

# 中共山东青年政治学院委员会办公室文件

山青院党办字〔2017〕7号

---

## 关于印发《山东青年政治学院 “十三五”师资队伍建设和发展规划》的通知

各党总支、直属党支部：

《山东青年政治学院“十三五”师资队伍建设和发展规划》已经学院党委会研究同意，现印发你们，请认真遵照执行。

党委办公室

2017年6月5日

# 山东青年政治学院

## “十三五”师资队伍建设和发展规划

为做好“十三五”期间师资队伍建设工作，保障学校事业顺利发展，根据《山东青年政治学院“十三五”建设与发展规划》，结合我校师资队伍现状和未来发展趋势制定本规划。

### 一、现状与问题

（一）启动了“人才强校”战略，为推动学校内涵式发展明确了人才工作的基本思路。“十二五”期间，依据建设合格本科院校和转型发展的需要，召开了人才工作会议，启动了“人才强校”战略，确立“强高端、稳增长、调结构、保质量”的工作思路，以充分发挥人才效能为宗旨，以体制机制创新为动力，以高层次人才队伍和高水平团队建设、青年教师培养和管理队伍建设为重点，统筹推进各类人才队伍建设。

（二）搭建了“引才、育才、用才”三大平台，为保障本科教学工作建立了人才工作机制。“十二五”期间，人才工作聚焦专业建设，坚持规划先行，突出需求导向，实施“引培并举”政策，完善合理用人制度体系。在人才引进中运用“刚柔并举”方式拓宽高层次引才渠道。开展了优秀中青年骨干教师培养项目，引导教职工融入学校事业发展，提升整体素质和业务能力。坚持因事设岗、按岗用人，合理配置人才资源，积极探索教师岗位分

类管理、不断完善各类考核评价体系和分配制度，进一步调动广大教师积极性和创造性，不断激发人才活力。

（三）实现了“数量增、结构调、质量升”，切实提高了师资队伍整体水平。“十二五”期间，共引进各类人才 223 人，其中专任教师 122 人（引进 C 类专家人才 5 人）。截至“十二五”末，专任教师中拥有硕士学位以上的占 66.84%，其中具有博士学位的 66 人（另有 32 人正在攻读博士学位），拥有高级专业技术职务人员占 37.44%；专任教师中有国家级教学名师 1 人，省级教学名师 3 人，省级重点学科首席专家 1 人。

“十二五”期间，师资队伍建设与发展取得了长足的进步，师德师风和教育教学能力得到了极大的提高，但仍然存在一些现实问题。一是师资队伍总量不足，结构不合理；二是拔尖人才和具有影响力、竞争力的人才团队仍然短缺，与学校发展战略相适应的学科领域、科研项目的领军人才严重匮乏；三是一些教师还不能完全适应本科教育教学和创建高水平应用型本科院校的要求，教育教学能力和队伍整体素质还有待于进一步提高；四是人才工作体制机制仍不完善，在引才聚贤、激励创新、考核评价、协调发展等环节还有很多束缚，人才效能没有实现最大化发挥。

## 二、建设与发展的指导思想、目标

### （一）指导思想

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话和人才工作重要

指示精神，坚持党管人才原则，围绕学校建设与发展的战略目标，以充分发挥人才作用为根本，以体制机制改革为动力，以师资队伍规模、质量建设与结构调整为主线，以提高教育教学能力为重点，通过大力实施人才强校战略和重点人才工程，创新人才工作体制机制，不断推进各层次、各类人才协调发展，努力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高水平师资队伍，为学校发展提供充足的人才保障和智力支撑。

## （二）主要目标

根据本科教学工作合格评估和事业发展需要，十三五末，使专任教师达到 700 余人，兼职教师规模适度。教授、副教授占专任教师的 30%以上，具有博、硕士学位的教师占专任教师总数的 80%以上。

实现“5123”工作目标，即培养引进 50 名有较大影响力的学术带头人，培养 100 名在校内教学科研领域成绩显著的中青年骨干教师，使具有博士学位教师达到 200 人以上，“双师双能型”教师达到 300 人以上。

力争新增国家教学名师 1 名，省级教学名师 2-3 名，在其他国家和省人才工程中取得更大的成绩。

## 三、主要任务和举措

着力转变人才工作理念和方式，调整师资队伍数量和结构，提升管理服务水平和工作能力，促进考核评价体系与人力资源管理体系建设（即“转、调、升、促”），不断创新举措，逐步建立

