

# 宿州学院文件

校字〔2017〕25号

---

## 关于印发《宿州学院“十三五”师资队伍 建设发展规划》的通知

各二级学院、有关部门：

《宿州学院“十三五”师资队伍建设发展规划》已经2017年5月11日校党委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。



2017年5月19日

# 宿州学院“十三五”师资队伍建设和发展规划

为落实“人才强校”战略，积极构建支撑“地方应用型高水平大学”发展的高素质应用型师资队伍，结合学校实际，制定本规划。

## 一、“十二五”期间师资队伍建设和状况

### （一）师资队伍建设和取得的主要成绩

#### 1. 师资队伍建设和观念不断更新，人才核心地位得以确立

以科学发展观和党的十八大精神为指导，树立“人才资源是第一资源”的理念，紧紧围绕“提高应用型人才培养质量”和“迎接教育部本科教学工作合格性评估”两个中心任务，统一思想，更新观念，牢固确立师资队伍建设和在学校发展中的战略核心地位。

#### 2. 师资总量稳步增长，队伍结构进一步优化

坚持“引培并举”，积极实施教师队伍建设的“一计划”、“四工程”，师资队伍建设和取得了较为显著的效果。学校现有专任教师 681 人，其中，正高级职称 43 人，副高级职称 182 人，高级职称教师占 33%；博士 60 人，硕士 521 人，硕士以上学位教师占 85.32%；“双能素质” 332 人，占 48.8%。

#### 3. 人才引进与培养机制初步形成，高层次人才队伍建设渐

## 显成效

“十二五”时期，学校积极调整人才引进政策，不断创新人才引进机制，进一步完善高层次人才柔性引进体系，努力在高层次人才引进上取得突破。学校根据办学定位和学科专业建设规划，分年度、分专业、有步骤、有重点地开展人才引进工作；印发了《高层次人才引进工作的暂行规定》和《关于进一步加强年高层次人才引进工作的通知》，设立了“人才引进贡献奖”；出台了《关于加强青年教师队伍建设的意见》，成立教师教学能力发展中心，开通“教师在线”学习平台，设立教育部网络培训分会场，构建了全方位的教师引培体系。“十二五”期间，学校柔性引进“安徽省高校领军人才”1人，引进教授1人、博士51人，获批安徽省学术技术带头人2人，安徽省教学名师5人。获批博士后科研工作站1个，招收博士后研究人员2名，培养校级学术技术带头人6人，学术技术带头人后备人选8人，优秀学术技术骨干15人，培养校级专业带头人45人，选派教师参加各类进修716人次。

### 4. 团队建设成效突显，创新能力有效提升

按照统筹规划、合理安排、按需培养原则，做好教学、科技创新和双能型团队的培育工作，使之成为吸引和支撑人才发展的重要平台。学校先后出台了《“双能型”教学团队建设与管理办

法》《创新团队建设与管理暂行办法》等，遴选和培养了校级“双能型”团队6个，省级教学团队5个，校级教学团队18个，校级创新团队3个，有效带动了校内相关学科专业团队的建设与发展，提升了人才队伍的凝聚力，提高了队伍实践和应用能力，增强了队伍的科技创新能力。

## **5. 人事管理制度日趋完善，激励机制初步形成**

落实《宿州学院岗位设置与聘用暂行办法》，推进职务聘任制度改革，完成了首轮岗位聘任工作，人力资源配置进一步优化；颁布了《宿州学院绩效工资实施方案（试行）》，推行绩效工资制度改革；出台《宿州学院特殊人才考核与津贴发放办法（试行）》，加大对为学校发展做出突出贡献人员的支持和奖励力度；制定了《二级机构年度考核方案》，进一步完善各级各类岗位和二级单位（部门）的年度考核办法和考核指标体系，激励各单位及广大教职工负重奋进，为推动学校转型发展和建设地方应用型高水平大学多做贡献。

通过确立队伍建设中心地位，促进队伍规模增长和结构优化，师资队伍建设的激励机制初步形成，师资队伍建设的成效不断显现。2013年，学校被评为“安徽省人才工作先进单位”。

