

安徽科技学院“十三五”师资队伍建设规划

为深入贯彻《安徽省中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》精神，围绕学校第二次党代会确立的奋斗目标，大力实施“人才强校”战略，建设一支结构合理、业务精湛、素质优良、师德高尚的师资队伍，根据学校事业发展“十三五”规划，特制定本规划。

一、“十二五”时期师资队伍建设简要回顾

“十二五”期间，师资队伍建设成效显著，先后荣获“全省人才工作先进集体”、“安徽省高校人事工作先进集体”、“安徽省高校师资培训先进集体”、“高校创先争优先进基层党组织”等称号。

——建成了基本满足学校事业发展需要的师资队伍。现有专任教师 707 人，正高级职称 75 人，副高级职称 197 人，具有博士和硕士学位教师分别达到 129 人和 450 人。全校“双能型”教师比例达到 48.6%，其中，职技高师类专业及应用型学科专业的教师“双能型”比例达到 85%。教师数量、职称和学历结构、“双能型”教师基本满足了教学需要。

——高层次人才队伍建设初见成效。学校不断加大高层次人才引进和在职教师培养力度，高学历、高职称人才数量不断增加。新增教授 35 名，晋升二级岗位教授 2 名，新增省学术和技术带头人 2 名、省学术和技术带头人后备人选 2 名，柔性引进二类人才 2 名、三类人才 4 名，柔性引进学术团队 1 个，获批国家级农业科技创新平台 1 个、省 115 创新团队 2 个、省级教学团队 5 个、安徽省高等教育振兴计划项目立项建设创新团队 2 个。

——人才项目获得主管部门大力资助。学校积极开展安徽

省支持本科高校发展能力提升计划和安徽省高等教育振兴计划项目申请工作，获批高校领军人才引进资助项目4项、高校学科（专业）拔尖人才学术资助重点项目3项、高校优秀青年人才支持计划重点项目25项、高校优秀中青年骨干人才国内外访学研修重点项目9项。累计资助经费600多万元。

——**建立和完善了师资队伍建设制度。**制定《关于进一步加强和改进教师攻读博士学位的意见》、《校级中青年学科带头人培养对象和优秀中青年骨干教师选拔培养办法》、《校级学术技术带头人后备人选选拔培养办法》等一系列制度文件，进一步提高了师资培养的针对性和实效性，确保了我校师资队伍建设相关目标得到落实。

“十二五”期间，师资队伍建设虽然取得了较大成绩，但仍然存在教师总量不足、高层次人才短缺、结构不尽合理、体制机制不够完善等问题，亟待有针对性地加以解决。

二、“十三五”时期师资队伍建设的机遇和挑战

（一）面临的机遇

1、**国家大力实施科教兴国战略为我校教师发展提供了新机遇。**近年来，国家高度重视高校师资队伍建设，提出要全面提高高等教育内涵发展，实施高等学校教师能力提升计划，支持高校师资队伍发展和提高。此外，国家实施创新驱动发展战略和我省大力推进创新型“三个强省”建设，为我校教师队伍提升创新能力和水平提供了广阔空间。

2、**国家和安徽省《中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》为我校师资队伍建设拓展了新视野。**《纲要》提出，要突出培养造就创新型科技人才，大力培养经济社会发展重点

领域急需紧缺的专门人才，大力实施青年英才开发、海外高层次人才引进、高素质教育人才培养等计划和工程，实施产学研合作培养创新人才等一系列重大政策，这为我校深入实施人才强校战略，加快建设高素质拔尖创新人才队伍开拓了视野。

3、地方应用型高水平大学建设为我校师资队伍建设提出了新要求。学校正处在地方应用型高水平大学建设的关键时期，面临国家实施“中国制造 2025”、“互联网+”、大众创业万众创新等重大战略，通过产教融合、校企合作，加快创新型、“双能型”师资队伍建设成为学校地方应用型高水平大学建设的当务之急。

（二）面临的挑战

1、人才工作的体制机制不适应。国家统筹推进世界一流大学和一流学科建设，高校之间高层次人才引进的竞争日趋激烈。兄弟高校积极创新人才工作体制机制，制定系列人才引进和稳定政策，加大投入，使得所需人才引得进稳得住。目前，我校人才引进、培养、使用、管理的体制机制活力不够，特别是投入不足，影响了人才队伍建设和发展。

