

## 4.5 创新型队伍建设

### 4.5.1 贺州学院提升教师教学实践能力暂行办法

# 贺州学院文件

校人〔2013〕24号

---

## 关于印发贺州学院提升教师教学实践能力 暂行办法的通知

各部门、各二级学院：

《贺州学院提升教师教学实践能力暂行办法》经校领导研究同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

- 附件：1. 贺州学院教师实践能力提升申请表  
2. 贺州学院教师实践能力提升考核表



- 1 -

# 贺州学院提升教师教学实践能力暂行办法

为进一步加强我校“双师型”教师队伍建设，不断提升教师实践教学能力，更好地为地方社会经济发展服务，结合我校实际情况，特制定本办法。

## 一、提升形式

实践能力提升主要形式：选派教师赴企事业单位挂职锻炼；合作研发（含提供技术服务、承担横向课题等）项目。本办法不包括到高校从事进修学习、学术和教研活动。

## 二、选派原则

（一）应用性原则。实践能力提升应体现较强的针对性和应用性，既要能帮助教师及时更新专业知识，了解行业最新发展动态，又要能锻炼教师的实际操作技能，切实提升教师的执教能力和专业水平。

（二）专业相关性原则。要根据各自专业的教学特点和实际需要选派教师参加与本专业紧密相关的技能实践。

（三）统筹安排原则。实践能力提升应尽可能安排在就近的相关单位进行，各选派单位要统筹合理安排实践能力提升事项，以不影响校内正常教学、科研工作为前提。

## 三、选派对象及程序

### （一）选派对象

选派对象主要为副高级（年龄 50 岁以下）及以下职称的教师系列人员。

### （二）选派要求及程序

每个二级学院根据专业教学需要每年派出教师数控制在人员总数的 10% 以内；由专业教师本人（或所在学院）主动联系挂职单位，提出申请，确定实践能力提升主要内容、主要目标等有关事宜，填写《贺州学院教师实践能力提升申报表》，经二级学院审核同意后，提交教务处，由教务处、人事处共同审批。

## 四、人员管理

### （一）时间计算

在任现专业技术职务期间，时间累积不少于半年（含半年）。

### （二）日常管理

教师所在学院和挂职单位负责对实践能力提升教师进行具体工作指导与

日常管理，确保实践能力提升任务的完成。

### （三）福利待遇

1. 非脱产（业余时间或假期，时间不超过 1 个月）挂职的教师，学校报销往返交通费每月 2 次（凭车票），生活费补贴每天为 30 元，住宿费按出差有关规定报销。

2. 脱产（时间为一个学期）挂职的教师，按照每学期满基本工作量计算岗位津贴。餐费补助 150 元/月，报销往返交通费按 2 次/每学期（凭车票）计算，住宿费一个学期最多不超过 1500 元，超过的自理。

### （四）考核办法

1. 实践能力提升教师应严格要求自己，严格遵守国家法律法规及实践单位有关制度和纪律。各二级学院要采取多种形式，加强对实践能力提升教师的过程管理，如实地或电话查访等，确保实践能力提升效果和任务的完成。

2. 对参加实践能力提升的教师，经考核，与事实不符者、违反实践所在单位规章制度、表现不好、经考核不合格的、未能提交实践总结或调研报告的、或利用实践能力提升时间从事第二职业的，其年度考核不得定为合格及以上等次，同时将按规定扣发相应生活补贴，且三年内原则上不得再次参加业务实践。

3. 教师实践能力提升期满后，要及时认真地进行总结和自评，填写《贺州学院教师实践能力提升考核表》，提交有关实践能力提升成绩的相关证明材料。挂职单位对教师在实践能力提升期间的实际表现情况提出考评意见，教师所在学院负责对教师实践能力提升的总结自评与相关证明材料进行核实与鉴定。学校人事处和教务处负责对教师实践能力提升进行综合考核，确定考核结果。考核分为合格、不合格两个等次。考核结果作为实践能力提升教师当年年度考核依据。

4. 教师实践能力提升将作为晋升职称的重要内容之一。在任现专业技术职务期间，时间累积少于半年的，不能申报晋升专业技术职务。

4.5.2 贺州学院关于激励高层次人才出高水平成果工程若干规定

# 贺州学院文件

校人〔2013〕15号

---

## 关于印发贺州学院激励高层次人才出高水平 成果工程若干规定的通知

各部门、各二级学院：

《贺州学院关于激励高层次人才出高水平成果工程若干规定》经校领导研究同意，现印发给你们，请认真遵照执行。  
特此通知。



# 贺州学院关于激励高层次人才出高水平成果工程若干规定

为稳定我校高层次人才，激励高层次人才出高水平成果的积极性，结合我校的实际，制定本规定。

## 一、对象范围

现已取得正高职称或在 2017 年 1 月之前取得正高职称的在编在岗专业技术人员；现已取得博士学位或在 2017 年 1 月前取得博士学位的在编在岗高学历人才。

## 二、实施时限

实施时限为 5 年，即从 2013 年 7 月起至 2018 年 6 月止。

## 三、享受年限

从申请人签订协议的年月开始至 2018 年 6 月止，按实际年限计发待遇，不足 6 个月的不计一年，超过 6 个月的按一年计算。

## 四、资格条件（准入条件）

近三年（2010.6—2013.6）在完成学校安排的工作任务的情况下，还要发表一篇核心期刊的论文（第一作者）；或主持一项地厅级以上教学或科研项目（不含校级项目）；或获得一项授权专利（排名第一）；或主编教材 1 部；或出版专著 1 部（独著或第一）；或获得省部级科技进步奖（自然科学奖）一等奖前 8 名、二等奖前 5 名、三等奖前 3 名；或获得省部级社科奖一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖主持。

如果在此之后达到资格条件（准入条件）的，则达到准入条件后准予申报，享受年限从申报之日起至 2018 年 5 月止。

## 五、待遇标准

标准 项目	类别	正高	博士	备注
	安居补贴	15-20 万元	15-20 万元	

住房安置或租购房补贴	120 m <sup>2</sup> 或 6 万元	80 m <sup>2</sup> 或 3 万元	<p><b>教授:</b> 享受到福利房或已有单位集资房的不再补贴。如果学校已安排住房, 但住房面积不够 120 m<sup>2</sup>, 则按每差一个平方米以 5 元的标准按月发放住房补贴, 享受至 2018 年 5 月止。</p> <p><b>博士:</b> 享受到福利房或已有单位集资房的不再补贴。如果学校已安排住房, 但住房面积不够 80 m<sup>2</sup>, 则按每差一个平方米以 5 元的标准按月发放住房补贴, 享受至 2018 年 5 月止。</p> <p><b>注:</b> 1. 既有教授职称又有博士学位的, 只能就高享受; 2. 夫妻双方均属高层次人才, 只就高享受一套住房; 3. 如果享受学校限价商品房, 在拿到房子钥匙后三个月, 取消该项住房补贴待遇。</p>
生活补贴	1000 元 /月	500 元/月	既是正高又是博士者享受双份补贴。
科研经费	2-3 万 元	2-3 万元	<p>此经费针对未享受过科研启动金的正高级职称人选, 或在规定时限内取得正高级职称人选。</p> <p>此项目须另行申请, 单独考核。</p>

