

# 北京市教育委员会关于 加强北京市教育系统高层次人才队伍建设的 实施意见（试行）

京教人〔2007〕27号

各区县教委，各市属高等学校、中等职业学校，各直属单位：

为贯彻落实市委市政府《关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见》，加强北京市教育系统高层次人才队伍建设，全面实施“人才强教”战略，为首都教育事业和经济社会发展提供人才保障和智力支持，现就加强北京市教育系统高层次人才队伍建设提出如下实施意见：

## 一、指导思想、工作思路与目标

### （一）指导思想

以党的十七大精神和中国特色社会主义理论为指导，全面贯彻落实科学发展观，大力实施“人才强教”战略，坚持以人为本和党管人才的原则，遵循高层次人才成长规律，根据首都现代化建设、构建和谐社会首善之区的要求，统筹规划、积极创新北京市教育系统高层次人才工作机制和工作方式，大力营造有利于教育系统高层次人才快速成长与脱颖而出的环境，努力造就一支与首都教育事业和经济社会发展相适应，具有较强创新能力和引领作用的教育系统高层次人才队伍。

## （二）工作思路与目标

1.为进一步加强北京市高层次人才队伍建设，根据教育系统人才队伍的现状，制定高层次人才遴选标准、程序和办法，健全高层次人才培养、激励、考核工作机制，创建高层次人才队伍建设的良好环境，形成有利于人才充分发挥作用的体制与机制。主要工作内容包括教育系统高层次人才及后备人才的选拔、培养、资助、考核和管理等。

2.到 2010 年，在市属高等学校近 2 万名教师中选拔和培养 50 名左右具有战略眼光、能够起引领作用的学科领军人才，200 名左右具有深厚学术造诣、在某一领域具有较大影响的高等学校学术拔尖人才，100 名左右同行和学生公认、教学科研成果显著的北京市高等学校教学名师，1000 名左右具有扎实基础和专业知识、较高水平的教学、科研成果的高等学校中青年骨干教师等；在全市 10 万多名中小学教师中选拔和培养 350 名左右具有先进教育教学理念、能够引领首都基础教育或职业教育发展的北京市基础教育名师，北京市职业教育名师和特级教师，400 名左右具有坚实的学科理论知识和丰富教学经验的中小学学科教学带头人，2000 名左右学科理论扎实、教育教学能力强的中小学骨干教师；同时培养和造就一批具有世界眼光、通晓国际教育规则、具有跨文化沟通引领作用的教育系统高层次国际化人才和教育管理人才；以高层次人才为基础，打造教育系统优秀人才群体和创新团队。

## 二、实施范围

高层次人才队伍建设面向市属高等学校、中小学校、中等职业学校、幼儿园教师和教育系统其他专业技术人员与管理人员。

## 三、主要类型与基本标准

### （一）高层次人才第一层次类型与基本标准

#### 1.北京市高等学校学科领军人才

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；具有深厚的学术造诣和较高的国内外知名度，其研究成果对国家经济建设、文化建设和科技进步、教育事业发展具有开创性、前瞻性、推动性的科学价值，得到国内外同行专家的认可；具有战略眼光，在学科建设、科学研究、团队建设、人才培养等多方面都做出突出贡献，对市属高等学校本学科建设和专业发展起到引领和带头作用。

#### 2.北京市高等学校教学领军人才

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表具有很强的事业心和责任感；长期从事高等学校本专科教学任务，教学效果好，主讲课程在全国同领域内有较大影响，自编有本门课程的高质量教材，有先进的教学方法，学生评价优秀；努力从事主讲课程的教学改革和建设，重视教师队伍建设，自觉指导和帮助中青年教师不断提高授课水平，对形成合理的教学梯队做出重要贡献。学术造诣高，在同领域具有较

高学术地位和知名度。

### **3.北京市基础教育名师**

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；对所教学科具有系统的、坚实的理论知识和丰富的教学经验，具有独特的教学方法，具有引领教学的示范作用，在北京市和全国基础教育界有较高声望；具有先进的教育教学理念，以学生为本，育人效果显著；在教育教学研究和教学改革中取得显著成绩，形成了自己的独特的教育教学思想，对提高北京市乃至全国基础教育水平具有较高的指导意义和推广价值；在培养、指导教师在师德、业务水平和教育教学能力方面做出突出贡献。

