

常州工学院“十三五”师资队伍建设 发展规划

2016年12月

目 录

一、师资队伍建设“十二五”规划完成情况.....	81
(一)“十二五”期间师资队伍建设的 主要成绩.....	81
1. 更新理念、创新机制、健全制度，形成了重视教师成长的环境氛围.....	81
2. 引进与培养相结合，师资队伍的结构明显优化.....	81
3. 大力实施人才工程，强化师德师风建设，师资队伍整体素质明显提高.....	82
4. 积极拓展多种渠道,大力推进师资队伍建设的国际化进程.....	83
5. 围绕应用型人才培养，积极推进“双师型”和兼职师资队伍建设.....	84
6. 统筹兼顾，管理、服务等人才队伍建设取得新进展.....	84
(二)“十二五”期间，师资队伍建设的 不足.....	85
1. 师资队伍中具有博士学位的教师比例偏低,高层次的学术带头人数量 偏少和高水平的创新团队尚未形成.....	85
2. 具有国际化教育背景的师资数量不足，与学校国际化发展目标的需求 不相适应.....	85
3. “双师型”教师数量仍然偏少，教师的实践教学能力还不适应高质量应 用型人才培养的要求.....	85
4. 师资队伍配备不均衡，实验室队伍的整体素质有待提升.....	85
二、“十三五”师资队伍建设发展规划.....	86
(一) 指导思想.....	86
(二) 主要建设目标.....	86
1. 师资总量适度增加.....	86
2. 师资队伍整体结构进一步优化.....	86
3. 师资队伍总体素质进一步提升.....	87
三、师资队伍建设“十三五”规划的工作思路与主要任务.....	87
(一) 工作思路.....	87
(二) 主要任务.....	88
1. 着力推进各级各类人才工程，大力做好团队建设.....	88
2. 进一步加强教师素质能力的培养，全面提升师资队伍水平.....	88
3. 进一步加大高层次人才引进力度.....	88
4. 强化师德师风建设，提升职业道德素养.....	88

四、师资队伍建设“十三五”规划的具体措施.....	89
（一）积极推进省、市级人才工程.....	89
（二）着力加强校内各项人才工程建设.....	89
1. 继续推进“三项人才工程”、“校级中青年学术带头人和优秀青年骨干教师培养人选工程”.....	89
2. 实施“高层次创新人才工程”计划.....	89
3. 稳步推进“优秀团队工程”.....	90
4. 强化“教学名师培养工程”.....	90
5. 大力实施“教师国际化培养工程”.....	90
6. 继续推进“‘双师型’教师培养工程”.....	90
（三）健全人才引进工作机制，加大高层次人才引进力度.....	91
（四）重视青年教师队伍培养，营造良好发展氛围.....	91
（五）建立和完善实验室队伍建设制度，加强引进和培养的力度，不断优化实验室队伍的结构.....	91
（六）探索师德建设的有效途径，打造师德高尚的高水平师资队伍.....	92
五、师资队伍建设“十三五”规划的保障措施.....	92
（一）加强师资队伍建设工作组织领导.....	92
（二）建立有利于师资成长发展的机制，营造有利于师资成长发展的环境氛围.....	92
（三）加大师资队伍建设的各项资金投入，保障师资队伍建设的不断发展.....	93

教师是教育的第一资源，是学校发展的决定性因素，师资队伍建设是学校内涵建设的重要方面，是提升学校内涵建设水平、增强综合办学实力的重要保证，根据学校事业发展规划，结合“十二五”师资队伍建设实际情况，特制定本规划。

一、师资队伍建设“十二五”规划完成情况

（一）“十二五”期间师资队伍建设的总成绩

1. 更新理念、创新机制、健全制度，形成了重视教师成长的环境氛围

“十二五”期间，学校确立了“发展为第一要务，人才是第一资源”的指导思想，把师资队伍建设工作作为一项战略任务列入重要议事日程，坚持把师资队伍建设放在优先发展的战略地位，更新工作的理念，完善一系列师资培养与引进的政策，丰富服务人才的内容，创新服务人才的方式，提升服务人才的质量。学校把师资队伍建设作为内涵建设的重要指标，强化目标责任制，将师资的引进和培养纳入各二级学院（直属教学部）和相关职能部门的年度考核内容。

