

黑龙江财经学院文件

龙财政〔2022〕32号

师资队伍建设“十四五”发展规划

为了实现学校“十四五”规划目标，按照建设一支省内一流特色应用型教师队伍的总体要求，根据教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》和《黑龙江财经学院“十四五”教育事业发展规划》精神，结合学校师资队伍实际情况，制定本规划。

一、“十三五”期间师资队伍建设基本情况

（一）主要成绩

教师队伍规模结构取得长足进步。落实学校师资队伍建设的“十三五”规划，以迎接教育部本科教学工作合格评估为动力，以评促

建，教师队伍数量快速增长，同时，教师队伍结构逐步优化，学历、职称结构稳步提升，年龄结构比较合理，呈现初“橄榄型”良好发展趋势。教师整体素质基本满足学校办学定位和人才培养目标要求。

师德建设长效机制正在形成。学校成立了师德师风建设领导小组以及各系部师德师风建设工作小组，建立了上下齐抓共管的组织体系，制定了《黑龙江财经学院建立健全教师思想政治教育和师德师风建设长效机制实施方案（试行）》《教师行为准则》等制度。将师德师风作为日常教学质量评价和年度考核、职称晋升、职务聘任的首要条件，实行师德师风一票否决制，形成了“教育引导、制度规范、监督约束、查处警示”并举的师德师风建设机制。十三五期间学校没有发生教师学术不端行为。学校以精神文明创建活动为载体，开展了一系列促进师德师风自律和养成的教育活动，营造师德建设良好氛围。荣获全省师德先进个人 1 人；学校表彰师德师风先进个人 37 人，表彰优秀共产党员、优秀党务工作者、优秀教师、优秀教育工作者和优秀辅导员 123 人。

高素质教师队伍建设起步良好。通过开展教学学术团队建设、支持骨干人才提高学历层次以及支持在职晋升专业技术职务等措施，促进学科专业领军人物和拔尖人才成长，引领高素质教师队伍建设。出台了《教学团队建设管理办法》《专业负责人工作条例》《学科带头人遴选及管理办法》《黑龙江财经学院教师在职攻读博士研究生管理办法（试行）》等制度，跨学科组建 9 个教学

团队，遴选学科带头人 3 人，选聘专业带头人 32 人；选派 15 名骨干教师在职攻读博士研究生；我校自有教师在历年全省民办高校职称联合评审中高级专业技术职务晋升数量处于领先，自有教师中具有高级专业技术职务人员已达到 57.57%。

“双师双能型”教师队伍建设初见成效。学校高度重视加强“双师双能型”教师队伍建设，制定实施了《“双师型”教师队伍建设实施办法》《“双师双能型”教师资格认定暂行办法》，采取“内培”“外引”等方式，建设专兼结合的“双师双能型”教师队伍。自有专任教师中具有“双师双能型”教师资格共 155 人，占专业教师总数的 58.7%。采取与达内等企业合作进行培训教师，分期分批选派教师到企事业单位挂职锻炼，同时鼓励支持教师在职考取相应专业（行业）资格证书。设立“大数据”、“产教融合”等项目负责人岗位，通过一事一议、发放项目补贴等方式，招聘企业高级技术人才，发挥用人机制灵活性的作用。

教师培训全面开展。学校成立教师发展中心，配备专职人员，建立“教师之家”，出台政策措施，加大资金投入，制定教师培训五年规划，开展教师全员培训。注重提高教师教学水平和教学能力。组织教师参加教育部、省教育厅举办的各类培训；与达内、新道等企业开展合作培训；选派教师到加拿大圣力嘉学院进修；选定“爱课程”作为网络培训平台；组织新入职教师岗前培训和教师资格认证培训，新教师岗前培训率达 100%。加强青年教师培养。把青年教师作为培养培训的重点，制定“青年教师教学能力

提升计划”，实行青年教师“导师制”，为所有青年教师配备了导师。教师发展中心组织指导青年教师撰写职业发展规划，40岁以下青年教师全部制定了个人职业发展规划。

持续提高薪酬待遇，逐步深化人事制度改革。学校把提高薪酬待遇水平作为民办高校稳定师资队伍的重要措施，“十三五”期间逐年大幅上调教职工工资及社会保险，每年实行教职工健康体检，加大教工餐厅补贴等。学校为适应新时期发展需要，实施了辅导员队伍岗位津贴与绩效考核挂钩改革，为学校深化人事制度改革迈出了坚实步伐。

