

“

”

2022年6月

目 录

一、发展基础	1
(一) 构建长效工作机制, 教师师德修养水平提高	1
(二) 规模稳步扩大, 结构逐步优化	2
(三) 创新工作思路, 人才引育成效明显	3
(四) 以制度为引领, 师资队伍建设体系逐步完善	4
二、面临的机遇与挑战	5
(一) 形势与机遇	5
(二) 问题与挑战	6
三、指导思想、发展思路和主要目标	7
(一) 指导思想	7
(二) 发展思路	8
(三) 发展目标	8
(四) 指标体系	11
四、发展任务及重要举措	13
(一) 全面加强师德师风建设, 培养中国特色“四有”教师队伍 .	13
(二) 实施名匠大师引育工程, 提升高层次人才引领能力	14
(三) 实施教师“三能”提升工程, 打造高水平双师队伍	16
(四) 实施结构化教学创新团队培养工程, 提升师资创新发展能力	18
(五) 建设“五位一体”教师发展中心, 完善教师分类评价体系和激 励机制	19
五、发展保障	21
(一) 加强组织领导	21
(二) 完善制度保障	21
(三) 强化经费投入	22
(四) 夯实人才支撑	22
附件: 师资队伍建设发展规划实施进度一览表	24

教师是立教之本、兴教之源。为全面贯彻《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》（国发〔2019〕4号）、《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》（教师〔2020〕10号）、《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》（中发〔2018〕4号）以及《教育部等四部门关于印发〈深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设的改革实施方案〉的通知》（教师〔2019〕6号）等精神，大力推进人才强校战略和国家、自治区“双高计划”建设，加快建设一支与学校人才培养模式和办学特色相适应、政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型教师队伍，为学校建成国内一流、国际有影响力的高职院校提供强有力的人才保障和智力支持，特制定本规划。

一、发展基础

“十三五”期间，学校以“双高计划”建设为契机，以人事制度改革为先导，拓展人才引进渠道，创新人才引进、培养、使用和考核机制。建立分级分类教师培养培训体系，多措并举打造高素质、结构化“双师型”教师队伍。深化人事管理和绩效分配改革，为努力建成国内一流、国际有影响力的高职院校提供人才支撑和智力保障。

（一）构建长效工作机制，教师师德修养水平提高

“十三五”期间，学校进一步加强师德师风建设，以“四有”好老师为标准，以全面提高师德修养和教书育人水平为重点，把师德建设摆在首要位置，以师德考核为抓手，修订完善教师师德考核办法，推行教师师德考核负面清单制度，建立教师师德档案，

实行师德表现一票否决制，将师德考核贯穿于日常教学科研、学术研究和公共服务的全过程，将师德表现作为教师绩效考核、职称（职务）评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容，从制度上规范教师的职业道德，在全校范围内构建了“以德立教，立德树人”的长效机制，教师年度师德考核合格率达 100%。

（二）规模稳步扩大，结构逐步优化

队伍规模稳步扩大。学校教职工总数从 2015 年末的 610 人增加到 2020 年的 675 人，增长 10.66%。专任教师人数从 2015 年的 424 人增加到 2020 年的 453 人，增长 6.80%。通过加大人才招聘力度，提高引进人才待遇，打通行业企业互兼互聘通道，逐步充实专任教师和兼职教师数量，“十三五”末，全校生师比达 17.64，基本达到“十三五”规划目标。

学历层次逐步提高。学校具有研究生以上学历的教师比例由 2015 年的 55.66% 增加到 2020 年的 68.89%，提高 13.23%，其中，博士研究生 9 人，较“十二五”末增加 125%。

职称结构进一步改善。学校具有高级职称人员由 2015 年的 122 人增长至 2020 年的 194 人，增长 59%，其中具有博士学位和正高级职称人员数量达到 42 人，较“十二五”末增长 110%。专任教师高级职称占比由 28.80% 提高至 35%，其中，31-40 岁年龄段博士教师和副高级职称教师的比例从“十二五”末的 4% 提高至 10%，41-50 岁年龄段正高级职称教师的比例从“十二五”末的 0.75% 提高至 2.67%，师资队伍职称结构持续优化。

专兼结合“双师”结构队伍建设取得实质性进展。“十三五”期间，突出师资队伍建设的“双师”特色，一方面加强“双师”素质专

任教师培养，鼓励教师“走出去”，下企业实践，五年来教师企业实践覆盖率达 100%，学校教师企业实践管理经验在全区“双师型”教师培训中推广，专任教师中通过自治区“双师型”教师认定的比例达 50%，提前达到教育部有关要求。另一方面依托理事会平台，建立了由 900 多名行业企业专家、技术骨干、能工巧匠组成的兼职教师资源库，聘请行业企业领军人物和有较强影响力的技术专家作为兼职专业带头人，行业企业兼职教师承担的专业课课时比例达到 40%以上。

（三）创新工作思路，人才引育成效明显

专兼职专业群带头人引育效果良好。“十三五”期间，学校坚持“不求所有、但为所用”的原则，建立了灵活开放的引才用才机制，通过全职引进、柔性引进等多种途径，采取“合同聘用制+协议制”并存的目标管理模式，不拘一格引进和使用高层次及高技能人才，实施效果良好。截至 2020 年末，学校柔性引进高层次及高技能人才 25 人，全职引进高层次及高技能人才 21 人，遴选覆盖九大专业群的 20 名专业带头人（培育对象），充分发挥专业群带头人在专业建设中的示范引领作用。

教学名师教学团队示范引领作用彰显。“十三五”期间，培育“国家万人计划”教学名师 1 名，全国优秀教师 1 名，自治区教学名师 3 名，校级教学名师 5 人。立项建设国家级职业教育教师教学创新团队 1 个，省级以上优秀教学团队 6 个，校级教师教学创新团队 5 个，省级创新平台 4 个，国家级技能大师工作室 1 个。入选广西高校思想政治教育卓越人才计划 1 人，广西高校思想政治教育骨干教师 3 人，成立广西高校思政教育卓越人才李卫东工

作室，建成了一支由卓越人才领衔的、在区内外具有较大影响力的思想政治教育教学团队。

校企共育职教师资实现突破。结合专业群带头人、教师教学创新团队素质要求以及骨干教师信息化教学能力提升需要，启动并实施了学校师资队伍专项培养计划，该计划具体包括2年半的教师教学创新团队培养、3年期专业群带头人及培育对象研修以及2年期的骨干教师信息化能力提升3个项目，经费预算共计486.56万元。为突出师资队伍培养计划精准培养、资源整合的特色，保障师培项目取得预期成效，创新性引进同济大学、上海景格科技有限公司提供专业支持，共同实施。

（四）以制度为引领，师资队伍建设体系逐步完善

制度保障逐步完善。先后修订、出台《广西职业技术学院高层次及高技能人才引进与管理办法》《广西职业技术学院专业群带头人选拔与管理办法》《广西职业技术学院教师职业导师制管理办法》《广西职业技术学院教师进修培训管理办法》《广西职业技术学院兼职教师管理办法》《广西职业技术学院教师发展标准》《广西职业技术学院专业教学创新团队建设与管理办法》等10余项师资管理制度，结合新时代职业教育教师队伍建设要求从制度层面规范师资队伍建设路径，保障师资队伍建设成效。

