

中共宜宾学院委员会文件

宜学院委发〔2013〕33号



中共宜宾学院委员会 宜宾学院 关于印发《宜宾学院教师队伍建设“2511工程” 实施意见》的通知

各党总支（直属党支部），各单位部门：

党委常委会议已审议通过《宜宾学院教师队伍建设“2511工程”实施意见》，现印发你们，请认真组织实施。

特此通知。

附件：宜宾学院教师队伍建设“2511工程”实施意见

中共宜宾学院委员会

宜宾学院

2013年10月23日

附件

宜宾学院教师队伍建设“2511工程”实施意见

教师是学校事业发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意的高等教育的关键。近年来，党委、行政高度重视并采取一系列有效措施，大力推进教师队伍建设，取得了比较显著的阶段性成绩。同时也要看到，当前学校教师队伍整体素质有待提高，队伍结构不尽合理，具有影响力的领军人才严重不足，教师管理体制和运行机制有待进一步完善。为实现学校第二次党代会确立的把学校建设成为特色鲜明的地方综合性大学的奋斗目标，学校决定启动教师队伍建设“2511工程”并提出以下实施意见。

一、教师队伍建设“2511工程”的指导思想和基本目标

（一）指导思想

以中国特色社会主义理论体系为指导，全面贯彻党的教育方针，遵循教育规律和教师成长规律，把“为学生成功奠定基础，为地方发展提供支撑”作为教师队伍建设的出发点和落脚点，以中青年教师和创新团队为重点，以提高师德素养和业务能力的核心，以培养领军人才为抓手，为办人民满意的宜宾学院提供人才支撑。

（二）教师队伍建设“2511工程”的基本目标

用五年左右的时间，通过培养与引进，教师队伍建设“2511工程”实现以下基本目标：

1. 形成 20 名以上在本学科领域具有较大影响的专家型高级人才群体，包括省级及以上的学术和技术带头人、有突出贡献优秀专家、教学名师，省部级科技成果三等奖及以上获得者和全国一级学会的理事等。

2. 获国家自然科学基金项目、国家哲学社会科学基金项目、国家级教学团队项目的教师（项目负责人）达到 50 人。

3. 具有正高级专业技术职务的教师超过 100 人，具有博士学位的教师超过 100 人。

二、教师队伍建设“2511 工程”的主要措施

（三）实施三大行动

1. 实施领军人才建设行动。以遴选校级学术技术带头人及后备人选为基础，着眼培养更高层次的领军人才。建立学术技术带头人及后备人选遴选机制，定期选拔一批具有创新构想和战略思维，能带领本学科团队跟踪学科前沿并努力赶超国内先进水平的学术技术带头人及后备人选，支持学术技术带头人及其团队开展创新性研究和成果转化。建立校（市）、省学术技术带头人及后备人选的选拔对接机制，推荐省级及以上学术技术带头人、有突出贡献的优秀专家等原则上在校（市）级学术技术带头人中产生。探索以学科为依托，以学术技术带头人为核心，围绕高水平科研项目和高水平成果转化凝聚学术队伍的人才组织模式，形成一批优秀学术研究和成果转化团队。

2. 实施教学名师培养行动。围绕教学团队建设，以遴选校级教学名师为基础，着眼培养更高层次的教育教学专家。完善教

学名师的选拔机制，建立校、省教学名师选拔对接机制，推荐省级及以上教学名师原则上在校级教学名师中产生。遴选和培养一批师德高尚、勇于改革、大胆创新的教师并加以重点培养，争取使其进入省、国家级教学名师行列。把教学名师的培养与构建教学创新团队、争创国家级教学团队相结合，充分发挥教学名师的示范和引领作用，不断深化教育教学改革，全面提高教育教学质量。

3. 实施中青年教师成长助推行动。整合校内外师资培养资源，完善教师培养体制，构建学历提升、国内访学、挂职锻炼、社会实践、海外研修“五位一体”的中青年师资培养机制。建立中青年教师学习培训制度，实施五年一周期不少于360学时的中青年教师全员培训制度。加大“双师型”教师的培养和引进力度。有针对性地鼓励教师学历提升。继续深化人事制度改革，充分发挥专业技术职务评聘和岗位设置与管理在助推中青年教师成长中的积极作用。

（四）营造五大环境

1. 营造与教师队伍建设“2511工程”相适应的体制环境。继续深化校内管理体制改革，进一步增强二级学院作为办学实体的活力与作用，从体制上打破人才壁垒，依据研究方向，鼓励组建跨学科、跨学院的不同类型的创新团队，克服“2511工程”实施进程中存在的体制性障碍。完善校、院两级和职能部门之间的整体联动机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局。积极探索引入社会力量支持教师队伍建设。

