

# 济宁学院文件

济院政字〔2011〕46号

---

## 关于印发《济宁学院 “十二五”师资队伍建设规划》的通知

各部门、各单位：

“十二五”时期是我校发展的关键时期，为适应高等教育发展的新形势和经济社会发展对人才培养的新要求，全面贯彻落实科学发展观，提升自主创新能力和增强综合实力，推进学校全面协调可持续发展，根据学校办学定位与中长期发展规划，制定了《济宁学院“十二五”师资队伍建设规划》。现将《规划》印发给你们，望认真组织实施。

二〇一一年四月二十九日

# 济宁学院“十二五”师资队伍建设规划

“十二五”时期是济宁学院发展的关键时期，也是承前启后、继往开来、全面提高教育教学质量和实力、实现跨越发展目标的重要时期，既面临本科专业合格评估的挑战，也面临管理体制由省市共管、以市为主到全省统管转型过渡的考验。为适应高等教育发展的新形势和经济社会发展对人才培养的新要求，全面贯彻落实科学发展观，提升自主创新能力和增强综合实力，推进学校全面协调可持续发展，根据学校办学定位与中长期发展规划，并结合实际，制定《济宁学院师资队伍建设规划》。

## 第一部分 “十一五”期间师资队伍建设状况

### 一、取得的成就

经过“十一五”期间的发展，学校现有教职工 925 人，专任教师 638 人。其中教授 35 人，副教授 128 人，讲师 264 人；高级实验师 9 人，高级工程师 1 人，实验师 4 人；编审 1 人，研究馆员 1 人；博士 33 人，硕士 377 人。副高以上职称的教师占专任教师总数的 25.5%，具有硕士及以上学位的教师占专任教师总数的 60% 以上。

目前学校师资队伍中教师总数、教授数、具有硕士博士学位的教师比例均达到并超过了“十一五”师资队伍建设的目标，已经形成了一支总量基本满足、结构基本合理、综合素质较高的师资队伍，较好地满足了学校人才培养与学科专业建设需要。

## 二、存在的不足

综合“十一五”师资队伍建设状况，仍有诸多与学校事业发展不相适应的地方，主要表现在以下几个方面：

（一）高职称、高学历的教师比例较低。全校具有博士学位的教师人数较少，半数教学单位没有博士。

（二）根据现有教学工作量和专业发展规划，师资队伍专业配备不均衡，新设专业教师紧缺，尤其是工科类、应用类专业，而传统专业的师资相对富余。随着本科专业的不断增多，这个问题将更加突出。

（三）教学名师、学科带头人缺乏，骨干教师数量不足。在省内本学科领域知名学者人数很少，在国内更是微乎其微。高水平的教学团队还未形成规模。新引进的博士研究生大部分教学水平较高、科研能力较强，但尚未收到以点带面的成效。

（四）教师在本科层次的教学方法和教学技巧方面有待提升，师资队伍的整体素质有待进一步提高。

（五）老年教师比例较小，中年教师比例适中，青年教师比例过大（近半数），年龄结构不够合理。

## 第二部分 “十二五”期间师资队伍建设的指导思想和发展目标

“十二五”时期是济宁学院发展过程中机遇和挑战并存的阶段。

国家确立的科教兴国、人才强国、可持续发展战略，为高校发展提供了强有力的政策保障，高等教育将全面贯彻“巩固、深化、提高、发展”的八字方针，师资队伍建设

和人才培养质量将被放在更加突出的位置。山东省“科教兴鲁、高教强省”战略和济宁市“科教兴市、人才强市、工业立市”战略为我校培养人才、服务地方经济建设拓宽了发展空间。“十二五”期间，山东省将深化教育体制改革，完善省市共建高等学校的管理模式，市属本科院校将调整为由省直接管理，这为师资队伍建设赋予了新的生机与活力，如何提高师资队伍素质、提高综合办学实力和服务地方经济建设的能力，是“十二五”期间师资队伍建设迫在眉睫的重大任务。

