

南通职业大学深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“人才是第一资源”理念，聚焦“党管人才、高薪引才、人尽其才、服务育才”四项机制，锲而不舍地推进高层次人才队伍建设工作，为学校高质量发展注入源头活水。

坚持党管人才，构建组织机制

一是注重顶层设计。先后研制出台《南通职业大学高层次人才引进与管理办法》《南通职业大学高层次人才引进待遇与考核标准》《南通职业大学高层次及紧缺人才柔性引进暂行办法》等人事人才管理制度近40项。二是加强组织领导。健全学校人才工作领导小组，实行党委书记、校长“双组长制”；统筹协调解决人才和教师队伍建设的重大问题；设立高层次人才引进“专项工作小组”，具体负责高层次人才引进工作，坚持特事特办、急事急办，做到成熟一个、引进一个。三是压实工作责任。按照“学校主导、学院主体”的原则，学校人事处初审应聘人员基本情况、推荐符合基本条件的人选，二级学

院进行适岗性评价、推荐面试人选，学校组织面试、体检、考察，学校领导研究确定拟聘人选，人事处办理入职手续，环环相扣、层层推进。近3年，引进海内外各类人才124名，引培享受国家津贴专家2名、全国技术能手2名、教育部门名匠培养计划培养对象1名；柔性引进大国工匠2名、全国教学名师1名、全国会计领军人才1名，选聘产业教授19名。

坚持高薪引才，筑牢保障机制

一是设立引才育才专项资金。学校建立人才工作专项经费，每年经费预算不低于1300万元，超过全年学校支出预算的3%；每年为高层次人才发放安家费不低于400万元、设置科研启动费不低于200万元，为国家技能大师工作

室等提供专项建设资金不低于300万元。二是大幅提高人才待遇。对于引进的高层次人才，给予不高于300万元的购房补贴和50万元的科研启动经费；自主培养的博士，按期毕业可以获得10万—16万元的奖励；单独设立高层次人才津贴，聘任在正高级专技岗位人员8000元/人年、博士学位人员5000元/人年。三是特殊人才“一事一议”。学校根据引进人才实际情况以及专业紧缺程度，采用特殊政策，以灵活多样的方式引进人才；对于条件特别突出的，可根据业绩成果适当上浮引进待遇。

坚持人尽其才，创新评价机制

一是确立“重师德”的首要评价标准。成立党委教师工作部，牵头负责师德师风建设工作；重新设计教师岗位绩

南通职业大学

实施“四项机制” 扎实做好高层次人才工作

效考核内容，将思想政治考核改为师德师风风考核，考核内容为符合性规定与禁止性行为相结合，考核方式实行自评与组织评价相结合，同时优秀比例不超过30%；制定教师师德行为正负面清单，建立教师师德档案，将师德师风考核作为教师年度考核、岗位聘任、职称晋升、评优评奖的首要标准，实行“一票否决制”。二是构建“重业绩”的职称评聘制度。以业绩为导向，制定学校职称自主评审办法，明确教师专业技术职务资格等11个系列评审资格条件；增加申报人述职、答辩等环节，在学科组评议环节对学校、社会的业绩分值占比为80%，在专家评审环节对学校、社会的业绩分值占比为60%，学历资历只占10%左右；制定针对副高岗位评聘的专门办法，提出统筹使用副高专技岗位评审名额、通过评审的副高人员年度考核

合格者兑现校内待遇、空岗范围内兑现国标工资及其他待遇等具体措施。三是完善“重贡献”的考核分配机制。坚持“规范统筹”与“搞活激励”并举，确定了“按劳取酬、按职取酬、按责取酬、按质取酬”的基本原则，把绩效工资分配和绩效考核紧密结合；教职工考核以业绩、质量、贡献为标准，注重对学校的贡献度考核，全面考核教职工的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容。

坚持服务育才，夯实养成机制

一是做后勤保障“服务员”。学校在与高层次人才签订聘用合同2年内，提供租房补贴；积极对接地方政府部门，全力争取地方人才政策支持，协助解决人才子女入学和配偶工作安置等问

