

校 办	受控文件
	编号 GDOU-T-10-363
	日期 2021. 11. 22

中共广东海洋大学委员会文件

广海大党〔2021〕153号

关于印发《广东海洋大学“十四五”师资队伍 建设规划》的通知

各单位、部门：

现将《广东海洋大学“十四五”师资队伍建设规划》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共广东海洋大学委员会
广东海洋大学
2021年11月22日



广东海洋大学党委办公室

2021年11月29日印发

广东海洋大学“十四五”师资队伍建设规划

“十四五”时期（2021-2025年）是全面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，加强高校教师队伍建设的的关键时期。为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，全面落实《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》等文件精神 and 学校第四次党代会精神，根据《广东海洋大学“十四五”事业发展规划》总体要求，结合师资队伍建设与发展的实际要求，制定本规划。

一、发展基础

（一）建设成效

“十三五”期间，学校以建设特色鲜明的高水平海洋大学为目标，积极推进“人才强校”和“创新强校”工程，紧紧围绕“建设所向、学科所需、学校所能”，强化海洋高校责任担当，全校凝集力量、真抓实干、狠抓落实，在师资队伍规模、结构、素质及高层次人才建设等方面均取得显著成绩。

1. “十三五”重点任务完成情况

（1）以队伍结构优化为前提，师资队伍规模快速增长。

在学校党委坚强领导下，充分发挥党管人才优势，紧紧围绕建设高水平海洋大学宏伟目标，坚持人才队伍建设为主线，不断加快我校师资队伍建设的步伐。截至2020年12月底，我校在岗在编教职工共2001人，比“十二五”期末增长136人。专任教师比例由58%提高到60.4%，专任教师岗

位具有博士学位比例从 30.7%提高到 45%，专任教师岗位具有正高职称人员比例从 14%提高到 14.7%。师资队伍规模不断扩大、结构显著改善、质量明显提高，为学校发展提供了有力的人力智力保障。

(2) 以学科建设需求为导向，高层次人才有新突破。

在师资队伍建设过程中，紧紧围绕学科所需，倾全校之力不断将我校高层次人才引育推向新高度，并取得跨越式发展。“十三五”期间，共引进培育拔尖人才 75 人，其中，特聘院士 3 人、教育部长江学者特聘教授 1 人，中科院百人 1 人、教育部新世纪优秀人才工程 1 人、珠江人才计划科技创新领军学者 1 人、珠江学者 1 人、扬帆计划 18 人、特支计划 1 人、省级科技创新团队 6 个、省级教学团队 6 个、教学名师 2 人，校级拔尖人才岗位领军学者 8 人、杰出青年学者 6 人，讲座教授 24 人。

(3) 以师资队伍发展为动力，健全教师培育发展体系。

“十三五”期间，学校依托国内访问学者计划、国外访问学者计划、国际师资培训计划等教师专业发展计划，并与企事业单位合作共建“产学研践习基地”，五年来共有 100 位青年教师入选优秀骨干教师培养资助计划。为加快高层次学术人才队伍建设，靶向培养和造就具有国内和国际领先水平的学术领军人才，提高我校学术地位和核心竞争力，积极实施校南海学者培养计划，培育南海学者 56 人，其中，领军学者 1 人，南海杰出学者 19 人、南海青年学者 36 人。为进一步提高我校师资队伍整体水平，五年来共派出 46 名教

师攻读博士学位。大力推进师资队伍国际化建设，鼓励和支持教师开展国际交流，拓展学术视野，学校积极组织实施国（境）外访学及教学能力培训计划项目，“十三五”期间共选派 82 名教师到国（境）外访学进修培训。学校在国（境）外顶尖大学建设了较稳定的 3 个高水平教师教学发展培训基地，先后选派 104 名骨干教师集体赴美国格林斯伯勒大学、台湾海洋大学、澳大利亚詹姆斯库克大学等高校开展教学技能培训和科研能力培训。

（4）以深化人事改革为重点，人力资源配置不断优化

“十三五”期间，学校不断将人事制度改革推进深处，破除制度壁垒，为促进每位教职工在新的起点能实现新的发展，增强学校活力，激励教职工在建设“国内一流、国际知名的高水平海洋大学”中有新担当、新作为，促进学校党团建设、学科建设、教学科研、人才培养、师资队伍及社会服务等各项工作健康快速发展，学校出台了考核规定、绩效分配、职称评审、人才引进、师资培养、岗位设置、岗位聘用等方面 30 余项政策文件。健全顶层政策，为解决人才引进缺乏针对性、体制机制不完善、高层次领军人才不足、专业技术人员发展动力不足、活力不强、学科发展不平衡等难题和“硬骨头”等问题提供政策指引；为满足新时代高校人事制度改革的新要求、新变化提供政策支撑；为促使广大教职工树立强烈的危机意识和改革意识提供有力的制度支持；为激发教职工抢抓机遇，乘势而上，毫不动摇地把建设“国内一流、国际知名的高水平海洋大学”目标打开新局面、迈出

