湖南科技学院

师资队伍“十四五”建设与发展规划

一流教师队伍是实现学校内涵式发展、可持续发展的关键因素，是人才培养质量的重要保障，是学校“双一流”建设的首要任务。根据中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，中共中央办公厅、国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，教育部《教师教育振兴行动计划》，湖南省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》和《湖南科技学院“十四五”事业改革与发展规划》等文件精神，结合我校师资队伍建设实际情况，特制定本规划。

一、建设发展现状

**（一）“十三五”主要成绩**

高层次人才数量大幅增加，专任教师中的博士从59人增加到 241人；专任教师的正高职称人员从61人增加到102人。新增政府特殊津贴专家2人、湖南省121创新人才培养工程人选5人、省级教学能手12人、省级优秀教育工作者1人、省级学科带头人3人、省级青年骨干教师21人；入选省“芙蓉学者”讲座教授和青年学者各1人、“芙蓉教学名师”1人、“湖湘青年英才”4人。取得“双师双能型”教师资格190人。

**（二）存在的主要问题**

**1.博士和高水平教师不足。**具有博士学位专任教师偏少，且分布不均衡。缺国家级和省级领军人才，缺国家级奖励和国家级平台。

**2.师资队伍建设管理水平不高。**现有博士、教授作用没有充分发挥。人才流失压力大。绩效分配和职称评聘的激励功能、杠杆作用、指挥棒作用有待进一步加强。在精确引才、学术骨干培养等方面还有很多功课要做。

**3.竞争择优用人机制不完善。**一是“能上能下、能进能出”的用人机制不健全。二是考核激励政策尚需进一步健全。考核评价一定程度上仍存在重数量、轻质量的倾向，对学术影响力、标志性、前沿性、创新成果和发展潜力关注不够。在评价机制上，缺乏对学科差异、教师发展阶段差异的考虑，一些教师不安心在教学科研“坐冷板凳”。三是在教书育人导向方面，政策实效性仍需加强。教授为本科生上课和教师潜心教书育人的积极性仍需进一步调动。

**4.团队协作意识弱。**教师更加注重个人成长，忽视团队合作。

**（三）机遇与挑战**

**1.从我国高等教育发展层面看。**我国高等教育正处于教育供给侧结构性改革，内涵式发展、高质量发展阶段。“双一流”建设的提出，打破了传统的“211”、“985”高校的评比门槛，为地方高校特别是地方高校优势学科脱颖而出创造了机会。但机遇往往也伴随着挑战，“双一流”建设在为地方院校创建一流学科带来机遇的同时，也将地方院校置于“211”、“985”高校的重重竞争之中，这其中尤其考验的是地方高校的师资队伍。人才引进和流失压力增大。

**2.从省内高校发展层面看。**原来的公办二本院校发展迅猛，有的有了博士授予权、有的有了硕士授予权、有的升了一本、双一流建设和专业认证搞得如火如荼，我校的生存和发展空间受到挤压。

**3.从我校师资队伍建设趋势看。**目前，我校师资队伍建设出现了一些新的特点或趋势。从人才队伍招聘方面看：教师职责从以教学为主向教学科研服务三者并重转变；学历结构从以硕士学历为主向硕士博士学历并重转变；引进博士从以数量增长为主向以能力水平贡献质量方向转变；用人方式从单一的编制内管理向以编制内管理为主，编外聘用、人事代理、劳务派遣、劳务外包等多种用人形式相结合转变。从人才队伍管理方面看：管理方式从人员管理向岗位管理转变，从集体化管理向个性化合同制管理转变；工资福利待遇从普惠性提高、平均主义向骨干教师、关键岗位、突出贡献者倾斜转变；高层次人才队伍建设从内部培育为主向外部引进内部培育并举转变；人才评价从单一的教学或科研评价标准向分类分层多元化标准转变；职务晋升从论资排辈向竞聘择优转变。

