

广东省教育厅
中共广东省委组织部
中共广东省委宣传部
中共广东省委机构编制委员会办公室
广东省财政厅
广东省人力资源和社会保障厅
广东省住房和城乡建设厅

文件

粤教师〔2021〕8号

关于印发《广东省加强新时代高校教师队伍 建设改革实施意见》的通知

各地级以上市教育局、市委组织部、市委宣传部、市委机构编制委员会办公室、市财政局、市人力资源社会保障局、市住房城乡建设局，各高等学校：

现将《广东省加强新时代高校教师队伍建设改革实施意见》

印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。



广东省教育厅



中共广东省委组织部



中共广东省委宣传部



中共广东省委机构编制委员会办公室



广东省财政厅



广东省人力资源和社会保障厅



广东省住房和城乡建设厅

2021年7月21日

广东省加强新时代高校教师队伍 建设改革实施意见

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实《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》《中共中央 国务院关于深化新时代教育评价改革总体方案》《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》（教师〔2020〕10号）有关要求，进一步加强高校教师队伍建设，打造高素质创新型教师队伍，制定本意见。

一、准确把握高校教师队伍建设改革的时代要求，落实立德树人根本任务

1.指导思想。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务我省经济社会发展提供坚强的师资保障。

2.目标任务。到2025年，高校教师发展制度更加健全完善，教师队伍治理体系和治理能力进一步提升。教师思想政治素质、业务能力、育人水平和创新能力显著提升，教师基本适应信息化、

智能化等新技术变革需要，积极有效开展教育教学。教师学历学位水平进一步提升，本科高校教师具有博士学位比例达到48%，高等职业院校教师具有硕士及以上学位比例达到65%。高层次人才队伍不断壮大，培养造就一批名家名师和杰出人才、领军人才。

二、全面加强党的领导，不断提升教师思想政治素质和师德师风素养

3.加强思想政治引领。选拔一批党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记。实施教师党支部书记“党建带头人、业务带头人”培育工程，每年对教师党支部书记轮训一遍。重视在优秀青年教师、海外留学归国教师 and 在校师范生中发展党员，积极发展符合条件的优秀人才入党。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。健全教师理论学习制度，开展习近平新时代中国特色社会主义思想系统化、常态化学习，重点加强习近平总书记关于教育的重要论述的学习，使广大教师学懂弄通、入脑入心，切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。配齐建强高校党务工作队伍和思想政治工作队伍，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。

4.培育弘扬高尚师德。将师德教育摆在教师培养培训工作首位，拓展师德教育载体，创新师德教育方式，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，争做“四有”好教师。健

全完善课程体系，优先保证课时，将师德教育课程作为在职教师继续教育的必修课程。抓好高校教师“四史”教育。建设好国家级师德师风建设基地，加强师德师风整体情况监测和分析评估。每年开展师德建设主题教育月活动。推动高校开展多种形式的教师奖励表彰，建立健全教师奖励机制。组织开展南粤优秀教师（优秀教育工作者）暨特级教师等评选表彰活动。鼓励高校做好教师荣休工作，礼敬退休教师，弘扬尊师风尚。深入挖掘优秀教师典型，综合运用授予荣誉、事迹报告、媒体宣传、创作文艺作品等手段，充分发挥典型引领示范和辐射带动作用，形成校校有典型、榜样在身边、人人可学做的局面。

5.强化师德考评落实。高校要严格落实师德建设主体责任，建立完善党委统一领导、党政齐抓共管、牵头部门明确、院（系）具体落实、教师自我约束的工作机制。高校充分落实新时代高校教师职业行为十项准则等文件规范，制定具体细化的教师职业行为负面清单。将高校教师师德修养养成作为高校教师岗前培训的必要内容。发挥师德考核对教师行为的约束和提醒作用，及时将考核发现的问题向教师反馈，并帮助教师整改。强化师德考核结果的运用，在评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报科研项目、申报人才计划等工作中落实师德失范行为“零容忍”。依法依规严肃查处师德失范问题。健全高校师德师风建设自查自纠工作机制和师德违规行为通报曝光制度。充分利用教育部建立的统一信息查询平台，开展我省的教职