新步伐提供激励机制。

2. “十三五”主要指标完成情况

“十三五”期间，较好地完成了既定规划指标任务。师资队伍建设取得新进展，部分人才指标的增长较为突出。（详见下表）

表1 “十三五”发展规划主要建设指标完成情况统计表

指标（单位）	“十三五”规划目标	“十三五”完成情况	未完成原因分析
专任教师规模（人）	1600	1350	不含辅导员和其它专业技术岗
专技人员占教职工比例（%）	84.51	87	--
博士占专任教师比例（%）	≥45	45	--
珠江学者特聘教授（人）	5-6	3，其中，青年珠江学者1人。（增量1名青年珠江学者）	我校地处粤西，引进培育高端人才难度较大。
国家级人才（人）	6-8	10（增量5人）	--
省领军人才（人）	1-2	2	--
省特支计划（人）	3-4	1	我校地处粤西，引进培育高端人才难度较大。
省“扬帆计划”人才项目（人）	21	58（增量51）	--
学校拔尖人才（人）	25	36	--
省级教学名师（人）	每届1-2	2	--
省级以上教学团队（个）	19	15（增量6）	“十三五”期间省级教学团队名额收窄。
省级以上优秀科技创新团队（个）	9	10（增量6）	--
有海外工作或学习经历的教师比例（%）	40	29.6	1. 专任教师数量不足；2. 教学工作任务繁重，科研压力大，出国留学的主动性也受到一定影响；3. 受疫情影响。

（二）存在问题

1. 人事制度改革相对滞后

人事制度改革总体滞后，突出表现在：一是对教师激励机制不够健全，与学校事业发展需求不够匹配；二是对教师约束管理的能力不足，与规范教师队伍建设的时代要求和体现教师

队伍建设的改革诉求方面还有一定距离；三是对二级部门压力传导工作统筹不足，与树立全校一盘棋的大格局尚有一定差距。

2.师资队伍建设相对疲软

“十三五”期间，学校高度重视人力资源建设与发展，教师队伍结构日趋合理，整体素质不断提高，但与省厅对学校的发展要求相比，与师生员工发展需求相比，与标杆学校发展水平相比，仍然存在以下现象：一是学校师资队伍数量不足，与人才培养需求存在差距；二是学校博士比例偏低，与建设高水平海洋大学发展目标不相适应；三是教师参与国内外竞争的能力不足，培养和引进具有国际一流水平的领军人才难度较大。

3.人才保障体系不够完善

人才保障体系不够完善，主要表现在：一是服务意识不够强，与建立“一站式”服务差距较大；二是保障体系管理理念相对陈旧，需进一步革旧鼎新，树立统一目标统筹管理、注重个性适度灵活、服务至上、以人为本的工作思想。

（三）机遇挑战

1. “十四五”发展机遇

“十四五”时期，是我国由全面建设小康社会向基本实现社会主义现代化迈进的关键时期，“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期，也是全面开启社会主义现代化强国建设新征程的重要机遇期。国家先后印发实施《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》和我国第一个以教育现代化为主题的中长期战略规划——《中国教育现代化 2035》，教育

部实施一流专业“双万”计划，都为实现高等教育内涵式发展，为我国高校高质量发展指明了前进方向。作为华南海洋高等教育重镇，我校的发展也面临着国家“海洋强国战略”“一带一路倡议”“乡村振兴战略”和建设粤港澳大湾区、海南自贸区，广东实施粤东西北振兴计划、提高高等教育毛入学率计划、高等教育“冲一流、补短板、强特色”提升计划，湛江建设省域副中心城市、打造现代化沿海经济带重要发展极，以及南方海洋科学与工程广东省实验室（湛江）启动建设等一系列重大发展机遇，我校师资队伍建设也必须主动顺应机遇，果敢把握机遇。

2. “十四五”面临挑战

机遇总是与挑战并存，“十四五”期间既有千载难逢的发展机遇，也有前所未有的严峻挑战。

从外部环境来看，国内除了原有的几所海洋类高校外，又增加了江苏海洋大学、北部湾大学等新兴海洋类高校，深圳为建设中国特色社会主义先行示范区将按程序组建海洋大学；国内许多综合性大学，包括不少“双一流”大学也纷纷向海发展，这些高校有很大的区位优势及资金优势，势必引起高校间海洋人才的争夺，我校将面临巨大的人才引进压力和培养压力。从内部发展环境来看，与海洋类“双一流”高校中国海洋大学、上海海洋大学比较，我校缺乏国家级、省级科研平台，此外领军人才缺乏、国家级重大项目少等原因，造成我校人才竞争力不足。

二、发展目标

(一) 指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻中共中央国务院关于《深化新时代教育评价改革总体方案》，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，聚焦学校内涵式发展，以强化教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为我校提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