**4.面临的主要机遇。**军事院校和事业单位改制、企业发展困难、学校引进人才政策的灵活性等为学校引进高层次人才和“双师双能型”人才提供了机遇。学校高层次人才聚集已达到一定规模，为团队重组和建设提供了前提条件。

二、指导思想与建设目标

**（一）指导思想**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持人才强校战略，按照打造“四有”好老师的标准和“充实数量、提高能力、优化结构、造就名师”以及“非均衡发展”“错位发展”的思路，坚持以师德建设为先，以一流学科专业建设为龙头，以高层次人才团队建设为核心，以培养学科带头人、专业负责人和骨干教师为重点，以高质量发展为主线，以全面深化教师队伍建设改革激发新发展活力，破除教师发展方面的深层次体制机制障碍，推动教师队伍从专项管理向现代综合治理转变，实现教师队伍从基本支撑向高质量支撑转型，开启全面建设高素质专业化应用型教师队伍的新征程。

**（二）建设目标**

**1.主要目标。**到2025年，建成一支数量充足、师德高尚、业务精湛、结构合理、队伍稳定、具有应用型人才培养能力和产学研合作能力的充满活力的高素质专业化应用型一流教师队伍。

**2.具体目标。**努力实现面向校外引进的“211”人才队伍建设目标，力争引进2名国家级领军人才、10名省内领军人才、100名以上高层次人才；努力实现面向校内培育的“123”人才队伍建设目标，力争培育100名博士、20名教学名师（省芙蓉名师2-5人、省级及以上学科带头人4-5人、名师工作室负责人2-5个、名班主任工作室负责人2-5人等），30 个高层次人才教学科研团队（一流学科团队、一流专业团队、精品课程团队、科技创新团队等）。

三、主要任务与举措

**（一）强化师德师风建设**

把师德师风这个评价教师队伍素质的“第一标准”落实在教师队伍治理各项工作中，在人才引进、人才选聘、课题申报、职务职称晋升、导师遴选等过程中，坚持思想政治素质和师德规范要求，实行“一票否决”制。建立健全教育、宣传、考核、监督、奖励、惩处六大制度，坚持常抓不懈，有严格的制度规定，有日常的教育督导。把握好继承和发展、高线引领和底线要求、严管和厚爱的关系，坚持“四个相统一”，落实新时代教师职业行为“十项准则”，健全师德师风长效机制。加强爱校荣校教育，提高教师以校为家的归属感和荣誉感，引导人才有序流动。健全教师荣誉制度，发挥典型示范引领作用。建立师德失范行为通报警示制度，全面落实新时代教师职业行为准则。在师德师风考核和监督方面取得突破，成为全省示范。

**（二）建设一流师资队伍**

**1.加大引进力度，做大一流师资队伍增量。**围绕五大学科集群，进一步做好精确引才、精准招聘工作，把好师德师风、人格人品、身心健康、人事档案等入口关。每年引进博士30名、招聘硕士40名，到2025年专任教师中的博士比例超过30%。一是统一认识和行动。在全校营造一种惜才爱才引才的良好氛围。二是加大人才引进政策倾斜力度。对青年优秀博士、学科专业建设急需博士，要加大投入力度。三是加大团队引进力度，以才引才。引进一个团队带头人，带来一批博士。四是进一步压实相关职能部门和教学学院人才引进责任。五是做好高层次人才队伍稳定工作。适度提高高层次人才待遇，确保服务期已完的高层次人才待遇不减，安心工作。六是做好人才服务工作。

**2.深化内部改革，盘活既有师资队伍存量。**一是加大人才内部培育力度。分层分类实施“破茧计划 ”、“攀登计划”、“骨干教师支持计划”、“名师计划”等，继续实施《“青苗支持计划”实施方案》《“英才支持计划”实施方案》《省级青年骨干教师培养对象遴选工作办法》《省芙蓉人才支持计划实施办法》等，制定和实施《潇湘人才支持计划》《省级以上人才工程申报支持计划》，着力培养一批学科领军人才和青年骨干教师。十四五期间，净增教授20人、副教授40人、享受国务院政府特殊和省政府特殊津贴2人、省芙蓉学者3人、省芙蓉教学名师2人、省湖湘青年英才3人、省级青年骨干教师30人、二级教授4人。

