

本科教学工作审核评估整改工作情况汇报

----教师队伍部分

人事处

2016年7月4日



一、师资现状

二、存在问题

三、整改措施

一、师资现状

1. 教师队伍数量

教职工人数：2137（校本部1595）

专任教师人数：1190（校本部990）

生师比：19.69:1（校本部17.99:1）

一、师资现状

2. 教师队伍结构

(1) 职称结构

高级职称人数：486（校本部455）

高级职称比例：40.84%（校本部45.96%）

其中：教授人数：98（校本部87人）

教授比例：8.23%（校本部8.79%）

副教授人数：388（校本部368）

副教授比例：32.60%（校本部37.17%）

例：体育部最高85.19%，人文学院33.07%，国脉学院最低14.29%。

一、师资现状

2. 教师队伍结构

(2) 学位结构

博士人数：269（校本部267）

专任教师中：博士人数：249（校本部247）

博士比例：20.92%（校本部24.95%）

硕士及以上比例：86%

例：材料学院最高45.83%，思政部6.25%，体育部无博士；

材料科学与工程专业最高83.33%，环境设计、会计学等专业无博士；

计算机基础课教师队伍无博士，实验教师队伍无博士。

一、师资现状

3. 合作办学师资情况

合作办学单位专任教师数量不足，生师比25.03：1
高级职称比例偏低，博士缺少。

序号	单位	专业	现有教师数	职称结构				学位结构			
				正高	副高	中级	高级职称比例	博士	博士比例	在读博士	硕士
国脉信息学院小计			77	4	7	45	14.29%	0	0.00%	0	51

序号	单位	专业	现有教师数	职称结构				学位结构			
				正高	副高	中级	高级职称比例	博士	博士比例	在读博士	硕士
软件学院小计			123	7	13	34	16.26%	2	1.63%	0	64

二、存在问题

1. 师资队伍结构不够合理

校本部教师队伍总体情况良好，但结构性问题还比较突出，各教学单位高级职称比例和博士比例失衡。

各专业教师数量分布不均，部分专业教师少，个别专业不足10人；合作办学学院更突出，生师比不达标；部分优势学科、特色专业所在院系的招生体量大，生师比过高。

缺乏高层次人才，专任教师中具有博士学位比例偏低，教授数量少。

实验技术队伍整体水平需提升。

二、存在问题

2. 教学水平与教学投入有待加强

(1) 部分教师教育教学水平有待提升

对教学理念、教学方式改革重视不够，先进教学方式利用少，教学方法和手段滞后，仍采用传统灌输式课堂教学模式，课程考核形式单一；创新性实践和成果少，对知识的挖掘与拓展不足，课堂教学多以教材为中心，照屏宣科，理论联系实际不够，缺乏有深度的案例教学。

(2) 教师投入教学及建设的精力不够

二、存在问题

3. 青年教师实践能力不足

青年教师中双师型教师比例偏低，部分青年教师缺乏工程背景或企业工作经历，实践意识和能力不足。

二、存在问题

4. 教师培训的长效机制仍不健全

教师培训计划性不强，支持教师学习交流的政策措施有待进一步明晰和落实。青年教师培训和进修的长效机制仍不健全，发展环境有待提高，部分教师对发展前途担忧。

三、整改措施

(一) 优化人才队伍结构

1. 加大高层次人才的培养和引进

- * 每年投入不少于3000万元用于人才队伍建设。
- * 加大力度引进和培养高层次人才特别是领军人物和高水平学术团队。
- * 实施“闽江学者”、“苍霞学者”奖励计划，培养一批基础研究功底雄厚、创新能力突出的优秀学科带头人。

三、整改措施

(一) 优化人才队伍结构

1. 加大高层次人才的培养和引进

- * 扩大选才视野，根据学科和专业建设需要，通过“一人一策”政策等办法加大学科带头人、学术带头人，建立优秀人才绿色通道，加大优秀拔尖人才津贴支持力度。
- * 加大具有海外背景的优秀博士的引进力度，特别是充分利用台湾优秀教育资源，每年从海外名牌大学引进10~20名博士来校工作。
- * 加大柔性引智力度，聘请院士和知名专家为特聘教授。