（二）存在问题

教师队伍数量和结构需进一步充实优化。师资队伍规模按照国家本科办学标准要求还存在一定的差距，教师队伍学历层次和职称结构还有待进一步提升和优化。

“双师双能型”教师队伍建设需进一步强化。双师双能型教师占比较少，青年教师缺少行业经历和职业资格，教师到企业挂职锻炼和顶岗工作的较少，适应于地方性、应用型人才培养的新型教师队伍还没真正建立起来。

培养引进高层次人才需进一步加大力度。领军拔尖人才引进尚未突破，高层次人才培养成效不够。

人事制度改革需要进一步深化。在人才制度上民办体制优势还没有充分发挥出来；机构设置与人力资源配置还没有完全到位；绩效考核管理机制还不健全，人事制度改革效益还没有充分显现。

二、“十四五”师资队伍建设的指导思想与建设目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，聚焦学校内涵式发展，大力实施人才强校战略，以建设“双师双能型”教师队伍为主要方向，以充实师资规模、优化队伍结构为基础，以强化教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以培养领军人才、加强骨干教师队伍建设为重点，以推进人事制度改革为突破口，全面提升教师专业素质能力，着力建设一支政治素质过硬、师德师风高尚、业务能力精湛、育人水平高超、规模结构合理的省内一流特色应用型教师队伍，为提高人才培养质量、服务地方经济社会发展、建设特色鲜明的高水平民办应用型财经大学提供坚强有力的师资保障。

（二）建设目标

规模目标：到 2025 年，教师总数争取达到 620 人左右，其中自有专任教师达到 430 人左右；专业教师中“双师双能型”教师达到 60%以上。

结构目标：到 2025 年，专任教师中具有硕士及以上学位教师比例达到 90%以上，其中博士学位（含在读博士）教师达到自有专任教师的 10%（40~50 人）；专任教师中具有高级专业技术职务比例稳定在 45%~50%；各年龄段教师比例控制在合理范围内；招聘具有重点院校学历或具有国际教育背景的教师数量不断增加，具有海外以及国内重点院校培训、研修经历以及具有实际

工作经验的教师比例大幅度提高。

层次目标：从国内外企事业单位引进高层次（高层次是指高学历、双师型）人才 20~30 人；引进在省内相关领域有影响力的专家、名师和学科专业带头人，力争省级层面领军人才零的突破；培养省级教学名师 5 名、校级教学名师 20 名、校级优秀青年教师 100 名；培育优秀科研创新团队 10 个、优秀教学团队 10 个、优秀实践团队 8 个左右。提升教师在省内外各类学术组织任职数量；选派 50 名优秀教师到国内外高水平大学进行访学进修。

素质目标：具有坚定政治立场和理想信念；具有远大的职业理想和高尚的师德；具有扎实的专业知识和较强的教育教学能力；具有丰富的实践经历和较强的实践能力；具有创新创业思维和较强的科学研究能力；具有国际化视野和进行国际交流学习的能力。

三、“十四五”师资队伍建设的措施

（一）强化教师思想政治素质和师德师风建设

加强思想政治引领。引导广大教师提高政治站位，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，全面提升教师思想政治素质和育德育人能力。

推进师德常态化培育涵养。坚持开展教师全员师德培训，将各类师德规范纳入教师全员培训必修内容。深入开展教师“四史”（党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史）教育，做到全员全覆盖。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实

践教育、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，举办教师入职、荣休仪式，设立以教书育人为导向的奖励，激励教师潜心育人。

强化师德考评落实。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准。新入职教师岗前须接受师德师风专题培训，达到一定学时、考核合格方可取得上岗任教资格。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，依法依规严肃查处师德失范问题。

（二）充实师资规模，优化队伍结构

抓住本科教学工作合格评估整改攻坚战契机，积极推进师资队伍规模结构跨越式发展。以我校人才培养战略定位及专业结构优化调整为基础，按照国家本科办学标准要求以及本科专业教学质量国家标准要求，结合本科教学工作合格评估指标（基础）和审核评估指标（发展目标），确定师资总体规模结构目标，分阶段性积极稳步推进，保证师资队伍数量规模满足办学要求以及培养高素质应用型人才需要；同时，促进学历结构日趋优化、职称结构和在各学科专业分布更加合理、年龄结构呈现良好趋势、学缘结构保持良好状态。

（三）大力培养领军人才，着力建设骨干教师队伍

加大高层次人才引进和培养力度。充分利用社会资源，实施差异化政策，采取“全职引才”、“柔性引智”、“项目招标”等方式，引进资深教授、博士等人才参与我校的教学科研工作，带动我校

