**湖南工学院“十三五”师资队伍建设规划**

为加强我校师资队伍建设，实现学校“十三五”发展规划所确定的各项目标和任务，根据教育部和湖南省关于师资队伍建设的有关文件精神，结合我校实际，特制定本规划。

## **一、师资队伍建设现状**

### （一）基本状况

在学校“十二五”规划建设期间，随着学校规模的扩大和学科专业的发展，师资队伍建设受到学校及各二级学院（部）的重点关注，并得到明显的加强。五年中，我校的师资规模有了较大发展，师资水平得到了整体性提升，学历、职称等结构明显改善，为我校顺利通过教育部本科教学工作合格评估提供了有力的保障。

1．总体规模

根据学科专业发展和在校本科生规模不断增长的需要，我校在“十二五”期间逐年增加教师聘用和引进力度，专任教师数量从“十一五”末期的394人发展到“十二五”末期的821人，基本满足了学校发展建设对师资的需求。

2．师资结构

截至2015年12月，全校在编教职工1143人，其中正高级职称73人，副高级职称249人，博士68人，硕士569人。专任教师人数为821人。相比“十一五”末期，教职工人数增加54.3%，正高级职称人数增加20%，副高级职称人数增加37.3%，博士人数增加52人，硕士人数增加218人，师资队伍的年龄结构基本合理，学历结构更趋优化，师资队伍建设规模实现跨越性发展。

“十二五”期间，学校推荐成功“湖南省新世纪121人才”2人，省级学科带头人1人，省级青年骨干教师12人。

3．人才培养和激励体制

我校师资队伍中现有享受国务院政府特殊津贴专家6人，湖南省院士专家咨询委员会专家1人，教育部新世纪优秀人才1名，教育部思想政治教育中青年杰出人才支持计划培育对象1人，湖南省新世纪“121人才工程”人选 3人，省级学科带头人3人，省教学名师3人，省海外名师2人，全国优秀教师1人，省优秀教师1人。已初步形成包括优秀青年教师选拔培养、骨干教师资助、出国研修项目资助、国内访问学者项目实施等多层次、多类型的人才培养体系。

### （二）存在的问题和不足

1、总量仍不足

与在校本科生规模的大幅增加相比，我校目前的教师队伍规模还不能完全满足教学科研需要，生师比仍然偏高，有些新设专业或二级学院的生师比甚至更高。有的二级学院缺乏人才储备和调剂空间，一旦个别教师因故不能排课，就影响该专业的整体教学安排；有的教学院（部）为保证现有教师的课时费，对引进新教师缺乏积极性，不但使现有人员的课时量接近或达到饱和，难以承担学科专业建设任务，还造成结构不合理等问题。

2、结构不尽合理

师资队伍结构的不足主要体现在：（1）高层次人才不足。虽然“十二五”期间我校师资队伍规模有了较大幅度的扩充，整体实力明显增强，但学校仍面临着高层次人才不足的问题，而且，我校高层次人才不仅在学科分布上不平衡，在同一学科不同方向上分布也不合理，部分专业缺少高水平领军人物及学术带头人，重点专业的师资力量有待进一步加强；（2）教师的学历、职称结构不合理，教授、博士的数量相对偏低，在现有教师队伍中，我校具有博士学位的专任教师占总数的9%，与同类其他院校相比，具有博士学位的专任教师所占比例仍然偏低；（3）“双师双能型”教师偏少。

3、人才培养和评价机制不完善

在青年教师已经成为师资队伍主体的情况下，青年教师自主培养应成为队伍建设的重点和紧迫任务，但与师资引进的力度相比，在师资培养方面还相对不足，有效支持教师专业成长和发展的教育培养体系还不够系统、完善。

教师考核评价体系还相对滞后。现有考核制度偏重结果评价，未充分反映人才成长的基本规律和不同学科专业之间的差异，量化考核容易流于形式，并导致教师急功近利、片面追求短期效应而忽略长远发展。

## **二、“十三五”师资队伍建设规划的总体思路**

### （一）指导思想

深入贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会和习近平总书记系列重要讲话精神，认真落实中央“四个全面”战略部署和“创新、协调、绿色、开放、共享”的五大发展理念，全面贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》、《国家中长期人才发展规划纲要》、《湖南省建设教育强省规划纲要》，牢固树立人才资源是第一资源、人才优先发展的理念，大力推进人才强校战略。以人才培养为中心，大力实施“三个一批”人才支持计划，引进和培养学科领军人物、高层次人才，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

