

# 教师拔尖人才申报材料 新年拔尖人才工作计划报告(汇总5篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 教师拔尖人才申报材料 新年拔尖人才工作计划报告 篇一

合肥市第一人民医院全面推行规模发展、人才队伍、学科发展、尖端科技、内涵管理、医院文化六大建设;全面提升医疗、技术、科研及服务水平,继而形成长效机制,力争成为社会认可、百姓放心、名副其实、享有盛誉的品牌医院,其中人才工作是各项工作的重中之重。

### 1、领导重视

院领导充分认识到,当今医院综合实力的竞争越来越表现为人才的竞争,谁拥有人才谁就会在竞争中处于主导地位。引进和培养高端人才对改善人才结构、提升人才层次以及医院实现跨越式发展起到的重要作用。医院以引进、培养重点学科人才和发展重点学科为突破口,来推动医院整体发展。特别是随着滨湖医院开诊,已经拥有了一流的硬件设施,而人才工作是摆在当前最突出的问题。

### 2、机构健全

坚持党管人才的原则,在院党委的领导下,人力资源处专人负责人才工作,医务护理等业务部门大力配合,积极把人才工作做好。

### 3、措施得力

#### 二、人才队伍建设

人才队伍建设是一项系统工程,着眼于事业发展的需要,坚持分类指导、整体推进。

##### 1、积极组建部级专家技术顾问团

为全面提升医疗技术水平,鼓励各科室联系各自专业领域内最知名的部级专家作为特聘人才,建立一个顾问团,经常请来会诊、指导、带教。如聘请工程院院士、上海华山医院手外科专家、博士生导师顾玉东教授,华山医院徐宁教授来医院指导。计划五年内吸引25-30名部级学科顶尖人才。

##### 2、建立省级专家人才库

为加快学科建设,缩小医院与省级医院的技术差距,更好地服务患者,医院建立了省级专家人才库。每个科室或专家都对口联系各自学科的知名专家来院指导,借脑提升各专业技术水平。医院聘请他们指导学科建设,定期来院手术、会诊、指导或联合申报科研课题。

##### 3、建立院级专业技术拔尖人才库

## **教师拔尖人才申报材料 新年拔尖人才工作计划报告 篇二**

以^v^理论、“三个代表”重要思想、科学发展观理论为指导,以新颁布的《中小学教师职业道德规范》、《公民道德建设实施纲要》为依据,以提高教师职业道德水平为目的,树立以人为本、依法治教、以德治教的理念,强化师德素养,提高教师实施素质教育的能力,促进学校事业的快速、持续、健康发展。

通过开展教师职业道德教育活动，完善由学校领导、教师、学生、家长四个层次全方位的师德评议机制，引导全体教师严格遵守《教师职业道德规范》，实现我校提出的以师德提升人格魅力，提升育人水平的目标，在全校教职工中形成“诚信奉献、爱岗敬业，教书育人，廉洁从教，为人师表”的崇高师德风尚。以优良的师风，带动教风，促进学风，优化行风，使我校教师成为执行公民道德的楷模。

1、健全师德教育、考核领导小组。建立以校长、书记为组长，各部门中层干部、教研组长为成员的学校师德教育考核领导小组，建立由学生、家长、教师代表等人员组成的“师德建设、评价、考核小组”，对教师师德进行全方位考核，搭建学校与家长、学生的沟通平台，及时反馈家长、学生对我校教师师德的意见、建议，促进学校师德师风建设。设立意见箱、校长信箱，“师德师风监督电话(XXXXXX)”等多种渠道，广泛听取社会、家长、学生对学校师德师风建设的意见，主动接受社会的监督。学校还将通过家访、电话询访、家长会、学生家长问卷等方式，加强学校与家长的联系，积极争取家长对学校工作的理解和支持。及时检查学校教职工的师德表现情况，对发现的问题及时提醒，推进师德教育的全面开展。

