

武汉科技大学

“十三五”师资队伍建设专项规划

为进一步加强我校师资队伍建设，保证“十三五”期间学校发展总体目标的实现，根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》、《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》和《武汉科技大学“十三五”教育事业发展规划》，结合我校师资队伍现状，特制定我校“十三五”师资队伍建设规划。

一、“十二五”期间师资队伍建设的主要成效及存在的主要问题

(一) 主要成效

“十二五”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、青年骨干教师培养、人事管理体制机制创新等方面取得了明显的成效。

1、师资队伍总量稳步增长，结构进一步优化

“十二五”初学校有教职工 2663 人，目前共有教职工 2601 人，其中专任教师由 1577 人增加到 1623 人，比 2010 年底增长了 2.92%。在保证师资队伍总量稳步增长的基础上，师资队伍结构进一步优化。在学历结构方面，专任教师中具有研究生学历人员由 1122 人增加到

1440人，比例由71.1%增加到88.73%，其中具有博士学位人员由393人增加到742人，比例由24.9%增加到45.72%；在年龄结构方面，专任教师中35岁以下(含35岁)人员有394人，占专任教师总数的24.3%；在职务结构方面，专任教师中具有高级技术职务人员由766人增加到1054人，比例由48.5%增加到64.94%，其中正高级专业技术职务人员由245人增加到371人，比例由15.5%增加到22.86%。

专任教师结构一览表：

		2010年		2015年	
师资人数		1577人		1623人	
职称结构	教授	245	15.5%	371	22.86%
	副教授	521	33.0%	683	42.08%
	讲师	649	41.2%	511	31.48%
	助教及以下	162	10.3%	58	3.57%
学位结构	博士	393	24.9%	742	45.72%
	硕士	729	46.2%	698	43.01%
	本科及学士	455	28.9%	183	11.28%
学缘结构	外校毕业	1325	84.0%	1336	82.32%
	本校毕业	252	16.0%	287	17.68%

2、加大高层次人才培养和引进力度，人才效应逐步显现，创新团队取得新进展

学校以高层次人才队伍建设为重点，充分利用国家和湖北省的

各类高层次人才计划和政策，制定了《武汉科技大学高层次人才引进暂行办法》，进一步完善了高层次人才引进政策，加大了专项资金投入力度。“十二五”期间，引进或培养国家“千人计划”5人，“长江学者”讲座教授1人，湖北省“楚天学者”特聘教授、讲座教授、主讲教授和楚天学子60人，湖北省“百人计划”9人，湖北省新世纪人才计划1人，武汉市“黄鹤英才计划”4人。1人获全国优秀教师，4人获湖北省教学名师。湖北省高端人才引领培养计划首批培养人选1人，霍英东青年教师奖1人。新增省部级教学团队9个，省部级科研创新团队6个。

3、青年骨干教师培养取得显著成效

“十二五”期间，学校加强对青年教师的培养工作，并为他们提供坚实的发展平台和广阔的成长空间。青年教师进校后，要求他们与现有师资队伍融合，进入到相关的学科团队中。以学校申报国家自然科学基金、社会科学基金为例，青年教师的培养取得显著成效，如表2所示。“十二五”期间，我校国家自然科学基金青年项目占总项目数的比例分别48.8%、58.5%、54.8%、51%和57.8%。青年教师正成长为我校的科研骨干和中坚力量。

国家基金获得者来校年限分析：

年度	青年项目	<2年	3~5年	6~10年	>10年	小计
2011年	20	4	13	5	19	41
2012年	24	7	10	10	14	41

年度	青年项目	<2年	3~5年	6~10年	>10年	小计
2013年	23	14	7	10	11	42
2014年	26	16	7	16	12	51
2015年	37	25	12	15	8	64

“十二五”期间，学校还选派了 176 名教师赴国外高水平大学或科研机构进行为期半年以上的合作研究与学术交流，并鼓励青年教师申请国家留学基金委员会和湖北省的各类国际交流项目。五年来，共有 125 名教师获得国家和湖北省的资助，有 51 名教师获得学校的资助。

4、深化人事制度改革，全员聘任制改革取得阶段性成果

以提升学校综合实力和竞争力为目标，大力推进校内岗位设置、职工考核、薪酬分配、职称晋升为核心的二级管理改革。制定了学校聘用制工作实施意见，实现了人事管理的两个转变，即由身份管理向岗位管理的转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系的转变，全员聘任改革取得明显成效。

