

青岛理工大学
“十四五”师资队伍建设规划

2021年12月10日

目 录

一、“十三五”规划实施情况及现状分析	1
(一) 主要发展成就	1
(二) 不足与存在问题	4
(三) 面临的机遇和挑战	4
二、“十四五”指导思想与发展目标	6
(一) 指导思想	7
(二) 发展目标	7
三、“十四五”主要任务与举措	9
(一) 健全师德师风建设长效机制	9
(二) 健全人才引进机制	10
(三) 优化人才培养体系	11
(四) 深化人才激励机制	12
(五) 实施人才精准化服务	13
四、保障措施	14
(一) 加强组织领导	14
(二) 加大经费投入	14
(三) 完善目标考核	14
(四) 优化制度环境	15

为加速推进“人才强校”工程，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的新时代高水平师资队伍，为强特色高水平大学建设提供师资支撑与人力保障，根据《国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》《国家教育事业发展规划“十四五”规划纲要》《关于全面改革深化新时代教师队伍建设的意见》和《青岛理工大学“十四五”事业发展规划》，结合师资队伍建设实际，制定本规划。

一、“十三五”规划实施情况及现状分析

（一）主要发展成就

全面实施“人才强校”战略，遵循引进与稳定并重，培养与使用并举的原则，不断优化结构、提升素质，初步形成了一支总量较合适、结构较合理、发展趋势良好的师资队伍。

1.加大师资队伍建设力度，师资队伍发展态势良好

“十三五”末，学校有专任教师 1654 人，具有硕士及以上学位人员 1529 人，占师资总量 92.44%，其中具有博士学位的 746 人，占师资总量 45.10%。专任教师中具有高级职称的教师 825 人，占 49.88%，45 岁及以下中青年教师 1058 人，占 63.97%。“十三五”期间，共引进教师 549 人，其中，博士研究生 407 人，占引进教师总量的 74.13%。很多优秀的博士已成为教学科研骨干，成为学校事业发展的生力军。

2.深入推进“礼贤学者”引育工程，高层次人才引育工作彰显成效

学校实施并持续推进“礼贤学者”引育工程，高层次人才数量和质量有了很大提高，提前完成了规划任务。新增国家级人才（团队或基地负责人）12人，其中日本工程院外籍院士1人，俄罗斯工程院和自然科学院外籍院士1人，英国皇家学会工艺院院士（长江学者特聘教授）1人，国家级海外人才工程人选3人（其中青年人才2人），领军人才教学名师1人，创新创业领军人才1人，国家级百千万人才工程人选1人，中国当代百名建筑师1人，国家自然科学基金优秀青年基金获得者1人；新增省部级人才33人，其中泰山学者特聘专家5人、青年专家10人，山东省有突出贡献中青年专家2人，泰山产业领军人才1人，省外专双百计划专家2人，其他省级人才13人。另有3人获批青岛市创新领军人才。

3.不断加大团队培养力度，创新团队和高水平教学团队建设取得新突破

学校引进并培育出一些研究目标明确、梯队结构合理的优秀创新团队和高水平教学团队。其中：全职引进国家级创新人才团队，填补了学校引进国家级创新人才专家团队的空白；钢结构教师团队入选山东省高校黄大年式教师团队；获批山东省高等学校青创人才引育计划立项建设团队9支；获批山东省高等学校优秀青年创新团队支持计划立项建设团队10支；获批国家高端外国专家项目2项、省外专双百团队项目1项。依托团队建设，山东省高校滨海城乡建设工程材料性能提升与绿色建造技术协同

创新中心获批立项。

4.强化师德师风建设，构建师德师风建设长效机制

在全校开展教师思想动态调查，同时进行师德专题学习教育活动，深入排查师德建设中存在的突出问题和薄弱环节，深化师德师风综合治理。1个集体荣获“山东省高校黄大年式教师团队”，1个集体荣获山东省教育系统先进集体，1人荣获省级“优秀教师”称号，1人荣获青岛市“优秀教师”称号。

