

安徽广播电视大学
专职教师队伍建设规划
(2016—2020)

二〇一六年五月

高素质人才队伍是建设好开放大学的智力支撑和保障。为打造一支具有较高政治素养、良好职业道德和过硬专业技能，努力践行开放大学办学理念，熟练掌握现代信息技术，致力于远程教育和终身教育探索与实践的专职教师队伍，特制定本规划。

一、指导思想

在安徽广播电视大学“十三五”规划战略目标引领下，树立“质量立校、人才强校”的基本理念，充分体现“专兼结合、以兼为主、动态开放”的原则，坚持外延与内涵发展并重，坚持培养与引进相结合，建设一支作风优良、业务精湛、结构合理、特色鲜明、实力雄厚，符合开放大学人才培养目标需求的专职教师队伍。

二、总体要求

从安徽广播电视大学办学定位、事业发展及教学变革需要出发，创新师资队伍建设，建立科学化、人性化的开放大学教师管理制度。探索专职教师成长的基本规律，通过引进、培养、培训等方式建设业务精湛的专职教师队伍，培养一批政治意识强，且精通教学设计、教学组织、资源开发、远程学习支持服务及项目管理的专职教师，为学习者提供助学咨询、学习方法引导、学习资源获取、心理辅导、职业生涯规划等服务。基于网络组建独具特色的课程建设团队和课程教学团队，建设核心课程、实施网上教学、开展网上教研和学习支持服务。

三、建设目标

（一）师德建设

牢牢把握正确的政治方向，不断巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位，坚持“四有”教师标准，严格按照《教师法》和《公民道德建设实施纲要》的要求加强教师职业道德、思想品德教育，切实把政治素养、师德建设放在师资队伍建设的首要地位，引导和鼓励广大教师爱岗敬业、教书育人、诚实守信、与时俱进、精通业务。

（二）教师队伍规模和结构

1、规模

加大紧缺学科专业的专职教师引进，逐步提高专职教师比例和学历、职称层次。力争到 2020 年全省专兼职教师总数稳中有升，省校专职教师达 200 人以上。

2、结构与素质

——职称结构：到 2020 年，省校教授比例达到专职教师的 5%以上，副教授比例达到专职教师的 35%以上，分校达到 15%以上，拥有 3-5 名全国电大系统“教学名师”，拥有 3-5 个安徽省省级教学团队。

——学历结构：到 2020 年，省校专职教师中硕士学位比例达到 70%以上，博士学位比例达 30%以上，分校硕士及以上学位比例达到 40%以上。

——学科结构：按照上级主管部门关于师生结构比例的规定和学校学科建设的需要，强化岗位意识，优化教师的学科分布，重点提高开放大学新开设学科专业的教师比例。

——年龄结构：专职教师年龄结构呈现“两头小中间大”的格局，35—50 岁的教师占 60%左右。

——双师结构：逐步提高专职教师中双师型教师占比，力争到 2020 年全省系统“双师型”教师比例达到 30%以上。

——思政理论课师资结构：提高专职教师中思政理论课教师占比，优化思政理论课教师队伍年龄、学历、职称结构。

四、保障措施

（一）组织保障

成立安徽广播电视大学人才队伍建设指导委员会，指导委员会由相关人力资源专家、教育管理专家、省校及分校领导组成。负责规划我省开放大学系统人才队伍建设，审核并评议各类人才队伍建设方案和管理办法。省校及分校成立由一把手任组长的人才队伍建设工作组，定期研究、解决本单位师资队伍建设的有关事宜，认真落实队伍建设的各项要求。

成立安徽广播电视大学教学咨询委员会、教学督导办公室等机构，负责对全省电

大系统内的教学及管理工作进行督导、检查、评估和指导，及时客观地反馈教学运行现状，提出改进教学工作的建议。

（二）政策保障

制定吸引社会各界高层次人才为开放大学服务的相关政策，引进高层次人才参与开放大学的学科专业建设和教学支持服务，联合知名高校和企事业单位共同培养服务开放大学建设的专门人才，积极争取开放大学专职教师在进修、培养、申报课题、评奖评优、职称晋升等方面的优惠政策。

