

政策理论学习参考

2021 年第三期（总第二十一期）

党委教师工作部编 2021 年 3 月 25 日

近日，教育部等六部门印发了《关于加强新时代教师队伍建设的指导意见》。这是指导加强新时代高校教师队伍建设的综合性政策文件。教师工作部将《指导文件》等进行辑录，供各单位教师政策理论学习使用。（其他专题学习参考可浏览网址 <http://rsgl.jlu.edu.cn/jssz/jypx.htm>）。

目 录

1. 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见.....2
2. 健全高校教师发展支持体系 造就高素质专业化创新型高校教师队伍——教育部教师工作司负责人就《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》答记者问.....11

教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、住房和城乡建设厅（委、管委），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、财政局、人力资源社会保障局、住房和城乡建设局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，加强新时代高校教师队伍建设改革，现提出如下指导意见。

一、准确把握高校教师队伍建设的时代要求，落实立德树人根本任务

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，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，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

2. 目标任务。通过一系列改革举措，高校教师发展支持体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，教

师资队伍治理体系和治理能力实现现代化。高校教师职业吸引力明显增强，教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升，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。

二、全面加强党的领导，不断提升教师思想政治素质和师德师风素养

3. 加强思想政治引领。引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。强化党对高校的政治领导，增强高校党组织政治功能，加强党员教育管理监督，发挥基层党组织和党员教师作用。重视做好在优秀青年教师、留学归国教师中发展党员工作。完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校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。加强民办高校思想政治建设，配齐建强民办高校思想政治工作队伍。

4. 培育弘扬高尚师德。常态化推进师德培育涵养，将各类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。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实践教育、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖。建好师德基地，构建师德教育课程体系。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，高校可举办教师入职、荣休仪式，设立以教书育人为导

向的奖励，激励教师潜心育人。鼓励社会组织和个人出资奖励教师。支持地方和高校建立优秀教师库，挖掘典型，强化宣传感召。持续推出主题鲜明、展现教师时代风貌的影视文学作品。

5. 强化师德考评落实。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，严格师德考核，注重运用师德考核结果。高校新入职教师岗前须接受师德师风专题培训，达到一定学时、考核合格方可取得高等学校教师资格并上岗任教。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。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，依法依规严肃查处师德失范问题。建立健全师德违规通报曝光机制，起到警示震慑作用。依托政法机关建立的全国性违法犯罪信息库等，建立教育行业从业限制制度。

三、建设高校教师发展平台，着力提升教师专业素质能力

6. 健全高校教师发展制度。高校要健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。积极应对新科技对人才培养的挑战，提升教师运用信息技术改进教学的能力。鼓励支持高校教师进行国内外访学研修，参与国际交流合作。继续实施高校青年教师示范性培训项目、高职教师教学创新团队建设项目。探索教师培训学分管理，将培训学分纳入教师考核内容。

7. 夯实高校教师发展支持服务体系。统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职责，建实

建强教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设，加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入，推动建设各级示范性教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持高校专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力。发挥教学名师和教学成果奖的示范带动作用。

四、完善现代高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力

8. 完善高校教师聘用机制。充分落实高校用人自主权，政府各有关部门不统一组织高校人员聘用考试，简化进入程序。高校根据国家有关规定和办学实际需要，自主制定教师聘用条件，自主公开招聘教师。不得将毕业院校、出国（境）学习经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。严把高校教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。建立新教师岗前培训与高校教师资格相衔接的制度。拓宽选人用人渠道，加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才力度。按要求配齐配优建强高校思政课教师队伍和辅导员队伍。探索将行业企业从业经历、社会实践经历作为聘用职业院校专业课教师的重要条件。研究出台外籍教师聘任和管理办法，规范外籍教师管理。

9. 加快高校教师编制岗位管理改革。积极探索实行高校人员总量管理。高校依法采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制资源，优先保障教学科研需求，向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。合理设置教职员岗位结构比例，加强职员队伍建设。深入推进岗位聘用改革，实施岗位聘期制管理，进一步

探索准聘与长聘相结合等管理方式，落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制。

10. 强化高校教师教育教学管理。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，把承担一定量的本（专）科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。将教授为本专科生上课作为基本制度，高校应明确教授承担本专科生教学最低课时要求，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。

11. 推进高校教师职称制度改革。研究出台高校教师职称制度改革的指导意见，将职称评审权直接下放至高校，由高校自主评审、按岗聘任。完善教师职称评审标准，根据不同学科、不同岗位特点，分类设置评价指标，确定评审办法。不把出国（境）学习经历、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价。对承担国防和关键核心技术攻关任务的教师，探索引入贡献评价机制。完善职称评审程序，持续做好高校教师职称评审监管。

12. 深化高校教师考核评价制度改革。突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病。规范高等学校 SCI 等论文相关指标使用，避免 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等引文数据使用中的绝对化，坚决摒弃“以刊评文”，破除论文

“SCI 至上”。合理设置考核评价周期，探索长周期评价。注重个体评价与团队评价相结合。建立考核评价结果分级反馈机制。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、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。

