

# 湖北城市建设职业技术学院 “十三五”师资队伍规划建设规划 (2016-2020 年)

为加快师资队伍的建设步伐，有效提升师资队伍的综合素质和整体水平，更好地满足学院教育教学、科学研究、社会服务与管理工作的需要与要求，为进一步提升学院办学水平与人才培养质量奠定坚实基础，根据教育部《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》《国家高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018)》等文件精神，依据学院《“十三五”事业发展规划》，制定本规划。

## 一、发展现状

### (一)师资队伍初具规模，结构趋于合理并逐步优化

#### 1. 总体规模

“十二五”期间(2010-2015)，学院根据专业发展和办学规模不断增长的需要，逐年加大教师培养引进力度，师资队伍建设规模稳步发展。培养和引进博士研究生 5 名、硕士研究生 42 名，从企业院校共引进教授 1 名、副教授 3 名，正高级工程师 2 名，高级工程师 4 名。同时支持培养 28 名青年教师提升学历，24 人取得硕士以上学位。

#### 2. 师资结构

(1) **学历结构:**学院目前具有校企工作经验的博士研究生 7 名,硕士研究生 113 名,青年教师中研究生学历比例已达到 88%。

(2) **年龄结构:**学院目前 35 岁及以下教师 67 人,36 岁至 50 岁教师 88 人,50 岁以上教师 24 人。

(3) **职称结构:**学院目前具有初级职称教师 17 人,具有中级职称教师 70 人,具有高级职称教师 77 人,(其中正高 4 人),高级职称教师占教师总数的 %。

(4) **双师比例:**学院目前具有双师素质的专任专业教师比例达 80%。

## **(二) 队伍建设机制初步形成,人事管理制度日趋完善。**

“十二五”期间,学院为适应高等职业教育发展要求,分别从教师的准入和任职标准,师资队伍的培养、规范管理、考核评价、分配激励等方面着手,不断完善师资队伍建设机制,健全科学适用的机制规范,形成了充满生机与活力的用人环境。学院先后修订和制定了一系列规章制度,通过制度的制定和实施,鼓励教师积极参加国内外培训,主动到企业实践锻炼,拓宽视野,更新理念,提高了实践教学操作能力;在职称评聘和年度考核中强化“双师”素质和社会服务能力要求,纳入参与学院教育教学改革、项目建设的数量与绩效考核,激励教师更多承担教科研工作,更多地参与社会服务工作;按照准入标准严把教师入口关,稳步充实师资队伍总量,逐步提升教师队伍层次和水平;加大兼职教师库建设,逐步规范兼职教师的聘用、

考核和管理，发挥兼职教师独特的作用。

### **(三) 队伍建设成效显著，学院整体实力显著提升**

“十二五”期间，学院教师队伍中涌现出全国五一劳动奖章 1 人，省级教学名师 1 人，省级师德先进个人 1 人。

五年间，引进高级专业技术人才和引进企业专家 3 名，担任重点专业带头人；共选派 18 名专任教师参加国内外进修培训；安排 24 名教师到企业开发技术革新、项目管理、生产实践；32 名教师通过了国家高中级技术等级考评；聘请了德国等国家 4 名专家学者来院讲学，宣贯现代职教理念，指导专业建设和课程改革、提升师生国际化视野。

### **(四) 亟待改善的问题**

“十二五”期间，学院在师资队伍建设中取得了一定的成绩，但与国家对高等职业教育与师资队伍建设要求还有较大差距，还不能完全适应学院持续发展的要求，主要表现在：

1. 教师队伍的数量、结构有待进一步优化。目前教师队伍的数量与结构还不能很好地适应学院培养高素质专门人才的需要。主要表现在教师总量有一定缺口；博士研究生、教授及正高职高级工程师等高层次人才培养引进力度不大，专业领军人物相对较弱；师资队伍的专业、年龄、职称等结构还不尽合理。

#### **2. 教师的教科研、社会服务能力有待进一步提升**

目前对教师素质培养和能力提升更多地关注在教书育人、课堂教学等方面，促进教师规划好职业发展规划，提升个人素

养，增强教科研能力、社会服务能力，更好地服务师生和社会经济发展，促进国际交流与合作，将成为培养教师持续发展的重点。

### **3. 教师掌握前沿技术适应行业转型升级能力有待进一步增强。**

随着国家经济政策调整和行业转型升级，教师主动适应经济社会发展的意识不强，能力提升准备不足，对建筑物流行业前沿技术的掌握还不全面，不能很好地将新的理念和技术融入课堂教学和人才培养工作中，师资队伍专业素养和能力亟待增强。

