

长院党〔2016〕55号

关于印发《长江工程职业技术学院 “十三五”师资队伍规划建设规划》的通知

各单位、部门：

《长江工程职业技术学院“十三五”师资队伍规划建设规划》已经学院党委会审定，现印发实施。

各单位、部门要积极组织广大教职员学习规划，熟悉规划的发展目标和主要措施，特别是广大教师和管理人员，要深刻领会规划的精神实质和重要意义，增强落实规划的自觉性和主动性。同时要通过各种途径和形式，大力宣传规划。

党委组织部、人事处要注重统筹协调，坚持分步实施、全面推进，加强对“十三五”师资队伍规划建设规划的组织实施。各单位特别是各系部要围绕规划确定的目标和任务，结合本单位实际，制定本单位“十三五”师资队伍规划建设规划，认真组织落实，确保规划顺利实施。

附件：长江工程职业技术学院“十三五”师资队伍规划建设规划

中共长江工程职业技术学院委员会

长江工程职业技术学院

2016 年 12 月 13 日

长江工程职业技术学院“十三五”师资队伍规划建设规划

为加强学院师资队伍建设，为学院建设高水平、有特色的高职院校提供有力的人才队伍保障，根据《长江工程职业技术学院“十三五”发展规划》，制定本规划。

一、“十二五”师资队伍建设的的主要成绩

“十二五”期间，学院采取有力措施，大力推进人才队伍建设，人才培养、人才引进、人才使用、人才管理等工作取得较大进步，较好地完成学院“十二五”人才队伍建设规划任务，为学院跨越发展、特色发展提供了有力保障。

截止 2015 年底，全院共有教职工 442 人，各类人员比例均符合湖北省高等学校岗位设置要求（见表 1、2）。

表 1：2015 年底我院各类人员基本情况

类别	人数(人)	占教职工总数比例(%)
专任教师	294	66.52
教辅人员	5	1.13
管理人员	81	18.33
其他专业技术人员	45	10.18
工勤人员	17	3.85
教职工总数(人)	442	

表 2：教职工总量及构成

单位	教职工 人数 (人)	专任教师		教辅人员		管理人员		其他专业技术人员		工勤人员	
		人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)
全院	442	294	66.52	5	1.13	81	18.33	45	10.18	17	3.85
水利工程系	38	38	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0
电力工程系	24	24	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0
信息工程系	36	35	97.22	1	2.78	0	0	0	0	0	0
测绘工程系	21	20	95.24	1	4.76	0	0	0	0	0	0
机械工程系	38	36	94.74	2	5.26	0	0	0	0	0	0
管理系	33	33	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0
土木工程系	49	47	95.92	1	2.04	1	2.04	0	0	0	0
中专部	5	5	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0
基础课部	41	40	97.56	0	0.00	1	2.44	0	0	0	0
思政课部	16	16	100	0	0.00	0	0	0	0	0	0
继续教育部	11	0	0	0	0.00	11	100	0	0	0	0
机关	69	0	0	0	0.00	53	76.81	11	15.94	5	7.25
图书馆	19	0	0	0	0.00	0	0	19	100	0	0
综合档案室	1	0	0	0	0.00	0	0	1	100	0	0
学报编辑部	2	0	0	0	0.00	0	0	2	100	0	0
勘测设计院	8	0	0	0	0.00	0	0	8	100	0	0
后勤服务 中心	23	0	0	0	0.00	8	34.78	4	17.39	11	47.83
内退	8	0	0	0	0.00	7	87.50	0	0	1	12.50