员工准入查询，严格执行涉性侵违法犯罪人员进入教育行业从业限制制度。

三、建设高校教师发展平台，着力提升教师专业素质能力

6.健全完善高校教师发展制度。推动高校健全教师发展体系，完善教师发展培养培训、保障、激励、督导制度和机制，建设高素质创新型的高校教师队伍。加强和改进高校教师继续教育工作，促进教师终身学习和专业发展。转变教师培训方式，推动信息技术与教师培训的有机融合，实行线上线下相结合的混合式研修。结合“一带一路”和粤港澳大湾区建设，有序推动国（境）内外教师双向交流。聚焦战略性重点产业领域专业、民生紧缺领域专业、区域重点专业集群，打造满足高职教育教学和培训实际需要的高水平、结构化的国家级职业教育教师教学创新团队，示范引领高素质“双师型”教师队伍建设，促进教学过程、教学内容、教学模式改革创新。鼓励高校创建一批校级教师教学创新团队。开展教学团队专项培训，着力提升团队教师模块化教学能力、课程标准开发能力、教学评价能力、团队协作能力和信息技术应用能力。

7.夯实高校教师发展支持服务体系。加强高校教师（教学）发展中心建设，搭建校级教师专业发展平台，组织研修活动，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。发挥教学名师和骨干教师作用，加强基层教学组织建设，以专业和课程为中心，建立一批教学团队，推广集体备课制度，打造教师教学发展共同体。

全面开展高校教师教学能力提升培训，重点抓好新入职和青年教师专业发展。鼓励高校与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持高校专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力。

四、完善现代高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力

8.完善高校教师聘用机制。深化高校人事制度改革，充分落实高校用人自主权。高校要扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，人才招聘要按照岗位需求合理制定招聘条件、确定学历层次，在招聘工作中不得将毕业院校、国（境）外学习或工作经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。支持高校创新教师选拔聘用方式，探索通过先面试后笔试、直接面试、技能测试等方式招收高层次教师和急需紧缺人才。严格高校教师职业准入，严把高校教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。鼓励高校聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师。支持高校赴境外高水平大学、科研机构招聘优秀人才。创新引才引智机制，积极探索团队引进、核心人才带动引进人才。按要求配齐配优建强高校思政课教师队伍和辅导员队伍。

9.加快高校教师编制岗位管理改革。根据中央和省委关于深化事业单位改革的精神，在高校探索实行员额制管理。高校依法

采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制和员额资源，优先保障教学科研需求，向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。人力资源社会保障、教育行政部门根据核定的人员总量确定岗位结构比例，高校依法依规自主分类制定岗位设置方案和管理办法。深入推进岗位聘用改革，实施岗位聘期制管理，探索准聘与长聘相结合等管理方式，落实和完善能上能下、能进能出的管理机制。

10.强化高校教师教育教学管理。健全教学质量评价制度，高校应实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量综合评价，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩，引导教师遵守教学纪律，改进教学方法，创新教学模式，提升教学效果。突出教育教学业绩在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，注重基本教学工作量、教学质量、教改教研成果、教学奖项等教学工作实绩。将教授为本专科生上课作为基本制度，高校须明确教授承担本（专）科生教学的最低课时要求，未达到最低要求的，按照教师〔2020〕10号文件有关规定处理。

11.推进落实高校教师职称制度改革。落实高校职称评审自主权，围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制，形成以人才培养为核心，以品德、能力和业绩为导向，评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度。高校在岗位总量和岗位结构比例以内自主组织教师职称评审、按岗聘任。高校可根据自

身发展实际，创新岗位类型。高校结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，按照不同岗位类型、不同学科领域、不同研究类型、不同专业门类，建立科学合理的分层分类评价标准。规范高校教师职称评聘条件设置，不得把出国（境）学习经历、人才称号、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。鼓励灵活采取个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，完善同行专家评审评议机制。加强高校教师职称评审监管，建立定期抽查制度。高校应落实思想政治理论课教师和辅导员职称评审政策规定。

