

分项规划 2:

贵州轻工职业技术学院师资队伍建设“十三五”规划

为全面贯彻《国家中长期人才发展规划纲要》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要》等文件精神，大力推进人才强校战略，加快建设一支师德高尚、观念创新、理论基础扎实、实践能力强的教师队伍，为顺利实现“十三五”办学目标提供坚强有力的人才保障和智力支持，特制定 2016-2020 年师资队伍发展规划。

一、“十二五”师资队伍建设回顾与总结

(一) 发展现状

1. 教师队伍结构不断优化

相比“十一五”末期，我院师资队伍的数量不断扩大，质量明显提升，结构上也更为合理，在专业间的分布也更加均衡，高级职称数量显著增加，博士和教授人才从无到有，稳步增加。

学院现有专兼职教师 635 名，其中，具有高级职称教师比例为 29.3%；具有硕士学位以上占专任教师比例为 46.48%；双师素质教师占专任教师的 71.8%；来自行业、企业一线的技术人才、能工巧匠占专业课教师比例的 32.5%，初步建成了一支富有职教特色的师资队伍。

现有省（部）级优秀教师等 20 余名；院级职教名师 8 人；3 名教师入选教育部高职高专专业类教学指导委员会；3 名教师被聘为贵州职教学会专业分会理事长、副理事长和常务理事等。

2. 团队建设取得明显成效

学院重视团队建设对专业的促进作用，建立健全激励机制引导专业教师进行科学研究，近三年以来，学院团队建设取得了明显成效。

由 3 名博士带领建立了 3 个科研团队，以重点专业群为核心建立了 1 个省级、4 个院级教学团队，由行业大师带领组建了 1 个省级、3 个院级大师工作室。

3. 师资管理体制运行良好

以人事制度改革为契机，学院先后出台了一系列岗位设置、岗位聘任以及加强和规范教师队伍建设的制度与措施，形成了较为完善的师资队伍建设制度体系。

学院修订完善《教职工在职提升学历（学位）教育学习管理办法》，鼓励青年教师在职提升学历学位；制定了《贵州轻工职业技术学院关于专业带头人评选办法》、《贵州轻工职业技术学院关于骨干教师评选办法》，开展了多批次学院专业带头人、骨干教师的推荐、选拔工作，遴选出 40 名专业带头人和骨干教师进行重点培养；制定了《教师深入企业实践的管理制度》，要求和鼓励教师深入实践一线，提高实践能力，与企业共同开展新产品、新技术研发，参与地方经济建设；完善《兼职教师聘用管理办法》，签订校企合作协议，吸引企业尤其是我院“校中厂”、大学城“双创园”内企业有实践经验的一线技术人员和能工巧匠作为兼职教师参与人才培养的全过程。

4. 教师教学能力稳步提高

学院高度重视教师队伍建设，积极拓宽培养途径，采取专家指导、院内培养、校校联培、校企合作等举措，实现教师教育教学能力稳步提升。从 2012 年起，学院聘请原教育部高职高专课程建设副主任杨黎明教授担任学院教学改革顾问，系统性地设计和推进学校教育教学改革和内涵建设，指导学院教师进行教学改革。

学院对评选出的专业带头人、骨干教师和双师素质教师，有计划对其进行培养，并实行了专业带头人和骨干教师津贴制度，在申报职称、晋升职务等方面优先考虑。通过引入激励机制，不断促进教师自身发展。

针对新进教师大部分为非师范专业毕业的实际情况，2016 年 7 月，学院选派 40 名青年教师赴天津职业技术师范大学，围绕如何备课，课堂组织，教学方法使用及课程标准制定等基本教学能力进行为期十天的专项培训，有效提升青年教师执教能力。近三年来，学院选派近 50 名教师赴深圳职业技术学院、上海工艺美术职业学院、广东轻工职业技术学院等国家级示范性院校进行培训；派出专业带头人、骨干教师近 20 名赴国内外知名高校访问或进修；建立教师工作室，邀请国内职业教育专家到学院作专场培训，使我院教师职业教育能力有了明显提升。

同时，学院充分发挥校企共同体的优势，有计划地安排专任教师深入企业进行实践，挖掘行业企业资源，聘请企业技术人员和能工巧匠来校共同参与专业建设和教学改革，形成了人才共育、过程共管、成果共享、责任共担的紧密型合作办学体制机制，促进校企深度合作，增强办学活力。建立教师密切联系企业的制度，引导和激励教师主动为企业和社会服务、开展技术研发，促进科技成果的转

