

中共广东省委教育工作委员会

粤教工委办〔2021〕16号



中共广东省委教育工委 广东省教育厅关于 印发广东省教育人才发展“十四五”规划的通知

各地级以上市教育局，各高等学校，省属有关学校：

《广东省教育人才发展“十四五”规划》已经省教育厅党组同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。



公开方式：依申请公开

校对人：姜英伟

广东省教育人才发展“十四五”规划

目 录

1.序言	4
2.教育人才发展“十四五”规划摘要	6
3.基础教育人才发展“十四五”规划	14
4.职业教育人才发展“十四五”规划	31
5.公办本科高等教育人才发展“十四五”规划	40
6.民办高等教育人才发展“十四五”规划	57

序 言

教育是强国之基，人才是强教之本。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视教育人才队伍建设，从“四有好老师”“四个引路人”到“四个相统一”等一系列要求，是习近平总书记对教育人才的寄语，也是教育人才自省的标准与自觉的行动。

2021年习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话，科学回答了新时代人才工作的一系列重大理论和实践问题，明确了指导思想、战略目标、重点任务、政策措施，指明了前进方向，提供了根本遵循，是指导新时代人才工作的纲领性文件。

广东是教育大省，有着尊师重教的优良传统。历届省委、省政府高度重视教育工作：在全国率先全面建立农村教师生活补助制度，建立省级中小学教职工编制周转专户和高层次人才专项编制周转池，深化实施“珠江学者岗位计划”和省中小学新一轮“百千万人才培养工程”，启动实施“粤东粤西粤北地区中小学教师公费定向培养计划”，率先启动高等教育领域“放管服”改革，首创高校党委书记、校长每学期上第一堂思政课制度并在全国推广……积年累月的尊师重教举措，夯实着教育强省的根基，增强了广东迈向高质量发展的后劲。

站在世界百年未有之大变局和中华民族伟大复兴战略全局，

我省教育人才队伍还不能完全适应教育事业科学发展和经济社会发展的需要，教育人才队伍整体素质有待提高，领军人才、尖端人才不足，人才国际竞争力不强，人才结构和分布不尽合理，制约人才发展的体制机制障碍尚未彻底破除。

教育人才是教育事业科学发展第一资源。必须切实增强做好教育人才工作的紧迫感、危机感、责任感、使命感，深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，将其转化为做好教育人才工作的强大动力，转化为推动教育人才工作高质量发展的思路举措，转化为加快建设教育强省、人才强省的生动实践，推动党中央关于新时代人才工作各项决策部署在我省教育系统落地生根，以在粤港澳大湾区建设高水平人才高地为牵引，奋力开创新时代教育强省、人才强省建设新局面。

教育人才发展“十四五”规划摘要

为加快教育现代化，建设教育强省、人才强省，建成高素质专业化创新型教育人才队伍，根据习近平总书记关于教育、人才工作重要讲话重要指示批示精神，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及广东省委省政府的实施意见、国家和省教育现代化 2035、国家和省教育发展“十四五”规划等，结合我省教育事业发展和教育人才队伍建设实际，分类制定省教育人才发展“十四五”规划。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持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和习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，坚持党管人才原则，深化教育人才体制机制改革，扎实推进教育强省战略、人才强省战略、创新驱动发展战略，加快培养集聚高层次、创新型、急需紧缺的教育人才，统筹推进各类教育人才队伍建设，确保人才培养有新成效、人才引进有新举措、体制机制创新有新突破，为广东在全面建设社会主义现代化国家新征程中走在全国前列、创造新的辉煌提供高素质人力资源、高水平智力保证和高层次科技支撑。

（二）基本思路

当前和今后一个时期，我省教育人才队伍建设的基本思路是：党管人才，引育并重；高端引领，强化基层；分类开发，统筹推进；制度创新，提升能力。

——**党管人才，引育并重。**落实党管人才原则，着力管宏观、管政策、管协调、管服务，保证教育人才工作坚持正确政治方向前进，不断加强和改进知识分子工作；坚持培养人才与引进人才相统一，创新人才培养模式，拓宽人才引进渠道；建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。

——**高端引领，强化基层。**走好人才自主培养之路，发挥“双一流”大学培养基础研究人才主力军作用，制定实施基础研究人才专项，建设一批基础学科培养基地，培养高水平复合型人才；加强基层和一线教育人才队伍建设，不断满足人民群众对优质教育资源的需求。

——**分类开发，统筹推进。**在充分尊重各类教育人才自身特点和发展规律的基础上，统筹不同层次、类型、区域教育人才的发展，培养大批卓越工程师，建设一支爱党报国、敬业奉献、具有突出技术创新能力、善于解决复杂工程问题的工程师队伍，要培养造就大批哲学社会科学、文学艺术等各方面人才，形成各类教育人才持续成长、协调发展的局面。

——**制度创新，提升能力。**通过深化改革、创新制度、规范管理、优化环境，构建与新时代教育体制机制相适应的有利于教育人才队伍科学发展的制度和政策体系，根据实际需要向学校

充分授权，发挥学校在人才培养、引进、使用中的积极作用，建立以信任为基础的人才使用机制，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，最大限度地激发教育人才立德树人能力和创新创造活力。

二、总体目标

（一）基础教育人才队伍。到 2025 年，教师队伍结构性紧缺状况基本缓解，基础教育各级各类学校人才总量达 190 万人，其中专任教师 154 万人，管理人员和教辅、教研人员 36 万人；教师学历明显提升，幼儿园专任教师大专以上学历比例达到 93%，小学、初中专任教师本科以上学历比例分别达到 83% 和 96%，高中阶段学校教师硕士研究生以上学历比例达到 22%；培养、引进 3000 名左右的省级基础教育领军人才，市县级优秀基础教育人才占当地教师总数的比例不低于 3%。

（二）职业教育人才队伍。到 2025 年，全省职业院校专任教师数量充足、结构合理，生师比控制在 20:1 以内。“双师型”教师占专业课教师比例在高职院校稳定在 65% 以上，在中职学校稳定在 60% 以上。职业院校专任教师具有硕士学位占比 68% 以上，具有博士学位占比 15% 以上，高级职称占比 35% 以上；中职学校专任教师具有硕士以上学位占比 22% 以上（粤东粤西粤北地区 14%），高级职称占比 20% 以上，培育省级以上职业教育教学团队 50 个以上、国家级职业教育教学创新团队 20 个以上，培养省级以上“双师型”名教师、名校长、培训专家 60 名以上、专

业带头人 300 名。

（三）公办本科高校人才队伍。到 2025 年，全省公办本科高校全职专任教师达到 6.4 万人，生师比控制在 16:1 以内；35 岁以下专任教师比例提高至 23% 以上，50 岁以上专任教师比例控制在 24% 以内；具有博士学位的专任教师比例提高至 65%；以两院院士、长江学者、国家杰青及国家“四青”人才为主体的学科领军人才达到 1500 名以上。

（四）民办高校人才队伍。到 2025 年，民办高校各类人才队伍配齐配足，生师比符合《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》要求，专任教师达到 6.6-6.9 万人；人才队伍结构性紧缺状况得到缓解，40-55 岁的中青年专任教师占比达到 40%，民办本科高校高级职称人才比例达到 40% 以上，民办高职院校高级职称人才比例达到 30% 以上，“双师型”教师比例稳定在 55% 左右。

三、主要任务

（一）基础教育人才队伍建设——提升能力，保障待遇，强化统筹

1.提升能力。优化职前培养，持续推进“新师范”建设，完善“政府-高校-中小学”协同创新、联合培养工作机制，创建国家级教师教育创新实验区，实施粤东粤西粤北地区中小学教师公费定向培养；改革师范生招生制度，扩大初中毕业生起点中高职贯通培养的学前教育专业招生规模，稳步扩大教育硕士招生规模，推进师范生修读双专业制度；推进实施新强师工程，组织实施中小

学“百千万人才培养工程”，健全完善中小学教师分层分类培训、教研员定期研修轮训制度，探索在中小学校建立博士工作站；建立省市县校四级教研联动机制，创新教研联系基层、落实教研指导责任区制度。

2.保障待遇。严格落实县域内中小学教师工资收入水平“两个不低于或高于”；指导各地设立基础教育人才专项支持经费，推动完善绩效工资分配制度；加强公办中小学临聘教师管理，落实临聘教师与在编教师“同工同酬”；依法依规督促民办学校落实教师待遇，保障其合法权益；因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励。

3.强化统筹。构建全口径全方位融入式结对帮扶体系；深入推进实施中小学教师“县管校聘”改革，统筹均衡配置教师资源；加强事业编制挖潜创新，统筹省、市、县编制资源；完善岗位管理制度，提高高级岗位结构比例，统筹县域内岗位资源。

（二）职业教育人才队伍建设——聚焦双师，产教结合，整体提升

1.聚焦双师。支持高水平大学发挥优势学科成立职业教育师范学院，扩大职业技术教育师范相关专业本科、研究生招生规模；探索开展面向粤东粤西粤北地区中等职业学校的本科公费职业技术师范生定向培养，加快职业教育相关学科博士后流动站、博士点和硕士点建设，提高职业教育科研人才的培养质量和水平；探索建立新教师为期1年的教育见习与为期3年的企业实践制

度，建成 50 个省级“双师型”教师培养培训基地。

2.产教结合。实施现代产业导师特聘岗位计划，支持学校设立“产业导师”岗位；依托产教融合促进会，建设全省职业院校校企兼职教师库；畅通高层次技术技能人才兼职从教渠道，鼓励职业院校大幅提高企业高技能人才招录比例，推动职业学校设置一定比例“流动岗”，进一步扩大兼职教师比例；推动建设 40 个左右具有辐射引领作用的高水平专业化产教融合实训基地；聚焦 1+X 证书制度，培育一大批具备职业技能等级证书培训能力的教师；鼓励校企共建专兼结合的教师教学创新团队，遴选建设一批省级高职院校教学团队。

3.整体提升。深化一流高职院校与粤东粤西粤北院校结对帮扶，开展中职“百校结对帮扶”计划；探索实施中职学校“百千万人才培养工程”，开展职业学校名校长人才计划，遴选培养 100 名省级名教师、名校长、教育名家，地级以上市遴选培养 1000 名左右市级名教师、名校长；推进职业院校专业课教师每年至少累计 1 个月的企业实践或实训基地实训，落实职业学校教师 5 年一周期的全员轮训；健全省、市、校三级职业教育研究机构。

(三)公办本科高校人才队伍建设——引育并举，科教并重，激发活力

1.引育并举。充分利用国家和省重大人才项目引育人才，实施优秀青年科研人才国际培养计划、青年教师境内外访问学者项目，积极探索“高校+专业猎头”引才模式，指导高校重点围绕

我省“双十”产业集群相关支撑学科引进海外人才，建立国际人才和团队需求清单制度，将高校引才情况纳入事业单位年度绩效考核，深入实施“珠江学者岗位计划”，畅通粤港澳高校人才交流合作渠道，完善高校人才队伍建设区域帮扶机制。

2.科教并重。探索建立以信任为前提的顶尖科学家负责制；建设高层次教学科研平台，建设一批省部级以上重点实验室、工程中心、省级示范性产业学院和未来技术学院等；强化基础学科建设，建立高校与重大科技平台协同人才培养机制，构建“高校+重大科技创新平台+企业”的科技成果全链条转化体系，支持中青年科学家开展探索性、原创性研究，提升高水平原创成果供给；鼓励高校院所与企业建立联合研发机构，大幅提高科技成果转化成效；推进科技成果权属改革，完善高校科技成果转化激励机制，将科技成果转化纳入相关考核。

