



郑州升达经贸管理学院

师资队伍建设“十三五”规划
(2016-2020)

二〇一七年四月

目 录

第一部分 发展基础	1
一、“十二五”期间取得的主要成就.....	1
二、面临的问题、挑战和发展机遇.....	5
第二部分 指导思想与基本思路	9
一、指导思想	9
二、基本思路	9
第三部分 目标任务	10
一、师资队伍建设目标	10
二、师资队伍建设主要任务	11
第四部分 保障措施	17
一、加强组织领导	17
二、完善管理体制	17
三、建立经费保障	18

郑州升达经贸管理学院

师资队伍建设“十三五”规划

(2016-2020)

为贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发【2012】41号）及《河南省人民政府关于全面加强教师队伍建设的意见》（豫政【2013】59号），实现我校中长期发展规划目标，全面提高学校师资队伍整体素质和综合实力，努力造就一支与学校建设发展相适应的师资队伍，根据《郑州升达经贸管理学院“十三五”教育事业发展规划》确定的目标及《郑州升达经贸管理学院学科专业建设“十三五”规划》的任务，特制定《郑州升达经贸管理学院师资队伍建设“十三五”规划》。

第一部分 发展基础

一、“十二五”期间取得的主要成就

建校以来，学校树立以人为本的办学理念，不断推进“人才强校”战略，在“十二五”期间，学校领导高度重视师资队伍建设，努力打造一支“规模适度、专兼结合、相对稳定、发展态势良好”的师资队伍。在“人才振兴、素质优化，凝心聚力”等重点工作方面出台一系列政策，

师资水平明显提升，学历、职称、年龄等结构明显改善，目前师资队伍规模稳中有升，专业水平不断增强，结构趋于合理，教师教学态度严谨，爱岗敬业，满足教学需要。

——**师资规模稳中有升。**截止 2015 年 12 月，学校自有专任教师 509 人，外聘教师 459 人，教师总数为 968 人。

在自有专任教师中，高级职称教师 132 人，所占比例为 26%，硕士及以上学位教师 361 人，所占比例 70.9%；主讲教师 508 人，其中讲师及以上职称或硕士及以上学位的教师 476 人，占主讲教师总数的 93.5%；具备专业（行业）职业资格和任职经历的教师 18 人，所占比例为 3.5%；双师型教师 57 人，所占比例为 11.2%。

自有专任教师结构一览表

	职称				学位				年龄				总计
	正高级	副高级	中级	中级以下	博士	硕士	学士	无学位	35岁以下	36-45岁	46-55岁	56岁以上	
数量	30	102	217	160	11	350	143	5	300	133	23	53	509
比例 (%)	6	20	42.6	31.4	2.2	68.7	28.1	1	59	26.1	4.5	10.4	

在外聘教师中，高级职称教师 303 人，所占比例为 66.1%，硕士及以上学位教师 295 人，所占比例为 64.3%。

外聘教师结构一览表

	职称				学位				年龄				总计
	正高级	副高级	中级	中级以下	博士	硕士	学士	无学位	35岁以下	36-45岁	46-55岁	56岁以上	
数量	65	238	103	53	51	244	154	10	108	159	153	39	459
比例 (%)	14.2	51.9	22.4	11.5	11.1	53.2	33.6	2.1	23.5	34.6	33.3	8.6	

——**教学质量不断提高。**学校坚持高起点创办、教育家办学、公益性办学，重视文化建设及其育人功能，重视教学质量和毕业生就业创业，建有省级重点学科 2 个，省级品牌专业建设点 5 个，省级特色专业建设点 3 个，省级专业综合改革试点 3 个，省级实验教学示范中心 1 个，省级精品课程 1 门；获郑州市级质量工程建设项目 4 项，其中重点专业 1 个，重点实验室 1 个，教学团队 1 个，精品资源共享课 1 门；校级重点学科 5 个，校级特色专业建设

点 2 个。学校现有省级学术技术带头人 7 人，省级中青年骨干教师 8 人，省级优秀教师 3 人，市级学术技术带头人 1 人，校级优秀教师 300 多人， “双师型教师” 57 人， 18 名教师获得 “中青年教师讲课大赛” 奖励。

——**科研水平不断加强。**学校设置科研教学岗位，鼓励教师科学研究。五年来学校教师获厅级以上科研项目 714 项，其中国家级项目 1 项，省部级项目 84 项，市厅级项目 629 项；获市厅级以上成果奖励 534 项；公开发表论文 1865 篇，其中核心 431 篇，CN 刊物 1166 篇，校学报 268 篇，主编参编著作教材 133 本，其中主编 57 本，教师科研能力明显提高。

