

# 中共豫章师范学院委员会文件

## 豫章师范学院

洪师院党发〔2023〕23号

### 关于印发《豫章师范学院 “十四五”师资队伍建设规划》的通知

各基层党委、党总支，各处（室）、院（部）：

经校党委、行政研究同意，现将《豫章师范学院“十四五”师资队伍建设规划》印发给你们，请认真贯彻落实。

中共豫章师范学院委员会

豫章师范学院

2023年6月19日

# 豫章师范学院“十四五”师资队伍建设规划

为落实立德树人根本任务，夯实人才培养中心地位，把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓，深入实施“人才强校”战略，大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，推动学校内涵式高质量发展。根据教育部关于普通本科高校师资队伍建设要求和《豫章师范学院“十四五”事业发展规划》，结合学校实际，制定本规划。

## 一、“十三五”期间师资队伍建设的成绩与挑战

### （一）“十三五”期间师资队伍建设工作回顾

“十三五”期间，学校实施“人才强校”战略，做好人才“引育留用”四篇文章，不断加大师资队伍建设力度，教师队伍学历结构、知识结构和教育教学能力有明显改善和提升。

1. 教师总量明显增加。学校不断加大师资引进力度，截止到2020年12月共引进以及南昌教育学院整合并入专任教师190人。

2. 师资结构不断改善。“十三五”期间，专任教师中，45岁以下的青年教师占比从46.5%提升到55%。高级职称人数不断增加，达到178人（正高32人，副高146）。学缘结构日益改善。专任教师中省外高校学历学位教师共216人。新增海外取得学位

教师 17 人，具有 3 个月以上海外留学背景的教师 6 人。

3. 优秀人才不断涌现。“十三五”期间学校通过自主培养和引进并举，积极改善教师队伍的学历学位结构，截止到 2020 年 12 月，学校共有博士学位教师 33 人，占专任教师总数从 2% 提升到 6%。入选江西省“百千万人才工程”人选 1 人，入选江西省“5511 科技创新人才”1 人，入选江西省普通本科高校金牌教师 1 人。

## **（二）“十四五”期间面临的形势**

从国内形势看，一是党的十九大以来，教育部通过出台《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》，部署一流专业建设“双万计划”，推出“六卓越一拔尖计划 2.0”，颁布本科专业类教学质量国家标准等一系列重要举措，打响了新一轮全面振兴本科教育攻坚战，中共中央国务院出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，对师资队伍建设提出了新的更高的要求。二是进入新时代，为了适应新形势下的本科教育高质量发展，本科院校能否切实做到夯实人才基础工作、深化人才发展体制机制改革、加大引育人才力度、扎实做好留用人才工作等方面直接决定了学校发展的高度与质量，高校人才竞争更加激烈。

从校内情况看，学校有百年师范深厚底蕴，有办学特色和优势，2017 年成功升格为本科院校，纵向比，过去比，学校取

得了长足进步。但横向比，与新时代新要求相比，还有一定不足。一是与省内其他成熟本科院校相比，作为新晋师范类地方本科院校，在师资整体素质、“双师型”教师比例、高级职称教师比例、博士学位教师人数有差距。二是与新时代新要求相比，学校高层次领军人才和优秀创新团队缺乏，教师教育理念需要更新，教育教学能力水平与高等教育内涵式高质量发展的要求有差距。教师培训培育力度不够，培训针对性和系统化不足，人事管理制度和绩效工资分配制度改革有待进一步深化。

“十四五”期间是学校迎接教育部本科教学工作合格评估的关键时期，也是做好师范类专业认证和江西省第三轮普通高等学校本科专业综合评价的关键时期。教师队伍发展建设是重中之重，机遇与挑战并存，但机遇大于挑战。必须进一步增强危机感、责任感和使命感，积极应对日趋激烈的人才竞争，主动适应学校发展建设需要，科学规划，系统谋划，创新思维，大胆改革，完善制度，优化环境，整体推进，重点突破，大力推动学校深入实施人才强校战略，科学构建人才工作体系，以高质量师资队伍建设和推动学校高质量发展。

## 二、“十四五”期间师资队伍建设的总体思路

### （一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，深入实施新时代人才

强国战略，加快建设世界重要人才中心和创新高地，全面落实立德树人根本任务，遵循高等教育基本规律和教师成长发展规律，把办好师范教育作为第一职责，把服务省市重大战略尤其是南昌市经济社会发展以及行业产业需求作为重要导向，全面提高教师整体素质，优化教师队伍结构，为学校实现跨越式高质量发展提供可靠的师资队伍保障。