学科专业建设提档升级；同时，强化自主培养，向内挖潜，集中资源加强学科专业带头人和学术骨干培养，加快形成在各学科专业领域能够发挥拔尖领军人才作用的高层次人才队伍。

实施“中青年教师学历提升工程”。着眼学校内涵建设需要和师资队伍长远发展要求，支持中青年教师在职攻读博士学位，提高具有博士学位教师比例，改善教师队伍学历结构。采取学校选派和自主报考相结合，畅通攻读渠道，正确处理工学矛盾，实现学习工作“两不误、两促进”。发挥政策导向作用，建立制度化机制，搭建平台、拓展空间，有效解决博士人才“留得住、用得好”问题，努力造就一批“心系龙财、奉献龙财”的博士群体。

开展“骨干人才访学研修培养计划”。积极开展访学、进修等深度培训，出台相关政策，有计划分批选派学科专业带头人、骨干教师到省内外高水平大学或科研机构做访问学者；选派新专业、重点专业、核心课程骨干教师到省内外高水平大学进修。使他们能够在学科发展前沿进行研修和开展学术交流，及时跟踪了解学术前沿动态和发展趋势，拓宽学术视野，增强创新意识，提升教学科研能力，取得高层次高水平教学科研项目和标志性成果，助推学校教育教学水平提升。

（四）积极打造具有我校特色的“双师双能型”教师队伍

“外引”企事业单位特殊人才。出台相关政策，设置一定比例的岗位，制定相应的考核管理目标和薪酬待遇，采取项目引进、全职引进等多种方式，实行“一人一策”，聘用符合学校开设专业

以及人才培养所需师资要求的企事业单位特殊人才，改善教师队伍结构，促进专业建设，指导青年教师提升实践能力，合作开展企业科研项目和社会服务项目，

拓宽学校“内培”途径。落实学校有关规定，拓宽“双师双能型”教师资格认定渠道，鼓励支持教师主持纵向横向应用型科研项目、主持校内实践教学（实验室、校内实习基地、产业学院建设等）建设、参加省级以上比赛中获奖、指导学生参加学科大赛和创新创业大赛获奖等，为“双师双能型”教师队伍建设创造广阔空间。

加强校企“合作”培养。针对入职教师多数从“校门”到“校门”、具有实际工作经历的比例不高的客观实际，与企业共建校企合作培训基地，制定培训计划，定期或利用寒暑假安排教师到专业对口企业顶岗锻炼，同时，创造条件积极参与企业项目研发和技术攻关，通过校企合作培训，切实提高教师的实践教学能力以及“双师双能”素质，达到“双师双能型”要求。

（五）健全完善教师发展支持体系

以提升教师专业素质能力为目标，构建集知识更新、能力提高、专业培训、交流研修、素质提升的教师发展体系和支撑机制。把强化教师思想政治素质和师德师风建设作为首要任务。落实教师全员培训制度。建立健全新教师岗前培训制度，进一步完善青年教师导师制和优秀教师传帮带团队协作机制。加强教师教学技能训练和教学模式、教学方法、信息技术、现代教育技术培训，搭建教师教育教学经验和研究成果交流平台，定期开展教学观摩

活动和教学技能比赛。加强教学科研团队建设。鼓励和支持教师开展课程建设和教学方法改革与研究，提升教师教学学术发展能力。针对不同层次、不同学科专业教师的实际需求，选派教师参加课程培训、专业技术培训、交流研修，促进教师专业发展。

（六）深化人事制度改革

调整完善教学部门和职能部门组织架构，实行二级学院建制。加强管理干部队伍职业化建设，实行职员制。探索实施教师岗位设置管理。健全考勤制度，规范教职工日常管理。建立科学合理的教师考核评价体系，突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重。完善内部收入分配激励机制，实施职员制薪酬体系，健全教职工正常工资增长机制，充分发挥收入分配政策激励导向作用。完善岗位聘期管理，落实和完善能上能下、能进能出的人员聘用机制。

四、“十四五”师资队伍建设保障措施

（一）组织保障

加强师资队伍建设的组织领导，明确责任，分工负责。各系部要制定师资队伍规划建设规划以及具体措施，把师资队伍建设纳入部门工作目标，落实到每个学科专业，确保师资队伍建设各项任务如期实现。

（二）制度保障

完善教师队伍建设的各项制度，把师资队伍建设的实际成果

以制度形式进行固化，突出制度保障作用，促进师资队伍建设良性循环。

（三）条件保障

加大经费投入力度，保障各项经费落实到位。加强教师管理信息系统建设，充分利用信息化手段实现教师信息的资源共享和动态监控，建立教师数字化业务档案，推进教师管理专业化发展。

