

中共宁夏大学委员会文件

宁大党发〔2021〕68号



关于印发《关于进一步加强师资队伍建设的 若干意见》的通知

各党委、党总支、直属党支部，各单位：

《关于进一步加强师资队伍建设的若干意见》已经2021年第15次校党委常委会会议审议通过，现予印发，请认真贯彻执行。

附件：关于进一步加强师资队伍建设的若干意见

中共宁夏大学委员会

2021年6月17日

附件：

关于进一步加强师资队伍建设的若干意见

教师是学校办学的主体，师资队伍建设是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。根据《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》等文件精神 and 自治区把宁夏大学办成西部一流大学的总体要求，现就进一步实施人才强校战略、加强师资队伍建设提出如下意见。

一、指导思想 and 建设目标

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会、习近平总书记关于教育的重要论述 and 全国教育大会精神，紧紧围绕学校第七次党代会确定的目标，全面落实深化新时代教师队伍建设改革、深化新时代教育评价改革等决策部署，落实立德树人根本任务，坚持师德师风为教师评价第一标准，致力于造就党和人民满意的高素质专业化创新型师资队伍，为建成区域特色鲜明、服务地方能力突出的西部一流大学做出新的更大贡献。

（二）建设目标。进一步深化人事人才体制机制改革，建成一支规模适度、结构合理、政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的新时代高素质师资队伍，在提升学校教育教学质量、

服务国家和区域经济社会发展等方面发挥重要作用。

具体目标：到 2025 年，全面完成“145 计划”。即具有博士学位教师达到 1200 人左右，入选省部级、国家级人才计划和人才工程人选达到 400 人次左右，建成 50 个左右省部级高水平教学、科研和社会服务团队。师德师风建设体系和保障机制进一步健全，人才评价体系更加科学合理，“三全育人”体系逐步形成。

二、建设新时代师德师风建设长效机制

（三）铸牢师资队伍思想政治根基。落实立德树人根本任务，全面开展习近平新时代中国特色社会主义思想系统化、常态化学习，重点加强习近平总书记关于教育的重要论述学习，使广大教师自觉用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，用“两个维护”铸魂；坚持价值导向，将社会主义核心价值观融入教育教学全过程，体现到学校管理及校园文化建设各环节，凝聚师生员工思想共识，使之成为共同价值追求；坚持党建引领，充分发挥基层党组织和党员作用。

（四）加大师德师风建设力度。以师德师风为教师评价第一标准，将社会主义核心价值观贯穿于师德师风建设全过程，培根铸魂，启智润心，激励教师努力成为“四有”好老师。构建师德师风建设“321”工作体系，落实好“三级责任”，即校党委书记、校长第一责任人责任，各二级单位党组织书记、行政主要负责人直接领导责任，党支部书记直接责任，促进师德师风高位推动；构建好“两个机制”，即“校院两级联动机制”和“各有关部门

协同机制”；发挥好“一个作用”，即党委教师工作部在师德师风建设方面的统筹作用，加强师德师风常规管理。开展师德师风基地建设，发挥其在立德树人、思想政治、师德师风教育引导等方面辐射带动作用。落实师德考核，严把师德师风建设关键环节，坚持师德师风“一票否决”制。健全教师荣誉制度，开展“立德树人奖”评选，利用教师节等节日举行新进教职工入职仪式和退休教职工荣休仪式等，营造尊师重教良好氛围。

三、构建新时代科学合理师资队伍结构

（五）实施“专任教师队伍建设强基计划”。到2025年，专任教师比例占全校总人数的70%。加强教学科研队伍建设，以立德树人为根本任务，突出业绩成果导向；加强思想政治理论课教师队伍建设，配齐建强专职思想政治理论课教师队伍，加大兼职思想政治理论课教师队伍建设力度，优化思想政治理论课教师专业技术岗位比例，建立思想政治理论课教师队伍的分类评价机制；加强体育美育教师队伍建设，配齐建强体育、美育教师，加强体育美育教师培训，提升教师专业素养；加强教师教育队伍建设，配齐建强教师教育队伍，实施新时代“强师计划”和卓越教师培养计划2.0，稳步推进师范类专业认证；加强辅导员队伍建设，配齐建强专职辅导员队伍，加大兼职辅导员队伍建设力度，支持辅导员攻读思想政治类专业博士学位和晋级辅导员高教系列专业技术职务，畅通职业发展渠道。

