# 武汉理工大学关于加强教师队伍建设的实施意见

校人字〔2013〕22号

为贯彻党的十八大精神，落实国务院《关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号），切实推进人才强校工程，进一步加强教师队伍建设，制定本实施意见。

一、指导思想和总体目标

**（一）指导思想**

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，认真落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010－2020年）》、《国家中长期人才发展规划纲要(2010－2020年)》，牢固树立业尽其人、人尽其才、才尽其用的工作理念，坚持人才资源优先开发、人才制度优先创新、人才结构优先调整、人才投入优先保证的工作原则，坚持以人为本、以德为先、引进和培养并举、开发和使用并重的工作思路，创新教师工作机制，全面加强教师队伍建设。

**（二）总体目标**

到2020年，形成以学科首席教授、产学研合作特聘教授、特色专业责任教授、精品课程教学名师等为骨干，以优秀中青年教师为主体的规模适当、结构优化、素质优良、勇于创新、适应学校发展需要的教师队伍。全面提升教师队伍追求卓越的思想道德素质和精神境界，全面提升教师队伍的教育教学能力、科技创新能力、工程实践能力和国际化能力，教师队伍中具有国际知名大学博士学位的比例达到20%以上，教授队伍中按国际标准面向全球招聘的比例达到20%以上，教师队伍中具有国外知名大学一年以上研修经历的比例达到50%以上，工科类教师具有一年及以上企事业单位实践经历的比例达到50%以上。

二、重点任务

**（一）加强思想政治教育和师德建设**

以社会主义核心价值体系为引领，切实加强师德建设，进一步提升全校教师队伍的思想道德素质，使崇高道德精神和追求理想境界成为引领学校教育和发展的内在动力和价值源泉；大力开展师德建设学习教育活动，认真学习师德建设相关的法律法规和文件精神，使师德规范贯穿到广大教师队伍日常教学、工作和生活之中；着力提升学校思想政治教育工作的针对性、实效性，不断创新方式和载体；加强教师思想状况调查研究，坚持解决思想问题与解决实际问题相结合，增强教师思想政治教育工作的吸引力和感染力。

**（二）加强高层次创新型人才及团队建设**

以国家、省部级人才工程和学校“15551人才工程”为引领，加强高层次创新型人才队伍建设。依托重点学科、重点研究基地、重大科研项目、重点团队，引进和培育一批自然科学、工程技术和哲学社会科学领域的杰出人才、领军人才和青年学术英才。

——杰出人才。重点实施院士培育和引进、“国家高层次人才特殊支持计划”杰出人才项目、“千人计划”创新人才长期项目、短期项目和高层次外国专家项目、学校“15551人才工程”中的战略科学家等人才项目，培育和引进一批研究方向处于世界科技前沿、基础科学研究有重大发现、具有国际影响并能成长为世界级科学家的战略科学家和杰出人才。

——领军人才。重点实施“国家高层次人才特殊支持计划”科技创新领军人才、科技创业领军人才、哲学社会科学领军人才、教学名师、百千万工程领军人才，教育部“长江学者和创新团队发展计划”,国家基金委“国家杰出青年基金”，湖北省“高端人才引领计划”、“百人计划”，学校“15551人才工程”中的学科首席教授等人才项目，培育和引进一批学科领军人才及创新团队。

——青年学术英才。重点实施“国家高层次人才特殊支持计划” 青年拔尖人才、“青年千人计划”、国家基金委“优秀青年科学基金”，教育部“新世纪优秀人才支持计划”，湖北省“楚天学者奖励计划”、“新世纪高层次人才工程”、省杰出青年基金，学校“优秀人才引进计划”等人才项目，大力引进和培养一批具有国际视野、有发展潜力的青年学术英才。

以实施“2011计划”（高等学校创新能力提升计划）为契机，引进和培育一批以高层次人才领衔的具有协同创新和自主创新能力的优秀教学科研团队。

**（三）加强教师的能力建设**

建立健全教师岗位培训制度和每5年一周期的教师培训制度，促进教师的专业发展，提升教师的教育教学能力、科技创新能力、工程实践能力和国际化能力。重点实施：

——“青年教师教育教学能力提升计划”。在青年教师的教学理念、方法、技能以及职业规划等方面给予指导。健全基层教学组织，建立完善青年教师导师制、助课制、教学培训制、集体备课制、教学团队制；加强青年教师教学平台建设，开展青年教师教学法研究和教学研究资助，实施青年教师教学卓越计划和教学成果转化项目；构建青年教师教学能力评价考核体系，创新教师教学技能培训模式，组织开展教学观摩、教学能力竞赛等活动，激励和引导青年教师重视教育教学工作，全面提升青年教师的教育教学能力。

——“青年教师科技创新能力提升计划”。在项目申报与管理、团队建设、科研基地建设等方面向青年教师倾斜，组织开展科研培训和学术交流，引导二级单位将青年教师纳入科研团队管理培养；调整学校自主创新基金政策，设立“青年教师科研能力提升专项”等专项资助，培养青年教师的创新意识和协同创新能力、基础研究能力、应用研究能力和国际科技合作能力。

——“教师实践能力提升计划”。结合卓越工程师培养计划和研究生培养机制改革，重点支持教师特别是青年教师到实验室、科研基地、设计院（所）、企业博士后科研工作站、大型企事业单位进行实践锻炼，每年选派一批教师赴大型企事业单位进行1年以上实践能力培训，提高工程设计与实践能力。

