

山东工业职业学院“十四五”师资队伍建设规划

(2021年-2025年)

“十四五”时期是全面贯彻党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，加强学校教师队伍建设的的关键时期。要以强化学校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，为提高人才培养质量、提升科研创新能力、服务区域经济社会发展提供坚强的师资保障。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 学校第三次党代会精神，根据学校“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需要，制定本规划。

一、建设基础

(一) “十三五”发展回顾

1. 师资队伍规模不断扩大、结构逐步优化

“十三五”期间，学校新招聘教职工 108 人，在编教职工由“十二五”末期的 344 人增加到“十三五”末期的 401 人；全校具有硕士及以上学位人员增加到 287 人，其中具有博士学位 3 人，具有正高职称教师 28 人，具有副高职称教师 109 人。经过“十三五”期间的建设，学校的教师队伍与

“十二五”末相比，规模进一步扩大，高学历化趋势进一步凸显，高级职称教师增幅明显。

2. 积极推动人事制度改革

落实办学自主权。根据省编办批复我校的事业编制，实施竞争择优、按岗聘用、能上能下、合同管理的用人原则，健全职称层级设置、完善职称专业类别设置、促进职称制度与职业资格制度有效衔接，完善全校专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的分类分级管理体系，启动职称自主首聘制；采取“先入轨、后完善”的办法，将全校人员调配、岗位管理和薪酬发放实质性地纳入事业单位管理范围，促进专业技术人才、管理人才、工勤技能人才全面协调地发展。

3. 师资队伍水平全面优化

遵循“数量质量并重，结构与层次共建”的原则，制订《引进高层次人才实施暂行办法》《杰出人才培养计划》，成立了“教师发展中心”，注重“双师型”教师的培养，内培外引，不断提升教师队伍水平。2019年机电一体化教学团队荣获首批国家教师教学创新团队、省级专业教学团队6个、山东省“黄大年式”教学团队1个；培养省级名师、青年技能名师9人，教师在全国和山东省青年教师教学竞赛、信息化教学大赛、职业院校教学能力等比赛屡获佳绩。

（二）存在的问题

“十三五”期间，学校出台了一系列加强师资队伍建设的制度措施，收到了显著成效，但与建设省优质高等职业院校对师资队伍的要求相比，仍有不小差距，一些突出矛盾、问题尚未能得到有效破解，主要表现在：

1. 教师教书育人工作有待加强

有些教师重上课、轻思想教育，服务学生的意识不强，对课程思政重视程度不够，研究不深入，没有把传道和授业有机结合起来，课程和思政结合不够紧密，没有把对学生的思想政治教育渗透到课程教学中，在一定程度上影响了学校人才培养质量。

2. 专任教师数量不达标

学校现有在校学生 14600 余人，在职在编人员 397 人，师生比约为 1: 36.78 (不含外聘教师、劳务派遣人员)。按照专任教师师生比 1:18 的比例，应该配备专任教师 811 人，现有专任教师 219 人；专职辅导员按照师生比 1:200 的配比，应该配备专职辅导员 73 人，现有 45 人。以上数据说明，我校教师数量严重不足，需要不断补充教师人数。

3. 高层次人才缺乏

学校具有博士学位的教师仅 5 人，正高级职称 28 人，在行业有影响力的专业带头人、特别是专业领军人才短缺，高层次人才总量严重不足，人才结构比例失调，在工作中的引领带动作用有限，不能满足学校发展对高层次人才的需求。

4. 管理岗位人员数量不足

现代管理要求越来越科学、细致、深入，需要投入更多的人力，而近年来对管理人员的增加控制严格，很少招聘管理人员，校内人员从事管理工作的积极性也不高，导致管理岗位人员数量不能满足实际工作的需要。

5. 年轻干部队伍建设亟待加强

由于历史原因，学校管理队伍存在严重老化的现象。未来几年，干部老化、退休人数呈现加速状态，年轻干部数量不足，管理意识、管理能力有待提高，缺少台阶培养和岗位历练。

6. “双师素质”在教师招聘中体现不明确

在新教师招聘过程中，没有完全执行上级文件规定的“应具有3年以上企业工作经历和相关专业技术资格”条件，尚有一批教师没有企业工作经历，动手能力不足。

7. 教师的考核机制不完善

考核过程中，注重了对工作量的考核，对教育教学能力和业绩的考核尚不到位。对教师课堂教学质量的监管不够系统，对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价不够突出。

