

中共吉首大学委员会办公室文件

吉大党办发〔2026〕6号



中共吉首大学委员会办公室关于印发 《吉首大学教职工核心能力提升计划实施方案 (2026-2030年)》的通知

各二级党组织，党委各部门：

《吉首大学教职工核心能力提升计划实施方案（2026-2030年）》已经学校党委研究同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

中共吉首大学委员会办公室

2026年4月12日

吉首大学教职工核心能力提升计划实施方案

（2026—2030 年）

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和党的二十大关于高等教育高质量发展的战略部署，进一步提升学校服务“三高四新”美好蓝图和教育强省建设能力，进一步激发学校内涵式高质量发展的内在动能，进一步提升教职工现代大学治理核心能力，结合《吉首大学党员、干部和教师队伍教育培训实施方案（2025—2028 年）》（吉大党办发〔2025〕16 号）和学校实际，特制定本方案。

一、工作思路、原则与目标

（一）工作思路

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，不断增强党的创新理论学习实践的思想自觉和行动自觉，立足新时代党的高等教育战略部署，紧扣学校事业发展需要和学校党委决策部署要求，坚持“干什么学什么、缺什么学什么”，以提升教学、科研、管理服务核心竞争力为目标，聚焦“专任教师教学科研能力提升、管理干部履职能力提升、新入职员工成长能力提升”三大板块，采取“请进来精准赋能、走出去对标研学、沉下去实践淬炼”工作思路，构建“精准策划—靶向实施—评估反馈—持续提升”推进机制，依托寒暑假，打造集中高效、聚焦重点、贴合实际的能

力提升生态，为学校综合办学能力提升提供坚实人才支撑。

（二）基本原则

1. 党委统揽，部门协同。坚持党委对培训工作的全面领导，统筹协调各部门资源与职责，上下联动、协同推进。

2. 分类分层，精准施训。依据专任教师、管理干部、新入职员工等不同群体特点及职业发展阶段，强弱项、补短板，设计差异化、精准化培训内容与路径。

3. 成果导向，闭环管理。强调培训成果向教学、科研、管理、服务一线有效转化，建立“精准策划—靶向实施—评估反馈—持续提升”的闭环机制。

（三）总体目标

在党委统一领导下，构建与学校“十五五”规划及发展战略同频共振的教职工核心能力发展体系。力争通过五年周期（2026-2030年），使教职工队伍思想政治素质、师德师风、数智化素养、教学科研及管理服务能力得到系统性提升，把培训成果有效转化为推动学校高质量发展的实际效能，形成“终身学习、追求卓越、共享共进”的组织文化。

二、能力提升对象与内容

构建以三大群体为核心对象，以能力板块为执行单元，对标最新政策与高等教育前沿趋势，持续优化提升方式，多部门协同落地的能力提升体系。

（一）专任教师

1. 教育家精神涵养与育人能力提升。聚焦落实立德树人根本任务，以弘扬教育家精神为引领，融入铸牢中华民族共同体意识，强化教师的育人能力与课程教学能力。主要内容涉及：新时代高等教育发展动态、课程思政融入设计与实操、科教融合与产教融汇实践、课堂革命与“批判性高阶性挑战性”教学内容设计、教学竞赛技能实训、实践课程教学能力、研究生指导能力、创新创业就业指导能力、科研成果转化为教学资源能力等。（责任部门：教务处、研究生院、人事处（教师发展中心）、党委宣传部）

2. 科研创新与有组织科研能力提升。围绕服务国家与区域重大战略需求，提升教师的科研攻关、成果产出与成果转化能力。主要内容涉及：服务地方的科研攻关项目设计（如武陵山区特色资源高值化利用）、国家级项目申报实操、跨学科团队合作与协同创新、科技成果转化与产学研融合能力、国际交流能力、里耶秦简等特色学科攻关方法、高水平学术成果表达与发表策略等。（责任部门：科研管理处）

