



貴州師範大學
Guizhou Normal University

教师培训制度 规范性文件汇编

目 录

一、关于修订《贵州师范大学教职工攻读学历学位、访学研修管理办法》的通知·····	1
二、关于下发《贵州省专业技术人员继续教育学时授予与管理办法（试行）》的通知·····	10
三、关于印发《贵州师范大学青年人才培养实施方案（试行）》的通知·····	15
四、关于印发《贵州师范大学“双师双能型”教师队伍建设与管理办法（试行）》的通知·····	24
五、关于印发《贵州师范大学实践教学教师队伍建设与管理办法（试行）》的通知·····	30
六、关于组织教师参加 2024 年高等学校教师岗前培训的通知·····	36

贵州师范大学文件

校发〔2024〕49号

关于修订《贵州师范大学教职工攻读学历学位、访学研修管理办法》的通知

各学院（教学部），各单位：

修订后的《贵州师范大学教职工攻读学历学位、访学研修管理办法》已经学校研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

- 附件：1. 贵州师范大学 XX 年年度教职工培养计划申报表
2. 贵州师范大学在职攻读学历学位（访学研修）备案审批表



贵州师范大学教职工攻读学历学位、访学研修管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强学校人才队伍建设与管理，推进人才强校战略实施，大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，推动学校高质量发展，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 本办法中教职工攻读学历学位和访学研修是指：学校在编在岗教职工按学校有关规定报考攻读硕士、博士研究生学历学位，或参加进修学习、访问学者、项目研修、专项任务培训等。公派出国任教一般情况下参照本办法中访学研修相关规定执行。

第三条 教职工攻读学历学位和访学研修原则：

（一）定向培养，学用一致。符合学校学科建设和教学科研工作实际需要，申请攻读学历学位的类型为定向培养，攻读非定向的按调出或辞职相关规定办理；

（二）合理规划，统筹兼顾。促进教师专业水平、教育教学能力得到进一步提高，推动教师专业化发展的同时，保证单位工作正常开展。

第四条 按干部管理权限，科级及以上干部攻读学历学位、培训学习按学校相关规定执行。

第二章 培养计划

第五条 各单位于每年11月拟定本单位教职工次年年度培养计划，并填报《贵州师范大学XX年年度教职工培养计划申报表》，报教师工作部（教师工作处）审核。除上级部门临时调训外，未纳入年度培养计划的，原则上不予派出。

第六条 学校教职工的学习培养工作以教学科研单位为主体，培训经费由教师工作部（教师工作处）集中管理，教师工作部（教师工作处）组织相关职能部门审核各单位年度培养计划，并检查各单位年度培养计划的落实情况。

第三章 申请条件

第七条 教职工在职攻读学历学位、访学研修、公派出国任教须具备以下基本条件：

（一）思想政治素质高，师德师风良好，作风正派，遵纪守法，诚实守信，服从组织安排；

（二）热爱教育事业，工作认真负责，能较好地完成岗位职责要求的各项任务，近五年年度考核均达到合格及以上等次；

（三）申请报考攻读学历学位、访学研修、公派出国任教的专业（或方向）符合所在岗位要求和学校发展需要；

（四）符合报名类型所要求的其它条件。

第八条 申请人员在任现职期间，有下列情况的，按以下规定执行：

（一）出现二级及以上教学事故的，一年内不得申请报考攻读学历学位、访学研修、公派出国任教；

（二）聘期考核不合格的，三年内不得申请报考在职攻读

学历学位、访学研修、公派出国任教；

（三）受到党纪、政务等处分的，自影响期满后三年内不得申请报考攻读学历学位、访学研修、公派出国任教。

第九条 教职工申请报考在职攻读博士研究生学历学位还须符合下列条件：

（一）专任教师来校从事教学科研工作满 2 年；

（二）其他专业技术人员、专职辅导员和管理人员来校工作满 5 年。若进校工作期间达到以下条件之一，且连续两年年度考核被评为“优秀”等次的，可在来校工作满 3 年后提出申请。

1. 在 C 类及以上刊物公开发表学术论文 1 篇或主持省部级及以上科研项目 1 项；

2. 获贵州省高校辅导员职业能力大赛一等奖或获省级优秀教育工作者、优秀共产党员、优秀党务工作者、最美高校辅导员等个人荣誉称号。

第十条 教职工访学研修选派对象一般为专任教师或科研人员，公派出国任教选派对象一般为专任教师，同时还须符合下列条件：

（一）从事教学科研工作满 2 年；若访学研修单位为国（境）外知名高校、科研机构，或为国家“双一流”建设学科的（以教育部公布的最新名单为准），可在来校工作满 1 年后申请。

（二）年龄一般不超过 50 周岁。

第十一条 对已参加国内外访学研修 3 个月以上或在职攻读博士研究生学历学位者，访学研修结束后或取得博士研究生

学历学位证后应回校承担工作、履行岗位职责 2 年以上，方可再次申请访学研修（上级部门直接要求受训的除外）。已担任公派出国任教的教师，原则上不能再次申请出国任教。

第四章 申请派出程序

第十二条 个人申请、所在单位推荐。个人提出书面申请，并填写《贵州师范大学在职攻读学历学位（访学研修）备案审批表》，由教职工所在单位提出推荐意见后报教师工作部（教师工作处）。

