

机电信息学院

师资队伍建设“十三五”规划（2017年-2020年）

为适应校院二级管理，促进学院转型发展，建设一支素质优良、专兼结合、相对稳定的师资队伍，根据《湖南安全技术职业学院“十三五”发展规划》和《湖南安全技术职业学院“十三五”师资队伍建设规划》精神，结合学院师资队伍建设实际，制定本规划。

一、规划背景

机电信息学院是在原电气与信息工程系基础上创办，由原计算机科学与技术系和电子信息工程系组成，2017年机构改革更名为机电信息学院。学院现有电子信息工程技术、应用电子技术、电气自动化、计算机网络技术、信息安全技术、移动互联网技术、计算机应用技术（软件技术）、计算机信息管理等8个专业，学院现有在校生约1600人。

（一）基本情况

学院现有在编在岗教职工32人，其中专任教师19人，具有副高及以上职称12人，双师型教师10人，博士研究生1人，国内访问学者1人。教师在学校和省级以上教学竞赛中取得一定成绩。

1. 师德师风建设初见成效

“十二五”期间，学院积极开展学习“两学一做”，并组织了党员教师公开示范课、教职工警示教育与专题讲座等丰富多彩的活动；在学院党政领导的正确指导下，全院教师

立德树人的责任感和自觉性不断增强；在整个“十二五”期间，全体教职员工大局意识和服务意识持续增强，工作效能明显提高，师德师风水平不断提升。

2. 教师队伍培养力度不断增强

“十二五”期间，为提高教师队伍的综合素质与创新能力，进一步加强教师的培养力度。学院派出多名教师深造，并积极组织教师参加各级各类专业培训和学术会议。目前，学院有8名教师攻读硕士学位，3名教师国内访学，8名教师企业挂职锻炼；教师教学能力不断提升，1名教师获2017年度省级教学竞赛二等奖，2名教师获校级教学竞赛一、二等奖。

3. 师资队伍整体水平稳步提升

“十二五”期间，在学校、学院各级领导的大力支持下，在全院教师共同努力下，学院师资队伍整体水平稳步提升。目前，现有在编高级职称教师12人，副教授10名，高级工程师2人，国内访问学者1人，双师型、研究生学历教师占50%以上，此外还外聘了十多位资深教授、企业技术专家兼职任教。

（二）存在的问题

“十二五”期间，学院出台了一系列与师资队伍建设相配套的政策与举措，也取得了一些成效，但距建设省内一流高职院校要求的师资队伍仍有差距，一些根本性的问题与矛盾未能得到破解，仍然存在，主要表现在：

1. 教师总量相对不足

机电信息学院目前有在校生 1600 人，教师总量相对不足。师生比距教育部公布普通高校生师比 18:1 存在明显差距，而且我们还承担了全校的计算机基础课程。各专业之间教师发展也不均衡，尤其在电气自动化、移动互联技术等专业上，师资力量偏弱，生师比严重不足。

2. 教师年龄、性别结构欠合理

从年龄结构来看，在现有的 32 名教职工中，平均年龄约为 35 岁。其中，35 岁以下的教师共 14 人，占 44%，35-45 岁间教师共 18 人，占 56%；女教师共 23 人，占教师总数的 72%，且全部为 40 岁以下女性教师。随着国家对二胎政策的放开，多数青年教师不仅面对生二胎的选择，也面临着学历的提升与激烈竞争的职称的晋升等问题。

3. 部分专业规模与师资引进的矛盾突出

学院目前开设有 8 个专业，部分专业如电气自动化、电子信息工程技术招生规模不大。电气专业和电子信息工程专业每年开设一个行政班级。招生规模不大，单班上课成本大，需要占用师资的资源较多。尤其是电气专业是 17 年新开专业，师资非常缺乏，专业师资队伍还未完善，部分课程需要依赖外聘教师来完成，影响了专业发展和教学质量。

4. 师资平台建设需要进一步打造

学院尚未形成有力的师资团队，教师队伍体系并不完整，主要体现在学院专业带头人的带动作用不够明显，以带头人核心的学术团队尚未真正形成，学科间的渗透和交融还需要加强，还处于“单兵作战”状态，以至于教师的科研参

与率较低以及成果档次不高。队伍总体学术水平、专业建设能力、课程改革能力和服务社会的能力亟待提高。有的专业尚未形成结构合理的教学科研梯队。

5. 辅导员配备严重不足

按照标准配比 200: 1 的话, 我院需要 6 个辅导员, 目前我院仅有专职辅导员 2 人, 履职锻炼辅导员 4 人, 辅导员缺额现象严重。专职辅导员超工作量工作, 履职辅导员身兼 2 岗, 要处理各种日常事务, 难以有足够的时间和精力与学生开展思想交流及心理健康访谈, 思政教育作用发挥不明显。难以真正实现辅导员立德树人关键作用。

6. 外聘教师工作缺乏整体性考虑

“十二五”期间, 学院未结合人才培养定位实施有针对性、相对稳定的外聘师资, 在外聘教师的管理、培训等方面, 没有结合专业的不同特点, 建立全面有效的外聘教师工作体系。

