宁波职业技术学院师资队伍建设五年行动计划

（2016-2020）

“十三五”期间，是学校加快提升品牌竞争力、实现发展新跨越的战略机遇期。为贯彻落实学校“十三五”事业发展规划，着力提升专业建设水平，加快提升师资队伍水平，服务高职教育品牌院校建设，特制定师资队伍建设五年行动计划。

1. “十二五”期间学校师资队伍建设情况

学校现有教职员工583人，其中在编477人，一线专任教师323人；高级专业技术职务占比26.8%；博士38人，专任教师中具有博士学位比例达9.6%，“双师型”专业教师占比超过90%；具有国（境）外留学或三个月进修经历专任教师比例达14.2%，外籍专家、教师比例达2.6%。建成了一支相对稳定的兼职教师队伍，每年聘请150名左右具有丰富实践经验的企业兼职教师承担专业及实训课程。学校现有国家级教学名师1人，省级教学名师4人，省级教学团队3个，省专业带头人7人。

（一）主要成就

1、师资总量显著增加，队伍结构进一步优化

五年来，学校紧紧围绕专业建设，科学设置招聘岗位，启动“英才集聚”计划，加大高层次人才的引进力度，坚持规范的流程和阳光的操作选拔优秀人才，使得学校的人才引进工作赢得了良好的社会声誉，2015年，高层次人才引进数量位居全市高职院校第一。全校师资总数由472名增加到583名；其中事业在编由371名增加到477名。学历学位结构进一步优化，全校具有博士学位的教师由7名增长到38名；五年间博士数量增长5.4倍，硕士学位教师增长1.51倍。全校师资的职称结构日益合理，高级职称人数由106名增长到156名，增长1.46倍；其中正高职称人数由20人增长到41人，增长2倍。本着“不求所有，但求所用”的原则，学校在加强培养、提升教师职称的同时，大力开展“引智”工程，通过人才的柔性引进，采用特聘教授形式把优质师资吸引到学校，作为对现有师资的补充。

附表1-1 十二五期间师资队伍结构对比一览表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **年度** | **教职工总数** | **35周岁及以下教师** | **比例** | **博士学位** | **比例** | **硕士学位** | **比例** | **硕士学位及以上** | **比例** | **正高** | **比例** | **副高** | **比例** | **高级职称** | **比例** |
| 2010 | 472 | 214 | 45.34% | 7 | 1.48% | 217 | 45.97% | 224 | 47.46% | 20 | 4.24% | 86 | 18.22% | 106 | 22.46% |
| 2015 | 583 | 162 | 27.79% | 38 | 6.50% | 338 | 58.20% | 376 | 64.50% | 41 | 7.00% | 115 | 19.70% | 156 | 26.76% |

2、一线专任教师规模不断扩大，结构日趋合理

“十二五”以来，在学校师资队伍在保持总量稳步上升的同时，一线专任教师的年龄、学历学位及职称结构逐步得到优化。

1. 年龄结构日趋合理。到“十二五”末，学校一线专任教师40周岁以下的占比由“十一五”末的73.9%下降到61%，老、中、青组合的比例较为合理，专任教师平均年龄为40周岁，教师人才梯队趋向稳定。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 附表1-3 一线专任教师年龄结构一览表 | | | | | | | | | | |
| **二级分院** | **专任教师数** | **35周岁及以下** | **比例** | **36-40周岁** | **比例** | **41-50周岁** | **比例** | **50-60周岁** | **比例** | **平均年龄** |
| 海天学院 | 53 | 12 | 22.6% | 15 | 28.3% | 18 | 34.0% | 8 | 15.1% | 41.8 |
| 化工学院 | 23 | 9 | 39.1% | 6 | 26.1% | 6 | 26.1% | 2 | 8.7% | 38.5 |
| 电信学院 | 37 | 10 | 27.0% | 12 | 32.4% | 6 | 16.2% | 9 | 24.3% | 42 |
| 建工学院 | 19 | 9 | 47.4% | 3 | 15.8% | 5 | 26.3% | 2 | 10.5% | 38.1 |
| 工商学院 | 37 | 7 | 18.9% | 17 | 45.9% | 11 | 29.7% | 2 | 5.4% | 39.8 |
| 国际学院 | 43 | 19 | 44.2% | 15 | 34.9% | 5 | 11.6% | 4 | 9.3% | 37 |
| 服务外包学院 | 25 | 11 | 44.0% | 4 | 16.0% | 6 | 24.0% | 4 | 16.0% | 40.5 |
| 艺术学院 | 18 | 8 | 44.4% | 4 | 22.2% | 4 | 22.2% | 2 | 11.1% | 36.9 |
| 公共教学部 | 59 | 18 | 30.5% | 13 | 22.0% | 20 | 33.9% | 8 | 13.6% | 40.4 |
| 工程训练与素质拓展中心 | 9 | 4 | 44.4% | 1 | 11.1% | 0 | 0% | 4 | 44.4% | 44.2 |
| **合计** | **323** | **107** | **33.1%** | **90** | **27.9%** | **81** | **25.1%** | **45** | **13.9%** | **40** |
| **2010** | **280** | **150** | **53.6%** | **57** | **20.4%** | **60** | **21.4%** | **13** | **4.6%** | **36.2** |