8. 教师的激励机制尚不完善

激励的导向作用没有充分发挥出来，还存在“大锅饭”现象，不利于调动广大教师工作的积极性、创造性。

9. 不同专业高级职称教师分布不均衡

在高级职称的分布上，有的专业高级职称人数偏多，有的专业高级职称人数却很少。其结果导致专业发展不平衡，不利于学校综合实力的提升。

（三）“十四五”期间学校师资队伍建设发展面临的机遇与挑战

“十四五”期间是学校师资队伍建设至关重要的阶段，机遇与挑战并存。

1. 师资队伍建设面临的新机遇

（1）国家层面，国务院印发《国家职业教育改革实施方案》、中共中央 国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、教育部等九部门制定《职业教育提质培优行动计划（2020—2023年）》等文件，都对高职院校师资队伍建设提出了新要求，同时也带来了新机遇。

（2）山东省层面，山东省教育厅等11部门发布《关于办好新时代职业教育的十条意见》，与教育部联合印发《关于整省推进提质培优建设职业教育创新发展高地的意见》等文件，为学校师资队伍建设指明了“任务书和路径图”。

（3）学校层面，学校“十四五”事业规划中，明确将创建教育部滚动发展20所“双高”院校目标，明确提出实施教师能力提升工程，着力开展高层次专业领军人才引进和

培养、“双师型”教师以及高水平教学团队建设等重点建设内容，同时在政策、资金等方面提供了充分的支持。

2. 师资队伍建设面对的新挑战

（1）生师比居高不下，短期内不会有明显改变，二级学院教学压力仍然较大。《高等职业教育创新发展行动计划》中提出的专任教师5年内不低于6个月的企业实践经历的要求因其承担繁重的教学工作任务而不易实现。

（2）高层次人才引进竞争更加激烈。我省新升格的本科高校、发展迅速的高职高专院校，都对高层次人才的引进越来越重视，投入越来越多，面临的竞争愈发激烈，再加上我校地鲁中县域，区位优势不明显，对高层次人才的吸引力有限，增加了高层次人才引进的难度。

（3）教师分类考核评价体系不健全。学校年度岗位绩效考核方案不完善，各部门尚未按照学校年度岗位绩效考核方案制定本部门的具体考核方案和考核指标。

二、建设思路与目标

（一）建设思路

以《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》为指导，坚持“教师为本，人才第一”的理念，以全面提高教师队伍素质能力为核心，以制度建设为保障，以引进、培养专业领军人才和高层次人才、提升“双师型”教师专业实践技能为重点，以校企合作为主要途径，优化教师队伍结构、

增加教师数量，构建科学合理的师资队伍，为实现学校的人才培养目标与可持续发展提供坚强的师资保障。

（二）建设目标

1. 总体规模

2021-2025 年学校退休人数为 71 人左右（按年度依次为 13 人、18 人、11 人、15 人、14 人），按人员经费占比 50% 测算，可引进工作人员 120 左右（按年度依次引进 16 人、40 人、30 人、20 人、14 人）。到 2025 年，校内专兼职教师总数达到 820 人左右，其中校内专任教师达到 320 人左右，在岗在编教职工达到 450 左右，劳务派遣人员达到 70 人左右（现为 45 人），兼课教师达到 300 人左右。

年度指标计划表 1

	2021	2022	2023	2024	2025
公开招聘	16	40	30	20	14
劳务派遣	1	5	5	3	3

2. 高层次人才

重点培养一批省级名师、青年技能名师、教学名师和学术技术带头人。柔性引进顶尖人才、国家级人才、“万人计划”专家、泰山系列人才工程人选等高层次人才 5 名；职业教育研究知名专家、客座教授、境外专家 10-15 名；招聘或聘请产业教授、大师、工匠、高管、技术创新人才等领军型

高技能人才 100 名以上。具有博士学位教师和在职攻读博士 50 人左右。

年度指标计划表 2

	2021	2022	2023	2024	2025
顶尖人才	1	1	1	1	1
知名专家	2	2	2	2	2
高技能人才	20	20	20	20	20
博士人才	2	5	10	15	18

