

XX市高素质教育人才队伍建设调研报告 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/500/2021_2022_XX_E5_B8_82_E9_AB_98_E7_B4_c25_500926.htm 国以才立，政以才治，业

以才兴，在全面建设社会主义和谐社会的新时期，加快教育现代化步伐，全面推进高质量的素质教育，努力办好让人民满意的教育，需要一支高素质的教育人才队伍的支撑。南京教育名城建设的要求，迫切需要我们进一步增强责任感和紧迫感，高度重视教育人才队伍建设，为率先基本实现教育现代化、加速实现“两个率先”培养造就源源不断的高素质建设者。

一、南京教育人才队伍建设的现状 到2005年底，全市共有学校（幼儿园）1241所（不含部省属学校、部队院校以及技工学校等），在校学生85.3万人。全市共有教职工6.9万人，其中专任教师5.5万人。近年来，南京教育人才队伍建设的主要成效有：

1、党管人才工作机制基本确立。近年来，市教育局、市委教育工委在市委、市政府的正确领导下，始终坚持把教育人才队伍建设摆在教育发展战略的优先位置，不断深化干部人事制度改革，积极创新人才工作机制，大力实施干部联合公选、干部交流锻炼、“四五园丁工程”、“千名教育硕士工程”、教师校长境外培训、新教师“凡进必考”、农村教师“优岗计划”等一系列创新举措，逐步建立健全起教育人才选拔、使用、培养和激励机制，使全市教育人才的数量质量、专业素养、属性结构、工作状态不断改善，已基本适应当前教育事业发展需要。

2、教育管理者的素质明显提高。通过积极推进干部公开选拔、大力加强能力素质建设、加大干部交流力度、加强人才培育、积极优化人才

激励措施等工作，倾力打造一支适应素质教育要求、充满生机与活力的高水平、高素质的教育管理者队伍，南京市坚持以战略眼光、国际视野、实践锻炼来培养教育管理人才、加强教育管理者队伍建设的一系列举措在省内外引起了广泛关注，产生了良好反响。全市已有近千人通过“公选”、竞争上岗走上教育领导岗位，其中绝大多数“公选”、竞争上岗的干部成为教育教学和管理方面的佼佼者。

3、教师人才高地基本形成。通过实施“四五园丁工程”，培养出一大批德艺双馨的骨干教师。目前教师学历达标的平均水平幼儿园为96.84%（比“九五”末高2.3个百分点）；小学98.8%（比“九五”末高2.2个百分点）；初中95.5%（比“九五”末高4.3个百分点）；高中91.3%（比“九五”末高12个百分点）。全市目前还有1200多名中小学教师在职攻读教育硕士，其数量超过全省其他城市的总和，在全国同类城市名列前茅。全市现有省级特级教师148人（在职81人），在职名校长、名教师113人。每年还选拔近百名教师赴境外进修深造，并已有114名教师取得国际英语教师任职资格。通过“十五”的努力，教师队伍整体素质有了显著提升，为全市教育的可持续发展奠定了基础。

二、“十一五”南京教育人才建设目标任务

1、“十一五”南京教育发展目标：“十一五”期间，南京要围绕“建一流教育，创教育名城”总体目标，率先发展、加快发展、科学发展，为加快富民强市，推进“两个率先”，基本实现现代化建设作出贡献。到2007年，全面达到全面小康社会阶段的教育发展指标，基本建立较为完善的现代国民教育体系和终身教育体系，率先基本实现教育现代化；到2010年，教育发展主要指标达到世界中等发达国家同期平

均水平，基本建成“历史积淀深厚、质量水平一流，名校名师众多，风格特色鲜明”的教育名城。2、“十一五”南京教育人才培养目标：“十一五”期间，南京教育培养目标要努力凸显三大特征：一是具有“现代公民”的特征。切实加强和改进德育工作，强化德育工作的实效，努力使全体学生都能够成为具有现代意识、现代科学人文素养、现代文明行为的现代公民。二是具有“国际通用”的特征。注重在全球化视野下培养人才，为造就一批具有国际眼光、通晓国际知识的国际通用型人才奠定基础。三是具有“一精多能”的特征。适应现代经济社会快速发展的需要，让一大批学生成为基础宽厚、素质全面、精通一个领域、兼备多种才能、具有“创业创新创优”精神的人才资源。3、“十一五”南京教育倾力打造的三支教育人才队伍 加快建设高素质教师队伍

