

广东外语外贸大学文件

广外校〔2012〕43号

关于印发《广东外语外贸大学师资队伍 建设发展“十二五”规划》的通知

学校各单位：

根据《广东外语外贸大学教育事业发展“十二五”规划》要求，学校制定了《广东外语外贸大学师资队伍建设发展“十二五”规划》，现印发给你们，请结合本单位实际，认真遵照执行。

特此通知



二〇一二年六月十八日

广东外语外贸大学

师资队伍建设发展“十二五”规划

一、“十一五”期间师资队伍建设发展概况

(一) 主要建设成就和经验总结

“十一五”期间，学校大力实施“人才强校”战略，坚持“重点引进，普遍培养”的工作思路，着力夯实基础，加强人才建设力度，优化人才成长环境，营造良好氛围，创新师资管理方式方法，全面提升我校教师的整体素质，为学校发展提供了坚强的人才和智力保障。

1. 师资总量显著增长，队伍结构进一步优化

(1) 教师总量不断增长，办学效益进一步提高。学校现有专任教师 1164 人，比 2005 年净增 276 人，教师占全校教职工总数的比例由 56.9% 提高到 61.52%。

(2) 教师职称和学历结构明显改善。专任教师中具有高级专业技术资格的 550 人，占专任教师总数的 47.25%，比 2005 年提高了 10.15%；其中，正高专业技术资格人数 204 人，占专任教师总数的 17.53%，比 2005 年提高了 5.37%；副高专业技术资格人数 346 人，占专任教师总数的 29.73%，比 2005 年提高了 4.84%。专任教师中具有硕士以上学位的 983 人，占专任教师总数的 84.45%，比 2005 年提高了 16.85%；具有博士学位的 291 人，占专任教师总数的 25%，比 2005 年提高了 10.7%。

(3) 中青年教师已成为师资队伍的主体。35岁及以下教师432人，占专任教师总数的37.11%；36—45岁教师449人，占专任教师总数的38.57%。

(4) 学科带头人和学术梯队建设初见成效。教职工中，有国务院学位委员会学科评议组成员1人，教育部专业教学指导委员会委员12人（“十一五”期间增加6人），享受国务院政府特殊津贴47人（“十一五”期间增加5人），国家级教学名师1人（“十一五”期间新增加），省级教学名师4人（“十一五”期间增加3人），新世纪百千万人才国家级人选1人（“十一五”期间新增加），教育部新世纪优秀人才6人（“十一五”期间增加5人），广东省“千百十工程”省级培养对象21人（“十一五”期间增加13人），博士生导师28人（“十一五”期间增加10人）。

2. 高水平人才引进和培养成效显著，高层次人才聚集效应显现

“十一五”期间，学校把扩大师资规模和改善师资结构作为师资队伍建设的重中之重，采取多种措施，努力做好高水平人才的引进和培养工作。一是不断加大人才引进和培训经费投入，5年来学校用于教师引进和培训的专项资金达到2689万元。二是出台了《广东外语外贸大学关于引进优秀专业技术人员规定》和《关于进一步加强人才引进工作的通知》等，修订了教职工进修管理规定，加大对教职工进修的资助力度。2006年以来，学校共接收、引进教师202人，其中正高24人，副高26人，博士

105人，硕士83人。近5年引进的人才中，有14人被聘为教学科研或其他部门副处级以上领导职务，有2人被聘为博导、4人被聘为硕导。“十五”期间引进的人才中有36人在近5年走上教学科研单位的领导岗位。人才引进工作为我校17个新专业（即阿拉伯语、印地语等，占我校招生专业30.4%）配备了师资力量，为学校发展起到了“推进器”的作用。近5年来，学校立项的263项国家和省部级项目中，“十五”、“十一五”期间引进人才负责的项目共167项，占项目总数的63.5%，引进人才的作用逐步凸显。

3. 体制机制改革不断深化，人才工作机制进一步完善

学校以充分调动教师的积极性为重点，坚持促进教师发展的理念，努力创新师资队伍管理模式，积极探索新的师资队伍管理方式方法。

（1）积极争取职称评审权，改革专业技术资格评审办法。

“十一五”期间，我校取得了马克思主义理论与思想政治教育、新闻学、计算机科学与技术等学科副教授资格评审权，制定了专业技术资格评审工作试行办法，试行对申报高级专业技术资格进行名额限制，推行学院推荐评审制度和资格审查制度。