## 六、申报方式

在发文之日起现已获得博士学位、正高级职称或至 2017 年 1 月取得正高级职称的高层次人才均可报名, 报名时需提交个人申请表(人事处统一制定)和研究计划, 计划要符合学校的考核要求, 由申请者将申请材料上交人事处, 人事处负责组织有关专家对申报者材料审核, 审核通过后人事处与申报签订相关协议。

## 七、成果要求

### (一) 基本业绩要求

1. 完成学校下达的教学任务, 原则上要求系统讲授两门以上课程, 其中一门为基础课(包括专业基础课或公共基础课), 并指导实习、社会调查、毕业论文或毕业设计。

2. 每年至少指导 1 名年轻教师的教学、科研工作(由二级学院认定); 或每年开展一次学术讲座(由科研处认定)或上一次优质示范课(由教务处认定)。

### (二) 科研成果要求

按年度累计完成下表高水平科研成果（成果界定办法按《贺州学院科研工作量计算办法（修订）》（校科[2013]3号）规定执行，论文署名必须是第一作者或外文期刊的通讯作者）：

年 限	论文（论著）或项目或奖励、专利
第一年	三类论文 1 篇或四类论文 2 篇
第二年	四类论文 3 篇或三类论文 1 篇，四类论文 1 篇。
第三年	二类论文 1 篇；或三类论文 2 篇；或四类论文 5 篇；或省部级规划教材 1 部；或专著 1 部；或主持省（部）级科研项目 1 项；或主持省（部）级教改项目 1 项（非自筹项目），四类论文 2 篇；或参加国家基金 1 项且到位（校外经费 2 万以上，校内排名前三），四类论文 3 篇；或主持省部级重点实验室开放课题 1 项（经费 2 万以上），四类论文 3 篇；或获得授权发明专利 1 项（排名第一）或其它专利 2 项（排名第一）；或到位科研经费总额 15 万元以上；或到位科研经费总额 5 万元以上，四类论文 3 篇；或获得校级教学名师，四类论文 2 篇。
第四年	三类 3 篇，或四类 6 篇。
第五年	二类论文 2 篇，或三类论文 4 篇，或四类论文 8 篇；或 JCR 一区论文 1 篇；或专著 2 部；或主持获国家级项目 1 项；或主持获省（部）级科研项目 2 项；或者获得授权发明专利 2 项（排名第一）或其它专利 4 项（排名第一）；或获得省（部）级以上人文社科成果奖一等奖以上 1 项（排名前 3，排名 4-6 名的还需满足前三年的任务）；或获得省（部）级以上人文社科成果奖二等奖以上 1 项（排名前 2，排名 3-4 名的还需满足前三年的任务）；或获得省（部）级以上人文社科成果奖三等奖以上 1 项（主持人且满足前三年的任务）；或获得省（部）级以上科技进步奖（自然科学奖）一等奖 1 项（排名前 4，排名 5-9 名的还需满足前三年的任务）或二等奖 1 项（排名前 3，排名 4-8 名的还需满足前三年的任务）或三等奖 1 项（排名前 2，排名 3-4 名的还需满足前三年的任务）；或省（部）级以上教学成果奖 1 项：1. 特等奖 1 项（排名前 2，排名 3-4 名的还需满足前三年的任务），2. 一等奖 1 项（主持，排名 2-4 名的还需满足前三年的任务），3. 二等奖 1 项（排名前 3 且还需完成前三年的任务），4. 三等奖 1 项（排名前 2 且还需完成前三年的任务）；或获得校级教学名师及四类论文 4 篇；或获得广西十百千人才、广西优秀专家、省级教学名师等称号；或到位科研经费 30 万元以上；或学校学术委员会认定的其它同等成果。

## 八、考核程序和结果

- （一）从签订协议时间起每满一年考核一次，按累计完成的成果来考核；
- （二）考核程序：由高层次人才结合协议和科研计划上交一份总结报告、本年度完成的成果材料（材料要求分别给二级学院、教务处、科研处核准）上交到人事处，然后由学校学术委员会进行评审和确定年度考核结果。

(三) 考核结果分合格和不合格两种。

#### 九、安居补贴发放办法：

(一) 符合准入条件者，先发放第 1 年待遇的 50%。

(二) 第一年年度考核，通过则发放第一年待遇剩余的 50%和第二年待遇的 50%，未通过则不发放。

(三) 第二年年度考核，通过则发放第二年待遇剩余的 50%与第三年待遇的 50%，未通过则不发放。

(四) 第三年年度考核（中期考核），通过则全部补齐前三年应发待遇，且发放第四年待遇的 50%，不通过则不发放且终止该计划。

(五) 第四年年度考核通过则发放第四年待遇的 50%；未通过则不发放。

(六) 终期考核通过后发放第五年待遇，未通过则不发放。

#### 十、有关说明

(一) 在职教职工 2013 年 5 月以后取得博士学位的，待遇参照《贺州学院关于调整引进高层次人才待遇的规定》（校人〔2013〕16 号），但属本校送培的博士要扣除学校垫付的读博学费。

(二) 原来规定在职教职工取得教授职称或博士学位的奖励 5 万元仍然实施，但取得教授职称的，学校不再配发电脑，发放办法按《贺州学院稳定高层次人才队伍的规定》（院人〔2011〕10 号）文件执行。

(三) 既是教授又是博士的就高享受。

(四) 引进人才已享受《贺州学院关于调整引进高层次人才待遇的规定》（校人〔2013〕16 号）的，不再享受此待遇。

(五) 在考核过程中，如果发现学术造假行为的，立即终止发放安居补贴，并按学校有关规定处理。

#### 十一、本规定由人事处负责解释。

# 贺州学院文件

校教〔2022〕11号

---

## 关于印发《贺州学院“双师型”教师认定及 管理办法（修订）》的通知

各部门、各二级单位：

《贺州学院“双师型”教师认定及管理办法（修订）》经学校2022年第4次校长办公会议审议通过，现印发给你们，请结合实际，认真遵照执行。



## 贺州学院“双师型”教师认定及管理办法（修订）

根据《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》文件精神，为实现学校特色高水平应用型大学建设目标，建设一支教学能力、专业实践能力兼备的“双师型”教师队伍，特制订本办法。

### 一、“双师型”教师认定范围

贺州学院的专任教师（含校内兼课教师）及校外兼职教师。

### 二、“双师型”教师认定基本要求

“双师型”教师是指具有较高的教育教学水平和较强的职业素质、专业实践能力的复合型专业人才。应符合如下基本要求：

（一）具有良好的政治思想素质、文化素质，熟悉教育教学基础理论，遵守高等学校教师职业道德规范。

（二）掌握所授专业的基础理论、专业知识，了解相关学科专业知识，具有良好的专业教学能力和业务水平。

（三）具有较扎实的专业实践能力和较强的技术服务、技术应用能力。

### 三、“双师型”教师认定类型

贺州学院“双师型”教师认定按校内专任教师（含校内兼课教师）和校外兼职教师两种类型开展认定。

### 四、“双师型”教师认定标准

（一）校内专任教师（含校内兼课教师）申请认定“双师型”教师条件。

#### 第一条 必备条件

“双师型”教师，应同时具备以下4项条件。

1. 教师资格条件：具有高校教师资格。
2. 教师职称条件：具有高校教师系列（含实验系列）中级及以上专业技术资格，或者具有本专业或相近专业非教师系列中级及以上专业技术资格。
3. 职业资格条件：具有与本专业相关的初级及以上职业资格证书。
4. 教学经历条件：从事本专业课程教学满3年，并曾独立承担本专业或相近专业实训教学任务1年或实训课程1门。

