

安徽财经大学关于全面深化新时代教师队伍 建设改革的实施方案

(2019年12月9日党委常委会审议通过)

为贯彻落实《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《中共安徽省委 省政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，建设一支高素质专业化创新型的教师队伍，有效推进学校“新经管”工程建设，尽快建成有特色高水平教学研究型大学，结合学校实际，特制定本实施方案。

一、指导思想和目标任务

(一) 指导思想

全面贯彻落实党的十九大精神，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，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导尊师重教，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。

(二) 目标任务

经过5年左右努力，培养造就一支适应有特色高水平教学研究型大学要求，布局合理、结构优化、素质优良、具有较强创新能力和国际竞争力的高水平师资队伍，建立健全教师全方位全过

程师德养成制度和培养培训体系，深化教师管理体制机制改革，教师职业吸引力明显增强。

到 2035 年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化，教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。全校尊师重教蔚然成风，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。

二、全面加强师德师风建设

（一）加强教师党支部和党员队伍建设

把全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，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。稳步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，把党员学习教育常态化制度化。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。

配齐建强思想政治工作队伍和党务工作队伍，完善选拔、培养、激励机制，把从事学生思想政治教育工作作为职称评审的重要依据，进一步增强开展思想政治工作的积极性和主动性。（落实单位：党委组织部、党委教师工作部）

（二）提高思想政治素质

加强理想信念教育，深入学习领会习近平中国特色社

会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。引导广大教师充分认识中国教育辉煌成就，扎根中国大地，办好中国教育。

加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，弘扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。创新教师思想政治工作方式方法，开辟思想政治教育新阵地，利用思想政治教育新载体，强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、社情、民情，增强思想政治工作的针对性和实效性。要着眼青年教师群体特点，有针对性地加强思想政治教育。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使思想政治工作接地气、入人心。（落实单位：党委宣传部、党委教师工作部、各分党委〈党总支、直属党支部〉）

（三）弘扬高尚师德

坚持把全面加强师德师风建设和提升教师思想政治素质摆在新时代教师队伍建设的首位，由学校党委统一领导，成立师德师风建设工作领导小组，党委教师工作部牵头负责，各相关职能部门和学院（部）共同参与。

推行教师全员师德师风培训工作，邀请全国师德教育名家来校讲学，将师德师风教育作为新教师岗前培训、职称评审的重要

内容贯穿教师职业生涯全过程，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，争做“四有”好老师。多措并举开展师德建设月活动，定期开展“从教三十年教师”、“师德先进个人”、“优秀教师”、“优秀教育工作者”和“我最喜爱的老师”等评选工作，举行教师节表彰大会和教职工荣退仪式，通过校园网、校报、宣传展板、官方微博和微信公众号等形式大力宣传师德典型，加强引领和感召，形成强大正能量。

制定出台教师师德师风考核办法，推行师德考核负面清单制度，将师德考核结果作为年度考核、职称评审、评奖评优的重要依据。开辟师德师风监督举报专题网站、邮箱和电话，建立教师个人信用记录，在职称评审、评奖评优和职务晋升中实行师德问题“一票否决”。对违反师德师风“红七条”的行为“零容忍”，依法依规严肃处理，相应给予警告、记过、降低专业技术职务等级、撤职或开除等处分，将师德师风教育、考核、监督和奖惩有机结合。（落实单位：党委教师工作部、党委宣传部、监察处、教务处、科研处、校团委）

三、提升教师专业素质能力

（一）建立教师终身学习制度

推进教师能力发展中心建设，建立健全学校教师培养培训体系，以教育部全国高校教师网络培训中心和国家教育行政学院教育干部网络学院为依托，以新入职教师岗前培训、辅导员实用技能培训、现代信息技术培训、学科专业主干课程培训和教学科研方法培训为抓手，着力提高教师专业能力。各学院（部）每年参

加校内外各类培训人次不得低于总人数的 30%，将教师参加培训情况纳入单位年度考评指标体系和职称评审基本条件。（落实单位：人事处、教师能力发展中心、教务处、科研处、学生处、各学院〈部〉）

（二）推进教师国外研修交流工作

大力提升教师国际化水平，稳步实施国外访问学者计划，每年遴选 20-25 名学术带头人、学术骨干和培养潜力明显的青年教师赴国外研修，将 12 个月以上的国外研修经历作为职称评审基本条件。鼓励教师赴国外开展教育教学、科学合作、学术访问、出席重要国际学术会议以及执行国际学术组织履职任务，提供充足的经费支持。（落实单位：人事处、国际交流中心、研究生院）

（三）做好高层次人才队伍引进和建设

进一步完善“全职引进”和“柔性引进”机制，提高高层次人才购房补贴标准，提供良好的工作平台和薪酬福利，增加学校对高层次人才和紧缺人才的吸引力。稳步实施“龙湖学者”、“学术带头人及后备人选”和“优秀青年学者”等培育计划，充分发挥学科带头人在学科建设中的带头作用，加强人才梯队建设。提升管理水平，主动服务创新能力强、发展潜力大的拔尖人才。鼓励拔尖人才积极申报万人计划、长江学者奖励计划、文化名家暨“四个一批”人才工程、百千万人才工程、享受国务院特殊津贴专家等高层次人才项目。（落实单位：人事处、科研处、教务处）

四、深化教师人事制度改革

（一）严格教师职业准入制度

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。在新招聘专任教师的考察环节，重点考察应聘人员的政治思想、道德品质、能力素质、学习和工作表现、遵纪守法等情况。将新入职教师岗前培训和教育实习作为取得高等学校教师资格的必备条件。鼓励教师赴国内外知名高校、科研院所访学进修和行业企业进行社会实践，并将上述经历作为职称评审的基本条件。（落实单位：党委教师工作部、各学院〈部〉）

（二）优化教师结构

进一步优化教师结构，鼓励二级学院（部）以柔性引进和荣誉教授等方式聘用具有创新实践经验的企业家、企业科研和工程技术人员、退休高端人才。加大聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度，以适应应用型人才培养需要。（落实单位：人事处、各学院〈部〉）

（三）深化教师职称制度改革

将教师划分为教学型、科研型、教学科研并重型进行管理和评价，在职称评审中突出考量教师的师德师风和教学业绩，突出教学中心地位。建立健全年度和聘期考核制度，进一步增加教师年度和聘期考核任务，完善多元化的教师评价体系，探索高职低聘和低职高聘等能上能下的教师聘任和职务晋升制度。（落实单位：人事处、教务处、科研处）

（四）推进教师薪酬制度改革

绩效工资重点向高层次人才和教学一线教师倾斜，扩大二级学院（部）分配自主权。教师依法取得的科技成果转化奖励收入，

不纳入工资总额基数。加大对教学型名师的岗位激励制度。（落实单位：人事处、教务处、科研处、财务处）

五、强化保障措施

（一）组织保障

建立健全学校人才工作领导小组，充分发挥人才工作领导小组的统筹、协调作用。实行一把手负责制，学校党委常委会每学期至少研究一次教师队伍建设工作。完善部门协调沟通机制，学校各职能部门和学院（部）等落实单位细化分工，明确路线图、任务书、时间表和责任人。

（二）经费保障

学校财政预算要优先支持教师队伍建设工作，重点用于按规定提高教师待遇、提升教师专业素质能力。积极开展社会服务，充分调动社会力量支持教师队伍建设的积极性。

（三）纪律保障

推行教师队伍建设工作激励和问责制度，将师德师风建设、教师专业素质能力提升和人才引进等任务完成情况，作为单位年度考核和领导干部年度考核的重要参考，确保各项制度、措施落实到位。