

中共攀枝花学院委员会文件

攀学院党〔2019〕96号



关于印发《攀枝花学院关于全面深化新时代教师队伍建设的实施方案》的通知

各直属党组织、各单位：

《攀枝花学院关于全面深化新时代教师队伍建设的实施方案》已通过党委常委会审定同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共攀枝花学院委员会

2019年11月29日

攀枝花学院关于全面深化新时代 教师队伍建设的实施方案

为深入贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和中共四川省委、四川省人民政府《关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》，推进学校治理体系和治理能力现代化，对标第二次党代会和“申硕”“更名”目标，着力建设师德好、师风好、师能好的“三好”教师队伍，结合我校实际，现就全面深化新时代教师队伍建设改革相关工作提出以下实施方案。

一、指导思想和建设目标

1. **指导思想。**全面贯彻落实党的十九大精神和全国教育大会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕学校三步走战略安排和“四个全面”宏伟蓝图的实现，全面落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，创新教师管理体制机制，提高教师师德素养和业务能力，优化结构、彰显特色、提升水平，形成教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面，为学校如期“申硕”“更名”和应用型一流大学建设提供一流的师资队伍。

2. **建设目标。**近期目标：建立事权人权财权相统一的教师管理体制，健全教师培养培训体系，畅通教师职业发展路径，完

善教师待遇提升保障机制，实现教师队伍规模结构、素质能力和工作业绩有力支撑学校“申硕”发展需要。**中远期目标：**全面加强各方投入，使广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感；全力推进与应用型一流大学建设相匹配的师资队伍队伍建设，培养造就以教育家型教师为引领、卓越教师群为代表、大批骨干教师为中坚的的高素质、专业化、创新型的应用型一流大学教师队伍。

二、主要举措

（一）确保政治方向

3. 坚持党对教师队伍建设的领导。培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人、加快推进应用型一流大学建设，教师是关键。各级党组织要高度重视教师工作的极端重要性，全面加强教师队伍建设。坚持党管人才、党管教师队伍，坚持依法治教、从严治教，坚持依法执教，科学执教，坚持严管与厚爱相结合，充分发挥学校党委的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，确保教师队伍建设始终坚持正确的政治方向。各直属党组织要在教师的引进、培育、考核、晋升、评优、奖励等工作中把好政治关，确保教师树立正确的祖国观、民族观、历史观、文化观，始终坚守初心，勇担使命，为党育人，为国育才。

责任单位：学校党委、各直属党组织

4. 加强教师党支部建设。把全面从严治党要求落实到每个

教师党支部和每位教师党员，把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。各直属党组织要大力加强教师党支部建设，选优配强教师党支部书记，按“政治素质高、学术水平高、师生威信高，党务工作能力强、教学科研能力强、甘于奉献意识强”的“三高三强”标准选拔优秀党员教师担任教师党支部书记，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，定期开展教师党支部书记轮训，健全支部领导班子，构建党务工作激励机制和科学的评价体系。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。

责任单位：组织人事部、各二级学院党组织

（二）加强师德师风建设

5. 落实师德师风建设职责。党委教师工作部负责总体规划和协调师德师风建设工作，各二级学院承担师德师风建设工作的主体责任，各二级学院党组织负责人是落实建设的第一责任人。各二级学院要建立由优秀老中青教师代表和各专业各年级优秀学生代表（随机抽取）组成的师德师风建设监督评价委员会，党组织书记担任主任，每学年不少于两次对全院教师进行师德师风评议。各教师党支部要积极开展“共产党员示范岗”创建活动，以高质量的党支部建设引领高尚师德师风养成。

责任单位：教师工作部、各二级学院党组织

6. 健全师德师风教育制度。创新师德师风教育，将师德师风教育作为入职培训及骨干教师、学科带头人培育的重要内容，贯穿教师职业生涯全过程。加强对教师的心理健康教育，建立实行新教师入职宣誓、在职教师教师节重温誓词制度，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持“四个统一”，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

责任单位：教务处、各二级学院

7. 落实师德师风监督检查和表扬惩戒。出台师德师风负面清单制度，严格执行教育部公布的高校教师“红七条”，对违反师德师风的行为实行“零容忍”，发现问题严肃查处；严格教育教学规范、学术研究规范、校外兼职规范等，在项目申报、评奖推优、职务晋升、考核晋级等工作中建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制；建立问责机制，对教师严重违反师德行为监管不力、拒不处分、拖延处分或推诿隐瞒，造成不良影响或严重后果的，要追究单位主要负责人的责任。将师德师风宣传纳入学校宣传工作统一部署，把培养良好的师德师风作为校园文化建设的核心内容；大力挖掘校内涌现出来的德艺双馨的师德师风先进典型，弘扬爱岗敬业的奉献精神和甘为人梯的师德风范，定期评选“优秀教师”、“明德先进个人”等先进典型；通过校报、广播、宣传橱窗、网站、微博、微信等媒体形式，充分利用教师节等重大节庆日、纪念日契机，展现广大教职员在教书