### **4.北京市职业教育名师**

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；对所教专业具有坚实的、先进的理论知识、丰富的教学经验和较强的实践动手能力，了解本专业的新知识、新技术、新工艺和新方法，在专业教学领域形成显著特色，教学示范作用明显，教学和育人效果显著。在教育教学研究和教学改革中取得显著成绩，相关成果对提高北京市及全国职业教育教学质量具有较高的指导意义和推广价值，在本市职教系统有很高声望。在培养、指导教师的思想政治、业务水平和教育教学能力方面做出显著贡献。

### **5.北京市教育管理名家**

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；有扎实管理理论和专业知识，较高的管理艺术和丰富的管理经验，形成了独具特色的学校管理理念或教育思想，具有科学规划学校发展、管理学校的能力，以及善于发现和培养优秀人才和团队的能力，在学校管理、办学特色和知名度等方面取得国内同行公认的较高水平的效果或突出成就；能用先进的管理理念创造性地、高水平地开展学校的各项教学、科研等管理工作。

## （二）高层次人才第二层次类型与基本标准

### 1.北京市高等学校学术拔尖人才

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；具有深厚的学术造诣，学术成果显著，在国内外同行中具有较高影响，是所在学科的学术带头人，其教学和研究成果为国家经济建设、文化建设和科技进步、教育事业发展做出重要贡献，同时具有创新精神和创新能力，在团队建设和人才培养等方面做出重要贡献，是北京市高等学校学科领军人才的后备力量。

### 2.北京市高等学校教学名师

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；长期从事高等学校本专科教学任务，教学效果好，主讲课程在北京市同领域内有较大影响，自编有本门课程的高质量教材，教学方法先进，

学生评价优秀；努力从事主讲课程的教学改革和建设，重视教师队伍建设，自觉指导青年教师不断提高授课水平，对形成合理的教学梯队做出重要贡献。学术造诣高，在同领域具有较高学术地位和知名度，是北京市高等学校教学领军人才的后备力量。

### **3.北京市特级教师**

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；对所教学科具有系统扎实的理论知识和丰富的教学经验，在教学领域形成特色，教学示范作用明显，在北京市基础教育界有广泛的影响；具有先进的教育教学理念，以学生为本，育人效果显著；在教育教学研究和教学改革中取得显著成绩，相关成果对提高北京市基础教育水平具有较高的指导意义和推广价值；在培养与指导教师的师德、业务水平和教育教学能力方面做出显著贡献，是北京市基础教育名师或北京市职业教育名师的后备力量。

#### **（三）高层次后备人才类型与基本标准**

##### **1.北京市高等学校中青年骨干教师**

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；基础理论和专业知识扎实，有较高水平的教学、科研成果，具有很大的发展潜力，是北京市高等学校学术拔尖人才的后备力量。

##### **2.北京市中小学学科教学带头人**

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，

教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；对所教学科具有坚实的学科理论基础和丰富的教学经验；在教育教学研究和教学改革中成绩显著；掌握学生成长规律，教书育人成绩突出；在指导青年教师进行教育教学科学研究、指导青年教师课堂教学方面有显著成绩；同时具有广阔的学术视野及了解学术前沿的意识，能够根据社会、经济、科技和教育的发展，不断更新教育观念和自己已有的知识，提高学科专业和教育专业水平，是北京市特级教师的后备力量。

### **3.北京市中小学骨干教师**

一贯模范履行教师职责，具有崇高的职业道德和奉献精神，教书育人，为人师表，具有很强的事业心和责任感；学科基础理论和基本技能扎实，熟悉并掌握学科课程标准，教学效果好；具有一定的教育理论修养，具有较强的教育科研能力；了解学生成长的规律，掌握现代教育技术；同时具有广阔的学术视野及了解学术前沿的意识，能够根据社会、经济、科技和教育的发展，不断更新教育观念和自己已有的知识，提高学科专业和教育专业水平，是北京市特级教师以及北京市中小学学科教学带头人的后备力量。

