领军人才、一批引领素质

教育实施的教育教学名师、一批善于办学治校的名校长、一批具有先进教育理念、丰富教育实践、赢得社会广泛赞誉的教育家，进一步提升首都教育的国际国内竞争比较优势，成为支撑首都教育现代化的强大内驱力和中国特色世界城市建设的持久动力源。

——高层次教育人才规模进一步扩大。适应首都教育现代化发展需求的教育人才总量稳步增长，紧缺人才得到有效补充，人才结构更加合理，高层次教育人才队伍建设取得明显实效，社会服务能力显著增强。

——教育人才的整体素质大幅提升。教师的师德修养、专业素质明显提升，教学科研能力显著增强，教育管理和教学科研辅助人才的管理服务水平得到较大提高。

——教育人才的国际竞争力显著增强。人才国际化发展取得显著进展，具有国际影响的学科领军人才、具备国际教育视野和理念的教育管理人才、积极参与各类高端国际学术交流活动的人才不断涌现。

——充满活力的人才工作格局基本形成。教育人才发展体制机制创新取得突破性进展，与人才培养、吸引、使用、激励、流动衔接配套的教育人才发展服务体系基本形成，尊重人才、鼓励创新、开放包容的人才发展环境得到优化，人才活力竞相迸发。

推进首都教育人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到 2015 年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到 2020 年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。

三、主要任务

(一) 突出培养造就高层次教育人才

以高层次教育人才作为教育人才队伍建设的战略重点，努力培养、吸引和汇聚世界一流教育人才，引领和带动首都教育人才队伍素质全面提升。

1. 培养造就一批学科领军人才

加大海外高层次人才引进力度，重点引进一批在国外著名高校、科研院所担任相当于教授职务，能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才。加大资助和支持力度，鼓励高校积极参与“千人计划”、“长江学者奖励计划”、“海聚工程”等国家和北京市各类人才发展计划，实施“长城学者计划”和“高层次教育人才创新团队建设计划”，培养和造就一批具有国际影响的学科领军人才，培育一批联合攻关、勇于创新的高水平创新团队。

引导和鼓励首都高校与国内外科院所、企业开展跨国跨地区的学术交流和项目共建，联合建设一批研发基地，构建拔尖创新人才发展平台，推动首都高校人才参与国际前沿科学和应用技术研究，促进拔尖创新人才融入国际竞争，在国际竞争中培养学科领军人才。

加大青年拔尖创新人才的培养力度，着眼于人才基础性和战略性开发，建立青年人才培养使用工作责任制，加大对高校青年学术骨干的支持和培养力度。在自然科学、哲学社会科学和文化

艺术等重点学科领域，依托国家重大工程、重点学科和研究基地、重大科研项目以及国际学术交流合作，为青年拔尖创新人才发展提供充分的成长条件与机会，培养造就一批学科领军后备人才。

2.培养造就一批首都名师

完善市区（县）校三级中小学骨干教师、学科教学带头人、特级教师的评价选拔与管理制度，建立分梯次、分层次、分类别培养培训制度，健全“特级教师工作室”培养模式，造就一批为人师表、教书育人、引领素质教育实施的中小学名师。

完善职业学校名师、专业带头人选拔培养制度，拓宽校企合作培养渠道，搭建教师专业实践平台，广泛开展以提高教师“双师”素质为重点的培训活动，提升教师实践教学能力与专业水平，造就一批教学成果显著、善于培养高技能创新人才的职业教育名师。

完善高校教学名师的选拔培养和引进制度，健全教学绩效评价机制，进一步提升教师师德修养、学术素养和教学科研水平，造就一批具有国际学术视野和较高科研水平、善于培养创新型人才的高校教学名师。

3.培养造就一批名校校长

研究制定科学合理的中小学、职业学校校长任职资格和专业发展标准，健全校长专注教育教学和学校发展的政策机制。建立优秀校长长期培养机制，设立分层分类的境内外校长研修基地，实施优秀校长高级研修计划，健全“名校校长工作室”的培养模式。

加强校长教育管理能力和课程领导能力、校园文化建设能力和教师专业发展引领能力的建设，培养一批具有先进教育思想、丰富教育实践、善于推动教育改革发展、赢得社会广泛赞誉的名校长。

