

——/专家解读《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》/——

## 面向新时代新要求建设一流教师队伍

同济大学党委书记 方守恩

《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》从思想政治教育、专业能力提升、管理体制机制、强化待遇保障等方面全面深入地进行了科学设计,充分凸显了新时代进一步加强高校教师队伍建设改革的政治导向、战略导向、责任导向、评价导向。它的印发为服务构建新发展格局,打造党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍提供了重要的政策支持和制度保障。

一是充分凸显政治导向。高校的时代使命是努力培养担当民族复兴大任的时代新人,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。这从根本上决定了加强教师队伍建设,首先要强化教师思想政治素质和师德素养。《意见》旗帜鲜明地将教师思想政治引领摆在首位,指出要强化党对高校的政治领导,增强高校党组织政治功能,充分发挥党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建

设中的统筹作用,健全教师政治理论学习制度,全面提升教师思想政治素质和育德育人能力,确保高校教师政治过硬。

二是充分凸显战略导向。高校是高端人才的聚集地,是科技创新的策源地,要发挥学校优势,持续推动科研工作坚持“四个面向”,发挥“国家队”的领军和示范作用,奋力攻克“卡脖子”问题,为应对全球性挑战贡献高校智慧。《意见》指出要优化人才管理服务体系,强化服务国家战略导向,加强重大人才工程引领,发挥好国家重大人才工程的引领作用,着力打造高水平创新团队,培养一批具有国际影响力的科学家、学科领军人物和青年学术英才,确保始终有充足的高层次科研队伍,更好发挥高校的国家人才战略资源支撑作用。

三是充分凸显责任导向。高校党委是教师队伍建设的责任主体,要牢

牢掌握党对教师队伍建设的领导权,充分发挥总揽全局、协调各方的作用,建立健全长效机制,定期研究、专题部署、专项督查,确保教师队伍建设的正确政治方向不动摇。承担好责任的关键在于用好自主权,《意见》在多处进一步明确了高校在教师队伍建设中的自主权,对高校深化教师队伍改革发展、形成自身特色起到了重要的政策支持作用。

四是充分凸显评价导向。坚持正确的人才使用导向是大学深化教育综合改革的重要突破口和核心抓手,是教师队伍永葆创新活力的核心密码。《意见》提出要不断完善教学质量评价制度,继续完善同行专家评价机制,分类推进人才评价机制改革,完善内部收入分配机制,积极营造宽容失败

## 以高素质教师队伍支撑高校内涵式发展

中山大学党委书记 陈春声

《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》从落实立德树人根本任务、加强思政建设和师德建设、提升教师素养和创新能力、完善高校教师管理制度、优化分配制度和服务体系、培养支持青年教师成长等方面,准确地分析了当前的形势和任务,提出了具有全局性、建设性和前瞻性的指导意见。

《意见》强调了新时代高校教师队伍建设改革是落实立德树人根本任务的时代要求。

建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型高校教师队伍,要求我们始终

把党的领导贯穿教师队伍建设全过程,充分发挥各级党组织在开展教师思政工作中的作用,持续提升教师思想政治素质和道德素养,构建德智体美劳全面发展的育人体系。学校要以树人为核心,以德为根本,构建师德师风建设制度体系和长效机制,合

力将师德师风建设要求贯穿教师管理全过程,营造尊师重教的良好氛围,引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德,坚持“四个相统一”,争做“四有”好老师,当好“四个引路人”。

《意见》围绕现代高校教师管理制度改革建设目标,聚焦了教师岗位管理、考核评价机制等共性问题。

教育评价事关教育发展方向。明确立德树人根本任务,就要真正将人才培养的主责内化到大学建设和管理的各领域、各环节,以立德树人为目标,突出质量导向,建立健全以能力、业绩和贡献为导向的教师人才评价体系,加快推进人事人才制度清理,破除“五唯”痼疾。按照“分类评价、注重实效”原则,实行“代表性学术成果”制度,分类制定不同学科的评价细则,建立教师分类评价体系。健全教师考核体系。坚持“师德为先、教学为要、科研为基、发展为

