

## 一、“十三五”师资队伍建设专项规划主要分哪几个部分？

“十三五”师资队伍建设专项规划主要分为两大部分：第一大部分总结了“十二五”期间师资队伍建设的成效，第二大部分阐述了“十三五”期间师资队伍建设的指导思想、工作目标、工作举措和保障措施。

“十二五”期间师资队伍建设成效总结了所取得的主要成绩，也总结了存在的问题和不足。在此基础上，指导思想主要阐述我校“十三五”师资队伍建设要坚持的导向、理念及总体策略。工作目标主要是阐述目标指向问题，包括我校“十三五”师资队伍建设要达到的总体目标、师资队伍建设具体量化指标以及人才队伍各学院分解指标。工作举措主要阐述我校“十三五”师资队伍建设要实施的三个主要计划。保障措施主要是阐述执行“十三五”师资队伍建设规划所需要的组织、经费、制度、环境等系列保障问题。

## 二、“十三五”期间师资队伍建设的指导思想是什么？

“十三五”师资队伍建设主要是聚焦国家“双一流建设”，强化“人才资源是第一资源”的发展理念，围绕学校“提质、进位、百强”的“十三五”建设目标，深入推进人才强校战略，健全人才工作格局，完善教师发展体系，创新教师管理机制，积极营造发展环境和良好氛围，为推动学校事业发展提供强大的人才支撑。

## 三、“十三五”期间师资队伍建设的目标是什么？

“十三五”师资队伍建设的总体目标是到“十三五”末期，建设一支德才兼备、总量充足、结构优化、富有国际视野的高水平师资队伍，力争整体实力进入中国高校百强之列。主要体现在以下四个维度：提升师德建设水平，增大专任教师体量，优化师资队伍结构，提升教师专业素养。

师资队伍建设的具具体量化指标主要包括：学校专任教师总人数达到约 1700 人；教师高级职称比例由 60%增至 70%；博士学位教师比例由 52%增至 70%；非本校毕业教师比例由 79%增至 85%；45 岁以下青年教师比例由 65%增至 70%；生师比由 20:1 降至 18:1；教师国际化比例由 30%增至 60%，其中理科不低于 70%；实施“310”人才工程，引进和培育国家级人才 30 人左右，省级人才 100 人左右。

根据具体量化指标，结合各学院实际情况，《规划》对“十三五”期间的人才队伍建设目标按学院进行了分解。

#### **四、“十三五”期间师资队伍建设的举措是什么？**

结合“十二五”期间学校师资队伍建设的成效和存在的问题，聚焦“双一流建设”需要及学校“提质、进位、百强”的“十三五”建设目标，《规划》提出“十三五”期间师资队伍建设将主要实施“三大计划”：

一是实施“领军人才打造计划”，坚持引进、培养并举，构建目标明确、层次清晰的杰出人才引进和培养体系；二是实施“教师素质提升计划”，依托“青年教师成长发展工程”，继续做好青年骨干教师和创新团队的培育和跟踪支持工作，加速教师队伍国际化进程；三是实施“新进教师优选计划”，提高新进教师准入条件，实施新进教师岗位准聘-长聘制度，充分发挥博士后流动站作用，构建青年师资储备库和蓄水池。

这“三大计划”分别对应拔尖人才、骨干教师、新进教师三个层面，既考虑人才培养的层次性，也兼顾教师队伍的整体性，以形成立体化、多格局的教师成长发展体系。

#### **五、“十三五”期间师资队伍建设有哪些保障措施？**

主要包括四大保障措施：一是加强组织保障，进一步健全人才工作责任机制，实施人才工作“一把手”工程，建立校院联动工作机制，

完善人才一站式服务模式；二是加大经费保障，每年按学校事业经费的 5%设立人才工作专项经费，切实关注和解决教师普遍关心的民生问题，不断改善教师的工作、学习、生活条件；三是强化制度保障，完善人才聘用机制，创新教师流转机制，建立健全教师绩效评价机制，健全激励机制，探索实行灵活多样的薪酬制度，设立“荐才奖”；四是优化成长环境，加强人才成长生态软环境建设，建立健全师德建设的教育、激励、监督与考核评价机制。