

西安科技大学校长办公室文件

西科办发〔2019〕73号

关于印发《西安科技大学青年教师能力提升 计划实施方案（试行）》的通知

各单位、各部门：

《西安科技大学青年教师能力提升计划实施方案（试行）》已经学校同意，现印发你们，请遵照执行。

校长办公室

2019年8月31日

西安科技大学青年教师能力提升计划

实施方案（试行）

为夯实学校人才队伍建设基础，加强青年教师培养，完善教师发展的政策支撑体系，支撑学校“双一流”建设发展目标，按照中省关于加强和改进教师队伍建设的相关要求，结合实际，决定实施“西安科技大学青年教师能力提升计划”，并制定以下实施方案。

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，贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务。推进人才强校战略，确立教师队伍在学校“双一流”建设中的核心地位，统筹推进青年教师队伍内涵式发展，支撑“12345”学科发展目标。加强师德师风建设，遵循教师成长发展规律，提升教师队伍综合能力和学术素养，引导教师潜心教书育人，培养一流师资队伍，全面提升人才培养质量，助推学校国内一流的特色鲜明的高水平教学研究型大学建设。

二、实施范围

本办法主要面向我校在岗在职45岁以下青年教师。此范围外的教师能力提升，可参照本办法执行。

三、总体目标

到2020年，学校青年教师队伍结构有明显改善，高层次领军人才取得实质性突破，人才成长及团队建设的环境更加优良，

分类科学、保障有力、充满活力的教师队伍建设保障体系逐步完善。到 2025 年，师德师风建设水平明显提高，青年教师教学、科研能力大幅提升，新增国家自然（社会）科学基金项目 260 项以上，主体学科青年教师博士率 90%以上，工科中具有工程背景的青年教師比例达到 20%以上，新增派出国内访学 210 人以上，国（境）外访学及研修 255 人以上，新增入选省级及以上人才项目 15 人，青年教师队伍对学校“双一流”建设形成有力支撑。

四、主要内容

（一）师德师风建设提升计划

以青年教师为主体，面向全校教师开展师德师风建设提升计划。强化教师职业理想和职业道德教育，引导教师树立崇高职业理想，遵循教育教学纪律和学术规范，切实肩负起立德树人、教书育人的光荣职责。

1. 提升教师教书育人的成效。完善本科生班主任制度，为在校的每一个本科生班级配备班主任，2022 年起将班主任经历纳入教师职称晋升的必要条件。将师德师风作为第一讲纳入学校各类教师培训计划；每年组织 10 名骨干青年教师参加教育部师德师风网络培训课程学习。制定本科生导师制管理办法，2020 年起全面实行本科生导师制，以师德促学风，提高育人成效。

2. 开展师德先进个人（标兵）、优秀教师等评选表彰工作。师德先进个人、优秀教师每年各评选不超过 10 人，对表现突出的教师给予奖励，弘扬先进模范的引领示范作用，营造修身育人

的浓厚氛围。

3. 推行师德师风负面清单制度。出台《师德师风负面清单和失范行为处理办法》，规范教师履职履责行为，提升教师思想政治素质和职业素养；加大各单位年度考核师德建设工作的权重比例，对出现师德失范问题的单位扣除年终业绩绩效的 1%，同时对其负责人采取约谈、诫勉谈话、通报批评、纪律处分和组织处理等方式进行问责。

4. 推行师德承诺践诺制。教师节前后组织青年教师宣誓，明确师德要求。与青年教师签订师德承诺书，强化师德意识，实现青年教师在教书育人全过程努力践行承诺的评价和提醒的“全覆盖”。

5. 建立师德师风问题动向研判机制。每月对教师思想动态及师德形势进行研判梳理，掌握教师思想动态；每季度编辑出版一期《西安科技大学师德师风建设简报》，通报教师违反师德师风典型案例，利用反面典型做好警示教育。

牵头单位：党委教师工作部

协作部门：人事处、宣传部、工会、纪委办、监察处、组织部、学工部、科技处、教务处、研究生院、各学院（部）

（二）青年教师教学能力提升计划

到 2020 年，建立完善授课教师资格认定、教师教学评价、未参加新入校专任教师教学专项培训的教师集中培训办法等制度，拟定教师信息化培训方案，并组织实施。到 2025 年，完成 200 名教师信息化教学专项培训和青年教师教学集中培训全覆盖。到