## **一、指导思想**

以教育发展规划纲要为指导，全面贯彻落实科学发展观，牢固树立人才资源是第一资源观念，积极推进人才强校战略。以提高师资队伍整体素质和创新能力为中心，以更新知识结构，提高教学、科研和实践能力为重点，坚持引进与培养并重、教学与科研并重、理论与实践并重的方针，努力造就一支结构合理、师德高尚、业务精良、富有发展潜力和应用特色的新型师资队伍，为实现学校的“十二五”发展规划提供强有力的人才保障。

## **二、发展目标**

总体目标是：按照“维持总量、提高素质、优化结构、稳定骨干、造就名师”的20字工作方针，重点抓好高层次人才队伍和中青年骨干教师队伍建设，提高教师综合素质，努力建设一支素质优良、结构合理、充满活力、整体竞争力较强的高水平师资队伍，为学校的可持续发展提供强有力的人才支撑。

具体目标是：

（一）教师学历层次逐步提高、职称结构趋于合理，基本符合专业设置需要。“十二五”期间，师资总量、职称结构逐步达到C类高校规定的比例，学历层次要有大幅度提高。到“十二五”末，控制在国家要求生师比范围，专任教师逐步达到80%，高职比逐步达到35%，具有硕士学位教师达到专任教师70%，具有博士学位教师力争达到专任教师15%。

（二）学科、专业相对科学合理，师资队伍素质大幅度提高。“十二五”期间，根据学科、专业建设规划和人才现状，做好人才的培养和引进、遴选学术骨干和学术带头人，建设教学团队和科研团队。

### **第三部分 “十二五”时期师资队伍建设的措施和基本保障**

#### **一、主要措施**

“十二五”期间，师资队伍建设重点完成十五项目标任务。

（一）建设良好的师德师风计划。积极引导教师树立正确的人生观、世界观和价值观，恪守教师职业道德，爱岗敬业，为人师表，教书育人；不断提高教师的思想政治素质和业务素质，提高教师的思想修养和职业道德水平，培养学术精神，抵制学术失范，反对虚假浮躁、急功近利；增强教师的集体荣誉感、团队责任感，提倡合作精神，在合作中提高教师的教育教学水平和科研水平，增强教师的教育创新能力和凝聚力。

（二）教师培训基地建设计划。“十二五”前两年建设省内（山东大学）、省外（华东师大）两个教师培训基地，加强本科课程教学培训和双语、双能型教师培养。

（三）博士培养引进计划。每年支持5—10名中青年教师定向攻读博士学位，不断优化教师队伍的学历、学缘结构；利用济宁市“千名人才计划”每年引进10名左右学科专业急需的博士。并根据学科专业发展做好人才储备，有计划地引进稀缺专业硕士研究生、重点学科带头人和学术骨干，建设教学团队和科研团队。

（四）高层次人才国外访学计划。从教授、博士、优秀硕士中，每年选派4-6人到国外访学交流，开拓视野、启发思维、促进教学。

（五）中青年教师国内访学计划。根据学科专业需要，每年选派10-15人到国内知名大学访学交流。

（六）中青年教师在职培训计划。建立健全教师培训制度，在继续抓好基础培训、在职攻读学位的同时，把培训工作重点转移到知识更新、全面提高教师素质上来，转移到提高创新精神、实践能力和教学水平上来。重点抓好中青年教师岗前培训、青年教师课程教学培训和中青年教师现代教育技术培训等工作。

（七）客座教授、特聘教授选聘计划。有针对性地从国外、国内、省内有学术背景的专家教授6-10名。

（八）中青年骨干教师培养计划。通过国内访学和国际合作计划，培养200名中青年骨干教师、实验人员和管理人员。

（九）中青年教师行业挂职锻炼计划。按照服务地方经济社会发展的办学定位，结合学校学科专业实际，每年选派3—5名中青年教师到相关行业挂职锻炼。

（十）教师学术休假计划。每年有计划地安排优秀教师

和有突出贡献的专家学者在国内学术休假，时间不超过3个月。

（十一）“科研型人才”培养储备计划。根据科研规划和专业建设规划，面向科学前沿，针对重点学科、专业建设，挂靠研究院所和实验室，引进和培养一批以科研为主的高层次人才，通过科研带动提高学校的核心竞争力。