化，较好的锻炼和提高了教师的实践技能。

5. 教师职业道德明显提升

学院注重师德师风建设，形成了一套“以学铸师德、以规约师德、以情扬师德、以评导师德”的师德师风建设的工作机制。

以“学”铸师德：采取一学二比(学先进，比工作，比贡献)的方法武装教师头脑，帮助教师树立正确的人生价值观。

以“规”约师德：学院从完善管理规章，不断规范和优化教师行为。以“情”扬师德：学院千方百计为教师排忧解难，慰问困难职工、患病职工和退休职工，把工作做得暖人心、稳人心，尽量把好事办实，实事办好，让教职工满意。

以“评”导师德：学院通过评选先进，倡导教师教书育人、为人师表、严谨治学、甘于奉献的精神，不断提高教师的职业理想、职业道德和职业素质，不断增强教师忠诚党的教育事业的责任感和使命感。学院从 2015 年起开展“我最喜爱的老师”和“我最喜爱的辅导员”评选活动，通过学生网络投票和大众评审团现场评审，选出学生心目中“我最喜爱的老师”和“我最喜爱的辅导员”。鼓励广大教师学习身边楷模，形成优良师德风范，推进师德水平的提升。

(二) 存在问题

1. 制度建设尚待完善，保障机制需要加强。面对高职教育发展的新要求，教师的培养、队伍建设也需要转型和调整。“十二五”期间在制度建设方面做了一些工作，但面对职教形势发展变化需求，还需要对保障制度加以修订、完善以及建立新的保障机制。

2. 高层次人才数量不足，整体实力有待提高。博士教师、高级职称教师、大师级的能工巧匠、高水平的专业带头人等高层次人才少，在竞争越来越激烈的未来，高层次人才不足将影响学院师资队伍整体水平的提升以及专业、科研等多方面的发展。

3. 教师实践能力参差不齐，仍需强化提高。“十二五”期间教师队伍的双师素质有了明显的提高，但是与专业建设及社会服务要求之间仍然存在一定差距。行业证书、下企业挂职锻炼等多种形式需要进一步统一地认定，并有目的有针对性地加强培养。

4. 教师队伍考核办法有待进一步优化。现行的教师的考核侧重于教学、侧重

于专任教师，考核方式相对单一，缺乏有效的激励机制，不利于促进教师队伍的整体进步和优化。

二、“十三五”师资队伍建设的机遇和挑战

（一）进一步发展的有利条件

1. 国家和贵州省对高等职业院校教师队伍建设的高度重视和支持。国家中长期人才发展规划纲要、中长期教育改革和发展规划纲要都明确指出了“加强教师队伍建设”的指导性意见和举措，为我们的师资培养指明了方向，提供了制度依据。

2. 我院在校企、校政合作方面具有较为成熟的合作模式，合理利用区域、行业现有的资源，积极开发新的资源，有利于创造更多的途径培养教师的实践能力。

（二）深入发展的制约因素

1. 岗位设置对专业技术职务结构比例的约束。岗位设置对专业技术职务的高级比例作了严格的限制，一定程度上影响了教师积极进步的动力，特别是中青年教师的职业生涯向高层次发展遇到一定障碍。

2. 高层次人才流动的不稳定性。高学历、高职称、高技能等高层次人才具有强大的竞争力，因而也更容易流动。培养高层次人才需要花费很大的精力和财力，如何留住高层次人才，并努力发挥他们应有的作用是未来师资队伍建设的一个重要方面。

3. 对企业高技能人才聘用需求与现有人事政策之间的矛盾。学校需要企业高技能人才、能工巧匠，但是这类人员学历层次往往达不到高校进入的标准，高校收入与企业待遇之间也存在差距。如何引进这类人才，需要突破政策瓶颈。

4. 社会对人才的需求及专业建设课程建设对教师综合能力提出了更高的要求。学院培养的人才要与社会需要无缝对接，达到这一标准需要不断更新教师的知识结构，特别是教师实践技能方面的知识。如何根据市场需求变化，及时调整专业培养目标，调整教师培养目标，对未来人才培养起着重要作用。