第十三条 学校审批。教师工作部（教师工作处）结合学校学科建设和教学科研工作实际需要，对教职工攻读学历学位、访学研修、公派出国任教申请进行资格审核，明确审批意见。

科级及以上干部申请报考在职攻读学历学位、访学研修，经所在单位提出推荐意见，报组织部批准后，由教师工作部（教师工作处）按程序办理相关手续。

第十四条 签订协议。教职工接到在职攻读博士研究生学历学位录取通知书或访学研修接收函（通知书）后，须在入学前到教师工作部（教师工作处）签订相关协议（含脱产学习审批通知单）后方可派出，未签订协议擅自离岗的按照旷工处理。

第十五条 工作交接。教职工签订协议后应及时将学校脱产学习审批通知单交到所在单位，并做好工作交接。

第五章 双方权、责、利

第十六条 学校每年划拨专项经费用于教职工培养，确保教职工培养计划的实施。

第十七条 教职工在职攻读博士研究生学历学位、访学研

修或公派出国任教期间须按规定参加学校年度考核及岗位聘期考核，入学前与学校签订协议的方可享受以下待遇：

（一）人事关系和人事档案保留在学校，工龄、工资晋升不受影响。

（二）按月享受基本工资、基础性绩效工资、附加基础性绩效工资、事业移通费、常规绩效奖；视在岗履职情况发放附加绩效奖；在岗履职期间按各单位实绩奖励性绩效工资分配实施细则规定核发实绩奖励性绩效工资。

（三）学校批准的脱产学习研修期间，专任教师视同完成基本教学工作量，其他专业技术人员、专职辅导员和管理人员视同履行岗位职责。

（四）攻读博士研究生学历学位的，取得博士研究生学历学位后，可按贵州省相关政策享受高层次人才津贴、办理贵州省高层次人才绿卡。

（五）攻读博士研究生学历学位的，在取得博士研究生学历学位证书时，科研业绩达到当年学校副教授（教学科研型）破格条件的，可享受学校当年高层次人才引进基本待遇（科研业绩成果须为攻读学制内取得）。

第十八条 脱产学习时间按以下规定执行：

（一）攻读博士研究生学历学位的为2年（学制3-4年）；

（二）博士后进站研修的为2年；

（三）访学研修及公派出国任教的为6个月至1年；

（四）攻读硕士研究生学历学位的应利用寒假、暑假或周末学习，不影响正常履行岗位职责。

第十九条 确因工作需要的，鼓励脱产学习期间兼顾学校工作。脱产期满 10 日内，须持脱产学习审批通知单（回执单）到教师工作部（教师工作处）报到。

第二十条 教职工在职攻读学历学位、访学研修，应在取得学历学位证书或结业证书后 10 日内到教师工作部（教师工作处）报到。

第二十一条 教职工在攻读博士研究生学历学位、访学研修期间应尽勤勉学习义务，在培养单位规定学制内取得学历学位、完成访学研修任务。学习期间有违法、违纪行为的，年度考核不得确定为合格及以上等次。

第二十二条 教职工在攻读博士研究生学历学位或访学研修期间有下列情况之一的，应退还脱产期间的工资及福利待遇，攻读博士研究生的还须支付培养人才损失费（按攻读年限计算），且两年内不得再次申请攻读博士研究生学历学位或访学研修。

（一）未达到培养单位管理、考核要求，中途被退学的；

（二）因个人原因，中途放弃攻读，未取得学历学位证书或未完成访学研修任务的；

（三）攻读 8 年后仍未取得学历学位证书的。

因以上情况无法取得学历学位证书或无法完成访学研修任务的，应于 10 日内向学校备案并提交有关材料。

第二十三条 教职工在攻读博士研究生学历学位期间提出调离、辞职或擅自离职，或取得博士研究生学历学位后未按规定回校报到并签订服务协议的，须退还攻读博士研究生学历学

位期间的工资及相关福利待遇，并支付计划人才损失费。

第二十四条 教职工在职脱产攻读博士研究生学历学位、访学研修和公派出国任教的时间不计入服务年限。

第二十五条 教职工在职攻读博士研究生学历学位、访学研修等服务年限按以下规定执行：

（一）攻读博士研究生学历学位的，取得学历学位后在校服务期不少于 5 年；

（二）做博士后进站研修的，出站后在校服务期不少于 4 年；

（三）公派出国任教 1 年及以上的，任教结束后在校服务期不少于 2 年。

第二十六条 教职工赴国（境）外攻读学历学位、访学研修及公派出国任教的，视具体情况与学校签订相关协议，并按所签订协议进行管理。

第六章 考核与管理

第二十七条 教师培养工作纳入单位年度考核和中层班子实绩考核。

第二十八条 为保证培养计划的落实，保障教职工参加培养的权利，对按计划开展培养任务的教职工，各单位不得擅自取消；教职工应服从所在单位安排的培养工作，不得无故变更；在培养期间，不得改变培养计划和培养形式，确有需要的，应事先提出申请，经所在单位和教师工作部（教师工作处）同意后方可调整。未经批准更改培养内容、时间及形式的，按违反培养协议处理，承担违约责任。

第二十九条 各单位应保持与派出教职工的联系，关心外出培养教职工的思想、学习和生活，按规定严格管理。

第三十条 培养材料的归档。学习结束后，其结业证书、学历学位证书、学习成绩、学习总结等有关材料应及时交教师工作部（教师工作处），归入本人人事档案。

第七章 附 则

第三十一条 本办法自下发之日起施行，2024年5月以来攻读学历学位、访学研修、公派出国任教的教职工适用本办法。原《贵州师范大学教职工攻读学历学位、访学研修管理办法（修订）》（校发〔2021〕23号）废止。