学校根据各类高层次人才特点，探索师资引进和培养工作的新机制，从制度上规范、政策上倾斜，制定了一系列吸引、培养和稳定高层次师资的政策措施。设立人才引进专项经费，积极争取省市人才经费资助（申请获得经费 327 万元），为高质量的师资引进和培养提供强有力的保障。

学校不断强化校内现有人才队伍的内涵建设，注重激励和稳定学校现有人才队伍。“十二五”期间，学校先后出台了《常州工学院优秀教师评选暂行办法》、《常州工学院师德模范评选暂行办法》、《常州工学院优秀教育工作者评选暂行办法》、《常州工学院教师参加社会实践管理规定暂行规定》、《常州工学院选拔教师攻读博士学位暂行办法》、《常州工学院培养指导青年教师暂行办法》、《常州工学院实行教授学术假制度的暂行办法》、《常州工学院晋升教授实行奖励及服务期制度的暂行规定》、《常州工学院二级学院（直属教学部）教授委员会实施办法（试行）》、《常州工学院“三项人才工程”实施办法》、《常州工学院教职工进修培训管理办法》、《常州工学院教职工国（境）外研修管理办法》、《常州工学院外聘兼职教师管理暂行办法》，等师资队伍建设方面等 20 多个文件，从制度层面上保证了学校对各类师资队伍建设的系统化、规范化和科学化，全方位调动教师参与教育教学、科学研究和社会服务等工作的积极性、主动性和创造性。

2. 引进与培养相结合，师资队伍的结构明显优化

“十二五”期间，学校根据学科专业建设的需求，科学制定人才引进计划，

坚持引才与引智相结合，全职与柔性相结合，专职与兼职相结合。根据社会发展状况，适时调整高层次人才引进待遇，筑巢引凤，增强学校对人才的吸引力；积极实施“走出去”措施，发挥二级学院的学科主体作用，积极找寻挖掘人才源，增强了人才引进的针对性、主动性和实效性。“十二五”期间，学校共引进各类人才 113 人，其中教授 20 名、博士 59 名、硕士 41 名，柔性聘用 1 名教育部“长江学者”为我校特聘教授。

学校注重优化师资队伍学历、职称结构，积极推进教授培育、博士培养和教师硕士化“三项人才工程”。“三项人才工程”实施以来，晋升教授 34 人，其中 2 级教授 3 人；考取博士 38 人，45 岁以下的教师中具有硕士以上学位的比例已达 91%，“三项人才工程”的实施取得了明显成效。

“十二五”期间，通过大力引进与着力培养，学校师资队伍的学历、职称、年龄结构明显改善，整体水平不断提高，已初步形成了一支在学校学科专业建设中发挥引领和中坚作用的学术带头人队伍和骨干教师队伍。

表 1：常州工学院师资队伍职称结构情况表

专任教师 总数	正高		副高		中级及以下	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
735	93	13%	285	39%	357	48%

表 2：常州工学院师资队伍学历结构情况表

专任教师 总数	博士		硕士		本科及以下	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
735	142	19%	412	56%	181	25%

表 3：常州工学院师资队伍年龄结构情况表

专任教师 总数	50 岁及以上		49~41 岁		40 岁及以下	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
735	184	25%	233	32%	318	43%

3. 大力实施人才工程，强化师德师风建设，师资队伍整体素质明显提高

近几年来，学校大力实施“常州工学院中青年学术带头人培养人选”、“常州工学院优秀青年骨干教师培养人选”等校级人才工程建设，共有 187 人次获选校

级人才工程。同时，在大力实施校级人才工程的基础上，认真做好省特殊贡献专家、省高校“青蓝工程”、省“333工程”、省六大人才高峰、市中青年专业技术拔尖人才、市“831工程”等省市各类人才工程人选选拔、推荐和培养工作，五年来，学校共有32人次获选市级及以上人才工程，其中1人为江苏省特殊贡献专家。