（2）建立人事代理管理模式，积极探索教职工能进能出的制度。2007年，学校制定了人事代理人员管理规定，对新来校博士、副高以下资格的事业编制人员实行人事代理，建立聘用关系，为聘用制改革打下坚实基础。

（3）构建师资队伍考评体系，推进人才队伍建设。我校将

师资队伍建设作为学院目标管理考核的一项重要指标,促使各学院将师资队伍建设工作摆在重要位置,保障“人才强校”战略全面贯彻实施。

(4) 搭建高层次人才平台,提升学术影响。2010年,学校推出“云山学者岗位计划”,推动学校的高层次人才队伍建设,提升学校的学术地位和核心竞争力。

“十一五”期间,学校师资队伍建设的经验有:贯彻“人才强校”战略,坚持重点引进和普遍培养相结合的原则;加大人才引进力度,进一步推动高层次人才队伍建设;适时将工作重点从数量增长转到结构优化和素质提升上;及时启动师资队伍国际化建设工程,加大教师出国留学统筹力度;改革专业技术资格评审办法,优化教师职称结构;深化人事制度改革,建立新型人事管理模式,实现人事管理的科学化、规范化和制度化。

(二) 问题和不足

“十一五”期间,我校师资队伍建设虽然取得了显著的成绩,但面对建设国际化特色鲜明的高水平大学的战略目标,师资队伍的整体水平仍然存在着明显的差距。突出表现在:学术大师和学术领军人物稀缺,在国内外有影响力的学科带头人数量不足;高层次人才尤其是海外高层次人才引进的力度有待加强;高水平创新团队较少;学科建设与师资队伍建设的良性互动机制有待进一步完善。

二、“十二五”期间建设和发展面临的机遇和挑战

“十二五”时期是我校建设国际化特色鲜明的高水平大学的关键时期，是师资队伍建设一个机遇和挑战并存的阶段。

（一）机遇

一是《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》和《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》的出台为高等教育发展带来了新机遇。“十二五”时期是国家进一步推进科教兴国战略和人才强国战略的重要时期，中央人才工作协调小组《关于贯彻落实党的十七届四中全会精神进一步做好人才工作的意见》为人才队伍建设指明了方向。

二是教育部制定了《高等学校哲学社会科学繁荣计划(2011—2020年)》、《高等学校哲学社会科学“走出去”计划》、《关于全面提升高等教育质量的若干意见》和《关于实施高等学校创新能力提升计划的意见》等重要文件，为深入推进“人才强校”战略的实施提供了历史机遇。

三是《珠三角地区改革发展规划纲要(2008-2020年)》提出优先发展教育，鼓励开展智力引进和人才培养合作，开展教师队伍建设改革试验。《广东省中长期教育改革和发展规划纲要》明确提出加强高等学校创新人才培养引进和创新团队建设，为学校师资队伍建设发展指出了重点。

四是学校第三次党代会提出的学校中长期发展目标，明确了今后五年的工作目标和主要任务，为师资队伍建设和发展指明了

方向。

（二）挑战

“十二五”期间，师资队伍建设面临着严峻挑战：一是事业单位人事制度改革进入加快推进期，建立现代大学人力资源管理体制面临传统观念和现有制度的阻碍。二是高校之间的人才竞争日趋激烈，广东省与内地经济发展渐趋平衡，收入差距不断缩小，对引进人才，特别是高层次人才的吸引力下降。

三、“十二五”期间师资队伍建设和发展的 指导思想和奋斗目标

“十二五”期间师资队伍建设和发展的总体思路是：坚持一个战略，贯彻两个原则，实现三个目标，落实四项措施。

（一）指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，以“国际化”和“高水平”为导向，认真贯彻落实《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）》、《高等学校哲学社会科学繁荣计划（2011—2020年）》、《关于全面提升高等教育质量的若干意见》和《关于实施高等学校创新能力提升计划的意见》等文件精神，大力实施和深入推进“人才强校”战略，把师资队伍建设作为学校改革发展的核心问题和头等大事，优先发展，优化结构，突出重点，整体推进，不断提高师资队伍的整体实力和核心竞争力，为建设国际化特色鲜明的高水平大学提供坚

强的人才支撑和智力保障。

（二）基本原则

1. 重点引进和普遍培养相结合的原则。加大引进人才、引进智力工作的力度，面向海内外引进高层次人才和优秀学科带头人，立足校内进行人才资源开发，坚持自力更生培养人才。

