

新乡医学院文件

校发〔2022〕8号

关于印发《新乡医学院“十四五”师资队伍建设发展规划（2021-2025年）》的通知

全校各单位：

现将《新乡医学院“十四五”师资队伍建设发展规划（2021-2025年）》印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

新乡医学院

2022年2月25日

新乡医学院“十四五”师资队伍建设发展规划 (2021-2025年)



二〇二二年二月

目 录

| | |
|-------------------------------------|---|
| 一、“十四五” 改革发展的基础 | 1 |
| (一) “十三五” 发展成就 | 1 |
| 1.坚持党管人才，师德师风建设常抓不懈 | 2 |
| 2.扩大师资规模，师资队伍结构逐步优化 | 2 |
| 3.汇聚高层次人才，人才效能全面凸显 | 2 |
| 4.改革管理制度，教师活力不断激发 | 3 |
| 5.搭建发展平台，教师综合素质持续提升 | 3 |
| 6.提高服务保障，教师幸福感明显增强 | 3 |
| (二) 存在的问题和不足 | 4 |
| 二、“十四五” 期间改革发展面临的机遇和挑战 | 5 |
| (一) “十四五” 发展机遇 | 5 |
| (二) “十四五” 面临挑战 | 5 |
| 三、“十四五” 期间改革发展的指导思想、发展思路和总体目标 | 6 |
| (一) 指导思想 | 6 |
| (二) 发展思路 | 7 |

| | |
|------------------------------|----|
| 1.以立德树人为根本，加强师德师风建设..... | 7 |
| 2.以团队建设为重点，增强人才引育效能..... | 8 |
| 3.以分类评价为抓手，构建分类成长路径..... | 8 |
| 4.以发展赋能为目标，激发师资队伍潜力..... | 8 |
| 5.以开放循环为驱动，开拓教师国际视野..... | 8 |
| (三) 总体目标..... | 9 |
| 1.提升师资队伍素养，培养教师道德情操..... | 9 |
| 2.扩大师资队伍规模，提高师资队伍质量..... | 9 |
| 3.建立分类评价体系，打通教师发展通道..... | 12 |
| 4.搭建教师培训平台，实现健康长效发展..... | 12 |
| 四、“十四五”期间改革发展的主要任务及重点举措..... | 12 |
| (一) 师德为先，加强思想政治统领..... | 13 |
| 1.着力加强思想政治建设..... | 13 |
| 2.全面推进师德师风建设..... | 14 |
| (二) 提质扩量，夯实高水平师资队伍增效基础..... | 15 |
| 3.构建创新人才引育体系..... | 15 |
| 4.靶向分析，高质量精准育才引才..... | 16 |
| 5.实施优秀团队建设计划..... | 17 |

| | |
|---------------------------------|----|
| (三) 分类评价, 深化人事制度改革..... | 19 |
| 6.深化岗位用人制度改革, 推进管理更加科学规范 | 19 |
| 7.创新人才评价发现机制, 促进人尽其才、才尽其用 | 20 |
| 8.完善激励保障机制, 提升教师内生动力..... | 23 |
| (四) 分类指导, 构建教师赋能体系..... | 25 |
| 9.搭建教师发展组织架构, 建立教师培训培养机制 | 25 |
| 10.实施覆盖全范围各类教师队伍发展成长计划 | 26 |
| (五) 交流合作, 推进师资队伍国际化..... | 27 |
| 11.大力提升师资结构国际化..... | 28 |
| 12.着力提高师资水平国际化..... | 28 |
| 五、保障措施 | 28 |
| (一) 组织保障..... | 29 |
| (二) 服务保障..... | 29 |
| (三) 信息保障..... | 30 |
| (四) 资金保障..... | 30 |

新乡医学院

“十四五”师资队伍建设发展规划

(2021-2025 年)

“十四五”时期（2021-2025 年）是全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，加快教育现代化、建设教育强国的关键时期，是我省由教育大省向教育强省跨越的关键期，是学校全面深化改革，推进特色鲜明的高水平医科大学建设的转型攻坚期和重要战略机遇期。为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和在中央人才工作会议上的重要讲话，落实全国教育大会精神、中共河南省第十一次代表大会关于人才强省战略部署、学校第三次党代会战略布局和学校人才工作大会要求，造就一支高素质专业化创新型教师队伍，根据学校“十四五”事业发展总体要求，结合师资队伍建设实际，制定本规划。

一、“十四五”改革发展的基础

（一）“十三五”发展成就

“十三五”期间，学校坚持走内涵式发展道路，坚持党管人才，坚持“四个始终”，始终以服务学校发展大局为目标、始终以全面提升教师队伍思想政治素质为核心、始终以高层次人才队伍

建设为重点、始终以创新人才管理体制和激励机制为抓手，实施系列人才强校工程，师资队伍建设取得显著成效。

1.坚持党管人才，师德师风建设常抓不懈

健全党管人才工作格局和运行机制，在人事工作各环节建立把关机制、完善把关程序、拓宽把关渠道，党对师资队伍建设的全面领导持续加强。不断强化思想政治建设，常态化推进师德师风工作，将师德师风第一标准、立德树人根本任务，贯穿到教师队伍建设过程中，形成全链条式师德规范管理机制。

2.扩大师资规模，师资队伍结构逐步优化

深入落实人才强校战略，大力培养和引进海内外优秀人才，师资队伍规模不断壮大、结构明显改善，博士化进程快速推进。全校专任教师总量达到 1105 人，博士 507 人，博士比由 25.67% 提高到 45.88%，具有硕士及以上学位者占 93.23%，具有海外经历的教师逐年递增。

