

广南院字〔2025〕38号

广东南方职业学院

关于全面加强师资队伍建设的实施意见

各部门：

为全面加强新时代教师队伍建设，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会以及全国教育大会精神，努力提升教师队伍思想政治、职业道德、职业技能素质能力水平，造就一支高素质、专业化创新型教师队伍，助力教育强省建设，推动教育现代化发展，为学校高质量发展提供强有力的师资保障，结合学校实际，制定广东南方职业学院关于全面加强师资队伍建设的实施意见（以下简称“实施意见”）。

一、加强思想政治引领，不断增强为党育人、为国育才的思想自觉和行动自觉

（一）坚持习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，大力弘扬教育家精神

强化政治理论学习，厚植教育情怀。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神、习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育工作大会精神，大力弘扬教育家精神，深刻领悟“两个确立”

的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。围绕立德树人根本任务，进一步培养广大教师和教育工作者心有大我、至诚报国的理念和言为士则、行为世范的道德情操，启智润心、因材施教的育人智慧，勤学笃行、求是创新的躬耕态度，乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心，胸怀天下、以文化人的弘道追求，将教育家精神贯穿教师工作全过程，引领教师自我成长、自我提升、自我完善，以更加奋发有为的精神状态投身教育改革发展，凝心聚力推动教育强国建设。（执行部门：党政办公室、教师工作部/人事处）

（二）强化制度建设，建立健全政治理论学习与教科研活动制度

学校每周安排半天不排课作为教师活动日，一是健全政治理论学习制度，每逢双周为教师党团活动或政策文件学习活动日，以二级学院为单位，组织教师开展政治理论、政策法规职业道德、师德师风等学习教育活动，提高教师的政治思想素养和职业素养；二是建立健全教科研活动制度，每逢单周定为教科研交流活动日，以教研室为单位，组织全体教师开展教研教改交流等活动，提高教科研能力水平。（执行部门：各二级学院）

（三）强化师德建设，健全师德师风建设长效机制

弘扬高尚师德，健全完善教育、宣传、考核、监督、奖惩相结合的师德师风建设长效机制。压实师德建设的主体责任，落实师德师风建设工作责任制，坚持党委统一领导、党政齐抓共管、部门通力合作、各二级学院具体负责、教师自我约束的工作机制。坚持把师德师风建设作为各部门教师思想政治工作的重要内容，纳入主要议事日程，各类管理考核与党的建设、教学研究、社会服务结合。健全师德师风教育制度，每年9月份定为师德师风建

设主题教育活动月，组织开展师德师风建设主题教育活动，拓展师德教育载体，创新师德教育形式，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。选树表彰先进典型，推动师德师风建设融入教师队伍建设全过程。

（执行部门：教师工作部/人事处、各二级学院）

（四）加强师德宣传，大力弘扬新时代高尚师德先进典型

创新师德宣传模式，持续加大师德宣传力度。充分利用学校官网、宣传栏、广播等宣传媒体大力弘扬新时代高尚师德先进人物、好人好事典型事例，展现优秀教师精神风貌，努力营造尊师重教的良好氛围。（执行部门：宣传部）

（五）健全师德师风承诺制度和教师宣誓制度

健全完善教师宣誓和师德师风承诺制度，将教师宣誓纳入教师上岗的必须程序，每年新教师参加岗前培训时开展教师宣誓活动并与学校签订师德师风承诺书。（执行部门：教师工作部/人事处）

（六）健全师德监督体系，实施师德考核负面清单制度

加强教师师德师风监督体系建设，健全师德考核制度，将师德表现作为教师资格认定、招聘录用、考核评价、职称评审、评优评先的首要内容，加强学术道德和学术规范建设，健全学术不端行为的监督机制，严格查处教师师德违纪行为，建立师德失范行为负面清单制度和师德违规行为曝光制度，严格实行师德表现一票否决制度。（执行部门：教师工作部/人事处）

二、加强师资队伍建设，优化队伍结构，提升教师队伍整体素质

强化师资队伍建设，坚持扩大总量、优化结构、稳定骨干、

提升素质的师资队伍建设方针；采取“引育并举、专兼结合”的措施，持续优化教师队伍结构，完善教师培养培训体系；持续加大高层次人才的引进与培养培训，完善激励机制，努力打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质创新型教师队伍，为学校教育现代化建设提供人才支撑。

（一）加大高素质、高层次人才的引育力度

坚持人才强校战略思想，加强高素质、高层次人才引育力度，创新人才引进方式。拓宽人才引进渠道，重点加大对“双高”人才（高学历、高职称人才）引进的力度，采取刚性引进与柔性引进相结合方式，面向社会、工厂企业一线引进具有扎实专业理论知识、丰富实践经验的专业技术人才，充实扩大师资队伍，加大高层次人才的培养培育，采取内外兼培措施不断提高职业素质和专业技能水平。（执行部门：人事处）

（二）加大对现有教师的职业素养和职业技能培养

健全教师培养培训体系，创新培养培训模式，采取多元化、多形式、内外兼培的措施方法，加大对现有教师培养培训力度，提高现有教师的职业素养和职业技能。（执行部门：人事处、教务处、各二级学院）

