

泉州医学高等专科学校文件

泉医专〔2024〕46号

关于印发《泉州医学高等专科学校 “2024 师资建设提升年”实施方案》的通知

各部、处、室，各院、部、中心、馆，各附属医院：

经学校研究同意，现将《泉州医学高等专科学校“2024 师资建设提升年”实施方案》印发给你们，请组织学习、遵照执行。

泉州医学高等专科学校

2024 年 3 月 30 日

泉州医学高等专科学校

“2024 师资建设提升年” 实施方案

为有效引导全校各部门、教职医护员工全力以赴、冲刺完成升本师资队伍建设的各项任务，提高师资队伍质量水平，促进学校事业高质量发展，实现 2024 年“一次申报，成功获批”的升本目标，根据《泉州医学高等专科学校“十四五”师资建设规划（2021-2025 年）》，结合学校实际和年度师资建设重点任务，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 and 党的二十大精神为指导，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》、《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》、《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件精神，巩固拓展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育成果，深入贯彻“深学争优 敢为争先 实干争效”行动，着力建设一支适应本科教育教学需求的师资队伍，全面提升师资队伍综合素养，激发人才队伍活力，提升学校人才培养的能力水平。

二、行动目标

1. 升本师资达标争优。对照教育部《普通本科学校设置暂行规定》指标要求，实现师资队伍各项指标符合升本相关要求，在此基础上，提升各拟升本专业专业带头人的质量水平。

2. 双师双能持续提升。以福建省职业教育“双师型”教师认定办法为标尺，以现有“双师型”师资队伍为基础，衔接普通医学本科师资队伍双师双能要求，持续提升全体教师的专业化素质能力，一支理论教学强、专业水平高、实践能力优，适应本科教学需要的双师双能型师资队伍初具雏形。

3. 优秀人才有位有为。大力开展高层次人才引进工作，加强对年轻高层次人才的培养，推动年轻高层次人才竞相发展，担当作为；推进名师、骨干教师、专业带头人、教学创新团队建设，构建层级明显、梯次晋升的人才队伍体系，发挥各层级人才示范引领作用，带动师资队伍整体提升，为学校事业发展奠定坚实人才基础。

4. 评价体系日臻完善。破除“五唯”评价倾向，建立人才评价多元体系，突出工作业绩和责任贡献，树立优劳优酬导向，增强教师履职尽责意识，激发教师创新潜力和活力。

三、主要措施

1. 开展“补短板 强弱项”行动，建设合格升本师资队伍

一是挖潜。对照升格本科师资队伍指标需求，对学校现有教师资源再过细、再盘整，摸清底数，明确差距；对师资资源合理优化组合，做到能用尽用，让每一个师资发挥作用，避免资源沉睡、浪费。

二是补缺。针对公共必修课、专业基础必修课和专业必修课中高级职称师资不足问题，列出解决问题的时间表、路线图、责任人，确保任务按时序有力推进、有效落实。①补齐思政类课程

高级职称师资缺口 8 人：a. 按照上级文件精神，出台思政教师及辅导员职称评聘专项办法，开展（升本专业师资）2024 年第二次职称评聘工作，推动校本部教师成长为高级职称师资，目标数量 4 人；b. 开展思政高级职称教师公开招聘，目标人数 5 人（编内招聘 3 人，编外招聘 2 人）；c. 鉴于招聘工作存在不确定，同时以调动、编外引进等方式从泉州市其他兄弟单位引进符合条件的思政高级职称师资 4 人。②补齐专业必修课高级职称师资缺口 7 人：a. 以人才共享形式，从昌财医院引进高级职称师资 3 人（护理学 2 人、医学检验 1 人）；b. 完成高级职称师资考核、入编等工作（护理学 1 人、循证医学 1 人）；c. 攻坚克难，多措并举，通过调动、编外引进等形式引进高级职称师资 2 人（耳鼻喉科学 1 人、皮肤性病学 1 人）

三是规整。与教务处等部门沟通协调，衔接一致，跟踪推进教学科研组按照有关规定，对列为升本师资，尤其是升本需要的高级职称师资和新进入、新调岗的师资安排其承担课程对口、数量达标的教学任务，并按照教学规范进行管理，确保每一位师资合格。对因新进入、新调岗等情况，尚未取得教师资格证的师资，协调省教育厅，安排教师资格证考试专班，确保列为师资的人员在教育部专家入校评议前取得证书。加快推进 2024 年职称评聘工作，对预列为升本高级职称师资的人员根据专家意见和规定程序确认其高级职称资格。

四是提优。在师资条件达到升本基础需求时，自我加压，以“建优建强、适当盈余”为升本专业师资队伍目标，从高水平

医院或高校引进一定数量的高学历高职称高产出的优质师资。针对调动工作中的实际问题，协调政府有关部门，打通政策壁垒，创造有利条件，调入高水平师资 10 人左右，提高升本专业专业带头人质量水平，带动教师队伍较快发展，增强师资整体实力。

2. 开展“企业实践提质增效”行动，提升双师双能水平

一是完善制度明确要求。根据上级有关文件精神，修订《泉州医学高等专科学校“双师型”教师认定与管理办法》，分级别认定“双师型”教师，梳理教师企业实践工作中存在的不足和问题，修订《教师企业实践管理办法》，进一步明确教师参与企业实践的要求、途径、考核办法、绩效待遇等，提高管理的规范性、科学性，调动教师参与企业实践的积极性、主动性。

二是开展“双师型”教师认定。实施《泉州医学高等专科学校“双师型”教师认定与管理办法（修订）》，组织各院部教师开展“双师型”教师认定工作，“双师型”教师比例达到85%以上。

