

吉林动画学院董事会文件

吉动董字〔2021〕23号

签发人：郑立国

关于实施《吉林动画学院“力行教师发展”计划（试行）》的决定

学校各单位、部门：

围绕学校董事会战略布局和学研产一体化办学定位，根据学校特色高水平大学和未来产业大学建设需要，学校经研究决定，全面启动实施《吉林动画学院“力行教师发展”计划（试行）》，力争在十四五期间，加快培养一批具有坚定的理想信念、高尚的道德情操、深厚的吉动文化认同感，教育理念先进，学术造诣深，教学水平高，科研能力较强，实践经验丰富，具有市场思维和国际化视野，具备创新能力和发展潜力的高素质、高水平的教师队伍，为学校特色高水平大学建设和高素质应用型人才培养提供人才支撑。

附件：《吉林动画学院“力行教师发展”计划（试行）》

吉林动画学院董事会

2021年12月25日

抄送：董事会成员、学校领导、吉动文化艺术集团

吉林动画学院董事会办公室

2021年12月25日印发

附件：

吉林动画学院“力行教师发展”计划（试行）

围绕董事会战略布局和学研产一体化办学定位，按照提升办学实力和水平整体要求，结合学校自主管理、特色发展需要，为加快教师队伍建设和整体水平提升，培养一批符合学校特色发展和内涵发展需要的高素质、高水平的教师队伍，为学校建设特色高水平大学和高素质应用型人才培养提供人才支撑，特制定本计划。

一、适用范围

学校自有专任教师（以下简称教师）。

二、总体目标

建立符合学校健康发展、快速发展、特色发展、内涵发展所需的具有内生动力、科学可持续的教师培养发展体系，不断提升教师队伍学术、科研、教学、实践能力和国际化水平，打造符合未来产业大学发展和高水平应用型人才培养定位的优秀教师队伍。在学校十四五期间全面实施培养计划，到2025年，塑造一批具有爱国情怀、文化自信、良好职业操守、爱校敬业，掌握先进教育教学理念、学术底蕴深厚、教科研成果丰硕、实践经验丰富、具备市场思维和国际化视野，善于创新、勇于突破、极具发

展潜力的优秀人才。

三、培养计划

1. 实施“师德师风树立”计划。坚持把师德师风作为教师评价的第一标准,全面加大师德师风建设力度,引导教师以德立学、以德施教、以德育德,促进教师践行“教师是第一身份、教书是第一工作、上课是第一责任”的基本责任,培养“德艺双馨”、“德技双能”的优秀教师。

负责部门:力行职业发展学院

配合部门:教师工作部、教务部、人力资源开发与管理中心、平台建设与管理中心、学工部、各教学单位

2. 实施“教师学历提升”计划。选派骨干教师在职或脱产攻读硕士、博士学位,学校提供相应政策支持。取得博士学位后按引进博士人才给予相应待遇。

负责部门:人力资源开发与管理中心

配合部门:力行职业发展学院、国际合作发展中心、各教学单位

3. 实施“教师访学”计划。完善教师国内外访学制度,根据学科专业建设需要,利用国家、省高等学校中青年教师国内外访问学者计划或校企合作平台,每年选派骨干教师赴国内外高校、研究机构、知名企业等进行研修、访学,学校提供政策支持。

负责部门：力行职业发展学院

配合部门：人力资源开发与管理中心、国际合作发展中心、各教学单位

4. 实施“教师国际交流研修”计划。围绕学校开放式国际化办学特色，利用学校国际合作资源，进一步深化落实国外有关高校、研究机构的交流研修计划，有计划选派教师到国（境）外高校、研究机构进行访学、研修、学术交流、攻读硕博学位等，提高学术水平、教育教学能力和国际视野。鼓励、支持教师参加国际学术交流会议。

负责部门：国际合作发展中心、人力资源开发与管理中心

配合部门：力行职业发展学院、教务部、科研管理部、各教学单位

5. 实施“学术骨干培养”计划。通过学术骨干培养计划，促进教师科研水平提升和成果质量提升，遴选和培养青年学术骨干，通过重点资助与扶持，促进学术骨干的快速成长，培养青年拔尖人才和中青年优秀学科带头人。

负责部门：双万建设中心

配合部门：科研管理部、人力资源开发与管理中心、力行职业发展学院、各教学单位

6. 实施“科研团队资助”计划。依托学校科研基金制度，实

施“科研团队资助”计划。围绕学校重点学科和急需发展学科，以省级工程中心、研究院、重点实验室、校级研究院等科研平台，以科研课题、艺术创作项目等为依托，组建优秀科研团队，开展项目研究；支持教师通过校企合作平台参与企业项目开发和应用研究等。提升教师科研能力、技术研发能力和实践创新能力。

负责部门：双万建设中心

配合部门：科研管理部、人力资源开发与管理中心、力行职业发展学院、各教学单位

7. 实施“教学名师和团队培育”计划。校内培养一批为人师表、敬业爱岗、治学严谨、教风端正、教学效果好、业绩突出的副教授及其负责的教学团队、课程团队，对团队的教学研究、科学研究、教学改革等进行培育和资助，以达到省级教学名师和团队的整体水平。

