

中共南通师范高等专科学校委员会文件

通师高专党〔2020〕18号

中共南通师范高等专科学校委员会 南通师范高等专科学校 印发《南通师范高等专科学校内涵提升三年 行动计划（2020-2022年）》的通知

各部门、各单位：

《南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划（2020-2022年）》已经校长办公会议、党委会议研究，并由学校二届一次教代会讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

附件：南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划
（2020-2022年）

中共南通师范高等专科学校委员会
南通师范高等专科学校

2020年5月28日

附件

南通师范高等专科学校内涵提升三年行动计划 (2020—2022年)

内涵式发展是新时期中国特色社会主义高等教育实现跨越式发展的方向，是学校提高教育质量、凝练办学特色、培养具有创新精神和实践能力的高素质人才的必由之路。为全面实现学校“两步走”的战略发展目标，加速推进学校内涵建设精细、特色、创新、和谐发展，激发办学活力，提升学校各项办学指标的竞争力，根据学校实际，制定本行动计划。

一、建设目标

为贯彻落实党的十九大关于实现高等教育内涵式发展的要求，根据教育部、财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》（教职成〔2019〕5号）、《2019年度江苏省地方普通高校（高职院校）高质量发展考核实施方案》，坚持“成果导向、学生中心、持续改进”的理念，紧紧围绕立德树人中心任务，通过实施内涵提升三年行动计划，推进八大内涵工程建设。到2022年5月，实现各项内涵指标全面增长，促进学校教学质量、科技服务水平、师资队伍素质等显著提升，争创江苏省高水平高职院校。

具体目标见下表：

南通师范高等专科学校内涵提升主要指标一览表

内涵板块	内涵工程	内涵指标	2020年目标值	2021年目标值	2022年目标值	牵头单位	落实单位	
教学	专业建设	省级及以上教学成果奖(项)		1(省级)	1(国家级)	教务处	相关部门 二级学院	
		省级及以上教学能力比赛获奖(人次)	2(省级)	2(省一级)	2(国家级)	教务处 工会	相关部门 二级学院	
		国家级精品在线开放课程(门)		1	1	教务处	相关部门 二级学院	
		省级在线开放课程立项数(精品)(门)	6(1)	6(1)	6(1)	教务处	相关部门 二级学院	
		省级及以上重点教材或规划教材(部)	1	1	1	教务处	相关部门 二级学院	
		现代职教体系贯通培养项目(个)	2	2	2	招就处 教务处	相关部门 二级学院	
	教学条件	大学生校外实习实训基地(个)	11	11	11	教务处	相关部门 二级学院	
		省级及以上职业教育产教融合集成平台数(个)	1	1	1	教务处	相关部门 二级学院	
		专业平均拥有校企合作企业数量(个)	2	2	2	教务处	相关部门 二级学院	
	学生发展	江苏省师范生教学基本功大赛一等奖(项)	5	5	5	教务处	相关部门 二级学院	
		省级及以上职业技能大赛获奖数(项)	2	2	3	教务处 团委	相关部门 二级学院	
		省级及以上大学生创新创业训练计划项目(获奖数)(项)	15(1)	15(1)	15(2)	教务处 团委	相关部门 二级学院	
		省级优秀毕业论文(设计)(篇)、优秀团队建设(个)	2(省二等级以上)	2(1个省一等级以上)	2(省一等级以上)	教务处	相关部门 二级学院	
		毕业生就业率(%)	96	97	98	招就处	相关部门 二级学院	
		升学率(升本、留学)(%)	28	29	30	教务处 学工处 招就处	相关部门 二级学院	
	科研	科研项目	省部级及以上科研项目立项数(项)	3	5	5	科技处	相关部门 二级学院
			市厅级科研项目立项数(项)	35	35	35	科技处	相关部门 二级学院
			年度科研到账经费(万元)	20	22	22	科技处	相关部门 二级学院

