

山东中医药高等专科学校 “十四五”师资队伍建设规划(2021-2025)

为进一步加强我校师资队伍建设，保证“十四五”期间学校发展总体目标的实现，根据《中国教育现代化 2035》《职业教育提质培优行动计划（2020-2023 年）》《山东职业教育工作要点 20 条》《山东中医药高等专科学校“十四五”发展规划》等文件要求，结合我校师资队伍现状，特制定我校“十四五”师资队伍建设规划。

一、“十三五”期间师资队伍建设发展基础

（一）师资队伍建设成效

“十三五”期间，学校高度重视师资队伍建设，坚定不移地实施“人才强校”战略，在保证师资队伍稳步增长的基础上，狠抓师资队伍内涵建设，在师资队伍结构优化、高层次人才队伍建设、青年教师培养、人事管理体制机制创新等方面取得了明显的成效。

1. 教师队伍数量稳步增加。截至 2020 年底，学校教职工 572 人，其中专业技术人员 450 人，专任教师 364 人；专业技术人员总数占全校教职工总数的 78.7%。

2. 教师队伍结构更加优化。一是学历学位层次明显提高。截至 2020 年底，具有博士学位的有 17 人，硕士学位的有 342 人（其中，硕士研究生 255 人，具有硕士学位的 87 人），研究生学历 6 人。专任教师中具有硕士以上学位人员占 90.9%，具有研究生学历的人员占专任教师的 70.9%。

二是年龄结构更加合理。已初步形成 40 岁左右的骨干教师群体，专任教师中，30 岁以下 52 人，占专任教师总数的 14.3%；31~40 岁 200 人，占 55.6%；41~50 岁 73 人，占 20.1%；51~60 岁 39 人，占 10.7%。

三是职称结构日趋合理。5 年间，30 人获正高资格，92 人获副高资格。截至 2020 年底，专任教师中，共有教授 40 人，占 11.0%；副教授 106 人，占 29.1%；讲师 133 人，占 36.5%，助教 56 人，占 15.4%。

3. 师资培养工作取得进展。“十三五”期间，学校着力提高教师队伍素质，积极鼓励教师在职进修、攻读学位。5 年间，5 名教师获博士学位，24 名教师获硕士学位，10 名教师受到山东省政府公派出国留学项目资助，40 余名教师在职攻读博士学位，选派 50 余人次到国内一流大学、科研、医疗机构及相关企业进修学习。

4. 学术梯队建设得以加强。“十三五”期间，学校加强了学术梯队建设，重视优秀学术带头人的选拔、推荐和培养。5 年来，培养国家万人计划教学名师 1 人，全国中医药高等院校教学名师 1 人，第五批全国老中医药专家学术经验继承工作指导老师 1 人、继承人 2 人，山东省教学名师 3 人，山东省优秀教师 1 人，全国技术技能大师 2 人，山东省名老中医 1 人，山东省名中医药专家 2 人，山东省中医药杰出贡献奖 1 人，齐鲁卫生与健康杰出青年人才 1 人。8 人被评为学校教学名师，13 人被评为学校教学新星。2 名教师被山东大学公共管理学院遴选为硕士研究生导师。

5. 人才引进力度不断加大。“十三五”期间，学校共引进教职工 167 人，其中副高级职称 3 人，全日制博士研究生 5 人，硕士研究生 131 人，硕士 1 人，大学学历 27 人。

（二）问题和不足

1. 师资总量需要进一步增加。随着招生规模的扩大和专业结构的调整，学校现有专任教师总量难以满足教学、科研、临床的需要，绝大部分教师的主要时间和精力集中在教学上，教师从事科研、临床工作的时间相对较少，不利于教师业务水平的提高。队伍结构也不尽合理，教学部门因教学任务压力大，难以选派教师外出进修学习，制约了学校教学、科研、临床水平的进一步提升。

2. 人才层次需要进一步提高。高水平学术带头人及骨干教师数量不足，师资队伍中高、精、尖人才相对缺乏，学术梯队发展不平衡，师资队伍断层情况突出。

3. 师资结构需要进一步优化。学校目前有 40 岁以下专任教师 252 人，占教师总数的 69.9%。其中副教授 42 人，仅占教师总数的 11.5%；具有中级职称的有 125 人，占教师总数的 34.3%。从学缘结构看，专任教师中山东中医药大学毕业的有 86 人，占教师总数 23.6%。

4. 双师结构师资队伍需进一步加强。专任教师到工作一线实践锻炼的激励机制还不完善，专业带头人的行业影响力还不够强，“双师”素质骨干教师队伍建设需要进一步加强，专任教师的教学改革能力、科研与社会服务能力有待进一步提升；企业兼职教师主要承担专业专题讲座、学生顶岗实习、