负责部门：双万建设中心、教务部

配合部门：力行职业发展学院、人力资源开发与管理中心、平台建设与管理中心、各教学单位

8. 实施“教学新秀培育”计划。校内培养若干名具有良好的师德师风、爱岗敬业、理论知识深厚，综合素养高的讲师，对教师教学能力、教学研究能力等方面实施培育和提升，培养成为教学效果好，教学研究成果突出，起到积极示范作用的骨干教师。

负责部门：教务部、双万建设中心

配合部门：力行职业发展学院、人力资源开发与管理中心、平台建设与管理中心、各教学单位

9. 实施“教师教学能力提升”计划。完善分层分类的教师培养培训体系，深化学分制管理。围绕教学、科研、产业、管理等内容，采用专项、轮训相结合的方式，通过校内外研修、课程进修、短期培训等提高教师的教学能力；通过深化校企互通联动机制，提升企业双师型教师学术思维和理论水平；通过选派教师到企业顶岗实践训练，到企业接受技术培训等，提升教师的实践指导能力和市场对接能力。

负责部门：力行职业发展学院（教师教学发展中心）

配合部门：教务部、科研管理部、平台建设与管理中心、人力资源开发与管理中心、各教学单位

10. 实施“创新创业团队培育”计划。依托学校创业基金管理办法，围绕学校“联合创业、融合发展”战略和“全员创业”目标，立足文化创意产业发展，以“开放式项目制”为核心，围绕动漫游、影视、设计与产品、虚拟现实、文化产业管理等体系，组建优秀创业团队，全面扶植、重点培养，开展项目成果孵化转化。提升教师专业技能、技术研发能力、企业化思维和创新创业能力。

负责部门：平台建设与管理中心

配合部门：人力资源开发与管理中心、力行职业发展学院、
文创金融研究院、各教学单位

四、培养程序

1. 教师遴选

学校成立教师发展工作小组，由人力资源开发与管理中心、力行职业发展学院、双万中心、教务部、科研管理部、国际合作发展中心、平台建设与管理中心等部门组成，围绕教师培养发展定位，从师德师风、教学水平、教科研能力、创作能力、学历提升、吉动文化认同感等方面，为全校教师提供多元化培养发展计划。

2. 培养周期

教师培养周期，根据各子计划类别设定，在具体实施办法中明确。在学校十四五期间，通过综合与专项相结合、有计划的培养培育优秀骨干教师，使学校教师整体能力水平得到全面提升，符合特色高水平应用型大学建设的需求。

3. 培养考核

建立教师培养考核档案，对教师培养期间培养效果，实施阶段性评估和验收，对考核结果不合格教师及时调整。培训项目结束后，将评估和验收结果计入档案，作为教师评职晋升、评优选

先等的依据之一。

五、保障措施

1. 加强组织领导。学校负责跟进各计划培养方案制定和实施情况，各计划责任部门负责制定细化方案及配套管理办法，推进教师发展计划落实并达到预期效果。

2. 专项资金保障。学校董事会设立教师培养计划实施的专项资金，相关部门组织完善各类基金、奖励办法，同时争取国家、省市人才项目政策支持，为教师培养提供资金支持，保障教师各项培养计划较好落实。教师或团队经过培育取得省级称号或荣誉的，参照相关奖励办法执行。

3. 完善激励考评制度。完善激励奖励政策，完善教师考核评价体系，深化教师职称评聘改革，发挥杠杆和导向作用，增强教师队伍培养提升的主动意识和危机意识。同时将教师培养提升列入各学院教师队伍建设考核重要指标。

4. 完善约束机制。推行教师职务聘任制，明确中高级职称教师的岗位职责和教科研工作任务，实施考核，并作为职称晋升的依据，对未达标的团队和个人实施调整。

六、具体要求

1. 做好顶层设计。学校根据特色发展和学科专业建设需要，做好顶层布局，统筹规划和推进“力行教师发展”培养计划实施，

做好政策支持、制度规范和条件保障，充分调动教师队伍的主动性、积极性。

2. 明确任务分工。各计划的负责部门按照工作分工，制定具体实施方案并推进落实，立足教师发展，简化程序，注重成效；各教学单位，根据具体要求组织做好教师的培养培育工作。

3. 强化计划落实。各教学单位全面负责本单位教师队伍建设工作。按学校整体要求，有计划的落实教师培养和管理工作，指导教师培养过程，跟进培养实效，做好管理、考核和保障。

4. 注重培养实效。全体教师要深刻领会学校“十四五事业发展规划”目标，按照学校整体计划，积极参加培养，实现个人能力提升，成为学校特色高水平应用型大学建设的骨干力量。

5. 2022年3月，各负责部门公布各子计划实施方案及配套管理办法，全面启动教师发展计划。