

山东城市建设职业学院 “十三五”师资队伍规划建设

(2016—2020)

为进一步实施人才强校战略，全面加强师资队伍建设，促进学院各项事业科学发展，根据教育部《关于深化职业教育教学改革 全面提升人才培养质量的若干意见》（教职成〔2015〕6号）、教育部《职业院校管理水平提升行动计划（2015-2018）》（教职成〔2015〕7号）、《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018年）》（教职成〔2015〕9号）、教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）和教育部、财政部《关于实施职业院校教师素质提高计划（2017—2020年）的意见》（教师〔2016〕10号）以及山东省政府《关于进一步完善现代职业教育中政策体系的意见》（鲁政发〔2015〕17号）等文件要求和学院《“十三五”事业发展规划》精神，结合学院师资队伍建设实际，制定本规划。

一、“十二五”期间师资队伍建设成效

“十二五”期间，学院坚持“校企合作、专兼结合、引进名师、培养骨干”的原则，按照“一个提升、两个引进、六项工程”的工作思路，制定了教师发展激励机制及保障措施，落实了《教师三年职业能力提升计划》《学院教师参与

企业实践实施与考核办法》及《兼职教师引进管理办法》等规定，完善教师继续教育制度，逐年加大投入，支持教师参加各类进修、培训、教学研究、企业锻炼等，引进了各类专业技术职务工程人员，聘请了行业企业技术骨干和能工巧匠作为特聘教师和专兼职教师。师资队伍总量持续增长，结构明显改善，整体素质显著提升，为学院教育教学质量和教科研水平的提高提供了切实人才保障和智力支持。

（一）师资队伍结构优化

目前学院专任教师 511 人，其中，45 岁以下青年教师占 71.18%，具有硕士及以上学位者达 80.2%，具有高级专业技术职务教师占 35%，专业带头人占 11%，骨干教师占 40%。学院专业教师中，85%具有双师素质，70%具有企业经历。校外兼职教师与学院专业课教师比例为 1:1。

学院现有山东省优秀教师 2 人，山东省十大师德标兵 2 人，山东省教学名师 2 人，山东省优秀教育工作者 1 人，省级教学团队 3 个，取得省级教学成果 5 项，32 人次在各级各类行指委、教指委、行业协会（学会）中任职。

（二）专业带头人与骨干教师能力提升

学院完善了专业带头人和骨干教师选拔管理方法，增加了专业带头人、骨干教师的国内访学、挂职锻炼、企业实践、网络研修机会，专业带头人与骨干教师参加各类培训、企业顶岗 300 余人次。实行了专兼双专业带头人制度，每个专业

都在企业聘请了专业水平高、有行业影响力的知名专家，同校内专业带头人一起组成了校企结合的双专业带头人队伍，根据企业岗位要求，共同开发课程教材、共同开展教学活动、共同设计项目方案、共同确定人才培养目标、共同引领专业发展。

（三）双师素质教师比例提高

学院连年加大培训力度，依托教师发展中心，积极组织教师参加国家级、省级、院级各类培训和企业顶岗锻炼等活动。教师到企业实践制度的不断完善，为双师素质教师的工作和成长提供了良好环境，更加深入地构建了稳定的“专兼结合、双师结构”的教学团队。

（四）兼职教师数量充足

学院修订了《兼职教师教学管理规定》，完善了兼职教师的聘任程序、职责和待遇，通过聘任一批企业专业人才和能工巧匠作为兼职教师，建立了相对稳定的兼职教师资源库，兼职教师数量质量得到保障。

（五）存在的不足

“十二五”期间，师资队伍建设虽然取得了一定的成绩，但也存在不足，主要表现在：一是激励约束机制有待进一步完善，教师的积极性、主动性需进一步提高。二是具有国（境）外研修培训经历的教师比例偏低，对接国际标准、承接重大任务机会较少。三是缺少社会知名度高的领军人才和行业影

