

# 包头医学院“十四五”师资队伍规划建设规划

## 一、发展基础

“十三五”期间，学校师资队伍建设不断加强，师资队伍规模逐渐扩大，结构进一步优化，高学历、高职称人才在教师队伍中的比例持续提升。

“十三五”末，我校专任教师总数达到 658 人，生师比为 16.4: 1，教师队伍总量基本满足学校发展需要。具有博士学位的教师 115 人，在读博士研究生 72 人。通过开展以“四有”好老师为标准的优秀教师、优秀教育工作者、师德先进个人评选活动，促进了教师师德师风和教学能力的提升，“十三五”期间多名教师在各类师德先进评选及教学竞赛中获得较好成绩。

“十三五”末，学校有享受国务院特殊津贴专家 20 人，国家百千万人才工程 1 人，国家有突出贡献青年专家 1 人，国家级非物质文化遗产代表性传承人 1 人。内蒙古自治区突出贡献专家 12 人，内蒙古自治区杰出人才奖 2 人，内蒙古自治区“新世纪 321 人才工程”人选 30 人，内蒙古自治区“草原英才”23 人、创新创业团队 10 个、青年创新创业人才 6 人，内蒙古自治区青年创新人才 1 人，内蒙古自治区“111”人才工程 1 人。享受包头市政府特殊津贴人员 1 人，包头市拔尖人才 6 人，包头市“鹿城英才”工程创新创业团队 2 个、创新创业人才 18 人、领军人才 1 人、常规个人 6 人、专项推选个人 2 人，包头市“5512 工程”创新团队 8 个、领军人才 26 人。内蒙古自治区高等学校教学名师奖获得者 12 人、教坛新秀奖获得者 10 人，内蒙古自治区级教学团队 12 个。

### （一）大力推进高层次人才引进计划，高端人才柔性引进实现零突破

学校大力推进高层次人才引进计划，引进博士教师 25 名。学校柔性引进中国工程院院士 1 名，聘任为学校学术委员会主任，与学术委员会专家组成员共同把握学校学科发展方向，促进学科建设和发展；同时先后引进 1 名外籍院士、2 名外籍专家、1 名特聘教授来校开展工作。

## （二）推行骨干教师提升计划，师资队伍整体水平明显提升

学校以学科建设和教学科研发展需要为前提，重点培养青年骨干教师。经过五年的发展，专任教师中具有博士学位的教师比例达到 11.87%；具有硕士学位以上的教师比例达到 69.77%；教授、副教授占专任教师总数的比例达到 66.13%。40 岁以下教授和 35 岁以下副教授在高级职称教师中占比为 5%左右。五年中，校本部共选派 5 名青年骨干教师到国内外大学做访问学者，选送 3 名博士进博士后流动站，使部分青年学术骨干具有国外留学、研修经历，不断提升青年教师的国际学术背景和整体素质水平。

## （三）实施青年教师培养与成长计划，建立健全青年教师培训制度，形成学位教育、学科知识技能培训和高层次研修“三位一体”的培训体系

制定《包头医学院教职工学历提高和进修访学管理办法》，以政策鼓励和督促青年教师进一步提高学历层次。鼓励青年教师到国内外重点高校攻读博士学位，以改善师资队伍学历、学缘结构。“十三五”末，校本部具有博士学位教师 76 人，在读博士研究生 28 人。为浓厚学术氛围，激励教师潜心钻研、紧追学科前沿，先后邀请高长青、刘昌孝、樊代明、吕兆丰、沈岩、林东昕等知名院士、专家到我校举办专题讲座；利用学校学科和专业资源优势，对所有临床教师进行了临床基础技能教育培训。五年来，通过优化内容、改进方式不断加大培训力度、增加培训人次，提升教师队伍整体素质。从 2015 年“参加国家级培训 1 人，参加校内培训 20 人”，到 2019 年“参加国家级培训 147 人，参加自治区级培训 11 人，参加校内培训 337 人”青年教师培养工作得到长足发展。加强青年教师创新能力培养，2016 年学校专门设立了“青苗计划”“扬帆计划”“登峰计划”等校内科研基金项目，鼓励青年教师参与创新团队建设，以科研项目为载体，引导青年教师尽快熟悉科研主流和前沿。重视发挥教学名师和优秀教师的示范引领作用，强化教授和教学名师等杰出人才培养青年教师的责任，制定了《包头医学院青年教师导师制管理办法》，建立“以老带新”机制，指派师德高尚、教学经验丰富、业务过硬的优秀教师在教学各个环节对青年教师实施全程指导帮助，以引导青年教师尽快成为教学和科研骨