(二) 发展思路

以“人才强校”为发展方略，以“以人为本、以德为先、学问至上、培育名师”为工作方针，以领军人才、中青年拔尖人才和创新团队建设为重点，统筹处理好目前急需与长远发展、为我所有与为我所用、骨干人才培养与整体队伍素质提高、业务能力培养与思想道德建设、激励机制建设与约束机制建设的五对关系；实现人才引进从注重“量”的扩大转向注重“质”的提升转变、人才培养从注重业务研修转向注重全面发展转变、人才使用从注重为我所有转向为我所有和为我所用相结合转变。以深化改革为动力，完善师资队伍建设的管理体制和运行机制，优化师资队伍的结构，激发师资队伍的创新力和活力，增强师资队伍的凝聚力和战斗力，强化师资队伍的使命感和荣誉感，促进师资队伍全面、协调、

健康、持续发展，为实现高水平特色大学的建设目标提供强大的智力支持。

（三）具体目标

到 2025 年，教师发展支持体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化。教师职业吸引力明显增强，教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型教师队伍，为建设国内一流、国际知名高水平海洋大学战略发展目标提供坚强有力的人才支持和智力保障。

1.专任教师总量稳步增长，师资队伍规模不断壮大。专任教师总量增加到 1650 人，专任教师比例提高到 65%，满足学校事业发展需求。

2.师资队伍素质大幅度提高，师资队伍结构进一步优化。具有博士学位教师比例达到 60%，其中高水平建设学科博士比例达到 70%；具有硕士学位的教师比例达到 90%；具有外校学历学位教育经历的教师比例达到 80%；有海外工作或学习经历的教师比例达到 40%。师资队伍的分布、层次、类型、性别、年龄、学缘等结构趋于合理。

3.人才比较优势明显增强，竞争力不断提升。在水产、海洋科学、食品科学与工程、船舶与海洋工程、滨海农业、海洋社会科学等学科领域，构筑起海洋高层次人才高地。到 2025 年，新增建设 6-8 个具有国内先进、特色更为鲜明的省

级科研团队和 2-3 个省级以上教学团队，全面推进学校科研团队和教学团队的建设。新增国家级人才 5 人，省部级人才 10 人，学校拔尖人才 35 人，南海学者 50 余人。

4.人才使用效能明显提高，体制机制进一步健全。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。

三、重点任务

紧紧围绕学校“建设国内一流、国际知名的高水平海洋大学”目标，在师德师风建设、人事机制体制改革、人才高地平台建设、高层次人才引进与培育等方面积极实施“六大工程”，健全考核评价机制，优化人力资源配置，打造核心人才队伍，全面推进学校师资队伍建设。

（一）师德师风建设工程

1.建设目标

贯彻落实新时代加强教师队伍师德师风建设全局性的要求，坚持“立德树人是检验学校一切工作的根本标准”的工作理念，强化师德师风建设，完善师德师风制度，建立师德师风建设长效机制。坚持党的领导贯穿教师队伍建设全过程，充分发挥各级党组织在开展教师思政工作中的作用，持续提升教师思想政治素质和道德素养，构建德智体美劳全面发展的育人体系。以树人为核心，以立德为根本，构建师德师风建设制度体系和长效机制，合力将师德师风建设要求贯穿“教师招聘引进、考核评价、师德督导、选树典型、违规惩处”教师管理全过程，营造尊师重教的良好氛围，引导广

大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，以最优秀的师资队伍培养更优秀的人。

2.建设内容

加强党对高校的全面领导，健全学校相关制度，完善工作机制，多维度引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，营造静心教书、倾心育人、潜心治学的良好氛围。

一是科学谋划、精准发力，切实落实党委主体责任。学校党委要做好教师思想政治与师德师风建设工作的顶层设计和科学谋划，形成党委统一领导、党委教师工作部统筹协调，职能部门各司其职，院系党委具体落实的工作机制，提升育人合力，落实立德树人根本任务。

二是加强党建、突出实效，强化教师思想政治引领。加强教师党支部建设，推进“双带头人”培育工程，把教师党支部建设成为团结凝聚党内外教师的坚强堡垒，发挥好教师党支部在加强教师思想政治、涵养师德方面的重要作用。注重在优秀青年教师、海外留学归国教师中培养和发展党员。深入了解教师思想状态和工作生活情况，做好关爱帮扶。进一步提升教职工理论学习成效，分层分类扎实推进，推动理论学习入脑入心。

三是创新形式、突出特色，丰富师德师风内涵教育。将师德教育贯穿于教师职业生涯、个人成长发展全过程，根据不同学科、不同年龄、不同职业阶段的教师特点，创新方式方法，打造价值认同、见贤思齐、美美与共的师德教育精品

课程体系。

四是注重发挥典型引领，充分挖掘宣传新时代师德典型，利用教师节等重大节日庆典举办表彰活动，营造尊师重教的良好氛围，激发教师立德树人、为人师表、爱岗敬业的荣誉感和责任感。