学校在机械、电气、土建、化工、光电等学科重点培养和引进了5名学术学科领军人才，在相应的学科专业建设中发挥了很好的引领和带头作用。

“十二五”期间，学校将弘扬高尚师德、崇尚学术道德纳入我校校风建设和师资队伍建设的整体工作之中。将具备良好的思想政治素质和职业道德作为教职工职称职级晋升、岗位考核与聘任、人才工程选拔的首要条件；将师德师风教育作为新教师岗前培训的重要一课。通过优秀教师、师德模范、优秀教育工作者、教学名师的评选等主题教育活动的开展、大力弘扬了高尚师德，营造学习先进人物、争当先进人物的浓厚氛围，涌现出了一批教书育人的先进典型。五年来，我校获得国家优秀教育工作者称号1人，省、市优秀教育工作者、师德模范、优秀党务工作者、思想宣传先进个人荣誉称号20人；校级教学名师、优秀教师、优秀教育工作者和师德模范161人。

4. 积极拓展多种渠道,大力推进师资队伍建设的国际化进程

近几年，学校积极鼓励与支持教师申报国家及省政府各类留学基金资助项目，对具有海外研修经历的教师在职称评审推荐、人才工程选拔、福利待遇等方面给予政策倾斜。近五年，入选省政府各类资助海外研修项目的教师人数逐年增加共计19人。

在积极争取国家、省政府各类经费资助项目的同时，学校努力拓展多种渠道，大力推进师资队伍建设的国际化进程。申请获批“海外高层次人才引进、现有人才队伍培养”的中央财政支持地方高校发展专项资金项目（项目经费1500万），为教师海外研修搭建了平台、创造了条件。

通过各类海外研修项目的实施及海外高层次人才的引进，进一步优化了我校师资队伍的知识、能力结构，为学校的学科专业建设提供了一支更具国际化视野和跨文化交流能力的高层次人才队伍。“十二五”期间，选派131名教师赴海外进行专业研修、学术交流，具有3个月以上海外研修经历的教师有51人。引进海外高层次人才6人。

5. 围绕应用型人才培养，积极推进“双师型”和兼职师资队伍建设

“十二五”期间，学校重视“双师型”师资的引进和培养，优先引进具有企业工程实践经验的高层次优秀人才，支持教师在具备高教系列专业技术职务的基础上，申报相关工程系列的专业技术职务。学校鼓励教师根据从事的教学、科研工作的特点，到地方企事业单位进行社会实践将具有6个月以上的社会实践经历作为职称评聘的条件之一。五年来，共有127名教师采用全职或兼职的方式到企事业单位开展社会实践，这不仅有利于应用型人才培养质量的提高，同时也增强了学校服务地方经济建设的能力。目前，学校“双师型”师资人数约占专任教师总数的25%，基本满足了学校应用型人才培养的需要。

针对应用型本科高校的办学特色，学校充分利用和共享社会优秀人才资源，实施“柔性”引智政策，吸引和遴选一批校外优秀专家、学者来校兼职工作，建立了一支高质量、高素质的外聘兼职教师队伍。目前，兼职教师共有92人。其中正高职称人员36人，占39%，副高职称人员37人，占40%；博士25人，占27%，硕士10人，占11%；来自企业一线51人，占55%，来自其他高校、科研院所等41人，占45%。这支兼职教师队伍的职称和学历层次较高，科研能力与社会实践能力较强，尤其来自企事业生产一线的人员数量明显增加，是对我校应用型人才培养师资的加强和补充。

6. 统筹兼顾，管理、服务等人才队伍建设取得新进展

近几年，学校通过岗位设置和聘用工作的开展，岗位结构不断调整，各岗位人员的素质也逐步优化。学校制定并实施了管理岗位职员职级晋升制度，有20人晋升了管理岗位的职级，打通了管理岗位人员晋升发展通道，有效提高了管理岗人员的工作积极性。

学校高度重视其他专业技术和工勤技能人才队伍建设，五年来，这两类岗位聘用人员的学历和专业技术职务明显提升。初步造就了一支能够满足学校教学、科研需要的，具有较高素质和能力的服务保障队伍。截止目前，全校共有其他专业技术岗人员136人，其中具有副高及以上专业技术职务的人员30人，占23%，具有中级专业技术职务的人员83人，占60%。工勤技能岗人员61人，其中高级技师、技师25人，占41%。

(二) “十二五”期间，师资队伍建设存在的不足

1. 师资队伍中具有博士学位的教师比例偏低,高层次的学术带头人数量偏少和高水平的创新团队尚未形成

由于我校本科办学时间短，在师资队伍中具有教授专业技术职务的人员较少，人才基数不够，引进又受到诸多因素的制约。因此，真正具有领军型“大师”级的学术带头人严重缺乏，具有一定竞争力的高层次创新团队还没有真正形成，师资队伍的整体素质和创新能力还不能适应学校发展要求。

