

银川科技学院文件

银科院发〔2024〕74号

银川科技学院关于加强新时代师资队伍建设的意见

各学院、机关各处（室）：

教育大计，教师为本。教师队伍建设不仅关系到学校的办学质量，也直接关系到学校的长远发展。为进一步加强师资队伍建设，全面提高教师教学科研水平，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，加快推进学校高质量发展，根据中共中央、国务院《关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》、教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》等文件精神，结合教育部本科教学工作合格评估整改方案，为进一步加强学校师资队伍建设与管理，现提出如下意见。

一、师资队伍建设的指导思想、总体目标

（一）指导思想。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的教育方针，落实立德树人根

本任务，强化教育家精神引领，提升教师教书育人能力，健全师德师风建设长效机制。牢固树立“人才资源是第一资源”

“教师是学校办学主体”的思想，紧紧围绕学校的发展目标，以提高教育质量、促进学生健康成长为出发点和落脚点，以全面提高师德素养和业务能力的核心，以高层次人才队伍建设为龙头，以中青年教师队伍建设为重点，以完善用人机制和构建培养体系为保障，创新思路，统筹规划，突出重点，多措并举，进一步充实数量、调整结构、提高素质，实现教师队伍建设新的突破。

（二）总体目标。努力营造有利于高素质教师队伍建设和优秀人才脱颖而出的制度环境，加快建设一支教育观念新、创新意识强、师德高尚、素质优良、结构合理、充满活力的师资队伍。师资数量与办学规模相适应，教师队伍职称结构、年龄结构和学历结构不断优化。

二、强化师德师风建设，严格规范教师学术行为

（三）全面提高教师思想政治素质。加强理想信念教育，建立健全以教师入职教育、日常教育、主题教育为主要内容的政治理论教育和学习制度，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂。不断提高教师的理论修养和思想政治素质，增进教师对中国共产党和中国特色社会主义的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。建立教师思想状况定期调查分析制度，增强思想政治工作的针对性和实效性。

（四）加强教师队伍建设党建引领。选优配强教师党支

部书记，强化教师党支部书记“双带头人”培育，充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。把教师紧密团结在党的周围。坚持党建带群建，完善选聘青年教师兼任班主任制度，鼓励青年教师参与学生思想政治工作，通过校风校纪建设、论坛活动、文化引领等活动，提高综合文化素质，激发青年教师的职业追求、敬业精神和责任意识，加强青年教师思想政治引领。

（五）完善师德建设长效机制。开展各种形式的师德教育，将师德师风和教育家精神融入教师职前、职后培训和管理的全过程。加强科研诚信与优良教风建设，坚决抵制学术不端，通过典型案例强化警示教育。加大优秀师德典型宣传力度，每2年开展一次表彰奖励师德师风先进个人活动，发挥师德典型的榜样和示范作用，促进形成重德养德的良好风气。

三、创新工作机制，不断优化师资队伍结构

（六）实行引才与引智相结合。发挥民办高校体制优势，本着不求所有、但求所用的原则，大力引进高层次人才。进一步修订完善《银川科技学院引进高层次人才暂行办法》，建立和完善“刚性”“柔性”相结合的人才引进机制，对于学校重点学科、教学质量工程和科研项目急需的高层次人才，可以采用“柔性”引进的方式，实行季节工作制或短期工作制。对高层次人才进行分类管理，明确任务和职责，完善评价机制，同时优化高层次人才发展环境，对高层次人才在薪酬待遇、经费投入、平台建设、团队组建、创新创业、成果

转化等方面提供个性化支持与服务，充分发挥其在本科教学、专业建设、科研创新中的领军作用。

（七）优化人才引进方式。通过参加海内外人才招聘会以及校内外专家推荐等多种形式拓展引智渠道。积极推进学校之间教师互聘联聘工作，盘活教师资源，提高办学效益；按照先急后缓的原则，分层次引进，优先解决新办专业和教师紧缺专业的师资，加大从行业企业中引进“双师型”教师的力度，提高“双师型”教师比例，逐步优化师资队伍年龄结构、职称结构和学历结构，保持师资队伍规模的合理增长。

（八）加强外聘教师管理。修订和完善《银川科技学院外聘教师管理办法》，严把招聘质量关，严格标准条件，注重品行要求和教学过程监督管理，明确管理流程，建立外聘教师资源库，逐步建立起专兼结合、固定与流动相结合的外聘教师队伍。

（九）聘请名誉教授、客座教授和学科专业建设顾问。做好名誉教授、客座教授和专业建设顾问的聘任工作，带动学科建设和教学科研水平提升。对品德高尚、学术成果突出，社会知名度高的国内外高校教授、研究员，可聘为名誉教授；对于担任或曾经担任有社会影响力的学术职务的国内外教授、研究员或在政府机构、社会团体或大型企业担任高层管理职务的管理人员，可聘为客座教授；对在某一学科专业领域取得重大成就或曾在 985、211 科技类大学担任校级领导职务的教授，可聘请为学校专业建设顾问。