3.汇聚高层次人才，人才效能全面凸显

广泛延揽高端人才，引进双聘院士、长江学者等高端人才 20 人，国家 A 类外专千人获得新突破。不断加大内培力度，累计培养国务院政府特殊津贴、中原千人、省特聘教授、太行学者等高层次人才 137 名。已汇聚梯队结构合理、科研创新能力和竞争实力较强的创新人才团队 40 个，高层次人才聚集和带动效应不断增强。师资队伍尤其是引育博士贡献度明显增强，在高峰高原学

科及精神神经医学等学科群建设、提升人才培养质量、增强科研核心竞争力、社会服务、附属医院发展和医教研协同等方面均取得显著成效，为学校学科建设、大学更名和博士点授权单位建设等工作提供了强有力的人才支撑。

4.改革管理制度，教师活力不断激发

持续深化人事制度改革，现代化管理水平明显提升。出台岗位管理和激励机制等文件，加强职称和岗位评聘管理，实现由身份管理向岗位管理转变，推进岗位管理常态化，建立谋创新、看实绩、重贡献的分配政策，在人才引进、岗位管理、考核评价、分配激励等多方面均已基本形成较为科学合理的管理体系。

5.搭建发展平台，教师综合素质持续提升

成立教师发展中心，以新入职教师、中青年教师和骨干教师为重点，围绕“师德师风、教育教学、学术研究”等主题，创新培训模式，开展研修访学、讲座、工作坊、拓展及技能实践等多种形式的活动，为教师成长搭建培训交流平台，拓宽教学与学术视野，切实提高育人水平和教学科研能力。

6.提高服务保障，教师幸福感明显增强

充分尊重教师的主体地位，民生工程建成效显著。奖励性绩效工资总量稳步增加，教师人均收入增幅达 66.31%，各类人才引进待遇不断攀升，对博士实行分类引进，按业绩兑现待遇。攻坚克难解决历史遗留问题，在驻新高校中率先完成医疗保险参保

工作，在基本医疗保险的基础上补充公务员医疗补助，社会保障体系更加完善。

五年来，师资队伍建设成绩斐然，学校教学科研及社会服务水平迈上新台阶，取得了显著成果，学校综合实力明显提升。这根本上得益于学校党委确立的以“教师为本”的正确指引，得益于人才强校的战略布局，得益于全体教师的凝心聚力、赓续奋斗。

（二）存在的问题和不足

师资队伍发展不充足、不平衡的问题比较突出，不完善、不健全、不协调的问题急需解决。**不充足**，主要表现在师资队伍规模数量不足以支撑学校未来发展战略需求，高端人才、领军人才、高水平学科带头人和学术团队数量和水平不能适应学科建设所需。**不平衡**，主要表现在各学院师资队伍发展不均衡，不同学科间博士化水平差别较大，医学背景的博士比例偏低，附属医院人才引进工作亟需加强。**不完善**，主要表现在分类管理、分类评价、分类激励机制不完善，缺乏更客观、更系统的评价激励体系，师资队伍内生动力不足，能上能下的人岗相适的通道不够畅通。**不健全**，主要表现在教师培养片面化，教师发展不能完全适应新时代人才培养需要，国际化水平较低，培养结果应用不充分，培养发展体系尚未健全。**不协调**，主要表现在基于“以人才为本”理念的“一站式”服务保障平台尚未搭建，有关部门间协同联动不够，教师管理信息系统建设不完备，第一资源现代化治理急需加

强。

二、“十四五”期间改革发展面临的机遇和挑战

(一)“十四五”发展机遇

1.2035 教育现代化和人才强省战略，为学校发展提供新的机遇。国家要求坚定实施科教兴国、人才强国战略，优先发展教育，大力推进教育现代化，着力提高教育质量。省第十一次党代会把创新驱动、科教兴省、人才强省战略放在“十大战略”之首。党和国家事业发展对高等教育和创新人才的需求空前迫切。

2.加强新时代高校教师队伍建设和深化新时代教育评价改革总体方案，为我校师资队伍发展和评价提供新的方向。新时代教师队伍建设和评价创新，聚焦高校内涵式发展，明确了新时代高校教师队伍建设的指导思想、目标任务和评价指挥棒，为师资队伍建设提供发展方向和发展空间。

3.健康中国和新医科建设发展战略，对医学创新人才培养提出新的思路。随着“健康中国”战略的提出和新冠肺炎疫情的全球性爆发，社会对能够运用交叉学科知识解决医学领域前沿问题的高层次医学创新人才的需求增强，为我校医教研师资队伍共生耦合提供了新的契机。

(二)“十四五”面临挑战

“十四五”期间既是学校发展的战略机遇期，也面临前所未有的严峻挑战。建设社会主义现代化教育强国，对教师队伍建设

提出新的更高要求。从外部环境来看，仅河南省内高等院校中，郑州大学、河南大学、河南科技大学、河南理工大学等多所综合性高等院校均设立医学院，特别是郑州大学和河南科技大学已拥有临床医学博士学位授权点，这些高校有较大的区位优势及经费优势，势必引起对医学类人才的激烈竞争，我校将面临巨大的人才引进压力和培养压力。从内部发展环境来看，与国内高水平医学类院校相比，我校学科专业发展相对滞后，国家级、省级科研平台数量不足，领军人才较少，国家级重大项目少，造成我校在人才市场的竞争力不足。因此，我们必须要进一步增强忧患意识、紧迫意识、警醒意识和使命意识，紧紧抓住国家“加快实现教育现代化、建设教育强国”、河南省“实施创新驱动、科教兴省、人才强省战略”的历史机遇，主动融入“健康中国”、“健康中原”战略布局，主动担当起“全面建成特色鲜明的高水平医科大学”的历史使命，以永不懈怠的精神状态和自强不息的奋斗姿态，在改革中坚定前行。