2、教师队伍的能力水平不适应。建设地方应用型高水平大学，培养高素质应用型创新创业人才，服务地方经济社会发展，对教师队伍的能力水平提出了更高要求。另一方面，随着信息技术的飞速发展，在教学、科研和管理方面引发的创新与变革日益显现，教师在教育理念、教学方式上的与时俱进将会更加迫切。而在我校教师队伍中还存在着种种不适应。

3、学校地处县城的区位制约。我校学科平台建设刚刚起步，对高层次人才尚缺乏吸引力。加之学校地处凤阳县城，没有城市的科研聚集、产业聚集、生活设施齐全等优势，更增加了学

校引进和稳定高层次人才难度。

三、“十三五”时期师资队伍建设指导思想和目标任务

(一) 指导思想

以党的十八大、十八届三中、四中、五中全会和习近平总书记系列重要讲话精神为指导，贯彻落实安徽省中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020），紧紧围绕加快建设地方应用型高水平大学的发展目标，主动适应学科专业调整和服务地方经济社会发展需要，以高层次人才队伍建设为重点，以优化结构、提高能力为核心，以踏实干事、注重业绩为导向，按照“用好现有人才，稳定关键人才，引进急需人才，培养骨干人才”的思路，大力推进人才发展体制机制改革创新，营造有利于人才干事创业和脱颖而出的环境，努力建设一支适应学校事业发展需要的高水平师资队伍。

(二) 目标任务

1、总体目标

到 2020 年末，学校师资队伍规模适度增加，整体结构更加优化，专任教师博士所占比例大幅度提高，高层次人才队伍初具规模，高水平学术团队建设成效显著，“双能型”教师队伍素质和水平得到较高提升，建设成一支数量充足、结构合理、师德高尚、业务精湛、能力突出、素质优良、富有创新意识和团队精神的高水平师资队伍。

2、具体目标任务

(1) 队伍规模

到 2020 年末，学校全日制本科在校生约为 20000 人，教师总量约为 1120 人，其中，专任教师达到 900 人，校内兼职教师

160人，外聘教师数300人。

(2) 队伍结构

——**职称结构**。到2020年末，教授、副教授达到专任教师数的42%左右，其中，教授达到专任教师数的12%左右。教授、副教授人数分别达到100人和280人左右。

——**学历结构**。到2020年末，博士学位教师占专任教师的比例达30%以上，博士学位教师达到300人左右，部分应用型学科实现专任教师博士化。

(3) 高层次人才队伍建设

加大高层次人才队伍引进和培养力度，到2020年末，争取引进3-5名在国内外具有较大影响力的学科带头人，力争在重点建设学科实现“新世纪百千万人才工程”国家级人选、安徽省“百人计划”、“皖江学者”讲席教授等高层次人才方面有所突破。

(4) 学术团队建设

到2020年末，力争获批国家级科研创新团队和教学团队1-2个，重点培育4-6个省级科研创新团队和教学团队、10个左右在省内有较大影响力的校级学术团队，建设3-5个省内一流、国内知名的应用型学科，新建10个左右在省内有较大影响力的校级重点学科。

(5) “双能型”师资队伍建设

到2020年末，全校专任教师中“双能型”教师比例超过70%，其中，职技高师类专业及应用型学科专业的教师达到“双能型”要求的比例超过90%。加大从科研院所和企业聘请高水平高技能人才来校从事理论或实践课教学的力度，使得他们从事实践课教学达到同类课程的50%以上。

四、“十三五”时期师资队伍建设的措施

为实现上述师资队伍建设的目标，学校将实施以下六大工程：

（一）人才引进工程

引进 5 个左右在国内具有较大影响力、紧缺急需的学科带头人或人才团队，引进 100 名左右博士。坚持刚性引进与柔性引进相结合，通过实施“户口不迁、关系不转、合约管理、来去自由”的柔性引进新举措，引进国内高层次、高水平人才来校主讲核心课程，共同申报高层次项目，积极从企业聘请专家来校从事实践课或理论课教学等。

（二）人才培养工程

根据教学、科研岗位专业技术工作规律和特点，依据学科发展规划，按照“优化结构、合理配置”和“促进学科专业均衡发展”的原则，加大省级学术和技术带头人及后备人选、校级学术和技术带头人、校级青年学科带头人培养对象和优秀中青年骨干教师的培养力度。支持高层次人才参加专家服务基层活动，发挥其专业优势，直接参与区域经济发展和科技型中小企业的项目合作研发，在创新实践中不断增长才干。每年重点支持承担国家和安徽省重大项目、重点学科建设的人选，结合专业及项目需求，赴国内外知名大学、研发中心等开展专业培训和项目合作研究。有计划地组织人选赴国(境)外参加短期培训考察学习，加强学术交流与合作。

