附件1

新时代教师队伍建设改革成绩突出集体推荐表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 被推荐集体名称 | 浙江大学宁波理工学院土木建筑工程学院 | | |
| 填报人 | 江佶航 | 联系电话 | 18267428464 |
| 主 要 成 绩  浙江大学宁波理工学院土木建筑工程学院前身为建筑工程系，成立于2001年7月，现有教职工73人，其中专任教师62人。学院师资力量雄厚，拥有教授15人，副教授18人，讲师26人；45位教师拥有博士学位，占比73%。师资队伍中，中国工程院院士1人，国家级人才3人、省级人才6人、市“3315”高端创新团队1个，市级人才11人，校级人才19人。21名教师有国外留学或访学经历，38位教师具有实践经历。  一、科学定位，以师资建设为龙头  近年来，土木建筑工程学院全面贯彻落实党的十九大精神，积极落实立德树人根本任务和全国教育大会以及全国高校本科教学工作会议精神。在学校党政的统一领导下，学院全体教师始终秉持“一个目标”、“两个中心”、“三个抓手”的工作思路，即以“人才培养”为目标，以“专业建设”、“学科建设”为中心，以“师资队伍建设”、“实验室建设”和“产学研平台建设”为抓手，稳步推动学院各项工作又快又好地向前发展。  高水平的专业人才培养是高校办学的终极目标。学院围绕培养什么样的人才、如何培养人才开展专业建设，学科建设促进专业建设、推动专业建设特色化发展。学科建设和专业建设相辅相成、辩证统一地服务于人才培养这一目标是高校不同于中学教育的最大区别。师资队伍、实验室和产学研平台是高校发展的三大基本要素。作为高等教育的践行者、学科和专业的建设者，教师是学院的核心，实验室和产学研平台建设都是围绕教师教研活动的开展和教研能力的提升这一主题。学院积极探索，锐意进取，创新教师队伍建设改革，将师资队伍建设提升至学院核心工作的高度，致力于为教师营造积极进取、开心愉悦的工作环境。  二、多措并举，以教师成长为初心  (一)党建提升教师政治素质，共筑事业发展“同心圆”  学院以十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，探索构建“研究所+教工党支部”、的强依托、强联动基层党组织框架。教师支部建在研究所，确立支部书记参加研究所所务会议制度，充分发挥党支部在研究所中的主体作用，加强党支部书记、支部委员“双带头人”培养。  学院为深入贯彻党的十九大提出的“加快建设学习型社会”，进一步加强学院教师队伍思想政治及职业道德建设，提高全体教师的政治素质、教学能力、科研与社会服务能力，出台《土木建筑工程学院教职工学习制度》，加强政治学习、业务学习、师德师风学习、意识形态学习、全面从严治党学习，规定各教工党支部应在每月最后一个周五下午组织政治理论学习活动，各研究所在双周周五下午组织教职工科教研（学术）交流。各教工党支部、各研究所负责学习考勤，出勤率以及学习表现作为评奖评优的参考之一。  学院为落实立德树人根本任务,深入挖掘课程德育内涵，推动教师承担起“课程思政”主体责任，将思想政治工作贯穿教育教学全过程，启动“课程思政”教学示范项目，强化课程课堂教学过程中的思想教育和价值引领，通过创新教学方法、丰富课程内涵、优化教学设计、改进课堂管理等方式，将社会主义核心价值观、党的十九大精神、习近平新时代中国特色社会主义思想等有机融入课程教学活动，形成学校全员、全过程、全方位育人浓厚氛围。  (二)谋外引内培全局，“三个引领”协调教师与学科和谐发展  学院高度重视师资队伍建设，实行人才引进工作院长负责制，打造研究所推荐、学院把关、学校审批三级运行机制，以学校转型、行业发展需求为依据，制定并执行师资引进计划，注重科学研究与人才培养的统一。  学院通过开展学科专业特色大讨论统一学院建设思路，凝练学科与专业特色，实现师资建设的“方向引领”；通过新建BIM实验室、推进土木工程实验中心整体架构调整优化教学和科研资源配置，实现师资建设的“条件引领”；通过开展各研究所围绕专业认证的外出调研，鼓励教师参与学科和专业建设，实现师资建设的“参与引领”。  (三）创新管理体制改革，“四个保障”促进师资队伍建设  学院着力探索师资队伍建设体制改革，为人才引进提供组织保障，做实学院、研究所（团队）二级人事管理体制，下放部分经费、考核权限到研究所，精准对接学科需求、切实提高工作效率，同时强化考核，将人才引进业绩作为各研究所工作考核的重要指标。  完善体制创新，为激励人才提供制度保障，出台《土建学院综合工作量分配管理办法》、探索制定《科研奖励办法》，更全面科学地评价教师业绩，调动专业教师参与科学研究以及学院公共事务的积极性和主动性。  