### **（二）师资队伍建设存在的主要问题**

#### **1. 队伍结构尚不适应当前发展需要**

目前，学校师资队伍数量、结构等总体情况良好，呈逐年良性发展势头，但青年教师比例大；不同学科师资队伍发展不平衡。

## **2. 高层次人才缺乏**

有影响的高水平学科专业领军人才不足，高层次创新团队尚未形成。

## **3. 实践教学力量不足**

现有“双能素质”教师的数量及具有行业、工程背景的教师偏少，实践教学人员数量不足、队伍不稳定，部分人员实践指导能力不强，不能很好满足地方应用型高水平大学的建设需要。

## **二、当前师资队伍建设面临的形势**

### **（一）当前及今后一个时期，我国经济将保持中高速增长**

安徽在创新发展、协调发展、绿色发展、开放发展和共享发展理念指导下，不断加快调结构、转方式、促升级进程，积极发挥沿江近海、居中靠东的区位优势，主动融入“一带一路”和长江经济带战略，在全国区域发展格局中的战略地位进一步提升，为地方高校抓住新产业、新业态和新技术、融入区域经济社会发展和建立行业企业合作发展平台等方面提供了难得的发展机遇。

### **（二）国家系列重大战略驱动不断增强**

围绕创新驱动发展、中国制造 2025、互联网+、大众创新万众创业等国家重大战略，安徽省积极推进高等教育强省建设，不

断加快地方普通本科高校向应用型深度转变，推进产教融合、校企合作，在如何增强地方高校为区域经济社会发展服务的能力，为行业企业技术进步服务的能力，为学习者创造价值的能力等方面提出了新的任务和要求。

（三）学校获批为“地方应用型高水平大学”立项建设单位，明确了应用型教师队伍建设的目标要求

为此，迫切需要通过深入挖掘各类社会资源，加强应用型师资队伍建设和，形成校校、校企、校地及国际合作协同育人的长效机制，为学校发展提供智力支持和人才保障。

### 三、“十三五”时期师资队伍建设的思路和目标

#### （一）指导思想

以科学发展观为指导，全面贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会和习近平总书记系列讲话精神，坚持创新发展、协调发展、绿色发展、开放发展和共享发展理念，围绕区域经济社会发展和地方应用型高水平大学建设需求，突出人才强校战略在学校整体发展中的基础性地位，坚持数量目标与质量目标相结合，努力建设一支师德高尚、结构优化、充满活力、应用能力突出的高素质专业化教师队伍，为实现学校发展提供智力支持和人才保障。

#### （二）基本思路

紧紧围绕应用型人才培养这个中心任务，坚持以人才和师资队伍建设和中心，以加强高层次人才引进和深化人事分配制度改革为重点，切实抓好人才“引进、培养和提高”三个环节，扎实推进师资队伍建设“五项工程”：以“青年教师教学能力提升工程”推进教师教学能力培养；以“博士化工程”提高教师队伍的学历层次；以“高层次人才工程”引进高学历、高职称人才，培养专业及学术技术带头人；以“双能素质工程”强化教师实践能力；以“国外研修工程”拓宽教师教学科研视野。进一步提高教师师德水平，不断优化政策环境，积极创新工作机制，继续加大资源统筹，努力推动民生改进，形成有利于教师成长成才的机制和氛围，努力建设一支数量基本满足、结构基本合理，师德高尚、教学科研水平高、实践和创新创业能力强的高水平应用型教师队伍。

### （三）主要目标与内容

把师德建设放在首位，以激励政策为保障，通过实施“10个高水平团队”建设计划、“100名博士”引培计划、“100名教师国（境）外培养”计划、“10名带头人”培养计划、“300名双师”培训计划，专任教师规模总数达900人左右，其中具有正高级专业技术职务人员达到80人，具有博士学位人员达到200人。“双能素质”教师占专任教师的比例达到50%以上。

