

重庆人文科技学院文件

重人科〔2020〕54号

重庆人文科技学院 关于印发《教职员培养培训方案》的通知

各二级学院、各部门：

为适应经济社会发展对高等教育提出的目标和任务要求，加强学校内涵建设和发展，着力构建一支师德高尚、素质优良的教职员队伍，实现学校快速和可持续发展，学校制定了《教职员培养培训方案》，并经2020年3月25日校务会审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知

重庆人文科技学院
2020年6月4日

（此件主动公开）

重庆人文科技学院教职员培养培训方案

为适应经济社会发展对高等教育提出的目标和任务要求，加强学校内涵建设和发展，着力构建一支师德高尚、素质优良的教职员队伍，实现学校快速和可持续发展，结合学校实际，制定本方案。

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，全面提升教职员队伍综合素质和业务能力，努力建设一支高素质、专业化、应用型、能力强的教职员队伍，为打造学科专业优势突出、办学特色鲜明、人才培养水平高、技术研发能力强的民办应用型大学提供强有力的人才支撑和保障。

二、培养内容

师德师风、职业认知、教学能力、科研能力、管理能力。

三、培养项目

（一）干部培养

1. 培养对象：全校副科级及以上干部。
2. 培养目标：按照“注重综合素质、提升业务能力、创新培养方式、实施全员培养、促进终身学习”的总体思路，全面提高干部队伍的综合素质及实际工作能力，努力打造一支政治过硬、业务熟练、作风优良的干部队伍，逐步建立干部教育管理工作长效机制，形成领导干部重视教育、自觉学习主动学习的良好

局面。

3. **组织部门：**干部人事处。

4. **培养时间：**每学年定期组织开展 1-2 个系列培养项目，每期培养课时量不低于 24 学时。

5. **培养形式**

(1) **校内培养：**主要采取集中授课、专题讲座、交流研讨、调研总结等多种方式进行培养，同时大力推行干部自主选学、在线学习等方式，引入“菜单式”、“研究式”教学，为干部参加学习提供多样化途径。

(2) **外包培养：**主要采取与校外培训机构（如：西南大学培训学院）点对点、面对面精准对接的形式开展干部培养。

(3) **挂职锻炼：**积极选派青年干部到上级主管部门、地方政府、企业和高水平大学挂职锻炼。

(二) 行政管理人员专题培养

1. **培养对象：**全校行政管理人员。

2. **培养目标：**通过对学校规章制度的学习，加深对学校的认识及理解，增强对学校的亲和力；通过通用职业技能学习、管理能力学习等，提升行政人员的自我管理能力和工作效率，达到业务能力提升和个人成长的目的。

3. **组织单位：**干部人事处、各二级单位。

4. **培养时间：**每学期组织开展一次统一学习，各二级单位可自行安排学习。

5. 培养内容与形式

对新制度、新文件、新系统学习，主要采用集中讲座、实操演练等方式；对通用职业技能、管理能力学习，主要采取专题讲座方式。

（三）新教师年度培养

1. **培养对象：**新进专任教师、辅导员。

2. **培养目标：**通过培养，让新进教师及辅导员掌握高等教育理论知识，形成良好的师德师风和教书育人的职业理念，逐步完成角色转变；初步掌握教学基本规范和技能，具备从事高等教育教学的基本能力。

3. **组织部门：**教师教育与职业发展处、干部人事处。

4. **培养时间：**每年7月开始，为期一年。

5. **培养形式：**集中研习、自主研修、督导督教和教学展示。

（四）教师择优资助计划

1. **培养对象：**与学校签订劳动合同的专任教师。

2. **培养目标：**通过支持和激励教师在提升教学质量的同时，积极投入科研工作，完成自身专业技术职务晋升，造就一支适应学校建设应用型大学和内涵发展需要的教师队伍。

3. **组织部门：**干部人事处、教务处、科研处。

4. **培养时间：**培养周期3年。

5. **培养方式**

学校根据教师职称设立卓越教师、英才教师、骨干教师、新

秀教师四个资助类别，按照相应的比例，每年在全校范围内选拔优秀教师进行资助。针对师德师风、教学、科研、继续教育等方面设立培养任务，签订培养协议，并于每年 11 月组织开展考核工作。