2. 具有国际化教育背景的师资数量不足，与学校国际化发展目标的需求不相适应

我校具有海外留学和研修经历的人才数量较少，一方面是由于学校的海外高层次人才招聘引进的力度不够，同时，也未能为教师提供更多的海外研修的机会；另一方面，教师赴国外研修学习的积极性比较低，不能积极主动地去申请国家、省、学校等各种渠道的赴海外研修项目。人才队伍的国际化水平与我校开放办学的需求不相适应，海外高层次人才的介绍与现有教师的海外研修力度有待进一步加强。

3. “双师型”教师数量仍然偏少，教师的实践教学能力还不适应高质量应用型人才培养的要求

我校具有较强的工程实践和社会实践能力的“双师型”教师数量偏少，一方面，是由于学校未能与科研院所、企业在人才资源共享方面形成真正的良性互动，为教师提供更多到企事业实践的路径和通道；另一方面，部分教师也不能根据教学、科研工作的要求，积极主动地联系企业和科研院所开展有效的产学研合作。

4. 师资队伍配备不均衡，实验室队伍的整体素质有待提升

近年来，虽然学校加强人才引进和培养工作，具有硕士及以上学位人数占专任教师的比例有所提高，但是具有博士学位人数所占专任教师比例较低，实验室教师和实验技术人员配备偏弱，整体实验室队伍的科研和学历水平需要增强，缺乏一支高素质的、稳定的从事实践教学环节指导服务师资队伍。

针对以上我校师资队伍存在的问题，学校将围绕第二次党代会提出的“建设特色鲜明的高水平应用型地方大学”的奋斗目标，认真规划十三五期间的师资队伍建设，进一步创新工作机制，营造有利于教师成长和事业发展的良好环境；采用符合我校实际的可行办法，多措并举，力争在“十三五”期间建设一支数量充

足、结构优化、素质优良的高水平师资队伍。

二、“十三五”师资队伍建设发展规划

（一）指导思想

按照《国家中长期教育改革和发展规划纲要》（2010—2020年）和《江苏省中长期教育改革和发展纲要》（2010—2020年）要求，围绕第二次党代会提出的“建设特色鲜明的高水平应用型地方大学”的奋斗目标，结合我校人才工作会议精神，坚持“用好现有人才，留住关键人才，引进急需人才，培养骨干人才”的原则，更新理念，创新机制，营造有利于教师成长和事业发展的良好环境；多措并举，建立一支数量充足、结构优化、素质优良的高水平师资队伍，为实现学校的办学目标提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）主要建设目标

1. 师资总量适度增加

到“十三五”末，根据学校事业发展的规划，按照学生数为15000的办学规模，生师比18:1，我校师资队伍总数达到875人以上。具体情况见下表：

表4 师资队伍年度规划

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020
专任教师数	735	775	820	850	870	875

2. 师资队伍整体结构进一步优化

（1）职称结构：师资队伍中教授人数大于120人，比例达到15%左右，高级职称比例达到55%。

（2）学历结构：师资队伍中具有博士学位教师的比例达40%以上。

（3）年龄结构：师资队伍中40岁以下的青年教师比例占40%左右。具体情况见表5、表6。

表5 正高分年度规划

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020
正高	93	100	108	112	121	126

表 6 博士分年度规划

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020
博士	142	192	242	292	322	352

3. 师资队伍总体素质进一步提升

(1) 加强教师教育教学能力、科学研究能力的培养，力争培养市级以上各类人才工程人数达 165 人、校级人才工程人数达 327 人、省级教学名师 1~2 名，校级优秀教学名师 20 名左右。

表 7 人才工程人数及教学名师规划

人才类型	2016—2018	2019—2020
市级以上人才工程	155	165
校级人才工程	257	327
省级教学名师	1	2
校级教学名师	10	20

(2) 大力推进团队建设，力争到“十三五”期末，形成 1~2 个省级优秀科技创新（教学）团队、10 个校级优秀科技创新团队、20 个校级优秀教学团队。

(3) 强化教师的跨文化交流能力的培养，力争到“十三五”期末，我校专任教师中具有 1 年及以上海外学习或工作经历教师的比例达 20%。同时外聘兼职教师中，有海外留学或访学、研修经历的人数达到 50 人。