题。二是做高质量发展“规划师”。实施“种子库”计划，建立了跨部门、跨专业、跨领域的教改团队，开展理论与实践研究、专题学习培训、成果应用与转化，实行组长负责制、人员动态调整制、定期工作报告制、阶段成果汇报制和年度工作考核制；实施“狼山”计划，不断推进职业教育课程开发师培养工程，整体提高教师课程开发能力和水平；实施“硬核”教师补充计划，按照“专业—课程—师资”逻辑确定师资总量，有序为核心课程配备具有扎实的理论教学能力、精湛的实践操作技能、极强的科研教改能力和信息素养的“硬核”教师；实施“名课优师”计划，按照“四有”好老师标准评选校级教学名师，发挥其示范引领作用，建立起“校级—省级—国家”教学名师培育机制。（曾静 孙勤海）

曲阜师范大学

建好教师博物馆 创新师德师风建设模式

曲阜师范大学深入贯彻落实党的二十大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，充分发挥孔子故里中华优秀传统文化优势，建好中国教师博物馆，聚力“搭建平台、汇集资源，形成标准、探索模式，突出特色、打造品牌”，以文化人弘扬尊师重教优良传统，守正创新探索师德师风建设模式，在孔子故里筑起引领教师溯源问道、明德修身、见贤思齐的“新杏坛”。

保护教育遗产 讲好师德师风故事

弘扬尊师重教社会风尚，率先倡议并创建了中国教师博物馆，被评为第六届“山东省文化创新奖”，入选山东省“十四五”重大教育工程。着力开展教育文物的抢救性挖掘保护和系统整理工作，创设“教师的历史”“教师的摇篮”“教师的典范”主题展览，以“教师的历史”珍藏民族文化记忆，以“教师的摇篮”保护师范教育遗产，以“教师的典范”树起教师精神家园，传递中华民族尊师重教的历史厚度、人文深度与时代温度，让广大教师在观物知史、见贤思齐的过程中“明道信道”。

发挥独特优势 开发师德教育资源

传承优良师道涵养师德，邀请教育名家讲授师德专题讲座，制作“孔子的教化”“行知的风范”线上教育课程，编印孔子教化绘本《有教无类》《因材施教》经典读物。借助教育家影像活化师德，成立教师影像研究中心，收集整理百余部教育大家和师德楷模的影像资料。举办“教师大讲堂——跟着名师学从师”“杏坛公开课——走近教书育人楷模”等活动，提升师德教育的感染力、实效性。汇聚“杏坛导师”诠释师德，聘任全国教书育人楷模、全国模范教师、全国优秀教师以及文化教育多领域的知名专家为“杏坛导师”，建强师德教育师资力量，打造高水平师德教育专家团队。

研制特色课程 打造师德涵养高地

建好“尊师的殿堂”，在博物馆内打造“名师堂”，彰显古今中外名师风范，以“一名师一展堂，一展堂一精神”形式打造师德教育的高地；成立师德师风宣讲团，讲授“与师德楷模面对面”微党课。开好“行走的讲堂”，利用世界文化遗产孔府、孔庙、孔林及孔子出生地尼山，开发现场教学课程，开展沉浸式体验式教学，教育引导广大教师不忘初心。办好“研修的课堂”，打造由理论阐释课、案例分析课、实践体悟课、文化涵养课、专业提升课五大课程模块构成的“教师之道”课程体系，精准设计不同课程模块的授课目标、课程形式、授课内容，探索符合“认知、体悟、内化、拓展、践行”德行培育路径的师德培训课程体系；承办全国中小学领导人员师德研修示范班、山东省高校教师师德培训班，为全国20多个省份开展师德研修数万人次。开发“艺术的学堂”，策划“教师礼赞文艺精品工程”，编演了以黄大年、张桂梅等师德楷模为原型的师德教育微话剧；编演礼赞乡村教师的舞蹈《桃李不言》，排演首部孔子教化主题舞台剧《夫子》，入选教育部“高校

原创文化精品推广行动计划”。

增进国际交流 擦亮教师文化名片

发挥学术文化交流活动的桥梁纽带作用，积极打造面向国际的教师文化交流窗口。搭建交流互鉴平台，举办“中外教师杏坛会讲”，着眼教师工作的理论热点和实际问题，运用“会讲”这一中国古代学术研讨传统形式，组织中外教育与科研机构的专家学者碰撞智慧、分享经验。承办“尼山世界古典文明论坛”，拓展国际“朋友圈”，邀请国际友人走进中国教师博物馆，增进文化交流互鉴。擦亮“孔子名片”，编写《中国的孔子 世界的智慧》精品丛书并在首届国际青年交流大会上发布，为提升中华文化影响力、传播力作出贡献。（刘永礼 李文振 王群）

