

合肥职业技术学院师资队伍建设的 “十三五”发展规划

(2016 年-2020 年)

2016--2020 年是我国国民经济和社会发展第十三个五年规划，也是我院建设“地方技能型高水平”大学的五年，为进一步提升我院师资队伍规模和整体水平，把我院成功建设成为“省内一流，国内知名”的高水平大学，特制定我院“十三五”师资队伍建设规划。

一、指导思想

紧紧围绕“地方性、技能型、高水平”的办学定位，紧扣技能型人才培养目标这条主线，坚持师德教育与业务进修并进、内部培养与外部引进并重、学位提升与实践历练并举的原则。在扩大增量的同时，注重内涵建设，建立健全“引导、激励、竞争、约束、淘汰”的师资管理机制，努力建设一支师德优良、结构合理、业务精湛、充满活力的教师队伍。为服务地方经济，推动合肥建设成为长三角世界级城市群副中心，实现“大湖名城、创新高地”的宏大目标，提供强大的人才支撑。

二、现有基础

我院现有校内教师 379 人，其中专职辅导员 26 人，校外兼职教师 61 人。具有副高以上职称人员 119 人，其中教授 17 人(含外聘教授)。具有研究生学历或硕士学位以上教师 166 人，占校

内教师总人数的 43.8%。“双师型”教师 278 人，占校内教师总人数的 73.3%。省级教学名师 2 名；省级优秀教师 5 名；省级专业带头人 5 名，省级教坛新秀 3 名，市级专业带头人 3 人，院级专业带头人 29 名；青年骨干教师 65 名；国外访问学者 1 人，国内访问学者 8 人。已初步形成包括国家级培训、省级培训、校本培训、网络培训、访学、实践锻炼、鼓励读博读研等多层次、多类型的教师队伍培养体系。

三、建设目标

根据学校专业建设目标，围绕地方高水平大学建设和合肥校区建设，坚持以培养、引进、稳定并举原则，创新工作机制，强化保障措施，引进和培养一批高水平专业带头人和优秀中青年骨干教师，提高师资队伍的整体素质。以专业带头人为核心，围绕人才培养，按需引进与加强培养相结合，形成符合技能型创新人才培养要求的教师梯队；以知名教授和教学名师为引领，培育一批人才培养特色创新团队。完善人才队伍优先发展的体制机制，优化师资队伍优先建设的环境条件，采取各种有效的措施，建设一支高素质、高水平、结构优化、规模适度、充满活力的师资队伍，为学校实现整体发展目标打下坚实的人才队伍基础。

四、存在的问题和差距

对照《合肥市职业院校教师队伍建设实施办法》的要求，我院师资队伍建设还有一定的差距，主要表现在以下方面：

（一）师资总量不足，来源单一

与在校生规模的大幅激增相比，我校目前的教师及辅导员队伍规模还不能完全满足教学、科研及管理需要，生师比仍然偏高，有些新设专业的专业课师生比例更高。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。有的专业现有教师的课时量接近饱和，难以承担专业建设任务。师资来源比较单一，主要是校内专职教师，关系到教师创新能力和实践能力的师资社会来源体系尚未建立，兼职教师队伍建设相对薄弱。

（二）师资结构不尽合理

师资队伍结构的不足主要体现在高学历高职称教师、专业带头人和高水平创新团队缺乏。就我校整体而言，高学历和高职称的教师数量不足，对专业发展的支撑不够，成为制约学校内涵发展的瓶颈。由于专业带头人和凝聚力的缺乏，师资队伍中团队效应不够明显，教学科研创新所需的组织建构尚未完成，教学科研活动相互分散和封闭的环境状况未得到根本改变，专业普遍存在研究方向和力量分散，无法承担大型研究项目，难以提高专业水平的问题。

（三）国际化程度和水平较低

目前我校教师的国际化程度和水平较低，具有海外教育、工作或研究经历与背景的教师所占比例较低，尚未聘用外籍教师，师资队伍的水平及其国际化发展程度不适应现代职业教育和经济社会快速发展的需要，培养具有国际视野的师资队伍十

分必要。

（四）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教育培养体系还不够系统、完善。在以岗位聘任制为基础的人事制度改革中，教师考核评价体系还相对滞后。现有考核制度偏重形式，缺乏对结果考核的评价标准，未充分反映人才成长的基本规律和不同专业之间的差异。激励机制不健全，没有充分调动教师的积极性和主动性。

五、建设内容

为加强师资力量，全面提高我院教办学水平，从以下几个方面进行师资队伍建设：

（一）构建师生比例合理的教师队伍

至 2020 年底前建设一支与在校生规模发展相适应的教育、教学、科研教师队伍。到 2020 年按学生 18000 人的规模、师生 1: 20 计算，在 2016--2020 年五年内，我院每年应增加校内教师 60 人左右，加上外聘的兼职教师，形成一支 850 人左右专兼结合的教师队伍，以满足学院教学和专业发展的基本需要。

