

中共四川管理职业学院委员会 文件

四川管理职业学院

川管职院委〔2017〕62号



中共四川管理职业学院委员会 四川管理职业学院 关于印发《四川管理职业学院“十三五”队伍建设发展 规划》的通知

各部门：

《四川管理职业学院“十三五”队伍建设发展规划》经学院第一届教代会第一次联席会议讨论通过，院长办公会审议，院党委会审定，现予以印发，请各部门结合实际，组织教职工认真学习贯彻落实。

特此通知。

中共四川管理职业学院委员会

四川管理职业学院

2017年12月20日

四川管理职业学院“十三五”队伍建设发展规划

为促进学院转型发展，大力提升人才培养质量，不断适应国家铁路建设和城市轨道交通发展以及经济社会不断进步对高素质技术技能人才的大量需求，抢抓机遇、真抓实干，尽快建成国内一流、轨道交通特色鲜明的现代高职院校提供师资支撑与人力保障，根据学院“十三五”事业发展规划，结合学院教职工队伍建设实际，制定本规划。

一、规划背景与发展基础

（一）教职工队伍的基本情况

2014年6月，经四川省人民政府办公厅批复，我院的主管部门从中共四川省委党校、四川行政学院调整为四川省教育厅，并利用内江铁路机械学校的办学资源在内江铁路机械学校成都校区举办轨道交通类专业的高职教育，学院的教职工队伍由省委党校教师为主变更为以内江铁路机械学校的教职工为主，教师也从以文管类专业为主变成了以工科专业为主。学院现有教职工352人（不含聘用的工勤服务人员），其中专任教师183人。

（二）教职工队伍面临的主要挑战

学院管理体制调整以来，两所学校实行一套人马、两块牌子、两个校区的一体化管理模式，学生总规模的扩大，开办专业和办学层次的增多，给教职工队伍带来了新的挑战。

1. 教职工总量不足

学院办学规模扩大到 7000 余人，学校教职工只有 352 人，其中，专任教师 183 人，在校生与专任教师为 38:1，无论是教师数量还是教职工数量都存在较大缺口。

2. 教师结构欠合理

专任教师中 35 岁以下的有 104 人，占 56%；36-50 岁的 56 人，占 31%；50 岁以上的 24 人，占 13%，整个教师队伍比较年轻。

专任教师中具有高级职称的 58 人（正高 0 人），占 31.7%；中级职称 56 人，占 30.6%；初级职称 69 人，占 37.7%。专任教师中的高级职称偏少，特别是缺乏正高级专业技术人员。

专任教师中具有研究生学历或硕士及以上学位的有 32 人，占专任教师的 17.5%，与高职院校专任教师中应有的学历、学位结构还存在差距。

“双师”型教师、骨干教师、专业（学科）带头人的梯队建设还比较薄弱。

3. 教职工队伍的素质和能力还存在不足

教师队伍是以内江铁路机械学校的教师为主体，为了适应新的要求，更好地履行教师职责，还需要提升教育教学能力、科研能力和实践动手能力。

教辅队伍的人员专业性较差，从事医护、图书、档案、财会、统计等专业技术人员中没有高级专业技术人员，具有中级职称的人员都很少。

管理干部队伍的素养和工作能力与高职院校的工作要求还存在较大差距。

4. 工作评价办法和绩效考核办法还需要完善

教师教学质量考核办法、教师业绩考核办法已不完全适应现阶段的要求，需要修订与完善。除此以外，还需要制定教师师德师风考核办法、教师岗位聘用管理办法、部门绩效考核等办法，以规范管理。

二、指导思想与基本原则

（一）指导思想

全面贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，紧紧围绕“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，牢固树立“创新、协调、绿色、开放、共享”发展理念，全面贯彻党的教育方针，认真落实学院“十三五”事业发展规划，遵循教育规律和教师成长发展规律，把促进学生健康成长和教师的科学发展作为教职工队伍建设的出发点和落脚点，围绕提高人才培养质量的要求，加强教职工队伍的薄弱环节，以提高师德素养和业务能力为核心，全面加强教职工队伍建设，为学院发展提供有力支撑。

（二）基本原则

坚持党管人才、党管干部的原则，坚持以人为本、人才强校

的理念，以全面提升教职工队伍的整体素质与创新能力为目标，坚持师德优先、追求卓越、增强活力、终身发展的基本原则，完善队伍建设的管理体制和运行机制，为学院的发展提供坚实的人力资源保障。

三、总体目标与预期目标

（一）总体目标

以建立规模适当、结构合理、素质优良、充满活力的高素质教师队伍、教辅队伍和管理干部队伍为总体目标，到 2020 年力争形成一支以青年教师为基础，师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质的教师队伍，初步形成与学校事业协调发展、结构基本合理、素质较好的教辅队伍，以及勤奋务实、严谨高效、乐于奉献、服务优良、充满活力的管理干部队伍。

