

湖南人文科技学院

“十三五”师资队伍建设规划

为全面实施国家和湖南省中长期人才发展规划纲要，深入推进人才强校战略，结合《湖南人文科技学院“十二五”发展规划纲要》，特制定湖南人文科技学院“十三五”师资队伍建设规划。

一、师资队伍现状分析

“十二五”期间，学校树立了以人为本的办学理念，依法治校，民主决策，尊重人才，专家治学。高度重视师资队伍建设，根据“十二五”师资队伍建设规划的要求，从教育事业发展的战略高度，与时俱进，创新思维，积极实施人才强校战略，加大师资培养和引进的力度，取得了显著成效。学校师资队伍规模有了大幅度的扩张，整体素质和科研水平不断提升，为学校的学科专业建设提供了强有力的人才支持，为学校的可持续发展提供了雄厚的智力保证。

截止 2015 年底，学校在岗职工 1134 人，其中专任教师 789 人，占教职工总数的 69.58%，教授 61 人，副教授 163 人（正高：66，副高：217），副高以上职称占专任教师比例为 35.88%；具有博士学位的教师 70 人，硕士 492 人，具有博士学位的教师占专任教师的比例为 8.87%；享受国务院特殊津贴专家 3 人，湖南省“121 人才工程”一层次 0 人，二层次 1 人，三层次 6 人，湖南省高校中青年学科带头人重点资助对象 4 人（包括培养对象 1 人），湖南省青年骨干教师 41 人，占专任教师的比例为 5.2%。尽管目前学校师资队伍中教师总数、具有硕、博士学位教师比例均未达到《普通高等学校本科教学工作合格评估》中的指标要求，但高级职务教师占专任教师的比例超过了评估方案的要求，已经基本形成了

一支结构较为合理，综合素质较高的师资队伍，较好地满足了学校人才培养与学科专业建设需要。

但是，目前学校的师资队伍建设仍然面临着一些不容忽视的问题。

（一）师资队伍总量相对不足。随着学校招生规模的扩大，教师数量虽有所增加，但相当一部分教师存在教学任务偏重的问题，教师队伍数量存在一定的缺口。

（二）师资队伍的结构有待进一步调整优化。目前学校师资队伍的学科分布、年龄构成、职称构成、学缘结构基本合理。但是，随着老专业改造和新专业开设，教师知识结构的更新已成当务之急；另一方面，与建设高水平地方性高等院校的要求相比，学校师资队伍的学历结构、职称结构、专业结构、学缘结构等有待进一步优化，毕业于国内名牌高校的教师比例需要进一步提高。

（三）“双师型”教师严重不足。目前学校“双师型”教师168人，只占专任教师21.29%；严重影响了应用型人才的培养。

（四）教师的专业方向有待进一步明确。随着近年来学校招生数量的扩大和学科点的增加，老学科需要改造、新学科亟待扶持，部分教师游离于学科之外，其作用发挥不够明显，科研优势尚未充分显现。

（五）培养提高机制有待进一步完善。虽然学校在加大教授和博士特别是学科带头人引进、培养方面做了大量工作，但教师的培养提高机制尚存不足，特别是高水平学科带头人的选拔培养力度不够，在省内外有重要影响、有较高知名度的学科带头人严重缺乏。此外，部分新办专业、薄弱学科的师资力量整体不强。

（六）师德建设需要进一步加强。教师队伍整体素质有待进一步提高，教书育人尚未成为每一个教师的行为和生存准则；师资队伍管理存在薄弱环节，个别教师责任心不强、为人师表的意

识尚未真正确立。

二、师资队伍建设的指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，树立教师资源是学校事业发展的第一资源的观点，坚持办学以教师为本的理念，紧紧围绕学科专业建设和提高应用型人才培养质量，以加强教师业务能力建设为核心，以构建学术梯队为重点，以全面提高教师队伍整体素质为目标，坚持“内培和外引并举，引进和稳定并重，培养和使用并行”的原则，按照“用好现有人才，稳定优秀人才，引进急需人才，培养骨干人才”的工作思路，努力建设一支与应用型人才培养相适应的高水平教师队伍。

三、师资队伍建设的目标

学校师资队伍建设的总体目标是：建设一支数量充足、结构合理、师德高尚、业务精良、富有创新意识和团队精神的满足应用型高级人才培养要求的教师队伍。保持生师比在 18:1 左右，力争 2020 年末博士学位教师比例达到 15%以上，其中，40 岁以下教师中硕士以上学位比例达到 80%，副教授以上职称教师比例超过 40%，教授、博士均达到 125 人左右。

（一）教师数量

到 2020 年，学校全日制本专科在校生达 16000 人，专任教师为 850 人左右。

（二）师资结构

——职称结构。到 2020 年末，副教授以上职称教师超过专任教师数的 40%，其中，教授达到或接近专任教师数的 15%，教授、副教授分别达到 125、340 人。