13. 建立健全教师兼职和兼职教师管理制度。高校教师在履行校内岗位职责、不影响本职工作的前提下，经学校同意，可在校外兼职从事与本人学科密切相关、并能发挥其专业能力的工作。地方和高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。鼓励高校聘请校外专家学者等担任兼职教师，完善兼职教师管理办法，规范遴选聘用程序，明确兼职教师的标准、责任、权利和工作要求，确保兼职教师具有较高的师德素养、业务能力和育人水平。

五、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

14. 推进高校薪酬制度改革。落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度。探索建立高校薪酬水平调查比较制度，健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度。高校教师依法取得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。落实高层次人才工资收入分配激励、兼职兼薪和离岗创业等政策规定。鼓励高校设立由第三方出资的讲席教授岗位。

15. 完善高校内部收入分配激励机制。落实高校内部分配自主权，高校要结合实际健全内部收入分配机制，完善绩效考核办法，向扎根教学一线、业绩突出的教师倾斜，向承担急难险重任务、作出突出贡献的教师倾斜，向从事基础前沿研究、国防科技等领域的教师倾斜。把参与教研活动，编写教材案例，承担命题监考任务，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、学生社团、竞赛展演等情况计入工作量。激励优秀教师承担继续教育的教学工作，将相关工作量纳入绩效考核体系。不将论文数、专利数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励直接挂钩，切实发挥收入分配政策的激励导向作用。

六、优化完善人才管理服务体系，培养造就一批高层次创新人才

16. 优化人才引育体系。强化服务国家战略导向，加强人才体系顶层设计，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、学科领军人才和青年学术英才。规范人才引进，严把政治关、师德关，做到“凡引必审”。加强高校哲学社会科学人才和高端智库建设，汇聚培养一批哲学社会科学名师。坚持正确的人才流动导向，鼓励高校建立行业自律机制和人才流动协商沟通机制，发挥高校人才工作联盟作用。坚决杜绝违规引进人才，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。

17. 科学合理使用人才。充分发挥好人才战略资源作用，坚持正确的人才使用导向，分类推进人才评价机制改革，推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术的本质，避免同类人才计划重复支持，以岗择人、按岗定酬，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。营造鼓励创新、宽容失败的学术环境，为人才开展研究留出足够的探索时间和试错空间。严格人才聘后管理，强化对合同履行和作用发挥情况的考核。加强对人才的关怀和服务，切实解决他们工作中的实际困难。

七、全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军

18. 强化青年教师培养支持。鼓励高校扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。建立青年教师多元补充机制，大力吸引出国留学人员和外籍优秀青年人才。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学。鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用。根据学科特点确定青年教师评价考核周期，鼓励大胆创新、持续研究。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历。

19. 解决青年教师后顾之忧。地方和高校要加强统筹协调，对符合公租房保障条件的，按政策规定予以保障，同时，通过发展租赁住房、盘活挖掘校内存量资源、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。鼓励采取多种办法提高青年教师待

遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。鼓励高校与社会力量、政府合作举办幼儿园和中小学，解决青年教师子女入托入学问题。重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

20. 健全组织保障体系。将建设高素质教师队伍作为高校建设的基础性工作，强化学校主体责任，健全党委统一领导、统筹协调，教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。建立领导干部联系教师制度，定期听取教师意见和建议。落实教职工代表大会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。加强民办高校教师队伍建设，依法保障民办高校教师与公办高校教师同等法律地位和同等权利。强化督导考核，把加强教师队伍建设工作纳入高校巡视、“双一流”建设、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容。加强优秀教师和工作典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，形成全社会尊师重教的良好氛围。

教育部 中央组织部 中央宣传部

财政部 人力资源社会保障部 住房和城乡建设部

2020年12月24日

健全高校教师发展支持体系 造就高素质专业化创新型高校教师队伍

——教育部教师工作司负责人就《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》答记者问

近日，教育部等六部门印发了《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》），这是指导加强新时代高校教师队伍建设改革的综合性政策文件。教育部教师工作司负责人就此回答了记者提问。

一、请介绍一下《指导意见》出台的主要背景。

答：习近平总书记指出，国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。并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。党中央从新时代坚持和发展中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴的中国梦的战略全局出发，对新时代高素质教师队伍建设作出的深刻论断，为加强新时代高校教师队伍建设改革提供了根本遵循。

一是全面深化新时代教师队伍建设改革的任务部署。2018年1月，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》，对深化新时代教师队伍建设改革进行全面部署。为做好贯彻落实，针对各级各类教育分别制定具体举措，其中基础教育以乡村教师队伍为重点，教育部等六部门印发了《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》；针对职业教育教师队

伍建设，教育部等四部门印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》；针对高校教师队伍建设，着手研究制定本《指导意见》。

二是新时代高校教师队伍建设面临新任务。高等教育内涵式发展，需要高素质专业化创新型高校教师队伍予以保障。当前高校教师队伍仍存在个别教师思想政治意识淡薄、师德失范、教书育人能力亟待提升，以及教师人事配套改革需要深化等问题。破解高校教师队伍建设存在的问题，迫切需要就高校教师队伍建设改革拿出更为有力的举措。