（三）能力提升工程

根据学科专业建设和自身发展需要，充分利用校内外资源，逐步构建学历学位教育、技能培训和科学研究“三位一体”的培训体系。

1、青年教师成长计划。加快青年教师博士化步伐。积极创造条件鼓励各学科专业教师在职攻读博士学位，整体提升师资队伍中的博士比例，力争在部分学科 45 周岁以下教师博士化。充分发挥学校教师能力发展中心在教师发展中的咨询、引导、能力提升和教学评价作用。

2、优秀人才学术能力提升计划。设立优秀人才学术交流基金，鼓励教师积极参加国内外学术交流、访学活动，邀请国内外专家学者来校做学术报告、短期培训交流等，积极申请组织或承办大型学术交流会议，推进高水平的合作研究，尽快培养一批学术骨干。

3、教师实践能力提升计划。修订学校教师企事业单位挂职锻炼办法，对现有教师尤其是新进教师提出明确的挂职锻炼要求，改进管理考核办法。每年安排 100 人次左右的教师与企事业单位对接，进行挂职锻炼，开展产学研合作，实现“双能型”教师培养制度化和常态化。完善“双能型”教师认证制度，让“双能型”教师切实服务于地方应用型高水平大学建设。

4、博士后流动站建设计划。整合校内外资源，积极申请建设博士后流动站，为高层次人才引进和培养搭建优质平台。

（四）团队培育工程

以引进和培养高端人才为核心，培育能承担高层次项目的科研创新团队和教学团队。围绕重点学科、重点实验室、工程技术研究中心和硕士学位点建设，建立学科带头人、学术团队、学科平台三位一体协同联动的运行机制，制定相关配套政策，建设一批学科方向明、梯队结构优、社会影响大的科研创新团队和教学团队。

（五）师德师风建设工程

认真贯彻落实教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》，制订师德规范实施细则，进一步建立健全师德教育、考核、奖惩和监督等制度，完善教育教学规范、学术研究规范，教育引导广大教师牢固树立立德树人、以生为本的理念，自觉履行教师岗位职责。积极开展优秀教师、师德标兵等评选工作，努力在全校形成以德治教、以德治学、为人师表的良好师德师风。

（六）队伍建设保障工程

1、体制机制保障

建立健全师资队伍建设和体制机制。实行师资队伍建设工作目标责任制，确立“一把手”抓“第一资源”的领导责任制，努力形成校级领导、教学单位及职能部门主动服务人才制度，全校上下联动，师生员工关心和各部门、各单位通力协作的师资队伍建设工作机制。

2、组织保障

校院两级领导的高度重视是师资队伍建设的關鍵。成立校院两级师资队伍建设和领导小组，明确分工和职责，定期研究队伍建设工作，设定阶段性目标，狠抓落实。

3、经费保障

“十三五”期间，学校将投入 6000 万元，分别设立引进人才专项经费、稳定人才专项经费和教师发展（培养培训）专项经费，为师资队伍建设和提供可靠的资金保障。

安徽科技学院“十三五”师资队伍建设规划一览表

年 度		2016	2017	2018	2019	2020
计划在校生数		17200	17850	18500	19350	20000
计划专任教师数		750	790	830	865	900
校内兼职教师数		100	110	130	140	160
计划外聘教师数		220	240	260	280	300
职 称 结 构	教 授	75	80	85	92	100
	副教授	210	230	245	265	280
	讲 师	280	305	320	340	360
	助 教	185	175	170	158	140
学 历 结 构	博 士	150	185	220	260	300
	硕 士	480	510	530	550	580
	本 科	120	95	80	55	20
能 力 结 构	“双能型”教师资格	400	480	560	640	720
教 师 引 进	高层次人才	1	2	1	2	2
	博 士	20	20	25	20	20
	硕 士	15	15	15	15	10
培 养 培 训	博 士	15	15	15	20	20
	硕 士	15	15	15	15	20
	国内外访问学者	15	20	25	30	30
	短期进修、培训	120	130	130	135	130
优 秀 人 才	省级优秀人才	60	69	74	78	86
	校级优秀人才	100	120	150	175	200

注：1、表格中教师引进和培养培训栏数字均为当年新增数据；其他栏均为当年度累计保有量；

2、结构、引进、培养栏中数据均为专任教师，兼职教师结构另行要求。