“精准引进、有序培养、科学评价、协调发展”的师资队伍建设发展工作格局。

### （一）落实精准引进

1. 引进优秀博硕士。聚焦重点学科和本科专业建设需要，着眼优化结构和质量，积极引进相关专业优秀博士，在急需紧缺专业上有限引进特别优秀硕士。

2. 引进“双师双能型”教师。制定外聘教师和“双师双能型”教师队伍管理办法，着力引进一批“双师双能型”教师，不断壮大师资队伍规模。

3. 引进高层次人才。完善高层次人才引进办法，实施重点人才建设工程，坚持主动出击、刚柔并举，通过公开招聘、柔性引进、领军人才+创新团队等人才引进方式，大力引进具有驱动和示范作用的高层次、高水平人才和学术团队。

### （二）推动有序培养

1. 强化师德师风教育。坚持师德师风教育常态化，定期开展师德专题教育活动，不断规范教师的教书育人行为，自上而下重点开展敬业精神、事业心和执行力方面的培养。

2. 加强新进教师教育。举办新进教师宣誓入职仪式，实施“学校+学院”分层次、分类别、分阶段的新进教师系统培训，落实青年教师导师制，重点提高青年教师岗位任职能力和对教育事业的认同感和责任感。

3. 做好教师继续教育。出台师资队伍培养规划，修改完善继

继续教育办法，按照统筹规划、合理安排、学用一致、注重实效的原则，鼓励青年教师攻读博士学位，积极参加国内外访学和各类培训进修。每年选派 10 - 15 名中青年教师参加 6 个月以上的国内外访学和进修培训，选派 5 - 10 名青年教师赴基层参加社会实践锻炼，每两年选拔培养 20 - 30 名校内中青年骨干教师。

### （三）健全科学评价体系

1. 进一步加强岗位管理。做好首聘考核，根据学校实际进一步完善岗位设置和管理办法开展第二次全员岗位聘用，实施分类管理，坚持按岗竞聘、合同管理，提高人才使用效益和管理效能。

2. 进一步细化考核评价标准。制定专业技术岗位竞聘办法，按岗设置标准和条件，实施同行评价和代表作评价方式，建立重师德、重能力、重业绩、重贡献的分类考核评价体系。

3. 进一步推进科学管理。不断完善人事管理制度，放手使用人才，做好师资队伍的科学配置和顺畅流动。健全激励约束机制，建立奖惩问责机制，改革完善奖励性绩效工资分配办法，鼓励多劳多得、优绩优酬。

### （四）实现协调发展

1. 坚持适应性发展。坚持全面建设与重点建设相结合，优先满足学校重点学科和特色专业的师资需求，对适应和支撑学校发展战略、学科专业建设的教师，在培养进修和岗位设置等方面加大倾斜资源力度。

2. 鼓励团队式发展。鼓励高级教师岗位上的教师组建教学科

研团队，引导青年教师根据研究方向和工作需要融入团队，引进有一定影响力的专家学者担任特聘教授，指导团队建设，通过建团队、进团队、带团队增强发展实力。

3. 推动多元化发展。根据学校需要，按照教师的特长和贡献，以“分层分类、可选能达”为导向，构建分类分型的专业技术岗位体系，打通教师发展的多元化通道。

4. 激发跨越式发展。加大国家和省级“人才工程”宣传和培养力度，支持申报各级各类人才项目。建立学校层面的重点人才建设工程，实施教授、副教授直聘制度，带动教师队伍的整体素质不断提高。

#### **四、要求和保障**

##### **（一）凝聚共识，深刻理解规划引领的内涵和作用**

对师资队伍建设和发展做出宏观规划，就是要在学校事业发展的历史阶段对师资引进、培养、配置、发展做出系统科学的设计和安排。落实规划，就是要明确建设目标和任务，加大改革举措，把师资队伍建设和发展的工作抓实、抓牢。

##### **（二）高度重视，把师资队伍建设和列入“一把手”工程**

要坚持党管人才原则，完善党委统一领导，组织人事部门牵头抓总，有关职能部门和各单位各司其职、密切配合的工作机制，把师资队伍建设工作作为“一把手”工程来抓，列入干部和单位考核指标体系。各院（部）要主动做好教师的引进、培养、考核等工作，组织教师开展教育教学研究与学术交流活动，促使师资

队伍建设良性发展。

### （三）多方筹资，确保师资队伍建设的经费支出

将教师引进、培养等经费按一定比例列入学院财务预算，并确保预算比例逐年有所提高。制定更加优惠的人才引进政策，广泛加强同社会的联系，确保“十三五”师资队伍建设的目标如期实现。

### （四）完善机制，营造有利于师资队伍建设的良好环境

进一步搭建平台载体，扩大聚才引才的吸引力，为人才发展提供平台支撑。保障和维护教师的合法权益，不断改善教师工作生活条件。加强基层党组织建设，改进教师的思想政治工作，加强校园综合治理，创造安定有序、和谐融洽、充满活力的工作、学习和生活环境，营造识才爱才敬才用才的良好氛围。