**附件1：**

学院“十四五”师资队伍专项规划编写参考提纲

一、现状分析

分析本学院“十三五”以来师资队伍建设取得的主要成绩与重点突破；分析本学院与国内外标杆学院相比师资队伍存在的突出问题及原因分析。

二、发展思路

三、建设目标

（一）总体目标

在国内外对比分析的基础上提出师资队伍建设总体目标

（二）具体目标

请结合学科性质、发展阶段、历史使命，合理设置量化目标任务，完成附表。

四、发展重点及主要举措

根据现状与差距，结合建设目标与建设方向，制定学科梯队建设方案（引进方案、培养方案），以及计划采取的措施和工作思路等。

五、需要学校提供的支持措施

针对需完成的主要建设内容，提出希望学校给予的政策和支持等。

附表：

**学校“十四五”师资队伍建设关键指标**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **具体指标**  **(可根据学院情况作适当调整）** | **现有情况** | **5年规划** | **年度目标** | **指标解释** |
| 1 | 引进、培养“两院”院士、万人计划杰出人才等资深学术权威 |  |  |  | 指全职人员 |
| 2 | 引进、培养长江学者特聘教授、杰出青年基金获得者、万人计划科技创新领军人才、国家百千万人才工程人选、全国杰出专业技术人才、国家级教学名师等国家级领军人才 |  |  |  | 按在职在岗计算（非全职人员在聘期或人才称号期内的纳入计算，下同），国家级突贡已与百千万二合一，在计算学院指标时建议不重复计算；长江学者讲座教授纳入指标计算； |
| 3 | 引进、培养青年千人、国家优青、青年拔尖、青年长江等国家级青年拔尖英才，或卫生部中青年突贡专家、全国优秀教师等 |  |  |  | 按在职在岗计算 |
| 4 | 引进、培养重庆英才等省部级人才 |  |  |  | 按在职在岗计算，主要指重庆英才、重庆市学术带头人、省部级突贡、重庆市首席专家工作室领衔专家、重庆市市杰青、百人计划、巴渝学者、重庆市名师、优秀教师、教书育人楷模等现仍在开展的项目； 教育部新世纪人才支持计划、跨世纪优秀人才、重庆市特支计划、重庆市首席医学专家及领军人才等可计入存量 |
| 5 | 构建层次分明、衔接有序的人才培养体系：新增校内特聘教授、特聘副教授各层次人选 |  |  |  |  |
| 6 | 引进、培养青年创新人才 |  |  |  | 按在职在岗计算，主要指重庆市高校中青年骨干教师资助计划、高校优秀人才支持计划、留创计划、重庆市中青年骨干教师、重庆市学术技术带头人后备人选、优秀博士等 |
| 7 | 专任教师保持适度规模，生师比控制在15:1 |  |  |  | —— |
| 8 | 专任教师中博士学位占比、高级职称占比均达到70% |  |  |  | 按在职在岗计算 |
| 9 | 专任教师中具有出国留学师资比例达到35% |  |  |  | 按在职在岗计算，指单次在1个月以上 |
| 10 | 专任教师中具有博士后研究工作经历的占比达到10% |  |  |  | 按在职在岗计算 |
| 11 | 加大博士后招收、资助力度，把博士后作为科研的生力军和师资的蓄水池，每年招收博士后80名以上，博士后在站人数保持在200名以上 |  |  |  | 各种类型博士后均纳入计算 |