（三）制度保障

建立并完善岗位入职标准，制定安徽广播电视大学专职教师工作手册，明确工作职责和业务流程，规范教学、管理和支持服务行为，建立持证上岗制度。

建立并完善分层分类的专职教师继续教育制度。针对教师岗位特点，选定培训内容，开发培训课程，制作培训资源，建立培训体系。建设具有自主知识产权的网络平台，整合共享优质教师教学培训资源，做好后期维护并不断丰富内容、完善功能。

建立并完善激励制度、绩效评价制度，建立与岗位聘任制相配套，以定量考核为主、定量与定性考核相结合的考核评价机制，根据各类人员的工作职责和特点设计考核评价指标体系，促进各类人员改进工作，满足开放大学各项工作需要。

建立并完善对外交流合作制度，邀请国内外知名学者、专家开展教学、学术交流活动，聘请开放大学客座教授，发挥校外兼职教师作用，畅通专兼职教师合作交流渠道，促进专职教师队伍加速成长。

（四）经费保障

设立安徽广播电视大学人才引进专项基金和教师培训基金，省校和各分校均从年度经费预算中划拨一定比例的经费，作为人才引进和专职教师培训基金，切实保障高层次人才的介绍、安置，**切实**保证专职教师参加业务进修培训。

五、实施办法

（一）引进高层次人才

根据安徽广播电视大学“十三五”规划目标，优化师资队伍结构，提升师资层次，增强发展后劲。重点引进学术造诣深厚，在省内外本学科领域有较高知名度的学科带头人和教学、科研骨干，优先保证安徽开放大学新设专业和学校现有重点学科专业建设需要。出台相关政策措施，充分发挥高层次人才的领军作用。

（二）加强教师的培养

构建全方位、立体化的专职教师培养、激励、考核、评价制度，服务教师教学能力的提升，为教师职业生涯可持续发展提供保障。

1、鼓励教师攻读博士学位

结合不同岗位的性质和特点，建立有效的培养机制，采取多种形式提升教师学历。进一步修订完善《安徽广播电视大学教师进修管理办法》、《安徽广播电视大学在职攻读博士学位（含同等学力）暂行办法》、《安徽广播电视大学国内外访问学者选派及管理办法》等管理办法，做好教师攻读博士学位的指导、推荐及管理工作。

2、支持教师开展科研活动

高度重视科研工作，搭建教师科研能力服务与评价平台，定期开展“学术沙龙”等活动，为教师创造良好的科研条件和氛围。引导教师积极参与申报科研课题，以课题研究成果促进人才培养质量的提高。规范科研课题研究过程，完善科研管理办法，激励教师发表高水平论文、出版高质量专著、争取高层次课题、获得高等级科研奖项。充分发挥外聘教授的作用，通过开设合作研究，学术交流等活动，提升教师科研水平。不断增加科研经费投入，合理并有效使用科研经费。

3、做好教师专项培训工作

（1）岗前培训。按期举办教师岗前培训班，开展以高等教育基本理论、心理学和教学方法为主要内容的培训。通过培训促使新进教师尽快熟悉远程教育理念、规律，熟悉开放教育各教学环节，熟悉学校的教学管理制度。

（2）参加研修班。积极选派教师参加教育主管部门组织的“高等学校骨干教师进修班”、国家开放大学组织的“骨干教师高级研修班”等培训项目，选派教师参加

国家开放大学课程和专业教学团队，省校和分校平均每位教师每年参加培训不少于 2 次。

(3) 现代教育技术培训。开展以网络教学、计算机辅助教学、数字化教学为主要内容的现代教育技术培训，制定教师远程教学技能评价标准，推进教师信息化能力提升，引导教师参与设计、开发和制作多媒体教学资源，鼓励教师综合运用现代信息手段组织实施全媒体教学。