第三十二条 本办法由教师工作部（教师工作处）商人事处、组织部解释。

贵州省人事厅文件

黔人通〔2007〕290号

关于下发《贵州省专业技术人员继续教育学时授予与管理办法（试行）》的通知

各市（州、地）、县（市、区、特区）人事（人事劳动）局，省直各部门，全省各企业、事业单位：

为认真贯彻执行《贵州省专业技术人员继续教育规定》，进一步做好我省专业技术人员继续教育工作，现将《贵州省专业技术人员继续教育学时授予与管理办法（试行）》下发给你们，请认真执行。

二〇〇七年十二月十八日

主题词：人事 专业技术人员 继续教育 学时 通知

贵州省人事厅办公室 2007年12月18日印发 共印600份

贵州省专业技术人员继续教育学时授予与 管理办法（试行）

为不断完善继续教育管理制度，提高继续教育质量和实际效果，推进继续教育向规范化、制度化、科学化发展，根据《贵州省专业技术人员继续教育规定》，结合我省专业技术人员学时授予与管理实际，制定本办法。

一、学时要求

2008年1月起，全省专业技术人员继续教育实行学时制，继续教育对象每年参加继续教育活动，高、中级专业技术人员接受继续教育时间每年为72学时，5年内累计不少于360学时；初级专业技术人员接受继续教育时间每年为32学时，5年内累计不少于160学时。

二、学时授予标准

（一）经各级继续教育主管部门认可，各部门、单位、行业有计划、有组织的开展各种培训、进修等继续教育活动，经考核、考试合格，均按课程或内容规定的学时数计算；考核、考试不合格的，不计算学时。

（二）参加上级主管部门组织的脱产、半脱产或进修，按实际学习学时计算。

（三）专业技术人员从事科研、设计、管理工作的获奖成果或正式发表的论文、出版论著、译著等，均可折算为继续教育学

时。（以下分值均是独立完成时的分值，若是合作完成的，需按其每人工作量比例分计学时）。

县（处）级成果计 30 学时（有效获奖人数，第一完成人计 30 学时、第二完成人计 20 学时、第三完成人计 10 学时）；地（厅）级成果计 40 学时（有效获奖人数，第一完成人计 40 学时、第二完成人计 30 学时、第三完成人计 20 学时）；省（部）级成果计 70 学时（有效获奖人数，第一完成人计 70 学时、第二完成人计 60 学时、第三完成人计 50 学时）；国家级成果计 80 学时（有效获奖人数，第一完成人计 80 学时、第二完成人计 70 学时、第三完成人计 60 学时）。

学术、技术论文在系统内交流刊物发表的计 20 学时；在刊型内部资料上发表出版的计 30 学时；在国内公开出版刊物上发表的计 40 学时；在国内公开的核心刊物（北图、SCI 收录）上发表的计 60 学时。第二作者在以上基础上扣减 10 学时。

参编公开出版的论著、译著、教材，本人撰写 3 万字以上不足 5 万字的计 30 学时、5 万字以上不足 10 万字的计 40 学时、10 万字以上的计 50 学时，专著计 120 学时。

（四）单位举办的学术报告、专题讲座、技术操作示范、新技术推广等，主讲人每次按所授课时数两倍折算学时，参加人员按实际听课时数，凭组织单位开具的证明折算学时。

（五）参加国家或省组织的高级研修班，凭结业证书，每次计算 40 学时。

（六）出国留学、出国讲学、参加国际学术技术交流、进修访问，时间在一个月内的计 40 学时；一个月以上不满二个月的计

60学时；二个月以上不满三个月的计70学时；三个月以上不满四个月的计80学时；四个月以上至半年计100学时；半年以上至一年计120学时；一年以上的，每超过一个月增计10学时。

（七）在任职年限内参加各种在职学历教育，在规定的学制年限内完成学习任务的，凭其所读院校的考试合格成绩单或证明，每门合格课程计10学时。

继续教育对象在完成规定学时的同时，单位不得剥夺参与本岗位相关的外派等学习培训的权利。

三、学时登记和考核

（一）全省各级机关、企事业单位继续教育对象统一使用省人事行政部门统一印制的《贵州省专业技术人员继续教育登记证》，由继续教育对象本人保管，作为参加继续教育的凭证。

（二）项目主办单位授予相应项目类别的学时证明，学员所在单位负责登记。

（三）各行业管理部门每年应将继续教育对象接受继续教育的基本情况和所获学时数进行核实统计，并作为年度考核专业技术人员聘任、专业技术职务晋升等的必备条件之一。

四、继续教育学时登记证发放和管理

（一）《贵州省专业技术人员继续教育登记证》由省人事行政部门统一印制。

（二）行业管理部门分级负责本行业继续教育对象学时审核工作，并报同级政府人事行政部门统一验印。

（三）专业技术人员晋升上一级专业技术职务在任职年限内必须完成《贵州省专业技术人员继续教育规定》确定的学时数。

(四) 专业技术人员在任职年限内，所取得的继续教育学时可以累加计算，平均使用；对已批准晋升高一级专业技术职称后，继续教育学时应重新计算，原职务所得学时不再带入新的职务任期内。