5.构建多方位多元化师资培养体系，提升教师教学科研能力

成立教师发展中心，以教师教学发展为核心，优化教师素质能力培养体系。组织新教师岗前培训 500 人次；双语教学培训 120 人次；依托“国家留学基金委青年骨干教师培训项目”，每年选派 10 名教师到国外知名大学访学；依托山东省“优秀骨干教师国际合作培养项目”“优秀青年教师国内访问学者项目”等，每年选派 12—15 名教师到国内外知名大学访学；鼓励教师在职攻读高一级学位，35 人在职取得博士学位。

6.创新人才评价机制，激发教师队伍活力

完善人才引进程序，组建引进人才岗位评聘委员会确定引进人才岗位；实行专业技术岗位资格“评审制”；建立专业技术岗位“直聘制”；突出质量、贡献和影响学术评价导向，推动职称制度改革；优化岗位聘用，实现分类管理，教师岗位类型分为教学为主型、科研为主型、教学科研型三种岗位；推进以目标绩效管理为核心的收入分配制度改革。

（二）不足与存在问题

尽管学校师资队伍建设工作已取得较大成绩,但工作成效与国内同类先进高校相比还有较大差距,仍存在一些亟需改进的问题:一是虽然近几年引进教师数量逐年增多,但教师总量仍然偏小,教师队伍在年龄、学历、学缘、学科分布等方面仍存在问题,教学科研骨干力量数量不足,部分学科专业师资不能很好地适应人才培养和学科建设发展的需要;二是国家级重点人才工程等标志性领军人才数量偏少,优秀青年人才缺乏严重,高层次人才队伍总量不足、层次不高,承接重大科研项目的能力不强。学校现有60名省部级及以上人才,高层次人才中50岁以上29人,40岁至49岁12人,40岁以下19人,具有较大发展潜力的国家“四青”人才仅有5人;三是创新团队建设数量少、规模小、步子慢、水平不高,团队凝聚力、创新力不足,尤其是高水平创新团队明显短缺;四是实验师资队伍建设仍需进一步加强,仍存在缺乏梯队建设、队伍不稳定、结构不合理等问题。

（三）面临的机遇和挑战

当前,世情国情民情发生深刻变化,对教育事业的战略定位、历史使命和目标任务提出了新的更高要求。党的十九大将基本实现社会主义现代化的目标提前了15年,提出全面建成社会主义现代化强国的宏伟目标,这就迫切需要教育事业优先发展、强教先行,以教育现代化支撑国家现代化,以教育强国支撑社会主义现代化强国。教育战线一定要立足新时代、把握新形势,切实增

强忧患意识，强化使命担当。

高等教育是社会发展的重要依靠，是社会发展的动力之源。办好教育需要好的老师，高校教师队伍建设是衡量高校办学水平的重要指标和要素，一所高水平大学必须拥有一支高水平的师资队伍。习近平总书记强调，发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。党的十九大报告指出，要坚持党管人才原则，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。学校第三次党代会上，也明确把“人才发展战略”作为学校“五大发展战略”之首，提出实施“礼贤学者”引育工程，努力建设高水平教师队伍。

新时期对人才工作提出了新要求，我们必须要以更广的眼界、更大的魄力、更高的气度看待和推动人才工作。要强化人才资源是第一资源，其他资源的建设和配置要围绕人才资源展开；要强化人才发展战略是主导战略，其他战略要围绕这一战略来谋划、来推进、来实施；要强化人才优势是第一优势，必须把人才工程作为“牛鼻子”，摆在优先位置，做到人才工作优先谋划、经费基本条件优先保证、人才政策优先落实。