响力大的教学名师，高水平创新团队不足，整体学术研究水平还有很大的提升空间。

二、“十三五”师资队伍建设的总体要求

（一）指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，全面贯彻十八大、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。不断深化师德师风建设，持续提升师德水平，完善教师队伍管理机制，健全教师培养和继续教育制度。以专业建设为导向，以“双师型”教师队伍建设为核心，以高水平人才队伍建设为重点，以卓越教学团队建设为抓手，以教师职业能力提升为根本，坚持引进与培养并举，理念与技能并重，大力实施人才强校战略，不断优化师资队伍结构，全面提升教师的职业能力和教师队伍的整体水平。打造一支“师德师风引领、大师名师带动、特色双师驱动、卓越团队支撑、专兼教师互融、国际视野兼备”的高水平师资队伍，为学院改革、建设与发展提供有力保障。

（二）总体目标

进一步加强师德师风建设，优化教师培养管理服务机制和激励约束机制，完善教师到企业实践和企业人才到学院兼任任教常态化机制，逐步形成理念先进、功能完备的教师培养制度体系，提高师资队伍建设的规范性、科学性和高效性。落实人才强校战略，引进、选聘、培养相结合，汇聚高端人

才，打造卓越团队，提高教学名师的社会知名度和行业影响力。实施教师素质提升计划，加大教师培训、企业实践和对外交流力度，有计划、分步骤实施五年一周期的教师全员培训，提升教师的双师素质、社会服务能力和国际合作能力。通过机制推动、高端引领、实践提升的有效途径，切实提升教师队伍整体素质和建设水平。

（三）具体目标

学院生师比达到 16: 1 以内，专任教师达到 660 人，其中具有硕士学位比例达到 80%，博士学位比例达到 10%，高级职称比例达到 38%。

引进各类专业人才 120 人，其中知名专家、教授、博士、省级以上技能名师等高水平人才约 60 人，新增国家级教学名师 1 人，突出贡献专家 1 人，获得国家级荣誉 2 人，省级教学名师 3 人，国家级师德标兵 1 人，省级师德标兵 3 人，省级青年技能名师 6 人，墨子杯职教名家 1 人，国家级优秀辅导员 1 人，省级优秀辅导员 3 人，专业领军人才 30 人，“教练型”教学名师 30 人；新增国家级水平教学团队 2 个，省级水平教学团队 3 个以上，黄大年式教学团队 1 个，院级特色教学团队 30 个；建立院士工作站 5 个，国家级技能大师工作室 5 个，省级技能大师工作室 10 个，国家级名师工作室 1 个，省级名师工作室 3 个，建立市级及以上博士流动站 1 个以上；具备承接国家、省重大科研项目的能力，牵头

制定国家级专业教学标准的能力，主持省级以上教育教学课题 20 项以上，获得省级以上教科研成果 40 项以上。

实施教师素质提升计划，落实五年一周期全员培训任务，使具有境外研修培训经历的教师人数达到 25%，具有高水平“双师”素质教师比例达到 90%，着力提升教师的师德水平、专业能力、实践创新能力、信息技术应用、教学研究能力以及社会服务能力。

三、“十三五”师资队伍建设与举措

（一）规范管理，完善教师队伍激励与约束机制

通过建立教师标准、改革激励机制、完善制度体系，逐步建成一套行之有效的标准化、系统化的师资队伍建设运行机制，为师资队伍建设和提供强大的动力支持和制度保障。

1. 改革激励机制。修订学院《专业技术职务评聘管理办法》《专业技术岗位竞聘上岗实施方案》和《教师考核评价实施办法》等文件，采取职称与岗位相结合，按岗位聘用、量化赋分的方式。符合岗位条件，已取得相应专业技术职务资格和未取得相应专业技术职务资格的教师均可参加竞聘。教师职称评审和聘任工作引入竞争机制，打破职称终身制，采取竞争择优、能上能下的用人机制，将教师资历、综合奖励、教学工作、学生工作、学习进修、考勤情况、参加或指导各类大赛、学术成果、教科研项目、主持或参与质量工程、国家专利等情况都纳入量化赋分的范畴。

