

肇 庆 学 院 文 件

肇学院〔2014〕61号

关于印发《肇庆学院强师工程实施方案》的通知

各单位：

为进一步推进创新强校工程，建立一支素质高、结构优、创新强、有活力的师资队伍，为实现第三次党代会提出的奋斗目标提供强有力的人才保证和智力支持，根据广东省教育厅《关于进一步推进高等学校“强师工程”有关工作的通知》（粤教师函〔2014〕37号）精神，结合我校实际，特制定《肇庆学院强师工程实施方案》。《方案》已经校长办公会议研究通过，现予印发，请认真贯彻执行。



肇庆学院强师工程实施方案

为贯彻落实广东省教育厅《关于进一步推进高等学校“强师工程”有关工作的通知》（粤教师函〔2014〕37号）精神，有力推进创新强校工程，建立一支素质高、结构优、创新强、有活力的师资队伍，为我校建设特色鲜明的高水平应用型综合大学提供强有力的人才保证和智力支持，结合我校实际，制定本方案。

一、师资队伍基本情况

（一）发展现状

学校秉承人才强校理念，紧抓引进、培养、使用和留住四个环节，多措并举，在师资队伍建设方面取得了一定的成绩。截至2014年，我校有专任教师981人，其中具有正高职称113人，副高职称302人，高级职称教师比例为42%；具有博士学位187人，硕士学位517人，硕士以上学位专任教师比例为72%；中青年教师占比不断提高，职称结构、学历学位结构、年龄结构不断优化。人才梯队建设取得了一定的成效，形成了西江学者特聘教授、学科带头人、学术带头人、优秀教学团队带头人、优秀教学骨干、青年优秀教学骨干等高层次人才梯队。累计有8人成为广东省高等学校“千百十工程”省级培养对象，他们作为教学、技术开发、科研创新、学科建设、团队建设的主力军，在师资队伍建设方面起到引领带动作用。聘请兼职教师225人，他们具有一定的专业技术特长和丰富的实践经验，对于充实、丰富我校师资队伍，促进应用型人才培养发挥着积极作用。

（二）现存问题

1. 教师数量不足，整体素质和水平有待提高。随着学校招生

规模不断扩大，对教师的需求量也日益增加。引进教师的力度滞后于学生规模扩张的速度。高层次人才相对缺乏，高水平的教授、博士偏少，特别是在学科领域内有影响力的高层次人才极少。教师的科研教学水平有待进一步提高，创新能力有待进一步加强。

2. 各学科专业人才分布不平衡，师资队伍结构有待改善。近年来学校通过引进、培养等手段积极增加高职称、高学历人才数量，但整体比例偏少，专业结构不平衡。教师在各学科专业上的分布也不平衡，有些学科专业教师数量偏少，特别是高层次人才严重短缺，不同程度地制约了学科专业的发展。

3. 现有师资力量与学校办学定位不相适应。学校办学定位是特色鲜明的高水平应用型综合大学，致力于培养应用型人才。学校现有师资队伍普遍重学历，轻能力，重理论，轻实践，部分教师实践能力较低，缺乏实践锻炼和实践经验，实践教学能力不足，难以达到“双师型”教师所要求的能力素质。因此难以满足应用型人才培养模式的需要，难以满足服务地方经济建设和社会发展的需要。

4. 团队建设能力和水平有待提高。学校引进、遴选了一批西江学者、学科带头人、优秀教学团队带头人和学术带头人，但整体水平不高，学术影响力不够，多数学科还没有形成合理的学科梯队。技术开发团队、创新科研团队和教学团队还没有发挥出应有的作用，有创新、有水平的成果产出较少，团队层次亟需提高。

5. 各二级学院引进人才积极性不高。学校近年开始实行绩效工资制度，新引进的教师会影响到存量教师的利益，因此，降低了各二级学院引进教师，特别是引进高层次人才的积极性，直接影响了各二级学院学科专业的发展平衡和教学科研能力的提高。