按照社会主义政治家、教育家的要求，选好配强高校党政正职。坚持和完善高校党委领导下的校长负责制，支持和保证校长依法独立负责地开展工作。加强宏观指导与间接管理，切实落实和扩大高校办学自主权。继续推进“北京高校领导干部能力建设工程深化计划”，着力培养造就一批坚持社会主义办学方向、把握高等教育发展内在规律、善于运用现代教育理念和科学办学治校的教育党政人才。

（二）全面提高教师队伍整体素质

把提高教师整体素质作为首都教育人才工作的核心任务，加大培养培训力度，全面提高教师师德水平、专业能力、教学科研能力和国际化水平。

1. 全面提高教师师德水平

坚持以德为先的基本导向，把师德建设摆在教师队伍建设的首位，把提高师德水平作为全面提高教师队伍整体素质的基础。加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感。加强正面宣传与舆论引导，树立一批先进典型，弘扬高尚师德师风，树立首都教师的良好形象。

建立师德建设的长效机制，完善教师的职业道德教育、考评、监督机制，将师德教育贯穿教师教育全过程，将师德表现作为教

师考核评价、聘任（聘用）、表彰奖励的首要内容，并接受学生、家长和社会的监督和评议。采取综合措施，引导教师形成良好的学术道德和学术风气。

2.全面提升教师专业能力

研究制定中小学教师专业发展标准，全面提升中小学教师专业发展水平。鼓励高校创新中小学教师培养模式，更好地满足基础教育改革和发展的需求，重点解决好学前教育发展的教师短缺和素质提升问题。整合教师培养培训资源，构建由市级培训机构、高等院校和区（县）级培训机构三位一体的层次清晰、任务明确的中小学教师培养培训体系。建立教师带薪脱产培训机制，创新教师研修方式，重点加强学前教育、农村教育、特殊教育、民办教育教师培训，切实提高教师培训的专业性、针对性、实效性。创新教育硕士、教育博士招生培养机制，支持和鼓励教师在职提升专业学历层次。

优化职业院校教师队伍结构，提高教师学历层次和具有“双师”素质的教师比例。完善从行业、企业引进或聘请优秀师资机制。探索多种形式的教师培养途径，完善教师定期到企业实践制度。加大实施“职业院校教师素质提升工程”的力度，全面提高职业院校教师的专业教学能力和专业实践能力。

完善高校教师培养培训制度，全面提升高校教师教育教学能力和科研水平。创新教师岗前培训与岗位培养的模式、机制与内容，完善对青年教师和新兴学科教师的教学、科研项目资助制度，

提高青年教师教育教学改革和科研参与度，鼓励青年教师不断更新知识结构、拓宽学术视野，加深青年教师行业实践背景，健全青年教师发展扶持体系。建立和完善高校教师学术休假制度。

3.全面提升教师国际化水平

充分利用境内外教育资源，加强与境外高水平教育机构的合作，针对性地建立一批境内外教师培养基地，支持鼓励中青年骨干教师参加境外培训和研修活动，扩大教师境外学习培训规模，提高教师境外学习培训效益。

完善中小学国际友好学校之间教师交流合作制度，引导和鼓励教师跨国开展多种形式的学术交流、学习培训、项目研修等活动，提升外语使用能力和国际文化理解能力。加大职业教育国际交流合作力度，定期选派骨干教师赴职业教育发达国家学习、研修，提升教师专业素质和国际交流能力。

鼓励和支持高校教师出国研修、交流访问、参加国际学术会议、参与国际科研合作项目，提升教师对世界学术发展前沿的追踪把握能力和国际影响力。鼓励和支持高校高层次人才竞争国际权威学术组织领导职务。完善高校引进境外高水平教师的政策制度，吸引境外高水平教师来华任教，创新和完善外籍教师管理与服务制度，不断扩大高校外籍教师规模，整体提升高校教师队伍国际化水平。

