

安工党〔2018〕50号

**中共安阳工学院委员会 安阳工学院  
关于印发《“十三五”师资队伍建设规划》的  
通 知**

各党工委、总支、直属支部，校党委各部室，学校各部门：

现将《安阳工学院“十三五”师资队伍建设规划》印发给你们，请认真学习，贯彻落实。

中共安阳工学院委员会  
安阳工学院

2018年6月13日

# 安阳工学院“十三五”师资队伍规划建设规划

为了更好地适应应用型本科高校建设发展需要，依据《安阳工学院“十三五”（2016-2020年）事业发展规划》，按照学校发展定位、奋斗目标和主要任务，结合师资队伍现有实际，制定本规划。

## 一、“十二五”时期师资队伍建设回顾

### （一）“十二五”时期师资队伍建设成效

“十二五”期间学校高度重视师资队伍建设，以国家教育部本科教学工作合格评估为契机，采取一系列切实有效措施，不断加大人才引进和培养力度，有力地促进了师资队伍建设，使师资队伍总量稳步增加，整体结构明显改善，整体素质显著提高，初步形成了一支基本满足应用型本科人才培养需要、结构相对合理、具有一定发展潜力的教师队伍。

#### 1. 师资队伍规模稳步扩大

学校根据教学、科研、学科专业建设的实际需要，采取多种措施加大人才引进力度，“十二五”末学校专任教师达到844人，比2010年的752人净增92人，增幅12.2%，确保了本科办学各项工作的顺利进行。

#### 2. 师资队伍结构日趋优化

专任教师中具有博士学位的57人，较2010年的30人

净增 27 人，增幅 90%；具有硕士学位的 661 人，较 2010 年的 545 人净增 116 人，增幅达 21.3%；正高职称 95 人，较 2010 年的 66 人净增 29 人，增幅 43.9%；副高职称 248 人，较 2010 年的 181 人净增 67 人，增幅 37%。职称结构更加优化，学历、年龄结构也有了明显的改善，学缘结构进一步优化。

### 3. 师资队伍层次不断提升

学校大力实施“人才强校”战略，加强师资队伍培养培训工作，建设了一支教学科研能力较强、学术水平较高的骨干教师队伍，其中省管专家 3 人，省级学术技术带头人 4 人，省科技创新杰出人才 1 人，省杰出青年基金获得者 2 人，省高校创新人才 1 人，省级青年骨干教师 13 人，市（厅）级学术技术带头人 31 人，省级优秀教学团队 1 个，校级教学名师 11 人，提升了师资队伍层次水平。

### 4. 师资队伍管理更加规范

学校完成岗位设置与聘用工作，规范了专业技术职务推荐评审制度，进行了向教学一线倾斜的津贴分配制度改革，提高了教师待遇，调动了教师工作的积极性和主动性，稳定了教师队伍；相继出台了一系列规章制度，营造了有利于教师成长成才的良好环境，搭建了教师事业成长的平台，初步实现了师资队伍建设科学化、规范化、系统化和制度化管理。

## （二）师资队伍建设存在的主要问题

### **1. 总量不足**

师资总量不足，生师比偏大。一是青年教师比重偏大，教学经验欠缺，工作经历短，实践锻炼少。二是院（部）之间、新老专业之间存在生师比不均衡，尤其是新办专业和热门专业更为突出。

### **2. 结构不合理**

学校教师队伍结构与学校教育教学、学科专业发展目标要求的不够匹配；专任教师的职称、学历、学缘结构有待进一步优化。突出表现为专任教师中具有博士学位的比例较低，具有名校、海外教育背景的教师数量偏少。

### **3. 高层次人才少**

领军人才和高水平团队偏少，缺乏国家级高层次人才和领军人才，省级高层次人才和领军人才数量偏少，科技创新团队和教学团队建设不平衡、数量不足，缺乏对教学、科研和学科建设的引领力。

### **4. 团队少**

学校虽开展了教学科研团队建设工作，但总体数量偏少，教师的团队意识还不强，团队协作发展的内在动力不足、方向不明确，团队中的梯队结构不够合理。

## **二、“十三五”时期师资队伍规划建设指导思想、发展目标**

### **（一）指导思想**

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，紧密围绕国家和省中长期教育改革和发展纲要，紧紧围绕“1324”发展思路，大力实施“人才强校”战略，加大师资队伍建设力度，为学校可持续发展做出更大的贡献。