1. 学历、学位层次逐步提高。到“十二五”末，学校一线专任教师达到323人。其中具有博士学位教师由“十一五”末的6人增加到31人，占专任教师的比例由2.1%提高到9.6%；具有硕士学位教师增加48人，总数达到208人，占专任教师的比例由57.1%提高到64%。师资队伍高学历化趋势进一步凸显，这与学校“十二五”期间鼓励教师攻读在职研究生和大力引进高层次人才是密不可分的。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 附表1-4 一线专任教师学历学位结构一览表 | | | | | | | | | | | |
| **二级分院** | **专任教师数** | **博士学位** | **比例** | **硕士学位** | **比例** | **本科** | **比例** | **专科及以下** | **比例** | **硕士及以上学位** | **比例** |
| 海天学院 | 53 | 6 | 11.3% | 31 | 58.5% | 15 | 28.3% | 1 | 1.9% | 37 | 69.8% |
| 化工学院 | 23 | 11 | 47.8% | 9 | 39.1% | 3 | 13.0% | 0 | 0% | 20 | 87.0% |
| 电信学院 | 37 | 2 | 5.4% | 21 | 56.8% | 13 | 35.1% | 1 | 2.7% | 23 | 62.2% |
| 建工学院 | 19 | 2 | 10.5% | 14 | 73.7% | 3 | 15.8% | 0 | 0% | 15 | 78.9% |
| 工商学院 | 37 | 4 | 10.8% | 27 | 73.0% | 6 | 16.2% | 0 | 0% | 31 | 83.8% |
| 国际学院 | 43 | 2 | 4.7% | 34 | 79.1% | 6 | 14.0% | 1 | 2.3% | 36 | 83.7% |
| 服务外包学院 | 25 | 3 | 12.0% | 17 | 68.0% | 5 | 20.0% | 0 | 0% | 20 | 80.0% |
| 艺术学院 | 18 | 0 | 0% | 14 | 77.8% | 4 | 22.2% | 0 | 0% | 14 | 77.8% |
| 公共教学部 | 59 | 1 | 1.7% | 36 | 61.0% | 22 | 37.3% | 0 | 0% | 36 | 61.0% |
| 工程训练与素质拓展中心 | 9 | 0 | 0% | 5 | 55.6% | 1 | 11.1% | 3 | 33.3% | 5 | 55.6% |
| **合计** | **323** | **31** | **9.6%** | **208** | **64.4%** | **78** | **24.1%** | **6** | **1.9%** | **237** | **73.4%** |
| **2010** | **280** | **6** | **2.1%** | **160** | **57.1%** | **110** | **39.3%** | **4** | **1.4%** | **166** | **59.3%** |

（3）职称结构明显改善。到“十二五”末，学校一线专任教师中具有正高职称教师增长2.3倍，总数达到23人，占一线专任教师的比例提高到7.1%；副高职称教师增长1.4倍，总数达到89人，占一线专任教师的比例提高到27.4%。高级职称教师的数量大幅度提高，由“十一五”末的72人增至112人。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 附表1-5 一线专任教师职称结构一览表 | | | | | | | | | | | |
| **二级分院** | **专任教师数** | **正高** | **比例** | **副高** | **比例** | **中级** | **比例** | **初级、未定期及其他** | **比例** | **高级职称** | **比例** |
| 海天学院 | 53 | 7 | 13.2% | 20 | 37.7% | 19 | 35.8% | 7 | 13.2% | 27 | 50.9% |
| 化工学院 | 23 | 3 | 13.0% | 6 | 26.1% | 13 | 56.5% | 1 | 4.3% | 9 | 39.1% |
| 电信学院 | 37 | 3 | 8.1% | 11 | 29.7% | 20 | 54.1% | 3 | 8.1% | 14 | 37.8% |
| 建工学院 | 19 | 2 | 10.5% | 5 | 26.3% | 9 | 47.4% | 3 | 15.8% | 7 | 36.8% |
| 工商学院 | 37 | 1 | 2.7% | 14 | 37.8% | 21 | 56.8% | 1 | 2.7% | 15 | 40.5% |
| 国际学院 | 43 | 1 | 2.3% | 6 | 14.0% | 27 | 62.8% | 9 | 20.9% | 7 | 16.3% |
| 服务外包学院 | 25 | 2 | 8.0% | 6 | 24.0% | 12 | 48.0% | 5 | 20.0% | 8 | 32.0% |
| 艺术学院 | 18 | 1 | 5.6% | 5 | 27.8% | 6 | 33.3% | 6 | 33.3% | 6 | 33.3% |
| 公共教学部 | 59 | 2 | 3.4% | 15 | 25.4% | 36 | 61.0% | 6 | 10.2% | 17 | 28.8% |
| 工程训练与素质拓展中心 | 9 | 1 | 11.1% | 1 | 11.1% | 4 | 44.4% | 3 | 33.3% | 2 | 22.2% |
| **合计** | **323** | **23** | **7.1%** | **89** | **27.6%** | **167** | **51.7%** | **44** | **13.6%** | **112** | **34.7%** |
| **2010** | **280** | **10** | **3.6%** | **62** | **22.1%** | **173** | **61.8%** | **35** | **12.5%** | **72** | **25.7%** |

（4）“双师结构”师资队伍建设初显成效。学校通过各类培训项目引领，鼓励教师企业实践，参与企业技术研发；大力支持教师申报访问工程师项目等，并通过高工引进计划，“双师结构”师资队伍建设初显成效。到“十二五”末，“双师型”专业教师比例达到90%。

附表1-6 双师结构师资队伍一览表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **二级分院** | **专任教师** | **2015年授课的兼职教师** | **兼职教师中具有中级专业技术职务或中级职业资格或中层管理者占比** |
| 海天学院 | 53 | 12 | 83.3% |
| 化工学院 | 23 | 8 | 100% |
| 电信学院 | 37 | 14 | 71.4 |
| 建工学院 | 19 | 28 | 42.9% |
| 工商学院 | 37 | 22 | 31.8% |
| 国际学院 | 43 | 4 | 0 |
| 服务外包学院 | 25 | 18 | 44.4% |
| 艺术学院 | 18 | 17 | 76.5% |
| 公共教学部 | 59 | 4 | 25% |
| 工程训练与素质拓展中心 | 9 | 2 | 50% |
| **合计** | **323** | **129** | **54.3%** |

3、人事制度改革不断推进，激励机制日益完善

推进事业单位人员岗位聘任、教师分类考核、绩效工资改革、专业技术职务自主评聘等一系列的人事制度改革。大力加强教师专业发展，成立教师专业发展中心，实施新教师岗前培训、青年教师导师制培养、骨干教师培训、专业带头人项目化培养、国际化师资培养、思政队伍培训、行政管理人员培训等分类分层的人才培养项目；重视对各类人才的关系和支持，实施人才“安心、热心、专心”工程，为人才成长提供良好的环境；成立“职业教育教师培训学院”将校本师资培训、教育部中高职院校师资培训相整合，已为31个省市（自治区）的50多所中高职院校培训教师2万余人。关注教职工的成就感和幸福感，完善教职工考核评价体系，评聘了一批教学见长的教学型教授；深化分配制度改革，强化优劳优酬、以奖代补的导向，实现收入的平稳增长。

