

广州城建职业学院文件

广州城建人〔2019〕8 号

广州城建职业学院关于 印发《2019 年加强师资队伍建设意见》的通知

校属各单位：

根据《学校 2019 年工作要点》安排，积极落实“师资队伍
建设年”各项任务，进一步做好学校师资队伍建设工作，为“两
轮驱动”发展提供队伍保障，特制定了《2019 年关于加强师资
队伍建设意见》，现印发给你们，请遵照执行。

广州城建职业学院

2019 年 7 月 8 日

广州城建职业学院

2019 年加强师资队伍建设的意见

2019 年是我校教育教学事业承上启下的重要一年，也是我校“两轮驱动”发展的关键一年，同时也是我校“师资队伍建设年”。做好 2019 年师资队伍建设工作，对于我校加强内涵建设、继续推进“创新强校工程”和夯实“申本”基础尤为重要。为进一步做好我校的师资队伍建设工作，提出意见如下：

一、指导思想

以习总书记在全国教育工作会议等系列讲话为指导，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》（中发〔2018〕4 号）、《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4 号）以及《广东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》等文件精神和要求，针对我校师资队伍建设存在的主要问题，以高水平民办高校的师资队伍建设要求为目标，以问题为导向，以“培养提升现有师资、大力引进高水平师资、调整优化师资结构、提升教师业绩成果”为要求，加大投入，促进我校师资队伍数量、水平、结构的整体提升。

二、主要目标

（一）总体目标

到 2019 年底，初步建立一支师德高尚、数量足够、结构合理、专兼结合的有战斗力和活力的师资队伍，高级职称专任教师占比达 30%；硕士及以上学位专任教师占比达 65%；双师素质教师在专任教师中占比达 70%，基本达到“申本”条件的各项指标要求。

（二）具体目标

1. 遴选凤凰学者 20-25 人。
2. 遴选评审高级职称教师 30-35 人。
3. 高层次技能型兼职教师 5 名。
4. 2019 年数据平台中兼职教师授课占比较 2018 年提高 100%。
5. 入职满一年以上专任教师高校教师资格证持证率达到 85%。
6. 凤凰大讲堂系列讲座 15 场；完成两期岗前培训，合格率达到 90%以上。
7. 第三批“双师”校本能力 2 测评通过率达 50%。
8. 落实 2019 年度人力资源经费预算 95%以上。
9. “创新强校”工程考核中师资队伍建设得分比例不低于学校整体得分比例。

三、主要任务

（一）完善师德师风建设体系

1. 在学校党委领导下，由教师工作部牵头组成教工思政工作组，各二级学院成立教师党支部，形成“校院共建、部门协同、齐抓共管、层层落实”的工作机制。

2. 根据国家《高等学校教师职业道德规范》《关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》等文件精神，将师德的主观评价与行为表现相结合，形成科学合理的师德评价标准，作为教师从业执教和日常行为规范，形成相应的奖惩机制。

3. 学校督察办在党委领导下全面负责师德师风督察，学术委员会、教学指导委员会分别协助核查教师学术不端、教学失范行为；二级学院成立相应的诉求机构，受理师生投诉。

（二）制订校院两级师资队伍建设规划

4. 各二级学院根据学校“创A”、“申本”两大工作主线，立足本学院三年建设目标，做好2019-2021年师资队伍建设规划，将师资队伍建设落实到专业上。

5. 学校根据各二级学院师资队伍建设规划，统筹全校资源，做好学校2019-2021年三年师资队伍建设规划，同时做好2019年度人力资源经费预算，加强经费使用管理，以达成年度工作目标为基本要求，高效落实人力资本预算。

（三）加大力度开展人才引进工作

6. 根据《国家职业教育改革实施方案》，调整、修改学校人才招聘制度，体现职业教育特色，既注重引进高水平、有扎实理论基础的学术型人才，也注重引进高技能、有丰富企业经验的技术型人才。