3.激发活力。着力破除“五唯”顽瘴痼疾，建立教育人才分层分类考核管理办法；深化教师职称制度改革，引导高校积极推进分类评价机制；建立符合高校特点的绩效工资分配制度，建立高层次人才绩效激励机制；完善高校人才队伍建设区域帮扶机制，实施急需紧缺人才能力提升援助计划，将高校对口帮扶粤东粤西粤北基础教育发展纳入高等教育“冲补强”提升计划考核指标体系。

（四）民办高校人才队伍建设——稳定队伍，打造特色，加强引导

1.稳定队伍。引导民办高校建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有效激发人才活力和维护人才合法权益的待遇保障机制，建立人才收入动态增长机制；将民办高校教职工工资投入纳入年检，将年检结果与招生计划等挂钩；鼓励学校改革完善福利制度，探索实行个性化福利政策，建立补充养老保险制度。

2.打造特色。制定《广东省教育厅民办高校品牌提升计划监测指标体系》，推动各民办高校落实“双计划”品牌提升专项行动，打造特色鲜明的品牌人才团队；发挥广东省教育发展专项资金（民办教育方向）的引导作用，遴选“双计划”建设成效突出的非营利性高校，扶持品牌提升，形成品牌效应；实施民办高校“1515”培育计划，遴选 100 名高层次创新人才，5000 名中青年骨干人才，15000 名青年储备人才；指导民办本科高校制定博士研究生学历提升计划，民办高职院校制定硕士研究生学历提升计划；支持非营利性民办高校“百名高层次创新人才”建设。

3.加强引导。主管部门加强政策设计与指导，修订完善民办高等学校年检办法及指标体系，建立人才工作定期通报制度，督促高校落实党管人才原则，落实人才队伍建设主体责任，加强人才引进培育，完善人才管理评价，提高人才待遇保障。

基础教育人才发展“十四五”规划

为建设高素质专业化创新型基础教育人才队伍，助推我省基础教育高质量发展，根据《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》《广东省教育现代化 2035》和省委、省政府《关于推动基础教育深化改革高质量发展的意见》要求，制定本规划。

一、发展基础

“十三五”以来，我省实施“创强”“推现”“强师”等一系列重大工程，推动基础教育人才队伍数量增长、结构优化和素质提升，为推进学前教育普惠健康优质安全发展、义务教育优质均衡发展、普通高中多样特色化发展和特殊教育公平融合发展奠定了坚实的基础。

（一）人才队伍数量不断增长。截至 2020 年底，全省基础教育学校（不含技工学校）专任教师总数为 135.3 万人，较 2015 年底增加 21.3 万人。目前，全省共有幼儿园专任教师 32.1 万人，义务教育阶段专任教师 87.4 万人，普通高中专任教师 15.2 万人，特殊教育专任教师 0.6 万人。各学段生师比明显好转。幼儿园生师比下降至 14.9:1；初中生师比下降至 13.5:1，高中生师比下降至 12.5:1。

（二）人才队伍结构不断优化。教师队伍年龄结构得到改善，中青年教师成为中小学教师主体。35 岁以下的幼儿园、小学、

初中、普通高中教师分别占 76.56%、38.7%、32.7%、33.03%，45 岁以下的幼儿园、小学、初中、普通高中教师则分别占到 95.8%、70.85%、69.35%、72.1%。教师队伍的学科结构进一步优化，截至 2020 年底，小学体育、音乐、美术教师缺额率已降到 9.57%、10.89%、16.7%，比 2014 年底分别降低 22.17、26.3、27.3 个百分点。城乡间教师队伍差距明显缩小，具有大专以上学历的小学教师比例城乡差距缩小至 1.65 个百分点，具有本科以上学历的初中教师比例城乡差距缩小至 5 个百分点。

（三）人才队伍素质不断提升。教师队伍学历层次大幅提高，2020 年，幼儿园教师具有大专以上学历以上的比例提高到 84.30%，小学、初中、普通高中教师学历达标率分别为 99.99%、99.98%、99.26%。幼儿园教师的大专学历水平、小学教师的本科学历水平以及粤东粤西粤北地区初中教师的本科学历水平提前完成“十三五”规划的目标任务。全省涌现出一批有影响力的名校长、名教师和名班主任，现有中小学幼儿园正高级教师、特级教师上千名。

二、问题与短板

（一）人才队伍总体数量不足。按现行编制标准测算，全省公办幼儿园、公办中小学教师、专职教研员缺编问题突出。综合考虑在校生持续增长，以及落实中央关于义务教育公办学位供给要求、乡村小学、教学点年级学生数达不到标准班额按照每班 2.4 名教职员的标准进行核编等因素，预计到 2025 年全省公办中

小学教师编制缺口将超过 37.7 万名。目前，省、市、县三级专职教研员人数仅达到应配人数的 45%，专职教研员与专任教师比约为 3‰，未达到全国平均水平 6.8‰的一半。各地普遍未能按基础教育 43 个学科学段配齐专职教研员；21 个地市市级教研员缺口 433 人，全省县级单位教研员缺口约 3390 人。

（二）人才队伍总体质量不高。2020 年，全省学前教育专业毕业幼儿园教师占比为 76.88%，幼儿园教师持证上岗率仅为 61.59%。全省中小学教师学历水平有待进一步提升，粤东粤西粤北地区教师学历水平与珠三角地区有明显差距。基础教育各学段正高级教师比例、高级教师比例与国内基础教育先进省份存在较大差距。全省乡镇以下小学中具有高级职称教师的比例仅有 3.52%。农村教师队伍素质不高，部分教师的能力水平较难适应教育现代化发展需要。新入职教师的教育教学能力偏弱。师范生在培养过程中对基础教育课程改革研究不深，对学科教学方法训练不足。

（三）人才队伍结构不够合理。2020 年底，全省公办中小学共有 6.71 万名临聘教师，是在编教职员总数的 8.4%。其中，珠三角地区 5.4 万人，占临聘教师总数的 81%；粤东粤西粤北地区 1.31 万人，占临聘教师总数的 19%。临聘教师数量大、聘期短、待遇差、流动性高、素质参差不齐。义务教育阶段专任教师学科分布不平衡，音乐、体育、美术、心理健康、综合实践活动、劳动教育、特殊教育等学科专业教师紧缺。

(四)人才发展支撑体系不完善。目前我省师范专业认证均未达到三级认证水平,师范类专业建设与人才培养质量有待提升。2020年我省教育硕士(教育学类研究生)招生规模约3000人,为本科师范生招生规模的1/15左右。培养特殊教育师范生的高等院校仅有5所,人才培养规模难以满足教育需要。中小学教师岗位结构比例有待优化。中小学教师培训大多数采用网络远程培训方式,集中培训和跟岗培训比例仅占20%左右,培训的精准化和实战化程度低。市县级教师发展支撑体系有待健全,难以充分满足各地分层、分类、分岗精准培训教师的实际需要。农村学校校本培训整体质量不高。

三、发展目标

到2025年,全省基础教育教师培养培训体系进一步健全,职业发展通道进一步畅通,教师管理体制机制更加完善,待遇提升保障机制更加健全,教师职业吸引力明显增强。教师队伍结构性紧缺状况基本缓解,教师学历明显提升,幼儿园专任教师大专以上学历比例达到93%,小学、初中专任教师本科以上学历比例分别达到83%和96%,高中阶段学校教师硕士研究生以上学历比例达到22%。基础教育新增国家级、省级领军人才3000名以上,高层次人才队伍不断壮大,培养造就一批骨干教师、名教师、名校(园)长和教育家型教师等杰出人才、领军人才。

——**教师队伍规模满足教育发展需求。**到2025年,基础教育各级各类学校人才总量达190万人,其中专任教师154万人,

教研员 1 万人，管理人员和教辅人员 35 万人。

基础教育各级各类学校人才发展主要目标

单位：万人

指标	2022 年	2025 年
学前教育 人才总数	50.5	55
其中：专任教师数	32.67	35.33
九年义务教育 小学人才总数	63.67	67.61
其中：专任教师数	57.94	61.53
九年义务教育 初中人才总数	39.17	44.44
其中：专任教师数	33.3	37.78
高中阶段教育 人才总数	20.23	22.95
其中：专任教师数	16.99	19.28

——**人才队伍整体素质显著提高。**全省基础教育人才师德师风和能力水平大幅提升，各学段学历层次明显提高。到 2025 年，全省新培养、引进 3000 名左右的省级基础教育领军人才（正高级教师、特级教师、省级百千万人才培养对象、省级名师名校长名班主任工作室主持人等），培育一批在全国、全省有影响力的名师、名校长，市县级优秀基础教育人才占当地教师总数的比例不低于 3%。充分发挥各级优秀基础教育人才的示范引领作用，全面提升基础教育质量。

基础教育人才队伍整体素质有关量化指标

学段	学历层次	2022 年目标		2025 年目标	
幼儿园	大专	90%	珠三角地区 95% 粤东粤西粤北地区 80%	93%	珠三角地区 98% 粤东粤西粤北地区 83%
小学	本科	80%	珠三角地区 90% 粤东粤西粤北地区 55%	83%	珠三角地区 93% 粤东粤西粤北地区 58%
初中	本科	95%	珠三角地区 98% 粤东粤西粤北地区 90%	96%	珠三角地区 98% 粤东粤西粤北地区 92%
高中	硕士	20%	珠三角地区 23% 粤东粤西粤北地区 12%	22%	珠三角地区 25% 粤东粤西粤北地区 14%
省级基础教育 领军人才		全省新培养、引进 3000 名左右的省级优秀基础教育人才			
市县级基础教育 名师名校（园） 长骨干人才		市县级名师、名校（园）长等优秀基础教育骨干人才占当地教师总数的比例不低于 3%			
教研队伍素质		用 3-5 年时间，健全省、地级以上市、县（市、区）、校四级教研工作体系；按照国家课程方案配齐配强全省各级教研机构各学段各学科专职教研员（含学前教育、特殊教育、心理健康教育等专门教育），全省专职教研员占专任教师比例达到全国平均水平；建立健全教研员全员培训制度和 3 年一周期教研能力提升研修机制，列入“强师工程”和国培计划，确保每位教研员每年接受培训累计不少于 90 学时。			

——**人才队伍结构更加合理。**基础教育各学段人才结构符合中小学课程设置要求，各学段生师比达到国家和省的规定要求，人才队伍结构明显优化。

——**人才培养体制机制科学高效。**全省基础教育人才培养培

训体系进一步健全，职业发展通道进一步畅通，培养、引进、使用、激励等管理体制机制更加完善，教师职业吸引力明显增强。

四、重点任务

（一）全面加强人才队伍思想政治建设

1.加强党对人才工作的领导。坚持党管人才的原则，推动中小学、幼儿园党的组织和党的工作全覆盖，加强中小学幼儿园党务工作者和党员队伍建设，充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。健全“双带头人”和“双培养”机制，把党支部书记培养成为“党建带头人、业务带头人”，把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教育教学骨干。

2.健全师德建设长效机制。将师德师风建设要求贯穿教师发展和管理全过程。配齐建强思想政治理论课人才队伍。建立完善师德师风规章制度，落实师德第一标准的要求，健全教育、宣传、考核、监督、奖惩相结合的师德建设长效机制，坚持把师德师风教育和职业道德教育贯穿于人才培养培训的全过程。