五、监督检查

各级人事部门按照《贵州省专业技术人员继续教育规定》的要求，建立健全定期检查与平时抽查相结合制度，做好继续教育学时的管理、监督、检查工作。

省人事行政部门将不定期对各市（州、地）、各部门继续教育学时管理使用情况进行检查，对不按照要求管理和使用继续教育学时的单位和个人将按照《贵州省专业技术人员继续教育规定》予以纠正，严重违规的将予以通报。

本《办法》2008年1月1日起执行。

中共贵州师范大学委员会文件

校党发〔2022〕43号

关于印发《贵州师范大学青年人才培养 实施方案（试行）》的通知

各基层党委（党总支），各单位：

《贵州师范大学青年人才培养实施方案（试行）》已经校党委研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

中共贵州师范大学委员会

2022年5月25日



贵州师范大学青年人才培养实施方案 (试行)

为进一步加强青年人才队伍建设，加大优秀青年人才培养力度，加快提升青年人才教育教学、科学研究和综合管理等能力，努力建设一支适应学校事业高质量发展需要、具有较强比较优势和发展潜力的高层次复合型人才队伍，结合学校实际，特制定本方案。

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，深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，全面贯彻落实中央、省委人才工作会议精神，紧紧围绕学校办学定位和“十四五”时期的发展目标，深入实施人才强校战略和人才振兴计划，以提升高层次人才队伍整体素质为核心，以激发青年人才队伍活力为重点，大力培养造就爱国奉献、勇于创新的优秀青年人才，真心爱才、悉心育才、精心用才，把各方面优秀青年人才集聚到学校事业高质量发展和服务地方经济社会发展的伟大奋斗中来，为建设高水平师范大学新局面提供坚强的人才保证。

二、培养对象

本方案中的青年人才应符合以下条件：

(一) 在职在编在岗；

(二) 一般应具有博士研究生学历学位;

(三) 年龄在 35 周岁以下、具有高级职称, 或年龄在 40 周岁以下、具有正高级职称。

三、培养方向目标

(一) 培养方向

1. 优秀青年教学骨干。着眼于发现和培养一批师德高尚、热爱教学、学识扎实、教育理念先进、业务熟练、教学能力强, 在本学科本专业领域具有较高教育教学水平, 对本学科本专业教育教学改革有较大促进作用的优秀青年教学骨干。

2. 优秀青年学术骨干。着眼于发现和培养一批师德高尚、热爱学术、创新意识强、有较大发展潜力, 能准确把握学科发展方向、在本学科领域具有较扎实学术功底的优秀青年学术骨干。

3. 优秀青年管理骨干。着眼于发现和培养一批师德高尚、综合素质好、懂教育、善学习、敢担当、会管理, 有余力“双肩挑”或有意愿从事行政管理工作的优秀青年管理人才。

(二) 培养目标

1. 充分发挥青年人才效能。坚持“四个面向”, 积极服务并深度融入新发展格局, 聚焦贵州在新时代西部大开发上闯新路的战略定位, 进一步打破“五唯”倾向, 坚持事业为上, 以事择人、人岗相适, 实现人才资源的优化配置, 促进人才作用和效能的充分发挥, 为着力打造大平台、组建大团队、争取大项

目、产出大成果、获得大奖项建好人才“蓄水池”，服务地方经济建设发展。

2.着力提升青年人才素质能力。推动青年人才快速成长，不断提升青年人才教学、科研和综合管理等方面的能力素质，培养和汇聚一批青年教学骨干、学术骨干和管理骨干，支持青年人才挑大梁、当主角，青年人才在学校教育教学、科学研究和行政管理等方面发挥作用更加明显，形成与教师教育特色鲜明、多学科协调发展的高水平师范大学目标相适应的高质量青年人才队伍。

3.切实增强优秀人才支撑。以国家师范教育基地建设为依托，培育教师教育领军人才，打造一支以青年人才为核心的数量充足、结构多元、专业素质过硬的教师教育师资队伍，“金师”“思贤名师”“教学名师”数量显著增加，建成1—2个在国内有一定影响力、多个在省内具有重要影响力的优秀青年人才教学团队。围绕“双一流”建设，青年人才高质量科研成果产出能力不断增强，高质量科研项目立项数显著增加，重大项目不断突破，解决重大科学问题和突破产业关键核心技术的能力不断提升。通过鼓励到机关职能部门跟岗锻炼等方式，促进青年人才熟悉学校管理机制，不断提升青年人才行政管理能力。

四、培养措施

符合培养条件的青年人才，应结合个人教学科研实际和从事行政管理工作意向等情况，明确发展方向目标。学校从人才

工作经费中单列经费，设立青年人才培养专项资金，用于培养优秀青年人才。

（一）建立早发现早培养机制

坚持高起点、高标准、严要求，有重点、分步骤培养青年人才，各教学科研单位要根据学科专业发展需要，结合青年人才研究方向和本人意愿，按培养方向及时确定并分类建立本单位青年人才信息库，同时报学校党委人才工作领导小组办公室备案，共同构建学校青年人才联动培养工作机制，努力做到早发现、早跟踪、早培养。（牵头单位：各用人单位）

