



专 刊

3

(总第 3 期)

福州大学党委办公室、校长办公室编

2018 年 11 月 19 日

福州大学“四个突出”推进新时代教师队伍建设

《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》指出，坚持兴国必先强师，深刻认识教师队伍建设的重要意义和总体要求；习近平总书记在全国教育大会上强调，坚持把教师队伍建设作为基础工作。多年来，福州大学坚持“四个突出”，全面推进教师队伍建设改革，突出引才、育才、用才，有效激发人才活力，营造“人尽其才、才尽其用”的良好局面。学校现有教职工 3162 人，其中教学科研人员 1960 人，具有高级职称教师 1238 人，占 63.1%（正高 475 人、占 24.2%，副高 763 人、占 38.9%）；具有博士学位教师 1189 人，占教学科研人员数的 60.7%；具有半年以上海外学习工作经历教师 704 人，占教学科研人员数的 35.9%，初步建成一支素质优良、结构合理、衔接有序、充满活力的师资队伍。

一、人才评价：突出“师德首位”

一是健全规章制度。坚持“德才兼备、以德为先”，把师德师风

风建设作为选人、用人、留人、育人的首要内容，贯穿到教师入职、聘岗、培养、考评等各个环节；成立党委教师工作部，统筹做好教师的思想政治教育和师德师风建设；制定《关于加强和改进师德师风建设工作的实施意见》等系列文件，健全教师任职资格准入制度，完善师德师风的建设、考核、状况调研、舆情反应等机制，建立师德师风档案。**二是狠抓教育引导。**将师德建设纳入政治理论学习、精神文明创建、各级各类培训、职称聘任、职务晋升、项目申报、评优评先中，严格落实师德“一票否决制”。**三是选树先进典型。**开展师德建设年、新教师座谈会、教职工风采展等系列活动，凝聚“比学赶超帮”的师德师风教育合力，营造重师德、为师表、讲奉献的浓厚氛围。**四是严格监督管理。**发挥教代会、学术委员会、教授委员会、学位评定委员会、教学督导委员会、家长委员会、学生社团、学生评课、大众媒介、社会舆论等作用，构建学校、教师、学生、家长和社会“五位一体”的师德监督体系。

二、人才引育：突出“高精尖缺”

一是加大宣传力度。加强海外引才引智宣传，在海内外权威媒介发布人才招聘信息，在海外设立人才工作联络站，并多次随团赴海外招聘，柔性引进双聘院士、台湾籍全职教师各 8 人；现有省级以上高层次拔尖人才 297 人次（国家级 67 人次、省级 230 人次）。**二是拓展引才渠道。**坚持“引育并举、唯才是用”，加快引进高层次拔尖人才，进一步提升教师队伍层次，基本建成一支

结构合理、层次分明、富有创新活力和较强学术竞争力的高层次拔尖人才队伍；2017年举办两届“国际青年学者论坛”，吸引储备国家级、省级高层次人才，共与117位学者达成签约意向，其中14位先后入围或获批国家、福建省和福州大学人才项目；面向海外、校内35岁以下教师设立实施“旗山学者”奖励支持计划，培育国家杰青、长江学者的“后备人才”，其中：3人入选国家级高层次人才拔尖人才，15人入选省级高层次人才拔尖人才，14人获批国家自然科学基金面上项目，29人获批国家自然科学基金青年项目，1人获批国家自然科学基金专项项目。

三是优化服务体系。制定《高层次人才“秘书式”服务试点工作实施方案》，强化人才项目预申报、标志性成果奖励、配备服务团队、帮助解决配偶就业和子女入学问题等保障，进一步健全高层次人才服务体系。

四是创新引智模式。探索“高端外国领军人才+高端外国专家团队+国际化科研平台”的引智新模式，采取项目带动、点面结合、长短期并重的引智新方式，优选引才与引智、引进与输出相结合的引智新机制，汇聚了一批高水平外国专家及其团队。1个学院入选国家外专局“高校（地方）国际化示范学院推进计划”，2个基地获批“全国地方高等学校学科创新引智基地”；5名外籍教授入选国家级高层次人才拔尖人才项目，11名外国教授和2个团队入选“国家高端外国专家项目计划”，6个项目获批国家“教科文卫重点引智项目”；7名外国教授入选省级高层次人才拔尖人才项目，10名外籍专家获聘福建省“闽江学者”讲座教授，5个团队29人次入选福建省“高