2. 突出重点和整体优化相结合的原则。突出学科领军人物、学科带头人和人才创新团队建设，抓紧中坚骨干教师的培养和后备人才的储备，优化人才结构，提升师资队伍整体实力。

（三）建设目标

深化学校内部管理体制改革，建立科学规范、符合现代大学体制的用人制度和分配制度，紧紧围绕“国际化”和“高水平”的建设要求，坚持高起点引才、宽视野选才、多渠道用才，建设一支师德高尚、业务精湛、素质优良、结构合理、充满活力，与学校发展及社会需求相适应的高水平专业化国际化师资队伍。主要实现三个目标：

1. 总量保持稳定，水平显著提高。保持教师总量与学校事业发展规模和效益相适应，使全体教师具有高尚的师德品行、先进的教育思想和理念、良好的学风和教风、较高的教育教学和科研水平。

2. 结构继续优化，能力稳步提升。大力改善师资队伍的学历学位结构，到 2015 年，专任教师中具有研究生学历（学位）的比例达到 90% 以上，力争教师中具有博士学历（学位）的比例达到 40%；推进师资队伍国际化水平，力争使我校副高级及以

上职务或博士学位的教师大部分具有国际学术背景，到 2015 年，具有海外教育背景的专任教师比例达到 55% 以上，能开展全英（双语）教学的教师占非语言类专业教师的 35% 以上。

3. 骨干数量增长，形成人才高峰。加大高层次人才和高端团队的引进和培养力度，提高人才引进的层次和质量，以推进“云山学者岗位计划”为突破口，到 2015 年，力争培育或引进 2-5 名领军学者、30 名以上学科带头人、100 名以上优秀青年学术骨干，着力建设好 10-20 个高水平人才创新团队，力争进入国家和省各项人才计划的人数显著增长，每年引进海外高层次人才（含外籍教师）5-10 人。

四、“十二五”师资队伍建设的政策措施

（一）健全六个机制，集中资源，重点支持，确立教师发展的优先地位

1. 健全师资队伍建设工作领导机制。坚持党管人才原则，强化学校人才工作领导小组作用。加强基层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”，把师资队伍建设的成效列为基层单位领导任期考核的重要内容。结合学院目标管理责任制，加大对学院人才培养和引进指标的考核力度。

2. 健全师资队伍建设规划机制。结合学校、学院、学科三个层面制定并完善《师资队伍建设规划》，明确了学校、学院、学科 3 级师资队伍建设目标，并制定具体措施。

3. 健全师资队伍建设投入机制。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，加大对高层次人才培养引进、高水平创新团队建设和中青年后备人才培养的投入。广开渠道，吸引、利用各种社会资源，设立各类人才基金用于师资队伍建设。

4. 健全师资队伍建设快速反应机制。对于学校亟需或可能为我校学科专业建设做出重要贡献的学者专家，采取超常规措施，解决其引进、工作和生活等方面的问题，制定相应政策，解决其配偶就业和子女入学等后顾之忧。

5. 健全师资队伍建设奖励机制。设立“云山卓越成就奖”，树立学术典范，从激励人才、稳定队伍出发，重点奖励为学校事业发展和学科建设作出突出贡献、学术成就巨大、教学科研业绩突出的教师，做到重贡献、重绩效、树典范，激励优秀中青年人才脱颖而出。设立“师资队伍建设贡献奖”，对在师资队伍建设工作做出突出贡献的单位与个人给予特别奖励，促进全员参与师资队伍建设。

6. 健全师资队伍建设民主参与机制。营造以人为本、尊师重教、鼓励优秀、倡导卓越的校园文化氛围。充分发挥广大教师参与学校民主管理和民主监督的主人翁作用，及时了解学校各类人才、特别是高层次引进人才的思想、工作、学习、生活等方面的情况，主动听取他们对学校教学科研、学科建设等方面的意见和建议，适时调整政策，完善管理制度。

