

浙江科技大学文件

浙科大人〔2024〕20 号

浙江科技大学关于印发进一步加强青年教师 培养指导意见的通知

各学院（部）、机关各部门、教辅及直属单位：

现将《浙江科技大学关于进一步加强青年教师培养的指导意见》印发给你们，请认真遵照执行。

浙江科技大学

2024 年 8 月 1 日

浙江科技大学关于进一步加强青年教师培养的 指导意见

为深入贯彻教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》，全面落实《中共浙江省委、浙江省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，就进一步加强学校青年教师培养工作提出如下指导意见。

一、准确把握高校教师队伍建设改革的时代要求，坚决贯彻落实立德树人根本任务

1.指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国教师法》和学校有关规章制度为准绳，以提升青年教师思想政治素质和教学科研能力为目标，积极筹划、规范管理、创新机制、做好服务，坚持思想素质与业务素质培养并重、理论培训与实践辅导相结合，引导广大青年教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，努力建设一支热心教育事业、专心教学科研、潜心立德树人的青年教师队伍。

2.目标任务。通过一系列改革举措，使我校青年教师培养发展体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，使教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型青年教师队伍。

二、大力提升教师思想政治素质 全面加强师德师风建设

3.加强典型宣传引领。宣传部、教师工作部、各学院多部门联合，通过多种方式将学习全国、全省教书育人楷模、全国和我校优秀教师的先进事迹进行分层次、成系列的宣传，强化宣传感召，讲好师德故事、弘扬高尚精神，将榜样力量转化为广大教师的生动实践。

4.注重师德师风教育。强化教师政治理论学习，加强师德师风教育，新入职教师培训和教职工政治学习专设“高校教师职业规范和思想政治素养”专题模块，着力提升高校教师政治素养、师德修养，示范带动各地加强高校教师思想政治与师德师风教育，引导广大高校教师切实担负起教书育人的神圣使命。

5.推进评价制度改革。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，严格师德考核，注重运用师德考核结果。切实落实主体责任，将师德师风建设情况作为二级单位领导班子和中层干部年度考核的重要内容。

三、科学规划师资队伍建设，加大优秀青年教师引进力度

6.做好学科与师资队伍规划建设。学校和学院聚焦浙江经济社会发展要求，做好学科和学位点建设的顶层设计和规划，坚持有所为有所不为的原则凝练重点学科方向，并以学科发展规划的目标任务和学科方向建设需求为导向科学制定师资队伍规划建设，聚焦扩规模、调结构、提质量的队伍建设关键任务，加大高

层次人才引进和培育力度，汇聚优秀青年人才和创新团队，显著提高博士学位教师占比。

7.多途径提高优秀人才引进待遇。强化目标责任意识，树立师资队伍建设和在学院和学科考核评价中的关键地位。赋予各学院和各学科统筹管理学科建设经费的权力，引导二级学科利用学科建设经费加大师资队伍建设的投入，自主制定相应的引进人才的条件标准以及薪资水平，在学校引进人才待遇的基础上，鼓励学院按不同学科的特点利用学科建设经费或自有经费给予引进人才额外的资助。

四、建设教师发展平台，着力提升教师专业素质

8.鼓励提高学历（位）层次和博士后研究。鼓励和支持校内各二级单位有计划、分批次安排青年教师攻读博士学位，在读期间，工作量考核要求予以适当减免，到 2025 年专任教师博士比例达到 65%以上。学校继续支持和鼓励具有博士学位的青年教师，到国内外高水平大学、重点科研院所、知名企业从事博士后研究工作，进一步提高青年博士的教学科研水平。学校和学院利用师资队伍建设和学科建设专项资金对教师攻读学位和从事博士后研究工作予以适当资助。

9.支持青年教师继续教育培训。支持青年教师参加国内访问学者进修培训。结合学校公派留学计划，每年选派青年教师通过面上项目、地方合作项目、青年骨干项目等到国外研修。有计划、分批次组织各类青年管理人员在不影响单位正常工作的前提下参

加挂职锻炼和进修培训。

10.着力推进企业实践进修。根据学校应用型人才培养定位，二级学院制定青年教师企业实践进修计划，有序组织青年教师赴企业开展实践活动。新引进青年教师在实践能力培养期，应至少有半年时间进入（挂职）学科专业相关的企业单位或依托地方研究院、技术转移中心等进行实践、实务能力的锻炼培养，力争到2025年学校“双师双能型”教师达到65%以上。