**二是深化人才评价体系改革。**教师考核评价落实“破五唯”要求，切实改变唯论文、唯学历、唯职称、唯帽子、唯奖项等倾向，注重教师思想政治与师德考核，注重教育教学工作实绩和贡献，破除SCI至上，发挥教师评价“指挥棒”良好导向作用。严把选聘考核思想政治素质关，注重凭能力、实绩和贡献评价教师。实行分类分层评价，以促进师资队伍教育教学、科学研究等综合能力提高以及政治思想、职业道德和使命担当强化，进而促进发展。在评价导向上坚持以“质量和贡献”为导向。在评价标准上，推行“代表性成果”为指标，增加对标志性成果贡献和影响的评价权重。在评价机制上，采用分层、分级、分类的考核机制：不断提高高级职称教学为主型、教学科研型、双师双能型三类岗位申报条件区分度；构建思想政治理论课教师职称评审体系和学生辅导员职称评审体系，实行“单列计划、单设标准、单独评审”；针对教授、副教授、讲师不同层次教师职称设置不同的基本任职条件；针对不同学科设置不同评价标准，社会科学看专著、自然科学看项目、工程科学看应用；针对基础研究、应用研究等不同研究类型，建立不同评价标准，对基础研究主要看理论水平和学术影响力，对应用研究主要考察经济社会效益和实际贡献。在评价体系上，在坚持教科融合和岗位分类管理的基础上，针对教学、科研、社会服务等不同岗位的职责要求和工作特点，完善评价指标体系，各有侧重；对于职业成长期的人才，重点评价其发展潜力和创新能力；对于职业成熟期的人才，重点评价其专业领导力和影响力。在评价方式上，采取“阶段性评价”与“终结性评价”相结合的方式，注重过程性评价，如教学型的教师要通过听课给予课堂教学评价；科学设置考核评价周期和考核办法，激励高层次人才投身重大原始创新研究；完善同行评议制度，注重发挥“小同行”评价作用，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用，探索个人成长与团队发展相结合的评价方式，注重参与者在团队发展中的实际贡献，发挥专业化的人才评价机构作用，建立第三方评价机制，建立评审专家评价责任和信誉制度。

**三是做好借智工作。**面向国内外公开招聘10名以上学术造诣深、发展潜力大、具有领导本学科赶超国内先进水平的特聘教授和特聘专家。做好外聘教师选聘工作。

**四是大力培养青年英才。**实行青年教师导师制。积极选送优秀青年教师攻读博士学位。选送教学骨干到全国重点大学访问、进修、深造，每年选拔10人以上出国深造，全面提升师资队伍国际化水平。制定和完善优秀中青年骨干教师的选拔、培养标准和条件。完善青年人才培养机制，建立健全普惠性支持措施。改革完善青年人才管理体制，创新青年人才培养开发、评价发现、选拔任用、激励保障机制，善于发现、重点支持、放手使用青年优秀人才。鼓励青年人才创新创造。鼓励和支持青年人才参与战略前沿领域研究，着力培养一批青年科技创新领军人才。

