

## 西南交通大学“高层次教师队伍建设系列计划”实施方案

(试 行)

为加快高层次教师队伍的培养，把我校建设成为多学科协调发展的高水平研究型大学，以教育部《高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案》和《西南交通大学 2006 — 2010 年发展规划》为依据，特制定和实施西南交通大学“高层次 教师队伍建设系列计划 ”，高起点、多层次地建设一支高素质、高水平的师资队伍。

### 一、指导思想

紧紧围绕学校人才培养、学科建设和科技创新体系的构建， 构筑重点突出、层次分明、衔接紧密、持续发展的人才队伍培养和支持体系。以国家重大需求为导向，以重点学科、重点科研基地为依托，以重大项目为载体，汇聚和培养若干具有国际领先水平的学科领军人物与带头人、一批中青年学术带头人与学术骨干、一批教学名师与教学骨干；培育若干以高层次拔尖人才为核心，能取得重大研究成果的优秀创新团队，使学校拥有一支师德高尚、在部分优势和特色学科具有国际先进水平和国内一流水平的教师队伍。

### 二、建设目标

实施“西南交通大学首席教授计划”，着力于培养和支持我校杰出人才。积极创造优越的工作和生活条件，切实吸引和造就在海内外具有突出创新能力和战略性思维以及学术领导才能、在本学科领域取得国内外同行公认突出学术成就的“两院”院士、人文社会科学等各领域的一流学者等大师级学科领军人物。

实施“西南交通大学特聘教授计划”， 着重于培养和支持我校拔尖创新人才 。重点吸引和造就“长江学者”等在国际学术界具有一定影响，能带领本学科跟踪国际学术前沿并赶超国际先进水平的学科带头人。

实施“西南交通大学优秀中青年教师培养计划”，设立“西南交通大学（青年）教师事业发展基金”和“西南交通大学博士后科研流动站、工作站建设基金”，着眼于培养学术基础扎实、具有较强创新能力和发展潜力的中青年学术带头人、学术骨干和教学骨干， 为优秀创新团队的组建提供高质量的人才储备， 使我校教师队伍的 整体素质和 水平得到全面提高， 师资结构得到较大改善。

实施“西南交通大学创新团队培育计划”， 着意于凝聚并稳定支持一批优秀创新群体，创造良好的学术研究氛围，形成优秀人才的团队效应，大力推动我校创新基地的建设，促进交叉学科的发展，提升我校的学术地位。

### 三. 计划内容

#### 1. “西南交通大学首席教授计划”

在我校重点建设学科和具有较大发展潜力的新兴、交叉学科设置“西南交通大学首席教授”岗位，立足校内、面向海内外公开招聘在本学科领域取得国内外同行公认突出学术成就的杰出人才，择优选聘，对该计划实行特设岗位聘任目标管理。

## **2. “西南交通大学特聘教授计划”**

在我校重点建设学科和拟发展的新兴、交叉学科方向设置“西南交通大学特聘教授”岗位，立足校内、面向海内外公开招聘拔尖创新人才，择优选聘，对该计划实行特设岗位聘任目标管理。

## **3. “西南交通大学优秀中青年教师培养计划”**

该计划实行项目管理，包括：

**“扬华之星——国家杰出青年科学基金获得者后备人选培养项目”**：培养造就若干能进入世界科技前沿的优秀青年学术带头人；

**“踏实之星——新世纪优秀人才后备人选培养项目”**：培养造就一批具有较强创新能力的青年学术骨干；

**“希望之星——教学名师后备人选及中青年教学骨干培养项目”**：培养造就一批教学名师和中青年教学骨干，提高我校教师的整体教育教学水平；

**“优秀中青年教师出国研修项目”**：加快我校教师队伍国际化的步伐，通过校际交流、与国家留学基金管理委员会合作等方式选派优秀中青年教师到国外著名高校和研究机构进行研修访问、合作研究、攻读博士学位或做博士后研究，跟踪国际学术前沿，感受先进教育理念。