2025 年，获批省级及以上精品在线开放课程 5 门，省部级以上教改立项 10 项，实现省级及以上教学类竞赛一等奖零的突破。

1. 教学信息化专项培训，2019 年完成 100 人，2020 年完成 50 人，2021 年完成 50 人，2022-2025 年按照学校信息化教学的需求，动态调整确定培训具体人数。

2. 实行新入职教师的教学准入制度。2020 年起，取得教师培训结业证书和授课资格证书，方可独立承担本科教学工作。

3. 教学评价及帮扶机制。强化教学名师的传帮带作用，学校每年开展学评教、教评教、专家评教等教学评价工作。对课堂教学评价连续两年后 10% 的教师，暂停本科教学，通过进修或培训，并考核合格后方可恢复本科教学。

4. 对未参加新入校专任教师教学专项培训的教师进行集中培训。从 2020 年开始到 2022 年分三年进行，2020 年达到 40%，2021 年达到 70%，2022 年达到 100%。培训未获得合格证书的，暂停其教学工作，培训合格后恢复教学工作。

5. 获省级教学类竞赛一等奖或获省级教学成果二等奖及以上的第一完成人，基础绩效上浮一级，待遇享受 3 年。获国家级课堂教学类竞赛二等奖及以上的，基础绩效上浮一级，待遇享受 3 年，是讲师职称的可参评教学型副教授。

牵头单位：教师发展中心

协作部门：教务处、人事处、党委教师工作部

（三）青年教师科研能力提升计划

面向青年教师，开展基础科研能力提升，扩大高水平科研项目主持人的覆盖面，提高科研到款经费。到 2020 年，实现具有博士学位或高级职称青年教师国家自然（社会）科学基金申报覆盖 100%，到 2025 年，青年教师获批国家自然（社会）科学基金入次数占比达到 50%，新增项目 260 项以上，年均增幅不低于 5%。

1. 实施科研项目管理费返还政策，在职教师主持科研项目年度到款 50 万及以上，返还管理费 20%；到款 100 万及以上，返还管理费 40%；到款 500 万及以上，返还管理费 50%。返还费用作为科研经费使用。

2. 2025 年之前，每获批 1 项国家自然（社会）科学基金，项目在研期间，主持人基础绩效上浮一级。获批国家自然科学基金面上项目或国家社会科学基金项目及相当水平国家级项目 1 项，增列博士研究生招生指标 1 个；获批国家自然科学基金青年基金项目 1 项，增列硕士研究生招生指标 1 个。

3. 青年教师每年参加学校组织的基础研究能力提升培训不少于 2 场次，培训计入教师发展能力计分。未完成培训场次要求的，每场次扣减绩效 500 元，由学院（部）负责计入年终业绩绩效。

4. 截止 2020 年，具有博士学位或高级职称青年教师未按申报覆盖率 100%要求完成国家自然（社会）科学基金申报的，视其未达到所聘岗位的基本科研工作要求。

5. 本计划中国家基金获批指标分解到各学院（部），作为学

院（部）年度科研考核指标。

牵头部门：科技处

协作部门：人事处、研究生院、各学院（部）

（四）青年教师学历提升计划

面向非博士青年教师，开展学历提升。到 2025 年，现有一级学科博士点单位青年教师博士率达到 100%，学校“12345”学科发展布局中 C 类以上的学科所在单位青年教师博士率达到 80% 以上（其中理学院达到 75% 以上），C-学科所在单位青年教师博士率达到 30% 以上，其他单位青年教师博士率到达 10% 以上。材料学院、化工学院按照一级学科博士点单位执行，城乡规划、建筑学参照 C-学科所在单位执行（详情见附表）。到 2025 年，青年教师硕士率达到 100%。