**（三）打造高水平创新团队**

调研出台《湖南科技学院人才团队建设管理办法》。以“名师+团队”模式，建设优秀的各类别各层次人才团队：教学创新团队、精品课程团队、特色教学团队、应用特色学科团队、一流专业团队等，发挥头雁与教学科研团队的协同作用，保证团队带头人核心位置的优势与强势能够一直充沛，并达到群雁齐飞的良性效果。按照二级学科和专业要求，引导系部教师自愿调整归并，鼓励教师组成形式多样的团队。理清学科专业发展脉络，分别制定出各类学科团队梯队建设标准，团队成员知识与能力互补、沟通交流顺畅、共同承担责任、彼此团结协作。在人才引进招聘中，不仅要考察个人学历、职称、技能等要素，还要考察个人专业和成果方向是否与学院学科发展方面一致；在师资培养上，不仅要重视个人学历和教学科研能力的提升，还要注重学院学科专业团队建设需要；在评价考核上，不仅要重视个人在教学科研方面取得的业绩，还要考察这些成果在学科专业团队建设中的作用大小。人、财、物、项目、评优评先评奖等政策要向团队倾斜。扩大团队在科研项目资金、差旅会议、基本建设、科研仪器设备采购等方面的管理权限，让经费更有效地为人才的创造性活动服务。鼓励团队多渠道筹措人才发展资金，引导社会力量参与支持团队人才队伍建设。重点培养一批优秀的团队专业人才。

**（四）提高教师发展能力**

进一步加强教师发展中心建设，推进教师能力发展建设，改革教师培训的内容和方式，强化教育教学能力培训，重点提高教师教学实践能力。注重培训的针对性和实效性，满足教师个性化和专业化发展的需要。对35岁以下青年教师实施“五个一”培育工程，即撰写一门课程教学完整材料、参加一次教学比赛、参加一项科研项目、发表一篇教研论文或学术论文、承担一个班级的班主任工作。对教授实施“五个一”引领工程，即在履职期间必须主持一项省级以上项目、获得一项省级以上科研或教学奖项、组建一个教学科研团队、每年发表一篇高水平学术论文、每学期给本科生上一门以上主干课程。

**（五）加强“双师双能型”教师队伍建设**

到“十四五”末，建设一支熟悉行业企业需求、区域经济社会发展需要、工作经验丰富、实践教学能力强的专兼职结合的“双师双能型”教师队伍。全校“双师双能型”教师达到350人以上，其中应用型专业“双师双能型”教师达到50%以上，其它专业“双师双能型”教师能够满足需要。一是积极引进。大力引进具有行业企业工作经历的人才。二是内部培养。加强教师实践（挂职锻炼）基地建设，通过见识、挂职、产学研合作提高教师实践动手能力。选派教师到企业生产一线进行实践操作、实践教学、技术指导、技能培训等工作，将课堂、实验室、技能培训延伸到企业。三是大力外聘。聘请企业、科研机构、行业部门等有行业企业工作经历者担任外聘教师，指导实习见习、毕业设计等。四是政策倾斜。在职称评审、岗位聘用、评优评先、晋职晋级、外出访学进修等方面给予政策倾斜。五是加强校企合作。在与科研机构、企业签署人才流动共享协议的基础上，通过协同创新、建立联合实验室、联合开展重大科研攻关等方式，实现人才资源优势互补。学校根据实际需要设立一定比例的流动岗位，吸纳企业、科研机构、行业部门和其他组织优秀人才到学校兼职。

四、保障机制

建立健全人才成长保障机制，优化人才发展环境，加强人才队伍管理体系现代化建设。

**（一）组织人员保障**

健全人事人才工作领导小组、职称改革工作领导小组、机构编制委员会等领导机构，充分发挥专项领导小组顶层设计、统筹协调作用。配齐建强人事管理工作队伍，确保队伍相对稳定性和政策制度执行的连续性。

