



长沙职业技术学院  
CHANGSHA VOCATIONAL & TECHNICAL COLLEGE

“十三五”师资队伍建设规划  
(2016-2020 年)

二〇一六年七月

# 长沙职业技术学院“十三五”师资队伍 建设规划（2016-2020）

全面贯彻落实“人才强校”战略是“十三五”时期我校促进教育教学改革和师资队伍建设与发展的核心工作。为打造一支适应高职教育发展要求，又具有我校鲜明特色的“师德高尚、技艺精良、结构合理、充满活力”的教师队伍，依据《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》（教高〔2006〕16号）、《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》《湖南省中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》等文件要求，结合《长沙职业技术学院“十三五”事业发展规划（2016—2020年）》和学校师资队伍建设实际情况，特制定本建设规划。

## 一、建设背景

近几年职业教育发展面临了新机遇和新挑战，政府、社会对职业教育教师队伍整体素质提出了更高要求，在长沙市委、市政府领导下，学校以《长沙职业技术学院“十二五”师资队伍建设规划》为指导，认真贯彻“扩大总量、优化结构、提高素质、稳定骨干、造就名师”的20字方针，从“推进学校内涵式发展，抓住提高人才培养质量根本”的高度，初步建立教师队伍建设与管理、评价与考核制度体系，取得了阶段性成效。

### （一）师资现状

截止到 2016 年，学校有专兼职教师 376 人，其中专任教师 258 人。

——学历结构。专任教师中具有研究生学位教师 131 人，占比 50.78%。

——职称结构。专任教师中具有高级职称教师 78 人，占比 30.23%，具有中级职称教师 102 人，占比 39.53%。

——双师结构。专任教师中具有双师素质教师 180 人，占比 69.77%。

——专兼结构。校外兼职教师 73 人，占专任教师的 28.3%。

## （二）主要成绩

**1. 办学特色初步形成。**学校坚持“立足产业园，服务长沙市，面向湖南省，辐射中东部，为地方经济建设和社会发展服务”的办学定位，对接长沙市先进制造业、现代服务业等重点产业集群，建成省级示范特色专业——特殊教育专业建设项目、省级特色专业——机械制造与自动化专业建设项目，初步形成“一体两翼”办学格局。学校是湖南省唯一的特殊教育师资培训基地。

**2. 师德建设初显成效。**学校紧紧围绕“办人民满意的教育”根本宗旨，重示范引领，重师德考核与监管，倡导“雷锋式职业人”育人特色，打造雷锋式好教师，营造了“以德树人、以德治学”的良好氛围，涌现出了一批省市级“师德标兵”、“道德模范”和“优秀教师”等。

**3. 师资管理更加规范。**学校自通过教育部办学评估以来，从教师准入与引进、培养与激励、评价与考核等多方面健全制度建

设。依托长沙产业园区职业教育集团，不断完善政、校、行、企共建共管的师资管理模式。

**4. 队伍结构得到改善。**近五年内，学校多批次选派骨干教师赴新加坡、德国、美国等国家进行访学，扩大国际视野，加大了高层次人才引进力度，引进多名教授，推荐了一批青年教师参与湖南省普通高校青年骨干教师和国内访问学者培养；先后选派大量专任教师参加各级各类职业技能培训和行企实践，并聘请了100多名兼职教师，师资结构得到了明显改善。

### **（三）存在问题**

学校师资队伍建设虽取得了可喜的成绩，但和国家职业教育改革的新要求相比，还有以下几个方面需要不断改进。

**1. 师资队伍结构欠合理。**专任教师数量不足，学历提升缺乏激励措施，职称晋升通道受阻，队伍结构有待优化。

**2. 校企共建共培遇瓶颈。**校企联合培养模式不完善，共育共培缺乏有效机制与措施，双向流通不畅。

**3. 师资管理机制不够健全。**校院两级管理不够明晰，师资队伍活力不足，人事分配机制、激励竞争机制改革需进一步深化。

## **二、指导思想**

“十三五”时期是我国全面建成小康社会的决胜阶段，是实现教育现代化的冲刺阶段，也是学校内涵建设和外延发展的关键时期，为此，我校将高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，落实牢固树立科学人才观和现代教育理念，推

