**西高院字[2015]号**

**西安高新科技职业学院“十三五”师资队伍建设规划**

“十三五”期间是我院实现跨越式发展的重要战略机遇期，而师资队伍建设是学院教育发展的最基本保障。努力建设一支德才兼备、素质优良、结构合理、专兼结合、具有现代职业教育理念、具有较高教学水平及较强专业实践能力的相对稳定的师资队伍，是学院可持续发展的关键和当前最紧迫的战略任务之ー。为此，根据学院“十三五”发展规划，结合我院师资队伍的现状，特制定本规划。

**一、师资队伍建设的指导思想和建设目标**

**(一)指导思想**

根据《国家中长期教育政策和发展规划纲要（2010—2020年）》和《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》精神。学院将贯彻创特色、创品牌的战略思想，遵循“壮大队伍、优化结构、突出重点、强化实践、注重师德、提升水平”的原则，通过培养、引进、外聘高层次人才等途径，紧紧围绕人才培养目标，以学科、专业团队建设为核心，为学院重点和特色专业、特色学科、实践教学的建设提供智力支持，为学院的教育教学及学生思想政治、就业指导、心理健康教育和咨询工作增添新鲜血液，为学院的逐步建立促进教师资源合理配置以及优秀人才健康成长的有效机制，真正建立一支德才兼备、素质优良的师资队伍，为实现我院成为特色鲜明，质量过硬的省内一流职院的发展目标创造条件。

**(二)建设目标**

根据《西安高新科技职业学院“十三五”发展规划》，到“十三

五”末专任教师达到360人左右;各级职称比例达到:高级(含副高):中级:初级＝3:5:2;具有硕士及以上学位的教师占专任教师的比例达到50％以上，“双师”型素质教师占教师总人数70％以上。培养30名“高层次专业带头人”，培养72名“双师型”骨干教师，安排90名中青年专业教师到企业参加生产实践。増加兼职教师数量，在兼职教师中，来自行业企业一线的专业技术人オ、能工巧匠达到180人以上，与专任专业教师的比例达到1:1。与行业企业共同打造一支校内外专兼结合、双师素质突出、双师结构合理、具有良好职业道德的优秀专业教学团队，满足高技能人才培养的需要，在专兼结合专业教学团队建设与管理方面起到示范作用。

**二、师资队伍建设的主要措施**

**(一)实施职业精神培养计划**

1、切实加强教师队伍的师德建设工作，重视和引导教师提高职业道德修养的自觉性，并采取多种形式，加强对教师的思想政治、师德、师风教育，使教师树立从事教育工作的荣誉感、责任感和使命感，树立正确的教育观、质量观和人才观，使其更好地教书育人。

2、强化教书育人的激励导向机制，树立师德建设楷模，发挥师德标兵的榜样作用，努力营造以德治校、以德从教、以德治学的良好氛围。

3、建立健全具有针对性、时效性和可操作性的师德教育师德考核以及奖惩、监督等各项制度，把师德作为教师工作绩效考核、年度考核的重要内容之一，作为教师评优评先、职称评聘的重要依据之一，推行师德“一票否决制”。

**（二）实施专兼结合的专业教学团队建设计划**

1、实现校企人力资源共享，制定和完善兼职教师聘任制度，拓宽兼职教师的来源渠道，建立兼职教师人才库，至2020年专兼教师比基本达到1:1，并逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有高技能水平的兼职教师教授的机制。

2、积极推进专兼结合的动态组合的专业教学团队建设，充分发挥由企业行业专家组成的各“专业委员会”的作用，切实发挥各兼职教师在课程设计、专业建设、实践教学、科研开发等环节中的作用，构建动态的专兼结合的专业教学团队。“十三五”期间建设5-6个院级优秀教学团队，1-2个省级优秀教学团队。

3、加强校企合作，建立“校企联合培养机制”，鼓励教师到企业或生产第一线进行实践，积极开展教师“双师素质”的培训，至2020年，专业教师中双师素质教师比例达到70％。

**(三)实施青年教师培养计划**

1、充分利用我校教师队伍年轻、充满活力的特点，进步完善机制、优化环境，加强培养、大胆使用青年教师，每两年在全院范围内开展一次选拔活动，以公开、公平竞争的方式评选一批德才兼备、在教学和科研工作中成绩显著、具有培养前途的中青年优秀教师，使一批青年教师很快成长为专业带头人、骨干教师和后备干部。

2、每年举行中青年教师的赛教活动，鼓励中青年教师不断提高教学水平和业务能力。力争在“十三五”期间，培养15名左右的院级教坛新秀，10名院级教学名师，2-3名省级教学名师。