**（二）规章制度保障**

建立健全人事人才规章制度，特别是机构编制管理制度、工资福利社保管理制度、高层人才服务制度等。做好教师人文关怀工作，确保师资队伍相对稳定。

**（三）体制机制保障**

**1.机构编制保障。**切实做好新的定职责、定机构、定岗位、定人员“新四定”工作，精简管理人员和教辅人员，提高工作效率和管理效益。

**2.用人机制保障。**除事业编制内聘用形式外，对少部分高层次人才实行编外聘用制，对管理、教辅人员实行人事代理制，对后勤服务人员实行劳务派遣制，对能实行社会化的后勤保障岗位实行劳务外包制等，将有限的事业编制用于教师队伍建设。

**3.强化合同管理。**在人事聘用、职称评聘、读博进修等方面签订合同协议，约定聘期和工作任务，化外部压力为内在动力，并根据合同约定的目标任务，全面认真地开展聘期考核，加强人员聘后管理，以考核促创新，增强队伍活力。

**4.健全竞争机制。**通过建立健全竞争激励机制调动教师教学科研创新的积极性。在职务晋升聘任方面，实行竞聘择优上岗。在科研项目申报、课题负责人确定、评优评奖、出国人员选拔等方面，主要依据水平、能力和贡献，充分调动广大教师的工作积极性和创造性，使学校师资管理转变为行政管理与教师自我管理相结合的现代治理模式。

**5.创新绩效分配方式。**在奖励性绩效、教学科研奖励、高层次人才科研津贴等发放方面实行多劳多得、优劳优酬，绩效工资向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜。对引进的部分高层次人才实行年薪制、项目工资制和协议工资制。

**6.健全教师荣誉制度。**建立分层次多样化高层次人才奖励体系。积极推荐高层次人才参评国家和湖南省荣誉称号。开展教学名师等评选表彰，加强典型宣传，发挥示范引领作用。统筹完善校级人才荣誉表彰制度，褒扬优秀人才，营造良好氛围。健全完善人才服务保障体系，切实解决人才及家庭在住房、保健、子女教育等方面的实际问题。

附件：

1.师资队伍“十三五”建设目标完成对比表

2.师资队伍“十四五”发展规划核心指标一览表

附件1

师资队伍“十三五”建设目标完成对比表

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 目标值 | 完成情况 | 现有人数 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 师资队伍 | 规模 | 教职工总数 | 1390人 | 1267人 | 1267人（编内编外） |
| 其中：专任教师 | 834人 | 905人 | 905人（包括柔性引进博士） |
| 生师比 | 18:1 | 17:1 |  |
| 应用型专业双师双能型教师占比 | 50% |  | 164人 |
| 职称结构 | 教授人数 | 100人 | 109人 | 109人（不包括柔性引进博士） |
| 副高职称教师人数 | 300人 | 262人 | 262人 |
| 学位结构 | 具有博士学位教师 | 100人 | 240人 | 240人 |
| 骨干人才  队伍 | 省级学科带头人 | 新增5人 | 新增3人 | 8人 |
| 省级青年骨干教师 | 新增15-20人 | 新增12人 | 47人 |
| “121人才工程” | 新增5人 | 新增5人 | 12人 |
| 教育部“新世纪优秀人才” | 新增1个 | 新增0人 | 0人 |

附件2

师资队伍“十四五”发展规划核心指标一览表

| 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 | 2022年 | 2025年 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 师资队伍 | 规模 | 教职工总数 | 1100人 | 1250人 |
| 专任教师 | 945人 | 1060人 |
| 生师比 | 17:1 | 17:1 |
| 双师双能型教师 | 250人 | 350人 |
| 职称结构 | 正高职称教师人数 | 119人 | 139人 |
| 副高职称教师人数 | 282人 | 322人 |
| 学位结构 | 具有博士学位教师 | 246人 | 318人 |
| 骨干人才  队伍 | 国家级领军人才 | 新增1人 | 新增2人 |
| 省内领军人才 | 新增4人 | 新增10人 |
| 高层次人才（含省杰青、优青） | 新增50人 | 新增100人 |
| 校内培育博士 | 新增50人 | 新增100人 |
| 享受国务院和省政府特殊津贴者 | 新增1人 | 新增2人 |
| 省芙蓉学者 | 新增1人 | 新增3人 |
| 省芙蓉教学名师 | 新增1人 | 新增2人 |
| 省湖湘青年英才 | —— | 新增3人 |
| 省级青年骨干教师 | 新增15人 | 新增30人 |
| 二级教授 | 新增2人 | 新增4人 |