坚持把教师队伍建设作为基础工作，激发队伍活力。教师队伍的素质直接决定着大学的办学能力和水平。要坚持党管人才，聚天下英才而用之，实施人才强校，事业留人、情感留人、待遇留人、服务留人。健全完善考核评价机制，积极引导教师争做“四有好老师”，做教书育人的模范、创新创业的典范、师德师风的

示范，使教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、身份上有荣誉感，让各类人才焕发创新创造活力。

“十四五”是“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期，是山东省向新时代现代化强省迈进的关键时期，是学校夯实基础、实现高质量内涵式发展的重要节点。我国正处于经济结构转型的关键时期，一方面我国现有人才数量尤其是高层次人才缺口很大，另一方面受到国际环境下人才竞争的影响，山东省对高层次人才引进特别重视，陆续出台相关政策予以支持。“双一流”背景下，高校青年教师引进面临着很大压力，全国各省市都在不断加强对青年教师的引育力度，形成了人才引进的激烈竞争态势。

全校上下要深入贯彻落实党的十九大精神，牢固树立人才资源是第一战略资源的理念，坚定不移地推进“人才强校”战略，不等待、不观望，主动出击、打破常规，以全球视野全力聚揽天下英才，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，努力建设一支数量适当、结构合理、素质优良的高水平人才队伍。结合第三次党代会确立的五大战略、十大工程，对标国内一流学科建设高校，对标一流学科建设、博士点申报、学位点评估等重要指标，完善人才引进工作目标、计划措施，调整思路方向，找准着力点，寻求突破点，高质高效推进人才工作再上新台阶。

二、“十四五”指导思想与发展目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神,深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神,始终坚持“积极引进优秀人才、努力用好现有人才、大力培养后备人才、精准服务各类人才”的思路,加快实施“人才强校”战略,秉承“壮大队伍、优化结构、提高素质、创新机制”工作理念,以创新体制机制为动力,以全面提高师资队伍素质、优化师资队伍结构为核心,以引进培养高水平领军人才、培养高水平学术带头人为重点,全面提高师资队伍整体水平,开创师资队伍工作新局面。

(二) 发展目标

“十四五”期间,学校将主动服务国家重大战略,紧密结合当地经济建设发展需要,紧紧围绕学校“三步走”发展目标,落实立德树人根本任务,盘活现有人才存量,做大人才增量,激发人才活力,助力人才发展,培育、打造高水平师资队伍。到2025年,努力建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的新时代高水平师资队伍,进一步增加专任教师总量、优化师资结构,师资规模有较大增长,质量有较大提升,结构进一步优化,高层次人才队伍建设及团队建设取得新突破。

大力引进专业师资,争取5年新引育教师900名,其中,博士教师700人,专任教师数达到2000人,生师比达到18:1,并向优势学科倾斜,专任教师中博士学位教师比例达到65%。

引进和培育50名省级及以上杰出人才、领军人才及青年人

才，其中国家级人才 13-18 名（新增全职院士 1-2 人，万人计划、国家杰青、长江学者 4-6 人，国家“四青”人才 8-10 人）；100 名具有突出创新能力和发展潜力的青年学术骨干。

在土木建筑、机械、环境能源、信息和人文社科等领域重点培育 20 个省部级教学科研团队，实现主体学科交叉融合和集群发展，带动专业建设、课程建设上水平、上台阶。

三、“十四五”主要任务与举措

（一）健全师德师风建设长效机制

把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，强化师德教育，弘扬高尚师德，力行师德规范，建立健全师德师风建设长效机制。将习近平新时代中国特色社会主义思想纳入教师培训的必修课程。将师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，把师德表现作为教师业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要要求。

1. 严把人才引进师德关。在人才引进中，加强对其思想政治素质和师德表现考察，举行新教师入职宣誓仪式，实行师德承诺制度。

2. 创新师德培训教育手段。创新师德教育理念、模式和手段，将师德教育摆在教师培养首位，贯穿教师职业生涯全过程。定期开展以师德教育为主要内容的教师培训，把师德师风教育作为新教师岗前培训第一课，实施青年教师导师制，健全老中青教师传