人才评价改革成效明显。“十三五”期间，研究制定教师系列高、中、初级专业技术资格评审条件，在评价类型设置上，结合高等职业教育发展实际，根据促进教师专业化发展，推进教师人才队伍结构多元化原则，按照教学为主型、教学科研并重型、社会服务型、专职辅导员型、高校思政课教师五种评审类型推出了

职称分类评审改革措施。在评审条件设置上，以促进学校“双高计划”建设及可持续发展为原则，将既体现教师教学能力和学术水平的指标，又是“双高计划”建设指标及标志性成果纳入评审条件，促进教师个人发展与学校发展的同频共振。

分级分类教师培养培训体系逐渐建成。发挥教师发展中心平台效应，完善教师发展服务管理机制，一方面，以“重师德、精教学、熟技能、善科研、能服务”为主线，以落实教师职业导师制、教师轮训制、教师企业实践制为抓手，建立了“新入职教师（初级）—‘双师型’教师（中级）—骨干教师（副高）—专业领军人才（教授）”四级进阶递进式分层培养体系。另一方面，以卓越绩效管理模式为目标，以管理成熟度评估为抓手，助推人才发展服务水平提升，建立了校、院两级教师进修培训管理工作机制，梳理、优化、再造教师进修培训管理流程，形成了职责清晰、管理顺畅、效果良好的二级管理机制，“十三五”末，学校教师培养培训管理成熟度达到 54%，实现了“被动型—初学型—主动型”进阶发展。

二、面临的机遇与挑战

（一）形势与机遇

顶层设计为高职院校师资队伍建设指明了方向，提供了制度保障。《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》以及《教育部等四部门关于印发〈深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设的改革实施方案〉的通知》等文件的出台为

高职院校师资队伍建设提供了坚实的制度及政策保障。

“双高计划”建设、本科层次职业教育办学为师资队伍建设提供了制度支持并提出了路径要求。学校作为“中国特色高水平职业院校和专业建设计划”高水平专业群建设单位，“打造高水平双师队伍”被列为学校“双高计划”建设重点实施的子项目之一。

多元化合作办学平台有利于优化现有师资队伍结构和提升教师队伍素质。学校“一会三集团二联盟”（学校理事会、中国茶业职业教育集团、广西茶业职业教育集团、广西物流职业教育集团、中国—东盟边境职业教育联盟、中国农垦职业教育联盟）多元化合作办学平台有利于专兼结合“双师”结构教师队伍建设。依托中国—东盟边境职业教育联盟、校企合作“走出去”企业及学校境外办学“丝路茶学院”“丝路智造学院”等国际产学研平台，有利于在多元化文化背景下培养教师国际化视野。

（二）问题与挑战

“十三五”期间，学校师资队伍建设取得了一定成效，但随着学校“双高计划”建设和本科层次职业教育办学目标的推进，现阶段师资队伍内涵建设与学校建成国内一流、国际有影响力的高职院校的总体目标要求还存在一定的差距，主要表现在：

1. 教师队伍结构欠合理。一是专任教师数量不足、分布不均问题仍然存在，现有教师队伍规模与学校举办本科层次职业教育要求尚存在差距，各专业教师数量不平衡。二是学历结构上博士学位教师数量缺口较大，与学校举办本科层次职业教育要求尚存在差距。三是职称结构上各二级学院、各专业发展不平衡，高级职称教师占比差异较大。四是年龄结构上高级职称教师年龄偏

大，部分专业高级职称教师“青黄不接”问题突显。

2. 高层次领军人才数量不足。博士教师、正高级职称教师、技能大师、高水平的专业带头人等高层次领军人才偏少，缺乏在专业技术应用领域高水平的领军人才、带头人，缺乏在国内的的行业和产业界具有相当影响的技术专家和工艺大师。

3. 高水平团队建设和引领能力不足。优秀教学团队、科技创新团队和社会服务团队等高水平团队建设和引领能力还不足，“名师工作室”或“大师工作室”偏少，切实发挥高水平教学团队示范引领作用，提升办学实力，将是“十四五”重点破解的难题之一。

4. 教师素质能力与新时期人才培养需要不匹配。特别是教师队伍整体的教育教学能力、实践能力、科研能力、学习能力、国际交流能力和创新创业能力有待进一步提高，师资队伍整体水平与建成国内一流、国际有影响力的高职院校要求还有较大差距。

5. 师资队伍评价和激励机制有待进一步完善。一是现阶段促进教师专业化发展的分类评价体系已建成，但教职工适应新形势下人才评价机制改革尚有一定的滞后性，分级分类的教师评价标准有待传导到教职工个人。二是岗位任期考核与薪酬、奖罚联动不够，人事管理由身份管理向岗位管理的转变不到位，“能上能下、能进能出”的合理流动机制尚未建成。

三、指导思想、发展思路和主要目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，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，以及全面深化

新时代教师队伍建设改革要求，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，实施强师计划，加强师德师风建设，深化教师引进、培养、使用和考核体制机制改革，加快建设一支与学校人才培养模式和办学特色相适应、师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、服务力强、充满活力的专兼结合的高素质专业化创新型教师队伍，为努力建成国内一流、国际有影响力的高水平高职院校提供人才支撑和智力保障。

（二）发展思路

以学校“双高计划”建设子项目“打造高水平双师队伍”为抓手，以国家级骨干专业（群）和自治区优势特色专业（群）建设为载体，抓住人才引进、培养、使用和考核四个环节，探索教师岗位分类考核管理模式。以提升师德师风为基本，以优化队伍结构为目标，按照“本科层次职业教育专业设置”中教师队伍建设标杆要求，落实“新入职教师（初级）—‘双师型’教师（中级）—骨干教师（副高）—专业领军人才（教授）”四级进阶递进式的教师评价和培养机制，建设一批以“教练型”教学名师、技能大师、杰出技术专家等引领的协同育人教师教学创新团队。

（三）发展目标

到 2025 年，按照“双高计划”和本科层次职业教育办学标准中教师队伍建设要求，根据全日制在校生 20000 人配足专兼教师队伍数量，优化专任教师队伍的学历结构、职称结构、“双师”结构和年龄结构，提升师资队伍能力和素质，形成一支院士领衔、海内外行业领军博士带头、“双师双能”骨干教师为主的高水平、结构化双师教师队伍，骨干教师在国际化专业水平、国际化教学

能力和交流能力等方面的影响力逐步扩大,教师分级分类培养培训体系和激励机制更加完善。

1. 总体目标

健全师德建设长效机制,完善师德规范。建立与现代职业教育相适应的教师管理及评聘制度。完善校企联合培养“双师型”教师机制,健全教师培养培训体系。以“五大强师工程”为抓手,打造一支师德师风高尚、职教理念先进、业务水平精湛、社会服务能力突出、国际视野开阔的专兼结合高水平教师团队,为把学校建设成为特色鲜明,国内一流、国际有影响力的高职院校提供智力支持和人才保障。