内涵板块	内涵工程	内涵指标	2020年目标值	2021年目标值	2022年目标值	牵头单位	落实单位	
	科研成果	三级及以上期刊论文(篇)	32	32	32	科技处	相关部门 二级学院	
		四级期刊论文(篇)	235	235	235	科技处	相关部门 二级学院	
		教材及专著(部)	4	5	5	科技处	相关部门 二级学院	
		教师获专利数(项)	3	4	4	科技处	相关部门 二级学院	
		市级及以上成果奖(项)	2	2	3	科技处	相关部门 二级学院	
师资	人才项目	省 333 工程项目人才(人)		2		人事处	相关部门 二级学院	
		省级教学名师			1	人事处	相关部门 二级学院	
		省高校青 蓝工程项 目人才 (人)	带头人	1	1	1	人事处	相关部门 二级学院
			教学团队	1	1	1	人事处	相关部门 二级学院
			骨干教师培养对象	2	2	2	人事处	相关部门 二级学院
		市 226 工程 项目人 才(人)	带头人		1		人事处	相关部门 二级学院
			第三层次培养对象		3		人事处	相关部门 二级学院
		市级教学名师(人)	1	1	1	人事处	相关部门 二级学院	
	学术 进修 与学 历提 升	境外访学(人)	2	3	3	人事处	相关部门 二级学院	
		新增博士(人) (新增博士在读)	2	5(2)	5(2)	人事处	相关部门 二级学院	
	专业 实践 师资 建设	“双师型”教师占专任教师比例(%)	50	60	70	人事处	相关部门 二级学院	
参加小学、幼儿园、企业实践教师(人)		15	15	15	人事处	相关部门 二级学院		
高水平兼职兼课教师(人)		10	15	20	人事处	相关部门 二级学院		

二、行动方案

(一) 实施教学质量提升行动

1. 专业建设工程

(1) 大力支持教育教学改革，提升教育教学改革成果

制定《教学改革项目奖励办法》，修订《教学成果奖评选办法》，鼓励教师开展教育教学改革研究，邀请专家进行指导，培育一批校级教学改革研究项目。加强教育教学改革优秀成果的强化与提升，争取产出一批具有示范带动作用和推广价值的高水平教学成果。开展校级教学成果奖评选，择优推荐参加省级及以上教学成果奖评选。

制定《教学能力大赛推进方案》。强化教学导向，引导教师学习先进教学理念，开展课堂教学改革，提高课堂教学质量。积极参加国家级、省级教学能力大赛，各学院组建有力团队，学校组织有针对性的专家培训。聘请专家一对一指导省赛团队完成作品设计，招标专业公司协助完成省赛作品的制作。

(2) 推进在线课程建设

动员学校教学名师、优秀教师、在省级及以上教学比赛中获奖的教师参与课程建设，发挥引领带头作用。大力培育校级在线开放课程，逐步培育省级、国家级精品在线开放课程，实现校级、省级在线开放课程无缝对接。持续项目跟进，关注项目负责人在线课程建设情况，邀请专家指导在线课程建设。安排在线课程管理人员和项目成员参加在线课程培训，学习优质在线课程建设方法，探索校内在线课程管理模式。

（3）加强重点教材建设

完善教材建设激励机制，积极培育校级重点教材，为参评省级及以上重点教材立项建设项目提供源头活水。严格项目管理，持续推进已立项的校级及以上重点教材的建设工作，组织好中期检查和结项评审工作。

（4）构建现代职教体系

提高人才培养层次，主动对接江苏省本科院校，联合培养高素质技术技能人才，争取师范招生专业全部实现人才联合培养，高职招生专业联合人才培养取得突破。

（牵头单位：教务处、工会、招就处；落实单位：相关部门和二级学院）

2. 教学条件工程

（1）突出实践教学资源建设

强化师范生教育实践环节，密切与地方政府、优质小学（幼儿园）合作，开拓大学生校外实习基地。加强高职专业学生实践教学环节，提升学生创新精神、实践能力、社会责任感和就业能力，主动服务长三角地区经济发展，积极拓展高职专业大学生校外实训基地。