三、“十四五”期间改革发展的指导思想、发展思路和总体目标

（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，全面贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，坚持党管人才原则，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，围绕实施创新驱动

发展战略和人才强省战略，坚持把优先发展师资队伍作为推动学校各项事业发展的重要先手棋。以高层次创新人才为龙头，统筹推进各类师资发展，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍。为持续推进学校更名大学、博士学位授予单位申报、学科建设、书院制改革等学校“十四五”发展重大战略任务提供优质人力资源，为加快建成特色鲜明的高水平医科大学提供强大的人才动力。

（二）发展思路

以服务学校建设发展为目标，以立德树人、加强师德师风建设和思想政治教育为统领，以创新团队建设为重点，以新时代高校教师评价改革为抓手，构建“人才引育”和“教师赋能”两个新体系，深化“岗位管理制度”和“绩效激励制度”两项大改革。重点实施“创新人才提升工程”，全面建设高水平师资队伍和与之相配套的科学、系统、高效的人事管理制度。

1.以立德树人为根本，加强师德师风建设

持续加强党对师资队伍建设的全面领导，提升教师队伍发展的政治高度，形成党的领导纵到底、横到边、全覆盖的工作格局。加强思想政治引领，将立德树人要求贯穿到人才培养全过程，常态化推进师德师风建设，将师德师风和思想政治素质作为人才引进、岗位聘任、职称评审、项目申报、教师选拔与培育的首要条

件。

2.以团队建设为重点，增强人才引育效能

以“新医科”建设为契机，突出医科重点，统筹医理、医工、医文等学科交叉融合，协同学科建设“十四五”发展规划“筑巢”“归巢”计划和“高端人才集聚”计划，全面推进医、教、研高水平创新团队建设，以团队建设优势发挥辐射带动作用。实施“创新人才提升工程”，以培育为主，引进培育并举，推进存量人才的高质量发展和增量人才的高质量引进，构建“金字塔”型人才成长与发展体系，完善人才梯队建设，逐步形成雁阵格局。

3.以分类评价为抓手，构建分类成长路径

树立正确评价导向，以“立德树人、教书育人”为根本，对师资队伍坚持分类管理、分类评价、分类发展、分类激励，构建分层、分类、柔性的多维评价体系。破除束缚教师发展的思想观念和机制障碍，健全分类激励机制，激发教师队伍的积极性和创造性。全面深化各项改革，不断助推学校治理体系和治理能力现代化。

4.以发展赋能为目标，激发师资队伍潜力

确立“以关注学生成才为根本，赋能教师卓越发展”的目标，秉承“人人皆可成才、人人尽展其才”的用人理念，深化多元培训，从注重业务研修向关注全面发展转变，构建科学可持续的发展路径，打造全方位立体化发展体系。

5.以开放循环为驱动，开拓教师国际视野

以教育部推进“一带一路”教育行动，推动教育大开放、大交流、大融合为契机，深入实施人才强校主战略和国际化战略，重点提升师资队伍的国际意识、国际水平和国际竞争力，积极推进师资结构和师资水平的国际化，努力培养能与国际同行开展交流、沟通、合作的教师，稳步推进教师队伍国际化进程，增进与国际合作交流的广度和深度，为共建“一带一路”提供人才支撑。

(三) 总体目标

到 2025 年，师德师风建设进一步完善。师资队伍规模、结构满足学校事业高质量发展需要。教师潜心育人的评价制度更加健全，促进全面发展的评价办法更加多元，教师培训体系更加立体，职业发展通道更加畅通，激励保障措施更加完善，识才、爱才、宽松、包容、鼓励创新的用人环境更加优越。教师幸福感、荣誉感明显增强，教师综合素质、专业化水平、创新能力、国际化水平和信息化应用能力大幅提升。

1.提升师资队伍素养，培养教师道德情操

加强立德树人，建立健全师德师风长效机制，全面构建师德师风建设体系，将师德师风养成融入到教师职业生涯全过程，将师德师风考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务全过程。提升教师责任感和荣誉感，打造一支具有高尚师德、具备高超师识、掌握精湛师艺、全面发展的师资队伍。

2.扩大师资队伍规模，提高师资队伍质量

规模目标：到 2025 年，各学院、学科教师队伍岗位设置与对学校贡献率更加匹配，专任教师的分布更加优化。专任教师总量达到 1500 人左右，专任教师中具有博士学位的比例达到 55% 以上，生师比稳定在 16:1 以内。推进师资来源的国际化 and 全球化，有海外背景的博士人数达到 10% 以上。

| 具体指标 | “十四五”规划值 |
|--|----------------|
| 指标 1. 在 4 个首批冲击博士单位授权点的一级学科引进战略人才和领军人才 | 4-6 名 |
| 指标 2. 在河南省特色骨干学科、重点学科、医学人文、新兴交叉等学科培养和引进太行人才 | 35-40 名 |
| 其中，引进和培养太行 | 太行名师 10-12 名 |
| 人才 | 太行名家 10-12 名 |
| | 太行名医 10-12 名 |
| 指标 3. 培养和引进青年太行人才为主要组成的医、教、研青年骨干 | 100 名 |
| 指标 4. 引进和培养海内外优秀博士 | 300 名 |
| 附属医院引进和培养海内外优秀博士 | 65-90 名 |
| 思政课教师、思想政治辅导员 | 50-55 名 |
| 博士生导师 | 20-32 名 |
| 高层次实验技术人才 | 30-35 名 |
| | 太行名师团队 10-12 个 |
| | 太行名家团队 10-12 个 |
| 指标 5. 团队建设 | 太行名医团队 10-12 个 |
| 注：团队建设与学科建设“筑巢”“归巢”计划协同推进 | |