学院重点加强师资队伍建设，致力于中青年教师的培养，注重师资队伍结构的调整，不断完善相关管理制度，师资队伍建设工作取得了较好成绩，较好满足了学院教育事业的需要。

截止 2015 年底，全院教师队伍总量达到 410 人，其中专任教师 294 人，兼职教师 83 人，兼课教师 28 人（见表 3）。

表 3：教师队伍总量及构成

单位	教师总数 (人)	专任教师		教辅人员		兼课教师		兼职教师	
		人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)	人数(人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)
全院	410	294	71.71	5	1.22	28	6.83	83	20.24
水利工程系	47	38	80.85	0	0	6	12.77	3	6.38
电力工程系	55	24	43.64	0	0	1	1.82	30	54.55
信息工程系	40	35	87.50	1	2.50	4	10	0	0
测绘工程系	33	20	60.61	1	3.03	0	0	12	36.36
机械工程系	75	36	48.00	2	2.67	1	1.33	36	48
管理系	36	33	91.67	0	0	3	8.33	0	0
土木工程系	53	47	88.68	1	1.89	3	5.66	2	3.77
中专部	5	5	100	0	0	0	0	0	0
基础课部	43	40	93.02	0	0	3	6.98	0	0
思政课部	23	16	69.57	0	0	7	30.43	0	0

1. 师资队伍结构不断优化

(1) 学历学位结构进一步改善

学院鼓励教师不断提升学历，大力推进博士培养工程。专任教师中，研究生学历 65 人，占比 22.11%；本科学历 228 人（其中普通本科学历 136 人），占比 77.55%；专科学历 1 人，占比 0.34%（见表 4）。

表 4：专任教师学历结构

人数 (人)	学历结构									
	博士研究生		硕士研究生		大学本科				专科及以下	
	人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)	普通		继续		人数 (人)	比例 (%)
					人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)		
294	5	1.70	60	20.41	136	46.26	92	31.29	1	0.34

博士学位 5 人，占比 1.7%；硕士学位 143 人，占比 48.64%；学士学位 86 人，占比 29.25%；无学位 60 人，占比 20.41%（见表 5）。

表 5：专任教师学位结构

人数 (人)	学位结构							
	博士		硕士		学士		无学位	
	人数 (人)	比例(%)	人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)	人数 (人)	比例 (%)
294	5	1.70	143	48.64	86	29.25	60	20.41

(2) 职称结构更加合理

学院高度重视高职称人员培养与引进工作，实施教授培育工程。截止 2015 年底，正高职称 12 人，占比 4.08%；副高职称 69 人，占比 23.47%；中级职称 148 人，占比 50.34%；初级职称 65 人，占比 22.11%，专任教师高、中、初级职称比例为 2.8:5:2.2，呈纺锤形结构，整体比例更加优化（见表 6）。

表 6：专任教师职称结构

人数 (人)	职称结构							
	正高		副高		中级		初级	
	人数(人)	比例(%)	人数(人)	比例(%)	人数(人)	比例(%)	人数(人)	比例(%)
294	12	4.08	69	23.47	148	50.34	65	22.11

(3) 年龄结构整体趋于年轻化

35 岁以下教师占比达 61.22%，青年教师是专任教师中的主要力量（见表 7）。

表 7：专任教师年龄结构

人数 (人)	年龄结构									
	30 岁及以下 (人)	比例 (%)	31-40 岁 (人)	比例 (%)	41-50 岁 (人)	比例 (%)	51-60 岁 (人)	比例 (%)	61 岁及以上 (人)	比例 (%)
294	48	16.33	161	54.76	49	16.66	36	12.24	0	0.00

2. 双师素质教师比例大幅提升

大力推进“双师型”教师队伍建设，制定了学院《双师素质教师培养与管理办法》，拥有“双师素质”教师 117 人，“双师素质”教师比例由 2010 年底的 28.8% 上升至 2015 年底的 58.79%（见表 8）。

表 8：“双师素质”教师比例表

单位	人数(人)		双师素质	
	专任教师	专业教师	人数(人)	比例(%)
全院	294	199	117	58.79
水利系	38	36	23	63.89
电力系	24	22	17	77.27
信息系	35	30	17	56.67
测绘系	20	17	9	52.94
机械系	36	30	21	70.00
管理系	33	28	8	28.57
土木系	47	36	22	61.11

注：①专业教师指承担专业课教学任务的专任教师及兼课教师。

②双师素质比例=双师素质人数/专业教师人数×100%。

3. 兼职教师力量逐步充实

不断加强兼职教师、兼课教师队伍建设，完善兼职教师库。大力聘请行业企业一线技术人员、能工巧匠来校担任兼职教师。认真做好“楚天技能名师”遴选聘任工作，选聘具有高级职称、丰富专业知识、熟练实践技能的技术人员担任“楚天技能名师”，我院“楚天技能名师”人数达到 10 名。

