

关于进一步加强师资队伍建设的若干意见

(2017年6月2日 潍院党字〔2017〕22号)

为深入实施“人才强校”战略，落实建设省内同类高校一流、优势特色突出的综合类应用型大学的总体目标，按照“引高端、调结构、建团队、促融合”的工作思路，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高水平师资队伍，根据《潍坊学院教育事业发展规划“十三五”规划》要求，现就进一步加强师资队伍建设提出如下意见。

一、加强领导，健全师资队伍建设工作机制

(一) 坚持“党管人才”原则，学校党委负责师资队伍工作的顶层设计和政策制定。成立由学校主要领导为组长、分管领导为副组长、相关职能部门负责人为成员的师资队伍建设工作领导小组，统筹谋划和协调推进师资队伍建设工作。相关职能部门要进一步强化责任意识和服务意识，主动配合做好师资队伍建设的服务工作。各学院要成立师资队伍建设工作小组，贯彻落实学校师资队伍建设政策，制定和实施符合学院发展的师资队伍建设计划。

(二) 设立教师发展中心，完善师资队伍建设工作机构。以提升教师教学科研能力为目标，协调校内外相关教学资源，组织开展教学研究、教师培训、教学咨询与评价等工作，搭建教师业务能力沟通与研讨平台，引领教师职业发展。

(三) 加大对各学院师资队伍建设的考核力度。将师资队伍建设作为单位目标责任制考核的重要内容，考核结果作为领导班子调整和干部使用的重要依据。

二、分类发展，完善师资队伍建设体系

（四）打造高素质的专任教师队伍。依托省级重点学科、研究基地、重大项目，培养一批创新思维活跃、学术视野宽阔、发展潜力大的教学名师和学科专业带头人。尊重人才成长规律和学术发展规律，遴选具有发展潜质的优秀人才，打造以“潍院学者”为引领、“杰出青年”为骨干、“优秀青年”为基础的师资队伍梯队。充分发挥学科专业带头人和各级教学名师的示范作用，引导青年教师潜心教学科研工作，不断提高职业核心能力。坚持学校与企业协作、引进与培养结合、理论与实践并重，加强“双师型”教师队伍建设。

（五）加强思想政治教育工作队伍建设。认真落实中共中央、国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》精神，统筹抓好专职辅导员、思想政治理论课教师、共青团干部等思想政治教育工作队伍建设，把辅导员队伍建设纳入学校师资管理和干部培养体系，在选聘、任用、管理、培养和发展等各方面提供政策保障和制度支持，推进辅导员名师工作室建设，实施辅导员专业化建设工程。

（六）加强教学管理队伍和实验教师队伍建设。通过网络学习、岗位培训、挂职锻炼等多种方式，加强对专业知识、实验技能、个人素质的业务交流和培训，不断提升教学服务水平。明确教学秘书和科研秘书职责，充分发挥其在教学科研中的重要作用。健全实验教师队伍建设制度，形成规范高效的管理体制和运行机制。建立科学、合理的激励机制，充分调动教师工作积极性。

（七）加强兼职教师队伍建设。邀请国内外专家学者担任学校特聘教授、客座教授、兼职教授，开展教学科研合作，指导学科专业建

设。聘请企业优秀专业技术人才、管理人才和高技能人才作为专业建设带头人或担任兼职教师。聘请创业成功者、企业家等各行各业优秀人才担任大学生创新创业导师，建立省、校两级创新创业导师人才库。

三、多措并举，提升师资队伍整体水平

（八）大力加强师德师风建设。成立师德建设委员会，加强对全校师德建设工作的协调和调度。建立健全师德建设长效机制，将师德教育摆在教师培养的首位，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，坚持教书和育人相统一、言传和身教相统一、潜心问道和关注社会相统一、学术自由和学术规范相统一。严肃查处违背教师职业道德的行为，实行师德师风“一票否决制”。建立新教师入职宣誓制度，强化教师责任感、使命感和职业荣誉感。通过师德师风宣传、评比等活动，形成优良的教风和学术风气。

（九）加大高层次人才引进力度。坚持“严控总量、优化结构、提高质量”的原则，围绕学校学科、专业发展的需要，重点引进博士、教授等急需的高层次团队和人才。构建更加灵活开放的引才机制，对顶尖人才的引进可“一事一议”“特事特办”。对不具备全职引进条件的高层次人才或有丰富实践经验的应用技能型人才，可采取项目合作等形式柔性引进。

（十）实施教师业务能力提升计划。贯彻落实每五年一周期的全员培训制度，改进教学理念，提升教学能力。实施青年教师博士化工程，提高学历层次。继续推进中青年骨干教师海内外培训计划，开拓国际视野，提升发展潜力。选派教师到党政机关、企事业单位挂职锻炼，提升实践能力。实施青年教师职业导师制度，提升青年教师专业

发展能力。继续实施并不断完善“杰青”“优青”支持计划，重点培育青年学术英才。

（十一）着力打造高水平教学科研团队。构建以省级重点学科和特色专业为重点，以校级优势学科和专业为支撑的教学科研团队建设体系。发挥“潍院学者”引领作用，吸纳有潜力的中青年骨干教师，培育具有高度创新精神、专业结构合理的教学科研创新团队。适时推进“学术休假”制度，对教学科研团队带头人进行重点培养。

四、深化改革，优化师资队伍建设环境

（十二）完善岗位设置与聘用制度。坚持用人总量控制、人员分类管理、向教学一线倾斜的原则，科学合理设置各级各类岗位，积极探索在教师正高级岗位和中级岗位中分类设置岗位。强化约束，加大海外研修经历、学历学位在教师岗位聘用和职称评审中的权重。深化高校职称制度改革，健全教师职称晋升评价和岗位聘用紧密结合的机制。

（十三）深化教师考核评价制度改革。制定《潍坊学院教师考核评价制度改革实施方案》，健全考核评价工作机制。建立完善师德考核评价、教育教学业绩综合考核评价、科研分类管理与考核评价、服务社会考核评价等制度，建立教师专业发展促进工作制度，构建重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师分类考核评价体系。

（十四）培育师资队伍建设平台。建设一批跨学科、融合创新能力强、产学研协同程度深的高水平创新平台和基地，为教师开展前沿学术交流和科学研究提供条件。高度重视应用研究和科研成果转化，鼓励教师积极投身应用研究和技术服务，提升教师服务地方经济社会

发展的能力和水平。邀请国内外知名专家，举办高水平的学术论坛，搭建学术交流平台。

（十五）加大经费投入。建立以学校投入为主、多渠道筹措经费的投入机制，加大师资队伍建设专项经费投入力度。加强对各单位师资队伍建设经费使用的监督和管理，提高资金使用效益。推进绩效工资改革，加大对关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩工作人员的倾斜力度。