4、组建基于网络的教师团队

以系统合力形成为目标，以课程为单位，以省校和各分校的专职教师为基础，构建独具特色的课程建设团队和课程教学团队，建设核心课程、实施网上教学、开展网上教研和学习支持服务。培养一批具有创新能力和发展潜力的校内中青年教学骨干，形成结构合理、业绩突出的学科教学团队。通过制度保障、经费支持等方式鼓励并推进教学团队建设，发挥教学团队示范引领作用，积极推广教学团队成果。

5、注重培养“双师型”教师

将“双师型”教师队伍作为师资队伍建设的重点，不断提高“双师型”教师的比例。根据我校的办学定位，有计划地派出教师（尤其是工、经、管等专业教师）到企业挂职锻炼，鼓励教师获取相近专业的“职业资格证书”。充分发挥“双师型”教师在应用型人才培养方面的作用。

6、加强思政理论课教师培养

校党委切实重视和加强对思政理论课教学的指导，由党政主要领导牵头组织实施。严格制定思政理论课教学标准与要求，将思政理论课课堂作为对学生进行政治理论教育和思想道德教育的主阵地主渠道，鼓励思政理论课教师创新教学模式，探索基于网络的思政理论课教学新方法。统筹规划，完善思政理论课教师培养、考核办法，今后每三年对全体思政理论课教师进行一轮业务培训，鼓励思政理论课教师参与申报高级别教科研课题，在全省电大系统遴选思政理论课学科带头人。

(三) 激发和服务教师成长

定期开展面向系统的青年教师“教学基本功”大赛、教师“网上精彩一课”评选、“教学一体化”设计方案评选、多媒体课件大赛、公开课教学等活动，促进教师业务水平提高。引导教师做好学习者学习过程“全方位”指导，为学习者提供助学咨询、

学习方法引导、学习资源获取、心理辅导、职业生涯规划等服务，激发教师主动顺应学校办学发展新要求，不断提高综合服务水平。

成立现代远程教育教师教学能力发展中心，制定管理办法、服务指南、发展规划等。探索教学沙龙、名师工作坊、教学咨询室、成长记录袋、阳光心理站、教学资料库等多种服务方式以及系统共建、资源共享等运行机制。开展教师能力发展研究，形成开放大学教师教学能力评价指标体系和量表。

（四）实行有效的激励

1、推优拔尖

积极参加安徽省教育厅“学科带头人”选拔活动的同时，修订《安徽电大中青年骨干教师、“学科带头人”培养对象和“学科带头人”选拔培养实施办法（试行）》，认真开展安徽电大中青年骨干教师、“学科带头人”培养对象和“学科带头人”的选拔培养工作，鼓励教师积极申报重点学科、研究基地和重大教学科研项目，培养一批创新思维活跃、学术视野宽阔、发展潜力大的中青年骨干教师。由省校牵头，在全省系统实施“名师”工程，选拔具有开放大学特色的“教学名师”，在项目经费、福利待遇方面给予倾斜。

2、优化薪酬分配办法，分配政策向教学一线教师倾斜

深化人事制度改革，通过全员竞聘上岗，进一步增强教师的岗位意识。制定科学合理的教师工作评价体系，加强教师工作量考核，坚持以定量考核为主、定性定量相结合，优绩优酬。构建以教学工作量和教学效果为导向的分配办法。确保评奖评优、进修培训等向一线教师倾斜，从制度上体现教师在学校事业发展中的主体地位。

（五）完善考核评价体系

根据学科建设需要，逐步完善岗位聘任制，建立公平、公正的教师评价体系。认真落实教育主管部门的指导性文件精神，加强和规范教师教学质量考核工作，运用科学严谨的考核评价方法评价教师教学质量及水平。结合学校事业发展，建立并完善学校评价、教学督导评价、院系评价、学生评价等相结合的校内教师综合评价制度，常态化地组织教师听课评课、教案检查、网上教学自查互查等活动，强化教学院系、专业学科中心教研组、课程教学团队等教学组织职能，将教师评价制度与聘任制度、激

励制度结合并共同形成完整考评体系。