(二) 实施七个计划，搭建引才聚才育才用才平台，实现高层次人才队伍建设重点突破，促进人才队伍水平整体升级

1. 全力推进“云山学者岗位计划”，汇聚高端领军人才。抓住机遇，把延揽海内外著名学者作为计划实施的第一要务，加速高水平学术带头人队伍建设，深入推进“云山学者”岗位计划的实施，争取在特色优势学科、重点学科和重要学术领域造就具有国际视野、通晓国际规则、具有国际学术话语权和拥有重要影响及标志性成果的学术大师。完善“云山学者岗位计划”与国家及广东省人才计划的对接办法和配套措施，引进、培养、汇聚一批具有国际先进水平、在国内学科有话语权的学术大师，造就在国内外有影响的领军人物，选拔和引进具有国际视野、熟悉前沿学术动态、掌握先进学术本领、富于创新能力和具备发展潜力的海外高层次人才，突破领军人物严重不足的瓶颈，提升学校学术地位和办学层次，力争在“长江学者”、“千人计划”引进人选等战略性人才培养和吸纳方面实现重大突破。积极创造条件，引导和支持教师在“国家杰出青年基金”、“新世纪百千万人才工程”、“新世纪优秀人才支持计划”、“珠江学者”等高层次人才项目中脱颖而出。探索核心人才引进、团队引进等多种方式引进领军学者，探索和实践“大师+创新团队”、“学术领军人物+创新团队”的人才队伍组织新模式，实现教师单兵作战向创新团队协同攻关的转变，最终形成品牌和特色优势。

2. 实施“青年教师扬帆计划”，加速青年教师培养。青年教师是我校教师队伍的重要组成部分，是学校事业发展的希望，是实施人才强校战略的基础。探索实施青年教师学术生涯规划、青年教师职业化训练、青年教师合作交流平台等青年教师系统工程

化培养新机制，完善青年学科带头人、后备领军人物的选拔培养机制。建立健全中老年教师和青年教师之间的“传帮带”制度，通过助教、助研等方式，将青年教师的培养与教学改革、课程建设、学科建设相结合，提高其教学科研水平，强化学科带头人和教授培养青年教师的责任，帮助青年教师确定专业发展方向，明确专业领域，尽快掌握专业知识。建立“教师发展中心”等平台，为青年教师成长提供必要的指导和职业培训，培养造就一批具有国际学术视野、创新能力和发展潜力的青年学术骨干。通过灵活的方式引进海外学术精英，建立学术名家驻校研究机制，聘请海内外著名学者驻校研究、指导青年学者学术发展，提升青年教师的综合能力。加强博士后流动站建设，创新人才引进新模式，把博士后流动站搭建为吸引人才、培育人才、储备人才、选拔人才的良好平台，探索建立“师资博士后”制度。

3. 实施“学历学位提升计划”，加强教师专业化建设。提高教师的“准入”门槛，新进教师原则上必须具有博士学位或是国内本学科领域的最高学位；加强对未获得博士学位教师的督促与培养力度，建立学校、学院和教师共同投入机制，加大力度支持教师攻读博士学位，对通过在职培养取得博士学位的教师提供一定的科研启动费或项目资助费；逐步建立职务聘用、重点岗位聘用与学历学位要求相结合的用人制度，引导未获博士学位的中青年教师尽快攻读博士学位。依托学校教师发展中心，有计划地对教师开展培训。

4. 实施“海外访学双百计划”，加快教师队伍国际化进程。

完善学校资助出国的管理办法，强化留学奖学金管理委员会的统筹职能，加快学校公派教师出国留学培养步伐，选派 200 名优秀中青年学术骨干出国（境）访学或攻读硕博士学位，培养一批具有国际竞争力的新一代学科带头人，对在职脱产在国（境）外取得博士学位的，进一步提高资助额度。

5. 实施“海外人才引进计划”，引进有国际学术背景的高层次优秀人才。充分发挥广东省鼓励留学归国人才政策的积极作用，采取岗位聘用、项目聘用和学术任职等方式加大引进海外博士或副教授以上人才的力度，进一步集聚优质的国际人才资源。制定海外优秀人才优惠政策，制定实施高层次人才引进的后续管理和服务办法，为高层次人才的工作、学习和生活提供便利条件。

6. 实施“学术交流计划”，拓展学术交流渠道。鼓励教师参加重要的国际（内）学术会议或重大课题研究，了解学术发展的最新成果和动态。支持相关学科承办有影响的国际（内）学术会议，提高学术交流活动的层次。继续办好“著名教授论坛”，邀请境内外著名专家学者来我校举办讲座，开阔教师视野，提高我校社会声誉，努力提升“著名教授论坛”的学术水平和品牌价值，营造良好的校园氛围，推动学校文化建设。投入专项资金，吸引来校讲学的专家学者与我校在教学、科研等方面开展长期合作。完善访问学者制度及配套措施，广邀国内外著名学者来校开展短期、中期或长期的访学讲学，开设课程，参与研究，加快交流，共同提升。