## **二、指导思想和工作原则**

### **（一）指导思想**

“十三五”期间学院将以中国特色社会主义理论体系为指导，全面贯彻落实十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，按照“人才强校”战略，依据专业发展规划目标，确定师资队伍发展的目标和任务，以师资队伍和管理队伍为重点，科学规划和配置学院人力资源，全面提升师资队伍的专业水平和整体素质，着力打造一支适应职业教育要求的师资队伍，为学院改革、建设和发展提供有力保障。

### **（二）工作原则**

——师德为先原则。教师是立教之本，师德是为师之魂。坚持师德为先原则，提升教师素质，树立教师职业使命感和认

同感，激发教师对职业教育事业不懈追求。

——制度创新原则。完善师资管理制度，营造良性竞争的环境和氛围，提供教师自我提升、展示才华的平台。

——专业导向原则。紧贴专业建设需要，以外部引进、内部培养为主要途径，建立能够推进专业建设的优质师资队伍。

——整体规划原则。优化教师队伍结构，推进教育教学改革，促进学院办学水平的提高。

### **三、发展目标**

力争经过五年努力，建设一支数量充足、结构合理、师德高尚、教育理念新、创新意识强，具有较高教育教学水平、科研能力、操作实践能力、社会服务能力、专兼结合一体化管理的适应高等职业教育发展需要的师资队伍。

#### **（一）数量规模**

结合学院人才培养规模发展，加快师资引进力度，到 2020 年，学院高职在校生规模稳定在 1 万人，生师比达到 1:17，学院教师力争达到 580 人左右。

#### **（二）学历结构**

加快提高师资队伍整体学历层次，使具有硕士以上学位的教师逐年稳步增加，对于相同学科和专业的教师，毕业于同一高校或科研院所的比例要控制在一定比例范围，使学缘结构更趋合理。到 2020 年，学院系部主任具有教授（正高级）或博士学位的比例达到 50%；副主任和专业带头人具有副教授或博士学

位的比例达到 70%；45 岁以下的教师全部具有硕士学位；博士学位的新进教师达到 10%以上。

### **（三）职称结构**

科学合理规划职称结构，到 2020 年，系部主任 50%以上具备正高职称，专业带头人 100%具有副高职称，具有高级职称的教师比例达到 35%以上，且在各专业中结构分布合理，每个专业都有高级职称专业带头人。

### **（四）专兼职结构**

结合学院发展和专业设置的调整，进一步提高兼职教师比例，优化教师队伍专兼职结构，加强兼职教师队伍建设。聘请行业专家和高技能人才担任兼职教师，重点参与人才培养方案的制定、指导实践教学等。到 2020 年，有专业实践经验的兼职教师承担学时比例达到 40%以上。

### **（五）“双师型”教师队伍**

加快学院“双师型”教师队伍建设步伐，“双师型”教师实行分级管理，力争建设若干专业技术“双师型”教师培养培训基地和名师工作室，到 2020 年底，专任专业教师双师素质达到 90%以上。

### **（六）管理队伍**

按照结构合理、队伍精干、业务素质高、服务能力强的要求，建设一支专业化、职业化的管理队伍，增强管理人员职业精神，提高管理人员管理能力，提升学院治理和服务水平。

## **（七）师资团队建设**

进一步健全完善师资队伍制度建设，修订实施《高层次人才引进培养办法》、《专业带头人、骨干教师选聘管理办法》、《教学团队建设管理办法》等制度全面启动人才工程，提高教学团队建设水平，到 2020 年，为每个专业配备 2 名专业带头人，4-6 名骨干教师，培养引进一批中青年专业骨干，形成合理的教师梯队。

## **四、主要任务**

### **（一）以六大工程建设为重点，优化师资队伍建设。**

#### **1. 大力推行高层次人才培养引进工程**

强化高层次人才的支撑引领作用，培养和引进 15 名左右在国内外有较高知名度专业领导人才和优秀专业带头人，结合学院人才培养需要打造一批专业创新团队。

（1）根据学院师资队伍建设目标，继续加大对高层次人才引进力度，争取各方支持，扩大办学用人自主权，为人才引进创造良好的政策环境。

（2）健全完善教师准入制度，修订完善《高层次人才引进管理办法》，明确新教师招录条件、选聘程序，进一步提升新聘教师的整体素质。有计划招聘部分紧缺骨干教师、专业带头人及专业团队建设急需的全日制博士研究生和海外留学硕士以上高学历人才。重点引进具有专业工作经历、实践经验丰富、操作技能突出、熟悉地区和行业情况并具有一定知名度的高技

