

泰 安 市 教 育 局
中共泰安市委机构编制委员会办公室
泰安市发展和改革委员会
泰 安 市 财 政 局
泰安市人力资源和社会保障局

泰教函〔2023〕15号

泰安市教育局等5部门
关于转发鲁教师字〔2022〕5号深化新时代
职业教育教师队伍建设的通知

各县市区教育和体育局，党委编办，发改局、财政局、人力资源和社会保障局，市属各高校：

现将《山东省教育厅等5部门关于印发山东省深化新时代职业教育教师队伍建设的改革实施方案的通知》（鲁教师字〔2022〕5号）转发给你们，并就提出有关事项要求，请一并贯彻执行。

一、切实提高认识，明确目标方向

各县市区教育和体育局及相关部门要提高政治站位，切实增强加快职业教育教师队伍建设的责任感和紧迫感，明确目标方向，统一思想认识。把教师队伍建设作为基础工作来抓，支撑职业教育改革发展，落实立德树人根本任务。加强教师思想政治和师德师风建设，提高教师教育教学能力和专业实践能力，优化专兼职教师队伍结构，大力提升职业院校“双师型”教师队伍建设水平，为实现我市职业教育现代化、培养大批高素质技术技能人才提供有力的师资保障。

二、狠抓重点工作，确保推进有序

各县市区教育和体育局及相关部门，要认真学习贯彻《通知》要求，对照省提出的全面加强教师思想政治和师德师风建设、全面提升教师专业素质能力、全面深化教师管理综合改革、全面提高教师地位待遇等四大类重点工作，结合自身实际，深入研究，出台工作措施，制定实施方案，明确目标时限，狠抓工作落实。加强职业院校教职工编制（人员控制总量）配备，各有关部门要按照规定的师生比配足配齐职业院校教职工，完善教师准入和招聘制度，落实职业院校五项办学自主权。落实学校20%编制（人员控制总量）员额内自主招聘兼职教师政策，落实学校绩效工资分配自主权，强化教师科技成果转化收益奖励。培育一批德技兼备的名师和创新团队，确保职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过60%。定期开展市级教学成果竞赛、教学名师等资质评定活动，重点奖励贡献突出的教学一线教师，大力宣传职业教育领军人物和职教名家，营造尊师

重教的社会氛围。

三、强化政策保障，加强监督考核

各县市区教育和体育局及相关部门要大力支持新时代职业教育教师队伍建设的实施，将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，适时提高职业院校生均拨款水平。

市教育局将联合有关部门，加强对职业教育教师队伍建设情况的监督考核，将职业教育教师队伍建设成效纳入同级政府履行教育职责考核评价。各地各校要将依法依规落实职业教育教师待遇保障作为底线要求，出台教师激励支持政策，提高教师待遇，提升专业能力，推动职业教育高质量发展。

附件：山东省教育厅等5部门关于印发山东省深化新时代职业教育教师队伍建设改革实施方案的通知

泰安市教育局

中共泰安市委机构 泰安市发展和改革委员会
编制委员会办公室 委员会

泰安市财政局

泰安市人力资源和
社会保障局

2023年2月10日

山东省教育厅
中共山东省委机构编制委员会办公室
山东省发展和改革委员会
山东省财政厅
山东省人力资源和社会保障厅

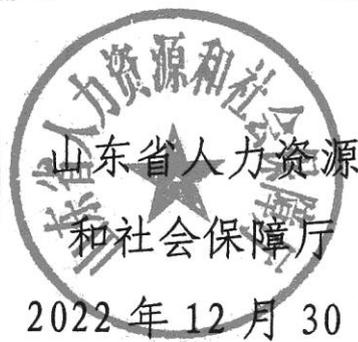
鲁教师字〔2022〕5号

山东省教育厅等5部门
关于印发山东省深化新时代职业教育教师队伍
建设改革实施方案的通知

各市教育（教体）局，市党委编办，市发展改革委、财政局、人力资源社会保障局，各大企业，各职业院校：

为贯彻落实党的二十大精神，服务黄河重大国家战略，落实

新修订的《职业教育法》《教育部 山东省人民政府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》(鲁政发〔2020〕3号)、《山东省“十四五”教育事业发展规划》等有关要求,全面深化新时代职业教育教师队伍建设改革,建设高素质“双师型”的教师队伍,推进现代职业教育改革发展,现将《山东省深化新时代职业教育教师队伍建设改革实施方案》印发给你们,请认真落实。