12.深化高校教师考核评价制度改革。突出教育教学业绩和师德考核，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。根据学校办学定位，对教学为主型、教学科研型等不同岗位教师制定不同的评聘要求，分类评价。高校要克服唯论文、唯“帽子”、唯职称、唯学历、唯奖项等倾向，改进教师科研评价，突出质量导向，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况。扭转考核奖励功利化倾向，绩效和聘期考核不得对院系和教师个人下达 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等论文相关指标的数量要求，在资源配置时不得与 SCI 相关指标简单挂钩，取消直接依据 SCI 论文相关指标对教师的奖励，避免功利导向。高校应细化论文在不同岗位评聘中的作用，不以 SCI 论文相关指标作为判断的直接依据。注重个体评价与团队评价相结合，既要评价教师个人的业绩成果，也要评

价其在教师专业团队建设中的贡献，教师开展“传帮带”等工作计入教育教学工作量，纳入年度考核内容。高校合理设置考核评价周期，统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核形式，根据绩效情况，可以减少、减免考核，适当延长考核评价周期。共享考核评价结果，减少不必要的重复评价。

13.建立健全教师兼职和兼职教师管理制度。各地和高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。教师在履行校内岗位职责、不影响本职工作的前提下，经学校同意，可在校外兼职从事与本人学科密切相关、并能发挥其专业能力的工作。高校健全完善兼职教师选聘、教学、培训、考核、奖惩等相关制度，建立健全有利于兼职教师发挥作用的考核评价机制。高校要制定兼职教师拟聘计划，明确兼职教师聘用条件，健全兼职教师聘用程序，加强兼职教师聘用管理，完善兼职教师培训制度，依法依规保障兼职教师权益，提高兼职教师队伍水平。鼓励高校建立兼职教师资源库，大力引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等到学校兼职任教、参加教学研究、教学改革、专业建设和企业技术攻关。

五、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

14.推进高校薪酬制度改革。落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，探索建立符合高校特点的薪酬制度，健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整

的基础上，合理确定高校教师工资收入水平。高校教师依法取得的职务科技成果转化现金奖励和财政类科研项目绩效支出等计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。鼓励和规范高校教师通过技术创新、科技开发、成果转让和决策咨询等方式服务社会，获取合理报酬，增加合法收入。落实高层次人才工资收入分配激励、兼职兼薪和离岗创业、在职创办企业等政策规定。

15.完善高校内部收入分配激励机制。扩大高校绩效工资分配自主权，高校要科学合理确定岗位职责，完善内部考核制度，坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬。要把参与教研活动，编写教材案例，承担课程命题监考任务，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。职业学校教师经学校批准到企业实践，实践期间享受学校在岗人员同等的工资福利待遇。要规范项目设置，严禁违反规定自行新设项目或者继续发放已明令取消的津贴补贴。绩效分配要落实倾斜政策，设立思政课教师岗位津贴，切实提高专职思政课教师待遇，要向关键创新岗位、作出突出贡献的科研人员、承担财政科研项目的人员、创新团队和优秀青年人才倾斜，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，向从事基础前沿研究、国防科技等领域的教师倾斜。要加大对教学型名师的激励力度，对教师开展的教学理论研究、教学方法探索、优质

教学资源开发、教学手段创新等，在绩效工资分配中给予倾斜。要严守底线要求，不得在核定的绩效工资总量以外发放任何津贴补贴和奖金，不得突破核定的绩效工资总量，不得违反规定的程序和办法进行分配。不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配挂钩。不得将 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等论文收录数、引用率和影响因子等指标与绩效工资简单挂钩，防止高额奖励论文。