帮带”机制。强化师德实践，广泛开展青年教师社会实践和校外挂职，让教师充分了解国情民情，更好落实立德树人根本任务。

3.落实师德失范负面清单制度。完善师德规范，建立师德师风负面清单制度，规范教师履职履责行为，将师德表现与教师职称评聘、职务晋升、薪金定级，研究生导师选任、中青年骨干教师、专业带头人（负责人）等人才选拔，优秀教师、优秀教育工作者、优秀辅导员、优秀班主任、教学名师等先优评选，以及年度考核等直接挂钩，实施师德失范行为“一票否决”制。完善学生、家长和社会参与的师德监督机制，健全师德失范行为和重大问题报告、惩处机制。

4.营造良好师德师风氛围。强化地位提升，激发教师工作热情。制定教师队伍建设重要文件充分听取教师代表意见。健全教书育人楷模、最美教师、师德标兵等多元的教师荣誉表彰体系。

（二）健全人才引进机制

坚持“科学规划、学科引领、按需引进、保证重点、坚持标准、严格程序、合同管理、目标考核”的选用机制，着力构建党委领导、学校主导、学院主体、人事处牵头、职能部门协同、全校教职员工参与的人才引进工作格局。

1.强化人才工作责任意识。人才是学校提升的内生动力，是学校快速发展的新动能，必须牢固树立责任意识，加强人才工作的紧迫感、危机感和责任感。学院作为人才引育工作的主体，要紧密结合学科需求，主动作为，确保人才工作的实效性。

2.完善人才引进制度。根据实际调整人才引进相关办法，根据学科专业特点和层次，完善差异化人才引进与目标任务管理；利用学校现有博士后流动站资源，健全青年教师选聘和人才储备机制；借助海内外高层次人才专家智力，充实学校高层次人才短期聘用队伍。

3.创新人才引进模式。积极探索团队引进、以才引才等多种引进模式，建立科学的引进人才资格审查和学术水平认定机制，做到按需引才、引入真才。多途径搭建人才引进的平台，助力高校人才的引进。

4.加大高层次人才引进力度。依托学校优势特色学科或科研平台，大力引进高水平人才，逐步形成以高端领军人才为标志的人才高峰；结合博士点申报，引进相关方向的学科带头人和学术骨干；加快引进新兴交叉学科所需人才。

（三）优化人才培育体系

坚持“以师为本、重在实效”的宗旨，加强师德师风建设，进一步健全教师专业发展机制，构建完善的教师素质能力培养体系，帮助青年教师制定和实现职业生涯规划，为教师成长发展提供空间，全面提升教师的师德水平、教学能力、科研水平和人文情怀。健全人才计划的支持体系，打造人才的蓄水池；提高人才计划的支持额度，扩大支持范围；加强各部门的协调统一。

1.优化“礼贤学者”支持计划。完善“礼贤学者”特聘教授和青年英才的选拔培育，激发校内教职工的潜能和活力，努力盘

活”人才存量，着力培养一批在国内外具有一定学术影响的学科领军人才和学术带头人，选拔培育一批具有创新能力和发展潜力的中青年学术骨干，培育领军后备人才，形成可持续发展的人才梯队。

2.优化教师能力素质提升计划。建立健全师德师风建设长效机制，搭建系统化科学化教师发展支持服务体系，全面提升教师的师德水平、教学能力和专业素养；完善新入职教师培训、教师教学能力提升和教师到企业和基层一线实践锻炼制度，不断提高教师业务能力和素质。

3.优化青年骨干教师培养计划。在全面提高教师队伍整体素质的基础上，加强青年骨干教师的培养，支持青年骨干教师在职提升学位层次、赴国内外高水平大学和重点科研基地研修访学、参加学术交流和相关培训活动，不断提高学术水平、创新能力和教育教学能力。

