

# 抓教师队伍就是抓立教之本、兴教之源

文 / 华北电力大学高等教育研究所所长 荀振芳

DOI:10.19429/j.cnki.cn11-3776/g4.2022.03.003

教育是国之大计、党之大计，教师是立教之本、兴教之源。高校教师是国家高层次人才队伍的重要组成部分，是大学“双一流”建设的第一资源，建设一支高素质专业化创新型的教师队伍是新时代高等教育高质量发展的必然要求。

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》（以下简称《指导意见》），准确把握新时代新要求，聚焦高校教师队伍的建设和发展，从指导思想、目标任务、具体举措等方面对新时代高校教师队伍建设改革作出了明确指导和系统部署，对于高校落实立德树人根本任务、打造一流大学制度环境，建设一支高素质专业化创新型教师队伍具有重大指导意义。

## 强化思想政治引领，坚持师德师风第一标准，严格把握高素质教师队伍建设的政治导向

习近平总书记指出，建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作，同时提出评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风。在这里，总书记把“政治素质过硬”“师德师风标准”放在大学教师队伍的首位，为新时代高校教师队伍建设提出了根本遵循。《指导意见》旗帜鲜明地将教师思想政治引领挺在首位，指出要“以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本指导，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务”，这是新时代高校教师队伍建设必须把握的基本原则，也是引育和推进高素质教师队伍发展的第一要务。

高校的时代使命是努力培养担当中华民族伟大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，首先是要强化教师思想政治素质和师德素养，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，忠诚于教育事业，不断增强“四个服务”的责任感和使命感。为此，必须要强化党对高校的政治领导，以立德为根本，以树人为核心，把立德树人的工作和成效作为检验学校一切工作的根本标准，构建师德师风建设制度体系和长效机制，合力将思想政治方向把握与师德师风建设要求贯穿“招聘引进、考核评价、师德督导、选树典型、违规惩处”教师管理全过程，努力营造中国特色社会主义先进文化的制度环境和教书育人的良好氛围。

## 加强人才引育并举，助推教师职业发展，着力提升高水平教师队伍的专业素质与育人水平

高校是创新人才培养的高地，也是优秀人才汇聚的高地。高校教师队伍是建设世界一流大学、一流学科的基础资源，也是国家创新体系的重要力量。没有一流的师资，就不会有一流的教育、一流的大学。《指导意见》把“建设高校教师发展平台、着力提升教师专业素质能力”作为重要的工作任务，提出要“健全教师发展体系，完善教师培训制度、保障制度、激励制度和督导制度”，从教师研修、职业发展、教学指导、学术发展、学习资源服务等多维度，“全方位夯实高校教师发展支持服务体系，营造有利于教师可持续发展的良性环境”。这些描述不仅从目标、要求，也从路径、策略方面为高校加强建设高素质教师队伍

提出了明确的指导意见和科学的路线规划。

作为高水平大学建设的第一资源,建设好一支高素质专业化创新型的师资队伍,是高校“引才、聚才、育才、用才”理念、文化与能力的全方位体现。在《指导意见》的政策指导下,各级各类学校要不断创新理念、建设制度、多措并举推进教师专业素质、教育水平与创新能力的提升与发展。一是要着力提高教师的专业能力。通过搭建教师发展平台、推进教学共同体建设、加强教师教学能力培训、加强跨学科业务能力交流等有效途径,引导教师投入教书育人的光荣事业,比学赶帮,锤炼品行,不断提升教师的业务能力和育人水平;二是要特别关注青年教师的成长。青年教师是学校的希望,要关心青年教师的生活,帮助青年教师做好职业规划,建立完善“传帮带”机制,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,充分发挥教学名师和优秀教师的示范引领作用,深入开展教学研究与指导,帮助青年教师提升素养、增强能力、练好技能、迅速成长;三是要通过政策引导、制度建设和有效措施创新人才引育机制。高校要“用好现有人才、引进急需人才、培育未来人才”,通过引、育并举,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,引领学校教学、科研高水平发展。