（二）存在的不足

1、师资队伍的数量和结构还需继续改善。师资队伍的数量还不充足，生师比仍处于高位。学历结构有待进一步改善，具有博士学位的教师数量仍旧较少，学科分布不均匀，不利于形成高水平教学科研团队。职称结构需进一步优化，各学科专业职称分布不合理，个别专业还没有高级职称教师。高水平双师型教师队伍建设有待进一步加强，教师适应产业转型升级的知识更新和专业能力有待提升。

2、专业带头人的能力有待加强。有行业影响力、能促进校企深度合作的专业带头人不足，难以满足专业建设快速发展的需要，难以满足快速实现学院构建现代职教体系（四年制）的需要。教师队伍的创新、实践能力，还不能很好地满足培养应用技术型人才的发展要求。教师服务地方文化的意识还有待进一步增强。

3、教学、科研团队建设效果需要进一步彰显**。**在教学和科研工作中，难以突破单打独斗的困境，难以在激烈的竞争中脱颖而出。团队建设任重而道远，教学、科研创新群体总量不足，高水平、高层次的教学、科研团队数量偏少。

4、教师国际化培养还需加大力度。教师国际化的水平较低，具有境外留学经历及进修经历的教师比例较低。教师培训多为国内培训，国家留学基金委的公派访学项目申报人数很少，公派访学的竞争意识尚未形成，教师的国际化能力亟待加强，师资队伍的职业化和国际化水平需要进一步提升。

二、“十三五”师资队伍建设总体要求

（一）指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和“十八大”精神为指导，贯彻习近平总书记关于人才工作和关于加快发展对职业教育工作的重要指示精神，贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、国务院《关于加快建设现代职业教育体系的决定》、《浙江省人民政府关于加快发展现代职业教育的实施意见》等文件精神，围绕学校党委确定的“服务需求，品牌发展”的创新发展战略，以服务宁波为宗旨，坚持学校“教育为学生增值”理念，牢固树立人才工作的战略核心地位，加快建成“数量足、结构优、水平高”的高素质创新型“双师型”教师队伍，有力支撑学校“十三五”发展目标。

（二）总体目标

人才是第一资源，更是第一资本，建设一支高水平的师资队伍，是学校的立校之本、兴校之基、强校之源，是优质校建设的关键，是推进开放办学实现跨越式发展的核心资源和资本。坚持服务需求、品牌发展，以校企合作有效化、教育信息化、办学国际化为立足点，坚持跨境、跨界、跨专业建设思路建设师资队伍，创新师资培养模式,大力培养领军拔尖人才梯队，强化专业教师“双师双能”，提高教师信息技术应用能力,提升兼职教师质量,提高“双师型”教师队伍的整体水平。改革与创新人事制度，完善岗位设置、聘任、晋升与考核办法，不断激发教师的积极性和发展潜力。坚持提升师资队伍国际化水平，大力引进海（境）外高层次人才，不断提高具有海外访学和进修经历专任教师的比例。全面服务教师专业发展，为教师创造的发展环境，帮助教师提高教学科研能力，更好地培养一流技术技能型人才。

（三）主要任务

到2020年，全校教职工总数稳定在650人左右，专任教师达410人（其中境外教师20人），“双师型”专业教师占比超过90%。全校高级专业技术职务占比提高到40%，其中正高达到60人左右。全校具有博士学位的教师超过100人，专任教师中具有博士学位比例达20%以上，具有境外留学或三个月进修经历专任教师比例达20%以上，外籍教师和专家的比例达5%。企业兼职教师承担专业实践课教学课时达到总课时的40%以上。专业群领军人才和专业带头人脱颖而出，累计培养省专业带头人达25人左右，累计培育在行业专业领域有较大影响力的“名师”15名。

1、专任教师队伍

形成数量充足、结构合理、“双师型”专任教师队伍。高级职称专任教师占比从34.5%提高到45%。引进各类教师100人左右，专任教师硕士占比达到80%，其中博士占比达到20%（详见表4-1）。“双师型”教师在数量和质量上均有提高，“双师型”专业教师比例达到90%，具有五年6个月企业实践经历的占“双师型”教师的比例达到100%，培育一批高水平“双师双能”教师（详见表4-2）。每个专业群均具有一名“双影响力”专业带头人，每个专业均有具有高级职称的教师。

2、兼职教师队伍

兼职教师人才库达到500人，其中具有中级专业技术职务或中级职业资格或中层管理职务的兼职教师比例达到80%。工科、艺术类专业的兼职教师承担专业实践课教学课时达到50%以上；语言类、商科专业的兼职教师承担专业实践课教学课时达到30%以上。逐步实现校内外“双带头人”制度，每个专业具有一名及以上具有行业企业影响力的兼职带头人。

3、学生思政队伍

学生思政队伍由政治过硬、热爱并擅长学生思想政治工作的教师担任，配足配强专职辅导员。专职辅导员队伍力求专业发展，严格辅导员“准入”条件，鼓励辅导员拥有与学生工作相关的职业资格证书，开展常规化专职辅导员专题培训，完善思政队伍的考核评价，优化学生思政专业技术职务晋升通道。

4、管理队伍

根据定岗定编规划，建设一支精简高效的管理人员队伍，严格控制行政职能部门的管理人员数量，管理队伍向二级分院（部）倾斜，足额配置分院管理人员，原则上按每900学生配置2名分院教学/行政管理人员。开展管理人员培训与培养项目，增强中层干部的凝聚力、培养创造力、提升执行力，逐步形成一支想干事、能干事、干成事的干部队伍。到2020年，中层干部（含后备干部)完成专项培训，选送20名中层干部挂职或境外进修访学。