三、整改措施

(一) 优化人才队伍结构

1. 加大高层次人才的培养和引进

- * 五年内引进和培养学科带头人20人，学术带头人60人；实现国家“长江学者”特聘（讲座）教授、国家杰出青年科学基金获得者等杰出人才零的突破；新增“闽江学者”等省级优秀人才20人。
- * 专职专任教师1400人，其中博士420人以上，比例达到30%。高级专业技术职务43%，其中教授比例不低10%。
- * 每年选派30~50名中青年教师到境外研修，具有境外名牌大学学位或访学研修半年以上背景的教师15%以上。

三、整改措施

(一) 优化人才队伍结构

2. 统筹考虑合作办学的师资队伍建设

- * 根据专业布局，统筹考虑各校区的师资队伍建设，进行师资统筹调整。
- * 鳊溪校区三年内引进专业负责人、骨干教师30人；
- * 2017年底前合作办学二级学院师生比达到18: 1，专任教师结构基本合理。

三、整改措施

(一) 优化人才队伍结构

3. 加强实验技术队伍建设

- * 从企业聘用一批硕士以上学历、实践能力强、高级职称的专业技术人才。
- * 加强实验技术人员的交流和培训。通过师资闽台联合培养项目借助台湾高校经验培养实验技术人员，目前已选派5人。
- * 加强实验技术人员的绩效考核，设置正高职称的实验技术岗位，充分调动现有人员的积极性。
- * 设立实验技术关键岗位，鼓励教师加入实验教学队伍。

三、整改措施

（二）完善人才评价机制

1.强化教学、科研并重的评价导向

- *探索教师分类评价和教师准入退出机制，尊重人才成长规律和教学科研规律，科学设计不同年龄段教师的考核权重及评价标准。
- *制定符合各学科特点的专业技术岗位职责差异化评价标准。
- *岗位聘任和职称评聘条件中实现科研成果、教研成果、专业学科实验建设与科研成果对等；教学评教结果作为教师工作考核和职称晋升的重要参考指标。

三、整改措施

(二) 完善人才评价机制

2. 修订教学工作绩效奖励机制

- * 加大教育教学研究、教育教学成果、专业建设、课程建设、实验室建设的绩效奖励力度；
- * 重新修订教学工作绩效奖励办法，建立以业绩和质量为导向的评价办法，建立教学质量反馈制度，将教学质量与绩效工资挂钩；启动二级教学单位教学工作目标管理考核；
- * 实施《教育发展基金奖教金管理办法》，重奖长期工作在教学一线、教学水平高、师德修养好，且深受学生欢迎的教师个人，鼓励广大教师积极投身于教学工作。奖项包括：杰出教学贡献奖、教育教学创新奖、长期从教荣誉奖等。

三、整改措施

（三）完善中青年人才培养体系

- * 加强教师教学发展中心建设，充分利用省师资闽台联合培养中心的资源，紧扣教师发展规律，建立相对科学、完善的师资培训和能力提升体系。
- * 出台《教师能力提升实施办法（试行）》，合理制定教师专业实践和境内外进修计划，开展必修和选修相结合的多样化培训，不断完善教师教学发展机制，推进教师教学发展工作的常态化、制度化。
- * 青年教师过好“师德关”、“教学关”、“科研关”、“实践关”、“国际关”。

三、整改措施

(三) 完善中青年人才培养体系

1. 青年教师教学能力的培养

- 1) 建立教学团队
- 2) 强化教学督导的帮扶
- 3) 重视教学能力培训
- 4) 加强教研活动

三、整改措施

(三) 完善中青年人才培养体系

2. 青年教师实践能力培养

- * 1) 进一步落实《青年教师专业实践能力提升实施办法》，完善教师到企业实践和“访问工程师”进修的制度，每年选派20-30名教师到专业对口的行业、企业、事业单位或政府机关实践。
- * 2) 鼓励中青年教师，通过专业(行业)职业资格培训与考试，参加实践工作，评聘本专业工程系列中级及以上技术职称和取得相关的职业资格证书；
- * 争取五年内“双师双能型”的教师比例达到50%以上。

三、整改措施

(三) 完善中青年人才培养体系

3.加强新进教师培养

- * 实施“助教制”，制定《青年教师助教工作实施办法》；
- * 加强校史校情、师德教育、团队合作、高等教育教学理论和教育教学方法手段和科研能力等方面培训；
- * 探索实施新进教师5-10年的职业生涯规划。

4. 青年教师科研能力培养



谢谢!