质量目标：建设一支师德高尚、业务精湛、充满活力、具有较强创新意识和创新能力的高水平教师队伍。形成若干国内一流、国际知名、特色鲜明、优势明显，在队伍建设上由大师领衔、结构合理、梯队完整的团队。打造高水平国际化师资队伍，培养国际化专业人才。

3.建立分类评价体系，打通教师发展通道

深化分类指导，遵循教师成长规律，建立体现不同岗位、不同类型和教师不同发展阶段特点的管理、评价与激励体系。赋能岗位激活力，深化岗位管理，对不同岗位类型人员进行分类管理，形成平等、竞争、择优的充满生机与活力的用人机制，使优秀教师能够脱颖而出。尊重学科差异，针对不同系列、不同层次的教师建立相对应的评价体系，科学设置评价标准，合理设立突出质量导向和实绩贡献的评价指标。鼓励教师多样化发展，构建物质激励和精神激励相结合的有针对性、个性化的激励机制。

4.搭建教师培训平台，实现健康长效发展

育人自育师始，实施教师赋能体系建设。以引领教师专业发展为目标，以分类指导促成长为原则，构建教师职业规划与学校发展相融合、教师发展与学生成才相融合、培训项目与人才项目相融合的多元化立体性定制式培训体系。努力培养具有一定国际影响力、富有活力的可持续发展的高水平师资队伍。

四、“十四五”期间改革发展的主要任务及重点举措

始终坚持党委领导，落实立德树人根本任务。以“创新人才提升工程”为抓手，坚持提质增量、引育并举，以团队建设引领教师协同发展，增强人才引进效能。深化教育评价改革，加强顶层设计，以科学分类为基础，激发教师创新创业活力。加强教师综合素质能力培训，着力建设教师能力发展平台。开放循环，不断提高师资队伍国际化水平。围绕4个总体目标，制定5项主要任务，从12大方面、一系列重点举措，开展改革发展计划，实现新时代教师队伍建设目标任务。

（一）师德为先，加强思想政治统领

发挥思想政治引领作用，加强师德师风建设，全面提升教师队伍思想政治素质和职业道德水平，加大师德考核力度，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，突出教书育人实绩。

1.着力加强思想政治建设

始终把党的政治建设摆在首位，不断加强基层党组织和教师党员队伍建设，提高思想政治素质，加强理想信念教育。注重选拔教学科研能力突出的优秀党员教师担任教师党支部书记，积极推进教师党支部书记“双带头人”培育工程，强化教师社会实践参与，增强思想政治工作的针对性和实效性。健全教师政治理论学习制度，创新思想政治教育形式，坚持思想政治素质和业务能力双重考察，重视对高层次人才、海外归国教师、青年教师等正确引导，提高教师思想政治水平。强化课程思政建设，加强思

政课教师和专业课教师在教学教研方面的紧密合作，确保“思政课程”与“课程思政”同向同行、协同育人。

2.全面推进师德师风建设

一是将师德师风教育贯穿到教师职业发展全过程。组织教师深入学习习近平总书记关于师德师风的重要论述，强化“四史”学习教育。不断创新师德教育形式，将各类师德规范纳入新教师岗前培训和教师全员培训中。结合培训项目、教学科研活动、校园文化建设和社会服务等开展师德教育，引导教师树立正确的职业理想，提升教师在职业责任、职业纪律、职业作风等方面的整体水平。

二是加强师德宣传。常态化推行“学习典型”、“树立典范”等一系列师德师风建设活动，多层次选树优秀教师，发掘师德典型，讲好师德故事，注重感召，弘扬楷模，形成强大正能量，引导教师争做职业道德标兵。充分利用微信公众号、新媒体等平台，组织受表彰教师进行先进典型事迹宣讲、作师德专题报告，强化榜样引领，激发教师提升师德师风素养的内在动力。

三是强化师德考核和监督职能。将师德考核贯穿于教师日常教育教学、科学研究、社会服务和对外交流的全过程，作为教师考核的首要标准。增强考核结果的科学性和认同度，加大结果的使用范围和力度，把师德考核结果作为教师聘任、晋升、奖惩等的重要依据，积极发挥考核评价的导向作用。充分发挥师德建设

委员会（分委员会）职能，严把入口关，严格执行新进教师档案审查制度。建立完善的师德监督系统，及时掌握师德信息动态，推行师德考核负面清单制度，及时纠正不良倾向和问题。

四是完善师德表彰奖励和失范惩处措施。将师德表现作为评奖评优的重要标准，打造品牌活动，设立荣誉奖励，表彰在各项工作中师德表现突出、具有榜样作用和示范影响力的优秀教师。探索建立教师教书育人诚信机制和师德师风防范预警机制，完善诚信承诺和失信惩戒，做好师德警示教育，形成良好学术道德和学术风气，对违反师德师风的行为零容忍，实施师德失范一票否决。