育人、管理育人、服务育人中的典型事迹和精神风貌。

责任单位：纪委办、宣传统战部、教师工作部、教务处、科研处

（三）提升教师专业能力

8. 建立健全教师教学能力培养体系。筑牢立德树人根本标准，思政之魂要统领。将思想政治教育融入课程教学和教育改革各个环节，引导学生成人成才；充分发挥教师教学发展中心的平台作用，进一步夯实教师教学能力培养工程，构建“研究、培训、展示及应用”四位一体教师培养制度和运行机制，持续提高教师信息技术应用能力和课程教学设计能力，特别是课程思政设计实施能力，改进课堂教学方法，提升课堂教学师生互动，提高课堂教学效果；对青年骨干教师设立课堂教学研究专项，资助青年教师对授课课程进行设计研究，着力打造“金课”，杜绝“水课”；以活动、计划和项目为载体，利用团队合作机制，创建新的交流互助平台，组织资深教师与青年教师一对一结对研究教学，形成教学团队，将专家引领与团队互助相结合，助推青年教师教学能力提升；开展形式多样的教学竞赛和展示活动，搭建青年教师教学锻炼、交流学习、展示风采的平台，促进青年教师相互学习，鼓励青年教学能手脱颖而出，促进教师专业成长，保障学校一流专业和一流课程建设顺利实施。

责任单位：教务处、各二级学院

9. 完善常态化教师发展培育计划。加强二级学院教研室等

学习共同体建设，教研室主任须由副高以上职称专任教师担任；建立完善青年教师导师制，副教授及以上职称应按规定担任指导教师，着力发挥导师的业务“传帮带”作用，注重让青年教师在学科团队中成长，原则上新入职教师应安排进入合适的学术科研团队，加强对各学院青年教师导师制实施情况的考核监督；支持教师提升学历层次和实际工程项目能力，鼓励和支持优秀青年教师申报国家公派出国访学项目、申报青年骨干教师国内访学项目、从事在职博士后研究、前往大中型企（事）业单位挂职锻炼、参加国内外高水平学术会议，完善过程管理和考核监督机制，使其能够真正提高学术研究能力，完善新入职博士教师科研启动经费的资助和管理。

责任单位：教务处、科研处、各二级学院

10. 重视学校辅导员队伍专业化发展。落实辅导员“双重身份、双线晋升”有关政策，将辅导员队伍纳入学校师资培养培训计划，支持辅导员到国内一流高校参加各种学术交流与培训；加大思想政治工作研究专项支持力度，引导鼓励辅导员开展有针对性的研究，提高他们的职业发展能力；选拔思想品德高尚的优秀博士生担任辅导员，积极探索专业教师与辅导员的职业互通机制。

责任单位：学工部、组织人事部、教务处、各二级学院

11. 完善高水平优秀人才引进和培养政策机制。充分运用“攀枝花人才新政七条”引进博士，注重引进名校培养、名师指

导的博士，强化政策激励，对引荐高水平人才突出的单位和个人进行奖励；重视和支持高水平博士团队的引进力度，重点引进能够在推动学科专业建设、促进学术发展等方面发挥引领作用的高水平博士团队；分层次、有计划、有重点地每年引进和培养博士保持在 20 名，力争 5 年内，通过内培外引，引进和培养博士 100 名，全校博士数量动态保持在 260 名左右；进一步完善“柔性引进”机制，通过设立特聘教授等非全职岗位，提供良好的工作平台和生活待遇，引进学科发展急需的领军人才和学术大师，促进高水平学术团队建设，帮助青年教师成长发展。

责任单位：组织人事部、科研处、各二级学院

12. 做好高层次人才队伍梯队建设。重新制定人才分类培养、管理、考核、评价、奖励办法，加强二级学院学术委员会建设，支持学术委员会按章程规定自主开展学术建设、学术评价、学术监督工作，充分发挥学术委员会在人才队伍梯队建设中的重要作用；大力实施人才帽子培育工程，加快培养高水平领军人才；加大支持投入力度，开展国家级、省部级、市厅级和校级 4 个类别人才的培育选拔，采用“铺路子、搭台子、压担子、立状子、给位子”等措施，对 4 个类别人才进行重点培养，鼓励支持他们能够向更高层次攀登，尽快成为领军人才，力争在国家级和省级等人才项目中实现突破。

