

# 毕节医学高等专科学校文件

毕医专〔2019〕255号

## 关于印发《毕节医学高等专科学校 师资队伍发展规划（2020~2025）》的通知

各部门：

《毕节医学高等专科学校师资队伍发展规划（2020~2025）》已于12月18日经党委会议研究通过，现印发你们，请遵照执行。

毕节医学高等专科学校  
2019年12月19日



# 毕节医学高等专科学校 师资队伍建设规划（2020～2025）

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神及全国教育大会精神，贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号）、《中华人民共和国国民经济和社会发展十三·五规划纲要》、省委教育工委《关于加强高校党的建设和思想政治工作的通知》（黔教委组发〔2019〕45号）要求，培养具有创新精神和较强实践能力的高素质应用型人才，建立一支由专业学科带头人、骨干教师和专业团队组成的结构合理的高素质“双师双能型”教师队伍，进一步推进学校建设与发展，结合我校“不忘初心，牢记使命”主题教育活动成果转化工作要求和专业建设现状及未来发展需要，经学校党委研究决定，特制定《毕节医学高等专科学校师资队伍建设规划（2020～2025）》。

## 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，贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，积极培育和践行社会主义核心价值观，积极营造“吸引人才、培养人才、用好人才”的良好氛围，进一步完善学校师资队伍建设工作机制，根据学校专业发展结合教学科研及社会服务职能，进一步合理配置教师资源，优化教师专业结构、学历结构和职称结构，以全面提高教师教学水平和专业实践能力为目标，以加强专业学科带头人和“双师双能型”教师培养为重点，强化骨干教师、青年教师的教育培养，努力造就一支结构合理、师德高尚、业务精湛、德技双馨、勇于创新的高素质师资队伍。

## 二、师资队伍现状及存在的主要问题

### （一）基本状况

目前全校有专任教师 378 人，正高级职称 5 人，副高级职称 68 人，高级职称占比 19.3%；中级职称 155 人，比 41%；初级职称 150 人，比 39.7%。有专业学科带头人 10 人，骨干教师 17 人；专业教师中具有“双师型”教师资格的 196 人，占专业学科教师人数的 70.2%。具体师资队伍基本情况见下表：

学校师资队伍基本情况表

建设内容		药学系	基础医学系	中医系	医学技术系	护理系	临床医学系	公共教学系	合计
专兼职教师人数	专任教师	40	66	36	35	53	66	82	378
	其中长期外聘	2			2	5		6	
职称结构	副高级以上职称	7	12	9	3	9	17	16	73
	中级职称	23	23	6	12	23	14	54	155
	初级职称	10	31	21	20	21	35	12	150
学历结构	研究生学历	12	8	3	3	3	4	30	
	本科学历	26	55	33	32	45	58	49	
	专科学历	2	3	0	0	5	2	3	
重点打造专业		药学 中药学		中医学 针灸推拿学	医学检验技术	护理	临床医学 口腔医学		
重点打造学科		药物分析 药物化学 中药学	药理学 病理学 生理学 病原生物与免疫学 人体解剖学与组织胚胎学	中医基础理论 中医内科学 针灸推拿学 康复评定 中医养生学	血液学 检验 影像诊断学	基础护理学 内科护理学 外科护理学 妇产科护理学 儿科护理学	内科学 外科学 妇产科学 儿科学 口腔内科学 预防医学	思政、信息技术	

## (二) 存在的主要问题

1. 随着学校办学规模的持续稳定和教学要求的不断提高，师资

总量不足状况已凸显，需逐步进行补充。

2. 专业学科带头人、骨干教师明显不足，选拔和培养工作需要进一步加大力度。

3. “双师双能型”教师的比例需进一步提高，尤其是培养途径有待突破。

4. 高学历、高职称教师数量少，结构不合理，需要进一步培养和引进。

5. 师资状况与重点打造的专业和学科存在一定差距。

### 三、规划目标

#### （一）增加教师数量

目前学校在校生数量达到10200余人，近5~6年将保持在11000人左右。根据教育部《普通高等专科学校基本条件指标数据（试行）》生师比18:1的最低要求，我校专任教师应达到610人以上，采取人才引进、公开招聘方式逐年补充，根据专业学科需求逐步增加编制外备案制聘用专职教师及专职实训教师比例，解决学校编制不足问题。