2. 具体目标

(1) 师德目标

全面加强师德师风建设,教师思想政治素质提高,教师职业道德水平提升,师德管理长效机制健全,建成一支“坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一”的教师队伍,全体教师年度师德考核良好率 100%。

(2) 培养机制目标

教师队伍激励、评价机制健全,教师工作积极性、主动性和创造性充分发挥,建立适合优质高职院校发展的教师岗位准入标准,完善多元开放、科学合理的教师分类管理和评价办法,深化“双师型”导向的教师考核评价改革,建立完善的分层递进式教师培养机制。

(3) 规模结构优化目标

师资队伍规模进一步扩大，至“十四五”末，教职工规模达到1120人左右，其中专任教师900人以上，占教职工总数的比例不低于70%。每年根据各专业建设规模及在校学生人数配足专任教师和行业企业兼职教师数量，确保全校生师比控制在17:1-18:1之间。提高学历和高职称教师比例，专任教师中具有硕士学历以上教师的比例达到70%以上，具有高级职称教师的比例达到31.5%以上，其中，博士学位教师和正高级职称教师的数量达到100人以上，高水平专业群具有高级职称教师的比例达到35%以上，重点提高31—40岁年龄段博士教师和副高级职称教师的比例以及41-50岁年龄段正高级职称教师的比例。专任教师“双师型”比例不低于50%，高水平专业（群）双师型专任教师比例不低于60%。培养国际化“双语双师”教师20人。

（4）高层次人才引育目标

引进和培育教授、博士等高层次、高技能领军人才50-60名。培育“广西高等学校千名中青年骨干教师培育计划”等自治区级人才3—4人，校级专业领军人才20人，国家级教学名师、人才称号或荣誉称号2—3人，自治区级教学名师、人才称号或荣誉称号6人次以上。

（5）骨干教师培养目标

培养业务水平高的骨干教师达150名，具有行业企业工作经历或行业企业实践锻炼经历的比例达到100%，打造有“绝技、绝艺、绝活”的技术技能大师和名匠40人以上。参加教学能力大赛等业务能力竞赛的教师获自治区级以上奖项60项以上，其中国家级奖项5项以上（教能）。教学专业能力比赛获奖人次，指导

学生参加国家级、省部级各类竞赛获奖的教师达 320 人次以上（技能）。

（6）兼职教师队伍建设目标

建立完善的校企协同培养教师的长效机制，建立 4-6 个由“大师”领衔的“技能大师工作室”，建成由 900 名以上行业企业专家、技术骨干、能工巧匠组成的对接产业、实时更新、动态调整的兼职教师资源库，确保行业企业兼职教师承担的专业课课时比例不低于 20%。

（7）结构化教学团队建设目标

建成国家级教师教学创新团队 1 个，自治区级教师教学创新团队 2 个。自治区级应用技术协同创新团队 2—3 个，校级高水平教学团队 6-8 个。建成 4-6 个“名师工作室”或“大师工作室”。建设一支在区内有较大影响力的高水平大学生思想政治教育教学团队和辅导员队伍。建成专兼结合的创新创业教育教学团队 3—5 个。

（四）指标体系

表 1 “十四五”师资队伍发展主要预期指标

一级指标	二级指标	三级指标	目标值
1.产出指标	1.1 数量指标	1.1.1 师资规模	
		教职工规模（人）	1120
		专任教师（人）	900
		生师比（比例）	17:1—18:1
		兼职教师资源库（人）	900
		1.1.2 师资结构	

	专任教师具有硕士学历以上比例	70%
	高级职称教师比例	31.5%
	博士学位教师和正高级职称教师数量(人)	100
	专任教师“双师型”教师比例	50%
	1.1.3 教师教学创新团队	
	国家名师工作室、国家级优秀教师工作室(个)	2
	培养专业群带头人	20
	专业群带头人及专业负责人参加国际性项目(项)	5
	参加国(境)外交流、访学、研修等活动(人次)	80
	引入技术能手、技艺大师、创意大师、策划大师等(人)	10
	柔性引进教授、博士(人)	10
	“绝技、绝艺、绝活”的技术技能大师和名匠(人)	40
	兼职教师担任专业课程比例	20%
1.2 质量指标	国家级教师教学创新团队(个)	1
	自治区级教师教学创新团队(个)	2
	自治区级应用技术协同创新团队(个)	2
	校级高水平教师教学创新团队(个)	6—8
	技能大师工作室(个)	4—6
	国家级教学能力比赛获奖(人次)	5
	自治区级以上教学能力比赛获奖(人次)	60
	自治区级专业技能竞赛获奖(人次)	60
	国家级教学名师、人才称号或荣誉称号	2—3

		自治区级教学名师或荣誉（人）	2
	1.3 成本指标	高水平领军人才增加数（人）	2

四、发展任务及重要举措

通过实施“五大强师工程”，提高教师的政治素质和职业道德，优化教师队伍结构，加强高层次人才队伍建设，全面提高教师教育教学、创新创业和社会服务能力。

（一）全面加强师德师风建设，培养中国特色“四有”教师队伍

1. 提高教师思想政治素质。持续完善教师政治理论学习制度，加强理想信念教育，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观。深入实施建党 100 周年“百年行动”，组织广大教师深入参与党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史专题教育，跟进学习习近平新时代中国特色社会主义思想及习近平总书记最新重要论述。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，加强教师党支部建设，选优配强教师党支部书记，健全把骨干教师培养成党员、把党员教师培养成业务骨干的“双培养”机制，实现教师党支部“双带头人”配备全覆盖。

2. 提升教师职业道德水平。落实新时代教师职业行为十项准则，把师德教育融入职前培养、职业准入、入职后培训和在职管理的全过程，建立健全师德师风建设长效机制。丰富师德教育形式，开发师德师风教育课程体系，编制违反师德典型案例汇编手册，将师德师风专题教育课程纳入各二级学院的政治理论学习必修课，提高全体教师的法治素养、规则意识，提升依法执教、规范执教能力。打造师德教育基地，建设以茶叶生产与加工技术

专业群实训基地为依托的中国“清、廉、美、和、敬”的中华优秀传统文化教育基地。注重典型树德，持续开展以“做高尚领路人”为主题的师德师风建设主题教育实践活动和优秀教师选树宣传，宣传师德典型，弘扬师德正能量。培养中国特色“四有”教师队伍，形成教师职业道德教育工作的“新常态”。

3. 健全师德管理长效机制。把好教师队伍入口，严格规范教师聘用，严格思想政治和师德考察，充分发挥党组织的领导和把关作用。强化师德考核，制定 1 套彰显职业教育教学规律和特色、凸显学校“三全育人”要求的师德规范、负面清单和评价标准，健全师德师风年度评议制度，健全将师德评价结果应用到教师引进、培养、使用、考核等全过程的制度。构建师德监督体系，基于学校智慧校园管理平台，搭建便捷、安全的学校、教师、学生、合作企业和社会多方参与的师德投诉、举报和舆论监督平台。强化师德师风监督预警机制，做到早发现、早干预、早处理，坚决做到违反师德零事件，对出现的违反师德师风事件，严肃惩处。