由于我校在师资工作方面取得的显著成绩，2012 年被湖北省人民政府评为“人才十强”高校。

(二) 存在的主要问题

在肯定成绩的同时，必须清醒地看到，我校师资队伍建设中一些深层次的问题尚未根本解决，师资队伍建设的任务十分艰巨和紧迫。主要体现在：

1、高层次人才队伍建设有待进一步加强

师资队伍中拔尖人才较少，尤其是学科的领军人物较少；院士、“长江学者”奖励计划、“国家杰出青年科学基金”项目等还没有实现“零”的突破。

2、缺乏高水平的创新团队

公认的高水平、优秀的科研创新团队较少，有的学科团队缺乏整体竞争力和承接重大项目的实力，学科交叉性团队建设力度不够，团队的创新机制、考核机制也不够健全。

3、青年教师的成长速度有待进一步提高

青年教师正在成长为学校的科研中坚力量，但与兄弟院校、特别是“985”高校相比，青年教师中的拔尖人才还相当匮乏，整体实力还存在较大的差距。

4、师资队伍建设目标不够清晰，政策体系尚需完善

师资队伍建设任务下达不够有力，责任未落实到人。部分学科对对高层次人才的竞争意识还不强，存在着等待还不是主动出击的倾向，吸收优秀人才的政策体系尚需完善。

二、“十三五”师资队伍建设的指导思想、建设目标

(一) 指导思想

坚持以人为本、人才强校、人力资源是第一资源的基本理念；以高层次人才队伍建设为重点，以青年教师队伍建设为基础，以体制

机制创新的主要措施，坚持内涵式发展道路和国际化发展方向，努力打造一支与学校办学特色相适应的高水平师资队伍；同时，在若干个学科上培育由大量领衔、结构合理的学科团队，促进发展方式转变，加快内涵建设，从而进一步提升学校的核心竞争力和国际影响力，为“十三五”期间学校实现国内高水平研究型大学的建设目标提供强有力的人才保障。

(二) 建设目标

“十三五”师资队伍建设的目标

项 目	名 称	数 量	属 性
教师总量 及结构	专任教师数量	1800 人	约束指标
	具有博士学位人员	48%	
	校外毕业人员	84%	
	具有半年以上海(境)外研修经历的教师	30%	预期指标
	副高职及以上教师比例	63%	
	专任教师占教职工总数比值	68%	
领军人才	“两院”院士	争取突破	预期指标
	“长江学者”奖励计划入选者	2	
	国家杰出青年基金获得者		
	“千人计划”、“万人计划”入选者	5	约束指标
	国家级教学名师	1	预期指标

学科带头人	“百人计划”入选者	8	约束指标
	“楚天学者”入选者	45	
	国家级百千万人才工程入选者	1	
青年拔尖人才	国家优秀青年基金获得者	1	约束指标
	“青年千人计划”创新人才入选者	2	
	教育部新世纪优秀人才	2	
	“楚天学子”	15	
	“香涛学者”特聘教授	10	
	国外优秀博士以及博士后人员	50	
	其他有突出成果的优秀青年人员	20	
团队建设	省级及以上教学、科研创新团队	增加 15 个	约束指标
	国家自然科学基金创新群体	争取突破	约束指标
	教育部创新团队	争取突破	预期指标
	“黄鹤英才”创新团队	5	
人才奖励	何梁何利、光华工程科技、邵逸夫等国际人才奖	1	预期指标
	国家人才奖、宝钢奖、霍英东奖	5	约束指标

三、“十三五”师资队伍建设的措施和政策导向

(一) 加强领军人才队伍建设，力争高层次人才队伍的重点突破

1、着力实施“院士工程”，实现我校“长江学者”、国家“杰青”

零的突破

举全校之力加强联系，以优越的政策及环境，积极引进两院院士或者具有申报院士实力的知名教授。同时，依托我校冶金材料、化工资源、机械控制等特色优势学科，在学校现有高层次教授中，选拔 2 名实力雄厚的知名教授作为“院士工程”候选人选，分别选拔 2-3 名青年教师作为“长江学者”、国家“杰青”候选人选。连续 5 年每年向“院士工程”候选人每人选投入 100 万元，向“长江学者”、国家“杰青”候选人投入 50 万元，用于强化梯队建设、优化资源配置、提升设备水平等；在梯队建设上赋予候选人完全的用人自主权，为“院士工程”候选人配备 10 人左右结构合理的学术梯队，为“长江学者”、国家“杰青”候选人配备 10 人左右结构合理的学术梯队；在科学研究方面，优先推荐申报国家和湖北省高级别的项目和奖项；在人才培养和教学方面，优先安排国家级教学研究项目和申报教学成果奖；在日常工作中配备科研秘书，提供工作用车，保证他们全身心投入教学和科研工作，实现我校“长江学者”、国家“杰青”零的突破。