11.持续开展各类校本培训。一是做好新教师培训，由教师发展中心每年统一组织当年新引进教师参加岗前培训，培训内容主要包括学校简介、规章制度和基本教学技能三部分。二是落实导师制度，各学院对每位新引进青年教师制订培养计划和措施，及时安排新引进青年教师的业务导师，指导教学科研工作。三是加强岗前培训，根据浙江省高等学校师资培训中心统一安排，每年春季、秋季进行高校教师教育理论培训。

五、优化完善人才管理服务体系，培养造就一批高层次创新人才

12.继续实施青年英才培育计划。不断完善青年英才选拔培育机制，以重点学科、重点实验室建设和重点科研项目为载体，选拔和吸收部分有发展潜力的青年教师，给予重点扶持，搭建培育平台；设立青年英才专项培育基金，提供科研经费支持；完善青年英才发展扶持机制，鼓励学科学术带头人在项目申报、开展重点科研平台建设等工作中吸收青年教师参与其中，扶持有条件的

青年教师申报各类国家级、省级人才计划，力争到 2025 年学校省部级以上人才达到 60 人。

13.实施青年学术带头人培养计划。统筹规划、合理布局，实施“青年学术带头人”培育计划,加大不同学科青年教师培养力度，结合学校博士点建设学科群和其他交叉学科发展计划，设计专项资金，充分利用校外学术资源，建立青年教师与知名学者（院士、博导）结对培养制度，重点资助和培养一批教学科研骨干，使之成为学校各学科专业学术带头人的后备力量。

14.建立团队培养制度。根据学校十四五学科人才发展规划，开展学科整合，遴选学科带头人，组成学科团队，鼓励青年教师加入团队发展;新引进高层次人才全面实施“团队提出—学院审核—学校审批”三级流程，加快推进十四五规划“人人进团队，团队进方向，方向进学科”落地落实。

六、改革完善青年教师考核评价制度，促进青年教师发展

15.改进青年教师考核评价。学院安排新引进青年教师教学能力跟踪考核的专项工作，教务处、教师发展中心等部门组织专家对新引进青年教师试用期教学能力进行考核。学校专业技术评聘加大教学质量在评价体系中的权重，强调科研成果的质量而非数量，建立学科差异化评价机制，完善评价成果的运用。

16.完善首聘期考核制度。各学院根据学科建设目标和青年教师成长要求制定新引进教师个性化首聘期考核目标。推进团队建设，加入学科团队的青年教师可以团队考核结果作为首聘期考核

结果。加强首聘期管理，关心青年教师的成长，设立中期检查环节及时动态跟踪新引进教师的工作状态。

七、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

17.完善内部收入分配激励机制。结合实际健全内部收入分配机制，完善优化绩效考核办法，向扎根教学一线、业绩突出的教师倾斜，向承担急难险重任务、作出突出贡献的教师倾斜，把参与教研活动，编写教材案例，承担命题监考任务，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、学生社团、竞赛展演等情况计入工作量。激励优秀教师承担继续教育的教学工作，将相关工作量纳入绩效考核体系。

18.关心青年教师美好生活。通过发展租赁住房、盘活挖掘校内存量资源、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。努力采取多种办法不断提高青年教师待遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。加强与地方政府沟通联系，帮助解决青年教师子女入托入学等问题。重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师生活需求。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

19.优化青年教师培养工作机制。校党委、行政每年专题研究青年教师培养工作；学校成立青年教师培养领导小组，负责青年教师引进、培养和管理工作的总体协调和工作部署；人才办、人事处、教务处、科研处、教师发展中心、各学院按照本单位机构职责，切实加强管理，做好服务工作。

20.不断争取外部资源加大经费投入。广泛开展社会服务，更大幅度争取外来经费，加强教育基金会工作，提高学校经营性资产和继续教育等效益，不断完善筹资体系，多渠道筹措办学经费。学校每年投入不少于 5000 万元支持学科建设和人才引进，今后 5 年每年计划引进 100 名博士，十四五期间力争新增博士 500 名。本实施意见自发布之日起执行，由人事处负责解释。