毕业设计指导等教学任务，进校承担实践课教学、实习实训指导的兼职教师数量偏少。

二、“十四五”师资队伍发展面临的形势

（一）师资队伍面临的新机遇

“十三五”期间国家高度重视职业教育，职业院校迅速发展，我校也迎来了一个重要的战略机遇期，职业教育的发展离不开师资队伍的建设，《中国教育现代化 2035》提出建设高素质专业化创新型教师队伍，《职业教育提质培优行动计划（2020-2023 年）》也提出要提升教师“双师”素质，这都为我校师资队伍的发展指明了方向。

（二）师资队伍面临的新挑战

学校在“十四五”规划中明确提出升本目标，同时面临优质校和职业教育创新发展高地验收等工作，对学校师资队伍提出了新的挑战，这就要求我们不断提高师资队伍建设的层次和水平，牢固树立“质量立校、特色兴校、人才强校、文化润校”的理念，把提高师资队伍水平作为工作重心，通过加大人才引进力度、提高人才引进层次、加强校内师资培养等措施，按照职业教育的发展规律和特点，参照应用型本科院校师资标准，以提高师资队伍的整体素质和创新能力为中心，以提高教师的教科研能力和社会服务水平为重点，努力打造一支师德高尚、素质优良、结构合理、专兼结合的师资队伍。

三、“十四五”期间师资队伍建设的指导思想与建设目标

（一）指导思想

全面贯彻落实党的十九大、《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和全国职业教育工作会议精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，大力实施“人才兴校”战略，推进高层次人才和学科带头人、专业带头人队伍建设，全面加强青年教师培养工作，努力建设一支师德高尚、具有较高教学水平、科研能力和实践能力的师资队伍，为学校升格为应用型本科院校奠定坚实的基础。

（二）总体目标

学校根据升格为应用型本科院校的总体战略目标，“十四五”师资队伍建设发展规划的总体目标是：建设一支数量足够、专兼结合、结构合理、素质优良、符合高技能人才培养目标要求的双师素质教师队伍。

（三）具体建设目标

1. 规模目标。师资队伍总量平稳增长，人才引进层次不断提高。到“十四五”末，校内专任教师达到 570 人左右，兼职教师资源库稳定在 800 人左右，生师比达到 16:1。平均每年人才引进数量控制在 40~50 人，其中每年引进博士研究生 3 人。争取引进学科专业领军人才 1~2 人，柔性引智高层次领军人才 2~4 人。

2. 结构目标。师资队伍结构进一步优化，师资质量水平大幅度提升。

职称结构：高级职称教师比例提高到 40%左右。

学历结构：具有硕士及以上学位的教师比例提高到 80% 以上。

学缘结构：进一步优化学缘结构，逐步提高具有国内外研修经历的教师比例。

3. 培养目标。力争培养第七批全国老中医药专家学术经验继承工作指导老师 2 名、继承者 4 名；培养省级教学名师 4 名，校级教学名师 6 名，校级教学新星 12 名，校级青年技能名师 12 名；培养第一层次拔尖人才 5 名，第二层次拔尖人才 10 名，第三层次拔尖人才 15 名；定向培养博士研究生 60 人左右。

4. 培训目标。加大中青年教师培养工作力度，拓展培养渠道和途径，鼓励教师出国（境）开展研修培训。平均每年参加国内各类进修培训的教师 100 人次以上，教师（国）境外 100 人以上。

5. 制度建设目标。建立健全人事管理制度体系，做好岗位聘用工作；积极探索收入分配制度改革和创新，完成绩效工资改革工作；建立健全人事工作特别是高层次人才队伍建设的制度体系，营造良好的用人、育人环境，进一步激发广大教师的工作积极性。

四、“十四五”期间师资队伍建设的重点任务

（一）加强师德师风建设

一是落实《山东中医药高等专科学校教师行为规范》，引导广大教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的“四有”好老师；二是构建师德

教育机制，把师德教育摆在学校教师培养的首位位置，贯穿教师职业生涯全过程；**三是**构建入职师德把关机制，把师德作为人才引进，辅导员、专业带头人、学科带头人遴选的首要标准；**四是**构建师德宣传机制，把培育良好师德师风作为校园文化建设的核心内容，营造崇尚师德、争创师德典型的良好舆论环境和社会氛围；**五是**构建师德考核机制，把师德考核作为教师考核的重要内容，师德考核不合格者，在岗位聘任、评优奖励等环节实行一票否决。