干。

#### **（四）配齐配强专职辅导员队伍**

加强辅导员队伍建设，提高辅导员队伍职业化、专业化水平。31名专职辅导员均具备硕士研究生及以上学历，达到生师比1:200的要求。进一步完善了辅导员、班主任的培训和考核制度。

#### **（五）深入推进人事制度改革，激发全校职工干事创业的活力和创造力，人才发展的环境和氛围持续改善**

制定了《包头医学院教职工绩效考核办法》《包头医学院教职工年度考核办法》《包头医学院教师和实验技术专业技术岗位工作量核定办法》等人事改革制度。规范了岗位工作标准，发挥绩效考核在岗位管理中的重要作用，体现“优劳优酬”，提升了工作效率。

#### **（六）加强师德师风建设，着力培养“四有”好教师**

加强师资队伍师德师风建设，制定《包头医学院师德师风考核办法》。组织校内教师多次开展“师德师风培训”，100余名教师参加了“师德师风校内巡讲”活动。全面贯彻落实《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》要求，大力宣传落实《高等学校教师职业道德规范》，健全了优秀教师及师德师风先进表彰机制，建立了师德师风评议问责制和学术道德规范监控机制，并将评议监控结果作为教师年度考核、职称评聘、评奖评优的重要依据，实行师德师风不良和学术道德不端“一票否决制”。

## **二、面临形势**

### **（一）发展机遇**

根据《关于新时代振兴中西部高等教育的若干意见》，聚焦高等教育不平衡发展矛盾，推动中西部高等教育发展模式转变，高校协同发展、服务能力提升；加强基础学科人才培养的指导意见，做好体制机制上的顶层规划，以国家需求为牵引，分类推进基础学科人才培养。同时随着国家对高校“双一流”和“新医科”建设的推进，以及医学教育的不断深入，对医学高等教育质量的要求也越来越高；师资队伍作为高校教育教学工作的主要核心要素，更是引起了教育部门及社会的广泛关注；“双一流”建

设方案的出台为推进高校师资队伍建设指明了方向，而“新医科”建设提出了从治疗为主到兼具预防治疗、康养的生命健康全周期医学的新理念，开设了精准医学、转化医学、智能医学等新专业，因此加快医学院校师资队伍建设的步伐，提高师资队伍建设的水平迫在眉睫。

随着自治区和包头市人才环境的进一步优化，自治区“草原英才”和包头市“鹿城英才”等人才工程的实施，以及“包头市服务高层次人才若干措施”的落地，我校师资队伍建设也迎来了较好机遇，为学校的内涵式发展和人才培养质量的提高提供了人才保障。

## （二）面临挑战

1. 师资队伍结构仍需完善，专任教师质量有待提升；高学历、高职称教师比例偏低

目前我校生师比虽达到国家标准要求，但专任教师中具有硕士学位及以上的教师比例偏低，具有博士学位教师的比例和数量与同类院校相比差距较大；40岁以下教授和35岁以下副教授在高级职称教师中的比例较低。高层次人才引进存在较大困难，高学历人才流失现象时有发生。教师中实验人员数量不足，实验人员学历水平偏低。

2. 学科领军人才匮乏

学科建设缺乏高层次领军人才和拔尖人才，学科总体实力不强，没有普遍形成较好的教学科研团队，学术领军人物和杰出青年学者数量偏少。

3. 教师考核与激励政策有待完善

教师的工作量及师德师风考核体系不健全，职称评审和岗位聘用政策在教师教学质量提升、学科建设发展及科学研究促进方面的杠杆和指挥棒作用没有充分发挥；教师干事创业的积极性还没有充分地调动和激发，尤其是针对青年教师后备人才遴选考核与激励扶持的相关政策、实施办法存在缺失，相应的监督评价机制有待完善。