能人才、具有创新能力和发展潜力的行业领导人物。

(3) 采取柔性管理模式，从行业企业选聘一批专业基础扎实、实践经验丰富、操作技能突出、熟悉行业发展趋势的高级技术人员和能工巧匠担任兼职教师，加强提升实践教学能力。

## 2. 深化“双师型”教师队伍建设工程

(1) 完善专业教师“双师”素质培养认定、管理和考核配套制度，完善职称评聘管理、培训培养和绩效工资分配办法向“双师型”教师倾斜的政策力度，鼓励教师向“双师型”发展，健全完善“双师型”教师认定标准，实施分级管理。

(2) 健全专任教师培养和继续教育机制，建立完善教师轮训制度，采取校企双导师制培养、网络培训、挂职锻炼、国内外进修培训等多种方式开展全员定期轮训，实现专业教师每五年一周期的全员培训。

(3) 修订完善专业教师下企业实践制度，营造教师下企业实践锻炼的氛围，提供便利条件，进一步推行新任教师先实践，后从教和定期实践制度，将教师企业实践纳入职称评聘、绩效考核和聘期考核内容，确保专业教师每五年到企业实践实践累计不少于6个月。要求公共基础课教师也应定期到企业、社区进行考察、调研和学习。鼓励教师加入行业协会组织。

(4) 深化校企合作，建设“双师型”职业教育师资培养基地。发挥学院国家职业教育实训基地作用，依托学院装配式建筑、信息化等专业实训资源优势、整合校内外师资资源，搭建



教师培养平台，建设学院“双师型”教师培养培训基地。

（5）完善兼职教师培训、参与教研教改和课程改革、专业建设、教材开发的机制，增强兼职教师参与全程育人工作力度，完善兼职教师聘期考核和聘后管理的制度建设，提高兼职教师的整体素质和队伍稳定度，更有效地发挥兼职教师作用。

### **3. 实施青年教师培养工程**

随着教师总量的不断增大，青年教师比例逐步偏大。要通过岗前培训、新进教师坐班工作制、双导师制等措施，帮助青年教师迅速成长，要通过政策导向、重点培养、择优奖励等措施，激励青年教师快速成为生力军和中坚力量。

（1）进一步做好新进教师的岗前基础培训和岗位能力培训，扎实开展教师学习高等职业教育政策理论等相关知识，学习教育教学基本工作规范和基本技能，促进新进教师迅速适应高职教育教学工作。

（2）健全完善新进教师担任辅导员制度，让新进教师直接面对教育培养对象，尽快了解高职学生群体，掌握学生教育管理工作规律，为做好学生教育教学、专业指导等工作打好基础。

（3）健全完善青年教师“双导师制”制度，充分调动校内专业带头人和骨干教师作用，引进行业企业专家资源，要明确导师资格条件、工作职责及考核方式，充分发挥校内外双导师的传帮带效能，帮助青年教师过好教学关、实践关、科研关。

（4）积极支持青年教师参与产学研融合工作，参与专业实

践能力培训和生产实践锻炼，提高专业实践能力，向“双师型”发展。

(5) 结合专业建设，为青年教师创造条件，促进其出成果、出成绩。进一步完善机制，优化环境、加强培养、放手使用，鼓励勇挑重担，尽快成长为骨干教师、专业带头人。

#### **4. 推进专业带头人和骨干教师的培养工程**

(1) 完善专业带头人培养管理办法、扩大专业带头人队伍。选拔一批表现突出、才能出众、发展潜力大的骨干教师作为专业带头人重点培养对象。通过专业教学、到企业挂职锻炼、到高校交流学习，安排到国外培训进修等措施，提升专业带头人业务素质和管理能力。在工作经费、课题立项、科研条件、职称评聘等方面给予政策保障，促进专业带头人整体水平提升。

