淮南師範學院
Huainan Normal University

教 改 简 报

2018 年第 2 期

淮南师范学院发展规划处编

2018 年 5 月

本 期 要 目

【政策导读】

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.....1

教师教育振兴行动计划（2018—2022 年）.....15

【专家视点】

新时代，师道何往.....23

双一流建设离不开教师这个“第一资源”.....37

新时代的好大学：有高度还要有温度.....41

评价教师，什么样的机制能实现“发展性”.....47

【学术研讨】

用奋进之笔谱写新时代教师队伍建设新篇章.....51

奋力开创新时代高校教师队伍建设新局面.....61

新时代加强高校教师队伍建设的若干思考.....68

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

中发〔2018〕4号

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。为深入贯彻落实党的十九大精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，全面提升国民素质和人力资源质量，加快教育现代化，建设教育强国，办好人民满意的教育，为决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础，现就全面深化新时代教师队伍建设改革提出如下意见。

一、坚持兴国必先强师，深刻认识教师队伍建设的重要意义和总体要求

1.战略意义。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。党和国家历来高度重视教师工作。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央将教师队伍建设摆在突出位置，作出一系列重大决策部署，各地区各部门和各级各类学校采取有力措施认真贯彻落实，教师队伍建设取得显著成就。广大教师牢记使命、不忘初衷，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了重要贡献。

当今世界正处在大发展大变革大调整之中，新一轮科技和工业革命正在孕育，新的增长动能不断积聚。中国特色社会主义进入了新时代，开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，人民对公平而有质量的教育的向往更加迫切。面对新方位、新征程、新使命，教师队伍建设还不能完全适应。有的地方对教

育和教师工作重视不够，在教育事业发展中重硬件轻软件、重外延轻内涵的现象还比较突出，对教师队伍建设的支持力度亟须加大；师范教育体系有所削弱，对师范院校支持不够；有的教师素质能力难以适应新时代人才培养需要，思想政治素质和师德水平需要提升，专业化水平需要提高；教师特别是中小学教师职业吸引力不足，地位待遇有待提高；教师城乡结构、学科结构分布不尽合理，准入、招聘、交流、退出等机制还不够完善，管理体制机制亟须理顺。时代越是向前，知识和人才的重要性就愈发突出，教育和教师的地位和作用就愈发凸显。各级党委和政府要从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性，把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好。

2. 指导思想。全面贯彻落实党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，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，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

3. 基本原则

——确保方向。坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥党委（党组）的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设正确的政治方向。

——强化保障。坚持教育优先发展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域，优先谋划教师工作，优先保障教师工作

投入，优先满足教师队伍建设需要。

——突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——深化改革。抓住关键环节，优化顶层设计，推动实践探索，破解发展瓶颈，把管理体制改革与机制创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为真招实招，增强教师职业吸引力。

——分类施策。立足我国国情，借鉴国际经验，根据各级各类教师的不同特点和发展实际，考虑区域、城乡、校际差异，采取有针对性的政策举措，定向发力，重视专业发展，培养一批教师；加大资源供给，补充一批教师；创新体制机制，激活一批教师；优化队伍结构，调配一批教师。

4.目标任务。经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。教师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。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

二、着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设

5.加强教师党支部和党员队伍建设。将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治建设摆在首位，用习近平新

时代中国特色社会主义思想武装头脑，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用。选优配强教师党支部书记，注重选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，定期开展教师党支部书记轮训。坚持党的组织生活各项制度，创新方式方法，增强党的组织生活活力。健全主题党日活动制度，加强党员教师日常管理监督。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导党员教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉爱党护党为党，敬业修德，奉献社会，争做“四有”好教师的示范标杆。重视做好在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员工作。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。

配齐建强高等学校思想政治工作队伍和党务工作队伍，完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。把从事学生思想政治教育计入高等学校思想政治工作兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据，进一步增强开展思想政治工作的积极性和主动性。

6. 提高思想政治素质。加强理想信念教育，深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。引导广大教师充分认识中国教育辉煌成就，扎根中国大地，办好中国教育。

加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化教育，弘

扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。创新教师思想政治工作方式方法，开辟思想政治教育新阵地，利用思想政治教育新载体，强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、社情、民情，增强思想政治工作的针对性和实效性。要着眼青年教师群体特点，有针对性地加强思想政治教育。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使思想政治工作接地气、入人心。

7.弘扬高尚师德。健全师德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化，创新师德教育，完善师德规范，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，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，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。

实施师德师风建设工程。开展教师宣传国家重大题材作品立项，推出一批让人喜闻乐见、能够产生广泛影响、展现教师时代风貌的影视作品和文学作品，发掘师德典型、讲好师德故事，加强引领，注重感召，弘扬楷模，形成强大正能量。注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监察监督，强化师德考评，体现奖优罚劣，推行师德考核负面清单制度，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题。

三、大力振兴教师教育，不断提升教师专业素质能力

8.加大对师范院校支持力度。实施教师教育振兴行动计划，建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色师范教育体系，推进地方政府、高等学校、中小学“三位一体”协同育人。研究制定师范院校建设标准和师范类专业办学标准，重点建设一批师范教育基地，整体提升师范院校和师范专业办学水平。鼓励各地结合实际，

适时提高师范专业生均拨款标准，提升师范教育保障水平。切实提高生源质量，对符合相关政策规定的，采取到岗退费或公费培养、定向培养等方式，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。完善教育部直属师范大学师范生公费教育政策，履约任教服务期调整为6年。改革招生制度，鼓励部分办学条件好、教学质量高院校的师范专业实行提前批次录取或采取入校后二次选拔方式，选拔有志于从教的优秀学生进入师范专业。加强教师教育学科建设。教育硕士、教育博士授予单位及授权点向师范院校倾斜。强化教师教育师资队伍建设，在专业发展、职称晋升和岗位聘用等方面予以倾斜支持。师范院校评估要体现师范教育特色，确保师范院校坚持以师范教育为主业，严控师范院校更名为非师范院校。开展师范类专业认证，确保教师培养质量。

9. 支持高水平综合大学开展教师教育。创造条件，推动一批有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业，积极参与基础教育、职业教育教师培养培训工作。整合优势学科的学术力量，凝聚高水平的教学团队。发挥专业优势，开设厚基础、宽口径、多样化的教师教育课程。创新教师培养形态，突出教师教育特色，重点培养教育硕士，适度培养教育博士，造就学科知识扎实、专业能力突出、教育情怀深厚的高素质复合型教师。

10. 全面提高中小学教师质量，建设一支高素质专业化的教师队伍。提高教师培养层次，提升教师培养质量。推进教师培养供给侧结构性改革，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。大力推动研究生层次教师培养，增加教育硕士招生计划，向中西部地区和农村地区倾斜。根据基础教育改革发展需要，以实践为导向优化教师教育课程体系，强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功和教学技能训练，师范生教育实践不少于半年。加

强紧缺薄弱学科教师、特殊教育教师和民族地区双语教师培养。开展中小学教师全员培训，促进教师终身学习和专业发展。转变培训方式，推动信息技术与教师培训的有机融合，实行线上线下相结合的混合式研修。改进培训内容，紧密结合教育教学一线实际，组织高质量培训，使教师静心钻研教学，切实提升教学水平。推行培训自主选学，实行培训学分管理，建立培训学分银行，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。建立健全地方教师发展机构和专业培训者队伍，依托现有资源，结合各地实际，逐步推进县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门有机整合。继续实施教师国培计划。鼓励教师海外研修访学。加强中小学校长队伍建设，努力造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的校长队伍。面向全体中小学校长，加大培训力度，提升校长办学治校能力，打造高品质学校。实施校长国培计划，重点开展乡村中小学骨干校长培训和名校长研修。支持教师和校长大胆探索，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。

11. 全面提高幼儿园教师质量，建设一支高素质善保教的教师队伍。办好一批幼儿师范专科学校和若干所幼儿师范学院，支持师范院校设立学前教育专业，培养热爱学前教育事业，幼儿为本、才艺兼备、擅长保教的高水平幼儿园教师。创新幼儿园教师培养模式，前移培养起点，大力培养初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师。优化幼儿园教师培养课程体系，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。

建立幼儿园教师全员培训制度，切实提升幼儿园教师科学保教能力。加大幼儿园园长、乡村幼儿园教师、普惠性民办幼儿园教师的培训力度。创新幼儿园教师培训模式，依托高等学校和优质幼儿园，重

点采取集中培训与跟岗实践相结合的方式培训幼儿园教师。鼓励师范院校与幼儿园协同建立幼儿园教师培养培训基地。

12. 全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型的教师队伍。继续实施职业院校教师素质提高计划，引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。加强职业技术师范院校建设，支持高水平学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。切实推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力。建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。

13. 全面提高高等学校教师质量，建设一支高素质创新型的教师队伍。着力提高教师专业能力，推进高等教育内涵式发展。搭建校级教师发展平台，组织研修活动，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。加强院系教研室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制。全面开展高等学校教师教学能力提升培训，重点面向新入职教师和青年教师，为高等学校培养人才培育生力军。重视各级各类学校辅导员专业发展。结合“一带一路”建设和人文交流机制，有序推动国内外教师双向交流。支持孔子学院教师、援外教师成长发展。服务创新型国家和人才强国建设、世界一流大学和一流学科建设，实施好千人计划、万人计划、长江学者奖励计划等重大人才项目，着力打造创新团队，培养引进一批具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。高等学校高层次人才遴选和培育中要突出教书育人，让科学家同时成为教育家。

四、深化教师管理综合改革，切实理顺体制机制

14. 创新和规范中小学教师编制配备。适应加快推进教育现代化的紧迫需求和城乡教育一体化发展改革的新形势，充分考虑新型城镇

化、全面二孩政策及高考改革等带来的新情况，根据教育发展需要，在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定教职工编制，盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。落实城乡统一的中小学教职工编制标准，有条件的地方出台公办幼儿园人员配备规范、特殊教育学校教职工编制标准。创新编制管理，加大教职工编制统筹配置和跨区域调整力度，省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调配。编制向乡村小规模学校倾斜，按照班师比与生师比相结合的方式核定。加强和规范中小学教职工编制管理，严禁挤占、挪用、截留编制和有编不补。实行教师编制配备和购买工勤服务相结合，满足教育快速发展需求。

15. 优化义务教育教师资源配置。实行义务教育教师“县管校聘”。深入推进县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。实行学区（乡镇）内走教制度，地方政府可根据实际给予相应补贴。逐步扩大农村教师特岗计划实施规模，适时提高特岗教师工资性补助标准。鼓励优秀特岗教师攻读教育硕士。鼓励地方政府和相关院校因地制宜采取定向招生、定向培养、定期服务等方式，为乡村学校及教学点培养“一专多能”教师，优先满足老少边穷地区教师补充需要。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。

16. 完善中小学教师准入和招聘制度。完善教师资格考试政策，逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件。新入职教师必须取得教师资格。严格教师准入，提高入职标准，重视思想政治素质和业务能力，根据教育行业特点，分区域规划，分类别指导，结合实际，逐步将幼儿园教师学历提升至专科，小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本

科，初中教师学历提升至本科，有条件的地方将普通高中教师学历提升至研究生。建立符合教育行业特点的中小学、幼儿园教师招聘办法，遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。按照中小学校领导人员管理暂行办法，明确任职条件和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。

17. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。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衔接。将中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教 1 年以上的经历作为申报高级教师职称和特级教师的必要条件。推行中小学校长职级制改革，拓展职业发展空间，促进校长队伍专业化建设。进一步完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，坚持德才兼备、全面考核，突出教育教学实绩，引导教师潜心教书育人。加强聘后管理，激发教师的工作活力。完善相关政策，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。实行定期注册制度，建立完善教师退出机制，提升教师队伍整体活力。加强中小学校长考核评价，督促提高素质能力，完善优胜劣汰机制。

18. 健全职业院校教师管理制度。根据职业教育特点，有条件的地方研究制定中等职业学校人员配备规范。完善职业院校教师资格标准，探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件。落实职业院校用人自主权，完善教师招聘办法。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革。支持职业院校专设流动岗位，适应产业发展和参与全球产业竞争需求，大力引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼职任教。完善职业院校教师考核评价制度，双师型教师考核评价要充分体现技能水平和专业教学能力。

19.深化高等学校教师人事制度改革。积极探索实行高等学校人员总量管理。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。严格教师职业准入，将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。适应人才培养结构调整需要，优化高等学校教师结构，鼓励高等学校加大聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。配合外国人永久居留制度改革，健全外籍教师资格认证、服务管理等制度。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。推动高等学校教师职称制度改革，将评审权直接下放至高等学校，由高等学校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘任。条件不具备、尚不能独立组织评审的高等学校，可采取联合评审的方式。推行高等学校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，做到能上能下、能进能出。教育、人力资源社会保障等部门要加强职称评聘事中事后监管。深入推进高等学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，将教授为本科生上课作为基本制度。坚持正确导向，规范高层次人才合理有序流动。

五、不断提高地位待遇，真正让教师成为令人羡慕的职业

20.明确教师的特别重要地位。突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。各级党委和政府要切实负起中小学教师保障责任，提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

21.完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学教师工资长效联动机制，核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平，确

保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。实行中小学校长职级制的地区，根据实际实施相应的校长收入分配办法。

22.大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，关心乡村教师生活。认真落实艰苦边远地区津贴等政策，全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，依据学校艰苦边远程度实行差别化补助，鼓励有条件的地方提高补助标准，努力惠及更多乡村教师。加强乡村教师周转宿舍建设，按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范围，让乡村教师住有所居。拿出务实举措，帮助乡村青年教师解决困难，关心乡村青年教师工作生活，巩固乡村青年教师队伍。在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜，优化乡村青年教师发展环境，加快乡村青年教师成长步伐。为乡村教师配备相应设施，丰富精神文化生活。

23.维护民办学校教师权益。完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制，民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。

24.推进高等学校教师薪酬制度改革。建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，扩大高等学校收入分配自主权，高等学校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高等学校教师依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总额基数。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制，对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗

位激励力度。

25.提升教师社会地位。加大教师表彰力度。大力宣传教师中的“时代楷模”和“最美教师”。开展国家级教学名师、国家级教学成果奖评选表彰，重点奖励贡献突出的教学一线教师。做好特级教师评选，发挥引领作用。做好乡村学校从教30年教师荣誉证书颁发工作。各地要按照国家有关规定，因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动，并落实相关优待政策。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动，营造尊师重教良好社会风尚。

建设现代学校制度，体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。推行中国特色大学章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。

六、切实加强党的领导，全力确保政策举措落地见效

26.强化组织保障。各级党委和政府要满腔热情关心教师，充分信任、紧紧依靠广大教师。要切实加强领导，实行一把手负责制，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，坚持发展抓公平、改革抓机制、整体抓质量、安全抓责任、保证抓党建，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中，摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人。主要负责同志和相关责任人要切实做到实事求是、求真务实，善始善终、善作善成，把准方向、敢于担当，亲力亲为、抓实工作。各省、自治区、直辖市党委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，解决教师队伍建设重大问题。相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。研究修订教师法。统筹现有资