（二）提质扩量，夯实高水平师资队伍增效基础

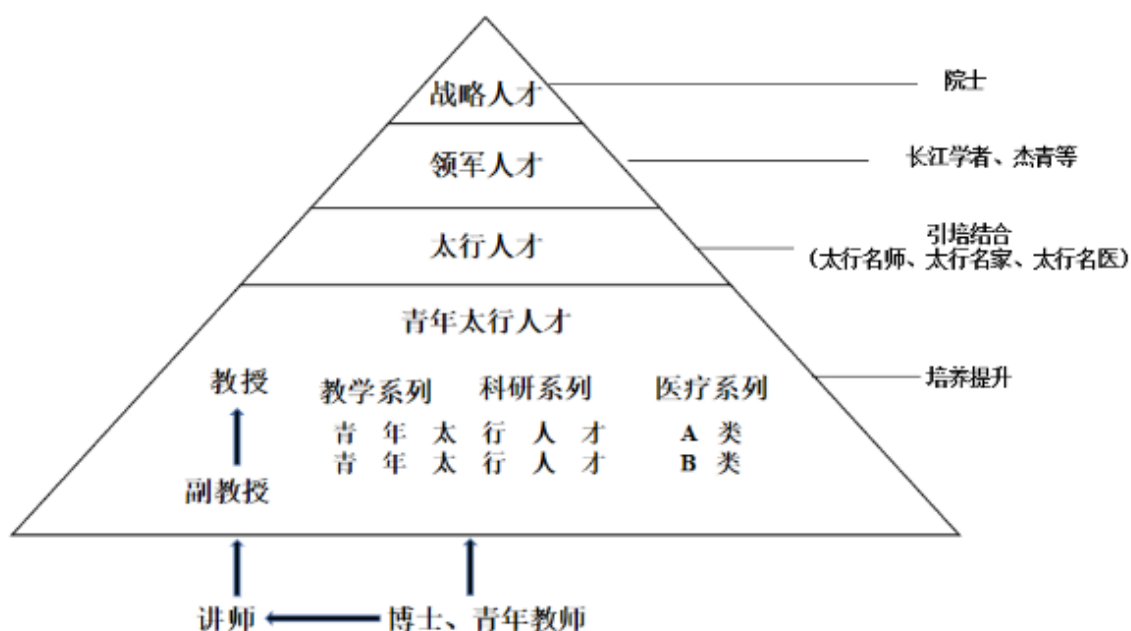
围绕建设特色鲜明的高水平医科大学的战略部署，大力实施“创新人才提升工程”，提高存量人才效能，严把增量人才质量，充分发挥团队的核心驱动力。以开放、务实、包容、共享的柔性引才引智方式，靶向引才，精准育才。放眼人才国际循环，积极引进有全球影响力的高端人才，搭建平台，组建优秀团队，以高水平团队建设引领高质量师资队伍发展。

3.构建创新人才引育体系

全面实施《新乡医学院新时代教师队伍建设改革行动计划》，形成覆盖医、教、研全领域师资队伍引育与发展的政策体系。

结合学校大学更名、博士学位授予单位申报和特色骨干学科

建设等战略任务，大力开展“创新人才提升工程”（见下图）。以“四个突出”为基本原则，突出高端、突出重点、突出团队、突出评价，分类分层构建创新人才体系，从促进人才个体发展转向侧重推动创新团队建设，针对不同系列、不同层次的人才实施不同的管理和评价政策，并配套完善支持计划，使“医教研”人才实现阶梯式可持续发展，构建与各层级人才对应衔接、系统协调的人才成长与发展支持体系。



4.靶向分析，高质量精准育才引才

结合学科建设“归巢”计划，以“创新人才提升工程”为核心，汇集各方资源，全力全方位培养、引进、用好人才。坚持以需求为前提，以质量为根本，积极培养本土人才，广开渠道引进

高端人才，保障人才引育效能并符合学科发展布局。

一是实施分层次、分阶段、全覆盖的人才培育计划。不断优化高端人才发现机制和项目团队遴选政策，通过战略人才和领军人才引进计划，争取在主要科技领域有领跑者，在新兴前沿交叉领域有开拓者，在基础研究领域有奋进者。通过太行人才引育计划，积极创造条件帮助学科带头人实现教学科研目标，根据申博学科建设需求，支持博士生导师队伍培育计划。通过青年太行人才培育计划，促进青年教师在教学、科研、医疗等方面分类发展，鼓励青年人才挑大梁、当主角。充分利用国家、省、校三级人才计划项目的外溢作用，支持各级人才项目培育人选。

二是精准引进，扩充师资队伍规模。聚焦学科布局、专业建设和新校区建设，根据专业需求差异，有针对性制定人才引进计划，着力搭建吸引和集聚人才的平台，坚持聚天下英才而用之。加大海内外宣传、支持力度，对人才进行靶向分析、定向跟踪，做到人才引进有方向、有重点、有策略，广开渠道、持续发力、精准遴选、柔性汇聚全球人才。按专兼结合、以专为主的原则，将思政课教师和思想政治辅导员配齐配强。注重高水平实验技术人员的稳定与提升。重视附属医院优秀博士的引进与培养，加强基础与临床的融合，支持博士融入团队，并匹配相应经费，保障在河南地区引才待遇优势。

5.实施优秀团队建设计划

以“创新人才提升工程”为依托，以团队建设为重心，凝练团队发展方向，扩大人才引育效能辐射面，以大团队支撑大项目、以一流人才产出一流成果。

一是协同推进“筑巢”“归巢”计划。围绕学校发展战略和学科发展规划，整合校内资源，实施“高端人才集聚”计划，加大优秀团队建设。搭建以战略人才、领军人才和太行人才为核心的大学科、大专业创新团队，组建以“太行名师、太行名家、太行名医”为核心、青年太行人才为中坚的教育教学改革团队、科研攻关创新团队和科技成果转化团队，引领并快速提升学校学科水平和学术影响力。

二是打造交叉学科团队。为丰富学科布局，完善以医学为主体，理工为支撑，文、管、教、法协同发展的学科体系，推进“基础-临床”学科队伍联动计划，着力打造“医学+X”新型交叉学科团队。大力引进和培育一批“理工与医学”“人文与医学”“基础与临床”等3个领域交叉融合的学科团队，突出医学特色，提升自主创新能力，促进新医科向纵深发展，培养特色人才，产出特色成果。

