

中共广西中医药大学委员会 广西中医药大学文件

校党字〔2019〕15号



关于印发《广西中医药大学关于深化新时代 教师队伍建设的实施方案》的通知

各院（系）级党委（总支），各部门，单位：

经校党委研究同意，现将《广西中医药大学关于深化新时代教师队伍建设的实施方案》印发给你们，请结合实际，
抓好贯彻落实。



广西中医药大学关于深化新时代教师队伍建设改革的实施方案

为全面贯彻落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）和自治区党委、自治区人民政府印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》（桂发〔2018〕14号）精神，落实全国和全区教育大会、新时代全国高等学校本科教育工作会议精神，结合我校实际，现就全面深化新时代教师队伍建设改革，制定以下实施方案。

一、指导思想

全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，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，深化教师管理体制和机制改革，加强师德师风建设，提升教师素质能力，提高教师地位待遇，尊师重教，形成优秀人才争相从教，教师人人尽展其才，好教师不断涌现的良好局面，为建设壮美广西、奋力谱写新时代我校发展新篇章提供人才保障和智力支持。

二、目标任务

经过5年左右的努力，建立事权人权财权相统一的教师管理体制，完善教师职业发展通道和待遇提升保障机制，健全教师培养培训体系，增强教师职业吸引力。打造一支较高水平的“四有”“五真”教师队伍，使教师队伍规模、结构、素质和能力满足我校内涵式发展的需要。

到2035年，教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍管理体系和管理能力现代化。教师主动适应教育信息化的发展变革，积极有效开展教育教学，培养造就以一大批骨干教师为中坚力量，卓越教师群体为代表，医学教育家型教师为引领的百向未来的高素质、专业化、创新型教师队伍。全校上下尊师重教蔚然成风，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。

三、基本原则

（一）确保方向。坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥各级党组织的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设的政治方向。

（二）强化保障。坚持教师工作优先发展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要。

（三）突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，建立健全师德建设长效机制。

推动教师成为先进思想文化的传播者，党执政的坚定支持者，学生健康成长的指导者。

（四）深化改革，抓住关键环节，聚焦教师工作重点难点，优化顶层设计，坚持改革创新，破解发展瓶颈，把管理体制变革与机制创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为真招实招，增强教师职业吸引力。

四、具体措施

（一）全面加强师德师风建设，着力提升教师思想政治素质

1. 强化教师思想政治工作。把党的政治建设摆在首位。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。确保教师政治立场坚定，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，始终在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。重视教师思想政治教育，不断创新思政工作方式方法；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。切实加强教师党支部建设：健全支部领导班子，选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的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，开展教师党支部书记轮训，使教师党支部书记普遍成为“双带头人”。构建党务工作激励机制和评价体系，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。

牵头单位：党委办公室

责任单位：党委组织部、党委宣传部，各院（系）级党委（总支）

2. 全面加强师德师风建设。完善师德师风建设体制机制，全面贯彻落实教育部《新时代高校教师职业行为十项准则》《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》精神，建立师德考核与监督长效机制，制定师德建设实施细则，扎实推进师德师风宣传平台建设，做好优秀模范教师的宣传工作，把师德宣传纳入学校年度宣传重点工作，充分挖掘和宣传优秀教师的先进事迹。通过教师节慰问、表彰活动等形式，努力营造崇尚师德、争创典范的良好育人环境和社会氛围。实行新教师入职师德承诺制度，将师德教育纳入新教师入职培训必修内容，定期开展师德专题培训。突出师德考核的重要地位，将师德考核纳入教师年度考核、职称评聘、职务晋升、岗位聘用等工作中；在学科领军人才选拔、高层次人才评选、研究生导师遴选、骨干教师选拔等工作中实施师德考核“一票否决”。设立师德投诉举报平台，及时发现并纠正师德失范行为，对违反师德师风行为依法依规给予相应的处理。