2. 完善制度体系。根据学院《“十三五”师资队伍建设规划》、省教育厅《关于实施山东省职业院校教师素质提高计划（2017—2020年）的通知》和《关于做好职业院校“双师型”队伍建设计划系列提升项目的通知》等相关文件精神，完善《学院教师素质提高计划（2017—2020）》《“双师型”教师认定及培养管理办法》《教师企业顶岗锻炼管理办法》等制度，各系部制定本部门的师资队伍建设规划，作为教师培养发展的总指导。

3. 修订教师标准。根据教师情况制定学院《教师岗位分类管理及考核评价办法》，按教学型、科研型、教学科研型、社会服务型分类别制定教师准入标准和教师发展标准，明确职业要求，规范行为准则。制定“教练型”教学名师和专业带头人选拔培养标准，修订“双师型”教师认定标准，提高专业教师企业经历和实践能力要求。完善教师企业顶岗锻炼标准，落实教师下企业实践要求。修订教学团队管理办法和兼职教师引进管理办法，明确团队建设的任务要求、合作规范和激励约束机制，使教师入门有标准，发展有规划。

（二）加强宣传，深化师德建设长效机制

深化学院教师思想政治工作，充分尊重教师主体地位，注重宣传教育、示范引领、实践养成相统一，建立教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制，引导广大高校教师自尊自律自强，做学生敬仰爱戴的品行之师、学

问之师。

1. 强化思想政治工作。按照新时代党的建设总要求，把思想政治工作作为落实立德树人根本任务、建设高水平人才培养体系的重要牵引，推动党建工作与教学科研工作相结合、有机融入，实现党务和业务同向发力、联动提升，及时把政治素质好的骨干教师培养发展为党员，把专业基础好的党员教师培养发展为教学科研骨干，做好组织师生、宣传师生、凝聚师生、服务师生工作，把党组织的领导力和组织力转化为推进中心工作的强大动力，实现我院基层党建工作与教学科研工作双促进、双提高。

2. 加强师德宣传教育。通过丰富多彩的学习方式，宣讲教育法律法规，普及《高校教师职业道德规范》，加强社会主义核心价值观教育、理想信念教育、法制教育和心理健康教育，开展师德重大典型、教书育人楷模、一线优秀教师评选和先进事迹宣传活动，举行新教师入职宣誓仪式和老教师荣休仪式，努力营造崇尚师德、争创师德典型的良好舆论环境氛围。

3. 严格师德考核监督。采取个人自评、学生测评、同事互评、学院考评等多种形式进行师德考核，考核不合格者在职务（职称）评审、岗位聘用、评优奖励等环节实行一票否决。建立健全师德建设年度评议、师德状况调研、师德重大问题报告和师德舆情快速反应制度，健全完善学生评教机

制，建立师德投诉举报平台，有诉必查，及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题。

4. 重视师德激励惩处。完善师德表彰奖励制度，将师德表现作为评奖评优、职务（职称）晋升和岗位聘用的首要条件。建立健全违反师德行为惩处机制，发挥制度规范约束作用，对违反“红七条”的教师依法依规分别给予警告、记过、降低专业技术职务等级等相应处分直至开除，严重违法违纪的及时移交有关部门。建立问责机制，一岗双责，一案双查。