三、“十三五”师资队伍建设的思路和目标

（一）发展思路

师资队伍建设的着眼点在于数量增加和质量提升双重目标，以加强师德修养为保证，以加快培养高层次人才和青年教师为重点，以提高双师素质、提升博士和高级专

业技术职称人才数量为主线，抓住人才培养、引进、使用和考核四个环节，增加高层次人才数量，优化专业人才结构，整体提高教师素质和师资队伍水平，努力建设一支**师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高水平人才队伍**。

（二）基本原则

1. 全面性与重点性相结合的原则

全面培养所有教师，重点培养高层次人才和青年教师，及其个性化发展；全面提高教师学历层次，重点提高博士学历学位教师数量；全面推进教学、科研、服务和创业指导团队建设，重点建设教学、科研团队。

2. 专业性和实践性相结合的原则

根据教师专业背景和学院专业建设，加强教师业务学习，提高专业水平，同时，为满足学院人才培养目标，着重提高教师专业实践能力。

3. 人才培养与人才引进相结合的原则

在加强现有教师培养的同时，加强人才引进力度，引进高层次人才，不断提高教师队伍整体实力。

4. 提高专业素养与加强道德修养相结合的原则

教师队伍师德建设至关重要，坚持思想教育与业务提高并重，使教师不公有精湛的专业水平，更是教书育人，为人师表的楷模。

（三）发展目标

1. 素质结构目标：到 2020 年，生师比达 16:1，专业教师的双师素质比例达到 90% 以上；兼职教师承担专业课学时比例达到 50%；高学历、高职称、高技能等高层次人才达到 50% 。

2. 梯队结构目标：到 2020 年，培养省级教学名师 4-6 人，院级名师 15-20 名，骨干教师 50-60 名；遴选院级专业带头人 35-40 人，打造院级优秀教学团队 10-15 个，省级优秀教学团队 3-5 个，建成院级“大师工作室”10 个、培育省级“大师工作室”2-5 个。

四、主要措施和实施步骤

“十三五”期间，通过“建立 1 个中心，实施 6 个计划，搭建 6 个平台”，全面提高学院师资教学水平和科研水平。

（一）建立教师发展中心

整合校内师资培养、培训职能与资源，设立教师发展中心，重点发挥以下主要职能：

1. 提供教师培训的机会。提高中青年教师教学能力，特别是教师现代化教学能力，满足教师职业化、专业化发展和人才培养需要。

2. 提供研究交流的平台。组织名师讲座、专题研讨会、教学沙龙和教学咨询工作，为教师和职教知名专家、行业企业名师大师搭建交流平台。

3. 提供质量评估。结合学校开展的内部质量保证体系诊断与改进工作要求，制定新近教师、骨干教师、专业带头人三级准入和专业标准，强化质量监控力度，建立从目标管理到过程管理的全面监控体系，不断提高教学质量，

4. 提供教学技巧、技术、政策上的咨询服务。优化青年教师成长之路，制定个性化发展计划，拓宽教师职业发展和专业发展通道，增强师资队伍的可可持续发展能力。

5. 提供教学资源。积极推进现代信息技术在教学中的应用和评价中的作用，提高教学水平。

6. 加强师德建设。把教师的政治品质和道德品行纳入系统、完善的考核评价机制，从教育教学的各个方面、各个环节入手，确保教师职业素质和道德水平的不断提升。

（二）实施六个计划

1. 实施以德立教计划

加强师德师风建设，实行师德一票否决制，增强教师职业道德素养。明确政策导向、推行“学业导师制”、组织师德宣传主题教育活动，完善教师管理机制，健全激励机制，调动教师工作的积极性、主动性和创造性。

（1）明确政策导向

制定《关于加强师德师风建设实施意见》、《师德师风行为准则》，从制度上规定教师育人的责任，引导教师自觉从侧重“博学多才”的“授业者”向“品行高尚”“德才兼备”的“传道者”转变，全身心的投入“塑造学生美好品德，开启学生智慧人生，促进学生健康成长”的教育生涯。

（2）推行“学业导师制”

在全院范围内选拔德才兼备教师和管理骨干担任“学业导师”，使教师在从

事教学科研以外，结合专业实际加强对学生在学习、生活、就业、心理等方面的全方位指导，帮助学生更好地了解专业、认识社会。

（3）组织师德宣传主题教育活动

褒奖教师高尚师德，宣传模范教师先进事迹；表彰优秀教师、优秀教育工作者等；举办师德论坛，促进师德建设的理论创新、制度创新和管理创新，推动师德建设工作实现科学化、制度化。