（二）构建师生比例合理的专职辅导员队伍

目前在籍高职学生数为 10463 人，现有 26 名在岗专职辅导员，远远低于教育部规定的 1:200 的比例。按我院“十

三五”发展规划，在“十三五”末，全日制在校学生达 18000 人规模，应建设成 90 名的专职辅导员队伍。

（三）优化教师队伍结构

要按照省市主管部门关于教师职务结构比例的规定和专业建设的需要，根据我院目前师资结构的特点和现状，切实加强学历结构和职称结构、年龄结构以及教师能力结构的调整优化。按照非均衡发展原则，优化教师的专业分布。

1. 学历结构。提高博士学位教师比例，校内教师中具有博士学位的教师比例达到 20%以上，校内教师中具有硕士学位的教师比例达到 50%以上。

2. 职称结构。增加高级职称教师的数量，力争到 2020 年校内高级职称教师达到 200 人左右，占教师总数 30%左右，其中正高级（含兼职）50 人左右。

3. 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%以上，使师资队伍中，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。

4. 能力结构。到十三五末，努力培养和造就 5 支左右在国内有影响、省内有地位的教学团队和学术团队，每个省级示范专业成立 1 个名师工作室，培养 3—5 名教授成为省学术和专业带头人及后备人选，培养遴选院学术带头人和优秀中青年骨干教师 40 名左右，遴选院级教学名师 20 名左右，培养省级以上教学名师 5—10 名。校内教师中“双师型”教师占 80%以上。形成教学

及实践能力强、有一定科研能力的教学科研梯队。

(四) 加强培训和实践锻炼的力度

每年开展一次校本培训，以新知识、新技术、新工艺、新方法为重点，邀请校内外专家开展多种形式的培训，培养教师的专业能力和教学水平。选派中青年教师利用寒暑假参加国培、省培及市培，鼓励教师参加网络培训。健全专业课教师企业实践制度，有计划安排专业课教师和实验人员参加职业技能培训，下企业到生产一线进行实践训练。严格执行专业课教师、实习、实训指导教师每两年到企业或生产服务一线进行实践累计不少于两个月的规定。选派骨干教师到国内外参加研修活动。把参加各种培训活动经历作为职称晋升的必要条件之一。

五、建设措施

(一) 加大教师内培外引力度，建设高学历、高职称的专兼职教师队伍

通过“访名校、拜大师、请进来、走出去”等多种办法和途径对教师培养和训练。鼓励中青教师教师攻读硕士、博士学位，提升学历、学位，积极支持校内教师进行专业科目的进修学习，有计划的安排新晋升职称的教师到外校交流，真正实现职称晋升和能力提升的同步发展。同时，实施《合肥职业技术学院引进高层次人才暂行办法》，加大引进、聘用教授、博士等高层次人才力度，紧缺专业可以引进、聘用副高级职称、硕士和高级技术人员充实教学力量，提升教师队伍的学历层次和职称级别，形成

一支高水平的专兼职教师队伍。

（二）加强“厂校”结合，建设高技能的专业课、实验实训教师队伍

学院对新进的年轻教师实行导师制，并让其从事“三助”（辅助科研、辅助实验、辅助管理）工作，帮助青年教师尽快提高教学科研能力，使其尽快融入学院的教学科研和管理之中，历练能力、增强工作责任心。鼓励专业教师兼评（兼考）相应专业工程师、经济师、会计师、主治医师等中级及以上专业技术职称和职业资格（技能等级）证书。根据我院的办学定位，组织安排专业课、实验实训教师到医院、企业等相关单位挂职锻炼，特别是有计划地安排具有“双师型”资格的教师深入医疗、生产等一线实践，培养他们的科研和动手操作能力，成为既能教授理论知识，又能指导实验实训课程的多能型教师。教师既能进行课堂理论教学，又能够传授学生实际操作技能与技巧，提高了教学的全面性、针对性和实用性，这将会大大提高学生的动手能力，大大缩短毕业生的技能与企业（行业）需求的距离。争取5年内使50%以上的专业课、实验实训教师到企业挂职锻炼或开展产学研合作。

（三）加快专业带头人的培养，建设高层次的教师队伍

在政策上，要体现专业课教师优先，重点专业优先，为专业带头人的脱颖而出创造良好的工作环境和科研条件，着意选拔和重用优秀中青年教师。制定和实施《合肥职业技术学院骨干教师和专业带头人培养选拔意见》、《合肥职业技术学院优秀青年教师