1. 对被录取的在职攻读博士学位人员，在规定的年限内，每学年可享受 80 学时的工作量减免（仅用于各类考核）。

2. 对在上一轮学科水平评估 A 类学科攻读博士人员资助培养费 5 万元，B 类学科资助培养费 2 万元，C 类学科资助培养费 1 万元。在职攻读硕士学位的不予资助。

3. 同等学历博士学位与统招博士学位同等对待。

4. 到 2025 年，按照学历提升目标要求，确定各单位青年教师（以现有名单为准）聘岗人员中学历学位要求数量（或比例），达不到学历目标要求的单位，按照差额人员数核减全额年终业绩绩效；到 2028 年，对仍未达到学历学位要求的单位，按照差额

核减专任教师岗位数量。

牵头单位：人事处

协作部门：教务处、各学院（部）

（五）青年教师实践锻炼计划

面向具有博士学位、无企事业单位工作经历的青年教师，开展实践锻炼计划。到 2020 年，每年派出挂职锻炼不少于 20 人，2021-2025 年，每年派出挂职锻炼不少于 25 人。到 2025 年，工科青年教师中具有工程背景的教师比例达到 20%以上。

企业挂职锻炼，原则上安排与企业生产经营密切相关的学科专业教师；政府部门及事业单位挂职，按照接收挂职岗位意向派出，不受学科专业限制。

加强对挂职锻炼人员的工作考核。

1. 挂职锻炼结束后，3 年内获批国家自然（社会）科学基金青年项目（人文社科类包括主持教育部人文社科项目）。同时，参与企业挂职锻炼教师，还需参与完成 1 项挂职单位科研项目或指导 1 项挂职单位技术创新工作。

2. 挂职锻炼结束后，完成考核任务学校一次性凭票报销每 3 个月一次西安至挂职锻炼目的地间主干交通费用。

3. 到 2022 年以后，实践锻炼经历作为工科教师晋升高级职称必备条件之一。

牵头单位：人事处

协作部门：科技处、各学院（部）

（六）青年教师国内访学计划

面向具有博士学位，没有国家自然（社会）科学基金主持经历的青年教师，开展国内访学交流。2020 年，派出国内访学人员 30 人以上。到 2025 年，派出总规模达到 210 人以上。2021 年派出 32 人以上，2022 年派出 34 人以上，2023 年派出 36 人以上，2024 年派出 38 人以上，2025 年派出 40 人以上。

1. 国内访学学科原则上为上一轮学科评估 A 类学科。

2. 访学结束后，完成考核任务学校一次性凭票报销培养费，省内不超过 1 万元，省外不超过 1.5 万元。

3. 访学结束后，3 年内获批国家自然（社会）科学基金青年项目（人文社科类包括主持教育部人文社科项目）。未完成考核任务，培养费用不予报销。

4. 到 2022 年以后，国内访学经历作为教师晋升高级职称必备条件之一。

牵头单位：人事处

协作部门：科技处、各学院（部）

（七）青年教师国（境）外访学研修计划

面向无国（境）外留学（连续半年以上）经历的国家自然（社会）科学基金青年项目负责人，原则上国家自然（社会）科学基金青年项目获批 3 年内须完成一次国（境）外访学研修。2020 年，派出国（境）外访学人员 30 人以上，到 2025 年，派出总规模达到 255 人以上。2021 年派出 35 人以上，2022 年派出 40 人以上，

2023 年派出 45 人以上，2024 年派出 50 人以上，2025 年派出 55 人以上。

1. 国家公派项目：资助标准按照国家留学基金委和陕西省地方项目的相关管理规定执行，访学结束返校后学校报销出国留学高级英语培训费。

2. 校际交流项目：中美 1+2+1 中方教师赴美进修计划期限为 6 个月，学校资助选派人员生活补助和交通费总计不超过 3 万元。

3. 学校新增的校级公派留学项目的资助标准参照本办法执行；其他类型的国（境）外访学研修项目学校原则上不予资助。

4. 访学结束后，半年内在学院（部）开展一次学术讲座，1 年内开设一门双语课程（非外语类），3 年内获批国家自然科学基金面上项目或国家社会科学基金一般项目。

5. 访学结束后，学校核发访学期间基础绩效的 50%，剩余部分经考核后予以发放。对于考核合格者，学校补发剩余的 50% 基础绩效；对于不合格者，剩余的 50% 基础绩效不再补发。其他类型的国（境）外访学研修，取得上述考核目标，学校按照校际交流项目标准予以资助。