表4-1一线专任教师数量与结构一览表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **专业/教研室** | **专业群（对接产业）** | **专任师资2020** | **专任教师增量** | **硕士及以上学历2020** | **博士学历2020** | **博士增量** | | **高级职称2020** | **高级职称增量** | | **正高职称2020** | **正高职称增量** | | **专业带头人2020** |
| **培养** | **引进** | **培养** | **引进** | **培养** | **引进** |
| 电子信息工程技术 | 电子类 | 17 | 6 | 8 | 7 | 2 | 4 | 8 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 物联网应用技术 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 计算机应用技术 | 计算机类 | 12 | 3 | 10 | 2 | 0 | 2 | 6 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 计算机网络技术 | 9 | 2 | 8 | 1 | 0 | 1 | 4 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| **小计** |  | **43** | **12** | **29** | **12** | **3** | **8** | **21** | **11** | **2** | **7** | **4** | **2** | **5** |
| 模具设计与制造 | 机械类、自动化类 | 14 | 2 | 9 | 3 | 0 | 1 | 12 | 6 | 0 | 5 | 3 | 0 | 2 |
| 机电一体化技术 | 14 | 3 | 13 | 4 | 0 | 2 | 11 | 5 | 0 | 6 | 2 | 0 | 2 |
| 机械制造与自动化 | 13 | 1 | 12 | 3 | 1 | 1 | 9 | 5 | 0 | 3 | 2 | 0 | 2 |
| 电气自动化技术 | 14 | 4 | 13 | 3 | 0 | 3 | 8 | 6 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 |
| **小计** |  | **55** | **10** | **47** | **13** | **1** | **7** | **40** | **22** | **0** | **17** | **9** | **0** | **7** |
| 会计 | 财经类、 | 13 | 3 | 6 | 2 | 0 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 旅游管理 | 旅游大类 | 12 | 4 | 12 | 3 | 0 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 市场营销 | 管理类 | 9 | 2 | 10 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 国际经济与贸易 | 14 | 2 | 12 | 4 | 1 | 2 | 7 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| **小计** |  | **48** | **11** | **40** | **14** | **2** | **8** | **22** | **9** | **3** | **7** | **3** | **2** | **5** |
| 应用化工技术 | 化工类、环保与安全类 | 11 | 1 | 11 | 9 | 1 | 1 | 8 | 6 | 0 | 4 | 3 | 0 | 2 |
| 油气储运 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 工业分析与检验 | 4 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 工业环保与安全技术 | 6 | 2 | 6 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 生物技术及应用 | 生物技术类 | 5 | 1 | 4 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| **小计** |  | **28** | **6** | **25** | **16** | **1** | **5** | **14** | **10** | **1** | **6** | **3** | **0** | **6** |
| 商务英语 | 文化教育类 | 15 | 4 | 15 | 2 | 0 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 商务日语 | 6 | -4 | 6 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 应用德语 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 应用韩语 | 4 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 应用西班牙语 | 4 | 0 | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 应用阿拉伯语 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 应用法语 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 对外汉语 | 6 | 3 | 8 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 国际商贸 | 管理类 | 6 | 4 | 9 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 中外合作 |  | 12 | 8 | 10 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| **小计** |  | **62** | **22** | **65** | **11** | **3** | **6** | **18** | **12** | **2** | **4** | **1** | **2** | **9** |
| 建筑工程技术 | 建筑类 | 12 | 4 | 11 | 5 | 2 | 2 | 7 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 建筑工程管理 | 7 | 2 | 7 | 1 | 0 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 建筑装饰工程技术 | 6 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 4 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| **小计** |  | **25** | **8** | **21** | **7** | **3** | **3** | **17** | **9** | **5** | **5** | **2** | **2** | **4** |
| 电子商务 | 管理类 | 8 | 2 | 7 | 2 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 物流管理 | 9 | 1 | 7 | 2 | 0 | 1 | 6 | 5 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 |
| 工业设计 | 机械类 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 乐器制造技术 | 艺术类 | 7 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **小计** |  | **29** | **8** | **22** | **5** | **1** | **2** | **12** | **8** | **3** | **4** | **3** | **1** | **5** |
| 艺术设计 | 艺术类 | 17 | 6 | 14 | 2 | 0 | 2 | 6 | 4 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| 动漫设计与制作 | 5 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 工艺美术品设计与制作 | 4 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **小计** |  | **26** | **8** | **21** | **2** | **0** | **2** | **9** | **6** | **0** | **3** | **3** | **0** | **4** |
| 体育 |  | 14 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 思政 |  | 13 | 4 | 6 | 1 | 0 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 人文 |  | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 数学 |  | 8 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 |
| 公共英语 |  | 20 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 公共计算机 |  | 7 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **小计** |  | **67** | **9** | **35** | **3** | **0** | **3** | **22** | **8** | **2** | **7** | **4** | **0** | **6** |
| 工程训练中心 | | 12 | 2 | 5 | 1 | 1 | 0 | 4 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | **0** |
| **合计** | | 395 | 96 | 310 | 84 | 15 | 44 | 179 | 97 | 18 | 62 | 33 | 9 | 51 |
| 境外（含境外专家） | 文教类 | 20 | 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 专业类 | 8 | 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