牵头单位：人事处

责任单位：党委办公室、党委组织部、党委宣传部，各院（系）级党委（总支），教务处，科技处，学科办，教育评价与质量保障中心，纪委办。

（二）建设高素质创新性教师队伍，全面提升教师专业素质能力

3. 加强中华优秀传统文化学习，引领广大教师传承中华优秀传统文化，坚定文化自信，推动文化创新，牢固树立社会主义核心价值观，自觉汲取中华优秀传统文化的精髓，弘扬中华民族传统美德，定期开展传统文化学习活动，传承中华文明，传承中医药文化，着力提升教师队伍的传统文化素养，坚持立德树人原则，使教师成为优秀传统文化的传播者、人才培养的先行者和文化自信的践行者。

牵头单位：党委宣传部

责任单位：党委办公室、党委组织部、各院（系）级党委（总支）、人事处、教务处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心、纪委办。

4. 建立健全教师能力提升体系。充分发挥校院两级教师教学发展中心的平台作用，建立健全教师教学能力提升体系，打造入职培训、能力提升、教学研究为一体的教师专业化发展平台；持续提高教师课程教学设计能力，改进课堂教学方法，提升课堂教学灵活度，提高课堂教学效果。设立青年骨干教师课堂教学研究专项，着力打造“精品课堂”。加强青年教师导师制的过程管理和监督考核，切实发挥导师的“传帮带”作用。加强教师教学培训队伍建设，推进教学经验分享和教学改革创新，开展教学竞赛，搭建教师交流学习平台，促进教师专业成长。建立完善教师继续教育和终身学习长效机制，鼓励教师定

期参加教学业务能力提升培训，提高教师专业教学能力和现代信息技术与教育教学深度融合的能力，努力打造“四有”“五真”好老师。以“三全育人”项目为依托，全面提升教师教书育人的能力。探索建立新入职教师和新开课教学准入制度。定期选派优秀教师到国内外高水平大学或科研机构进修访学，鼓励和支持教师在职攻读博士学位或从事博士后研究工作。

牵头单位：人事处

责任单位：教务处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心、国际交流与合作处、各学院（教学部）

5. 提升教师科研素养和创新能力。加强学术道德规范教育，深化科研奖惩机制，防止学术不端行为的发生与蔓延。加退顶层设计，积极配合学校博士点建设和“一流”学科建设，鼓励和支持教师积极申报各级重大和重点项目。针对具有重要科学价值和重大应用前景的研究，设立专项基金资助，通过项目带动和培养创新团队，提升教师的创新能力。尊重科研规律，鼓励青年教师提升科研创新能力，提升青年教师承担科研项目的的能力。鼓励跨院系、跨专业、跨学科开展交叉研究。加强校地合作、研究基地和智库建设，加强技术转移和成果转化，提升创新驱动发展能力。鼓励教师积极参加国内外高水平学术会议，提高学术研究能力。

牵头单位：科技处

责任单位：教务处、学科办、教育评价与质量保障中心、成果转化与社会服务处、科学实验中心、各学院（教学部）。

6. 健全学科领军人才培养和管理机制,构建学科领军人才建设体系,完善学科带头人引进和培育机制,提高对“院士”“万人计划”“千人计划”“百人计划”“长江学者”及“杰青”等高层次领军人才的竞争力和吸引力。进一步健全学科领军人才考核和管理机制,完善选拔培养标准和评价体系,重点选拔培养一批中青年教师担任学科领军人才。完善学科管理模式,充分发挥各级学术委员会的作用;持续深入推进教授治学。进一步完善高层次人才“柔性引进”机制,加强荣誉教授、客座教授的考核和管理。初步构建“学科骨干-拔尖人才-领军人才”的梯队培养体系,着力营造高层次人才脱颖而出的良好环境。