五是强化引领、规范行为，优化师德考评监督机制。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准。严格落实教师职业行为十项准则，加强科学家精神和学术诚信教育，提升教师自律意识，加大对师德违规行为的查处力度，健全举报受理机制，严肃师德失范行为查处，对学术不端和师德失范行为“零容忍”。压实二级学院师德建设责任，加强工作评估考核与监督。

3.预期绩效

逐步形成由党委书记、校长担任主任的师德建设与监督委员会，党委教师工作部统筹协调，各学院成立师德师风建设与监督工作小组的工作格局。出台《师德考核评价指标》等制度文件，建立师德监督投诉平台，坚持把师德师风作为评价教师素质的第一标准，将师德考核结果运用于教师管理和职业发展全过程。选树优秀教师先进典型，评选表彰“师德征文奖”等，积极发挥先进典型的引领作用，引导广大教职工爱岗敬业、潜心育人。

4.实施周期与措施步骤

尊重教师思想政治工作和师德师风建设是一个阶梯式

进步、不断发展优化的规律。站在新的“十四五”起点上，牢记教育初心，调动一切可以调动的积极因素，团结一切可以团结的力量，把学校各方面的优势资源和立德树人的目标紧密对接起来，不断丰富创新高校教师思想政治工作和师德师风建设的实践路径，每年坚持推行“师德培训”“主题教育”“制度建设”“树立典范”“理论研究”等一系列师德师风建设活动，切实推动有关精神和文件举措落地见效，为推进建设国内一流、国际知名高水平海洋大学而努力奋斗。

（二）人事制度改革工程

1.建设目标

深入落实《深化新时代教育评价改革总体方案》和《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》，深入推进人事制度改革。改革坚持问题为导向，把内涵发展、特色建设、机制创新作为推动综合改革的战略抓手，多措并举、全面推进人事考核、聘期考核、职称评审、人才评价、绩效分配等机制体制改革工作，形成一套科学合理、系统完善、易于操作的人才管理制度体系，营造“引好才、用对才、育能才、留人才”的良好发展环境。

2.建设内容

（1）完善教师岗位分类设置管理制度。根据《广东省普通高等学校机构编制标准》中基本教育规模人员编制计算办法，做好学校人员经费自筹编制收回后的岗位设置与调整工作，充分发挥好事业编制用于高层次人才引进的作用；建立编内编外统筹规划的员额制管理机制，调整岗位结构比例、

分类分层分级科学设岗、合理用岗，逐步优化岗位管理。根据国家新一轮高校人事制度改革趋势，细化教师岗位分类管理，建立健全教师岗位“教学为主型、教学科研型”等岗位分类体系，逐步完善以分类管理为基础、以业绩贡献和能力水平为导向的多元、开放的教师分类考核评价指标体系。

(2) 探索实施教师岗位准聘、长聘制度。根据学校办学目标、发展战略和教学科研规律，遵循“老人老办法”思路，对现任教师实行岗位准聘和长聘制改革（中级及其以下岗位为准聘岗位，教授、副教授岗位既有准聘岗位、又有长聘岗位）。准聘岗位教师两个聘期届满（一般不超过6年），如没获得长聘岗位的，按“能上能下，非升即转”原则，实行岗位内等级调整或岗位间换岗流动。力争“十四五”期间，博士点学院先试先行，逐步探索构建教师岗位准聘、长聘制度。

(3) 深化职称评审聘任制度改革。根据《深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》等文件精神，进一步加大我校职称评审聘任制度改革步伐，不断将职称评聘改革向前推进，建立起科学的职称评聘体系。一是坚持“立德树人、师德为先”，把思想政治素质和师德师风摆在首位，建立健全以能力、业绩和贡献为导向的职称评聘体系；二是坚持以“分类指导、分类评价”，以“代表性学术成果”“业绩积分制”为突破口，构建起教学科研系列、实验技术系列、图书资料系列；教学为主型、教学科研型、专职思想政治教师型、航海类持证教师型、专职辅导员型等的职称评审体系。

(4) 完善教师考核评价和绩效分配制度。为充分发挥

考核与绩效分配的“指挥棒”和“风向标”的作用，完善教师考核评价和绩效分配制度坚持“破五唯、重业绩、守公平、促和谐”为原则，逐步构建起以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本、科学合理的考核体系和绩效分配制度。

3.预期绩效

学校围绕岗位管理、教师职称评聘、教师考核评价、业绩绩效分配、人才引育、团队建设、师德规范等方面进行改革创新，出台一系列人事制度改革文件，激发教职工的主动性和积极性，畅通人才晋升通道，让知识和价值的直接创造者体验到更多的尊敬感、获得感和成就感。