#### 第二条 拓展条件

不具备高校教师等系列中级及以上专业技术资格，即不具备必备条件 2，但满足“双师型”教师其它必备条件，并具备“双师型”教师拓展条件中任意 3 项条件，可认定为“双师型”教师。或者，不具备职业资格条件，即不具备必备条件 3，但满足“双师型”教师其它必备条件，并具备“双师型”教师拓展条件中任意 3 项条件，可认定为“双师型”教师。

1. 近 5 年中 有 1 年以上在企业第一线从事本专业实际工作的经历，或参加教育部组织的教师专业技能培训且获得合格证书，能全面指导学生专业实践实训活动。

2. 近 5 年中坚持每两年到企业进行不少于 5 个月的专业实践。

3. 近 5 年指导学生参加中国“互联网+”大学生创新创业大赛并获得校级铜奖以上奖励（排名前五的指导老师）。

4. 近 5 年指导“挑战杯”“创青春”大学生创业大赛获校级以上荣誉（排名前二的指导老师）。

5. 近 5 年指导自治区级或国家级大学生创新创业训练计划项目（排名前五的指导老师）。

6. 近 5 年主持横向课题研究，横向项目研究经费累计达到

5 万元及以上。

7. 近 5 年获市级以上教育教学成果奖（国家级排名前十、省级排名前五、市级主持）。

8. 近 5 年获各级自然科学奖、技术革新奖、技术发明奖、科技进步奖、星火奖、社会科学优秀成果奖等奖项之一或其他专业奖项（国家级排名前十、省部级排名前五、市厅级主持）。

9. 近 5 年主持完成或主要参与完成 1 项市厅级以上本专业或相关专业的应用技术开发研究项目（国家级排名前十、省部级排名前五、市厅级主持）。

10. 近 5 年主持完成 1 项以上企事业单位委托的本专业或相关专业的应用技术研发项目，且项目累计金额达到 10 万以上，成果已被企事业单位使用和认可。

11. 近 5 年以第一发明人获得与本专业相关的国家发明专利（或农作物新品种授权）1 项或实用新型专利 3 项或外观设计专利 6 项。

12. 本人获得市厅级以上教学名师、优秀教师、教育系统先进工作者（优秀教育工作者）、优秀班主任、劳动模范、五一劳动奖章等奖项之一；或获得行业企业认可的与本专业相关的“高技能能手”“生产标兵”“能工巧匠”等荣誉称号。

（二）校外兼职教师申请认定“双师型”教师条件。校外兼职“双师型”教师，同时具备以下3项条件。

1. 具有高校教师资格，或参加自治区级以上教育主管部门组织的不少于120学时教师教育教学技能培训，并取得合格证书。

2. 具有本专业或相近专业非教师系列初级及以上专业技术职称，或具有与本专业相关的初级及以上职业资格证书。

3. 从事本专业课程教学满1年，并曾独立承担本专业或相近专业实训教学任务1年或实训课程1门。

## 五、“双师型”教师认定程序

（一）“双师型”教师资格认定每年受理一次，一般为每年5月份。

（二）教师个人提出申请，填写《贺州学院“双师型”教师资格认定申报表》（见附件），并附上相关证明材料。

（三）申请人所在二级学院对申请人的申报表及提交的材料进行初审，提出审核意见，并汇总本部门所有申请人情况，连同申报表及相关材料报学校教师发展中心，由教师发展中心负责对申报材料进行审查，审查后由教师发展中心、人事处组织专家组进行评审，再提交学校教学指导委员会进行认定，最后经校长办公会确认，并公示。

（四）学校认定的“双师型”教师由教师发展中心、人事处备案与管理。

（五）已被学校认定为“双师型”的教师，五年后须重新认定。

## 六、“双师型”教师培养途径与措施

“双师型”教师的培养是加强师资队伍建设的的一个重要环节。各二级学院应加强对“双师型”教师的培养工作，制订年度培养计划，根据发展需要提出双师型人才培养数量和具体措施，报学校教师发展中心、人事处审定后组织实施。根据“双师型”教师的具体要求，可以结合实际采取以下措施。

（一）组织教师参加国家组织的各类行业资格和职称资格的培训考试。

(二) 应充分利用学校资源进行双师型人才培养, 鼓励教师参加校内实践教学设施建设, 通过科研、社会服务、技术开发等方式带动一批教师参与社会实践和科研开发工作, 提高教师的实践能力。

(三) 专业课和专业基础课教师到企事业单位挂职锻炼。

## 七、“双师型”教师职责

“双师型”教师应履行如下职责:

(一) 以理论教学为主的教师平均每学年应承担不少于 32 学时的实践指导工作量, 以实训教学为主的教师平均每学年应承担不少于 32 学时的理论教学。

(二) 同时完成下列任务中的一项。

1. 主持或主要参与(前三名)立项的应用技术研究项目、工程应用项目、开发研究项目, 且成果已被使用, 效益良好, 或获得相关专利、发表相关论文;

2. 近五年到行业、企业一线挂职锻炼半年以上(可以累计), 了解行业或企业前沿信息, 增强专业实践能力;

3. 主持或主要参与(前三名)校企合作课程或应用型开发课程立项, 并取得明显效果;

4. 主持或主要参与(前三名)实践基地建设, 效果良好;

5. 主持或主要参与(前三名)特色专业、一流课程、教学改革立项, 效果良好;

6. 主持或主要参与(前二名)立项实践性教材, 并出版发行;

7. 指导学生或学生团队参加各类自治区级及以上学科竞赛, 并取得三等奖及以上名次;

8. 指导学生完成校级及以上大学生创新创业实践项目。

## 八、“双师型”教师相关待遇

教师在外参加“双师型”资格培训期间, 津贴待遇参照学校财务处相关管理办法发放。

## 九、有关说明

(一) 认定范围说明

1. 校内在职专任教师的范围参照《高等教育事业基层统计报表》含义执行。

2. 全职在校工作的教师，应按专职教师申报。文件中的兼职教师，主要指在学校承担有专业课程教学工作而并非学校的全职教师。身为学校教职工，无论是任教师、行政人员或管理干部，到其它学校授课者，均不能作为“兼职教师”申报认定。

3. 认定标准中“本专业”是指教师参加本次申请“双师型”教师认定的专业。

## （二）申报支撑材料说明

1. 承担课程的相关证明材料，均须经二级学院审核并盖章。

2. 企业工作经历证明应由企业如实出具，并有反映申报者企业工作经历的佐证材料。

3. 企业专业实践证明由企业出具，并有反映申报者承担实践任务过程及成果的佐证材料。

4. 各级各类获奖证明材料，均以颁奖部门或大赛组委会所下达的获奖文件或证书为依据。

5. 研究项目（课题）须已结题，并提供结题（验收）证书或文件或通过鉴定证明。

6. 所有支撑材料均需提供电子版和纸质版，纸质版须经二级学院/部门审核原件后盖章。

7. 所有支撑材料必须清晰完整，必须显示关键信息，否则视为无效。

## （三）关于各类条件的说明

1. 关于实训教学任务。教学任务中含有一定学时数的“实验”“实习”或“实训”课程，均可认定为实训类课程，包括毕业设计、理实一体化等课程。

2. 关于职业资格证书。执业资格以行业主管部门管理、或通过国家考试取得的证书为准，职业资格证以地市级及以上人力资源和社会保障部门鉴定颁发的证书为，非教师系列专业技术资格以省级及以上人力资源和社会保障部门评审颁发的证书为准。