1. 盘活校内资源，以二级学院为主体、教研室为龙头，深入开展形式多样的教师专业技能培训和职教能力测评活动，切实提高教师专业技能水平。

2. 选派中青年教师走出校门，参加国家级、省级组织的各类专业培训学习，扩展专业知识，提升专业能力。

3. 选派中青年骨干教师参加访学研修，扩展教师的专业理论知识，提升专业内涵。

4. 聘请校外名师来校举办各类学术讲座和学术交流活动，提

高教师教科研能力。

5. 鼓励现有教师攻读高一层次的学历学位，提高职业素养。

（三）加大“双师型”教师队伍建设，提高“双师型”教师队伍整体素质能力

以创新机制体制为保障，持续加大“双师型”教师队伍建设力度，健全“双师型”教师管理体系，制定“双师型”教师资格认定与管理办法，扩宽“双师型”教师发展渠道，鼓励“双师型”教师下企业实践锻炼，提高实践教学能力。激励教师参加各种技能培训，考取专业对口的职业技能等级证书。出台“双师型”教师聘任管理办法，提高“双师型”教师岗位津贴补助，促进“双师型”教师队伍健康发展。（执行部门：人事处）

（四）加强教师教学创新团队建设（执行部门：教务处、人事处、各二级学院）

1. 深化职业教育教师、教材、教案“三教”改革，提升人才培养质量，建立校、省、国家三级教师教学创新团队建设体系，打造一批满足职业教育教学需要、结构优良的教师教学创新团队。通过高水平、高层次团队示范，引领教师按照国家职业标准和教学标准开展教学、培训，通过教师分工协作进行模块化教学的模式全面实施，辐射带动全校高素质“双师型”教师队伍建设，为全面提高复合型技术技能型人才培养质量提供强有力的师资支撑。

2. 经过3-5年培育建设，每个学院打造1-2个校级教师教学创新团队、学校1-2个省级教师教学团队。

3. 团队结构合理，团队以专业或课程为单位组建，由10至15名相关专业或课程的骨干教师组成，其中“双师型”教师占比应超过50%，具有高级职称或相关高级以上职业资格证书的教

师占比 40%以上。年龄结构合理，具有 5 年以上相关行业工作经验高级技术人员兼职任教人员不少于 3 名。团队负责人原则上应由具有高级职称、年龄一般不超过 55 周岁、具有相关专业背景和丰富企业实践经历（经验）、具有创新意识、较高学术成就、较强的组织协调能力和协作精神的专业带头人担任。

（五）加大新入职教师培养培训力度，迅速提升新教师职业素养和教科研能力

建立健全教师培训体系，健全完善岗前培训制度，创新新教师岗前培训形式。采取灵活多样、内容丰富、具有针对性、时效性的培训方法，让新教师迅速掌握教学方法和教学技能，做好迈上讲台的热身运动。

1. 建立新老教师“结对子”传帮带导师制度。各二级学院根据新入职教师情况聘任具有扎实专业理论、丰富教学经验和具备副高级职称以上的教师担任“青年教师导师”，开展教学技能、科研能力的指导工作。原则上每位青年教师导师与 1 至 3 名新教师结对，对新教师的教育教学全过程进行直接指导，传导教学经验，帮助新教师解决教育教学过程中遇到的问题，提高新教师职业素质与教研能力。（执行部门：各二级学院）

2. 建立新入职教师定期工作汇报制度。各二级学院定期组织青年教师导师、教研室主任、专业带头人听取新入职教师的师德师风自我建设、教学过程和教学能力等方面汇报，指出改进方向、提出具体改进措施，帮助新入职教师更快成长成才。（执行部门：各二级学院）

3. 建立新教师教学质量评估制度。评估内容包括教学设计、教学技能、教学行为和工作态度、学生学习效果等方面。评估采取学生评价、同行评价、督导评价、领导评价相结合的方式进行。

教学质量每学期评价一次，连续二次评价不合格的，调离教师岗位或解除劳动合同。（执行部门：教务处、督导室）

4. 构建教学经验共享平台。组织开展教学方法技能讲座，分享优秀案例，发挥优秀教师示范引领作用，加强教师之间的交流互动、博采众长，增强优秀教师成长自信。（执行部门：教务处、人事处、各二级学院）

（六）加强数字化赋能培训

随着人工智能时代的到来，教育领域面临数字化教学转型的挑战。教师作为教育体系中的重要组成部分，其教学能力提升尤为重要。目前我校教师队伍普遍具有一定的数字化教学和应用能力，但离教育现代化发展需求仍有一定差距。通过实施教师数字化（AI）赋能培训，进一步提高教师现代化的教育思想，更新教学理念，提升数字化素养和数字化应用能力，提高人才培养质量。学校采取线上与线下相结合的培训学习和搭建数字化资源共享平台的方式，组织教师开展系统的数字化能力提升培训，提高教师数字化工具应用能力、数字化教学资源获取的整合能力、大数据的采集分析与应用能力，从根本上利用数字化教学载体改革教学思路，重新设计教学模式。通过数字化教学，进一步提高学生学习兴趣与动手能力，全面提高教学质量，推进师资队伍建设的数字化转型升级。（执行部门：教务处）

