

玉溪师范学院文件

玉师院〔2020〕111号

关于印发《玉溪师范学院教师中心实施方案 (试行)》的通知

各学院、部门：

现将《玉溪师范学院教师中心实施方案（试行）》印发给你们，
请遵照执行。

附件：玉溪师范学院教师中心实施方案（试行）



（此件公开发布）

附件

玉溪师范学院教师中心实施方案（试行）

为配合落实好《玉溪师范学院本科学分制综合改革方案》的相关要求，全面深化学校综合改革，强化专业和课程建设，建立健全让“学生忙起来、教师强起来、课程优起来、管理严起来、效果实起来”的机制、体系和制度，全面提升教师教学水平和质量，以及为进一步加强我校教师中心建设，完善中心管理运行机制，推动教师发展工作系统化、科学化、规范化，特制定本方案。

第一章 总则

一、指导思想

深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，遵循教育理论和教师成长发展规律，坚持以“四有好老师”为根本，以“服务教学科研，促进教师发展”为主线，促进教师综合素质提升，应用现代新兴技术，提升教师中心工作信息化、智能化、多层次化，全面提升教师师德师风、教学能力、科技服务等基本素养，改革授课教师聘任制度，优化绩效核算体系，形成教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

二、建设思路

玉溪师范学院教师中心以“服务教学科研，促进教师发展”为宗旨，是集学校教师培训、教师发展研究的教师管理机构。教

师中心与人事处合署，采用“中心独立运行，与相关业务部门密切合作、相互配合”的方式，从教学、研究、服务、管理四个方面促进教师全面发展。服务对象为全体教师；服务内容以提升教师能力和业务水平为主要目标，注重教师的学历进修、职称晋升、岗位聘任、人事管理等，兼顾教师的全面发展需求。

第二章 教师中心机构设置

一、机构名称

玉溪师范学院教师中心

二、机构性质

学校独立设置、与人事处合署办公的专业事务机构。

三、组织机构

根据整合资源、强化职能、加强协同和服务教师的工作需要配备相应工作人员，分管人事工作的副校长兼任教师中心主任，人事处处长兼任教师中心副主任，教师中心专职副主任兼任人事处副处长，成立教师发展工作委员会、专家咨询委员会，形成专兼职结合的管理服务队伍。

1.教师发展工作委员会

由教师中心、教务处、人事处、科技处、学生处等部门主要负责人组成。教师发展工作委员会负责审定教师中心建设方案，规划指导教师中心工作，审议教师中心提出的意见建议。

教师发展工作委员会下设办公室，负责教师中心日常工作，协调落实教师发展工作委员会决定的事项。办公室设在教师中

心，由教师中心专职副主任担任办公室主任。

为作好高水平教师队伍分类分层管理，探索校、院两级教师发展中心架构，组建学院教师发展分中心。校、院两级教师中心实行协调合作、资源共享、取长补短、统筹布局，探索教师教学发展工作新思路，共同促进教师教学水平和能力提升。学院教师发展分中心重点开展青年教师培养、教学发展培训、教学评估等工作。

2. 专家咨询委员会

依托教学指导委员会、学术委员会、职称评审委员会专家、教学名师等，必要的情况下可邀请校外专家组成。主要为促进教师能力提升，开展各类教学培训、测评、评估及诊断等实践活动提供咨询和服务。

第三章 教师中心主要职责

围绕教师应具有的师德师风、教学能力、科技服务等基本素养，划分教师中心工作职责。

一、师德师风建设

进一步加强师德师风建设，提升教师思想政治素质和职业素养，从政治纪律、学术道德、教育教学、工作作风、生活行为和廉洁从教等方面强化师德师风的检查监督，规范教师教学、科研、管理和服务等工作和生活行为。实施、修订、完善《玉溪师范学院教师师德失范行为负面清单及处理办法（试行）》。围绕建立“师德示范校”，展开师德师风大讨论，完善建立师德建设

工作体制，推荐一批表现突出的“师德标兵”。

二、教师准入管理

教师经过岗前培训、“传帮带”培养、备课、试讲、同行评价等环节的考核，以及学历、职称、从业经历等资格审核，由专业负责人报二级学院教师中心同意后，由教师中心组织专家咨询委员会审核是否准入课堂，审核通过的，可安排课程教学任务，审核不通过的，再次参加培训和“传帮带”培养，并重新进行准入考核。完善新教师岗前教育培训方案，逐渐形成制度体系。