（二）建立青年人才导师制度

通过“双向选择”建立传帮带机制，充分发挥优秀教师对青年教师的指导作用，由各教学科研单位结合实际为青年人才配备教学导师或科研导师1名。教学导师一般由本单位具有省级及以上教学名师称号或具有“思贤名师”称号的教师担任，负责青年人才教育教学能力的培养；科研导师一般由本单位学术科研能力强、具有主持完成国家级科研项目或获奖经历的教师担任，负责青年人才学术科研能力的培养。各教学科研单位应加强对导师的管理和考核，对指导工作完成较好的，鼓励所在单位核发一定的奖励性绩效。（牵头单位：各用人单位）

（三）建立青年人才帮扶制度

完善拔尖人才培育机制，适度扩大培育覆盖面，根据青年人才成长规律，分层次、分类别、分阶段，重点培育一批有教

学科研潜力的青年人才；优化年薪制选聘机制，完善选聘条件和考核程序，适度向青年人才倾斜。在“金师”“思贤名师”“教学名师”遴选培育的基础上，增设青年人才专项教学项目，对培养人选进行项目帮扶；探索建立优秀青年教学骨干选拔推荐与教学质量评价、教学成果评选相结合机制，组建学校核心课程教学团队，建立教学团队选拔、培养、考核、评价和激励机制。同时，对在学校青年教师课堂教学竞赛中获校级一等奖的优秀青年教学骨干，符合本方案基本条件的，可申请直接纳入学校“思贤名师”培育计划。（牵头单位：教师工作部〈处〉、人事处、教务处）

（四）建立青年人才继续教育制度

结合学科建设和队伍建设需要，各教学科研单位要有重点、有计划地对本单位青年人才进行在职培训。积极支持青年人才参加国内外学术论坛、学术会议等。学校在岗前培训、集中培训的基础上，积极创新青年人才培训方式，建立科研、教学和管理青年人才分类培训机制，优先推荐优秀青年人才进入一流高校或科研机构学习进修，拓宽视野，提高青年人才教学能力和科研水平。对申请访学研修单位为国（境）外高校或科研机构、国家“双一流”建设高校或“双一流”建设学科的青年人才放宽年限要求。（牵头单位：教师工作部〈处〉、各用人单位）

（五）建立青年人才跟岗挂职锻炼制度

根据学校人才队伍建设需要，鼓励有意愿兼职从事管理工

作的青年人才到学校机关职能部门、教学教辅单位跟岗锻炼，提升行政管理能力；依托对口帮扶、对口支援等项目，有计划地推荐青年人才赴各级各类党政机关、“双一流”高校和科研院所跟岗锻炼，或到基层一线实践锻炼和柔性服务，助力乡村振兴。（牵头单位：组织部、人事处、对口联络办、乡村振兴办）

（六）建立青年人才评价机制

探索建立科学有效的青年人才多元评价体系，促进人才多元发展。适时开展青年人才评价，对教学科研青年人才，将教育教学能力、科研业绩、社会影响等作为主要评价内容，视情况加大精准培养力度；对综合管理青年人才，将管理效能、服务保障效果、岗位核心技能等作为主要评价内容，加大日常工作评价力度，把作风建设纳入评价指标。按照“融入一个团队、确立一个方向、制定一个目标”的培养模式进行发展阶段的长期培养和培育，帮助青年人才快速融入教学团队、科研团队和管理团队。（牵头单位：教师工作部〈处〉、人事处、教务处、科学技术处、社会科学处）

（七）建立用人单位主体责任落实督查制度

各教学科研单位党政主要负责人，要认真落实人才工作“一把手”工程，充分发挥用人单位主体责任，在全面摸清本单位人才底数的基础上，根据学科专业建设需求，做好人才分层分级分类统计分析和教育工作，实时掌握青年人才质量、结构和竞争力，最大限度挖掘和开发现有人才潜能，特别是对有

发展潜力的青年人才要量身定制培养方案，建立健全跟踪培养机制，帮助优秀青年人才快速成长。各用人单位落实人才工作“一把手”工程和主体责任情况纳入综合考核、校内巡察和督促检查的重要内容。（牵头单位：组织部、巡察办）

五、保障措施

（一）切实加强组织领导

青年人才培养工作在学校党委统一领导下，由学校党委人才工作领导小组具体负责协调和督促落实。建立青年人才培养协调联动工作机制，形成学校党委人才工作领导小组办公室成员单位协调配合、各教学科研单位具体抓落实的工作格局。各教学科研单位要把青年人才培养工作作为重大政治任务抓实抓好，切实履行用人单位主体责任，对青年人才要做到政治上充分信任、工作上创造条件、生活上关心照顾，真诚关心人才、爱护人才、成就人才。

（二）建立健全人才配套政策

根据省里出台的有关人才政策，进一步深化人才发展体制机制改革，结合实际制定出台更具针对性和操作性的人才配套政策措施，探索更有含金量、更具竞争力的人才政策体系，加快形成人尽其才的使用机制、各展其才的激励机制、人才脱颖而出的竞争机制，全方位加强对青年人才的培养培育。各教学科研单位结合实际，制定完善本单位人才考核评价激励办法，充分释放青年人才的创新创造活力，打破绩效分配“吃大锅饭”

现象，鼓励支持青年人才通过成果转让和转化获取更多收益。

（三）大力营造关心关爱青年人才成长的良好生态

全校各机关职能部门要树立强烈的人才意识，整合力量加强综合协调服务，切实落实好“首问责任制”和让人才“最多跑一次”的工作要求，想方设法为青年人才成长成才创造条件、搭好平台、提供保障，坚持严管与厚爱相结合，加强青年人才思想引领，引导青年人才以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，将师德师风建设贯穿于教育教学、科学研究和管理服务全过程。引导青年人才坚定理想信念、增进政治认同、砥砺报国之志，源源不断把各方面优秀青年人才吸收到党内来，主动肩负起新时代赋予的职责使命。加大宣传先进典型，讲好优秀人才的奋斗故事、感人事迹，营造有利于青年人才成长和发挥作用的良好生态。