表4-2“双师结构”师资队伍建设目标一览表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 专业 | 专任  师资  （不含外籍）2020 | 兼职  师资  2020 | 双师型  教师 | 双师型教师占比 | 高水平“双师双能”教师 | 高水平“双师双能”教师占比 | 高技能教师 | 高技能教师占比 | 高水平企业兼职教师 | 兼职专业带头人 |
| 1 | 电子 | 17 | 15 | 16 | 94.12% | 8 | 47.06% | 3 | 17.65% | 6 | 2 |
| 2 | 计算机 | 12 | 8 | 11 | 91.67% | 4 | 33.33% | 2 | 16.67% | 2 | 1 |
| 3 | 网络 | 9 | 7 | 8 | 88.89% | 3 | 33.33% | 2 | 22.22% | 3 | 2 |
| 4 | 物联网 | 5 | 5 | 4 | 80.00% | 2 | 40.00% | 1 | 20.00% | 2 | 1 |
|  | **小计** | **43** | **35** | **39** | **90.70%** | **17** | **39.53%** | **8** | **18.60%** | **13** | **6** |
| 5 | 模具 | 14 | 23 | 13 | 92.86% | 7 | 50.00% | 3 | 21.43% | 8 | 2 |
| 6 | 机电 | 14 | 17 | 13 | 92.86% | 7 | 50.00% | 3 | 21.43% | 10 | 2 |
| 7 | 机制 | 13 | 26 | 12 | 92.31% | 7 | 53.85% | 2 | 15.38% | 8 | 2 |
| 8 | 电气 | 14 | 17 | 13 | 92.86% | 6 | 42.86% | 4 | 28.57% | 7 | 1 |
|  | **小计** | **55** | **83** | **51** | 92.73% | **27** | 49.09% | **12** | 21.82% | **33** | **7** |
| 9 | 会计 | 13 | 9 | 12 | 92.31% | 4 | 30.77% | 1 | 7.69% | 6 | 1 |
| 10 | 旅游 | 12 | 16 | 11 | 91.67% | 3 | 25.00% | 2 | 16.67% | 10 | 1 |
| 11 | 营销 | 9 | 10 | 9 | 100.00% | 3 | 33.33% | 3 | 33.33% | 4 | 1 |
| 12 | 国贸 | 14 | 16 | 13 | 92.86% | 4 | 28.57% | 2 | 14.29% | 5 | 2 |
|  | **小计** | **48** | **51** | **45** | 93.75% | **14** | 29.17% | **8** | 16.67% | **25** | **5** |
| 13 | 化工 | 11 | 5 | 10 | 90.91% | 5 | 45.45% | 7 | 63.64% | 5 | 2 |
| 14 | 油气储运 | 2 | 2 | 2 | 100.00% | 1 | 50.00% | 1 | 50.00% | 1 | 1 |
| 15 | 工业分析 | 4 | 4 | 4 | 100.00% | 2 | 50.00% | 3 | 75.00% | 4 | 1 |
| 16 | 环保 | 6 | 4 | 6 | 100.00% | 3 | 50.00% | 4 | 66.67% | 4 | 2 |
| 17 | 生物 | 5 | 3 | 5 | 100.00% | 2 | 40.00% | 4 | 80.00% | 3 | 1 |
|  | **小计** | **28** | **18** | **27** | 96.43% | **13** | 46.43% | **19** | 67.86% | **17** | **7** |
| 18 | 商英 | 15 | 4 | 14 | 93.33% | 4 | 26.67% | 2 | 13.33% | 2 | 1 |
| 19 | 商日 | 6 | 1 | 5 | 83.33% | 2 | 33.33% | 0 | 0.00% | 0 | 0 |
| 20 | 应德 | 3 | 1 | 3 | 100.00% | 1 | 33.33% | 0 | 0.00% | 0 | 0 |
| 21 | 应韩 | 4 | 1 | 4 | 100.00% | 1 | 25.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0 |
| 22 | 应西 | 4 | 1 | 3 | 75.00% | 1 | 25.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0 |
| 23 | 应阿 | 3 | 1 | 2 | 66.67% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0 |
| 24 | 应法 | 3 | 1 | 2 | 66.67% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0 |
| 25 | 对外汉语 | 6 | 2 | 5 | 83.33% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 0 |
| 26 | 国际商贸 | 6 | 5 | 6 | 100.00% | 3 | 50.00% | 2 | 33.33% | 2 | 0 |
| 27 | 中外合作 | 12 | 2 | 9 | 75.00% | 3 | 25.00% | 1 | 8.33% | 1 | 0 |
|  | **小计** | **62** | **19** | **56** | 90.32% | **15** | 24.19% | **5** | 8.06% | **6** | **1** |
| 28 | 建工 | 12 | 10 | 12 | 100.00% | 4 | 33.33% | 0 | 0.00% | 3 | 2 |
| 29 | 建管 | 7 | 8 | 7 | 100.00% | 2 | 28.57% | 0 | 0.00% | 2 | 1 |
| 30 | 建装 | 6 | 6 | 6 | 100.00% | 2 | 33.33% | 1 | 16.67% | 2 | 1 |
|  | **小计** | **25** | **24** | **25** | 100.00% | **8** | 32.00% | **12** | 48.00% | **7** | **4** |
| 31 | 电商 | 8 | 8 | 8 | 100.00% | 2 | 25.00% | 2 | 25.00% | 2 | 1 |
| 32 | 物流 | 9 | 8 | 9 | 100.00% | 3 | 33.33% | 5 | 55.56% | 4 | 2 |
| 33 | 工业设计 | 5 | 6 | 4 | 80.00% | 2 | 40.00% | 3 | 60.00% | 3 | 1 |
| 34 | 乐器 | 7 | 6 | 5 | 71.43% | 2 | 28.57% | 2 | 28.57% | 2 | 1 |
|  | **小计** | **29** | **28** | **26** | 89.66% | **8** | 27.59% | **11** | 37.93% | **11** | **5** |
| 35 | 艺术设计/视传 | 17 | 10 | 16 | 94.12% | 4 | 23.53% | 5 | 29.41% | 5 | 2 |
| 36 | 动漫 | 5 | 5 | 5 | 100.00% | 1 | 20.00% | 2 | 40.00% | 3 | 1 |
| 37 | 工艺美术 | 4 | 4 | 3 | 75.00% | 1 | 25.00% | 1 | 25.00% | 1 | 1 |
|  | **小计** | **26** | **19** | **24** | 92.31% | **6** | 23.08% | **8** | 30.77% | **9** | **4** |
| 38 | **工程训练中心** | **12** | **7** | **11** | 91.67% | **5** | 41.67% | **8** | 66.67% | **6** | **1** |
| **合计** | | **328** | **284** | **304** | **92.68%** | **113** | **34.45%** | **91** | **27.74%** | **127** | **40** |