源，壮大全国教师工作力量，培育一批专业机构，专门研究教师队伍建设重大问题，为重大决策提供支撑。

27.强化经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，确保党和国家关于教师队伍建设重大决策部署落实到位。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。加大师范教育投入力度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。各级党委和政府要将教师队伍建设列入督查督导工作重点内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

（来源：教育部网站）

教师教育振兴行动计划（2018—2022 年）

教师〔2018〕2 号

教师教育是教育事业的工作母机，是提升教育质量的动力源泉。为深入认真贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，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》（中发〔2018〕4 号）的决策部署，按照国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要及国家教育事业发展“十三五”规划工作要求，采取切实措施建强做优教师教育，推动教师教育改革发展，全面提升教师素质能力，努力建设一支高素质专业化创新型教师队伍，特制定教师教育振兴行动计划。

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，全面学习贯彻党的十九大精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，主动适应教育现代化对教师队伍的新要求，遵循教育规律和教师成长发展规律，着眼长远，立足当前，以提升教师教育质量为核心，以加强教师教育体系建设为支撑，以教师教育供给侧结构性改革为动力，推进教师教育创新、协调、绿色、开放、共享发展，从源头上加强教师队伍建设，着力培养造就党和人民满意的师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的教师队伍。

二、目标任务

经过 5 年左右努力，办好一批高水平、有特色的教师教育院校和师范类专业，教师培养培训体系基本健全，为我国教师教育的长期可持续发展奠定坚实基础。师德教育显著加强，教师培养培训的内容方

式不断优化，教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升，为发展更高质量更加公平的教育提供强有力的师资保障和人才支撑。

——落实师德教育新要求，增强师德教育实效性。将学习贯彻习近平总书记对教师的殷切希望和要求作为教师师德教育的首要任务和重点内容。加强师德养成教育，用“四有好老师”标准、“四个引路人”、“四个相统一”和“四个服务”等要求，统领教师成长发展，细化落实到教师教育课程，引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。

——提升培养规格层次，夯实国民教育保障基础。全面提高师范生的综合素养与能力水平。根据各地实际，为义务教育学校培养更多接受过高质量教师教育的素质全面、业务见长的本科层次教师，为普通高中培养更多专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师，为中等职业学校（含技工学校，下同）大幅增加培养具有精湛实践技能的“双师型”专业课教师，为幼儿园培养一大批关爱幼儿、擅长保教的学前教育专业专科以上学历教师，教师培养规格层次满足保障国民教育和创新人才培养的需要。

——改善教师资源供给，促进教育公平发展。加强中西部地区和乡村学校教师培养，重点为边远、贫困、民族地区教育精准扶贫提供师资保障。支持中西部地区提升师范专业办学能力。推进本土化培养，面向师资补充困难地区逐步扩大乡村教师公费定向培养规模，为乡村学校培养 “下得去、留得住、教得好、有发展”的合格教师。建立健全乡村教师成长发展的支持服务体系，高质量开展乡村教师全员培训，培训的针对性和实效性不断提高。

——创新教师教育模式，培养未来卓越教师。吸引优秀人才从教，师范生生源质量显著提高，用优秀的人去培养更优秀的人。注重协同育人，注重教学基本功训练和实践教学，注重课程内容不断更新，注

重信息技术应用能力，教师教育新形态基本形成。师范生与在职教师的社会责任感、创新精神和实践能力不断增强。

——发挥师范院校主体作用，加强教师教育体系建设。加大对师范院校的支持力度，不断优化教师教育布局结构，基本形成以国家教师教育基地为引领、师范院校为主体、高水平综合大学参与、教师发展机构为纽带、优质中小学为实践基地的开放、协同、联动的现代教师教育体系。

三、主要措施

（一）师德养成教育全面推进行动。研制出台在教师培养培训中加强师德教育的文件和师德修养教师培训课程指导标准。将师德教育贯穿教师教育全过程，作为师范生培养和教师培训课程的必修模块。培育和践行社会主义核心价值观，引导教师全面落实到教育教学实践中。制订教师法治培训大纲，开展法治教育，提升教师法治素养和依法执教能力。在师范生和在职教师中广泛开展中华优秀传统文化教育，注重通过中华优秀传统文化涵养师德，通过经典诵读、开设专门课程、组织专题培训等形式，汲取文化精髓，传承中华师道。将教书育人楷模、一线优秀教师校长请进课堂，采取组织公益支教、志愿服务等方式，着力培育师范生的教师职业认同和社会责任感。借助新闻媒体平台，组织开展师范生“师德第一课”系列活动。每年利用教师节后一周时间开展“师德活动周”活动。发掘师德先进典型，弘扬当代教师风采，大力宣传阳光美丽、爱岗敬业、默默奉献的新时代优秀教师形象。

（二）教师培养层次提升行动。引导支持办好师范类本科专业，加大义务教育阶段学校本科层次教师培养力度。按照有关程序办法，增加一批教育硕士专业学位授权点。引导鼓励有关高校扩大教育硕士招生规模，对教师教育院校研究生推免指标予以统筹支持。支持探索

普通高中、中等职业学校教师本科和教育硕士研究生阶段整体设计、分段考核、有机衔接的培养模式。适当增加教育博士专业学位授权点，引导鼓励有关高校扩大教育博士招生规模，面向基础教育、职业教育教师校长，完善教育博士选拔培养方案。办好一批幼儿师范高等专科学校和若干所幼儿师范学院。各地根据学前教育发展的实际需求，扩大专科以上层次幼儿园教师培养规模。支持师范院校扩大特殊教育专业招生规模，加大特殊教育领域教育硕士培养力度。

（三）乡村教师素质提高行动。各地要以集中连片特困地区县和国家级贫困县为重点，通过公费定向培养、到岗退费等多种方式，为乡村小学培养补充全科教师，为乡村初中培养补充“一专多能”教师，优先满足老少边穷岛等边远贫困地区教师补充需要。加大紧缺薄弱学科教师和民族地区双语教师培养力度。加强县区乡村教师专业发展支持服务体系建设，强化县级教师发展机构在培训乡村教师方面的作用。培训内容针对教育教学实际需要，注重新课标新教材和教育观念、教学方法培训，赋予乡村教师更多选择权，提升乡村教师培训实效。推进乡村教师到城镇学校跟岗学习，鼓励引导师范生到乡村学校进行教育实践。“国培计划”集中支持中西部乡村教师校长培训。

（四）师范生生源质量改善行动。依法保障和提高教师的地位待遇，通过多种方式吸引优质生源报考师范专业。改进完善教育部直属师范大学师范生免费教育政策，将“免费师范生”改称为“公费师范生”，履约任教服务期调整为 6 年。推进地方积极开展师范生公费教育工作。积极推行初中毕业起点五年制专科层次幼儿园教师培养。部分办学条件好、教学质量高的高校师范专业实行提前批次录取。加大入校后二次选拔力度，鼓励设立面试考核环节，考察学生的综合素养和从教潜质，招收乐教适教善教的优秀学生就读师范专业。鼓励高水平综合性大学成立教师教育学院，设立师范类专业，招收学科知识扎

实、专业能力突出、具有教育情怀的学生，重点培养教育硕士，适度培养教育博士。建立健全符合教育行业特点的教师招聘办法，畅通优秀师范毕业生就业渠道。

（五）“互联网+教师教育”创新行动。充分利用云计算、大数据、虚拟现实、人工智能等新技术，推进教师教育信息化教学服务平台建设和应用，推动以自主、合作、探究为主要特征的教学方式变革。启动实施教师教育在线开放课程建设计划，遴选认定200门教师教育国家精品在线开放课程，推动在线开放课程广泛应用共享。实施新一周期中小学教师信息技术应用能力提升工程，引领带动中小学教师校长将现代信息技术有效运用于教育教学和学校管理。研究制定师范生信息技术应用能力标准，提高师范生信息素养和信息化教学能力。依托全国教师管理信息系统，加强在职教师培训信息化管理，建设教师专业发展“学分银行”。

（六）教师教育改革实验区建设行动。支持建设一批由地方政府统筹，教育、发展改革、财政、人力资源社会保障、编制等部门密切配合，高校与中小学协同开展教师培养培训、职前与职后相互衔接的教师教育改革实验区，带动区域教师教育综合改革，全面提升教师培养培训质量。深入实施“卓越教师培养计划”，建设一流师范院校和一流师范专业，分类推进教师培养模式改革。推动实践导向的教师教育课程内容改革和以师范生为中心的教学方法变革。发挥“国培计划”示范引领作用，加强教师培训需求诊断，优化培训内容，推动信息技术与教师培训的有机融合，实行线上线下相结合的混合式培训。实施新一周期职业院校教师素质提高计划，引领带动高层次“双师型”教师队伍建设。实施中小学名师名校长领航工程，培养造就一批具有较大社会影响力、能够在基础教育领域发挥示范引领作用的领军人才。加强教育行政部门对新教师入职教育的统筹规划，推行集中培训和跟

岗实践相结合的新教师入职教育模式。

（七）高水平教师教育基地建设行动。综合考虑区域布局、层次结构、师范生招生规模、校内教师教育资源整合、办学水平等因素，重点建设一批师范教育基地，发挥高水平、有特色教师教育院校的示范引领作用。加强教师教育院校师范生教育教学技能实训平台建设。国家和地方有关重大项目充分考虑教师教育院校特色，在规划建设方面予以倾斜。推动高校有效整合校内资源，鼓励有条件的高校依托现有资源组建实体化的教师教育学院。制定县级教师发展中心建设标准。以优质市县教师发展机构为引领，推动整合教师培训机构、教研室、教科所（室）、电教馆的职能和资源，按照精简、统一、效能原则建设研训一体的市县教师发展机构，更好地为区域教师专业发展服务。高校与地方教育行政部门依托优质中小学，开展师范生见习实习、教师跟岗培训和教研教改工作。

（八）教师教育师资队伍优化行动。国家和省级教育行政部门加大对教师教育师资国内外访学支持力度。引导支持高校加大学科课程与教学论博士生培养力度。高校对教师教育师资的工作量计算、业绩考核等评价与管理，应充分体现教师教育工作特点。在岗位聘用、绩效工资分配等方面，对学科课程与教学论教师实行倾斜政策。推进职业学校、高等学校与大中型企业共建共享师资，允许职业学校、高等学校依法依规自主聘请兼职教师，支持有条件的地方探索产业导师特设岗位计划。推进高校与中小学教师、企业人员双向交流。高校与中小学、高校与企业采取双向挂职、兼职等方式，建立教师教育师资共同体。实施骨干培训者队伍建设工程，开展万名专兼职教师培训者培训能力提升专项培训。组建中小学名师工作室、特级教师流动站、企业导师人才库，充分发挥教研员、学科带头人、特级教师、高技能人才在师范生培养和在职教师常态化研修中的重要作用。

（九）教师教育学科专业建设行动。建立健全教师教育本专科和研究生培养的学科专业体系。鼓励支持有条件的高校自主设置“教师教育学”二级学科，国家定期公布高校在教育学一级学科设立“教师教育学”二级学科情况，加强教师教育的学术研究和人才培养。明确教育实践的目标任务，构建全方位教育实践内容体系，与基础教育、职业教育课程教学改革相衔接，强化“三字一话”等师范生教学基本功训练。修订《教师教育课程标准》，组织编写或精选推荐一批主干课教材和精品课程资源。发布《中小学幼儿园教师培训课程指导标准》。开发中等职业学校教师教育课程和特殊教育课程资源。鼓励高校针对有从教意愿的非师范类专业学生开设教师教育课程，协助参加必要的教育实践。建设公益性教师教育在线学习中心，提供教师教育核心课程资源，供非师范类专业学生及社会人士修习。

（十）教师教育质量保障体系构建行动。建设全国教师教育基本状态数据库，建立教师培养培训质量监测机制，发布《中国教师教育质量年度报告》。出台《普通高等学校师范类专业认证标准》，启动开展师范类专业认证，将认证结果作为师范类专业准入、质量评价和教师资格认定的重要依据，并向社会公布。建立高校教师教育质量自我评估制度。建立健全教育专业学位认证评估制度和动态调整机制，推动完善教育硕士培养方案，聚焦中小学教师培养，逐步实现教育硕士培养与教师资格认定相衔接。建立健全教师培训质量评估制度。高校教学、学科评估要考虑教师教育院校的实际，将教师培养培训工作纳入评估体系，体现激励导向。

四、组织实施

（一）明确责任主体。要加强组织领导，把振兴教师教育作为全面深化新时代教师队伍建设改革的重大举措，列入重要议事日程，切实将计划落到实处。教育行政部门要加强对教师教育工作的统筹管理

和指导，发展改革、财政、人力资源社会保障、编制部门要密切配合、主动履职尽责，共同为教师教育振兴发展营造良好的法治和政策环境。成立国家教师教育咨询专家委员会，为教师教育重大决策提供有力支撑。

（二）加强经费保障。要加大教师教育财政经费投入力度，提升教师教育保障水平。根据教师教育发展以及财力状况，适时提高师范生生均拨款标准。教师培训经费要列入财政预算。幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。中央财政通过现行政策和资金渠道对教师教育加大支持力度。在相关重大教育发展项目中将教师培养培训作为资金使用的重要方向。积极争取社会支持，建立多元化筹资渠道。

（三）开展督导检查。建立教师教育项目实施情况的跟踪、督导机制。国家有关部门组织开展对教师教育振兴行动计划实施情况的专项督导检查，确保各项政策举措落到实处。按照国家有关规定对先进典型予以表彰奖励，对实施不到位、敷衍塞责的，要追究相关部门负责人的领导责任。

各省、自治区、直辖市要因地制宜提出符合本地实际的实施办法，将本计划的要求落到实处。

教育部 国家发展改革委

财政部 人力资源社会保障部 中央编办

2018 年 2 月 11 日

（来源：教育部网站）

新时代，师道何往

“兴国必先兴师。”这是今年年初颁布的《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》（以下简称《意见》）中的第一条。国家为此设定了目标：到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。

改革开放四十年来，广大教师爱岗敬业、教书育人，为改革创新、服务社会做出了重要贡献。这一点无可指摘。然而，在重要贡献的背后，依然存在着教师总量不足，师资结构、待遇不合理，师德建设须跟进等问题，成为了制约兴国兴师的瓶颈。在今年两会期间，代表、委员们对此展开了热议。

全国政协委员、东北大学校长赵继：

教师队伍建设需要关注“大多数”

近年来，各高校根据教育部的倡导和指示，在教师队伍建设方面已经取得了很显著的成就，与过去相比也有了很大的提升和飞跃。然而同时，高校教师队伍建设并不能满足于现状，因为各高校中还是有很大一部分的教师，由于各种原因，还不能完全适应高校自身特色建设发展的需要，难以实现高校现代化的要求。

当前，我国高校面临着各种改革，其中教育改革的核心问题就是教师的问题。未来教育改革发展的重点也是教师队伍建设和持续激励发展的问题，因为每一项改革的落实都离不开教师队伍的努力。