3. 团队建设

建成 5 个省级教学团队，1-2 个国家级教学团队。培养 3-4 名省级教学名师和青年技能名师，1-2 名国家级名师。创建 1-2 个国家和省级“双师型”教师培养培训基地。建设一支规模适度、特色鲜明、结构优化、素质优良的师资队伍。

年度指标计划表 3

	2021	2022	2023	2024	2025
省级教学团队	1	1	1	1	1
国家级教学团队			1		1
省级教学名师		1	1	1	1
国家级名师				1	1
“双师型”教师			1	1	

4. 队伍结构

“双师素质”教师占专业课教师比例达到90%左右；具备副高级及以上技术职务的教师比例达到专兼职教师的33%左右，其中教授达到50人左右；引进的人员以教师为主，严控教辅人员，劳务派遣人员原则上安排在教辅岗位，工勤人员实行闸口管理，只出不进，适当引进中级以上职称人员，男女教职工人数比例保持在4:6左右。

三、建设任务与措施

（一）全面落实立德树人根本任务

1. 打造高标准思政教育队伍

推进辅导员“专业化、职业化”队伍建设，强化辅导员“双重身份”，实现“双线晋升”，落实“两双”政策，强化党总支、党支部、辅导员、班主任和思政理论课教师和思政教育专职人员的建设，培养思政教学名师和辅导员名师；从企业中聘请劳动模范、技术能手、大国工匠、道德楷模担任兼职德育导师；发挥辅导员+班主任在学生管理中的主体作用，推进共青团、学生会等群团改革创新，建立党委领导下的“学生管理工作组”制度，形成“学校指引、学院指导、师生主导、企业兼职导师”统筹结合、互通互联的育人工作机制，彰显高标准思政教育队伍的特色品牌和标志性

成果，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。

2. 把牢思想政治教育主阵地

充分用好课堂教学这个主渠道，强化教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖。推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑，全面加强学校体育卫生、心理健康、艺术审美、劳动教育，“五育并举”，促进学生全面发展。学校“十四五”期间，打造“名师讲堂”，构建“课程门门有思政、教师人人讲育人”的制度化机制，形成“课上课下、线上线下、校内校外”思政育人空间，打造学校、社会、家庭一体化思政育人工作格局。

3. 创建“三全育人”新格局

落实全员全过程全方位育人，将立德树人贯穿于高校党建工作之中。树立所有教师都负有育人职责的理念，坚持以德育作为一条主线，按照全课程育人的要求，将思政教育全面融入人才培养方案和专业课程，将思政元素有机渗透融合专业教学中，引导马克思主义学院对接专业学院，思政教师对接专业教师，推动思政课程创新、课程思政创优，实现从“+思政”向“思政+”教学育人的新变化，构建“思政+”全员、全过程、全方位育人体系。“十四五”时期，申报培

育遴选班主任工作室和德育特色案例，达到“网上思政+网下思政”合力育人的效果。

4. 选树师德师风建设典范

实施《师德师风建设行动计划》，常态化推进师德培育涵养，将师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实践教育、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。建好师德基地，构建师德教育课程体系。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，举办教师入职、荣休仪式，设立以教书育人为导向的奖励，激励教师潜心育人。营造良好的师德氛围，形成班班有典型、榜样在身边、人人可学可做的局面。

（二）适度增加教师数量，搭建“教练型”名师大师工作室

1. 根据学校退休人员数量和学校实际需要，每年招聘一定数量的教师，不断增加在职在编教师数量，到2025年，校内专兼职教师总数达到750人左右，其中校内专任教师达到320人左右，兼课教师达到300人左右，逐步达到国家规定的教师数量要求。

2. 围绕服务新旧动能转换、工业互联网等重大战略，完善德技并修育人机制，培育和传承工匠精神，实现职业技能与职业精神培养高度融合。坚持工学结合、知行合一，加强实践教学，推行教学与实训相融合的教学方式。选聘行业企

