

衢州学院文件

衢院人〔2011〕10号

衢州学院关于 进一步加强师资队伍建设的若干意见

各学院、部门（单位）：

为全面落实学校“十二五”发展规划纲要确定的发展目标，努力建设一支与以工为主、特色鲜明的应用型本科院校发展目标相适应的高素质师资队伍，根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》、教育部《关于新时期加强高等学校师资队伍建设的意见》等文件精神，对进一步加强我校师资队伍建设提出如下意见：

一、深化认识，积极实施“人才强校”战略

师资队伍建设是学校的立校之本，是学校核心竞争力的综合体现。近年来，学校在师资队伍建设方面取得了一定成效，为学校进一步发展奠定了一定基础。但从本科办学，特别是学科建设

要求看，我校师资队伍建设还存在一些亟待解决的问题：师资结构不尽合理，教师整体素质有待提高，学科带头人、博士等高层次人才不足，现行的工作机制还不能充分调动各方积极性。高等学校办学实力的竞争，归根到底就是人才的竞争，我校要建设成为一所以工为主、特色鲜明的应用型本科院校，关键是要有高素质的教师队伍。学校上下务必认清形势，统一思想，从发展战略的高度深刻认识加强师资队伍建设的重要性和紧迫性，深刻认识教师在学校发展中的核心作用，牢固树立人才资源是学校发展的第一要素的观念，采取强有力措施，积极实施好“人才强校”战略，培养人才，吸引人才，用好人才，努力开创我校师资队伍建设的新局面。

二、加强师资队伍建设的指导思想和目标

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，积极实施“人才强校”战略。紧紧围绕学科建设和人才培养目标，以全面提高教师队伍综合素质为核心，以培养学术带头人和骨干教师为重点，以建立有利于优秀人才发展的机制为动力，着力优化师资队伍结构，着力提升学术层次水平，着力强化应用型发展特色，建设一支数量适当、结构合理、布局科学、充满活力、综合竞争力较强、适应应用型本科教育发展需要的高素质师资队伍。

（二）具体目标

到2015年，全校专任教师总数达到500人左右。具有副高及以上职务的200人左右，占专任教师总数的40%左右，其中教授

60 人左右，占专任教师总数的 12%左右；具有硕士及以上学位的 400 人，占专任教师总数的 80%，其中博士 80 人。培养优秀中青年学术骨干教师 60 人左右。引进、培养有一定影响的学科（专业）带头人 10 人左右，建设省级及以上优秀团队 5 个左右。

三、加强师资队伍建设的措施和工作重点

（一）加强外引内培，优化师资队伍结构

结构决定功能。要通过引进与培养相结合的办法，优化师资队伍的整体结构，促进师资队伍协调发展。

——优化师资学历结构。加大高学历人才引进的力度。花大力气，专门制定相关政策，提供优惠待遇，积极引进高学历人才。坚持“宁缺毋滥”原则，严把教师进口关，从 2011 年开始，主要学科、专业，补充专任教师原则上须具有博士学位。积极鼓励中青年教师提高学历。各学院（部）要制订中青年教师学历提高工作计划，教师要把提高自己的学历层次和学术水平作为义务，努力把自身的发展需求同学校的发展提高有机结合起来。加强对教师学历提高的管理。从 2011 年开始，对本科学历教师申报中级职称实行按结构比例限额申报的办法，且申报比例逐年缩小；除少数几个学科外，评聘高级职称的 40 岁以下教师须具有研究生学历或硕士及以上学位。到 2015 年，全校 40 岁以下青年教师，原则上须取得研究生学历或硕士及以上学位。

——优化师资职称结构。以《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》为依据，合理确定初、中、高教师职称的岗位比例。坚持教师专业技术职务评聘分开的原则，强化竞争意识，实现教师职务由重身份、重评审、重资格向重岗位、重聘任、重考核转变。

坚持教师岗位与职务相符的原则，对于与高校教师岗位不相符的专业技术职务，在岗位工资、岗位津贴中差别对待。

——**优化学缘和年龄结构**。分析各学科、专业师资的学缘结构，制定切实措施保证教师来源多元化、学科多样化，以利于不同学缘文化的交流和学术思想的碰撞，提高教学、科研水平。在引进年富力强的高学历、高职称人才时，充分考虑人才的异缘性，特别要提高从国内重点高校、科研院所选聘教师的比例。争取与更多国内重点高校与科研院所建立联系，为中青年教师多渠道进修提高创造条件。