2. 实施高层次人才引进与培养计划

（1）直接引进

根据《贵州省高层次人才引进绿色通道实施办法（试行）》，制定《关于人才引进的暂行规定》、《博士引进实施方案》，完善特殊人才引进政策。通过搭建科研平台、重点实训基地建设项目以及国际学术交流与合作项目，引进博士学位或具有教授职称人员，力争每年引进博士或教授 4 名。

（2）柔性引进

推进紧密型合作企业选派技术技能型人才到学院兼职的合作计划，采用特聘、客座、联合聘用等方式，积极聘请行业企业技术大师、能工巧匠和技术人员担任兼职教师。

（3）校内培养

①实施学历提升计划，提高教师受教育程度。修改完善《教职工在职提升学历学位管理办法》，进一步加大支持中青年教师提升学历学位的力度，重点支持和鼓励校内教师攻读博士学位。

②实施教授培养计划，有效推进教师队伍职称提升建设。依据新的专业技术职称评审条件，修订学院《职称评审管理办法》；制定《教授培养工程实施办法》，为中高级职称人员提供科研平台，鼓励其参与科研项目，参加学术活动，出版学术专著，发表学术论文，参加各种竞赛，积极申报高一级职称职务，力争新增高级职称教师数不低于 30 名，高级职称教师占比提高到 35%以上。

③加大优秀教师出国访学、短期培训经费投入，拓宽教师的国际视野。实现专业教师具有海外留学或研修经历比例达 20%。

3. 实施双师素质教师引进与培养计划

（1）积极引进

大力引进“双师素质”专业带头人、骨干教师、行业骨干和企业能工巧匠，重点面向社会招考企业、行业一线具有高级职称资格人员；

（2）促进转型

建立并完善教师到企业实践体系。以校企合作为基础，依托职教师资培训基地、大中型企业，建立一批满足学习型、实践型、实训型、实习型等各类需求的教师企业实践基地，与企业签订合同，明确培养目标和考核方式，保障骨干教师企业实践的岗位和实效完善教师定期参加企业实践制度。同时修订完善《教师下企业实践锻炼实施意见》，加强45岁以下教师企业实践能力锻炼，提高中青年教师实践教学能力。根据专业特点，明确要求专任教师参与企业或生产服务一线实践活动每5年累计不少于6个月，促进专职教师向双师素质转化。

（3）定向外聘

修订并落实好《外聘教师聘用管理办法》，从与专业设置相关行业或企业中选聘有丰富实践经验又有教学能力的专业技术人员兼课。

4. 实施青年教师培训计划

制定青年教师5年一周期的培训计划，采取岗前培训、进修培训、在职学习、专题学习、国际学术交流、企业挂职、网络学习等多样化培训方式，加大青年教师职业化培训力度，不断更新教师业务知识和思想观念，提高业务能力。

（1）强化“以老带新”机制。以老带新，以强带弱，高职称或高学历的专职与兼职教师须与专业对口的新入职教师签订协议，定期对新教师有针对性进行教学、实训的培训指导，提高新教师的教研能力和教学水平，促进青年教师尽快成才成长。

（2）鼓励青年教师提升学历。制定鼓励青年教师进行在职学历学位提升的进修和深造培训制度。鼓励骨干教师开展博士学历进修、访问学者（工程师）、出国（境）3个月及以上留（访）学。

（3）推行青年教师顶岗实习。有计划地组织青年教师到相关企业和行业一线进行顶岗实习，直接参与到企业的生产管理、设备安装与调试、项目论证、技术改造、产品营销和职工培训，掌握企业生产、服务、管理的理念、技术和技能，采集专业教学、学生实验实训所需的各种专业实践技术资料等，把行业和技术领域中的最新成果引入课堂，不断提高教学水平。

(4) 重视专业教师创新创业能力培训。利用学院与贵安新区管委会共建大学城双创园的有利契机，通过培训增强学院教师创新意识，提高创业指导能力，进一步推动创新创业教育工作。

(5) 加强信息技术在教学中的运用能力培训

组织开展发信息技术与学科教学有效整合为主要内容的教育技术培训，提高技术在教学中的有效运用。用现代信息技术开发教学资源，实践优化教学过程、提高教学效果。

5. 实施名（大）师队伍建设计划

通过实施名师大师建设计划，建立大师名师工作室，健全相关管理机制，发挥名师大师在人才培养、产教融合、科学研究、技术服务等方面的示范引领作用。建立 10 个以上教授、大师、博士工作室。