(1)、师资队伍整体素质领先全国。全市中小学教师学历合格率保持在99%以上；其中具有大学专科以上学历的小学教师比例，2007年达到65%，2010年达到80%以上；具有大学本科及以上学历的初中教师2007年达到60%，2010年达到70%以上；具有硕士研究生学历（学位）的高中教师，2007年达到10%，2010年达到12%。中等职业学校“双师型”教师2007年达到40%，2010年达到50%以上。(2)、实施“教师兴校”、“人才强教”战略，彰显师德建设特色。进一步完善师德教育、评价、考核、奖惩机制，并发挥积极作用。努力建设一支师德高尚、素质优良、数量适当、结构优化、充满活力、适应教育现代化需要的教师队伍。加强和改进教职工的思想政治工作，大力开展师德建设，教育和引导广大教师忠诚人民的教育事业，不断提高思想政治素质、业务素质，勤

奋敬业，遵纪守法，爱岗爱生，为人师表。（3）、高度重视教师队伍的专业化发展，不断提高教师教书育人的能力。继续提升教师的学历层次，从2007年开始，中小学新进教师全面实现本科化。继续鼓励在职教师攻读教育硕士。大力加强教师能力建设。建立健全教师继续教育工作机制，精心组织开展教师培训活动，不断优化教师的知识、能力结构。深入开展教师教学基本功训练，提高教师教学的专业技能。着力培养新一代教育管理高素质人才（4）、加快培养骨干教师和学科带头人。培养一批教有专长、德艺双馨、在全国具有较高声望的名校长、名教师、名学者。实施新一轮“四五园丁工程”，“十一五”期间，全市中小学新增特级教师和省级学科带头人50名，市级名校长50名，市学科带头人500名，市优秀青年教师500名。同时，选拔1000名骨干教师、教育管理干部到境内外高等院校、知名中小学担任访问学者、进修深造和挂职锻炼。注重发挥名、特、优教师的示范和辐射作用，建立一支富有发展潜力的优秀教师梯队，为实现教育可持续发展奠定基础。（5）、用国际资源培养教育管理人员。支持不同层次的学校从教学、科研需要出发，开展以科学、学术、学者、学生为主体的国际教育交流，积极借鉴国际先进的教学理念、教学方法以及教材建设、教师培养等方面的经验。鼓励有条件的学校与境外教育机构进行双学历培养、互派留学生、双语教学等实验。积极引进国际高质量课程，引进高水平外籍教师来宁任教。实施“走出去”战略，面向世界推介南京教育文化品牌；在境外建立一批教师、校长培训基地，有目的、有计划地选派教育管理干部和骨干教师到境外进修或进行科研合作；积极参加国际教育组织活动

，提高我市教育与国际教育的融合度。大力培养高素质技能型人才（6）、优化整合全市职业教育资源，高起点规划职业教育发展布局，提高技能型人才的培养能力。“十一五”期间，创建10所国家级示范性中等职业学校，重点建设50个骨干示范专业，建设10个国家紧缺人才培养基地和全市共享的职业教育实训基地，培养1000名高水平的“双师型”专业教师。同时，进一步促进职技类的国际劳务输出。（7）、以就业为导向，大力推动职业教育办学模式的转变。进一步明确职业学校的办学指导思想，适应走新型工业化道路的要求，实行多样、灵活、开放的人才培养模式，把教育教学与生产实践、社会服务、技术推广结合起来，加强实践教学和就业、创业能力的培养。加强与行业、企业、科研和技术推广单位的合作，推广“订单式”、“模块式”培养模式，促进产学紧密结合；要面向市场，不断开发新专业，改革课程设置，调整教学内容，加快培养大批现代制造业、现代服务业以及软件产业急需的技能型人才。大力推进“一书（毕业证书）多证（专业技能等级证等）”制度，提高职业教育人才培养的质量和规格，增强学生的就业竞争能力和社会适应能力，为学生高质量就业创造条件。三、“十一五”南京教育人才队伍建设的工作机制

1、进一步健全以竞争择优为核心的人才选拔使用机制。（1）完善中小学校长负责制。研究探索在推进校本建设和内涵发展目标下的校长职责定位，在完善监督约束制度的同时，进一步扩大学校的办学自主权和校长的管理自主权。（2）试行中小学校长任期制。认真总结近年来我市教育干部人事制度改革的成功经验，积极探索和试行校长任期制，结合落实教育部《中小学校长聘任办法》的有