——**优化学科（专业）结构**。根据学科、专业建设要求配置教师。优先保证学校重点学科、重点专业的需求，保证基础学科教学、科研的力量，加强新专业和公共课教师队伍建设，逐年缓解紧缺学科师资偏紧的矛盾。高度重视、切实解决某些学科、专业师资结构性过剩问题。积极引导传统优势学科、专业的部分年轻教师尽快实行学科、专业转型，向相近学科及相关交叉学科转向，积极创造便利条件帮助、鼓励他们报考学校急需专业的硕、博士研究生，或选送他们到高校相近专业进修，适时转型。充分整合现有教师资源，实现资源利用最大化。积极探索并突破当前以院（部）为单位安排教师教学和科研活动的管理模式，除全校性的公共选修课外，要制定政策，鼓励不同院（部）相近学科、专业的教师跨院（部）、跨专业任课，以缓解教师相对不足的压力，达到学科结构的相融，实现多赢。

（二）加强学科梯队建设，实施高层次突破

要围绕重点学科、重点专业建设的规划，形成以学科建设为

龙头，分层次、保重点、有计划的人才培养和引进机制；建立和完善各类人才的遴选、培养、考核机制，实施高层次人才培养工程。

——实施学术带头人引进和选培计划。要根据重点学科、重点专业建设的现实需要和发展要求，引进和选培 10 名左右在本学科领域有一定影响、教科研成果突出的学术带头人。明确学术带头人的职责和任务，对学术带头人在工作条件和经费方面给予重点资助，形成以学术带头人为核心、具有较高水平的学科创新团队，推进学科建设。发挥学术带头人的辐射作用，带动学科其他教师的发展。

——实施博士人才资助计划。到 2015 年，计划培养和引进 80 名博士。积极鼓励中青年教师报考博士研究生，提升学历层次。对攻读博士研究生的教师，学校和各学院（部）在工作安排、事业发展、生活待遇等方面给予政策倾斜。提高引进条件和资源配置，加大重点高校和科研院所博士生引进力度。

——实施中青年学术骨干教师培养计划。创新和完善优秀中青年教师的培养机制，以竞争优选方式遴选 60 名中青年学术骨干教师为重点培养对象，并选派到国内一流大学、科研院所进行有针对性的学习深造。实行重点培养、跟踪考核、优胜劣汰、动态管理机制，促使优秀中青年教师在学科、专业建设中快速成长，提高教学水平和科研能力，形成一支结构合理、层次分明、具有较强创新能力的学术梯队。

——实施创新团队建设计划。以学术带头人队伍建设为核心，以重点专业建设为平台，以重点研究项目为牵引，以构建重点研

究领域为突破口，加强创新团队建设。积极组建由学术造诣深、教学水平高、师德师风好的教授领衔，结构合理、研究方向明确的创新团队。鼓励创建跨学科创新团队。建设 10 个左右的校级创新团队，争取 5 个左右省级创新团队，争取国家级创新团队的突破。科学制定创新团队建设方案，创新团队组织形式和合作机制，有效集聚资源要素，提高团队的创新能力。大力提倡、鼓励走产学研结合之路，积极开展与企业的横向联系与合作，服务社会，提高科研成果的转化率。

（三）加强实践锻炼，切实提高教师服务社会的能力

作为应用型地方本科院校，要紧扣“应用型”做文章，积极营造一个有利于应用型师资培养的工作环境和学术氛围，提高教师服务社会的能力。

——**积极推进高水平工程教育师资队伍建设。**落实教育部“卓越工程师教育培养计划”要求，加强高水平工程教育师资队伍建设。改革教师评价体系，突出教师在工程（应用）研究、项目设计、产学研合作和技术服务等方面的能力。建立工程教师脱产到企业一线锻炼制度，参与企业的生产、管理和设计过程，提高自身的技术指导能力和产学研项目开发能力。积极选聘经验丰富的高水平工程专家到学校兼职任教，优化工程教师队伍。教师在晋升中级及以上专业技术职务前，根据学科、专业特点，应具有累计不少于半年至一年的实践经历。制定相关政策，加强对教师社会实践的管理和考核。