3、加强岗前培训，通过“一帮一”、师徒制、导师申报制等多种形式加大青年教师的培养力度。

**(四)实施“双师素质”教师培养计划**

1、积极鼓励并安排教师到企业生产服务一线顶岗实践，不断提高技术应用能力和实践能力。在5年内，专业教师参加专业实践的时间累积应达到80周以上，其他公共课、基础课教师双肩挑教师参加专业实践的时间不少于20周。

2、有计划、有步骤地组织教师参加省高职高专教师培训基地专业轮训，参加省劳动厅职业技能培训中心的技能培训，并取得相关的中级以上技能证书。

3、从企事业单位中选调一批实践经验丰富、符合高校任职要求的高级技术人员和技师及能工巧匠任教。

4、对现有的“双师素质”教师在参加各级培训、职务聘任教研和科研等方面给予优惠和重点扶持。通过多种形式，力争在2020年前，使我院教师的“双师素质”的比例达到70％以上。

**(五)实施高素质人才引进培养计划**

1、通过人才引进和自身培养相结合的方式，加大对专业带头人、骨干教师的培养引进力度，建设一支结构合理、相对稳定的学术梯队，实现人才队伍的可持续发展。

2、启动“名师工程”，建立和完善院级教学名师奖励制度为省级、国家级教学名师培养和选拔后备人选。力争“十三五”期间，培养15名院级教学名师，培养引进2-3名省级教学名师。

3、采取激励措施，大力支持鼓励45周岁以下本科学历教师在保证完成教学基本工作的前提下在职攻读研究生以上学历。

**(六)实施教师评价体系改革计划**

1、建立与完善校内两级教师评价体系，配合学院绩效工资改革工作开展，实施教师工作全面评价体系改革，建立与绩效改革相适宜的薪酬激励机制。

2、校级教师评价主要针对教学名师、教坛新秀、专业带头人、骨干教师、后备干部等获得校级、省级或国家级各类荣誉称号的教师。

3、各系部对所属教师建立评价体系，开展日常管理与评价工作。

4、教师评价体系内容包括教学能力、科研能力、专业实践能力、管理能力、创新能力等支持教师全面发展和持续发展的能力。

**三、师资队伍建设的实施保障**

**(一)组织保障**

1、学院成立师资队伍建设领导小组，负责学院师资队伍建设工作，定期研究师资队伍建设中存在的问题，提出配套政策和实施措施。

2、各教学单位党政主要负责人作为师资队伍建设的第一责任人，必须高度重视师资队伍建设，要根据学院总体规划制定本单位的师资队伍建设实施计划并组织落实。师资队伍建设的情况作为各教学单位党政领导考核的重要内容之一。

3、成立学院专业技术职务聘任委员会，负责学院教师专业技术职务的申报、能力测评、评审、考核、聘任等工作。建全学院专业技术职务管理体系，是学院完善教师岗位设置和职称聘任工作的基本保障。

4、成立学院绩效考核小组，负责学院教师评价体系的制定实施和协调工作，负责学院绩效考核改革和绩效工资改草的实施。

**(二)制度保障**

1、制定编制管理等相关制度，宏观控制各类人员的规模和结构比例，原则上学院专任教师的总体人数与学生人数按不低于1:18的比例配置。同时确保全院专业技术人员的总量不低于全院教职工总量的70％。其中，专任教师的总量，不低于教职工总量的55％;不断提高从企事业单位中选调高级技术人员和技师及能工巧匠任教的比例，到2020年力争使外聘教师的人数与专任教师人数比例达到1:1。

2、制定绩效工资实施办法。2013年全面推行绩效工资制度，逐步实现多劳多得、奖勤罚懒、奖优罚劣的分配原则，彻底打破“吃大锅饭”、“干多干少ー个样、干好干坏一个样”的现象。

3、建立名教师、教坛新秀、优秀教学团队申报、评选管理和奖励制度;建立高素质人才的引进制度;制定专任教师下企业制度;修订外聘教师管理办法;进一步建立健全相关惩戒制度，切实加强执行力，严格监督管理。

4、提升中层执行力机制。以培养“管理有理念、工作有主题、处事有大局”的“三有”干部为目标，强化干部培养与专业成长相结合，打造具有战略性思维和国际化视野，思想政治素质高、专业业务知识精、管理研修能力强的专业化管理干部队伍。

5、建立行动项目绩效考核机制。根据规划各项要求和内容，对规划中各项目进程、工作实施和工作状态进行监测。每半年由规划领导组对师资队伍建设的各项目进行考核，从而确保师资队伍建设的各项目如期建成。

**(三)经费保障**

建立教师队伍建设专项资金，专款专用。经费使用力求规范程序、科学论证、严格管理，确保计划中重点项目和阶段计划经费落实到位。切实提高经费使用效益，逐步改善教师的学习环境和工作条件。加强教师专业发展队伍的专项督导，推动教师队伍建设规范有序高效。

西安高新科技职业学院

2015年5月13日

西安高新科技职业学院教务处 2015年5月13日印发