4. 师资队伍协调发展与目标任务切合度不高

师资队伍中，教辅人员总体数量不足，年龄、学历层次结构不合理，从事实验教学的技术人员不稳定，高水平的实验技术人员缺乏；缺乏能适应学校发展需求的教辅人员支持和鼓励政策，“首席实验师”等教辅岗位

未能科学规划。

### 三、发展思路

#### （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，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循人才发展规律，科学合理地引进和培养为医学教育服务的“留得住”“用得好”的优秀人才，为全力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人提供人才资源保障。

#### （二）战略目标

“十四五”期间，学校师资队伍建设战略目标：五年内形成一支数量满足需求，年龄结构、职称结构合理，中青年教师以博士研究生为主，重点学科和领先学科拥有优秀学科带头人的引领，具有完成重大科研及教学改革任务的教学和学术水平较高的师资队伍以及多个教学科研团队。其中专任教师占教职工总数70%以上，生师比控制在16:1以内，师资队伍总量满足学校发展需要。教师中具有博士学位人员占40%以上，具有较高学术水平的学科领军人才达到2名以上，自治区级以上科研创新和教学团队新增5个以上。具有硕士及以上学位的教师比例达到80%以上；逐步提高40岁以下教授和35岁以下副教授在高级职称教师中的比例，达到10%；教师队伍学缘结构得到明显改善。专职辅导员队伍素质不断提高，与在校生规模保持在200:1水平。教学辅助队伍稳步发展，优化学历结构、职称结构和技能结构，各类人才数量、结构趋于合理。

### 四、实施举措

#### （一）制定和完善有利于人才发展的各项政策制度

按照教育部《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求，科学制定专业技术资格评审管理办法、岗位聘用管理办法、内部编制管理办法、岗位设置管理办法、优秀青年学者培育管理办法等涉及教师评价和教师发展

的各类制度，进一步修订和完善人才引进、绩效考核、工作量考核、内聘人员管理等相关制度，为学校人才发展和师资队伍的建设提供制度保障，为深入推进人事制度改革，实现跨越式发展提供人才政策支持。

## （二）持续加强师德师风建设，落实立德树人根本任务

立德树人的关键在教师，要充分发挥党的基层组织在教师思想政治素质教育中的作用，通过大学文化和大学精神、教育理念、课程思政、教学策略、互联网+教育等常态化、专题化培训，培养教师的文化内涵和综合素养，促使我校教师提高政治站位，坚定理想信念，提高职业道德素质，增强学术道德和团结协作精神，自觉抵制学术腐败；使教师在传授文化知识的同时，结合国家发展需要，将时代的责任传递给学生，让正确的价值观内化于心，外化于行；加强舆论宣传，通过各种有效的评优活动，大力表彰先进，树立榜样，对思想道德素质优秀、教书育人事迹突出、贡献较大、学生称颂的优秀教师予以表彰，充分树立、发挥优秀教师的先进形象和示范作用，培养一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的优秀教师队伍；严格实行师德“一票否决制”，计划面向全体授课教师每年举办师德师风专题讲座、课程思政培训4场。

## （三）完成人才招聘任务，做好专任教师增量

围绕学校学科发展目标和专业建设任务，结合各教学单位人才建设目标，尤其是侧重学校重点支持建设的“一流专业”，做好人才招聘工作。

“十四五”期间，每年通过公开招聘形式补充教师20名以上，通过参加自治区和包头市赴外招聘形式补充教师10名，通过高层次人才引进方式引进具有博士学位或正高级职称教师20名；通过以上措施，使我校专任教师数占比在“十四五”末达到70%以上。