### （二）基本思路

大力实施以“三个一批”人才支持计划为核心的师资队伍建设“二三四五”计划，即：

1、实施“两个一百”。即到“十三五”末，校内教授达到100名，引进、培养博士达到100名；

2、打造“三个一批”。即打造一批有影响力的高水平学科带头人、一批潜心教学的高水平教学名师、一批专业技能高超的高水平“双师双能型”人才；

3、突出四项要求。即在教师队伍建设中突出四项要求：师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力；

4、落实五年计划。即在“十三五”期间，通过外引与内培相结合、设置高水平人才建设岗位、以单列教学型高级职称指标及评聘条件、评聘教学型高级职称教师、加强与企业和市场对接等方式，落实师资队伍建设目标。

### （三）发展目标

“十三五”期间，我校师资队伍建设的主要目标是建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力、富有创新精神和竞争力的高水平师资队伍，造就一批在省内外有重要影响的学科带头人和学术骨干，培养和建设一批高水平的创新团队，基本满足学校事业发展和学科专业建设阶段性目标的需要。

按照学校事业发展的规划和人才培养的规律，科学合理地确定不同学科专业的生师比，在保证教育水平提高的同时，保持师资队伍总量适度增长。

**“十三五”师资队伍建设规划任务分解表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 类别 | 具体指标 | 2020年状态数或“十三五”增长总量 | 说明 | 指标分解 |
| 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
| 师资队伍 | 规模与结构 | 专任教师数(人) | 1000 | 约束性指标 | 760 | 820 | 880 | 940 | 1000 |
| 生师比 | 18:1 | 约束性指标 | 19.15 | 18.85 | 18.55 | 18.25 | 18 |
| 教授（人） | 100 |  | 53 | 60 | 70 | 84 | 100 |
| 副教授（人） | 270 |  | 166 | 191 | 216 | 241 | 270 |
| 具有博士学位教师（人） | 160 |  | 78 | 93 | 113 | 135 | 160 |
| 具有硕士学位教师（人） | 750 |  | 605 | 641 | 677 | 713 | 750 |
| 双师双能型教师占专任教师比（%） | 30 |  | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 具有留学或半年以上国外访问经历教师的比例（%） | 10 |  | 3.5 | 5 | 6.5 | 8 | 10 |
| 学科领军人才、两院院士（千人计划、万人计划、杰出青年基金或国家优秀青年科学基金、长江学者、芙蓉学者、国内外知名学者） |  |  | 0-1 | 1-3 | 2-5 | 2-5 | 3-5 |
| 团队建设 | 省级以上教学团队（个） | 5 |  | 3-4 | 3-4 | 3-4 | 4-5 | 5 |
| 省级以上科研团队（个） | 4 |  | 2-3 | 2-3 | 3-4 | 3-4 | 4 |
| 备注：上述专任教师数不包含全职外聘教师和企业教师、机关部门有教师资格证、担任教学任务的人员。  |

1.增加师资总量，夯实人才基础

根据学校“十三五”期间学科发展需要，以体现学校办学特色，保证传统优势学科专业可持续发展，优化师资队伍结构为前提，优先引进急需人才，稳步增加教师总量。2020年底，专任教师达到1000人左右，专职教师数量占全校人员编制总数的65%以上，生师比达到18：1以下。

**各二级学院“十三五”末专任教师情况表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 总数 | 安工学院 | 材化学院 | 电信学院 | 机械学院 | 计信学院 | 建工学院 | 经管学院 | 数能学院 | 外国语学院 | 马院 | 体育教学部 | 其他 |
| 现状 | 699 | 52 | 56 | 73 | 72 | 65 | 92 | 88 | 50 | 78 | 33 | 40 |  |
| 按生师比测算 | 686 | 60 | 51 | 94 | 78 | 69 | 108 | 110 | 116 |
| “十三五”末学生数 | 18000 | 1680 | 1780 | 2860 | 2460 | 1950 | 2840 | 3000 | 470 | 960 | / | / | / |
| 2020年末 | 1000 | 65 | 69 | 111 | 96 | 106 | 110 | 116 | 79 | 97 | 58 | 77 | 16 |

