

上海电子信息职业技术学院

“十二五”师资队伍建设规划

(2011-2015 年)

一、“十一五”师资队伍建设回顾与总结

“十一五”期间，学院实现了由规模发展向内涵建设的转变。师资队伍建设根据学院内涵建设的总体要求，通过校企合作，着重加强专业教师双师素质培养和双师结构专业教学团队建设，优化师资队伍结构，提升教师的教育教学能力、技术开发能力和社会服务能力。

(一) 师资队伍建设取得的成绩

1. 师资队伍结构更趋合理

(1) 职称结构

“十一五”期间，晋升教授 2 人、研究员 1 人、副教授 16 人，引进教授 2 人，现有副高及以上职称的专任教师占 21.36%。专任教师职称结构如图所示：

职称	人数	比例 (%)
副高以上	47	21.36
中级	140	63.64
初级	31	14.09
未定	2	0.91
合计	220	100

（2）学历、学位结构

通过内培、外引，硕士及以上学位的专任教师达到 110 人，占专任教师总数的 50%，其中博士 5 人、在读博士 4 人。

（3）双师素质

目前，学院专任专业教师 156 人，其中双师素质教师 105 人，占 68%。五年来，19 名专业教师通过工程系列、经济系列职称（中高级）聘任；41 名通过职业技能等级证书培训考核；28 名参加了 6 个月以上的企业工作实践。

（4）双师结构

通过校企合作，聘请企业兼职教师 122 人，承担专业课学时比 22.5%。

2. 教育教学能力不断提升

通过组织教师参加教育教学能力提升培训和各类教学竞赛，提升教师的教育教学能力。“十一五”期间，共组织教师参加各级各类教育教学能力提升培训 200 余人次；获上海市级教学成果奖二等奖 1 项；建成上海市级精品课程 3 门、院级精品课程 14 门；有上海市级教学名师 1 名、院级教学名师 4 名；有上海市级教学团队 1 支、院级教学团队 2 支；出版教材 110 余本。近两年来，专业教师指导学生参与全国职业院校技能大赛（高职组），荣获团体项目二等奖 2 项，三等奖 3 项。

3. 科研水平不断提高

学院历来重视教育科研与技术服务，制订有科研管理办法和科研考核办法等，明确各级教师的年度科研工作量，鼓励和促进教师科研能力不断提升。

“十一五”期间，学院共承担教育部项目 1 项、上海市教育科学研究项目

4 项，其中市级重点项目 1 项，该项目同时被确立为上海市哲学社会科学规划教育学课题；承担企业技术开发等横向课题 10 项；承担上海市优秀青年教师科研专项基金项目 64 项、上海教育发展基金会“晨光计划”4 项以及各类专业教指委、学会、协会等课题 88 项，发表论文 345 篇。

4. 社会服务能力不断增强

学院承担教育部、上海市人民政府职教师资“西部辐射”计划，为滇、黔、新、藏等西部地区的职教管理人员、骨干校长、专业教师提供业务培训和对口支援，共举办“双元制”师资培训班 100 余期，3700 余人次；参与共建 2 所省级师资培训基地；承担教育部与德国 InWent（德国国际进修与发展协会）组织的全国职教师资培训和教育部高职高专“通信新技术”师资培训，共计 300 余人。近年来，为社会培训员工及技能鉴定 5000 余人次；开展技术服务和企业横向课题 10 项；为上海市人力资源和社会保障局开发了电子信息类系列工种的职业资格标准、试题库等。

（二）努力方向

1. 进一步增加高水平专业带头人数量

为进一步深化教育教学改革，提高人才培养质量，学院还需进一步通过内部培养和外部引进，建设一支在本专业技术领域有一定知名度、了解国内外本专业技术现状和技术发展动向的专业带头人队伍。同时，还需聘请一批具有行业影响力的企业专家，作为兼职专业带头人。

2. 进一步增加专任教师的企业工作经历

由于电子信息产业技术更新快，已具有和尚未具有双师素质的教师都需要进一步增加企业工作经历。

3. 进一步提高兼职教师承担专业课学时的比例

随着学院工学结合人才培养模式的进一步推进，还需要进一步增加企业兼职教师人数，提高企业兼职教师承担专业课学时比例。

4. 进一步完善运行机制

学院与上海仪电建立的校企合作联席会议制度，为学院双师结构专业教学团队建设提供了机制保障。为进一步促进教师密切联系企业、参与企业技术开发与服务等，学院还需进一步改革与创新内部人事管理制度。