## **四、选拔方式**

### **（一）高层次人才第一层次的选拔**

北京市属教育系统的两院院士、中组部直接联系的高级专家、学部委员、第三世界科学院院士、长江学者、首都杰出人才奖、

国家杰出青年基金、国家级新世纪百千万人才工程人选、国家级教学名师、国家级有突出贡献的中青年科学技术管理专家等在科学研究、教育教学和学校管理等方面做出突出贡献的高层次人才，直接入选高层次人才第一层次相应人才库。新增高层次人才第一层次人才按以下方式选拔。

### **1.北京市高等学校学科领军人才的选拔**

高等学校学科领军人才的选拔工作每两年进行一次，每次选拔 25 名左右，对应一级学科进行选拔。具体选拔工作按照北京市高等学校学科领军人才选拔办法执行，选拔办法另行制定。

### **2.北京市高等学校教学领军人才的选拔**

北京市高等学校教学领军人才的选拔工作每两年进行一次，每次从北京市教学名师中选拔 20 名左右。具体选拔工作按照北京市高等学校教学领军人才选拔办法执行，选拔办法另行制定。

### **3.北京市基础教育名师的选拔**

北京市基础教育名师选拔工作每三年进行一次，每次选拔 100 名左右，选拔对象从北京市特级教师中产生。具体选拔工作参照北京市基础教育名师选拔办法执行，选拔办法另行制定。

### **4.北京市职业教育名师的选拔**

北京市职业教育名师的选拔工作每三年进行一次，每次评选 20 名左右，具体选拔工作按照北京市职业教育名师的选拔办法执行，选拔办法另行制定。

### **5.北京市教育管理名家的选拔**



北京市教育管理专家的选拔工作每三年进行一次，每次选拔 20 名左右。具体选拔工作按照北京市教育管理名家选拔办法执行，选拔办法另行制定。

## **(二) 高层次人才第二层次的选拔**

北京市属教育系统的北京市新世纪百千万人才工程入选者、北京市有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家、北京市教学名师、享受政府特殊津贴专家等在科学研究、教育教学等方面做出重要贡献的高层次人才，直接入选相应高层次人才第二层次人才库。新增高层次人才第二层次人才的选拔工作按以下方式选拔。

### **1.北京市高等学校学术拔尖人才的选拔**

高等学校学术拔尖人才的选拔工作每两年进行一次，每次选拔 100 名左右。具体选拔工作按照北京市高等学校学科学术拔尖人才选拔办法执行，选拔办法另行制定。

### **2.北京市高等学校教学名师的选拔**

高校教学名师的选拔工作每年进行一次，每次选拔 100 名（含中央在京高校），其中市属高等学校 20 名左右，具体选拔工作按照北京市高等学校教学名师选拔办法执行。

### **3.北京市特级教师的选拔**

北京特级教师的选拔工作每四年进行一次，每次选拔 150 名左右。具体选拔工作按照北京市特级教师选拔办法执行。

## **(三) 高层次后备人才的选拔**

北京市属高等学校中青年骨干教师、北京市中小学学科教学

带头人、北京市中小学骨干教师、北京市职业院校优秀青年骨干教师直接入选相应高层次后备人才库，新增高层次后备人才按以下方式选拔。

### **1.北京市高等学校中青年骨干教师的选拔**

高等学校中青年骨干教师的选拔工作每两年进行一次，每次选拔 500 名左右。具体选拔工作按照北京市高等学校中青年骨干教师选拔办法执行。

### **2.北京市中小学学科教学带头人的选拔**

北京市中小学学科教学带头人的选拔工作每三年进行一次，每次选拔 400 名左右。具体选拔工作按照北京市中小学、幼儿园、中等职业学校专业教学带头人、骨干教师的选拔办法执行。

### **3.北京市中小学骨干教师的选拔**

北京市中小学骨干教师的选拔工作每三年进行一次，骨干教师 2000 名左右。具体选拔工作按照北京市中小学、幼儿园、中等职业学校专业教学带头人、骨干教师的选拔办法执行。