4. 教师培训培养工作成效显著

加大经费投入，充分利用各种途径，不断完善相关制度，扎实做好教师培训与培养工作。教师参加国（境）外培训、交流 31

人次，国内培训 326 人次，国内访问学者达 15 人，国外培训和国内访问学者均实现了零的突破。建立了青年教师下企业锻炼制度，制定了学院《教师赴行业企业实践锻炼暂行办法》，下企业实践锻炼 113 人。选派教师到地方、高校挂职锻炼 2 人。

5. 师德师风建设取得较大进步

每年定期开展“师德师风建设月”活动。组织开展师德师风征文活动，编印了《立师德师风标兵 育技术技能人才》。开展了教学质量奖、“我最喜爱的教师”等评选活动，加大表彰奖励力度，树立一批先进教师典型。加大对师德师风建设情况的检查和督导，坚决执行一票否决制。进一步规范对教师教学能力、教科研能力、社会服务能力的考核，促进教师全面履行职责。

尽管师资队伍建设取得了一定的成绩，但距离建设高水平、有特色高职院校的要求仍有较大的差距，主要存在以下问题和不足：

一是团队建设有待进一步加强，优秀的教学、科研创新团队尚未形成规模，不少专业的教学团队缺乏整体竞争力；二是高职称、高学历、高技能人才数量仍然偏少，与学院快速发展的需求不相符，具有研究生学历教师的比例未达到“十二五”建设目标要求，师资队伍的创新能力有待进一步加强，缺乏品牌教师及在专业技术应用领域的领军人物，教师在行业 and 区域的影响力不够；三是“双师素质”教师占比未达到“十二五”建设要求，教师的实践经验不足，“双师”能力有待进一步提高，教师下企业锻炼

未得到企业深层次的支持,校企共同培养的机制有待进一步完善;四是兼职教师队伍建设有待进一步规范,兼职教师承担专业课时的比例偏低,兼职教师的待遇、考核及管理缺乏有效的保障,兼课教师数量偏少,未完成“十二五”建设目标;五是师资队伍的评价、激励等管理体制机制有待进一步完善;六是师资培训有待进一步加强,培训方式有待丰富和创新,培训成果的转化有待增强。

二、“十三五”师资队伍建设的指导思想和建设目标

1. 指导思想

牢固树立人才强校理念,以建设一支高水平师资队伍为目标,以提高专业教师“双师素质”为重点,加强师资团队建设,不断优化队伍结构,创新教师培养机制,为建设高水平、有特色高职院校提供坚实的师资保障。

2. 建设目标

根据学院发展需要,教职工总量稳定,师资队伍结构不断优化,教师整体素质进一步提高,努力建成一支师德高尚、专业精湛、结构合理、数量充足的高素质“双师型”教师队伍。

(1) 师资队伍结构进一步优化

专任教师中,高级职称教师比例达40%以上,教授达到30名左右,职称结构更趋合理;研究生学历达到50%以上、具有硕士学位的教师达到70%以上,具有博士学位的教授达到10%左右;进一步丰富学缘结构,争取多渠道引进更多高水平人才;以引进出

生于 80 年代末 90 年代初的人员为主，形成稳定持续年龄梯次；尽力维持性别平衡。

（2）打造一批具有学院特色的优势品牌

加强带头人建设和教学团队建设，保证每个专业（群）培养 1-2 名高水平的专业带头人，力争水利专业带头人 2 名、水利骨干教师 4 名，争取培养省级名师 1 名，建成省级职业教育技能名师工作室或省级名师工作室 1 个，努力培养在全国相关行业、湖北省有影响的专家，形成学院教师队伍品牌优势。