（二）健全人才培养体系

3.构建全口径全方位融入式结对帮扶体系。充分发挥珠三角地区 and 高等学校的优势，建立全口径、全方位、融入式协同推进粤东粤西粤北地区基础教育的对口帮扶机制，开展结对双方双向挂职，实施粤东粤西粤北地区管理人员跟岗培训。组织开展“走进粤东粤西粤北教研帮扶活动”，实施基础教育教研基地建设和试验区建设。推动各师范院校与粤东粤西粤北地区和惠州、江门、

肇庆等地结对，共建教师教育改革示范区。鼓励非师范类高等学校选拔符合条件的在校大学生、研究生，到对口帮扶的地区开展支教活动。支持高等学校选派优秀教师在对口帮扶地区驻点工作。

4.推进“新师范”建设。坚持教师教育以师范院校为主，师范院校以培养教师为主的原则，引导师范院校合理定位。科学规划高等学校师范专业和培养层级。大力支持师范院校建设，鼓励高水平综合大学成立教师教育学院，推动师范院校普遍开设特殊教育专业并逐年扩大招生规模。改革师范生招生制度，鼓励高等学校招录师范专业学生增加面试环节。推行师范生提前批次录取，或采取“大类招生、二次选拔”方式，选拔有志于从教的优秀学生进入师范专业。采取定向招生、定向培养、定期服务等方式为乡村学校及教学点精准培养本土化“一专多能”乡村教师尤其是紧缺学科教师，合理扩大培养规模、提高培养层次。完善“政府—高校—中小学”协同创新、联合培养的工作机制，根据一线学校实际需求完善师范生培养方案，推动国家级教师教育创新实验区创建，推进师范类专业认证。强化师范生实践能力培养，全面提升师范生教师职业能力。推动乡村学校新教师培养和在岗教师置换培训一体化。

5.完善学前教育教师培养体系。办好幼儿师范院校和学前教育专业，为学前教育培养热爱幼教事业、才艺兼备、保教能力突出的本专科层次教师。鼓励和支持有条件的地区设置主要培养学

前教育师资的高等院校，鼓励和支持有条件的高等学校开设学前教育专业。扩大初中毕业起点中高职贯通培养的学前教育专业招生规模。中等职业学校相关专业重点培养保育员。建立普通高等学校学前教育专业质量认证和保障体系，开展学前教育专业国家认证工作。鼓励师范院校在校生辅修或转入学前教育专业，扩大高质量幼儿园教师供给。加强幼儿园教师培养课程体系建设，创新培养模式，突出保教融合，科学开设儿童发展、保育活动、教育活动类课程，强化实践性课程，培养学前教育师范生综合能力。

6.提高教师职前培养质量。以新时代教师素质要求和国家课程标准为导向，改革和加强师范教育。优化教师教育课程体系，加强家国情怀、教育情怀和师德师风教育，强化钢笔字、毛笔字、粉笔字、普通话、信息技术应用等教学基本功和教学技能训练。提高教师培养层次，为义务教育学校侧重培养素质全面、业务见长的本科层次教师，为高中阶段教育学校侧重培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。稳步扩大教育硕士招生规模，增量研究生计划优先保障教育硕士培养。推进师范生修读双专业制度。严格落实师范生教育实习不少于半年要求，建立高等学校教师与优秀中小学教师共同指导教育实习的“双导师”制度。

7.健全教师职后培训体系。聚焦教师专业发展薄弱环节，推进实施新强师工程。加强省、市、县级中小学教师发展中心建设，实现市、县教师专业发展机构全覆盖，建立以省市县三级教师发展中心为支撑、省市县校工作室“五位一体”的教师培训体系。推

动教师职前培养与职后培训有机衔接、深度融合，健全完善中小学教师分层分类培训制度，创新教师培训内容和方式，大力推广自选式、订制式、跟岗式培训。严格落实中小学教师 5 年一周期全员培训制度。实施原中央苏区、革命老区、民族地区教师全员轮训。开展粤东粤西粤北地区农村教师轮训，加强紧缺学科教师培训，3 年内至少接受一次县级以上集中培训。加强校本研修，遴选建设 200 所左右校本研修示范校，推动教师专业成长与学校整体发展相互融合、相互促进。

8.提升教师信息化能力素养。因地因校因人施策，分层分类开展“智慧教育”与“多技术融合”两种应用模式下教师信息技术应用能力培训，进一步提升中小学校长运用现代信息技术治理学校的能力，提升教师推进教育信息化与教育教学深度融合创新应用的能力，提升学校信息化管理团队的指导能力。加强网络学科教研，提升教师网络教研水平。

9.扩大教师队伍对外交流与合作。鼓励各地与国（境）外高水平大学合作，建立教师发展基地，组织支持中青年骨干教师赴国（境）外学习交流，拓展国际视野，提升国际素养。鼓励基础教育学校与国（境）外学校开展校际交流，通过教师资源共享、校际合作，提升学校国际化水平和教师教育教学水平。构建教研开放合作新格局，开展基础教育各类学校、相关教育部门、高校科研机构和大湾区各类教育联盟、姊妹校（园）的教研交流合作，推动基础教育课程改革资源、成果跨区域交流、共享。

（三）提升人才队伍素质

10.加强名校（园）长队伍建设。落实校长任职资格标准，规范校（园）长选任程序，完善校（园）长考核管理与激励机制，选优配强校（园）长。实行校长聘任制和任期制。推动建立校长储备人才库，并及时补充和更新完善。推进中小学校长职级制改革，拓展校长职业发展空间。支持校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境。鼓励各地引进基础教育名校（园）长。实施中小学“百千万人才培养工程”，择优遴选“校（园）长工作室主持人”，培养造就一批业内认可、具有社会影响力的名校校长、名园长。加强校（园）长培训，提升办学治校能力。积极推广名校（园）长办学经验，营造教育家办学良好氛围。

11.加强名教师队伍建设。组织实施国家和省“高层次人才特殊支持计划教学名师”项目，创新名班主任、名教师、骨干教师、学科带头人培养培训机制，培养造就一批在全国有影响力的教学名师、教育家型教师。省建立基础教育各学段各学科教学专家指导委员会，提供政策咨询服务，对各地进行巡回指导。鼓励各地通过直接面试、考察聘用等方式引进专业突出的具有研究生学历的教师。探索在中小学建立博士工作站，吸引教育类博士到站开展基础教育研究。建立青年教师专业成长梯队，组织开展青年教师教学能力竞赛。加快培养学前教育、特殊教育名教师。加强名班主任培养。

12.加强乡村教师队伍建设。深入实施粤东粤西粤北地区中小学教师公费定向培养计划，合理扩大培养规模、提高培养层次，探索开展初中起点“2+4”本科层次的公费定向培养，重点培养补充乡村学校紧缺学科教师。深入实施“上岗退费”政策，重点满足乡村学校发展的需要。支持乡村教师攻读研究生，鼓励各地对获得研究生学历学位的教师给予学费补助。探索实施乡村学校特聘教师计划，遴选优秀教师到岗工作3—5年，作为县域内乡村学校学科建设、教育教学、教研科研的带头人，指导当地教师专业发展。各类人才项目、教师职称评聘、管理职员等级晋升、表彰奖励等向长期在乡村任教的优秀教师倾斜。扩大“银龄讲学”计划规模，选聘优秀退休校长、教师到乡村支教。

13.加强教研员队伍建设。健全各级教研机构。严把教研员入口关，按照规定要求从优秀教师中选聘教研员，配齐配强各学段各学科专职教研员。建立健全教研员准入和退出机制，建立省、地级以上市、县（市、区）统一的教研员工作规范。建立省市县校四级教研联动机制，创新教研联系基层机制，落实教研指导责任区制度，健全教学视导机制，组织教研员经常性深入乡村学校和城镇薄弱学校持续开展教学指导。改进常规教研活动机制，建设学科教研基地、校（园）本教研基地和县（市、区）综合教研基地。加强教研员专业能力提升研修。推进教师培训与教研活动融合的“研训一体”教师培训方式，开展精准教研，提高教研质量。

14.提升教育管理人才水平。开展基础教育行政管理干部培

训，每年组织市县教育行政管理干部，针对基础教育改革发展中的热点难点堵点问题进行集中学习研讨。组织基础教育行政管理干部到境内外基础教育先进地区考察学习。推进教育行政部门管理人员与学校管理人员之间的交流轮岗和挂职锻炼，提高行政管理干部的基础教育实践能力。

（四）优化人才资源配置

15.推动解决教师缺编问题。加大内部挖潜和创新管理力度，及时核定中小学教职工编制，优先满足中小学教育需要。探索全省中小学教职工编制实行单列管理、专编专用。根据实际需要，在市域、县域范围内调剂核增基础教育教职工编制总量，建立市级中小学教职工编制周转制度，探索加强幼儿园教职工编制保障和周转使用办法。积极争取中央支持，根据省域间人口变化情况，适时从人口流出地调剂编制给广东使用，满足义务教育结构优化调整要求。落实幼儿园教师配备标准，配齐特殊学校专业教师，配齐中小学体育、美育、心理健康和劳动教育教师。

16.优化教师资源配置。深入推进实施中小学教师“县管校聘”改革，加大统筹力度，优化均衡配置各级各类学校的教师资源。探索建立“市域统筹、以市为主”的普通高中教师管理体制，满足选课走班需要。鼓励各地通过面试+笔试、直接面试、考察聘用等公开招聘方式创新，为幼儿园补充专科以上学历教师，为义务教育学校补充本科以上学历教师，为普通高中补充研究生层次教师。推动骨干教师和校长向农村学校、薄弱学校流动。建立

完善市域、县域、校际互派学校管理人员双向交流、互派教师轮岗交流制度。充分发挥集团化办学功能作用，建立完善支持学区、办学集团教师交流的制度，通过跨校兼课、走教、支教、轮岗、联合备课、联合教研等方式，推动骨干教师向集团内的农村学校、薄弱学校、新建学校流动，扩大优质教师资源覆盖面。实行学区（乡镇）内走教制度，市、县（市、区）政府可根据实际给予相应补贴，采取有效措施解决学区（乡镇）内音乐、美术、体育等紧缺学科教师不足问题。规范高层次人才合理有序流动，有效遏制人才恶性竞争。

（五）完善人才激励保障机制

17.提高人才待遇保障。努力提高基础教育人才工资收入水平，推动建立特级校长、特聘教师或其他优秀基础教育人才的年薪制，推动提高特级教师津贴标准。健全教师工资待遇长效保障制度，依法保障教师权益和待遇，全面落实“两个不低于或高于”的政策要求。鼓励各地在编制配备、岗位设置、绩效分配、表彰奖励等工作中向作出突出贡献的基础教育人才倾斜。完善绩效工资分配办法，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。推进落实县域内统一标准、统一招聘、统筹调配中小学临聘教师，所需人员经费由本级财政核拨，确保临聘教师与公办在编教师“同工同酬”。依法依规督促民办学校落实教师待遇，切实保障民办学校教师合法权益。鼓励条件允许的地区设立基础教育人才专项支持经费，对优秀人才开展项目课程研究、教育教学指导、推广