（五）黄大年式教师团队建设

1. **培养对象：**全校专任教师。

2. **培养目标：**通过培养，组织引导广大教师以黄大年同志为榜样，心有大我、至诚报国，教书育人、敢为人先，淡泊名利、甘于奉献，树立、弘扬甘于奉献的爱国荣校情怀、追求卓越的敬业精神、敢为人先的科研追求。进一步鼓舞广大教师树立更高层次的视野格局和目标追求，将个人前途与学校事业发展凝聚结合，创建学校黄大年式教师团队。

3. **组织部门：**干部人事处。

4. **培养时间：**2 年一期。

5. **培养方式：**以二级学院为单位，组织本单位认真学习黄大年同志的先进事迹，从师德师风、教育教学、科研创新、社会服务、团队建设等方面，跨学院跨学科组建黄大年式教师团队。学校根据建设情况，遴选出 3 个优秀黄大年式教师团队，并适当给予经费支持。

（六）金教鞭奖获得者

1. **培养对象：**全校专任教师。

2. **培养目标：**通过培养评选，充分调动广大教师的积极性，

激发教师忠诚党的教育事业和对教学工作的热爱之情，增强教育教学工作的事业心和责任心，鼓励教师严格要求自己，注重自身能力和素质的提高。

3. **组织部门：**干部人事处、教务处、科研处和教师教育与职业发展处。

4. **培养时间：**培养周期 2 年。

5. **培养方式**

学校每 2 年评选一次。通过对教师课、教案设计和课堂教学、教学研究与改革等进行考核评价，评选年度“金教鞭”奖和“金教鞭之星”，并给予奖励。同时要求获奖者 2 年内，每年开展不少于 2 次教学交流。

（七）青年教师导师制

1. **培养对象：**新进教师、青年教师。

2. **培养目标**

通过导师指导，帮助新进教师和青年教师解决课堂教学中出现的疑点、难点，完成从站上讲台到站稳讲台的提升，促使青年教师从站稳讲台到应用型、研究型骨干教师蜕变，提升青年教师科研创新水平。

3. **组织单位：**干部人事处、教师教育与职业发展处、各教学单位

4. **培养时间：**为期一年。

5. **培养内容与形式**

由教学单位以导师制形式开展一对一指导，帮助新任教师尽快适应课堂教学工作；教师教育发展处做好教学考核工作，定期举行青年教师教学竞赛，为新任教师提供学习平台。

（八）辅导员导师制

1. 培养对象：学校新入职的辅导员、新转岗到辅导员岗位的教职工、其他需要接受指导的辅导员。

2. 培养目标

辅导员导师制旨在通过对青年辅导员进行“一对一”的指导和帮助，充分发扬我校思想政治工作“传、帮、带、教”的优良传统，促使青年辅导员积累工作经验，提升工作水平。

3. 组织单位：学生工作与就业处、干部人事处、宣传部、党群工作部、各二级学院。

4. 培养时间：1-2年。

5. 培养内容与形式

辅导员导师制培养方式采取模块化培养。根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号）和《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》中辅导员主要工作职责确定培养模块，即思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究。辅导员根据自身工作开展情况按需报名，导师制工作领导小组根据实际情况进行匹配。一名辅导员同时接受辅导模块不超过2个，一名导师最多指导2个模

块。

五、培养要求

（一）专门管理，层层负责

学校成立教职员培养工作室，挂靠干部人事处，具体负责全校教职员的培养工作，并建立教职员培养档案。

（二）定期检查，随时跟进

教职员培养工作室每学期定期开展检查两次，重点检查全校培养工作进展及完成情况，及时发现并帮助解决培养过程中遇到的难题，听取培养工作意见和建议，不断推进培养工作迈向新台阶。

（三）资金保障，专项专用

学校将针对培养项目设立专项培养经费，做到专款专用。

（四）质量保证，优胜劣汰

启动退出机制，对培养过程中发现不能满足本职工作需要的教职员，学校将根据实际情况取消其培养资格、调离现岗位或解除劳动合同。对违反师德师风者，实行一票否决制。

（五）加强领导，高度重视

学校将针对本方案中的培养项目制定具体的实施办法，各二级单位要高度重视，严格按照相应的实施办法落实具体措施，积极组织教职员参与各类培养项目，全面提升教职员队伍整体素质，提升办学水平和人才培养质量。

六、附则

（一）培养结束，学校将根据教职员综合表现进行考核，考核成绩将作为年度考核、年度优秀教师评定、职称晋升等工作的重要依据。

（二）本方案自发文之日起实施，实施过程中的具体问题由干部人事处负责解释。