4.实施周期与措施步骤

2021年上半年，组织人员赴国内省内对标院校广泛调研，积极收集在岗位设置、岗位聘用、职称评审、人才培养、考核评价及绩效分配等方面的经验做法和政策，并认真组织校内各教学单位、相关职能部门以问题为导向进行深入讨论，系统掌握制约师资队伍发展发展的机制体制桎梏，形成进一步深化人事机制体制改革的系统思路，科学调整学校人才引进相关政策；2021年下半年至2022年底，以解决试行《广东海洋大学二级单位（部门）和教职工考核暂行规定》《广东海洋大学业绩绩效分配暂行办法》期间反馈问题为导向，进一步完善健全人事机制体制改革体系，完成学校员额制岗位管理设置、职称评审聘任机制改革；2023年至2024年，结合学校岗位管理和学科发展的实际情况，探索设立教师准聘、长聘岗位，不断解决和完善机制改革中的问题和不足，

形成利于人才引进和培养的长效机制；2025年，对“十四五”期间人事机制体制改革工作进行全面总结梳理。

（三）人才平台建设工程

1.建设目标

稳步推进博士后科研流动站平台建设，进一步完善博士工作站平台服务管理，逐步构建起集教学、科研、生活于一体的人才服务平台。学校充分利用博士后科研流动站、博士工作站等“蓄水池”功能，吸引、集聚高精尖缺人才，在实施创新渠道发展战略、打造新人才高地中具有重要作用和独特优势。

2.建设内容

（1）推进博士后科研流动站建设。牢牢依照设立博士后科研流动站的条件，积极推进我校博士学位点的学科、专业建设，扩大博士生招生规模，加强科研水平建设和高水平论文发表，为博士后研究人员提供必要的生活条件奠定良好基础。坚持加强博士后科研流动站建设与企业的实质性联合，加速我校的科研成果转化，提高企业科研、产品开发能力和研发人才队伍建设；探索深化产学研结合的新机制、新模式，打造以博士为核心研发团队。

（2）优化博士工作站服务管理。为规范我校博士工作站服务管理，确保服务管理运作正常化，充分发挥博士工作站引才引智功能。

3.预期绩效

紧紧围绕学科水平提升、科技能力提高及学校事业发展，

力争在“十四五”期间建成博士后科研流动站，加快我校高端人才智力引进，加快培养造就一批高层次青年科技人才，为建设国内一流国际知名高水平海洋大学宏伟目标提供坚强的智力支撑和人才保障。

4.实施周期与措施步骤

积极组织水产、海洋科学、食品科学与工程等博士点学科，依据设站条件要求深入贯彻落实建站条件，力争“十四五”期间完成博士后科研流动站。学校围绕加快设站的主线，全面实施“人才强校”战略，改革完善制度，着力提高质量，优化布局结构，鼓励多元投入，健全服务体系，造就创新人才，加快培养一支以院士首席科学家领衔、跨学科、复合型和战略型博士人才队伍，为提高我校科研水平，建设创新型高校，实现国内一流、国际知名高水平海洋大学的奋斗目标提供强有力的人才支撑和智力支持。

（四）人才队伍引才工程

1.建设目标

紧紧围绕学校学科发展需求，积极实施“攀峰人才引领计划”“强海人才引智计划”和“兴海人才引优计划”，以更加积极、更加开放、更加包容、更加有效的人才引进政策，聚天下人才而用之。一是通过“事业编”方式，保证学校的基本师资队伍；二是通过“特聘轨”方式，重点引进和聘用境内外知名学者全职或兼职（聘任制）来校工作；三是通过“境外轨”方式，重点引进和聘用海外高水平学者全职（聘任制）来校工作；四是通过“常聘轨”方式，重点引进和聘

用境内外高水平博士、特殊专业技能人员全职（聘任制）来校工作；五是通过“产业轨”方式，聘请产业界业务骨干来校讲学、指导学生、合作研究。逐步构建起以知名学者、学科带头人为引领，特聘教授、高水平学者、产业教授为骨干，优秀中青年教师为主体的高水平、专业化的师资队伍，同时建成一支优秀的研究生导师队伍和研究生课程主讲教师队伍，推进“学科（专业、课程）带头人+创新团队”的人才组织模式，支撑高水平海洋大学建设。

2.建设内容

（1）实施“攀峰人才引领计划”。以国家高层次人才引进政策为依托，在水产、海洋科学、食品科学技术、海洋工程等“冲一流”学科分别引进1~2名在学科建设具有创新性构想和战略性思维，具有带领学科在前沿领域赶超或保持国内外先进水平能力的领军人才。“十四五”期间，力争增加“长江学者奖励计划”等国家级人才3~5人。

（2）实施“强海人才引智计划”。充分发挥广东省高层次人才引进的政策优势，结合学校涉海学科专业方向，在每个专业方向引进1名有较高学术造诣和突出科研能力、有望在本领域取得突破性、标志性成果的杰出人才。“十四五”期间，学校“珠江人才计划”、“特殊支持计划”等省级人才增加10人。