进“人才强校”战略，不断创新师资管理体制，优化师资队伍结构，打造专兼结合的双师教师队伍，为学校争创优质高职院校提供可持续的人才支撑。

### 三、建设目标

**总体目标：**落实立德树人根本任务，完善师德师风评价体系，深化人事制度改革，畅通校企双向交流渠道，改善教师队伍年龄、学历、职称和双师结构，逐步建设一支“师德高尚、技艺精良、结构合理、充满活力”的教师队伍。

#### 具体目标：

##### （一）营造良好的师德师风

建设师德师风长效机制，提高教师的理论修养和思想政治素质，坚持正确的政治方向，践行社会主义核心价值观体系，培育教师强烈的事业心和责任感，培养良好的职业道德和奉献精神。

##### （二）建设高效的体制机制

推进校院两级管理，形成良好的人才引进、岗位竞争、考核激励、督导监控机制，共培共建高素质教师队伍。

##### （三）构建合理的师资结构

——**教师数量。**根据学校办学规模，每年招引专任教师 20 人以上，不断充实教师队伍。到 2020 年专兼职教师达 560 人以上，其中专任教师 370 人以上。

——**学历结构。**加大研究生学位教师的引进与培养，鼓励青年教师提升学历。到 2020 年专任教师中具有研究生学位教师占比达 55% 以上。

——**职称结构**。大力引进和培养中高级职称教师，改善职称结构。到 2020 年专任教师中具有高级职称教师占比达 30%以上。

——**双师结构**。鼓励教师到企业顶岗实践、考取行业资格证书等，落实双师素质教师资格认定。到 2020 年专任教师中双师素质教师占比 70%以上。

——**专兼结构**。对接学校专业建设需求，完善兼职教师队伍建设。未来五年校外兼职教师占专任教师的比例控制在 20-30%。

#### **（四）形成可持续发展的人才梯队**

柔性引进兼职教授、行企知名专家、领军人才指导专业（群）建设，扎实推进“合格教师—骨干教师—教育教学名师—专家型教师——领军人才”的“分类管理、分层培养”，遴选一批校级专业（群）带头人和教学名师，打造教学团队和名师工作室，引领专业（群）的发展。

### **四、主要任务**

#### **（一）以师为本，以德为先，营造良好师德师风**

强化师德教育之基石、力行师德规范之楷模，传承“坚苦自立，奋进图强”的学校精神，将师德师风建设作为教师队伍建设的核心和灵魂，抓严抓实。

**1. 强化精神引领，提升师德修养。**通过各类教育培训，提升教师的思想政治素质，强化教师的职业道德规范；将师德师风要求贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务全过程，宣扬以德立身、以德施教、崇尚精品、严谨求实的学术品格和优良作风；将校园特色文化与弘扬社会主义核心价值观相结合，传承百年校

史，挖掘耀邦精神内涵，加强雷锋精神与工匠精神教育，号召全体教师以教书育人为己任，认真履职，从严执教，为人师表。

**2. 强化考核监督，严控师德失范。**完善教师职业道德规范和行为准则，以高校师德建设“七条红线”为底线，建立师德建设长效机制；严格人才准入，完善公开招聘制度和高层次人才引进管理办法，将师德师风纳入人才招聘考察重点内容之一；坚持师德师风考核与业务考核并重，将师德作为教师年度考核、教师资格认定、职称晋级、岗位聘任、派出进修和评优奖励等的重要依据，实行“师德一票否决制”；拓宽师德师风举报途径，对教师的职业道德、劳动纪律、工作作风和学术风气等进行严格监督，对违反师德规定的教师，将依法依规严肃处理。