（三）外引内培，汇集行业一流人才

实施“人才强校”战略，加大力度引进、聘请、培养高水平领军人才，以才引才，以才聚才，大师领衔，辐射带动，引领全院教师专业成长，为学院内涵发展提供强有力的人才保障。

1. 引进培养高水平人才。根据专业建设和人才需求情况，有计划地引进或聘请具有突出专业技能和丰富一线工程经验的专业技术人才、知名专家、教授、博士、拔尖人才和技能大师，按照聘用类型和绩效考核，提供具有竞争力的聘用薪酬。建立博士工作室，吸引海内外优秀博士承担或参与学院教科研工作，支持和鼓励学院青年教师根据专业需要攻读博士学位。

2. 建立院士工作站和大师工作室。聘请国内外相关行业企业的院士、知名专家，来学院建立院士工作站，开设高水

平讲座，帮助教师了解行业产业发展趋势，开阔视野。院内高水平领军人才根据需要组建大师工作室，重点建设专业设特聘教授岗。

(四) 分类培养，建设一流教学团队

1. 制定标准，明确要求。按照教学团队的不同类型，制定建设标准，修订管理办法，明确团队合作规范和约束机制，制订团队建设规划和教师职业生涯规划。探索团队管理运行模式，实行团队共建、资源共享、风险共担、成果互认的合作机制，创建跨专业、跨部门、跨单位的创新团队，激发团队建设活力。

2. 分类培养，综合提高。学院统一制定教学团队建设指导意见，根据教师专长和工作目标，组建教学团队，分类开展团队培训和教学竞赛、教学研究、社会服务和文化传播等活动，根据团队成果，不断优化组团形式和人员结构。健全老中青教师传、帮、带团队协作机制，发挥教学名师、专业带头人的示范引领和“教练”作用，促进团队水平提升。

3. 打造团队，提升影响。团队中专任教师和兼职教师充分发挥各自优势，积极整合与利用社会资源，通过有效的团队管理，形成强大的团队凝聚力和创造力。及时跟踪产业发展趋势和行业动态，准确把握专业建设与教学改革方向，保持专业建设、课程建设的领先水平。遴选在行业内有影响的科技协同创新服务团队，开展职业培训、技能鉴定、技术服

务，不断提升行业影响力。

（五）创新实践，提升教师双师素质

1. **建立教师梯队培养机制。**探索高水平“双师型”教师培养模式，实施访问工程师项目，制定专业教师企业实践培训方案，按照新进教师、青年教师、骨干教师、教学名师等分层次下企业进行培养培训。完善教师企业实践的政策规定，校企共育，学研结合，促进教师实践创新，提升理实一体的专业教师双师素质。

2. **加强教师企业实践管理。**建立教师企业工作站运行机制，设立教师实践专项资金，落实教师企业工作待遇；加强教师企业实践的过程管理、监督和质量控制，做好动态沟通联络、跟踪调查及督导考核、评价验收工作，提供全面的支持和服务，评价结果作为“双师型”教师评定和职称评聘的重要依据。

3. **开展名师培养工程。**制定“教练型”教学名师、青年技能名师选拔标准和培养计划。将有潜质的中青年骨干教师派到合作企业、科研院所挂职锻炼，参与技术攻关。建立名师工作室，落实扶持政策，以协同创新项目为载体，依托团队人力资源和技术优势，开展技术服务、技术咨询、技术研发、技术转化。

（六）专兼互助，加强兼职教师队伍建设

1. **改革兼职教师引进管理办法。**建立兼职教师资源库，实现兼职专业教师队伍建设工作多元参与，信息共享；设立

120 个固定岗位用于聘任行业企业工程一线技术骨干、专家和能工巧匠担任专业课和实践课的教学工作，使兼职教师与学院教师在职称评聘、教师培训、教师资格认定等方面享有同等权利。

2. 实施兼职教师与专任教师结对互助。专兼教师共同组成教学团队，共同开发课程教材，共同研讨专业建设、人才培养和教学改革，共同开展科学研究和社会服务工作，优势互补，结对互助，交流互通，共同提高。组织受聘兼职教师进行每月一次的教育教学理论和方法的培训学习并全方位参与学院教学工作，帮助其快速适应岗位要求。