本”,通过综合评估师德师风、人才培养、科学研究、学科建设、队伍引育、团队建设等情况,不以量化管理来制约教师的创造力,鼓励优秀学者勇攀学术高峰。

《意见》突出了人才管理服务体系建设的方向,重视青年教师的培养,积极探索内涵式高质量发展的改革路径。

高校要坚持党管人才原则,加大青年教师人才培育和支持力度。一是创新人才培育机制,着力培育一批学科领军人才、青年学术英才和高水平创新团队。二是构建教师发展支持体系。充分发挥教学赛事在提高教师队伍素质中的示范引领作用;健全“督、导、评”相结合的教学督导工作制度和教学质量评估体系。三是加强优秀青年教师人才培养使用。坚持党管干部、党管人才原则,打通青年教师、人才、干部成长通道,建立健全教师人才干部“三位一体”融合发展机制。

## 切实加强教师思想政治与师德师风建设

武汉大学党委书记 韩进

《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设作为教师队伍建设的重点任务,符合高等教育发展实际,也是对党的十九届五中全会作出建设高质量教育体系重大战略部署的积极回应,为加强新时代高校教师队伍建设改革指明了方向。

《意见》指出“全面加强党的领导,不断提升教师思想政治素质和师德素养”。要加强党对高校的全面领导,发挥党委在教师思想政治与师德师风建设中的作用。高校应根据《意见》要求,系统梳理学校相关制度,进一步完善工作机制,多维度引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德,营造静心教书、倾心育人、潜心治学的良好氛围。

要科学谋划、精准发力,切实落实党委主体责任。《意见》提出“切实落实主体责任,将师德师风建设情况作为

高校领导班子年度考核的重要内容”,高校党委书记要履行好教师思想政治教育工作第一责任人职责,书记和校长要共同履行好师德师风建设第一责任人职责。高校党委要做好教师思想政治与师德师风建设工作的顶层设计和科学谋划,形成党委统一领导、党委教师工作部统筹协调、职能部门各司其职、院系党委具体落实的工作机制。要加强党建、突出实效,强化教师思想政治引领,形成党委统一领导、党委教师工作部统筹协调、职能部门各司其职、院系党委具体落实的工作机制。要

不断提升教师思想政治素质和师德素养”。要加强党对高校的全面领导,发挥党委在教师思想政治与师德师风建设中的作用。高校应根据《意见》要求,系统梳理学校相关制度,进一步完善工作机制,多维度引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德,营造静心教书、倾心育人、潜心治学的良好氛围。

师风内涵教育。《意见》对新时代师德教育提出更高要求。高校要将师德教育贯穿教师职业生涯、个人成长发展全过程,根据不同学科、不同年龄、不同职业阶段的教师特点,创新方式方法,打造价值认同、见贤思齐、美美与共的师德教育精品课程体系。要注重发挥典型引领,充分挖掘宣传新时代师德典型,利用教师节等重大节日庆典,举办仪式和表彰活动,营造尊师重教的良好氛围,激发教师立德树人、为人师表、爱岗敬业的荣誉感和责任感。要强化引领、规范行为,优化师德考评监督机制。筑牢价值认同、见贤思齐、美美与共的师德师风第一标准。要严格落实教师职业行为十项准则,加强科学家精神和学术诚信教育,提升教师自律意识。要注重在优秀青年教师、海外留学归国教师中培养和发展党员。要进一步提升教师工理论学习效果,分层分类扎实推进,推动理论学习入脑入心。要创新形式、突出特色,丰富师德

## 开创新时代高校教师队伍建设新局面

西安交通大学校长 王树国

日前,教育部等六部门出台《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》,从思想政治、师德素养、培养培训、管理改革、薪酬待遇、支持服务、工作保障等方面提出了一系列建设高素质教师队伍的政策举措。

一、强化引领,筑牢思想政治和师德师风之基

教师思想政治工作是一项战略、固本、铸魂工程,关乎培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这一根本问题;广大教师是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,师德更是教师队伍建设的灵魂。这一目标的达成,必须将教师思想政治素质和师德素养水平高度紧密联系起来,做到全员全方位全过程思想提升和师德养成。