三是加强学术特区建设。学术特区作为独立运行实体，采用与国际接轨的高效扁平式管理模式。放眼全球，积极引进学术水平高和学术判断力强的国际知名教授担任学术特区负责人，以大方向汇聚成研究中心团队，开展国际前沿、热点领域的科学研究，

为实现高水平科技自立自强体现新医担当、做出新医贡献。

（三）分类评价，深化人事制度改革

秉持“质量、绿色、创新、合作”的发展理念，探索建立与中国特色现代大学制度相适应的人力资源管理模式，构建“管理 - 培育 - 成长 - 激励”四位一体的人力资源管理体系。着力打造以岗位为基础的用人制度、以分类为导向的评价制度、以赋能为目标的培训制度、以价值为核心的分配制度等制度体系，为教师队伍建设奠定坚实和谐的制度环境。

6.深化岗位用人制度改革，推进管理更加科学规范

一是实施岗位管理制度改革。健全校院二级管理体系，合理下放人力资源管理权，并加强有效监督。学校按照国家事业单位岗位设置和省级人事编制备案制管理改革的要求，从各学院人才培养、科学研究、社会服务和国际交流合作的实际需求出发，统筹学科专业建设，兼顾各类师资结构现状，合理确定各学院岗位总量及结构比例，各学院根据“人岗相适”原则将各类教师合理定岗，充分发挥主观能动性，建立自我约束机制，确保下放的权限接得住、用得好，促进岗位良性竞争，激发学院办学活力，逐步实现从“校办院”到“院办校”转变。

二是深化岗位聘任制度改革。构建学校统筹、学院主导、合同约定的岗位聘用制度，修订完善岗位设置与聘用管理办法。根据不同岗位、不同学科、不同层级，合理制定岗位职责和聘期任

务。各学院坚持“实事求是、注重实效”的原则自主确定各类岗位职责任务，并根据学校确定的岗位结构比例，自主聘用中级及以下专业技术人员。学院对聘岗教师按年度、中期、期满等环节分批分层开展考核，学校根据考核结果对全校岗位进行动态调整，初步建立进退机制，实现“能上能下、能进能出”、公平竞争、有序流动的岗位管理与聘任制度。

三是探索“双聘制”改革。有序推进基础、临床师资流动，破除流动障碍，畅通流动渠道，规范流动秩序，完善流动服务。以“项目制”管理为核心，加强学校和附属医院、各附属医院之间师资的双向流动与融合，探索“双聘制”，构建学术共同体，促进师资互融共建，实现合理流动、有效配置。

四是建立流动特殊岗位。在附属医院设置专职科研岗，畅通附属医院科研研究室和学校教师之间的人员流动和资源共享。不断创新合作模式，广泛开展学校与其他高等院校、科研院所、企业和地方的合作，聘用有创新实践经验的专业技术人员、高级技能人才、企业家和科技人才，积极开展协同创新项目，推动产学研深度融合，增强社会服务能力。

7.创新人才评价发现机制，促进人尽其才、才尽其用

深化新时代教育评价改革，健全完善评价制度，切实加强党委对改革完善评价机制的统一领导，坚持全面评价与突出重点相结合、分类指导与分层评价相结合、发展性评价与奖惩性评价相

结合等考核评价原则，构建科学评价体系。遵循学科专业特色差异化发展，根据岗位类型不同、区分不同研究方向，破除“五唯”倾向，促进人才评价与培养、使用、激励等有效衔接、与薪酬分配合理挂钩，建立与学校事业发展相适应的评价制度，形成并实施导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优并有利于教师潜心教书育人的评价体系。

一是健全评价标准。以岗位职责为基础，着力解决评价标准“一刀切”问题，分类建立科学合理、各有侧重的评价标准，实行差异化评价，把品德作为评价的首要标准，坚持凭知识、创新、能力、实绩、贡献评价教师，鼓励教师在不同岗位、不同研究领域作出各自贡献。

二是创新评价方式。发挥多元评价主体作用，持续做好“第三方评价”，借助大数据和人工智能，完善同行专家评议，强化同行评议结果的使用。丰富评价手段，简化评价流程，适当下放评价权限。科学合理设置评价考核周期，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合。对引进的急需紧缺人才，建立评价绿色通道。加强评价结果共享，避免多头、频繁、重复评价。

三是完善评价内容。强调以质量为导向，拓宽评价维度，根据不同评价内容，分类制定评价措施，提高评价的针对性和有效性。

(1) 健全教育教学评价。坚持立德树人，把教书育人作为

教育教学评价的核心内容，将人才培养中心任务落到实处，落实教授为本科生授课制度，优化教学督导队伍，加强教学质量和课堂教学纪律考核，突出教师教学改革成果。以绩效分配制度改革为抓手，多维度考评教学规范、课堂教学效果、教学改革与研究、教材参编、教学获奖等教学工作实绩，加强教学质量考评，扭转重科研轻教学、重教学轻育人倾向，并纳入教师年度及聘期考核内容。

(2) 健全科学研究评价。坚持“四个面向”、坚持服务区域经济社会发展需求和注重实际贡献的评价导向，以科研诚信为基础，鼓励原始创新。针对不同学科领域、不同研究类型，合理设置和使用论文、项目、专利、经费、影响因子等评价指标，扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向。精简人才“帽子”，推进人才称号回归学术性、荣誉性。注重个人评价与团队评价相结合，推进科教结合，重注科研育人成果。提高对横向课题和横向经费的重视度。

(3) 健全社会服务评价。综合评价教师参与教育培训、公共卫生服务、政府政策咨询、智库建设、科技推广等社会服务工作。考察教师在科研成果转化、技术推广与服务等方面的工作绩效，并作为职称（职务）评聘、岗位聘用的参考依据。加强校企合作、产教融合效能建设，大力推进智能影像与康复工程产业学院的快速发展，鼓励教师积极参与技术创新和产品研发，把科研