健全制度建设，为外引内培提供程序保障，建立人才引进流程管理制度，实行研究所（团队）推荐、学院审核、学校审批三级引人运行机制，既充分尊重学科的意见建议，也保证了学院在引人进人方面的统筹考量。建立助理教师制度实施流程，推进新进教师助理教师制度实施的规划化和有效化。实施教师因公出差审批流程和学术报告审批流程，用学院经费支持“走出去、请进来”，资助教师外出参加各项学术交流，同时资助教师外请专家来学院交流。  积极推进实验室改革和产学研平台建设，为教师教科研提供条件保障，成立宁波大湾区建设工程技术研究中心、乡村建设与生态技术校企联合研究中心、完成BIM实验室建设，筹建跨学院多学科融合的“智能建造联合实验室”，推进土木工程实验中心整体架构调整以及建筑设计研究院转制。  （四）重视学院文化建设，“四项实事”营造积极和谐氛围  学院领导班子高度重视文化建设，统一思想、齐心协力地为广大教师做好重内培、强服务、破难题、造文化四项实事。学院放宽限制、大力支持读博、访学和挂职锻炼，为现有教师提供提升平台，近4年来，学院共支持了8位教师在职攻读博士学位，4位教师挂职锻炼，4位教师出国访学。学院积极争取资源，组织各类学术交流、人事政策分析解读，组织基金撰写内评，为教师提供各项人事服务。面对弱势学科教师进人难、职称晋升难的难题，学院与研究所齐心协力做好特殊人才引进工作，并根据学科专业特点合理制定职称成果替代方案，极大提升了教师的积极性，促进了学科的发展。学院通过组织新进教工座谈、集体庆生、退休教师欢送会等各种活动，处处为教师提供人文关怀，极大增强了凝聚力。  三、功效初现，以教师成就为荣耀  学院全面贯彻落实党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻落实党的教育方针，以学校转型提升和浙大宁波“五位一体”校区建设为契机，实施人才强院第一战略，多措并举、成绩突出：  （一）党建树标杆  学院以党建工作为引领，为人才培养、科学研究、社会服务提供坚强有力的精神动能，着力推进学院事业更好更快发展。  学院党委于2018年入选教育部首批“全国党建工作标杆院系”培育创建单位，荣获首批浙江省高校党建示范群和“甬城育人先锋”基层党建工作示范点称号；并获2016-2018年度宁波市模范集体荣誉。  近年来，学院教师先后荣获浙江省志愿服务“两项计划”先进工作者、浙江省高校实验室工作先进个人、省级优秀教师暨高校优秀辅导员、宁波市优秀教师、市优秀共产党员、市优秀党务工作者、市高等学校“育人”奖等荣誉。  （二）外引内培创先锋  2016年至今，学院引进中国工程院院士1人、国家“千人计划”创新人才1人、，“新世纪百千万人才工程”国家级人选1人、副教授2人、博士后1人、博士12人、硕士3人；新增入选省级人才1人，市级人才3人，校级人才10人。师资力量极大增强，师资结构极大优化。因此，学院于2017、2018连续两年获得校人才引进伯乐奖。  （三）平台获突破  学院广大教师积极参与学科专业建设，学科与专业平台建设成绩卓著，弱势学科与专业快速成长，“土木工程”获批省一流学科（B类）、市重点学科（A类）、“土木工程”专业获批校优势专业，“建筑学”获批校特色专业。土木工程实验中心获2017-2018年度浙江省高校实验室工作先进集体。结合浙江大学宁波“五位一体”校区建设和学校转型提升的契机，学院积极推进与政府、企业的深度融合，共建产学研合作平台，成立了宁波大湾区建设工程技术研究中心和乡村建设与生态技术校企联合研究中心。  （四）科技争一流  学院积极推进科学研究和社会服务工作，近5年来共有300余项科研项目立项，累计完成外援科研经费7200万元。其中，纵向项目163项，包括国家级项目20项，省部级项目17项，50万元以上重大横向项目12项。共发表论文200余篇，其中SCI、EI检索106篇，授权国家发明专利70多项。科研成果获得了良好的社会效应和经济效应，以第一单位获得宁波市科技成果一等奖2项，中国专利优秀奖和宁波市专利优秀奖各1项和“WA中国建筑奖”社会公平入围奖1项。以参与单位获得省级科技进步二等奖2项。  “沿海工程结构安全与耐久性”科技创新团队在混凝土结构耐久性提升及延寿技术方面的研究成果突出，拥有多项自主知识产权的双向电渗技术，可有效提升沿海混凝土结构耐久性，在杭州湾大桥、舟山连岛工程等重大工程中得到成功应用，研究成果达到国际先进水平。  “城乡与近海水环境研究团队”由宁波市作为“3315全球高端创新团队”引进，开展水环境面源污染预测和控制、水环境生态修复等领域的理论研究与应用，为宁波市“五水共治”提供全方位、全过程的技术服务，已累计完成课题经费2500余万元，团队成员靳慧霞教授获2014年浙江省农业科技成果转化推广奖。 | | | |
| 区县（市）教育局  意见 | 负责人签字（盖章）：  年 月 日 | | |
| 市教育局意见 | 负责人签字（盖章）：  年 月 日 | | |