（3）实施“兴海人才引优计划”。充分考虑各专业人员数量增减和年龄结构优化，积极通过网络招聘、现场招聘、应约招聘等多种手段广招海内外各类优秀人才，在补充高学

历人才数量的同时，确保引进优秀人才。“十四五”期间，学校专任教师数量确保净增 300 人，博士比例提高至 60%。

3.预期绩效

紧贴学校大海洋学科建设规划和发展需求，为学校各学科建设提供强有力的人才保障。水产、海洋科学、食品科学技术、海洋工程等“冲一流”学科各形成 1-2 个国内领先的高层次教学科研团队，涉海学科专业各建设 1 个在国内有一定影响力、省内领先的教学科研团队，学校师资队伍的结构、博士比例、学缘结构等得到显著提升和优化。

4.实施周期与措施步骤

2021年，在人才引进评价、薪酬标准确定、导师资格认定、后勤体系保障等方面全面细化完善学校人才引进相关政策。2021年至2022年，以“冲一流”学科方向为主要发力点，科学统筹各学科师资队伍情况，全校新增特聘两院院士1人，国家级人才1-2人，省部级人才2-3人，博士学位青年教师120人以上，专任教师数量达1470人，在进一步提升“冲一流”学科团队师资竞争力的同时，合理提升各学科的师资队伍力量；2023年至2025年，全面提升学校师资队伍数量质量，全校新增特聘两院院士2人，国家级人才2-3人，省部级人才5-6人，博士学位青年教师195人以上，专任教师数量达1650人。

（五）人才队伍培育工程

1.建设目标

为贯彻落实人才是第一资源，继续实施人才强校战略，人才培育工作着眼于学校大海洋学科体系，全范围厚植人才

培育沃土，全方位优化人才发展环境，大力提升我校师资队伍国际化建设水平，不断扩大我校优势学科在国际高等教育领域的声誉，加快建设具有高度吸附力、竞争力、辐射力、引领力的海洋人才平台典范，构筑海洋人才战略高地。

2.建设内容

(1) 实施高峰高原学科人才培养计划。充分利用高水平学科建设契机，以高峰高原学科发展为人才资源配置导向，将人才队伍建设与优势学科、重点学科、新兴学科、交叉学科的建设需求相结合。通过“南海学者培育计划”“教师学历提升计划”“公派出国（境）留学支持计划”一系列人才计划着力打造高峰高原学科人才队伍，重点打造水产、海洋科学、食品科学与技术、船舶与海洋工程等一批高水平学科群人才队伍。力争“十四五”末，在高峰高原学科上，形成若干支以学术造诣深、对学科建设具有创新性构想和战略性思维、善于培养青年人才并注重学术梯队建设的杰出学者和高水平学科带头人为核心的学科队伍，以及一批以德业双馨的名师为核心的课堂教学队伍、实践教学队伍；充分利用国家、省、校三级人才计划项目的放大作用，支持国家级教学名师培养人选 5-10 名，省级教学名师培养人选 8-15 名，青年教学骨干 10-20 名；推行南海学者培育计划，资助 75 名左右校级南海青年学者，作为长江、杰青、珠江学者培养人选 50 人，争取到 2025 年，实现省部级人才、国家级人才的重大突破。

(2) 实施青年教师多维度发展培育计划。通过青年教师

培育计划，促进青年教师在教学、科研等方面全面发展。一是通过改进新入职教师培训项目、完善省校院三级教师培训体系以及师德先进典型的引领等项目，加强青年教师职业道德教育；二是通过青年教师导师制、教学团队合作、骨干研修、课程培训、教学观摩、教学研讨、经验交流、青年教师教学竞赛以及到实务部门挂职锻炼等项目，提高青年教师的课堂教学、实践教学能力和水平；三是通过海外访学研修、暑期短期研修、加入科技创新团队、国内外学术交流以及各类学术沙龙等项目，提高青年教师的科研水平；四是通过校情校史的传承、校事校景的感化，以及管理人员的良好服务、同事间的团结互助等多种形式，增强青年教师的群体归属感，树立其职业信心，建立青年教师和学校学院之间发展导向型的心理契约；五是通过校院负责人的真诚关心、资深名师的疏导和引导、同辈间的经验分享等方式，帮助其提高职业的满意度和成就感。

(3) 实施优秀团队建设计划。加大推进优秀团队建设步伐，培养和建设一批创新团队和优秀群体。敦促教师必须加入专业建设团队和教学团队，并找准学术接口积极进入科技创新团队，鼓励跨部门、跨学科跨专业的教师通过学科交叉融合自主孵化、组建新兴交叉学科方向的科技创新团队。一是加大专业团队建设力度。通过专业建设团队的建设，打造一批品牌特色专业建设的精兵强队，建设一批国家、省级一流专业，一批专业通过国际认证，培养一大批拔尖创新型人才、卓越应用型人才；二是强化优秀教学团队引领。健全“培