相关成果等工作给予经费支持。入选省级基础教育人才项目的教师、校长，除享受正常的寒暑假和公共假期外，每2年可以享受2周的学术假期。

18.创新教师职称评定、考核评价机制。深化教师职称制度改革，完善符合中小学特点的岗位管理制度，实现职称与教师聘用相衔接。提高教师高级岗位结构比例，探索教师中初级岗位打通使用。探索建立高水平教师岗位奖励机制和服务期限制度。深入推进教师考核评价制度改革，建立健全与学校发展定位、学科特点相适应，符合教师岗位特点的考核评价指标体系。坚持将师德表现作为教师考核评价的首要内容，把立德树人、教书育人作为教育人才评价的核心内容，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，注重过程性评价和发展性评价。建立体现中小学教师岗位特点的评价标准，重点评价其教育教学能力、教书育人工作业绩和一线实践经历，严禁简单用学生升学率和考试成绩评价中小学教师。幼儿园教师评价突出保教实践，把以游戏为基本活动促进儿童主动学习和全面发展的能力作为关键指标。探索建立中小学教师教学述评制度，任课老师每学期须对每个学生进行学业述评。落实中小学家访制度，将家校联系情况纳入教师考核。健全教师准入和退出机制，完善教师聘任制度，建立健全教师能上能下、能进能出的管理体制，建设有利于优秀人才脱颖而出的创新平台。

19.健全教师表彰制度体系。加大教师表彰激励力度，完善

以“南粤优秀教师（优秀教育工作者）暨特级教师”“教育教学成果奖”为主的教师荣誉表彰体系。优化人才项目设置，推动将基础教育学校符合条件的教师纳入人才范畴，享受相应优惠政策，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才长期从教、终身从教。推动各地因地制宜开展多种形式的教师奖励表彰，建立荣誉与奖励相结合的表彰机制，激励优秀教师发挥示范引领作用，引导广大教师立德修身、潜心育人，营造尊师重教良好社会风尚。深入开展教师教学技能大赛，为教师搭建专业技能展示平台。对在乡村学校从教30年以上教师颁发国家荣誉证书，对在乡村学校从教20年以上的教师颁发省荣誉证书，支持各地对在乡村学校从教10年以上的教师给予鼓励。

五、保障措施

（一）完善工作机制。各级教育行政部门和学校要高度重视人才队伍建设，列入重要议事日程，完善人才工作机制，将人才参与本地本校教育发展规划制定、青年教师发展指导、农村教师培养培训等工作情况作为其考核的重要内容。教育行政部门要经常向同级党委政府和上级主管部门汇报基础教育人才队伍建设情况，加强与组织、机构编制和人力资源社会保障、财政等部门的沟通协调，争取政策支持。

（二）加强经费保障。各地要将人才队伍建设作为基础教育投入重点予以优先保障，按照省级与市县财政事权和支出责任划分改革的有关要求，完善支出保障机制。要落实主体责任，保障

师德师风、培养培训、人才管理、结对帮扶等经费投入，保障人才待遇政策落实。

（三）优化发展环境。通过报纸、电视、网络等多种形式，大力宣传人才在经济社会发展和教育改革发展中的重要地位和作用，大力宣传各地各学校教育人才工作的新做法、新成效、新经验，大力宣传全国、全省教书育人楷模等优秀教育人才的先进事迹，广泛动员全社会力量关心、支持、帮助教育人才工作，形成有利于基础教育人才发展的良好社会环境和舆论氛围。

职业教育人才发展“十四五”规划

人才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、推动职业教育高质量发展的关键力量。为进一步加强我省职业教育人才队伍建设，根据《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》《国家职业教育改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划（2020—2023年）》精神，制定本规划。

一、发展基础

“十三五”以来，我省深入推进《广东省职业教育“扩容、提质、强服务”三年行动计划（2019-2021年）》等重大部署，认真落实“强师工程”，推动职业教育人才队伍不断壮大和提升，为职业教育高质量发展奠定了基础。

（一）专任教师规模持续扩大，结构不断优化。2016年至2020年，全省高职院校专任教师从3.39万人增长至4.2万人，增幅23.8%；具有研究生以上学历教师从18250人增至19036人，增幅4.3%；高级职称专任教师从8906人增至12198人，增幅36.96%。全省中职学校专任教师保持在4.4万人，具有硕士以上学位的专任教师从4297人增至5303人，增幅23.41%。高级职称专任教师从7780人增至8438人，增幅8.46%。

（二）教师素质显著提升。2016年至2020年，全省高职院校“双师型”教师占专业课教师比例从57.62%增至65.34%，中职

从 60.64% 增至 61.21%。高职院校高层次人才队伍不断壮大，共培育国家级、省级教学名师 82 名，省级特支计划教学名师 26 名，省级专业领军人才 148 个，国家级、省级教学团队 227 个，共认定高层次技能型兼职教师 765 名。

（三）教师发展政策体系进一步完善。先后出台了《中共广东省委 广东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》《广东省新时代教师发展体系建设实施方案》《广东省深化中等职业学校教师职称制度改革实施方案》《广东省深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设的改革实施意见》等政策性文件，职业院校教师职前培养、职后培训、成长发展机制基本建立，进一步激活教师的内生动力。

二、存在问题

（一）教师队伍数量存在缺口。教师增长速度不及近年高职扩招所致学生增长速度，教师缺口数大幅增加。“十四五”期间，我省职业院校学生数量将继续增加，到 2025 年，高职院校在校生将超过 100 万人，中职学校在校生将超过 90 万人，现有教师规模不能满足日益增长的学生需求。

（二）校企人员双向流动不畅。职业院校教师主要来源于高校毕业生，企业行业高技能人才占专业教师的比例过低。校企双向流动机制不活，行业企业高技能人才转任教师的渠道不畅。企业人员担任学校兼职教师的积极性不高。

（三）粤东粤西粤北地区教师整体质量不高。粤东粤西粤北

地区高职院校“双师型”教师占专业教师的比例为 51.30%，低于全省的 65.34%；中职学校专任教师中硕士研究生以上学历占比不足 5%，低于全省的 12.09%。

表 1：粤东粤西粤北地区教师队伍建设与全省对比表

	“双师型”教师 占专业课教师比例		硕士研究生以上学历 教师占比	
	全省	粤东粤西粤北地区	全省	粤东粤西粤北地区
高职院校	65.34%	51.30%	45.35%	33.26%
中职学校	61.21%	61.20%	12.09%	4.93%

（四）人才队伍引进培养激励制度不健全。职业院校教师在职提升学历的渠道不畅，教师轮训、参与企业实践制度落实不到位。具备工学背景的教师仅占 8%，不能完全适应职业教育发展对教师的需求。部分中职学校绩效工资制度不完善，影响教师参与技术服务、社会培训等校企合作的积极性。

三、发展目标

到 2025 年，职业教育人才队伍总体数量充足、结构合理优化、产教融合程度显著提升、区域协调发展、体制机制更加完善，人才队伍幸福感、成就感和荣誉感稳步提高，形成促进人才发展良好的社会氛围，为我省职业教育高质量发展提供有力人才和智力保障。

——**职业教育人才数量充足。**到 2025 年，全省高职院校人才规模合理扩大，生师比控制在 20:1 以内，科研人员数量明显增加，与职业教育发展更加匹配。粤东粤西粤北地区职业教育人

才显著增加。

——**职业教育人才结构趋于合理。**学历层次和职称结构更加优化，培育一批职业教育名教师、名校长和名教育家。专任教师学科专业背景优化，与职业学校专业结构匹配度进一步提高。到2025年，高职院校专任教师具有硕士以上学位占比60%以上，具有博士学位占比10%以上，高级职称占比35%以上；中等职业学校专任教师具有硕士以上学位占比20%以上，高级职称占比20%以上。

——**专任教师整体素质显著提升。**到2025年，职业院校“双师型”教师占专业课教师比例稳定在65%以上。培育省级高职院校教学团队50个以上、国家级职业教育教学创新团队20个以上，培养省级以上“双师型”名教师、名校长、教育名家100名以上。

——**职业教育人才发展体制更加完善。**深化产教融合、校企合作，强化工学结合、知行合一，健全德技并修育人机制。校企人才双向流动机制健全，企业高技能人才兼任教师渠道更加畅通。人才队伍培养培训、晋升、考核、激励政策更加适切教育事业发展的。

表 2：职业学校人才队伍建设目标一览表

类别		2020 年	2025 年
专任教师数 (单位：万人)	高职	4.2	> 5.1
	中职	4.4	> 7.5
“双师型”教师占专 业课教师比例	高职	65.34%	> 65%
	中职	61.21%	

专任教师硕士、博士 占比	高职	45.35%（硕以上） 5.73%（博）	> 60%（硕以上）> 10%（博）
	中职	12.09%（硕以上）	> 20%（硕）
专任教师高级职称 占比	高职	29.06%	> 35%
	中职	19.18%	> 20%

四、重点任务

（一）做强职业教育师资培养主渠道。强化高校职业教育师范专业办学能力。筑牢广东技术师范大学培养主阵地，支持高水平大学发挥优势学科成立职业教育师范学院，设置职业技术师范教育相关专业，支持“双高计划”高职院校开展职业技术师范教育。扩大职业技术教育师范相关专业本科、研究生招生规模，探索开展本科公费职业技术师范生定向培养，满足粤东粤西粤北地区中等职业学校的职业教育教师需求。推动高水平大学与师范类院校通过联合培养、产学研合作等方式培养高层次职业教育教师。鼓励高水平大学建立职业教育专门研究机构，加快职业教育相关学科博士后流动站、博士点和硕士点建设，提高职业教育科研人才的培养质量和水平。将职业技术师范专业纳入“新师范”专业建设范围，提高生均拨款标准。积极推进职业技术师范教育专业认证，健全校企联合培养“双师型”教师机制。

（二）强化专业教师“双师”素质。强化新教师入职教育，探索建立新教师为期 1 年的教育见习与为期 3 年的企业实践制度，严格见习期考核与选留环节，确保新进专业教师具备“双师”素质。完善在职教师定期到企业实践制度，发挥行业企业在培养“双

师型”教师中的重要作用，鼓励校企共建教师发展中心。推进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，落实职业院校教师 5 年一周期的全员轮训。建成 50 个省级“双师型”教师培养培训基地。推动建设 40 个左右具有辐射引领作用的高水平专业化产教融合实训基地。聚焦 1+X 证书制度，培育一大批具备职业技能等级证书培训能力的教师。

（三）畅通企业高技能人才从教渠道。允许职业院校通过直接考试（考察）、直接面试、技能测试等方式，从具备 3 年以上行业企业工作经历的人员中择优引进企业高技能人才，并根据实际情况适当放宽年龄、学历要求。健全企业高技能人才到职业学校从教制度，推动省级产教融合型企业定期选派高层次技术人员、管理人员到学校担任兼职教师。实施现代产业导师特聘岗位计划，支持学校设立“产业导师”岗位或一定比例“流动岗”，在标准要求、岗位设置、遴选聘任、岗位津贴、专业发展、考核管理等方面综合施策，吸引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。依托产教融合促进会，建设全省职业院校校企兼职教师库。建立校企人员双向流动相互兼职常态运行机制，规范兼职教师管理。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。

（四）加强职业教育领军人才及创新团队建设。组织实施国家和省高层次人才特殊支持计划教学名师等项目，培育一批国家

级职业教育教学名师和专业领军人才。遴选培养 100 名省级名教师、名校长、教育名家，地级以上市遴选培养 1000 名左右市级名教师、名校长。充分发挥各级领军人才的示范辐射作用，在粤东粤西粤北职业院校设立名师、名家工作站，建立工作团队，带动粤东粤西粤北地区职业院校提升办学水平。推进职业院校教师教学创新团队建设，鼓励校企共建专兼结合的教师教学创新团队，形成专兼人才优势互补，以产业需求为导向的教学组织新方式。遴选建设一批省级高职院校教学团队，设立团队带头人、骨干教师赴国内外职业教育发达地区研修访学制度。办好教师教学能力大赛，推动云计算、大数据、虚拟现实、人工智能等现代信息技术与教学深度融合，培育一批职业教育教学能手。