《意见》将教师思想政治素质和师德素养摆在首要位置、将思想政治素质作为师德考核的重中之重、将

师德师风建设情况作为高校领导班子年度考核的重要内容,为未来教师队伍建设和改革发展提供了度量尺,为培养和选拔乐教善教、人民满意的优秀高校教师提供了基本标准,为高校建立健全师德师风建设长效机制提供了政策依据。

二、完善制度,提升专业素质和创新能力

进入新时代,人民对高质量教育的向往比过去任何时候都更加迫切。当前一些教师的综合专业素质与能力难以适应新时代人才培养的需要,教师职业适应新时代人才培养、创新能力有待提高,教师聘用、编制岗位、教育教学、职称和评价等亟须改革。

《意见》通过较多篇幅着重提升教师专业素质和激活教师创新能力进行阐述,充分体现了着力推进新时代教师队伍向高质量发展的决心和信心。《意见》关于职称晋升、职称评聘、“破五唯”等方面的明确要

求,打破了“重外在轻内在、重功利轻价值、重短效轻长远”的长期弊病,直接回应教师人才评价中打破“标准化”“桎梏化”、探索实施“多元化”“分类化”评价机制。

三、健全机制,培育高层次人才和青年教师成长沃土

好苗离不开沃土、人才的成长离不开好的环境。厚植人才成长的沃土,要创新机制尊重人才自身成长规律,推动人才管理体制机制改革;要转变观念,注重从管理型向服务型转变,把更多的精力放到做好人才服务上来。

《意见》通过优化引育体系、合理使用人才、强化培养培育、突出支持服务、健全组织保障等有举措,极大程度优化了教师人才发展的环境,促进高校教师队伍建设改革制度创新,为探索打造高质量发展、充满活力、具有韧性的教师队伍建设提供了政策依据。

## 深化高校人事制度改革提升教师队伍质量

北京大学常务副校长 龚旗煌

教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,肩负着立德树人的时代重任。高校教师队伍质量决定了大学的建设水平和发展高度。当前,高校教师队伍建设和发展存在一些不良倾向,例如重科研轻教学、重智育轻德育、重引进轻培育等。针对这些问题,《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》在选人、育人、用人等各个环节为高校改革指明了方向。

一、加强师德师风建设常态化、制度化

《意见》强调,高校要始终坚持把师德建设放在教师队伍首位,不断健全落实师德建设长效机制,完善师德制度规范,创新师德师风建设,推动师德师风建设常态化。高校师德师风建设要秉持的基本原则是“关键在严,核心在实,严有规章,实有机制”。《意见》明确提出要发挥党组织的政治功能,不断完善教师评聘和考核机制,并在教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师

遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等工作中,对候选人师德师风情况进行全面核查。高校应把师德师风作为第一标准,不断完善人才选聘机制。在人才引进环节,学校应坚决落实党管人才原则,切实发挥好各级党组织的主体责任和把关作用。

二、落实立德树人根本任务有激励、有要求

履行好立德树人核心使命是新时代高校教师队伍建设的根本要求。要落实好这一要求,就必须在改革中把教育教学工作放在更加突出的位置。《意见》要求通过多种方式加强对教育教学表现优秀教师的表彰和激励,增进教师从事教育教学工作的认同感、获得感、荣誉感。引导教师聚焦教育教学主业。同时,《意见》要求高校做好教师的职业发展、教育教学指导工作。教学经验需要不断传承和积累创新,教学技巧需要相互切磋和精细打磨,高校应持续开展以加强教师教

育教学能力为目标的系统培训,尤其是帮助刚走上教学岗位的青年教师尽快适应教师角色,不断提升教学能力。

三、促进教师职业发展更多元、更包容

现代化高校教师管理制度的前提是要尊重教师成长发展的规律,为创造良好的学术生态提供制度支撑。按照《意见》要求,高校应构建定位清晰、路径明确、合理高效的岗位体系,在管理上更加精细化、科学化、人性化,从机制上激发人才潜力。要引导教师根据个人志趣和能力合理规划目标,特别是将自身职业发展融入国家发展和学校事业发展大局中。同时,高校应结合自身实际,发挥好评价指挥棒和风向标作用,积极构建适应创新驱动发展要求、符合科技创新和人才培养规律、突出质量贡献绩效导向的评价体系,坚决克服“五唯”倾向。要针对不同学科、不同岗位的特色和规律,完善分类评价体系,杜绝“一刀切”。