二、强师工程指导思想

坚持科教兴国理念，坚持人才优先发展原则，扎实推进人才强校战略，深入贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》、《广东省教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》和全国、广东省人才工作会议精神，按照广东省教育厅《关于进一步推进高等学校“强师工程”有关工作的通知》（粤教师函〔2014〕37号）和“强师工程”的目标任务和要求，结合我校改革发展实际，加强组织领导，创新师资队伍建设思路，创新体制机制，明确任务，紧紧围绕应用型人才培养和重点学科专业体系引进和培养人才，突出重点，真抓实干，努力为学校改革发展提供强大坚实的师资保障。

三、强师工程总体目标和任务

（一）总体目标

教师的总体数量和层次应满足学校规模扩张的需要，满足学校体制机制创新和改革发展的需要，达到上级教育部门对师资队伍规模的规定要求。

教师队伍的整体素质和水平明显增强，普遍具有高尚的师德品行，先进的教育理念，较高的教育教学能力和水平，较强的科研创新能力和服务地方经济社会发展的能力，适应教育改革发展和学校事业发展的需要。

（二）具体目标和任务

1. 总体数量及生师比

根据学校学生规模及生师比要求，到2016年，学校专任教师总数力争达到1060人，生师比达到19.99:1；聘请兼职教师280人，注重提高兼职教师的质量。

2. 专任教师职称结构

学校专任教师中具有高级职称的达到 480 人，占专任教师总数的 45%以上，其中正高职称 160 人，占专任教师总数的 15%；高、中、初级职称教师比例应为 45:40:15。

3. 专任教师学历学位结构

学校专任教师中具有博士学位的力争达到 320 人，占专任教师总数的 30%，其中 2015 年博士占比力争达到 25%；具有硕士学位的 640 人，占专任教师总数的 60%。具有硕士以上学位的教师应达到专任教师总数的 90%。

4. 高层次人才

到 2016 年，新增西江学者特聘教授 1-2 人，新增特聘教授应在相关学科领域取得过有一定影响力的学术成果或重大成就；新增学科带头人 3-5 人、新增优秀教学团队带头人 3-5 人；培养或引进省级教学名师 1-2 人；新增广东省高等学校“千百十工程”省级培养对象 6-10 人。到 2016 年，年度入选省级人才项目（包括珠江学者、省创新团队、省领军人才、南粤百杰、省级教学名师、省“千百十人才培养工程”省级培养对象等）至少 5 人。

5. 高水平团队

新增技术研发团队或创新科研团队 2-4 个，力争 1-2 个达到省级创新团队行列；新增优秀教学团队 2-4 个，力争 1-2 个达到省级优秀教学团队水平。

6. 中青年教师

每年度选派 10% 中青年教师到国内外院校和研究机构访学进修或在职攻读博士；每年度至少选派 60 名中青年教师到国内访学进修（1 年以上）或国外访学进修（3 个月以上）；每年度入选省

优秀青年教师培养计划人数至少 2 人；积极开展校内特色中青年教师培养计划，并取得显著成效。

7. 外籍教师

每年度聘请外籍专兼职教师 20 人，注重聘请外籍教师质量。

四、具体措施

重点实施和推进四项人才建设工程：高层次人才工程、中青年教师素质提升工程、技术研发或创新科研团队建设工程以及兼职教师队伍建设工程。以四大工程为抓手，以制度建设为突破口，创新学校人才工作，全面推进学校“强师工程”。

（一）进一步加大人才引进力度

目前，我校专任教师比较紧缺，尚未达到规定的生师比要求。学校应进一步加大引进人才力度，由学校统筹规划，在待遇、政策、学术氛围等方面营造有利于人才引进的环境，学校领导牵头，明确任务目标，职能部门和二级学院紧密配合，增强责任感和紧迫感，增强大局意识，积极主动开展工作。

1. 加大专任教师的引进力度。根据各学科专业教师现状，有针对性地引进一批具有高级职称、博士学位的高水平骨干教师充实到各学科专业中去，特别是紧缺骨干教师的学科专业。重点引进具有海外学习或工作经历的高端人才。

