

附件

江苏联合职业技术学院关于加强五年制 高等职业教育教师队伍建设的意见

为深入贯彻落实《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》《教育部等四部门关于印发<深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案>的通知》《教育部办公厅关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》《中共江苏省委江苏省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》《省教育厅、省发展改革委、省财政厅、省人力资源社会保障厅印发<深化新时代江苏职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施办法>的通知》《省教育厅省财政厅关于“十四五”深入实施职业院校教师素质提高计划的意见》《省教育厅关于推进五年制高等职业教育高质量发展的意见》等文件精神，高标准建设党和人民满意的高素质、专业化、创新型五年制高等职业教育教师队伍，加快提升学院办学能力与育人水平，现提出如下意见。

一、总体要求

1.指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，把教师队伍建设作为学院基础性工作摆到更加突出的位置来抓，加强教师思想政治与师德师风建设、教育教学能力建设和专业实践能力建设，完善教师培训管理体系，突出优化专兼职教师队伍结构，高层次人才、名师、名校长队伍建设，深化评价激励机制改革，全面提

升教师队伍整体素质，为加快推进江苏五年制高等职业教育现代化，培养大批高素质技术技能人才提供有力支撑。

2.总体目标。经过5年左右时间，主管部门、学院、办学单位多层次教师培养培训体系更加健全，教师成长平台与阶梯逐步形成，教师队伍建设管理机制普遍建立，具有五年制高等职业教育特色的教师职业标准、“双师”素质标准、职称评审标准、教学名师标准、优秀创新团队标准等评价改革的“指挥棒”逐步完善，校企人员流动渠道双向连通，教师队伍结构和能力素质更加合理，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强，努力造就一支师德高尚、结构合理、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质教师队伍。

3.具体目标。到2025年，教师思想政治和师德师风建设长效机制基本形成，评选750名学院优秀教师；教学能手、专业（课程）带头人、教学名师等梯次成长平台比较完善，评选200名专业（课程）带头人、100名教学名师；教师队伍年龄结构、专业结构、学历结构、职称结构、双师队伍结构更加优化，硕士及以上学位教师占比达45%、高级职称教师占比达35%；按专业大类建成一批产教深度融合的“双师型”教师培养培训基地和企业实践基地，“双师型”教师占专业课教师比例超过80%，兼职教师占专兼职教师总数达到25%，择优选拔400名产业教授；对接国家级、省级职业教育教师教学创新团队的要求，评选50个院级教师教学创新团队和一批校级教学创新团队；教师思想政治素质和师德修养、教育教学改革能力、实践和创新能力大幅提升，为全面提高复合型、发展型、创新型技术技能人才培养质量提供强有力的智

力支撑。

二、重点工作任务

（一）全面加强教师思想政治与师德师风建设

4.着力提升思想政治素质。组织教师深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持把政治建设作为教师队伍建设的首要任务，引导教师坚定理想信念，提高政治站位。坚持和加强党的全面领导，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，引导党员教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉爱党护党为党，敬业修德，奉献社会。发挥学校党组织政治把关、政治引领和政治吸纳功能，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程和教师党员先锋工程。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。重点加强教师社会主义核心价值观教育，重视理想信念教育、法制教育和心理健康教育，加快构建教师思想政治建设、师德师风建设、业务能力建设有机统一相互促进的新格局。

5.全面加强师德师风建设。落实师德师风第一标准，健全师德师风建设长效机制，学院和各办学单位成立由主要负责同志负责的师德师风建设领导小组。把师德师风教育作为教师开学教育第一课、各级各类教师培训开训第一课和新教师入职第一课，纳入青年教师入职培训，骨干教师、学科带头人和教学名师培育，优秀教师团队培养，贯穿全体教师职业生涯全过程。推进“四有”好教师团队建设，引导广大教师争做有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”好教师。将师德考核作为教师考核的重要内容，完善学院师德考核的实施办法。挖掘师德典型，

讲好师德故事，坚持师德宣传制度化、常态化。加大教师表彰力度，增强教师荣誉感使命感，举行新教师入职宣誓仪式和老教师荣休仪式，每年教师节前评选表彰 150 名优秀教师。