若所申报专业相应的证书，不是行业主管部门管理或通过国家考试取得的证书，不是地市级及以上人力资源和社会保障部门鉴定颁发的证书，也不是省级及以上人力资源和社会保障部门评审颁发的证书，可根据其体现本专业或相

近专业职业资格特征及“含金量”情况申报。但认定需经评审小组专家核查商议后提出初步意见，报评审专家委员会审议决定。

3. 教师企业专业实践包括接受企业组织的技能培训，在企业跟岗实习、顶岗实践，参与企业的产品开发、技术改造，在企业兼职或任职等多种方式。

4. 教改和科研项目（课题）、各类竞赛的级别及范围鉴定，参照《广西壮族自治区高等学校教师系列高、中级专业技术资格评审条件》的解释和要求执行。

（1）国家级科研项目（课题）：指由国家科学技术部、国家自然科学基金委员会、全国哲学社会科学规划办公室等涉及科学技术和哲学社会科学研究的国家主管部门，或受中共中央、国务院委托管理某些重大专项的中共中央和国务院有关部委下达，并有下达部门的合同（或任务书）依据和财政经费支持的科研项目（课题）。

（2）省部级科研项目（课题）：指由自治区科学技术厅、自治区哲学社会科学规划办公室、中共中央和国务院有关部委（科技部除外）等涉及科学技术和哲学社会科学研究的省部级主管部门，或受省部委委托管理某些重大专项的有关司局或厅局下达，并有下达部门的合同依据（或任务书）和财政经费支持的科研项目（课题）。自治区教育厅下达的教育教学改革工程项目（A类以上项目）。

（3）市厅级科研项目（课题），是指省级各部、委、办、厅、局，设区市的党委、政府下达的项目（课题）；自治区教育厅下达的教育教学改革工程项目（B类项目及以下）；自治区教育科学规划领导小组办公室下达的教育科学规划课题。

（4）大学生国家级专业竞赛，是指“挑战杯”全国大学生课外学术作品竞赛、全国大学生数学建模竞赛、全国大学生电子设计竞赛、全国大学生机械创新设计大赛、全国大学生广告艺术大赛、全国大学生英语竞赛、全国大学生软件设计大赛、全国大学生智能汽车竞赛、全国职业院校技能大赛，以及由教育部主办、参与举办、授权举办的其他专业竞赛。教育部授权主办的专业竞赛，应以文件明确表述授权或奖状加盖有教育部公章方能予以认证。

（5）大学生省部级专业竞赛，是指大学生国家级专业竞赛的省级选拔赛，或国家有关部委主办、参与举办、授权举办的其他专业竞赛，或省级教育行政

部门主办、参与举办、授权举办的其他专业竞赛。省级教育行政部门授权主办的专业竞赛，应以文件明确表述授权或奖状加盖有教育行政部门公章方能予以认证。

5. 企事业单位委托的横向科研项目应提供项目合同，以及项目完成及使用的佐证材料。

6. “双师型”教师认定拓展条件中最末一条的“荣誉称号”意指：教师获得体现专业技能或专业实践能力方面的荣誉称号，一般性或综合性的荣誉称号不予以认定。

7. 如未表述有排名（时间）的拓展条件，表明不计排名（时间）均认可。

#### （四）其他说明

1. 本认定办法条件中，凡冠有“以上”者，含本级；凡冠有“以下”者，不含本级。

2. 拓展条件中要求“近五年获得”的各项条件，对于具有本专业教学经历有10年以上者，可以将“近五年获得”的条件放宽至“近十年获得”。

3. 符合多项拓展条件的申报者，只要求选取最有代表性的填写，一般不超过3项条件。

4. 教师应对照自身条件，实事求是申报“双师型”教师的认定。

5. 对于不具有高校教师资格证申请兼职“双师型”教师认定，并需要参加“不少于120学时教师教育教学技能培训”者，可先认定，2年内通过教师教育培训后，再补颁发“双师型”教师认定证书。逾期不参加培训者作无效处理。

6. 申报者应对所申报材料的真实性、准确性负责。

#### 十、本办法由教师发展中心负责解释。

十一、本办法自公布之日起施行。原《贺州学院“双师型”教师队伍认定及管理办法（修订）》（校教〔2018〕22号）停止执行。

# 贺州学院文件

校教〔2019〕48号

---

## 关于印发《贺州学院教师教学能力培养 学分制实施办法》的通知

各部门、各二级单位：

现印发《贺州学院教师教学能力培养学分制实施办法》给你们，请认真遵照执行。



# 贺州学院教师教学能力培养学分制实施办法

为适应应用型大学建设需要，提升教师教学能力，增强教师教书育人本领，培养高素质教师队伍，全面提高本科教学和人才培养质量，特制定本办法。

## 一、指导思想

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）和《中共广西壮族自治区委员会 广西壮族自治区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》（桂发〔2018〕14号），以及广西壮族自治区教育厅有关文件精神，遵循教师成长发展规律，以提高教学能力为核心，加强教师队伍建设，提高教育教学质量，为我校教育教学改革发展提供有力支撑。

## 二、总体目标

围绕教师教学能力发展，形成科学规范、富有效率的教师培训学分制管理机制；教师教学能力大幅提升，普遍具有先进的教育理念、教学方法、教学技术和教学研究水平；建设一支职业素养好、教学理念新、教学水平高、教学效果好的高素质专业化教师队伍。

## 三、管理原则

坚持全面覆盖、点面结合、重点培养考核的原则；坚持教研室、二级学院、学校三级培养考核管理的原则；坚持培养与考核结合的原则。

## 四、培养对象

我校承担教学任务的在职专任教师；行政、教辅、科研部门的兼课教师。

## 五、培养措施

按照不同层次，实施分类培养措施。

### （一）初级(无)职称教师

1. 建立助导师制。助教职称教师（含无职称的青年教师），由二级学院负责为其安排导师，教研室具体负责管理。导师原则上应具有副高以上专业技术职称，热爱本职工作，态度端正，责任心强，并具有较高的教学科研水平，与被指导教师任教相同或相近学科。助教职称教师必须选择导师所讲授的一门核心课程跟班听课，全程参与导师的各个教学环节。

2. 建立助教试讲制度。二级学院应集中安排助教职称教师试讲，试讲合格方可承担授课任务。试讲不少于 1 学时，由教研室主任主持，主管教学副院长、教学督导员、导师、教研室同行教师参加，听课人数不少于 5 人。试讲后进行现场评议，明确给出试讲是否通过的结论，并填写《贺州学院听课评课记录本》。

