

# 东北师范大学文件

东师校发字[2011]79号

---

## 关于印发《东北师范大学“十二五”分规划》的通知

各学院、各单位：

为进一步推动《东北师范大学“十二五”发展规划》中专业建设、学科建设与科学研究，教师队伍建设，外事工作等有关任务的落实，特制订《东北师范大学“十二五”分规划》，现予印发，请认真贯彻执行。

东北师范大学

2011年11月18日

# 教师队伍建设“十二五”分规划

“十二五”期间，学校教师队伍建设坚持“人才强校”战略，加快内涵式发展，以专业、学科和学术团队建设需要为根本，严格资质，提高质量，改革机制，努力建设一支教学优、科研强、视野宽、影响大，数量充足、结构合理、业务精湛、师德高尚的高水平专业化教师队伍。

## 一、建设目标

高端人才队伍建设取得新的突破。培养和建设一支以院士、“千人计划”入选者、“长江学者”、“国家杰出青年科学基金获得者”等高端领军人才为标志，以青年拔尖创新人才为中坚力量，以创新团队和优势学科群为代表的，能够适应精英教育和创新教育需要、满足研究型师范大学要求的国际化人才梯队。

教师队伍整体水平显著提升且流动有序。教师队伍规模平稳增长，队伍结构进一步优化；中青年学术带头人和学术骨干的培养成效显著；教师队伍的国际化水平明显提高；世界一流的教师教育师资队伍雏形崭露端倪；若干个能够承担重大项目的优势学科群和一批优秀的创新团队基本形成。

人才队伍建设机制更加科学合理。完善合理的人才选拔机制；确立科学的人才评价机制；营造和谐的人才成长环境。建设有利于人才凝聚、有利于教师发展、有利于队伍提升的体制和机制。

## 二、建设任务

### **1. 继续扩大教师队伍总体规模**

专任教师数量达到 1600 人，外聘教师 300 人左右。平均生师比相对稳定于 14: 1。

### **2. 进一步优化教师队伍结构**

具有博士学位的教师比例达到 60%，除特殊学科（音乐、美术、传媒、外语、体育）外，1963 年 1 月 1 日以后出生的教师，全部具有博士学位（特殊学科的教师应正在攻读博士学位）；具有外校学缘的教师比例达到 60%；40 岁以下青年教师的学历、学缘、性别结构比例更加合理。

### **3. 扎实推进“高端人才计划”**

做优做实“高端人才计划”中各层次人才引进与培养子计划。引进“东师学者”特聘教授 10 人左右，聘请“东师学者”讲座教授 50 人、“东师学者”教学名师 60 人，选拔培养 100 名左右具有较强发展势头的中青年拔尖人才。

### **4. 重点加强高端人才队伍建设**

力争引进或培养两院院士 1-2 名；新增“千人计划”入选者 1-3 人；“长江学者”特聘教授 5 人；“长江学者”讲座教授 5 人；国家杰出青年科学基金获得者 5 人；新增教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者 30 人以上。

### **5. 继续抓好中青年教师的培养**

加强入职教育培训，推行职业发展规划制度；扩大出国留学选派规模，每年公派出国研修人数达到 50 人左右；鼓励青年教师在职提高，每年选派 80-100 人赴国内知名高校或企业进行课程进修或实务进修。力争实现具有半年以上国内外研修经历的教师比例达到 50% 以上。

## 6. 积极推动教师教育师资队伍建设

依托教师教育研究院，整合教师教育资源，组建一支 80 人左右的教师教育研究型团队；形成具有教师教育专业特色的聘任与考核办法。

### 三、措施保障

#### 1. 科学规划，确保教师队伍规模平稳增长

明确教师队伍补充方向和标准，制定年度补充计划，有目的、有计划、有针对性地进行教师补充。按照“按需设岗、公开招聘、统一竞聘、择优选拔”的原则，订立教师队伍补充办法，严格资质，规范程序，保证质量。

#### 2. 稳步实施，实现高端人才队伍建设标志性突破

依托国家“千人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家杰出青年科学基金”和学校“高端人才计划”等平台，构建引进和培养并重、层次清晰的高层次人才支撑体系。努力形成“学校主导、学院负责、共同推进”的高端人才队伍建设新格局。推行人才队伍建设奖励政策，强化高端人才引进力度。建立“东师学者”特聘教授的校院共聘机制，未达到学校特聘教授标准的，可暂由学院聘任，学校与学院 1:1 配套支付相关待遇，如入选国家“千人计划”、“长江学者奖励计划”或获得国家杰出青年科学基金资助，学校将按照特聘教授的标准补齐学院支付的相关待遇。以学院为主体，积极扩大宣传力度，全力拓宽引才渠道，借助学术传承的纽带和学术交流的联系，广泛联系海内外高层次人才，通过“学院物色、重点联络、个个突破、一人一议”的办法，从优势学科重点突破，花大力气重点引进。同时，适时启动继“高端人才计划”之后的“长江&杰青培育计划”，从“东师学者”青年学