二、“十二五”发展的指导思想和目标

（一）指导思想

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）》、教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量若干意见》（教高[2006]16号）、教育部、财政部《关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》（教高[2010]8号）、《上海市中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》等文件精神 and 《上海电子信息职业技术学院“十二五”事业发展规划（2011-2015年）》的总体要求，建设一支师德高尚、教育观念新、改革意识强、具有较高教学水平、科研能力和实践能力的专兼结合的师资队伍。

（二）总体目标

在学院理事会体制下，创新校企合作双师双向交流机制。通过以学院教师“企业工作经历”和企业人员“院校教学经历”为内容的双师双向交流，形成素质优良、结构合理、勇于创新、具有教学、研发和社会服务能力的双

师结构专业教学团队。

建立分层分级的教师考核与使用制度，引导和激励教师适应行业发展、积极参与专业建设与改革、提升技术服务能力，主动为企业和社会开展技术服务。

(三) 具体目标

1. 规模

学院专兼职教师总数达 440 人左右，师生比控制在 1: 16，其中专任教师 275 人左右，企业兼职教师承担专业课学时比例达 50%。

2. 职称、年龄和学历结构

专任教师中，正高级职称占 5% 左右，副高级职称不低于 25%，每个专业群配备 1-2 名正高级职称专业教师。

35 岁以下青年教师占总数的 45% 左右；36-45 岁教师占总数的 40% 左右；46 岁以上教师占总数的 15% 左右。

具有博士学位占总数的 6% 左右，硕士学位占总数的 80% 左右。

3. 双师结构专业教学团队

在学院理事会体制下，实行双专业带头人制度，通过创新以学院教师“企业工作经历”和企业人员“院校教学经历”为内容的双师双向交流机制，使学院专业教师双师素质比例不低于 90%，企业兼职教师承担的专业课学时比例不低于 50%，形成结构合理的双师结构专业教学团队。

4. 教育教学能力

通过在职进修、同行交流、参加企业工作实践等途径，提高教师的教

育教学能力。新增国家级、市级教学成果奖 3 项，按国家级精品课程标准建设 3 门课程；按市级精品课程标准建设 6 门课程；新增市级教学团队 3 支、市级教学名师 3 名。

5 . 科研能力

通过努力营造良好的科研氛围，完善相关科研管理办法与激励政策，不断提高教师主动为企业和社会服务的积极性、主动性，提高其教育科研能力和技术开发与服务能力。承担国家级、市级课题 5 项；横向课题 50 项；出版专著、教材和发表论文数量逐年提高。

6 . 社会服务能力

形成若干能够独立承担企业技术开发项目的特色科研团队，到 2015 年，年技术服务收入不低于 300 万元；面向上海市电子信息行业企业、上海仪电及所属企业、区域和社会开展包括高技能新技术培训在内的技能培训、员工职后教育以及中职毕业生的在岗学历教育、师资培训等各类培训，年培训 1.4 万人次。

三、建设内容

（一）开展师德师风教育，提升教师职业道德

开展师德教育活动，加强教师思想政治和职业道德教育。实施以师德为核心的立德树人职业培养计划，培育教师的职业情感和责任意识。通过开展“三强教师”（教学能力强、实践能力强、社会剪务剪能力强）、“教学名师”等评选活动，激发广大教师的职业责任心，引导教师安心、倾心从事职业教育事业，淡泊名利。将师德表现作为教师考核、聘任（聘用）的首要

内容，营造追求卓越的良好氛围。采取综合措施，建立长效机制，形成良好学术道德和学术风气。

（二）加强双师结构专业教学团队建设

在学院理事会体制下，组织专业带头人和骨干教师参加企业技术开发；组织具有技师及以上技能证书的专业教师参加企业工艺革新，组织尚不具备双师素质的专业教师参加企业实践，增加企业工作经历。按一定标准向参加企业工作实践的教师发放津贴，严格执行《学院专业教师参加企业实践管理办法》，落实专业教师联系企业的责任，并将教师参加企业工作实践作为岗位聘任和职称评审的必要条件之一。聘请一批企业领军人才作为兼职专业带头人，实行“双专业带头人”制度，聘请企业技术人员和能工巧匠作为兼职教师，对于被聘任的兼职专业带头人和兼职教师，学院根据一定标准向他们发放津贴。