（六）实施“教辅队伍专业化计划”。构建稳定的实验、档

案、图资、会计等系列专业技术教辅队伍，到 2025 年，教辅队伍比例占全校总人数的 12%。加强实验队伍建设，理工农科类教学科研单位教辅队伍人数占到本单位总人数的 8%，承担全校公共实验课的教学科研单位教辅队伍人数占到本单位总人数的 12%，其中实验教师队伍占本单位总教辅人员的比例不低于 90%；人文社科类教学科研单位教辅队伍人数占到本单位总人数的 2%；加强管理、教辅等部门专业技术队伍建设，提升专业技能和服务水平。

（七）实施“管理队伍建设稳定计划”。规范机构设置、明确岗位职责、规范人员编制，建立高效、稳定的管理队伍。到 2025 年，管理队伍比例占全校总人数的 17%；统筹运用事业编、备案编、劳务派遣等多种用人渠道，配强建齐管理队伍，提升管理效能。

（八）实施“工勤技能队伍职能转变计划”。加快后勤保障部人事制度改革。按照《宁夏大学后勤综合改革工作方案》职能定位，机构设置，定员定责进行统筹规划。随着后勤保障部改革深入，只保留适量管理人员，工勤技能服务全部实施外包，学校所需相关服务通过购买社会专业化资源的方式取得，促进后勤保障部职能由事务服务向管理服务转变。到 2025 年，工勤技术队伍比例占全校总人数的 1%。现有事业编制工勤人员按“只出不进”原则，通过自然减员和岗位调整逐步消化。

四、打造新时代一流师资队伍

（九）实施“人才队伍建设 145 计划”。牢固树立“人才强校战略”，“人才资源是第一资源”的理念，通过“稳”“引”“育”，使教师思想政治素质、业务能力、育人水平和创新实力得到显著提升。加大人才引进，到 2025 年，全校具有博士学位教师总人数达到 1200 名左右，其中专任教师中具有博士学位教师占比达 70%左右，学缘结构进一步优化；加大高层次人才队伍建设，构建使青年优秀人才脱颖而出的机制，到 2025 年，入选省部级、国家级人才计划、人才工程人数达到 400 人次左右，力争引进或培养院士、“长江学者”“国家级教学名师”等高端人才 10 名。加大创新团队建设，紧密围绕“建设黄河流域生态环境保护和高质量发展先行区”、自治区“九大重点产业”“三山一河”生态保护和修复项目、“十大工程项目”和“四大提升行动”等系列战略举措，结合学校学科特色和优势，加大创新团队建设，不断提升人才团队的创新能力和服务水平。到 2025 年，建成 50 个左右省部级以上高水平教学、科研和社会服务团队。

（十）实施“教师综合能力提升计划”。实施岗前培训，加强教师思想政治教育，厚植爱国情怀，涵育高尚师德，坚定文化自信、增强职业认同，通过价值引领，激发内生动力；加强岗位培训，建立教师终身学习与培训机制，通过思想政治、文化与专业素养提升，践行习近平总书记对广大教师提出的“三个牢固树立”“四有”好老师、“四个引路人”“四个相统一”等新时代教师标准；加强教师信息化技能培训，借助“互联网+教育”、人工

