

萍学院党字〔2018〕91号

## 中共萍乡学院委员会关于印发《萍乡学院“十三五”师资队伍建设规划（修订）》的通知

各二级学院、部门：

《萍乡学院“十三五”师资队伍建设规划（修订）》经党委会审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共萍乡学院委员会

2018年10月30日

# 萍乡学院“十三五”师资队伍规划建设规划（修订）

为加快推进“人才强校”战略，培养和造就一支高水平师资队伍，根据上级文件精神 and 《萍乡学院“十三五”教育事业发展规划》(2018年修订版)，特修订本规划。

## 一、“十二五”期间工作回顾

### (一) 主要成就

“十二五”期间正值学校建院升本的关键时期，学院党委高度重视师资队伍建设工作，将“人才强校”作为学校发展的重要策略。学校重视人才引进、培养和使用等重要环节，实施一系列师资队伍建设工程，人事制度改革取得新进展，师资队伍建设取得了显著的效果，具体表现在：

#### **1. 师资总量显著增加，职称结构、学历结构逐步改善**

学校坚持“引培并举”的原则，出台并实施人才引进和培养的政策、措施，加大经费投入用于师资队伍建设。十二五期间，全校有专任教师 460 人。通过优越的政策条件引进了博士 14 人，在职培养博士已毕业 1 人，博士比率从 0.4% 提高到 3%，硕士学位教师 286 人，博士学位教师 17 人，具有博士、硕士学位教师占专任教师数的 59.6%，35-50 岁教师占 49.1%，

生师比为 22.3 : 1。学校专任教师数量严重不足问题得到缓解。

## **2.进修培训机制不断健全，师资队伍整体素质进一步提高**

学院积极实施人才培训计划，先后出台了《萍乡学院教师学习培训管理办法》等文件，激励广大教师成才并积极选派骨干教师到国内外著名高校进修、访学，着力提高师资队伍的创造力和可持续发展能力。累计派出 300 多人参加各类进修培训，其中硕、博士学历学位进修 14 人；访问学者 10 人；骨干教师培训 40 余人次，企业顶岗 30 余人次。拓宽了教师的学术视野，提高了教师的科研水平，改善了教师的知识结构。

## **3.人才引进制度不断完善，高层次人才引进力度逐渐加大**

学校树立科学的人才观，以抓好高层次人才为重点，贯彻“紧缺人才引进计划”，落实了博士津贴、科研启动费等一系列优惠政策，制定了《萍乡学院高层次人才引进暂行办法》等文件，形成了较好的激励机制，已引进博士 14 人，在职培养博士已毕业 1 人，在读博士 13 人。

## **4.有效整合人才资源，学科梯队和创新团队建设取得明显进展**

五年来，我校大力加强人才培养工作，积极整合学校优秀人才资源，促进了我校学科梯队和创新团队的突破性发展。十二五期间，我校拥有省级教学名师 4 人，省级学科带头人 2 人，省级骨干教师 18 人，有新世纪百千万人才工程

国家级人选 1 人、省级人选 5 人，有江西省五一劳动奖章获得者 2 人，享受国务院特殊津贴 2 人，江西省“赣鄱英才 555 工程”人选 2 人。

## （二）存在的主要问题

面对学校“十三五”时期强化办学特色，优化学科结构，提高人才培养质量等一系列内涵建设的重要目标任务，师资队伍建设依然存在很大差距和困难，任务非常艰巨。

**1.师资队伍的数量和结构尚不适应学校发展的需要。**师资队伍的数量还不充足，部分专业师生比仍处于高位。学历结构有待进一步改善，具有博士学历和学位的教师数量偏少。目前只有 17 人，仅占 3%。教师队伍层次结构没有完全达到本科办学水平评估要求。

**2.高端人才稀缺，引领发展的能力有待加强。**高层次拔尖人才紧缺，高水平学科带头人、学术带头人短缺，高职称、高学历教师群体的科研能力有待进一步提高。“双师型”教师偏少，难以满足快速发展的学科建设和专业建设的需要，也难以满足地方经济文化建设的需要。教师队伍的整体素质和创新能力、实践能力，还不能很好地满足培养应用型人才的发展要求。

