大兴安岭地区教育“兴安英才”管理办法

为贯彻落实地委、行署人才强区战略，按照《关于开展大兴安岭地区第二批“名校长”“名教师”“名班主任”评选工作的通知》（大教函〔2024〕3号）的相关工作要求，结合《关于印发大兴安岭地区第二批“兴安英才”人才计划入选人员名单的通知》（大党建人才办〔2024〕1号），为做好教育“兴安英才”培养、管理和使用工作，切实发挥教育“兴安英才”在全区教书育人示范引领作用，制定本办法。

**第一章 总则**

**第一条** 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大、二十届三中全会和全国教育大会精神，以改革创新为根本动力，加快实施教育人才强区战略，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长规律，着力构建全区中小学教师队伍新格局，打造高素质专业化创新型教师队伍。

**第二条** 教育“兴安英才”即“专心治学好校长、潜心育人好教师、爱心奉献好班主任”。坚持以凝练现代教育思想、提升教学质量和办学品质为主旨，以创建教育“兴安英才”工作室为载体（以下简称工作室），通过线上和线下，实体与网络相结合的方式开展学科研究、教改探索、教学反思、学校管理实践与研究、班主任工作创新等新型教研活动。

**第三条** 通过教育“兴安英才”培养培训，进一步提高全区校（园）长、教师、班主任的专业水平和综合素养，打造一批“师德好、业务精、能力强、善创新”的领军校（园）长、教师、班主任，带动一批骨干校（园）长、教师、班主任研修群体，整体推进专业发展，实现良性成长机制。

第二章 培养方式

**第四条** 建立教育“兴安英才”培养机制，组建教育“兴安英才”工作室，积极参加教育行政部门、教研部门组织的各项活动，不断提升教育教学水平和学校治理能力。县级教育行政部门、教研部门和中小学校（幼儿园）要为“兴安英才”工作室成员营造有利的成长环境，为工作室成员参加高端研修、学术研讨等创造条件、搭建平台。

第三章 培养目标

**第五条** 工作室要将校（园）长培育成为具备先进教育思想、卓越领导能力、创新精神和社会责任感的学校领航者，能够引领学校高质量、特色化发展，创建区域内外学校管理的典范，推动学校（园）教育管理水平不断进步。

**第六条** 工作室要将教师培育成师德高尚、学科知识扎实、教学技能精湛、课堂驾驭灵活自如、教学研究深入、具有独特教学魅力，能够充分激发学生潜能、培养学生核心素养的教学精英，成为学科教学的骨干，带动学科教学水平整体提升。

**第七条** 工作室要将班主任塑造成熟知学生心理、深谙教育艺术、热爱班主任工作、善于班级管理、能凝聚教育合力，善于总结推广班级管理经验的优秀班主任，打造温馨和谐、积极向上的班级环境，引领全区班主任队伍建设，助力学生全面发展。

**第八条** 工作室要在全区小班化教育教学、教育数字化、特色教育发展等方面深入研究取得成果。

第四章 工作室架构

**第九条** 按照校（园）长、教师、班主任分别组建三个教育“兴安英才”工作室，即“兴安英才”校（园）长工作室、“兴安英才”教师工作室、“兴安英才”班主任工作室。各工作室负责人由地区教师进修学院分管领导、学科骨干担任，成员由1名“行业骨干”、55名教育“兴安英才”构成，每个工作室由地区教师进修学院安排一名教研员担任联络员（详见附件1）。

第五章 工作职责

**第十条** 工作室负责人工作职责。负责引领工作室成员立足学习教育教学前沿理论、学校管理创新等教研理论，统筹安排工作室成员参加各级各类研讨、交流、培训等教研活动；负责对工作室成员进行成长过程管理并开展年度考核。

**第十一条** 工作室联络员职责。协助工作室负责人做好日常管理工作，负责协调联络，宣传整理过程性成果、完善考核资料等。

**第十二条** 工作室成员职责。56名工作室成员均为地区兼职教研员，要积极参与到地、县（市、区）、校三级的教师培训、集体备课或集体教研中，并发挥重要作用。

（一）校（园）长工作室成员职责

1.自身建设

（1）不断更新教育观念，加强自身建设、提升学科素养，制定个人年度成长规划。每年完成不少于72学时县级以上层次的继续教育。每年要精读不少于两本教育经典著作，每年至少在本校（园）组织2次读书分享交流。

（2）落实省推门课工作要求，每年深入学校听课不少于60节，有思考、有研究、有记录、有听课笔记。

2.学校管理

（1）深入思考研制校（园）三年的发展规划1份。建立健全教师专业发展制度，构建研培一体的机制。加强青年教师培养，完善教师梯队建设，每年上交1份校（园）级教师培养方案、教师成长规划或指导记录。