（五）创新职业院校对口帮扶机制。发挥珠三角地区优质职业教育资源的示范引领作用，深化一流高职院校与粤东粤西粤北院校结对帮扶，实施中职“百校结对帮扶”计划，通过选派校长交流挂职、骨干教师交流培训、教学资源共享等方式，提升粤东粤西粤北地区职业院校管理人员及教师的综合素质。鼓励开设职业技术师范专业的高校在粤东粤西粤北地区职业院校设置教学实践基地，选派相关专业在校大学生、研究生到粤东粤西粤北地区职业院校开展实习支教，置换职业院校专业教师到高校培训。支持省内职业技术师范院校、理工类高校联合龙头企业，到粤东粤西粤北地区产业园区或职业院校建设一批产教融合实训基地，校企协同面向职业院校师生开展培养培训。

（六）加强管理人才队伍建设。实施职业院校名校长培养计划，探索“校长+企业家”“专业带头人+经理人”的产教融合培训模式，分期分批对全省职业院校的管理队伍开展轮训，提升管理队伍的专业化、国际化和信息化水平，强化综合管理能力。重视后备管理人才的培养，每年遴选一批职业院校青年储备干部到省级以上重点职业院校和龙头企业跟岗挂职锻炼，形成合理的管理人才梯队。推进结对帮扶院校的校长、专业负责人双向交流挂职。

（七）提高职教师资的教科研水平。健全省、市、校三级职业教育研究机构，推动地级市配备专职职业教育教研员，支持职业院校开展校本职业教育研究。培育一批知名职教学者和专家。省设立中等职业教育教学科研专项研究项目，向粤东粤西粤北地区的中等职业学校倾斜，提高教科研队伍研究水平。强化职业院校科研工作应用导向，支持校企共建应用技术研发中心，鼓励教师聚焦行业企业生产一线的难点和堵点开展科学研究，形成一批具有重大引领作用的研发成果，成就一批服务企业技术升级和产品研发的行业专家和技术能手。组织珠三角及粤东粤西粤北地区各市县教育研究机构开展联合教育教学研究和课题研究，提高粤东粤西粤北地区职业院校教师的教研能力。

五、保障措施

（一）组织保障。坚持党管人才，全面落实党的人才政策。省教育厅会同省直有关部门负责推进职业教育人才队伍建设工作，重点加强粤东粤西粤北教师队伍建设，保障全省教师队伍建

设均衡发展。各地市、县区教育行政部门会同市（县、区）有关部门负责做好本地职业教育人才队伍建设的规划管理、综合协调和具体实施工作，单独纳入教育发展规划和年度工作任务，落实建设资金，督促推动规划的落地实施，确保取得实效。

（二）经费保障。按照“突出重点、强化统筹、绩效优先”原则，建立常态化的经费投入制度，加大教师队伍建设投入。优化保障重点工程建设，支持珠三角地区帮扶粤东粤西粤北地区人才队伍建设。各市、县（市、区）要加大职业教育人才队伍建设投入，提高使用效益。

（三）检查督促。制定完善职业教育人才队伍建设监测评估制度，加强督导评估，督导报告定期公布。加强对规划实施情况的跟踪指导，及时研究解决发现的问题。各地市、高职院校职业教育人才队伍考核结果与资金安排、项目分配等挂钩。建立珠江三角洲对粤东粤西粤北地区帮扶工作督导机制，定期通报工作进展。

公办本科高等教育人才发展“十四五”规划

为切实推动全省公办本科高校人才队伍建设，提高公办本科高校教育质量与办学水平，助力携手港澳建设国际教育示范区和国际科技创新中心，增强服务广东和粤港澳大湾区经济社会发展能力，根据《推进粤港澳高等教育合作发展规划》《广东省教育现代化 2035》及其实施意见，制定本规划。

一、发展基础

“十三五”以来，广东公办本科高校紧紧抓住建设高水平大学、高水平理工科大学和高等教育“冲一流、补短板、强特色”提升计划等重大机遇，大力引育高层次人才，着力深化人事制度改革，扎实推进师资队伍建设，取得显著成绩。

（一）师资队伍规模扩大结构优化。2014 年至 2020 年，全省公办本科高校专任教师数从 4.57 万人增至 5.62 万人，增幅 22.98%；生师比从 19.72:1 降至 17.85:1。其中，具有博士学位的教师从 1.73 万人增至 3.12 万人，增幅 80.35%；在专任教师中的占比从 37.93%增至 55.67%，提高 17.7 个百分点；高级职称专任教师从 2.26 万人增至 3.03 万人，增幅 34.07%；在专任教师中的占比从 49.46%增至 53.92%，提高 4.46 个百分点。

（二）高端人才引育成效显著。2014 年至 2020 年，全省高校中的中国科学院和中国工程院院士从 43 名增至 68 名，增幅 58.14%；长江学者特聘教授从 65 名增至 140 名，增幅 115.38%；

国家杰青从 123 人增至 251 人，增幅 104.07%；青年长江学者、国家优青、青年拔尖人才、海外高层次青年等国家级“四青”人才从 115 名增至 531 名，增幅 361.74%。

（三）服务创新驱动发展能力显著提升。2016 至 2020 年，全省公办本科高校共申请专利 92021 项、授权专利 46401 项、签订技术转让合同 2387 项。2020 年，全省高校获国家自然科学基金 3678 项，项目总经费 172118 万元，均跃居全国第三，公办高校及其教师成为集聚创新资源的新载体、推进产业转型升级的重要力量，为推动广东经济社会发展作出了重要贡献。

（四）人才政策体系逐步完善。省制定出台《关于全面实施“强师工程”建设高素质专业化教师队伍的意见》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》《广东省加强新时代高校教师队伍建设改革实施意见》《关于加快新时代博士和博士后人才创新发展的若干意见》《高水平大学建设人事制度改革试点方案》等系列政策举措，总体形成了以面向国内外人才引进的“珠江人才计划”、着力于各类领军人才培养的“广东高层次人才特殊支持计划”、重点扶持粤东粤西粤北地区人才的“广东扬帆计划”以及主要面向高校人才引进和培育的“珠江学者岗位计划”为主体的互补衔接的人才项目体系，充分激发了高校各类人才竞相涌流的动力与活力。

二、问题与短板

（一）队伍总量仍然不足。截至 2020 年底，全省公办本科

高校折合在校生 115.92 万人，专任教师 5.62 万人，外聘教师 1.75 万人，平均生师比 17.85:1。有 11 所公办本科高校生师比超过 20:1，专任教师总量不足的问题比较突出。按年均增长 3% 测算，预计 2025 年全省公办本科高校折合在校生达 128.16 万人，按平均生师比达到 16:1、且外聘教师占比不超过 20% 的要求测算，全省公办本科高校专任教师需达 6.41 万人，比 2020 年增加 7900 人。

表 1：全省公办本科高校生师比统计表（截至 2020 年底）

序号	项目	学校数
1	生师比低于 16:1	11
2	生师比介于 16:1-20:1	16
3	生师比大于 20:1	11

（二）结构布局不够合理。截至 2020 年底，全省公办本科高校专任教师 35 岁以下的 1.17 万人，占专任教师总数的 20.83%，50 岁以上的 1.42 万人，占 25.25%，队伍偏向老化；具有博士学位的 3.13 万人，占专任教师总数的 55.67%；具有高级职称的比例为 53.92%，低于江苏、浙江、湖北和北京、上海等省市，与港澳相比差距更明显。高学历、高职称专任教师主要集中在广州、深圳等珠三角地区，粤东粤西粤北公办本科高校教师学历、职称整体水平与其差距甚大。

表 2：全省公办本科高校教师结构对比表（截至 2020 年底）

序号	项目	全省	珠三角	粤东粤西粤北
1	具有博士学位专任教师比例	55.67%	60.88%	33.42%
2	高级职称比例	53.92%	56.25%	43.98%

(三)能力水平有待提升。2015年至2019年两院院士增选中,全省高校仅有5人当选,不及江苏和湖北的 $\frac{1}{3}$ 以及上海的 $\frac{1}{4}$ 。全省高校两院院士、国家杰青、长江学者、海外高层次人才及国家“四青”人才等国家级人才总量仅有1065人,不足北京的 $\frac{1}{3}$ 、上海的 $\frac{2}{3}$,与江苏的差距也在30%以上。全省高校的师均科研经费不足北京、上海的 $\frac{1}{2}$,与江苏、浙江也有差距;过去5年牵头获国家科技奖和教育部人文社科奖的数量均不足江苏的 $\frac{1}{2}$,牵头获国家教学成果奖的数量也仅略高于江苏省的 $\frac{1}{2}$,与北京、上海相比尚有一定差距,全省高校教师承担重大科研任务、解决重大问题、产出重大创新成果及其转化的能力亟待增强,潜心教书育人、探索推进人才培养模式改革的能力也有待提升。

(四)发展环境亟待改善。全省仅有5所“双一流”建设高校,远不如北京的34所、江苏的15所和上海的14所;18个“双一流”建设学科,也不到江苏的 $\frac{1}{2}$ 、上海的 $\frac{1}{3}$,仅为北京的 $\frac{1}{9}$ 。近5年国家级科研平台的增量不到江苏的 $\frac{1}{2}$,与北京、上海相比差距更大。高层次学科和创新平台不足导致高水平人才引进、培养和发挥作用缺乏有力支撑。同时,政府层面以及学校自身关于人才引进、人才培育、评价激励、考核管理、晋升发展、条件保障等政策和制度体系还不够顺畅,激发专任教师潜心治学、教书育人、开拓创新的生态环境还有待进一步营造。

表 3：相关省市普通高校高层次学科与平台对比表

（截至 2020 年底）

序号	项目	广东	北京	上海	江苏	浙江	湖北
1	“双一流”高校数（所）	5	34	14	15	3	7
2	“双一流”学科数（个）	18	162	57	39	20	29
3	ESI 国际排名前 1%学科（个）	105	170	120	159	75	83
4	QS 世界大学学科排名上榜学科数（个）	44	189	113	67	35	53
5	THE 世界大学学科排名上榜学科数（个）	38	69	49	63	16	26
6	软科世界一流学科排名上榜学科数（个）	169	333	225	283	113	147
7	US News 世界大学学科排名上榜学科数（个）	75	163	113	133	58	69

三、发展思路和目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党管人才，秉持服务发展、创新机制、高端引领、统筹开发原则，遵循高等教育规律和人才成长规律，围绕广东推进粤港澳大湾区、深圳先行示范区“双区”建设需求和发展“双十”产业集群需要，以及深入实施高等教育“冲一流、补短板、强特色”提升计划要求，加快人才发展体制机制改革和政策创新，充分开发利用国内国际两种人才资源渠道，引进和培养并举，教学和科研并重，以深化粤港澳高等教育合作发展为契机，分类引导支持公办本科

高校对标对表，着力加强高层次人才、拔尖人才、一流人才队伍建设，构建一支数量充足、结构优化、高端引领，能够直接参与国际合作与竞争，具有充足发展后劲、持续发展潜力和良好师德师风的高素质人才队伍，切实提高服务国家、省重大发展战略以及人才成长、产业发展、科技创新、社会进步的贡献度。