——**积极推进产学研项目化建设。**积极探索建设以地方政府为主导，以学校为主体，以企业或科研院所为重要基础的产学研合

作的新体制，鼓励教师参与地方科研项目的鉴定、论证以及科研项目规划、申报等工作，有效推进产学研项目化建设，提高服务地方经济、社会发展的能力，扩大学校的知名度。

——**积极推进教师实践指导能力建设。**结合学科特点，积极探索实践教学模式，促进教师提高实践能力及实践教学能力。支持和鼓励实践性较强的专业教师，根据有关规定考取与专业相关的职业资格证书。

（四）加强培训体系建设，推进教师专业化水平

专业培训是教师更新知识，提高自身业务素质的重要途径。要坚持校内校外相结合的培训原则，根据学科、专业发展需求和教师自身发展需要，整合、开发、利用校内外培训资源，进一步完善教师培训体系，促进教师专业水平全面提高。

——**丰富培训内容和形式。**加强岗前培训和专业技能培训，使青年教师能够尽快适应环境，胜任工作。强化转岗培训和单科培训，以适应专业调整、岗位流动的需要。积极创造条件，拓宽国际合作渠道，有针对性地选派优秀教师到国外院校进行专业进修和培训。加强学术交流，学校、各学院（部）定期聘请高水平专家来校讲学，以活跃学校的学术氛围，开拓教师的学术视野，推进高水平的合作研究。实行“学术假”制度，连续担任教授5年，且能履行岗位职责者，可给予至少半年的学术假，并提供必要的保证条件。

——**实行主讲教师资格制度和青年教师培养制度。**采取切实措施，3年内使所有主讲教师符合岗位任职资格要求。积极实施青年教师培养制度，帮助青年教师过好教学关、科研关。建立健全

青年教师助教制度，助教主要协助主讲教授指导学生进行课堂讨论和开展研究性学习；主讲教授应将主要精力投入教学和科研工作中，不断推出高水平的教学、科研成果，并担负起培养青年教师的责任，帮助青年教师不断提升教育教学能力和科研水平。实行青年教师导师制，各学院（部）要有针对性地制定青年教师的培养方案，选择优秀教师做青年教师的导师，实施对青年教师的全程培养。

——**加强辅导员队伍建设**。根据新形势下大学生工作的特点和需要，建设一支年龄、学科、学历、职称等结构合理的辅导员队伍，建立涵盖人员选拔、培训、考评、激励等内容的科学有效的辅导员队伍管理办法，实现辅导员队伍的专业化。建立辅导员培养提高制度，拓宽渠道，积极为辅导员发展创造条件。新聘任的青年教师原则上应有2年左右的时间从事辅导员、班主任工作。

（五）加强师德建设，营造教书育人的良好氛围

教师是育才、以德育德的楷模，良好的师德是教师应该具备的首要素质，师资建设的成效与师德师风密切关联。

——**不断改进和加强师德教育**。建立和完善师德教育制度，使教师树立正确的世界观、人生观和价值观，发扬献身人民教育事业的崇高精神。加强教师职业理想和职业道德教育，增强教书育人的责任感和使命感。注重教师个人的身心素质锻炼和文明行为修养，使之成为校园文明的垂范者。坚持“师德一票否决制”，将师德表现作为教师考核、聘任和评价的首要内容，严重违反教师职业道德的，撤销其教师资格并予以解聘。

——**继续加强学术诚信建设**。优化制度环境，开展学术道德

和学风建设标准制订、情况调查、考核评议等工作，促进学术道德和学风建设经常化、规范化和制度化。对学术不端行为，要严肃查处。

——大力褒奖教书育人的先进典型。鼓励教师热爱学校，建设学校，严抓严管教师队伍中存在的不良思想倾向，努力建设良好的校风。设立各种校级先进奖项，定期表彰，在全校营造教书育人、为人师表、严谨笃学的良好氛围。