2022年12月30日

山东省深化新时代职业教育教师队伍建设 改革实施方案

教师队伍是发展职业教育的第一资源，是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。为贯彻落实《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于深化现代职业教育体系建设改革的意见〉的通知》（中办发〔2022〕65号）、《中共山东省委山东省人民政府关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见》（鲁发〔2018〕44号）、《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》（教师〔2019〕6号），全面提高职业院校教师（含技工院校教师）质量，推进省部共建职业教育创新发展高地升级版，特制定如下实施方案。

一、总体要求和目标

全面贯彻党的二十大精神，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，把教师队伍建设作为基础工作来抓，支撑职业教育改革发展，落实立德树人根本任务，加强教师思想政治和师德师风建设，提高教师教育教学能力和专业实践能力，优化专兼职教师队伍结构，大力提升职业院校“双师型”教师队伍建设水平，为实现我省职业教育现代化、培养大批高素质技术技能人才提供有力的师资保障。

到2025年，适应我省“十强”优势产业集群技术技能人才

需要，基本建立政府统筹管理、行业企业和职业院校深度融合的教师队伍建设体系。建强职业技术师范教育基地，建设一批校企合作的“双师型”教师培养培训基地，培育一批德技兼备的名师和创新团队，职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过60%。健全以双师素质为导向的新教师准入制度，完善教师聘用、考核、评价、激励机制，教师按照国家职业标准和教学标准开展教学、培训和评价的能力全面提升，为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。

到2035年，适应现代职业教育和教育强省建设要求，校企共育融通、协同创新，培养造就数以万计的高水平技能型教师人才，培育一批职教领军人物和职教名家，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，有力促进产业高端化、绿色化、智能化发展。教师职业发展通道畅通，管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。高技能教师人才地位待遇大幅提升，职业教育教师吸引力明显增强，建成一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍。

二、重点工作

（一）全面加强教师思想政治和师德师风建设。

1. 提升教师思想政治素质。全面加强职业院校教师思想政治建设，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，坚持不懈培育和弘扬社会主义核心价值观，将习近平新时代中国特色社会主义思想融入教师培养培训课程，将习近平总书记关于教育的

重要论述作为首要必修课程。2023 年底前，职业院校要健全教师政治理论学习长效机制，常态化组织教师政治理论学习，定期组织教师到新兴城乡社区、现代创新型企业、高精尖实验室、红色教育基地等开展实践教学，增强思想政治工作的针对性和实效性。

2. 强化师德师风建设。落实师德师风第一标准，引导教师争做“四有”好老师，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。常态化推进师德培育涵养，将师德规范要求纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。定期组织教师到企业实践，淬炼劳模精神、劳动精神、工匠精神，引导教师热爱职业教育，涵养仁爱之心，尊重学生、理解学生和关爱学生，做到有教无类，因材施教。严肃查处师德失范行为，加大师德失范行为通报警示力度。组建由时代楷模、“齐鲁大工匠”、“齐鲁最美教师”等组成的山东职业教育宣讲团，定期开展宣讲活动，弘扬新时代职业教育风采。

（二）全面提升教师专业素质能力。

3. 建强职业技术师范教育基地。支持 10 所左右的高水平本科高校办好一批职业技术师范专业，与产教融合型企业共建职业技术师范教育基地，以职业院校毕业生和企业技术人员为重点培养职业教育教师。推动建设 1-2 所以培养职教师资为主的师范院校，支持在专业特色鲜明的职业院校布设专业点，逐步构建以职业技术师范院校为主体、产教融合的多元培养培训格局。

4. 实施职业教育卓越教师培养计划。2023 年起，开展“高水平工科大学+师范大学+高职院校”联合培养职业技术卓越教师计划，在山东理工大学等高校开设职业技术师范本科专业，在山东师范大学等高校的教育硕士下设职业技术专业学位领域，探索推动本科职业技术与教育硕士阶段整体设计、分段考核、有机衔接的人才培养模式，着力培养一批职业技术领域硕士研究生。