（一）人才规模合理扩大。稳步扩大全省公办本科高校人才队伍总量。到 2025 年，全省公办本科高校全职专任教师达到 6.4 万人以上，生师比控制在 16:1 以内，部分高水平大学生师比控制在 14:1 以内。教育管理、教学辅助人员数量合理匹配。

（二）队伍结构更加优化。着力优化人才队伍梯队、年龄、学历、学缘、职称结构，统筹推进教学、科研、管理、教学辅助等各类人才发展。到 2025 年，全省公办本科高校 35 岁以下专任教师比例提高至 23% 以上，50 岁以上专任教师比例控制在 24% 以内；具有博士学位的专任教师比例提高至 65%，部分高水平大学博士学位专任教师比例达到 75% 以上。

（三）高层次人才显著增加。加快建设世界一流的人才引育高地。到 2025 年，以两院院士、长江学者、国家杰青及国家“四青”人才为主体的学科领军人才达到 1500 名以上，其中，两院院士、长江学者、国家杰青等国家级高层次人才达到 700 名以上；国家“四青”人才达到 800 名以上。

（四）服务支撑更加到位。全省公办本科高校教师聚焦广东经济社会发展重大需求，对接“1+1+9”工作部署和“一核一带一

区”区域发展格局需求，服务教育高质量发展，加强学科专业建设、人才培养模式改革、科研攻关和成果转化的积极性、主动性、创造性更加彰显，能力水平显著提升，对“双区”建设、国际科技创新中心建设、“双十”产业集群发展、教育强省建设的支撑引领作用更加突出。

（五）制度体系更加完善。加快构建有竞争力的人才引进政策、基于岗位职责的分类考核管理机制、支持多元发展的晋升发展通道、基于业绩贡献的薪酬保障体系、以立德树人为重心的师德师风建设长效机制，全省本科高校人才队伍建设发展的制度体系更加科学、规范，更加富有前瞻性和竞争力。

全省公办本科高校人才队伍建设有关量化指标

指标	学校类别	基础		2025 年目标
		2014 年	2020 年	
生师比	全省公办本科高校	19.72:1	17.85:1	16:1
	“冲一流”高校	19.53:1	16.47:1	15:1
	“补短板”高校	20.32:1	19.01:1	17:1
	“强特色”高校	19.7:1	17.44:1	16:1
具有博士学位 专任教师比例	全省公办本科高校	37.93%	55.67%	65%
	“冲一流”高校	51.56%	70.67%	75%
	“补短板”高校	13.36%	32.68%	50%
	“强特色”高校	24.19%	41.78%	55%
师均科研经费 (万元)	全省公办本科高校	14.75	39.04	50
	“冲一流”高校	21.68	56.99	70
	“补短板”高校	3.68	10.76	18
	“强特色”高校	6.54	16.9	20

具有境外博士学位或一年以上工作经历的教师占比	全省公办本科高校	-	26.47%	30%
	“冲一流”高校	-	36.39%	42%
	“补短板”高校	-	11.62%	15%
	“强特色”高校	-	13.93%	18%
高层次人才	全省公办本科高校两院院士、长江学者、国家杰青等国家级高层次人才达到 700 名以上；国家“四青”人才达到 800 名以上。			
年龄结构	全省公办本科高校 35 岁以下专业任教师比例提高至 23%以上，50 岁以上专任教师比例控制在 24%以内。			
教书育人情况	全省公办本科高校教授为本科生授课比率达到 100%。			

四、重点任务

（一）加强师德师风建设

1.完善师德师风建设制度体系。始终把师德建设贯穿于高校人才引进及管理工作全过程，完善教师引进制度，严格思想政治和师德考察。坚持师德第一标准，将师德考核摆在教师考核的首要位置。实施政治标准和师德规范负面清单制度。强化正面激励，师德表现突出的，在同等条件下优先晋升教师职务（职称）、选培学科带头人及推荐进修学习。健全师德失范行为处理机制，出台高校教师违反职业道德行为处理指导性文件，坚持对师德违规行为“零容忍”，情节严重的依法撤销教师资格，坚决清除出教师队伍。建立师德失范问题突出高校党政负责人约谈制度，依法依规从严查处治理师德师风问题突出的高校。健全师德师风监督渠道，主动接受来自社会各界的监督。

2.加强思想政治教育和师德师风宣传。坚持正确政治方向，不断加强和改进知识分子工作，鼓励人才深怀爱国之心、砥砺报

国之志，心怀“国之大者”，继承和发扬老一辈科学家胸怀祖国、服务人民的优秀品质，优化人才表彰奖励制度，加大先进典型宣传力度，定期评选表彰师德师风建设先进高校，持续开展优秀教师典型事迹宣传，促进形成重德修德的良好风气。加强教职员员工思想政治教育，引导高校积极探索构建具有本校特色的教职工入职、成长、退休荣誉制度体系，确保宣传教育工作有针对、有创新、有实效。

（二）打造国际一流人才引育高地

3.大力引进高层次人才。支持高校依托国家和省重大人才项目，围绕加快推进“双区”发展、国际科技创新中心和粤港澳大湾区高水平人才高地建设，精准实施人才“靶向”引进计划，面向全球引进能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的战略科学家、创新创业领军人才和青年拔尖人才。支持省内高校依托港澳面向全球引进海外高层次人才。支持粤东粤西粤北地区高校围绕当地经济社会和产业发展需要，引进急需紧缺人才。完善省内高校间人才流动自律约束机制，促进人才合理有序流动、区域间各高校人才队伍协调发展。

4.积极探索“高校+专业猎头”等引才模式。有效拓宽高校引才融智渠道，建立高校国际人才和团队清单制度，定期发布紧缺需求。探索雇用专业猎头机构分领域引进国（境）外高层次人才。加快培育国际人才中介服务机构。支持高校与海外高水平教育、科研机构建立联合研发基地，聘请专、兼职引智专员，建立海外

人才工作站，拓展海外人才联系渠道，逐步形成全球性人才引进工作网络。充分发挥广东海外侨胞人数众多的优势以及各高校遍及五湖四海的校友作用，加大以侨、以校友引智引才工作力度。

5.加大高层次人才培养项目支持力度。深入实施“广东高层次人才特殊支持计划”教学名师项目和“珠江学者岗位计划”，扩大珠江学者培养规模，加大珠江学者支持力度，进一步激发高校和教师积极性。持续开展高校教学名师奖遴选，通过省“质量工程”相关平台，持续支持高水平教学团队建设，完善团队教学协作和帮扶机制，普遍提升教师教学能力和水平。引导高校推进实施重点人才项目特殊支持和培育计划，对校内具有潜在竞争力的人选进行提前物色、储备，在经费津贴、研究生招生计划等方面予以支持。加大对引进人才发展的支持力度，确保学校各级各类人才尤其是青年人才保持合理梯队和强竞争力。

（三）打造高水平人才引育平台

6.加强高水平学科专业建设。大力推进“双一流”建设，深入实施高等教育“冲一流、补短板、强特色”提升计划，汇聚优势资源，以重大科研平台、重大科研项目为带动，完善促进学科专业特色发展的多元评价体系，推进基础学科专业持续稳定发展，加强哲学社会科学学科专业建设，积极发展新兴交叉学科专业，打造若干具有国际领先水平的优势学科、一批国内领先特色鲜明的重点学科、一批国家级和省级一流专业。支持有一定基础的本科高校对照国家标准完善办学条件、提升创新人才培养能力，提高

整体办学层次，积极争取博士、硕士学位授权，为高层次人才干事创业提供坚实平台支撑。

7.建设高层次教学科研平台。支持高校围绕国际科技前沿和产业发展关键核心技术，建设一批省部级以上重点实验室、工程中心、协同育人平台、省级示范性产业学院和未来技术学院等教学科研平台，积极参与国家重大科技基础设施和大科学装置建设，为高校教师探索科学问题、解决技术难题、培养创新人才提供高层次平台支撑。

8.畅通高校人才对外交流合作渠道。推进粤港澳高校教师互相访学进修，共建共享教学和科研团队，探索教师、科研人员双聘或互聘制度，探索多种形式考核评价制度，打造粤港澳大湾区“1小时学术圈”。建立粤港澳大湾区高校青年教师交流展示平台。支持鼓励高校引进和聘任台湾教师。支持省内高校参与“一带一路”教育行动计划，推动各类教育人才“走出去”，与沿线国家高校系统开展教育教学、科研合作、学术交流、成果转化、文化传播等活动，提升国际学术影响力和辐射力。

（四）建立健全有效激发人才活力的体制机制

9.深化高校编制及人员管理制度改革。推进高校人员总量管理制度改革。高校根据国家 and 省有关规定在人员总量内自主组织制定岗位设置方案和管理办法，自主确定教学、科研、行政职能部门等内设机构的设置和人员配置。纳入总量管理的人员享有相应的待遇和保障。在人员总量外，高校可通过依法签订劳动合同，

实现自主灵活用工。

10.建立教师分层分类考核管理办法。构建预聘-长聘教职制师资聘用制度，实施教学科研岗位分系列管理。引导全省公办本科高校制定出台教职工分层分类考核管理实施办法，把教书育人作为高校人才评价的核心内容，着力破除“五唯”顽瘴痼疾，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价。突出教育教学业绩评价，建立健全教学工作量评价标准，全面落实教授为本科生授课制度。强化考核结果运用，发挥考核评价导向作用，研究生招生计划、科研经费、办公实验用房等关键资源向做出突出贡献的高层次人才和优秀青年人才倾斜。完善教师岗位晋升、退出管理制度，促进各级各类人才能上能下、进退有序。

11.深化教师职称评审制度改革。对接国家政策要求和事业发展需要，改革完善公办本科高校教师职称评审制度，引导高校积极推进分类评价机制，对教学为主型、教学科研并重型和科研为主型的不同岗位教师实行分类评价，针对不同类型、不同层次、不同学科领域教师制定各有侧重的评价标准。探索引入专业性强、信誉度高的第三方机构参与评议，推进代表性成果评价制度改革，突出影响力和贡献度。

12.深化高校岗位绩效工资薪酬改革。构建体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，对接国家薪酬改革政策，推进高校教师岗位薪酬工资改革，将绩效考核奖励对接纳入教职员工薪酬体系，确保专业技术、行政管理和工勤技能各级各类岗位人

员的薪酬水平与其贡献和服务水平基本相称。落实高层次人才工资分配激励政策，建立健全各类高层次人才实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式，确保引进高层次人才和优秀青年人才的薪酬水平保持强有力的市场竞争力，确保校内做出同等贡献的高层次人才和青年拔尖人才的薪酬水平大体相当。

13.促进高校科研成果转化和产业化。逐步建立职务科技成果披露制度和专利申请前评估制度，明确产权归属与费用分担机制。支持有条件的高校加强技术转移与知识产权运营机构建设，积极探索市场化运营机制。支持高校根据岗位设置管理有关规定自主设置技术转移转化系列技术类和管理类岗位，在职称晋升、绩效考核、人才评价等政策中加大专利转化运用绩效的权重，激励科研人员和管理人员从事科技成果转移转化工作。调动高校和企业两个积极性，实现产学研深度融合。