——**培养培训不断深入。**学校建立了 “郑州升达经贸管理学院教师在线学习中心”，组织 2000 余人次的网络课程的学习；开展了专业技术人员继续教育工作，组织我校教职员 1300 余人次继续教育再培训；制定了《郑州升达经贸管理学院教师公派出国（境）留学管理暂行办法》、《郑州升达经贸管理学院博士培养管理暂行办法》等制度，选派教师出国留学访问。学校成功设立高校教师系列中评会，每年均有五、六十名教师通过讲师职称评审。

——**薪资福利不断提高。**学校于 2011 年、2013 年、2015 年三次上调教职工薪资水平，实现全体教职工五险一

金全覆盖，不断提高教师的薪资福利水平，极大地稳定了教师队伍。

二、面临的问题、挑战和发展机遇

1、面临的问题

——自有教师偏少，师资队伍结构仍需优化。近五年学生规模增加迅速，为满足正常的教学需要，教师数量也相应增加，但教师队伍结构还不太合理。自有专任教师数量偏少，学历结构方面，博士人数偏少，虽有引进，但也有少量流失；职称结构方面，正高级职称的教师偏少；年龄结构方面，青年教师比重较大；另外双师型教师不足，不同专业的生师比不均衡，师资队伍结构仍需优化。

——高层次人才较少，高水平学科专业带头人缺乏。经过二十多年的建设，学校已经培养了一批教学骨干，但他们在专业领域的影响力还不足，学术水平还有待于进一步加强；另外，高层次人才、学科带头人引进困难，个别骨干教师有所流失，因此高层次人才仍然是我校引进和培养的重点。

——“双师型”教师相对较少。目前学校正处于转型发展期，为适应应用型人才的培养目标，满足应用型本科教学的需要，急需一批有实践工作经验，有行业背景的

“双师型”教师队伍。目前我校“双师型”教师队伍仍然不足。

——**青年教师综合素质有待提高。**我校教师中青年教师比重较大，师范类院校毕业的教师较少，教学的规范及教学能力需进一步提高；教师国内外访学人员较少，专业发展的前瞻性有待加强。

——**人事人才制度改革需逐步完善。**随着学校不断发展，教师队伍日趋成熟，教师管理和考核将与时俱进。怎样更好的发挥民办院校灵活的用人机制，做好选人、用人、留人，在人事管理和制度上还需进一步完善。

2、面临的挑战

——**公办高校在师资队伍建设方面的独有优势。**国家对公办高校的资助力度较大，投入较多，如高层次人才引进资助政策、科研经费资助、校内住宅区及配套设施建设等，以及在体制上公办高校教职员的事业编制，都是民办高校无法享受的政策，对人才的吸引和稳定极为有利。

——**转型过程中民办高校优秀人才流失带来的压力。**在政策的要求下，各公办高校也在陆续转型发展，对高水平教师的需求不断增加。由于政府的扶持及政策的倾斜，公办高校的教师有更好的发展空间及福利待遇，因此，民办院校的优秀教师已被逐渐吸引至公办高校任教。

——同类高校人才竞争的压力。同类民办院校逐渐增加及扩张，在人才、资源方面的竞争越演越烈。选人及留人政策已成为各民办高校竞争的重点。

3、面临的发展机遇

——国家政策导向凸显对民办高校发展建设日趋重视。《中华人民共和国民办教育促进法》（2016年修正版）、国家和河南省《中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》及《河南省人民政府关于加快推进民办教育发展的意见》（豫政〔2015〕76号）等国家和省级政府重视、扶持和鼓励民办教育发展的系列法规、政策的颁布实施，特别是民办高校分类发展、非盈利办学优惠政策等，为民办教育构建了良好的发展环境和广阔的发展空间。这将进一步促进社会对待民办教育的观念转变，对民办教师的事业发展提供更多的机会。

——郑州航空港及中心城市建设凸显学校地理位置优越。《郑州市国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》明确提出“建设高等学校教育创新群，加快新郑龙湖区域、龙子湖、郑州高新区等高校园区建设”。我校位于郑州市南大学城，东邻郑州航空港，南靠郑州国际机场，在郑州国家中心城市建设的大背景下，占有“天时地利人和”的

