

广州华南商贸职业学院文件

华贸人字〔2021〕43号

关于印发《广州华南商贸职业学院 “十四五”师资建设规划》的通知

学校各职能部门、二级学院：

现将《广州华南商贸职业学院“十四五”师资建设规划》印发给你们，请认真贯彻执行。

附件：广州华南商贸职业学院“十四五”师资建设规划

广州华南商贸职业学院

2021年12月31日



抄送：南博集团 发：校领导、各职能部门、二级学院

广州华南商贸职业学院行政党群部 2021 年 12 月 31 日印发

附件

广州华南商贸职业学院

“十四五”师资队伍建设发展规划

为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》、《职业教育提质培优行动计划（2020—2023 年）》《广东省教育发展“十四五”规划》《广东省教育人才发展“十四五”规划》精神，结合《广州华南商贸职业学院“十四五”建设与发展规划》目标要求，打造一支具有我校鲜明特色的师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，为实现人才强校战略和学校跨越式发展提供强有力的人才支撑，特制订本规划。

一、“十三五”期间师资队伍建设情况

（一）基本情况

1. 队伍建设基本情况

“十三五”期间，为适应学校专业发展和在校生规模不断增长的需要，学校尤其自 2018 年起加大教师聘用和引进力度，到 2020 年底专任教师数量达 364 人，基本满足学校教育教学等需求。师资队伍数量、结构情况具体如下表 1。

表 1：2019、2020 年师资队伍建设情况（高基报表数据）

一级指标	二级指标项目	2019 年指标值	2020 年指标值
规模指标	生师比	19.77	17.84
结构指标	高级职称教师数占专任教师数比例	11.0%	20.98%
	研究生学位教师数占专任教师数比例	61.0%	61.85%
	双师素质教师数占专任教师数比例	52.0%	39.51%

2. 加强师德师风建设

学校制定了《师德建设长效机制实施办法》《教师职业道德规范实施细则》《教师职业行为负面清单及师德失范行为处理办法》，建立健全师德建设制度体系，营造“立德树人、以德治学”的良好氛围，将师德师风作为新教师聘用、学年度考核、教师资格认定、职称评聘和优秀教师评选、劳动合同续聘等的依据。

3. 开展系列培养培训活动

2018 年之后，学校每年选派骨干教师参加国内访学、国培省培项目、各项专业培训等，安排教师暑假下企业锻炼，每年例行举行教师授课比赛、教学信息化比赛等，促进了教师教育教学能力和专业发展。“十三五”期间，评聘副教授 3 人，1 人获南粤优秀教师、1 人获省级民办教育优秀教师。

4. 建章立制、规范管理

“十三五”期间，学校先后出台《专业带头人和骨干教师管理办法》《双师素质教师管理办法》《双师型教师管理办法》《教职工年度考核实施办法》《关于教师到行业企业参加实践锻炼管理办法（试行）》等 5 项师资队伍建设的规章制度，学校师资队伍建设逐步步入规范管理的轨道。这些制度的建立和实施，为推动师资队伍建设起到了重要的作用，有效地调动了教师工作积极性。

（二）存在问题和不足

1. 教师队伍数量不足

学校从 2019 年 9 月开始招收函授、业余和实施高职扩

招计划等学生，在校生折合数增长较快，但专任教师招聘引进工作相对滞后，师资队伍总体数量存在一定缺口。计算机应用技术、软件技术、计算机网络技术、护理等专业的教师比较难招聘，结构性缺口问题较突出。

2. 师资队伍结构不合理

师资队伍结构不合理主要体现在：一是 2019 年高级职称教师占比较低仅为 11%，且高级职称教师主要是靠外部引进，学校内部培养的较少；二是双师素质专任教师比例偏低，专任专业教师中具有 3 年以上企业工作经历的比例不到 10%；三是整体队伍比较年青，45 岁以下青年教师占比达 82%。学校师资队伍总体或各个二级学院未能形成年龄、职称等结构合理的梯队。

3. 队伍总体素质有待提高

目前，学校高层次人才短缺，专业带头人队伍建设滞后，尚未形成专业带头人队伍，至今没有骨干教师入选省级人才项目，缺乏省级教学团队。高层次人才和高水平专业带头人数量不足，对专业发展的支撑不够，制约了学校的内涵建设和发展。

4. 教师队伍稳定性不够

2019 年以来，教师队伍年离职率有所提升，年离职率超过 15%。教师队伍稳定性不够，影响师资队伍建设工作。

5. 兼职教师队伍建设滞后

聘请行业企业兼职教师过少，兼职教师队伍建设滞后。

二、“十四五”期间师资队伍建设思路

学校将根据国家和广东省有关文件精神，围绕《学校“十四五”建设与发展规划》和建设新商科类民办高水平高职院校的发展目标，以加强师德师风建设为基础，以高层次人才引培为抓手，以建立健全工作体系为保障，构建结构合理的人才队伍，提升学校师资队伍的整体实力，建成一支德技双馨、专兼结合、结构合理、相对稳定的师资队伍。