## （二）发展目标

### 1. 总体目标

“十三五”师资建设的总体目标：到 2020 年，建成一支与我校人才培养模式和办学特色相适应、在服务社会中发挥重要作用、规模稳定、数量基本充足的高素质、高水平、结构优化的师资队伍，实现师资队伍发展的“三化”（博士化、工程化和国际化），为实现“把我校建成以工为主、多学科协调发展、特色鲜明的应用型本科院校”这一战略发展目标，提供强有力而且可持续发展的人才和智力支持保障。

### 2. 具体目标

（1）教师队伍规模满足发展需要。保持教师总量稳步增长，到 2020 年，专任教师总数达到 1100 人左右，生师比达到 18:1，专任教师队伍数量基本充足，满足教学和科研工作需求。

（2）教师队伍结构优化。到 2020 年，具有博士学位的教师达到 300 名以上，“双师双能型”教师达到 50%以上，

专任教师中有国（境）外学习、工作经历的教师比例提高；教师学缘结构、年龄结构、职称结构进一步优化。

（3）教师队伍的专业素质明显提高。广大教师普遍具有高尚的师德品行、较高的教育教学能力和水平、较强的教学科研创新能力和社会服务能力。到 2020 年引进及培养学科及学术技术带头人 50 名以上；力争“新世纪百千万人才工程”国家级人选、河南省科技创新杰出人才、河南省科技创新杰出青年人才、河南省杰出青年基金获得者及河南省科技创新团队等实现突破。

### 三、“十三五”时期师资队伍建设的重点任务

“十三五”期间，学校将迎来发展的黄金机遇期，能否在新的历史起点上，进一步加强内涵建设、彰显办学特色、提升办学水平，关键取决于人才队伍。新形势、新任务对学校师资队伍建设又提出了新的要求，所以，我们一定要强化机遇意识和忧患意识，从学校发展战略的高度认识加强师资队伍建设的重要性，积极思考和研究师资队伍建设的可行之策。

#### （一）高层次人才引进计划

从学科建设规划和人才培养目标出发，坚持“按需引进、突出重点、讲求实效”的原则，实施人才引进工作常态化，下大力气面向社会引进我校急需的“人机与环境工程”、“应用化学”、“机械制造及其自动化”、“材料学”、“遗传

学”等学科的学科带头人、学术骨干 50 名。同时，本着“不求所有，但求所用”的原则，柔性引进 50 名省内外知名专家、教授、企业总经理、总工程师等高层次人才来校讲学，开展学术交流与合作研究，其中院士、国家杰出青年科学基金获得者、长江学者等不少于 10 名。

制订更加灵活、更加有效的引进人才政策和优惠措施，推出符合学校实际的博士引进机制，力争在招聘政策和实践上有新的突破。调动教学院(部)引进人才的积极性，同时加大考核力度，确保“十三五”期间每年新增 50 名博士。

## (二) 教师学历提升计划

为进一步提高教师队伍学历学位层次和业务素质，优化师资队伍的结构，实施“教师学历提升计划”，鼓励中青年教师按照学校规划，以在职、定向（委培）、非定向形式攻读博士研究生的人数每年不少于 30 人，力争在 5 年内使具有博士学位的教师比例有显著的提高。学校将对按学校规划攻读博士研究生的专任教师兑现相应待遇。为保障本计划的顺利实施，学校将逐步把教师的学历提升与岗位聘任、职称评审挂钩。

## (三) “双师双能型”教师建设计划

教师专业实践能力的强弱是关系到我校应用型人才培养成效的重要因素。为全面提高教师的工程应用能力和社会实践能力，拓展其服务社会，促进产学研相结合，建设一支

既有丰富理论知识，又有较强工程应用能力或社会实践能力的高素质师资队伍，以便更好地培养高素质应用型人才，学校计划出台“教师专业实践能力提升计划”。该计划鼓励专任教师积极到企业参与实践锻炼或培训，同时加强对专任教师下企业实践的目标管理和过程管理，确保取得实际效果；学校积极鼓励教师参加职业技能培训并取得相关职业资格等级证书。