优势。这些有利条件将加快我校对专业技术人才的培养，并进一步提升学校对优质人力资源的吸引。

——**学校办学类型定位凸显师资建设需求。**学校将“地方性应用型本科高校”作为办学类型定位，既是服务地方经济社会发展的需要，也是自身改革发展的必由之路。我们要认清社会经济发展形势，积极主动适应转型发展，不断深化内部改革，实现新的跨越式发展。这就要求学校进一步强化师资队伍建设，深入实施“人才强校”战略，实现传统教育模式变革、加快应用型人才培养速度、进一步提高应用型人才培养质量。

——**学校办学基础凸显厚重文化底蕴。**我校建校已 23 年，以管理标准高、教学质量高、学生素质高享誉省内外，在社会上已有了一定的影响力，得到了政府、家长、学生的普遍认可，这种社会美誉度的影响，对学校今后的发展及人才的引进方面都具有一定的吸引力。同时，创办人王广亚博士六十多年凝练的办学理念以及丰富的办学经验，我校的办学特色和台资办学的优势，都为良好的人才发展环境提供了坚实保障。

第二部分 指导思想与基本思路

一、指导思想

坚持“以人为本”的办学理念，进一步加快实施“人才强校”战略，以提高师资队伍整体综合素质为根本任务，以优化教师结构为重点，以创新人才培养、吸引和使用机制为保障，以营造人才成长的良好环境、构建文明和谐校园为基础，以建设成与地方经济社会发展对接紧密，特色鲜明、业内知名的高水平应用型本科大学为主线，努力打造一支师德高尚、结构合理、业务精湛、稳定而富有活力的高素质教师队伍，为把学校办成“立足郑州、面向河南、辐射全国”的地方性、应用型本科学校提供坚强的人才保障。

二、基本思路

按照稳定队伍、优化结构、创新机制、提高能力的思路，围绕一个目标、突出两个服务、落实三项重点工作，全力提升教师的整体素质。

一个目标：建设一支师德高尚、结构合理、业务精湛、稳定而富有活力的高素质教师队伍；

两个服务：服务教学的应用性转型，服务教师的可持续发展；

三项重点工作：人才振兴工作、素质提升工作、凝心

聚力工作。

第三部分 目标任务

根据学校“十三五”教育事业发展规划和学校“十三五”学科专业建设规划及任务，师资队伍的建设目标如下。

一、师资队伍建设目标

（一）数量和结构

到 2020 年底，生师比稳定在 18:1—20:1 之间，教师总数达到 1300 人左右，自有教师占教师总数 70%以上，各专业的生师比满足教学需求。自有专任教师中具有硕士以上学位人员比例达到 80%，具有高级职称人员比例达到 35%以上，学缘结构中外校教师达到 90%以上，双师型教师达到 35%，年龄结构日趋合理。加大高层次教师的引进力度，自有教师中博士人数达到 30 人。

按照培养应用型人才的要求，力争在五年内建设一支数量较为充足，结构较为合理，以“专家引领、骨干支撑、双师结构”为特色的教师队伍。

（二）质量和水平

学校师资队伍建设要重视高层次人才、创新人才队伍的建设，加强三类教师培养（青年教师培养、骨干教师培养、教学名师培养），根据专业集群建设目标，培育跨学科、跨领域的科研与教学团队，加强专业梯队建设；以中

青年教师和创新团队为重点，优化中青年教师成长发展、脱颖而出的制度环境，努力提高师资队伍整体素质水平，积极为专业建设目标提供保障。

到 2020 年，努力培养和造就 1-2 个省级教学团队，4-5 个市级教学团队；培养和引进全省知名教授、省市级学术技术带头人、专业带头人 30 人；培养校级“教学名师”10 人，力争实现省级教学名师零的突破；培养一批中青年骨干教师，形成专业结构合理的教学科研梯队；新增省级优秀基层教学组织 1-2 个，市级优秀基层教学组织 4-5 个，校级优秀基层教学组织 10-15 个。同时，建立教师教学能力和效果评价标准，全面提高教师教学技能和专业实践能力。

二、师资队伍建设主要任务

（一）人才振兴工作

——加强人才引进，优化队伍结构。随着学生人数的增加，继续扩大教师队伍的规模，增加自有教师比重。重点引进省市级重点学科、重点专业、品牌专业、省级专业综合改革试点、新增专业的教师，拓宽“双师型”教师的引进渠道，吸引高技能人才来我校任教。同时根据教学任务，规范专业课教师和公共课教师的合理配备，满足各专业建