比如，大学最重要的改革便是课程改革，因为高校是培养人才的地方，培养人才的主要阵地就在课堂，而推动课程改革最重要的因素就在于教师的素质水平和对于课程改革的积极性。如果在导向和评价体系上出问题，就会导致教师很难将更多精力和热情投入教改和教学建设工作。所以我们对教师要给予有效的激励、分类评价和引导。

当前很多高校在谈到教师队伍建设时，往往聚焦在高端人才建设上，在吸引高端人才的方面，使出了浑身解数，这本来很好理解，也无可厚非。然而，这种作法有时容易忽略学校整体教学水平的建设和教师持续的激励、发展问题。高校人才培养虽然有博士、硕士和本科等不同层次，但我以为，就教学工作的设计和安排来说，最重要的是本科生的培养，即便是入选“双一流”的高校也是如此。如果高校在“双一流”建设上存在本科教育短板的话，那将是令人非常遗憾的。当前，教师的压力很大，各种竞争考核也导致他们很难将重心更多地放在教学上，尤其是本科生教学上。然而，教师队伍建设最终成果的体现，除了学术卓越，恰恰集中反映在学生的培养上。

全国人大代表、苏州大学校长熊思东：

教师队伍建设应避免单一价值取向

怎么建好教师队伍？必须明白，一所高校需要怎样的教师，如何对待所需要的教师。

师资队伍建设面临的第一个问题是需要多少量。总体而言，师资数量严重不足，教师超负荷地工作，意味着编制与总量是有问题的。这次教师队伍改革释放了一个积极的信号——大学可以确定教师体量，但还有很多因素制约着大学校长能否按照工作需求扩大教师队伍，其中包括学校预算能否支撑教师队伍。

第二个问题是结构不合理。一种现象是师资建设一味地追“高”，变成头衔热、标签热，不论合适与否，只要头衔高，先把人引进来。一种情况是显学人才和基础性、非显学学科人才之间的不平衡，热门学科的师资数量众多，数理化史地生师资不够重视；物资趋向性的领域教师多，能够静心教书育人的师资少。

第三个问题是分类指导不够精准。一是不同领域的教师如何评价，尚待明确。二是怎么组织好师资队伍，一方面不仅仅依靠分类指

导、分类管理、分类评价，另一方面要从事业平台、发展空间、获得感、幸福感这个角度留人。

目前师资队伍建设的问题在于过于趋向单一价值取向。比如物资价值取向——比待遇，哪里好去哪儿。单一的价值取向易产生重视量的问题，应聘者过度关注学校有多少有头衔的教授，将给予自己配备多少资源。单一的量取向又会产生忽略质的问题，一些高校往往引人积极、用人滞后，用人不用心。

不得不说，这些年评价机制也在发生转变，过去“点人头”的评价方式越来越少，而是越来越强调人才起到了什么样的作用，而不是引进了什么人。近年来，高校终于实现了从“点人头”到“点成果”的转换，但我认为还不够，还要从“点人头”到“点成果”再到“算效率”，效率高不高要体现在评价当中。

全国政协委员、中国工程院院士、华东理工大学副校长钱锋：

创新教师队伍建设的校企融合机制

在现阶段，教师队伍建设离不开人才评价机制的改革。

当前高校中，对于教师的评价多是重理论轻实践、重科研轻教学。众所周知，在对于教师的评价中，论文是一个重要的指标，而对于从事应用型研究的教师，除非在某个项目或领域作出很大成果，否则很难获得应有的评价。另一方面，一位教师在科研上所获的建树，也往往比同级别的教学成果更受重视。如此行事，对于教师队伍的建设，尤其是对于培养适应经济高质量发展的卓越工程科技人才的教师队伍，自然是很不利的。因此，找到一个适合的评价机制对于教师队伍建设是很重要的。

两会前夕，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，大力倡导对人才的分类评价，这当然是顺应人才发展趋势的。但我担心在该意见落实的过程中，可能

出现难落实的问题。因为就目前来看，我国高校终究没能建立起一套完善的人才评价体系，这也是高校教师队伍建设需要面临的一个问题。

在这方面，近些年来，我国一直提倡的“工匠精神”便是一个很好的提示。在对工匠精神的诠释中，只要能为经济社会建设作出切实贡献的就是人才，并不会因为其身份而有所限制。以工科为例，我们有很多教师所作的贡献甚至会带动、支撑起一个产业，对这种人才的评价自然不能只看论文而下定论了。

除此之外，教师队伍建设还应在深层次上打通行业、企业与高校的联系。仍以工科为例，在国外，很多工科教师都有在工厂等一线实际工作的经历，这方面尤以德国表现突出。我国虽然也有教师有这种实践经历，但毕竟还属少数。很多教师依然只专注论文，这也导致他们脱离实际，甚至都不敢进到工厂、企业去，因为他们对于生产中产生的实际问题往往束手无策。

尤其值得注意的是，如今还有很多教师属于海外归国人才。他们“从学校到学校”，对于国内行业/企业的实际发展情况更是知之甚少。如果这些人在归国后依然只会纸上谈兵，或局限于实验室模拟/模试研究，便很难真正满足行业的需求，发挥他们的真正能力。这不仅对于教师队伍建设无益，对于工科学生的教育更会产生阻碍。因此，我们更应该要求这类教师走进企业，真正地了解企业、行业所需。另一方面，我们也应创新机制吸引一些工厂、企业的工程师，尤其是常年在行业第一线的专家，让他们走进校园，走进课堂。

在我国，教育的问题从来都不只关乎学校，而是一个全社会都应该关注的话题。教师队伍建设同样也离不开学校与社会、企业深度融合参与。国家应出台一些政策，引导企业联动校园，而全社会也应从根本上改变自身的观念，尤其是对“工匠”的观念，营造出公平、良

好的人才培养环境。如此，才能提升教师自我发展的动力，才能让他们能够立足中国大地，作出属于自己的一番成就。

全国政协委员、中国工程院院士、北京科技大学教授谢建新：为青年教师成长营造环境

加强新时代高校教师队伍建设是培养创新型人才的关键，尤其是在“双一流”建设的背景下，没有一流的教师队伍，就难以培养出一流的创新人才。

而在目前的环境下，一些高校教师比较浮躁，如何让他们静下心来，潜心教学和研究，是加强教师队伍建设的关键问题之一。

从对教师的要求来说，首先，要树立教师教书育人的基本职业道德；其次，要重视、支持和鼓励大学教师作研究，不断提升科研水平，不管是哪个专业领域的教师，也不管是教基础课还是教专业课的教师，都应该开展科学研究工作，因为大学不单纯是传授知识，更重要的是培养学生的学习能力和研究能力，只有教师的研究水平提高了，才能做到寓教于研，才能真正出培养创新型人才。

而要做好新时代的教师队伍建设，有一个很重要的问题，就是关注青年教师的培养和成长。可以说，对于当前的“双一流”建设，如何培养一支高水平的青年教师队伍非常关键，因为这是一项长期的事，而如果没有青年人才队伍，以后必然会乏力、不可持续发展。

但是，青年教师目前遇到很多困难，尤其是一线城市的青年教师，他们要面临沉重的房子压力、车子压力、子女就学压力等。当然，很多高校也都在想办法，希望解决这一问题，不过更多的注意力还是集中在有头衔的一部分人身上，比如“杰青”、长江学者等，这没有错，但远远不够，还应该考虑更多其他青年教师的成长、成才问题。因为只有高原上的山峰，才是真正的山峰。

对此，我认为，政府应该采取一些积极措施，比如允许高校利用

校内自由土地建廉租房、周转房，解决在校青年教师住房问题。但当前的政策是，很多地方并不允许，尤其是北京。

目前，北京正在大力疏解非首都功能，这自然是没有问题的，毕竟人口已经突破2000万，需要控制，但政府部门却机械地将其与控制建房联系在一起，而并没有认识到这其实是两个问题。实际上，疏解非首都功能可以从很多方面入手，比如控制招生规模，控制单位编制，外迁中低端企业，但在高校青年教师成长环境营造方面应该适当放宽政策，为青年教师的成长创造条件，也为大学与科研院所的科技创新提供必要的条件支撑。

此外，我国虽然一直在积极引进国外高端人才，但还应进一步下大力气做好这件事，并出台相关配套政策、措施，切切实实地在住房条件、户口落地、子女就学等诸多方面尽可能地提供一切便利。

全国人大代表、西安工程大学校长高岭：

教师评价应强化师德师风考查

近些年，随着国家对高等教育重视程度的提升，以及高校自身内涵式发展的需要，教师队伍整体质量的提高已变得愈加重要。正是在这样的大背景下，各个学校都在加强自身的教师队伍建设的同时，大力引进高层次人才，这反映了现阶段高校对于人才的迫切需求。

然而，在引进和建设教师队伍的同时，我们对教师的考查范围的确存在一些不均衡的现象。这主要表现在过多侧重于教师的学术水平和专业能力，对于教师的要求也大多体现在成果产出方面。相应的，对教师师德以及价值观方面的考查就会有些不足。近期在教师群体中发生的不良事件虽是个别现象，但也在某种程度上反映了这一问题。

在培养学生过程中，我们经常强调“立德树人、以德为先”。这其实也应该是教师评价的一条“硬指标”，一名优秀教师必须要具备民族情怀、国家情怀和事业情怀，要具有一名教师应具备的责任担当。

当前高校中，有些教师也很努力、很优秀，但他们的目标仅仅局限于自己的发展，这就很难达到习近平总书记提出的“把论文写在祖国大地上”的要求。

正因为如此，我们在对教师人才的考核评价中，除了考查科研和教学能力之外，还要考查其为国为民的情怀，以及服务于社会、国家的理念。当然，相较于比较好量化的科研能力评价，对教师师德师风的评价的确要更困难一些，但也并不是没有办法。至少我们要在现有的评价体系中将这些内容体现出来。现在很多时候，我们的评价指标根本就没有涉及到这些内容。

当然，我们也可以采取一些方式，将某些师德师风的内容作一定程度的“量化”和细化，以便于对教师进行考评。比如不久前，在西安工程大学进行的教师职称评价中，便对教师师德师风的评价方式作了一些调整。此前在评价教师师德师风时，只需要基层党组织作一个总体性的鉴定，但此次我提出要求，一定要找到具体的个人对其进行单独评价，这在一方面加重了师德师风在整体评价体系中的重量。同时，这样的评价也更加具体化。

此外，在评价某些科技成果的时候，我们也应该将其可能产生的社会经济效应纳入其中。正是因为我们的项目评价对此不关注，才导致很多高校教师在规划项目时，根本就没有考虑社会经济效益问题。

总之，提升高校教师的师德师风，还需要依靠管理部门的制度引导。只有让这方面的内容在考核评价体系中所占的比例足够大，才能提升教师的相关主动性和积极性，从而有助于教师队伍整体素质的提升。

全国人大代表、河南师范大学党委书记赵国祥：

重点建设一批师范教育院校

近些年来，我国师范教育在投入不足的同时，力量也在削弱，一

些重点师范院校在保持自身教师教育特色的同时，逐步向综合型大学迈进，一些地方师范院校也在向应用技术型大学转型。师范生规模增长与公办师范院校数量锐减之间的矛盾，加重了高质量师范教育的压力，增加了提高教师专业素质能力的难度。

在这样的背景下，让高水平综合性大学参与教师教育，可以说是发挥师范院校教师教育主体作用的一个有益补充和强烈刺激，但就根本性和长远性而言，师范教育是教师队伍的“工作母机”，把师范院校办成高水平才是教师教育的“固本之策”。我国共有 181 所师范院校，同时办成高水平是不可能的，这就要求我们重点建设一批师范教育院校，引领其他师范院校整体提高办学水平。

对此，我建议大力振兴教师教育，兴国必先强师。在当前迈向教育现代化的进程中，要建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色师范教育体系，推进地方政府、高等学校、中小学“三位一体”协同育人。要发挥师范院校主体作用，办好一批高水平师范专业，打造一流教师教育，逐步提升教师培养规格，提高师范生生源质量，培养适应未来教育变革的新型教师，加快建设具有中国特色、世界水平的教师教育体系。

同时，也应不断提高教师专业素质能力，《意见》对教师提出了“高素质、专业化、创新型”的新要求。教师的素质水平决定培养出什么样的学生，而师范生的素质水平又在一定程度上决定着培养出什么样的教师。

我们既要从源头上进一步办好教师教育，振兴教师教育，又要加大对现有在职教师培训力度，提升他们的师德修养和教育教学水平，强化职业道德，使教师成为学生健康成长的指导者；突出教学工作，促进教师教学能力的提升；保障办学自主权，推进人事制度和薪酬制度改革；营造创新环境，着力打造创新团队。努力建设一支师德高尚、

业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化创新型的教师队伍。

全国政协委员、中国地质大学（北京）副校长王训练：

让最优秀的人才进入教师队伍

在人才培养的过程中，教师的作用无疑是至关重要的。可以说，教师的一举一动都可能对学生产生终身的影响。我国要实现现代化，实现“两个一百年”的目标，就必须要努力提高教师的质量和水平。因此，我们应该鼓励优秀人才，甚至是最优秀的人才进入教师队伍。

从历史上看，上世纪30年代，正值我国国难当头之时，偏于一隅的西南联大在人才培养方面却取得了举世瞩目的成绩，在中国高等教育史上书写了绚烂的一笔。之所以取得这样辉煌的成就，正是因为有很多像周培源这样最优秀的人才站在讲台上，向学生传授知识。这就提示我们，没有一流的教师很难培养出一流的学生。不仅在大学中如此，在高中、初中乃至任何教育阶段都是如此。没有最优秀教师，没有最顶尖级人才组成的高质量、高水平的教师队伍，教育发展很难达到公众的期望。

然而，仅仅吸引最优秀人才进入教师队伍是不够的。高校在教师队伍建设中，还应该明确教书育人是教师的第一职责，并在政策上引导和鼓励最优秀的教师把工作重心“放”在课堂上，尤其是“放”在本科生教学上。因为本科阶段的教育对于人的一生的影响是最大的，同时本科教育在人才培养工作中也占据着基础地位，是大学教育的主体部分。有了优秀的本科教育，才能为更高阶段的教育打下坚实的基础。

在此，我们需要明确一个概念，那就是何为“优秀教师”？我认为，所谓优秀教师，就是那些有学识、有品行、肯奉献的教师。这样的教师应该能够将学生带入很高的领域中，教会他们如何思辨，拥有敢于质疑的精神，从而为学生打开一扇窗、一道门，带他们领略一片

不一样的世界。

在现阶段，我们应该如何吸引优秀高水平人才投身教育事业，同时组建起一支高水平优秀教师团队呢？我认为可从以下三点入手。首先是要提高教师的待遇，只有让教师在生活上无后顾之忧，才能激发教师的工作热情和创造力；其次是要在全社会形成尊师重教的环境，让教师成为一个人人都羡慕的职业，才会有更多优秀人才投入到教师队伍中来；另外，应该逐步提高教师队伍的准入标准并实施教师的退出机制。