3. 参加校内外各级有关师德师风、教学理念、教学技能与方法、教师素养等方面的培训和学习。

4. 积极参加各级各类教学竞赛、教学研究活动，主动参与教学改革与质量工程项目。

5. 每学期到实践基地或实践基地之外的党政机关、企事业单位、社会团体开展见习、观摩等实践活动至少一次。

## **（二）中级职称教师**

1. 参加校内外各级有关师德师风、教学理念、教学技能与方法、教师素养等方面的培训和学习。

2. 参加或指导学生参加各级各类教学竞赛活动，主动参加教学研究活动，积极申报本科教学改革与质量工程项目。

3. 自主联系或由二级学院安排到党政机关、企事业单位、社会团体挂职，提升实践教学能力。

## **（三）副高级职称教师**

1. 参加校内外有关教学会议、教学方法技能培训、教学观摩示范、教学研讨会（学术会议除外）、教学访问等较高层次的教学能力提升培训活动。

2. 担任青年教师导师，指导青年教师开展教学、科研工作，帮助青年教师成长。

3. 指导青年教师或学生参加各级各类教学竞赛活动，组织并推动教学研究活动的开展，积极申报高层次的本科教学改革与质量工程项目。

4. 自主联系或由二级学院安排到党政机关、企事业单位、社会团体挂职，提升实践教学能力。

## **（四）正高级职称教师**

1. 参加校内外有关教学会议、教学方法技能培训、教学观摩示范、教学研讨会（学术会议除外）、教学访问等较高层次的教学能力提升培训活动。

2. 担任青年教师导师，指导青年教师开展教学、科研工作，帮助青年教师成长。

3. 指导青年教师参加各级各类教学竞赛活动，引领教学研究活动，积极组织申报高层次的本科教学改革与质量工程项目。

## 六、学分要求

(一) 教师参加教学能力培养活动，每年应按各自不同的职称要求完成相应的学分任务：助教不低于 32 学分；讲师不低于 28 学分；副教授不低于 24 学分；教授不低于 20 学分。

(二) 行政、教辅、科研部门的兼课教师需完成的学分任务应不低于相应职称专任教师的 50%。

(三) 未有教学经历或承担本专业授课任务不满二年的引进人才，若需承担教学任务，参照助教职称教师教学能力培养要求执行。

## 七、学分认定

### (一) 学分分类

学分包括培养项目类、教学实践类、教学研究类、教学竞赛类和特设类学分五个大类。

### (二) 学分认定标准

教师教学能力培养项目内容必须以培养和提升教学能力为主体方能予以认可。

#### 1. 培养项目类学分

教师参加各级各类教师培训机构或教育行政部门认可的培训机构组织的短期教学培训、教学讲座，教学研讨会、交流会，以及课程进修等，授予培养项目类学分。

序号	培训类型	学分
1	国家级、自治区级教师教学能力短期培训	主讲人每次记 20 学分；参训者每次记 8 学分。完成学分任务时，学分封顶。
2	权威教育机构，985、211 高校举办的教学研讨会、交流会	主讲人每次记 18 学分；参训者每次记 5 学分。完成学分任务时，学分封顶。
3	校（市）级培训、桂东百家讲坛、博雅大讲堂	主讲人记每场（次）12 分；参训者每场（次）记 4 学分。

4	二级学院组织的培训、讲座	主讲人记 10 学分；参训者每次记 2 学分。
5	由学校有关部门组织的课程培训	考核合格者，每门课程记 10 学分。
6	校外课程进修	获相关证书或经考核合格者，每天记 2 学分。完成学分任务时，学分封顶。
注：参加二级学院组织的培训、讲座，参训者每年不得超过 16 学分。		

## 2. 教学实践类学分

教师进行课堂教学以外的各种教学实践活动学分。

序号	项目内容	学分
1	助教完成跟班学习任务，经导师考核合格	记 6 学分
2	青年教师的导师完成指导任务	记 6 学分
3	学校或二级学院组织教师到党政机关、企事业单位、社会团体见习、观摩、研讨	每次记 2 学分
4	脱产进修、访学、挂职	达 3 个月的，年度学分任务减半；6 个月以上的视为完成年度学分任务。
5	到党政机关、企事业单位、社会团体实践锻炼	①脱产：3 个月以上的视为完成年度学分任务。②非脱产：3 个月以内的计 10 学分；3-6 个月的年度学分任务减半；6 个月以上的视为完成年度学分任务。

## 3. 教学研究类学分

(1) 教师主持或参与“教学改革与质量工程项目”的学分。

级别	项目类型	学分					
		主持人	参与者 1	参与者 2	参与者 3	参与者 4	参与者 5
国家级	资助项目	24	20	18	16	12	10
部级	资助项目	14	12	10	8	6	
省级	重点项目	12	10	8	6		
	一般项目 A 类	10	8	6			
	一般项目 B 类	6	4				
地市级	资助项目	4	3				
校级	资助项目	3	2				

(2) 教师主持或参与获得优秀教学成果奖的学分。

类别	级别	学 分
----	----	-----

		特等奖		一等奖		二等奖	
		主持	参与	主持	参与	主持	参与
优秀教学成果奖	国家级	32	16	32	14	32	12
	省部级	32	14	32	12	20	10
	校级	20	10	16	8	12	6

(备注: 国家级优秀教学成果奖参与者取前 8 名; 省部级参与者取前 5 名; 校级参与者取前 3 名。同一级别同一等级奖项参与者记相同学分)

(3) 教师执教公开课; 参加听课和议课(议课是主要环节, 不可少)教研活动的学分。

序号	项目内容	学分
1	执教公开课(达标课、研讨课、示范课、竞赛课)	每次记 8 学分
2	参加公开课的听课和议课教研活动	每次记 2 学分

(4) 教师编写教材、发表教学论文(非科研论文)的学分。

序号	项目内容	学分
1	在核心期刊发表教学论文	记 8 学分/篇
2	在省级以上普通期刊发表教学论文	记 3 学分/篇
3	主编教材	8 学分/部
4	副主编教材	4 学分/部
5	参编教材	2 学分/部

#### 4. 教学竞赛类学分

教师参加各级各类教学竞赛, 教师指导学生、导师指导青年教师参加教学竞赛、创新创业竞赛、互联网+等竞赛活动, 授予教学竞赛类学分。

类别	级别	学 分		
		一等奖	二等奖	三等奖
教师教学竞赛奖	国家级	32	20	15
	省部级	22	15	12
	地市级	16	12	10
	校级	12	10	8
指导青年教师和学生竞赛奖	国家级	16	12	10
	省部级	12	10	8
	地市级	8	6	4
	校级	6	3	2

## 5. 特设类学分

教师应邀赴校外机关、单位(商业性培训机构除外)举办讲座、培训活动, 每场(180 分钟以内)授予 10 学分; 在校内举办专题讲座(含沙龙), 每场授予 6 学分。教师申请学分时需提供单位邀请函、讲座课件或讲稿及现场图片。

教师在产教融合、项目教学、服务社会等方面做出显著成绩的, 由学校教学指导委员会认定一定学分。

## 八、学分登记、审核和结果处理

### (一) 学分登记与审核

1. 教师教学发展中心统一发放《贺州学院教师教学能力培养学分登记手册》《\_\_\_\_年贺州学院教师教学能力培养学分审核表》《\_\_\_\_年\_\_\_\_学院教师教学能力培养学分汇总表》, 由教师(包括兼课教师)和二级学院填写, 作为教师参加教学能力培养活动的证明材料和审核依据。

2. 教师在各种教学能力培养活动结束后, 依据本办法第七条第二款“学分认定标准”, 由教师本人在《贺州学院教师教学能力培养学分登记手册》中登记学分。

3. 教师在每年 12 月开始填写《\_\_\_\_年贺州学院教师教学能力培养学分审核表》的基本信息, 并提供培训通知、计划、笔记、成绩、证书、证明、考勤材料等其中的 1-2 项有效证明材料, 由二级学院审核, 学校抽查核实。

4. 每年 12 月 31 日前, 各二级学院完成本年度的考核任务, 并将纸质版《\_\_\_\_年贺州学院教师教学能力培养学分审核表》《\_\_\_\_年\_\_\_\_学院教师教学能力培养学分汇总表》报教师教学发展中心备案。