（二）预期目标

1. 教师队伍

通过建设，到 2020 年，初步建成一支数量基本满足要求、师德师风高尚、实践能力强、业务精湛、结构合理、充满活力、专兼结合的教师队伍。

一是通过人才引进，每年新聘专任教师不低于 20 人，专兼职教师的数量基本达到师生比 1:18，生产一线的兼职教师占教师总数不低于 20%。

二是通过提高新进人员的学历学位要求、鼓励在职教师攻读硕士、博士学位等措施，将教师队伍中具有硕士及以上学位的人

员的比例提高到 30%。

三是通过培养，初步建成结构合理的教师梯队，“双师”型教师达到具有中级及以上职称专业教师的 95%，骨干教师达到专任教师的 65%，在办专业基本实现学校、企业专家“双带头人”。

四是通过培养、培训，提升教师的教学、科研、社会服务能力，深化职称改革，到 2020 年力争学院有教授 10 人。

2. 教辅队伍

通过引进专业人才、加强在职教辅人员的专业培训，到 2020 年初步建成数量基本满足要求，具有一定专业素质的教辅队伍。

一是按 1:200 的标准配足专兼职辅导员，并通过培养、培训，初步建成一支思想素质过硬、政治立场坚定、工作热情主动、具有一定专业素养的专业化辅导员队伍。

二是在图书、档案、经济、财会、医护等专业技术队伍中应有一定数量的中级及以上专业技术职务人员。

3. 管理队伍

通过加强服务意识、现代管理理念的培训以及完善目标、绩效考核体系，建设一支勤奋务实、严谨高效、乐于奉献、服务优良、充满活力的管理干部队伍。

四、主要任务

（一）教师队伍建设

1. 加强师德师风建设

一是牢固树立立德树人、正人先正己、为人师表的理念，在

学院教师管理的各项制度中，充分体现师德首位，在评先推优、岗位聘用、绩效考核工作中，实行“师德一票否决制”。创新师德教育，把教师思想政治、职业理想、职业道德、法治、心理健康等作为教师培训的重点内容，融入教师职前、职后培训和管理全过程。引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。逐步建立健全教师师德教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的长效工作机制。

二是开展教师荣誉制度建设，对长期从事教育教学工作的教职工进行表彰，不断提升教师职业崇高感和荣誉感。

三是进一步完善教师政治理论学习制度，将政治理论学习贯穿教师培养培训全过程，创新思想政治教育方法手段，抓好骨干教师和专业（学科）带头人培养，抓好新入职教师传帮带，坚持暑期社会实践活动，引导广大教师带头践行社会主义核心价值观，不断增强对中国特色社会主义的思想认同、政治认同、理论认同和情感认同，努力培养造就有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好老师。

四是完善师德师风考评办法，把师德师风的考评作为教师年度考核、职务评聘、评先评优的重要依据。落实师德建设责任制，严肃查处失德行为。

2. 提升教师能力素质

一是组织、指导教师参加高校教师资格认定。通过较为系统的对高等教育学、高等教育法规、高等教育心理学、高等学校教

师职业道德的学习，让老师尽快了解、熟悉高职教育。

二是开展全校教师参加的教师教学能力提升培训。通过邀请专家到校举办讲座、对每位教师进行测评和指导，提升教师的教学能力。

三是积极选送教师参加主管部门、专业指导委员会等机构举办的新理念、新技术、新方法等有助于提高人才培养水平的培训。

四是对教师开展现代教育技术以及信息技术的培训，掌握更多的、有效的教学方法和手段，增强教师在信息化环境下创新教育教学的能力。

五是开展提升科研能力的培训，搭建科研帮扶平台，帮助教师提升科研能力。

六是建立和完善科研管理办法，激励、引导教师从事科学研究，从“小课题”入手，以问题为导向，鼓励、帮助教师开展教育教学、应用型技术研究，在研究中提升科研能力。

七是进一步完善培训管理办法，落实和规范专业教师每5年累计不少于6个月到企业生产服务一线的实践制度，提高教师实践动手能力。

八是继续鼓励教师在职攻读硕士、博士学位。通过经费、时间的支持，继续鼓励教师在职攻读硕士、博士学位，提升教师的专业水平和科研能力。

九是加强制度建设，将专业教师的实践动手能力纳入岗位聘用、职称评审的必备条件，进一步促进“双师”型教师队伍建设。

3. 加强教师梯队建设，优化教师结构

一是建立和完善编外聘用人员管理办法，落实“同工同酬”管理制度，创建编外聘用教师的成长环境。

二是加强专任教师的引进工作，每年引进教师数不低于 20 人，进一步加强具有丰富现场专业实践经验的教师引进。

三是加强“双师”型教师、骨干教师、专业（学科）带头人等队伍的制度建设和认定工作，在职称评定、岗位聘用、培训、科研课题、绩效分配等方面向骨干教师、专业（学科）带头人等教学一线的专任教师倾斜，加强和促进教师梯队建设。

四是建立学校聘请企业管理人员、专业技术人员和高技能人才等担任兼职教师、专业带头人，学校专业教师到企业挂职的制度，推动学校和企业间人员的相互兼职。

五是加强教学、科研等创新团队的培育。建立健全创新团队培育管理办法，鼓励、引导以专业（方向）、课程、课题研究组建教学、科研团队，促进教师间的合作与分享，推进人才培养和科学研究工作。