(4) 强化师德师风建设，形成广大教师爱岗敬业、教书育人的良好师德师风，力争到“十三五”期末，学校具有省、市优秀教育工作者、师德模范等先进人物 50 名左右。

三、师资队伍建设“十三五”规划的工作思路与主要任务

(一) 工作思路

坚持“统筹规划、突出重点、凸现特色、全面提高”的工作思路。从学校事

业发展的全局出发，兼顾现实需要与未来发展，统筹考虑当前与长远、培养与引进、个人与团队、重点与一般的关系；以引进和培养高层次领军人才、优秀学科团队和海归人才为重点；以加强高层次人才的实践锻炼，培养“双师素质”的教师队伍为特色；通过各类培养举措，全面提高教师的整体素质。

（二）主要任务

1. 着力推进各级各类人才工程，大力做好团队建设

高度重视各项人才工程的选拔、推荐和培养工作，大力做好团队建设，着力打造优秀团队，分层次、多渠道、全方位地优化人才队伍的整体结构，力争“十三五”期末，拥有省内外有影响的知名专家、学者 10 名左右，市级以上各类人才工程人数达 165 人、校级人才工程人数达 327 人，省级优秀科技创新（教学）团队 1~2 个，校级优秀科技创新团队 10 个，校级优秀教学团队 20 个。

2. 进一步加强教师素质能力的培养，全面提升师资队伍水平

通过制定相关制度，采取激励措施，加大经费投入，多措并举，结合本科教学审核性评估对师资队伍的能力、素质要求，强化教师的教育教学水平、科学研究能力、工程实践能力、跨文化交流能力等方面的培养，进一步优化学历和职称结构。力争“十三五”期末，专任教师中具有 1 年及以上海外学习或工作经历教师的比例达 20%，具有 350 名左右具有高技能、高职称的“双师型”优秀教师。

加强和重视实验室队伍的建设，改革体制，完善制度，科学合理设岗定编，优化实验室队伍结构，提高实验室人员的综合素质。

3. 进一步加大高层次人才引进力度

以“科学规划，按需引进；突出重点、统筹兼顾；创新机制、确保质量”为原则，进一步完善高层次人才引进政策，着重提高人才的引进质量和数量。力争到“十三五”期末，师资队伍中具有博士学位教师的比例达 40%以上，从国外知名大学引进博士 40 人以上。

4. 强化师德师风建设，提升职业道德素养

创新师德建设工作思路和方法，坚持师德、业务标准并重原则，强化以德育人、以德治教的观念，探索加强师德修养的有效途径。多形式、多途径、多渠道着力做好师资队伍的思想政治教育、职业理想教育和职业道德教育工作，不断提升教师的职业道德素养。力争到“十三五”期末，学校具有省、市优秀教育工作者、师德模范等先进人物 50 名左右。

四、师资队伍建设“十三五”规划的具体措施

（一）积极推进省、市级人才工程

健全和完善省“333工程”、“六大人才高峰”、“青蓝工程”、“常州市中青年拔尖人才”等人才工程人选选拔及培养实施办法，确保入选人员质量，争取数量，加强管理，严格考核，强化中期考核和过程管理，确保培养目标和任务的顺利完成。

加大各类人才工程的培养、资助力度，对省、市级以上人才工程项目，学校予以资金配套资助。优先推荐人才工程培养对象参加国内外学术交流及到国内外一流大学、科研机构、知名企业从事研修。

（二）着力加强校内各项人才工程建设

1. 继续推进“三项人才工程”、“校级中青年学术带头人和优秀青年骨干教师培养人选工程”

加大“教授培育工程”实施力度，为教授培育对象，创造良好的工作条件，集中资源为他们搭建学术发展平台，在教学、科研、项目申报等方面给予政策倾斜。进一步完善教师学术假制度，让教授培养对象在学术假期间集中精力提高自身的业务水平和科研能力。

进一步推进“博士培养工程”，发挥职称评审和岗位聘用的导向作用，并在教学工作安排、科研考核方面提供有利条件，鼓励尚未具备博士学位教师到国内外重点高校攻读博士学位。

修订和完善“校级中青年学术带头人和优秀青年骨干教师培养人选”的选拔、培养及考核办法，加大培养资助力度，强化中期考核和过程管理，着力打造一支在学校学科建设中发挥带头作用的学术带头人队伍和在教学科研中发挥中坚作用的骨干教师队伍。