(2) 修订完善学院骨干教师选聘管理制度，提升骨干教师队伍整体素质。以培养“双师型”骨干教师为切入点，选拔业绩突出、发展潜力大的教师作为专业“双师型”骨干教师的重点培养对象，做好骨干教师梯队建设。通过校内培养、校外培训、学历提升、业务进修等方式跟踪行业专业发展变革，了解专业领域前沿发展态势，通过学术交流、到企业挂职锻炼、联合研发等渠道，提高骨干教师的技能水平和业务素质。

#### **5. 强化兼职教师队伍建设工程**

加强以专业技术人员和高技能人才为主，主要承担专业课程教学和实践教学任务的兼职教师队伍建设。完善兼职教师聘

用管理办法等制度，完善兼职教师选拔、聘用、激励机制，加大聘用行业企业有影响力的领军人才、能工巧匠为兼职教师力度。建立完善兼职教师培养培训，支持兼职教师参与团队建设、项目建设、统筹企业兼职教师指导学生顶岗实习，将兼职教师任教情况作为个人业绩考核的重要内容，兼职教师数按每学年授课 160 学时折算为 1 名专任教师计算。

## **6. 深化师资团队建设工程**

鼓励团队协作，提倡集体攻关，增强团队人员的责任感、使命感和进取心，形成群策群力、互勉共进、团结协作、积极向上的工作氛围。围绕重点专业、重点课程、重大教改科研、重点项目、创新项目等，开展“优秀教学团队”、“优秀科研团队”“优秀项目团队”、“优秀创新团队”等建设工作，完善配套政策，加大扶持力度，设立专项工作经费。完善团队建设与考核机制，激发团队人员工作主动性和积极性，遴选好团队带头人，鼓励支持团队开展国内外交流与合作，促进团队成长、打造拔尖团队。

### **（二）实施素质提升战略，全面提升教师整体水平**

#### **1. 教学能力提升**

坚持师资培养与技术技能积累相结合。与行业企业合作共建生产性实训基地和应用技术研发中心，以师资培养质量提升促进技术技能积累创新，以技术技能积累创新引领师资培养模式、课程体系、教学模式、实训基地等改革。坚持教学诊断与

持续改进，开展教学质量标准体系、管理体系和监控体系建设，建立以提高教育教学质量为导向的诊断与改进机制。坚持师资培养，促学生成长，调动教师教学创新和学生主动学习积极性。

掌握现代教育技术。引导和培养教师加快掌握各种新的教学手段，学习现代教育技术及计算机技术、网络技术、多媒体技术以及其他先进教育技术，并能逐步掌握计算机辅助教学手段，学习创意、制作多媒体课件，力求使课件系列化、模块化和网络化，充分发挥计算机辅助教学手段的功能，增强创新的意识和创新的动力，以形成教学创新的能力。

培养资源整合能力。培养教师捕捉、处理信息的能力，筛选、吸纳有效信息，进行资源整合并提炼精华，使教师能够根据看起来很平常的资料提出属于自己的深刻思想，并且叙述清晰，增强创新的意识和创新的动力，以形成教学创新的能力。

搭载专业化发展平台。积极组织教师指导学生成自己参加全国职业院校技能大赛、全国职业院校信息技术技能大赛、全国多媒体课件大赛、全国职业院校教师微课大赛，全省技工院校说课大赛、湖北省普通高校职业指导课程教师教学基本功大赛、湖北省高校外语教学大赛、湖北省青年创业大赛等各级别技能大赛，依托此平台，使教师的教学、专业能力在技能及实践活动中得到不断提高，以培养出支撑高职教育的领军人物和名师。

## 2. 技术服务能力提升

提升科研能力。定期向教师介绍科研和教研信息，传播先进的教育理论，组织教师外出学习考察和参加各种学术研讨会，定期不定期地举办专家讲座和指导教师科研、创办学术刊物等。对于教师的教育科研成果要给予表彰和奖励。同时，把教师的教育科研成果与职务评聘、评优、晋升、科研资助等联系起来，进而调动其科研的积极性、主动性和创造性。

提升研发能力。按照专业对接企业的融合要求，编制专业教师研发能力规范，包括：基础研究能力，应用研究能力和开发研究能力等规范。拟定具体实施措施和验收方法，聚焦专业教师研发能力的提高。制定相应的制度和措施，激发和引领专业教师走进相应企业，在岗位实践中，找到研发的问题点，联合企业开发横向课题，利用自身优势以及企业和学院的研发环境，完成课题的研发，整合和提高专业教师的综合研发水平和能力。