四、坚持多措并举，提高教师队伍业务能力

（十）搭建教师教学发展平台。健全教师发展体系，全面推行以转变教学理念、更新知识结构和提升教学科研能力为主要目标的师资队伍培训制度，充分发挥教师教学发展中心职能，协调、优化和整合学校师资培训资源，认真贯彻落实《高等学校教师培训规程》，广泛开展教师专项能力培训、教学研究交流、教学咨询以及教学竞赛指导等工作，为广大青年教师提供教学科研服务，帮助青年教师进行职业生涯规划设计与规划，为教师教学理念的更新、教学水平和教学能力的提升搭建交流合作与资源共享的平台，提升青年教师的专业发展能力。

（十一）加强青年教师教学能力培养。通过请进来与走出去相结合的培训方式，加大教师培训力度，确保培训工作落实到位。鼓励教师积极探索并主动实践数智教学新理念、新模式和新方法。通过学习先进的教学改革模式、数智教育技术，推动学校课程和人才培养模式的创新变革。制订《银川科技学院新进教师教学适应能力培训方案》，丰富新入职教师岗前培训内容和形式，将师德规范、爱校教育、数智赋能教学、课程思政等纳入培训内容。开展教学技能专题讲座，定期举办优秀教师公开课观摩活动，举办新入职青年教师宣誓仪式，增强教师的职业自豪感。各二级学院要结合自身情况和专业建设计划，安排新教师承担部分教学、科研、管理服务工作或进入相应的科研团队，熟悉情况、转换身份，开展工作，同时支持新教师参加学校的各种技能培训，促使新教师尽快进入角色。

（十二）强化基层教学组织建设。修订和完善《银川科技学院基层教学组织建设管理办法》，明确基层教学组织的工作职责，落实其在教学组织、专业建设、课程与教材建设、实践教学、教学研究与改革、教师教学发展等方面的工作任务。加强教研室和教学团队负责人选拔与培养，提高学术造诣、合作意识和组织管理能力，并能把握研究方向，带领团队成员协同攻关。充分调动教师尤其是青年教师参与教学团队、科研创新团队的主动性和积极性，在未来2年内争取建设15-20个较为成熟的校级创新团队，学校在经费上予以重点支持。

（十三）加强青年教师导师制建设。充分发挥学科带头人和高级职务教师的“传帮带”作用，制定《银川科技学院青年教师导师制管理办法》，对从事教学工作不满1年的新进专任青年教师实行导师制，各二级学院必须为新入职青年教师指定1名教学科研经验丰富的教授或副教授，对青年教师的教学理念、方法、技能以及职业规划等方面实施为期一年的“一对一”的指导，并将青年教师配备到相应课程的教学团队，发挥集体指导作用。经考核合格的，学校在核定教师工作量时给予导师20课时的标准补助。

（十四）实施中青年骨干教师培养计划。选拔培养骨干教师队伍，促进教学团队和学科梯队建设，提高教育教学水平。修订《银川科技学院中青年骨干教师选聘管理办法》，每两年重点遴选20名左右年龄在50岁以下的一线中青年教师，列为优秀中青年骨干教师重点培养和资助。学校为优秀

中青年骨干教师从事高层次学术交流创造条件，优先安排到国内一流大学或研究机构进修、访问或合作研究。

（十五）鼓励教师参加各级各类教学比赛。进一步修订和完善鼓励教师参加教学比赛的管理制度，以教师教学竞赛为抓手，坚持以赛促教、以赛促改、以赛促学，促进教师专业化发展，为青年教师提供学习和展示教学能力的平台，在青年教师中营造一种关注教学、研究教学的氛围，强化青年教师相互学习、相互交流的机制。引导和鼓励青年教师积极投身教学工作，认真加强教学能力训练，使优秀教师尽快脱颖而出。重视全国高校教师教学创新大赛、全国高校青年教师教学竞赛的选拔推荐工作，成立专家指导组对备赛教师开展系统指导培训，促进教师教学视野拓展和教学水平提升，为取得高层次教学竞赛成果提供支持和助力。

（十六）提高青年教师科研能力。支持和鼓励青年教师开展学术研究、学术交流和教学法研究等各项学术活动。各学院每月至少组织 1 次学术交流活动；每学期组织 1 次较高水平的学术研讨会，每位青年教师要明确自身专业发展目标，明晰研究领域、方向和科研团队归属。制订《银川科技学院教师科研能力提升计划》，进一步完善科研成果奖励和科研经费支持办法，鼓励和指导青年教师申请省部级以上高水平科研项目。建立产学研合作机制，与企业、科研院所围绕产业需求开展协同创新，联合建设科技创新平台、研发基地和培训中心，鼓励青年教师投身产学研合作及服务社会工作，与企事业单位、行业协会联合进行横向课题研究，每年计划