## 深化改革推进高质量教师队伍建设

东北师范大学校长 刘益春

高等教育是中国教育的战略制高点,高校教师是制高点的制高点。《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》明确了新时代高校教师队伍改革一系列方向性、根本性、具体性问题,对推进高等教育内涵式发展、深化新时代教育评价改革、办好人民满意的教育具有重大意义,也标志着我国在推进高质量教师队伍建设上迈出关键一步。

一、突出师德第一标准,明确改革首要任务

教师队伍素质决定着高校的办学能力和水平,师德师风是评价教师队伍素质的第一标准。一方面,《意见》加强高线引领,通过加强思想政治引领和培育弘扬高尚师德,激发教师涵养师德的内生动力;另一方面,《意见》强化底线要求,让师德底线真正成为“带电”的高压线,警醒教师知敬畏、存戒惧、引自励。广大教师自重、自省、自警、自励。

二、提升教师专业素质,紧扣改

革关键环节

提高人才培养质量的关键在于教师,而促进教师发展的重点在于教师专业能力的提升。《意见》重点强调,要积极应对新科技对人才培养的挑战,健全高校教师发展制度,夯实高校教师发展支持服务体系,着力提升教师专业素质能力。我们认为,提升教师专业素质能力关键就是要突出创新的导向,倡导过程的教育,重视传授知识的来龙去脉,将课程教学过程转化为科学探究过程、知识生成过程和价值塑造过程,强调演绎、归纳并重的教学方法,注重由知识形态向问题形态、方法形态、教育形态的有效转化。

三、引领人事制度变革,催生改革核心动力

办学治校的第一资源是教师,而驱动教师创新创造的基本动力源于制度引领。《意见》进一步提升了高校办学主体地位,充分落实高校用人自主权;探索实行高校人员总量管理,

将职称评审权直接下放至高校;扩大高校工资分配自主权,健全内部收入分配激励机制,就是为了激发教师队伍的创新动力。在培养政策上,支持青年教师到行业部门挂职锻炼或科研院所开展高水平研修访学;在评职要求上,将辅导员、班主任等工作经历或支教扶贫、交流援外等工作经历作为重要参考;在绩效考核上,对于长期扎根教学一线、承担急难险重任务或从事基础前沿研究的教师重点倾斜。

四、科学评价教师发展,破解改革瓶颈问题

解决教师评价指挥棒问题是指引教师队伍发展方向、建设高质量教师队伍的关键环节。《意见》以建立科学的教师评价制度为目标任务,重新书写教师高质量发展的生产函数。一是克服“五唯”弊端,改革人才评价机制;二是关注长远发展,合理设置评价周期;三是分类设计指标,建立多元评价模式。

## 建设适应卫生健康事业发展的教师队伍

重庆医科大学副校长 杨燕滨

《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》准确对标新时代高校教师队伍素质的总要求,紧扣高校内涵式发展和教师队伍建设的矛盾,擘画了新时代高校教师队伍建设的宏伟蓝图,指出了改革的具体方向。新时代医学院校要把贯彻落实《意见》作为一项重大的政治任务和全面推进推进重大改革的重大契机,为建设适应国家卫生与健康事业发展需要的高素质、专业化、创新型教师队伍作出更大贡献。

一是要进一步加强教师思想政治素质,引导广大教师不忘立德树人初心。要全面加强党的领导,落实党管人才原则,充分发挥党委组织部、党委教师工作部在教师思想政治素质建设上的作用,重视在优秀青年教师、留学归国教师中发展党员,推进教师党支部“双带头人”建设,把业务骨干培养成党员,把党员培养成业务骨干,让教师党支部在教师政治素质建设中发挥积极作用。