本方案自印发之日起施行，由学校党委人才工作领导小组办公室负责解释。

贵州师范大学文件

校发〔2023〕132号

关于印发《贵州师范大学“双师双能型”教师队伍建设与管理办法（试行）》的通知

各学院（教学部），各单位：

《贵州师范大学“双师双能型”教师队伍建设与管理办法（试行）》已经学校研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知



贵州师范大学“双师双能型”教师队伍 建设与管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》《贵州省教育发展“十四五”规划》等文件精神，加快建设一支教学科研能力、专业实践能力兼备的“双师双能型”教师队伍，切实提高应用型人才培养质量，根据学校办学定位和人才培养目标，结合我校实际，特制定本办法。

第二条 “双师双能型”教师指具有扎实的基础知识、较高的专业理论教学水平，具有规范的专业技能和专业实践能力，具备较强的科技开发、服务区域经济社会实践能力的专任教师。

第三条 “双师双能型”教师队伍建设坚持专职与兼职相结合、培养与引进相结合，理论与实践并重、教学能力与实践能力并重、考取资格证书与专业能力培训并重的原则。到2025年，新工科专业“双师双能型”教师占专任教师比例不低于30%，新农科专业“双师双能型”教师占专任教师比例不低于20%，新文科和新师范专业“双师双能型”教师占专任教师比例不低于10%。

第四条 “双师双能型”教师的建设和管理主体为教师所在的各二级学院（教学部）（以下简称“各单位”）。

第二章 建设措施

第五条 学校通过引进、培养、外聘等方式，建设壮大学校

“双师双能型”教师队伍。

第六条 实行“双师双能型”教师引进制度。引进或柔性引进具有 5 年及以上企业、行业工作经历并具有高级专业技术职务和大学本科以上学历的技能型人才。重点引进在国内技能大赛中获奖的高技能人才和享受国务院或省政府特殊津贴（高技能）的专家。

第七条 实行教师专业技能培训制度。开展以校内培训、校外进修等多种方式的专业技能培训。各单位要充分利用校内实训资源，采取以老带新、以强带弱的办法培养青年教师；深化校企合作，选送教师到校外接受培训、挂职工作和实践锻炼，有计划、有针对性地进行“双师双能型”教师培养。

第八条 实行教师职业（执业）资格证书制度。学校鼓励教师参加除高校教师资格证书外，由政府主管部门、行业协会等权威机构组织开展的本专业职业技能鉴定并取得中级及以上等级证书。

第九条 各单位可结合学校办学定位和人才培养目标，聘请企业（行业）优秀专业技术人才、管理人才和高技能人才来校兼职，充分发挥“传帮带”作用，帮助教师尽快熟悉行业产业先进技术，提升实践能力。

第三章 认定条件及程序

第十条 申请认定“双师双能型”教师的人员须满足以下条件：

（一）热爱高等教育事业，教书育人，为人师表，师德高尚。

（二）有扎实的理论基础和专业技能，能胜任教学工作。

（三）具备较强的实践教学能力，能灵活运用专业理论，完成实践实训教学任务。

（四）具有高校教师资格及高校教师系列讲师以上职称。

（五）具备下列条件之一：

1. 取得国家承认的相应系列中级以上专业技术职务任职资格证书（非高校教师系列）；

2. 取得由政府主管部门、行业协会等权威机构组织的与本专业实践技能相关的特许行业资格、国家职业（执业）资格、职业能力认证及职业技能鉴定考评员等资格；

3. 有 1 年以上脱产在行业企事业单位从事本专业或相近专业的一线实践工作经历，能全面指导学生实验、实训等专业实践活动，并取得一定的实践成果。

4. 在国家专业技能大赛中获优秀奖以上、省级专业技能大赛中获三等奖以上；

5. 近五年主持或参与（排名前三）两项市厅级及以上应用技术研究工作，成果已被行业（企业）使用，达到行业先进水平；

6. 在教学实践中提炼出四项以上具有代表性的实训案例，经过实际应用且应用效果良好，得到行业（企业）认可，并具有推广价值；

7. 近三年累计指导学生获批省级创新创业训练计划项目 5 项。

第十一条 “双师双能型”教师认定程序。

“双师双能型”教师认定工作原则上每年开展一次，符合认定条件的教师可按规定程序申请认定。

（一）个人申报。符合条件人员向所在单位申请并提交《贵州师范大学“双师双能型”教师认定申请表》及相关证明材料。

（二）各单位审核。各单位对申请人的申报材料进行审核确认，由学院党政联席会研究同意，经公示无异议后报学校教师工作部（处）。

（三）学校认定。教师工作部（处）对申请人的资格进行复核，结果经学校审定后发文公布。

第四章 管理与考核

第十二条 “双师双能型”教师培养纳入学校整体师资培养计划。在职在编教师取得由政府主管部门、行业协会等权威机构组织认定的特许行业资格、国家职业（执业）资格、专业技术任职资格、职业能力认证及职业技能鉴定考评员的，在首次认定时按高级 3000 元/人、中级 1000 元/人标准予以资助。

