



防灾科技学院
INSTITUTE OF DISASTER PREVENTION

“十三五”师资队伍建设规划 (讨论稿)

二〇一六年四月

目录

一、发展环境.....	3
(一) “十二五”期间师资队伍建设概况.....	3
1. 专任教师队伍规模稳步增长.....	3
2. 专任教师队伍结构趋向合理.....	3
3. 专任教师队伍活力逐步增强.....	4
(二) 师资队伍建设面临的挑战.....	4
1. 以生为本的理念需进一步深入.....	4
2. 师资队伍数量和质量需进一步提高.....	5
3. 师资队伍建设政策环境需进一步完善.....	5
二、指导思想.....	5
三、发展目标.....	6
四、主要任务.....	6
(一) 提升三大能力.....	6
(二) 推进三大建设.....	7
(三) 强化两项整合.....	7
五、重大举措.....	8
(一) 实施“领军人才与重点学科支持计划”.....	8
(二) 实施“教学名师和优秀教学团队培育计划”.....	8
(三) 实施“中青年骨干教师培养提升计划”.....	8
六、实施保障.....	9
(一) 加强组织协调领导.....	9
(二) 加大资金投入保障.....	9
(三) 加强监督调控.....	9

防灾科技学院“十三五”师资队伍建设规划

(讨论稿)

“十二五”期间完成了学院“三步走”发展战略的第一步发展，“十三五”是实现第二步战略目标的关键阶段，学院的发展由条件建设更聚焦内涵、质量和学科建设。为实现学院“十三五”规划目标，全面提高教育质量，根据《防灾科技学院“十三五”教育事业发展规划》，结合实际，制定本规划。

一、发展环境

(一) “十二五”期间师资队伍建设概况

学院始终高度重视师资队伍建设，在人才规划、使用、引进、培训培养、师德建设等方面采取有力措施，学院师资队伍总量持续增长，结构明显改善，整体素质显著提升。

1. 专任教师队伍规模稳步增长

在过去的五年中，共引进各类人员 207 人（其中编制人员 151 人，博士研究生 43 人），截至 2015 年 9 月 30 日，学院专任教师 449 人，实验技术人员 26 人，与 2010 年 12 月对比专任教师和实验技术人员分别净增加 147 人、26 人。

2. 专任教师队伍结构趋向合理

在大力引进专任教师的过程中，学校注重对专任教师队伍结构的优化调整。与 2006 年相比，专任教师队伍在年龄结构、学历结构、专业技术职务结构等方面都有所优化（表 1 至表 3）。

表 1: 专任教师队伍年龄结构比较表

人数比例 年龄	2010年12月		2015年9月	
	数量(人)	比例(%)	数量(人)	比例(%)
35岁以下	208	68.9%	239	53.2%
36至45岁	62	20.5%	153	34.1%
46至55岁	30	9.9%	53	11.8%
56岁以上	2	0.7%	4	0.9%
合计	302	100.0%	449	100.0%

表 2:专任教师队伍学历结构比较表

人数比例 年龄	2010 年 12 月		2015 年 9 月	
	数量	比例	数量	比例
博士	36	11.9%	76	16.9%
硕士	186	61.6%	308	68.6%
本科及以下	80	26.5%	65	14.5%
合计	302	100.0%	449	100.0%

表 3:专任教师专业技术职务结构比较表

人数比例 年龄	2010 年 12 月		2015 年 9 月	
	数量	比例	数量	比例
正高	30	9.9%	42	9.4%
副高	46	15.2%	115	25.6%
中级	160	53.0%	250	55.7%
初级及以下	66	21.9%	42	9.4%
合计	302	100.0%	449	100.0%