**3.师资队伍总体质量还有待提高，与应用型高校需求差距较为明显。**适应应用型大学教学科研需要的高素质、高水平教师队伍尚未形成。高层次人才总量不足，科技创新团队和教学团队建设不平衡，具有企业经历等的双师型教师比例

偏低，学历异缘结构比例偏低，教师学科（专业）分布还不够合理。教师学术创新与科技创新能力、国际交流能力不足，还不能很好地满足培养应用型人才的发展要求。教师服务地方经济文化的意识还有待进一步增强。

## 二、“十三五”期间工作规划

### （一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神为指导，全面落实全国教育大会和新时代全国高等教育本科教育工作会议精神，坚持以人为本、人才强校的理念，突出人才强校战略在学校整体发展中的基础性、先导性地位。以人才培养为中心，以学科建设为龙头，以引进和培养学科领军人物、高层次人才和中青年教师为重点，以梯队建设和团队建设为抓手，以创新人才发展体制机制为动力，以优化人才发展环境为保障，汇聚一批高水平学科带头人和优秀中青年学术骨干，引领师资队伍整体水平全面提升，为把学校办成“特色突出优势明显的应用型本科高校”提供强有力的人才队伍保障。

### （二）建设目标

#### 1.规模目标

到 2020 年底，专任教师规模达到 620 人左右，其中具有博士学位的教师达到 100 人左右；外聘兼职教师 150 人左右；生师比达到 18:1。

#### 2.结构目标

进一步优化师资队伍结构，到 2020 年底，教授和副教授占专任教师的比重达到 40%；专任教师中具有硕士、博士学位者达到 70%以上，其中具有博士学位者达到 16% 以上；“双师”教师占专任教师的比例达到 40%以上；学缘结构、年龄结构进一步优化。

### **3.重大项目目标**

根据学科发展和建设任务，规划学校师资建设项目，着力培养领军人才和学科带头人。经过不断努力，培养和造就一批优秀的教学、科研创新团队和教学名师，拥有一批在省内外有一定影响的学科带头人、学术梯队和骨干教师。围绕国家和省市人才项目，加大培养、选拔力度，争取省市人才项目人选有较大幅度的增加、国家人才项目人选实现新的突破，逐步形成汇聚学科领军人才、具有竞争优势的人才发展局面。

### **4.国际化目标**

加大教师队伍国际化建设步伐，提高教师队伍的国际化水平。“十三五”期间，争取聘请若干名以教授专业课为主的外籍专家，引进 5 名以上在海外著名大学或科研机构取得学位的优秀留学人才，选派一批学术骨干到国外参加访学、研修。

### **5.工作机制目标**

逐步建立和完善以公开招聘和竞争择优为导向的人才遴选机制；以提高创新能力和终身学习为导向的教师持续发

展机制；以促进业绩提升和专业发展为导向的考核评价机制；以鼓励创新和业绩贡献为导向的薪酬激励机制。通过人才工作机制创新，不断优化师资队伍结构，进一步提高人力资源配置效益。

### **（三）措施保障**

#### **1.加强领导，明确职责，健全高效的工作格局**

学校统一领导。坚决贯彻党管人才原则，加强师资队伍建设的组织、领导和规划。学校党委和行政领导班子统筹师资队伍建设规划，督促各教学科研单位落实师资队伍建设方案，为教师队伍的成长和发展提供组织保障和政策支持。学校人才工作领导小组负责学校师资队伍建设规划的审定和督促检查、高层次拔尖人才引进的审定、人才工作经费的投入及效益评价等。