结合各专业实验室情况，建设一支与其相适应的实验教师队伍。

“十三五”期间，通过每年选派 100 名左右教师下企业进行岗位实践锻炼，使校内专任教师中具有工程实践经历或工程实践能力教师的比例达到 50% 以上。

#### （四）中青年教师拔尖人才培养计划

重视中青年教师业务能力的提升，有计划、有重点地选派优秀中青年骨干教师到国内外知名高校和大型企业进修、培训、访学、研究等；定期举办教师教学基本功、现代教育技术等培训，定期举办各类教学技能竞赛，支持教师外出参加各类学术研讨活动，提升教师教学科研能力；对在教学、科研方面获得创新成果的优秀青年教师予以专门奖励，促进拔尖青年人才脱颖而出。“十三五”期间选拔培养河南省科技创新人才、河南省杰出人才、中原学者、中原青年拔尖人才、河南省优秀专家、河南省学术技术带头人、河南省教学

名师、河南省青年骨干教师、河南省优秀教师等不少于 10 名拔尖人才。

### （五）团队建设计划

引进、扶持各类具有创新精神的教学和科研团队，发挥高层次拔尖人才在团队建设中的引领作用，培养中青年骨干教师成为创新团队中的主力军；以教学名师为核心，以课程、系列课程（群）或专业建设群体为单位建设一批教学质量高、梯队合理的教学团队，促进教学改革，开发教学资源，加强教学交流，发挥引领示范作用，带动全体教师不断提高教学水平。

“十三五”期间，重点建设“人机与环境工程”、“应用化学”、“机械制造及其自动化”、“材料学”、“遗传学”等 5 个学科科研团队；着力打造 20 支左右的高水平团队，力争立项建设省级教学团队、科技创新团队 5 个左右。

### （六）实施“师资队伍国际化”推进计划

加大骨干教师出国进修或出国培训的经费资助力度；拓宽与国（境）外大学、科研机构、跨国公司等机构之间的交流与合作，全面提升师资队伍的国际水平。不断提高教师外语应用水平，加大访问学者和短期岗位培训的力度；积极探索项目合作、语言培训、合作办学等国际交流方式。

“十三五”期间，以竞争优选方式选派 50 名青年教学科研骨干到国（境）外地区和国家进修深造，同时邀请国外

专家、外籍教师来我校进行长短期讲学、合作研究和考察访问 50 次以上。

#### 四、“十三五”时期师资队伍建设的保障措施

为把“十三五”时期师资队伍建设与任务落到实处，要深化分配制度改革，进一步调动积极性，重实绩、重贡献，促进收入进一步向关键岗位和优秀中青年教师倾斜。实行教师分类管理与考核，完善职称自主评审方案，加快专任教师队伍博士化、双师型、国际化进程。“十三五”时期，我们还面临硕士专业学位立项建设单位建设、教育部审核评估等繁重任务，使命光荣、责任重大，为此，需要做好以下几方面的工作。

##### （一）加强领导

坚持“以人为本”和“党管人才”原则，把师资队伍建设放在事关学校发展全局的战略地位，学校成立师资队伍建设领导小组，加强统筹协调，完善工作机制；各教学院（部）加强领导，制定师资队伍建设规划以及具体实施措施，把师资队伍建设纳入本部门工作目标，落实到每个学科专业，同时加强考核，确保师资队伍建设各项任务如期完成。

##### （二）加大经费投入

加大经费投入力度，多渠道筹措资金，确保每年投入师资队伍建设专项经费逐年大幅增加；实行精细化管理，合理编制预算，严格审批程序，确保专款专用，充分发挥经费的

使用效益。

### （三）营造尊师重教的良好氛围

牢固树立为教师服务意识，关心教师成长，在津贴发放、职称评聘、访学进修、科研立项等方面继续向教学一线倾斜；不断改善教师的工作、学习和生活条件，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，构建有利于优秀人才脱颖而出、创新团队快速成长、领军人物施展才能的良好环境。

### （四）强化师德师风建设

广泛开展职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感。将师德表现作为教师考核、聘用和评价的首要内容，实施“师德一票否决制”，引导教师树立以德育人、以德治教的观念，形成良好学术道德和学术风气。深入开展“师德先进个人”等评选活动，大力宣传、表彰一批师德先进集体和个人，大力弘扬“学为人师、行为世范”的职业道德，努力建设一支思想稳定、品德高尚、爱岗敬业、无私奉献的教师队伍。

---

安阳工学院党委办公室

2018年6月15日印发

---