2. 实施“高层次创新人才工程”计划

从学校学科专业建设、师资队伍建设的需要出发，在省级以上重点建设学科、重点实验室设立特聘教授岗位，给予特聘教授津贴。

加大引进力度，在省级重点专业、品牌专业所在学科，面向海内外招聘一批具有创新性构想和战略性思维，能带领本学科专业在其前沿领域赶超或保持国内先进水平的领军人才。

加大培养力度，在校内受聘教授岗位人员中，遴选培养一批在本学科领域教

学水平高、学术造诣深、有一定影响力的学科带头人，并给予经费资助。

3. 稳步推进“优秀团队工程”

在 2015 年首次推选“校级优秀科技创新团队”工作基础上，进一步完善选拔办法和管理考核机制，逐步加大资助力度，积极引导，整合校内资源，凝练研究方向，发挥团队优势，提高科研水平，造就一批校级优秀科技创新团队，并为成功申报 1~2 个“省级优秀科技创新团队”做好培育工作。

制定“优秀教学团队”选拔和培养的相关制度，建立跨学院（教学部）的教学团队合作机制，培养打造一批“校级优秀教学团队”，从而促进教师之间开展教学研讨和教学经验交流，改革教学内容和方法，开发教学资源，形成明显的教学标志性成果，从而带动整体教学水平。并为成功申报 1~2 个“省级优秀教学团队”做好培育工作。

4. 强化“教学名师培养工程”

完善教学名师选拔和培养的相关制度，严格按照条件进行选拔，加大教学名师培养资助力度，做好教学名师的考核与管理工。每年选拔和培养 2 名校级优秀教学名师，并在此基础上，力争申报成功 2 名省级及以上的教学名师。

5. 大力实施“教师国际化培养工程”

制定相关制度，采取激励措施，鼓励教师积极申请国家、省、校各类留学基金项目。将教师的出国研修经历作为职称评审的必备条件；在各级各类项目申报及人才工程选拔等方面优先推荐具有省级以上项目留学经历的教师。

加大教师赴海外研修资金投入力度，学校将每年资助 10 名左右具有良好专业素养、较强教学科研能力和外语基础的教师赴境外高水平大学进修访学；鼓励二级学院从专业建设经费中筹措资金，专门用于资助本单位教师境外研修。

实施“走出去、请进来”战略，大力引进和柔性聘用学术上有造诣、领域内有影响的优秀境外人才来校工作，为教师创造更多的参与国际交流、接触学术前沿的机会。

6. 继续推进“‘双师型’教师培养工程”

制定并实施教师参加社会实践的相关制度，明确“双师型”师资的目标要求及激励措施，将教师参加社会实践经历作为职称评审的必备条件，促进“双师型”师资队伍的建设。

积极拓宽渠道，采用多种方式引进既有较高学术水平、又有较强应用能力的教师，优先引进来自于科研单位、企业等单位具有工程实践背景和经验经历的高

层次人才。

充分利用社会资源，结合校企合作、产学研合作平台，从相关企事业单位中聘任一些具有丰富实践经验的行业专家、社会名家、高级技术人员、技师或能工巧匠等到学校担任“兼职教师”。

（三）健全人才引进工作机制，加大高层次人才引进力度

优先引进重点建设学科所需的海内外高层次人才，同时全面考虑充实其他学科和新学科建设等急需的优秀人才。重点加大博士层次人才，尤其是优秀海归博士引进的力度，每年引进 50 名博士。对于高水平的领军人才，采取特殊措施，引进待遇一人一议，或采用柔性引进，充分发挥其领军作用。

充分发挥二级学院、直属教学部人才引进工作的主体作用，利用各学科专业平台，拓展人才引进工作的国（境）内外宣传、招聘渠道，并根据各学科高层次人才来源，主动联系、重点跟踪，加强人才引进工作的针对性和实效性。

建立人才引进工作考核与奖励机制，强化人才引进工作的目标考核，将人才引进工作纳入部门年度考核指标中，对各二级学院、直属教学部人才引进的数量、质量和工作效果进行全面考核。对在学校高层次人才引进工作中做出突出贡献的单位给予表彰和奖励。