3. 专任教师队伍活力逐步增强

学院紧紧围绕提高质量、调整结构的发展主线，通过教师引进、培养、考核、晋升、激励等一系列制度调整，教师潜力得到激发。

新入选中国地震局防震减灾优秀人才百人计划人选 1 人，新增享受国务院特殊政府津贴专家 1 人、学科带头人 6 人、专业带头人 33 人、硕士研究生导师 24 人、教学标兵 1 人、教学新秀 10 人，博士后研究人员增加到 22 人，晋升正高专业技术职务 16 人，晋升副高专业技术职务 71 人，出国交流访问 4 人，获得博士研究生学历学位 11 人，硕士学位 60 余人，在读博士研究生 46 人。学院两个工作领域被评为防震减灾工作优秀奖表彰对象、4 人被评为防震减灾工作先进个人，河北省思想政治教育工作先进个人 2 人，河北省思想政治教育先进集体 1 个，河北省优秀教师 1 人。承担各类科研项目 457 项，其中国家自然科学基金项目 10 项、国家社会科学基金青年项目 1 项。

（二）师资队伍建设面临的挑战

1. 以生为本的理念需进一步深入

有些教师只重视教学科研，不太关心学生的思想和身心健康；有些教师对学生的思想品德教育引导不够，对学生学习中存在的问题放任不管；有些教师表率作用差，对学

生不敢严格要求；有些教师自我为中心，不遵循学生学习规律对教学提出不适当的要求等。

2. 师资队伍数量和质量需进一步提高

(1) 专任教师队伍总量不足

截止到 2015 年 9 月学院折合学生数为 9100 人，生师比为 20.3:1，距生师比 18:1 的合格标准还有一定的差距。同时，重点学科和一般学科、专业学科和基础学科之间的教师比例也要适当调整。

(2) 专任教师队伍质量不足

——担任国内外有影响学术团体负责人的太少，有较高知名度的领军人才稀缺。

——没有形成具有竞争力的教学团队和科研团队，无法发挥团队的作用。

——专任教师结构不合理。正高级职称比例偏低（占专任教师总量的 9.4%），年轻教师比例大（35 岁以下教师占专任教师总量的 53.2%）。

——有国外学历或国外一年以上学习经历的人数太少。

——工程实践经验和工程实践能力不足，不适应新形势下应用型人才培养的要求。

3. 师资队伍建设政策环境需进一步完善

教师资源还未得到充分利用，在考核评价、职称评聘、薪酬分配、奖惩制度、用人机制等方面需要进一步深化改革和落实，促进人才脱颖而出的管理模式和激励机制尚未完全形成。在利用区位优势、高层次人才引进政策、平台搭建等方面需要进一步探索和深入。

二、指导思想

紧紧围绕学校发展战略，按照“用好现有人才，引进急需人才，培养未来人才”的基本思路，以提高教育教学质量为宗旨，以学科专业建设为引领，以全面提升师资队伍能力水平为目标，积极推进人事制度改革，激发教师活力。为建成国内知名的高水平防灾特色大学和行业一流学科的战略目标提供人才支撑和保障。

三、发展目标

学术卓越、勇于创新、师德高尚、充满活力、整体水平居国内同类院校前列的师资队伍基本形成，教学能力和水平全面提高，科研能力和水平显著提高，服务地震行业和社会的能力和水平明显增强。

——**达到教育部本科教学工作审核评估标准。**“十三五”末，学院学生规模达到本科生 10000 人，硕士研究生 400 人。生师比控制在 18:1 以下，到 2020 年专任教师总量应达到 550 人左右。专任教师中具有出国研修（留学）经历的教师比例超过 10%，具有国内访学或企业实践经历的比例超过 20%，具有博士学位的比例超过 30%；全校年轻教师硕士化；院级（及以上）重点建设学科中青年教师博士化。

——**具备硕士点申请的能力。**正高级职称专任教师达到 100 人以上，高级职称专任教师达到 280 人以上；新增在国内有一定影响的领军人物及学科带头人 20 人以上。