注：1.备选专业中，车辆工程学生人数计入机械学院，风景园林计入建工学院；

 2.“其他”包括军事理论、心理健康教育、就业指导与创新创业课程等任课教师；

 3.2020年末专任教师数按生师比及课时比例测算得出；

 4.现有专任教师人数699人，统计截止日期为2015年12月，且不包含全职外聘教师和企业教师、机关部门有教师资格证、担任教学任务的人员。

2.优化师资结构，增添队伍活力

（1）学历结构：继续采取培养与引进相结合，提高博士学位教师比例，到“十三五”末期，具有博士学位的教师达到160人。

（2）职称结构：增加高级职称教师的数量，全校具备副教授以上职称的教师占专职教师比例达到35%以上，其中教授达到100人左右，副教授达到270人左右。

**各二级学院“十三五”末师资结构目标情况表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 总数 | 安工学院 | 材化学院 | 电信学院 | 机械学院 | 计信学院 | 建工学院 | 经管学院 | 数能学院 | 外国语学院 | 马院 | 体育教学部 |
| 教授 | 现状 | 33 | 4 | 4 | 6 | 8 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 |
| 目标 | 100 | 7 | 7 | 11 | 10 | 11 | 11 | 12 | 8 | 10 | 6 | 7 |
| 副教授 | 现状 | 134 | 7 | 12 | 10 | 14 | 14 | 13 | 25 | 13 | 6 | 7 | 10 |
| 目标 | 270 | 18  | 19 | 30 | 26  | 29 | 30 | 31 | 21  | 26  | 16 | 21 |
| 博士 | 现状 | 65 | 12 | 14 | 3 | 7 | 2 | 3 | 6 | 10 | 1 | 5 | 0 |
| 目标 | 160 | 10 | 11 | 18 | 15 | 17 | 18 | 19 | 13 | 16 | 9 | 12 |
| 调控 | 162 | 19 | 18 | 18 | 22 | 16 | 13 | 19 | 15 | 10 | 10 | 2 |

备注：1.目标数均按占比计算得出；

 2.博士调控数结合学校的重点发展学科、创新团队、特色专业和申硕点等进行调整得出。

（3）学缘结构：拓宽师资来源渠道，实现教师学缘结构多元化，控制学缘相近度在10%左右，提高具有国际教育背景的专任教师数量。

（4）年龄结构：到2020年，我校中青年教师占专任教师比例保持在65%左右，师资队伍中，老、中、青年龄梯队结构更趋合理。较大幅度地提高45岁以下教授及35岁以下副教授的数量。

3.加强学科梯队建设，提升人才内涵

为配合学校重点学科和特色学科建设，制定圆融211人才工程（引进2名高水平的大师级领军人才、引进与培养10名国内知名专家、引进与培养100名具有博士学历学位的教师），为重点学科和特色学科储备人才。

（1）加强高端引领人才队伍建设。以引进国内知名的科学家、科技领军人才为重点，充分发挥拔尖人才在重点学科人才队伍建设中的引领作用。引进入选新世纪国家百千万人才工程的学术和技术带头人1-2名，聘任“芙蓉学者”特聘教授2-3名。

（2）加强创新团队建设。建设以高端人才领军的、20名左右具有博士学位的中青年教师为科研骨干的科技创新团队，大力推进重点学科、重点实验室建设，在数量和质量上实现“项目推进”的重大突破，更多、更好地为地方区域经济社会发展服务。

## **三、师资队伍建设的具体措施**

###  （一）坚持引进和培养相结合，立足自主培养

 1．保持师资队伍规模增长，确保教师数量达到国家要求

 为保证学校事业的顺利进行和学科建设的长足发展，“十三五”期间，按照每年聘用60名左右新教师的速度补充师资队伍，充分满足各学科专业教学、科研的需要，并确保一定的人才储备，改善某些学科专业特别是新学科专业教师队伍捉襟见肘的状况。

 对新聘青年教师应充分考虑优化学缘结构、改善学历层次的需要，主要聘用高水平博士生，除专业水平外，重点考察其思想品德、团队协作精神和发展潜力。不断改进人事聘用程序和评价办法，实现新聘人员“人—岗”匹配最大化。

 2．精心培育青年教师队伍，促进青年教师快速成长

 重视青年教师教学能力的培养。对新参加工作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；开展青年教师讲课比赛、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。

 注重青年教师的科研能力培养。调动青年教师从事科学研究的积极性，实施“青年教师发展研修计划”，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。设立资助出国（境）参加学术会议专项经费，每年资助部分学术带头人和青年骨干教师出国（境）参加国际会议。

 鼓励青年教师提高学历学位。制定鼓励青年教师攻读博士学位的政策，从学习、生活、工作、职称评审等各方面解除其后顾之忧，努力创造青年教师积极攻读博士、学成后踊跃回校工作的环境。