6.严格职业行为监察监督。认真落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，建立健全学院教师违规违纪行为的惩处机制，发挥制度规范约束作用。加强师德师风的监察监督，构建学校、教师、学生、家长和社会广泛参与的“五位一体”师德监督体系。建立教师个人信用记录，充分发挥师德师风负面清单及处理办法的预防和惩戒作用，在年度考核、职称晋级、评先评优中实行师德“一票否决”。坚决从严处理教师在师德修养、教育教学、学术研究、师生关系、收受礼金等方面的失范行为，定期开展师德失范典型案例警示教育。

（二）配齐建强教师队伍

7.保持教师队伍合理规模。研制学院教师职业标准，逐步建立层次分明，覆盖公共课、专业课、实习实训等各类课程的教师职业标准体系。推动各办学单位按照高等职业教育专业建设标准配齐配足各类教师，特别是五年制高职思想政治理论课教师、辅导员队伍以及体育、劳动、艺术、历史教师和紧缺专业教师，分院所有五年制高职教师均应具备高校教师资格。创新教师队伍配备机制，加快有特殊才能行业专家和高层次、高技能人才引进，逐步将研究生、硕士学位或高级技师作为新聘教师基本入职条件。

8.优化教师队伍结构。各办学单位要科学制订本校师资队伍建设发展规划，进一步优化教师队伍年龄结构、专业结构、学历结构、职称结构、双师素质结构。提升高学历教师比例，硕士及以

上学位教师比例逐步达到 45%，鼓励支持各办学单位在职教师报考硕士和博士研究生，毕业后回原单位履约任教，创造条件引进博士学位教师。推动取得中职系列职务任职资格教师转评高校系列职务任职资格，加快提高教师取得高校系列职务任职资格的比例。副高及以上职务任职资格教师比例逐步达到 35%，正高职务任职资格教师数量显著增加。建立学院“双师型”教师动态调整的认定制度，稳步提升“双师型”教师比例，专业课教师中“双师型”教师比例逐步达到 80%。建立健全各办学单位自主聘任兼职教师的办法，设置一定比例的特聘岗位，畅通高层次技术技能人才兼职从教渠道。

9.强化教师队伍管理。建立学院教师队伍数据管理系统，各办学单位按照专职兼职、编内编外、教师资格、职称系列等情况，分类梳理师资情况，定期更新教师队伍数据，做到底数清、情况明。各办学单位根据专业特点，优化岗位设置结构，优化教师岗位分类，落实教师从教专业群和具体专业归属，明确教师发展定位和目标。建立健全各项管理制度，细化、量化年终考核、职称评审、职级提升、评优选先等各项标准。加快推进固定岗与流动岗相结合、校企互聘兼职的教师队伍建设改革，建立校企协作人才共享平台，适时组建兼职教师资源库，畅通高层次技术技能人才兼职从教渠道。规范兼职教师、兼职教授管理，遴选聘任一批企业经营管理者、技术能手或劳动模范来校兼职任教。提高兼职教师劳动报酬，优先奖补长期聘用的兼职教师，推动建立健全兼职教授管理体系。

（三）加强教师能力建设

10.提升思想政治教育能力。建立学院思想政治理论课教师信息库，一体化构建思想政治教育体系，完善学院、协作组和办学单位三级思政课集体备课制度。充分发挥学院思想政治理论课建设指导委员会和区域协作组的作用，开展思想政治理论课教师队伍培训，推行思想政治理论课教师集体备课制度，加大组织教师开展思想政治理论课教学重点难点问题和教学方法改革创新等相关课题研究的支持力度，定期开展优秀思想政治理论课示范课竞赛和展示活动，建设思想政治理论课网络教学资源库。充分发挥学院各专业（课程）建设指导委员会的作用，搭建课程思政建设培训、研讨、交流、共享平台，将课程思政建设作为专指委工作的重要内容，积累优秀课程思政教学资源，并组织全院推广共享。充分发挥教师主观能动性，深入挖掘每一节课中蕴含的思政教育元素，鼓励教师积极参加课程思政优秀教学案例、课堂教学、示范课程的竞赛评比，树立一批可借鉴、可复制、可推广的示范典型，形成“思政课程”与“课程思政”同相同行的良好局面。

11.推动教师教学能力提升。依托培训项目、学术交流与教育教学改革实践，引导教师提升教学标准执行能力、信息技术应用能力、教学资源建设能力、教学实施能力和教学科研能力。推行“岗、课、赛、证”综合育人研究，加强课堂教学的研讨，坚持以学习者为中心，深入分析学情，引导教师积极实施行动导向教学，推广线上线下混合式教学、理实一体教学等新型教学模式。组织教师持续开展“学标、用标、贯标”主题教研活动，有效运用行动导向教学、项目教学、案例教学、情境教学、模块化教学等教学方式，广泛运用启发式、探究式、讨论式、参与式等教学方法，加强教