三、加强平台建设，为教师发展提供条件保障

（一）建立服务教师发展工作机制，为教师发展营造良好的人文氛围

1. 畅通沟通机制。实行“校领导有约”制度，定期安排校领导在“校领导接访日”接访，倾听教师心声，收集教师的意见和建议，及时为教师排忧解难。（执行部门：党政办公室）

2. 定期安排法律顾问开展法律咨询活动, 为教师提供法律援助。 (执行部门: 宣传部、普法办公室)

3. 定期安排心理专家开展心理咨询, 为教职工舒心解惑。(执行部门: 大学生心理健康教育与咨询中心)

4. 每学期安排两次具有丰富教学经验的教师开展教学经验与技能传授讲座活动; 每学期安排一至两场学术活动。 (执行部门: 教务处、科研处)

(二) 搭建多元化专业平台, 为教师提供全方位服务

在教育现代化发展进程中, 高质量师资队伍建设的重要性尤为凸显。通过为教师搭建坚实且多元化专业平台, 助力教师全面发展, 推动学校教育高质量发展。在 3 至 5 年内建成 5 个教师专业发展平台:

1. 构建资源共享平台。整合各类优质资源, 包括教案、课件、教学视频等, 实现知识与经验互通共享。 (执行部门: 教务处)

2. 打造专业培训平台。与教育知名院校合作, 开展线上线下相结合的专业培训课程, 涵盖教育理念更新、教学技能提升、科学知识深化等多个方面。 (执行部门: 教务处)

3. 建立交流互动平台。创建教师专属的社交网络平台或论坛, 方便教师在日常工作中交流互动。 (执行部门: 教务处、信息中心)

4. 完善教学评价平台。建立科学合理的教学评价体系, 评价指标涵盖教学过程、教学效果、学生反馈意见、教师专业发展等多个维度。 (执行部门: 教务处、教师发展中心、督导室)

5. 搭建创新实践平台。鼓励教师开展创新实践活动, 为教师提供相应的实验场地与设备; 设立教学创新项目基金, 鼓励资助教师课程研究, 课程改革实验等创新项目, 激发教师的创新热情

和创造力。（执行部门：创新创业学院、教务处、实训中心、教师发展中心）

（三）建设多功能教师活动场地，整合教工之家，教师发展中心资源

活动场地涵盖校领导接待室、法律援助室、心理咨询室、经验交流活动室、培训课室和阅览室（茶室）等，为教师学术交流、心理疏导、意见反馈等提供良好环境。（执行部门：教师发展中心/人事处、教务处、科研处、大学生心理健康教育与咨询中心、校工会）

四、不断提高教职工福利待遇，提高教师的获得感、归属感

努力营造宜居宜业育才环境，筑巢引凤，不断提高教职工福利待遇，关心关爱教职工，提高教职工获得感、归属感。（执行部门：人事处、校工会）

1. 健全教职工健康检查制度，保障教职工在患病或非因工医疗期的合法权益。一是建立教职工健康档案，每年定期组织教职工进行健康检查；二是建立健全教职工医疗期保障制度，教职工因病或非因工负伤需要停止工作医疗时，将根据本人在校实际工作年限，给予累计3至24个月的带薪医疗期，全方位为教职工的身体健康保驾护航，推动教职工整体健康水平稳步提升。

2. 设立困难教职工救助专项基金，加强对重大疾病教职工和经济困难家庭的关怀和抚恤。

3. 健全教职工工资晋级制度和校龄工资制度，根据学校发展与市场经济情况，逐步提高教职工工资水平。

4. 设立奖励基金，教职工在教学、科研、行政管理、后勤管理等方面做出突出贡献的给予表彰奖励。

五、加强保障机制

1. 广东南方职业学院师资队伍建设工作领导小组加强对师资建设工作中重大问题的决策和统筹协调，压实各职能部门和二级学院责任，确保师资建设工作顺利推进。

2. 各二级学院、相关职能部门是师资建设工作关键职能部门，应按照学校要求及时制定切实可行的具体推进方案，不断创新管理方法，相关职能部门严格监督和指导二级学院做好师资队伍建设工作的组织和具体落实工作。

3. 建立师资队伍建设工作问责制度。相关职能部门和二级学院负责人为师资队伍建设工作第一责任人，对本部门“强师”工作负总责。师资队伍建设工作落实执行情况列入部门目标考核指标和个人年度考核指标体系。

六、其他

1. 本实施意见自公布之日起执行。

2. 本实施意见由学校人事处、教师工作部负责解释。



广东南方职业学院

2025年5月6日



中共广东南方职业学院委员会

公开方式：主动公开

抄 报：董事会办公室，党政领导

广东南方职业学院党政办公室

2025年5月6日印