选拔和培养办法》等；继续实施“教学名师工程”，遴选培养院级教学名师，培养推选省级以上教学名师，提升师资层次，优化师资结构，增强发展后劲。有计划地派遣中青年教师到国内外名校访学，提升教学、科研水平。努力打造一支有理论、有技术、眼界开阔的高层次教师队伍。

（四）加大高层次技能型兼职教师吸引力度，提高高层次技能型兼职教师的教书育人能力

学校出台《高层次技能型兼职教师选聘管理办法》，建立高层次技能型兼职教师资源库。通过资源库的开发与维护，管理高层次技能型兼职教师个人基本情况、企业背景、教学过程、培训过程以及考核等。建立校企交流平台，加强高层次技能型兼职教师与校内教师的业务交流，通过对高层次技能型兼职教师进行教育理论与教学方法的培训，提高高层次技能型兼职教师的教书育人能力。

（五）加大国际交流力度，提高师资队伍的国际化的程度

拓展国际合作，利用国际教育资源开展师资培训。建立与国外有关高校、研究机构的交流与合作，建立联合培养、研究机构。进一步加大国际交流范围、层次和力度，搭建国际交流舞台，加速人才的国际化成长。有条件的话，聘请外籍专家在我校担任兼职或全职教师。实施“中青年骨干教师出国(境)研修项目”，计划每年选派 30 名左右中青年骨干教师，到国（境）外有关高校进行为期 4-6 月的研修。鼓励校内教师到国（境）外高水平大学

进行访问学者研究、博士后研究，追踪专业发展前沿，提高学术水平和教育教学能力。

（六）构建科学合理的激励约束机制，建设高度稳定的教师队伍

健全完善教师岗位聘用和考核机制，建立竞争和激励机制，逐步实行教师考核由重身份、重资历向重岗位、重业绩的转变。在全院范围形成能者上、平者让、庸者下的优胜劣汰的师资动态管理体制。设立引进人才专项基金，纳入预算管理，争取政府的支持，确保引进人才的经费支出。坚持“感情留人、事业留人、待遇留人”，使高层次人才“引得进、稳得住、用得好”。

五、保障机制

（一）组织保障

加强组织领导，统筹协调师资队伍建设工作，把师资队伍建设列入学院建设的重要议事日程，及时研究解决师资队伍建设中的问题和困难，确保师资队伍建设与学院建设同步发展。打造一支精干高效的管理队伍。按照结构合理、人员稳定、业务素质高、服务意识强的要求，建设一支“专业化、职业化、事务化、多样化、精干化”的管理队伍。坚持党管干部的原则和正确的用人导向，健全和完善《干部管理办法》，严格干部选拔任用程序，逐步扩大竞争性干部选拔力度，提高选人用人的公信度和群众满意度；逐步建立干部任期目标责任制，加强中层干部培训，提升中层干部理论水平和管理能力，增强干部

的事业心与责任心，完善干部岗位履职考核办法和机制，充分调动干部的工作主动性与创造性；加大干部队伍培养力度，重视培养选拔教学科研能力强、管理能力强的“双强型”干部和能带动专业发展、带动团队成长的“双带型”干部，积极培养选拔党外干部、女干部和年轻干部，造就适应学院建设发展需要的干部队伍；进一步加强队伍管理建设，完善相关政策，优化管理机构设置，合理配备人员，加强业务培训进修，使广大管理人员更加安心本职工作，努力钻研管理业务，提升管理工作能力与水平，更好地履行管理工作职责。

（二）经费保障

加大经费投入，把师资队伍建设经费列入学院经费预算，建立专帐，专款专用，确保师资队伍建设经费落实。建立适应教育教学发展规律、统筹协调、职责清晰、科学规范、公开透明、监管有力的经费使用机制。

（三）制度保障

1. 完善教师评价机制和激励机制。以科学发展观和人才观为指导，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，分别制订《教师岗位聘期考核办法》、《教职工年度考核办法》和《教职工奖惩暂行办法》。根据专业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。对于领军人物和专业带头人的考核，加大其团队业绩、建设成效的考核权重。

2. 深化收入分配制度改革，建立体现工作能力、业绩贡献、社会服务等分配因素的收入分配制度。设计适应社会主义市场经济条件的、符合高校自身特点的、体现高校教师职业特点和劳动特质的收入分配制度。建立向关键岗位、特殊人才，优秀人才倾斜和以项目为牵引的团队报酬的激励机制。多劳多得，能者多得，适当拉开收入分配差距。同时，大胆创新收入分配制度，如建立符合人才市场特点与契约规则的协议薪酬，符合团队协作与竞争特点的团队薪酬，符合教师职业和优秀拔尖人才流动能力特点的年薪制等等。