投入 300 万元用于教科研资助。建设高水平科研实验室，创建科研平台，促进科研能力提升。

（十七）推进青年教师学历提升。支持中青年教师提升学历继续深造。在完成岗位工作任务的前提下，鼓励专任青年教师在职攻读博士学位，深入落实《银川科技学院专职专任教师攻读博士学位管理办法》，鼓励教师攻读博士研究生，提升教师学历学位层次。不断拓宽国内外访学、交流、研修渠道，选送青年教师到国内外知名大学和科研机构进修培训、合作研究、学术交流，全面提高青年教师队伍的学术视野和国际化水平。

（十八）提升青年教师的实践能力。完善和落实教师赴企业挂职锻炼工作制度，加强双师型教师培养与认定工作。根据学校专业特点和产教融合办学需要，选派教师到与本专业紧密相关的企业（行业）进行挂职锻炼，强化理论与实践相结合，培养青年教师实践经验与专业知识应用能力。鼓励并资助教师通过调查研究、合作科研、科技咨询、业务培训和带学生毕业、生产实习等形式参加社会实践活动，了解掌握社会对人才需求的实际情况，提高实践能力并及时补充调整教学内容。把教师参加实践情况作为职称评审、晋级的依据。

五、深化人事改革，建立健全考核激励机制

（十九）进一步完善教师评价机制。实施教师分类管理和评价，根据不同岗位职责和任务要求，制定教师业绩考核标准，打破“五唯”界限，突出业绩导向、应用导向，激发

教师的主动性和创造性；建立教师管理和良性竞争机制。坚持师德违规“零容忍”，完善师德师风考核制度，坚持与业务考核并重，将考核结果作为教师资格准入、招聘引进、职称评聘、评优奖励、派出进修和项目申报等的首要要求和第一标准。实行“师德师风一票否决制”，落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，完善《银川科技学院教师师德师风失范行为处理办法》，依规依纪查处师德违规行为，对有严重失德行为、影响恶劣者，按有关规定严肃予以处分或者撤销教师资格。

（二十）建立有效的教师教学激励机制。深化人事分配制度改革，重点改善骨干人员的待遇，建立重实效、重贡献的分配机制，实行以岗定薪、按劳取酬的校内分配办法，使分配向一线教师和骨干人才倾斜；逐年提高教职工特别是学术骨干和管理骨干的收入水平，优劳优酬，充分发挥岗位绩效的激励和导向作用。修订完善职称评聘管理办法，加大教学工作和教学成果在职称晋升、评优评奖等方面的权重；定期开展校级教学名师、教学优秀奖、教学成果奖等评选，奖励在教学一线做出突出贡献的优秀教师。对于在人才培养中成绩显著，受到自治区级以上表彰的教学名师、优秀教师和模范教师，学校将给予一定的配套奖励。

六、健全保障机制，切实加强对师资队伍建设的领导

（二十一）加强组织领导。统筹规划，推进师资队伍建设的科学化、规范化。实施“一把手”工程，学校成立由主要领导负责的师资队伍建设领导小组，研究、协调、解决师

资队伍建设中的重大问题，统筹规划师资队伍建设，把教师队伍建设列入重要议事日程抓实抓好，确保各项师资队伍建设目标的完成。强化二级学院在师资队伍建设中的职责与任务，制定《银川科技学院二级学院考核实施办法》，把教师培养、引进、教学和科研水平提升等情况列入学院年度考核内容。

（二十二）建立校、院领导与教师联系制度。校、院领导要关心教师困难、倾听教师心声。学校定期召开座谈会，校级领导每学期至少要与专家教授见一次面，谈一次话，认真听取教师对学校管理和教师队伍发展的意见，制定《银川科技学院领导干部听课制度》，二级学院领导应经常与教师联系沟通，及时了解教师的生活和工作情况，主动为教师搞好教学科研排忧解难。

（二十三）加大经费投入。学校按照不同专业建设情况，统筹安排一定的师资队伍建设经费和教师培训经费，加大对教师队伍建设的投入力度，每年投入约 300 万元用于师资引进与培养。确保专款专用，提高经费使用效益。

（二十四）建立目标责任制。学校人事处、教务处和教师教学发展中心等职能部门要进一步完善部门沟通协调机制，形成权责明确、分工协作、齐抓共管的工作格局，及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。各二级学院要把教师队伍建设作为教育教学工作的首要任务，根据学校的统一要求和自身的发展目标，分析教师队伍状况，研究教师成长规律。科学制定教师队伍建设实施细则，积极采取

有效措施，着力解决关键性问题，推动各项政策措施落实到位。

（二十五）做好教师服务工作。各有关单位要按照认真负责、回应及时、公正公开、高效快捷的原则，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动的良好氛围，鼓励教师干事业，支持教师干成事业；及时总结师资队伍建设工作中的成功经验，采取多种形式宣传优秀教师先进事迹，弘扬无私奉献精神，努力形成学先进、讲贡献的良好氛围。



抄送：学校董事会

承办单位：教学质量保障与评估中心

学校办公室印发

存档3份（共印11份）