（2）提升校企合作内涵质量

加强与行业、企业在订单培养、课程开发、兼职教师选聘、双师队伍培养、实训平台建设、实践教学活动以及职后培训、产品开发等方面的有效合作，真正实现产学研一体，教、学、做合一，创建省级及以上职业教育产教融合平台。

（牵头单位：教务处；落实单位：相关部门和二级学院）

3. 学生发展工程

（1）鼓励与支持学生参与学科与技能竞赛

加大经费支持与配套政策鼓励，调动师生参赛积极性。以专业为单位，组织校内专业技能竞赛，每学年每个专业组织不少于1次校内竞赛。提前谋划布局，优化团队，强化训练。培育赛事指导专业团队，注重指导教师梯队培养。

（2）强化大学生创新创业教育

遴选、培育创新项目，及时下达指标给各学院，调动学院积极性，组织学生参加“大学生创新创业训练计划项目”和大学生创新创业竞赛等创新实践活动。

（3）加强优秀毕业论文（设计）、优秀团队建设

制定并贯彻实施《南通师范高等专科学校优秀毕业论文（设计）培育项目管理办法》，引导学生参与科研创新工作，各学院认真组织，组建优秀毕业论文（设计）培育团队，优选毕业论文（设计）选题，强化导师指导。

（4）加强毕业生就业升学指导工作

精准把脉地方经济发展需求，优化调整招生专业，制定适切人才培养方案，深化教育教学改革，切实提高人才培养质量，加大毕业生就业指导服务力度，提高毕业生就业率和毕业生对学校满意度。

高度重视学生专转本工作。加强“3+2”、“5+2”教育教学管理，配备优质师资，提高学生专升本考试通过率。

（牵头单位：教务处、继教处、学工处、招就处、团委；
落实单位：相关部门和二级学院）

（二）实施科研水平提升行动

4. 科研项目工程

（1）加强顶层设计

项目申报坚持全面发动与重点要求相结合，加大重大科研项目资助力度，坚持以项目为抓手，面向地方、反哺教学的科研发展思路。

（2）加强平台建设

以学校和学院两级科研专题培训和开展学术周活动为推手，以各类研究所、项目工作室、学术青蓝工程项目为依托，以高层次领军人才为核心，以承担重大科研项目为纽带，建好科研创新团队，提升科技创新水平。

（3）加强过程管理

进一步加强科研平台建设和档案管理，实行科研工作通报制度。

（牵头单位：科技处；落实单位：相关部门和二级学院）

5. 科研成果工程

（1）加强制度引领

完善相关文件，加大经费投入，深化科研评价方法改革，健全以质量为导向的科研评价机制。对创新性研究以代表性成果为评价重点，强化评价结果运用，在职称晋升、岗位聘任和绩效津贴等方面，建立相应的资源配置机制。

（2）加强目标管理

强化学院科研管理主体责任，明确学院科研指标和教师科研基本要求，将科研纳入学院管理考核之中。

（3）加强专题调研

开展科研服务社会专题调研活动，拓展促进科技创新与成果转化思路。

（牵头单位：科技处；落实单位：相关部门和二级学院）

（三）实施师资力量提升行动

6. 人才项目工程

（1）加大高层次人才培养力度

加强制度建设，为教学名师、学科（专业）带头人等评选、考核与管理提供政策保障。坚持目标任务考核原则，强化过程管理，对优秀教师进行建设期考核，对培育对象进行培育期考核，为经费资助与奖励提供依据。坚持积极的激励导向，对优秀教师在评优评先、职称评聘、岗位晋升、科研经费、绩效奖励等方面实施政策倾斜。

（2）推进教学（科研）团队建设

进一步细化团队建设管理办法，使教学（科研）团队建设管理有规可循。进一步明确教学（科研）团队建设任务与目标，加强过程管理，使教学（科研）团队建设评估有标可对。进一步加大教学（科研）团队建设经费投入、政策扶持与奖励力度，使教学（科研）团队建设保障有力。进一步强化教学（科研）团队负责人担当意识，坚持首席、首问原则，使教学（科研）