#### （二）加强教师综合素质的培养

根据教育部《普通高等专科学校基本条件指标数据（试行）》要求，在专任教师中具有研究生学位教师占专任教师的比例不低于20%，具有副高级专业技术职务及以上的专任教师总数比例不低于25%。随着教师数量的增加，教师整体能力的培养要有所加强，在学历结构、职称结构必须达到以下目标：

1. 学历结构上，通过校内培养、引进高学历人才等途径，使专任教师中具有硕士研究生及以上学历（学位）的人数达到30%。

2. 强化“依法执教”“依职执教”意识，要求专业教师具有教师资格与执业资格。要加强与省内、外医疗卫生机构、医学院校、行业企业的合作，加强专业教师技能能力的培养，使我校专业教师具有“双师双能型”教师人数占专业学科教师比例不低于80%。

3. 职称结构上，在逐步推行评聘分离的基础上，将专任教师的高、中、初级专业技术职务比例总体上调整为 3: 5: 2，具有副高级专业技术职务及以上的专任教师总数比例不低于 30%。

4. 加大专业学科带头人、骨干教师的选拔和培养力度，每个专业不少于 2 名专业带头人，每个学科不少于 1~2 名学科带头人，每个专业不少于 5 名骨干教师。

### （三）具体措施

1. “双师双能”资格证书的取得。新进教师要求到校的 1~2 年内取得高校教师资格证书；专业教师到校 2~3 年内须取得国家认定的执业资格证书。资格证书的获取将与职称评聘、绩效及人事挂钩。

2. “双师双能”素质的培养。一是在教学能力方面，对新教师实行“一对一”的培养，充分发挥老教师的“传、帮、带”的作用，鼓励新教师撰写论文、外出进修学习、参加技能竞赛等活动，使新教师迅速成长；二是在专业能力方面，紧靠 60 多家稳定的省内外实习基地特别是 20 家“三甲医院”，要求专业教师按照“高级教师每年完成 1 月，中级教师每年完成 2 月，初级教师每年完成 3 月”进行专业实践；三是实行全校专业教师临床（行业企业）实践轮训制，保证专业教师定期到临床（行业企业）参与实践活动，实现教师知识结构与实践技能的充分接轨，努力打造一支理论知识扎实、实践能力强的教学团队，提高人才培养质量。教师参加实践进修的时间与任职考核、晋升专业技术职务等挂钩。

3. 加大对教学名师、专业学科带头人、骨干教师的选拔、培养力度，建立青年教师带教培养新模式。

（1）完善教学名师、专业学科带头人、骨干教师及优秀青年教师的选拔和培养机制，实施学校“人才培养工程”。规划期间内，选拔专业学科上有建树、专业水平在同行中处于领先地位、高级职称、有发展空间并具有较强的创新意识的教师成为教学名师、专业学科带头人。经过培养选拔，2021 年校级名师达到 15 人，2023 年达到 20

人，2025年达到25人；2021年专业学科带头人将达到20人，2023年达到30人，2025年达到50人。选拔年龄在45岁以下、中级及以上职称、教育教学能力强、具有独立教研科研能力的教师进入骨干教师队伍。经过培养选拔，2021年骨干教师人数将达到60人，2023年达到80人，2025年达到120人。

(2) 有计划地安排专业学科带头人和重点骨干对象外出学习进修，鼓励承担教研科研项目 and 开展学术交流，并在经费上予以重点支持。对列入学校“人才培养工程”的有关人员，在安排进修、高层次培训、申报研究课题、教材编写以及推荐上级人才培养后备人选时予以优先考虑，对作出显著成绩的给予重点奖励。

(3) 完善学校《青年教师培养方案》，逐步完善对青年教师及新任教师的岗位培养教育制度。对新教师在见习期和初期阶段着重开展师德师风、岗位职责、教学理念与方法、专业技能等多方面的教育和培训。探索“导师型”的“师带徒”带教培养模式，制订相关规定，规定“学徒”需要学习的内容，明确“导师”的任职条件、带教要求和考核标准，并予以政策保证。

4. 聘请专家来校讲学。坚持“请进来”与“走出去”相结合，邀请市内外、省内外教学名师和行业专家示范授课，特别是聘请医学行业专家到校进行医学前沿学科知识的讲解和普及，每个教学系每学期不少于1次。