### (二) 审核结果的处理

教师教学能力培养考核结果作为教师评优评先、教学任务分配、职称评审和聘任的重要依据。

1. 凡未完成相应职称学分任务的教师, 不得参加当年的各类评优评先活动。

2. 对连续两年未完成学分任务的教师, 按照学校额定的学年教学基本工作量标准, 减少当年 30% 授课课时; 对连续三年未完成学分任务的教师, 减少当年 50% 授课课时; 对连续四年未完成学分任务的教师, 提请学校暂停其授课资格。

有上述三种情况之一者，当年完成了学分任务的，次年可以恢复授课资格和教学基本工作量。

3. 对参加职称评定和聘任的教师，学校将组织教学督导员对其参加教学能力培养的学分和证明材料进行审验。连续两年(含)以上未完成教学能力培养学分的教师，不得参加任何职称评聘。但可在完成学分任务年的次年恢复其评聘资格。

## 九、组织保障

(一) 加强教师教学能力培养工作的组织领导。在学校党委和行政的领导下，由学校分管领导负责，教师教学发展中心牵头，教务处、人事处(党委教师工作部)、科研处等主要职能部门加强协调和监督，各二级学院认真执行、落实本方案。

(二) 实行教师教学能力培养的三级管理制度。教师教学发展中心负责教学能力培养学分制的总体运行，统筹规划校内外各级各类教学能力培养、提升活动，对教师教学能力培养学分制的实施情况进行检查，并对审核结果进行处理与通报；二级学院安排专人分管教师教学能力培养工作，制订并落实培养计划；教研室负责指导和督促本教研室教师完成学分任务。

十、本办法由教师教学发展中心负责解释。

十一、 本办法自公布之日起施行。原《贺州学院教师教学能力培养学分制管理办法(试行)》(校教〔2016〕13号)同时废止。

4.5.5 贺州学院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见

# 贺州学院文件

校人〔2019〕13号

---

## 关于印发《贺州学院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》的通知

各部门，各二级学院：

现将《贺州学院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》印发给你们，请认真遵照执行。



- 1 -

# 贺州学院关于全面深化新时代教师队伍建设的 实施意见

为深入贯彻落实《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》和《中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》精神，落实学校第三届党代会提出的奋斗目标，建设特色鲜明的地方应用型大学，办好人民满意的教育，结合我校实际，现就全面深化教师队伍建设改革，提出如下实施意见。

## 一、深刻认识全面深化新时代教师队伍建设的重大意义和总体要求

### （一）指导思想

全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，鼓励引导教师尽展其才，争做“四有好教师”。为推进富民兴桂事业，服务贺州经济社会发展，实现学校第三届党代会奋斗目标提供人才保障和智力支持。

### （二）基本原则

——确保方向。坚持党管干部、党管人才，做到依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥党组织的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设正确的政治方向。

——强化保障。坚持把教师工作置于学校发展的重点，认真谋划教师工作，保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要。

——突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，切实抓好全员全方位全过程师德养成，教育引导教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——深化改革。抓住师资队伍建设这一关键环节，加强顶层设计，推动实践探索，破解学校发展瓶颈，把管理体制改革的机制创新作为突破口，着力加强教师发展平台建设，努力改善教师工作生活环境，提高教师福利待遇。

——分类施策。根据学科专业差异和教师不同特点与发展实际，采取有针对性的政策举措，加强师资队伍建设，改善师资结构，打造高水平有质量的教师队伍，推动学校快速发展，科学发展。

### **（三）目标任务**

全面实施“人才强校”战略，把加强师资队伍建设作为强校之基与转型之要；采取有力措施，全面提高素质，合理调整结构，充分用好校内外、国内外多层人才资源；推进人才工作体制机制创新，完善人才工作管理体制，着力解决制约师资队伍建设发展中的突出矛盾和问题，为科学培养人才、广泛集聚人才、用好用活人才提供制度保障。

## **二、着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设**

### **（四）加强教师党支部和党员队伍建设。**

坚持把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，树好我校食品与生物工程学院教师第一党支部“全国党建工作样板支部培育创建单位”典型。充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。选优配强学校教师党支部书记，把党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师选拔为担任教师党支部书记。实施教师党支部书记“双带头人”工程，定期开展教师党支部书记轮训。严格规范教师党支部“三会一课”、主题党日活动、谈心谈话、民主评议党员等党的组织生活制度。加强党员教师日常管理监督，推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导党员教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉敬业修德，奉献社会，争做“四有”好教师标杆。

强化二级党组织的领导和谋划功能作用，着力做好在优秀青年教师、“双高”人才中发展党员工作，坚持建立健全党外知识分子谈话制度。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。

加强二级学院思想政治建设。配齐建强二级学院思想政治工作队伍、党务工作队伍和专职辅导员队伍，完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。实施思想政治工作队伍学习培训、

课题研究等专项支持计划。把从事学生思想政治教育计入兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据，进一步增强开展思想政治工作的积极性和主动性。

#### **（五）提高教师思想政治素质，模范履行新时代高校教师职业行为准则。**

积极推进“三全育人”和“十大体系”建设，加强教师职业道德和理想信念教育，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义办学思想，引导广大教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观。用马克思主义辩证法考虑问题，解决问题。坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，围绕“立德树人”根本任务，努力践行社会主义核心价值观，模范遵守高校教师职业道德规范和新时代高校教师职业行为十项准则，潜心治学，教书育人，为人师表，奉献社会。

坚持加强教师中华优秀传统文化和社会主义先进文化教育，弘扬爱国主义和时代创新精神，引导广大教师爱国奉献，忠诚党的教育事业。学校党委组织部、宣传部、教师工作部要充分用好学校文化与传媒学院被列为教育部“三全育人”综合改革试点单位这一理论研究与实践平台，挖掘、创新教师思想政治工作的有效方法、阵地和载体，采取理论学习和组织社会实践等形式，有针对性地加强全校教师的思想政治教育。教师工作部和学校教师发展中心要密切配合，加强协作，认真做好新入职教师岗前思想政治培训。加强党委教师工作部建设，配强工作队伍力量，使之有效地担负起全校教师的思想政治教育工作重任。

#### **（六）强化师德师风建设，建立健全师德建设长效机制。**

着力抓好教师师德师风建设，建立和完善教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制。一是加强师德教育，把职业理想、职业道德、学术规范以及心理健康教育融入教师培养、培训、管理和服务全过程。教育引导广大教师做到“三个牢固树立”，坚持做“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”的品行之师、学问之师。二是加大师德宣传，挖掘师德先进典型。坚持评选学校“教学名师”“师德标兵”“身边最美教师”“优秀教育工作者”等活动，宣传好身边先进典型，弘扬优良师德师风。三是加强师德监督。党委组织部、党委教师工作部、纪检监察部门要协调联动，加强对教师思想政治素质、师德师风等的监督监察，同时探索完善学校、教师、学生、家长和社会广

泛参与的师德监督体系。四是建立健全师德考评奖惩制度。年内出台《贺州学院师德规范》《贺州学院教师师德失范行为负面清单及处理办《贺州学院师德考核办法》等系列师德师风建设文件。加大师德失范行为惩处力度，积极营造风清气正的育人环境，把师德建设纳入部门和二级学院年度工作绩效考核的重要指标，把师德表现与业绩考核、职称评审、岗位聘用、评估奖励等挂钩，对教师师德表现实行“一票否决”制。建立师德失范行为负责清单记录制度，着力解决师德失范、学术不端等问题。