（三）统筹推进各级各类教育人才协调发展

首都教育人才队伍涵盖教育、教学、科研、管理、服务等多

个方面，覆盖城乡，兼顾中央和地方，要坚持统筹协调，切实推进各级各类教育人才协调发展。

1. 统筹推进城乡教育人才协调发展

加大农村教师培养培训力度，通过农村教师城镇研修、带薪脱产培训、教育硕士培养、设立“特岗计划”等措施，着力培养农村紧缺学科教师，着力提升农村教师的学历层次和专业素质。建立健全义务教育教师和校长合理流动机制，完善区域内义务教育干部教师资源的共享交流机制，促进优秀教师和校长向农村学校、薄弱学校流动，促进义务教育优质均衡发展。

2. 统筹推进中央与地方教育人才一体化发展

加强市属院校与在京中央高校、科研院所、企业联合开展学科专业建设、高层次人才培养和高水平科学研究，构建世界一流的产学研用结合的创新研发平台，搭建首都教育人才联合发展平台。设立央地科研合作专项基金，加大共建项目支持力度，鼓励首都教育人才围绕国家和首都经济社会发展需求合作开展研究，不断提高市属院校在国家人才发展平台和品牌体系中的比重，提升首都教育人才的整体发展水平。

3. 培养造就现代化的教育管理和辅助人才队伍

创新教育党政人才培养开发模式，大力推进思想政治建设，加大交流任职和培养培训力度，建设一支具有现代教育理念和国际视野、管理服务能力强、工作效率高的教育管理人才队伍。围绕提高各级各类学校教育教学、科学研究和社会服务水平，努力

建设一支具有现代服务意识、专业技能强、服务质量好的教学科研辅助人才队伍。健全班主任、辅导员的发展保障机制，建设一支具有现代育人意识和育人能力、善于实施素质教育、善于服务学生发展的高素质班主任、辅导员队伍。

（四）大力提升服务教育人才发展的水平

坚持以人为本，构建和完善首都教育人才发展服务体系和保障机制，为广大教师和教育工作者成长发展创设良好环境条件，始终保持首都教育人才队伍的活力和创造力。

1.构建教育人才职业发展体系

遵循教育人才发展规律，以服务人才创新创业为重点，深入推进教育系统干部人事制度改革，建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的人事管理制度。加强教育人才职业生涯规划和指导，完善符合各类教育人才特点的职业发展途径，改进人才管理和绩效评价办法，营造宽松、和谐的制度氛围，进一步提高教师的地位和待遇，不断提升教师的荣誉感和幸福感，激励和保障教育人才专注本职工作和专业发展。

2.完善教育人才公共服务体系

适应首都教育人才发展需要，以推动人才管理职能转变为核心，以为教育人才提供优质公共服务为重点，创新教育人才服务机制，培育一批教育人才专业中介服务机构。完善符合教育发展规律的各类教育人才市场，构建规范、高效、优质的教育人才公共服务体系。建立教育人才发展需求调查制度，采取综合措施，

提升教育人才的公共服务水平。

3.搭建教育人才信息服务网络

充分利用现代信息技术,围绕人事、教学、科研管理信息化,以教育人力资源地理信息系统为基础,开发首都教育人才资源可视化管理系统,建设首都教育人才资源发展网络社区。整合各类教育人才信息资源,构建统一的首都教育人才信息服务网络,支撑人才资源管理决策科学化、流动配置合理化、共享交流便捷化,为教育人才专业发展提供全方位的信息服务。

四、重点项目

(一)实施“长城学者计划”

服务国家和首都发展需要,与高校学科专业布局调整相适应,与高校重点学科和新兴交叉学科建设相结合,培养和资助一批勇于实践,敢于探索,富有创新精神的优秀青年人才。设立专项资金,每年评选支持100人。

(二)实施“首都名师发展计划”

在获评国家和北京市教学名师奖、中小学特级教师等高校、职业院校、中小学教育教学一线的优秀教师中,每年重点遴选、支持和培养首都名师100名。

(三)实施“高层次教育人才创新团队建设计划”

依托国家和北京市重点学科、重点实验室、重大工程和市立科研院所等教学、科研创新平台及世界一流的产学研用结合的创新研发平台,重点建设、支持高水平教学、科研和管理创新团队

100 个。

（四）实施“高层次教育人才特区建设计划”

依托高校国家和北京市重点实验室、工程研究中心和大学科技园，探索建立 10-20 个高层次教育人才特区。针对教育人才特区建设给予政策上的支持和倾斜，赋予特区在人才管理、资源配置、经费使用等方面的自主权，建立有利于高层次教育人才创新发展的事业环境。