——**教学质量、科研和社会服务能力全面提高。**在国家级教学成果奖、教学名师、教学团队和示范实验中心等方面取得突破。2018 年前后通过教育部本科教学工作审核评估。科研创新平台建设得到进一步加强，科研核心竞争力快速提高，服务行业和社会发展的水平得到实质性提升，努力产出一批具有防灾特色和国内影响的原创性科研成果。年均发表权威收录论文合计达到 200 篇，年均科研经费达到 3000 万元。获得省部级以上科研奖励 3-4 项，其中至少 1 项为二等以上。

四、主要任务

围绕规划目标，“十三五”时期的主要任务是：全面提升教学能力、科学研究竞争能力和社会服务能力，推进师德建设、人事制度改革和文化氛围营造三大建设，强化行政资源和教学资源两项整合。

（一）提升三大能力

——**全面提升教学能力。**具有先进的教育教学理念，掌握教育教学改革最新动态，具有教学研究和教学组织实施能力，课程改革、教材分解、教学创新能力，教学课堂组织能力。做到学生愿意听、听得明白、用得上，教师教学能力显著提升。

——**全面提升科研竞争能力**。以学科建设为导引，凝练科学研究主方向，建设学科综合实力较强的“科技创新团队”，承接、完成国家和省内重大项目，适应多学科协作、跨学科研究的攻关。

——**全面提升服务社会能力**。以学院社会服务为基础，找准学院社会服务领域方向，集中学院资源，建设几支社会服务团队，努力打造学院社会服务品牌和社会影响，提高学院服务社会能力。

（二）推进三大建设

——**推进师德建设**。坚持以学习教育为主导、以活动为抓手、以制度为约束、以考评为手段、以激励为动力，逐步完善师德建设的教育机制、激励机制、监督机制与考核评价机制，让师德内化于心，外践于行，使广大教师进一步明确自身使命和责任。

——**推进绩效考核评价机制建设**。积极推进人事制度改革，根据岗位特点，建立健全以分类分级、以业绩考核为重点、以岗位职责为基础、以绩效目标为核心的绩效评价机制，建立符合理、工、经、管、人文与社会科学不同学科特点和要求的教学科研人员考评办法，鼓励不同人员安心教学、潜心学术研究、专心科技开发；建立体现岗位性质和绩效的实验技术人员、管理人员和其他人员考评办法。

——**推进有利于创新人才成长的文化环境建设**。营造民主、进取、开放的校园文化氛围；树立以人为本的理念，营造尊重科学、尊重知识、尊重教师的氛围；塑造科学精神，定期开展学术交流，学术沙龙等活动，鼓励教师开展科研攻关、科研创新。

（三）强化两项整合

——**整合学院行政资源**。建立教师培养联席会议制度，整合学院行政资源、项目资源和财力资源，共同搭建教师潜心治学、适度竞争、脱颖而出的培养平台，由学院领导牵头，组织科研处、教务处、人事处、学科与研究生处、财务处等部门定期召开教师培养联席会议，对培养体系设计、培养项目整合、培养经费统筹等事项进行研究和部署。

——**整合学院教学资源**。利用现有的实验条件为平台聚集高层次师资，积极推进以功能导引的“学科带头人+团队”的师资配置方式，集中建设科研团队和教学团队。

五、重大举措

（一）实施“领军人才与重点学科支持计划”

依托国家“国家高层次人才特殊支持计划”、“引进海外高层次人才暂行办法”，中国地震局“防震减灾优秀人才百人计划人选工程”等高层次人才引进和培养平台，出台我校相关配套文件，设立专项基金，建设按学科分类的紧缺人才和高水平人才资源信息库。坚持重点人才重点支持，特殊人才特殊培养。通过提供高层次人才津贴、科研经费、事业平台等政策，提供重点支持，有计划、有重点、有层次地引进和培养学校“十三五”期间重点发展的地球物理学等10个学科方面的20名领军人才，提供5000万左右经费支持。

（二）实施“教学名师和优秀教学团队培育计划”