3. 人工智能与教育教学深度融合能力提升。顺应教育数字化战略行动，提升教师运用智能技术赋能教学科研创新的能力。主要内容涉及：AI 对高等教育的革命性重塑、生成式 AI（如 AIGC）辅助教学设计与评价、虚拟仿真实验教学开发与智慧课堂构建、学习数据分析与个性化教学赋能、科研数据处理与智能分析工具

应用、数字伦理与学术数据安全、新媒体技术应用能力等。（责任部门：信息化中心）

4. 学生成长辅导能力提升。针对思政课教师、辅导员（班主任）队伍，聚焦立德树人根本任务与学生工作专业化发展，着力提升思想政治引领、学生发展指导、危机应对处置与专业化发展能力。主要内容涉及：新时代大学生思想政治教育方法创新、谈心谈话与深度辅导的核心技术与策略、心理健康教育与心理危机干预、职业生涯规划辅导与就业创业指导实务、学生党团及班级建设组织管理、校园危机事件（如心理、安全、舆情）预防与应急处置、学生管理与服务数智化实务、思政教育项目申报与研究、民族学生管理服务技能等。（责任部门：党委宣传部、党委学生工作部、校团委、马克思主义学院）

（二）管理干部

1. 现代化治理能力提升。聚焦高等教育改革趋势与学校发展需要，不断提高“政治三力”，铸牢中华民族共同体意识、廉政意识与正确政绩观等思想根基，提升管理干部的现代大学治理能力水平。主要内容涉及：党的创新理论学习、忠诚担当与改革攻坚、纪法教育与廉政教育、教育科技人才一体化推进、国家新一轮“双一流”建设、学校“十五五”规划解读、教育评价改革背景下的治理创新、学科特区与重点平台建设谋划、数据驱动的高校决策与风险防控、跨部门协同治理机制构建实务、高校舆情引

导与应急处置推演、一校多区协同管理实践、高层次人才引育多部门联动实训等。（责任部门：党委组织部、党政办公室、纪委监察专员办公室、张家界校区办公室、相关业务主管部门）

2. 数智化领导力与业务效能提升。顺应 AI 时代治理现代化趋势，提升干部利用数据与智能工具优化管理、服务师生的复合型能力。主要内容涉及：智慧校园数据治理与业务协同、管理数据可视化分析与决策支持、网络信息安全、AI 在公文处理、流程优化及智能决策中的场景化应用、“一站式”师生服务平台体验优化、财务与资产精细化管理、后勤安保服务育人实践等。（责任部门：党委组织部、信息化中心、张家界校区办公室、相关业务主管部门）

（三）新入职教师

1. 职业认同与师德师风塑造。聚焦思想引领与岗前培训，强化新教师的职业认同、学校认同和归属感。主要内容涉及：党的高等教育方针政策、校史校情与“十五五”规划解读、学校统一身份认证与核心业务系统（教务、科研、OA 等）快速入门、吉大“教育家精神”内核与师德规范学习、红色文化与民族团结进步教育实地感悟、与黄大年式教师团队/教学名师面对面等。（责任部门：人事处（教师发展中心）、党委组织部、党委宣传部、党委统战部）

2. 岗位胜任与职业发展引导。聚焦角色转变与能力奠基，提

升新员工的岗位基本技能与长远发展规划能力。主要内容涉及：岗位基本技能培训（教学科研岗的教学基本功、科研入门培训；管理教辅岗的办公实务、公文写作培训；辅导员岗的学生管理服务培训）、学校特色学科发展现状与融入路径、个人职业发展规划与早期生涯辅导、师徒结对指导等。（责任部门：人事处（教师发展中心）、教务处、科研管理处、党委学生工作部）

三、提升方式、实施流程与时间安排

（一）提升方式

1. **靶向赋能式培训。**邀请国内外专家、行业骨干、优秀同行，通过专题讲座、案例研讨、工作坊、示范课、行动学习、师徒结对等参与式、互动式等多种形式开展培训，打造“青椒学术汇”（青年学术沙龙）、“金课名师淬炼营”、“领航导师成长计划”、“立德树人先锋营”等若干品牌项目。