6. 符合学校确定的国（境）外访学研修条件人员，不按期完成访学任务的，岗位低聘一级。

牵头单位：人事处

协作部门：国际交流中心、科技处、各学院（部）

(八) 省级及以上人才培育计划

面向具有博士学位、高级专业技术职称，为所从事科研领域同龄人中的拔尖人才。具有冲击省级及以上人才（称号）潜力的青年人才。

省级及以上人才培育计划支持总人数不低于20人。到2025年，入选（获批）省级及以上人才（称号）总人数15人以上，各年度分别完成不低于2020年2人，2021年2人，2022年2人，2023年3人，2024年3人，2025年3人。

入选基本条件：年龄在45周岁及以下，主持国家自然（社会）科学基金项目2项；年龄在32岁及以下，主持国家自然（社会）科学基金1项。学校对入选培育计划人员提供生活待遇等方面支持（不与校内其他人才计划同时享受）。

1. 具有教授职称人员。提供生活补贴 1 万元/月（按月发放，12 万/年），提供 15 万元/年的科研经费，开辟“绿色通道”，遴选博士生导师，单列博士研究生招生指标 1 个/年、硕士生招生指标 4 个/年。培养期内，提供 120 平米科研用房，培养期内教学工作量减半。

2. 具有副教授职称人员。提供生活补贴 0.5 万元/月（按月发放，6 万/年），提供 10 万元/年的科研经费，开辟“绿色通道”，遴选博士生导师，单列博士研究生招生指标 1 个/年、硕士生招生指标 3 个/年。培养期内，提供 80 平米科研用房，培养期内教学工作量减半。

3. 半年度考评：半年度考评主要考评入选人员经费使用、团队建设和个人成果积累情况。对于因超龄等不符合申报人才培育计划的，结束培养期。年度考核：年度考核主要考核入选人员年度培养成效，提出下一步培养意见。

牵头单位：人事处

协作部门：人才办、教务处、学科办、科技处、研究生院、各学院（部）

（九）辅导员能力提升计划

面向 45 岁以下的专职辅导员（含学院党委副书记及学工部（处）、团委科以下工作人员）开展辅导员能力提升计划，提高辅导员队伍的整体质量。到 2020 年，高级职称比例达到 7%，获得全省高校辅导员素质能力大赛一等奖 1 项，获全国高校辅导员年度人物入围奖 1 项；到 2025 年，高级职称比例达到 9%，获得全国高校辅导员素质能力大赛三等奖 1 项，获全国高校辅导员年度人物提名奖 1 项。

1. 对在核心期刊发表论文的人员每篇资助 5 千元；对获得省部级及以上或省委教育工委及以上立项的研究课题或精品项目的，按照 1:1 给予配套经费；对获得校级立项的研究课题或精品项目，给予经费资助。

2. 对获得辅导员素质能力大赛国家级一、二、三等奖的人员分别奖励 3 万元、2 万元、1 万元；对获得省级一、二、三等奖的人员分别奖励 8 千元、5 千元、3 千元。对获得全国辅导员年

度人物、年度人物提名奖、年度人物入围奖的人员，分别奖励 3 万元、2 万元、1 万元；对获得省级十佳辅导员、优秀辅导员的人员分别奖励 8 千元、5 千元。

3. 对所带学生考研上线率达到 35% 的人员奖励 1 万元；对以第一指导教师指导学生参加国家级专业性竞赛活动并获得一、二、三等奖的人员分别奖励 1 万元、5 千元、3 千元；对以第一指导教师指导学生参加省部级专业性竞赛活动并获得一、二、三等奖的人员分别奖励 3 千元、2 千元、1 千元。对所带班级（团队）受到教育部、共青团中央表彰奖励的人员奖励 5 千元，对所带班级（团队）受到省委高教工委、共青团省委以上表彰奖励的人员奖励 1 千元。