#### 1. 加强教师职业道德建设

引导教师自觉践行社会主义核心价值观，增强社会责任感；鼓励教师发扬严谨笃学、潜心钻研、淡泊名利、自尊自律的风尚，自觉抵制学术不端行为。探索师德建设特点和规律，在内容、形式、方法、手段、机制等方面不断改进和创新，修订完善《宿州学院教师职业道德规范》，严格师德考核管理，在年度考核、职务聘任、公派进修和评优奖励等方面实行“师德一票否决”，培养“有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心”的好老师。

## **2. 实施“10个高水平团队”建设计划**

打造10个左右满足学校特色办学需求的专业领军人才梯队、教学团队和创新团队。充分利用宿州市支持地方主导产业发展相关政策，积极引进重点专业和新办专业紧缺人才。有计划、有重点地培养一批有强烈事业心和敬业精神，在某一学科或专业领域有较高学术、技术水平，基础理论丰厚，实践经验丰富，能够着眼大局，胸襟开阔，善于合作，有较强组织领导能力和创新能力的团队领军人物。立足于特色应用型本科人才培养，围绕课程建设，以打造精品课为着力点，努力培育优秀教学团队。以国家和省级研究项目、省级示范实验中心、特色专业群和重点专业为牵动，以现有国家级特色专业、国家级科研平台和省级重点专业为龙头，加强创新团队建设。

### **3. 实施“100名教师国（境）外培养”计划**

选派100名左右中青年教师有针对性地进行国外研修、学历提高、专项培训，参加国内外相关学术交流，选择新兴学科和交叉学科专业进行访学，拓展专业视野，更新知识结构，增强创新意识，提高学术水平和教学能力，使其在学科专业结构不断调整优化中成为中坚力量，在推进教育教学改革、应用型人才培养和指导青年教师成长等方面发挥引领示范作用。

### **4. 实施“100名博士”引培计划**

结合学科专业建设规划，通过引进与支持优秀青年教师攻读博士学位的方式，力争建设期内师资队伍再充实100名左右博士，提高教师学历层次，促进教师队伍结构优化，增强地方应用型高水平大学建设发展后劲。树立以人为本观念，营造优秀人才舒心工作、潜心钻研、甘于奉献的良好环境，倡导人与人之间的理解、信任、尊重与支持，为优秀人才搭建施展才华的舞台。

### **5. 实施“10名带头人”培养计划**

在广泛调研的基础上，充分考虑学校师资队伍结构特点及学科带头人和高层次人才短缺等现状，继续加大学术技术带头人及专业带头人等各类高层次人才培养。根据《宿州学院学术技术带头人及后备人选、优秀学术技术骨干选拔与培养暂行办法》《宿州学院专业带头人选拔与培养办法》等文件，在校级学术技术带头人及后备人选、优秀学术技术骨干、专业带头人培养基础上，

继续培养各类高层次带头人 10 名左右。

## 6. 实施“300 名双师”培训计划

在相关学科专业，通过引进与培养，增加 200 名左右“双能素质”教师。完善人才引进相关政策，制定特殊人才考核标准和办法，采取调入、兼职、聘用等方式，引进特色专门人才。大力支持青年教师通过挂职锻炼、社会调研、参与项目研究开发等方式进入行业、企业，进行双师素质培训，提高理论教学水平和实践教学能力以及科研创新能力。加强实验技术队伍建设，建设稳定的专业化实验教学队伍和实验管理队伍，确立实验教师在学校应用型师资队伍中应有的地位。

加强双师培养体系建设。组织开展专题学习，把握地方应用型高水平大学建设的内涵和要求，明确“双能素质”教师培养的背景、意义、要求及模式；进一步完善“双能素质”认定与考核标准；吸收社会资源，引进和培养高技术、高技能人才，聘请相关企、事业单位中有扎实的专业理论知识、较强实践能力和丰富实践经验的技术人员为外聘教师，搭建技术创新团队和技术攻关团队；开辟实践锻炼基地，建设教师应用能力发展工作站 20 个左右；继续组织中青年教师参加实践锻炼，加大对实践锻炼工作的监督和考核力度，确保实践锻炼效果。逐步实现将具有半年以上社会实践锻炼经历作为专业技术职务晋升的条件，为双师培养计划实施提供完善的培养体系保障。

