

山东女子学院文件

鲁女院字〔2016〕98号

签发人：范素华

山东女子学院 关于印发《关于进一步加强师资队伍建设的 实施办法》的通知

各部门、各单位：

《关于进一步加强师资队伍建设的实施办法》已经院长办公会审议通过，现印发给你们，请结合实际，抓好贯彻落实。

山东女子学院

2016年7月20日

关于进一步加强师资队伍建设的实施办法

为深入贯彻落实党的十八大、十八届三中、四中、五中全会和习近平总书记系列重要讲话精神，牢固树立“人才是第一资源”的战略思想，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》精神，结合学校“十三五”改革和发展规划任务，现就进一步加强师资队伍建设制定如下实施办法。

一、进一步规范管理体制机制

学校师资队伍建设工作在学校党委的领导下，由学校人才引进与培养工作领导小组负责组织实施，人事处牵头协调各行政部门及二级院（部）具体落实。按照“党管人才”原则，师资队伍建设工作中的重大问题由学校党委会研究决定。学校人才引进与培养领导小组及时解决师资队伍建设工作中的具体问题，保证师资队伍建设工作方案的顺利实施。

二级院（部）是师资队伍建设的主体，院部党政一把手是本部门师资队伍建设工作的第一责任人，应积极承担起发现、吸引、招募和培养各级各类人才的管理职责。院部广大教师应积极主动的在对外合作与交流的过程中寻求优秀人才，为本部门负责人推荐人才。二级院（部）重大的引才育才事项都应经过本单位党政联席会议进行议决。

各行政部门应积极支持、配合各二级院（部）的师资队伍建设工作，树立良好的服务意识，为师资队伍建设提供高效、优质的服务。

二、进一步加大人才引进工作力度

（一）修订完善人才引进相关政策

与时俱进，适时对现有的人才引进制度相关内容进行必要的修订和补充，增强政策调整对人才的吸引力。

（二）实施“人才团队”建设计划

根据学校总体发展规划，参照《山东省高等学校优势学科人才团队培育计划》（鲁教人字〔2015〕14号）文件要求，为引进国内外高层次人才，打造处于学科前沿、具有发展潜力的中青年学术团队，实施“人才团队”建设计划。建设计划以学校优势学科和创新平台为依托，通过引进学术带头人，引进培育一批具有创新能力和发展潜力的青年学术人才，带动所在学科在教育教学、科学研究和技术创新等方面创造出一批原创性、标志性成果。学校优先为“人才团队”保障进人计划，并提供配套建设经费。

（三）加强柔性引才工作

本着“不求所有、但求所用”的原则，积极搭建柔性引才用才的平台，创新学校引才用才模式，加大引进实践型、应用型师资的工作力度，最大限度地发挥高层次人才在教育教学中的作用。各院（部）应依照《山东女子学院“校外专家流动站”管理暂行规定》（鲁女院字〔2015〕25号）文件要求认真遴选各类校外专家，每年度每本科专业外聘各类专家应不少1人。

三、进一步创新师资培养工作

（一）进一步做好骨干教师国际国内访学进修的管理与服务工作

严格选拔条件和程序，将学科建设需要、具有发展潜力的青年教师优先送出。对留学机构联系、选拔派出、国外学习、学成归校后的安排等，要实施全过程管理、监督和服务，保证各类进修项目达到最佳培养效果。通过实施教师外语能力提高培训班、提高资助额度、扩大资助名额等措施，进一步加大教师到国内外著名大学或科研机构从事访学和开展合作研究的扶持力度。

各院（部）应合理规划本部门教师访学进修计划，确保每年度国内访学项目出访人数不低于当年本部门专任教师总数的 5%，国际访学项目出访人数不低于当年本院部专任教师总数的 3%。今后 45 岁以下教师参加岗位竞聘时，具有半年及以上国际或国内访学经历者在同等条件下优先考虑。

（二）加强教师在职攻读博士学位的管理工作

为鼓励教师成长发展，改善学缘结构，对在职攻读博士学位的，学校将逐步加大资助力度。特别是对学科建设急需培养的，攻读学校为“985”、“211”高校的教师，要在常规资助的基础上提高资助力度。

各院（部）应合理规划本部门教师在职攻读博士计划，确保每年度新增在职攻读博士人数不低于当年本部门专任教师总数的 5%。今后 40 岁以下的教师竞聘副教授岗位、45 岁以下的教师竞聘教授岗位须具备博士学位，否则按破格晋升条件掌握。

（三）强化新入职教师教育培训工作

完善新进教师教育培训工作。按照《山东女子学院新进教师教育培训实施意见》（鲁女院字[2015]113 号）文件要求，在原

有的高校教师岗前培训和学校青年教师导师制项目的基础上，由人事处牵头宣传部、工会、教务处、科研处等相关职能部门，充分依托山东省高师培训中心优势资源，通过进一步加强师德师风教育、廉洁从教教育和基本教学科研能力培训等措施，围绕高校教师职业道德规范、高校教育基本理念、教育教学一般规律、学术素养和校史校情等方面对新教师实施系统教育培训，使其尽快熟悉高校教学及科研工作的基本要求、规范和方法，尽快适应高校教师岗位角色要求。同时，各院（部）应严格按照《山东女子学院青年教师导师制培养项目暂行规定》（鲁女院字〔2015〕28号）文件要求选拔导师，并认真开展培养考核工作。