我认为，上述几点我们早晚都会逐步落实的，如果我们能够对此有更深的认识，落实得早一些，可能就会少交一些“学费”，从而能更早地建立起优秀教师队伍，培养出更多优秀的栋梁之材。

全国人大代表、北京工业大学教授秦飞：

教师队伍应严把“出入口”

目前的教师队伍建设存在一些问题，需要引起重视。一是师德师风建设亟待提升。教育部和各个高校都很重视师德建设，如教育部出台了高校师德“红七条”文件，许多高校也实行师德一票否决制。但在实践中，除了容易找到证据、已经划了红线的学术不端等行为外，对教师师德水平普遍缺乏具有操作性的评价手段或方法，使得对教师师德评价流于形式，导致教师师德水准参差不齐。

例如，一个科研做得好的教师，即使不给本科生上课或者很少花时间辅导学生，一般也不会被说师德有问题，因为这并不是显而易见的师德问题。作为教师，不仅要在学识上有高水平，对其德性品行应该有更高的要求，还要有一颗对学生、对教育事业的热爱之心，只有这样，才能干好教师这个“良心活儿”。

二是教师队伍存在“只进不出”的现象，淘汰机制不畅。一些教师一旦招聘进入教师队伍，由于自身业务能力或不适应所聘岗位等问

题，学校一般只是建议这些教师转岗，很少出现解聘现象。可想而知，长此以往，教师队伍整体水平难以提升，而且由于占用岗位指标，还影响优秀青年教师的及时补充。在新闻报道中我们也看到，有些高校对于犯了严重错误的教师，只是解除其行政职务或降低职称处理，而其教师身份却得以保留。

三是近几年高校为抢夺高端人才，纷纷推出年薪制，百万元年薪屡见不鲜，迅速扩大了教师间收入差距。有些学校“带帽”人才与普通教师的收入差距已达到十倍之多。如此做法极大挫伤了广大教师的积极性，尤其是挫伤了主要从事教育教学一线教师的积极性。

针对以上问题，我建议，高校可以考虑在招聘引进新教师时，除了教学和学术潜力考查，还要增加道德品行方面的考查内容，严把入口关。同时，通过学校人事制度综合改革，理顺淘汰机制。充分总结各高校师德建设经验，提出更具操作性的师德评价体系和方法，建立师德考评常态化机制，改变目前出了问题才拿起师德当利刃的现状。

在今年两会上提请审议的《中华人民共和国监察法（草案）》第十五条规定监察机关对公办的教育、科研、文化、医疗卫生、体育等单位中从事管理的人员进行监察。相信监察法通过并实施后，将有助于进一步规范作为公职人员的高校教师行为，积极促进教师队伍建设。

全国政协委员、东南大学教授吴智深：

提高教师创新性与整体水平

就教师队伍来说，可以与国外高校作一个简单的比较，在规模上，我们的教师人数并不少，甚至还要多；在应有的知识结构与水平上，除了个别前沿问题外，也基本不差什么。但是不可否认的事实是，我国高校的整体水平、教师队伍的整体水平与国外还存在一定的差距。那么，问题出在哪里？

在我看来，问题就出在教师自身的创新与培养人的能力和精力投入方面。国内培养的年轻教师与国际一流大学的年轻教师（如助理教授）相比，知识结构相差无异，但在成长过程中养成创新思维与问题探索能力有待提高。同时，他们在带学生方面也有很大不同，区别在于后者能够很好地把自己的创新思考问题的方式、方法传递给学生，花大力气很好地挖掘、培养学生的能力。

当前，我国高校在专业设置上有两种现象，其一就是专业狭窄、领域单一，很多专业在课程体系上长期不变；其二，在教授方式上也多以知识灌输为主，最终导致培养出来的学生探索问题和解决问题能力不足，难以满足经济社会发展的需要。所以，我们培养人才的模式首先要变“窄和专”为“粗和宽”，变“知识性灌输”为“智慧性修炼”，形成智慧性T型或复合性球体知识能力体系。要从培养学生的创新性与创造力上下功夫，从内涵教育、质量教育、启发性教育等方面入手，加强教师队伍的高内涵、高质量、创新思维能力养成。

另外，我国当前的高校教师队伍还有一个问题，就是平均水平不高，导致整体水平受限。我们重视长江学者、“杰青”等杰出人才是必须的，也不能否认引进国外领域顶尖人才对于一所学校发展所发挥的重要作用。但同时，我们不能放松更多其他教师能力的高度提升，尤其是培养人的能力。我们必须竭力提高我国高校教师队伍的平均水平和待遇，形成教师队伍人人争先进的良好体制机制。

总而言之，在当前“双一流”建设的背景下，我国要从教育大国变成教育强国，教师队伍建设是核心问题之一，单纯的人数规模庞大、顶尖人才引进远远不够，还应该提升教师队伍整体的创新性与人才培养能力和精力。

全国政协委员、中国地质大学（北京）教授刘俊来：

加强教师队伍建设应处理好五大关系

教育发展，教师为本。高水平教师队伍是教育发展的第一资源，是教育质量提高的基础条件。全面加强高水平、高素质教师队伍建设，是新时代“双一流”建设的保障要求。培育一支高素质的教师队伍，发展高质量的教育、创建教育强国和办好人民满意的教育，更是实现中华民族伟大复兴中国梦的坚实基础。

当前，加强教师队伍建设，培育一流师资队伍，创建一流大学，需要处理好以下几个关系：

一是教—育关系。教书育人是教师的职责，不仅仅是传授知识和技能，更重要的职责在于培育学生良好的思想品德、正确的生活态度，培养青年一代的家国情怀和服务祖国、建设祖国的愿望，激活学生的思维、唤醒学生的潜能，培育他们的学习和创新能力。

二是教—研关系。“双一流”建设要求教师必须具有求真务实的作风、以教书育人为己任的基本素质。加强科学研究，为大幅提升国家创新体系作出贡献，也是社会发展对于高等教育机构的基本要求。引导教师摆正教学—科研之间的关系，通过开展高水平科学研究，为国家创新体系建设作出贡献，同时也有利于新知识、新技术向下一代的传递。

三是质—量关系。求实创新态度、创造精神、创新意识和能力的提高是新时代对于教师队伍建设提出的新要求。对于教师的要求与评价，不应该仅仅局限于学术论文和科研项目数量的多少、科研经费的金额多少。对于代表性论著与学术思想的有效评价，科研成果的引领性与应用性的综合评价，仍然是一个系统工程，需要管理层（包括教育部门、高等学校及院系）的深入思考。

四是引—培关系。引进优秀人才，无论是海外抑或海内优秀人才，对于有效改进师资学缘结构、制约近亲繁殖以及带动知识更新具有重要的推动作用。同时，培养优秀的本地人才，对于稳定传统学科结构，

促进学科可持续发展，更是非常重要的方面。从荣誉、待遇及教学、科研条件上提供合理的条件，吸引海内外优秀人才的同时，激发本地人才的活力，将是“双一流”建设可持续发展的重要保障。

五是新—老关系。合理的师资年龄结构是学科继承和可持续发展的基石，应该建立一支年龄结构合理的教师队伍，并能够充分调动不同年龄段教师的积极能动性，发挥他们的综合优势。年轻的师资队伍是传承创新优秀文化、推进科技成果转化的重要生力军，是高等教育未来核心竞争力；年长教师群体拥有丰富的教—研经验和经历，是培养拔尖创新人才的重要依托。

如何构建符合教师发展规律的环境、强有力的现代大学制度保障及完善的高校教师评价体系和薪资制度，提高教师教学能力，使得高校回归教书育人和人才培养的本质属性、提升自主创新能力和培养创新人才能力，值得我们思考，更应该引起相关部门的高度重视。

（来源：中国科学报）

双一流建设离不开教师这个“第一资源”

谢维和

双一流建设，离不开政府与社会的大力支持，需要进一步深化体制机制的改革，需要加强治理体系与治理能力的现代化建设，也需要不断调整高等教育的学科专业结构，更新和优化课程与教学内容等等。但是，教师是其中最重要的因素。正是因为如此，《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》中才会非常明确地将教师作为“教育发展的第一资源”，这体现了教育发展规律的要求，抓住当前深化教育深化改革发展与世界一流大学建设的关键。

教师是增强高校内生动力和办学活力的关键

教师作为世界一流大学建设的第一资源是教育发展的时代要求，是新时代中国特色社会主义高等教育建设发展的关键。经过“211 工程”与“985 工程”的建设，中国世界一流大学的建设已经进入到一个内涵发展、提高质量的阶段。从教育发展的阶段来看，我们也从过去的增量改革，发展到了一个存量改革的阶段。显然，这种提高质量和内涵发展需要有新的思路和逻辑，按照高等教育发展的规律，在这个阶段如何增强高等学校的内生动力和办学活力是一个关键。其中，教师是具有高度关联性的第一位战略资源。

将教师作为学校建设发展的“第一资源”，有利于深入解读分析办学质量变化中的因果关系。长期以来，大学的办学过程被简单地误认为是一个单纯的投入——产出的关系。人们按照一种非常简单的线性思维的方式，把教育教学过程中的投入，简单粗暴地与学生的学业成绩联系起来，而没有仔细考虑整个过程是如何发生的，没有认真地研究这种投入是如何通过学校教育教学的影响，而转化为学生的学业成绩的。当然，我们不能否定，投入对学生学习成绩的积极作用，但其中的变量和边界条件仍然是十分复杂的。它们并不是一种简单的线

性关系。

针对这种现象，有的学者就提出了一种新的所谓层次区分的理论：这个理论的目的正是要分析并说明学校组织在教育投入上对学生学习成绩的影响机制。而且在这种研究模式中，研究者比较多地关注的是教师的作用。而整个研究的流程也就从单纯的投入——产出，转变为投入——教师的教学行为——学生的学习成绩这样一种新的研究思路。显然，这个理论模式开始注意研究学校组织系统中各种教育资源如何通过教师这一中间变量，而对学生学习成绩产生影响。尽管这个模式对学校的组织结构和教育过程，学校内部的领导、教育者之间的合作与效能、学校的教育目标、对学生的学业期望、校长的负责制，以及其他学校的组织条件等同样能够影响学生学习成绩的因素顾及不够，因而学者们也存在不同的意见，但它的合理性在于，把教育资源的投入划分为各种不同的因素，包括时间、材料、技能等。同时，根据这些资源在不同的教师和课程中的投入，进而分析与建构影响学生学习成绩的理论框架，因而能够更好地解释学校的教育教学质量的变化。因此，从整体上看，目前许多的教育社会学家已经比较含蓄地接受了这种层次区分的理论，并且将它作为一种研究的框架。在他们看来，“层次区分理论对于解释具体的教学资源比如时间、材料以及明确具体的教学活动，如完成某一单元的授课，都能行得通，对有明确规范课程内容的问题，比如早期阅读教学，尤为适用。”（《教育社会学手册》，第 55～56 页）例如，有的研究人员发现，如果教师对学校组织有一种比较强烈的认同，那么，他就会有非常强的责任感，这样也会提高学生的学习成绩；另外，还有研究人员发现，如果教师参加一定的职业团体，那么这种组织特征也能够促使教师在教学活动中有比较多的创新，包括帮助学生提高解决问题的能力和实践能力，等等。换句话说，这个理论模式最主要的特点就是充分肯定了教师在

提高学校办学水平与学生学习成绩过程中的直接作用，而其他的投入因素常常都需要通过教师这一高度关联性变量而发挥其边际效应。

虽然这种层次区分理论是一种普遍性的学校管理理论，但它对大学尤为适用。因为，从大学管理的理论与现实中可以非常清楚地看到，从某种意义上说，大学往往是一个组织结构非常松散的社会组织。虽然大学也有各种各样的制度与规定，存在相关的程序与条例，包括各种各样的制度性因素，但这些因素在这个组织结构中的联系是非常模糊的，其效果也常常是某种定性的估计或判断，而缺乏准确的评价。由此，大学中的学术评价常常也是充满了争议。甚至围绕人才培养质量与学术成果水平的评价与认知，也往往是仁者见仁智者见智。但大家公认的一点是，大学教师的教学涉及高深知识的探索、生产与传播，是一种创新性的头脑的精神性活动，而且，它关系到一种对未知领域的认识。而这种活动很难说是一种简单的线性关系。因此，我们可以发现，在大学中，教师在学术活动中的“自由裁量权”比中小学教师更大，他们学术活动中的自主性也更广泛。从大学管理和内涵发展的角度说，大学教师在增强大学的内生动力和办学活力，提高人才培养质量与内涵发展方面的关键性作用也是非常重要的。

教师作为“第一资源”给资源配置模式带来的新变化

参考这种层次区分理论，这种“第一资源”对于大学而言，具有非常重要的政策与实践意义。正是由于教师在大学中属于具有高度关联性的战略资源的特点，如何管理和配置这种“第一资源”也是大学管理与改革中非常具有挑战性的问题。

实事求是地说，这个问题并没有现成的答案和模式。我认为，这里所谓的“第一资源”，并不单纯是重要性的先后，或者是给予教师更多的关注与支持，等等。它最核心的政策和实践含义在于，它体现了一种大学建设发展中新型的资源配置模式：即按照教师配置不同的

教育教学资源。显然，这对于大学的传统资源配置模式是一个很大的挑战。尤其是在这种新的资源配置模式中如何协调好自主性与组织性、差异性与统一性等矛盾之间的关系，至今仍然是一个高等教育管理中的世界性难题。而这也正是世界一流大学建设中教师队伍管理体制机制改革的重要任务。目前，许多建设世界一流大学的高校在综合改革的规划中，纷纷将人事制度改革作为首要任务与重点工作，也正是基于对这一问题重要性的认知。而在这个改革过程中出现的种种问题与困难，也恰恰是反映了教师这个“第一资源”在世界一流大学建设中所具有的高度关联性。

（来源：光明日报）

新时代的好大学：有高度还要有温度

陈先哲

1.缺乏温度的大学不是好大学

什么是大学的温度？温度体现在大学的大小事务中，难以一言以蔽之。在展开论述之前，仅举一例说明。2017 年，甘肃定西残疾考生魏祥致信录取他的清华大学，希望学校能体恤他身体残疾所带来的生活不便，安排一间陋舍以便其求学时得到母亲照顾。清华没有以不符合管理规定拒绝他，而且为他提供了更加全方位的帮助。更感人的，还有清华那封洋洒千言的回信——“人生实苦，但请你足够相信”。这就是大学的温度——以人为本而不墨守成规，深情勉励如春风化雨，让学子深深感受到大学的人文关怀，再大的困难也能挺过去。