人事部门组织协调。人事处负责拟定师资队伍建设规划，并将师资队伍建设方案的相关指标分解到各教学科研单位。

各职能部门协同配合。各职能部门各司其职、协调配合，合力进行师资队伍建设工作。其中教学管理部门从学校专业发展和人才培养需要的角度、学科建设管理部门根据学校学科布局和建设目标及任务的角度进行论证，提出建议，科研管理部门发挥学术评价和把关的重要作用，资产、财务以及国际交流合作等其他相关部门协同配合，提高学校师资队伍建设工作的水平和质量。

教学科研单位具体落实。各教学科研单位的行政主要负

责人是本单位人才工作第一责任人，全面负责本单位的人才工作，根据学科建设目标和人才培养任务的需要编制人才工作计划，对引进人才进行学术把关和综合考评，提高师资队伍的日常服务和管理水平，关注教师的培养和发展，进行师资队伍的考核和综合评价等工作。同时，各教学科研单位应将师资引进与培养、经费投入和使用、国际交流及骨干教师派出等情况作为本单位、部门年度工作计划和年度总结的重要组成部分。学校把师资建设工作落实情况列入各教学科研单位综合评估指标，同时作为该单位主要负责人的重要评价指标。

## **2.以重大人才建设计划为抓手，全面提升师资队伍水平能力**

### **(1) 人才引进计划**

加大人才引进工作力度，不断完善萍乡学院高层次人才引进办法，建立健全引进人才评价体制，规范人才引进制度，健全人才跟踪服务体系，并加强对高层次人才的服务意识，完善高层次人才引进人才的配套服务工作。同时要制定相关文件，表彰和鼓励在引进和培养高层次人才中做出突出贡献的单位和个人，进一步调动各教学科研单位对人才队伍建设的积极性，促进高层次、高水平人才的引进、培养和教师队伍质量的提升。

### **(2) 应用型专业师资建设计划**

学校将通过引进、引智、转型、校企校地合作等渠道，



建立一支具有应用型专业知识结构、学习或实践背景，满足教学科研需求，适应学校转型发展的专业师资队伍。

直接引进。吸引一批具有较高学历或职称、实践经验丰富，又能胜任教学工作的实践型人才补充到相关专业师资队伍中。同时，从国内外科研院所选留一定数量相关专业的硕士（尤其是具有相关专业资质、执业资格和专业技术职务任职资格）以上毕业生来我校工作。

采取柔性管理模式，面向社会聘任一批实践型专家兼职从事应用型专业的教学工作。

推动转型。制订《萍乡学院“双师型”教师队伍建设实施办法》、《萍乡学院教师到企事业单位挂职锻炼实施办法》等文件，遴选一批在职教师，鼓励他们转换专业发展方向，通过短期进修、考取相关的资格证书等途径转为应用型专业师资。

加强校企、校地合作，扶持应用研究创新，提高应用型专业教师的科技创新能力。学校按照专业发展需要，有计划地选派专业课教师到企事业单位进行工程实践，参加顶岗实践，参与产学研结合，进行实践能力培训，以提升教师实践能力，促进应用型创新人才培养目标的实现。

### （3）青年教师培养计划

实施青年教师科研能力提升计划。制定“青年教师科研项目资助计划”，提升青年教师整体科研水平和创新能力，培养一批具有独立科研能力和发展潜力的青年学术骨干，为

青年学术领军人才的成长奠定坚实的基础。

实施教学新秀培育计划。每年举办青年教师教学比赛；开展教学名师、教学能手评选活动，支持青年教师积极从事教学研究和教学创新。

实施青年教师学历提高计划。每年选派一批青年教师在职攻读博士学位，每年引进 15 名左右的“985”“211”学校和著名科研院所应届博士毕业生来我校工作，逐步提高青年教师具有博士学位的比例。

实施青年教师发展研修计划。坚持执行新教师上岗前培训制度，对新教师进行职业道德、法律法规、教学规律、教学方法手段等方面的培训；定期或不定期举办青年教师外语培训班，提高青年教师的群体外语水平，也为遴选公派出国留学人员创造条件；对青年教师进行以计算机技术为核心的现代教育技术培训，为更好地从事教学和科研工作奠定坚实的基础；组织青年教师在国内或国（境）外参加国际国内多种形式的进修培训和学术研修，追踪学科发展前沿知识，提高学术水平和教育教学能力；选派具有博士学位的青年教师到国内著名大学或研究机构从事博士后科研等高水平科学研究。