设发展需要。到 2020 年底，教师总数达到 1300 人左右，自有教师应占教师总数 70%以上。

——**引进和培养高层次人才。**学校将进一步完善高层次人才的政策，重点引进学科、学术带头人，教授、博士等，加强高层次人才引进工作。同时，坚持培养与引进兼顾，教学与科研并重，加强学校高层次创新型人才队伍的建设，提升教师的教学和科研水平，以适应专业发展需要。“十三五”期间，自有专任教师中具有高级职称人员比例达到 35%以上，自有教师中博士人数达到 30 人。

——**优化外聘教师队伍。**根据学校专业发展的需求，围绕应用型人才培养的需要，有计划的聘请外校教学经验丰富、在行业（企业）等领域中的专业技术人员为学校的外聘教师，有效补充自有师资队伍不足。加强创新创业指导教师队伍建设，选拔一批具有实战能力和经验的教师，聘请知名创业成功者、企业家等各行各业优秀人才担任创新创业课程或指导教师，开展创新创业教育教学。

（二）素质提升工作

——**加强师德师风建设。**按照德才兼备、师德为先的要求，进一步强化师德建设，建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设长效机制。加强学生思想政治工作队伍的建设，加强学生辅导员的教育和培养。

坚持政治学习制度，开展各种形式的师德教育，把教师职业理想、职业道德、学术规范融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。开展“师德先进个人”评选，加大优秀师德典型宣传力度，促进形成重德养德的良好风气。制定《教职工师德考核办法》，完善师德考评制度，把师德表现作为教师业绩考核、职称评审、岗位晋升、评优奖励的首要内容。认真落实《高等学校教师职业道德规范》，完善我校科研学术规范，健全学术不端行为惩治查处机制，对教师实行师德表现一票否决制。

——**加强青年教师培养。**加强青年教师的入职教育，重视青年教师的教学能力培养。实施“青年教师导师制”，对新入职的青年教师实行导师指导下的传帮带机制，充分发挥老教师对青年教师的指导作用；积极组织青年教师参加国家级、省级示范性培训项目，组织多媒体教学、微课慕课设计制作及开发网络课程能力的培训，提高使用互联网+时代下新型教学手段的运用能力，充分利用网络资源，开展形式多样的培训活动。

——**加强骨干教师培养。**支持青年教师在职攻读博士学位，鼓励教师到国内知名高校或科研院所进行课程进修和访学研究，选拔并资助部分教师出国（境）访学，提高教学研究理论水平、提升教学科研能力。组织青年教师到

校外参加学术会议和短期专业培训等活动，学习了解学科前沿知识及发展趋势，提升专业水平。建立和实施专业带头人选拔机制，遴选、培养中青年骨干教师，提高学术水平和教学水平，完善专业学术梯队建设，到 2020 年，培养校级骨干教师 50 人。

——**加强教学名师培养。**从教学一线的骨干教师中遴选一批热爱高等教育事业、对学校有深厚感情，师德高尚、教学能力精湛的教师，建立“名师成长工作坊”，重点培养和资助，支持开展教育教学改革与研究，提高教育教学理论和实践水平，带动教师队伍整体教学能力的提升。通过讲课比赛、教案交流、教学展览、教学观摩、教学质量评价等活动，促进教师教学能力及社会影响力快速提升，使其成长为校级教学名师，为入选市级及省级教学名师奠定基础。到 2020 年，培养校级“教师名师”10 人，力争实现省级教学名师零的突破。

——**加快“双师型”教学队伍建设。**落实教师企业实践制度，开展教师深入行业行动计划，培养一部分具备行业职业资格和能力的专业教师。按照每学年 30 人的计划，将应用型学科专业的教师分期分批派送到有关单位进行生产实践训练，提升教师专业实践能力。鼓励教师在高校教师资格外获得相关行业的特许资质，以适应我校转型发展，

满足我校教学改革后实践教学及应用性人才培养目标的需要。到 2020 年，计划选送 150 名教师赴企业行业挂职锻炼，自有专任教师中双师型教师达到 35%。

——**打造优秀教师团队。**实施校级“教学团队”、“科研团队”的建设，重点培养富有创新意识的优秀教学和科研团队，加强基层教学组织的建设。根据学校专业集群化建设目标，加强学科专业的交叉融合，形成教师队伍的团队合力与整体优势，推动教学内容、教学方法和人才培养模式的改革与创新，推进教学经验的交流与共享，为提高人才培养质量奠定基础。到 2020 年，努力培养和造就 1-2 个省级教学团队，4-5 个市级教学团队，基本形成 8-10 科研团队。新增省级优秀基层教学组织 1-2 个，市级优秀基层教学组织 4-5 个，校级优秀基层教学组织 10-15 个。