——学历结构。到 2020 年末，具有硕士学位以上教师达到专任教师数的 80%，博士和硕士学位教师分别达到 125 人和 680 人左右。

——学缘结构。到 2020 年末，建立一支学缘结构相对合理的教师队伍，其中从国内重点大学毕业的教师要达到专任教师总数的 50%以上。

——知识、能力结构。2016 年至 2020 年期间，引进的教师主要是重点大学的硕士以上学历的研究生；每年安排半年以上进修（含高一级学历、学位教育）的教师或国内访问学者的比例不少于专任教师的 10%；到 2020 年末，能够胜任“双语教学”的教师超过专任教师数的 10%；双师型教师 40%以上；积极倡导学术交流活 动，促进学科交叉渗透，相互取长补短，不断提高教师的教学、科研水平和创新能力。

——年度教师学历、职称建设的具体目标：(参考十一五规划)

				2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	备注		
教职工总数				1161	1188	1215	1242	1269			
专任教师数				790	796	814	832	850			
专 任 教 师 数	其 中	学 位	博 士	人数	79	93	103	115	127	不 含 在 读	
			占教师总数%	10.1 %	11.8 %	12.7 %	13.9 %	15 %			
		职 称	教 授	人数	79	92	102	114	125		
			占教师总数%	10.1 %	11.5 %	12.6 %	13.7 %	14.9 %			
	副 教 授	人数	272	278	293	313	340				
		占教师总数%	34.5 %	35 %	36 %	37.6 %	40 %				

(三) 优秀人才建设

坚持“重在培养、适度引进、优化结构、提高质量”的思路，

实施人才强校战略，按“教学人才计划”、“科研人才计划”、“双师人才计划”三个类别，按后备、骨干和带头三个层次，构建具有我校特色的“三类三级人才建设计划”。“十二五”期间，重点培育优秀教学人才 90 人、优秀科研人才 80 人、优秀“双师型”人才 50 人，培养和引进具有博士学位的教师 90 名左右，到“十二五”末具有博士学位的教师达到专任教师 15%左右，遴选和培养“英才支持计划” 15 人左右，省级以上学科带头人 8 人左右。

（四）师德建设

学校将始终把教师思想政治建设和职业道德建设放在师资队伍建设的首要位置，坚持师德建设常抓不懈，建立健全师德教育、考核、奖惩和监督等制度，教育引导广大教师牢固树立以学生为本的理念，自觉履行教师职责，教书育人，为人师表，团结协作，敬业奉献，努力形成以德治教、以德治学的良好师德教风。

四、主要措施

（一）强化人才意识，营造良好氛围

坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，以科学人才观为指导，教育引导广大师生员工正视社会人才竞争的严峻形势和我校事业发展的艰巨任务，进一步更新思想观念，牢固树立教师资源是学校事业发展第一资源的观念，进一步提高对“人才强校”战略的认识，增强人才的竞争意识和忧患意识以及对加强师资队伍建设的责任感和紧迫感，积极倡导尊师重教风尚，努力营造人才工作的良好舆论氛围。

（二）加强组织领导，完善工作机制

学校和各系部都要成立师资队伍建设领导小组，分别负责学校和本系部师资队伍建设规划制订和措施落实以及组织领导工作。学校师资队伍建设领导小组下设办公室（挂靠人事处），负责师资队伍建设的宏观管理、指导协调及规划的调研起草和计划的

组织落实等工作，并负责领导小组的日常生活。实行师资队伍建设校、系（部）分级负责制，确立“一把手”抓“第一资源”的领导责任制，要把师资队伍建设的良莠作为考核领导班子和“一把手”工作业绩的重要依据。努力形成各级领导重视，全校上下联动，师生员工关心和各部门、各单位通力协作的师资工作机制，真正为加强师资队伍建设提供有力的组织保证。

（三）加强制度建设，强化师资管理

继续严格执行教师资格认定和职称评定制度，进一步修订完善教师培养培训、考核奖惩办法和优秀人才遴选、培养、管理和考核办法；适时调整人才引进和稳定政策；深化教师任用制度改革，强化聘任管理；积极探索相对稳定的“骨干层”和“出入有序”的“流动层”的师资队伍管理模式，逐步建立“能进能出，能上能下和优胜劣汰”的师资队伍管理机制；加强教学管理、教学质量监控和教师业务考核工作，健全完善严格的考核奖惩制度；深化分配制度改革，充分发挥校内津贴在师资管理中的激励作用。努力建立健全一套符合我校实际、适应新形势需要、科学规范的师资管理规章制度，为加强师资队伍建设提供可靠的制度保障。

