

附件 4

广州华立科技职业学院 师资队伍建设“十四五”规划

“十四五”时期是我校深化教育教学改革，打造华立特色，提升品牌影响力的关键时期。建设一支规模适当、结构优化、素质优良、富有创新精神和能力的专兼结合“双师型”教师队伍，形成核心竞争力，既是学校内涵提升的当务之急，更是一项长期的具有战略意义的基本建设。为全面落实《国家职业教育改革实施方案》《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》《教育部 财政部发布实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025年）》，根据《中共广东省委 广东省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》《广东省深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施意见》以及《广东教育发展“十四五”规划》要求，特制定本规划。

一、建设基础

（一）主要成效

1. 师资队伍数量、结构、质量改善明显

“十三五”时期，学校专任教师由 516 人增至 852 人，增幅高达 65%，较好地满足了学校逐年增长的办学规模的需要。师资结构实现较大幅度改善（见表 1、表 2、表 3），其中具有硕士及以上学历教师由 205 人增加至 328 人；副高及以上职称教师由 116 人增加至 307 人。“双师型”教师由 263

人增加至 450 人。学校积极推进落实教师职称制度改革工作，以职称制度改革为契机，大力优化师资队伍结构。自 2018 年实施职称评审改革以来，2 人被评为教授，54 被评为副教授，120 人被评为讲师，极大提升了我校师资水平和队伍稳定性。

表 1：专任教师结构一览表

人员结构	类型	人数	比例
职称结构	正高	76	8. 92%
	副高	231	27. 11%
	中级	240	28. 17%
	初级	75	8. 80%
	未评级	230	227%
	合计	852	
年龄结构	35 岁以下	320	37. 56%
	36-45 岁	194	22. 77%
	46-55 岁	92	10. 80%
	56 岁以上	246	28. 87%
	合计	852	
学历结构	博士	43	5. 05%
	硕士	285	33. 45%
	本科	482	56. 57%
	大专	42	4. 93%
	合计	852	

表 2：专任教师学科结构一览表

学科	人数	比例
工学	258	30. 28%
管理学	199	23. 36%
艺术学	49	5. 75%
经济学	58	6. 80%
理学	45	5. 28%
文学	109	12. 79%
哲学	27	3. 17%
法学	15	1. 76%
医学	20	2. 35%
历史学	8	0. 94%
农学	7	0. 82%
教育学	57	6. 70%
汇总	852	100. 00%

表3：“十三五”期间专任教师数量表

年份	专任教师 数量	硕士及以上学历 学位数		高级职称教师数		双师素质教师数	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
2016	647	264	40.8%	148	22.9%	202	31.2%
2017	710	297	41.8%	163	23.0%	233	32.8%
2018	766	327	42.9%	287	37.5%	283	36.9%
2019	778	347	44.6%	297	38.2%	430	55.3%
2020	852	328	38.5%	307	36.0%	450	52.82%

2. 师资队伍综合实力明显提升

“十三五”期间，学校教师的教学和教科研水平显著提升，在申报省级及以上各类教科研项目、发表高水平学术论文及参加技能竞赛方面取得了长足进步，实现了历史性突破。教师获得全省职业院校教学能力比赛二等奖，获得教育部人文社会科学研究规划基金项目1项，教育部科技发展中心产学研创新基金和教育部产学合作协同育人项目3项。10名第八批广东省高校“千百十工程”校级培养对象顺利完成考核。

（二）存在的问题和不足

在高等职业教育快速发展和学校内涵提升的背景下，我校师资队伍面临突出问题，主要表现为师资队伍总量仍需要继续增加，师资结构需要更加优化，师资培养管理体系需要进一步完善，兼职教师聘用、管理、培训、考核、评价长效机制需要构建，师德修养和教学能力需要持续提升，师德考核、评价机制需要进一步健全。

二、机遇与挑战

(一) 发展机遇

国家职教改革需要高水平师资队伍支撑。办好新时代职业教育和加强教师队伍建设，教师队伍是发展职业教育的第一资源，是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。2018年以来，党中央、国务院先后出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》和《教育部 财政部发布实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025年）》等针对性文件，针对职业教育教师队伍建设提出了意见、目标和举措，广东省也提出了相对应的人才工程计划并制定了一系列具体措施。未来几年是建设职业教育高素质双师型职业院校教师队伍的重要战略机遇期，为我校师资队伍建设营造了良好的政策环境。

(二) 面临挑战

国家职教改革对职业教育师资队伍提出了更为明确、具体的要求，高职院校师资结构优化、专任教师水平提升迫在眉睫。“十四五”是学校建设高水平专业群、提升品牌的关键时期，需要更强有力的人才队伍支持，队伍规模仍需扩大，师资水平仍需大幅度提升，师资队伍建设任务迫切而艰巨。同时，省内高职院校之间竞争更加激烈，面对同类院校办学规模和师资队伍建设的快速发展，我校师资队伍建设面临巨大压力。