三、师资队伍建设目标

学校“十四五”期间师资队伍建设将坚持与学校发展、专业（群）建设相协调，坚持突出重点与带动一般相结合，坚持立足培养与积极引进相结合。

（一）打造师德高尚的教师队伍

加强师德师风建设，提升教师从事民办高等职业教育的责任感和使命感，使教师具有高度的事业心、强烈的责任感和良好的敬业精神，弘扬新时代“工匠精神”，教书育人，为人师表，争做“四有”好老师。全面推进教师绩效考核评价改革，完善师德师风考核评价机制，坚持德才兼备、师德为先，把师德评价结果运用到岗位聘用、职称晋升和评优评先之中，打造一支师德高尚、诲人不倦、关爱学生、敬业奉献的高素质专业化教师队伍。

（二）增加教师总量，改善队伍结构

1. 大力招聘引进人才

随着在校生人数的不断增加，学校教师队伍数量需要同步增长，按照生师比低于 18:1 要求招聘配置教师队伍，每年度专任教师配备数量规划见表 2。

表 2：“十四五”期间师资队伍配备数量规划情况

年度	折合 在校生数	生师比	教师总数 (人)	专任教师数 (人)	校外教师 折合数
2021 年	6500	18.0:1	361	321	40
2022 年	7000	17.9:1	391	348	43
2023 年	7500	17.8:1	421	375	46
2024 年	8000	17.7:1	452	402	50
2025 年	9000	17.6:1	511	455	56

备注：思政课教师、心理健康教育和军事课教师，按照教育部和省厅有关文件比例要求进行配置，数量包含在以上专任教师数之中。

2. 改善师资队伍结构

“十四五”期间，以“人才培养工作评估、高水平专业群建设”和“建设新商科民办高水平高职院校”目标为总带动，师资队伍结构各项指标值对标省高水平高职院校办学条件中的师资指标要求，专任教师中高级职称、学历、双师型等结构见表 3。

表 3：“十四五”期间专任教师职称、学历、双师型结构规划情况

年度	专任 教师 数量	职称结构				学历/学位结构		双师型结构		其中博 士学位 人数
		高级职称教师 人数、比例		中级职称教师 人数、比例		研究生学位人数、 比例		双师型教师 人数、比例		
		数量 (人)	比例	数量 (人)	比例	数量 (人)	比例	数量 (人)	比例	
2021	321	68	21%	125	39%	199	62%	193	60%	4
2022	348	87	25%	139	40%	223	64%	216	62%	15
2023	375	109	29%	154	41%	248	66%	240	64%	25
2024	402	129	32%	169	42%	269	67%	265	66%	35
2025	455	159	35%	196	43%	309	68%	309	68%	46

3. 培养选拔专业带头人

每个专业群培养选拔 1-2 名高水平专业带头人，75%以上专业具有 1-2 名校级专业带头人，10%左右专业具有双带头人（企业），力争 1 名专业带头人入选省组织的优秀青年教师培养计划；创建以专业带头人为核心的 10 个校级教学团队，力争 1 个成为省级教学团队；创建 5 个校级、力争 1 个成为省级优秀科研创新团队。

（三）突出新商科专业群发展特色

以学校建设新商科专业群、建设具有明显商贸特色的专业体系为引领，师资队伍建设将紧扣商贸特色发展思路，围绕高水平专业群建设和发展需求，助力凝聚专业特色、扩大品牌专业影响。师资队伍建设重点为招聘引进高水平专业群教师、优化做强商贸类特色专业师资、优化师资队伍专业结构，同时使师资队伍专业结构适应学校专业（群）建设需要。

（四）加大培养培训力度，提升人才内涵

“十四五”期间，多措并举开展师资培养培训，分层次、分类别开展系列培养培训计划，重点围绕实施优秀中青年教师培养计划，同时开展“双师型”教师队伍、教学名师培养、专业带头人队伍、兼职教师队伍等建设计划，全方位推进专兼职教师职业能力与职业素养的提升，着力提升人才队伍内涵建设水平，完善教师成长发展机制。