（五）实施“高层次教育党政人才培养计划”

依托市委党校、国家教育行政学院以及高校等，建立一批首都教育党政人才培训研修基地。每年重点选调高校、职业学校、中小学、教育行政机关等各类教育党政人才 500 人，采取脱产培训或岗位轮换、交流任职和挂职锻炼等形式的实践锻炼，培养培育一批思想政治素质过硬、教育理论水平高、综合业务能力强、善于推动教育科学发展的高层次教育党政人才。

（六）实施“优秀中青年骨干教师发展计划”

建立多层次、多类别、分渠道的中青年骨干教师支持和培养体系，设立首都中青年骨干教师培养基金，每年遴选、资助中小学、职业学校优秀中青年骨干教师 1000 名，高校优秀中青年骨干教师 1000 名。

（七）实施“职校教师双师素质提升计划”

通过资助教师企业实践、企业高技能人才兼职任教、教师国内外培训研修等方式，全面提高以专业教学能力和专业实践能力

为核心的专任教师素质，改善教师的双师素质状况。用 5-10 年时间，使职业院校“双师型”教师比例达到 60%以上。

（八）实施“农村教师素质提升计划”

加大农村教师培养培训力度，通过农村教师城镇研修、带薪脱产培训、教育硕士培养、设立“特岗计划”等措施，每年着力培养农村紧缺学科教师和中青年骨干教师 3000 人，全面提升农村教师的学历层次和专业素质。

（九）实施“首都教师国际视野拓展计划”

每年选拔、资助 10 名优秀校长、100 名优秀骨干教师和 1000 名高校、职业院校、中小学优秀教师到国际高水平院校、科研机构或教育管理部门在职攻读学位、开展合作研究、进行高级研修、从事博士后研究、参加国际学术会议或交流，全面提升首都教师的教学科研能力和国际化素质。

（十）设立“首都教育家”荣誉称号

营造首都尊师重教的良好氛围，树立优秀教师和教育工作者先进典型，每两年评选表彰 20 名为首都教育事业改革和发展作出突出贡献、受到社会广泛赞誉和认同的首都名师、名校长。

五、政策制度保障

（一）加大高层次人才队伍建设投入

加大高层次人才队伍建设经费投入，完善分层分类的人才发展资助体系，重点加大对基础人才发展、高层次人才培养、紧缺人才引进、杰出人才绩效奖励及重大人才开发项目的经费保障力

度，大幅度提高在重大建设和科研项目中用于人才发展的经费比例。对引进海外高层次人才，特别是急需紧缺的高层次人才，妥善解决在居留和出入境、落户、医疗、保险、住房、子女入学等方面的实际困难和问题，解除他们工作、生活的后顾之忧，不断完善配套政策，为海外高层次人才充分发挥作用提供良好的工作环境和生活条件。

（二）创新教育人才培养开发机制

制定教师专业标准、教师教育课程标准、教师教育机构资质标准、教师教育质量评估标准，完善教师教育质量保障体系。制定颁布《北京中小学（幼儿园）教师培训条例》，完善职业学校教师继续教育制度，制定《北京高校教师培训工作条例》。建立健全校企合作培养职业院校教师的机制，建立健全产学研合作培养高校教师的机制，健全鼓励和支持教师专业发展的培训管理制度和激励约束机制。探索名师、名校长培养培训机制。

（三）优化教育人才遴选聘用机制

严格实行教师准入制度，制定适应首都教育改革发展需要的各级各类教师任职标准。建立教师资格证书定期登记制度。全面推行高校教师海内外公开招聘制度。完善教师遴选补充机制和教师职务（职称）制度，推进教师职务（职称）评聘结合。实施高等学校编制标准和幼儿园教师配备标准。逐步实行城乡统一的中小学编制标准。建立统一的中小学职务（职称）系列，在中小学设立正高级教师专业技术职务。完善特级教师管理办法，充分发

挥特级教师示范引领作用。完善聘用合同管理制度，区别不同类型学校和人员特点，探索实行劳动合同、劳务派遣、人事代理等多种合同管理形式。完善校长选拔任用制度，加大竞争性选拔任用校长力度，不断完善校长任期目标责任制度。