14.探索建立以信任为基础的人才使用机制。用好用活各类人才，对待急需紧缺的特殊人才，要有特殊政策，不要求全责备，不要论资排辈，允许失败、宽容失败，鼓励科技领军人才挂帅出征，赋予高层次人才及团队充分的人财物自主权和技术路线决定权，配置优势资源支持其开展前沿探索、关键技术攻关，优化管理模式，切实减轻其表格填报、采购报销、检查评估等方面负担，建立健全科技成果转化尽职免责和风险防控机制，充分激发其创新活力。

（五）优化教师发展支撑体系

15.加强高校教师（教学）发展中心建设。持续开展省级教师（教学）发展中心立项建设，加强过程管理，指导教师（教学）发展中心组建专家咨询队伍，搭建教师专业发展平台，创设一批有影响力的教师研修培训项目，重点加强对新入职教师和中青年骨干教师的专业化、系统化培训，拓宽教师专业发展通道，提升教师专业发展能力。加强院系教研室等基层教学组织建设，完善师资梯队传帮带机制。

16.建立健全高校教师学习、交流、进修制度。支持教师在职攻读博士学位，有效提升专任教师博士学位比例。实施高校中青年教师境内外访问学者项目，每年遴选支持 600 名左右中青年教师到境内外高水平大学或科研机构访学进修。支持教师参加各层次各类型公派出国留学，鼓励各高校依托国家留学基金管理委员会“地方合作项目”，每年选派教师赴国外高水平大学或科研机构研修，拓展国际视野，提升教学、科研和管理水平。

（六）完善高校人才队伍建设区域帮扶机制

17.实施急需紧缺人才能力提升援助计划。采取“校对校”结对的形式，组织学科类型相近的高水平大学建设高校选派高水平教师团队，在制度建设、发展规划、学科建设、人才培养、教师队伍建设、科研创新和成果转化等方面对粤东粤西粤北地区高校进行对口帮扶，分批组织受扶高校的教师开展集中培训、在职提升学历、跟岗研修及科研合作等，提升受扶高校教师及管理人员

提升综合素质和专业化水平。创新研究生联合培养机制，在招生计划安排、导师互聘、科研合作等方面加强统筹，帮助尚未获得相应学位授权的高校和学科更好地引进、留住、培养人才。

18.加大高等教育对口帮扶粤东粤西粤北基础教育高质量发展力度。充分发挥高等教育对基础教育发展的引领、辐射作用，推动公办高校及其教师积极参与对口粤东粤西粤北基础教育的全口径全方位融入式帮扶工作。搭建对口帮扶信息化平台，分区域、分类型、分学校、分群体，精准摸底发布粤东粤西粤北地区基础教育帮扶实际需求，以揭榜制、项目制、积分制等方式，吸引高校按照“一校一策”“一地一策”和“一对一”“一对多”“多对一”等多种形式提供个性化、精准化帮扶。将高校对口帮扶粤东粤西粤北基础教育发展纳入高等教育“冲一流、补短板、强特色”提升计划考核指标体系，作为高校服务经济社会发展的重要内容，增强对口帮扶的刚性约束。

19.加大帮扶政策支持。对派驻受扶高校和基础教育学校开展帮扶活动的教师，在薪酬补贴、职务职称晋升等方面给予倾斜照顾。及时掌握帮扶人员的思想和工作表现，帮助解决实际困难，让人才安心工作，使其在帮扶工作实践中贡献智慧、砥砺品质、增长才干。

五、保障措施

（一）加强统筹领导。发挥省级教育行政部门统筹协调和宏观指导功能，指导督促各公办本科高校结合自身实际制定具体落

实方案，研究建立人才发展规划实施情况的监测、评估、考核机制。构建高校人才队伍建设专家咨询机制，对高校人才队伍建设的难点、热点问题开展研究，为高校人才队伍建设重大政策制定、重大改革部署提供战略咨询。各公办本科高校要把加强人才队伍建设作为“一把手工程”，摆在学校各项工作的优先位置，建立工作机构，健全协调机制，整合工作资源，加强战略谋划，完善政策措施，及时解决人才工作中的突出矛盾和问题，切实加强对教育人才工作的领导。

（二）加强政策支撑。全面落实省有关人才政策，完善全省人才政策宣传、引进服务工作机制，做好有关人才政策和规划的宣传解读工作。推动全省公办本科高校修订优化高层次人才、青年教师、博士后等各级各类人才引进的基本条件、政策待遇和工作流程。积极推动高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革。推动本科高校结合实际制定学校发展规划，编制人才发展规划，形成全省教育人才发展规划体系。

（三）加强资金保障。建立健全财政投入、社会融资、校友捐赠、行业企业投资等多渠道人才建设经费、人才引进奖励经费、人才项目经费筹措机制，积极引入社会力量加大资金投入。完善教育经费管理责任体系和监管体系，健全教育经费使用内部控制和内部审计机制，全面提高教育经费使用绩效。

（四）创新服务机制。建设教育人才工作交流平台、教育人才信息网络和数据库，建立完善教育人才资源统计分析制度。探

索建立高校人力资源白皮书发布制度。加强教育人才工作者队伍建设。大力宣传各地和各级各类学校教育人才工作的新做法、新成效、新经验，大力宣传教书育人楷模等优秀教育人才的先进事迹，广泛动员全社会力量关心、支持、帮助教育人才工作，进一步形成有利于教育人才发展的良好社会环境和舆论氛围。

民办高等教育人才发展“十四五”规划

为加强民办高等教育人才队伍建设，推动我省民办高等教育内涵式发展，加快树立广东民办高等教育品牌，服务粤港澳大湾区经济社会发展，制定本规划。

一、发展基础

近年来，我省民办高等教育稳步发展，各民办高校以提升教育质量为核心，不断优化内部治理结构，加强人才队伍建设，实现了人才总量增长、职称学历结构改善、人才待遇保障提升。

（一）人才队伍规模不断扩大。2020年，全省民办高校教职工总量达到45178人，较2015年增加3521人，增长8.5%；其中，专任教师总数达到35052人，较2015年增加3665人，增长11.7%；专任教师与在校生之比为1:20.85，较2015年的1:22.03有所提高。

（二）人才队伍结构明显改善。2020年，民办高校专任教师中具有博士学位的3086人，占专任教师总数的8.8%；具有硕士学位的19897人，占专任教师总数的56.8%；具有高级职称的10080人，占专任教师总数的28.8%。

（三）人才队伍保障逐步健全。民办高校不断加强人才队伍保障机制建设，提高教职工待遇水平。部分民办高校探索建立补充养老保险等形式的待遇保障机制，改善教职工退休待遇，人才队伍待遇保障水平逐步提升。

表 1：2015-2020 年全省民办高等教育教师与学生规模

类别	2015 年		2016 年		2017 年		2018 年		2019 年		2020 年	
	人数	占全省 比例 (%)	人数	占全省 比例 (%)	人数	占全省 比例 (%)	人数	占全省 比例 (%)	人数	占全省 比例 (%)	人数	占全省 比例 (%)
教职工	37257	26.6	38201	26.7	39560	26.7	39371	25.7	40778	25.5	45178	25.4
专任 教师	28053	28.4	28904	28.6	29881	28.6	30571	28.3	31718	27.6	35052	28.7
在校生	618020	33.3	643656	34.0	654506	34.0	667824	34.0	682422	33.2	780398	32.5

二、问题与短板

全省民办高等教育人才队伍总量虽然逐年增加,但是总体上仍与民办教育发展规模不匹配,主要表现为数量不足、结构不合理、整体素质不高、福利待遇偏低、人员不稳定、体制机制不健全等,制约了教育教学质量的提高和学校的可持续高质量发展。

(一)人才队伍数量不足。相对于在校生规模,专任教师队伍总量不足,2015-2020 年全省民办高校专任教师在全省高校专任教师中所占比例一直低于民办高校在校生所占比例约 6 个百分点,2020 年师生比为 1:20.85(达标值为 1:18)。与公办高校相比,民办高校人才队伍增速偏低,教职工总数占全省比例由 2015 年的 26.6%降至 2020 年的 25.4%,专任教师总数占全省比例由 2015 年的 28.4%增加至 2020 年的 28.7%(见表 1)。思政工作队伍配备不齐,2019 年民办高校辅导员师生比为 1:235(达标值为 1:200)。党务工作组织机构不健全,人员配备不足,部分民办高

校党务工作机构多部门合一、党务干部身兼数职。

（二）人才队伍结构不合理。年龄结构方面，整体呈现“两头大，中间小”的哑铃结构。40岁以下的青年教师和60岁以上公办高校退休后返聘教师所占比例偏高，民办本科高校为68.75%，民办高职院校为75.55%，较公办高校分别高出25和20个百分点；40-54岁之间的中青年骨干教师比例，民办本科高校为25.22%，民办高职院校为19.95%，分别较公办院校低21和19个百分点左右（见表3）。学历结构方面，民办本科高校具有博士学位的专任教师比例为11.85%，较公办本科高校低近44个百分点，民办高职院校具有硕士以上学位的教师比例为41.34%，较公办专科高校低18个百分点（见表2）。职称结构方面，民办本科高校具有高级职称的教师比例为30.40%，民办高职院校具有高级职称的教师比例为25.11%，较公办本、专科高校分别低23.5和5.3个百分点（见表2）。与公办高校相比，民办高校高级职称中60岁以上的公办高校退休返聘教师所占比例过高，均高约10个百分点（见表3）。

表2：2020年民办高校专任教师学历职称结构情况

分类	总人数	博士学位教师		硕士学位教师		高级职称教师	
		人数	占比	人数	占比	人数	占比
公办本科	56184	31277	55.67%	19597	34.88%	30296	53.92%
民办本科	24194	2868	11.85%	15408	63.69%	7354	30.40%
公办高职	31114	2186	7.03%	18611	59.82%	9472	30.44%
民办高职	10858	218	2.01%	4489	41.34%	2726	25.11%

表 3：2019 年公、民办高校专任教师各年龄段学历、职称分布情况

年龄段	学校类别	教师 总数	占比	博士	占比	硕士	占比	高级	占比
40 岁 以下	民办本科	11377	58.75%	678	3.50%	8702	44.94%	720	3.72%
	公办本科	22784	41.83%	12864	23.61%	8792	16.14%	5952	10.93%
	民办高职	7821	63.31%	32	0.26%	3822	30.94%	376	3.04%
	公办高职	15495	54.35%	785	2.75%	10620	37.25%	1461	5.12%
40-54 岁	民办本科	4883	25.22%	1212	6.26%	2586	13.35%	2417	12.48%
	公办本科	25173	46.21%	13299	24.41%	8962	16.45%	17107	31.40%
	民办高职	2465	19.95%	86	0.70%	1028	8.32%	1010	8.18%
	公办高职	11034	38.70%	1031	3.62%	5703	20.00%	5705	20.01%
55-59 岁	民办本科	1168	6.03%	310	1.60%	372	1.92%	996	5.14%
	公办本科	5519	10.13%	2448	4.49%	1506	2.76%	4882	8.96%
	民办高职	555	4.49%	24	0.19%	150	1.21%	426	3.45%
	公办高职	1618	5.68%	68	0.24%	459	1.61%	1183	4.15%
60 岁 以上	民办本科	1936	10.00%	305	1.58%	484	2.50%	1852	9.56%
	公办本科	998	1.83%	688	1.26%	173	0.32%	937	1.72%
	民办高职	1513	12.25%	86	0.70%	270	2.19%	1407	11.39%
	公办高职	361	1.27%	26	0.09%	56	0.20%	309	1.08%