——“教师国际化能力提升计划”。通过国家资助、国家与学校配套资助、学校和二级单位资助等途径，每年选派一批学科建设急需的学科带头人和学术骨干赴国际知名大学或研究机构，师从知名导师，从事1年以上合作研究或教学工作；通过面向全球招聘教授，引进海外知名大学博士（后），引进一批引领国际学术前沿领域的高层次人才，提高教师的国际化能力，开拓学术视野，提升学术水平。

三、保障措施

**（一）构建师德建设长效机制**

完善师德建设工作领导小组职责；建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制；进一步建立和完善师德建设工作评估制度、师德问题报告制度和投诉制度及师德建设监督制度，形成完善的师德建设工作制度体系。

**（二）健全教师选聘机制**

严格教师资格和准入制度。在核定的编制和岗位总量内公开招聘教师，严格教师资格标准，注重品行要求，重点引进海外著名大学或研究机构毕业的博士，适当补充国内一流大学毕业的博士，优化接收博士毕业生的学历和学缘结构。发挥博士后流动站培养青年教师的作用，注重把具有博士后研究经历的优秀人才充实进教师队伍。

建立青年教师招聘与研究生出国留学项目相结合的选聘机制。以国家公派研究生出国留学项目为依托，探索建立青年教师招聘与研究生出国留学项目相结合的新机制，通过跟踪培养，吸引优秀学生学成后来校任教。

**（三）推行岗位聘用和管理制度**

完善教师聘用制度。完善以岗位为核心、合同管理为基础的用人制度；进一步推进教师职务评聘制度和岗位分级制度改革，促进岗位设置、聘用与学科及专业建设、重点科研平台、重大项目和重大成果、创新型人才及团队结合；加快推进学科首席教授、产学研合作特聘教授、特色专业责任教授以及二、三、四级教授全球招聘制度；继续实施引进海外知名大学优秀人才特评特聘制度；完善外聘、返聘教师制度，聘请企业管理人员、专业技术人员和高技能人才等担任专兼职教师，返聘退休优秀教师；建立教师学术休假制度和终身教授制度，提倡教师潜心学术，促进学术的可持续发展；完善讲座教授制度，吸引国内外知名专家学者来校从事教学、科研工作。

规范教师岗位管理。修订完善教师劳动纪律管理的有关规定。完善教师社会兼职管理规定，明确教师兼职的审批与考核办法，规范教师兼职兼薪行为，引导教师将主要精力用于学校的教学科研工作；进一步推进聘用制和聘期考核，探索建立“非升即转、非升即走”的教师流动与退出机制；规范教师行为，完善教师违纪处分管理规定，维护正常教学科研秩序。

**（四）健全教师考核评价制度**

探索多元教师评价体系。完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准，推进分学科、多层级、差异化的学术评价体系建设，探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法，建立年度评价和聘期评价相结合的教师评价制度，引导教师潜心教书育人。

完善教师分类评价办法。根据教学为主型、教学科研并重型、科研为主型教师的岗位职责和工作特点，完善教师分类管理和评价办法；健全大学教授为本科生上课制度，把承担本科教学任务作为教授考核评价的基本内容。

**（五）深化教师激励保障机制**

深化学校收入分配制度改革。进一步完善体现岗位职责、工作能力和业绩的教师分配激励机制，推动绩效工资改革，稳步提高教师收入，调动教师的积极性和创造性。对重大人才工程、重要人才计划及“15551人才工程”入选者实施年薪制、协议工资制或特殊津贴制，实现“一流人才，一流业绩，一流待遇”的改革目标。

优化青年教师成长环境。为青年教师夯实基础、提高职业发展能力创造条件，积极吸纳青年教师参与重要学术活动、重大项目研究；进一步完善符合青年教师特点的用人机制和考核评价机制，促进优秀青年教师脱颖而出；充分发挥青年教师在学校建设发展中的作用，鼓励其积极参与学校的民主决策和管理；切实保障青年教师的待遇，坚持待遇提高与素质提升、能力拓展、业绩贡献相结合，实行青年教师差别化工作量定额和新教师专项补贴，采取有效措施帮助青年教师解决住房、子女入托入学等困难，让青年教师安居乐业。

完善教师表彰奖励制度。修订完善教师奖励管理的相关制度，定期开展教学名师奖评选，完善教学优质优酬、科研质量津贴分配办法等政策，对在人才培养、学科建设、科学研究、社会服务、学校管理和保障服务等方面做出突出成绩与贡献的教师给予表彰和奖励。

完善教师参与治学机制。健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的合法权利；完善教授会制度，探索教授治学的有效途径，充分发挥教授在教学、科研、人才引进及学校管理中的作用。

完善教师权益救济机制。健全人事争议处理机构，明确工作职责，维护教师的合法权益。

**（六）加强组织领导与经费保障**

加强教师队伍建设的组织领导。坚持党管人才的原则，加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。完善队伍建设科学决策机制、分工协作机制、沟通协调机制、督促落实机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的教师队伍建设工作格局。学校相关职能部门和学院（部、中心、所）在各自的职责范围内，做到认识到位、组织到位、措施到位，分工负责，协同推进教师队伍建设，引导社会力量参与支持教师队伍建设。

加强教师队伍建设的目标责任管理。学校将加大人才队伍建设关键指标的考核力度，将人才队伍建设的关键指标考核与教师队伍建设情况作为干部政绩考核、学院二级目标责任制考核的重要内容，作为干部任用、评优评先、表彰奖励的重要依据。建立教师工作定期督导检查制度，及时公告督导结果，推动教师队伍建设目标及各项政策措施落实到位。

加强经费保障。学校把教师队伍建设作为投入重点之一，切实保障教师培养培训经费、人才队伍建设经费，同时加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。