### 三、促进教师教育创新发展，提高教师队伍素质能力

#### （七）加强高层人才培养引进工作，构筑教学科研队伍顶层平台。

实施人才强校战略，做好人才的外引内培工作。积极实施激励政策，采取刚、柔结合办法，从国内外引进高层次高水平人才；聘请国内外知名专家学者担任学校客座教授或兼职教授；实施申报高级职称和中青年教师攻读博士学位的激励政策，不断提升师资队伍职称层次和学历水平。

大力支持以高层次人才指导教师人才队伍建设。“服务地方社会经济发展”为原则，放眼未来、把握贺州千亿产业发展契机，大力引进或重点培养具有国际视野、深厚学术功底及较强组织能力的“领军人物”，及时配齐科研团队，争取在较短时间内使我校重点发展的工学、理学、管理学、教育学等学科，在基础研究或应用开发等领域在区内外具有一定的影响力和话语权。

#### （八）加强青年教师队伍建设，为学校储备有竞争力的人才队伍。

立足学校可持续发展战略，提升学校未来人才竞争力，对在教学、科研领域具有培养潜质的青年教师进行专项培养，特别是立足地方经济社会发展需要，加大理工类人才的培养。把培养青年人才作为师资队伍建设的一项重要战略任务来抓，采取早选苗、优育苗、重点扶、配套养等特殊措施，让持续不断涌现出来的优秀青年教师，成为学校教学科研梯队健康发展的坚强后盾。

实施“青年教师队伍建设工程”，完善相关管理服务配套机制，加强青年教师的教育与引导工作，积极构建全校上下爱护青年、关心和鼓励青年成才、支持青年干事创业的良好氛围。加大工作力度，修订完善《青年教师培训管理规定》与《青年教师导师制管理办法》，促进青年教师教学基本功持续有效提升。

有计划地培养和启用青年教师。充分发挥学校教师教学发展中心的功能，指导和帮助青年教师量身定制成长计划。从入职培训、学历提升、行业实践锻炼、出国研修、教学科研能力提升等内容培养入手，建立目标明确、层次清晰、衔接有序的青年教师培养体系，以满足教师的教学能力提升和个性化专业化发展需要。重点面向新入职教师和青年教师，有计划地安排教师轮流到“985 高校”和“211 高校”研修学习，积极选送优秀教师到国外高校开展访学活动。结合“一带一路”建设和从文交流机制，有序推动本校教师和外籍教师双向交流。打破论资排辈观念，强化不拘一格，实行“五湖四海”选拔人才和发挥人尽其才的用人导向。大胆使用优秀青年人才，有目的地把他们放到重要岗位上锻炼，促进他们早日成长成熟起来。

#### **（九）加强“双师双能型”教师队伍建设，改善学校师资队伍专业结构水平。**

适应地方性应用型大学建设需要，实施“双师双能型教师”建设工程，引领带动学校建立一支专业知识扎实和技艺精湛、兼结合的双师双能型教师队伍。加强学校和大中型企业共建双师双能型教师培养培训基地，建立健全学校、行业、企业联合培养双师双能型教师的机制。

充分发挥学校教师教学发展中心的引导作用，及时提供教师转型发展的专业咨询和指导。改革教师聘任制度和评价办法，在教师绩效考核、职务(职称)评聘等方面向“双师双能型”教师倾斜。

积极引进优秀企业工程技术人员、管理人员和高技能人才担任专兼职教师，打造专、兼职结合的“双师双能型”教师队伍，兼职教师的数量达到全校专任教师的 25%。“十三五”期间，“双师双能型”教师占专任教师的比例逐步达到 50%以上，“双师双能型”教师基本满足应用型大学教学需要。

#### **（十）加强创新创业教育教师队伍建设，为学校转型发展提供创新发展路径。**

适应创新型国家发展战略需要，实施培养和提高教师创新创业教育教学能力工程。建设一支高素质创新型教师队伍。着力提高教师专业能力，推进教育内涵式发展。那好校级教师发展平台，大力组织教学和学术研修活动，开展教学和学术研究与指导，推进教学改革与创新。加强教研室、实验室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制。根据学校服务面向和特色专业建设及硕士点培

育工程等需要，通过产教融合，校企、校政、校校合作等平台，聘请知名科学家、创业成功者、企业家、风险投资人等各行各业优秀人才，担任专业课、创新创业课授课或指导教师，提高学校创新创业教育水平。要将提高教师创新创业教育的意识和能力作为岗前培训、课程轮训、骨干研修的重要内容。选派相关专业教师、创新创业教育专职教师到行业企业挂职锻炼。

加强“双创”教育教师队伍建设，出台“双创”教育成果奖励机制，强化“双创”工作的领导和“双创”活动的组织，配强“互联网+大学生创新创业”活动及竞赛指导教师，抓好项目培育工作，承办好明年在我校举办的“全国互联网+大学生创新创业大赛”广西赛区选拔赛。

#### **(十一)加强应用型教学团队与科研团队建设,全面推进学校综合竞争力。**

强化优质教学团队和科研创新平台建设。实施教学名师、学科带头人工程，不断完善教学名师、专业负责人、学科带头人、学术带头人、青年骨干的培养制度和激励机制。开展硕士生导师队伍培养工程，加大优秀教师培养力度，持续打造一批校级“教学名师”。根据学科专业发展趋势，将那些教育理念先进、教学能力突出、课程业绩优秀且具备较高学术水平的教师，逐步培养成学校“教学名师”，并给予配套政策支持，鼓励引导“校级名师”持续发展进步，向“广西教学名师”和“国家教学名师”看齐、发展。

着眼地方应用型大学定位发展，积极打造应用型教学团队和科研型团队。发挥教学名师、学科带头人作用，选拔培养一批结构合理、团结协作、教学资源丰富、教学效果好的校级“优秀教，培育省级“优秀教学团队”。

致力于服务贺州市产业发展，打造科研团队。以引进与培养的高层次人才为核心，整合若干结构合理、研究方向稳定、成果突出的优秀科研团队，带动整个教师和人才队伍的建设。以创新平台和重点学科、硕士点建设为契机，建立和完善凝聚重点学科领域学术队伍的机制，推进学校综合实力的全面提升，实现进入全国本科院校排名 300 强目标。

#### **四、深化教师管理改革，切实理顺体制机制**

##### **(十二)创新和规范教师编制管理。**

适应学校快速发展和“三深”改革需要，加大与贺州市编制办、人社局、人才办等部门的沟通协调，加强教师编制科学管理。积极推行非实名编用人制度，探索“编制+非实名人员控制数”的人员总量管理模式，实行动态管理。

在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定教职工编制，盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障学科专业需要。创新编制管理，加大教职工编制统筹配置和调剂，探索编制配备和购买工勤服务相结合，满足学校教育快速发展需求。

### **（十三）完善教师招聘机制。**

严格教师准入，提高入职标准，重视思想政治素质和业务能力。根据学科专业建设发展特点，逐步提高人才招聘学历层次和学位层次要求。推行专业教师人才招聘权限下移，二级学院可根据实际，在学校政策下，自主招聘专业所需师资，调动二级学院办学治学活力。