第十三条 以“有 1 年以上脱产在行业企事业单位从事本专业或相近专业的一线实践工作经历”认定的“双师双能型”教师，脱产全职在行业（企业）工作期间，视同完成基本教学工作量，按学校奖励性绩效工资分配管理办法发放相应奖励性绩效工资。

第十四条 “双师双能型”教师实行动态管理，管理期为 5 年。各单位具体负责“双师双能型”教师的日常管理与考核工作，管理期满后须进行考核，经考核合格者，可继续认定为“双师双能型”教师；考核不合格者，须延期一年重新申请认定。

第十五条 对取得应用性成果且做出较大贡献的“双师双能型”教师，学校根据校内其他奖励办法实施奖励。

第十六条 出现下列情形之一者，取消“双师双能型”教师资格：

（一）违反国家法律和学校有关规章制度或出现师德失范行为，给学校造成严重不良影响或重大经济损失的；

（二）发生重大教学事故，或不能完成指导学生专业实践活动的教学任务或不具备专业指导能力的；

（三）年度考核不合格的；

（四）弄虚作假取得资格的。

第五章 附 则

第十七条 本办法自印发之日起施行，由教师工作处、教务处、人事处进行解释。

贵州师范大学教务处文件

教务字〔2023〕169号

关于印发《贵州师范大学实践教学教师队伍 建设与管理办**法**（试行）》的通知

各学院（教学部），各单位：

《贵州师范大学实践教学教师队伍的建设与管理办
法（试行）》已经学校研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

附件：贵州师范大学实践教学教师队伍的建设与管理办
法（试行）

贵州师范大学教务处
2023年6月8日

贵州师范大学实践教学教师队伍 建设与管理办法（试行）

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，全面落实立德树人根本任务，促进教师队伍整体结构更加优化，提高教师实践教学水平，着力建设一支适应应用型人才培养需要的实践教学教师队伍，重点培养一批高水平、高技能的实践教学骨干，推进高质量应用型人才的培养，结合学校的办学定位，制定本办法。

一、实践教学教师认定条件

第一条 实践教学教师是指独立承担本科人才培养方案中实践课程的教师，包括通识课程模块的独立实践课程教师，专业课程模块中独立实验（实训）课程的教师，综合实践课程模块中独立承担指导任务的教师，独立承担省级以上学科竞赛指导任务的教师等。

第二条 实践教学教师应具备高校教师资格、熟悉所指导领域的工作规范、独立承担实践教学任务。首次上岗的教师须按照《贵州师范大学助教制度实施办法（试行）》（校发〔2016〕103号）的规定进行试讲，提供教学设计、课程大纲等资料，审查通过后方可独立开展实践教学。

二、实践教学教师主要职责

第三条 根据培养方案、教学计划，在开课前做好实践

教学所需仪器设备、工具、材料等的准备工作，做好对实践教学过程中可能发生的各种状况（包含安全事故）预案。

第四条 在教学过程中要做好讲解、指导、示范、总结等环节的工作，指导学生按照教学要求开展实践活动，加强对基本实践方法技能的训练，培养学生综合实践能力。

第五条 严格执行教学管理的各项规章制度，严格要求学生，课前须讲解安全注意事项，实践中应注意观察，及时发现和处理问题，必要时须立即组织实施安全紧急预案；课后应认真批改实验（实训）报告，严格考核、合理评定成绩。对学生在实践课教学各环节中的表现要有全面准确的记录。

第六条 积极开展实践教学的创新研究工作，推进基础型、综合型、设计型渐进式实验（实训）教学模式，根据社会经济的发展进行实践课的教学改革，加强实验技术方面的交流，指导学生毕业论文（设计）、创新创业类教学活动等，提高教学质量和教学水平。

三、实践教学教师队伍建设

第七条 按国家《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》配齐、配足实验（实训）教学教师。

第八条 加大实践教学教师的培训力度。组织开展以校本培训、校外进修等多种方式相结合的专业能力培训。充分利用校内、外资源，通过青年教师助教制、现场教学观摩、实践教学指导等，提升教师的理论水平和实践教学能力。

第九条 鼓励教师到实验教学示范中心、行业企业、各类重点实验室等培训、进修、跟岗。积极参加各类社会实践、产教融合项目、应用技术研究项目、工程应用项目、开发研究项目、调查与对策研究项目，参加实验、实训基地的建设，不断积累生产实践经验，提高解决实际问题的能力和科研创新能力。

第十条 鼓励教师参加职业（执业）资格认证。积极参加由政府主管部门、行业协会等权威机构组织的与实践教学能力相关的国家职业（执业）资格、专业技术任职资格、职业能力认证及职业技能鉴定考评员等资格认定。

第十一条 教师工作处制定相应的政策措施，激励符合条件的教师承担实践教学任务。

第十二条 遴选校外实践教学指导教师。鼓励教学单位邀请实验（实训）室建设与管理专家、行业企业家、技术研发专家等来校举办专题学术报告或实践演示，介绍专业或行业最新实验技术或新工艺、新技术，研讨数字平台的建设、设备设施的设计、改装，拓宽实践教师和学生的视野。

第十三条 根据专业建设、应用型人才培养的需要，学校每年在人才招聘中安排计划，用于从知名高校、科研院所、优秀企业中引进既有较高理论水平又具有从事实验、实训工作能力，有行业、企业工作经历和丰富实践教学经验的双高型人才。