责任单位：组织人事部、科研处、各二级学院

（四）深化教师人事制度改革

13. 严格师资队伍准入制度。严把学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察；将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件，岗前培训和教育教学实习考核不合格的，不予认定教师资格。按照国家相关规定，严格外籍教师准入。

责任单位：组织人事部、教务处、国际教育学院、各二级学院

14. 细化实施教师分类管理。按照教学型、科研型、教学科研并重型等不同岗位，对教师进行分类管理，进一步完善多元化的师资考核评价体系、职称晋升、专业技术分级标准。要更加充分发挥职称评审的杠杆作用，职称晋升及评聘要坚持师德为先，业绩为本。

责任单位：组织人事部、教务处、科研处、各二级学院

15. 优化教师的考核制度。引导广大教师将工作的重点放在如何提高教学质量、如何培养优秀的学生上来。坚持教授每年给本科生授课制度，如教授连续三年不给本科生上课将被清理出教师队伍。强调以成果为导向的评价方式，引导广大教师发表高水平的学术论文、承担高级别的科研项目、产出标志性的科研成果，开展有实效的教研教改项目，提高学校的核心竞争力。坚持以品德、能力、实绩、贡献为导向的评价考核机制，实行职称、学历、帽子与职责相匹配的评价考核机制，实施考核兑现待遇；打破“一评定终身”的慵懒养懒制度，打通“能上不能下”的制约瓶颈，

建立年度考核、中期考核、聘期考核和工作职责相匹配的考核机制。

责任单位：组织人事部、教务处、科研处、各二级学院

（五）尊师重教提高教师地位待遇

16. 深入推进教师薪酬分配制度改革。科学构建薪酬激励机制，统筹推进定岗定酬、同工同筹、分类分酬、多劳多酬、优劳优酬、不劳不酬，以实绩和贡献为依据，重点向一流人才和一线教师倾斜，切实增强师资队伍活力。教师依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入本单位工作总额基数。完善适应我校教学岗位特点的内部激励机制，加大对教学型名师的岗位激励力度。

责任单位：组织人事部、财务处、教务处、科研处

17. 全面提升教师的社会地位。加强教师荣誉体系建设，做实做优明德荣誉体系表彰和宣传。健全学校教职工代表大会制度，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权，保障教师参与学校决策的民主权利。坚持和完善现代大学治理体系，充分发挥教师在办学治校中的作用。维护教师职业尊严和合法权益，完善教师权利救济制度，保护教师教育管理学生的正当权利。关心教师身心健康，定期为教师安排健康体检，积极帮助解决工作和生活中的实际困难，切实让教师有归属感、成就感、幸福感。

责任单位：工会、教务处、教师工作部、宣传统战部、党委行政办公室、财务处、各二级学院

三、强化组织保障

18. 强化组织领导。加强党对教师工作的领导，各级党组织、各单位负责同志要把教师队伍建设列入重要议事日程抓实抓好。学校党委常委会每学期至少研究一次教师队伍建设工作，及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。建立教师工作联席会议制度，完善部门协调沟通机制，形成学校统筹、各部门分工协作、齐抓共管的工作格局，加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，制订相关政策和措施。各二级学院要认真梳理师资队伍基本情况，结合学科发展状况，科学合理制定师资队伍建设规划；分析研究优秀人才特别是高层次领军人才和青年拔尖人才引进和培育的具体对策，在学校相关政策制度的基础上，建立支撑学院面向未来发展，建设一流学院一流学科的人才工作机制。

责任单位：教师工作部、各二级学院

19. 落实考核督导。把政治标准放在首位，坚持以师德师风、能力水平、实绩贡献为导向评价人才，建立公平竞争、定期考核、激励约束、滚动发展的动态管理机制，实行人才职称、人才帽子与人才职责相匹配的评价考核机制，进一步加强对各二级学院人才队伍建设工作的考核，尤其是考核领导班子在人才工作中的作用发挥情况。明确领导班子成员和学科负责人在教师队伍建设工作中的工作职责，订立目标责任，推行激励和问责制度，要将人才梯队建设、人才引进等任务完成情况与主要领导、学科责任人工作考核结合起来，探索将办学资源的调配与人才队伍的建设成效相关联。把教师工作考核作为评优评先、表彰奖励的重要依据，把

各单位教师队伍建设情况作为教育督导的重要内容,并公告督导结果。

责任单位: 组织人事部、纪委办、各二级学院