（二）加大优秀人才招引力度

一是根据学校建设发展需要，科学制定年度人才引进计划，持续做好人才引进工作，进一步改善和优化教师队伍的学缘结构，提升教师的知识层次、专业视野和发展后劲；**二是**选聘行业企业专家和“能工巧匠”担任兼职教师，对兼职教师进行动态跟踪管理；**三是**设立专项资金，加大高层次人才引进力度，做好高层次人才需求情况调查，分等级建立高层次人才需求库，修订完善《山东中医药高等专科学校高层次人才引进与管理暂行办法》，积极引进国内外有较高学术声望、取得高水平学术成果的拔尖人才，重点引进重点学科、重点专业以及优势学科、有潜力学科建设的急需人才，实现学校科研实力与专业建设水平的跨越式发展；**四是**开展高层次人才“柔性引智”工作，制定《山东中医药高等专科学校柔性引智管理暂行办法》，按照“不求所有，唯求所用”的原则，吸引国内外人才通过顾问指导、短期兼职、候鸟服务等方式，为学校提供智力支持。

（三）大力培养优秀人才

对青年教师的培养，**一**是要按照高等职业教育发展要求，结合学校实际，每年制定《新进教师岗前培训方案》，从职业教育理念、教学、科研、学生管理、职业生涯规划等方面加强针对性培训，帮助新教师初步掌握教学新方式、新技能、新手段，形成新的教育教学能力，缩短新教师的角色转换期；**二**是实施青蓝工程，推行青年教师导师制，充分发挥指导教师的“传帮带”作用，使其职业教育理念、教学教法、教育科研能力、实践技能都有较大提高，帮助青年教师快速成长；**三**是为青年教师建立考绩档案，记录青年教师德、能、技各方面的情况，作为选拔、使用、晋升的重要依据；**四**是完善教师在职攻读博士、硕士学位管理工作，鼓励教师攻读博士、硕士学位，进一步提升青年教师的专业水平和学历层次。

对骨干教师的培养，**一**是要根据学校实际，制定《山东中医药高等专科学校专业骨干教师培养与管理办法》，加大专业骨干教师培养力度；**二**是鼓励骨干教师到国内外行业企业进行科技、技术合作，提高专业技术能力；**三**是鼓励骨干教师参加各级、各类国内外学术会议、专业培训，开阔学术视野、提高学术水平；**四**是进一步完善《山东中医药高等专科学校国内访学、进修管理暂行办法》，鼓励行业企业的骨干教师参加访学、进修，提升职业教育理论水平，提高教学能力；**五**是实施教学新星工程、青年技能名师工程，在骨干教师中，选拔一批教学新星和青年技能名师，充分发挥他们

的示范引领作用。

对教学名师的培养，**一是**继续实施教学名师工程，优先选派教学名师到国内外知名高校进行访学、进修，参加高水平学术会议，学习、借鉴先进的职业教育理念、管理模式和教学方法，不断开拓国际视野，把握学科前沿；**二是**鼓励教学名师到国内外知名医院、企业等开展顶岗实践和技术服务，提高业务水平和实践能力；**三是**充分发挥教学名师的示范引领作用，开展教学名师培育“2+1”活动，由教学名师“手把手”培育青年教师；**四是**每年组织开展“教学名师风采讲堂”活动，依托教师教学发展中心，组织名师讲授先进教育教学理念、启迪教学改革思路、研讨教学方法与内容创新；**五是**建设名师工作室，形成以名师为中心的教学高端集智平台，打造在全省具有较大影响力的学科专业领军人物、创新团队；**六是**建立老中青“传帮带”教学团队培育机制，由教学名师示范引领，通过项目建设，建立团队合作机制，推动教学内容和方法的改革，开发教学资源，促进教学研讨和教学经验的交流，推进教学科研工作老中青相结合，进一步加强青年教师培养，完善教学梯队建设，保持团队可持续发展。

（四）加大人才培训力度

一是落实全员培训制度，全面启动教师职业教育教学能力培训，依托教师教学发展中心，构建多层次、多渠道、全方位教师培训体系，落实5年一周期的教师全员培训制度，结合专业特点和人才培养需求制定培训计划，按照计划分期

分批组织实施；二是每年选派一定比例的专业教师参加为期4~8周的国家、省级高等职业教育专业骨干教师培训；三是支持和鼓励专业教师参加职业技能培训、专科培训和技能大赛，对获取各类高级考评员资格及技师或高级职业资格证书的教师予以奖励；四是开展教师信息化教学能力提升培训，不断提高教师的信息技术素养，将信息技术应用能力作为教师评聘考核的重要依据；五是加大对外交流合作力度，拓展国际合作办学项目，扩大师生双向交流规模，制定《山东中医药高等专科学校教师国（境）外研修培训管理办法》，结合不同专业教育、学科建设的特点，有针对性地拓展国际合作办学项目，设计海外培训方案；六是做实二次校本培训工作，提高教师业务培训的有效性，达到学校全体教师素质整体同步提升的目的。