（三）建立教师分类培养培训制度

1. 专业带头人

通过到国外进行短期的培训与学习，掌握国外先进的职业教育理念、了解本行业最新发展成果；到国内本行业著名企业主持项目开发和技术服务，熟悉本专业技术领域发展的前沿技术，及时把握行业发展动态，带领教学团队提高专业技术服务能力，成为本行业内影响的专家。

2. 骨干教师

分期分批到国内外培训，组织到知名企业参与项目开发和技术服务，拓宽视野，更新教育理念，提高教师的实践动手能力和技术研发能力，了解本行业新知识新技术。通过开发专业核心课程、教材编写等建设工作提

升教学能力。

3. 一般专任教师

通过制度鼓励教师到企业进行实践、到兄弟院校考察交流、参加职教会议、到著名院所进修等活动，全面提高专任教师队伍的业务水平，开拓视野，紧跟本行业发展潮流。通过参加课程建设、实训基地建设等途径提升教学能力。

4. 兼职教师

加强兼职教师职教理念和教育教学能力提升培训，组织兼职教师参加教研活动，提高兼职教师的教学能力。

（四）建立分层分级的教师考核与使用制度

为激励教师教书育人和参与人才培养方案制订或修订、实训实习基地建设等教育教学改革；激励教师参与技术研发、科技成果转化、新技术培训等社会服务，建立分层分级的教师考核与使用制度。进一步完善《专业带头人管理办法》、《骨干教师管理办法》、《青年教师管理办法》、《专业教师参加企业实践管理办法》、《教师考核办法》等相关管理制度，明确各层次教师岗位准入标准，确定岗位职责与任务。严格执行岗位职责履行情况考核，教师考核办法包括一般教师考核办法、骨干教师考核办法、专业带头人考核办法，更加客观、科学地评价教师师德和工作业绩。考核除了涉及师德师风、教育教学、科研的内容外，加强对教师参加企业工作实践、教育教学改革和社会服务等方面考核，考核结果作为岗位聘任、专业技术职务聘任（低职高聘，高职低聘）的依据。

（五）建立各类教师资源库

与行业企业深度合作，建立行业领军人才库，成为学院办学定位、办学思路、发展规划、专业规划等的智囊团，建立由行业企业专家组成的专业带头人人才库，引领专业建设、教育教学改革、人才培养和教学团队建设等，建立由企业专业技术人员和能工巧匠组成的学院兼职教师资源库，担任学院专业课教学特别是实践指导课程教学。

四、保障措施

（一）组织保障

成立由院长担任组长、分管院长担任副组长的师资队伍建设领导小组。领导小组根据学院的专业建设发展需求，研究、制定人才发展规划、政策和措施等。

（二）机制保障

1. 双师双向交流机制

在学院理事会体制下，通过上海仪电目标任务考核制度、人事聘任和劳动工资制度，保证上海仪电所属企业技术人员到学院担任兼职教师，保证学院教师到上海仪电各企业工作实践，加强双师结构专业教学团队建设。

2. 人事制度改革与创新

进一步深化以岗位聘任、激励机制为核心的学院内部人事管理制度改革，实现各类人员由身份管理向岗位管理转变，岗位聘任与专业技术职务聘任同步进行，打破职称终身制。

进一步推进学院人事分配制度改革，根据按需设岗，优劳优酬的分配

原则，教师的绩效收入由岗位津贴和奖金构成，完善“教师奖金收入分配模块”，实施包括课时量、教改工作量、科研工作量和社会服务工作量等计发的多元化收入分配模块改革，进一步拉大不同级别和同级不同层次教师之间的收入差距。

（三）经费保障

学院设立“师资队伍建设”专项经费，用于专兼职教师的培养、引进和聘任（聘用），加快双师结构专业教学团队建设。

上海电子信息职业技术学院

二〇一〇年七月