## **（二）基本思路**

1. 以补短板强基础提素质为突破，以充实师资数量、优化师资结构和强化师资培养为切入点，坚持师德为先，不断强化教师师德师风教育，大力加强教师社会实践锻炼和不断提升教师数字化素养。着力提升“双高”教师比例，整体优化和提升学校师资队伍结构，为学校高质量发展奠定坚实师资基础。

2. 以培育和引进学科领军人才和中青年骨干教师为重点，以服务学科建设发展为导向，坚持质量为重，不断强化学校特色优势，着力打造“金专”“金课”，锻造“金师”，建设高水平科研平台，进一步促进高层次创新型科研团队建设，为推进学科专业建设提供强有力的人才保障。

3. 以完成学校“三大任务”（本科教学工作合格评估、师范专业认证和江西省第三轮普通高等学校本科专业综合评价）为契机，以改革和创新为动力，坚持问题导向，不断深化人事管理、分配制度和职称制度改革，建立让教师把主要精力放在教学科研

上的保障机制，完善适应岗位特点的内部奖惩机制，加大对优秀人才尤其是高层次人才、骨干教师的激励力度，全面优化人才成长环境，激发各类人才创新活力。

### （三）发展目标

#### 1. 总体目标

围绕学校“三大任务”（本科教学工作合格评估、师范专业认证和江西省第三轮普通高等学校本科专业综合评价），围绕建成特色鲜明、优势突出，省内有影响、国内有声音的应用型普通本科师范院校提供可靠的师资队伍保障为总目标，通过一系列改革举措，引导广大教师热爱教学、倾心教学、研究教学，潜心教书育人，争做“四有”好老师，努力成为“大先生”，建设一支数量充足、结构合理、素质优良、充满活力的师资队伍，培养一批骨干力量、金师名师和领军人才。

#### 2. 具体目标

#### 实施“师资队伍发展工程”，师资队伍建设增量提质

“十四五”时期师资队伍指标	2025年发展指标
专任教师总量	610人以上
专职辅导员数	70人以上
专职思政教师数	40人以上
专职从事心理健康教育教师数	3人
专职就业指导教师和专职就业工作人员数	不低于7人

专任教师高级职称比例	30%左右
专任教师中硕士学位及以上学位比例	75%以上
专任教师中“双师双能型”比例	40%左右
专任教师中具有国外（境外）经历的教师数	不低于40人
校企合作教学团队	10个左右
省级高水平教学团队	3个以上
省级名师/金牌教师	不低于2人
博士	100人左右
校级实验室或科研平台	不低于10个
省市重点科研平台	不低于2个
校地联合研发中心和产教融合平台	不低于2个

### 三、“十四五”期间师资队伍建设的重点任务

#### （一）坚持零容忍，全面强化师德师风建设

1. 强化教师思想政治工作专项建设和党组织对教师的政治领导作用

一是把立德树人成效作为教师评价根本标准，强化教师思想政治工作。坚持每月理论学习制度，把学习习近平新时代中国特色社会主义思想作为必修课、首修课、终身课。全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，不断加强教师理想信念、形势政策和“四史”教育，构建教师思想政治素质齐抓共管工作体系，全面提升教师思想政治素质和育德育人能力。

二是充分发挥党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建设中的统筹作用，建立党政协同、上下贯通、全员覆盖的高校教师工作体系。发挥基层党组织的堡垒作用和党员教师旗帜作用，重视做好在优秀青年教师、留学归国教师以及双高人员中发展党员工作。

## 2. 强化教师荣誉体系建设和坚持师德师风“一票否决”

一是深入挖掘优秀教师事迹，通过评选师德标兵、豫章好人等活动，宣传优秀教师事迹。做好从教30年以及荣休等工作，提升教师职业荣誉感。将师德教育纳入教师全员培训必修内容，将师德涵养贯穿教师职业生涯全过程。

二是完善师德师风考核办法，制定师德师风负面清单及处理办法，建立师德师风建设长效化机制。构建科学的教学评价结果运用机制，将师德师风和育人评价结果与岗位设置、职务（职称）晋升、绩效奖励挂钩。在人才引进过程中，加强对其教书育人方面的价值认知、教学能力等的考核和要求。

## （二）坚持增量提质，全面优化师资队伍结构

### 1. 优化教师队伍数量、职称、学历和年龄结构

一是确保引进增量。对标对表学校“三大任务”，结合教师退休实际和学科、专业发展以及育人需要，科学规划各学科、专业师资引进计划，不断创新人才多元引进模式，探索校院、校企、校地协同引进人才，推进事业编制、编制备案制、全职聘用等多