（五）探索“双师型”教师培养模式

一是制定《山东中医药高等专科学校“双师素质”教师培养、认定与管理办法》，进一步明确“双师素质”教师认定条件，将教师资格证书、职业资格证书、行业企业工作实践经历及研究成果应用等作为认定的主要依据，进一步规范“双师素质”教师认定程序，明确教学指导委员会、各职能部门及系部的责任，并邀请行业企业参与认定过程，进一步加大“双师素质”教师培养力度，完善制度保障及奖励措施，将教师是否具有“双师素质”作为职称（职务）晋升与绩效考核的重要依据；二是修订完善《山东中医药高等专科学校专业教师到企业参加实践锻炼暂行办法》，在知名行业企业

建立教师校外培养培训基地，每学年选派不低于 20%的专任教师到基地研修锻炼，专任教师每 5 年参与行业、企业或生产服务一线实践累计不少于 6 个月，对没有行业、企业工作经历的新调入青年教师，探索实行先实践再上岗制度，鼓励公共基础课教师定期到行业、企业进行考察、调研和学习。

（六）加快高层次人才梯度培育

一是实施拔尖人才攀登工程，制定《山东中医药高等专科学校拔尖人才攀登计划》，坚持德才兼备、择优选拔、突出重点和分层次培养的原则，遵循人才成长规律，建立和完善拔尖人才选拔培养的公平竞争、科学考评、动态管理的体制机制，支持拔尖人才积极参加国际国内召开的高层次国际学术会议和国内专业学术年会，不断增强其科研能力和学术水平，并以此带动学校学术梯队建设，培养一批师德高尚、具有宽广的学术视野、杰出的学术能力、教科研业绩显著的拔尖人才；二是实施专业带头人工程，进一步完善《山东中医药高等专科学校专业带头人选拔与管理办法》，实施“双带头人”制度，对于校内的专业带头人，逐人制定培养计划，确定培养建设目标，定期进行专业实践，每年不少于 2 个月，鼓励参加海外培训，学习借鉴海外职业教育的先进理念和先进经验，提升专业带头人教学改革创新能力、专业建设能力和社会影响力，对于来自企业（行业、医院）一线的专业带头人，组织其进行教育教学规律培训，提高其职业理论和教学水平，更新教育观念。

五、“十四五”期间师资队伍建设的保障措施

（一）健全师德建设长效机制，提升学校教师师德素养

贯彻落实全国及山东省思政工作会议精神，建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、系部具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制，积极引导广大教师做“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的党和人民满意的好老师。坚持把师德教育摆在学校教师培养首位，将其作为优秀教学团队建设、专业带头人、骨干教师培养的重要内容贯穿教师职业生涯全过程。将每年的9月确定为“师德建设教育月”，通过开展师德标兵事迹报告会、师德建设座谈会等形式，营造崇尚师德、争创师德典型的良好舆论环境和校园氛围；强化师德监督，健全师德考核，实施年度评议与考核，将师德表现作为职称（职务）晋升、岗位聘任、评奖评优的首要条件，严格执行师德考核一票否决制，促进广大教师带头培育和践行社会主义核心价值观。

（二）深入推进岗位设置管理与聘用工作

落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，深化岗位聘用改革，建立动态调整机制，实行按需设岗、以岗定责、竞聘上岗，把专业技术职务评审与专业技术岗位聘用结合起来，不断完善专业技术职务评审量化指标体系，逐步形成“能上能下、能进能出、能高能低”的用人机制。

（三）加强考核管理

制定《山东中医药高等专科学校绩效考核管理办法》，完善年度考核和聘期考核制度，建立重师德、重能力、重业绩、重贡献的分类考核指标体系，围绕师德表现、教学业绩、

科研水平、社会服务等方面，对教师进行多元化、综合性考核评价，合理运用考核评价结果，充分发挥考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能；建立完善诊改工作机制，逐步完善教师成长档案，促进教师更好地规划自己的职业生涯，明确自己的发展潜能和努力方向，进行正确的自我评价和自我反思，形成爱岗敬业、积极进取的整体氛围。

（四）建立绩效工资动态调整机制

制定完善学校绩效工资发放办法，完善教科研工作奖励暂行办法，推进绩效工资分配向重点部门、一线教师、骨干教师和做出突出业绩的教职工倾斜。充分发挥绩效工资杠杆作用，调动广大教职工的工作积极性和主动性，切实体现“多劳多得、优劳优酬”的分配原则。