2、搞好动员，加强教职工学习。“三八”节期间开好师德教育活动启动仪式，积极组织教师学习新颁布的《中小教师职业道德规范》，学习《教育法》、《教师法》、《公民道德建设实施纲要》等法律法规，学习党的路线、方针、政策，学习新课改的理论[xxx]法律学习要撰写学习心得体会，并认真对照检查，把学习成果自觉纳入规范自身的教育行为之中，不断提高自身的师德素养。业务学习要记好学习笔记，增强学习的针对性和实效性，在学习过程中不断实践，不断反思，不断成长，随时做好迎检准备。学校今年将向全校教师征集师德教育论文，以此来强化教师依法治教、以德治教意识。

3、开展主题活动，助推师德教育取得成效。开展以“学规范，做人民满意的教师”、“敬业爱生、为人师表”为主题的师

德建设活动，每个教职工要在岗位上亮出精彩，党员要争创“党员示范岗”，教师要争创“教师先锋号”，每个教研组、年级组要团结协作，争创“教育服务品牌”。适时在教师中开展“学规范、做人民满意的教师”大讨论和演讲比赛，教师节期间举行全校教师宣誓仪式，听取市优秀教师事迹报告团巡回报告等活动。

#### 4、完善师德激励和约束机制。

对违反师德的行为，学校将建立师德考核“一票否决”制度，杜绝体罚与变相体罚学生、对自己的学生进行有偿家教的行为，树立我校教师良好的教师形象。每学期学校对每一位教师的师德师风进行全面测评，认真落实教师评价制度中的师德评价办法，通过开展师德自评、教师互评、学生评教、家长评教、领导评教等形式，评价教师的师德情况。对师德测评结果认真进行数据汇总分析，对师德考评得分不高有关人员及时进行谈话反馈，对严重违反师德的教职工实行一票否决，把师德考核结果纳入教师的年度考核、职称评审、岗位聘任以及各类先进的评选工作中。

### **教师拔尖人才申报材料 新年拔尖人才工作计划报告 篇三**

我们从来没有像今天这样重视和强调创新，呼唤和凸显创新人才的价值。

面对正在发生着的深刻变革，如何利用好现代化的教育工具，充分发挥其特有的优势，为我国青少年创新人才的培养构筑一个全新的、开放的学习环境，打造青少年创新人才培养的生态圈，是我们首先需要思考的问题。

打造青少年创新人才培养的生态圈，需要顶层设计、资源有效整合

顾名思义，“生态圈”一是“绿色”发展、可持续发展，不能竭泽而渔或拔苗助长，二是各要素无缝衔接，发展模式上协调配合，使“圈”更圆、更大。

综观目前中小学情况，教育部通过一系列政策和措施不断地改革基础教育的课程和教学，改革高校招生制度，把培养学生的创新精神和实践能力提到十分重要的位置。如制订国家标准；修订中小学课程计划；编写新教材；增设“研究性学习”课程，强调探究、合作、自主的学习方式；改革高校招生考试制度等。

无需讳言，整个改革推进过程仍受到很多因素的制约。其中最主要的有传统教育观念的根深蒂固；学校缺乏开展创新活动的必要资源和条件；目前学校和社会对学生的管理和评价游离课程改革和教学改革的主旋律；绝大多数教师亟需在学生创新精神和实践能力培养方面的帮助和指导等。在这种情况下，学生创新精神和实践能力的培养，处于一种讲得多做得少、说起来容易做起来难的状态。

中国科学技术协会青少年工作部整合国内学术科研机构 and 各类科技专家力量的优势，以中小学“研究性学习”课程和各种科技创新活动为依托，通过品牌赛事推广、学习环境构筑、资源共享共建、加强有效辅导等方式，吸引更多的青少年积极参与各种科技创新活动，并培养一批能指导青少年开展科技创新活动的中小学骨干教师。由该部主办、承办或参与的全国青少年科技创新大赛、国际学科奥林匹克竞赛、“明天小小科学家”奖励活动、国际科学与工程大奖赛等青少年创新教育活动，已经成为具有导向性、示范性、权威性、科学性、普及性的品牌赛事与活动，受到科技界和教育界的重视和好评，成为我国青少年普遍关注和广泛参与的重要活动，对中小学开展科技创新活动起到了积极的推动作用。