团队建设有责可究。

（牵头单位：人事处；落实单位：相关部门和二级学院）

7. 学术进修和学历提升工程

加快博士人才引进培进度。继续推进博士招聘工作。加大青年教师攻读博士学位、出国研修、高端进修资助力度，支持在读博士脱产学习，提升青年教师学历层次。

（牵头单位：人事处；落实单位：相关部门和二级学院）

8. 专业实践师资建设工程

加强高技能师资队伍队伍建设。大力推进双师型教师队伍建设。修订学校双师型教师认定标准，组织学校双师型教师认定，对学校认定的双师型教师进行资助。鼓励专业课教师到企业、小学、幼儿园开展专业实践活动。加强兼职教师队伍建设，积极聘请校外行业企业专家参与到学校教育教学改革中来。

（牵头单位：人事处；落实单位：相关部门和二级学院）

三、保障措施

（一）加强组织领导，落实工作机制

成立《内涵提升三年行动计划》实施领导小组及实施工作组、督查组、考核组等相关组织，加强集中统一领导、协调和指挥。建立健全部门、二级学院协同推进工作机制，各司其职、协同配合，形成合力，实行定期研究、会商的联席会议制度。牵头单位是组织实施行动计划的责任主体，要发挥指导服务作用，及时提供专业指导；二级学院是落实行动计划的责任主体，要主动履职，切实承担责任。充分发挥教学工作委员会和学术

委员会的指导和服务功能。

（二）提高思想认识，营造良好环境

全校上下要发扬百年师范优良传统，弘扬新时代学校精神，深刻认识内涵提升对学校高质量发展的重要性和紧迫性，形成广泛共识，以自身的积极性和创造性，为计划实施提供坚强的思想和智力保障；要强化以实绩论英雄的工作导向，形成围绕内涵抓改革、提升内涵促发展的良好氛围；要高点定位，凝聚力量，围绕“双高”核心要素、卓越教师培养要求和江苏省高校高质量发展考核指标，合力破题攻坚，久久为功，持续攀升。

（三）推进制度创新，健全督查机制

建立计划实施情况的跟踪督查机制，健全动态监测体系，形成例会制度，定期汇报进展、督促检查、考评诊断、强力推进。围绕重大重点内涵建设项目，研究制订和修订完善专业技术人员岗位晋级和职称评定的直聘直升制度，修订完善围绕计划实施的其它相关制度，强化制度的导向性、激励性和约束性；出台配套的考核办法，强化过程和结果管理，按照相关规定，对先进典型予以表彰奖励；对实施不力、敷衍塞责的，要追究相关部门负责人的领导责任。

（四）聘请专家指导，建立智库平台

邀请教育行政部门领导、知名院校和相关科研院所的专家学者，组建促进学校内涵提升的校外指导专家库，实行校外专家定期会研制度；针对内涵提升行动中的难题和困惑，定期组

织校外专家团队开展诊断行动，对内涵提升的目标、举措、路径等进行动态诊断，适时调整优化方法、策略，为计划实施提供强有力的智力支持；借助校外智库平台，经常性开展内涵建设项目的全员或专项培训，不断增强专业技术人员冲刺核心内涵指标的自我造血功能。

（五）强化责任落实，推进目标考核

根据计划的目标要求和序时进度，相关职能部门要逐年度确定具体工作目标，以任务书方式予以下达；各部门和学院要对照年度目标狠抓任务落实，对年度目标任务进一步分解、细化，下达到系部、科室和具体人员；要根据职称情况分类指导、分层要求、压实责任，强化质量标准，严控时间节点，保质保量完成任务；要将年度目标落实情况与评先评优挂起钩来，做到奖惩分明，在严格考核的基础上，强化结果运用，保证优绩优酬、优绩优聘。

（六）加大经费投入，提供优质保障

财务部门要在年度财政预算中加大内涵建设专项资金的安排，落实内涵建设所需经费，按照考核结果兑现奖惩，确保制度范围内的各项活动经费、奖励经费及时足额到位；调整奖励性绩效分配结构，适度提高教学、科研和师资队伍建设的奖励力度，激励支持广大教职工投身内涵建设，发挥分配在内涵提升中的拉动作用；后勤、国资、信息技术、图书等服务部门，要想方设法改善硬件条件，努力提供优质服务，为计划实施提供有力保障。