三、建设目标

(一) 总体目标

实现学院教师总量的增加, 到 2020 年, 学院教师总数不低于 40 人, 其中专任教师人数达到 25 人, 兼职教师不低于 15 人。专任教师中副高以上教师达到 10 名以上, 硕士以上学位教师达到 20 名以上, “双师型”教师达到 20 名以上; 形成一套有利于结构优化、素质提升、发展激励, 适应学院办学定位和现代高职教育发展需要的师资管理机制与制度体系。

（二）带头人培养目标

引进和培养 1-2 名在行业内有较大影响的省级专业带头人，培养和确立一批院级及以上骨干教师。申报省级精品专业 1-2 项，并由本专业正高职称的教师担任专业带头人，校内重点专业尽量保证有 1 名正高职称的专业带头人，其他专业至少有 1 名副教授以上的专业带头人，从而形成一支既有教学能力、实践能力，又有科研能力的骨干教师队伍。

（三）教师队伍发展目标

具有副高以上职称的教师比例占专任教师总数的 35%以上（其中正高职称的教师达到 2 名左右），中级职称的教师比例达到专任教师的 45%左右；所有专任教师达到《教师法》规定的任职要求，鼓励 40 岁以下的青年教师参加研究生学历学位的继续教育，力争使获得研究生学历或硕士以上学位的教师达到专任教师总数的 80%，并覆盖到所有专业；到 2020 年，年度教师专业素质培训数量达到 80 人次以上，教师赴企业挂职锻炼数量达到 20 人次以上，教师赴境外研修数量达到 7 人次以上。

四、重要举措

坚持“引培并举，德能并重，以老带新，以新促老”的方针，不断提高师资队伍的整体素质和能力，特别是教学能力、科研能力、服务社会能力。力争“十三五”期间晋升教授 2-3 名，副教授 5-8 名，进一步优化职称结构。

（一）加强师德师风建设

建立一支德才兼备、爱校荣校、努力进取、乐于奉献的

师资队伍。坚持把狠抓教学质量放在教学工作的首要位置，加强对教师队伍的有效管理，及时听取并反馈学生对教师教学的意见，督促整改，形成良好的教学秩序，力争“十三五”期间获校级及以上教学名师或师德标兵称号 2-3 人。

（二）加大教师引进力度

根据学院的专业设置和师资现状，有计划有步骤地引进新教师，加大教师引进的力度，每年通过公开招聘 2-3 名有工作经验的硕士研究生充实到师资队伍。同时加大对兼职教师的聘任，通过多种形式开展与相同专业高水平高职院校、企业技术导师等兼职教师的聘任工作，实现专任教师与兼职教师相互配合的常态化，稳定教师队伍。

（三）加大青年教师培养力度

一是加大对青年教师教育教学能力的培养，继续实行青年年教师导师制度，听课制度，教学能力竞赛等。二是通过搭建平台，营造文化，激发潜力，促进年青教师尽快适应我院的教学科研工作，不断提高教学科研水平；在保证教学任务完成的同时，鼓励教师外出进修和攻读硕士、博士学位，改善师资学历结构。到 2020 年，培养 10 名左右具有独立科研能力和发展潜力的青年学术骨干。三是加大对年青教师跨专业培养，实现年青教师能力的全面提升，解决专业间师资力量不均衡的问题。

（四）鼓励教师国内外访学

学院依托学校相关政策，将通过选派留学、短期进修访学、与国内外科研院所开展学术交流与合作，邀请国内专家

学者来校讲学等多种途径大力提高师资队伍的国际水平。一是每年争取选派 1-2 中青年教学科研骨干到国内重点高校访学和进修提升教师的学术能力和整体素质。二是争取每年邀请 1-2 名国内专家学者来我院教学，提高学校和教师学术交流能力。

五、保障机制

（一）提高思想认识，加强组织领导

师资队伍建设是一项具有战略性、全局性的工作，要树立“以人为本”的观念，贯彻落实以人才强校战略，成立师资队伍建设领导小组，统筹协调、研究解决规划实施工作中的相关问题，加强规划的组织、实施、监督和反馈。

（二）加强师德师风建设，营造良好政治环境

建立健全师德师风建设的组织保障体系，加强对师德师风建设工作的领导、统筹与协调。修订和完善师德师风建设相关制度、考核与评价体系、做好相应的组织实施工作；把师德师风建设与党员教育、日常教学、科研管理及学科、教学名师、教师团队建设等工作结合起来。

（三）优化人才服务，建立师资激励机制

“十三五”时期，以满足学院发展为基础，抓好“引进、用好、稳定、培养”人才四个环节，通过引进学科专业建设急需人才，鼓励教师在职访学、攻读博士，利用各种资源帮助教师申请课题和晋升职称等举措，培养和造就具有较高知名度和影响力，能够引领专业发展的优秀专业带头人、优秀教学团队和具有较强竞争力的教学科研骨干；努力做到“用

好现有的人，留住关键的人，引进急需的人，培养未来的人”，
促进师资队伍建设的可持续发展。