（五）推进人事制度和绩效工资制度改革

以创新管理机制建设为引领，提升教师的归属感、责任感与事业感，以增强办学活力为目标，进一步深化人事制度

和绩效工资制度改革。深化人事制度改革，推进师德师风建设、教师职称制度和“双师型”教师考核评价改革，健全教
职工绩效考核制度，不断完善绩效考核指标体系；制定并实
施以业绩贡献为基础、以目标管理和目标考核为重点、符合
高职教育特点的绩效工资制度，将教职工的工资收入与岗位
职责、工作业绩、实际贡献等直接挂钩，多劳多得、优绩优
酬，逐步建立起符合民办高校实际情况的师资队伍激励制度
与机制。

四、建设举措

（一）强化师德师风建设，提升职业道德素养

1. 强化师德教育与宣传。坚持把师德师风教育摆在教师
队伍建设的突出地位，增强教师爱岗敬业、教书育人、为人
师表的使命感和责任心。每年树立一批师德表率 and 教书育
人先进典型，大力表彰师德标兵和学生喜爱的老师，鼓励广
大教师学习身边的楷模，形成优良师德风范，推进全员师德
水平的提升。

2. 建立长效的师德师风建设工作机制。通过教育、宣传、
考核、监督与奖惩相结合的师德师风建设工作机制，将思想
品德素质和教书育人实绩作为教师学期、学年度考核的主要
内容，考核结果作为岗位聘用、职务晋升和评优奖励的重要
依据。

（二）实施重点人才引进计划

1. 实施高层次人才引进计划。每年计划引进 10 名左右
高学历高职称人才，改善教师队伍职称结构和综合素质。

2. 实施专业课教师引才计划。每年从行业企业引进具有3年以上企业工作经历专业课教师20名以上，改善教师队伍知识结构。

（三）实施教学能力提升计划

1. 提升新入职青年教师教育教学能力。一是接受不少于18学时的入职培训，内容包括职业素养与职教能力培养、学习通教学平台使用、课件制作等；二是实施导师制度，入职1年内由各二级学院安排经验丰富教师对青年教师实施以老带新的“传、帮、带”活动，有计划帮助其提升教学能力。

2. 开展中青年教师教学技能比赛。每学年举行1次45岁以下中青年教师授课、信息化教学比赛、“双说”等教学技能比赛。在此基础上，挑选比赛获奖前3名教师开展全校教学示范观摩。

3. 开展多形式教学与学术交流活动。定期举行院级教学观摩课、公开课、教学沙龙等活动；开设名师大讲堂，在教师中传播先进职业教育思想和理念、推广先进教学经验和教学成果，每学年开展1-2次主题活动，提升教师教学能力和专业水平；依据学校专业结构分布，按照专业大类设立校内相应学术论坛，每周至少开展一次学术交流活动，指导中青年教师提高教研教改与科研的能力和水平，及时总结研究成果并反哺到教学实践之中。

4. 校内优质教学资源共享。将学校精品课、公开课及中青年教师教学技能比赛等制作视频资料，供教师学习观摩，为教师提高业务水平和教学能力提供便捷服务。

（四）实施优秀青年教师培养计划

1. 实施专项培养计划。每年遴选 20 名左右优秀骨干中青年教师（硕士学位、讲师等中级职称，45 周岁以下），参加教育教学、教研教改与科研、教学竞赛、社会服务等专项能力培养培训。

2. 组织教师参加国内访学。每年选派 3-5 名骨干教师参加国内访学，提高骨干教师专业水平。

3. 组织教师参加国培省培等培训。每年选派 10% 以上的骨干教师参加国培省培项目；选派 20% 以上骨干教师参加国内外学术活动、培训、进修等；探索选派少量骨干教师赴海外学习、交流等，促进骨干教师的专业发展。

4. 开展教师学历提升。大力提升有发展潜力和培养前途的中青年教师的学历层次和专业水平，每年支持 3-5 名教师在职攻读博士学位。

5. 开展职业规划帮扶。采取讲座、对外交流等方式，帮助骨干中青年教师进行职业规划，明确专业成长发展路径。积极创造条件鼓励并指导教师参加职称评审，力争每年有 2-3 名晋升副教授职称。

（五）实施“双师型”教师培养计划

1. 出台《“双师型”教师管理办法》制度并实施，内容包括认定条件、每年下企业顶岗实践年检制度、津贴发放等。

2. 每年暑假安排 50 名左右专业课教师下企业顶岗实践锻炼（实训基地实训）1 个月以上，每年选派 30 名教师到学生企业实践教学点开展实践教学、指导。每学年选派 1-2 名

骨干教师下企业挂职锻炼（一个学期）或参与乡村振兴计划等，提升专业服务社会和企业能力（合作研发横向课题等）。力争骨干教师、专业带头人5年内累计参加社会实践满6个月。