（三）凝心聚力工作

——**建立和完善教师学习培训制度。**实行教师全员培训制度。针对教师个体成长需求，结合教学质量评价结果，设计培训项目，整合校内外师资培训资源，开展针对性的专题培训，更新教师知识结构，切实提高教师教学能力和学术创新能力。创新培训形式，拓宽培训渠道，实施校本培训和校外培训相结合，线上（网络）和线下培训相结合，

长期和短期培训相结合的培训模式，尽可能全方位满足教师的专业发展要求。

——**进一步推进教师教学发展。**成立校级教师发展机构，关注教师职业发展，努力改善教师的工作和学习条件，积极加强教师培养、教学改革、研究交流、质量评估、咨询服务等各项工作力度，保证教师对教学的投入，为教师履行教书育人职责创造良好环境。采取有效措施提升教师职业素养，建立教师教学能力、技能和效果评价标准，全面提高教师教学技能和专业实践能力。

——**完善教师参与治校治学机制。**健全教教职工代表大会制度，保障教教职工参与学校决策的合法权利。完善大学治理结构，坚持董事会领导下的校长负责制，探索教授治学的有效途径，充分发挥教授在教学、学术研究以及学校管理中的作用。

——**完善教师表彰奖励制度。**继续做好各级各部门优秀教师和先进工作者的推选表彰工作，对在学校长期从教、贡献突出的教师加大表彰奖励力度。定期开展教学名师奖评选，重点奖励在教学一线作出突出贡献的优秀教师，鼓励教师争先创优，营造积极向上的工作氛围。

——**改善办公、住宿条件，提高教师的福利待遇。**对教师配备必要的办公设施，加强实验条件、图书资料和公

共服务设施建设，改善宿舍住宅条件，改善广大教师的生活待遇，丰富教师的业余活动，稳定教职工队伍，做到待遇留人、感情留人，增加教师的幸福感和归属感。

第四部分 保障措施

一、加强组织领导

学校师资队伍建立校、院两级管理制，成立以校长任组长，其他校领导及有关部门负责人参与的师资队伍建设领导小组，组织领导并协调落实师资队伍建设的各项工作。各院（部）成立由院（部）院长（主任）任组长，其他领导和专业带头人、教研室主任等参与的师资工作领导小组，负责本院（部）的师资队伍建设工作。学校完善各部门沟通协调机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局，加强对师资队伍建设的统筹管理、规划和指导，制定相关政策和标准。

二、完善管理体制

1、严格教师资格和准入制度。依据国家标准，提高教师任职学历标准、品行和教育教学能力要求。加强新聘教师教学水平的培训及考核，制订高层次人才引进办法，提高对高层次人才的服务意识，完善高层次人才引进人才的配套服务工作。

2、进一步探索教师岗位分类分级管理，完善教师分类管理，健全和完善向高层次人才和重点岗位倾斜的岗位聘任制和收入分配制度。大力推进教师专业发展，针对不同的教师岗位采取不同的用人制度。完善外籍教师管理办法，吸引更多国外专家学者来校从事教学、科研工作。

3、进一步完善聘用制度和岗位管理制度。按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则，完善以合同管理为基础的用人制度，评聘分离，推进教师职称评审改革，实现教师职称评审与岗位聘用的有机结合，完善教师退出机制。

4、健全教师考核评价制度。探索并建立科学合理的教师评价制度，建立由品德、知识、能力、业绩等要素构成，同行专家、督导组织和学生多方参与的教师综合评价制度，充分发挥评价体系对教师发展的导向作用，将教师评价考核结果作为选拔任用、职务聘任、分配激励的重要依据。在教师个体评价模式基础上，研究建立团队综合评价、专业带头人的考核，加大其团队业绩、建设成效的考核。

三、建立经费保障

加大对师资队伍建设的投入力度，切实保障教师培养培训、工资待遇等方面的经费投入。学校设立专项资金，用于教师的岗位培养、学历提升、学习进修、企业实践锻

炼等，保证每年培训经费投入不低于 100 万，保障教师发展具有充足的经费来源，从而使教师的专业素养及教学能力不断提升，提高教师的成就感。