4. 鼓励辅导员将更多时间精力投入到临潼校区学生管理工作中，将在临潼校区执行辅导员进公寓、弹性工作时间等制度方面履职优秀、思想政治教育工作效果良好作为优秀辅导员评审的重要指标，对校级优秀辅导员（25% 左右），上浮当年辅导员带班津贴的 30%。

5. 因疏于教育管理，造成学生发生非正常群体性事件或非正常死亡责任事故的人员，取消其行政职级调离辅导员岗位。对于连续两届不参加辅导员素质能力大赛或每年参加培训少于 16 个学时的辅导员，扣除当年基础绩效的 30%。

牵头单位：学工部

协作部门：组织部、人事处、校团委、各学院（部）

（十）思政课教师能力提升计划

面向青年思政课教师队伍，开展教学、科研能力提升。到 2025 年，思政课青年教师博士率达到 100%，培养青年教授 1-2 名，培养副教授 5-6 名，培养省级以上人才项目（称号）1-2 人。获国家社会科学基金项目 2-3 项，获教育部人文社科项目 2-3 项。

1. 思政课青年教师在教学比赛中获得省级一等奖（“四好”思政课教学标兵）以上，除享受教学能力提升计划的相关待遇外，可参评教学型副教授。

2. 思政课青年教师参加学术交流活动的人次，占总人次数的 50% 以上。到 2025 年，累计选派 3-5 名青年教师赴国内马克思主义理论 A 类学科访学，选派 1-2 名青年教师赴国（境）外相近学科访学研修。

3. 具有副教授以上职称或博士学位的思政课青年教师每年必须申报国家社会科学基金或教育部人文社科项目，对于无上述级别在研项目的不申报人员，扣除当年基础绩效的 20%。对于连续 5 年内无校级以上科研项目、无校级以上教改立项或教学成果奖、无核心以上论文或专著的青年教師，原则上不予聘任教师岗位。

牵头单位：马克思主义学院、宣传部

协作部门：人事处、研究生院、教务处、科技处

五、保障措施

（一）完善组织保障。建立牵头部门负责制度，完善部门协调沟通机制，形成学校统筹、各部门分工协作、齐抓共管的工作

格局，加强对青年教师能力提升计划的统筹规划、管理、指导和落实。

（二）加强经费保障。优化经费投入结构，相关经费预算优先支持青年教师能力提升计划，重点用于提升教师专业素质能力。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。

（三）强化监督考核。建立青年教师能力提升计划定期督导检查制度，落实相关部门负责人和学院（部）领导班子成员、学科带头人在青年教师队伍建设中的责任要求，推行激励和问责制度，将队伍建设、人才引进等任务完成情况与主要领导、学科带头人工作考核结合起来。

本办法自印发之日起执行。

附件

学院（部）青年教师情况和博士率目标

序号	单位	现状				博士目标比例	新增博士目标数
		总人数	博士	硕士	本科		
1	安全学院	52	48	3	1	100%	4
2	能源学院	40	34	6	0	100%	6
3	地环学院	65	63	2	0	100%	2
4	机械学院	53	44	8	1	100%	9
5	测绘学院	39	34	5	0	100%	5
6	建工学院 (土木工程)	71	60	10	1	100%	11
7	马院	18	15	3	0	100%	3
8	材料学院	43	39	4	0	100%	4
9	化工学院	51	48	3	0	100%	3
10	电控学院	51	34	17	0	80%	7
11	管理学院	49	25	22	2	80%	15
12	通信学院	58	34	19	5	80%	13
13	计算机学院	45	21	22	2	80%	15
14	理学院	88	57	30	1	75%	9
15	人外	85	9	66	10	30%	17
16	艺术	40	3	30	7	30%	9
17	建工学院（城规、建筑学）	23	6	17	0	30%	1
18	体育部	32	0	29	3	10%	4
	合计	903	574	296	33	78.7%	137

备注：1. 到 2025 年，青年教师 903 人，目标博士人数 711 人，占比 78.7%。2. 到 2025 年，主体学科青年教师 723 人（不含人外、艺术、城规、建筑学和体育部），目标博士人数 662 人，占比 91.6%。