7. 对重点学院、重点专业和师资紧缺专业，采取倾斜性的支持政策，解决这些学院和专业的师资严重紧缺问题，实现师资结构优化和专业平衡发展。

8. 加大人才引进资金投入力度，开展“凤凰学者”系列岗位招聘工作，加强学校引才计划宣传；完善高技能人才聘用条件和岗位职责；探索建立柔性引进政策。

9. 积极修改完善教学、科研与社会服务奖励管理办法，提高教师开展教研教改、科技创新和社会服务的积极性；健全高层次人才聘用管理办法，实施校领导对口联系高层次人才制度，为高层次人才创造良好的生活环境和工作氛围。

（四）启动实施教师职业发展与提升三年行动计划

10. 调研教师发展需求。充分发挥教师发展中心统筹职能，通过问卷调查、个别访谈等方式，掌握每位教师近三年的职业发展方向和个性化需求，深入分析，了解教师个人发展最迫切和最关注的需求，为学校分步施策，为教师三年职业发展目标达成奠

定基础。

11. 制定教师成长计划。按照学校的发展规划以及国家对高校教师职业的要求，将教师个人发展需求与学校、专业发展需要紧密结合，以教师为主体、教师发展中心为主持、二级学院为主导，共同为每位教师制订科学合理的个性化三年职业发展与提升行动计划。该行动计划既符合教师本人发展意愿，又能促进、推动和提高学校师资队伍内涵建设的水平。

12. 落实各项帮扶任务。在对教师的三年行动计划汇总分析基础上，通过集体座谈、个别访谈等方式，以满足最迫切的需求、解决最困扰的问题为突破口，立足校情、精准施策；对高水平、高等级、高质量的计划项目，统筹全校资源，在政策、经费、渠道等各个方面予以倾斜支持，有重点、分步骤帮扶到位。各二级学院及时跟踪、检查、帮助、指导、督促，确保每位教师在三年行动计划周期内实现自己的职业发展和提升目标，从而全面提升我校师资队伍的整体实力和水平。

（五）加强师资培训培养

13. 做好新入职教师的培训。使入职教师尽快适应学校环境，尽快熟悉学校、学院和专业的发展要求，尽快稳定思想，尽快确定教师发展规划，早日融入学校的改革和发展的实践洪流中。

14. 落实教师资格岗前培训。主动承接省厅岗前培训下放工

作，开展两学（教育学、教育心理学）培训、其它教师资格所要求的课程（教育法律法规、教师职业生涯规划、现代教育技术学、教育教学技能等）培训，配合省厅开展普通话培训和测试，提高通过率，从而提高教师资格证书获取率。

15. 开展教师进修、深造活动。以教师发展中心为依托，加大教师培训经费投入，整合学校培训资源，以职称评审为指挥棒，鼓励年轻教师在职攻读博士学位；根据教师发展的个性化需求，结合学校人才培养和专业建设需要，落实高层次人才培养、国内外访学、国培省培、境外进修、技能考证培训、企业实践等校外培训，以及岗前培训、讲座沙龙、图书资讯、多媒体技术等校内培训，加强业务专项培训和考核靠后人员的帮扶培训，实现学校教师培训全覆盖。

16. 开展教师带薪企业实践活动。在修改完善相关制度的基础上，扩宽下企业教师覆盖面，落实好教师带薪下企业实践，帮助教师提升实践教学水平。

17. 开展高级职称教师职称遴选晋升工作。以职称制度改革为契机，在遵照职称制度上位法的要求和在不低于省最低的评选标准的前提下，在“公开、公平、公正”原则基础上，遴选晋升一批高级职称教师。

18. 开展“双师”校本能力测评工作。在完善“双师”校本

能力测评体系的基础上，开展第三批“双师”校本能力 2 测评工作，启动“双师”校本能力 3 测评工作。

（六）加快推进团队建设

19. 构建团队组织体系。初步构建以专业（群）教研室等为载体教学团队，以应用型研究领域（方向）和研究课题等为载体科研团队和以“双师”工作室、“大师”工作室、“名师”工作室、“劳模”工作室和重大平台等载体的混合型团队的团队组织体系。2019 年重点建设 10-15 个教学团队、10 个左右科研团队和 15-20 个混合型团队。