## **4. “西南交通大学（青年）教师事业发展基金”**

该基金以项目引导方式面向我校广大教师，尤其是青年教师，实行项目管理。主要通过“在职学位提升项目”、“外语培训项目”、“国内访问学者项目”、“青年教师科研起步项目”、“青年教师基本教学能力培养项目”、“理工类青年教师人文社会科学素质 / 人文社会科学类青年教师自然科学素质教育项目”、“青年教师上岗前培训项目”等全面提高我校教师的学历层次和教学科研水平。

## **5. “西南交通大学博士后科研流动站、工作站建设基金”**

通过国家资助、项目合作、自筹经费和联合招收等多种模式，大力吸纳博士毕业生，尤其是国内外知名专家和学者的博士生来我校做博士后，并重点对出站后拟留校工作的博士后进行支持。

## **6. “西南交通大学创新团队培育计划”**

加大力度，培育若干省部级及以上创新团队。

# **四. 保障措施**

## **1. 提高认识，加强领导**

牢固树立“人才是立校之本”的观念和形成 师资队伍建设是一项系统工程的共识。坚持党管人才的原则，坚持“一把手”直接抓“第一资源”和“第一生产力”。

由西南交通大学“人才工作领导小组”统领协调我校的师资队伍建设工作。由人事处负责牵头组织实施“西南交通大学首席教授计划”、“西南交通大学特聘教授计划”、“西南交通大学优秀青年教师培养计划”、“西南交通大学（青年）教师事业发展基金”项目和“西南交通大学博士后科研流动站、工作站建设基金”项目；由科技处负责牵头组织实施“西南交通大学创新团队培育计划”。

## **2. 深化改革，创新机制**

完善校、院两级管理体制。进一步深化基于“按需设岗、依岗聘人、公开招聘、竞争上岗、合同管理”的人才引进和教师岗位聘任制的改革，积极探索和建立科学的、尊重不同学科门类特点的评价指标体系，重在质量考核；进一步深化我校人事分配制度改革，推行能充分体现绩效和贡献的分配方式，合理发挥经济杠杆的调节作用。

坚持以学科建设为中心、以提高教育质量为本、以院（系、中心）为基础的师资队伍建设机制。充分调动院（系、中心）进行师资队伍建设的积极性和主动性，鼓励各个院（系、中心）结合自身的特点和需求建立针对性强的教师培养模式；对各院（系、中心）的负责人的年度考核和任期考核要有明确的抓师资队伍建设的考核指标。

积极清除不利于高水平创新团队形成和优秀人才脱颖而出的人才组织上的体制性障碍。对于急需的高层次拔尖人才的引进，要有快速反应机制，敢于采取超常规做法，开通引进的“绿色通道”。同时，对引进人才要建立追责问效机制。积极稳妥地建立适应社会主义市场经济需要的人才流动机制。

## **3. 优化环境，营造氛围**

树立一切为教师服务的思想，努力为优秀人才营造良好的工作环境、宽松的学术环境和高质量的生活环境，在我校逐步形成爱才有理、用才光荣、聚才有功的良好风气。

进一步强化学术管理和学术氛围。尊重知识，尊重人才，充分听取教授等学术人员的意见和建议，充分发挥校学术委员会、教学指导委员会等学术机构的作用。

尽力避免近亲繁殖和本土化。努力做到专任教师队伍中本校毕业的约占 1/3，海外留学归国人员约占 1/3，国内其它兄弟院校毕业的约占 1/3，促进不同学术背景、不同学术流派、不同学术风格的人才的大融合。

优化师资队伍建设的软环境。由传统的以“事”为中心的人事管理逐步转向以“人”为中心的人才资源开发；由单纯的管理控制转向人力资源的综合开发、保障和利用。不断创新探索，强化服务意识，提高工作效率和管理水平。各相关职能部门要相互协调，通力配合，积极做好人才队伍建设的支撑性服务。

## **4. 广开渠道，增加投入。**

积极落实国家各种人才支持计划的配套经费；逐年加大学校发展性投入中用于教师队伍建设的比例；积极申请国家各部门设置的各种各样的人才培养经费；积极探索校院二级共同投入师资队伍建设经费的方法；积极吸纳社会资金，充分运用国际合作途径，广开教师队伍建设的经费渠道。

在“十一五”期间，学校投入不少于 6500 万人民币，切实保障高层次教师队伍建设的顺利实施，吸引更多的海内外英才到校工作。