

## 校企联合加强师资队伍建设的实施方案

师资是学校的第一资源,是加快我院发展,提升学院核心竞争力和综合实力的动力之源。为进一步调动教师教育教学和科研工作的积极性,培养和建立一支规模适当、结构合理、素质优良、爱岗敬业,教学改革意识强,科研应用能力强,与学院发展相适应相对稳定的高水平师资队伍;打造学院的办学特色和优势,促进学院的可持续发展,特制定本实施方案。

### 一、指导思想

根据《国家中长期教育政策和发展规划纲要(2010-2020年)》和《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》精神。学院将贯彻创特色、创品牌的战略思想,遵循“壮大队伍、优化结构、突出重点、强化实践、注重师德、提升水平”的原则,通过培养、引进、外聘高层次人才等途径,紧紧围绕人才培养目标,以学科、专业团队建设为核心,为学院的逐步建立促进教师资源合理配置以及优秀人才健康成长的有效机制,真正建立一支德才兼备、素质优良的师资队伍,为实现我院成为特色鲜明,质量过硬的省内一流职院的发展目标创造条件。

### 二、建设目标

以专业建设为中心,建立高效灵活的高层次人才培养和引进机制,优化师资队伍结构,建设一支师德高尚、学风严谨、富有创新精神的高素质、高水平的教师队伍。到2021年,争取实现以下目标:

**学历提升目标:**进一步要求45岁以下的青年教师参加研究生学历学位学习。除紧缺专业公开招聘部分重点院校本科生外,引进教师的学历门槛设为硕士研究生,引进的本科生要求其继续参加研究生学历学位学习,使获得研究生学历或硕士学位以上学位的占45岁以下教师总数的80%以上,并覆盖到所有专业。

**职称结构目标:**5年内,使学院具备教授、副教授的教师比例占专任教师总数的35%以上。努力提高中青年教师正高职称所占比例,逐步使高级职称的年龄结构、专业结构合理化。

**“双师型”教师队伍建设目标:**5年内,使“双师型”教师达到专业课教师总数的70%以上,省级以上精品课程、省级教改试点专业、学院重点建设专业达到80%左右。初步建立一支师德优良,专业知识深厚,有一定行业背景,实践工作经验较丰富,专业技术应用能力较强的高素质“双师型”教师队伍。

**师德建设目标:**“十三五”期间,学院师德建设的基本目标是“爱岗敬业、为人师表”。通过开展师德教育活动,树立一批师德模范,以榜样的力量带动全院教师师德建设的发展;通过建立和完善相应的管理制度,形成包含师德评价在内的评价机制和奖惩机制。

**制度建设目标:**通过合理的制度约束和制度引领,充分发挥制度的规范作用和导向作用。根据《教师法》、《高等教育法》、《湖南省中长期人才发展规划纲要(2010年-2020年)》等文件要求,从学院实际出发,制定一系列涉及学院发展和教师切身利益的人事改革制度,修订一些已不符合社会发展现实和学院实际办学情况的规章制度,特别是各级人才的管理和激励措施,探索管理的新模式,完成新一轮的人事管理和分配制度改革。

### 三、实施方案

(一)积极引进高层次、高技能专业人才,优化教师队伍结构。拓展人才引进渠道,充实教师队伍力量。针对我院教师现状,切实加大人才引进工作力度。

根据专业建设与发展与教学、科研、社会服务的需要，通过向社会公开招聘、引进等方式，从大学、科研院所、大型企业逐年引进具有硕士研究生以上学历、副高以上专业技术职务、高水平、高技能的专业教师和“双师型”教师或科研人员，重点充实省级以上精品专业、省级改革试点专业和学院重点建设专业教师队伍。5年内计划引进相关学科研究生20人。