2. 加大高层次人才的引进力度。进一步加大具有博士学位教师引进力度，到 2016 年，每年至少引进 35 名博士；重点引进在学科领域内有一定学术影响力、取得过有较高水平学术成果或成就的学科带头人和具有丰富教学经验和科研水平的优秀教学团队带头人，引进 1-2 名省级教学名师。

3. 加大高端非全时学者的引进力度。在国内外院校、科研单

位、高科技公司、政府部门聘请高水平的学者、企业家、政治家及海外留学人员等担任兼职教师，加大外籍教师聘请力度，根据需要适当聘请一些高水平的离退休教师；在国内外知名院校、科研院所中聘请和相关学科领域内有一定权威的高水平专家、学者担任二级学院名誉院长。

（二）进一步加大人才培养力度

1. 加大对高层次人才的培养力度。学校应出台营造有利于高水平优秀人才潜心钻研、协同创新发展环境的政策，鼓励和支持优秀人才在相关学科领域内多搞科研、多搞技术研发、多创新、多出成果，在现有教师中培养一批学科带头人、学术带头人和优秀教学团队带头人，培养若干广东省高等学校“千百十工程”省级培养对象；鼓励和支持教师创新和改革教育教学方法，更新教学理念，形成在学科专业内有影响力的教学名师，到2016年争取培养1-2名省级教学名师。

2. 加强对中青年教师的培养

（1）鼓励和资助中青年教师在职攻读博士、硕士学位，提高整体素质，到2016年，在现任教师中培养70名中青年教师攻读博士学位。

（2）资助优秀中青年教师到国外高水平大学或科研机构访学，资助中青年教师到国家“985工程”或“211工程”高校开展学术研修。

（3）资助中青年教师参加各种有利于提高学术水平的培训和学术交流，帮助他们开拓视野，增长知识。

（4）培养若干名青年骨干教师，做好青年优秀教学骨干的选拔和培养工作。学校在教学和科研项目中设立“青年项目”，鼓励

和资助中青年教师积极开展教学科研工作，提高教学科研水平。

(5) 对 39 周岁以下的青年教师进行“传、帮、带”，由各学院安排教学科研水平高的老教师作为导师，带领青年教师开展教学科研工作、进行职业生涯规划等，学校每年给导师一定的课酬补助。

(6) 对近三年来进入高校任教的青年教师实行培养考核制度，保证课堂教学质量，促进青年教师课堂教学能力的提高。

3. 鼓励和资助专任教师参加各种国际学术交流，了解和学习各学科领域国际最新、最前沿的知识和动态。年度至少选派 5% 的专任教师参加国际学术交流（含国内举办的国际学术会议）。

(三) 积极开展创新团队建设

积极探索人才组织的新模式，建立健全有利于创新团队建设和发展的内部管理与考核机制。通过引导，把每位教师归入 1-2 个教学、技术研发或科研团队，鼓励团队团结协作，提倡集体攻关，形成群策群力、积极向上的文化氛围。学校每年评选表彰一批优秀教学和创新科研团队。

五、保障措施

1. **加强组织领导，扎实推进“强师工程”。**按照省教育厅要求，成立学校“强师工程”领导小组，进一步加强组织领导，把师资队伍建设工作列为“一把手工程”，建立校、院两级“师资队伍建设工作领导小组”，定期研究解决师资队伍建设工作中的重大问题，抓好落实，确保“强师工程”稳步推进，完成既定目标。

2. **创新人才工作激励机制，提高执行力。**进一步创新人才工作激励机制，制订“强师工程”实施方案和师德师风建设制度，建立健全中青年教师访学研修和在职读博的激励约束机制和经费

保障机制，提高制度执行力。健全人才工作管理、考核和奖励体系，将“强师工程”纳入目标管理考核体系。进一步完善奖励性绩效工资分配制度，坚持“效率优先、兼顾公平”，分配向高层次人才倾斜，向重点环节和薄弱环节倾斜，充分调动教师队伍工作的积极性和主动性，激发活力；充分发挥奖励性绩效工资的激励作用，引导教师、特别是引导高层次人才积极创新，推动教学、科研工作齐头并进，不断取得突破；根据学校发展效益，适当提高奖励性绩效工资总额，增强我校对人才的吸引力，提高二级学院引进人才的积极性。