加强对新教师教育培训和青年教师导师制项目的管理与考核。教师参加新进教师教育培训和青年教师导师制培养期内，学校人才引进与培养领导小组将不定期对培训培养情况进行检查，对于未严格按照培养要求实施者，对于新教师和导师个人将视情节轻重采取通报批评、延期验收、更换导师等形式进行处理；新进教师教育培训考核不合格者，学校取消其聘用资格；失职导师3年内不再允许担任导师，不得晋升上一级岗位等级；对于组织管理不善的部门及相关负责人，学校将进行通报批评，并责令其限期整改。

（四）加强创新创业教育师资队伍建设，推进教师双师双能教学能力提高

1. 建设创新创业教育校外导师队伍。依托学校相关制度，通过引进、兼职选聘等方式，建设一支由知名企业家、创业成功人

士、高校创新创业专家等组成的创新创业教育校外导师队伍，与校内教师协同进行创新创业教育教学，提升创新创业教育的实效性。原则上，按照每届每个专业兼职选聘校外导师不少于 1 人的标准建设每个二级学院的校外导师队伍。校外导师队伍的管理实行校院二级管理制度。

2. 建立校级创新创业导师人才库。充分挖掘校内外资源，建立由校内外导师、专兼职导师联合组成的学校创新创业导师人才库，至少每年开展 1 次人才库更新工作。原则上，每个专业选拔不少于 5 名导师进入人才库。

3. 大力开展创新创业教育教师评优励先工作。每 2 年开展 1 次优秀创新创业教育导师评选活动，表彰一批优秀创业导师，激励广大教师重视和实践对学生进行创新创业教育。根据上级部门要求和学校培训计划，每年选派教师参加上级部门组织的创新创业教育骨干教师培训。

4. 切实加强校企合作，搭建实践创新平台，以能力建设为核心，通过教师进行行业进修培训和顶岗轮训，推进教师实践创新能力培养，强化双师双能教学能力，服务学校应用型人才培养工作。

各院（部）应参照《山东女子学院关于校企师资交流的暂行管理办法》（鲁女院字[2013]17号）文件基本要求，认真选择合适的企业有计划地安排教师进行行业进修培训和顶岗轮训；40 岁以下的不具备双师双能素质的教师，原则上须参加为期不少于 1 年的顶岗挂职锻炼，具有顶岗挂职锻炼经历者，竞聘副高级及以

上岗等级时在同等条件下优先考虑；各院（部）应确保每年度参加顶岗实践教师人数不低于当年本单位专任教师总数的 2%。

（五）做好高层次人才项目申报工作

积极鼓励教师在本学科关键领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关。加大对申报“泰山学者”岗位特聘教授、享受国务院政府津贴专家、山东省有突出贡献的中青年专家、优势学科团队培育计划项目等高层次人才项目的培育和支持力度。

四、进一步深化岗位设置和聘用改革

进一步完善教师岗位聘任制，科学设置聘任条件，建立健全考核制度，加强聘后管理，充分发挥岗位管理制度在师资队伍建设中绩效管理中的调控与激励作用，激励和培育高层次拔尖人才成长。将博士学位列为高级岗位竞聘时的必要条件。

五、进一步强化师资队伍建设工作考核

（一）实施师资队伍建设工作院（部）负责人负责制。积极调动发挥二级院（部）“引才、育才、用才、留才”的主体作用，考核院（部）党政领导班子时，将师资队伍建设工作作为绩效考核核心指标之一，对于完不成上述各项工作量化指标之一的，相应院（部）负责人及班子年度考核为合格及以下等次。对于校内师资队伍建设工作考核成绩优秀的院部，在高层次人才团队项目申报、高级岗位设置、人才引进计划等方面给予大力倾斜。

（二）新增设师资队伍建设工作奖励经费。从本办法公布之日起，由于各院（部）自觉努力工作的，每引进一位全职教授，

在院（部）业务经费中给予 1 万元奖励；每引进一名博士，在院（部）业务经费中给予 0.5 万元奖励。同时，学校每年安排一定额度的师资队伍建设工作业务专项经费，用于解决各院（部）人才工作所需要的差旅费和宣传费。上述经费由人事处统一管理，由各院（部）按照学校有关规定支配。

六、进一步优化教师工作服务

（一）完善学校领导联系专家制度

继续完善学校领导联系专家制度，扩大联系范围，提高联系效果，及时了解专家的工作、学习、生活及家庭情况，帮助他们解决有关问题和困难，引导鼓励他们为学校发展贡献力量。

（二）促进高层次人才专业发展

学校有关职能部门应向重点建设的学科专业和团队给予特殊支持与倾斜，侧重选拔培养学科专业建设急需的带头人和中青年骨干教师。各院（部）在落实好学校高层次人才工作室政策的基础上，积极创造条件为高层次人才专业成长提供个性化的服务。

七、本办法由人事处负责解释，自公布之日起实施。