(二) 大力推进教师培养培训工作，提升教师队伍业务水平。

1. 注重专业带头人、课程负责人和青年骨干教师培养。争取每年通过选拔至少推荐1名省级青年骨干教师；争取在五年内，通过引进、培养、提高等措施，造就一批专业带头人和课程负责人，组建一支锐意创新的青年骨干教师队伍。按条件和有关规定遴选出来的专业带头人、课程负责人和青年骨干教师，给予相关岗位的津贴，在出国进修、国内培训、学术交流和申报职称时给予优先考虑。

2. 鼓励教师积极参与教研教改活动。从高职教育的特点出发，学院要求教师承担相应的科研课题、教研教改任务，要求教师积极发表论文、撰写专著、编写教材等；支持有研究能力的教师参加社会的学术研讨、论文交流活动，广开培养教师具备与高职教育相适应的能力的培训途径。通过这些措施，提升教师的教学能力与科研水平。组织教师定期开展教学比武和优质课竞赛活动，推广优秀教学方法，提倡教师采用新的教学方法，鼓励教师大胆创新。教师之间开展相互听课、相互学习、共同提高；加强教学改革研究，提倡集体攻关；充分发挥老教师的传、帮、带作用，实行新进青年教师迅速成长。使我院教师的教学水平和科研水平得到整体提高。促进学院教育教学改革进一步深化。

3. 建立内部培训制度。对教师的培训主要采取在职学习为主，脱产学习为辅，专业对口的原则。每年安排新进教师进行不少于60学时的岗前培训，试用期满必须取得高校教师资格证，落实教师持证上岗制度。对新进教师要及时帮助确立专业发展方向，安排其学习学院教学管理及学生管理方面的规定、各教学环节的总体要求等。定期聘请职业教育专家来校讲学研讨，强化教师职业教育理念教育。在技能培训方面，帮助教师提高计算机应用技术和外语水平；在业务培训方面，通过举办各类教育教学方法和专业技术讲座，开展论文写作规范、科研项目申请、国内外学术交流等方面的培训，帮助教师全面提高学习能力、教育教学能力和科研能力。

4. 进一步加大校外培训力度。根据专业建设和发展的需要，充分利用教育部高职高专教师培训基地的培训计划和安排，有计划地开展专业骨干教师轮训，有针对性地提高教师高等职业教育理论水平、实践能力和专业技能。建立规范地国内外进修制度，引导教师追踪国际学术前沿，掌握本专业前沿的研究动态和先进的研究方法，专业教师从教两年内，至少取得一项职业技能证书。

5. 广开“双师型”培训渠道。一是采取从企业中选聘工程师、技师、管理人员到学校经过教学业务培训后担任实习实训教师；二是从社会上聘用既有专业理论水平又有实践经验的工程技术人员到学校任专、兼职教师；三是鼓励教师参加职业技能培训并取得相关职业资格等级证书；四是落实教师定期实践轮训制度，强化校企合作办学，将企业的先进设备引进学院，充实校内实习实训基地，使专业课教师更好地了解和掌握企业生产过程和劳动的组织过程，同时，各系要有计划地安排专业教师到对口企业进行专业实践锻炼，全院每年不少于110人，在职务晋升、岗位津贴、课时补贴、年度考核等方面，向具备“双师”素质并定期下企业实践的教师倾斜。

(三) 切实加强师德建设，形成良好的师德师风

1. 加强制度建设，严格教师管理。制订或修订有关教师行为规章制度，规范教师的职业言行；发挥校内宣传媒体的作用，营造师德建设舆论氛围；开辟师德师风建设专题讲座或师德楷模报告会，灌输爱岗敬业、无私奉献理念。进一步完善教师资格认定、遴选任用、职务聘用、培养培训、考核奖惩等方面的管理办法，使教师队伍的建设更加科学、规范；建立师德师风培训制度，对新教师、辅导员与班主任等德育工作人员进行师德师风专题培训；建立师德师风信箱，鼓励学生和家长对教师师德进行评价，形成督促师德师风建设的良好校园环境和社会环境。