打造青少年创新人才培养的生态圈，需要充分利用信息技术条件

# 教师拔尖人才申报材料 新年拔尖人才工作计划报告 篇四

一、签订目标责任书。拔尖人才根据所从事岗位的具体情况，制定任期内总体工作目标和年度工作计划，分别与原推荐单位、部门或乡镇签订双向目标责任书。责任书的双方都须明确各自的责任、义务和权利。应有定性要求、定量指标和完成时限。目标内容应与该拔尖人才的专业方向相一致；并具备预期的经济和社会效益；对学科建设和专业发展有一定的推进作用；能培养和带动一批优秀后备人才的成长。目标责任书应在拔尖人才名单公布之日起4个月内完成，并报市人才办备案（县区属单位和渔农村拔尖人才同时报县区人才办备案）。

二、实行定期报告制度。拔尖人才每年要以书目形式向市人才办报告目标开展情况；相关单位、部门或县区人才办也要就所联系的拔尖人才的培养、使用、目标完成情况，向市人才办提交书面报告。

三、实行年度考核。每年由所在单位、部门或乡镇对拔尖人才实施年度考核，围绕创新、创业、创优的要求，结合目标责任情况，重点考核拔尖人才的能力水平、工作业绩、项目开展和名师带徒情况。

四、实行动态管理。拔尖人才若任期内在工作岗位上表现平平，没有新的业绩和成果，因主观原因，造成责任目标难于如期完成的，或弄虚作假、丧失或违背拔尖人才所必备的政治条件和道德标准的，取消拔尖人才称号，终止相关待遇。

五、建立拔尖人才考绩档案。拔尖人才所在单位、部门或乡镇对拔尖人才目标实施情况要跟踪了解并及时记入档案。

六、实行领导联系专家制度。每位市领导将分别联系若干名拔尖人才，听取拔尖人才意见建议，解决拔尖人才的实际困

难，关心拔尖人才的工作、生活和健康，帮助拔尖人才更好地完成项目目标。

七、实行项目资助制度。由个人申报，经组织审核，市人才办将根据项目现实意义和实际情况，给予拔尖人才所从事科技项目1—5万元的项目资助金。

对拔尖人才实施任期目标管理是坚持和落实科学发展观、人才观和正确政绩观，贯彻党管人才原则，创新用人机制，充分发挥拔尖人才积极性、主动性和创造性，全面推进人才工作“干在实处、走在前列”的具体体现。拔尖人才所在部门、单位和乡镇要牢固树立以人为本的观念，努力体现四个“尊重”，大力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境。各拔尖人才要切实履行自己的责任和义务，不辜负党委政府和社会各界的殷切期望，在今后的业务工作和专业领域奋发拼搏，为我市的经济和社会发展再作新的贡献。

\_\*\*市委组织部

20\*\*年9月30日

## **教师拔尖人才申报材料 新年拔尖人才工作计划报告 篇五**

第三条专业技术拔尖人才选拔的范围为本县行政区域内各类企事业单位的专业技术人员，不受学历、职称、资历、身份的限制，主要在科学研究（包括自然科学、社会科学），技术（包括工、农、医）、管理（包括科技、经济、财政、审计、金融）、教育、新闻、文艺、体育等领域从事技术开发、推广、应用工作的专业技术人员。重点选拔在工、农业生产中直接从事科研、技术工作的专业技术人才。