术骨干中选拔 10 名左右培养结果优秀的拔尖人才，进行新一轮重点资助。

力争通过引进和培养两种途径，实现两院院士新的增长，“千人计划”零的突破，“长江”、“杰青”数量倍增，“东师学者”特聘教授、讲座教授满岗聘用，高端人才队伍建设取得重大突破。

### **3. 强化交流，不断提高教师队伍的国际化水平**

制定教师公派出国选派计划，有计划地选拔中青年教师，特别是入选国家和学校各类人才计划的学术骨干或创新团队成员，选择一流大学、进入一流专业、师从一流导师出国研修或合作研究。根据学科建设和学术项目研究需要，立项选拔，提高派出效益。深入挖掘、开发并积极争取国家留学基金公派出国项目和校际合作项目，为教师公派出国提供更为广阔的平台和渠道。跟踪国家公派留学项目动态，研究适合我校的专项，为教师了解出国项目、优选出国项目提供有针对性的咨询和服务。坚持定期举办中青年骨干教师英语培训班，开展有针对性外语培训，提高教师的国际学术交流能力。扩大引进外籍教师的渠道和规模，不断提高教师队伍的国际化程度和水平。

### **4. 加强培养，全面提升教师队伍的整体素质**

加强新教师的入职教育培养。创新形式和内容，引入教师职业生涯规划课程体系。试点进行教师职业发展规划制度并逐步推广，建立校院两级教师职业生涯支持体系，有针对性设计职业方案，实现过程跟踪与培养。

加强教师教学能力和科研素质的培养。制定中青年教师国内进修选派计划和主讲教师课程进修计划，鼓励并支持中青年教师到国家重点实验室、重点科研院所、一流大学或知名企业进行学术交流、合作研究、课程或实务进修，全面提升教师的业务能力和专业水平。修订

国内进修教师的选派与支持办法，加大支持力度，扩大选派规模，提高进修质量。鼓励并支持学院、教师积极邀请国内外学术大师来校讲学、合作研究，开拓学术视野，活跃学术氛围，紧密跟踪国际学术前沿。鼓励学院积极支持中青年教师参加高水平学术会议，帮助青年教师打通交流的渠道，建立交流的平台，促进科研合作。

加强师德与学风教育。以师德与学风建设为重点，制定教师职业道德规范，引导教师树立正确的人生观、世界观和价值观。倡导严谨的治学态度，反对学术上的急功近利和虚假浮躁，树立良好的学风和教风。把教师的职业道德和学风表现列为教师聘用与考核的重要内容，实行师德学风的“一票否决制”。

#### **5. 彰显特色，积极探索教师教育师资队伍发展模式**

核定编制规模和岗位总量，制定岗位聘任条件与考核办法。按照建设国际一流师范大学的标准，培养、引进和补充一批具有丰富经验、了解学术前沿、掌握发展现状的优秀教师，初步建成一支规模适当、结构合理、理念先进、符合学校发展需要的教师教育师资队伍。加强国际化培养与培训，积极争取国家留学基金对教师教育特色研究领域的重点立项支持，设立专项选派教师赴国外相关领域的知名大学访学或合作研究，扩大学术交流，提升学校的国际知名度，提高队伍的国际化水平。

#### **6. 创新机制，为教师队伍良性发展提供制度保障**

完善教师晋级聘任高一级职务的条件和要求；继续推行晋升教授职务的学位要求；试行“教师高级职务限次申报制度”，原则上本次申报未能受聘者，下一年度将不再具有申报高一级职务的资格；无半年以上出国（境）留学经历的教师，不能受聘教师高级职务（特殊学科除外）。条件成熟时，教师招聘原则上不再选留完全本校学缘的毕业生（须有校外博士后或海外留学经历）。探索科学系统的教师考核办法，确立有助于出

教学大师与学术大师的教师评价机制；实行教师岗位分类管理和个性化合约管理模式，建立有利于选拔高素质教师的岗位竞争机制和合理流动机制。

#### **7. 加大投入，为教师队伍可持续发展提供经费保障**

“十二五”期间，学校将继续加大队伍建设经费投入力度，重点用于高端人才的引进与培养、中青年后备人才的培养与培训、创新团队建设、继续提高教师的生活待遇等；各学院要提高队伍建设经费支出比重，围绕人才引进与补充、教师出国留学、国内进修访学、邀请学术大师来校讲学、鼓励青年教师参加国内外高水平学术会议等重点投入，统筹考虑经费、设备、实验室等资源的合理配置和共享机制，确保队伍建设目标能够顺利实现。