#### **(四) 创新团队的选拔**

为实现以高层次人才为基础，打造教育系统优秀人才群体和创新团队的目标，在高层次人才选拔工作的同时，实施创新团队的选拔工作。

### **1.北京市高等学校学术创新团队的选拔**

北京市高等学校学术创新团队每两年选拔一次，每次选拔 50 个左右。具体选拔工作按照北京市市属高等学校学术创新团队选

拔办法执行。

## **2.北京市高等学校优秀教学团队的选拔**

北京市高等学校优秀教学团队的选拔工作每年选拔一次，每次选拔 50 个左右。具体选拔工作按照北京市市属高等学校优秀教学团队选拔办法执行。

## **3.北京市职业院校专业创新团队的选拔**

北京市职业院校专业创新团队每年选拔一次，每次选拔 20 个左右。具体选拔工作按照北京市职业院校专业创新团队选拔办法执行。

## **五、培养与引进**

（一）加强教育系统高层次人才政治思想和师德建设。定期举办高层次人才理论研修班，通过多种形式的活动，提高教育系统高层次人才的思想素质和职业道德，树立教书育人、为人师表的思想，大力弘扬高层次人才心系祖国、自觉奉献的爱国精神，求真务实、勇于创新的科学精神，不畏艰险、勇攀高峰的探索精神，团结协作、淡泊名利的团队精神。

（二）加强教育系统高层次人才创新能力建设。定期举办教育系统高层次人才创新研修班，搭建教育系统高层次人才交流思想、传递信息、互相学习、彼此启发的平台，支持高层次人才开展创新理论和创新方法的研究，树立创新思想，开展创新实践，努力提高教育系统高层次人才的创新能力。

（三）充分发挥教育系统高层次人才的领衔作用，鼓励高层

次人才在团队建设中发挥积极作用，在高等学校实施北京市特聘教授和讲座教授计划，面向国内外聘请能够领导高等学校重点学科建设、带领相关学科达到国际或国内先进水平的优秀学术带头人，选拔办法另行制定；鼓励高等学校高层次人才自主选择研究课题，开展教学改革探索，对学科首席专家、领军人才允许其自主组建团队，并对人员配备、设备配置、经费使用等方面充分尊重其自主权；在基础教育领域建立名师工作室，给予基础教育名师长期稳定支持，充分发挥他们的引领带动作用，积极引导支持采取多种方式，为城乡与城区间义务教育的均衡发展做出贡献。

（四）加强高等学校和研究机构培养培训教育系统高层次人才基地作用，尤其要发挥中央在京高校、研究机构和国际国内重点企业在高层次人才培养中的作用，鼓励高层次人才根据首都经济建设和社会发展的需要，积极参与新技术开发和新工艺创造，并在承担国家和市级重大项目中发挥重要作用。

（五）加大教育系统高层次后备人才的培养培训力度，建立骨干教师专项培训计划，创造条件组织骨干教师国内外研修，为促进高层次后备人才尽快成长，鼓励骨干教师独立申报科研项目 and 开发项目，支持骨干教师进入高层次人才团队参与重大项目的研究，并在其中接受锻炼。

（六）完善高层次人才引进和流动机制。实施北京市属高等学校人才引进资助计划实施办法，选拔办法另行制定；进一步统筹高层次人才引进工作，完善高层次人才引进政策，明确高层次

人才引进标准和专业；逐步完善高层次人才柔性流动机制，鼓励国内外高层次人才到教育系统从事兼职，开展各种形式的合作；鼓励学校以岗位、项目、人才租赁等方式引进和使用高层次人才；支持学校通过聘任兼职、项目外包、项目合作等方式，用好、用活中央在京单位和国内外高层次人才资源，制定高层次人才流动的管理办法。

## 六、激励与资助

（一）加强教育系统高层次人才事业发展平台建设。充分尊重教育系统高层次人才的发展需求，减少行政职务和事务性工作，专心业务工作；积极支持、协助高层次人才承担或申报各类科研、工程项目工作；积极扶持、鼓励高层次人才参与国际合作项目、参加国际学术组织、牵头组织国际学术会议。