5. 实施“技能大师”领航计划。遴选设立 500 个左右的“技能大师”工作室，聘用“齐鲁大工匠”、齐鲁首席技师、山东省技术技能大师、高级工程师等行业企业高技能人才组建工作室，按照“政校企共建、周期式培养、师徒制管理”的方式，重点培养一批高技能教师。“技能大师”工作室培训列入省级培训项目管理，“技能大师”工作室成员聘任为山东省职业教育首席专家。

6. 大力培育教学名师和教学创新团队。聚焦黄河流域人才集聚高地建设，着力培养一批生态环境、水沙调节、公共卫生等急需领域教师科研团队和高技能教师。每 3 年遴选、培养一批齐鲁名师名校长名班主任，每 2 年遴选认定青年技能名师 100 名、高等职业院校教学名师 80 名，每年遴选 200 名职业院校优秀青年教师开展访学研修。分年度、分批次、分专业遴选建设一批省级职业教育教学创新团队、省级“双师型”名师工作室。

7. 健全教师培训体系。依托龙头企业 and 高水平高等院校建设一批省级职业教育“双师型”教师培养培训基地，开展定制化、个性化精准培训。制定山东省职业院校教师继续教育学分管理办

法，构建“省级示范、院校为主”的5年一周教师全员培训体系，把国家职业标准、国家教学标准、1+X证书制度和相关标准等纳入教师培训的必修模块。省级层面重点实施职业标准和教学标准、国家和省职业院校教师素质提高计划等示范培训，各职业院校重点实施岗前培训、专业技能、企业实践等培训。专业教师到企业培训学分占总学分比例应不得低于50%。

8. 实施职业院校教师学历提升行动。继续委托山东师范大学、山东理工大学招收职业教育方面的博士和硕士层次研究生，扩大面向职业院校在职教师的研究生招生计划，鼓励各地各校出台在职教师攻读硕士、博士研究生的激励措施，提高硕士研究生学历占比。依托职业技术师范教育基地，支持职业院校专科及以下学历技术能手、实习指导教师等提升学历层次，采取教师培训课程与学历教育课程有效衔接、教师企业培训（实践）学分与学历教育学分互认的方式进行培养。

9. 健全“双师型”教师认定体系。制定山东省“双师型”教师认定标准、实施办法，把“真操实练”作为认定教师专业技能的主要路径。依托高水平综合大学和职业院校、职业技术师范教育基地、教师实践基地等建立一批山东省职业教育“双师型”教师认定中心，分教育层次、专业大类定期开展认定、复核等工作。

（三）全面深化教师管理综合改革。

10. 加强职业院校教职工编制（人员控制总量）配备。高等职业院校根据办学定位、类型特点、学生数等自主拟定校内教学、

科研、教辅机构设置方案，确定人员控制总量，向有关部门和行业主管部门报备。各地、各有关部门按照规定的师生比配足配齐职业院校教职工，落实学校 20%编制（人员控制总量）员额内自主招聘兼职教师政策。

11. 完善职业院校教师准入和招聘制度。推进以双师素质为导向的新教师准入制度改革，完善职业教育教师资格考试面试制度，强化专业教学和实践要求。落实职业院校选人用人自主权，职业院校按照事业单位公开招聘政策规定及要求自主编制年度公开方案，自主设置招聘岗位，自主确定招聘计划，自主确定招考标准、内容和程序，自主确定招聘批次、时间，自主组织实施。专业教师招聘以测试专业技术和执教能力为主，鼓励采取先技能测试+面试、后笔试方式，可适当提高专业测试成绩占考试总成绩的比例。从 2023 年起，职业院校招聘专业教师原则上从持有相关领域职业技能等级证书的高校毕业生、具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格或职业技能等级人员）可适当放宽学历要求。高层次、高技能等业内优秀人才可适当放宽工作经历等限制，采取直接考察的方式组织公开招聘。

12. 建立校企人员双向交流协作共同体。加大政府统筹，依托职教园区、职教集团、产教融合型企业等建立校企人员双向交流协作共同体，职业院校应按照国家专业大类在企业设置访问工程师、教师企业实践流动站、技能大师工作室；健全完善聘请高技

能人才兼职任教办法，聘请企事业单位高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人等到学校兼职任教。落实教师定期到企业实践制度，职业院校专业课教师每年至少累计1个月以多种形式参与企业实践或实训基地实训。产教融合型企业人员到职业院校兼职纳入企业业绩考核，职业院校教师在企业实践作为职称评聘重要依据。鼓励校企共建教师发展中心、共建产品研发中心、共建制造和营销服务平台，推动校企人员深入合作。