牵头单位:学科办

责任单位:人事处、教务处、科技处、教育评价与质量保障中心、成果转化与社会服务处、科学实验中心、各学院(教学部)。

7. 实施“教学、科研、人才团队”建设计划,加强“教学团队”项目建设,充分发挥集体的作用,建立多种形式的教学组织,广泛开展团队内外教学科研合作研究,建设一批业务精湛的教学示范团队。加大“科研团队”建设和培育力度,持续开展校级“青年创新研究团队”项目建设,支持创新团队协同创新,通过团队建设培育一批在国内外学科领域的领军人才。加强“人才团队”建设,继续开展八桂学者、特聘专家、卓越

学者、岐黄团队等“人才团队”实施计划；增强各学科之间的交流合作，全面提高学校的竞争力。

牵头单位：教务处

责任单位：人事处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心、成果转化与社会服务处、科学实验中心、各学院（教学部）。

8. 加强实验教师队伍建设。加强实验教师队伍建设，建立一支高水平、专业化的实验教师队伍。大力引进高原次、高素质的实验技术人才充实到实验教师队伍中，提升实验教学水平。开展实验教师队伍实验技术能力培训计划，单独设立实验教师培训专项经费，不断提升实验教师的实验教学能力；开展实验教师教学团队建设，提高实验教学水平；加大实验教学研究专项支持力度，引导鼓励教师开展实验教学改革专项研究。

牵头单位：教务处

责任单位：人事处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心、科学实验中心、各学院（教学部）。

9. 加强辅导员队伍专业化发展。落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》和《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》精神，把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容，建立辅导员教师和管理“双重身份、双级晋升”长效机制，整体规划、统筹安排，不断提高队伍的专业水平和职业能力。探索辅导员职称评定专项评审模式，让辅导员有更多晋升职称的机会。探索行政管理人员与辅导员岗位交流机制，实现

人才合理流动。鼓励辅导员积极开展大学生思想政治教育研究，提升理论工作水平。加强对辅导员队伍的绩效考核管理，完善辅导员培训体系，将辅导员培训纳入学校教师培训计划，不断提升辅导员队伍的专业化能力。

牵头单位：学工处

责任单位：党委办公室，党委组织部，党委宣传部，人事处，教务处，科技处，各学院（教学部）。

（三）深化人事制度改革，完善教师考评体系

10. 深化人事制度改革。探索全员聘用的教师考核管理模式，实行动态管理，着力改变教师队伍中的“铁饭碗”观念；切实推行岗位管理模式，形成“能者上、庸者下”的用人模式。探索并实施目标化教师队伍管理模式；实施“聘期考核，年度考核，目标考核”相结合的考核管理模式，充分发挥广大教师教书育人、科学研究、社会服务的积极性。完善教师考核评价体系改革，突出教育教学业绩和师德考核，提高教学业绩在绩效分配、聘期考核中的比重，重视教学质量，加强优秀毕业生的培养力度，提倡以成果为导向的评价方式，引导广大教师开展高水平教学改革研究，发表高水平学术论文，承担高级别科研项目，产出标志性的科研成果，提高学校的核心竞争力。严把教师选聘入口关。实行思想政治素质和业务能力双重考察，重点选拔一批思想政治素质过硬，业务精湛的人才进入教师队伍；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。继续加大博士引进力度。

不断提升教师队伍学历层次，使专任教师队伍中博士比例不低于45%。

牵头单位：人事处

责任单位：党委办公室，党委组织部，党委宣传部，校长办公室，教务处，科技处，学科办，财务处、各学院（教学部）。

11. 深化职称评聘制度改革。全面深化职称评聘制度改革，制订符合学校发展实际的职称评审条件，探索实施分类评审制度，根据教学型、科研型、教学科研并重型、教辅型等分类评价各类教师的能力水平，加大教学质量、科研业绩在职称评审过程中的比重。将思想政治表现、本科课堂教学质量和教学工作量作为教师职称评聘的首要标准，坚持师德“一票否决”。制定并完善合理的代表性成果评价制度，在职称评审过程中，不唯论文，不唯学历，不唯资历，不拘一格，使优秀的人才脱颖而出。拓宽教师职称晋升通道，构建包括职称评审、职称认定、职称考试、职称重新确认的综合职称晋升体系。加强职称改革管理工作队伍建设，在各部门、学院、教学部培养一批熟悉职称评聘政策的优秀人才。