## （四）持续推进高层次人才引进与培养，实施“3+5+N”计划

1. 重点推进实施“引凤筑巢”“筑巢引凤”“新风培育”三类专项人才培养计划

（1）“引凤筑巢”计划：加大学科领军人才引进力度，培养具有组织创新团队能力的领军人才；以学校重点支持的公共卫生与预防医学博士学位点和护理学、医学技术一级学科硕士点申报为切入点，以现有的临床

医学、生物学、基础医学、公共卫生与预防医学、药学、马克思主义理论硕士点建设为抓手，通过柔性引进与刚性引进相结合的方式，引进院士、国家杰出青年等领军人才 5 人，引进具有博士学位人员 100 人，使学校博士人员占专任教师比例达到 40%。

（2）“筑巢引凤”计划：加强对科研和教学共享平台的建设提升，重点推进转化医学中心、P3 实验室及教学实验综合平台建设，实现平台的科学规范管理和高效运行；平台管理实行对外共享开放，为学校引进高学历、高职称的领军人才提供保障，促进领军人才带领团队承担重大项目的能力和水平的提升。

（3）“新风培育”计划：实施“包头医学院优秀青年学者培育计划”，建立中青年拔尖人才培养机制，分批分期分类指导有潜力的中青年学者，结合组织重点研究项目申报等工作，有计划地培养“优青”和“杰青”人才。争取有 2 名优秀青年学者获得国家优秀青年基金项目资助，1 名学术带头人获得国家杰出青年基金项目资助。

2. 全面推行“学历提升计划”“进修访学计划”“岗位培训计划”“师资队伍结构优化计划”“临床教师队伍提升计划”五类师资队伍基础性提质工程

（1）“学历提升计划”：通过加强与国内外其他高校建立联合培养博士合作关系，进一步优化学历提升的相关政策措施，大力鼓励学校青年教师攻读博士学位，优化学历学位结构，实现专任教师中博士学位教师占比达 40%。计划通过委托培养 100 名中青年教师攻读博士学位。

（2）“进修访学计划”：通过完善职称评审、岗位聘用、绩效考核等相关政策，使教师的进修访学与职称评审、岗位聘用、绩效考核实现“三挂钩”，增强教师在提升个人教学科研能力和全面综合素质方面的主动性和积极性，以制度和刚性约束形式促进具有发展潜力的青年教师到国内外高水平大学或科研院所学习深造。计划通过进修访学等形式培训青年骨干教师 150 名；每年派出不少于 100 名教师参加各类教学和学术研讨交流会议，拓宽教师学术视野，不断更新教师教育教学理念，提升教学质量和水平。

(3) “岗位培训计划”：以人才培养质量提升为导向，以专业建设、学科发展和学生创新创业能力提升及职业生涯规划为需求，以教师发展中心为主体，各教学单位协同配合，科学合理地制定各类岗位培训计划，通过培训促进教师不断更新教育理念，提高教学、科研创新能力。以教研室为重点，通过教学研究、学术研讨等活动，落实青年教师导师制，发挥老教师传帮带作用，促进青年教师快速成长，推进教研室、教学团队、课程组整体水平不断提升；通过制定专项培训计划，加强对“非医学背景”青年教师的医学知识和技能的培训，促进“非医学背景”青年教师的全面发展，提升医学教育水平的同质化发展；科学整合创新创业和就业指导师资，合理制定相应培训计划，提升创新创业和就业指导师资的能力和水平，为学生提升创新创业能力和促进就业提供强有力的师资保障。

每年面向新入职教师和 200 名青年教师、骨干教师及 200 名临床教师等不同层级教师，采用线上网络与线下集中培训相结合的方式，对各阶段各层次的教师进行培训，实现培训全覆盖，促进教师获得动态成长。

(4) “师资队伍结构优化计划”：以各专业的实际问题为导向，做好预防医学、病理学、法医学、护理学、医学影像学等师资发展不平衡学科和思政课教师及辅导员队伍的整体规划，不断优化师资结构，按需分步进行引进和培养，有效解决各专业师资结构性不足的问题。努力实现以上专业教师在学历、年龄、职称结构方面合理分布，人员数量和教育教学能力满足教学需求，思政课教师师生比保持不低于 1:350，校本部各专业辅导员与学生比例保持不低于 1:200。