（2）着力提升学校（园）教师数字素养和信息技术应用能力。鼓励本校教师熟练应用国家智慧教育平台，在数字技术与学科教学融合方面学校（园）发挥示范作用，形成推进教育数字化工作总结材料1份。

（3）根据所学的教育理论和专业知识，通过治校办学入校（园）诊断，对学校（园）建设、管理、发展中存在的问题进行总结思考，为教育行政部门提供合理建议，需提交前瞻性、建设性的调研报告1份。

3.示范引领

（1）每年至少在县级以上（含县级）的教研工作中，承担1次专题讲座或经验介绍。

（2）积极参与义务教育联盟和学前教育联合体教研工作，每学期至少主持或参与1次教研活动。

（3）校（园）长要确定1-2个帮扶或联盟学校（园）（见附件3）。建立对薄弱学校（园）或与联盟学校开展交流互访机制，每年深入薄弱学校或联盟校（园）诊断指导或研究学习不少于2次，形成1份有针对性的指导意见或研究报告。

4.工作室活动

（1）根据学校（园）发展存在的主要问题，介绍学校（园）管理经验或治校（园）办学案例，每年组织集中研修不少于4次。

（2）注重学校（园）特色建设，以校（园）本研修为主要途径，全面提升学校（园）教育教学水平。每年要上交1份校（园）本研修方案、校（园）本研修工作计划或校（园）本研修记录等佐证材料。

5.创先争优

学校（园）在治校办学、特色学校（园）创建中取得成绩或得到社会各级组织部门、家长的普遍认可，个人或单位获得荣誉和表彰奖励。

（二）教师工作室成员职责

1.自身建设

（1）工作室成员立足教学岗位和自身学科，结合新课程、新课标的要求，做好年度个人成长规划。专职教师周课时量必须达到国家规定标准，兼职管理工作的课时量不得低于国家规定标准的三分之二。教研人员，每年听课不少于180节，要有听课笔记。

（2）聚焦学科核心素养落地，深挖教材知识体系与思想方法，每年完成不少于72学时县级以上（含县级）层次的继续教育。要经常性的学习和研读教育理论文章，学习先进的理论和科学的教育教学方法。

（3）每年听评课不少于18节，要有听评课记录。

2.教育教学研究

（1）认真研读新课程标准、深入剖析教材编写意图，结合工作实践，及时将自己的研究成果、经验、方法进行分享，每年要上交2份讲座讲稿。

（2）积极参与县级以上教育行政部门或教研部门组织的活动，工作室成员每年开设公开课、研究课或专题讲座、报告等不少于1次，每年至少撰写2篇高质量的教育教学反思或案例分析。

3.示范引领

（1）打造“名师课堂”，工作室成员每年录制2节高质量教学课例，展示教学风采、分享教学创新技巧，引领教学潮流革新。

（2）工作室成员要确定2-3名培养对象（见附件3）。通过指导、示范、研课磨课、论坛、跟岗实践等方式传授教育教学经验，促进培养对象快速成长。每年上交研课磨课记录、教学设计、感悟体会或跟岗实践总结等材料不少于4份。

4.工作室活动

传授教育教学经验，开展网上协同研修。每年要开展或参与集体网络研修活动不少于4次，并有活动纪实、学习笔记、心得、反思等相关佐证材料。

5.创先争优

结合教育改革与发展重点或学科教学改革的重难点问题进行研究，在任期内至少参加1个县级以上课题立项并结题。每年形成研究成果不少于1项（含在正式刊物发表的论文、教育教学成果奖励和公开出版著作等），个人在工作中力争上游，创先争优，获得奖项或被认可。

（三）班主任工作室成员职责

1.自身建设

（1）工作室成员从职业发展规划、发展目标、途径等方面制定年度个人成长规划。积极参加各级各类教育理论培训，参加班级管理专题培训，加深对班级管理理论的理解。每年完成不少于72学时县级以上（含县级）层次的继续教育**。**

（2）每年听课评课不少于18次，要有听评课记录。

（3）研究并记录班级中发生的典型事件，提升应对班级各类问题的能力，每年形成活动纪实材料2份。

2.教育教学、班级管理

（1）认真研读新课标、新教材，每年录制自身学科公开课或研究课2节。

（2）在班级管理中引入新的教育理念和方法，如开展小组合作管理模式、打造个性化班级文化等，每年分享班级管理实践案例1份、班级管理总结1份、家校合作中的成功案例1份。