2. 加强师德教育，严守职业道德。引导教师认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观，自觉履行《教师法》规定的义务。多渠道、分层次地开展形式多样的师德教育，在加强和改进教师思想政治教育、职业理想教育、职业道德教育的同时，重视学术道德教育。要不断加强学术规范、学术自律教育。引导教师树立正确的教育观、人才观，增强实施素质教育的自觉性、主动性，把教师职业道德作为教师考核与职务聘用的重要依据。

3. 强化育人意识，严肃奖惩机制。教书育人是学校的中心工作，是教师的神圣职责。教师不仅要学问高深，还应具备良好的政治素质和职业道德修养，教书育人的成效，直接关系到学院的办学方向，关系到人才培养的质量。因此，必须继续发扬我院各级党组织思想政治工作的优势，加强对教师的思想政治、师德、师风教育，使教师树立从事教育工作的荣誉感、责任感和使命感，树立正确的教育观、质量观和人才观，使其更好地教书育人。同时，强化教书育人的激励导向机制，建立健全具有针对性、实效性和可操作性的教育、师德、考核以及奖惩、监督等各项制度，实行教师“师德一票否决”；树立师德建立楷模，发挥师德标兵的榜样作用，努力营造以德从教、治学的良好氛围。

#### （四）健全制度、强化管理

1. 落实聘用制度，严格岗位责任。根据国家和省对事业单位实行全员聘用的规定，依法实施教师资格制度，完善教师职务聘用制度，实行竞聘上岗，择优聘用，优胜劣汰。按照专业建设和发展的需要以及学院教师队伍实际情况，科学合理地设置教师职务岗位，明确岗位职责，公开聘用条件、程序，加强业绩考核与聘后管理，促进教师合理流动，改善教师待遇，在分配上向教师倾斜，打破完全按职称定岗定酬的做法，按照实际能力和工作表现实行评聘分开，教师实行低职高聘或高职低聘，充分调动教师的积极性。

2. 严把引进关口，搞好选拔聘用。完善招聘条件，严格选拔程序，坚持公正、公平、公开选拔机制；重视同行专家和社会舆论的评价，注重应聘教师的能力，特别要全面考察其学术水平、职业道德和实践动手能力。

3. 完善考核体系。主要考核教师专业建设实绩、教学工作业绩、工作表现和师德等。制定和完善学院的各系列的考核方案及分配改革办法，加强教学工作检查与督导，对教师的教学、科研、教学管理和服社会等方面进行综合考核。

4. 改革人才收入分配制度。深化人事分配制度改革，完善院内津贴分配和竞争激励机制，分配制度更加注重能力、业绩，提高绩效工资比例，实现优劳优酬，鼓励教师敬业、勤业、精业；经费分配采用切块包干的方式，加大二次分配的力度。根据绩效优先、兼顾公平的原则，分配向教学一线倾斜，向专任教师倾斜，向专业带头人、课程负责人倾斜，拉开收入差距，同时制定奖励政策，大力表彰、奖励优秀教师及在专业教研教改上取得显著成绩和突出贡献的教师。

5. 加强师资队伍建设的领导和管理。学院成立师资队伍建设工作小组，

负责全院的师资队伍建设工作，学院要把师资队伍建设工作作为学院教育教学工作的首要任务，不断增加投入，加强领导，健全机构，完善制度，落实人才引进和培养的经费保障，确保实行规划的各项目标。

#### （五）经费保障

学院设立师资队伍建设专项资金，并将其纳入每年的经费预算，保证师资队伍建设计划的实施。首先是保障引进教授和博士等高层次人才经费投入。学校将制订相关的人才引进办法，每年投入约 25.0 万用于吸引教授、博士、企业等高层次人才来我院工作以及引进人才的继续培训；其次是保障师资队伍建设的其它各项经费投入。学院每年投入 30.0 万元用于青年教师职业教育能力提升；50.0 万元用于“双师型”教师培养；30.0 万元用于专业带头人队伍建设；60.0 万元用于课程负责人培养；每年投入 16.0 万元用于兼职队伍管理机制、教学能力等建设；此外，学院每年投入 1.0 万元用于教师管理机制建设，完善管理考核制度等。