13. 深化教师考核评价和岗位聘用改革。突出职业院校教师技能水平和专业教学能力的双师素质评价，将师德师风、工匠精神、技术技能水平和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据，破除“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”的顽瘴痼疾，建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的教师评价考核体系。高等职业院校教师职称实行聘期管理，按照“以岗定职、岗变职变”的原则开展自主评聘，根据聘用岗位对应相应职称。

（四）全面提高教师地位待遇。

14. 保障教师权益和待遇。在职业院校教育教学、科学研究、社会服务等过程中，全面落实和依法保障教师的管理学生权、报酬待遇权、参与管理权、进修培训权。按规定保障职业学校教师工资待遇，公办职业院校绩效工资水平最高可达到所在行政区域事业单位绩效工资基准线的5倍，核定绩效工资总量时，充分考虑职业院校承担培训任务等情况。学校通过校企合作、社会培训、自办企业等取得的收支结余，可按照不低于50%的比例作为绩效

工资的资金来源。

15. 落实学校绩效工资分配自主权。职业院校在核定的绩效工资总量内，自主实施绩效考核、自主搞活绩效分配。学校可结合特色发展、人才培养、人员结构和岗位类别等因素，按照规定程序自主确定绩效工资分配办法，自主确定具体项目、标准（省统一规定的除外）。其中，教师个人外出参加培训的学时（学分）、参与企业人员双向交流（实践、实训、培训工作）等应核定工作量，作为学校的绩效考核、分配的参考因素。学校奖励性绩效工资实际分配额度在绩效工资总量中的占比一般不低于 70%。

16. 强化教师科技成果转化收益奖励。对在科技成果转化过程中做出重要贡献的教师或团队的收益奖励不低于成果转化收益总额的 70%，不高于 90%，由成果完成人自主分配。教师在学校依法取得的职务科技成果转化现金奖励纳入所在单位绩效工资总量，但不受总量限制，不作为调控基数，符合规定的可减按 50% 计征个人所得税。学校对外开展技术开发、技术咨询、技术服务、技术转让等活动，在当地科技部门按规定进行了技术合同登记的，相关人员的绩效支出按照职务科技成果转化现金奖励进行管理。将职务科技成果作价投资的，可从该项科技成果形成的股份或者出资比例中提取不低于 70% 的比例。引导职业院校支持科研人员，依法依规开展“双创”活动、获取报酬。

17. 营造尊师重教的社会氛围。大力选树、宣传职业教育教师中的“时代楷模”和“最美教师”，每 3 年选树 10 名职业教育

领军人物和职教名家。定期开展教学成果竞赛、特级教师资质评定等活动，每年开展1次教师健康体检，落实相关优待政策，减轻教师非教育教学负担，努力提高教师的政治地位、社会地位、职业地位，让广大教师享有应有的社会声望，安心从教、潜心育人。

三、实施保障

（一）强化组织保障。各地要切实发挥地方党委教育工作领导小组办公室作用，建立工作联动机制，深化“放管服”改革，积极协调产教融合型企业和规模以上企业与职业院校深度合作，支持服务教师专业发展和终身成长，推动解决教师队伍建设的重大问题。产教融合型企业、规模以上企业应当安排一定比例的岗位，接纳职业学校、职业培训机构教师实践。各职业院校要切实履行管人用人主体责任，健全学校教师管理机制，提升教师技术技能水平。职业教育教师队伍建设成效纳入市级政府履行教育职责评价。

（二）强化政策保障。县级以上人民政府及其有关部门应当将职业教育教师的培养培训工作纳入教师队伍建设规划，保证职业教育教师队伍适应职业教育发展的需要。各地各校要将依法依规落实教师待遇保障作为底线要求，出台教师激励支持政策，在全社会营造尊师重教的良好风尚。

（三）强化经费保障。省和各地共同支持新时代职业教育教师队伍建设的实施，将教师队伍建设作为教育投入重点予以

优先保障。各地要优化支出结构，加大对职业院校支持力度，适时提高职业院校生均拨款水平，重点用于提高教师待遇、提升教师专业素质能力。中等职业学校应按照国家公用经费预算总额的5%用于教师培训，高等职业院校应按照国家教师工资总额的1.5%安排教师发展经费。各地各校要严格落实经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。