研工作考核，切实提升教学效果。制订学院建立和完善教学能力比赛的意见，以赛促教、以赛促改，进一步营造教师教学能力提升氛围。

12.强化“双师型”教师队伍建设。分层分类建立覆盖公共基础课、专业（技能）课等各类课程的“双师素质”教师建设标准和专兼结合“双师结构”教师队伍建设标准。鼓励专业教师参加专业执业资格和专业技能等级证书的认证考试。完善专任教师到企业实践制度，专业课教师（含实习指导教师）每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践，逐步建立完善“双师型”教师监督考核制度。鼓励教师开展技术创新，支持教师承担企业科研和技术服务项目，按国家规定在校企合作企业兼职取酬。

（四）打造高层次人才队伍

13.实施名师领航计划。进一步完善专业（课程）带头人、教学名师等梯次成长平台。修订学院专业（课程）带头人管理办法，制订学院教学名师评审和管理办法，评选院级教学名师100名，组织教师积极参加省高校“青蓝工程”、省“333”高层次人才遴选培养。加强教师队伍国际化培养，组织学院优秀教师、专业带头人、青年骨干教师参与海外合作项目。积极引进国际职业教育专家、文教专家和技术专家。健全高层次人才引培制度，加强管理，搭建平台，充分发挥高层次人才队伍在专业学科领域、团队建设、人才培养、科研创新等方面示范带头作用。

14.推进“产业教授”队伍建设。加大与行业企业、其他各类教育的人才交流、师资共享，推动实施现代产业导师特聘岗位计划。建立健全省、院、校三级“产业教授”体系，制订“产业教授”选聘与

使用管理办法，遴选学院五年制高职教育“产业教授”400名，加快建设学院“产业教授”资源库，推动“产业教授”在院内交流互聘，充分发挥高校产业教授推进产教融合的作用。各办学单位聘用的高层次人才和具有创新实践成果的优秀人才，可实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配制度，实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。

15.打造优秀教学团队。制定对接省级职业院校教师教学创新团队建设方案和评选办法，立项建设50个院级教师教学创新团队，分专业创建一批国家级、省级高水平结构化教师教学创新团队。构建省、院、校三级优秀团队建设网络梯队，优化团队人员配备结构，制订团队建设方案，落实团队工作责任制，加强团队教师能力建设。完善校企、校际协同工作机制，按照专业领域，建立团队建设协作共同体。明确团队教师职责分工，创新团队协作的模块化教学模式，支持每位教师形成特色教学风格。充分发挥名师团队的示范辐射作用，总结、凝练高质量、有特色团队建设成果并进行转化，推广应用于学院五年制高职专业人才培养实践。

（五）完善教师培训管理体系

16.实现教师培训全员覆盖。全面落实学院教师5年一周周期不少于360学时的全员轮训制度，探索适应1+X证书制度试点和职业教育教学改革需求的教师分层分级培训模式。继续组织教师参加国家级、省级培训，依托学院专业（课程）建设指导委员会，做优做特院本培训。鼓励各办学单位与高水平高职院校、全国和省级职业教育教师企业实践基地联合开展校本培训。建立教师信息技术应用能力逐级培训机制，推动教师主动适应信息化、人工

智能等技术变革。

17.加强青年教师队伍培养。将提高青年教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，引导青年教师认真学习贯彻党的教育方针，忠诚教育事业，敬业修德，关心学生，潜心教书育人。积极开展教学基本功、教学标准、课程标准、教学法、课程开发技术、信息技术应用、实践技能等专项培训，多渠道、宽领域培养青年教师，使他们更快地成为骨干教师。完善“师傅结对”的新老传承机制，建立青年教师培养档案，确定培养目标和思路，精准帮教扶持。通过教学竞赛、学历进修、企业锻炼、参加学术会议等活动，拓展青年教师成长发展空间。引导青年教师围绕教育教学改革任务和教学实践中的重点、难点问题，开展专题研究，承担教育教学研究和技术研发项目。