（二）建立高层次人才学术休假制度，保障其身心健康，有条件的单位要努力探索建立高层次人才学术助手制度，减轻其工作负担，保障高层次人才的可持续发展。各级部门、单位要保障高层次人才享受政府投保的高层次人才医疗保障制度；在住房、配偶就业、子女入学等方面为高层次人才提供便利。

（三）建立高层次人才专项资金，支持教育系统高层次人才队伍建设。北京市属高等学校人才强教计划专项经费要主要用于高校对高层次人才及其团队的资助，北京市职业院校教师素质提高工程专项经费要把职业院校高层次人才作为重点资助对象。各高等学校、各区县教育行政部门也要相应设立高层次人才队伍建设

设专项经费，支持本学校、本区县教育系统高层次人才的发展；要逐步建立高层次人才的个人培训帐户，高层次人才可自主支配培训资金用于提高业务水平和专业能力。

（四）加大对教育系统各类人才项目的整合力度，规范高层次人才资助体系，形成多层次、高效率的高层次人才的引进、培养、资助、使用、管理结构。凡推荐高一级高层次人才资助、奖励项目原则上应从入选的教育系统高层次人才中产生。

（五）加强对教育系统高层次人才队伍建设资金统筹管理。建立健全合理高效的资金使用和管理办法，重点资助首都各级教育教学改革与发展急需的重点学科、重点领域高层次人才及其团队。逐步建立教育行政部门投入为导向、单位投入为主体、社会投入为补充的高层次人才队伍建设投入机制，在经费上充分保障高层次人才队伍建设可持续发展的需要。

## **七、考核与管理**

（一）建立教育系统高层次人才专库管理制度。经过选拔确认的高层次人才以及后备人才进入教育系统高层次人才库，人才库由市教育系统高层次人才队伍建设领导小组办公室负责管理。

（二）建立高层次人才考核制度。高层次人才的考核分为年度考核、中期考核和最终目标考核。高层次人才所在单位负责年度考核，重点考核工作业绩、业务能力和团队领导力，并向市教育系统高层次人才队伍建设领导小组汇报考核总体情况，提出对高层次人才队伍的培养、管理等方面的建议。市教委负责中期目

标考核和最终目标考核，重点考核高层次人才的团队建设、领銜作用、学科发展和人才培养。

（三）根据考核结果，对做出重大贡献、成绩突出的高层次人才及其团队，给予大力资助；对考核结果不理想和不合格的高层次人才，所在单位要督促其查找原因，及时整改；对确实不适合继续培养的，要及时提出意见，报市教育系统高层次人才队伍建设领导小组核准，经相关程序停止其资格。对五年最终目标考核结果优异的高层次人才，要创造各种有利条件推动其尽早成为国家级高层次人才人选。

（四）建立高层次人才动态管理制度。高层次人才日常管理由所在单位负责，要制订高层次人才管理期工作目标及年度工作计划，报市教育系统高层次人才队伍建设领导小组办公室备案。建立高层次人才退出机制，市教委及所在学校要在管理期中间和结束时组织两次考核，依据考评结果提出高层次人才调整意见并报市教育系统高层次人才队伍建设领导小组办公室审核。

## 八、组织领导

（一）建立高层次人才工作组织领导体系和工作职责。市委教育工委、市教委成立北京市教育系统高层次人才队伍建设领导小组，具体负责教育系统高层次人才队伍建设的领导、政策制定、指导、协调和督促检查工作，其办公室设在市教委人事处；北京市教育系统高层次人才的评价与管理工作依托北京教育科学研究院进行；各高等学校、各区县教育行政部门要相应成立领导小

组，明确分工和具体责任人，加强对高层次人才工作的领导和管理，对纳入高层次人才体系的人员，有关单位要根据事业发展的要求，制定本单位高层次人才培养的中长期规划和年度工作计划，为高层次人才的成长和发挥作用提供条件支持和保障。

（二）加强教育系统高层次人才宣传。高层次人才主管部门和所在单位要高度重视高层次人才宣传工作，教育新闻中心要采取多种形式，大力宣传高层次人才及其团队创业创新的先进事迹和突出贡献，弘扬高层次人才的创新精神，树立高层次人才团队品牌，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会环境。

北京市教育委员会

二〇〇七年十二月十七日