加强政策引导。重点鼓励和培养长期从事教学工作，培养优秀青少年有突出贡献，对教育思想和教学方法有创新，为人师表，师德高尚，在教育领域和全社会享有较高声望的教师，遴选校级教学名师和争取省级、“万人计划”教学名师。

充分发挥教学名师的示范带动作用，提供专项经费资助，以教研室、实验室、教学基地、实训基地和工程中心等为建设单位，以课程或专业为建设平台，在长期教学改革和实践合作的基础上，遴选和形成发展目标明确、合作精神和梯队结构良好，规模适度，老中青搭配、专业技术职务结构和知识结构合理，指导和激励青年教师提高专业素质和业务水平方面成效显著的校级、省级、国家级教学团队。

（三）实施“中青年骨干教师培养提升计划”

修订和完善培训制度，重点支持中青年教师的工程实践能力提升培训和提升学历学位。优先遴选、推荐业务突出的优秀青年骨干教师到地震台站、企业等实践一线进行实际工作。明确新入职的无实践经历的专任教师必须到一线实践、专任教师在规定年限内重复下一线实践等要求，同时加强目标管理和过程管理确保取得实效。重点资助和鼓励教职工旨在提高学术水平与管理水平的高学历（学位）教育，在院级（及以上）重点建设学科实施中青年骨干教师博士化计划。

设立教师国际研修基金，每年投入150万元，通过中国地震局地震科技青年骨干人才培养项目等途径鼓励和支持各学科群、教师开展国际科研合作，发展国际合作项目，积极支持各类开拓视野，活跃学术气氛的国际学术和交流活动，有计划资助中青年后备

骨干人才开展为不定期的出国研修、合作科研。积极引进海外人才来校工作，争取建立与国外高校互派教师和管理人员等合作机制。

六、实施保障

（一）加强组织协调领导

坚持“党管人才”的原则，建立院系两级师资队伍建设工作领导小组，发挥院级领导小组的统筹、协调作用。发挥系级部门的积极性，依据学校的总体规划，结合自身发展定位制订《师资队伍建设规划》，确定师资队伍建设目标并制定具体措施，与总规划结细化衔接。

（二）加大资金投入保障

统筹各类资源，落实引进、培养、使用三个重要环节的专项经费保障，重点向高层次人才及出国培训等方面倾斜，高层次人才年需要 1000 万，出国培训年需要 150 万。切实关注和解决教师普遍关心的收入、居住、养老、医疗等民生问题，不断改善教师的工作、学习、生活条件。

（三）加强监督调控

建立督促机制，加大师资队伍建设任务在学院考核体系中的权重，组织力量定期跟踪执行情况。

附表：

“十三五”期间重点学科带头人引进规划表

序号	行业特色一流学科	博士点培养学科	硕士点培养学科	领军人才	学科带头人	2016	2017		2018	2019	2020	经费(万元)		备注
							领军人才	学科带头人				领军人才	学科带头人	
1	防灾减灾工程及防护工程	固体地球物理学	固体地球物理学	3	2			1	1			1200	300	领军人才100万/人·年；学科带头人50万元/人·年。
2		地质工程	第四纪地质学		2		3		1	1			250	
3			地质工程		3	1		1		1			550	
4			结构工程		2			1	1				350	
5			岩土工程		2				1		1		200	
6			检测技术与自动化装置	0	2			1		1		300		
7			计算机应用技术	0	2			1	1			350		
8			应用经济学	0	1					1		100		
9			新闻传播学	0	1						1	50		
合计				3	17	1		5	5	4	2	1200	2450	

专任教师引进计划规划表

现有总量	需求总人数	2016	2017	2018	2019	2020	经费(万元)	备注
448	102	20	20	21	20	20	4353	人员工资及安家费

说明：按照人均工资 11 万/人；安家费 10 元/人的标准核算：

$$20 \times 11 \times 5 + 20 \times 11 \times 4 + 21 \times 11 \times 3 + 20 \times 11 \times 2 + 20 \times 11 + 10 \times 102$$