（四）重视青年教师队伍培养，营造良好发展氛围

完善有利于青年教师成长的环境、制度和保障机制，制定教师教学能力培养和提升的相关制度，对于新教师，实施“以老带新”、“助教制”及社会实践等有效措施，并采取系列培训活动，使他们尽快适应本校教学工作。设立“青年教师发展基金”，制订基金使用办法，用于鼓励和扶持青年教师提高教育教学能力与科学研究水平。

提升青年教师专业发展能力。对新教师进行生涯规划指导，加强新入职教师岗前培训工作，鼓励青年教师加入名师教学团队，引导进入科技创新团队，实施青年教师培养工程，支持青年教师国内外研修等。

重视青年教师教学能力提升，将教学考核的结果作为教师绩效考核、职务聘任、职称晋升、派出进修、评奖评优等的重要依据。

（五）建立和完善实验室队伍建设制度，加强引进和培养的力度，不断优化实验室队伍的结构

建立和完善实验室建设相关规章制度，明确岗位职责和上岗条件，制定科学、合理的实验室人员的收入分配机制，进一步提高实验室人员参与实验室建设的积

极性。依据学科建设、教学科研和社会服务等各项职能的实际需要，对实验教学进行科学设岗和合理定编；通过实验室的科学设岗，引进高素质人才，充实实验室队伍；制定科学的培训规划，采取有力的培训措施，认真组织培训工作，切实提高实验室队伍的业务水平和综合素质。

（六）探索师德建设的有效途径，打造师德高尚的高水平师资队伍

进一步完善师德建设管理制度与运行机制，有计划有步骤地开展各项师德宣传教育活动，将主题师德教育活动和日常师德宣传相结合，以“校风建设月”、“优秀教师、优秀教育工作者、师德模范”年度评选活动等为载体，加大对师德模范等先进个人的宣传力度，充分发挥先进个人的示范作用，形成学习先进、积极进取、爱岗敬业、无私奉献的精神风尚，使遵守师德成为教职工的自觉行为。

加大学术道德的建设力度，建立并完善学术评价机制和学术惩戒制度，积极开展学术规范和科研诚信教育，引导广大教职员特别是高层次人才主动学习学术道德规范，珍惜学术荣誉、养成良好的学术操守。

师德作为岗位聘用、各项人才工程的选拔和推荐，职称评审、职务职级晋升等方面的首要条件，实行师德问题“一票否决制”。

五、师资队伍建设“十三五”规划的保障措施

（一）加强师资队伍建设工作组织领导

坚持党管人才原则，建立与完善党委统一领导、行政总体负责、组织人事部门牵头、有关部门密切配合、二级学院（直属教学部）为主体的师资队伍建设工作体系，统筹规划全校师资队伍建设工作，及时研究和解决师资队伍建设中的重大问题，形成全校上下齐心协力抓师资队伍建设的整体合力。

（二）建立有利于师资成长发展的机制，营造有利于师资成长发展的环境氛围

建立分类、分层次的特别是多样化、个性化的管理制度和积极有效的师资队伍激励机制。完善岗位职务聘任制度，建立责、权、利相统一的聘用机制。完善以分类管理为基础，业绩贡献和能力水平为导向的各类岗位人员的考核评价机制。进一步完善符合学校实际的收入分配激励与约束机制，充分发挥绩效工资激励导向作用，建立重实绩、重贡献的收入分配机制，向关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的人员倾斜，充分调动高层次人才的工作积极性、创造性和主动性。

坚持人才的引培并重，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造

的浓厚氛围，创造教师成长发展的良好的政策环境、学术环境、人际环境和工作生活环境。积极争取国家、省市的政策支持，为高层次人才发挥作用、展示才华搭建事业发展平台，关心并竭力解决高层次人才的实际困难和问题。坚持教授治学的方针，推动学术自由和学术民主，坚持用科学合理的方法评价人才。鼓励学术争鸣、学术探讨，营造相互学习、平等交流的健康学术环境。正确处理好行政管理 and 学术管理的关系，为高层次人才创造舒心、宽心、融洽的生活和工作环境。

（三）加大师资队伍建设的各项资金投入，保障师资队伍建设的持续发展

加大师资队伍建设的投入力度，用于现有队伍的培养和高层次人才的引进，每年投入队伍建设经费不低于 1000 万元，并制定相关制度确保经费投入能够落到实处。