业技能大师成立“技能大师工作室”，在企业建立“教授工作室”，引领与提升专业群协同创新能力，推动产业技术进步，打造一批社会知名度高、行业影响力大的“教练型”名人名师；在条件成熟的时候，不受职称限制，自主免试招聘国内外知名院校和业界优秀人才，使我校高水平专业群具有境外培训经历的专任教师比例达到100%，形成一支具有国际视野、职教理念先进的“双师”型教学团队。

（三）加大博士研究生内部培养力度，实施高层次人才“双招双聘”引智共享计划

落实《山东省柔性引进人才办法》、淄博人才金政37条，突出“高精尖缺”导向，创新实施高水平双师队伍引才引智、校企共育、进阶培养、双优评价“计划”，重点引进学校发展急需的紧缺人才，服务学校的高质量发展。按照“内培外引、专兼并重”的思路，依托行业办学优势，与山东钢铁集团联合实施“双招双聘”，根据个人意愿，山钢集团招聘的高层次人才可到学校任教，学校招聘的高层次人才可参与山东钢铁集团科研等工作，双向共享人才资源，更好地留住人才、用活人才，发挥高层次人才更大的作用；成立学校外聘专家咨询委员会，充分挖潜国内、外知名专家或专家团队的智慧力量，促进学校高质量加速发展。

（四）增加管理人员数量，提升管理人员素质能力

1. 根据工作需要，合理确定内设机构工作人员数量的最高限额，在限额以下，通过对外招聘、内部调整增加管理人员的数量，满足管理工作的需要。

2. 加强国（境）外培训交流，提升师资国际化水平。围绕重点学科建设、职教高地建设、协同创新中心的建设和社会服务能力提升，提升教育管理能力和水平，培育管理人员的国际视野，打造师德好、水平高、能力强、服务好、品质优的管理团队。

（五）加强年轻干部队伍建设

完善干部管理制度，强化后备干部队伍建设，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》等有关文件规定选好年轻干部，加强青年干部的多岗位锻炼培养，强化培训，提升素质能力，实施重点岗位干部轮岗交流，建立老干部退出机制，对干部实施考核，奖优罚劣，能上能下，建立一支数量充足、充满活力、干事创业的干部队伍。

（六）在教师招聘中体现“双师素质”，实施教师“双师”素质提升计划

1. 2021年起逐步落实新进专业教师具有3年以上企业工作经历和相关专业技术资格的要求。各二级学院根据工作需要，制定引进中级以上职称“双师素质”人员年度计划，向学校推荐人选。

2. 完善“杰出人才培育计划”，以提升课堂教学质量为重点，健全“学校+企业”教师培养制度，推进“教师下厂”“工匠进校”“企业导师”“科研助理”等相关制度措施落地实施；完善国培、省培、院校自培的“双师型”教师队伍培养体系，实施“全国职业院校教师素质提高计划”，校企共建“双师型”教师培养培训基地和教师企业实践基地，开展企业实践全员轮训，形成“专任教师下企业、能工巧匠进课堂”的校企协同培养机制；从“双师型”教师基本要求出发，坚持成果导向，破除“五唯”倾向，将企业生产项目实践经历、业绩成果等纳入考核内容，改革专业教师晋升和评价机制；设置现代产业导师特聘岗位，完善学校绩效工资政策、专业教师可按国家规定在校企合作企业兼职取酬，切实提高“双师型”教师人才培养质量的能力和水平。

（七）健全教师分类考核评价体系

深入学习贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，把师德师风作为第一标准，建立品德和能力为导向的人才使用机制，突出教育教学实绩，强化一线学生工作，改进高校教师科研评价，建立能上能下的专业技术职务评聘机制、辅导员职务职级“双线”晋升通道，推进人才称号回归学术性、荣誉性，坚持客观、公正、公开，坚持尊重规律、以人为本，坚持突出关键绩效、简便易行，坚持岗位考核和部门考核相衔接，进一步加强教师基础性考

核评价，加强教师专业发展考核评价，引导教师潜心教学、全心育人，促进人才队伍全面协调发展。

（八）改革绩效工资分配和职称评价体系

1. 进一步完善我校绩效工资分配制度，充分发挥绩效考核的激励作用

遵照总量控制，结构优化；加强考核，分类管理；统筹协调，二次分配；多劳多得，优绩优酬的原则，按职工数、学生数、岗位系数等要素将年度考核绩效工资分到部门，各部门制定年度职工考核办法和年度考核绩效工资发放办法，经本部门通过后实施。