二是要进一步培育弘扬高尚师德师风,切实落实立德树人根本任务。要充分发挥学校师德师风建设工作委员会和党委教师工作部在师德师风建设中的统筹作用,制定严格的制度,把有关标准和要求落实到教师队伍建设的每一个环节,引导教师把教书育人和自我修养结合起来。要用医护人员白衣为甲、逆行出征和科研人员火

线攻关、争分夺秒践行的伟大抗疫精神,作为师德师风教育的宝贵资源,作为医德医风教育的生动教材。

三是要进一步加强对教师业务能力提升,适应医学教育创新发展的需要。目前我国医学教育还存在人才培养质量亟待提高、医药创新能力有待提升等问题。医学院校要“让教育者先受教育”,切实加强教师教学发展中心建设,用好全国医学教育发展中国内外访学研修、交流培训机制,发挥教学名师的示范带动和教学研究项目、教学成果的激励作用,促进教师提升

专业素质能力。

四是要进一步推进教师评价改革,激发教师创新潜力和活力。医学院校要充分发挥职称评审“指挥棒”作用,突出教育教学实绩,把教学工作

和实绩作为基本要求;推行代表性成果评价,不再“数篇篇”“看分数”;把同行评价纳入评审体系,充分发挥各级评审组织的作用,从师德师风、教书育人、科学研究、专业发展、社会服务等方面进行综合评价,构建起科学合理的人才评价体系。

## 打造素质高能力强的“双师型”教师队伍

兰州石化职业技术学院党委书记 周兴中

职业教育作为一种类型教育,承载着培养数以亿计技术技能人才的时代重任。“双师型”教师是推动职业教育改革发展的关键,是改革发展的第一资源。《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》为高等职业院校加强“双师型”教师队伍建设提供了重要遵循和实践指导。

一是聚焦“双师型”教师素质,深化师德长效机制。在抓好业务能力建设和管理服务的同时,高等职业院校更要按照《意见》部署的重点任务,全面加强党的领导,强化思想政治引领,健全教师理论学习制度,将师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容,注重发挥好党委教师工作部统筹师德师风建设职能,着力健全师德涵养教育、师德文化宣传、师德考核激励、师德监督惩处等机制,严格将师德师风第一标准落实在教师工作的各环节。

二是聚焦“双师型”教师能力,建

立教师成长机制。职业院校“双师型”教师培养的关键在理论教学和实践教学双重能力的培养。目前,“双师型”教师培训体系已初步建立,但培训的关键在扩大教师的受益面和提高培训的针对性,重点在学习借鉴国外职业教育先进经验,培养教师的信息化素养,提高教师开展“1+X”证书制度、进行模块化教学改革的能力。高等职业院校应落实“双师型”教师能力提升计划,深化产教融合、校企合作,建立“流动岗+固定岗”的师资管理制度,校企

共建高水平国家级“双师型”教师培训基地,形成“双师型”教师源于企业又反哺企业的良性循环。

三是聚焦“双师型”教师活力,完善引进评价机制。《意见》明确要求充分落实高校用人自主权,这为高等职业院校教师队伍建设加大“放管服”力度提供了政策保障。一方面抓好“引进关”。扩大高等职业院校“双师型”教师规模的关键是建立职业教育教师

准入标准,落实“职教20条”提出的“3年以上企业工作经历”硬性规定。另一方面抓好“评聘关”,突出质量导向,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,力破“五唯”,建立符合职业教育类型特征的教师职称评价指标体系。

四是聚焦“双师型”教师权益,健全教师激励机制。提高职业院校教师岗位吸引力,关键在落实职业院校教师的权益保障和激励机制,营造尊师氛围,让职业院校教师成为令人羡慕的职业。在待遇保障方面,《意见》指出要切实发挥收入分配政策的激励导向作用,落实内部分配自主权,健全内部收入分配机制,完善绩效考核办法。在荣誉保障方面,需要定期开展职业教育技能大赛、大国工匠、优秀教师、教学名师、模范教师、育人楷模等教师荣誉的评选表彰,构建“国家级—行业级—省级—校级”教师荣誉体系和教师荣誉制度,提升高等职业院校教师的政治地位、社会地位和职业地位。