表4-3 “国际化”师资建设目标一览表

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 专业 | 现有国际化师资 | 2020年目标数 | | | |
| 三个月以上境外访学（含留学） | 专任教师 | 三个月以上境外访学（含留学） | 胜任双语教学课程 | 有海外授课经历 |
| 电子信息工程技术 | 3 | 17 | 3 | 6 |  |
| 计算机应用技术 | 0 | 12 | 2 | 1 |  |
| 计算机网络技术 | 0 | 9 | 2 | 8 |  |
| 物联网应用技术 | 1 | 5 | 2 | 1 |  |
| **小计** | 4 | **43** | 9 | 16 | 4 |
| 模具设计与制造 | 0 | 14 | 3 | 5 |  |
| 机电一体化技术 | 2 | 14 | 4 | 6 |  |
| 机械制造与自动化 | 0 | 13 | 3 | 5 |  |
| 电气自动化技术 | 1 | 14 | 2 | 4 |  |
| **小计** | 3 | **55** | 12 | 20 | 6 |
| 会计 | 0 | 13 | 0 | 0 |  |
| 旅游管理 | 2 | 12 | 3 | 5 |  |
| 市场营销 | 3 | 9 | 3 | 5 |  |
| 国际经济与贸易 | 4 | 14 | 5 | 8 |  |
| **小计** | 9 | **48** | 11 | 18 | 1 |
| 应用化工技术 | 2 | 11 | 3 | 0 |  |
| 油气储运 | 0 | 2 | 0 | 0 |  |
| 工业分析与检验 | 0 | 4 | 0 | 0 |  |
| 工业环保与安全技术 | 0 | 6 | 0 | 0 |  |
| 生物技术及应用 | 2 | 5 | 2 | 0 |  |
| **小计** | 4 | **28** | 5 | 0 | 0 |
| 商务英语 | 4 | 15 | 5 | 5 |  |
| 商务日语 | 3 | 6 | 3 | 3 |  |
| 应用德语 | 2 | 3 | 2 | 2 |  |
| 应用韩语 | 1 | 4 | 2 | 2 |  |
| 应用西班牙语 | 2 | 4 | 3 | 3 |  |
| 应用阿拉伯语 | 0 | 3 | 1 | 2 |  |
| 应用法语 | 0 | 3 | 1 | 2 |  |
| 对外汉语 | 1 | 6 | 1 | 2 |  |
| 国际商贸 | 1 | 6 | 2 | 2 |  |
| 中外合作 | 4 | 12 | 8 | 10 |  |
| **小计** | 18 | **62** | 28 | 33 | 2 |
| 建筑工程技术 | 0 | 12 | 1 | 3 |  |
| 建筑工程管理 | 0 | 7 | 1 | 2 |  |
| 建筑装饰工程技术 | 0 | 6 | 1 | 0 |  |
| **小计** | 0 | **25** | 3 | 5 | 3 |
| 电子商务 | 1 | 8 | 1 | 2 |  |
| 物流管理 | 1 | 9 | 2 | 2 |  |
| 工业设计 | 0 | 5 | 1 | 1 |  |
| 乐器制造技术 | 0 | 7 | 1 | 1 |  |
| **小计** | 2 | **27** | 5 | 6 | 2 |
| 艺术设计 | 1 | 17 | 2 | 1 |  |
| 动漫设计与制作 | 0 | 5 | 1 | 1 |  |
| 工艺美术品设计与制作 | 0 | 4 | 1 | 1 |  |
| **小计** | 1 | **26** | 4 | 3 | 2 |
| 体育 | 1 | 14 | 1 | 0 |  |
| 思政 | 0 | 13 | 0 | 0 |  |
| 人文 | 1 | 5 | 1 | 0 |  |
| 数学 | 0 | 8 | 1 | 2 |  |
| 公共英语 | 0 | 20 | 5 | 0 |  |
| 公共计算机 | 0 | 7 | 1 | 3 |  |
| **小计** | 7 | **67** | 9 | 5 | 0 |
| **工程训练中心** | 0 | 12 | 2 | 3 | 0 |
| 合计 | 48 | 395 | 88 | 109 | 20 |

备注：拥有三个月及以上海外访学（留学）经历以及合作办学的专业的教师应胜任双语教学。

三、“十三五”师资队伍建设主要举措

（一）重点培养，加快领军人才梯队建设

1、选拔培养一批具有行业和高职专业领域“双影响力”的专业带头人。加快培育高端人才，形成人才梯队。围绕优势专业群和特色专业群建设，**启动“领军人才梯队支持计划”，**重点支持品牌专业群领军人才2-3名，培育20名学术水平高、业务能力强、具有国际化教学能力、师德高尚的省级及以上专业带头人和名师；培养100名专业技术技能水平高、实践教学能力强、服务社会业绩突出的高水平“双师双能”骨干教师和术有专攻、精于教学、乐于奉献的中青年教学骨干；形成6个理念先进、教育教学能力强、技术技能水平高、服务地方经济能力强、专兼结合的“双师结构”教学团队。专业群领军人才重点对接信息经济产业、高端装备制造、环保产业、港口后服务产业、宁波地方传统（转型升级）产业五大产业领域，推荐入选国家万人计划、名师等人才项目，通过国际交流、高端访学等途径提升水平，扶持团队申请各级专业类项目资助。充分发挥专业群领航教授和教学卓越教授在专业群和专业建设中的引领辐射作用，带动师资队伍整体水平提升。着力专业带头人的培养和选拔，提供进修培训、职称评聘、出国访学、学术交流、挂职兼职等方面“五优先”，确定其能力要求、岗位职责、考核评价和相关待遇。分类推进骨干教师培养，专业骨干教师重点依托“访问工程师”、在职博士、“访问学者”等平台，给予提升专业水平和实践能力的脱产培养机会；通识课骨干教师重点依托“访问学者”、专题研修、学术交流等平台，给予提升学科水平和教学能力的脱产培养机会。

1. 重视领军和高端人才引进，实施“英才集聚”和“高技能人才倍增”计划。围绕品牌专业群建设，引进或柔性引进来自企业或高校的带头人10名，设立兼职特聘岗位，实施校企“双带头人”制度；引进10位具有博士学位的外籍专家、教授来校全职工作；支撑卓越技师工程，引进和培育10名具有省级水平的高技能人才，争取入选国家技术能手或工艺大师；引进和培育50位具有国内外高水平大学或科研机构学习工作经历的优秀博士或博士后。创新更具竞争力的人才集聚机制，研究出台高层次人才引进政策和领军人才引进特别政策，完善高层次人才服务体系。设立“英才集聚伯乐奖”，根据宁波市人才新政分层次给予奖励，鼓励校内教师及各界人士举荐贤良。依托与台湾大学、台北科技大学、云林科技大学等姐妹校关系，全面展开台湾博士的柔性引进工作。