“十三五”师资队伍建设规划表

年度		2016	2017	2018	2019	2020
在校生数		17400	17550	17700	17850	18200
专任教师数		720	760	800	840	900
职称结构	正高职	47	52	57	68	80
	副高职(+校内待遇)	190(40)	190(85)	190(130)	190(165)	190(200)
	中级(+校内待遇)	288(100)	288(120)	288(135)	288(160)	288(200)
学历结构	博士	70	85	100	150	200
	硕士	550	570	590	610	640
引进情况	领军骨干人才	0	0	1	1	2
	具有博士学位副教授	0	0	1	1	2
	博士	10	10	15	30	30
教师培养	博士后研究人员(进站)	2	3	4	4	4
	在职攻读博士学位	15	15	20	20	20
	国内访问学者	12	14	16	18	20
	国外研修	30	30	20	20	20
	挂职锻炼	100	100	100	100	100
	教育部网络培训	40	50	60	60	70
	短期培训、进修	40	40	40	40	40
选拔情况	校级专业带头人	45	50	50	50	60
	省学术与技术带头人/后备人选	3/0	3/0	3/1	3/2	4/2
	校级学术技术带头人/后备人选/学术技术骨干	10/20/30	10/20/30	10/20/30	10/20/30	10/20/30
	双能型教学团队	10	10	15	15	16
双能素质教师		365	400	440	480	520

### （三）具体措施

#### 1. 提高教师师德水平

坚持立德树人，依托“三馆三所一园”，弘扬优良的师德文化传统和“敬业向学”的孟二冬精神，狠抓师德建设。将师德建设纳入师资队伍建设规划，在教师聘任、职称评聘、评先评优等工作中实行师德“一票否决制”，引导教师“淡泊名利，潜心育人，坐冷板凳，做真学问”，增强教师的职业责任感和自豪感，实施师德传播工程、师风弘扬工程、师能提升工程、师德规范工程和师心温暖工程；继续落实《宿州学院教师职业道德规范》，建立和完善教育、宣传、考核、监督、激励与惩处相结合的师德建设工作长效机制。

#### 2. 继续实施“青年教师教学能力提升工程”

进一步落实《宿州学院新教师培训制度》，帮助青年教师尽快完成角色转变，适应新环境，增强归属感；落实《宿州学院青年教师导师制实施办法》，发挥优秀教师的“传、帮、带”作用；依托教师能力发展中心，继续开展青年教师教学基本功竞赛、精彩微课等系列活动，帮助青年教师尽快提升教育教学水平；实施“互联网+”计划，建立“教师在线”网络学习平台，开通教育部高校教师网络培训分会场；积极申请安徽省教育厅开展的“专家进校”项目，整合校内外优质教育资源助推青年教师职业发展。

### 3. 大力推进“博士化工程”

继续实施《宿州学院教职工在职攻读博士学位暂行办法》，深入推进“博士化工程”，进一步提高博士人员待遇，鼓励青年教师在职攻读博士学位，提高青年教师的学历层次和科研能力，力争在“十三五”末，博士学位教师达到15%以上。

### 4. 积极开展“高层次人才建设工程”

设立人才特区，实施“大泽学者计划”，面向国内外引进高学历、高职称和具有较强实践创新能力的高层次人才，打造学科领军人物和创新团队；完善《宿州学院加强高层次人才培养与引进工作的暂行规定》，在广泛调研的基础上，充分考虑到学校师资队伍结构特点及学科带头人和高层次人才短缺等现状，分年度制定宿州学院人才招聘方案，在逐步提高人才引进待遇的同时，重点引进高学历、高职称和具有较强实践创新能力的高层次人才。