（四）加强学风建设，提高师德水准

学校将始终把教师的思想政治建设和职业道德建设作为师资队伍建设的一项重要工作来抓。深入开展师德师风教育活动，促使广大教师树立坚定的理想信念和正确的世界观、人生观、价值观。以提高教师的思想政治素质、职业道德修养和学术道德水平为目标，大力倡导科学、严谨、求实、创新的治学治教风气和爱生、奉献、团结、协作的人本人文精神。建立健全师德规范体系和师德教育、考核、监督和奖惩制度，促进教师自觉地以德治学、以德治教、以德修身、以德育人，努力以良好的教风带动良好学风、良好校风的形成。

（五）引进急需人才，开发教师资源

围绕学科专业建设需要，以增加教师数量、提高人才质量和优化师资结构为目标，采取超常规措施，大力引进高水平教授、博士等高层次人才和新设专业、紧俏专业等急需人才。2016年至2020年期间，引进（新增）硕士研究生以上学历教师130名左右，除个别专业外，主要以引进博士研究生和紧缺专业的优秀硕士研究生为主，新培教授20人左右。继续全面开发、充分挖潜和合理配置教师资源。鼓励学历高、能力强，具备高校教师资格、能胜任教学工作的管理人员积极承担教学任务；继续特聘或采取“柔性引进”方式聘任校外资深教授来校讲学、授课；鼓励专家学者以兼职、合作研究、短期讲学等形式为我校服务；外聘基础扎实、经验丰富的校外教师来校兼任理论和实践教学工作；积极利用国外智力资源，加大外教聘用力度，拓展外教服务内容。努力形成一支适应学校事业发展的相对稳定的专兼结合的教师队伍。

（六）优化人才环境，稳定师资队伍

进一步确立教师在办学中的主体地位、在教学中的主导地位、管理的一线地位和服务的中心地位。坚持“稳定和引进并重”的指导思想，按照“事业留人、感情留人和待遇留人”的原则，进一步营造成才、聚才、留才、用才的良好环境，要通过科研扶持、培养优先、分配倾斜等政策杠杆调节，努力构建有利于高层次人才干事创业、有利于青年教师脱颖而出和有利于骨干教师事业发展的平台。真正使关键人才留得住、用得好、贡献大，使各类人才学习有条件，发展有空间，创业有机会，干事有舞台。

（七）加强教师应用能力的培养，提高“双师型”教师比例

组织教师参加国家组织的各类执业资格和职称资格的培训考试；通过科研、技术服务、技术开发等方式带动一批教师参与工程实践和科研开发工作，提高教师的工程实践能力；定期选送专

业教师到相关企业、社会进行生产实践，丰富实践经验，提高教学、生产、实习的指导能力；在招聘专业教师的过程中，注重从企业引进既有理论水平又有实践经验的工程技术人员补充到师资队伍中来；认真落实推进产学研结合的相关政策，鼓励专业教师参加对企业的技术服务、技术改造，主持参加校内实验、实训基地的建设，不断积累生产实践经验，鼓励并支持教师申报工程系列专业技术职务。

（八）加大培养力度，建设学术梯队

修订完善教师培养管理办法，实现培养重点和培养方式“两个转变”：即从以培养硕士为重点转变为以培养博士为重点，从主要依靠学校培养的方式转变为依靠学校和个人相结合的培养方式。加大继续教育力度，拓宽培养培训渠道，通过加强青年教师岗前培训、“双语”教学能力、现代教育技术培训、单科进修以及鼓励教师在职攻读博士、硕士研究生、国内外访问学者等多种形式，不断更新教师的知识结构，优化学历结构，全面提高教师队伍的整体素质。按照“择优遴选，积极扶持，严格考核，确保质量，动态管理，滚动发展”的原则，进一步修订完善校学科带头人培养对象和优秀中青年骨干教师选拔培养办法，紧紧围绕学科专业建设，有计划、有重点地加大优秀人才的培养力度。积极创造条件，鼓励优秀人才参与国内外访学和学术交流活动，支持他们开展教研和科研工作，促进他们多出、快出研究成果，早日晋升高一级教师职务或尽快成长为省级以上优秀人才。努力造就一支结构合理、素质精良，富有创新意识和团队精神的骨干教师队伍和学术梯队。

（九）加强能力建设，提高业务水平

科学的人才观十分强调能力建设的重要性，教师的能力建设是教师教学、科研工作能力和业务创新能力的集中体现，也是师

资队伍水平的重要标志。因此，要把加强教师的能力建设作为一项重要工作来抓紧抓实，要通过健全教学管理制度、完善科研激励机制、制定落实师资培养措施、提供科研工作平台、拓展国际视野以及加强“双语”教学能力等有效途径，激发教师不断更新知识结构、自觉地开展教学改革、积极地投身科研教研工作，努力提高教学水平、科研能力和业务创新能力。

（十）加大经费投入，保障师资建设

建立健全师资队伍建设优先投入机制，进一步加大经费投入力度。2016年至2020年期间，学校投入3000万元，专款专用，为师资队伍建设提供可靠的资金保障。从而促进师资队伍建设各项措施的有效落实和各项目标的顺利实现。