

忻州师范学院中文系师资队伍建设规划

师资队伍是学科发展与人才培养的关键力量,为进一步提升中文系师资队伍的整体水平,适应新时代高等教育发展需求,培养更多优秀的中文专业人才,特制定本建设规划。

一、现状分析

中文系现有教职工 64 名,专任教师 52 名,已形成一定规模与结构体系。从职称结构看,教授 1 人,副教授 20 人,讲师 22 人,助教 10 人,纯行政 6 人,教辅 1 人;专职辅导员 9 人。呈现出以青年教师为主体的态势;学历结构上,博士占比 18%,硕士占比 64% ,硕博比例达 82 % ,学缘结构较为合理,涵盖多所知名高校。且拥有省级教学名师 1 人、硕士生导师 2 人、省级本科院校青年教学基本功大赛获奖者 2 人、教学新秀 2 人,整体教学科研经验较为丰富。但也存在一些问题,比如高层次领军人才数量不足,在全国具有广泛影响力的学科带头人稀缺,难以在顶尖学术领域引领学科发展潮流;部分教师教学方法相对传统,在信息化教学手段与新兴教学理念的融合运用上存在欠缺,无法充分满足学生多样化学习需求;科研成果转化与产学研合作方面相对薄弱,与地方文化产业、教育实践的深度融合不够,未能充分发挥学科优势服务地方经济社会发展。

二、建设目标

(一) 总体目标

在未来 5 年内,构建一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化师资队伍,使中文系师资整体水平达到省内领先、国内有一定影响力,为学科建设、人才培养和社会服务提供坚实支撑。

(二) 具体目标

1. 职称结构优化:在 3 年内,将教授比例提升至 5% ,副教授比例稳定在 30%左右,形成合理的金字塔型职称结构,增强高层次职称教师在教学科研中的引领作用。

2. 学历层次提升：持续引进和培养博士人才，使博士占比达到 20% 以上，提升教师队伍整体学术研究能力与创新水平。

3. 人才引育成果：培养或引进省级以上教学名师 2 人、学科领军人物 2 人，打造一批在国内具有较高知名度和影响力的学术带头人与教学骨干，带动学科全面发展。

4. 双师双能型教师培养：针对秘书学、网络与新媒体等应用型专业，培养 75% 以上的“双师双能型”教师，使其具备扎实理论知识与丰富实践经验，能够有效指导学生实践与就业。

5. 团队建设成效：培育 2 个以上省级优秀教学团队、科研创新团队，在教学改革、科研项目合作中形成协同创新机制，产出一批高水平教学科研成果。

三、主要措施

（一）人才引进

1. 拓宽引才渠道：积极参加各类高层次人才招聘会，与国内重点高校建立长期合作关系，设立人才联络点，定期发布招聘信息；利用网络招聘平台，拓宽信息传播范围；鼓励校内教师推荐优秀人才。

2. 精准引进人才：重点引进汉语言文学、秘书学、网络与新媒体等专业领域的学科领军人才、学术骨干与紧缺人才。如针对网络与新媒体专业，引进具有新媒体行业丰富实践经验、掌握前沿技术的博士或行业专家，充实专业教学力量。

（二）教师培养

1. 分层分类培训：针对青年教师，实施“青年教师成长计划”，为每位新入职青年教师配备导师，开展为期 3 年的一对一指导，包括教学技能、科研方法、职业规划等内容；组织青年教师教学基本功大赛，以赛促教；为讲师提供专业技术与基础理论知识拓展培训，鼓励参加以科研课题为内容的国内访问学者培训；副教授培训则侧重教学科研实践与学术交流，要求每学年参加课程和教学改革学术交流会议，主持系级教学活动；教授培

训通过参与高水平科研和教学工作，参加国内外学术会议、交流讲学等提升学术水平。

2. 鼓励在职深造：对在职攻读博士学位的教师在工作安排上给予支持；鼓励教师申请访问学者，到国内外知名高校进修学习，提升学术视野与研究能力。

3. 实践能力提升：对于应用型专业教师，要求每年到相关企业、媒体、政府部门等挂职锻炼至少 1 个月，积累实践经验；与地方中小学、文化企业、新媒体机构等建立实践基地，组织教师参与实践项目，开展产学研合作。

（三）团队建设

1. 教学团队建设：以课程组、专业建设为基础，组建教学团队。如汉语言文学专业，围绕古代文学、现当代文学、现代汉语等核心课程打造教学团队，明确团队负责人与成员分工；定期开展教学研讨活动，每学期不少于 4 次，共同研究教学方法、课程设计、教材编写等；设立教学团队专项奖励基金，对在教学成果奖、精品课程建设、教学改革项目等方面取得突出成绩的团队给予奖励。

2. 科研团队建设：以学科带头人为核心，根据学科研究方向组建科研团队，如元好问研究团队、地域文化研究团队等；争取省部级以上科研项目，为团队提供科研经费支持；定期邀请国内外知名学者开展学术讲座与交流活动，提升团队科研水平；建立科研成果共享机制，促进团队成员共同成长。

（四）激励机制

1. 教学奖励：根据学生评教、同行评价、教学督导评价等结果，对教学质量优秀的教师给予适当奖励；对在教学改革、课程建设、教材编写等方面取得突出成绩的教师给予专项奖励。

2. 科研奖励：对发表高水平学术论文的教师给予奖励，被 SCI、SSCI、A&HCI 收录的论文每篇奖励 1000 元，在国内权威期刊发表论文每篇奖励

500 元；对出版高水平学术专著的教师给予资助与奖励；对获得省部级以上科研项目立项与科研成果奖的教师，给予配套经费支持与奖励。

3. 职称评聘倾斜：在职称评聘中，对教学科研成果突出、积极参与团队建设与社会服务的教师给予倾斜，同等条件下优先推荐晋升。

（五）师德师风建设

1. 教育活动开展：定期开展师德师风专题教育活动，每学期不少于 3 次，组织教师学习师德规范、教育法律法规；邀请师德楷模、优秀教师开展讲座与经验分享会，树立榜样。

2. 考核评价机制：建立师德师风考核评价体系，将师德表现纳入教师年度考核、职称评聘、评优评先等环节，实行师德“一票否决制”；设立师德师风举报信箱与投诉电话，接受学生、家长与社会监督。

四、保障措施

（一）组织保障

成立由系主任任组长的师资队伍建设领导小组，负责规划的制定、实施与监督；定期召开会议，研究解决师资队伍建设中的重大问题；各专业教研室成立工作小组，具体落实规划任务。

（二）经费保障

经费主要用于人才引进、教师培养、团队建设、科研奖励、教学改革等方面；加强经费管理与监督，确保专款专用，提高经费使用效益。

（三）制度保障

完善教师引进、培养、考核、激励等相关制度，如《忻州师范学院中文系人才引进管理办法》《忻州师范学院中文系教师培训管理办法》《忻州师范学院中文系教师考核评价办法》等；定期对制度进行修订与完善，确保制度的科学性与有效性。

通过本规划的实施，忻州师范学院中文系将不断优化师资队伍结构，提升教师整体素质与能力，为学科发展与人才培养提供强有力的人才支撑，推动中文系在教学、科研、社会服务等方面取得更大成就。