 加强“双师双能型”青年教师的培养。制定激励措施，指导青年教师到大中型企业及科研院所挂职锻炼，成为能适应应用型人才培养的“双师双能型”教师。

 实施青年教师课程进修制。每年选派20名以上青年教师到国内著名高校的相关专业进行课程进修，学习先进的教学及管理方法，回校后带动相应课程的教学改革。

 加强青年教师综合能力的培养。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。

 3．拓宽师资来源，形成多元化、开放式的师资来源格局

 多方面积极争取社会资源，面向社会开放教师职务岗位，更主动、积极地招聘企业、科研院所和政府机关等部门具有较高学术造诣、又有丰富实践经验的各类高层次专业人才，提供兼职或专职的教师岗位。做好兼职教授的聘任工作，充分发挥兼职师资的作用，实现实质性兼职。

###  （二）围绕学科专业发展目标，培养和引进高层次领军人才

 1．紧紧围绕学科专业发展规划，有效配置人才资源

 将学科发展作为人才资源配置的导向，充实学科专业发展力量，使教师队伍建设与各级重点学科专业、新兴学科专业的建设需要相结合。树立人才战略思维，处理好学校发展的人才储备与各学科专业人才需求的关系、人才引进和自主培养的关系。

 2．加大高层次人才引进力度

 促进我校领军人才队伍建设，注重高层次高水平人才的引进。在学校重点发展、扶植的学科专业设立特聘教授岗位，招聘学术造诣高深、对本学科专业建设具有创新性构想和战略性思维、善于培养青年人才并注重学术梯队建设的学科带头人，汇聚一支以高水平学科专业带头人为核心的队伍。

 在高层次人才的引进工作中，一方面加大引进人才的待遇，另一方面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，完善高层次引进人才的配套服务工作。

 3．进一步加强骨干教师队伍建设，激励和培养优秀拔尖人才

 实施“三个一批”人才支持计划。通过个人申请、学院（部）推荐、学校审批，每年选拔符合条件的教师，列入学校“三个一批”人才支持计划，实行目标管理。通过几年的努力，到“十三五”末期，打造出一批有影响力的高水平学科带头人、一批潜心教学的高水平教学名师、一批专业技能高超的高水平“双师双能型”人才。

 实施“中青年骨干教师国内访问学者项目”。每年选拔5—10名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。鼓励并支持中青年骨干教师参加各类学科前沿和专业知识高级研修班。

###  （三）深化人事管理制度改革，建立健全激励、竞争和约束机制

 1．以事业单位岗位设置管理的实施为契机，深化岗位聘任制改革

 按照教育部及湖南省关于事业单位岗位设置管理的相关文件精神，结合学校事业发展目标和学科建设需要，确定各类岗位设置比例，各级专业技术岗位的设置优先满足学科平台、团队建设需要，确保高层次人才队伍建设和骨干队伍建设需要。根据事业发展需要，不断完善岗位聘任制，建立并完善各级各类人员的职位分析制度，明确上岗条件和岗位职责，实行“按岗聘任、岗变薪变”。

 2．遵循人才发展规律，完善教师评价机制和激励机制

 坚持“德才兼备、重在实绩”的原则，探索并建立科学合理的教师绩效评价体系。充分发挥评价体系对教师发展的导向作用，将教师评价考核结果作为选拔任用、职务聘任、分配激励的重要依据。根据学科发展的需要和不同岗位层级的特点，建立分层分类考核评价机制，分别制订从刚性到柔性、从短周期到长周期的考核标准，探索聘期考评、同行间业绩考评等符合教师劳动特点的评价与激励办法。

###  （四）以人为本，营造人才稳定发展的良好环境

 1．以师德为核心，加强教师职业道德建设

 切实落实教师职业道德规范，建立师德考评制度，在教师考核体系中将师德指标单列，突出师德目标的导向机制，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。积极实施教学名师培养工程，在选拔校级教学名师的基础上，培养省级、国家级教学名师。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。

 2．加强健康和谐的校园人才环境建设

坚持“以人为本”，提高服务质量，注重人才环境建设，从尊重人、关心人、信任人、培养人的角度出发，大力营造“尊重知识、尊重人才”的文化氛围和校园文化环境，正确处理好教师队伍、教学保障队伍和管理人员队伍之间的关系。

切实关心和保障教师特别是青年教师的利益，积极为他们创造良好的工作条件，将感情留人、事业留人和待遇留人有机地结合起来，充分调动教师的积极性、创造性。