2. 改革职称评价体系

要使职称评价体系有利于提高教育教学质量和办学效益，有利于调动教职工的积极性，为实现学校高水平教师队伍建设提供机制保障。严把思想政治和师德师风考核，突出教育教学能力和业绩，克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向，推行代表性成果评价，不唯数量重质量，不唯学历重能力，不唯论文重实绩，不唯资历重成果，不唯奖项重贡献。

（九）对不同专业高级职称教师分布不均衡情况进行调控

参照专业教师数，对专业教师高级职称实行最高比例限制，超过最高比例的，暂缓增加高级职称数量。

（十）打造国际化师资队伍

实施“教师教学创新团队境外培训计划”，每年投入300万元以上支持教师“走出去”，保证高水平专业群和骨干专业群100%专业带头人、骨干教师境外学习培训时间不少于1个月，专任教师70%以上具有境外培训经历，相关管理人员50%以上具有境外交流学习经历。引进国（境）外优质职业教育机构教师来校任教访学、为境外学校进行师资培训，以联合成立的山东中德智能制造技术产业研究院、中外人文交流职业教育联盟等为平台，加强教师参加国际学术交流与合作。

四、条件保障

（一）组织领导

加强党委对学校“十四五”师资队伍建设规划工作的领导，以总体规划为基础，积极制定、落实学校师资队伍建设规划。充分认识师资队伍建设战略性、全局性地位，认真落实人才强校战略，成立师资队伍建设工作领导小组，学校党委书记、院长任组长，副书记、纪委书记、工会主席、副院长任副组长，有关职能部门以及二级学院主要负责人为成员，下设办公室，组织人事处处长任办公室主任，及时分析研究师资队伍建设中的问题，把握发展趋势，制定相关政策，督促任务落实。

（二）制度支撑

从学校发展和师资队伍建设和长远需要出发，发挥教师发展中心作用，明确各类教师职业发展定位，出台相关政策，积极创造条件，支持教师不断提升职业素质能力，满足教师职业发展需求。

完善以章程为核心的依法治校制度建设，实施党委领导、院长负责、教授治学、民主管理、学生参与、社会监督的治理模式，进一步完善人事管理制度，在五年规划实施过程中，根据职业教育改革形势和经济社会发展战略需要，及时对“十四五”师资队伍规划进行修订，并注重制度之间的相互衔接和支撑，在教师招聘、内培外引高层次人才、教师访学研修、素质能力提升培训、现代教育技术应用、企业实践、挂职锻炼、绩效工资分配、职称评价体系、教师分类考核评价等方面提供充分的制度保障。

（三）资金支持

持续增加、合理分配使用师资队伍建设和专项经费。积极推行各类人才资助项目，逐年加大投入，用于人才的外引内培，确保专业领军人才、高层次人才、骨干教师、教学名师、专业带头人、“双师型”教师、国际化人才以及教学科研团队等的培养建设所需，促进各类人才快速成长。

增加教师继续教育经费，拓宽教师继续教育渠道，构建教师继续教育体系，支持教师多种途径参加各种形式的继续教育，调动教师终生学习的积极性。

在工资总量增加的基础上，实行以实绩为核心，注重品德、学识、能力与效果的绩效工资政策，依据贡献大小和水平高低分配薪酬，多劳多得，优绩优酬，科学合理提高教师总体收入。

按照上级关于职称评审的有关要求，制定科学公正、体现高职教育特点的职称评聘政策，进一步加大资金支持力度，有效破解职称评聘中的各种难题。

（四）责任落实

实行师资队伍建设学校、二级学院两级建设管理责任制。学校着眼长远，把握全局，负责对师资队伍建设领导指导、统筹规划、制定政策、督察落实。

各二级学院根据学校规划，制定符合本学院实际的师资队伍建设和年度执行计划，突出各自特点，切实抓出成效。

教师个人应充分发挥主观能动性，主动适应学校发展要求，明确各自的职业发展方向，找准优势和不足，突出特长，补足短板，砥砺品行，提升素质能力水平，以高度的主人翁责任感，自觉融入学校建设发展的各项事业之中，为学校高质量发展作出应有的贡献。

2022年5月10日