继续加大学术带头人等各类高层次人才培养力度。根据《宿州学院学术技术带头人及后备人选、优秀学术技术骨干选拔与培养暂行办法》《宿州学院专业带头人选拔与培养办法》等文件，分批做好学校学术技术带头人及后备人选、优秀学术技术骨干、专业带头人的遴选、培养与考核工作；在校级高层次人才培养基础上，积极做好省级学术技术带头人及后备人选的申报推荐工作。力争到“十三五”末，引进和培养“三类人才”、省级学术

技术带头人及后备人选 8-10 名。

加强高层次人才培养平台建设，依托安徽省博士后科研工作站(博士后创新实践基地)，5 年内拟培养博士后研究人员 7-9 人，高层次人才的吸引力和凝聚力进一步增强。

### 5. 扎实推进“双能素质培养工程”

完善“双能素质”培养与考核体系，组织开展专题学习，把握地方应用型高水平大学建设的内涵和要求，明确“双能素质”教师培养的背景、意义、要求及模式；落实《宿州学院“双能素质”教师认定与管理暂行办法》，进一步修订和完善“双能素质”认定与考核标准，建立健全“双能素质”教师评价标准；进一步实施政策导向，努力提高“双能素质”教师地位和待遇，在选拔和培养专业带头人、进修培训、申报职称时给予优先考虑；落实和完善《宿州学院外聘教师管理暂行办法》，依托协同创新平台，挖掘和吸收社会资源参与“双能素质”教师培养，积极引进高技术、高技能人才和聘请相关企、事业单位中有扎实的专业基础知识、较强实践能力和丰富实践经验的技术人员来校做外聘教师，搭建教学科研团队和创新创业教育指导团队，组织开展实践教学，开辟实践锻炼基地，建设教师应用能力发展工作站，为“双能素质”教师培养搭建平台，在“双能素质”教师培养培训方面形成校地、校企合作机制；根据《关于青年教师到企事业单位实

实践锻炼实施意见》，继续组织中青年教师参加实践锻炼，加大对实践锻炼工作的监督和考核力度，确保实践锻炼效果。

大力推进“双能型”团队建设。按照《宿州学院“双能型”教学团队建设与管理办法》要求，依托校地、校企合作平台，通过实施专业带头人培养、骨干教师实践锻炼、青年教师培养和外聘兼职教师等一体化培养模式，努力构建以专业带头人为核心、骨干教师为主体、外聘教师为支撑的专兼结合、团结协作的双能型教学团队。五年内，拟建设10-15个“双能型”教学团队，通过团队示范和引领，整体提升教师队伍的实践能力。

## **6. 深入实施“教师国外研修工程”**

根据《宿州学院选派教师出国（境）研修暂行办法》，进一步完善外派工作机制，明确外派工作的目标和重点；逐步扩大外派教师规模，通过有计划地选派优秀中青年教师到国（境）外高水平应用型大学或社区大学开展访学、进修、合作研究等，进一步拓宽教师的教学及学术视野，提升教师队伍的教学科研和国际交流能力。

## **7. 稳步推进人事管理制度综合改革**

创新人事管理制度体系，积极探索和申请编制备案制试点；依托博士后科研工作站，实施师资博士后制度；依托协同创新平台，充分挖掘社会资源，强化校校、校地、校企合作，推行更加

灵活的用人机制；适时修订学校中级专业技术职务评审有关文件，推进高级职称评审推荐机制创新；探索实施目标管理，构建和逐步完善目标考核体系，形成有效的约束和激励机制，为地方应用型高水平大学建设提供强有力的体制和机制保障。

#### 四、组织与协调

（一）坚持党管人才原则，建立校院两级师资队伍建设领导小组，强化二级部门在师资队伍建设中的职责与任务，使师资队伍建设成为目标明确、职责分明的“一把手工程”，成为二级部门绩效考核的重要内容之一。

（二）建立校院两级师资队伍建设规划体系，依据学校的总体规划，各二级学院、学科群应结合发展定位与需求，制订本单位《师资队伍建设规划》，确定师资队伍建设的目标任务并制定具体措施。

（三）统筹各方、各类资源，加大投入力度。