（六）加强管理体制和机制创新，充分调动教师的能动性

建设高水平的师资队伍，关键在制度创新。要引入更为全面、科学的竞争激励机制，建立和完善科学、规范的管理制度和管理工作，充分调动教师的能动性。

——实行按需设岗的教师专业技术职务聘任制度。根据“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、科学考核、合同管理”的原则，坚持教师聘任的正确导向。改进和完善教师职务聘任办法，变身份管理为岗位管理，形成能进能出、能上能下、待遇可升可降、优秀人才能够脱颖而出、充满生机的用人机制。

——改革校内分配制度。贯彻“按岗取酬、绩效优先、多劳多得、优劳优酬”的分配原则，建立岗位与绩效并重的新的校内分配制度。强化激励机制，注重岗位实绩，实行待遇适当向成绩突出的高层次人才和重点岗位倾斜的政策，充分调动广大教师的积极性和创造性。

——建立科学的教师业绩考核评价机制。积极探索建设以促进教师专业发展和绩效提高为导向、分类指导的多元考核评价机制。不断完善有利于尊重和保护创新思想、有利于开展社会服务

和应用型教师培养的学术评价制度，由重视年度考核向重视聘期考核转变，由单纯的数量评价向量质并重评价的转变。将教师工作业绩的考核结果作为校内分配和岗位聘用的主要依据，逐步实行低职高聘和高职低聘制度，逐步建立教师转岗或流动机制。

——**创造利于教师成长的校园环境。**完善学校教代会制度，充分发挥教师参与学校民主管理和民主监督的积极性，学校重大事项和重要政策的出台，要广泛征求教师意见，增强教师的主人翁意识和归属感。从教师的职业特点、群体心理和发展需要出发，把建立科学的管理机制和创造宽松的工作环境统一起来，把教师个人的发展和学校事业的发展统一起来。创建良好的大学文化环境，形成浓厚的学习氛围和宽松活跃的学术风气，激发教师的责任心、事业心和使命感。

——**加强管理队伍建设。**管理队伍要加强学习，提升管理水平。以先进理念和管理文化为灵魂，积极探索学校管理队伍的科学挖潜和有效整合，大力推进管理队伍的现代重塑，提高管理成效。增强“学校发展，教师为本”的观念和为教师服务的意识，寓管理于服务之中，提升服务水平。

（七）加强领导，加大投入，为实施人才强校战略提供有力保障

师资队伍建设是一项系统工程，是学校发展的一项基础性、战略性工作，要加强领导，加大投入，为学校发展提供切实有力的人才保障。

——**加强对师资队伍建设的领导。**实施人才强校战略，必须坚持党管人才的原则。学校成立师资队伍建设领导小组，组织领

导并协调落实师资队伍建设工作中的重要工作。人事处作为学校师资队伍建设工作职能部门，负责制定和组织实施学校师资队伍建设的规划和政策措施，宏观把握师资队伍建设的方向，协调各职能部门的工作，建立和完善管理制度，形成协调高效的运行机制。学院（部）成立师资队伍建设工作小组，制定并落实本部门师资队伍的工作规划和建设工作。

——加大对师资队伍建设的投入。师资队伍建设的经费列入学校重点预算，不断加大对师资队伍建设的投入力度，统筹配置各项资源，充分发挥人才、资金、条件设备的集成效益。“十二五”期间，学校每年安排不少于 800 万元师资队伍建设的经费，用于高层次人才的引进和师资培养。定期对师资队伍建设的绩效进行评估，促进学校师资队伍建设工作又好又快发展。鼓励广开渠道，吸引、利用社会资源，设立各类人才基金资助师资队伍的建设。

——建立师资队伍建设工作责任制。师资队伍建设的实行学校、学院（部）二级责任制，明确人才引进和培养计划。强化学院（部）在师资队伍建设工作中的基础和关键作用，实现人才引进、培养、使用与管理工作的重心下移。进一步强化职能部门的服务意识，提高工作效率，做到任务明确，措施有力，服务到位。师资队伍建设工作作为考核部门领导班子工作的重要内容，确保师资队伍的工作任务、政策措施落实到位。

二〇一一年五月四日



主题词：师资 建设 意见

衢州学院办公室

2011 年 5 月 4 日印发