（3）“双师素质”进一步提高

切实提高教师的教学能力和实践能力，具有“双师素质”的专业教师达到 100%，专业教师普遍具有在企业、行业的工作经历或实践锻炼经历。

（4）师德素质进一步提升

深入推进师德师风建设，教师思想政治素质不断提高，教师育人的责任感和使命感进一步增强，形成争做“有理想信念、有高尚情操、有扎实学识、有仁爱之心”好老师的良好风尚。

三、“十三五”师资队伍建设的任务

1. 实施“双师”建设工程

严把教师入口关，在引进新教师时把实际工作经历作为必备条件之一。组织现有教师“走出去”，分期分批到企业挂职锻炼、随岗工作，通过参与工程项目实践、技术服务、自带课题等方式，重点提高教师教学能力、专业实践技能、信息技术应用能力。积

极将外部力量“请进来”，聘请企业工程技术人员进校对教师进行新技术、新技能、新经验培训指导和现场课题研究指导。多管齐下，实现专业教师 100%达到“双师”素质要求。

2. 实施领军人物建设工程

落实专业带头人责任制，进一步健全课程负责人制、科研项目主持人负责制，在学院重点发展的专业领域，培养若干业务能力在其专业领域内优势明显、影响力较大的领军人物和拔尖人才，且具有较强的团队领导能力，能够传帮带培训教学团队，有效地率领团队前进，有力地推动本专业（群）的发展壮大，形成明显的专业优势。

3. 实施高层次人才建设工程

继续实施教授培育工程和博士培养工程，通过组织教师在国（境）内外交流、培训、进修、访问等多种途径，加快人才成长步伐，逐年增加高层次人才引进的数量。切实把高技能人才纳入高层次人才建设的范畴，五年内培养若干名在本专业领域内有一定影响力的高技能人才。充分发挥高层次人才的示范引领作用。大力做好服务工作。加强与高层次人才的联系，帮助高层次人才努力成为领军人才。

4. 实施教师达标工程

提高教师从事职业教育的教学能力，对教学效果不好，连续 3 年教学排名在本系部后 10%的教师，实施转岗或离岗培训、限期达标。提升教师实践能力和技术技能，所有专业教师五年内到企

业实践时间累计不少于 6 个月。提高专任教师中研究生学历、硕士及以上学位占比，对于学历学位方面达不到要求的教师，逐步调整至非教师岗位。积极开展信息化技术培训，提高教师信息化应用能力，将现代信息技术应用能力作为教师评聘考核的重要依据。

5. 实施师德建设工程

持续开展师德师风建设月活动，将师德素养、工匠精神等纳入教师培训必修内容，引导教师以“四有”标准严格要求自己，争做好老师，以高尚师德、人格魅力、学识风范教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。健全师德评价和监督体系，完善奖惩机制，继续严格落实一票否决制。加强对优秀教师的表彰力度，加大先进典型的宣传，形成崇尚师德先进、学习师德先进、争当师德先进的良好氛围。

四、“十三五”师资队伍建设的措施

1. 引进高素质优秀人才

“十三五”期间，要紧紧围绕学院人才培养需求，在紧缺急需或重点发展的专业领域和工作岗位，引进一批高素质的专业教师和辅导员，总体上保持每年 10 名左右，平稳有序地推进人才引进工作。

着力提高引进教师的质量，重点引进高学历、高职称和具有丰富实践经验的高技能人才。以引进一流高校硕士研究生为主体，同时引进适当数量的博士；适时引进高级（特别是正高级）职称

教师，实现每个专业群拥有 1-2 名教授或教授级人员；要完善相关政策，以积极的态度和灵活的方式引进高技能人才，实现每个专业至少拥有 1 名高技能人才。

2. 优化师资结构

实行师资队伍动态管理，根据实际需要合理调配师资。按照教师的特长、兴趣和学院、系部的发展方向，适时合理地进行师资调配。在学院主导下进行有序流动，努力使教师个人发展与组织目标相互匹配、相得益彰，达到人尽其才、才尽其用的局面，师资队伍心齐劲足、蓬勃向上。

强化师资队伍团队概念，注重团队建设。下大力气建设各级教学团队、专业建设团队、科技创新团队、创新创业团队等，更好地凝聚集体智慧，发挥团队合力，形成若干有战斗力、生命力和在校内外有一定影响力、可持续发展的教师团队。