3. 创新用人机制，完善用人制度。灵活运用人事代理、人才派遣、项目聘用等多种用人形式，完善各类人员的选聘、管理及薪酬制度，构建固定编制与流动编制相结合的人力资源使用体制。搞活校内外用人机制，引进社会优质智力资源，规范兼职教师聘用管理，建立健全发挥高水平知名退休教师作用的工作制度。探索新办专业和公共基础课程面向社会聘用高水平教师。高度重视编外人员队伍建设，控制数量、提升质量、提高待遇，使编外人员增强安全感、归属感、认同感，更好地发挥编外人员在学院改革建设与人才培养工作中的作用。

六、建设进度

师资队伍建设项目与专业课程建设、实验实训建设统筹考虑、

共同推进，师资队伍建设项目进展与资金安排大致如下：

（一）2016 年进度

培养专业带头人 50 人；引进高学历、高级职称人才 10-20 人；引进兼职教授和高技能人才 5 人左右；轮训教师 390 人次左右；新增 60 名校内教师，其中包括 10 名专职辅导员。

（二）2017 年进度

培养“双师型”教师和骨干教师 20 人；引进高技能或高级职称人才 10-20 人；引进兼职教授和高技能人才 5 人左右；轮训教师 390 人次左右；新增 60 名校内教师，其中包括 14 名专职辅导员。

（三）2018 年进度

培养“双师型”专业带头人 60 人和骨干教师 20 人；引进高技能或高学历人才 5-10 人；引进兼职教授和高技能人才 5 人左右；轮训教师 390 人次左右；新增 60 名校内教师，其中包括 14 名专职辅导员。

（四）2019 年进度

培养“双师型”专业带头人 60 人和骨干教师 20 人；引进高技能或高学历人才 5-10 人；引进兼职教授和高技能人才 5 人左右；轮训教师 390 人次左右；新增 60 名校内教师，其中包括 14 名专职辅导员。

（五）2020 年进度

培养“双师型”专业带头人 60 人和骨干教师 20 人；引进高

技能或高学历人才 5-10 人；引进兼职教授和高技能人才 5 人左右；轮训教师 390 人次左右；新增 60 名校内教师，其中包括 12 名专职辅导员。

“十三五” 师资队伍建设的进度及经费预算表

序号	项目名称		年度经费预算（单位：万元）					负责部门
			2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	
1	校内教师轮训	国家级培训	10	15	15	15	15	各系部、人事处
		省级培训	10	15	15	15	15	
		校本培训	10	15	15	15	15	
		网络培训	10	10	10	10	10	
		访学	300	400	400	400	400	
		实践锻炼	40	55	55	55	55	
2	高层次人才引进	引进高学历或高职称人才 10~20 人	250					各系部、人事处、教务处
		引进高技能人才或高职称 10~20 人		250				
		引进高学历和高技能人才 5~10 人/年			250	250	250	
3	兼职教师引进	引进兼职教授或行业能手 5 人/年	8	8	8	8	8	人事处、各系部
4	教师招聘	招聘专业课教师 250 人、专职辅导员 64 人	14	14	14	14	14	人事处、各系部
合计（万元）			652	782	782	782	782	总计：

校内教师轮训计划表

项目 年份	国 家 级 培 训			省 级 培 训			校 本 培 训		网 络 培 训		访 学		实 践 锻 炼	合 计
	境 内 培 训	企 业 顶 岗 培 训	境 外 培 训	骨 干 教 师 培 训	双 师 素 质 培 训	企 业 挂 职 锻 炼	教 学 技 能 培 训	教 研 科 研 培 训	同 步 直 播 培 训	在 线 点 播 培 训	境 内 访 学	境 外 访 学	企 业 实 践 锻 炼	
2016 年	10	10	0	14	30	10	60	60	10	90	2	6	90	392 人
2017 年	10	10	0	15	30	10	60	60	10	90	3	10	90	398 人
2018 年	10	10	0	15	30	10	60	60	10	90	4	10	90	399 人
2019 年	10	10	0	15	30	10	60	60	10	90	4	10	90	399 人
2020 年	10	10	0	15	30	10	60	60	10	90	4	10	90	399 人
合 计	50 人	50 人	0 人	74 人	150 人	50 人	300 人	300 人	50 人	450 人	17 人	46 人	450 人	1987 人

“十三五”师资队伍建设分年度规划表

年度	在校 生 总 数	教师配备				学历		职称		双师 型教 师占 校内 教师 比例	具有 海外 经历 教师 占校 内教 师比 例
		教师	其中			结构		结构			
			校内教 师	外聘 教师							
					总数						
专任 教师	专 职 辅 导 员										
2016	10500	520	403	36	81	193	44%	119	27%	75%	2%
2017	12400	610	449	50	111	230	46%	135	27%	77%	4%
2018	14300	690	495	64	131	269	48%	157	28%	79%	6%
2019	16200	770	541	78	151	304	49%	174	28%	82%	8%
2020	18000	850	589	90	171	340	50%	204	30%	85%	10%