3. 加大经费投入，加强经费监管。加大人才工作的经费投入，设立师资队伍建设专项资金，重点用于高层次人才的引进，高水平技术研发团队、创新科研团队和优秀教学团队的建设，中青年教师的培养和储备；确保工资总额 1.5%的继续教育经费足额用于教师培训。严格执行《强师工程专项资金管理办法》，加强对经费分配和使用的监管，增强对经费使用效益的评估。

附件：肇庆学院中青年教师出国（境）研修计划（2014—2016年）

附件：

肇庆学院中青年教师出国（境）研修计划 （2014—2016年）

为贯彻落实《广东省人民政府关于全面实施“强师工程”建设高素质专业化教师队伍的意见》、《广东省高等教育“创新强校工程”实施方案（试行）》等文件精神，加强我校师资队伍建设，根据我校实际，特制定本研修计划。

一、计划目标

通过该计划的开展，使我校中青年教师能及时跟踪了解学术前沿动态和发展趋势，不断提高教育教学、科学研究水平以及开拓创新、服务经济社会的能力，培养一批具有国际视野和战略思维的中青年学术带头人和学术骨干，从而带动我校教师队伍整体素质的提升。

2014年—2016年，我校拟资助约45名中青年教师到国（境）外进行中短期研修，具体名额分配见附表。

二、资助对象范围及条件

（一）范围

我校从事教学、科研工作的在职在编中青年教师。

（二）条件

1. 模范遵守《高等学校教师师德规范》，具有强烈的事业心和良好的职业道德，遵纪守法。

2. 在高校从事教学科研工作三年以上，基础理论和专业知识

扎实、教学科研能力较强，能胜任讲授主干课程任务，教学效果良好。优先选派广东省及高等学校人才计划培养对象、肇庆市专业技术拔尖人才及校内各类高层次人才。

3. 一般应具有中级以上专业技术资格，硕士以上学位，年龄不超过 45 周岁，身体健康，具有良好的外语交流能力。

4. 师德表现优秀或有突出创新能力的中青年教师，可突破第 2 条、第 3 条有关工作年限和职称、学历的要求。

三、研修单位及时间

研修单位应为国（境）外高水平大学或科研机构。研修时间一般为三个月以上，最长不超过一年。

四、研修管理

1. 各教学单位按照学校分配的名额指标（详见附件），根据学科（专业）建设发展及人才梯队培养的需要，遴选推荐参加出国（境）研修的中青年教师，人员名单报人事处审核。

2. 学校研究确定具体人选后，由国际合作与交流处为研修人员办理有关出国（境）手续。

3. 学校为研修人员提供一次国际往返的旅费及国（境）外研修期间的培训费、生活费，资助额度参照国家留学基金委的有关标准确定。研修人员出国（境）访学期间的基础性绩效工资正常发放。

4. 研修人员应以严肃认真的态度合理制定在外访学、研修计划，紧凑安排学习任务，密切联系对方院校（科研机构）合作导师，确保研修质量，尽快提高业务素质。

5. 研修人员访学期满返回后，须撰写出国（境）期间学习总

结和学术成果报告，连同包含对方合作导师签名的出国期间个人表现鉴定书交所在单位审核。所在单位根据上述材料，结合研修人员的访学计划完成情况进行考核，并将考核结果报人事处备案。对于考核不合格人员，学校将追回资助经费。

附表：

各教学单位选派出国研修人员名额分配表

单位	各年度选派人数		
	2014	2015	2016
经济与管理学院	1	1	1
政法学院	1	1	1
教育科学学院	1	1	1
体育与健康学院	0	1	1
文学院	0	1	1
外国语学院	3	2	1
音乐学院	0	1	1
美术学院	0	1	1
数学与统计学院	1	1	1
化学化工学院	3	0	1
生命科学学院	1	1	1
电子信息与机电工程学院	1	1	1
计算机学院、软件学院	1	1	1
旅游与历史文化学院	1	1	1
思想政治理论课教学部	1	1	1
合计	15	15	15

公开方式：主动公开

肇庆学院院长办公室

2014年9月6日印发