到 2025 年，师德建设长效机制健全，教师思想政治素质、职业道德水平提升，建成一支“坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一”的教师队伍，全体教师年度师德考核良好率 100%。

（二）实施名匠大师引育工程，提升高层次人才引领能力

1. 实施高层次人才引进计划。实施高层次领军发展计划，通过委托、协议服务等方式，引进在茶叶、物流、艺术设计领域引领技术发展、具有行业权威、有国际影响力的院士或院士后备人才 1—2 名。实施“产业教授聘任计划”，围绕学校重点建设的

专业群，以特聘、特岗计划集聚在大数据技术应用、智能制造、食品与康养、农旅文化创意等六大技术领域具有行业重要影响的高层次人才4—8人。

2. 实施专业群带头人培养计划。制订《专业群带头人遴选及培养管理办法》，面向校内遴选专业群带头人及培养对象，以“海（境）外交流+技术服务项目领衔”的培养模式，送培专业群带头人到德国、美国、新加坡等国家参加教育培训和企业访问20人以上。依托南亚热带高值化农产品工程技术中心、腾讯农业大数据技术创新服务中心等技术技能创新服务平台，专设横向课题资金，以重大项目招标的形式支持专业群带头人参与龙头企业技术攻关、生产组织方式革新等项目，解决本地现代农业、信息技术、商贸物流、文化传媒等产业转型升级发展难题。至“十四五”末，培养具有一定行业权威专业群带头人2—4人。

3. 实施教学名师培育计划。建立“校级—自治区级—国家级”三级递进的培养模式，培育具有相当教育教学改革实践和创新能力的教学名师。制订校级、自治区级、国家级教学名师培养计划，给予充足的经费保障，聘请国内知名职教专家担任导师，提升培育对象综合改革能力。支持培养对象开展专业、课程和教材建设方面的改革项目。支持培养对象积极参与行业、自治区级、国家级教学名师、人才项目的遴选等。

4. 实施技能大师培育计划。在茶叶生产与加工技术、物流工程、大数据、食品工程、智能制造、艺术设计等六大专业群建立6个国家级、自治区级名匠大师领衔的技能大师工作室。持续完善技能大师工作室制度和运行管理办法。送培大师工作室骨干

教师 20 人以上到华为、腾讯等产业龙头企业顶岗锻炼，送培 10 人到梧州六堡茶、钦州坭兴陶等国家级民族文化技艺传承人门下全脱产师徒制拜学。通过设置专项经费支持技能大师工作室成员参与企业技术创新、艺术创作、文化传承等创新实践途径，打造一批有“绝技、绝艺、绝活”的技术技能大师和名匠 40 人以上。

到 2025 年，引进和培育教授、博士等高层次、高技能领军人才 50—60 名，博士学位教师和正高级职称教师的数量达到 100 人以上，国家级教学名师、人才称号或荣誉称号 2—3 人，自治区级教学名师、人才称号或荣誉称号 6 人次以上。

（三）实施教师“三能”提升工程，打造高水平双师队伍

1. 教学名师领衔，实施教师“教学能力”提高计划。对接学校“3+5”高水平专业群建设需要，灵活组建由国家级教学名师领衔、骨干教师为主的“职教研行”协作工作坊。依托工作坊开展教学改革行动研究、校本课程开发行动研究、课堂变革行动研究等各类教育行动研究，促进教师快速掌握职业教育教学规律和特点、实践职业教育课程开发、科研成果转化教学案例的方式方法。持续推进以赛促教，支持骨干教师参加全国职业院校教学能力大赛，获国家级、自治区级奖项 60 项以上（其中，国家级奖项 5 项以上）。根据学校 9 大专业群的特点，开发一套突出师德、体现高水平教学教改的教师教学能力测试校本标准，持续开展新入职教师教学能力提升专项培训，新入职教师培训率达到 100%，开展以测促提的达标测试，测试通过率 100%。

2. 依托技术创新平台，实施教师“技术技能”提升计划。依托南亚热带高值化农产品工程技术中心、自治区级红茶加工工程

技术中心等 6 个技术技能创新服务平台，支持 120 名以上的骨干教师开展亚热带农产品高附加值综合开发，农副产品电子交易流通研究，品牌策划、生态旅游、环境设计、民俗文化建设等领域的技术咨询、技术推广、规划设计等特色品牌技术服务项目，培育大批能为区域相关产业中小企业改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师。

3. 依托国际化交流平台，实施教师“国际化教学能力”提升计划。依托中国—东盟边境职业教育联盟、校企合作“走出去”企业及学校境外办学“丝路茶学院”“丝路智造学院”等国际产学研平台，通过人才培养合作、区域性技能大赛交流等载体，在多元化文化背景下培养本校教师协同行业企业与东盟国家职业院校共同开发国际化教学资源的能力。通过开展涉外中华茶文化、民族服装、壮锦、绣球、贝雕等短期培训和民族美食烹饪技艺技法的教学和推广，提高教师国际化教学能力。参照国际英语测试标准，制定《广西职业技术学院青年教师外语水平达标标准》，持续开展 35 岁以下青年教师外语水平提升培训，青年教师通过率达到 100%，提升青年教师国际化交流能力。

到 2025 年，教师参加教学能力大赛等业务能力竞赛获国家级、自治区级奖项 60 项以上，其中国家级奖项 5 项以上。教学专业能力比赛、指导学生参加省部级以上各类竞赛获奖的教师达 320 人次以上，为企业提供技术服务的骨干教师 120 名以上，参加国（境）外交流、访学、研修等活动教师达 80 人次以上。

（四）实施结构化教学创新团队培养工程，提升师资创新发展能力

1. 依托协同创新平台，组建跨专业领域团队协作共同体。围绕学校茶业等产业学院及高水平专业群建设及发展需要，依托学校广西南亚热带作物技术创新服务中心等协同创新平台和“职教研行”协作工作坊等协作载体，按照模块化课程教学内容和教学方法改革的要求，跨专业整合、重组教师资源，建设校级以上教、科、研协作互补的结构化教师教学创新团队，形成互相促进、共同进步的学习型组织。

2. 创新教师团队管理模式，完善与企业、与他校协同工作的机制。设立“校级—自治区级—国家级”三级递进的教学创新团队培养专项资金，给予相应的资源保障，创新市场调节、柔性用人等团队人才引进模式。动态选聘大国工匠、高级技术人员担任产业导师。加强校际交流，增强与国内高水平职业院校人员交流、资源共享，打造以“教学名师、产业教授”为带头人的高水平教学创新团队，深入开展职业教育教学改革。

3. 建学习型教学团队，提升团队教师“四力”。组织团队教师全员开展专业教学法、课程开发技术、信息应用技术培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训，提升教师模块化教学设计实施能力、课程标准开发能力、教学评价能力、团队协作能力和信息技术应用能力。送培物流工程、大数据、智能制造、康养等专业群教师教学创新团队 10—25 名骨干教师国（境）外专项培训。支持团队教师定期到合作企业实践，学习专业领域先进技术，促进关键技能改进与创新，提升教师实习实训指导能力