7. 实施“云山智库完善计划”，拓展社会服务功能。以外国

语言学及应用语言学研究、广东国际战略研究院、国际服务外包研究院、翻译学研究中心、外国文学文化研究中心等机构和平台为依托，发挥学科优势，以现有各种人才库为基础，进一步加强人才库、专家库的建设和发展，紧紧围绕经济建设、政治建设、文化建设、社会建设，认真研究各种热点、难点、疑点、焦点问题，不断推出高质量研究成果，服务于国家发展战略，服务于区域经济发展和地方经济社会发展。

（三）加强师德师风建设，建设高水平师资队伍

1. 完善师德建设规章制度，建立师德建设长效机制。认真贯彻落实《高等学校教师职业道德规范》，建立师德考评制度，将师德纳入教师考核评价体系，严格考核管理。在职务评聘、评先评优等工作中严格执行师德“一票否决制”。

2. 创新师德建设方式方法，突出师德建设实际效果。通过找准抓手、搭好平台、创新载体等方式加强师德师风建设，将师德教育与各种专题教育相结合，促进师德教育经常化、制度化。建立和完善新教师岗前师德教育制度，重视抓好青年教师的师德建设，通过理论学习、教学与科研活动、社会实践、以老带新等活动推动师德建设深入开展。

3. 营造师德建设环境氛围，推进师德建设持续开展。开展教书育人、师德建设经验交流和师德楷模评选表彰活动，发挥师德典型的榜样和示范作用，培养一批为人师表、敬业爱岗、治学严谨、学风端正、教学效果好的教学名师。充分发挥先进典型人物的引导、示范和标杆作用，引导教师进一步增强教

书育人的光荣感、责任感和使命感，营造良好的师德师风建设氛围。

（四）改革管理体制，创新用人机制，构建符合现代大学制度的人力资源管理服务体系

1. 深化管理体制、运行机制和管理制度创新发展。优化校、院两级治理结构，进一步推动管理重心下移，结合人事制度改革，进一步明确二级学院在岗位设置、人员聘用、考核评价等方面的职责与权力。逐步建立“云山学者岗位计划”校内遴选机制，引入年薪制、合同任务制和聘期考核制度。建立和完善科学、有效的分配激励机制，按照国家和广东省的部署探索绩效工资制度，探索在关键岗位、重大项目等实行协议工资制度或年薪制，对教学研究优异并有杰出贡献，在国内外学科有话语权的教授学者，实行弹性薪酬制度，形成有效的分配激励机制，促进学校整体实力的提升。进一步完善教职工招聘制度，开拓思路，创新机制，根据岗位空缺和岗位需要，建立健全教师全球公开招聘制度，完善选人用人机制。

2. 创新用人方式，深化和完善教师职务聘任制。建立责、权、利相统一的用人机制，强化岗位管理，实现由身份管理向岗位管理的实质性转化。逐步实行并完善岗位聘任与职务聘任相统一的教师职务聘任制，制定和强化教师评估制度，打破教师职务终身制，逐步建立教师淘汰退出机制，建立“能进能出，能上能下，优胜劣汰”的教师管理机制，进一步提升师资队伍整体水平。围绕人才引进、培养、使用3个环节，创新思维、大胆探索，既稳

定和重视现有队伍，又吸引和引进高顶尖人才、学科带头人，按照“不求所有、但求所用”的方针建立灵活用人机制，不断开创师资队伍建设和新途径。

3. 进一步完善考核体系，建立健全评价激励机制。探索建立以能力为基础，以绩效为核心，以贡献为导向，由品德、知识、能力等要素构成的有利于创新、有利于教学质量提高、有利于高水平学术成果产出的考评体系。逐步实现由过程管理向目标管理转变，从重年度考核向重聘期考核转变，发挥考核对师资队伍建设的促进作用。按照国家和广东省的部署探索绩效工资制度，探索在关键岗位、重大项目等实行协议工资制度或年薪制，逐步建立起按技术、管理等要素分配，重业绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的收入分配制度。

（备注：“十一五”期间的各项数据统计到2010年6月）

主题词：学校 规划 通知

广东外语外贸大学党(校)办秘书科 2012年6月18日印发