智能助推教师队伍发展等提升教师运用信息技术改进教学的能力；加强教师社会实践锻炼，根据教育部“六卓越一拔尖”要求，重点支持应用型专业和教师教育专业教师到工厂企业、中学带薪锻炼；鼓励各学院、科研单位与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力；鼓励教师通过科研合作、教育教学合作，增加国（境）外或高水平大学的学术交流经历。

（十一）实施“中青年师资队伍学历提升计划”。支持教职工到区外高水平大学（科研机构）攻读博士学位，提升专业素养和能力水平；加大支持力度，按相关制度，在学制年限内，在保留工资待遇基础上，由学校或专项计划全额报销学费、住宿费等相关费用。

（十二）实施“教师国际合作与交流计划”。充分利用国家公派留学、“部省合建”和“双一流”建设、学校与国（境）外大学合作交流项目，以为期10个月以上的访学、研究合作为主，鼓励和支持优秀中青年教学科研骨干和学科团队赴国（境）外高水平大学或研究机构研修；人文社科领域教师可到国内高水平大学或科研机构研修；加大优秀青年教师国际合作与交流，使专任教师中具有国（境）外经历的教师比例达到40%以上，其中，具有10个月以上国（境）外学习、工作经历的教师比例达到30%以上；通过“国家高层次人才特殊支持计划”“长江学者”等人才引进计划，大力吸引出国留学人员和外籍优秀青年人才来校工

作。

（十三）实施“博士后支持计划”。深化博士后管理机制，设立博士后专项资助计划，鼓励各博士后流动站扩大博士后招收培养数量，充分发挥“博士后科研流动站”在学校人才队伍建设中的“蓄水池”和“加速器”作用；加强博士后流动站管理和考核机制。注重博士后培养质量，将博士后人员作为补充师资的重要来源；加大企业博士后的支持力度。根据教学科研和学科发展需要，鼓励各学科选派青年教师到知名企业科研工作站从事研究工作，加强社会实践锻炼，深化教学课堂改革。

五、建立新时代师资队伍发展保障机制

（十四）深化专业技术岗位聘任机制改革。深化教学科研岗分类聘任，形成“人、岗、事、酬”合理匹配的岗位聘任体制机制，实现分类管理、目标考核、按岗定薪、优劳优酬；优化、完善岗位设置与聘任，实施四年一聘任、两年一调整，提高专业技术岗位职数使用效率，激发广大专业技术人员创新活力；完善科技创新特设岗和新引进博士特设岗管理，以科技创新为导向，以任务为驱动，加大聘期管理和期满考核。

（十五）深化薪酬分配机制改革。进一步优化绩效分配机制，落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，实施多劳多得、优绩优酬的分配机制；探索年薪制、协议工资制、项目工资制等多种分配方式和与创新成果挂钩的薪酬激励机制；完善高层次人才及学历学位工作补助（绩效）发放评价机制，破除人才帽子、学

历学位与绩效工资简单挂钩。

（十六）深化职称评价机制改革。规范学校教师聘用和职称评聘条件设置，不将国（境）外学习经历作为限制性条件。把参与教研活动，编写教材、案例，指导学生毕业设计（论文）、就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入工作量；加大教学工作业绩和育人实效在职称评审中的比重，把承担一定量的本科教学工作作为教师职称晋升的必要条件；学校青年教师晋升高一级职称，至少须有1年担任辅导员、班主任、行政管理等相关工作经历；完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价；突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病；推进人才称号回归学术性、荣誉性。落实教授为本科生上课制度，明确教授承担本科生教学最低课时要求，确保教学质量。

六、完善新时代师资队伍创新管理和服务体系

（十七）推进“三定”方案制定。规范机构设置、明确岗位职责、规范人员编制，建立结构合理、业务素质高超的专任教师、教辅、管理和工勤技能队伍；深化人员总量管理试点改革，采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制资源。

（十八）落实师资队伍管理和使用单位主体责任。进一步厘清人事部门工作职责，简化办事程序、减少工作环节，注重发挥统筹谋划、宏观指导、监督检查等方面作用；各教学科研单位是