和技术技能积累创新能力。

到 2025 年，建成国家级教师教学创新团队 1 个，自治区级教师教学创新团队 2 个，校级高水平教学创新团队 6—8 个。建成“名师工作室”或“大师工作室”4—6 个。建设一支在区内有较大影响力的高水平大学生思想政治教育团队和辅导员队伍。建成专兼结合的创新创业教育教学团队 3—5 个。

（五）建设“五位一体”教师发展中心，完善教师分类评价体系和激励机制

1. 深化“双师型”导向的教师考核评价改革，完善教师分类评价体系和激励机制。制定校级专业课教师技术技能和教学能力标准，实施分级考核，并作为教师聘期考核、岗位等级晋升考核、绩效分配考核的重要参考。优化职称评审标准和方式，将企业实践经历、行业职业资格证书或“双师型”教师证书作为教师参加职称评审的必备条件，将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据。创新教师职称评价机制，试行“一体化”课堂教学代表作制度，采用课堂效果评价、现场说课答辩、教学业绩相结合的综合评价方式，重点考察教师技术技能及教育教学能力水平。实施专业技术岗位聘期制，建立“终期+过程性考核”体系，推进以绩效考核结果为基础的专业技术岗位“能上能下、能进能出”的合理流动。建立分别以科研技术服务业绩、教育教学改革业绩两大类评价为基础，以“能力+业绩”为导向，突出促进科技、教学成果转化的收入分配和调控机制，在绩效分配中建立科研工作量与教学工作量的互置互换、积分等制度，对获得自治区级以上科研奖励、教学改革成果等标志性成果设置专

项激励。

2. 健全教师发展体系，建成“五位一体”教师发展平台。拓展现有教职工发展中心功能，以激发教师潜能、提高教师改革能力、服务区域发展为中心目标，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境，建成集“教师发展规划、培养培训、教师发展研究、教学能力测评与咨询、辐射区域教师教学发展中心建设”的“五位一体”自治区级示范性教师发展中心和校本研修示范学校。夯实校企联合培养“双师型”教师机制，建高水平“双师型”教师培养基地，在火星时代、上海景格、深圳大疆等行业龙头企业中建“双师型”教师校企联合培养基地 4-6 个，促进教师通过脱产实践、顶岗锻炼深入参与企业技术升级项目，培养大批能够承担现代农业、电子信息、现代物流、智能制造中小企业工艺改进、技术难题解决的高技术技能专业教师。

3. 创新专兼职教师培养培训体系。以落实教师职业导师制、五年一周期的全员轮训制、教师企业实践制为抓手，建立专任教师“新入职教师-双师骨干教师—教学（技术）专家型教师—高层次领军人才”“四级递进”的分层培养体系，统筹规划教师职业发展。完善兼职教师培养培训体系，以提高兼职教师教育理念、教学方法和熟悉基本教育规律、具有教育教学基本功为目标，建立兼职教师“入职培训+教学协作+专项交流”的培训体系。

到 2025 年，“双师型”导向的教师评价制度改革持续深化，校企互兼制度逐步完善，建成由 900 名以上行业企业专家、技术骨干、能工巧匠组成的兼职教师资源库，行业企业兼职教师承担

的专业课课时比例不低于 20%。建成覆盖 9 大专业群的高水平“双师型”教师校企联合培养基地 4—6 个。建成自治区级示范性教师发展中心和校本研修示范学校。

五、发展保障

实现“十四五”师资队伍建设目标，顺利完成各项建设任务，必须采取强有力的保障措施，建立健全运行机制，改善发展环境，提供经费支持。

（一）加强组织领导

加强组织领导，从战略和全局高度充分认识人才与师资队伍建设的极端重要性，把全面加强教师队伍建设纳入学校重要议事日程，建立健全师资队伍建设工作管理体制和工作格局，学校人才工作领导小组负责审定人才与师资队伍发展规划及各二级学院师资队伍建设实施计划，完善师资队伍建设有关政策，协调解决教师队伍建设工作中的重大问题和教师关心的热点问题。人事处（教职工发展中心）会同宣传部、教务处、科技中心等有关部门找准教师队伍建设突破口和着力点，具体推进规划实施。各二级学院结合专业群建设规划、教学团队建设需要，以及学校教师分级分类培养培训体系建设目标，细化师资队伍建设方案并组织专业群、教研室贯彻落实。

（二）完善制度保障

以新时代师资队伍建设要求为统领，进一步完善人才与师资队伍引进、培养、使用和考核制度体系，着力破解在人才“引、培、用、评、激”等方面存在的体制机制障碍，建立符合新形势下人才与师资队伍建设要求的制度体系。建立规划实施监测评估

机制，将人才与师资队伍建设情况列入有关职能部门、二级学院绩效考核的重点内容，结合“双高计划”建设任务，将规划目标分解为师资队伍建设工作年度工作任务清单，形成年度人才工作要点和考核验收指标，对实施情况开展跟踪监测和中期评估，确保各项措施全面落实到位，真正取得实效。

（三）强化经费投入

加大师资队伍建设的投入力度，同时努力争取上级师资培养专项经费，争取“十四五”期间师资队伍建设的经费 3000 万元以上，平均每年 700 万元以上。以专项资金的形式做到四个确保：一要确保学校“双高计划”子项目“打造高水平师资队伍”项目建设顺利实施，分步落实。二要确保高层次人才引进的需要，保证每年足够的资金支付引进人才的住房补贴、科研、项目启动经费。三要确保专业群带头人、创新团队及骨干教师培养的需要，加大科研创新等经费配套的支持力度。加大中青年骨干教师国内外进修、访问、挂职和交流力度，鼓励支持教师报考行业执业资格和相关技能证书。四要确保用于奖励部分教师提升博士学位和晋升正高职称的需要。

（四）夯实人才支撑

处理好引进人才和稳定人才的关系，制定符合各级各类人才实际需求的待遇条件，落实好引进人才的安家和工作环境，帮助其尽快适应学校工作。做好校内人才的激励和稳定工作，保持在教育教学、科研创新等方面平衡中有竞争，营造宽松的人才环境、健康的学术气氛、协调的工作氛围，鼓励探索，鼓励冒尖，鼓励创先争优，最大限度地发挥各级各类人才潜能。全面落实教师政