实施青年教师导师制。对新参加工作 2—3 年内或之前未在高校工作过的青年教师实行导师指导，通过“双向选择”建立传帮带联系，充分发挥老教师对青年教师的指导作用。

开展青年教师教案交流、教学展览和教学质量评估等活

动，并组织青年教师现场观摩比赛和评估优胜者的课堂教学，调动青年教师课堂教学的积极性。

#### (4) 师资队伍国际化成长计划

十三五期间，学校将通过选派留学、短期进修访学、与国外科研院所开展学术交流与合作、邀请海外知名专家讲学等多种途径大力提高师资队伍的国际化水平。

积极争取留学基金委等国家资助项目，鼓励教师主动争取资源等方式，鼓励支持教师出国短期培训、攻读学位、进修访学、项目研究或学术交流。

重视引进海外人才，推进师资国际化招聘。探索海外招聘渠道，逐步加大海外优秀人才的招聘力度，确保每年新选录教师中具有海外留学经历的人员占一定比例，逐步提高外籍教师比例。

实施海外学者讲学支持计划，每年邀请一批国际知名专家学者来我校讲学或进行学术交流，提高学校和教师国际学术交流能力。

启动双语教学师资培养计划。加大中青年教师双语培训力度，选派一批从事双语课程教学的教师赴国外学习相关课程，提高双语教学水平。

#### (5) 名师骨干培养计划

启动专业带头人培养计划。制订《萍乡学院专业带头人选拔培养和管理办法》，每个本科专业选拔培养一名专业带头人，推进学科和专业建设。

实施“中青年骨干教师国内访问学者项目”，通过个人申请、学院推荐，每年选拔 5 名左右中青年骨干教师赴国内重点高等学校参与科研工作，跟踪学术前沿。

实施项目人才培养计划。瞄准教学名师、新世纪“百千万人才工程”、政府特殊津贴人选、赣鄱“五五”英才等国家、省市人才工程项目，做好项目人才的培育、推荐工作，培养打造一支教学科研领军人才队伍。

#### (6) 创新团队培养建设计划

制订《萍乡学院教学团队建设与管理办法》《萍乡学院科研团队建设与管理办法》，推进教学团队和科研团队建设。围绕重要公共基础课、专业基础课和特色专业课程群，以知名教授和教学名师为引领，依托教学关键岗位，汇聚中青年教学骨干，重点培育 10—20 个教学团队，改革人才培养模式，创新教育教学方法，承担省（部）级以上重大教研教改项目，建好一批精品课程。依托协同创新平台和学科专业建设，重点培育 10—15 个由较大影响力的学科带头人引领的科研团队，承担省（部）级以上科研项目，在学科前沿领域或交叉学科领域从事高水平的研究，形成稳定的前瞻性研究方向，培养和建设一批人才结构合理、业务水平较高、学术思想活跃、发展态势良好的科研团队。

### 3. 深化人事管理制度改革，完善师资队伍建设体制机制

创新教师奖励机制。进一步规范、完善各类表彰奖励活动，努力营造创先争优的良好氛围。大力表彰具有高度责任

心、奉献和敬业精神、工作业绩突出的优秀教师，在教材或著作出版、学术休假、校内津贴、出国学习访问、住房等方面予以优先安排。

完善专业技术职务评聘制度。教师专业技术职务的评聘逐步由职数管理向结构比例宏观指导转变，最终过渡到围绕学科建设、教学科研和人才培养需要为核心的动态优化管理，按“科学评价为基础、岗位需要为前提、聘约管理为手段”的原则，综合考虑教学、科研等因素，确定相对合理的评聘标准，在学校师资队伍学历普遍提升的情况下，逐步提高职称评审中的学历等要求。以专业技术职务评聘政策为导向，调动广大教师的积极性和创造性，进一步提升教师队伍的整体实力和水平，优化教学科研队伍结构。