2、实施“海外高层次人才工程”，加速我校高层次领军人才队伍建设

贯彻落实中央和湖北省关于引进海外高层次人才工作的有关文件精神，进一步加大海外高层次人才引进力度。依托国家“创新人

才推进计划”、“千人计划”，以及湖北省“百人计划”、“楚天学者”等项目，全力拓宽引进渠道，采取超常规举措，汇聚一批在国内同类学科领域有较大影响的知名专家和教学名师，其中国家级人才 6 名以上。

制定《武汉科技大学高层次人才引进和培养奖励办法》，表彰和鼓励在引进和培养高层次人才和创新团队工作中做出突出贡献的单位和个人，进一步调动人才队伍建设的积极性，激励主动参与人才引进工作的热情，促进高层次人才的引进和培养工作。

(二) 坚持内涵式发展，促进师资队伍整体实力的有效提升

1、保证数量，优化结构

修订《武汉科技大学补充教师队伍工作暂行办法》，坚持控制规模与满足学科建设需要相结合的原则，每年补充教师不少于 40 人，其中引进国外优秀博士以及博士后人员 10 人左右，加强对新进教师的学缘控制(海外博士：“985”高校博士：本校博士=2:7:1)，大力改善学缘结构。优先保证重点发展学科和新兴、交叉学科，以补充学科带头人为主；完善人才引进分类标准及管理体制，建立更科学合理的人才引进遴选、评价与淘汰机制，提高引进人才的整体水平。

2、坚持国际化发展方向，努力提高教师的国际化水平

继续实施《武汉科技大学“骨干教师出国研修资助项目”实施办法》、《武汉科技大学公派、自费出国(出境)人员管理办法》，增加

骨干教师国际研修基金投入，进一步鼓励和支持中青年骨干人才通过国家留学基金委公派出国留学项目、湖北省教育厅“国际交流合作计划”项目和学校“骨干教师出国计划”项目开展出国研修。增强选派工作的针对性和培养的有效性，每年选派出国进修半年至一年的教师不少于 40 人。

鼓励和支持院(部)、教师开展国际科研合作，发展国际合作项目；继续支持在校内举办大型高水平的国际学术会议，活跃学校的学术氛围；定期聘请大师级专家来校讲学，推进高水平的合作研究；设立青年教师基金，资助青年教师出国访学、研修，加大鼓励教师参加境外高水平国际学术会议力度。

3、加强人事制度改革，为提高师资队伍整体实力提供保障

在人才培养、评价、选拔、流动、激励等方面，构建定位明确、层次清晰的人才配套支持体系，营造促进教师发展、有利于优秀人才脱颖而出的制度环境。充分利用职称的导向作用，修订《武汉科技大学教师专业技术职务任职资格申报评审条件》等文件；学校对学院聘期目标和绩效考核，修订《武汉科技大学编制管理办法的》；改进教师考评工作，按学科特点制定考核指标，对教师进行分类考核，突出学院在教师考核工作中的主体地位；充分利用薪酬的激励作用，深化分配制度改革，实行学校、学院二次分配；加强岗位聘用管理，实行全员聘用。

4、积极探索兼职教师聘用，着力拓宽教师来源渠道

面向社会公开教师职务岗位，积极聘用企业、科研院所和政府机关等部门有较高学术造诣、丰富实践经验、符合高等学校教师任职资格条件各类高层次人才。

(三) 加强中青年教师队伍建设，实现人才队伍水平整体升级

1、实施中青年拔尖创新人才培养计划。重点选拔一批拔尖创新人才，通过选派到海外高水平大学及知名科研院所研修、为其配备学术导师和研究团队、提供研究经费等方式，进一步提高原始创新能力。制定《武汉科技大学国家杰出青年基金和优秀青年基金人才培养实施办法》，加强学校“杰青”、“优青”人才培养工作。到“十三五”末，力争培养出一批基础研究功底雄厚、原始创新能力突出的优秀拔尖创新人才。