**3. 强化典型树立，加大师德宣传。**以“四有”教师标准，落实“三个一”，即每学期组织一次师德专题讲座、一次师德典型事迹报告会、一次违反师德师风情况自查自纠；发挥好校外媒体的宣传作用，加大优秀教师典型事迹的宣传力度，将每年9月定为“师德建设月”，组织“师德标兵”、“优秀特教园丁”、“优秀教师”等项目评选，严格标准、规范程序，营造良好师德氛围。

## **（二）创新机制，深化改革，激发教师队伍活力**

以制度建设和绩效改革为突破口，创新教师成长、人才流动、职称晋升、考核激励机制，激发教师队伍活力。

**1. 创新教师成长机制。**修订和完善教师引入、培养培训、专业发展等管理办法，制定教师发展标准，形成常态化的师资质量保证体系，激发教师发展内生动力；进一步明晰校院两级管理，

将人员配置、师资培养、绩效考核等权限下放，充分发挥用人主体的主导作用，实现从过程管理向目标管理的转变。

**2. 健全人才流动机制。**通过启动全员聘任工作，做好“三定”，以编定岗、依岗定责、按岗竞聘，增强竞争意识、危机感和紧迫感，挖掘潜能，激发创造性，合理配置人力资源，提高工作效率；坚持民主、公开、竞争、择优的原则，优化人岗配置，完善选拔任用方式，促进人才脱颖而出，形成能上能下的竞争择优机制；实行固定编制与聘用制相结合、专职教师与兼职教师相结合的用人制度，形成有利于人才合理流动的用人机制。

**3. 完善职称晋升机制。**破解制约教师发展的职称瓶颈，改变学校人员编制不足、岗位设置不科学的现状，申请上级部门核岗核编，打通职称上升通道，并启动新一轮岗位设置，改变专技人员低职级扎堆的师资结构；提高职称评审准入条件，加大教学能力及成果、育人经历及效果、双师资格获取的分值比重，充分发挥职称评审的指挥棒作用；同时要破除身份限制，形成以高教系列为主，社科、工程、会计等系列为辅的职称结构，增大“双师”素质教师占比，促进师资均衡发展。

**4. 健全激励保障机制。**深化绩效工资改革，依照“多劳多得，优劳优酬”的原则，制定绩效工资分配方案，充分发挥绩效考核的指挥棒作用。依据学校年度重点工作任务，将目标任务层层分解，科学制定各部门目标管理考核指标体系，实行分类考核、过程考核，重创新、重实绩、重贡献；同时发挥绩效管理的正面导向作用，厘清各岗位工作职责和岗位工作质量标准，量身定制教

师考核体系，突出向教育教学一线、优秀人才和教学团队倾斜的绩效分配方式，从外部干预上助推教师发展。

### **（三）分层培养，纵向贯通，构建合理的师资结构**

明晰教师发展路径，分类管理，分层培养，形成可持续发展的人才梯队。

**1. 激发青年教师的内在活力。**严格准入门槛，在人才招聘中提高岗位的学历学位层次要求，增设工作经历条件；组织新教师岗前培训，从师德师风、学校文化、教育理念、专业素养等方面进行全面教育，筑牢青年教师发展的基石；落实青年导师制，出台相关管理办法，选拔优秀骨干教师、教学名师作为导师，以老带新，结对培养，助推青年教师创新意识、教学水平、实践能力的快速提升。

**2. 发挥骨干教师的示范作用。**构筑多元化发展路径，改善骨干教师的精神风貌，发挥其中流砥柱作用。组织各类学术交流、技能竞赛和专业针对性强、受训面大的校本培训；组织双师素质教师认定，提高双师素质教师占比；分批次选派专业教师下企业实践和跟岗学习，促进教学水平、专业技能、指导青年教师和社会服务能力的多向培养。