种引进模式，确保数量达标。

二是提升引进质量。针对高职称教师密集退休现状，积极引进具有高职称、高学历教师，积极引进具有创新能力、发展潜力和实际工作经历的中青年骨干教师；通过公开选拔院长（副院长）、公开招聘以及柔性引进等形式，加大专业建设紧缺人才、学术领军人才、学科带头人的招聘、选拔力度，加强特聘教授、客座教授等聘任力度。争取在“十四五”期间，教授达到40人左右，博士达到100人左右，产业教授或行业专家10人左右。

## 2. 优化教师队伍基本素质和能力结构

一是大力实施“高层次人才培养与资助计划”，鼓励教师在职研修，提高学历学术水平，提升教学科研能力和社会服务能力。补充学校教师交流不足短板，采取走出去、请进来方式，千方百计鼓励和支持教师开展国内国际合作与学术交流。大力实施“双师双能型”教师培养计划，承担教师教育类课程的教师必须有至少一年的基础教育服务经历，增强教师应用型教学能力。修订和完善校内教师到相关行业、产业和领域一线学习交流，相关行业、产业和领域的人员到学校兼职授课的相关管理制度，建设校企合作教学团队10个左右，“双师双能型”专任教师占40%左右。

二是建立思政课教师和辅导员配备常态化动态保障机制，按要求配齐配优建强思政课教师队伍和辅导员队伍。将辅导员培训纳入高校师资队伍和干部队伍培训整体规划，积极鼓励专职辅导

员在做好工作的基础上攻读马克思主义理论类、思想政治教育类或所学专业相关学历学位，鼓励和支持一批骨干长期从事辅导员工作，向职业化、专家化方向发展。

### **（三）坚持重点突破，全面优化人才培养机制**

#### **1. 着力培育专业负责人和学术骨干**

一是对标对表本科教学工作合格评估、师范类专业认证和江西省第三轮普通高等学校本科专业综合评价以及省一流学科（一流专业）建设要求，进一步加大学科带头人、专业负责人和学术骨干的引进、培育力度。

二是设立高层次人才计划专项基金，以全职引进和柔性引进相结合方式，采用一人一议政策，引进或聘请知名专家学者担任学术顾问、特聘（兼职）教授、学科带头人和专业负责人。强化目标管理和考核，制定出台有关学科带头人、专业负责人及学术骨干等各类人才建设管理办法。

#### **2. 着力锻造“金师”和培育骨干教师**

一是按照金师“政治素质强、教育站位高、国际视野宽、五术要求精”的要求，制定教学团队、教学名师培养激励措施，遴选中青年教学骨干开展专项培养。每个专业至少培养1名校级教学名师，培养2名教学水平高、教学效果好的中青年优秀教师。

二是在“五大标兵”评选基础上，考虑增加豫章学者、豫章先生等荣誉评选。以赛促学、促教，鼓励教师参加全国和全省各

类教师教学创新大赛。对有培养潜力的中青年骨干教师，通过科研经费资助、访学进修支持等措施，支持其开展相关教学、科研等改革创新。

### 3. 着力推动科研平台建设和培育“创新团队”

一是汇聚学科资源，大力加强学科平台和技术研发平台建设，组织专项力量，整合相关资源，新增不低于10个校级实验室或科研平台，新增不低于2个省市重点科研平台。建设校地联合研发中心（产业技术研究院、科技成果转移转化基地）和产教融合平台不低于2个。

二是以学科平台、重大科研项目或专业主干课程为载体，以专业负责人、课程负责人为重点，构建若干优势互补的教学科研创新团队，给予政策支持，鼓励其开展创新活动。

## **（四）坚持目标导向，全面深化教师培训改革**

### 1. 不断加大培训力度和改革培训方式

一是积极组织新入校教师进行岗前培训，发挥教研室传帮带作用，帮助青年教师成长。在此基础上，大力开展新教师教学能力提升培训班、中青年骨干教师研修班和本科专业负责人培训班，改革培训方式，线上线下结合，走出去，请进来，开展菜单式培养，形成教师成长培训体系。

二是积极选派和鼓励教师进入国内外高水平大学和重点教学科研基地访学、研修、参加高层次学术会议，加强与国（境）

外高校合作，争取建立教师境外培养基地，加大教师出国（境）研修资助力度，促进教师解放思想，开拓视野，创新思维，提升教师综合素养和国际视野。发挥信息化和网络化技术积极作用，提升教师数字化素养，选派课程建设负责人和团队成员进行精品课程培训，不断提高教师的教学水平和课程建设能力。