3.示范引领

（1）工作室成员要确定2-3名培养对象（见附件3）。承担培训授课、德育改革创新和“传帮带”等相关任务。每年在教研活动中至少承担1次经验分享或研讨发言。

（2）发挥班主任引领作用。通过班级活动、交流研讨等方式，每年组织集中研修不少于4次。

4.工作室活动

班主任研究要面向全体学生，不仅要关注学生全面发展，还要关注个体差异。因材施教、因地制宜地分层做好中等生、优等生、后进生和留守儿童等不同群体的教育转化工作，班主任每年要提供1份后进生转化方案或留守儿童等关爱案例、经验分享。

5.创先争优

结合教育改革与发展重点，围绕立德树人、中小学德育热点难点、班主任工作理论与实践创新、班主任专业发展等问题开展研究。每个工作室成员在任期内至少主持1个县级以上（含县级）德育科研课题，立项并结题或承担各级改革试点任务。开展班主任工作研究取得显著成效，形成1项以上研究成果（含正式刊物上公开发表的论文、教育教学成果奖励、公开出版教育类著作等）。具有较强争优创优意识，在个人成长、班级管理、学生发展中取得成绩或获得荣誉。

第六章 组织领导

**第十三条** 成立大兴安岭地区教育“兴安英才”领导小组，负责全区教育“兴安英才”的全面领导与管理。

组 长：刘艳斌

副组长：王怡旻 高 莉

成 员：程 锐 张丽娜 宗 超 胡 畔 宫琳琳

王君贤 张雪梅

第七章 考核评价

**第十四条** 教育“兴安英才”实行任期制，时间为三年。年度考核工作由大兴安岭地区教师进修学院负责，考核结果报地区教育局备案，考核成绩为合格以上等级人员方可享受下一年度的“兴安英才”补助经费。任职周期结束后，地区教师进修学院牵头组织对工作室成员进行终期评价考核。

校长考核指标：涵盖学校发展规划执行情况、学校管理水平提升指标（如教学质量提升幅度、教师队伍建设成果、校园文化建设成效等）、对外交流合作情况、学校社会满意度、在区域内的示范引领作用等内容。（详见附件2）

教师考核指标：包括师德师风表现、教学成绩提升情况、教学方法创新与应用效果、参与课题研究及论文发表情况、指导青年教师成效、校内校外示范引领作用发挥等方面。（详见附件2）

班主任考核指标：主要考核自身专业提高同班级整体发展状况（如班级学生综合素质提升、班风学风建设成效等）、班级管理创新举措及效果、家校合作满意度、对其他班主任的指导帮扶情况、班级管理经验总结与推广情况等。（详见附件2）

**第十五条** 评价采取过程性考核和终结性考核

过程性考核（30%）：通过定期检查工作室成员的学习笔记、培训心得、实践锻炼记录、课题研究进展等资料，以及观察其在各类培训、研讨活动中的参与度和表现，对其培养过程进行动态考核评估。实行月度成果汇报制度，每月25日前提交工作室阶段成果报告，确保工作动态与成果能够得到有效反馈与评估 。

终结性考核（70%）：每年十一月上旬开展考核工作，各工作室负责人组织专家评审团队，通过听取工作室成员的汇报、查看成果材料（工作室成员要注意各项材料的收集和整理，按照年度任务清单装订成册）、实地考察（到学校或班级查看实际情况）等方式，对工作室成员进行全面综合的考核评价。

**第十六条** 每年度的结果分为优秀、合格和不合格三个等级。评价结果达到“优秀”等级者，在评优评先、职务职称晋升、岗位聘任等方面给予倾斜；评价结果为“不合格”的提请地委人才工作领导小组予以取消认定。

第八章 附则

**第十七条** 各县（市、区）教师进修学校要积极发挥教研机构作用，提供业务指导和工作支持，按照地区教师进修学院的要求，做好各项评估工作，并开展对工作室成员和培养对象（帮扶学校）的考核，填写考核写实表（附件4）。地区加大对教育“兴安英才”的宣传推广工作，按季度发布“兴安英才”工作简报，及时传递先进经验与显著成果，汇聚教育发展合力。

**第十八条** 校（园）长所在单位出现重大安全或责任事故，教师违反师德师风问题，将取消教育“兴安英才”资格。

附件1.大兴安岭地区教育“兴安英才”工作室成员名单

附件2.大兴安岭地区教育“兴安英才”年度任务清单

附件3.大兴安岭地区教育“兴安英才”培养对象统计表

附件4.大兴安岭地区教育“兴安英才”培养对象考核写实表