完善各级教学名师选拔任用机制，培育省级以上教学名师达到 4-6 名，院级名师到达 10 名以上；完善专业带头人、课程负责人管理制度，遴选 35-40 名院级专业带头人；打造 7-10 个院级优秀教学团队。完善骨干人才队伍培养制度，培养骨干教师 50-60 名。扶持培养文化体育艺术活动骨干教师开展创作研究、展演交流、出版著作，青年文化体育艺术骨干人才达 3 名。

6. 实施教学团队培育计划

围绕促进专业办学水平和提高教育质量目标，组建相互了解、信任、团结知识技能互补的教学团队，通过建立教学团队合作机制，进一步加强教学基层组织建设，不断深化教学改革，加强课程建设和专业建设，开发优质教学资源，促进教学研讨和教学经验交流，推进教学队伍的老中青相结合，发挥传、帮、带的作用，加强青年教师培养，促进教学队伍可持续发展，建设师德高尚、业务精湛、规模适度、结构优化、充满活力的优秀教学团队、提高教师队伍的整体教学水平，最终达到大力提高教学质量的目的。

(三) 搭建六个平台

“十三五”期间，学院继续坚定“深耕轻工，融入贵安，服务贵州，开放发展”的办学定位，以白酒产业为龙头的特色食品产业、以文化创意为代表的大旅游产业，贵州省和贵安新区“十三五”期间重点发展的大数据产业、大健康产业、现代服务业、新能源汽车等为重点发展产业领域。依托以下六个平台的建设，由

副高级以上职称或博士学位人员带领组建团队，培育和建设具有核心竞争力的科研团队，以学院专业群建设为基础，针对学院特色专业（食品）进一步提升学院教师研究能力和社会服务能力。

1. 贵州职业教育研究平台。密切结合改革的实践，探讨和解决改革中遇到的重大问题，深化学院教师对现代职业教育发展的理论探索与实践研究。

2. 先进电池与材料工程研究平台。为装备制造类专业教师打造集教学实训、产业技术服务、科研、人才培养等为一体的示范性创新平台。

3. 贵州山地特色水果及其酒等制品工程平台。针对猕猴桃，蓝莓，刺梨等贵州特色山地水果及其酒等制品，在国际性技术性贸易措施及标准、全产业链（田间种植、病虫害管理、采摘保鲜等）健康管理、营养检测及质量安全控制、果酒加工及资源综合利用等领域瞄准前沿核心问题进行深入研究创新，提升学院食品类专业教师科研水平和专业技术转化能力。

4. 工艺美术研究平台。开展贵州民族民间工艺美术的研究、传习，以“老带新”的方式培养文化创意类专业优秀教学团队。

5. 现代物流与供应链研究平台。为物流专业搭建集教学、科研、社会服务为一体的研究中心，推动现代物流研究、教学工作又好又快发展。

6. 大数据研究培训平台。提升计算机类专业教师教学水平和实践能力，力争在大数据领域有更大的作为、发挥更大的作用。

五、保障措施

（一）健全师资队伍建设工作机制

健全师资队伍建设两级管理体制。成立院、系两级师资队伍建设工作机构，形成院、系两级负责的工作机制。

（二）以人事分配制度改革为契机，做好人才科学使用长效机制

进一步深化校内管理体制和人事分配制度改革，通过继续实施岗位聘任制度，努力建设科学、合理的人才考核评价体系和目标管理体系，强化人才的竞争、激励、约束机制。

建立兼职教师聘用管理的规范流程和长效机制，从政策制度、待遇福利等方面明确兼职教师的职责和权利，进一步推行全员聘用制，完善“按需设岗、按岗聘用、以岗定薪、竞争上岗、合同管理”的聘用制度，切实提高兼职教师主动参

与教学组织、实践指导的积极性和主动性。

（三）加强质量监控，严格考评，建立科学、客观、公正的评价机制

实施过程监督，对教师教学、科研、服务等工作加强质量监控，及时跟进、敦促、引导、调整，保证每一项工作的善始善终并取得实效。

（四）经费保障

将教师队伍建设费用纳入预算，为教师队伍建设提供充足的经费保障。资金主要用于机制体制建设、师德师风建设、人才引进、教师队伍培训、教师发展中心建设等项目。