六是加强青年教师的培养。进一步规范教师见习制度，落实对青年教师的“传帮带”，创新措施激励青年教师专注于钻研专业知识、增强实践动手能力、提升教育教学素质。

七是规范兼职兼课教师的聘用。进一步加强兼职兼课教师的聘用管理，充分发挥系（部）聘请兼职兼课教师的主体作用，逐步建立一支相对稳定、熟悉行业、熟悉现场、实践操作能力强的

兼职兼课教师队伍。

八是开展高级人才的引进工作。积极开展对高职称、高学历、高技能的人才引进工作。

4. 加强教师岗位管理

一是进一步规范教师岗位聘用管理。建立完善教师岗位聘用管理办法，明确教师岗位基本要求，完善教师岗位聘用、解聘程序，逐步建立“优胜劣汰”的管理机制，进一步加强教师岗位管理。

二是进一步完善教师的职称评审办法。进一步深化学院的职称制度改革，根据有关要求和学院现状制定职称的评审标准和评审办法，构建与学院发展相适应的职称评审制度，加快推进职称评审与岗位聘用相结合的管理方式。

三是进一步探索教师的发展路径，为教师的发展提供多样化的选择，促进青年教师能成才，早成才。

四是进一步完善教师考核办法。修订教学质量考核办法、教师业绩考核办法，制定师德师风考核办法，进一步深化教师考核评价改革，坚持师德为先、教学为要、科研为基、发展为本的基本要求，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，充分体现重师德、重业绩、重贡献的评价导向，引导教师坚定理想信念、提高道德情操，立德树人，专心教学，潜心科研。

（二）教辅队伍建设

1. 优化队伍结构

一是规范新聘专业技术人员的聘用程序，提高新聘人员的学历要求和专业对口，逐步改善教辅队伍的学历和年龄结构，进一步提高新聘人员的素质。

二是加强辅导员队伍建设，按师生比 1:200 的比例设置专职辅导员岗位，按照专兼结合、以专为主的原则，足额配备到位。

三是鼓励在职教辅人员进行专业进修和学历提升，不断改善学缘结构和知识结构，逐步提升现职人员的学历层次和专业水平。

2. 加强人员培训

一是加强教辅人员的培训工作，特别是辅导员的培训工作。通过网络课堂、上级主管部门和校内有关部门组织的业务培训、与其他学校的业务交流等多种方式积极开展培训工作，尽快提升教辅人员的专业化水平。

二是鼓励教辅人员参加相关专业职业培训及资格证书考试。专职辅导员应取得高校教师资格证、心理咨询师三级证书。

三是深化教辅人员职称制度改革，职称评聘应更加注重考察工作业绩、师德师风以及育人实效，建立、完善教辅人员的发展通道。

3. 完善管理体制

依据教辅人员的工作特点、成长规律，完善教辅队伍的岗位聘用、绩效考核等管理制度，实现教辅队伍管理的科学化、制度化、规范化。

（三）管理队伍建设

1. 加强干部队伍建设

以习近平总书记提出的“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的好干部标准为目标，进一步加强干部的思想素质教育、日常监督管理和履职担当能力的培养。

2. 加强管理队伍的培训与提高

一是坚持教育培训和实践锻炼相结合，采取走出去、请进来等多种方式，分级分类开展培训，不断提高管理队伍的素质和能力。

二是开展学习型、创新型、服务型管理团队的建设，提升管理队伍的协同能力和执行能力。

3. 加强目标考核

一是按精简高效的原则，按需设岗。

二是建立定性与定量相结合，业绩和能力考核为核心，工作职责和工作任务目标为主要考核要素的工作考核制度，将考核结果作为管理人员调整和选拔、任用、奖惩的重要依据。

4. 完善激励机制

一是建立在党委领导下的公开、公平、民主、竞争、择优的领导干部选拔制度，构建能上能下、能进能出的领导干部用人体制。

二是构建多样化的发展通道，鼓励优秀人才从事管理工作。建立目标考核与绩效工资挂钩的制度，对服务意识好、管理能力

强的管理人员要体现多劳多得、优劳优酬，调动管理人员的工作热情和积极性。

五、保障措施

（一）加强组织领导

坚持党管人才、党管干部的原则，在院党委的领导下，把教职工队伍建设列入重要议事日程抓实抓好。完善部门沟通协调机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局，及时研究解决教职工队伍建设中的突出矛盾和重大问题。组织人事部门协同相关职能部门、系（部）要加强对教职工队伍建设的统筹管理和规划，制定相关政策和标准，积极推进教职工队伍建设相关工作。

（二）加强经费保障

要加大对教职工队伍建设的投入力度，切实保障教职工培养培训的经费投入，在年度预算中，统筹安排足够的教职工培训经费。切实加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。

（三）加强考核督导

要把教职工队伍建设情况作为各部门业绩考核的重要内容，特别是要将教师队伍建设、青年教师的培养作为系（部）绩效考核的重要内容。通过考核监督，督促教职工队伍建设的相关制度、措施落到实处。