提高实践动手能力。推进校企深度融合，会同企业结合教师专业水平制定企业实践方案，根据产业发展需要开设专业，选派教师到企业实践，包括到企业考察观摩、接受企业组织的技能培训、在企业的生产和管理岗位兼职或任职、参与企业产品研发和技术创新等。专业课教师要根据专业特点每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践，公共基础课教师也应定期到企业进行考察、调研和学习，了解企业的生产组织方式、

工艺流程、产业发展趋势等基本情况，熟悉企业相关岗位

职责、操作规范、技能要求、用人标准、管理制度、企业文化等，学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准等。经学院批准到企业实践的教师，实践期间享受学院在岗人员同等的工资福利待遇。创造条件鼓励教师积极参与行业协会教育培训交流工作，使教师加深行业发展方向的认识，明确专业建设的重点，明确专业教学改革的思路，在各专业中逐步培养行业领军人物。

### **3. 创新能力提升**

培养教师的创新性思维，引导教师注重创新。一是开展创新方面的专题讲座，使教师意识到创新的重要性，进而自觉地主动地进行创新。二是更新知识，不断学习，培养创新性教学思路，充分发挥名师的榜样示范作用，组织广大教师学习教学名师的教学方法，学习科研先进个人的科研方法，学习“双师型”教师的应用技能。三是改革教师评价制度，鼓励教师不断吸收新观念、新方法，大胆创新。

### **4. 管理能力提升**

一是加强自我修养教育，提高教师自我修养能力，把职业道德由认识转化为相应的情感、意志、信念，进而转化为自觉的行为。二是改革与完善教师培训制度，采取“内培、外训”方法，拓宽教师的知识领域，提升管理能力。

**（三）加强师德师风建设，营造教师成长和发展的好环境**

**1. 加强师德师风建设，完善学院师德建设长效机制的实施办法，增强教师从事职业教育的荣誉感和责任感。**坚持“办学以人才为本，以教师为主体”的理念，突出教师在学院建设发展中的“中心地位”。建立师德教育、宣传、考核、激励、监督、惩处和约束机制，定期开展道德讲坛活动，评选、表彰、宣传师德标兵，建立师德评价标准等一系列措施完善师德建设体系，引导教师自觉遵守职业道德，将师德规范积极主动融入教育教学、科学研究和服务社会的实践中，提高师德践行能力，营造以德从教，以德治学的良好氛围，增强教师的使命感和责任感。

**2. 选树先进典型，讲好建院故事。**大力宣传弘扬在教学、科研岗位上作出突出贡献教师的先进事迹，形成尊师重教、比学赶帮的良好氛围，带动行政管理、后勤工作为育人成才、教学、科研服务的意识，树立全员、全方位、全过程育人理念。

**3. 提倡实事求是、科学创新精神。**加强常态化的学术道德规范教育，严肃查处学术不端违法行为，加强教师普法学习教育，弘扬诚信文化，培养优秀师德，营造良好学术氛围。

## **五、保障措施**

### **（一）加强组织领导，抓实师资队伍建设工作**

师资队伍建设是学院重要建设工作，学院和系部负责人是主抓建设工作的第一责任人，要建立师资队伍建设目标责任制，把师资队伍建设成效作为各级领导岗位考核的重要内容，全面

落实师资队伍建设的各项措施。牢固树立人才是最大的发展资源理念，增强为教学和科研服务、为教师服务的意识，积极创造“以人为本”，尊重人才、爱护人才的用人环境。

## **（二）健全完善人才机制，激发广大教师的工作积极性和创造性**

进一步完善人事管理与分配政策，全面推进聘用制，实施动态管理优胜劣汰，实施岗位管理绩效考核，形成科学的绩效工资分配体系；根据教师的岗位要求，制定科学、可行、有效考核指标体系，坚持公开、客观、全面的原则，完善日常工作考核、定期绩效考核和年终全面考核，不断提高考核的科学性，充分发挥考核的导向作用。

## **（三）设立专项基金，为师资及团队建设提供资金保障**

设立师资队伍建设专项基金，持续加大师资和团队建设力度。设立人才培养和引进专项基金，保障高端人才的培养和引进，保障教师到企业实践锻炼；保障教师学术理论水平和业务工作能力的培养培训等。设立优秀团队建设专项基金，支持团队重点项目的实施，奖励取得突出成绩的团队与成员，提升专业团队整体水平，促进各级各类“教学团队”、“科研团队”、“项目团队”“创新团队”的快速成长。