三、总体要求和建设目标

(一) 指导思想

围绕学校发展战略，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实习近平总书记关于教育工作的重要论述，把教师队伍建设作为学校发展基础性工作来抓，落实立德树人根本任务，加强师德师风建设，对标“创新强校工程”，以提升内涵建设为目标，以高水平专业群建设为主线，以提高人才培养质量为核心，以提高教师专业实践能力为抓手，着力提高教师教育教学能力，引进和培养一批高水平的专业带头人和中青年骨干教师，实施专兼结合高素质“双师型”教师队伍品牌提升专项计划，为培养高素质技术技能人才和提升学校品牌提供强有力的师资保障。

(二) 建设目标

师资建设机制更加完善，教师培养培训体系进一步健全，“双师型”教师和教学团队数量明显改善，建成一支师德高尚、结构合理、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。根据国家有关要求，按照学校“十四五”末期约 18000 人的在校生规模，专任教师总数达到 890 人以上，校外聘请教师数不低于 223 人；具有副高及以上职称的教师比例保持在 35% 左右；具有硕士及以上学位的教师比例不低于 70%，其中具有三年以上企业行业经验的教师比例达 20% 以上，“双师型”教师占专业课教师的比例超过 80%，占专任教师比例超过 60%（见表 4）。

表4：“十四五”专任教师数量和结构规划表

时期	在校生规模	专任教师 数量	硕士及以上学历 学位数		高级职称教师数		双师素质教师数	
			人数	比例	人数	比例	人数	比例
初期	16000	852	396	50%	277	35%	436	55%
中期	17000	870	504	60%	312	35%	534	60%
末期	18000	890	623	70%	347	35%	643	65%

打造省级职业教育教师教学创新团队3项，省级教学名师（含专业领军人才）3名，省级高层次技能型兼职教师20名，柔性引进珠江学者或享受国务院政府特殊津贴2名，获聘珠江学者讲座教授2人等。

（三）建设思路

紧跟国家职业教育改革发展大势，加强新时代师德师风建设，深化人事管理制度改革，聚焦产教融合，校企共建双师型教师培养基地，引育一批行业有权威、国内有影响的专业群带头人，着力培养一批能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师，合力培育一批具有高超技艺的技能大师，多措并举，打造一支德艺双馨、专兼结合、充满活力的高水平“双师型”教师队伍。

四、建设任务和举措

（一）深化人事管理制度改革

落实权益保障和激励机制，深化突出“双师型”导向的教师考核评价改革，结合我校实际，进一步完善绩效评价标准和绩效分配激励机制，适度向教学一线、优秀人才、双师型教师倾斜，充分调动教职工的积极性，促进学校健康发展。

(二) 落实职业院校教师素质提高计划

1. 优化完善教师培训内容。落实立德树人根本任务，将思想政治和师德师风纳入教师培训必修内容；对接新标准更新知识技能，把职业标准、专业教学标准、职业技能等级证书标准、行业企业先进技术等纳入教师培训必修模块，提升教师落实育训并举的能力；强化提升教育教学能力、组织参与结构化模块式教学的能力、运用现代教育理论和方法开展教育教学的能力，全面提升教师信息化教学能力、教材开发能力，促进信息技术与教育教学融合创新发展。

2. 健全教师精准培训机制。创新教师培训形式，精准分析不同发展阶段、不同类型教师专业发展需求，综合采取线下混合研修、在线培训、结对学习、跟岗研修、顶岗研修、访学研修、返岗实践等灵活多样的研修方式，为教师量身打造培训方案，建立适应职业技能培训要求的教师分级培训模式。

(三) 培育教学名师和教学团队

通过专项经费资助，加大专业教学团队的建设力度，遴选专业造诣深厚、专业结构优化、政治素质高、教学成绩显著的团队。“十四五”期间，构建各级团队、名师培育机制，分别打造省级教学名师或专业领军人才2名、培育省级教学团队2项以上。制定“名师”指导年青教师的实施方案，发挥名师的示范作用，以点带面，提高教师教学团队的整体教学和科研水平。

(四) 打造“双师型”教师队伍

健全学校“双师型”师资认定标准，健全校企合作机制，推进校企共建“双师型”教师培养培训基地，探索“学历教育+企业实训”的培养办法；完善专业课教师定期下企业实践制度，注重提升“双师”素养。专业课教师每年至少累计1个月以多种形式参与企业实践或实训，建立校企人员双向流动、相互兼职常态运行机制。加强教师实践锻炼的过程管理和目标管理，将行业企业工作和实践经历纳入教师招聘、工薪和职称评聘体系；完善措施鼓励55岁以下专业教师提升专业技术职务或考取相应专业的职业技能等级证书。建立兼职教师聘用、管理、考核和评价机制，不断提升兼职教师的教学水平，更好地发挥兼职教师在人才培养工作中的作用。