第四条专业技术拔尖人才选拔应坚持好中选优，优中拔尖；

确保质量，宁缺勿滥的原则。

第五条专业技术拔尖人才人选应同时符合以下基本条件：

- （一）热爱祖国，拥护中国^v^的领导；
- （二）遵纪守法，有良好的职业道德；
- （三）事业心强，专业技术成果突出；
- （四）自主创新，取得显著的经济效益或社会效益；
- （五）奉献社会，在同行业中有较高的威望和影响；
- （六）年龄在50周岁以下。

（二）获得过国家发明专利或两项以上实用新型专利的主要技术完成人，其成果转化取得较好经济效益和社会效益。

（九）在其他专业技术领域作出重大贡献，在全市同行中有较高知名度，并获得市级以上奖励的人员。

已被评为市级拔尖人才，获得省级专家荣誉称号和政府特殊津贴的人员不再作为县级拔尖人才推荐人选。

（一）公布条件。下发通知，并在新闻媒体上公布推荐条件、办法和程序。

（二）逐级推荐。人选的产生，一般首先由个人向所在单位申请（自荐）；所在单位核实材料，征求单位职工意见；经单位党政领导集体研究确定推荐人选后，在本单位显著位置公示3天；如无异议，由推荐单位和被推荐对象填写《海安县专业技术拔尖人才人选呈报表》，连同被推荐者的成果证书复印件、实绩材料等，经业务主管部门（乡镇的由乡镇党委）



审议同意后，由业务主管部门（乡镇的由乡镇党委）上报县委组织部。

（三）资格审核。县委组织部会同县人事局、科技局，对上报的推荐对象进行资格审核。

（四）组织考察。县委组织部会同有关部门、专家组成考察组，对经审核符合资格条件的人选进行考察，了解其政治表现、职业道德、工作实绩和业务技术水平等情况。

（五）专家评审。海安县专业技术拔尖人才评审委员会对参评人选进行分组评审，评审采取无记名投票方式进行；评审会议必须有2/3以上成员出席才能召开，人选获得评审专家2/3以上的赞成票方为通过。

（六）社会公示。专家评审后入围的初选对象名单经县分管领导审定后通过新闻媒体向社会公开征求意见。对公示中反映的情况进行必要的调查、核实。

（七）组织审批。经公示后的人选名单，由县委人才工作领导小组审议批准。

（八）命名表彰。县拔尖人才由县委、县政府命名表彰，并颁发《海安县专业技术拔尖人才证书》。

第八条县专业技术拔尖人才享有下列待遇：

（一）参政议政。各级党代会代表中专业技术人才代表，应优先从高层次人才尤其是拔尖人才的党员中遴选，各级人大代表、政协委员的推荐，应注意从高层次人才尤其是拔尖人才中遴选；根据领导班子建设的需要，各部门、各单位对拔尖人才要量才重用，对适合担任党政领导职务和企业经营管理者，要大胆提拔；积极组织拔尖人才建言献策，发挥其在规划管理、项目论证等宏观、微观决策中的咨询作用。

（二）参与学科建设、学术活动和人才培养。各部门、各单位要发挥人才群体优势，提高组织程度，让拔尖人才直接参与重要科研课题、技术攻关的具体指导，发现并培养一批青年科学技术带头人，加强重点行业、学科人才队伍建设。

（三）县级拔尖人才申报的科研项目，在同等条件下，所在单位和主管部门应优先安排，科研经费确保专款专用。有关部门和所在单位对其科研成果的开发应用，应在政策、经费等方面予以优惠和支持。

（四）保证县级拔尖人才办公、科研开发等必需的场所和设施。根据有关规定和实际需要，单位可以为他们配备工作助手，提供必备的办公设施及图书资料。

（五）拔尖人才聘任专业技术职务时，可不受本单位岗位数限制。

（六）拔尖人才在管理期间，每人每月发给100元技术津贴，县财政负担1/2（由县委组织部统一发放），拔尖人才所在单位负担1/2（随工资渠道发放）。