三是推进教师企业实践工作。专业教师每年至少 1.2 个月在双师基地或教师企业实践流动站开展企业实践，新进专业教师企业工作未达两年者，入职后先脱产到企业实践半年后再到学校工作，加大力度推进临床专业教师到双师基地参加一线诊疗，鼓励专业教师积极申报临床型教师，与医院人员实行无差别管理，促进医教融合。开展教师企业实践学年考核，合格率达 98%以上。

四是选送专业教师参加访问实践。实施访问工程师制度，选送 1-3 名专业教师深入国内大中型行企业与科研院所实践锻炼，结合个人科研课题和研究内容，跟踪了解行企业一线最新技术，

参与技术攻关和合作研发，全面提升专业技能和服务社会的能力。

五是选优建强双师基地和教师企业实践流动站。校企共建“双师型”教师培养培训基地 8-10 个，遴选 1-3 个教师企业实践流动站，依托基地和教师企业实践流动站，着力提升教师实践能力和专业教学能力。发挥护理专业省级“双师型”教师培训基地作用，开展省级以上培训活动 1-2 场。力争再申报 1 个省级“双师型”教师培训基地。

六是选树优秀“双师型”教师典型。开展教师企业实践考核，选树优秀“双师型”教师，择优推荐参评市级优秀“双师型”教师并力争获批 1-3 名。

3. 开展“人才支撑引领”行动，构建科学人才体系

一是加强高层次人才招引。坚持本科医学院人才标准，从严选拔，宁缺毋滥。综合学校发展定位、发展规划、专业设置、人才队伍现状等，科学制定引才计划，精准引进缺口师资，全年引进博士 5-8 人，学校博士总数达到 40 人左右（含在读博士生）。多措并举，多管齐下，整合利用各种资源和渠道，以全职引进和柔性引进相结合的方式，力争从成熟本科学校或科研机构引进学科（专业）带头人、学术带头人等高层次人才团队 2 个以上。落实《泉州医学高等专科学校高层次创新创业人才引进办法》、《泉州医学高等专科学校直接审定聘任高级专业技术职务暂行办法》文件精神，提高人才引进吸引力，2024 年开展职称直聘工作不少于 3 轮次，直聘或以双师岗聘任的高层次人才 20 人以上，争

取上级部门支持,提供充足职数保障,做到高层次人才应聘尽聘。

二是加强培育专业带头人和骨干教师。加强对第三批校级骨干教师培养对象 28 名、第四批专业带头人培养对象 21 名的培养培训,按照人均 5000 元的标准,专项预算,单独保障经费支持,选送专业带头人培养对象、骨干教师培养对象参加各类进修培训、教学能力比赛、质量工程项目、教学科研项目建设等,与武汉大学等高水平大学合作,开展订单式培训。本年度培育市级专业带头人 3 名,力争申报省级专业带头人 1-3 名。

三是加强培育“双师型”名师工作室。培育校级“双师型”名师工作室 4 个,遴选第二批校级“双师型”名师工作室 2-3 个,建设 1 个市级技能名师工作室。发挥名师工作室在校企合作机制创新、产教一线科研创新、专业建设智囊、优质师资培育、技能竞赛指导和技术服务方面的示范引领作用,助推教师专业成长,推动建设高素质“双师型”教师队伍。

四是加强培育教学创新团队。培育校级教学创新团队 6 个,支持团队按照任期目标、年度任务开展项目攻关,科学研究,授课示范,努力把团队打造成为学校师资队伍的第一方阵。推动护理专业、中药学专业评审省级教师教学创新团队,整合优势师资资源、实训资源,组织专门力量进行研磨优化,增强竞争力,提高出圈中标机率。协助药学专业群做好迎接省级教师教学创新团队建设期满考核工作,力争以优异成绩通过考核验收。

4. 开展“评价体系优化”行动,树立鲜明目标导向

贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》,坚决破除

“五唯”顽疾，推进职称制度、考核办法、绩效工资分配等制度改革，形成鲜明导向，激发队伍生机活力，为办学治校提供坚实要素保障。

一是以《福建省高等学校教师职称评价标准》《福建省高等学校实验技术人员职称评价标准》等文件精神为指导，破除“五唯”顽疾，修订职称评聘办法，将论文、著作、教材、案例、项目、智库成果、标准开发、创新突破、成果转化等各级各类业绩成果纳入评价标准，更好发挥职称评聘在师资队伍建设中的导向作用。力争制定聘期考核办法，根据不同岗位、不同类型人才的工作内容，相应设定科学、合理的聘期工作任务，有效传导压力，杜绝教师“躺平”现象。探索建立职称评聘积分体系，以积分高低确定评聘先后顺序，提高职称评聘的公信力，将学校中心任务、重点工作相关要素内容融入积分办法，调动教职员工参与学校工作积极性，形成改革发展强大合力。

二是修订年度考核办法，建立以品德、能力、业绩、贡献为主要维度的评价导向。

三是修订基础绩效奖发放办法，确定发放的基本条件要求，根据考核评价、业绩贡献、任务承接等实行差异化发放，跟踪奖励性绩效工资分配办法及补充规定执行情况，形成定项与动项结构合理的项目体系，注重提高分配的机动性、灵活性，不断提高奖励性绩效工资分配“钱随事走”、“指哪打哪”的导向能力。加强对外交流学习，吸收相关院校成熟经验做法，做好调研文章，适时探索制定奖励性绩效工资二级分配办法。

四、激励办法

为确保本方案有力推进，相关工作目标有效落地，从奖励性绩效工资中统筹一定金额，作为本方案执行的奖励。工作量完成情况由相关职能部门进行对账销号，报分管校领导确认。本方案各项目根据工作量大小、完成难度等确定一定分值，奖励性绩效工资年终结算时，由学校党委研究确定每个分值的奖励标准，对相关工作部门进行奖励，具体分配由项目主责部门负责。