六、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

16. 优化人才引育体系。实施多元化人才引进机制，发挥好国家和省重大人才工程的引领作用，着力打造高水平创新团队，重点面向海外引进一批具有国际影响力的科学家、学科领军人才和青年学术英才来粤从事教学、科研工作。在人才引进和选聘工作中，要严把政治关、师德关，做到“凡引必审”。鼓励高校在与其他高校、科研机构、企业签署人才流动共享协议的基础上，通过协同创新、对口帮扶、建立联合实验室、联合开展重大科研攻关等方式，实现人才资源优势互补。高校可根据实际需要设立一定比例的流动岗位，吸纳企业、科研机构、行业部门和其他组织优秀人才到学校兼职。鼓励高校设立由第三方出资的讲席教授岗位。加强高校哲学社会科学人才和高端智库建设，汇聚培养一批哲学社会科学名师，鼓励支持高校设立文科资深教授制度。规范引才，坚持人才合理有序流动，杜绝省内高校之间挖抢人才；不

鼓励、不支持从国家中西部、东北地区高校挖抢人才，不鼓励、不支持珠三角地区高校从粤东粤西粤北地区高校挖抢人才。坚决杜绝违规引进人才，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。高校可依据教学、科研、管理等工作要求或相关规定，在聘任合同中与教师约定聘期内在岗工作及离岗等有关要求。

17.科学合理使用人才。牢固树立人才是第一资源意识，坚持正确的人才使用导向，分类推进人才评价机制改革，推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术的本质，避免同类人才计划重复支持，以岗择人、按岗定酬。纠正片面以学术头衔评价学术水平的做法。不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。有关申报书不得设置填写人才称号栏目。不得将人才称号与物质利益简单挂钩。营造鼓励创新、宽容失败的学术环境，为人才开展研究留出足够的探索时间和试错空间。严格人才聘后管理，强化对合同履行和作用发挥情况的考核。实施人才“优粤卡”制度，加强对人才的关怀和服务，切实解决人才生活中的实际困难。建立让高校教师把主要精力放在教学科研上的保障机制，坚决杜绝无谓的迎来送往活动、不必要的评审评价活动以及形式主义、官僚主义的种种活动对高校教师的干扰，遏制应景应酬活动，着力解决表格多、报销繁、检查多等突出问题，让教师把主要精力投入教育教学、科技创新和研发活动。

七、全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军

18.强化青年教师培养支持。通过前瞻布局、提早发现、重点跟踪，培养学科基础扎实、科研潜力突出的优秀青年人才。鼓励高校支持青年教师到企事业单位挂职锻炼，到国内外高水平大学、科研院所访学研修。根据学科特点和岗位特点确定青年教师评价考核周期，重点评价青年教师发展潜力和创新能力。高校完善青年教师职称评聘标准，重点评价其发展潜力和创新能力。强化青年教师承担一线学生工作和承担境内外教育教学及帮扶援助工作的考察，推进青年教师厚植教育情怀、践行育人使命。

19.解决青年教师后顾之忧。地方和高校加强统筹协调，对符合公租房保障条件的，按政策规定予以保障，同时，通过发展租赁住房、盘活挖掘校内存量资源、建设周转房、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。鼓励广州、深圳、珠海、佛山、东莞等人口净流入大城市的高校充分盘活挖掘自有空闲土地和物业建设保障性租赁住房或共有产权住房。鼓励采取多种办法提高青年教师待遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。维护青年教师职业尊严和合法权益，关心青年教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。鼓励高校与社会力量、政府合作举办幼儿园和中小学，解决青年教师子女入托入学问题。高校应发挥服务职能，建立规范化人性化的青年教师入职管理服务机制，让青年教师安居、乐业、乐教。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

20.健全组织保障体系。高校要高度重视教师队伍建设，切实加强领导，实行一把手负责制，紧扣教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，将教师队伍建设各项重点工作摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表、责任人，主要负责同志和相关责任人要切实推进相关工作。民办高校要依法依规落实教师待遇，切实保障民办学校教师合法权益，加大对骨干教师培养培训保障力度。鼓励民办高校发放民办学校教师从教津贴。强化督导考核，把加强教师队伍建设工作纳入高校巡视、“冲补强”计划、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。加强优秀教师典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，营造良好的尊师重教氛围。

公开方式：依申请公开

校对人：尚聪