中国石油大学(华东)研究生院

一流引领 多维赋能 加强导师队伍建设

中国石油大学（华东）研究生院始终坚持“为党育人、为国育才”的初心和使命，全面贯彻“一流引领、多维赋能”的建设理念，扎实推进“导师素养提升工程”，精心构建以立德树人为根本任务的导师队伍建设体系，建设师德高尚、业务精湛的研究生导师队伍，为学校一流学科建设、拔尖创新人才培养提供了有力的队伍保障。

加强制度建设

完善导师岗位管理制度，先后制定并出台《全面落实研究生导师立德树人职责实施细则》《研究生指导教师管理办法》以及《研究生导师资格评定与招生资格审定办法》《研究生导师素养提升工程实施意见》等多个导师管理纲领性及配套文件。通过落实导师立德树人根本任务、明晰导师职责与权利、强化导师研究生培养“第一责任人”意识、实施导师上岗动态管理、落实师德与业务“双考察”等，构建了一套科学完备的制度体系，为加强导师队伍建设提供了政策支持和制度保障。

优化队伍结构

坚持按需设岗，鼓励择优上岗，严格导师选聘程序，提高遴选标准，完善上岗和退出机制，强化全面考察和综合评价，确保导师选聘质量。通过开辟“光华学者”高层次人才导师认定绿色通道，实施拓展领域博导调控专项计划，优化导师评聘与上岗机制等措施，多层次、多渠道、多形式推进导师梯队建设，导师队伍结构和生态持续优化，一批优秀的中青年导师脱颖而出，45岁以下的中青年博导占比为49.7%，一支符合学校发展定位、年富力强、结构合理的高素质导师队伍已基本形成。

实施评聘分离

全面改革导师遴选与上岗制度，以政治素质、师德师风、学术水平、育人能力、指导经验和培养条件等要素，综合学校发展规划、学科结构、学位类型等因素，高标准设置各类导师资格门槛，确保导师队伍质量和水平。确立导师上岗与培养质量联动机制，根据学校招生计划、学科办学条件及导师师德表现、学术水平、科研情况和培养质量等，“一院一策”分类审核导师年度上岗资格，以适度竞争激活导师队伍活力，打破导师身份终身制，实现导师资格向导师岗位的意识转变。

夯实教育培训

学校高度重视导师专业发展长效机制建设，构建“思政教育、能力提升、导学关系、心理健康”四位一体的“三全三结合”导师培训拓展体系，创新石大特色“送出去+请进来”“线上+线下”“自主+协同”培训模式。近年来，学校持续投入专项经费，多途径搭建导师学术交流与能力提升平台。创建网络导师培训学校，实现常态化导师全员培训；打造“石大师说”院级特色导师培训品牌，两年举办系列导师培训交流沙龙或论坛活动63期；实行新聘导师持证上岗制度，定期开展导师岗前培训；支持优秀导师示范培训工作，积极选派优秀导师参加教育部和山东省组织的导师能力提升培训班、新聘导师夏令营、优秀导师工作坊、行业产业导师对话会等培训活动。

涵育重德风尚

为激励导师以学术造诣和人格风范引领研究生成长成才，学校定期开展“优秀研究生导师/优秀导学团队”“良师益友——我心目中的好导师”等评选与表彰活动，并通过“一网一微一端一报”等新媒体积极宣传导师中爱岗敬业、育人育才的典型事迹，充分发挥榜样的示范引领作用。近年来，学校先后涌现出以国家教学名师蒋有录教授和全国模范教师印兴耀教授为负责人的2支全国高校黄大年式教学团队、63名山东省优秀研究生导师和6个山东省优秀研究生导学团队。

完善考评体系

以师德师风、学术水平、培养条件、培养质量“四要素”系统设计分层次、分类型、分级别考核评价体系，建立全覆盖式导师自我评价、学生问卷评价、学院综合评价相结合的多元评价机制，全面考察导师素质能力和育人成效，充分激发导师育人动力与活力。以教师岗位考核和招生资格审核为抓手，发挥导师评价考核的引导激励功能和警示功能，将考评结果作为导师资格遴选、招生指标分配、评优评先等工作的重要依据。健全导师“负面清单”和惩戒机制，对师德失范、履职不力的导师，视情况给予相应处理或处分，引导导师落实立德树人职责、守好师德底线。（王学彩 武倩）