### **（十四）深化教师职称评聘和考核评价制度改革。**

适应广西高校职称评聘工作下移精神，主动探索学校职称制度改革方法，创新评价标准，改革评价机制，促进职称制度与学校用人实际有机衔接。

改进教师职称评审办法。将师德表现作为职称（职务）评审、岗位聘用的首要条件，对有师德禁行行为的，师德考核不合格的，实行“一票否决制”。针对不同学科专业类型，探索建立分类评价标准。适应“以本为本”“教学中心地位”思想，提高教学业绩在职称（职务）评聘中的比重，注重基本教学工作量、教学质量、教改成果、教学奖项等教学工作实绩，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向。建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。

组织好职称评审、人才评价、按岗聘任。加强教师职务聘任制改革，强化职称评聘监管。落实聘期考核，短期聘用与长期聘用相结合，做到能上能下、能进能出。推进学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，将教授为本科生上课作为基本制度。

根据申办硕士点学科建设及特色专业发展等实际需要，科学规范正高级职称教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。完善学校岗位管理制度，实现职称与教师聘用衔接。推进职级制度改革，拓展职业发展空间，促进队伍专业化建设。

### **（十五）深化教师人事制度改革。**

积极探索实行人员总量管理。严把教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。适应人才培养结构调整需要和应用型大学建设需要，优化教师结构，鼓励聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。

健全外籍教师资格认证、服务管理等制度。积极主动帮助青年教师解决住房和小孩入学等困难。

## **五、加强领导，确保政策措施落地见效。**

### **（十六）强化组织保障。**

学校各级党组织和行政要把教师队伍建设改革作为学校和学院教育发展最重要的基础工作，满腔热情关心爱护教师，充分信任教师，紧紧依靠广大教师。要切实加强教师人才工作的领导，实行一把手负责制。紧扣校院教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准学校学院教师队伍建设的突破口和着力点，落实责任分工，加强协作，形成齐抓共管局面。主要负责同志和相关责任人要认准方向，敢于担当，亲力亲为，抓实工作，务求实效。

建立完善教师工作联席会议制度。校院两级党政联席会每年至少研究一次教师队伍建设工作，解决教师人才队伍建设中的重大问题。

### **（十七）加强经费保障。**

落实教学中心地位，履行好社会服务职能，切实强化教师队伍建设预算经费保障，完善支出保障机制，优化经费投入结构，确保教师专业素质能力提升和生活待遇。积极筹措教育经费投入，努力争取上级部门支持，充分调动企业家校友等社会力量投入学校教师队伍建设的积极性。制定严格的经费支出监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。

4.5.7 贺州学院外聘教师管理办法（修订）

# 贺州学院文件

校人〔2014〕21号

---

## 关于印发贺州学院外聘教师管理办法（修订） 的通知

各部门、各二级学院：

《贺州学院外聘教师管理办法（修订）》经校长办公会研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。



## 贺州学院外聘教师管理办法（修订）

外聘教师是我校教师队伍的重要组成部分，是应用型人才培养不可缺少的师资队伍。为满足教学工作需要，有效利用和共享社会优秀人力资源，规范我校外聘教师的聘任与管理工作，结合教学、科研工作实际，特制定本办法。

### 一、聘任条件

外聘教师是指我校聘用承担特定教学科研任务的校外人员。主要包括企事业单位中具有高级技术职称（或相当于高级职称）人员以及有实践操作能力的中级技术职称（或相当于中级职称）人员；大中型企业、行会、协会等单位担任高级行政职务的人员。被聘人员需具备下列条件：

（一）热爱教育事业，有较高的思想政治素质和业务能力，有良好的职业道德。

（二）有较强的责任心和组织纪律性，遵守我校的各项规章制度。

（三）对担任课程所属学科、专业具有较扎实的理论基础和较高的专业知识水平，了解本学科专业的发展状况，有较丰富的教学或实践经验。

（四）身体健康，能够胜任正常的教学工作，年龄一般在 65 周岁以下。

### 二、聘任程序

（一）每学期期末，根据教务处下发的新学期课程安排，由各二级学院负责落实本单位所需外聘教师。

（二）经各二级学院党政联席会议研究后，对拟聘用人选进行资格审核，审核内容包括：毕业证、学位证、身份证、教师资格证（非高校教师不作要求）、专业技术职务、任职资格证、获奖证书等。证书复印件存档（一式三份，二级学院、教务处和人事处各一份）。

（三）教务处、人事处审查核定（外聘教师是担任科研任务的，还需科研处审查核定）。

（四）拟聘人员递交近期体检表（县级以上医院体检为准）。

（五）二级学院对拟聘教师的业务能力进行考核。

（六）考核合格者填写《贺州学院外聘教师审批表》，由二级学院报人事处、教务处审批，必要时报学校主管领导审定。

（七）人事处、各二级学院与外聘教师签订聘用协议。

### 三、待遇

(一) 凡完成规定的教学任务, 经考核, 达到合格以上者, 按下列标准发放课时费(税前):

1. 教授(含其他系列正高级职务): 100 元/学时;
2. 副教授(含其他系列副高级职务或博士): 80 元/学时;
3. 中级(从事实践教学的系列, 不含讲师): 60 元/学时;
4. 大中型企业、行业、协会等单位的总经理、协会主席: 100 元/学时;
5. 企业聘请的无职称但有丰富经验的实习实践指导教师: 60 元/学时。

对于开办不满三年的新专业, 确因社会人才缺乏较难聘请教师的, 由用人单位书面申请, 并经学校审核同意后, 酬金可适当提高, 但不得超过同级标准的 20%。

(二) 外聘教师酬金由学校和用人单位各负担一半, 经用人单位考核合格和学校审核同意后一次性支付。

(三) 外聘教师以我校名义发表的科研成果, 按我校有关规定享受科研成果奖励津贴。

(四) 根据教学科研工作需要, 对于特殊的外聘教师, 可采取项目工资发放待遇。

(五) 贺州市区以外的外聘教师, 学校免费提供一间临时住房(免收房租, 水电自付), 每学期报销两次贺州至外聘教师居住地往返车票(限火车票和汽车票, 在火车上超过 6 个小时者, 可报销硬卧车票)。

(六) 外聘教师的医疗费用全部自理。

### 四、聘任时间

聘期一般为一个学期, 特殊情况聘期可为一学年。

### 五、考核与管理

(一) 二级学院根据应用型人才培养计划, 有义务对实践要求较高的教学科研任务, 从企事业单位中聘请人员担任, 并对聘用人员进行考核与管理。

(二) 外聘教师的考核按学期进行考核, 考核分优秀、合格、不合格三个等次。对考核不合格者, 减发 50% 课时费, 聘期结束后, 学校不再续聘。考核结果在学期末由用人单位报人事处、教务处备案。

(三) 外聘教师的课时酬金按学期发放。

(四) 聘用人员有以下情形之一者，学校有权利随时解聘：

1. 不能履行岗位职责；
2. 教学效果差，学生反映强烈；
3. 损坏学校声誉和利益；
4. 弄虚作假，违法违纪；
5. 其他不良行为。

(五) 外聘教师的行为给学校造成重大损失或者情节严重的，将依照有关规定依法处理。

(六) 用人部门违反本办法规定擅自聘请校外人员承担教学任务的，学校不负担酬金，并将按照有关规定予以严肃处理。

## 六、附则

(一) 本办法自发文之日起执行，原学校规定与本办法不一致的，以本办法为准。

(二) 本办法由人事处负责解释。