3、支持创新团队建设。围绕四年制高职人才培养试点专业和品牌、重点专业布局，依托特色产业学院，对接产业转型升级，重点培育建设2-3个高端创新团队，形成由领军人才、团队骨干、博士教师、优秀学生等构成的创新梯队，推动新兴交叉专业的建设与发展。鼓励创新团队获得政府和企业资金支持，加强对创新团队的资金支持和政策扶持，推进实施实质性的团队聘岗、考核政策，实行领军人才负责制，不断创新优化团队建设机制，引导创新团队自主建设、创新管理、搞活分配，快速提升团队整体水平，争取入选省市各级高端创新团队。

（二）产教融合，建设高水平“双师双能”教师队伍

1、制定具有学校特色、高于国家要求的“双师型”教师标准。打破双师型教师认定“凭证书、凭经历”的标签化办法，制订区分产业与专业的双师型教师和高水平“双师双能”教师认定标准，建立“凭业绩、凭能力”的动态评价机制，配套薪酬激励和岗位聘任制度，保障“双师型”教师的保鲜度，切实提高高水平“双师双能”教师的比例。

2、全面提升教师理实一体化教学、专业实践技能、信息技术应用能力和教学研究能力。组织学校不同类型、层次和水平的教师，采取集中面授与小组研修相结合的方式，开设专业教学法、课程开发与应用、技术技能实训、信息素养、教学实践与演练等专题模块，逐步把教师信息应用能力作为教师业务能力考核的一项重要指标，多形式、多途径提升教师“双师”素质。结合学校中高职一体化项目，开展中高职衔接专业教师协同研修。

3、制定和完善“双师型”教师培养基地建设与管理办法**。**支持专业群遴选出代表行业先进水平、有较强影响力、覆盖专业面广的企业，且企业对参与职业教育具有较高认识，重视本企业员工培训，能够为学校教师培训提供较好的场地、设施、设备等，具有经验丰富的技术专家，能够满足教师进行企业考察、设备操作、项目研究等实践活动的需要，成为集生产、培训、科研为一体的教师专业发展平台。先期推动优势专业群与宁波化工等主导产业园区、宁波港等龙头企业以及与瑞士+GF+、日本FANUC等知名跨国企业共建高水平“双师型”基地，选派骨干教师轮流交叉任职。

4、以定企业、定导师、定任务的方式推进教师定期实践制度落实。采取现场观摩、技术技能培训、跟岗实习、在企业兼职、参与产品技术研发等形式，以制度固化专业教师企业实践要求，没有企业工作经历的新教师第一年须安排企业实践后方可独立授课，专业教师每五年须累计6个月的企业实践。每年开展企业实践成果评比，对教学资源转化较好的、改进教学方法和途径的教师和为学校提供良好实践服务的企业的均给予奖励。组织选送骨干教师参加“国培”、“省培”项目。

5、分层实施校级和省级“访问工程师”培养。以专业群为单位，完善校企共建教师企业实践机制，支持企业常设一批教师企业“访问工程师”岗位。各分院根据产业特点与企业实际情况，结合专业要求和教学需求，制订不低于学校要求的个性化培养办法；学校强化目标任务和成果转化的考核，搭建“访问工程师”成果的展示、应用、共享的平台。

6、创新企业兼职教师聘用培养机制。牵头建立本地区对接产业、实时更新、动态调整的兼职教师资源库，吸纳以高技能为主、多类别的兼职教师。实施兼职教师分层分类的聘用，确定兼职教师聘用标准及对应岗位职责，建立兼职教师课时折算办法，落实兼职教师每学期不少于80课时制度。实施兼职教师酬金多样化，设立兼职教师奖励制度。建立并完善企业兼职教师培训制度，开展职业教育教学法等岗前培训，支持兼职教师和合作企业牵头申报教学研究项目、实施教学改革。

（三）瞄准一流，提升师资国际化水平

1、以教师的国际化能力提升为重点，研究制定并实施国际化师资建设标准。学习借鉴《悉尼协议》对工程技术师的认定标准，重视师资的产业工作经验与实践能力，综合评定教师国际水准、学历学术水平和外语执教能力，建构完善晋升机制，打造出一支熟悉行业需求与技术前沿、实践能力突出、具有国际化视野的师资队伍，符合培养国际互认的高端技术技能人才需要。

2、大力开展专业带头人和骨干教师专业访学留学及教学法培训。加大教师海（境）外三个月及以上访学、攻读博士的支持力度，丰富教师“海外”经历和“名校”经历**。**学习发达国家和地区职业教育理念、教育教学方法手段和先进技术技能；借力国际合作办学和国际校际合作，助推教师海外高校专业研修；依托“一带一路”产教协同联盟，提高教师外语执教能力。加强对境外培养的跟踪考核，实现每位海外访问学者回国后开设至少一门双语课程或全英文合作办学课程，鼓励教师赴海外授课。逐步将青年教师国际化师资进修要求与教师职称评聘挂钩，同时通过优劳优酬激励机制，实现教师海外授课、双语授课、承担国际化课程比例提升。

3、建立灵活的国际化师资培训体系。每年开设研修班和沙龙，加强对教师外语交流能力的培养和训练，协助教师争取国家留学基金委和省市出国研修计划项目，营造良好的国际交流与合作氛围。依托中外合作办学、海外办学项目等契机，加强教师的国际交流，支持教师取得相关国际教师资质，推动更多专业开展国际合作，引入国际教学标准。为支撑学校国际化发展需要，在教师招聘中落实国际化教学能力要求，充实国际化师资队伍。通过引进和培养，争取专任教师中具有3个月以上海外留（访）学的比例达20%**，**进一步提升师资队伍国际化水平。

1. 分层分类，优化教师专业发展体系

1、完善发挥教师发展中心功能，建立健全体现产业与专业特色的高职教师分类培养与管理制度。加强教师发展中心制度建设和运行机制创新，搭建教师专业发展学时认定信息平台并定期通报，有效落实各类培训培养制度。结合学校优势特色专业建设，系统设计产业与专业特色鲜明的立体化分类培养体系，建立三维分类的培养培训机制，按专业岗位分专业教师、实验实训教师、思政教师和通识课教师；按考核评价分为教学为主型、教学科研型、社会服务型；按层次定位分专业带头人、骨干教师、青年教师和新进教师。