## 2. 不断提升教师学历学位和促进实践能力提升

一是出台相关政策，积极鼓励教师在职攻读博士学位，到博士后工作站研修，提升学历学位层次。

二是有计划地组织教师到行业、企业单位参加实践，到基础教育学校和实习基地挂职锻炼，参与见习、实习，鼓励教师取得行业、职业资格证书，提高专业技能和职业技能，不断提升教师教学水平。创造条件扩大教师的交流范围，组织教师到其他高校、科研院所、行业企业、地方政府开展交流和合作，提高教师专业实践技术研发能力及服务社会能力。

## **（五）坚持问题导向，全面深化人事制度改革**

### 1. 进一步完善学校岗位设置

一是进一步完善全校岗位设置管理机制。适应本科办学需要，积极开展岗位设定工作，科学核定各部门、单位的岗位数，形成动态调整机制。

二是科学制定岗位设置分级条件，重视聘期考核结果，形成能上能下、择优上岗的人才竞争激励机制，充分调动广大教职工

干事创业的积极性和主动性。

## 2. 进一步深化教师考核、职称分类评聘机制和分配制度改革

一是以《深化新时代教育评价改革总体方案》为遵循，深化教师考核评价制度改革，在教师考核评价过程中突出质量导向，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向。完善学校职称评审制度，破除五唯，实行分类评审，突出在学科与专业、科研与教学、人才培养与社会服务中的贡献评价，优化评优评先机制和专业技术职务评聘机制。

二是以《江西省加强新时代高校教师队伍建设的实施意见》为遵循，完善学校绩效分配制度。进一步深化绩效分配制度改革，完善激励机制，建立与工作业绩紧密联系、体现人才价值的分配制度，分配重贡献、重实绩，坚持向一线教师倾斜、向高层次人才和优秀团队倾斜、向较好完成学校“三大任务”的教师和团队倾斜，重奖在教学科研、学科专业建设中实现学校重大突破尤其是零的突破，做出突出贡献的教师，同时注重公平，让广大教职工共享学校事业发展成果。

## 3. 进一步建立以应用型本科建设为导向的人才政策体系

一是探索由地方政府、行业企业、社会组织等多元主体深度参与的现代产业学院理事会、管委会等治理模式改革。

二是畅通校企人员双向流通通道，明确企业人才入校任教、学校教师入企实践在岗位设置、使用管理、待遇保障方面的细则。

三是遵循绩效分配向教学生产一线、实践实习环节和教育教学实绩倾斜原则，推动以考核激励机制为重点的人事分配制度改革。支持学校教师在企业、科研院所与高校之间双向兼职取酬，将教师的各类社会服务工作成效，按一定标准折算纳入教师工作量计算体系。鼓励教师个人拥有知识产权的技术开发、产品设计等成果依法依规在企业作价入股。

四是推动教师职称评审由“学术导向”向“应用导向”转变，将教师社会服务工作折算后的工作量纳入学校职称评聘和岗位考评体系。研究增设成果转化、技术转移机构和社会服务与推广型系列岗位，研究制定教师技术服务成果认定办法，积极探索符合自身特点的教师聘用标准和专业技术职务(职称)评聘制度，积极吸收行业企业专家参与职称评审工作。对在经济社会发展中做出重大贡献的教师，申报高级职称时论文可不作限制性要求。

#### **四、“十四五”期间师资队伍建设的保障措施**

##### **(一) 强化师资队伍建设的组织保障**

一是坚持党管人才原则，落实人才工作领导小组的领导主体责任。健全党委统一领导、统筹协调，学校党委教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。完善领导干部联系教师制度，定期听取教师意见和建议。建立健全教代会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。

二是校党委把高层次人才工作纳入党委重要议事日程，定期

召开人才工作会议或高层次人才座谈会。校行政落实人才工作会议精神，经常性研究师资队伍建设工作，部署具体工作。职能部门不断创新工作方法，拓宽工作思路，提高执行力。相关部门解决教师后顾之忧，帮助教师解决子女入托入学等问题。二级学院重视教师身心健康，关心关爱教师成长，全力做好各类人才的“引育留用”工作，不断营造良好的人才成长环境。

## **（二）强化师资队伍经费保障**

一是保障高层次人才专项经费投入，学校每年在中央支持地方高校改革发展资金中安排专项，用于引进和服务专业负责人、学术带头人、博士教师及创新团队建设。

二是保障师资培训（培养）专项经费投入，学校每年安排教师培训预算经费用于教师各类培训培养。

---

豫章师范学院党委办公室

2023年6月19日印发

---