2. 营造与教师队伍建设“2511工程”相适应的制度环境。学校相关职能部门要根据教师队伍建设“2511工程”的目标，制定和完善《宜宾学院学术技术带头人及后备人员遴选、培养和管理暂行办法》、《宜宾学院教学名师遴选、培养和管理暂行办法》、《宜宾学院高层次人才引进暂行办法》、《宜宾学院中青年教师培养及学历提升暂行办法》、《宜宾学院优秀专业技术人员特殊奖励暂行办法》、《宜宾学院人事调配管理暂行办法》等制度，各二级学院和教辅部门要建立相应的配套措施，使教师队伍建设“2511工程”步入制度化、机制化的轨道。

3. 营造与教师队伍建设“2511工程”相适应的人文环境。用“崇尚学术、发扬民主、追求卓越”的大学精神引领教师成长，进一步营造教书育人、探究学术、追求理想的文化氛围，进一步强化教师在学校工作中的主体地位，进一步完善教师师德师风和学术评价体系，给予教师正确的发展导向和人文关怀，保障教师有更多的发展机会和成长空间。

4. 营造与教师队伍建设“2511工程”相适应的工作环境。进一步加快实验室、教师工作室和校园信息化建设，加大实验设备、图书资料、办公设备等投入，不断改善教师的工作条件。充分发挥学校现有科研平台的作用，继续加强教师发展中心和博士后实践创新基地建设，积极申报“四川2011协同创新中心”，营造更好的工作环境，保障教师能够心无旁骛的从事教学科研工作。

5. 营造与教师队伍建设“2511工程”相适应的生活环境。

加快教师园区建设，不断改善教师特别是学校高层次人才和中青年教师的居住条件。继续保障博士享受宜宾市“优秀人才政府激励岗位奖”。进一步深化分配制度改革，建立向教学、科研一线倾斜，尤其是向高层次人才和优秀中青年教师倾斜的分配激励机制，不断提高在教学、科研中作出突出贡献的优秀人才的生活水平。

（五）进一步加大教师队伍建设“2511工程”的投入

设立教师队伍建设“2511工程”专项资金，五年内新增投入不少于2000万，实行专项运行、跟踪管理。

（六）切实加强对教师队伍建设“2511工程”的组织领导

切实加强对教师队伍建设“2511工程”的组织领导，充分发挥教师事务委员会的作用，及时研究解决工作推进中出现的各类矛盾和问题。各二级学院和单独设置科研机构要切实把教师队伍建设“2511工程”列入重要议事日程，结合教师队伍建设“2511工程”的目标制定实施方案，预设培养对象，增添工作措施，提高针对性和实效性。

三、实施教师队伍建设“2511”工程应理顺五大关系

1. 理顺学校发展与教师个人成长的关系。教师成长是学校发展的基础，学校发展又能为教师成长提供更好的平台。强化学校与教师共同发展的意识，学校既要尊重教师的发展意愿，为教师成长提供多种途径，又要积极引导教师成长，鼓励教师在实现自身价值的同时，把智慧和力量融入到建成特色鲜明的地方综合性大学的共同理想和事业中。

2. 理顺教师队伍全面建设与重点建设的关系。全面加强教师队伍建设是实施“2511”工程的基础，也是理顺学科整体发展与重点学科建设、特色学科建设、学科特色建设的基础。同时教师队伍建设“2511”工程又能进一步推动教师队伍整体水平的提升，二者相辅相成，相得益彰。

3. 理顺领军人才与团队建设的关系。既要注重选拔和培养领军人才，又要注重提高学术团队的整体素质和水平；既能促使领军人才脱颖而出，又能发挥学术团队的集体力量，使个人作用与团队力量互为补充，互相促进。

4. 理顺培养和引进的关系。坚持“强化培养、引进重点、重在使用”的方针，妥善处理培养人才与引进人才的关系，引进人才要有利于教师结构的优化，有利于填补学科研究的盲点，有利于新旧教师学术交融，有利于在学科建设方面起到排头兵和领路人的作用。

5. 理顺教师专业与教师职业的关系。要使教师在不断提高自己学科和专业水平的同时坚守教学主战场，不断提高教书育人能力，把教师理应担当的教书育人天职与自身的学术研究有机结合，把优秀的研究成果引入教材、引入课堂、引入讲坛、让学生受益，促学生成功。