然而，如清华回信的这般温情时光，在如今追求更高更快更强的大学中委实不多。党的十九大报告提出，中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。关于新时代高等教育发展的不平衡和不充分，教育主管部门和学界也作过很多解读，但基本都是从大学发展之高度来解读。笔者认为，解读之本身即体现了对大学的高度与温度之间的“不平衡”，而且仅从高度来看解读也还是“不充分”的。从高度来看，大学发展之间的不平衡和不充分，更多是一个资源分配的问题，意味着有些获得更多资源配置的大学已经获得较为充分的发展；但是，从温度来看，则所有的大学都存在不充分的问题：还在起步阶段的新建本科大学可能因为发展的粗放而无暇顾及温度，获得重点支持的“双一流”大学又可能因为全心投入科研竞赛而忽略温度。如今大学排行榜众多，但评价大学的指标还是惊人的一致——都只奔着高度去。可是，光有高度而缺乏温度的大学，可能称得上一流大学，却还不足以成为好大学。

大学温度的感知者，首先来自于学生。如果学生入学后，多数课程都是上百人的大班教学，老师一上完课就走人，师生之间基本没有交流的机会，很多人大学几年都像无名氏一样飘过；到学校管理部门办事的时候，经常是排队苦等甚至遭遇轻慢态度；毕业的时候，典礼上接受嘉奖的也只是个别冠以“优秀毕业生”之名的学生，而更多的人除了获得一纸证书和数张合影之外，很难感受到大学对即将远行的学子的祝福和仪式的意义。那么这样的大学，显然是缺乏温度的！如果这些人没有在大学里收获感动和温情，即便以后他在社会获得成功，也很难想象他会对大学感恩，更不愿意为社会传递温度。

大学温度的感知者，还来自于教师，而且教师很大程度上还应是大学温度的传递者。但如果评价体系整天都是计算论文篇数和点数，比较课题级别，比拼人才头衔……在过分量化生产和竞争的环境下，大学教师们不但难以感受到学术的乐趣，也不会感受到大学的温度，更不愿意传递温度。笔者曾经调研过研究型大学青年教师关于科研和教学的时间投入比例，大部分人的回答都是7：3，甚至更高，科研的压力大到令大家都吝于挤出时间和学生交流。当然在全球都陷入学术锦标赛之背景下不仅只是中国大学如此，哈佛大学哈瑞·刘易斯在《失去灵魂的卓越——哈佛是如何忘记教育宗旨的》中便写道：“任何分析了研究型大学的聘用和晋升标准的人都会产生疑惑，他们的疑惑不在于教授们为何如此不关心学生，而是在于在如此缺乏激励和奖赏的情况下，为何还有教师在关心学生。”

2.有温度的大学会孕育出新高度

大学温度下降的一个关键原因，是我们对大学使命的曲解。大学的使命乃是传承和创新，然而如今我们对于大学使命的理解，却过于偏重创新而忽视传承。而实事上，传承不仅饱含温度，还孕育出新的高度：善良、正义和勇气这些温暖真实的人性，因大学传承的温度而

具有恒久价值。这也是大学区别于以创新为主的科研机构之处：传承与创新得以兼容，高度与温度得以并存，这才是大学之“大”。

只注重大学的高度，是一种短视的做法。有温度的大学会孕育出新高度，而这种高度往往不是即时性的，而是具有长远意义的。大学培养的只是“准人才”，经过社会历练和创造工作价值后才真正成为人才。前文所述的清华回信事件，公众记住的不是高不可攀的理工清华，而是充满人文精神的水木清华。而从这次事件中获得的感动，不但激励了魏祥，也激励了天下如魏祥一般被命运折磨的人，激励他们重获新生，为社会贡献专业力量和正能量，温度因此得以转换为新的高度。我们说西南联大人才辈出，也并不是说他们在学期间所获得的高度，而主要是因为他们走出校门为社会所贡献的高度。这种高度，也更多是孕育于他们在战火纷飞的年代感受到大学在努力为中华民族赓续文脉所表现出来的温度，这种温度不但为他们后来创造出新的高度储备了足够热力，也为民族之崛起积攒了巨大能量。

再举中国师范院校的例子以观之：近日中共中央、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，对新时代教师队伍建设作出顶层设计。意见明确，实施教师教育振兴行动计划，建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色师范教育体系。新时代重新强调“师范”并非只是旧调重弹，而是在师范院校普遍面临发展价值危机的背景下正本清源。之前，在大学评价科研导向加重的情况下，很多师范大学都向综合性大学转型，片面追求科研之高度。但是，师范教育作为教育事业之“母机”，最宝贵的价值恰恰是更加强调传承的温度，这个温度所影响的不仅只是师范院校内部，更会影响到整个教育事业。李军教授在其英文著作《追求世界一流的教师教育？政策实施中国模式的多维视角》中提供了一个国际比较的视角来看待中国师范教育，认为独立建制的师范院校体系是保障中国教师教

育专业性的最好体现，在全球范围中有着独特价值。也即为国家教育事业可持续发展培养足够数量和质量的教师乃是中国师范院校的最大价值所在，而非和研究型大学拼科研。全球学术锦标赛制趋势下正在抹杀一些行业大学的价值，不少师范大学甚至花重金“请枪”甚至“请外援”——聘人专门做研究而不用教学。这带来的问题是，发表了很多外文论文，但对真正改进当地的教育实践基本没有多少帮助。可是，师范院校如果不能在人才培养以及支持教师职后教育方面与所在区域有很密切的联系，师范院校的老师如果和中小学之间缺乏融洽的合作和关联，师范院校的温度价值将越来越弱，从而也很难获得应有的声望和存在意义。因此，全面深化新时代教师队伍建设改革的其中一个重要意义，在于在中国走向世界舞台中央的新时代背景下重新认识中国师范体系的价值——师范院校当然也应有科研的高度，但更大的价值还是在于以其更重传承的温度去孕育出未来教育的新高度。

3.新时代中国大学如何“高度与温度”兼备

重思大学目的，从造“器”走向育“人”

1926 年，梁启超曾在清华研究院茶话会上批评当时大学过于注重知识教育的弊端——学校只是一个贩卖知识的地方。1948 年，另一位清华教授冯友兰发表“论大学教育”的演讲并直陈：大学的教育目的在于培养人，而不是把人训练成工具或机器。随着现代化的演进，他们当年提出的问题不但没有解决，反而面临着更加严峻的挑战。多年来，我们经历了各种教学和课程改革，但遗憾的是大学总是琢磨教学之“术”，而对育人之“道”缺乏思考和改进。因此，在新时代重思大学之目的，有着更加迫切的意义。德国哲学家雅斯贝尔斯认为，大学教育的目标应该是塑造整全的人，实现一种最宽泛意义上的教育。若我们的大学教育只是注重生产工具性的“机器”，以就业率、考研率来拼高度，而不重视生命成长，那么大学培养的人和人工智能

有何区别？人工智能可能是未来产业发展的方向，但却不应是新时代大学培养人的方向。

重识大学使命：传承和创新并重

厘清从造“器”走向育“人”的大学目的后，下一步要思考的便是如何“育”人。传承与创新皆是大学之使命：大学的创新多来自于科研，这是其高度所在；但传承主要来自于教学，这是其温度所在。大学的育人功能更多是依靠教学中的传承来实现，大学教学关系中师生、生生交往的美好体验和绵延不绝，是大学最弥足珍贵的价值。因此，缺乏足够诚意和投入的教学，会让人对大学的存在价值产生怀疑。英国教育家纽曼曾在《大学的理想》中一针见血地指出：“如果大学的目的在科学与哲学的发明，那么，我看不出大学为什么应该有学生。”即便是在最早掀起大学科研之风的柏林大学，其首任校长费希特亦着重强调：“大学的根本任务是培养人，即以人为本。”新时代中国大学对于一流本科、一流专业、一流课程的重视已经渐成共识，意味着教学开始越来越得到重视。但是这还不够，不是仅靠大学努力便能奏效，还需要政府和大学在行动上有更多的共识：政府不再只是需要大学在排行榜上的排名装点门面，各种指令便能减少，大学教师便能有更多的精力和动力投入到指导学生身上，大学的温度便会回暖。大学温度的提升是系统工程，是大学和政府、社会的外部良好互动的体现，是大学内部师生之间、学术文化和行政文化之间良好互动的体现。

重塑大学形象：“高”“温”之城

美国加州大学前校长克拉克·科尔曾描述过大学形象之变迁：从曾经的“乡村”发展到“市镇”，再到当代大学已成为一个五光十色的“城市”。这个著名的大学隐喻其实隐含的正是大学温度的变化：熟人社会的“乡村”自然更有人情味和温度，而陌生社会的“城市”

显然表征着冷漠和疏离。所以，大学温度的缺失，不光是大学自身的问题，更有社会变迁的大环境问题。“城市”大学的师生关系，渐渐显得更加淡漠，就如住在城里的邻居一样各自闭门，两不相干。尤其进入移动互联网时代，大家在学习和工作时间基本都是对着电脑屏幕，生活时间就对着手机屏幕。从乡村到城市，城市化、科技化的现代大学显得更加具有高度了，但显然温度在下降。城，不但是大学之隐喻，也是大学之现实，而如何将这座城打造成为高度和温度兼备的“高”“温”之城，是新时代大学所面临的最大挑战。但正如雅斯贝尔斯所言，大学不但要有创造性的知识，更应有独特的文化生活，大学应当有信心也有优势去面对如此挑战。剑桥大学前校长布罗厄斯认为剑桥的下午茶和喝咖啡时自由随意的交流，是铸就以活跃的文化融合和高度的学术自由为主要特征的“剑桥精神”的重要形式。厦门大学副校长邬大光教授之“鸽笼理论”也是异曲同工：现代大学学科分类越来越细，学者如鸽子一般都在狭窄的学科“鸽笼”里打转，解决之道是要为鸽子们提供能跨学科交流的“广场”。下午茶和广场，既是大学文化生活的一种载体，也是大学知识创造的动力站，正是大学“高”“温”结合的独到之处。“康桥！汝永为我精神依恋之乡！”徐志摩的慨叹，这也许是大学作为兼具知识创造和独特文化生活功能的“高”“温”之城所能获得的最高赞誉。

（来源：光明日报）

评价教师，什么样的机制能实现“发展性”

于　剑

从当前我国高校在师资队伍建设中面临的问题看,如何构建科学有效的发展性教师评价机制,是深化新时代高校教师队伍建设改革的关键。

一、什么是发展性教师评价机制

教师评价是教师资源开发、管理和使用的前提。从高校教师职业发展全过程来看,需要评价的环节主要有入职招聘、职称聘任、岗位聘任、年度考核、聘期考核、博导硕导资格、各级各类人才培养计划和人才称号等。每个环节的评价都遵循“冰山模型”,显性的比如学术成果等相对容易考察,隐性的也是更重要的比如学术价值观、职业道德等则不容易考察,因此教师评价的关键是解决信息的非对称性。从机制设计理论视角看,就是如何在非对称信息条件下,设计一套机制(规则或制度)来使得教师的个人利益和学校既定目标一致,从而减少或消除教师的逆向选择和道德风险,因此机制设计是教师评价的关键问题。正如美国教育家古德莱德所言:“没有更好的教师就不会有更好的学校,但没有教师可以在其中学习、实践和发展自身的更好的学校,也就不会有更好的教师”。发展性是针对评价机制运行要实现的功能而言的,如果一个学校能够建立一个科学的教师评价机制,这个机制能够促使教师教学能力和科研能力充分发展从而变成更好的教师,那么这个机制一定能够同时促进学生发展和学校发展,脱离学校发展和学生发展而谈教师发展是没有意义的。

什么样的评价机制能实现发展性?就是让每个教师做自己偏好的、适合的任务选择。教师是否能做出这种选择?不一定。一方面原因在于对自我的完全认知是很难的;另一方面,也是更重要的,当存在外部激励时,激励政策本身对教师的行为选择影响巨大,叫作人总会

对激励做出反应。问题的复杂性在于,高校教师面临的是由教学、科研等工作组成的多任务集合,服从多任务委托代理模型约束。这个模型的基本结论是,当一个代理人从事多项工作时,对任何给定工作的激励不仅取决于该项工作的可观测性,而且取决于其他工作的可观测性。比如,高校激励机制设计上往往重科研轻教学,这固然与学校对科研过度看重有关,同时也与科研成果相对容易测量,而教学效果相对不容易测量有关。激励机制往往对可观测的科研设置过度奖励,而忽视可观测的教学,教师必然在激励作用下急功近利,牺牲的是人才培养质量和高质量学术成果。这种扭曲的激励设计必然表现为奖惩导向,实质是教师的时间和精力等稀缺资源进行了不均衡配置。因此,从教师个体看,均衡激励才能最大限度调动教师个体内在动力;从学校角度看,当全体教师都选择基于个人偏好的任务集合中时,整体师资资源得以最充分利用,从而实现评价机制的发展性。

综上,发展性教师评价机制意味着教师、学生和学校共同发展,本质是如何设计均衡的激励机制。

二、怎样认识高校教师评价机制现状

契约理论为我们认识高校教师评价机制提供了理论视角。不完全契约理论研究“我们应该如何做才能减轻甚至抵消契约不完全所带来的负面影响”,揭示了契约中话语权的重要性。完全契约理论研究“我们如何才能订立一个尽量完美的契约”,揭示了契约中建立激励机制的重要性。从国内高校现状看,教师评价机制可大致据此分为两类情况。

一类是基于不完全契约理论,建立教师职业终身制度。这是以美国为代表的许多高等教育发达国家的普遍做法,本质是教师年轻时鼓励竞争非升即走、年老时为教师提供职业保障。实践证明,这个机制是有效的,因为人才招聘具有高风险,不用说他人,即使一个人自己也

很难在博士毕业后确认自己是否适合教书育人和学术研究,选人时犯错误不可避免,大学要给自己一个纠正错误的机会,采用竞争机制促使师资队伍持续动态优化。国内清华、北大等若干所大学近些年进行了这一机制本土化的有益探索,实质上也是一种人事制度改革。

另一类是基于完全契约理论,建立激励机制。这是中国大部分高校目前的通行做法,大部分高校不满足不完全契约理论的适用情景,比如短期内难以打破事业单位终身制、铁饭碗的传统观念,学术评价能力不足、机制不健全等。虽然激励机制在理论上可以解决评价机制的发展性问题,然而,从现实情况看,普遍存在着教师职业发展通道和评价标准单一,评价内容重数量轻质量、重科研轻教学;尤其在教书育人工作中,仅采用简单奖惩性激励,绝大部分教师得不到奖也受不到罚,使得激励机制演变为扭曲的分配制度,这种扭曲是教师评价机制缺少发展性的根本所在。

三、如何构建发展性教师评价机制

构建发展性教师评价机制是复杂的系统工程,其中,设计均衡激励机制是关键,建立分类评价体系是核心,搭建职业发展平台是重点。

顶层设计均衡激励机制是关键工程。从最优机制设计激励相容性、信息有效性、目标合意性三个原则出发,要尊重高校教师职业劳动的连续性、复杂性、创造性及个体自主性特点,通过教师职业发展多元通道和分类评价标准设计,解决目标合意性问题;通过多维课堂质量评价等,解决信息有效性问题;通过校、院、教师、学生质量目标一致性激励设计,解决管理者、教师和学生之间激励相容性问题。