策，提升教师职业荣誉感，让广大教师在岗位上有幸福感、在事业上有成就感、在社会上有荣誉感。

附件：师资队伍建设发展规划实施进度一览表

附件

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
全面加强师德师风建设，培养中国特色“四有”教师队伍	提高教师思想政治素质和职业道德水平，健全师德管理长效机制	<p>1. 深入实施建党100周年“百年行动”，组织教师深入推进党史学习教育。</p> <p>2. 开展以“做高尚领路人”为主题的师德师风建设主题教育实践活动；开展师德师风先进事迹报告会；组织新入职教师开展入职宣誓。</p> <p>3. 修订《广西职业技术学院师德评议及考核办法》，出台师德考核负</p>	<p>1. 实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，推动教师党支部“双带头人”配备全覆盖。</p> <p>2. 实施师德教育专题活动：开发职业教育教师师德师风专题教育课程1套；组织师德师风专题讲座；组织新入职教师开展入职宣誓。</p> <p>3. 建设中华优</p>	<p>1. 实施师德教育专题活动：将师德师风专题教育课程纳入各二级学校的政治理论学习必修课；组织新入职教师开展师德师风专题学习及入职宣誓。</p> <p>2. 开展师德标兵、优秀教师遴选及先进事迹专题宣传。</p> <p>3. 完善彰显职业教育教学规律和特色、凸显学校</p>	<p>1. 实施师德教育专题活动：组织师德师风专题讲座；组织新入职教师开展师德师风专题学习及入职宣誓；</p> <p>2. 建立学校、教师、学生、合作企业和社会多方参与的师德考核和师德监督体系。</p>	<p>1. 实施师德教育专题活动：组织师德师风专题讲座；组织新入职教师开展入职宣誓。</p> <p>2. 开展师德标兵、优秀教师遴选及先进事迹专题宣传；开展师德师风先进事迹报告会。</p> <p>3. 总结师德教育经验：形成学校师德建设典</p>

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
		面清单。 4. 开展师德标兵、优秀教师遴选及先进事迹专题宣传。 5. 编制师德警示案例汇编手册。	秀传统茶文化教育基地1个。	“三全育人”要求的师德规范、负面清单和评价标准1套。		型经验案例，并在全国相关会议上作经验推广。
实施名匠大师引育工程，提升高层次人才引领能力	实施高层次人才引进计划	1. 修订《高层次及高技能人才引进管理办法》。 2. 通过委托、协议服务等方式，引进引领技术发展、具有行业权威、有国际影响力的院士或院士后备人才1-2名。 3. 引进和培育教授、博士等高层次、高技能领军人才8名以上。 4. 提高人才引育力度，博士学位教师	1. 以特聘、特岗计划集聚在大数据技术应用、智能制造、食品与康养、农旅文化创意等六大技术领域具有行业重要影响的高层次人才1-2人。 2. 引进和培育教授、博士等高层次、高技能领军人才8名以上。 3. 提高人才引	1. 以特聘、特岗计划集聚在大数据技术应用、智能制造、食品与康养、农旅文化创意等六大技术领域具有行业重要影响的高层次人才1-2人。 2. 引进和培育教授、博士等高层次、高技能领军人才8名以上。 3. 提高人才引育力度，博士学位教师	1. 以特聘、特岗计划集聚在大数据技术应用、智能制造、食品与康养、农旅文化创意等六大技术领域具有行业重要影响的高层次人才1-2人。 2. 引进和培育教授、博士等高层次、高技能领军人才8名以上。 3. 提高人才引	1. 以特聘、特岗计划集聚在大数据技术应用、智能制造、食品与康养、农旅文化创意等六大技术领域具有行业重要影响的高层次人才1-2人。 2. 引进和培育教授、博士等高层次、高技能领军人才8名以上。 3. 提高人才引

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
		和正高级职称教师数量达到40人以上。	育力度，博士学位教师和正高级职称教师数量达到55人以上。	称教师数量达到70人以上。	育力度，博士学位教师和正高级职称教师数量达到85人以上。	育力度，博士学位教师和正高级职称教师数量达到100人以上。
	实施专业群带头人培养计划	1. 修订专业群带头人（培育对象）遴选及管理办法。 2. 遴选专业群带头人（培育对象）12-14人。 3. 与国内双一流高校合作实施专业群带头人（培育对象）专项培养计划。	1. 选派专业群带头人到高水平院校培训、企业访问或学术交流10名以上。 2. 支持10名以上专业群带头人（培养对象）开展专业、课程和教材建设方面的改革项目。	1. 送培专业群带头人到德国、美国、新加坡等国家参加教育培训和企业访问10人以上。 2. 选派专业群带头人到高水平院校培训、企业访问或学术交流10名以上。	1. 专设横向课题资金，以重大项目招标形式支持专业群带头人参与龙头企业技术攻关、生产组织方式革新等项目。	1. 培养具有一定行业权威专业群带头人2-4人。
	实施教学名师培育计划	1. 对标自治区级教学名师遴选条件，制定校级教学名师遴选方案，选拔校级教学名师5人。 2. 组织国家级、自治区级教学名师遴	1. 聘请国内知名职教专家担任导师，提升教学名师综合改革能力。 2. 选派校级、自治区级、国家级	1. 选派校级、自治区级、国家级教学名师到高水平院校培训、企业访问或学术交流5名以上。 2. 组织教学名师	1. 选派校级、自治区级、国家级教学名师到高水平院校培训、企业访问或学术交流5名以上。	1. 建设期满，获国家级教学名师、人才称号或荣誉称号2-3人，自治区级教学名师、人才称号或荣誉称号6

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
		选推荐。 3. 制订校级、自治区级、国家级教学名师培养计划，设置专项培养经费。	教学名师到高水平院校培训、企业访问或学术交流5名以上。 3. 支持各级教学名师开展自治区级专业、课程和教材建设方面的教学改革项目5名以上。	参加自治区级以上教学能力比赛、主持申报自治区级以上教学成果奖。 3. 支持教学名师积极参与行业、自治区级、国家级教学名师、人才项目遴选。	2. 支持各级教学名师开展专业、课程和教材建设方面的改革项目5名以上。 3. 支持教学名师积极参与行业、自治区级、国家级教学名师、人才项目遴选。	人次以上。 2. 对国家级、自治区级教学名师等个人荣誉获得者予以表彰和奖励。
	实施技能大师培育计划	1. 制定《技能大师工作室运行管理办法》。 2. 在茶叶生产与加工技术专业群建立国家级名匠大师领衔的技能大师工作室1个。 3. 遴选校级技能大师工作室3个以上。	1. 在物流管理、智能制造、艺术设计等三大专业群建立2个国家级、自治区级名匠大师领衔的技能大师工作室。 2. 送培大师工作室骨干教师15余人到产业	1. 在大数据、食品专业群建立2个国家级、自治区级名匠大师领衔的技能大师工作室。 2. 送培大师工作室骨干教师10余人到梧州六堡茶、钦州坭兴陶等国家级民族文	1. 设置专项经费支持技能大师工作室成员参与企业技术创新、艺术创作、文化传承等创新实践。 2. 送培大师工作室骨干成员到产业龙头企业顶岗锻炼。	1. 设置专项经费支持技能大师工作室成员参与企业技术创新、艺术创作、文化传承等创新实践。 2. 送培大师工作室骨干成员到产业龙头企业顶岗锻炼。