四、实践教学教师队伍管理机制

第十四条 学校人事处、教师工作处、教务处、各学院负责学校实践教学教师队伍的建设规划、组织协调、审核认定、监督考核等工作。各学院成立由院长任组长的工作小组，负责本单位实践教学教师队伍的建设规划、资格审查、教学安排、评价及管理等工作。

第十五条 各学院根据各专业人才培养方案，设置相应实践课程，安排实践教师教学任务，制定对实践课教师的考核标准，做好实践课程的记录。

第十六条 实践教学教师队伍的教学质量由本科教学质量监测中心进行跟踪评价，对实践教学工作存在责任问题的，按《贵州师范大学本科教学事故认定及处理办法(修订)》处理。

五、实践教学教师队伍政策支持

第十七条 学校在教师队伍建设（培训）专项经费中设立实践教学教师队伍建设专项经费，用于实践教学教师考察引进、培训培养、跟岗锻炼、职业资格证书考核、评优评奖等方面的支出。

第十八条 激励教师承担实践教学任务，建立实践教学的评优评奖机制，奖励根据教师承担的实践教学任务的数量和质量来确定。实践教学教师工作量认定以本科人才培养方案所设定的学时数为基础，按学校相关文件执行。

第十九条 为承担实践教学任务的教师提供更多的专业发展机会和科研机会，提高教学技能和学术水平。

第二十条 大力提升实践教学教师职称水平，对符合晋升条件的实践教学教师，学校推荐评审高一级专业技术职务。

第二十一条 各学院要为实践教学的教师提供平台，安排实践教学教师承担实践类课程（课程设计、实验、实训、实习、毕业论文、学科竞赛指导等）教学、应用性课程开发、教改研究等工作。

第二十二条 在职称评定、岗位聘用、评先评优、学科带头人和教学名师选拔、选派外出进修、交流、培训等方面向实践教学教师倾斜，同等条件下优先考虑。

六、附则

第二十三条 本暂行办法自发布之日起试行，由人事处、教师工作处、教务处负责解释。

贵州师范大学教师工作处文件

校师通〔2024〕33号

关于组织教师参加 2024 年高等学校教师 岗前培训的通知

各学院（教学部），各有关单位：

根据《省教育厅办公室关于开展 2024 年贵州省高等学校教师岗前培训工作的通知》精神，现将学校有关事宜通知如下。

一、培训对象

未参加过《高等教育学》《高等教育心理学》《高等教育法规》和《高等学校教师职业道德修养》四门课程培训，未取得岗前培训合格证书的我校在编在岗从事教学工作人员。

二、培训内容

《高等教育学》《高等教育心理学》《高等教育法规概论》和《高等学校教师职业道德修养》四门课程，其中《高等教育法规》和《高等学校教师职业道德修养》为自学科目。

三、免修范围

（一）获《高等学校新入职教师国培示范项目培训合格证书》

的教师，可免岗前培训。

（二）高等院校教育学或心理学专业毕业生提供《高等教育学》或《高等教育心理学》课程合格成绩单及毕业证，可免修《高等教育学》或《高等教育心理学》课程，报名时需上传毕业证书和修学课程成绩单。

四、报名办法

参训人员需通过贵州省高等学校师资培训中心网站（<http://gzgspx.gspxonline.com/>）进行报名。具体方法详见《2024年贵州省高等学校教师岗前培训学员报名手册》（附件1）。网上报名时间为**9月5日9:00至9月12日17:00**，系统关闭后将停止报名。

五、培训费用

经各学院、各部门审核同意参加岗前培训的人员需按照高校师资培训中心规定缴纳培训费、考试费，教材费，自学科目《高等教育法规》和《高等学校教师职业道德修养》免收培训费和考试费。

请各单位于9月16日（星期一）前将《贵州师范大学2024年参加高等学校岗前培训人员汇总表》（附件2）及培训费（现场转账）统一收齐后交至教师工作处师资科（行政主楼430），电子版材料通过办公自动化系统发送至教师工作部（处）“张莹”用户。

六、培训合格证书

经考核合格学员，可自行通过贵州省高等学校师资培训中心

网站（<http://gzgspix.gspixonline.com/>）“我的学习”栏目查询、下载、打印 PDF 格式“网页版”的《高等学校教师岗前培训合格证书》，该证书作为晋升上一级专业技术职务和申请高等学校教师资格的必要条件之一。

七、其他

（一）岗前培训合格证书是申请高校教师资格认定的必备条件之一，请各有关单位及时通知相关教师报名参加培训，并为参加培训的教师创造条件，确保相关教师按时参加。

（二）具体培训时间及安排另行通知。

（三）培训过程中，实行学员请假制度。对请假或缺旷超过五分之一面授学时的学员，将取消本次培训资格，不予考核。

（四）培训成绩由考勤、考试、论文三部分进行综合评判。考勤合格后，以考试、论文得分组成最终考核成绩。考核成绩评定分“合格”“不合格”两个等次，考试、论文得分均在 60 分及以上为“合格”，其中一科 60 分以下为不合格。单科考核不合格者有一次补考机会，可参加下一年的补考，两科及以上不合格者需重新报名、参培。

联系人：张莹，余家慧；电话：83227557。

特此通知

附件：1.2024 年贵州省高等学校教师岗前培训学员报名手册
2.贵州师范大学 2024 年参加高等学校教师岗前培训

人员汇总表