### 推进现代大学教师管理,深化教师考核评价制度改革,大力激发教师队伍活力和创造力

新时代推进以法治校、建设现代大学管理制度、深化教育评价改革是指引教师队伍发展方向、建设高质量教师队伍、解放高校人才生产力的关键环节。《指导意见》深入贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》的精神,以鲜明的问题导向为切入口,针对高校长期以来存在的选聘教师用人权下放不够、教师岗位管理不够灵活、教师考核评价体系单一、教学绩效考核偏离、教师职称改革不彻底等问题,提出了完善高校教师聘用机制、加快高校教师编制岗位管理改革、强化高校教师教育教学管理、推进高校教师职称制度改革、深化高校教师考核评价

制度改革、建立健全教师兼职和兼职教师管理制度等6项举措。这些举措展现了新时代高等教育深化综合改革、破除阻碍高质量教师队伍发展的瓶颈障碍、创新体制机制的全景改革路线图与着力点,是新时代引导高校深化教育改革、推进大学治理现代化和教师科学化管理的思想指导和行动指南。

教育评价事关教育发展方向,有什么样的评价指挥棒,就有什么样的办学导向。《指导意见》以建立科学的教师评价制度为目标任务,抓住激发教师积极性与创造力的核心环节,着力以评价、考核为“杠杆”撬动长期以来影响创新人才培养的滞障与阻碍,打造推进教师高质量发展的优化环境机制。一是克服“五唯”弊端,改革人才评价机制。坚持对教师思想政治素质、师德师风、业务能力的多重考察,消除“论文定终身”“SCI行天下”的弊端;突出质量导向,探索引入贡献评价机制,推进代表性成果评价,推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术本质,大大激发教师队伍的学术生产力;二是关注长远发展,合理设置评价周期。重视教师成长性评价,探索人才长周期评价,坚持个体评价与团队评价相结合,自我评价与同行评价相结合,存量评价与增量评价相结合,过程评价与成效评价相结合,充分体现了教师成长与人才发展的科学规律;三是建立多元评价模式。分类设计指标、分类推进人才评价,完善教师职称评审标准,完善同行专家评价机制,建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制,优化教师考核评价政策,积极营造宽容失败的学术环境,推动教师在科学、宽容、激励、阳光的学术环境中健康成长成才,保证教师队伍建设持续高质量发展。这些改革举措将会在一个可持续的很长周期内释放出强大的生命力,推进高校高质量、内涵式创新发展。

### 崇尚尊师重教,优化制度环境,全方位构筑教师发展支持体系与保障机制

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。《指导意见》从建立平台、优化制度、完善管理、保

障待遇、优化服务等多个方面提出了系统、详尽、完备的指导方略，目标在于从大学建设的长远目标和可持续发展机制出发，建设尊重人才、创新人才、发展人才、服务人才的优秀文化，营造大学尊师重教的文化生态，打造一流的制度环境，全方位构筑促进教师发展的支持体系与保障机制。

人才培养是高等学校的第一使命，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。《指导意见》要求“强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评审、岗位晋级考核中的比重，把承担一定量的教学工作作为教师职称晋升的必要条件”，引导教师聚焦教育教学主业。高校在改革发展中要以立德树人为根本任务，把大学教育教学放在更加突出的位置，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，这也是新一轮“双一流”建设的一个重要目标要求。在此基础上，高校要按照《指导意见》的精神和要求，做好教师的职业发展、教育教学指导等工作，大力推进教育改革与制度建设，打通人才发展的各种通道，为教师的职业发展提供有

力保障，为教师顺利地成长成才打通关节、铺平道路。此外，高校要全方位关心教师尤其是青年教师的生活与成长，对教师予以深切的人文关怀，用事业吸引人、待遇留住人、情怀感动人，营造良好环境，让广大教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教，使教师这一立教之本更加稳固、兴教之源愈加丰盈。

特别要注意的是，在推进教师队伍发展的过程中，高校必须树立正确的人才观。高校教师队伍是大学高质量发展的生力军，需要一大批各级各类的优秀人才。为此，高校在加快构建“引才、育才、用才、留才”的链条中，既要加强高层次人才的引进，同时也要高度重视和全力支持广大青年教师的成长，筑牢优秀师资队伍队伍的“塔基”，为构建科学合理的人才梯队奠定坚实基础；要“深入推进岗位聘用改革，落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制”，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，做到人尽其才、才尽其用，引导教师根据个人志趣和能力合理规划目标，将自身职业发展融入到国家发展和学校事业发展的大局中。 CEPE