（十二）教学名师培养计划和教学团队遴选计划。遴选5-8名省级学科带头人、8-10名校级学术带头人和20-30名校级青年学术骨干；建设5-8个省级教学团队，10-15个校级教学团队。

（十三）实验教学教师队伍建设计划。整合现有实验教学人员队伍，规范实验教学人员岗位的设置及其职责，完善实验教学人员职称评聘制度；基于实验教学在高校教学工作中具有重要的基础性作用，为实验教学岗位制订特殊政策，为实验教学人员的发展创造条件，保障实验教学人员的队伍稳定和整体素质的快速提高。

（十四）泰山学者、圣地学者岗位设置计划。重点支持实力特别雄厚、优势特别突出的个别学科及专业，为其积极创造发展条件，争取特设泰山学者岗位1个、圣地学者岗位3-5个。

（十五）教学、科研管理人员和专职辅导员队伍建设计划。由学校资助，通过外派学习的形式，多批次选派教学、科研管理人员和专职辅导员到省内外知名高校的同类岗位学习交流，借鉴其他高校在教学、科研管理及学生管理工作中的先进经验，学习他们卓有成效的新理念、新思路、新办法，以逐步提高学校行政管理人员的工作效率、业务能力、服务质量。

## 二、基本保障

（一）组织保障。为了有计划、有步骤地组织实施师资队伍规划建设，学校成立教授（博士）委员会，定期调查研究师资队伍建设中的重大问题，为党委决策提供依据。学校成立师资队伍建设工作领导小组，各系（部）成立师资队伍建设工作小组，加强对师资队伍建设的领导。

（二）经费保障。逐年加大经费投入，保证师资队伍建设目标如期实现。

（三）政策保障。学院对教师职称评聘、国内外进修、学术访问、学术交流以及资料设备等方面制定优惠政策，对学校重点学科、优先发展专业，在人才引进、师资培养和经费投入方面予以倾斜。

（四）制度保障。加强师资队伍建设的规范化管理，建立、健全师资队伍建设的一系列规章和评估考核指标体系，为建设优良师资队伍提供制度保障。

（五）创造良好的人才氛围。加强师资队伍建设，营造师资队伍建设的良好氛围，是提高人才培养质量的必然要求，是提升学校核心竞争力的坚强基石和学校特色发展的根本保证。全校上下要形成尊重知识、尊重人才的良好风气，把人才队伍建设作为学校工作的重中之重。本着“事业留人，感情留人，待遇留人”的原则，坚持“以人为本”，积极为各类人才搭建施展才干的平台，创造宽松的工作和生活环境，解决他们的后顾之忧，使他们心情舒畅，安心工作，事业有成。

（六）建立灵活的用人机制。树立科学的人才观，紧紧围绕人才引进、培养、使用三个环节，打破常规、创新思维、

大胆探索。一方面稳定和重视现有队伍，为他们提供和创造继续教育、校际交流、国内外访学、出国留学等机会；一方面争取引进高层次人才、学科带头人。“不求所有、但求所用”，“进退自如、不拘一格”，促进人才资源的合理配置和共享，形成各类人才“引得来、留得住、用得好”的良好格局。积极推进学校人事制度改革，变“身份管理”为“岗位管理”，建立“竞岗聘用、合同管理、业绩考核、能上能下”的长效用人机制。

师资队伍建设工作在学院改革与发展中具有战略意义，是一项综合性、长期性的艰巨工程。学校将群策群力、励精图治，全力建设一支素质高、业务精、能力强的师资队伍，保障我校“十二五”发展规划的顺利实施和办学目标的顺利完成。

**主题词：师资 十二五规划 通知**

---

济宁学院院长办公室

2011年4月29日印发

(共印30份)