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
			龙头企业顶岗锻炼。 3. 制定“绝技绝艺绝活”技术技能大师认定标准。 4. 组织“绝技绝艺绝活”技术技能大师认定（20人以上）	化技艺传承人门下全脱产师徒制拜学。 3. 组织“绝技绝艺绝活”技术技能大师认定（20人以上）。	3. 送培大师工作室骨干成员到国家级民族文化技艺传承人门下全脱产师徒制拜学。	3. 送培大师工作室骨干成员到国家级民族文化技艺传承人门下全脱产师徒制拜学。
实施教师“三能”提升工程，打造高水平双师队伍	教学名师领衔，实施教师“教学能力”提高计划	1. 组建信息化教学工作坊、课程思政教学改革工作坊2个。 2. 组建职业教育课程研究中心。 3. 开发教师教学能力测试校本标准1套。 4. 开展“以测促提”的教师教学能力达标测试，青年教师测试通过率	1. 组建名师领衔、骨干教师为主的“职教研行”协作工作坊1个。 2. 依托工作坊开展教学改革行动研究、校本课程开发行动研究、课堂变革行动研究等教育行动研究。 3. 开展“以测	1. 组建名师领衔、骨干教师为主的“职教研行”协作工作坊1个。 2. 依托工作坊开展教学改革行动研究、校本课程开发行动研究、课堂变革行动研究等教育行动研究。 3. 开展“以测促	1. 组建由名师领衔、骨干教师为主的“职教研行”协作工作坊2个。 2. 依托工作坊开展教学改革行动研究、校本课程开发行动研究、课堂变革行动研究等教育行动研究。	1. 建设期满，支持骨干教师参加全国职业院校教学能力大赛，获国家级、自治区级奖项历年累计达60项以上。

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
		80%以上。 5. 制定校级教师教学能力大赛实施方案并组织实施。 6. 组织教师参加自治区级以上教学能力大赛（获奖15项以上）。	“促提”的教师教学能力达标测试，青年教师测试通过率90%以上。 4. 开展新入职教师教学能力提升专项计划（培养新进教师60人）。 5. 制定校级教师教学能力大赛实施方案并组织实施。 6. 组织教师参加自治区级以上教学能力大赛（获奖15项以上）。	“提”的教师教学能力达标测试，青年教师测试通过率95%以上。 4. 开展新入职教师教学能力提升专项计划。 5. 制定校级教师教学能力大赛实施方案并组织实施。 6. 组织教师参加自治区级以上教学能力大赛（获奖15项以上）。	3. 开展“以测促提”的教师教学能力达标测试，青年教师测试通过率100%以上。 4. 开展新入职教师教学能力提升专项培训。 5. 制定校级教师教学能力大赛实施方案并组织实施。 6. 组织教师参加自治区级以上教学能力大赛（获奖15项以上）。	
	依托技术创新平台，实施教师“技术技能”提升计划	1. 在行业龙头企业中建“双师型”教师校企联合培养基地3-5个。	1. 在行业龙头企业中建“双师型”教师校企联合培养基地	1. 在行业龙头企业中建“双师型”教师校企联合培养基地1-2	1. 在行业龙头企业中建“双师型”教师校企联合培	1. 支持教师企业实践，年均达30天/人。 2. 通过教育厅

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
		2. 支持教师企业实践，年均达30天/人。 3. 骨干教师开展亚热带农产品高附加值综合开发、农副产品电子交易流通研究，品牌策划、生态旅游、环境设计、民俗文化建设等项目，参与数达30人以上。 4. 通过教育厅认定的自治区级“双师型”教师占比超过50%。 5. 指导学生参加省部级以上各类竞赛获奖累计达50项以上。	地1-2个。 2. 支持教师企业实践，年均达30天/人。 3. 骨干教师开展技术服务项目参与数达30人以上。 4. 通过教育厅认定的自治区级“双师型”教师占比超过52%。 5. 指导学生参加省部级以上各类竞赛获奖累计达50项以上。	个。 2. 支持教师企业实践，年均达30天/人。 3. 骨干教师开展技术服务项目参与数达30人以上。 4. 通过教育厅认定的自治区级“双师型”教师占比超过53%。 5. 指导学生参加省部级以上各类竞赛获奖累计达50项以上。	养基地1-2个。 2. 支持教师企业实践，年均达30天/人。 3. 骨干教师开展技术服务项目参与数达30人以上。 4. 通过教育厅认定的自治区级“双师型”教师占比超过54%。 5. 指导学生参加省部级以上各类竞赛获奖累计达50项以上。	认定的自治区级“双师型”教师占比超过55%。 3. 指导学生参加省部级以上各类竞赛获奖累计达50项以上。
	依托国际化交流平台，实施	1. 参照国际英语测试标准，制定《广	1. 持续开展35岁以下青年教	1. 持续开展35岁以下青年教师外	1. 持续开展35岁以下青年教	1. 持续开展35岁以下青年教

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
	教师“国际化教学能力”提升计划	西职业技术学院青年教师外语水平达标标准》。 2. 持续开展35岁以下青年教师外语水平提升培训。 3. 支持教师协同行业企业与东盟国家职业院校共同开发国际化教学资源,10名教师参与国际化教学项目实施。 4. 支持教师开展涉外中华茶文化、民族服装、壮锦、绣球、贝雕等短期培训和民族美食烹饪技艺技法教学和推广。	师外语水平提升培训。 2. 参加国(境)外交流、访学、研修等活动教师达20人次以上。 3. 支持教师协同行业企业与东盟国家职业院校共同开发国际化教学资源,10名教师参与国际化教学项目实施。 4. 支持教师开展涉外中华茶文化、民族服装、壮锦、绣球、贝雕等短期培训和民族美食烹饪技艺技法教学和推广。	语水平提升培训。 2. 参加国(境)外交流、访学、研修等活动教师达20人次以上。 3. 支持教师协同行业企业与东盟国家职业院校共同开发国际化教学资源,10名教师参与国际化教学项目实施。 4. 支持教师开展涉外中华茶文化、民族服装、壮锦、绣球、贝雕等短期培训和民族美食烹饪技艺技法教学和推广。	师外语水平提升培训。 2. 参加国(境)外交流、访学、研修等活动教师达20人次以上。 3. 支持教师协同行业企业与东盟国家职业院校共同开发国际化教学资源,10名教师参与国际化教学项目实施。 4. 支持教师开展涉外中华茶文化、民族服装、壮锦、贝雕等短期培训和民族美食烹饪技艺技法教学和推广。	师外语水平提升培训。 2. 参加国(境)外交流、访学、研修等活动教师达20人次以上。 3. 支持教师协同行业企业与东盟国家职业院校共同开发国际化教学资源,10名教师参与国际化教学项目实施。 4. 支持教师开展涉外中华茶文化、民族服装、壮锦、绣球、贝雕等短期培训和民族美食烹饪技艺技法教学和推广。

