

# 湖北轻工职业技术学院加强教师队伍建设的实施意见

为贯彻落实《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）和《教育部关于深化职业教育教学改革 全面提高人才培养质量的若干意见》（教职成〔2015〕6号）文件精神，结合学院教师队伍建设的实际，对学院师资队伍建设工作提出如下实施意见。

## 一、指导思想

坚持以人为本、人才强校的发展战略，坚持立德树人、质量为先、优化结构、内涵发展的方针，以全面提高教师队伍整体素质为目标，以专业带头人和骨干教师队伍建设为重点，以改革创新人事管理制度为保障，逐步建设一支富有创新创业活力、师德高尚、结构合理、专兼结合的双师素质师资队伍。

## 二、建设目标

### （一）总体目标

1、通过职教集团校企合作平台，建设教师培养培训基地和教师企业实践基地，积极探索高层次“双师型”教师培养模式，建设一支“教练型”教学名师和专业带头人。

2、建立符合现代职业教育开放化、国际化、职业化和立交桥化等特征要求的师资建设管理体制和运行机制。

3、以改革创新人事管理体制机制为契机，建立和完善教师队伍建设的新型考核和分配等制度体系。

### （二）具体目标

1、专任教师数量稳定在230人规模，每学年聘请兼课教师100人，双师素质教师数量占必达到80%。

2、具有研究生学历学位教师占比70%，副高以上专业技术职务教师占比30%。

3、外籍教师数量稳定在3人左右，客座教授数量达到6人，楚天技能名师达到8人。

4、选拔培养在全省同行中知名度和影响力高的专业带头人31名。

5、培养专业骨干教师31名，重点培养35岁以下的双师素质骨干教师后备人员20名。

6、每个专业1—2名企业兼职教师，作为专业实践技能课程的指导老师。

### 三、建设思路

根据建设目标，师资队伍建设将按照以下思路进行：

（一）通过高层次“双师型”教师培养模式，全面提升教师素质和专业教学团队实力。

（二）建立以选拔培养专业带头人、骨干教师、兼职教师等为重点的新型管理体制机制，打造职教特色鲜明的专业教学团队。

（三）推进人事制度和分配制度改革，建立竞争择优、公平公正用人机制和优劳优酬、合理有效的激励机制。

（四）创建企业行业专家参与学院专业建设和实践教学，学院教师到企业行业挂职锻炼、跟岗学习的人才交流互动机制。

### 四、建设内容和主要措施

（一）实施教师队伍建设工程，创建职教特色鲜明的教学团队。

#### 1、教师执业能力提升工程

通过校内外教研活动、学术交流、进修培训、企业实践、技术开发等多种方式，全面提高教师能力。

即新工艺新技术的学习能力、课程开发能力、专业教学能力、专业实践能力、技术开发与教育教学研究能力，促进教师业务素质的提升。

#### 2、双师素质建设工程

将双师素质提高与双师结构优化并举，既加强教师个体双师素质的培养，

又加强包括兼职教师在内的双师结构教学团队建设，使每个专业建立起一支“教练型”教学名师、专业带头人和骨干教师队伍。

### 3、名师建设工程

建立名师培养与评选的长效机制，以培养与引进专业带头人和骨干教师为基础，以国家级、省级、校级专业教学团队评选活动为载体，充分发挥名师在专业教学团队中的引领和示范作用，从而促进专业建设和发展。

### 4、师德建设工程

严格执行学院师德师风考评制度，把师德师风建设工作纳入到基层党组织目标管理的考核体系之中，纳入各专业教学团队、各部门和教师个人的考核指标，对师德考核不合格的教师严格执行“师德一票否决制”。

（二）探索创新人事分配和管理制度改革，为师资队伍建设提供机制保障。

1、根据“设岗科学、竞争上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，推行聘任制度。在同等条件下，对于教学名师、专业带头人、骨干教师优先考虑晋升、聘任高一级职务。

2、深化分配制度改革，按照以岗定薪、岗变薪变、效率优先，兼顾公平的原则，不断深化校内分配制度的改革，形成有效的激励机制，鼓励优秀人才脱颖而出。

3、建立精简高效的用人机制，坚持编制的指令性与用人方式灵活性相结合原则，实行专兼结合的用人制度，建立适应市场经济要求，有利于人才合理流动的用人机制。

4、依法维护教师权益，在教师资格认定、遴选任用、职务聘任、培养培训、考核奖惩、工资待遇、申诉仲裁等各个环节，实现教师管理工作公正公开公平，依法执教，依法治教。

（三）加强组织领导，统一思想认识，为师资队伍建设提供组织保障。

1、学院成立师资队伍建设领导小组，学院党委书记担任领导小组组长，院长和分管教学、人事的副院长担任副组长。

领导小组主要职责：

(1) 审核学院师资建设规划，制定师资队伍建设有关政策。

(2) 审定二级学院（系）、部师资队伍建设规划，协调解决师资队伍建设中的重大问题。

领导小组下设办公室，挂靠人事处。

2、二级学院（系）、部成立相应师资队伍建设工作小组，工作小组的主要职责：

(1) 根据本部门专业建设和发展制定师资队伍建设规划和实施方案，并有计划、按步骤实施。

(2) 工作小组组长由二级学院（系）、部负责人担任，成员包括教研室主任、专业带头人、骨干教师等。

3、建立目标管理责任制

(1) 按照学院两级管理、重心下移的管理模式，建立师资队伍建设学院、二级学院（系）和部两级管理机构。

(2) 划分学院、二级学院（系）和部在师资队伍建设中的不同职能，实行网络管理和目标责任制。

(3) 坚持每学期学院、二级学院（系）和部分别就师资队伍建设工作，组织召开专题会议制度，研究解决教师队伍建设的有关情况新问题。

(4) 学院将师资建设目标责任制，列为对二级学院（系）、部以及其他相关部门工作考核的一项重要内容。

4、增加经费投入力度，为师资队伍建设提供资金保障。

(1) 建设期内，学院加大师资队伍建设专项经费投入力度，每年设专项经费，并随着办学效益的提高而不断增加。

(2) 根据师资队伍建设内容，通过管理创新，提高现有资源的使用效益。

5、学院各职能部门应加强师资队伍建设工作的协作配合，从人财物等方面为师资队伍建设创造条件。

(1) 加强校园网、图书馆等教学科研公共设施建设，营造好学院环境。

(2) 二级学院（系）、部领导班子要把帮助教师安心从教作为师资队伍建设的一项重要工作来抓。

(3) 学院各部门应及时解决教师在工作、生活中的困难，做到以事业发展吸引人才，以真情工作团结人才，以良好环境留住人才。