三、教师资源库建设

依托全校专任教师队伍，建立正高、副高、中级、初级教师职称等级资源库；按照学科、专业背景建立教师专业资源库；联络校外资源，建立校外教师资源库。完善专家库和教师库的信息化建设、工作机制和退出机制。建立教师中心教师评价专家库管理办法、教师资源库管理办法等。

四、教师专业化培训

结合学校改革发展的需要，坚持分类分级、全员覆盖，精准效能、按需施训，增强培训的系统性、持续性、针对性、有效性。全面加强教师队伍的思想政治工作，大力提升教师职业道德素养。探索建立“双师型”培养、应用和管理办法，完善建立双师型教师队伍“送出去”“请进来”的工作机制，使教师的实践教学能力明显提升。有计划地组织教师参加省外研修、专项技能培训等校外培训，引进校外优质培训资源，开通校级教师网络培训

中心。修订完善“教师在职进修管理办法”“关于加强双师型教师队伍建设暂行办法”等制度文本。

五、教师聘用制度改革

为了完善教师干事创业的激励机制和导向作用，鼓励优秀人才脱颖而出，培养和造就更多的教学、科研骨干，结合学校人才队伍建设实际，逐步完善《玉溪师范学院教师岗位“低职高聘”管理办法(试行)》，充分考虑教师潜在的成长性，鼓励一批教学、科研一线的已聘在讲师、副教授岗位的教师突破专业技术职称等级竞聘高一级岗位，即讲师八、九、十级岗可竞聘到副教授七级岗，享受副教授七级岗对应的岗位差异定额绩效；副教授五、六、七级岗可竞聘到教授四级岗，享受教授四级岗对应的岗位差异定额绩效。通过建立优绩优酬的激励机制，鼓励优秀人才发挥作用，形成“目标引领、质量第一、产出导向、持续改进、优胜劣汰、优劳优酬”的绩效考核分配制度。

六、教师的考核及退出机制

严格教师准入，强化教师培训，优化教师结构，教师岗位适时按照“长聘--准聘--短聘”进行设置，建立健全教师聘用、晋升、流转通道，建立健全现有教师的“长聘”、新进教师试用期的“准聘”和校外优秀师资的“短聘”的人事聘用制度。探索建立教师能上能下、能进能出的考核制度，打破教师出口的瓶颈，优化师资队伍结构，全面提升教师的综合素质。对于部分能力不足、责任心不强、学生意见较大或教学质量评价不合格的编制内

教师，安排培训学习，经考核仍不合格的，由专家咨询委员会向人事处提出降级聘任、调整岗位建议，对“短聘”教师予以调整、解聘。

七、教师的评优评先

对教学一线教书育人、科研成果突出的教师进行定期评优评先活动，建立完善教师评优评先管理办法，按照相关组织程序进行推荐并进行表彰奖励。

第四章 教师中心奖励性绩效工资管理

一、专业负责人固定岗位绩效

对各学院实际招生专业负责人给予600元/月的固定专业负责人岗位绩效。

二、“低职高聘”岗位定额绩效

审核确定的“低职高聘”教师享受所聘岗位的差异定额绩效，高聘到副教授岗位的教师享受500元/月的差异定额绩效，高聘到教授岗位的教师享受800元/月的差异定额绩效。

三、“双师型”教师绩效奖励

依据《玉溪师范学院关于加强双师型教师队伍建设暂行办法》的相关规定，以创建一流地方应用型大学为引领，坚持全面发展与个性发展相结合的理念，构建校企合作、产教融合的应用型人才培养体系，加强“双师型”教师队伍建设，经个人申报、学校认定具有“双师型”教师资格的教职工，给予一次性3000元的奖励。

四、校级“优秀教师”奖励性绩效

根据学校奖励性绩效分配办法，给予获得校级“优秀教师”人员一次性1000元的奖励。

五、青年教师“传帮带”绩效

根据学校奖励性绩效分配办法，指导教师每培养一位青年教师，且青年教师考核合格的，给予指导教师1000元的绩效。

六、其他

结合学校改革发展的需要，围绕教师发展工作开展的专家评审、培训、考核等工作，参照有关绩效分配与管理办法给予核定工作绩效。

第五章 附则

本办法自颁布之日起实施，由人事处负责解释。