5. 积极探索“内培外修”和提高教科研能力的新方法、新途径，提升教师的教学与实践能力及学术、科研水平。

(1) 进一步开展教学推优推先及评优表彰活动。以教学示范课、公开课和特色教学竞赛为抓手，开展教学方法的交流、评比活动，搭建提高教师教学能力的平台。

(2) 建立国内高层次培训、进修学习等对象的选拔、跟踪、使用机制。支持教师参加国家级、省级师资培训，支持教师参加各种学术交流。根据专业人才培养方案和教学标准要求，鼓励各级老师

参加各种教研教改和专业标准的制定。同时重视对教师学成后学以致用环节的考评，促进学校和专业学科建设、教学改革、教研科研等方面的发展。

6. 鼓励教师参加学历培训。坚持引进与培养相结合，每年从各高校招聘、引进一批优秀硕士、博士毕业生。鼓励教师参加学历培训，提高学历和学术水平，包括研究生以上学历的培训，改变教师的知识结构，使学校教师逐步达到国家规定的学历要求，为学校升本储备人才。

7. 鼓励教师申报国家级、省级、市级及学校组织的各种科研课题，按学校教科研管理有关规定进行考核管理。

8. 组织教师教学（技能）竞赛。将教师教学竞赛列为常规，开展教师基本素质、课件比赛、说课比赛、专业技能竞赛、教学能力大赛等，组织教师参加国家、省、市组织的各类教学竞赛活动。

9. 完善教师考评方法，建立以业绩和能力评价相结合的考核机制。注重教师的理论与实践教学水平、教学质量、参与专业学科建设能力等方面的评价内容，实施量化考评。教师量化考评结果与晋职晋升挂钩。

10. 建设一支实践能力强、教学水平高的外聘兼职教师队伍。根据学科和专业建设的需要，多途径、多渠道在各高校及相关医疗卫生机构中聘请学历层次高、实践能力强、教学经验丰富的专业技术人员来校兼职，逐步建立一支相对稳定的兼职教师队伍。进一步完善、规范聘任和评价等管理制度，通过同行专家评价、督导评价、学生评价等方式，定期或不定期对外聘兼职教师教学质量进行考评，保证兼职教师队伍的教学质量。

11. 增加编外聘用教师及教学管理人员。学校人事部门要进一步制定和完善编外聘用教师及教学管理人员相关管理机制，推动编外聘用教师及教学管理人员相关管理机制常态化长效化，实行教师岗与行政岗分离，专职教学与教学管理分离，提升教学质量。

## 四、保障措施

### （一）组织保障

成立师资队伍培训工作领导小组，学校主要领导为小组组长，分管教学副校长为副组长，将师资队伍培训纳入学校发展的重点工作之一，由学校领导牵头全面加强对师资培训工作的管理，各处（室）、系部密切配合，积极组织实施。

**组 长：**颜 勇 杨永学

**副组长：**肖朝荣 黎 梅 王景舟 汤应洪 许 海

**成 员：**李大权 徐贵祥 薛永胜 秦 宏 张 亭 陈忠英

刘 勇 李 伟 叶 茂 范光忠 赵 永

### （二）经费保障

学校设立师资队伍规划建设相关专项资金，并将其纳入每年的财政预算，保证师资队伍建设规划的实施。具体见下表：

建设内容	资金预算（万元）					
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
名师	20	20	20	30	30	30
专业学科带头人	20	20	20	30	30	30
骨干教师	40	40	40	40	40	40
“双师型”教师	20	20	20	20	20	20
兼职教师	20	20	20	20	20	20
其他	30	30	30	30	30	30
小计	150	150	150	170	170	170
合计	960					

### （三）制度保障

学校将建立和完善教师考核评价制度，完善教学督导制，从师德师风、德勤能绩等方面定期进行考核，使教师考核工作制度化、规范化和科学化。教务处进一步完善师德师风建设各项管理制度，做好各系部上交师德师风相关材料的整理和归档，积极利用官网平台，加强师德师风建设宣传教育。各教学系，依据专业发展的需要，制定专业及学科师资培养年度工作计划。人事处进一步完善管理与考核相关各项工作制度，

加强聘期管理与考核，促进教师队伍整体素质的不断提高；在专业技术职务任聘中，结合岗位设置改革，逐步实行评聘分离，不断激励教师的创新与进取精神；在内部分配制度改革中，重点采取向一线教师倾斜的有关政策，形成“事业留人、待遇留人、感情留人、环境留人”的良好氛围。