建立职业全过程分类评价体系是核心工程。从学校自身目标定位出发,设置教学为主、教学科研并重、公共服务三种类型多级岗位的教师多元发展路径,教师依据个人偏好自由选择岗位,实现时间、精力稀缺资源最优配置;建立覆盖各通道的分类评价标准,包括岗位准入

和基本任务标准,标准制定遵循教师成长规律,比如高岗级教师(一般年龄大、职称高)设置相对较高课时量,而低岗级教师(一般年轻、低职称)设置相对较低课时量;引入动态竞争机制,以质量导向取代数量导向,比如将多维课堂教学质量评价结果与业绩分配挂钩;遵循教学、科研规律,教学注重过程激励,科研注重结果激励,年度考核突出教学质量,聘期考核突出科研成果;依据年度考核结果分配年终业绩,依据四年聘期考核结果实现岗位能上能下。

搭建教师全员全过程发展平台是重点工程。基于偏好自主选择发展通道,设置分类评价标准体现均衡激励,此时教师对专业提升和自我发展的需求是内在的、可持续的,同时,教师职业发展是一个专业化程度不断提高的动态过程。为此,学校要建立教师发展中心,以服务教师职业生涯全过程发展为目标,出台教师资质能力建设实施办法,依据学校总体目标定位,突出师德+教学能力+工程能力+学术能力的培养,建立教师终身学习的长效机制。

需要指出的是,发展性评价机制是个过渡性制度安排,但这个机制更适应当前中国大部分高校的现实情境,更重要的意义在于,它为未来建立更好的机制或做出更好的制度安排创造条件。

(来源:中国社会科学网)

用奋进之笔谱写新时代教师队伍建设新篇章

王定华

当今中国，工业化、信息化、新型城镇化、农业现代化迅速发展，科技革命日新月异，国际竞争日趋激烈，国家经济社会发展对德智体美劳全面发展人才的渴求越来越迫切，人民群众对“上好学”的需求越来越旺盛。教育发展、国家繁荣、民族振兴，亟需一批又一批的好老师。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央将教师队伍建设摆在突出位置，作出了一系列重要决策部署，各地各部门采取有力措施，教师队伍建设取得显著成就。广大教师牢记使命、不忘初衷，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了历史性贡献。同时，还应清醒地认识到，教师队伍建设还存在诸多亟待改善和加强的方面，有的地方对教育和教师工作重视不够、对教师队伍建设投入力度不足、对师范院校支持不够，有的教师思想政治素质、师德素养和专业化水平需要提升，教师管理体制机制亟需理顺，教师地位待遇有待提高等。这些问题如果不尽快解决，势必影响加快实现教育现代化的进程，势必影响办好人民满意教育的民生事业，势必影响教育强国目标的实现。党的十九大报告明确提出，“我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”，人民对公平而有质量的教育的向往更加迫切，必须“加强师德师风建设，培养高素质教师队伍”。

在这重大的历史交汇期，我们必须从战略高度充分认识教师工作的极端重要性，全面贯彻落实党的教育方针，遵循教育规律和教师成长发展规律，按照“统筹规划、优先发展，整体推进、师德为要，深化改革、创新机制，分类指导、精准施策”的基本原则，切实抓准教师队伍建设重点、热点、难点，整体谋划，主动作为，大力推进，砥砺前行，用奋进之笔，谱写教师队伍建设新篇章。

一、统筹规划新时代教师队伍建设

为贯彻落实党中央精神，教育部在认真学习党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，系统梳理教师工作突出问题、全面总结基层创新做法、深入开展多项课题研究、充分借鉴国际先进经验的基础上，组织研制《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，并由十九届中央全面深化改革领导小组第一次会议审议通过。这个文件对标全面建成小康社会目标部署安排、建设社会主义现代化国家2035的宏伟蓝图，分段提出未来五年、2035年教师队伍建设的目标任务，就全面加强师德师风建设、大力提升教师专业素质能力、深化教师管理综合改革、不断提高教师地位待遇、切实加强党对教师工作的领导等五项核心工作提出明确举措，是今后相当长一个时期我国教师队伍建设的纲领性文件。一是明确方向。各级党委和政府、各有关部门要把加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好，将教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域。要把坚持和加强党的全面领导贯穿于教师队伍建设各环节，切实推进教师队伍治理体系和治理能力现代化，形成优秀人才争相从教、广大教师尽展其才、好老师不断涌现的良好局面。二是增强信心。近年来，经过教育战线的不懈努力，一些制约教师队伍建设的体制性、制度性障碍开始“破冰”，一些人民群众关切的教师队伍重大难点问题开始“破解”，一些教师教育和教师管理领域的创新举措开始“破土”。在教师工作总体向好、各项改革进入深水区和攻坚期的局面下，要推动各地各校落实教师工作的主体责任，满怀信心，勇于担当，积极争取党委和政府的支持，加强部门之间协调，加大对师范院校支持力度，提升培养培训基础能力，增加财政经费投入，切实提升教师队伍建设的保障水平。师范院校一般不“摘帽”，严控师范院校更名为非师范院校。国家和地方也要适时提高生均拨款

标准，遴选有基础、有意愿的师范院校，不断加强师范专业建设，支持学校改革发展，要让大家看到前景。三是攻坚克难。教师工作点多、线长、面广，情况比较复杂，亟待破解的难题较多;教师队伍建设改革政策性很强，牵一发而动全身。要推动各地切实贯彻党中央精神，落实国务院工作部署，按照教育部确定的工作思路，结合地方工作实际，认真谋划、超前部署，找准突破口、找到着力点，常抓不懈、久久为功，将深化教师队伍建设改革各项政策举措落细、落小、落实，增强广大教师的获得感，提高教师职业的幸福感。

二、启动实施教师教育振兴行动计划

教师教育是教育事业的工作母机，是教师队伍建设的源头活水，是先导性、关键性、基础性工作。当前，教师教育还存在诸多亟待解决的难题，师范生的生源质量在下降，教师培养层次还不高，教师教育模式仍需创新，教师教育课程还需改进，教师培养质量与中小学一线的期盼存在差距。出台教师教育振兴行动计划势在必行。一是加强体系建设设。建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色师范教育体系。重点建设一批师范教育基地，完善教师培训、教研体系，不断优化教师教育布局结构，整体提升师范院校和师范专业办学水平，引导师范院校进一步明确办学定位，以培养优秀教师为己任，聚焦改革重点，以特色谋发展，以特色创一流。二是调动一流高校。创造条件，推动一批有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业，积极参与基础教育、职业教育教师培养培训工作，重点培养教育硕士，适度培养教育博士，造就学科知识扎实、专业能力突出、教育情怀深厚的高素质复合型教师。三是升级卓越计划。按照教育部“六卓越一拔尖”的总体工作部署，部署启动“卓越教师培养计划2.0”实施工作，打造新时期卓越教师培养的升级版，创新幼儿园、小学、中学、中职、特教教师培养模式，增强高校举办

师范教育的动力，引领高校将教师教育特色贯穿于学校人才培养、学科专业建设和学校发展规划各项工作之中。四是提高生源质量。鼓励条件较好、办学水平较高的师范院校实行提前批次录取，或采取入校后二次选拔方式，选拔有志于从教的优秀学生进入师范专业。大力推动本科后教师培养，增加教育硕士招生计划，增加师范院校研究生推免名额，扩大教育硕士、教育博士招生规模，不断提升教师培养层次，切实改善师范生生源质量。五是创创新新培培养养模模式式。根据基础教育改革发展需要，以实践为导向优化教师教育课程体系，注重师德养成教育，不断更新课程内容，推进协同育人的教师教育新模式。开展师范生技能展示活动，强化“三字一话”等师范生基本功训练，落实师范生教育实践不少于半年。六是完善保障措施。建立教师教育改革实验区，完善高校、地方政府、中小学“三位一体”的协同育人机制。提高师范生生均拨款标准，加强教师培养经费保障。加强教师教育学科建设。教育硕士、教育博士授予单位及授权点向师范院校倾斜。强化教师教育师资队伍建设，在专业发展、职称晋升和岗位聘用等方面予以倾斜支持。

三、科学开展师范类专业认证

开展师范类专业认证是国际通行的做法，是推进教师教育改革、加强师范专业建设、提高教师培养质量、提升教师教育机构能力的关键之举。先期，在教育部指导下，江苏、广西两个省份已经开展了师范类专业认证试点，取得了明显的效果。为此，教育部决定在全国推开师范类专业认证工作。一是完善标准。教育部在总结试点工作的基础上，广泛调研国内师范类专业办学情况，借鉴国际教师教育质量保障的先进做法，根据不同专业特点，分类研制认证标准和认证办法，于 2017 年 10 月印发了《师范类专业认证办法》及中学教育、小学教育、学前教育专业三个认证标准。二是自愿参加。教育部发布专

业认证标准，健全专业认证体系，建设全国教师教育基本状态数据库，实施办学条件监测，尊重高校办学自主权，对各地不作强制性要求，由设置师范类专业的高校自愿申请参加。三是分级负责。师范类专业认证分为三级，一级是底线要求，二级是合格认证，三级是卓越认证。认证工作实行省部协同，部属高校由教育部统一组织认证，省属高校先由各地组织认证，通过后申请国家认证，以有效落实省级教育行政部门在师范教育方面的监管与投入责任，同时，引导师范院校特色发展、追求卓越。四是免收费用。教育部开展的专业认证经费由中央财政予以专项支持，省里具体实施的认证由地方财政统筹解决，不收学校任何费用。五是科学操作。师范类专业认证坚持“学生中心、产出导向、质量持续改进”的认证理念，建立国家统一的认证体系，统一认证机构资质、标准程序和认证结论审议，确保认证过程的规范性及认证结论的一致性，努力做到平稳启动、扎实推进、逐步铺开。六是妥用结果。将认证结果与教师资格考试、经费拨款等形成不同程度的关联，加大对师范院校的支持力度，推动师范专业以师范生为中心配置资源、组织课程和实施教学，推动师范院校根据培养目标及核心能力素质要求，检视培养过程和学习效果，促进学校不断改进教学、持续提高师范生培养质量。

四、分类推进教师全员培训

科学制定各级各类教师培训规划，推动教师终身学习、持续发展。一是制定标准。教育部于 2017 年 11 月先行印发了义务教育阶段语文、数学、化学等学科的教师培训课程指导标准，以后将出台各学科的中小学幼儿园教师培训课程指导标准。以标准为纲，切实推动各地分类、分科、分岗开展教师全员培训。开展诊断测评，训前对教师的教育教学能力进行科学诊断，测出水平，分出层次，将分层培训落到实处。科学合理设课，以教师培训课程标准落实学生课程标准，

贴近教师一线教学实际，实现按需施训。注重资源开发，根据标准开发出系列完整的优质教师培训课程资源，支持教师连续递进式学习。二是聚焦国培。改革实施幼儿园、中小学、职业院校、高校教师校长系列“国培计划”，调整聚焦重点方向，倾斜支持乡村教师校长培训、职业院校教师企业实践、高校青年教师培训。指导各地明确项目管理职责，用好用足专项资金，加快培训项目执行进度，统筹整合优质资源，提高培训的实效性和针对性。三是突出基础。改进培训内容，对接课程教学改革实际，模块化设置培训专题，切实提升教师教育教学实践能力。加强教师的师德修养、信息技术等培训，创新教师信息技术培训手段，促进信息技术与教育教学深度融合。四是创新模式。转变培训方式，采取集中面授、网络学习、送教下乡、跟岗研修等多种培训方式，满足不同环境、不同地域、不同阶段的教师学习所需，切实提升培训实效。积极探索移动学习、虚拟现实、人工智能等新技术在教师培训中的应用，推动教师做信息化、智能化学习的先行者。落实乡村教师、校园长培训指南，创新乡村教师校长培训模式，为乡村教师提供解渴、能用、好用、管用的培训，加大贫困地区教师培训扶持力度。五是加强管理。加强项目管理，健全教师培训质量评估制度，采取学员评估、专家评估和第三方评估等多种方式，加强教师培训过程监控和绩效评估。落实《教育部关于大力推行中小学教师培训学分管理的指导意见》，建立教师培训学分标准体系，推动教师培训自主选学，规范培训学分认定，建立培训学分银行，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。推广“国培计划”优秀工作案例，推进各地教师培训管理上台阶、改革有实效。六是完善体系。建立健全地方教师发展机构和专业培训者队伍。逐步推进县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门有机整合;鼓励师范院校与幼儿园协同建立幼儿园教师培养培训基地;支持高水平学校和

大中型企业共建“双师型”教师培训基地;搭建高等学校校级教师发展平台，加强院系教研室等学习共同体建设;逐步构建国家、省、市、县、校教师培训基地网络，夯实教师专业发展支持服务体系。七是提供保障。将教师培训经费列入各级政府教育财政预算，学校按照不少于公用经费5%安排教师培训经费，确保广大教师在职学习所需。

五、全面落实乡村教师支持计划

2017年6月，教育部在新疆召开了全国乡村教师队伍建设暨万名教师支教工作会议，陈宝生部长强调各地要抓好乡村教师支持计划落实工作，打通“最后一公里”。一是生活补助。各地要加强重点督查，尽快实现全覆盖，并进一步扩大乡村教师受益面。加大资金投入，逐步提高补助标准，用足中央奖补政策，形成“越往基层、越是艰苦、待遇越高”的激励机制。加强审核把关，确保各地上报的实施工作数据准确有效。健全管理机制，确保资金使用安全、规范。二是特岗计划。逐步扩大教师特岗计划实施规模，切实发挥特岗计划在乡村教师招聘中的主渠道作用。用足招聘计划，对于不能完成招聘计划的，将不再增加或视情况减少下一年度招聘名额。加强统筹管理，确保特岗教师在工资待遇、社会保障、职称评聘、评优评先、年度考核等方面与当地公办学校教师同等对待。加强特岗教师培训，为特岗教师搭建发展平台。落实特岗教师入编入岗，对于特岗教师待遇和入编入岗政策落实不到位的，要严肃查处，立即整改，对整改不力的，暂停特岗计划。三是编制标准。推动尚未出台落实城乡统一编制标准实施办法的省份尽快出台。各地教育部门要积极争取当地政府支持，盘活事业编制存量，优化结构，优先满足教育发展需要，调剂部分事业编制用于补充中小学教师。无编可补的地方，应探索通过设立周转编制、机动编制、政府购买服务等方式补充教师。完善编制动态管理机制，省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调整。编制向乡村小

规模学校倾斜，按照班师比与生师比相结合的方式核定。要进一步加强对中小学编制使用情况的督查和监管，严禁挤占、挪用、截留中小学编制和有编不补。四是人才专项。从政治高度认识和实施好“援藏援疆万名教师支教计划”、“三区”人才支持计划教师专项，并逐步扩大规模，特事特办，好事办好。2018 年起，净增 4000 名内地教师赴新疆等地支教。五是抓好落实。落实“一把手”领导责任，把乡村教师支持计划纳入“一把手”工程。抓住牵一发而动全身的体制机制瓶颈，如交流、职称、考核等问题，下大力气，努力破解。教育部将指导发布年度实施报告，展示工作成绩，奖补奋发有为者，通报不足，督促落后不力者。