牵头单位：人事处

责任单位：党委办公室，党委组织部，党委宣传部，校长办公室，教务处，科技处，学科办、各学院（教学部）。

（四）调动教师工作积极性，不断提高教师地位待遇

12. 深化教师薪酬制度改革，构建科学的薪酬分配体系。坚持“按劳分配、以岗定薪、优劳优酬”的原则，充分发挥绩

绩效工资激励作用，确保绩效分配向一流人才和一线教师倾斜。进一步提高二级单位在绩效工资分配中的自主权，切实增强师资队伍活力。健全教学业绩奖励制度，提高各级各类教学业绩奖励标准。健全教学科研奖励制度，重视高质量教学科学研究导向，加大对教学科研成果的奖励，尤其是提高国家级重大项目和重大教学科研成果的奖励力度。建立社会服务激励和奖励机制，激励教师围绕学校社会服务年度计划开展工作。改革奖励性绩效工资发放机制，提高一线教师绩效工资待遇，激励业绩突出的教学人员，实行绩效奖励和成果奖励双重奖励，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。

牵头单位：人事处

责任单位：党委办公室、党委组织部、党委宣传部、校长办公室、教务处、科技处、学科办、财务处、各学院（教学部）。

13. 大力营造尊师重教氛围。突出教师主体地位，保障教师对重大决策的知情权、参与权、表达权和监督权。发挥教职工代表大会民主管理、民主监督作用，保障教师参与民主决策的权利。积极推行教授治校，充分发挥教师在办学治校中的主体作用，维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，帮助教师解决实际困难，培育教师主人翁精神，激发教师工作热情。加大教师表彰力度，定期开展教学名师、优秀教师和优秀教育工作者的表彰工作，在全校范围内大力营造尊师重教的氛围。

牵头单位：党委宣传部

责任单位：党委办公室、党委组织部、工会、各院系党委（总支）、人事处、教务处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心、纪委办。

（五）切实加强组织领导，推动各项任务落地落实

14. 强化组织领导。各级党组织要切实加强教师工作的领导，把教师队伍建设列入重要议事日程抓实抓好。学校党委常委会定期专题研究教师队伍建设工作，研究教师队伍建设中的重大问题。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。各学院要认真梳理师资队伍情况，科学合理制定师资队伍发展规划，建立适合学院发展需要的人才工作机制。

牵头单位：人事处

责任单位：党委办公室、党委组织部、党委宣传部、各院（系）级党委（总支）、教务处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心、纪委办。

15. 加强经费保障。加强对教师工作的投入力度，优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于提高教师待遇保障，提升教师专业素质能力。建立健全教师发展培训资金使用制度，合理统筹教师发展培训资金，制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。

牵头单位：财务处

责任单位：人事处、教务处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心，各学院（教学部）。

16. 落实考核督导。完善教师工作定期督导检查制度，进一步加强对各学院人才队伍建设工作的考核，尤其是考核院系领导班子在教师队伍建设工作中的领导作用。明确领导班子成员和学科负责人在队伍建设中的工作职责，订立目标责任，进行激励和问责制度，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。把教师工作考核作为评优评先、表彰奖励、干部提拔任用的重要依据；把各单位教师队伍建设情况作为教育督导的重要内容，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

牵头单位：人事处

责任单位：党委办公室，党委组织部，党委宣传部，各院（系）级党委（总支），教务处、科技处、学科办、教育评价与质量保障中心，纪委办。