20. 试行团队负责人制。推行以高层次人才为引领的团队负责人制，发挥高层次人才在教学、科研、社会服务、创新创业等方面的引领和带动作用，以及对青年教师的传帮带作用，促进团队攻大项目、出大成果、多出成果，为现有师资提质、转型、个性化发展提供有力支持。

21. 积极探索团队运行机制。建立和完善团队管理制度，积极探索多层次的团队遴选机制、团队目标管理机制、团队考核与激励机制等，形成具有活力的团队运行机制。

（七）改善提高教师待遇

22. 试行高层次人才年薪制。对于特殊人才引进，按照“一事一议”和“一人一策”的原则，经校、院和本人三方协商，

确定工作目标和任务，以高成果和高业绩获高年薪。

23. 落实教职工补充养老保险方案，提高教职工退休待遇，积极探索教职工重大疾病和意外风险防范事宜。

四、保障措施

1. 组织保障

学校成立以校长为组长的师资队伍建设领导小组，成员包括相关学校领导、二级学院院长等，领导小组下设办公室，成员由各主要职能部门（处、办、室）负责人组成。

各二级学院成立以院长为组长的师资队伍建设工作组，领导和组织本学院师资队伍建设工作。

2. 制度保障

建立和完善一系列制度，主要包括：《高层次人才聘用管理办法》（1+N）；《补充养老保险实施办法》（企业年金）；《教师教学成果奖励办法》；《教师科研、社会服务成果奖励办法》；《教师带薪企业管理办法（试行）》；《教职工在职攻读学历学位管理办法》等，为师资队伍建设提供制度保障。

3. 资金保障

加大师资队伍建设投入，2019 年增加人力资源成本预算 1500 万，以及加大教学科研奖励资金等，为师资队伍建设提供资金保障。

五、各二级学院建设任务分解

2019 年各二级学院师资队伍建设工作见下表 1 与表 2。

表 1 各二级学院师资队伍建设指标与赋分标准

序号	指标	观测点	分值	赋分说明
1	师资队伍建设规划	做好学院三年师资队伍建设规划,按规划完成 2019 年师资队伍建设工作	2	完成规划并按规划完成 2019 年目标,计 2 分;未达到 2019 年目标,计 1 分;未及时完成学院师资队伍建设规划,计 0 分
2	凤凰学者聘用	完成学校下达 2019 年新聘凤凰学者人数	4	完成学校统一下达的凤凰学者聘用任务,计 4 分。未完成任务,按任务数完成比例赋分。
3	高层次技能型兼职教师聘用	每个学院完成 1 名省级高层次人才聘用工作	1	省教育厅认定为高层次技能型兼职教师,得 100%;学校推荐后未获省教育厅认定,得 80%;符合学校推荐评审标准,得 60%;未推荐学校评审或推荐人选不符合评审标准不得分。
4	企业兼职教师授课占比	企业兼职教师授课占专业核心课比例提高 100%	2	以 2019 年数据平台为准,企业兼职教师授课数占学院专业课时总数比例,较 2018 年数据平台提高 100%,计 2 分,每低 2%,扣 0.1 分,直至 2 分全部扣完。
5	教师资格证持证率	提高入职满一年以上教师的高校教师资格执证率	1	2019 年学校入职满一年教师的教师资格持证率目标为 85%。当前已经达到 85%及以上的二级学院,有 1 名入职超过 1 年

				的教师获得教师资格证,计 0.5 分;持证率未达到 85%的二级学院,达到 85%计 1 分,每低 1%扣 0.1 分。
--	--	--	--	--

表 2 各二级学院 2019 年凤凰学者增聘任务分配

序号	学院名称	2019 年增聘凤凰学者任务(人)
1	建筑工程学院	5
2	经济与管理学院(含创教)	4
3	人文学院	3
4	机电工程学院	3
5	外语外贸学院	3
6	艺术与设计学院	2
7	信息工程学院	2

注：作为特殊人才引进的特聘教授、珠江学者等可与凤凰学者合并计算。

抄送：广州精通教育投资有限公司。

广州城建职业学院学校办公室

2019 年 7 月 8 日印发