六、有序深化教师职称制度改革

职称关系着教师工作成效、职业声誉和报酬待遇，应成为激发教师工作积极性的牵一发而动全身的关键抓手。但是当前在教师职称评审中，仍在很大程度上存在着名额少、评审难、要求繁的问题，必须切实推进教师职称制度改革。一是拓宽通道。职称晋升难，高一级职称的名额紧张是主要原因，这是不考外语、不看论文也不能解决的。对此，教育部已与有关部门达成共识，将适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，让广大教师职业发展通道比较畅通。落实中央“放、管、服”要求，将高校教师职称评审权直接下放至高校，按照“权责相统一”的原则，由高校自主行使权力、承担责任，拓宽教师职称评聘通道。二是完善标准。进一步完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，坚持德才兼备、全面考核，突出教育教学实绩，引导教师潜心教书育人。有条件的地区可单独建立农村和艰苦边远地区中小学教师职称评审委员会或评审组，进行单独评审。做好正高级教师职称评审工作，高标准严要求，树立教师发展标杆。三是倾斜乡村。加大对一线教师特别是农村教师的倾斜力度，

从2017年起，评审通过的正高级教师中，担任学校和教研机构党政领导职务的原则上不超过30%。四是强化激励。大力加强教师日常考核和聘后管理，实现岗位能上能下，避免职称晋升后的职业倦怠问题。五是做好监管。进一步加强监督管理，完善公开公示、投诉举报等制度，加强督查监管，严厉查处职称评审中的违纪违法行为。要做好高校教师职称评审权下放和监管工作。教育部、人力资源社会保障部印发了《高校教师职称评审监管暂行办法》，重点采取书面审查、“双随机”抽查、信息公开、投诉举报等方式，加强对高校教师职称评审的监管，贯彻落实党和国家教育方针和职称评审相关政策要求，保证职称评审规范、公开、公平。对于职称评审中的违纪违法行为，按相关规定严肃处理、追责。

七、妥善做好教师管理服务

教师队伍管理体制机制改革已进入深水区，要想取得突破，各地各部门须视野再宽一些，步子再大一些，招数再多一些，改革力度再强一些。一是资资格格制制度度改改革革。全面推进中小学教师资格考试和定期注册制度改革，对于尚未参加试点的省份尽快纳入，全局推开，深入推进。科学完善教师资格考试政策，逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件。新入职教师必须取得教师资格。推行定期注册制度，建立完善教师退出机制，提升教师队伍整体活力。二是聘任制度改革。积极研究、不断完善中小学教师公开招聘工作，建立符合教育行业特点的中小学、幼儿园教师招聘办法，遴选乐教、适教、善教的优秀人才进入教师队伍。落实《中小学校领导人员管理暂行办法》，明确任职条件和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。三是推进交流轮轮岗岗。以义务教育教师队伍“县管校聘”管理体制改革为重点，推进校长教师交流轮岗，优化城乡优质教师资源配置，引导优秀教

师向薄弱地区流动。实行学区（乡镇）内走教制度，地方政府可根据实际给予相应补贴。四是完善考核评价。科学完善相关政策，防止形式主义的考核和检查干扰正常教学。不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。深入推进高校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，将教授为本科生上课作为基本制度，建设一支思想政治素质过硬、师德师风高尚、教书育人能力突出的中国特色社会主义高校教师队伍。做好国家“万人计划”教学名师的学习宣传推广，让“国字号”的教学名师发挥引领示范作用。

八、积极倡导全社会尊师重教

十九大报告中明确提出要“倡导全社会尊师重教”。要让各界知道，基础教育是国民教育的基础，教师是基础之基础;高等教育是教育的制高点，教师是制高点之制高点;立德树人是教育的根本任务，教师是根本之根本。为此，要突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，确立公办中小学教师作为国家公职人员的特殊法律地位，提升教师的政治地位、社会地位和职业地位。大力弘扬源远流长的中华优良尊师传统，构建新时代尊师文化体系。加强尊师教育，重提师道尊严，坚决杜绝辱骂甚至殴打教师暴力事件的发生。通过多种渠道多种形式，树立正确的教育观、成才观，赢得家长和社会各界对教师的理解支持。完善教师待遇保障机制，不断提升教师工资收入水平，调整收入分配激励机制，有效体现教师工作的价值。通过多种措施，进一步形成浓厚的尊师风尚，让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，逐步把教师职业变成让人羡慕的职业，以强师梦构筑强国梦。

（摘自《教育科学研究》2018 年第 2 期）

奋力开创新时代高校教师队伍建设新局面

张　闯

党的十九大吹响了建设教育强国的冲锋号。今年年初，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》（以下简称《意见》），对全面加强教师队伍建设这项根本性民生工程作出了系统部署，充分彰显了教师是教育发展的第一资源。深入学习贯彻党的十九大精神，必须抓紧抓好《意见》落实工作，推动高校教师队伍建设因时而进、因变而新、因势而为，以新思想锻造一支高素质的新时代“筑梦人”队伍，为实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础。

一、深刻把握新时代高校教师队伍建设的新要求、新定位，推动高校教师队伍建设因时而进

中国特色社会主义进入新时代，高等教育也进入了新时代。《意见》站在战略和全局高度，对新时代教师队伍建设作出了总设计和总动员。我们要深刻认识和把握党和国家对新时代高校教师队伍建设的新要求、新定位。

一是突出政治属性，增强高校教师队伍“四个意识”。党政军民学，东西南北中，党是领导一切的。党的十九大把这一政治原则写进党章。《意见》也将“坚持和加强党的全面领导”作为新时代教师队伍建设的指导思想和基本原则。高校教师的政治属性关系到“培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人”这个根本问题。高校教师队伍建设必须把政治属性作为第一属性，把教育引导高校教师做党执政的坚定支持者作为第一责任，推动高校教师自觉做中国特色社会主义事业的坚定信仰者和忠实实践者，自觉把党的教育方针贯彻到教育教学全过程。进一步加强和改进高校思想政治工作，确保高校教师坚持“教书和育人相统一，言传和身教相统一，潜心问道和关注社会相统

一，学术自由和学术规范相统一”，把巩固马克思主义在高校意识形态领域的指导地位当作守土职责，更好地把广大师生凝聚在党的周围。

二是突出教育属性，提升高校教师人才培养能力。高校立身之本在于立德树人。只有培养出一流的人才，高校才能够成为世界一流大学。因此，高校必须牢牢抓住全面提高人才培养质量这个核心点，并以此来带动其他工作。高校教师的天职就是立德树人、教书育人，承担着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任。必须始终遵循教育教学规律、学生成才规律，既重视知识教育，也重视价值观教育、能力素质教育。高校要教育引导教师主动对标“四有”好老师标准，帮助青年学生“扣好人生的第一粒扣子”，把全部精力和满腔真情奉献给培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人的伟大事业。要帮助高校教师正确处理好“教”和“研”的关系，切实解决好“教”和“学”的矛盾，使学校一流水平上升、教师能力素质跃升、学生学习效果提升同心同行、同向发力。

三是突出人民属性，强化高校教师队伍宗旨意识。“全党同志一定要永远与人民同呼吸、共命运、心连心，永远把人民对美好生活的向往作为奋斗目标”，以人民为中心的思想贯穿党的十九大报告。高校教师建设要更加凸显“人民教师”的光荣身份和鲜亮底色，坚持教育为人民服务，提升青年学生的教育获得感和幸福感。这要求高校教师不仅要围绕学生、关照学生、服务学生，以学生为主体改革教育教学；还要聚焦国家重大战略和人民重大需求，加强科学研究和社会服务，为提升国家实力、增进人民福祉作出应有贡献。

四是突出文化属性，铸牢高校教师队伍“四个自信”。“文化自信是一个国家、一个民族发展中更基本、更深沉、更持久的力量。”这是习近平新时代中国特色社会主义思想基本方略中的重要阐述。高

校教师做的是传播知识、传播思想、传播真理的工作，是先进思想文化的传播者，必须培育和践行社会主义核心价值观，加强师德修养，坚守文化品位，引领社会精神。同时，要主动服务我国日益走近世界舞台中央的文化传播需要，在国际合作中讲好中国故事，促进人文交流，推动国家文化软实力提升。

二、深刻把握新时代高等教育和教师工作面临的新矛盾、新挑战，推动高校教师队伍建设因变而新

《意见》强调，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，人民对公平而有质量的教育的向往更加迫切。面对新方位、新征程、新使命，教师队伍建设还不能完全适应。有的地方对教育和教师工作重视不够，在教育事业发展中重硬件轻软件、重外延轻内涵的现象还比较突出，对教师队伍建设的支持力度亟须加大；师范教育体系有所削弱，对师范院校支持不够；有的教师素质能力难以适应新时代人才培养需要，思想政治素质和师德水平需要提升，专业化水平需要提高；教师特别是中小学教师职业吸引力不足，地位待遇有待提高；教师城乡结构、学科结构分布不尽合理，准入、招聘、交流、退出等机制还不够完善，管理体制机制亟须理顺。《意见》中列举的五方面“不适应”，在高校教师队伍领域或多或少有所体现，充分说明高校教师队伍建设正面临严峻挑战。

一是面临全球教育与人才激烈竞争的深刻挑战。当今世界正处于大发展、大变革、大调整时期，新一轮科技和产业革命正在孕育形成，世界范围内高端人才的竞争愈加激烈，无论是美国的《创新战略》还是欧盟的“蓝卡”政策，各国均把增强教育竞争力和人才吸引力放在首位，竞相争夺高端创新人才。高校教师队伍同时具备人才和锻造人才两种属性，更需要时刻保持学习，时刻勇立潮头，带领学生向科学

前沿和创新领域不断发起挑战和冲锋，产出更多代表性科研学术成果，培养更多高端创新人才。

二是面临教育发展不平衡不充分的深刻挑战。进入新时代，我国社会主要矛盾在高等教育领域体现在人民群众对优质公平、多样个性的高等教育的需求越来越高，而高等教育仍处于大众化向普及化迈进、资源聚集向一流建设的发展转型阶段，高质量高等教育供给不平衡不充分的矛盾较为突出。高校教师队伍建设必须率先把握这一矛盾，把解决不平衡不充分发展问题作为根本出发点和落脚点，积极服务高等教育转型发展和供给侧改革，更好满足人民对公平而有质量的教育的期待。

三是面临教育体制机制变革的深刻挑战。我国高等教育综合改革才刚起步，高校自主发展、自我约束内生动力尚未完全激活，内部管理模式、治理结构有待完善，社会参与高校治理、评价和监督还不充分。教育发展呼唤教育改革，改革越是向前，越需要“坚决破除一切不合时宜的思想观念和体制机制弊端，突破利益固化的藩篱”。高等教育领域必须直面制约其健康发展的体制机制障碍，建立现代大学制度和治理体系，激发高校和人才创新创造活力。

四是面临教育内涵式发展的深刻挑战。党的十八大以来，我国高校在世界多项大学排行中位次大幅整体前移，部分学科已达到或接近世界一流水平。但提高教育质量、推动高等教育内涵式发展仍是长期的艰巨任务。高校教师整体收入水平偏低，东部与中西部高校师资水平差距较大，有的高校还存在重教书轻育人、重科研轻教学、重智育轻德育等现象，个别教师不能教书育人、为人师表等，这些都是需要重点补齐的短板和薄弱环节。

三、深刻把握新时代全面深化教师队伍建设改革的新使命、新任务，推动高校教师队伍建设因势而为

面对新要求、新定位、新矛盾、新挑战，高校教师队伍建设要以落细落实《意见》精神为引领，确保方向，突出师德，深化改革，强化保障，分类施策，培育造就一支师德高尚、业务精湛、勇于创新、充满活力、中国特色、国际一流的高素质教师队伍。

一是抓好顶层设计。全面加强党对高校教师队伍的领导，着力构筑鲜亮中国底色，紧紧扭住全面提高人才培养质量这个“牛鼻子”，统筹教师发展各阶段、全链条，教师管理各环节、全过程，制定新时代高校教师队伍建设中长期发展战略规划。明确新时代高校教师队伍的最新定位、价值使命、未来愿景、战略目标、主要标志、表现形态、建设标准、理念思想、实施框架、政策法规体系、管理体制、发展机制、着力重点、主要举措、组织领导、保障制度、统筹协调机制等，深刻回答师德师风建设、管理效能提升、人才发展选育、组织保障激励等一系列全局性、根本性、发展性问题，为新时代高校教师队伍建设举旗定向。

二是全面加强师德师风建设。高校要用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑，筑牢他们思想根基的“压舱石”。推动高校教师队伍落实习近平新时代中国特色社会主义思想进学术、进学科、进课程、进培训、进读本各项任务，确保党的最新理论成果在高校落地生根。要发挥基层党支部战斗堡垒作用和党员教师先锋模范作用，着力提升思想政治工作针对性、有效性。要高线追求和底线管控并重，加强高校教师师德建设常态化、规范化、法制化建设。注重引领感召，广泛开展全国高校黄大年式教师团队创建活动，深入开展爱国奋斗精神教育，加大优秀教师典型选树宣传力度，讲好师德好故事，唱响教育好声音。做细用实师德考核，推行师德考核负面清单制度，坚决执行“师德一票否决制”，对违反师德行为实施联合惩戒，让有损于教师形象的行为无处遁形。

三是培育高素质创新型教师。高校要完善教师队伍专业化发展支撑培养体系，培育更多具有“领头雁”作用的教育家型教师和创新型人才。要加强高校教师发展中心建设，组织教师研修活动，搭建教师专业发展平台，推动院系教研室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制。加强教师信息化教学能力建设，引领教师顺应数字时代的潮流，实施信息技术与教育教学深度融合，重塑自身角色定位，重塑教育教学流程，以信息化助推教师专业发展和人才培养工作“变轨超车”。加强高校高端智库建设，实施好“千人计划”“万人计划”“长江学者”等专项人才计划，着力打造创新团队，培养引进一批活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求、具有国际竞争力的一流科学家和学科领军人物。

四是深化管理综合改革。即在教育改革“四梁八柱”的总体框架下，深入推动高校教师队伍建设制度创新，精耕科学管理、内涵发展的“责任田”。完善高校教师资格体系和准入制度，优化教师规模结构、学缘结构，重点解决区域性师资短缺问题。以促进人力资源开发为目的，完善高校编制备案制，实行规范化社会化的人事管理服务。推动高校教师职称制度“放管服”改革，下放评审权，严格监管权。推动建立以能力和贡献为导向的分级分类评价机制，健全高校教师聘用、评价、流动、退出等系列制度规范。