**3. 凸显教学名师的引领作用。**遴选 20-30 名教育教学水平高、专业技能扎实、科研成果丰富的高级职称教师或企业导师担任专业（群）带头人，为学校人才培养、专业建设和师资发展做顶层设计，并逐步形成各具特色的四大专业群鼎立发展的态势；强化团队打造，以专业群为核心，打造省级教学团队 3 个以上，

同时建设 25 个以上的校级名师工作室，遴选首席名师，打造工作室团队，以点带面促进教师队伍的整体攀升。

#### **（四）引培并举，校企共建，打造技艺精良的教师队伍**

坚持培养与引进并重、引技与引智并举、自我提升与社会服务并进的原则，打造技艺精良的教师队伍。

**1. 落实高层次人才引进。**对接紧缺型专业的刚性需求，为专业（群）建设柔性聘请兼职教授、企业专家、行业领军人才，逐步落实校企“双专业（群）带头人”制；定期组织湖南省普通高校青年骨干教师培养对象、国内外访问学者、芙蓉学者、跟岗访学等人才项目送培，严格遴选程序与考核要求；出台教职工在职攻读博士学位的相关规定，鼓励教师带薪读博；设立教授专项津贴，强化“教授治学”，发挥高级职称人才的引领作用。

**2. 创新校企共培模式。**实行“全员轮训”与“菜单式”培训相结合，推进“数量扩张”和“全面提质”。出台教职工培训相关管理办法，扩大参培面，遴选教师参加国培、省培，每年组织 1 次专技人员继续教育培训、3 次校本培训和各类专题培训，逐步启动与大中型企业、985 高校联合开办师资培训班计划；落实专业教师 5 年内下企业时间不少于 6 个月的要求，修订教师下企业实践的管理办法和实施细则，选派骨干教师深入行企一线实践锻炼；充分利用与高新区、湘江新区毗邻的地理优势，校企共建 10-15 个教师培养培训基地，无缝对接专业（群）高水平建设需求。

**3. 规范兼职教师管理。**修订兼职教师管理规定，聘请行企一线骨干和能工巧匠进课堂、带实训，建立兼职教师资源库；有针

对性地组织兼职教师进行职业道德和教师基本素养培训，鼓励校企共同制定专业人才培养方案、课程标准、实践教学指导等，增强兼职教师的责任感和归属感，保障教师队伍的相对稳定性。

**4. 鼓励教师学科融合。**产业转型升级、经济结构调整必将带动学校专业（群）结构的适时变动，鼓励青年教师树立“大学科”观念，适应跨学科、跨专业融合发展；同时，针对师资分配现状，鼓励部分公共课教师、少数赘余专业的专业课教师制定转型提质计划，向师资紧缺型专业转型，打破管理、教辅和教师岗位界限，破除教师队伍和行管队伍合理双向流动的体制性障碍，全面实施教师队伍的动态流转和转型，最大限度盘活人力资源。

## **五、保障措施**

### **（一）加强组织保障**

学校建立重大决策党委会审议制和领导联系部门责任制，强化部门职责，将师资建设考评作为部门建设的重要指标纳入年度绩效考核，制定校院师资建设规划，开展年度总结和周期性诊改，确保师资队伍规划建设落到实处。

### **（二）落实政策保障**

请示上级相关部门对我校高层次人才队伍建设项目予以高度支持，将高层次人才引进工作继续纳入长沙市“3635”人才引进计划，最终落实政策保障。

### **（三）加强经费保障**

加大师资培养投入力度，每年投入至少100万，按计划有步骤地逐步加大人才引进、师资培训、专家聘请、双师素质培养等项目的资金投入，建立监管制度，确保经费有效使用。

#### （四）强化督促保障。

依托诊改工作数据平台和人事管理数据系统，将师德建设、师资培训、学历提升、职称晋升、人才项目、科研成果等数据即时传送平台，实时采集与分析，及时发现问题，及时纠正，以保证师资队伍建设的总目标的最终实现。