4.健全学术团队培育计划。坚持以学科建团队，以学科带头人为核心，以团队聚集优秀人才和优势资源，促进学科交叉融合和集成发展，为构筑大平台、争取大项目创造条件；鼓励各学院（部）打破学科、专业界限，以课程体系为纽带，组建不同学科、不同类型、不同层次的教学团队。推进高水平地方高校创新团队建设，加快一流人才的成长，强调团队成员40岁以下青年教师不少于2/3。

（四）深化人才激励机制

按照国家和山东省关于高校人事分配制度改革的总体要求，深化人才发展激励机制体制改革，推进人才评价机制和人事制度改革，建立有利于优秀人才脱颖而出的用人机制，进一步调动和激发广大人才的积极性和创造性。

1.创新用人机制。在人员控制总量内，按规定设置适应人才发展需要的高级岗位，公开招聘各类人才，采取考察方式招聘学校紧缺的专业人才、高层次人才；根据学校需要，通过薪酬补贴、项目资助、生活补助等方式，柔性引进、灵活使用各类人才。

2.优化人才评价标准。根据国家关于新时代教育评价改革和山东省全面推进职称制度改革要求，破除“五唯”顽瘴痼疾，探索教师评价改革，将师德表现作为人才评价的首要条件。分类评价、多元评价、按岗聘用；完善同行专家评价机制，建立以代表性成果和实际贡献为主要内容的评价方式，将具有创新性和显示度的学术成果作为评价教师科研工作的重要依据。

3.完善人才激励机制。推进薪酬分配改革，创新和改进分配方式，逐步形成符合学校人才特点、有效激发活力、规范有序的收入分配机制。

（五）实施人才精准化服务

为各级各类人才提供优质服务，提高服务实效，构建全程化、便捷化、个性化的人才服务体系，强化服务意识，全方位做好人才服务，让人才引得来、留得住、用得好，营造聚人气、干事业、出人才的好氛围。

1. 营造良好人才成长环境。依托山东省高水平大学和高水平学科、双一流学科等省部级重点学科、各类科研平台为各类人才提供干事创业舞台；健全和完善公平公正的人才评价体系；加强典型人才事迹宣传，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。优化人才服务软环境，解决高校人才的后顾之忧。

2. 实施人才服务专员制度。落实好人才服务专员办法，提升学校高层次人才服务水平；将人才政策宣传到位，确保政策解读常规化；做好人才跟踪服务常态化，精准服务人才，增强人才的归属感、幸福感和获得感。

3. 建立健全联系人才服务制度。完善党委联系服务专家工作制度，团结凝聚人才。学院充分发挥主体作用，对各级各类人才，加强沟通协调，及时对接联系，关心关注人才的成长和发展，实现人才服务对接联系精细化。

四、保障措施

（一）加强组织领导

坚持党管人才原则，切实加强校党委对人才工作的领导。各级党组织要充分发挥政治优势和组织优势，为人才队伍建设提供可靠思想和组织保障。

（二）加大经费投入

加大师资队伍建设的投入力度，设立师资队伍建设专项经费，落实引进人才相关待遇和各项配套经费。加强教师的培养培

训，促进师资队伍建设工作可持续发展。

（三）完善目标考核

完善学院师资队伍建设目标考核，各学院要把师资队伍建设工作作为学院工作的重中之重，切实加强对师资队伍工作的领导，研究解决有关人才引进、培养、使用以及教师队伍建设方面的重大问题。完善高层次人才的评价和考核机制。

（四）优化制度环境

学校相关职能部门要密切配合、相互协作，落实各项人才政策，人事处、科技处、研究生处、教务处、资产与实验室管理处和后勤管理处等部门要限期落实引进人才的工作安置和工作生活保障，共同解决人才引进和培养中的实际问题，积极为引进人才创造良好的发展条件及成长环境。