2、推行青年教师导师培养责任制度。强化学科带头人和资深教授培养青年教师的责任，充分发挥传、帮、带作用；规范新进教师的团队负责人认可和助课制度，加快青年教师成长。

3、贯彻落实湖北省委、省政府关于动员广大科技人员服务企业的有关文件精神，以服务企业和建设高素质教师队伍为目标，修订《武汉科技大学青年教师深入企业行动计划实施方案》，每年选派30名左右青年教师全职到企业服务一年并落实相关待遇。对于在服务期间做出突出贡献的青年教师学校将给以一定的奖励。

(四) 加强教学科研团队建设，打造适应我校发展的高水平人才平台

1、推进《武汉科技大学“教学创新团队工程”实施办法》、《武汉科技大学“学术创新团队工程”实施办法》，加大教学科研团队建设，有计划地将中青年教师纳入学术团队和教学团队，培养中青年教师的团队协作意识，提高科研能力和教学水平。

2、加大对团队建设的政策扶持和资助力度。以国家重大课题或国际重大合作项目为依托，以国家或省部级实验室(中心、基地)、学校科技创新平台为载体，组建并重点培育 15 个左右省级及以上教学科研团队。学校在人、财、物等方面予以重点支持，在国家级项目、教学示范中心、工程中心、国家重点实验室(科研基地)申报等方面给予倾斜。

3、推行“学科带头人+创新团队”的组织模式，建立有序的团队协作与合理的业绩分配机制。探索建立学科“团队设岗、团队建岗”的岗位评聘新机制，为高端人才引进和打造优秀创新团队提供条件。

4、建立有效的激励和约束机制，支持跨学科、跨学院的创新团队建设。引导教师和专业技术人员团结协作，依托重大科技项目、重点学科和重点科研基地，形成中青年教师脱颖而出、年龄结构合理的学术梯队，造就一批协作攻关、勇攀高峰的科技创新团队。

(五) 加强师德师风建设，树立教师为人师表的良好形象

1、建立健全师德考核、评价、监督和奖惩档案机制，将师德表现作为教师岗位聘任、职务晋升、年度考核的首要内容，并实施师德问题“一票否决制”，并且在两年内不得申报高一级职务，行为恶劣者，直至取消其教师资格。

2、建立学术不端行为监督、查处机制，对失德失范者加强教育，对学术腐败行为者进行惩戒。使教师成为学生健康成长的指引者，教育改革发展的推动者、良好社会风尚的引领者。

3、建立师德激励机制，在每年的教师节表彰一批先进典型和道德楷模，充分发挥典型示范作用，建立道德文明示范岗位，在全校进一步营造一种积极向上、崇尚先进、学习先进、争当先进的良好氛围，在相互影响、相互熏陶中提高教师的道德水准。

四、规划实施和组织保障

(一) 健全领导机制，构建科学工作体系

1、坚持党管人才原则，充分发挥人才领导小组的统筹、协调作用；加强各二级单位人才工作的建设和领导，把师资队伍建设作为“一把手工程”，同时作为二级单位目标责任制考核的重要内容之一。

2、按照学校、院(部)、学科三个层面进一步完善和制定三级《师资队伍建设规划》，分别确定各级师资队伍建设目标并制定具体措

施，统筹考虑师资队伍建设与学科建设等各类关系。

3、加大学校人才工作办公室工作力度，增加人员编制，协调组织实施国家、省各类重大人才工程计划，加强加快我校高层次、重点人才培养，建立健全既提升合力又激发活力的人才工作协调配合机制。

(二) 统筹各类资源，加大经费投入力度

1、以师资队伍建设为根本和出发点，围绕人才引进与培养，统筹考虑经费、场地、设备等各类资源的使用。“十三五”期间，预计投入 1.5 亿元，重点用于高端领军人才建设、高水平创新团队建设、中青年后备人才培养。

2、依托校友会、董事会、教育基金会，鼓励广开渠道，充分吸引、积极利用各种社会资源，建立多元化的师资队伍建设筹集渠道。

3、加大学校发展性投入中用于人才队伍建设的比例，在重大建设项目经费中划拨一定份额用于高层次人才队伍建设，从人才培训、人才开发、人才激励等方面建立多元化的人才工作投入机制。