成果转化作为着力培育大众创业、万众创新的新引擎。

四是深化职称改革。按照不同岗位、不同研究类型，制定科学合理的分类分层评价标准，建立学术共同体自律文化，完善诚信承诺和诚信信息共享，形成以立德树人为根本，以品德、能力、贡献为导向，突出教育教学实绩，完善科研评价导向，公平竞争、充满生机活力的职称评审制度。

(1) 以岗位管理为基础，推进职称制度改革。学校根据各学院学科发展、人员情况、岗位设置和结构比例，核拨职称晋升指标。实现职称改革与岗位管理改革协同，强化激励，充分发挥职称评审的导向作用。

(2) 下放职称评审自主权。二级学院按照自身发展目标定位、学科属性不同和师资队伍建设需要，根据学校职称评审要求和核发指标情况，自主制定评价标准、评价形式、评价程序，基层党委对参评人的师德师风、思想道德品质、日常工作表现、工作实绩贡献等方面进行综合评价。

(3) 健全绿色通道和直聘制度。对取得重大基础研究、技术创新和在学校发展中作出突出贡献的教师、高层次人才和急需紧缺人才等，制定较为灵活的评价机制，实行高级专业技术职务校内岗位直聘制度，拓宽职业发展渠道，让有真才实学的人才有用武之地。

8.完善激励保障机制，提升教师内生动力

适应新时代高等教育改革和发展的需要，破除“五唯”倾向、以增加知识价值为导向、以质量为核心、突出教育教学实绩和科研创新，建立健全有利于激发教师动力和维护教师合法权益的激励保障机制，全面激发学校高质量发展的动力和活力。

一是完善绩效分配政策。以全员综合目标考核为抓手，聚焦学校中心工作和重点任务，突出问题导向、实干导向、目标导向、结果导向，合理评价绩效，有效实施激励，逐步探索激励与约束并重、精神和物质结合、目标任务和收入匹配的分配激励机制。在坚持“体现效率、保障公平”的同时，向一线教师倾斜、鼓励创新、向重大实绩和突出贡献倾斜。在高层次人才年薪制、协议工资制基础上探索项目工资制，建立团队“合伙人”制，探索建立团队考核激励机制，保证高层次人才长期稳定发展。

二是强化荣誉激励导向。构建以荣誉、培养构成的常态化激励体系。从教师入职、发展、成才、传承、荣退等阶段，分层分类设置荣誉奖项，以教职工职业生涯全程为主线，建立有梯度、有广度、有温度、促成长的荣誉体系。完善荣誉奖励制度，定期开展师德典型、师资队伍建设和先进集体和优秀创新团队等评选表彰活动，以精神奖励为主、物质奖励为辅，强化仪式感、认同感、价值感。

三是健全创新保障机制。加强创新成果知识产权保护，统筹科技资金，推动知识产权监管，进一步加大科技成果转化收益用

于奖励项目负责人、骨干技术人员等有重要贡献人员和团队的比例。鼓励和支持专业技术人员离岗创业，离岗创业教师与学校在岗人员在职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面享有同等的权利，为教师创新创业提供全方位支持。

（四）分类指导，构建教师赋能体系

在全球化、智能化、个性化的时代背景下，坚持教师队伍发展与学校重大战略、学科专业布局同步谋划、同频推进，加强自主培养，促进教师个体发展与人才培养深度融合，分层分类开展针对性培训，赋能教师综合水平提升。

9.搭建教师发展组织架构，建立教师培训培养机制

按照新时代教师发展需要设立相应的培训职能，搭建现代教师发展组织架构，因循教师职业发展的轨迹链、教师专业成长的进阶链、教学活动开展的载体链、人才工程的配套链，在教育培训、职业规划、咨询服务、改革研究、资源建设、教师国际化等方面进行系统建设，构建全方位教师发展咨询与资源平台，形成完善的教师发展体系。

以人的全面发展理论、教师职业生涯发展理论为指导，形成教师“三四五”培训培养机制，即“三个阶段”：适应阶段、成长阶段、成熟阶段，“四个层次”：入职培训、青年教师培训、骨干教师培养、教学名师和学术带头人培养，“五项技能”：理想信念、师德情操、教育教学、实践能力和学术研究能力。促进

教师全面成长，汇聚一支信念执着、师德高尚、学思结合、知行合一的教师队伍。

10.实施覆盖全范围各类教师队伍发展成长计划

落实学校人才工作大会要求，制定教师职业发展分类指导方案，制订和落实与学校发展相结合的个性化发展规划，全面实施各类教师队伍全方位发展提升计划，努力构建“大师资”格局。

一是发展教学科研教师队伍。完善新入职教师培训，国家、省、校、院四级教师培训以及师德师风培训等。加强青年教师职业道德教育，不断提高教师审美和人文素养，深化体教融合。开展一系列提升教师授课水平的专项培训。推进书院制改革，加强书院育人导师队伍建设，助推构建“书院+学院”、“通专”结合的双院制育人体系，培养“新医科”创新人才。通过海外访学研修、国内外学术交流以及学术沙龙，不断提高教师基础研究能力、原始创新能力、服务发展能力。搭建医教研共创发展交流平台，加强教学、科研与临床实践的深度融合，实现医教研一体化发展。

二是提升思政课教师和辅导员队伍素质。发挥思政工作铸魂育人的重要作用，个性化支持思政课教师和思想政治辅导员队伍建设，推进课程改革、课程思政建设，充分依托马克思主义学院和学生思想政治教育工作平台，建立上岗培训、发展培训、考核与评价等一整套培养发展机制。从岗位职责、职业归属、职业自