（七）深化培训，提升教师全员整体素质

实施教师素质提升计划，落实五年一周期全员培训制度，深入开展教师研讨交流、教学研究、境内外培训等方式，提升教师的综合能力和整体素质。

1. 开展教师国内培训。制定五年一周期培训方案，明确培训任务，选派骨干教师参加国家级、省级培训，加强与兄弟院校学习交流，实行集中脱产学习和网络自主研修相结合的方式，定期开展院级培训，指导教师完成三年发展规划。通过训前诊断、训中测评、训后考核，加强教师的师德养成、专业知识更新和教学能力提升。

2. 组织优秀教师境外培训。选派教学名师、专业带头人、优秀骨干教师分期分批参加境外培训访问，重点到德国、澳

大利亚、新加坡、韩国、台湾、香港等发达国家和地区的高水平大学访学研修，其中有境外研修培训经历的教师人数达到 25%以上。聘请境外相关专业专家学者来学院开展交流培训，帮助教师掌握行业最新技术，提高专业素养，培育国际视野和创新活力，提升国际合作能力。

3. 重视教师信息化能力培养。大力开展信息化教学能力培训，帮助教师树立现代教育观念，掌握基本信息技术媒体的理论和应用，促进信息技术与课程教学的深度融合。通过开展 BIM 应用技术、AR 虚拟仿真技术等专业软件应用培训以及利用物联网、多媒体新技术的信息化能力培训，组织教师参加各级各类职业院校技能大赛教学能力比赛等活动，赛训结合，全面提升教师信息化教学能力。

（八）功能外延，打造全国知名教师发展中心

1. 加强教师发展中心建设。修整教师发展中心培训基地，添置世界先进的教学设施设备，引进相关专业博士作为中心专职工作人员，着力开展教师培训、产学研交流、教学研究、教学咨询、评估管理及职业发展咨询，提升教师发展中心功能，促进教师队伍专业能力、实践创新能力、信息技术应用能力和教学研究能力的提高。

2. 加强教师发展中的对外培训工作。依托学院品牌专业，对建筑类职业院校教师在装配式建筑、信息化虚拟技术 VR、被动式超低能耗绿色建筑技术等方面开展师资培训、专

业研讨和经验交流。与全国优秀建筑类职业院校教师发展中心合作交流，提升教师发展中心的影响力和知名度，将学院教师发展中心打造成国内一流的培训基地。

四、保障措施

（一）组织保障

统一思想，高度重视师资队伍建设，以学院“十三五”事业发展规划为指引，结合学院建设需要，群策群力，大胆创新，各司其职，各尽其责，积极稳妥地推进师资队伍建设。积极营造尊重人才、关心人才、爱惜人才、培养人才的氛围，不断改善教师的工作条件和生活待遇，提升教师的归属感和认同感，提高教师继续教育的主动性和积极性。

（二）制度保障

改革教师职称评聘办法，将专业经验、技能水平、教学实绩、研发能力等作为教师职称评聘的重要依据；健全教师考核评价制度，完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的考核评价指标体系；改革薪酬分配办法，深化以教学工作量和教学效果为导向的分配办法，分配政策向教学一线教师特别是专业带头人和骨干教师倾斜，把教师参与培训、教学科研、社会服务等纳入分配指标体系。

（三）资金保障

多渠道、多形式筹集建设资金，以保证方案顺利实施。合理有效使用各项建设经费，对建设方案的实施、资金投向

及年度资金调度安排等实行全过程管理，确保如期完成建设目标，及时将建设经费支出情况按预算科目编报财务决算。

（四）管理保障

建立管理交流平台，落实建设目标责任制。实行年初计划、年度总结、中期检查和评估验收等管理办法，及时处理建设过程中出现的有关问题。实行全程监控与定期考核制度，考核部门每学期进行一次阶段性考核，年终进行总体考核并反馈。