持续加强学校整体实验技术人员队伍建设，配足各专业实验技术人员数量。通过公开招聘及进修、培训学习，不断增加学校实验技术人员数量，同时也使实验技术人员的整体水平和能力得到明显提升。形成一支年龄和学历层次合理、实验技术水平较高、人员队伍相对稳定，能够满足学校教学发展需求的高素质实验技术队伍。

(5) “临床教师队伍提升计划”：进一步深化医教协同改革，充分发挥临床医学部作用，调动直属附院示范带动作用，制定详细、具有针对性的临床教师培训计划和科学严谨、可量化、易操作的考评体系，全面提



升临床教师整体素质和教学能力。临床教师取得教师资格证人数达 80%以上，临床教师取得教师系列职称人数达 50%以上。

### 3. 指导督促落实好各教学单位针对师资队伍建设的配套规划

各二级学院根据学科和专业建设的发展需要，以学校师资队伍建设规划为总目标，结合本单位实际，科学合理地制定对应的配套计划，包括高层次人才引进及现有师资队伍的培养实施举措等，为学校“3+5”计划的实现做好基础支撑。

## （五）发挥职称评审、岗位聘用和绩效考核的杠杆作用，推动师资队伍水平的不断提升

1. 根据国家《深化新时代教育评价改革总体方案》和自治区的相关要求，结合学校学科建设、专业建设、教学改革等实际，进一步修订完善职称评审相关制度，不断改进和完善职称评审的考核环节与评价标准，以实际业绩、实际贡献、代表性成果的重要价值为主要评价标准，克服“五唯”的顽瘴痼疾，实现对教学为主型和教学科研型教师的分类评价，突出师德师风表现和业绩贡献在职称评审中的关键作用，通过科学评价，使“四有”好老师标准的优秀专业技术人才脱颖而出。

2. 吸引和留住高层次人才，在加强自治区高层次人才“绿色通道”申报工作的同时，实施校内职称评审“高层次人才绿色直通车”措施。缩短高层次人才的职称申报时间，为留住人才做好职称评审的保障工作。

3. 完善专业技术岗位聘用、绩效考核的相关政策制度，打破“论资排辈、只能上不能下的”现象，进一步优化考核体系，体现以师德和业绩贡献为主的考核原则，充分发挥岗位聘用和绩效考核在学科建设、人才培养中的导向作用，激励学校师资队伍专心教学、潜心研究、促进成果转化，从而提升师资队伍整体素质和水平。

## （六）加强各类平台建设，不断提高高层次人才待遇，为提升师资队伍整体水平提供基础保障

在协同推进教学、科研等各类研究平台提质扩容建设的同时，逐步提高各类高层次人才的待遇。

1. 设立“高层次人才专项津贴”，制定高层次人才专项津贴发放办法，

按照不同层次人才，以不低于2万元/年标准进行考核发放。

2. 设立“包头医学院突出贡献人才奖”，制定突出贡献人才奖奖励办法，奖励为学校在教学、科研、人才培养、改革管理等方面做出突出贡献的各类人才，落实“重视人才、贡献优先”的人才强校战略。

3. 进一步优化学校绩效总量的分配比例，在适当增加绩效总量的同时，通过科学分配绩效比例，逐步提高教师收入待遇，完善绩效考核制度，极大地调动教师参与教学改革、提升教学质量、开展科学研究创新的积极性和主动性。

通过不断提高人才各方面待遇，力争使我校人才收入待遇在“十四五”末高于自治区同类院校水平。

#### **（七）加强与先进高校在师资队伍建设方面的合作与交流，不断拓宽人才引进和培育资源**

加强与国内外先进高校在高学历人才和骨干教师培训等方面的合作与交流。争取新增两所在国内具有较高知名度的对口合作高校。通过开展合作办学、互派教师、科研合作、访问学者等交流形式，为学校教师提高学历和教学科研水平提供条件支持，为师资队伍建设打造良好的资源平台。