关要求，建立与校长任期制相配套的一系列制度，探索解决干部能上不能下、能进不能出、不到年龄不下、不犯错误不下的问题。推动校长选拔任用制度改革的深入进行，为形成公开、平等、竞争、择优的用人环境，促进优秀校长的脱颖而出，从机制上创造条件。(3)探索中小学校长资格证书制度。落实教育部的规定要求，探索实行中小学校长持证上岗、定期培训、定期审核的办法，建立适应南京教育发展特色的校长资格证书制度。(4)完善教师“凡进必考、凡进必训、择优录用、能进能出”制度。建立充分体现凭能力素质要求的人才录用标准，切实提高新进教师的质量，健全教师队伍能进能出的良性循环机制。

2、进一步建立以能力绩效为导向的人才考核评价机制。(1)建立校长任期目标责任考核制度。结合中小学校长任期制的推进，研制任期目标责任考核办法，既要坚持传统考核工作中注重素质考核的合理要素，又要积极探索绩效考核的办法和措施，认真总结和借鉴普通高中绩效评估推进率的成功做法，建立起适用于全市中小学及教育事业单位的校级领导绩效考核评价体系。(2)深化职称评审制度改革。结合教育部、人事部即将颁布的新的教师职务条例，改革“轻教学、重论文”的评审模式，突出对教学能力、教学成果和管理学生的能力的考核评价，探索建立真正反映教师专业水平和贡献的职称评审办法，进一步激发全体教师爱岗敬业、教书育人的满腔热忱。(3)完善中小学教师管理考核机制。认真落实南京市中小学校教学常规管理手册要求，研制对教师、教学管理及研究人员更加有效的考核办法。(4)探索校长职级制度。在校长任期制的基础上开展校长职级制的研究，进一步探索建立符合教育发展规律和校长成长规

律的管理体制。3、进一步完善以务实有效为要求的人才培养培训机制。一是师德建设与师能建设相结合。在加强师德建设的同时，必须努力提高教师队伍整体素质和专业化水平。坚持做好教师、校长培训工作，不断提高教师教书育人的本领。通过严格把关、加强教育、制度约束、考核奖励等多种方式，引导广大教师成为既具良知又具良才的一代良师。二是骨干培养与团队建设相结合。认真抓好“四五园丁工程”二期的实施，切实加强骨干教师队伍建设，发挥“名”、“特”、“优”教师对全体教师专业成长的引导和示范作用。在培养骨干、重用骨干的同时，注重加强校风、教风建设，积极营造充满正气、人人争先、人心思进、团队合作、健康向上的校园文化氛围。三是动力牵引与压力助推相结合。通过积极探索人才培养培训与人才选拔使用、考核评价、保障激励相结合的有效办法和途径，充分激发人才培训的内驱力，形成既有动力、又有压力的人才培训培养机制。四是探索推进中小学校长专业化建设，进一步提升校长队伍引领教育发展的素质和能力。推进校长专业化是一项系统工程，加强校长管理制度建设是促进校长专业化发展最直接、最有效的因素。校长管理制度主要包括校长任职资格制度、选拔任用制度、培训教育制度、考核监督制度、保障激励制度等。要以校长专业养成教育、专业提高培训为目标，通过建立校长培训激励措施、提升校长培训质量、推进中小学校长任职资格证书制度的落实和完善等，进一步完善南京市中小学校长培训机制。4、进一步创新以业绩贡献为尺度的人才激励约束机制。一是导引示范。教育是一项特殊事业，它需要教育工作者以智慧点燃智慧，以人格孵化人格，以生命影响生

命。我们要用崇高的教育理想来激励教师，要用斯霞、王兰、杨瑞清等我们身边的先进典型引导教师，要求教师摆脱低俗，追求卓越，努力当好“人类灵魂的工程师”。二是基本保障。积极探索工资分配制度改革，对在教学、管理等方面作出显著成绩和突出贡献的人员给予相对优厚的工资待遇或相应奖励，逐步建立与教师聘任制、校长任期制相适应的工资分配激励机制。三是“底线”约束。要认真落实教师基本道德规范，进一步明晰以“八不准”为主要内容的教师行为“底线”，对触及这些“不能做”的“底线”的，坚决予以相应处罚。四是探索健全中小学校长考核激励机制。探索解决干好干坏一个样、干与不干一个样的问题。十一五期间，结合中小学校长任期制的试行推进，一方面要建立校长任期目标责任考核体系，另一方面要实施校长年度考核奖励办法，通过科学制定和分解任期目标、适时考核任期目标、建立校级领导年度考核奖励办法等，逐步建立健全起以绩效贡献为核心的中小学校长考核激励机制。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com