五是保障教师安心乐教。“国将兴，必贵师而重傅”，不断提升高校教师的获得感和满意度，是教师队伍建设必须坚守的“基本线”。保障教师安心乐教，必须改善教师待遇，支持高校建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，实行以增加知识价值为导向的分配政策。更加重视高校青年教师队伍建设，着力解决青年教师生活困难，创新成才机制，搭建成长平台，培育创新环境。提升教师荣誉感，完善教师荣誉制度，加大教师表彰力度，深入做好教学名师、教书育人楷模

等评选表彰活动。厚植尊师文化，重振师道尊严，加强尊师教育，举行尊师活动，大力弘扬源远流长的中华优良尊师传统，推进学生、家长和社会各界更加尊重教师的工作，更加支持教师的发展。

党的十九大对教师队伍建设作出重大部署。党的十九大后中央在教育领域出台的首份重量级文件即对新时代教师队伍建设改革作出总设计和总动员。加强高校教师队伍建设，必须深刻把握新时代高校教师队伍建设的新要求、新定位，突出高校教师队伍的政治属性、教育属性、人民属性和文化属性，深刻把握高等教育和教师工作面临的新矛盾、新挑战，深刻把握全面深化教师队伍建设改革的新使命、新任务，抓好队伍建设顶层设计，全面加强师德师风建设，培育高素质创新型教师，深化教师管理综合改革，助力高等教育挥动“奋进之笔”，绘就人民满意的“得意之作”。

（摘自《中国高等教育》2018 年第 6 期）

新时代加强高校教师队伍建设的若干思考

宁　滨

党的十九大提出建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，必须把教育事业放在优先位置，加快教育现代化，实现高等教育内涵式发展。高等教育发展水平在很大程度上取决于教师队伍的整体素质。2018 年初，中央相继出台《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《分类推进人才评价机制改革的指导意见》，这是十八大以来党中央专门面向人才工作和教师队伍建设出台的里程碑式政策文件，也是以习近平同志为核心的党中央高瞻远瞩、审时度势，立足新时代建设教育强国、实现中华民族伟大复兴的中国梦所作出的重大战略决策，为今后的人才工作和教师工作作出了顶层设计、指明了前进方向，饱含了党中央对人民教师的殷殷期望和深切关怀。

一、当前高校教师队伍建设的主要问题

“时代越是向前，知识和人才的重要性就愈发突出，教育和教师的地位和作用就愈发凸显。”教育高质量的发展需要高质量的教师队伍来支撑，如何用更多的投入、更好的制度吸引更多的人才到教师队伍中来，并且能够留得住人才、用得好人才，让人才安心当好教师、用心教好学生，是教育改革的核心。这是新时代高校教师队伍建设的新任务。

从实际工作来看，当前高校教师队伍建设还存在着一些亟待解决的问题：部分教师素质能力难以适应新时代人才培养需要，教师队伍的整体专业素质能力有待进一步提高；部分教师教书育人的责任感、使命感不足，个别教师违反师德现象时有发生，虽属极少数却严重损害了教师的师道尊严，影响了教师形象；教师队伍结构仍不尽合理，服务创新型国家和“双一流”建设的学科领军人才、青年学术英才和创新团队依然紧缺；高校教师人事制度改革尚需进一步深化，教师聘

用、考核、评价、管理、发展、激励、退出等体制机制与新时代高等教育改革与发展的需要还有差距，还需做好顶层设计、深入推进，健全“引才荐才、识才辨才、育才用才、爱才敬才、惜才留才”的制度环境；教师的地位和待遇还有待进一步提高，突出教师主体地位、保障教师职业尊严、荣誉与合法权益的制度文化建设还有待完善。

二、加强高校教师队伍建设的若干思考

教师是“教育发展的第一资源”，也是世界一流大学和一流学科建设的第一资源。新时代加强高校教师队伍建设，必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，全面提升教师素质能力，深入推进教师管理体制机制改革，以调动广大教师积极性、创造性，建设一支师德高尚、高素质、专业化、创新型人才队伍为出发点和落脚点，立足国情、社情、校情，不断改革探索。

（一）建立健全师德建设长效机制是基础

前文所述两个文件都将“突出师德”作为基本原则，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。高校要把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，准确对标新时代新要求，完善“教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合”的师德建设长效机制。

1. 坚持价值导向、正面引领。教师是大学生知识增长和思想进步的指导者和引路人，教师的职责不单是要教好书，更要育好人。育人者必先育己，立己者方能立人。高校要按照社会主义核心价值观“四有”“四个引路人”“四个相统一”的标准，引导教师带头践行社会主义核心价值观，坚定理想信念教育，提高思想政治素质，坚定“四个自信”，增强价值判断、选择、塑造能力，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，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。

2. 加强师德培训体系建设。加强师德培训、提升教师职业素养是

提高教师整体素质的关键手段。高校要完善师德教育培训方案，丰富教育渠道和方式，改进师德教育实效，逐步构建分层、分类、分级的培训体系，把引导教师形成高尚师德和良好师风贯穿培养培训全方位全过程。近年来，北京交通大学坚持通过多种方式将师德教育融入教师入职培训、教学能力培训、社会服务和实践锻炼，如依托教师发展中心面向全校青年教师开展师德师风课程培训，通过开展讲座、工作坊等活动提升师德素养，2017 年有千余人次参加活动。

3. 完善师德考核和惩戒机制。健全明确、执行有效的管理制度是师德师风的现实基础。高校要严把教师选聘入口关，将思政和师德考察工作贯穿教师管理全过程。作为教师考核、职称评聘、评优评先的首要标准，加强考察监督，实施“一票否决”；要修订完善高校教师行为规范，建立负面清单制度。北京交通大学以制度建设为抓手，制定实施《拟聘师资思想政治表现考察办法（试行）》，实施全面的政治品行考察，把好人才引进、师资补充入口关，并在各类人才计划、评奖推优中坚持校院两级负责制，充分发挥基层党组织作用，运用多种方式全面考察候选人的政治标准、师德师风；制定完善《师德一票否决实施意见》《学术不端行为人事处理实施细则》《教职工处分条例》等，完善诚信承诺和失信惩戒机制，严肃处理师德失范、学术不端等行为。

4. 加强党对教师思政工作的领导。长期以来，相对于大学生思政工作，高校教师思政工作较多存在统筹机制缺乏、工作力量不足、教育效果针对性实效性不够等情况。为此，高校要加强党对教师思想政治教育、师德师风建设和人才队伍建设的领导，以设立党委教师工作部为契机，加强党政部门间统筹协调，建立党委统一领导、党政齐抓共管、学院具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制。要着力推动党务工作队伍专业化、职业化建设，完善选拔、培养、激励机制，

形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。北京交通大学健全学校思想政治工作机构，凝聚党政合力，打造了青年教师暑期学校工作品牌，实现全校近千名青年教师理论教育社会实践全覆盖；坚持每月两次政治理论学习和业务研讨；成立了党委教师工作部，推出思想政治育人“十大工程”；推进思政党务工作队伍“双线晋升”，在辅导员系列单设标准并实施多年的基础上，研究制定《思政工作和党务工作队伍专业技术职务评审管理办法（试行）》，专门设置“思政和党务工作类教师”专业技术职称系列，专门设置学科评审组，落实单列计划、单设标准、单独评审。

（二）深化高校人事制度改革是核心

人事制度改革是建设现代大学制度的重要内容，是深化高等教育领域综合改革、创建世界一流大学和一流学科的重要突破口。坚持完善用人机制，建立科学的人才分类评价机制，推进人才队伍分系列发展和考核评价制度改革，深化多元动态的薪酬改革，才能不断激发高校人才队伍活力。

1. 完善人力资源规划与用人制度体系。高校要根据国家实行高等学校人员总量管理的趋势，结合发展目标、定位及实际情况，制定适合校情的人力资源总体规划，明确人才队伍的规模与结构，对晋升和发展通道进行合理规划，进一步完善多元化用人制度体系，探索专业技术人员跨学院联合聘任机制；完善结合岗位职责和任务的年度考核、聘期考核标准；完善不同系列、不同类型职位体现工作水平、业绩贡献的晋升晋级评价标准体系。

北京交通大学坚持党管人才，完善党政齐抓共管的人才工作体制机制。近年来学校有序推进“六大用人机制”改革，包括基于“贡献率”的岗位资源配置机制、国际化人才选聘与管理机制、科学合理的人才考核评价机制、灵活的人才激励机制、基于合同管理的人才流转

退出机制和人才权益保障机制，构建了基于岗位管理的“设岗聘任、晋升晋级、考核评价、分配激励、流转退出”五位一体的制度体系。并以学校的“十三五”规划为依据，结合“双一流”建设思路，全面核算师资队伍岗位资源总量，统筹考虑学科建设发展需要，做好“十三五”期间岗位规划。

2.推进教师队伍分系列发展和考核评价制度改革。推进教师分类管理、分系列发展等做法符合高等教育发展趋势和建设世界一流大学的发展规律。高校要依据学校、学科发展目标和“双一流”建设要求，优化教师岗位设置、管理、评价体系，对于不同岗位的教师提供不同职业发展平台和晋升渠道，鼓励教师个性化发展。以学术质量和科技创新为导向，完善高校教师破格晋升、直聘、高聘机制，为优秀青年人才的脱颖而出提供制度保障。探索教研系列准聘、长聘管理机制，完善教学系列评价机制，完善专职研究队伍建设管理机制，鼓励院系根据行业特色、学科特点和团队建设的需要，设置“成果转化”“平台建设”“社会服务”等类型岗位。突出教育教学业绩和师德考核，将教授为本科生上课作为基本制度，所有教师都要承担教育教学工作；完善科研评价导向，坚持服务国家需求和注重实际贡献；尊重学科差异、岗位差异，尊重教师成长发展规律，注重分类考核评价，引领教师专业发展；哲学社会科学教师评价重在同行认可和社会效益；进一步规范工作程序，完善“代表性成果”评审制度，加强评审监督。

北京交通大学坚持全面考核和突出重点相结合，持续推进教师考核评价制度改革。坚持“德才兼备、以德为先”，突出教育教学工作实绩，转变“重科研、轻教学”的观念和做法，从“达标性要求”“鼓励性措施”“高压红线”三个方面加强政策引导；坚持“尊重规律、分类评价”，完善分类考核评价，制定教学为主的教师评聘办法，分学科制定教师晋升、考核评价标准；坚持“服务国家需求、注重实绩

贡献”，完善科研评价导向，一方面鼓励基础研究和理论研究，瞄准国际前沿，产出一流创新成果，一方面引导和鼓励发挥行业特色和优势，解决交通领域重大现实问题；坚持“不拘一格降人才”，在正常晋升制度之外，完善不受资格、资历限制的破格晋升制度、直聘制度和高聘制度；在坚持“高标准、严要求、注重成果产出”的同时，淡化数量、提升质量，突出“代表性成果”。2017 年学校入选教育部高校教师考核评价改革示范校。

3. 制定多元动态的薪酬体系。在国家政策指导及总量调控的基础上，构建既确保“绩效”又兼顾“公平”的绩效工资制度，有助于实现高校人才队伍的相对稳定及合理流动。高校应建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，适应多元化用人模式，构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的收入分配体系；探索教学科研系列，实施长聘人员年薪制；教学系列实施岗位绩效制度，通过提高绩效引导教师对人才培养的投入，加大对教学型名师的岗位激励力度；研究系列试行保障基本、人力成本核算和补偿机制；探索依托团队的项目工资制度。实现人力资本投入在学校预算所占比重制度化，建立规范化的薪酬调整机制，给予教师相对稳定的预期。

北京交通大学在教师薪酬方式多样化方面进行了富有成效的探索，特别是在制定高层次人才薪酬方案时，综合考虑市场环境、行业特点、人才需求等方面情况，制定个性化的协议薪酬体系。

（三）完善人才发展支撑体系是关键

1. 坚持“人才强校”战略。高校要结合“双一流”建设，充分发挥现有人才计划的集聚效应，对接国家、上级部门、地方各类人才计划，育引一批具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才，着力打造创新团队。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一批哲学社会科学名家名师。在高层次人才遴选和培育

中要突出教书育人，让科学家同时成为教育家。北京交通大学围绕“双一流”建设，完善人才育引支持体系，出台了“卓越百人计划”“青年英才培育计划”“海外学者短期聘任计划”“师资补充管理办法”等优秀人才育引政策，并在实践中不断调整和完善。

2.完善校领导联系人才制度。校院两级要加强协同、形成合力，校院两级领导带头尊重人才、关心人才、助力人才成长，努力营造广纳贤才、真心育才、主动荐才、大胆用才、宽容待才、温馨留才的环境。北京交通大学加强党对人才工作的领导，坚持每位校领导联系5~6位高层次优秀人才，与他们面对面问政问策、交流思想，帮助他们解决工作和生活中的困难，做好他们的思想政治工作，把优秀人才团结和凝聚到学校的各项事业中来。

3.着力提高教师专业能力。加强教师专业技能培训，提升教学学术发展能力，积极搭建教师发展平台，加强院系教研室等学习共同体建设，加强学校内部多部门协同，组织研修活动，建立完善传帮带机制，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。创造更多现场锻炼、行业挂职、出国研修等机会，为优秀青年人才尽快成长打造良好的平台。北京交通大学提出“开眼界、接地气、强后劲”的培养要求，鼓励中青年教师丰富出国研修和实践经历，开阔国际视野、加强国际交流合作，深入了解国家、行业需求，追踪学科前沿、提升原始创新和服务国家需求的能力。

（四）加强教师荣誉体系和文化建设是保障

1.注重正向激励。建立健全高校教师荣誉体系，加大对优秀教师和先进典型的表彰宣传力度，在全校、全社会范围内营造良好的环境氛围，认可、鼓励、支持广大教师潜心育人、静心科研。一方面要做好优秀教师、团队的评选表彰和学习宣传，发掘师德典型、讲好师德故事，充分发挥示范引领作用；另一方面，在教师各类评价选拔等关

键环节体现和强化师德师风要求，在同等条件下，师德表现突出的给予优先考虑。

2.保障教师权利权益。坚持体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。完善教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。落实学校章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在学校办学治校中的作用。

3.发挥校园文化引领作用。充分发挥大学文化的凝聚引领作用，完善以大学精神、校训等为核心的校园文化宣传体系，增强校园文化的凝聚力、向心力，营造健康向上、干事创业、潜心育人、包容和谐的良好氛围。近年来，北京交通大学坚持以文化人、以文育人，弘扬以“饮水思源、爱国荣校，严谨治学、知行合一，团结勤奋、求实创新”为核心的交大精神，传承“知行”校训，营造崇尚学术的校园文化氛围，使交大精神和校训深入人心、薪火相传。实施“文化品牌创建工程”，鼓励开展反映交大历史和发展题材的文化创作，打造一系列具有交大特色的文化品牌，增强教师对学校的归属感、荣誉感，不断提升学校文化的影响力和感召力。

（摘自《中国高等教育》2018 年第 4 期）

教书育人　管理育人

服务育人　文化育人

主　　审：陈永红

责任编辑：鲁先文　储昭霞　唐菡悄　徐少明

报：校领导

送：各院（系）、各部门

淮南师范学院发展规划处　　电话：0554-6863098