（六）实施专业（专业群）带头人培养计划

1. 修订出台《专业带头人选拔管理办法（暂行）》，根据职业教育改革发展要求，修订其中的选拔条件、选拔程序、岗位职责、任职期限、考核要求、相关待遇等内容。

2. 根据专业建设需要，一是每年从其他高校或行业企业引进1-2名高水平专业带头人或具有丰富专业实践经验、且具有高级职称的人员充实专业带头人队伍；二是建立专业带头人访问学者制度，专业带头人须在国（境）内外访学1次以上（时间半年以上）、学习国（境）内外先进的职业教育理念和方法，把握专业建设的前沿；三是每年推进1-2名专业带头人在行业协会担任职务或担任大中型企业技术（管理）顾问，扩大行业影响力；四是每年选送2-3名实践经验较少的专业带头人为“访问工程师”，深入大中型企业或科研机构实践锻炼。

（七）实施教学名师培养计划

1. 修订出台《学校教学名师评选办法》，适当调整提高认定标准，对办法中的评选条件、评选程序、相关奖励等进行修订。

2. 每学年选拔5名左右在教学、科研和社会服务等方面业绩突出的优秀青年教师进行培训、培养，力争每年有1

名以上获得学校教学名师，为市级、省级教学名师培养做好基础性工作。

（八）实施兼职教师队伍建设计划

1. 每学年从行业企业聘任工程技术人员、高技能人才担任兼职教师承担专业课或实践技能教学工作，数量达到专任教师数的 1/4，其中高技能兼职教师超过兼职教师总数的 15%；兼职教师承担专业课时比例达到 25%。

2. 聘任部分兼职教师参与专业人才培养方案制定和课程改革等工作或担任双专业带头人（企业）。

3. 聘请行业技能大师到学校设立大师工作室，指导专业学生和青年教师开展实践教学活动，同时提高专业教师技能水平。

4. 开展兼职教师教育教学能力培养培训，提高兼职教师教育教学能力和教学效果。

（九）实施“两大团队”建设计划

1. 实施“两大团队”建设计划。注重以教学科研领军人才为核心的高水平教学团队和科研创新团队建设，力争在 2025 年底前打造 10 个校级、1 个省级（后备）优秀教学团队和 5 个校级、1 个省级（后备）优秀科研创新团队。

2. 探索组建高水平、结构化教师教学创新团队，教师分工协作进行模块化教学。

（十）实施辅导员队伍建设计划

按照教育部和省教育厅有关文件要求，按照生师比不高于 200:1 的标准配置辅导员队伍，并开展队伍“职业化、专

业化”建设工作：一是加强对辅导员队伍的培养培训，提升职业素养和履职能力；二是为辅导员作职业生涯规划，助推辅导员职业发展。

（十一）实施“后备干部”培养计划

着力培养一支思想品德好、对学校和集团认同感强、业务精湛的中青年干部队伍，通过“严把关、重培养、压担子、轮岗位”等措施，对后备干部实施动态管理，为中青年干部营造脱颖而出的环境，为学校 and 集团快速、持续发展提供优秀管理人才支撑。

（十二）深化人事制度和分配制度改革

1. 继续推进学校、二级学院两级管理体制，建立二级学院目标管理责任制，扩大二级学院在教师考核评价的自主权。

2. 深化教职员工绩效考核评价机制改革，修订完善《岗位绩效考核方案》，从工作业绩、工作能力、工作态度三个维度不断调整优化岗位绩效考核指标体系，探索建立以质量评价和贡献为导向的业绩评价体系，充分发挥激励导向和价值引领作用，调动教职员工工作的积极性、主动性、创造性。

3. 加强职称评审制度改革，充分发挥职称评审在教师队伍建设中的导向和杠杆作用。

4. 完善绩效工资分配制度改革，开展月度考核结果发放月度绩效工资试点。

五、保障措施

（一）组织保障

加强教师引进工作的组织领导，成立学校人才招聘领导小组，校长任组长，分管教学副校长任副组长，人力资源部、教学科研部负责人，各二级学院院长为成员；同时各二级学院须相应成立人才招聘小组，为师资队伍建设提供组织保障。

（二）制度保障

建立教师招聘、引进、培养工作与二级学院年度目标任务，与各二级学院院长、副院长年度绩效考核、任职考核挂钩的制度。

（三）资金保障

“十四五”期间，师资队伍建设将为学校实现快速发展目标提供根本保障，为此实行如下资金保障措施：一是提高教师薪酬福利水平，逐步提高学校薪酬福利水平竞争力，提升留住和吸引人才能力；二是每年设立人才引进和建设专项基金 60 万元，该基金主要用于高层次人才引进的安家费、科研配套资金、对外学术交流费用，其他教师培养培训费等。