3. 全方位多层次培养锤炼

全面推进教师培训，完善教师培训制度。积极争取参与国家、省级各类培训项目，选派优秀教师参与国（境）内外培训。针对新进教师、专业教师、辅导员、教学名师等不同层次教师，采用院内轮训、院外培训、挂职锻炼、下企业锻炼等多种方式和途径，实现教师培训全覆盖。不断改革培训模式，应用“互联网+”技术创新教师培养培训方式，通过校企、校际合作等多种渠道共建教师专业发展支持服务体系，建立“双师型”教师培训基地。

重点提高青年教师培养质量，促进青年教师成长与发展，支持和引导青年教师积极参与校内外培训，鼓励青年教师赴行业企业实践锻炼，加强培训期间的管理，开展训前诊断、训中测评、训后考核，提升培训实效。进一步完善和落实青年教师导师制，通过老教师的传帮带，逐步提高年轻教师的整体教学质量和教学教研水平。

4. 充分利用社会资源

加强兼职教师队伍建设，建立兼职教师人才库，努力建成一支师德高尚、相对稳定、素质优良、教学水平高、实践能力强的兼职教师队伍。完善兼职教师的聘任办法，聘用一批专业人才和能工巧匠，特别是来自于企业一线、具有中高级以上技术职称的高技能人才作为兼职教师，参与我院课堂教学和实践教学指导。实际外聘兼职教师要与专职教师数量基本相当，兼职教师承担专业课学时比例超过 50%。

健全专业“双带头人”制，积极发挥“楚天技能名师”作用，聘用一批具有行业影响力的专家作为校外的专业带头人，参与和指导我院专业建设，把握专业发展方向，形成校内专业带头人与校外专业带头人相互促进、相互学习、协调发展、共同进步的良好格局，进一步提升专业建设水平。

5. 实行分类管理

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》和《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》，建立和完

善师资队伍的分类管理、分类评价、分类激励机制。坚持按需和分类用人原则，尊重不同类别教师成长规律，依岗位职责分类设置教师岗位数量与结构，强化教师岗位核算和聘期管理，出台教师分类管理指导意见。以构建适合各类教师的职业生涯发展通道为直接目标，为不同特点和专长的教师提供相应的职业发展平台与通道，探索设置教学为主型岗位、科研为主型岗位和服务为主型岗位，进一步构建多元化用人格局。

按照责权统一的原则，针对不同类别岗位实行不同的考核评价体系，引导和促进从事教学、科研、服务等各项工作的教师各尽所能、各得其所，最大限度地调动和发挥教师的积极性和创造性，做到“人人面前有通道，人人脚下有台阶，人人心中有愿景，人人身上有动力”，促进各类教师之间协调发展的统一，实现教师自身发展与学院整体绩效增长的统一。

五、保障措施

1. 加强组织领导

充分发挥学院人才工作领导小组的作用，研究学院师资队伍建设的重大方针、政策，研究解决师资队伍建设中的困难和问题，督促落实师资队伍建设各项任务。党委组织部、人事处等要充分发挥职能作用，精心组织、扎实工作，确保各项目标任务顺利完成。各系部要加强对教师的管理与培养，严格执行学院各项部署和安排。

2. 完善制度建设

根据学院师资队伍建设的需要，全面梳理现有的相关制度，进一步健全教师管理制度体系，使各项工作更加规范、更加系统。大力创新师资队伍建设，深化人事分配制度改革，完善激励与保障机制，形成促进师资队伍建设的长效机制，确保各项工作有序推进。

3. 细化任务落实

根据规划内容，制定配套政策和具体实施方案，将各项具体工作分解到各单位、部门，明确任务书、时间表、责任人。将师资队伍建设情况作为各单位、部门考核的重要内容，纳入年度考核体系，对工作成效显著的，学院将给予政策扶持和资金倾斜。定期分析师资队伍建设进展情况和存在的主要问题，提高工作的针对性，抓好重点、力求实效。

4. 落实经费投入

设立“十三五”师资队伍建设专项经费，逐年增加师资建设投入，确保每年投入增长比例不低于 10%，主要用于教师的引进、培训、奖励、科研资助等。加强对专项经费的预算管理，提高经费的使用效益。不断拓宽经费来源，积极争取国家、湖北省、行业的优惠政策和资金支持。