养一遴选一应用”机制，打造教学名师梯队、教学团队 8-15 个左右，力争国家级教学团队实现重大突破，新增省级教学团队 2-3 个，引领学校教师教育教学水平整体提高，提升学校整体师资水平和教学质量；三是强化创新科研团队建设。加强科技创新团队建设，培养和造就在国际学术前沿和满足学校战略的一流科学家、学科领军人物和创新团队、高层次青年人才和急需青年专门人才，在学科前沿领域或交叉学科领域从事高水平的研究，产出具有标志性成果，提高我校学术地位和核心竞争力。滚动支持校级教学科技创新团队 15 个，为冲击国家级、省级创新团队提供有力的人才和智力支撑，争取到 2025 年，新增省级教学团队 2-3 个，省级科研团队 6-8 个，国家级教学科研团队实现重要突破。

（4）教师队伍国际交流计划。大力推进我校师资队伍国际交流水平建设，以国家部委公派出国访学、学校优秀中青年骨干教师国（境）外培训等人才培育项目为载体、加强学校对外交流合作，提高学校学术起点，扩大国际学术影响，促进教师把握国际学术动态，拓宽学术视野，提高学术水平和创新能力，培育一支具有国际视野、通晓国际规则、竞争力强的国际化人才，为推进学校国际化建设奠定人才基础。

（5）思想政治教育队伍专项计划。个性化支持马克思主义学院师资队伍建设，充分依托马克思主义学院和学生思想政治教育平台，建立从入职资格设立、上岗培训、职业技能培训、发展培训、考核、晋升等一整套专职思想政治教育队伍发展机制，实施专职学生思想政治教育教师能

力提升项目，推进日常工作与教学科研一体化机制，形成项目任务牵引的师资协同机制，推动专职学生思想政治教育队伍成长发展。

(6) 管理培训生储备人才计划。着力建设与高水平海洋大学相适应的专业化服务型管理干部队伍。调整人员派遣队伍结构，构建管理服务人员分类管理体系，提升管理服务队伍的专业水平和执行能力，重点在人事管理、信息技术、财务、基建后勤、审计、档案等领域建立一整套从专业背景遴选、全面评估录用、技能培养到轮岗锻炼的人才选拔、录用、培养、发展计划。

3.预期绩效

师资力量进一步强化。通过对高峰高原学科人才、中青年教师、优秀团队重点培育，不断深入推进人才强校战略，努力打造师德高尚、学术卓越、教学优秀的一流师资队伍，为实现学校师资队伍建设目标奠定良好的人才资源基础。

4.实施周期与措施步骤

(1) 扩大高层次人才培养规模。“十四五”期间，实施《广东海洋大学拔尖人才岗位计划实施与管理办法》《广东海洋大学“南海学者计划”实施办法》《广东海洋大学教师培训规定》，集聚广大教师智力、锐意进取、攻坚克难，争取中期完成资助国家、省级人才培养人选 30 人，力争获批国家级人才 3 人、省级人才 5 人、省级教学科研团队 6 个，资助校内优秀青年教师攻读博士 30 人；力争“十四五”期末，资助国家、省级人才培养人选 75 人，力争获批国家级

人才 5-7 人、省级人才 10-17 人、省级教学科研团队 10 个以上，资助校内优秀青年教师攻读博士 45 人。

(2) 加快教师国际化建设步伐。按照国家基金委、省教育厅、科技厅及学校文件下达的通知和实施计划落实。每年国家留学基金委等选派 2~4 人，青年科研人才国际培养项目选派 3~6 人，学校共派 10 人。

(3) 加强思想政治教育队伍建设。为建设一支与我校事业相适应的思想政治教育队伍，到“十四五”中期，按国家政策标准，选拔培养优秀思想政治教育队伍人员，在编制内配足配齐思想政治教育队伍人员，其中专职辅导员师生比不低于 1:200，专任思政课教师师生比不低于 1:350，实现思想政治教育队伍职称标准单列、评审单列、指标单列，到“十四五”期末，构建结构合理、数量充足、素质良好的师资队伍。

(4) 强化管理人才储备。力争“十四五”中期，建立起管理服务人员体系，计划派出国内外培训 33 人，新引入 15 人；至“十四五”期末，派出国内境外培训 65 人，新引入 30 人。

(六) 阳江校区师资队伍建设工程

1. 建设目标

落实省委、省政府工作部署，补齐粤东西北地区高等教育发展短板，填补阳江市本科教育空白，实现阳江人民群众对于高等教育的美好期盼为目标，遵循省教育厅“巩固存量、发展增量、整合资源、融合发展”原则，统一思想、提高站

位，以建设高水平大学的人才队伍需求，以建立具有大学本科、硕士研究生、博士研究生教育的师资队伍要求，建立一支构建结构合理、数量充足、素质良好的师资队伍。

2.建设内容

(1) 科学规划机构设置。在原有规划的基础上，周密调研和科学论证，合理设置校区机构。面向粤港澳大湾区、地方经济产业需求、学校发展规划，设置机械与能源工程学院、食品科学与工程学院、材料科学与工程学院、计算机科学与工程学院、商学院等教学机构。

(2) 打造一流师资队伍。根据教学科研需求，合理制定校区师资队伍建设规划，制定师资队伍引进、培养计划，建立具有创新的人事管理体系，确保阳江校区教学、科研、服务等工作有序开展。