#### **（八）积极开展教学交流、咨询服务，共享优质教学资源**

加强教师与专家、教师与教师、教师与教学服务人员之间流学习平台建设，满足学校特色化人才培养和教师个性化专业发展的需要。

1. 重点面向新入职教师、中青年教师和公共基础课教师成立“一对一”式探讨、咨询教学问题的教师咨询工作室，邀请学校教学名师等教学专家，定期为教师成长及针对教学问题开展咨询；帮助教师解决在教学实践中遇到的问题和困惑，满足学校应用型人才培养和教师专业化发展需要。面向学校各二级学院的中青年授课教师，每年开展教学咨询不低于10次。

2. 举办教学沙龙活动。邀请校内外专家学者、优秀校友担任主讲，涵盖教师理想信念、教育思想、教育信息化、教学设计、教学方法等主题，与青年教师交流互动，传播先进教育理念、推广先进教学成果，促进青年教师职业素养与教学能力的同步提升。每年开展教学沙龙活动5-10

次。

3. 建立教师发展中心、教务处、二级学院协同配合的教师教学反馈系统，形成教学运行、质量监督、教学反馈、教师培训、教学质量提升的闭环。根据反馈的教学质量保障监控结果，掌握教学质量中的教师因素，分析研判其中的主要问题，有针对性地确立培训主题和目标群体，使培训活动有的放矢，培训效果事半功倍。

4. 利用线上和线下资源共享平台，汇聚我校教学名师、优秀教师等高水平师资，开展示范教学、名师讲座，推广教学改革实践经验和成果，促进教学质量持续提高。充分利用现代信息技术搜集和积累校外优质教学资源，为教师提供研修项目、精品课程等教学支持，为提高教师业务水平和教学能力实施全方位服务，为教师教学发展所需资源提供全面保障。

## 五、规划实施

### （一）健全师资队伍建设工作领导机制

坚持党管人才原则，充分发挥学校人才工作领导小组在师资队伍建设中的统筹、协调作用。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。各二级单位和相关部门把师资队伍建设作为学校高质量发展的关键，统筹考虑师资队伍建设与专业发展、学科建设等重要工作内容的紧密关系，确保每学期召开一次师资队伍建设专题会议，将师资队伍建设纳入本单位重点工作，单位主要领导为师资队伍建设第一责任人。

### （二）健全师资队伍建设规划体系

按照学校、学院、学科三个层面，进一步完善和制定三级“师资队伍建设规划”，以学校师资队伍建设专项规划为统领，根据各二级学院专业及学科建设发展需求，分别确定各级师资队伍建设目标并制定具体措施。建立人事处与各二级学院的师资队伍建设沟通与监督机制，确保各二级学院师资队伍建设需求与学校整体人才引进和培育计划相统一，学校师资队伍建设规划与各二级学院专业建设和学科发展目标相统一。

### **（三）落实师资队伍建设目标管理责任，加强师资队伍规划建设实施的监督管理**

将人才引进、人才培育、教师培训、师德师风建设和考核等具体人才建设工作任务作为各二级学院的主要目标管理考核指标，同时将目标管理与本单位绩效考核直接挂钩，充分发挥绩效考核在人才队伍建设中监督管理的重要作用，做到以考核促管理、以考核促提升、以考核促效率。通过目标考核压实人才建设工作责任，实现校院互动，形成全员参与的良好局面。学校对各二级学院师资队伍建设目标的日常落实监督到位。

### **（四）统筹各类资源，科学做好师资队伍建设的相关预算，确保经费保障**

学校每年投入 400 万元用于高层次人才的引进和现有人才的培养，100 万元用于各类师资队伍培训。根据学校每年人才引进和教师培养及培训计划，按照相关人才引进政策待遇要求，科学制定师资队伍建设相关预算，确保引进和培养的高职称、高学历人才补贴及科研启动经费足额到位；为一线教师提升教学技能、提升科研方法、更新教学理念，以及提高其他教辅和管理人员管理能力和业务水平提供必要的经费保证。