（三）人才队伍整体素质偏低。民办高校高层次人才短缺，整体教学科研能力偏低。2019 年，民办高校仅有 45 人入选各类人才工程，高职院校“双师型”教师所占比例仅为 50.71%，与《广东省教师队伍建设“十三五”规划》中提出的 65%存在较大差距。高水平教学团队建设基础薄弱，发展平台不足，科研能力弱。

（四）人才队伍建设体制机制不健全。民办高校工资福利经费投入不足，人均工资偏低，福利待遇制度有待进一步完善。民办高校投入教职工工资的总额占学费总收入比例偏低，最低的仅为 12%，教职工年人均工资最低的不足 5 万元，社保和住房公积金人均水平偏低。仅有 15 所高校建立了补充养老保险制度，改善教职工退休待遇。教师考核评价制度改革有待进一步深化，师德建设长效机制有待进一步完善。民办高校对人才队伍重使用轻培育现象普遍存在，校内教师职业发展机构建设和作用发挥严重不足。培训经费投入过低，培训质量有待提高。教职工参与学校管理的机制作用发挥不充分，教师的合法权益保护机制有待完善。

三、发展目标

“十四五”期间，广东民办高等教育要以师资队伍建设为中心，全面提升各类人才队伍水平，以体制机制建设为基础，全面激发人才队伍活力，以“民办学校规范达标计划和品牌提升计划”（以下简称“双计划”）为抓手，着力打造品牌特色团队，形成人才集聚、结构合理、素质过硬的民办高等教育人才队伍，为提升民办教育贡献度、实现广东教育现代化提供有力的人才支撑。

（一）人才队伍规模满足教育教学基本需求。师生比达到或超过《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》的要求。根据我省高等教育毛入学率预测，按照民办高等教育占比约 33%，预计到 2025 年民办高等教育在学总规模将达到 120-125 万人。按

专任教师师生比 1:18 测算，专任教师需达到 6.6-6.9 万人，按照民办高校专任教师占教职工总数约 78%测算，则教职工总数需达到 8.5-8.8 万人。

（二）人才队伍结构性紧缺状况得到缓解。40-54 岁的中青年专任教师占比达到 40%，形成一支相对稳定的中青年骨干中坚力量；民办本科高校具有博士学位、民办高职院校具有硕士学位人才比例与公办高校的差距明显缩小；民办本科高校、高职院校高级职称人才比例分别达到 40%、30%以上，明显缩小与公办高校差距。

（三）人才队伍整体素质明显提升。新增一批省级以上高层次人才，建设一批高水平教学科研平台，培育一批高水平教学团队和科研团队。民办高职院校“双师型”教师比例稳定在 55%左右。民办高校师德师风建设进一步夯实，专业化水平和创新能力明显提升。

（四）人才队伍建设体制机制科学规范。民办高校体制机制优势得到充分发挥，人才管理体制创新成效显著，建成科学的考核评价制度、健全的待遇保障制度、畅通的职业发展体系，骨干教师和中高层管理队伍日趋稳定，民办高校人才吸引力明显增强。

四、重点任务

以“双计划”为抓手，夯实基础，打造特色，注重人才引进培育并重，完善人才管理评价，提高人才待遇保障，稳定人才队伍。

（一）夯实基础，完善民办高校人才工作机制

1.加强检查指导。修订完善《广东省教育厅民办高等学校年度检查办法》《广东省教育厅民办高等学校年检指标体系》，加强对民办高校师资配置、教职工工资投入、党建经费投入、培训经费投入以及民办教育新法新政落实情况的监督检查，将年检结果与招生计划下达、专项资金拨付、竞争性项目分配、评先评优等挂钩，促进各民办高校落实人才队伍建设基本保障。

2.优化管理机制。完善民办高校党委职能，切实发挥党委在综合协调、服务大局、承担责任、解决问题等方面的主导作用，明确党委支持人才建设的原则、程序、事项及环节，进一步厘清学校党委与理（董）事会在人才管理方面的权责边界。民办高校党委将人才队伍建设规划列入工作日程，参与学校各类人才选拔、培养和管理工作的。推动建立学校党政负责人作为人才队伍建设第一责任人的制度。教育行政部门强化对民办高校党管人才工作的管理和监督，建立人才工作定期通报制度。非营利性民办高校加强现代大学制度建设，优化学校治理模式，在章程中确立教师参与学校管理的机制，确保教师合法权益，增强教师的归属感。

（二）引育并重，健全民办高校人才发展机制

3.合理规划引进人才。各民办高校结合自身办学定位和人才培养目标，制定人才引进标准，根据学校发展规划、学科专业设置和产业布局需求，统筹引进教学、管理、教辅、工勤等各类人才。以立德树人为导向，严格按照规定配齐建强党建和思政工作队

伍，打造一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的思想政治工作队伍。以“高精尖缺”为导向，重点引进活跃在国际国内学术前沿和满足重大战略需求的学科领军人物和创新团队、高层次中青年人才和急需紧缺中青年专门人才，特别是急需紧缺目录人才。以提升培养质量为目标，加大中青年教师引进力度，职业院校还要加大企业技术和管理人才引进力度，切实改善师生比，提高“双师型”教师比例。

4.完善人才培养体系。民办本科高校制定博士研究生学历提升计划，民办高职院校制定硕士研究生学历提升计划，对参与学历提升计划的各类人才给予一定的补助和奖励，改善人才队伍学历结构。改进职称评审方式，完善评价指标，健全评审制度，改善人才队伍职称结构。遴选建设省级民办高校教师发展中心，各民办高校成立校级教师发展中心，为教师的业务能力提升、教学培训、教学咨询、教学资源建设、教学效果评估以及职业规划发展提供针对性、实用性服务。支持民办高校与公办高校、科研机构和企业签署人才流动共享协议，通过建立联合实验室、联合开展重大科研项目攻关等方式，实现人才资源优势互补。支持民办高校设立一定比例的流动岗位，吸纳企业、科研机构、行业部门和其他组织优秀人才到学校兼职，深化产学研结合。建设“双师型”教师培养培训基地，继续实施教学创新团队和专业领军人才培养计划、技术技能大师工作室建设。完善民办高校校长参加高校校长交流机制，提升民办高校校长领导高校科学发展的能力。

完善选派民办高校党委书记机制，健全党委书记工作制度和保障制度，提升民办高校党建工作水平。实施管理人才队伍素质提升计划，加强政策理论和业务能力培训，提升管理服务水平。建设常态化人才队伍交流培训机制，各民办高校加大培训经费投入，选派民办高校教师参与“一带一路”沿线国家教师交流，选派教学、科研、管理等各类人才参加国内外访学、培训、进修、学术交流等。

（三）打造特色，构筑民办高校人才高地

5.加大分类扶持力度。加大政府分类管理政策扶持力度，在教育资源配置时合理兼顾民办高校需求。制定《广东省教育厅民办高校品牌提升计划监测指标体系》，推动各民办高校落实“双计划”品牌提升专项行动，根据办学定位和办学特色制定人才队伍发展规划，加强科研平台建设和境内外交流合作，探索建立境内外，特别是粤港澳大湾区人才交流机制，吸引境外优秀人才参与学科建设，打造特色鲜明的品牌人才团队。充分发挥广东省教育发展专项资金（民办教育方向）的引导作用，遴选“双计划”建设成效突出的非营利性民办高校，扶持品牌提升，形成品牌效应，提高品牌对人才的吸引力。将人才队伍的学历结构、职称结构、高层次人才培养纳为品牌扶优对象遴选的重要考查指标，提高民办高校加强人才队伍建设的积极性。

6.实施民办高校“1515”培育计划。坚持“师德为先，择优遴选，分类培养”的原则，培育一批不同层次、不同类别、师德高

尚、业务精良的高水平民办高等教育人才。到 2025 年，遴选 100 名高层次创新人才，5000 名中青年骨干人才，15000 名青年储备人才。支持非营利性民办高校“百名高层次创新人才”建设，重点支持建设省级工程技术中心、重点实验室、人文社科重点研究基地、实践实训基地、协同创新中心等，支持高科技成果转化人才队伍建设，带动高水平科研团队建设，推进科教融合、产教融合的精准对接。民办高校遴选 5000 名教学、科研、党务、思政、管理中青年骨干，制定骨干人才提升计划，培育骨干中坚力量。民办高职院校遴选教师参加校企联合培养项目，培育“双师型”骨干人才。民办高校通过学校教师发展中心为青年人才的专业发展、职业规划提供咨询辅导，遴选 15000 名具备教学科研潜质的青年教师、具备管理潜质的青年党务工作者、思政工作者和管理工作者进行专项培育，保障专项培训资金支持青年人才参加培训进修、参与重点团队建设，为学校可持续健康发展储备后备中坚力量。

（四）德育为先，完善民办高校人才评价制度

7.健全师德师风建设长效机制。指导各民办高校制定教师师德失范行为处理办法，形成防范师德失范的有效机制。加强对人才队伍思想道德、职业道德和师德师风教育，完善师德监督机制建设。

8.改革人才评价方式。人才考核评价、职务晋升突出品德、能力和实绩导向，坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，以德育

为先、教学为要、科研为基、发展为本，构建有利于人才成长的考核评价体系。改进职称评审方式，完善评价指标，健全评审制度，充分发挥职称评审在教师队伍建设中的激励导向作用。

9.加强督导检查。将民办高校纳入督导检查范围，充分发挥“监督”和“引导”作用。科学引导学生评教，合理使用教师同行评价结果。各高校建立完善督导制度，将监督结果纳入师资队伍考核评价和职称评审体系，引导教师改进教学方法，提升教学质量。通过督导发现一批教学名师培育对象，为国家级和省级教学团队储备力量。

（五）提升待遇，稳定民办高校人才队伍

10.完善待遇保障机制。引导各民办高校建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有效激发人才活力和维护人才合法权益的待遇保障机制。推进落实《中华人民共和国民办教育促进法》规定的民办教师相关待遇。支持民办高校与属地政府部门加强沟通，落实高层次人才在住房安置补助、子女就学、研究经费等方面享受与地方引进人才同等的待遇。鼓励学校改革完善福利制度，探索实行个性化福利政策，建立补充养老保险制度。

11.建立人才收入动态增长机制。引导和鼓励民办高校建立人才收入动态增长机制。鼓励民办高校加大投入，建立以市场为导向、兼具外部竞争力和内部公平性的薪酬制度，不断提高人才工资待遇。鼓励学校对学科带头人、专业建设负责人和中高层管理人员等高层次人才实施年薪制。

五、保障措施

（一）组织保障。教育行政部门加强政策设计与指导，发挥指导监督作用。各民办高校落实主体责任，成立人才队伍建设工作领导小组，制定“十四五”人才队伍建设发展规划，建立完善相关机制，定期召开会议，研究人才队伍建设工作。

（二）政策保障。运用法律、规划、标准、财政、政策、制度指导及公共信息服务等手段加强对民办高校的引导。将高层次人才引进和培养工作作为“双计划”品牌高校遴选、考核的重要内容。设立民办高校教师参加创新强校、科研项目以及各类业务竞赛的“专项培育项目”。

（三）经费保障。民办高校加大人才队伍建设资金投入力度，按不低于40%的比例足额从学费中提取人员工资，加大培训经费投入，设立专项资金用于购买补充养老保险。

（四）舆论支持。坚持正确舆论导向，加强新闻媒体的舆论引导，宣传民办高校教师的社会作用、社会责任和社会贡献，提升民办高校教师的社会地位和影响力。