18.规范教师培训管理机制。学院和办学单位完善相关规章制度，严格机构遴选、项目准入、经费使用等各环节要求，推动教师培训管理信息化、制度化。培训项目原则上进入“江苏省中小学教师（校长）培训管理系统”，实行学时认定和登记管理。学院按专业大类组织遴选校企深度合作的“双师型”教师培养基地和企业实践基地，择优推荐参加国家级、省级基地选拔，创建一批“双师型”教师培养培训示范单位。针对每位教师建立培训档案，加强培训过程管理和质量评估。

（六）深化评价激励机制改革

19.开展课堂教学质量评价。完善课堂教学质量评价机制。统筹班级学生、教师同行、教学督导、教学管理人员等评价，根据教学效果做出结果性评价，根据教学活动中实施状况做出过

程性评价，推动结果性评价和过程性评价有机结合。对所有教学班级专兼职任课教师课堂教学中师德师风、教学思想、教学态度、教学能力、教学水平、教学方法、学法指导和教学成效等方面开展评价。及时向教师反馈评价信息，实现以评促教、以评促改、重在提高。

20.改革教师教学实绩评价。完善教师学期教学质量评价、年度教学质量评价制度，健全学校、同行、学生、家长、行业企业、培训评价组织多元参与的教师评价考核体系。建立办学单位教师年度教学质量评价结果公示与学院备案制度。通过评价引导教师深化教育教学改革，提高人才培养质量。推动教师积极参加职业院校技能大赛和教学能力比赛，表彰奖励教学实绩优秀教师。搭建各类教育、教学、技能、教科研展示交流平台，促进教师个性展示、特色发展。

21.强化职称绩效评价改革。破除“五唯”顽瘴痼疾，落实教师职业行为准则，将师德师风、工匠精神、技术技能水平、企业实践经历、教育教学实绩和教学成果奖评选作为职称评聘、岗位晋升和绩效分配等主要依据和重要条件。研究制订学院教师专业技术资格评审办法和教师专业技术资格条件，做好中职系列职务任职资格教师同级转评高校系列职务任职资格工作，加快提高教师取得高校系列职务任职资格的比例。坚持优劳优酬，完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效。教师依法取得的科技成果转化奖励收入不纳入绩效工资，不纳入单位工资总额基数。

三、组织领导和条件保障

22.加强党对教师队伍建设的全面领导。充分发挥党组织在学校教师队伍建设中的领导核心和政治核心作用，全面加强党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设，并将制度建设贯穿其中，确保教师队伍建设工作落到实处。充分发挥教师党支部组织教育管理党员和宣传引导凝聚师生的作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用，全面提高政治站位，吸纳优秀教师加入党员队伍，培养青年党员成为业务骨干，切实聚焦党员教师使命任务，确保让优秀的人培养更加优秀的人。

23.落实分级管理责任。学院指导各办学单位根据教师岗位性质和要求，推进分类管理、分类评价的人事管理制度改革，把教师队伍建设情况作为对各办学单位办学水平考核评估的重要内容，适时开展督导评估。定期组织校长和师资队伍管理干部培训，开展教师队伍建设年度优秀学校评选与表彰。各办学单位要切实做到对教师队伍建设认识到位、政策到位、管理到位，要把教师队伍建设作为学校重点工作来抓，制定建设规划、相应实施办法和配套政策，设置专门的教师发展中心（机构），健全教师专业发展机制，完善管理制度，优先保障投入。

24.加大经费支持。各办学单位要将教师队伍建设作为投入重点予以优先保障，切实保障教师培养培训、工资待遇等方面的经费投入。教师队伍建设经费要纳入财政预算，按照不低于年度公用经费预算总额的5%安排，投入情况将列入对办学单位督导考核的指标。积极通过申报国家、省、市、院各级创建项目，争取各类人才培养、教师团队、科研课题、专业发展、实训基地等专项建设经费。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保专款

专用。结合各办学单位生源数量、职业培训的实际情况，向地方人民政府争取核增绩效工资总量。

25.营造教师成长的良好氛围。学院和各办学单位要按照国家有关规定，大力宣传五年制高职教师中的“时代楷模”和“最美教师”，推出一批能够产生广泛影响、展现时代风貌的教师典型。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动，形成良好社会风尚。学院统筹对办学单位的考核、检查、评比，建立相应制度，防止形式主义的考核检查干扰教师正常教学。创设公平正义、风清气正的环境条件，完善教师参与治校治学机制，充分尊重教师的专业自主权，保障教师依法行使学术权利和学业评定权利。依法建立教师权益保护机制，维护教师合法权益，真正让教师安心教书育人。