师资队伍建设的主体，党政主要负责人为共同责任人，承担本单位人才引进、培养和使用管理、服务职责。

（十九）营造师资队伍建设文化氛围。加强校园文化建设，培育和凝炼大学精神，营造健康和谐、“传帮带”、争干抢干工作氛围和主人翁意识；营造“学高为师，身正为范”的良好师德师风，崇尚国家利益、集体利益至上，践行社会主义核心价值观；鼓励创新、包容失败的人才发展机制。

（二十）推进督查考核机制落地。建立师资队伍建设目标责任制度，把师资队伍建设成效作为各单位工作业绩和领导班子任期考核、奖惩的重要评价内容，作为干部选拔任用、评优评先、表彰奖励的重要依据；人事部门根据师资队伍建设和人才工作协同机制建设的各项要求，进一步推动师资工作管理重心下移和权责利的下放。建立师资工作督查落实制度，定期通报各单位师资工作重要进展和存在的问题，对不重视人才引进工作、排斥优秀人才、人才工作出现责任事故的单位和责任人进行严肃问责。

（二十一）解决青年教师后顾之忧。完善创新人才管理和服务体系，优化人才成长环境；全力建设好附中、附小和幼儿园，解决青年教师子女入托入学问题；通过体检、疗休养、工会活动等方式重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师；加大投入，改善教师办公条件和工作环境。

七、营造新时代师资队伍发展的良好生态环境

（二十二）加大经费投入，形成待遇留人的良好环境。全面

贯彻国家和自治区人才政策，用足用好自治区引进人才安家费、人才补助经费发放等“18条”人才新政；加大经费投入，创新学校人才引进、稳定机制，通过安家费、科研配套经费、学历学位绩效、高层次人才绩效等投入，与自治区人才投入机制形成叠加效应；创新学校师资培养机制，加大国（境）内外研修、学历学位教育投入力度；加大学校资金盘活、统筹能力，提高奖励性绩效工资力度，激发师资队伍的内生动力和活力。

（二十三）搭建干事创业平台，形成事业留人的良好环境。加大一流重点学科、一流专业、一流课程、硕博士学位点、重点实验室等省部级以上科技创新平台、创新团队及人才小高地等平台建设，使人才队伍有施展才华的舞台；加大各类教学技能大赛的推荐、选拔；加大省部级以上高层人次培养、推荐和选拔；加大科研成果、科研项目、科技成果转化等科技创新奖励力度，使人才脱颖而出。

（二十四）创新服务方式，形成感情留人的良好环境。用足用好自治区“21条”人才服务政策，构建全方位人才服务机制；畅通人事处（党委教师工作部）与各二级单位各类人才反映问题渠道，定期举办师资队伍座谈会，听取各类人才对学校发展的意见和建议，全力为人才做好服务；建立校级领导联系高层次人才制度，定期听取高层次人才意见和建议。

八、保障措施

（二十五）组织保障。建设高素质教师队伍是学校的基础性

工作，必须不断强化学校主体责任，加强党对人才工作的领导。发挥人事人才工作领导小组在学校层面的统筹作用，构建人事处（党委教师工作部）、组织部、宣传部、发展规划与学科建设处、教务处、科学技术处等部门各负其责、协同配合的工作机制。落实教职工代表大会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。

（二十六）制度保障。建立健全师资队伍建设的管理体制与机制。根据党中央、国务院关于教育评价改革的总体要求，从人才引进、师资队伍培养、高层次人才考核、专业技术职务评聘等方面深入推进人事人才制度“废改立”工作。通过制度建设，切实保障“十四五”规划落地落实。

（二十七）经费保障。学校加大人才经费投入，提升经费使用效率。紧抓“部省合建”和“双一流”建设契机，加大人才经费投入，不断提升师资队伍软实力。简化人才经费使用程序，提升经费使用效益，切实把“好钢用在刀刃上”。