端外国专家团队引进计划”，2名外国教授入选福建省“服务革命老区苏区发展引智专项计划”，1名外国青年专家入选福建省“青年外国专家引进计划”。

三、人才使用：突出“教学本位”

一是提高业绩奖励。实施绩效工资改革和职称聘任改革，鼓励、支持、引导教师为本科生上课；修订《福州大学绩效工资实施办法》，深化以实际贡献为评价标准的绩效工资改革，完善以增加知识价值为导向的分配激励政策；实行小班化、精细化教学，鼓励公共基础课教师多上课、上好课，提高公共基础课教师职务业绩奖励；增设“教学科研岗位奖”，给予教学科研人员每月800元或1000元的普惠奖励，鼓励教师潜心教学。二是单列专技职务。修订《福州大学教师等专业技术职务聘任工作实施方案》，强化同行评议、教授治学、质量导向、协同发展，构建多元化的职称聘任机制，实行教学质量综合考评“一票否决”；在原有学部基础上新增教学为主型教师系列职务，突出对教学业绩的考评，鼓励教师全身心投入教学工作。三是强化评优支持。全国“宝钢优秀教师奖”“卢嘉锡优秀导师奖”、福建省“杰出人民教师”“先进工作者”、福州大学“杰出青年教师励志奖”“阳光奖教金”“福能奖教金”等评选项目向教学一线人员倾斜，形成群体示范效应；组织教学一线人员，参加全国高校青年教师教学竞赛、福建省高校青年教师教学竞赛，并获第四届福建省高校青年教师教学竞赛特等奖；专门面向教学人员，设立“教学名师奖”“教学优秀奖”“最

佳一节课”等奖项，激励教师扎根教学一线、潜心教书育人；1个团队荣获“全国高校黄大年式教师团队”，1人荣获“全国先进工作者”称号。

四、人才发展：突出“科研支撑”

一是进行分类评价。坚持“科研反哺、科研支撑”的理念，进一步深化师资队伍建设和有效提升教学质量；在对理工学部、数理信息学部、工程学部、人文社会科学部等4个学部进行分类考评的基础上，充分考虑建筑类、艺术类、体育类等学科的特殊性，在相应学部中单列设定任职条件；理工学部更强调考核教师的教学科研能力，工程学部更注重考核教师的社会服务能力；新增教学为主型教师、成果转化与技术推广系列职务，鼓励教师全身心投入教书育人、技术攻关工作；海外引进的优秀人才，不受任职年限限制（来校工作两年内），可根据其学术水平直接评聘相应专业技术职务，实施以来，直评获聘正高级、副高级专业技术职务教师分别为42人、59人。二是鼓励潜心教研。坚持发展性评价方向，对新进具有博士学位的青年教师实行“三年保护期”，新聘博士头三年免工作量（不排课），所取得的科研成果算作超工作量，让年轻教师专心培训备课、潜心科学研究，避免心浮气躁、急功近利；根据教师海外访学研修的国家项目、福建省项目、学校项目等类别，分别围绕课题研究、学科建设、课程拓展等“国标”“省标”“校标”，有侧重、针对性地进行分类管理与考核评价，做到“精准定位、分类施策”，切实提升教师的国际素养和教研能

力。三是注重成果质量。根据教师的岗位类型、人才类别以及专业技术职务等，明确聘期科研任务，提升其科技创新能力和综合学术实力；试行岗位绩效工资制度、协议工资制和年薪制等多种分配形式，对国家级、省级人才和“旗山学者”实行年岗位奖金制，进行聘期考核（不参加年度考核），其超出的年度科研工作量和教学成果工作量参与教学科研人员职务业绩奖励及标志性成果奖励分配，鼓励高层次人才潜心研究、多出标志性成果；27人实行年薪制（协议年薪制），124人实行年岗位奖金制。

（人事处 供稿）