（四）完善教育人才资源配置机制

推进首都教育人才市场体系建设，完善市场服务功能，畅通人才流动渠道，制定发挥市场配置人才资源基础性作用的政策，进一步破除人才流动的体制性障碍。建立健全义务教育教师和校长合理流动机制，进一步完善区（县）域内教师、校长交流制度，引导优秀教师和校长向农村学校、薄弱学校流动。合理设置兼职教师岗位，建立高校、职业院校与科研院所、企业高层次人才双向交流兼职制度。完善优秀教师合理延聘和返聘制度。积极完善教师和其他人员的良性退出机制。

（五）改进教育人才考核评价机制

根据不同类型、不同层次学校特点，建立以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，有利于促进人才专业发展的科学化考核评价机制。坚持分类评价，完善不同类型学校、不同类别人员入职性评价、职务晋升性评价和工作绩效性评价方法，增强考核评价的针对性和有效性。充分发挥学校在教育人才评价中的主体作用，拓宽人才评价渠道，完善校内外同行专家、专业组织和学生参与的多元评价机制。

（六）健全教育人才激励保障机制

深化学校分配制度改革，落实教师绩效工资，探索不同类别学校的薪酬分配制度，研究探索按岗位、按任务、按业绩确定报酬的公平合理的收入分配制度。试行中小学校长工资由区县统筹核定的办法。对学科带头人、创新团队带头人等高层次人才尝试年薪制、协议工资等多种分配制度。健全教育人才人事争议仲裁制度，切实维护教师合法权益。完善教师养老、医疗、住房等保障制度。制定教师住房优惠政策，建设专家公寓和青年教师公寓。加大农村教师在工资待遇、职称晋升、津贴补贴等方面政策倾斜力度，吸引和稳定优秀教师投身农村教育。设立农村教师奖励基金，对长期在农村任教、取得突出成绩和贡献的教师给予奖励。

六、组织实施

（一）加强组织领导

坚持党管人才原则，完善组织领导体系。在北京市人才工作领导小组的统一领导下，北京教育系统人才工作领导小组统筹谋划首都教育人才工作，各区县教育党政部门和各级各类学校成立人才工作领导小组或人才工作办公室。创新党管人才方式方法，健全人才工作决策和落实机制。成立首都教育人才工作专家咨询委员会，健全和完善教育人才工作重大决策专家咨询制度。建立人才发展重点难点问题调查研究制度。完善党政领导干部联系和服务高层次人才制度。建立党政领导班子和党政“一把手”人才工作目标责任制度，提高人才工作在各级党政领导班子和领导干部综合考核中的权重，强化党政领导干部特别是主要负责同志的人

才工作意识。

（二）夯实工作基础

建立首都教育人才发展战略研究基地，加强对教育人才规划、监测、评估、人才工作政策制度以及教育人才成长发展规律的研究。加强北京教育系统人才交流服务中心建设，发挥其在首都教育人才资源开发、交流、服务中的集聚、调节、辐射功能。推进教育人才工作信息化建设，搭建促进教师专业发展和个性指导的网络服务平台。完善教育人才信息数据库，服务教育人才科学决策与管理。推进教育人才工作法制化建设。加大对教育人才工作队伍的培养开发力度，招录高层次专业人才充实教育人才工作队伍。

（三）强化责任落实

北京教育系统人才工作领导小组负责统筹协调和宏观指导本纲要的实施。北京教育系统人才工作领导小组办公室负责研究制定任务分解方案。各区县教育党政部门、各有关学校主要领导要亲自负责，按照总体部署和任务分解方案，坚持分类指导、分步实施的原则，研究制定具体实施方案，明确工作时间进度和责任人。加强纲要实施情况的督导评估工作，建立实施情况的跟踪、监测和定期公布机制。完善调整机制，建立健全相关的法定程序。

（四）营造良好环境

采取多种形式，广泛宣传教育人才政策以及纲要的主要内容，进一步增强区县政府和各级各类学校推动教育人才优先发展的

责任感和使命感。大力宣传教育人才工作的新做法、新成效和新经验，动员全社会力量关心、支持、帮助教育人才发展，努力营造良好的社会环境和舆论氛围。