四、相关政策

（一）晋职晋级

1. 获得国家“万人计划”教学名师和教学成果奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、哲学社会科学基金项目优秀成果奖、教育科学优秀成果奖、优秀图书奖等二等奖（含）以上（个人排名第一）；主持国家级社会科学基金项目、自然科学基金项目、全国教育科学规划课题并结项，在满足基本条件、计划许可前提下直接晋升高一级职称（限使用1次）。

2. 获得省级教学名师、省“333培养对象”、市“226培养对象”第二层次（含）以上；省部级教学成果奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、哲学社会科学基金项目优秀成果奖、教育科学优秀成果奖等二等奖（含）以上（个人排名第一）；主持省部级社会科学基金项目、自然科学基金项目、教育科学规划课题重点项目并结项的中级职称人员，在满足基本条件、计划许可前提下直接晋升副高职称（限使用1次）。

3. 兑现教师职称工资的人员，申报高一级职称的，任现职以来近五年内科研绩效考核必须有3次“合格”及以上等次。

4. 《南通师范高等专科学校专业技术人员晋职晋级竞聘上岗工作方案》（通师高专校〔2017〕11号）中关于优先晋升条件的相关内容作如下说明：（1）项目、教材、课程、专业、实训基地、教学团队、创新团队等，均应标明本校为第一承担或完成单位；获奖项目须标明本校为参与或完成单位。（2）相关条件中的“主要完成人”，副高级岗位等级晋升限国家级前5

名、省级前 3 名、市厅级为第一主持人，中级岗位等级晋升限国家级前 7 名、省级前 5 名、市厅级前 2 名；(3) 同一优先晋升的条件，仅限使用一次。优先晋升的相关条件，如符合职称直接晋升的相关条件，岗位等级晋升时已经使用，在职称直接晋升时不再适用。

(二) 绩效奖励

1. 教学奖励标准

(1) 教学成果奖：获国家级特等奖、一等奖、二等奖每项分别奖励 60 万元、30 万元、15 万元；获省级特等奖、一等奖、二等奖每项分别奖励 9 万元、6 万元、3 万元。

(2) 专业教学资源库：国家级每项奖励 12 万元，省级每项奖励 6 万元。

(3) 在线开放课程：国家级精品在线开放课程每项奖励 12 万元，省级精品在线开放课程每项奖励 6 万元，省级在线开放课程每项奖励 0.5 万元。

(4) 教材立项和出版：主编国家级教材立项、出版每项分别奖励 4 万元、8 万元，主编省级教材立项、出版每项分别奖励 1 万元、2 万元；参编校外专家主编国家级、省级教材（教材中须标注学校名称）出版每万字分别奖励 0.3 万元、0.1 万元。

(5) 产学合作协同育人项目：国家级每项奖励 12 万元，省级每项奖励 3 万元。

(6) 教学案例库：入选国家级教学案例库每项奖励 3 万

元，省级每项奖励 1 万元。

(7) 教师参赛获奖（党委、政府部门，或受其委托的教指委、行指委组织的赛事）：获国家级一等奖、二等奖、三等奖每项分别奖励 6 万元、5 万元、4 万元；获省级一等奖、二等奖、三等奖每项奖励 3 万元、2 万元、1 万元。

(8) 教师指导学生竞赛获奖：指导学生参加国家级大学生挑战杯、创青春、互联网+、学科竞赛、创新创业等第一、二、三、四等级每项分别奖励 12 万元、10 万元、8 万元、6 万元，入围奖每项奖励 3 万元；指导学生参加省级竞赛第一、二、三等级每项分别奖励 2 万元、1.5 万元、0.6 万元；省优秀毕业设计（论文）：一、二、三等奖每项分别奖励 2 万元、1.5 万元、0.6 万元。大学生创新创业训练计划项目，国家级、省级每项分别奖励 1 万元、0.1 万元。