(五) 引进和培养高层次人才

制定高层次人才培养和引进方案，分批、分期引进一批高水平的专兼结合专业带头人，确保“十四五”末期每个专业群至少有2名高水平的专业带头人。在教学工作量和福利待遇方面给予政策倾斜，建立以业绩贡献和能力水平为导向，以目标管理和目标考核为重点的高层次人才绩效工资动态调整机制，促进专业带头人组建高水平的教师团队，产出更多的标志性成果。

派出骨干教师参加国内外专业前沿学术培训，进行国内外的考察交流学习，提升教师教学与科研能力，提升学校专业和课程建设水平。开展紧缺专业特聘教师引进培养工作，聘请3-5名在业界有一定影响力的行业、企业专家为专业带

头人。在校内建立行业、企业名家工作室，推动课程改革、专业建设和师资培养，参与企业技术创新。

（六）加强新时代师德师风建设

建立健全师德师风建设长效机制，完善师德师风建设组织管理机构。坚持师德考核与业务考核并重，并将师德考核结果作为教师聘用的重要依据，实行师德考核“一票否决制”；每年组织开展师德师风建设主题教育月活动，拓展师德师风教育载体；将师德师风教育摆在教师培养培训工作首位，提升教师在职业责任、职业纪律、职业作风和职业技能方面整体水平，评选广东省“师德先进个人”2人。

表5：“十四五”师资队伍建设任务表

建设任务	初期	中期	末期
深化人事管理制度改革	探索建立“双师型”导向的教师考核评价体系和绩效分配激励机制。	调整“双师型”教师考核评价体系和绩效分配激励机制。	建立科学、合理的“双师型”导向的教师评价机制。
教师发展中心建设工程	1.成立教师发展促进委员会，完善培训相关制度； 2.派出不少于6名的骨干教师到知名大学访学； 3.派出不少于10%的专任教师参加省级及以上培训。	1.制定学术交流管理办法和教师发展联席制度； 2.推进骨干教师带薪制企业实践工作； 3.按初期标准派出国内访问学者和外出培训。	1.建设教师发展网站； 2.派出不少于3名国内访问学者和不少于10%的专任教师参加省级及以上培训。
教学名师和教学团队建设工程	1.验收首批14项校级教学团队工作； 2.重点培育会计和计算机教学团队申报省级团队； 3.认定4名校级教学名师； 4.推进榄雕校级技能大师工作室建设。	1.重点培育电力和机械教学团队申报省级团队； 2.认定校级教学名师4名，力争榄雕校级技能大师工作室申报省级项目。	1.培育省级教学团队3项； 2.培育省级教学名师2名，力争省级项目有突破。
双师队伍建设工程	1.完善教师招聘制度，配套完善工薪制度； 2.制定专业教师能提升方案； 3.完善引进企业兼职教师的政策，建立兼职教师聘用、管理、考核、评价机制和兼职教师信息库。	1.完善教师招聘制度，配套完善工薪制度； 2.完善专业教师考取职业技能等级证书方案； 3.完善引进企业兼职教师的政策。	1.完善“双师型”师资认定标准和教师定期下企业制度； 2.专业教师“双师”素质占专业课专任教师比例达到80%以上。

建设任务	初期	中期	末期
高层次人才引进与培养工程	制定高水平专业带头人和柔性人才引进方案；引进高水平专业带头人 12 名。	调整中青年高水平专业带头人方案；引进高水平专业带头人 11 名。	完善高水平专业带头人聘期考核制度和激励机制。
师德师风建设工程	完善师德师风建设组织管理机构；每年组织开展师德师风建设主题教育月活动；开展师德师风培训工作。	修订师德师风建设长效机制；评选校级“师德先进个人” 10 人。	获评省级“师德先进个人” 2。

五、保障措施

(一) 组织保障

成立以学校分管领导为组长、人事处牵头，其他职能部门和二级学院共同参与的师资队伍建设规划专项工作组，全面负责师资队伍建设规划的落实、监督等各项具体工作。

(二) 制度保障

将项目年度建设目标作为学校当年师资队伍建设工作计划的重要内容，围绕建设项目的实施，建立和完善各项配套制度，做好项目实施的督促检查工作，确保项目目标的实现。

(三) 经费保障

根据学校经费预算制，按照规划的要求，做好每年师资队伍建设专项经费的预算，将经费预算与学校日常管理工作预算有机结合，确保配套经费及时足额拨付。

(四) 管理保障

明确各项任务（项目）的建设目标，落实责任，确定时间表和任务书，实行项目管理。根据建设进度节点对任务（项目）开展年度检查、中期检查和绩效评价。学校各部门进一步树立和增强为教学服务、为教师服务的意识。为教师创造良好的教学工作的条件和环境，真正形成尊重知识、尊重人

才、爱护人才、培养人才的良好氛围，全力保障学校师资队伍建设规划的顺利实施。