3.预期绩效

逐步构建一支数量充足、结构合理、满足阳江校区教学科研需求的师资队伍。着力培养一支高素质的中青年骨干教师、专业（学科）带头人、科研骨干队伍和思想政治辅导员、大学生心理健康教育及就业指导工作队，打造阳江校区的办学特色和优势，促进校区的可持续发展。

4.实施周期与措施步骤

(1) 加快师资队伍建设步伐。在“十四五”中期前，人才引进以满足教学需求为着力点，多渠道、多举措引进教师，不断充实师资队伍，在教师规模上基本满足阳江校区师资队伍要求。

(2) 不断提升师资队伍水平。在“十四五”中后期，阳江校区教师队伍建设以科研水平提升为关键点，狠抓师资水平，通过高质量人才引进、中青年教师培养、学科带头靶向培育等措施，将阳江校区教师队伍建设推向新的高度。力争“十四五”期末，师资规模达到390人，博士占专任教师比例为40%，省级人才增加3人，省级以上教学团队增加1个，省级科研团队增加3个，有海外工作或学习经历的教师比例增加至35%，逐步建成一支思想素质好、数量充沛、学术水平高的师资队伍。

四、保障措施

(一) 组织保障

加强学校党委对人才工作的领导，始终坚持学校党委在师资队伍建设工作中的领导核心作用。充分发挥人才工作领导小组的积极作用，全面规划、组织与决策各项师资队伍建设工作。建立相关职能部门沟通协作机制，定期召开部门联席会议，共同探讨师资队伍建设的各类制度、方案。有效发挥各学院（部）党政联席会的作用，交流思想，统一行动，共同推进学校教师队伍建设。落实教职工代表大会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。加强优秀教师和工作典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，形成全社会尊师重教的良好氛围。

(二) 机制保障

深化教师队伍建设校院两级管理及目标责任制。各学院（部）根据学校整体规划制定本单位教师队伍建设目标及具

体实施方案，并落实主体责任。完善目标责任及激励制度，相关规划指标纳入各学院（部）考核体系，考核结果与评奖评优、绩效奖励、资源配置适度挂钩。

（三）信息保障

人事管理信息化建设包括多个相关业务子系统，涵盖人才各项业务和校内各个部门，是一项时间长、跨度大的信息系统建设工程。加强人才工作信息建设顶层设计，努力构建互联、高效、安全的人力资源信息平台和服务平台，健全人力资源信息共享机制，逐步实现各项人才工作领域全程信息化。

（四）资金保障

多方筹措资金，加大投入力度，保障师资队伍各项建设经费。合理规划、设置和使用师资队伍建设经费，安排专项经费用于教师培养、人才引进、教师发展和博士后流动站建设等。相关职能部门精心编制各项支持教师发展经费预算，保障各类人才培养工程的顺利实施，激励全体教师施展才华，不断创新。

五、附表

表2 “十四五”发展规划主要建设指标表（湛江校区）

类别	指标（单位）	发展基础	规划建设目标（新增）					2025年 末数值
		2020年底	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	
师资队伍 建设	专任教师规模（人）	1350	65	65	60	60	50	1650
	师生比	1:21.82	1:21.73	1:21.70	1:21.65	1:21.60	1:21.50	1:21.50
	博士占专任教师比例（%）	45	3	3	3	3	3	60
	高级职称占专任教师比例（%）	41.76	0	0.04	0.6	0.7	0.7	42
	特聘两院院士（人）	3	0	1	0	1	0	5
	国家级/省级人才（人）	5/22	1/1	1/2	1/2	1/2	1/3	10/32
	省级以上教学团队（个）	15	1~2	0	1~2	0	1~2	18~21
	省级教学名师	10	0-1	0	0	0-1	0	11-12
	省级科研团队（个）	10	1	1~2	1	1~2	2	16~18
	有海外工作或学习经历的教师比例（%）	29.60	2	2.1	2.5	2	1.8	40
	教授给本科生上课的人数比例（%）	90.41	1.59	2	2	2	2	100
	思政课专任教师与学生比例	1:350	1:350	1:350	1:350	1:350	1:350	1:350
	博士后科研流动站/在站人数（个/人）	0/0	0/0	0/0	1/0	0/3	0/0	1/5

表3 “十四五”发展规划主要建设指标表（阳江校区）

类别	指标（单位）	发展基础	规划建设目标（新增）					2025年 末数值
		2020年底	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	
师资队伍 建设	专任教师规模（人）	62	7	61	65	95	100	390
	博士占专任教师比例（%）	20	4	4	4	4	4	40
	特聘两院院士（人）	0	0	1	0	0	0	1
	省级人才（人）	0	0	0	1	1	1	3
	省级以上教学团队（个）	0	0	0	1	0	1	2
	省级科研团队（个）	0	0	1	1	0	1	3
	有海外工作或学习经历的教师比例（%）	23	2	3	3	2	2	35