信等方面激励思政课教师和辅导员通过职业定位形成职业发展目标。将协同育人与思政课教师、辅导员新使命相结合，树立新育人观、新思政观，努力建设一支“政治要强、情怀要深、思维要新、视野要广、自律要严、人格要正”的思政课教师队伍和热爱学生工作、具有现代育人精神、善于服务学生发展的高素质辅导员队伍。

三是加强临床教师队伍教学科研能力。积极探索基础临床融合新模式，通过基础临床系统知识培训、观摩课程和线上线下交流等方式，选派非医学专业背景教师到附属医院进行双向交流学习，定期召开临床教学工作会议，加强学科之间的优势互补，提高临床教师教育教学和科研能力水平，建设一批以医德高尚、临床科研成果卓越的名医为核心的临床教师队伍，推进附属医院学科建设快速发展。

四是打造高精尖技术服务队伍。通过开展系列专项培训，着力发展一批包括实验技术、图书资料管理、信息化技术等技能精湛、素质优良、具有技术创新能力、善于解决复杂问题的高精尖专业化队伍，为实现医学教学质量提高、大型仪器共享、“本科生菁英人才培养”项目、全面建设智慧校园等提供强有力的保障支撑。

(五) 交流合作，推进师资队伍国际化

为适应高等教育国际化发展新趋势，加快培养具有全球视野

的高层次国际化人才，各单位统筹规划、相互协调，合理推进师资队伍国际化进程，实现全方位、多角度、宽领域、多层次的国际交流与合作，建设一支具有国际水平的高素质师资队伍。

11.大力提升师资结构国际化

加强境外宣传，构建专业化海外留学人才联系机制，积极利用各种资源和渠道，搭建与海外留学人才沟通的桥梁。采取“项目+人才+资金”等形式，引进高端外国专家和专业人才（团队）。加大海外学者、博士及国际科研人才的引育力度，大幅增加中青年教师到国（境）外开展学术交流、访学、培训或攻读博士学位数量，稳步提升师资结构国际化，不断扩大我校的知名度和影响力。

12.着力提高师资水平国际化

拓宽国际化发展渠道，以学术交流与科研合作为主导，支持学院主办或承办国际学术会议、论坛，鼓励教师参加国际学术会议，通过共建联合实验室、互派访问学者、联合开展科学研究与技术攻关等形式，与国内外著名研究机构 and 高等学校开展高水平的教学、科研合作与交流，同时推动临床研究水平与国际接轨，以国际化视野开展临床科研工作。持续加强海外人才的再培养力度，促进在原有学术优势的基础上掌握世界最新成果及前沿动态、学习先进教学研究方法和提升自主创新能力。

五、保障措施

（一）组织保障

切实加强党管人才，始终坚持学校党委在师资队伍建设中的领导核心地位。坚持党委领导下的校长负责制，建立健全党委统一领导、党政分工合作、人事处协调、相关职能部门配合的工作机制。充分发挥党委教师工作部、人事处、教师发展中心、高层次人才服务工作领导小组和人才引进工作领导小组职能，全面规划与组织各项师资队伍建设事宜。组织相关职能部门不定期召开联系会议，共同探讨师资队伍建设的各类制度、方案。二级学院要坚持“一把手工程”工作原则，成立各学院师资队伍建设领导小组，在人才引进、岗位设置、目标考核等方面切实发挥主体作用，共同推进学校师资队伍建设。

（二）服务保障

教育大计、教师为本，教师作为教育的第一资源，树立优先发展的理念，加强统筹协调，充分发挥高层次人才服务工作领导小组职能，形成服务师资发展的坚实保障。着力营造尊师重教的文化氛围，通过爱国爱校教育和校园文化渗透，建立教师的归属认同、价值认同和文化认同。倡导敬业、精益、专注、宽容失败的创新文化，建立以信任为基础的试错容错纠错机制。加大教师关心关爱支持力度，将广大教师急难愁盼问题列入“我为群众办实事”工作台账重点推动解决。拓展服务保障的广度和深度，完善协同服务体系，在住房、配偶安置、子女教育、社会保障等领

域，为各类教师，特别是高层次人才提供更加精准高效的多样化、差异化服务和坚实的保障措施，让教师在潜心教育研究的事业道路上“轻装上阵”，切实提高教师的获得感和幸福感，让广大教师、科研人员沉在一线抓教学、专心致志搞科研。

（三）信息保障

加强高水平智慧校园软件支撑平台建设，打造以事项、流程、服务为核心的“一站式”网上办事大厅，解决跨部门、跨业务协同的难题，为教职工提供公开、透明、快捷的服务。充分利用信息化手段，推进信息技术与师资队伍建设深度融合，完善人事管理系统，采集整合教师工作的各类数据信息，形成完整准确的教师信息数据库并实时更新维护，实现各部门间的信息共享。推进专业技术职务申报、专业技术职务评审等工作的网络化。建立教师发展平台和教师发展电子档案，提供教师职业发展相关培训资源，为学校制定师资队伍工作相关政策提供决策依据。

（四）资金保障

加大资金投入力度，保障师资队伍各项建设经费需求，确保“十四五”发展规划关于师资队伍建设重大决策部署落实到位。把资金花到刀刃上、落实到项目上、体现在成果上，优化经费投入结构，加强科研经费管理，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于按规定提高教师待遇保障、高层次人才引进、存量人才效能提升、创新团队建设、教师培训教育等，让教

师静心做学问、搞研究，多出成果、出好成果。相关职能部门编制各项支持教师发展的经费预算，学校对各项经费预算及使用进行全过程监管。

新乡医学院校长办公室

2022年2月27日印发