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
实施结构化教学创新团队培养工程，提升师资创新发展能力	依托协同创新平台，组跨专业领域团队协作共同体	1. 制定专业教学团队管理办法，立项建设校级专业教学团队5个。 2. 立项建设国家级教师教学创新团队1个。 3. 组织自治区级以上创新团队申报推荐工作。	1. 送培物流管理专业群国家级教师教学创新团队5-9名骨干教师国（境）外专项培训。 2. 立项建设自治区级以上教学创新团队1个以上。	1. 设置“1+X”证书等专项教学改革项目，支持6个国家级、校级教学创新团队深入开展职业教育专业教学改革。	1. 设置“1+X”证书等专项教学改革项目，支持6个国家级、校级教学创新团队深入开展职业教育专业教学改革。 2. 立项建设自治区级以上教学创新团队1个以上。	1. 设置“1+X”证书等专项教学改革项目，支持6个国家级、校级教学创新团队深入开展职业教育专业教学改革。
	创新教师团队管理模式，完善与企业、与其他校协同工作的机制	1. 制定教学团队柔性引进计划。 2. 柔性引进康养、大数据等专业群教学团队1个以上。	1. 设立“校级-自治区级-国家级”三级递增的教学创新团队培养专项资金，给予相应的资源保障，创新市场调节、柔性用人等团队人才引进模式。	1. 设立“校级-自治区级-国家级”三级递增的教学创新团队培养专项资金，给予相应的资源保障，创新市场调节、柔性用人等团队人才引进模式。	1. 设立“校级-自治区级-国家级”三级递增的教学创新团队培养专项资金，给予相应的资源保障，创新市场调节、柔性用人等团队人才引进模式。	1. 设立“校级-自治区级-国家级”三级递增的教学创新团队培养专项资金，给予相应的资源保障，创新市场调节、柔性用人等团队人才引进模式。

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
				2. 柔性引进专业群教学团队1个以上。	引进模式。	
	建学习型教学团队，提升团队教师“四力”	<p>1. 与国内双一流高校合作设计创新团队专项培养方案，送培创新团队赴双一流院校开展为期2年半的专项研修。</p> <p>2. 组织团队教师全员开展专业教学法、课程开发技术、信息应用技术培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训。</p> <p>3. 为每个创新团队柔性聘请团队导师1名。</p>	<p>1. 设置专项教学改革项目，支持创新团队开展教学改革。</p> <p>2. 组织团队教师全员开展专业教学法、课程开发技术、信息应用技术培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训。</p> <p>3. 支持团队教师定期到合作企业实践。</p>	<p>1. 送培物流、大数据、智能制造等专业群教学创新团队骨干教师10-25名参加国（境）外专项培训。</p> <p>2. 组织团队教师全员开展专业教学法、课程开发技术、信息应用技术培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训。</p> <p>3. 支持教学创新团队深入开展职业教育教学改革，持续开展行动导向、模块化</p>	<p>1. 组织团队教师开展专业教学法、信息应用技术培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训。</p> <p>2. 支持教学创新团队深入开展职业教育教学改革，持续开展行动导向、模块化课程学习的教学组织和实施模式创新。</p> <p>3. 支持团队教师定期到合作企业实践。</p>	<p>“十四五”末，建成国家级教师教学创新团队1个，自治区级教学创新团队2个，校级高水平教学团队6-8个；建设一支区内有较大影响力的高水平大学生思想政治教育团队和辅导员队伍；建成专兼结合的创新创业教育教学团队3-5个。</p>

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
				课程学习的教学组织和实施模式创新。 4. 支持团队教师定期到合作企业实践。		
建“五位一体”教师发展中心，完善教师分类评价体系和激励机制	深化“双师型”导向的教师考核评价改革，完善教师分类评价体系和激励机制	1. 完善校级专业课教师技术技能和教学能力标准。 2. 实施专业技术岗位聘期制，建立“终期+过程性”岗位考核体系。 3. 制定以“能力+业绩”为导向的绩效工资分配制度和薪酬分配指导意见。	1. 完善教师专业技术岗位晋升办法。 2. 优化以“能力+业绩”为导向的绩效工资分配制度。	1. 突出“双师”导向，优化教师职称评审标准和方式。 2. 修订并完善专任教师积分制考核及管理制度。 3. 优化以“能力+业绩”为导向的绩效工资分配制度。	1. 推进教辅、管理人员评价考核改革。 2. 持续优化以“能力+业绩”为导向的绩效工资分配制度。	1. 完善“终期+过程性岗位考核”体系，推进以绩效考核结果为基础的专业技术岗位“能上能下、能进能出”的合理流动。 2. 优化以“能力+业绩”为导向的绩效工资分配制度。
	健全教师发展体系，建成“五位一体”教师发展平台	1. 建设服务教师教学改革示范实践的具有录播、拍课等信息化教学功能	1. 完善教师进修培训制度，加大博士人才培养力度。	1. 申报自治区级示范性教师发展中心和校本研修示范学校。	1. 申报自治区级示范性教师发展中心和校本研修示范学	1. 建成集“教师发展规划、培养培训、教师发展研究、教学能

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
		的智慧教室3个。 2. 开展教师发展诊断与改进，完善教师发展监控平台。 3. 制定“双师型”教师培养培训和企业实践基地建设实施方案，立项基地5个以上。	2. 开展教师发展诊断与改进。 3. 立项“双师型”教师培养培训和企业实践基地1个以上。	2. 持续开展教师发展诊断与改进。	校。 2. 持续开展教师发展诊断与改进。 3. 组织“双师型”教师培养培训和企业实践基地建设期满考核。	力测评与咨询、辐射区域教师教学发展中心建设”的“五位一体”自治区级示范性教师发展中心和校本研修示范学校。
	创新专兼职教师培养培训体系	1. 引入优质校企资源，实施覆盖专业群带头人、创新团队和全体教师的师资专项培养计划。 2. 拓展培养培训载体，优化校本培训内容，开发内培项目2项以上。 3. 划拨师培经费，实施教师五年轮训制，教师参加各类培训时间累计不少于90学时/年。	1. 引入优质校企资源，实施新教师专项培养计划。 2. 拓展培养培训载体，优化校本培训内容，开发内培项目2项以上。 3. 划拨师培经费，实施教师五年轮训制，教师参加各类培训时间累计不少	1. 建成一套满足职业院校教师多元化需求的培养培训课程体系。 2. 划拨师培经费，实施教师五年轮训制，教师参加各类培训时间累计不少于90学时/年。 3. 新增博士/硕士学位在读人数20人以上。	1. 落实“新入职教师-双师骨干教师-教学（技术）专家型教师-高层次人才-四级递进”的分层培养体系。 2. 划拨师培经费，实施教师五年轮训制，教师参加各类培训时间累计	1. 完善兼职教师培养培训体系，建立兼职教师“入职培训+教学协作+专项交流”的培训体系。 2. 建成900名以上由行业企业专家、技术骨干、能工巧匠组成的兼职教师资源库。 3. 划拨师培经

主要举措	主要任务	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
		具体任务	具体任务	具体任务	具体任务	具体任务
		4. 修订教师职业导师制。	于90学时/年。 4. 新增博士/硕士学位在读人数20人以上。		不少于90学时/年。 3. 新增博士/硕士学位在读人数20人以上。	费，实施教师五年轮训制，教师参加各类培训时间累计不少于90学时/年。