2. 科研奖励标准

(1) 在特（含 SCI 一区期刊）、一、二、三、四级期刊上发表专业论文，分别给予 5 万元、1-1.6 万元（EI 和 SCI 4 区 1 万，3 区 1.2 万，2 区 1.6 万）、0.8 万元、0.5 万元、0.04 万元的奖励。学校年度论文评比，获得一、二、三等奖的，分别给予 0.04 万元、0.02 万元和 0.01 万元奖励。

(2) 出版 20 万字以上的本专业学术专著，每部奖励 4 万元。

(3) 获得国家（国外）授权专利（软件著作权）的国家发明专利、国家实用新型专利、计算机软件著作权，分别奖励

1.5 万元、0.3 万元和 0.15 万元。

(4) 获得国家级项目（课题）的，立项当年给予奖励 1 万元，结项当年奖励 0.5 万元；获得省部级项目（课题）的，立项当年给予奖励 0.5 万元，结题当年奖励 0.3 万元。间接费的 70%奖励给项目负责人。获立项课题的配套经费按学校《科研经费管理办法》执行。

(5) 当年度科研绩效考核为优秀等级的学院，按 0.01 万元/人的标准予以集体奖励（由学院自行分配）。

3. 人才奖励标准

(1) 入选各类人才项目的人员除享受项目资助外，入选当年给予一次性奖励，标准为：国家级、省部级、市厅级人才项目分别奖励 5 万元、1-2 万元、0.2-0.5 万元，校级优秀教学科研团队 0.5 万元、校级教学名师和学术带头人 0.2 万元、校级骨干教师 0.1 万元。培养期内所有成果享受学校科研奖励。

(2) 学院当年度新增 1 名在读博士，奖励 1 万元；新增 1 名与本学院专业相关的博士，奖励 2 万元。由学院自行分配给人才引培贡献者。

（三）评先评优

1. 获得国家“万人计划”教学名师和教学成果奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、哲学社会科学基金项目优秀成果奖、教育科学优秀成果奖、优秀图书奖等二等奖（含）以上（个人排名第一）；获得教学比赛（或辅导员技能大赛）省

级一等奖或国家级奖励的；主持国家级社会科学基金项目、自然科学基金项目、全国教育科学规划课题并结项，且符合年度岗位考核合格标准的，当年度直接定为优秀等次，优先考虑境外访学等进修学习机会。

2. 当年度获得省级及以上教学成果奖，入选省级及以上专业教学资源库或教学案例库（主持人），主持省级及以上精品在线开放课程、产学研合作协同育人项目，主编省级及以上教材出版，获得党委、政府部门或受其委托的教指委、行指委组织的国家级赛事一等奖、二等奖、三等奖（团体奖个人排名第一）或省级一等奖，指导学生参加大学生挑战杯、创青春、互联网+、学科竞赛、创新创业等赛事以及毕业设计（论文）评比获得国家前三等级（每项限3人）、省级二等奖及以上（每项限2人），年度教学考核直接定为优秀。上述直接定为教学优秀的，不占学院当年度教学优秀评比指标。

3. 当年度获得省级及以上项目（课题）立项，或副教授及以上职称公开发表核心期刊论文2篇、其他教师公开发表核心期刊论文1篇，或获得市级及以上自然科学、社会科学、教育科学成果一等奖（省级以上二等奖），或获得专利发明奖的，年度科研绩效等级直接定为优秀。

4. 每年拿出1个优秀集体、3个干部年度考核优秀指标，分别用于表彰在内涵建设方面取得突出成绩的学院和目标考核排名前3的学院领导；每年拿出1个优秀集体、1个干部年度考核优秀指标，用于表彰在内涵建设管理方面取得突出成绩

的相关职能部门和其负责人。

(四) 相关说明

1. 本政策中，各奖项成果除有特别规定的，均须以南通师范高等专科学校为第一承担或完成单位。

2. 学校原有政策中与本计划相关规定的各类奖惩有重复的，按此执行；未提及的，执行原政策。

本计划自 2020 年 1 月 1 日起正式实施。