2、建立基于分类培养的项目化培训制度，完善五年一轮的全员校本培训。由教师发展中心统筹实施新进教师、专业带头人培养对象、有效课堂认证等普适性培训项目，各分院承担GF精密智能制造技术等专业性培训项目，相关职能部门承担辅导员、教学秘书等岗位性培训项目。建立健全以需求为导向的培训计划生成机制和培训内容更新机制，加强对培训成果应用、效果评估的管理与监控，逐步将校本培训纳入聘期考核。

加强对基层管理队伍的建设，分类开展基于岗位的培训培养。通过开展定期专职辅导员专题培训、举办辅导员沙龙、设立思政研究专项课题等途径，助力辅导员队伍专业化发展。加强教学管理和教辅管理人员培训，重视管理人员的专业发展，采用引进来和走出去的方式组织开展管理培训项目，设立专项研究项目和更高比例的奖项，提高教学与教辅管理人员综合水平。加强干部队伍建设，开展干部培训与培养项目，选送干部挂职、进修或境外访学，设立管理研究调研课题和专项课题，提升管理干部的研究能力。

3、实施青年教师助讲“青蓝计划”，建立“双导师制”。落实新任教师助讲（观摩听课）工作制度，鼓励并明确青年教师积极参加专业建设、课程建设、教学团队建设和教学研究活动的具体要求。为青年教师配备校内和企业双导师，企业导师以“师带徒”模式进行为期不少于8周的跟岗实践，校内指导教师承担的培养工作计入教学工作量和业绩考核。设立“青苗（助讲）奖”和“育才（导师）奖”。 加强青年教师攻读博士和博士后的支持力度，与企业博士后科研工作站合作，吸引一批优秀博士进站开展博士后研究，强化目标考核，将博士后工作站打造成为学校优质博士师资的发展平台。

（五）科学设岗，深化人事制度改革

1、突出岗位业绩导向，完善新一轮职务（职称）评聘方案。把职称评聘改革作为推动学校现代大学制度建设“改革链”的引擎，与岗位聘任、人才引进、培养培训、考核评价、薪酬激励、流动退出等衔接配套、协同推进，建立形成自我管理、自我约束、自我发展的运行机制。实施专业和教师分类的论文课题的可替代制度、教研科研项目成果等价制度，出台向国际化教师和“双师双能”教师倾斜政策。对于教学型教师，着重把握教学业绩考核与现场课堂动态评价，兼顾教研与人才培养成果；对于教学科研型教师，兼顾教学业绩和社会服务的业绩；对于社会服务型教师，着重把握科研成果转化的业绩。

2、加强师德考核力度，构建师德建设长效机制。完善师德考核办法，以师德为先的理念，系统设计师德教育、宣传、考核、激励、监督等制度和长效工作机制，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务全过程。推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案。坚决实施师德“一票否决制”，大力表彰师德模范和师德先进个人，弘扬高尚师德师风。

3、充分体现优劳优酬，完善薪酬分配制度，形成二级自主分配机制。探索按岗定酬的薪酬制度，积极探索实施全员聘任制、岗位年薪制等创新制度，建立“特设岗位”，构建以高教学水平、高强度任务、高绩效产出、高薪酬激励为标志的人才开发和薪酬体系。淡化身份管理、强化岗位管理，逐步实现同岗同酬。

4、实施教师分类管理、分类评价。践行“科学设岗、按岗定酬、人岗相适、分类管理”的理念，创新专业发展和人才管理机制，盘活人力资源，激发队伍活力。依岗位职责分类设置教师岗位数量与结构，强化教师岗位核算和聘期管理，在专任教师配置和师资结构上向品牌、优势、特色专业倾斜，确保专任教师包括思政教师的配备，完善专业技术岗位等级、职员职级晋升机制。逐步过渡到以二级学院为主体，将专业技术岗位数分配到二级学院，对岗位实行动态管理，打破身份界限，推进身份管理向岗位管理转变。全面推进岗位工作协议制度，继续推进岗位能上能下、能转能退的机制。

四、保障措施

1. 组织保障

以人才工作领导小组为最高统领，加强学术委员会、专业技术评聘委员会等组织的协同工作，负责对学校师资队伍建设重大事项作出集体决策，保障师资队伍建设的顺利推进。人事、教学、科研、学工、各二级学院（部）等部门形成合力、分工协作，以人才工程为核心，保障各项人才计划的实施。各二级分院（部）做好部门的师资建设行动计划，突出重点，整体提升，加强指导，严格考核，提升教师教学、育人、科研等综合能力。

1. 经费保障

学校在积极落实国家各种人才支持计划的配套经费的同时，积极吸纳社会资金，广开教师队伍建设的经费渠道，每年设立不少于500万元的师资队伍建设专项经费。鼓励教师充分运用政校企合作平台、国际合作途径，利用各种经费开展研究；支持教师积极申请国家、省设置的各类人才培养经费，争取获得更多的经费资助。积极探索校院共同投入经费的方法，逐步扩大二级学院、品牌专业、重点专业在师资队伍建设中的经费投入。

1. 机制保障

建立联动合作机制。确立用人单位在队伍建设中的主体地位，形成学校与用人单位、各部门之间在平台搭建、团队建设、学术评价、职务聘用、薪酬设计等方面的联动合作机制，有效推进各项人才计划落实。建立人才工作的快速反应机制，用人单位及时组织考核，质管办及时考核师资队伍建设任务，各部门及时反馈意见，及时研究决策，及时落实待遇，及时协调处置，及时做好服务。

（四）环境保障

牢固树立为人才服务、为教师服务，就是为学校事业发展服务的意识，努力构建协调配合、优质高效的人才服务体系，实实在在地为各类人才做好服务工作。各级工会要主动关心人才，千方百计解决人才的实际困难。要积极创造条件营造良好的工作环境、高质量的生活环境，逐步形成聚才有功、爱才有德、用才光荣的良好风气。