完善岗位设置与聘用制度。根据学校转型发展的新要求，启动以岗位设置管理和岗位聘用为重点的人事制度改革。按照教育部、省、市有关文件精神，做好校内编制管理，以编制管理为先导，完善岗位管理制度。坚持“总量控制、按需设岗、公开招聘、公平竞争、择优聘用、以岗定薪、严格考核”的原则，全面实施岗位聘任制，明确上岗条件、岗位职责与聘期任务，强化聘约管理。进一步探索聘期管理制度，建立以岗位绩效为核心的聘期考评体系，制订《萍乡学院教职工年度综合考核办法》、《萍乡学院专业技术人员岗位聘期考核办法》等。通过聘期管理，使教师明确学校的发展目标，主动地制定自身发展目标，促进教师教学科研水平的提

高。

完善绩效工资分配制度。按照“以岗定薪，优劳优酬”的原则，以岗位考核为基础，建立健全岗位绩效收入分配制度，充分发挥分配机制在教师管理中的激励作用，充分调动全体教职工的积极性。

完善编制管理体系。转变编制管理观念，通过多种用人形式，满足学校各项事业发展对教师总体规模的需求，提高人才资源配置效益。在学校事业编制缺口较大的情况下，推行并完善人事代理制度、劳动合同制度，加强合同管理，明确工作任务、岗位职责和考核指标，充分发挥编制管理的激励和导向作用，形成事业编制与人事代理制、劳动合同制相结合的动态编制管理机制。

#### **4.加强教师职业道德建设，健全师德考评监督机制**

切实加强师德建设。以社会主义核心价值观为导向，全面贯彻落实教育部《进一步加强师德建设的意见》有关精神，突出对全体教师“奉公守法、爱岗敬业、严谨治学、尊重学生、为人师表、廉洁从教、团结协作”等方面的职业道德要求，把教师职业理想、职业道德以及学术规范教育贯穿在教师管理、培养的各个环节，贯穿在教师成长发展的各个阶段。引导广大教师树立正确的职业理想，模范遵守学术道德规范，自觉履行教书育人的神圣职责。同时加大对先进典型的宣传力度和奖励力度，依靠舆论导向和典型榜样的力量，扩大其示范效应，促进全体教师职业道德素质的提高和优良校

风的形成。

建立健全师德考评监督机制。把政治素质、道德品质作为教师资格认定和教师聘用的基本条件。完善教师考评办法，将师德表现作为教师评优评先、考核考评、职称评聘、岗位聘用等的首要内容，对师德优秀的教师给予表彰和奖励，在教师职务聘任、职务晋升、业务进修和评优奖励等过程中实行师德一票否决制。建立健全师德建设目标责任制和责任追究制，发挥院（系）在师德建设中的主体作用，对发生严重师德事件的单位责任人实行问责。加大学术道德建设力度，完善学术自律、学术监督、学术自由与学术责任相结合的长效机制，克服学术浮躁，查处学术不端行为，保护学术环境，形成良好学术道德和学术风气。

#### **5.加大师资经费投入力度，改善教师工作条件，努力创造优良的工作环境**

保障经费投入。加大人才建设经费投入，优化学校支出结构，设置师资队伍建设专项经费，把人才建设作为支出重点领域予以优先保障。拓宽经费筹措渠道，积极争取上级各类人才建设专项经费支持。

构筑良好的工作和生活环境。着力营造促进人才成长和人才凝聚的软硬环境。尊重人才，爱护人才，鼓励冒尖，大力营造有利于人才成长的人文环境。尊重创造，鼓励创新，宽容失误，大力营造有利于自由探索的良好氛围。重视教师身心健康，丰富教职工文体活动，健全教职工保健措施。逐

步提高教师待遇，改善居住环境，解除教师的后顾之忧，以利于教师全身心投入教学科研工作。