2. **对标研学式提升。**组织赴高水平大学、科研院所、行业企业开展考察研修，重点学习学科建设、产教融合、数字化治理等先进经验，建立一批相对稳定的校地校企培训合作基地、对标研学基地。

3. **实践淬炼式成长。**依托“三下乡”社会实践、乡村振兴帮扶、产学研合作项目，推动教职工在一线实践中提升服务地方能力，促进培训成果转化。

（二）实施流程与时间安排

1. 精准策划（每年 2-3 月）。各能力提升板块牵头责任部门会同二级单位，开展能力短板评估，组织需求调研，广泛征集教职工的具体提升需求，并于 3 月底前形成本板块年度提升计划草案，提交发展规划与学科建设处。

2. 学校统筹（每年 4 月）。发展规划与学科建设处汇总并审核各板块牵头部门提交的年度提升计划。根据学校年度重点工作、预算额度及时间窗口，进行跨板块协调与资源统筹，形成《吉首大学教职工核心能力提升年度总计划》。

3. 项目发布（每年 5 月）。经学校审批后，由发展规划与学科建设处正式发布年度提升总计划。各牵头责任部门同步发布所负责板块的详细提升项目通知，明确各项目的具体内容、时间、地点、对象、报名方式与考核要求。

4. 分类实施（每年 6 月至次年 1 月，以寒暑假为主）。各责任部门按照计划，分别组织实施。二级单位负责落实本单位人员的组织与过程管理。实施期间，做好教学组织、学员管理与后勤保障。

5. 总结评估（培训结束后 1 个月内）。项目结束后，牵头责任部门负责进行即时评估，形成评估报告提交发展规划与学科建设处。每年年底，由发展规划与学科建设处组织年度综合评价并对各提升项目进行评估，形成年度评价报告。

6. 反馈改进（评价后至下年度计划制定前）。将评价结果正

式反馈至各相关牵头责任部门及二级单位。此结果作为优化下一年度提升需求调研、内容设计、模式改进的核心依据，并纳入牵头部门的年度绩效考核和提升项目经费分拨，实现提升体系的持续迭代与质量动态提升。

四、保障措施

（一）组织分工与协作机制

发展规划与学科建设处为总牵头与协调部门，负责总体统筹、经费预算与监督落实。党委组织部、党委宣传部、教务处、人事处（教师发展中心）、科研管理处、信息化中心等部门依据能力提升板块履行牵头职责，党政办公室、纪委监察专员办公室、党委统战部、研究生院、党委学生工作部、校团委、校工会、张家界校区办公室、马克思主义学院等协同配合。各二级单位负责本单位人员的组织动员、需求反馈与成果转化落地，将本单位教师参与提升活动及其成效纳入年度个人绩效考核。最终形成校院两级协同、部门联动、职责清晰的高效执行体系。

（二）专项经费保障与管理

设立“教职工核心能力提升”专项经费，纳入学校年度预算。按照“统筹预算、分块执行”原则，规范经费使用流程与标准，加强经费使用效能评估与审计，确保投入精准、使用规范、效益显著。

（三）牵头责任部门目标考核

将各板块能力提升的策划组织、实施成效纳入相关牵头责任部门的年度绩效考核指标，将各牵头责任部门提升计划需求调研深入度、计划精准性、计划提交及时性、培训成果有效度等作为关键观测点。建立提升项目负责人制，对培训目标的达成度、教师满意度及成果转化情况进行综合评估，强化主体责任落实与正向激励。

（四）成效反馈与持续改进

建立贯穿前、中、后的全过程反馈机制，通过即时问卷、成果汇报、实践案例追踪等方式收集成效数据。发展规划与学科建设处牵头组织年度能力提升质量评估，将分析结果反馈至各牵头部门，作为下一年度方案优化、内容迭代与模式调整的核心依据，实现能力提升体系的持续闭环改进。