二、请介绍一下《指导意见》的研制过程。

答：2018年，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》印发后，教育部即启动《指导意见》研制工作。

一是集中深入调研。召开北部片区、东部片区和中西部片区集中调研会，听取省级教育部门、部属高校、省属高校、高校管理者和一线教师的意见建议，形成了高校教师队伍建设“百问百策”，为文件研制奠定坚实基础。

二是系统领会中央精神。系统梳理习近平总书记对教师队伍特别是高校教师队伍系列讲话精神，深入领会其深刻内涵。系统汇总整理涉及高校教师队伍建设政策文件，领会精神要义，梳理政策要点，在文件中予以贯彻和发展。

三是开展课题研究。设立《新时代高等学校教师队伍建设若干重大问题研究》《中美高等教育教师队伍建设比较研究》等课题，开展专项研究，吸收借鉴国内外典型经验和创新做法。

四是持续修改完善。在前期调研研究基础上，起草形成了文件初稿。2019年下半年，反复听取各地各类高校、高教学会、部分政协委员的意见建议，及时修改完善文件，并将文件稿送中央组织部、中央编办、财政部、人力资源社会保障部、住房和城乡建设部征求意见，根据反馈意见进一步修改完善后，报请党组会审议。

五是按计划印发。按照推进教育评价改革的总体安排，对标《深化新时代教育评价改革总体方案》，将涉及高校教师队伍的评价改革任务在《指导意见》中落实为相应重点举措，按计划印发《指导意见》。

三、《指导意见》就加强高校教师队伍建设提出了哪些重要举措？

答：《指导意见》针对加强高校教师队伍建设提出了20条重点举措。主要包括8个方面：

一是明确新时代高校教师队伍建设的指导思想和目标任务。提出高校教师队伍建设方向，确立实现教师队伍治理体系和治理能力现代化的目标。

二是提升教师思想政治素质和师德素养。针对高校教师思想政治工作实效性有待加强、师德建设长效机制不完善等问题，提出加强思想政治引领、培育弘扬高尚师德、强化师德考评落实等

3 条举措，以强化党对高校的政治领导，完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校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。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖，引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

三是着力提升教师专业素质能力。针对高校教师发展制度不系统、教师培训针对性和实效性不高、教师发展支持服务体系不健全等问题，明确健全高校教师发展制度、夯实高校教师发展支持服务体系等 2 项举措，健全教师发展体系，系统化建立教师发展的培训制度、保障制度、激励制度和督导制度；健全教师发展组织体系。

四是完善现代高校教师管理制度。针对部分地区对高校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、教师兼职和兼职教师管理不完善等问题，提出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，充分落实高校用人自主权，出台高校教师职称制度改革的指导意见，完善教师职称评审标准，分类设置评价指标，确定评审办法；突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，破除“五唯”和论文“SCI 至上”。

五是切实保障高校教师待遇。针对高校绩效工资制度活力不够、薪酬分配机制不完善等问题，提出推进高校薪酬制度改革、完善高校内部收入分配激励机制等 2 项举措，落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度；在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度；落实高校内部分配自主权，向扎根教学一线、业绩突出的教师，承担急难险重任务、做出突出贡献的教师，以及从事基础前沿研究、国防科技领域教师倾斜。

六是优化完善人才管理服务体系。针对人才培育的学校主体作用发挥不够，人才引进“恶性竞争”、“帽子”与待遇挂钩过紧等问题，提出优化人才引育体系、科学合理使用人才等 2 项举措，加强人才体系顶层设计，着力打造高水平创新团队。坚持正确的人才流动导向，坚决杜绝违规引进人才。分类推进人才评价机制改革，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。

七是全力支持青年教师成长。针对青年教师培养不足、青年教师发展支持不够、工作生活压力大等问题，提出强化青年教师培养支持、解决青年教师后顾之忧等 2 项举措，鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用；鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学；地方和高校要加强统筹协调，通过多种方式解决青年教师的住房困难，提高青年教

师待遇，解决青年教师子女入托入学问题；重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师等。

八是加强高校教师队伍建设保障。从组织保障、责任落实、社会支持等方面，确保教师队伍建设取得实效。

四、对下一步推动落实《指导意见》有哪些工作举措？

答：《指导意见》是贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》的指导性文件，也是深化教育评价改革、加强高校教师思想政治建设的重要政策举措。下一步，将指导各地各高校抓好贯彻落实。

一是加强文件解读。广泛宣传，组织专家解读文件精神，充分利用教师工作部门研修培训、高校教师工作部长研讨会议等各类平台，使各地教育部门和学校深入透彻理解，把文件的各项要求落到实处。

二是加强工作指导。加强对地方和高校教师队伍建设改革工作的跟踪调研，指导地方和学校按照文件精神和要求不断完善制度机制，开展相关工作。

三是加强典型引路。对地方和高校的创新做法、典型经验进行及时总结，广泛宣传推广，加强经验交流、互学互鉴。

四是加强督导检查。适时对各地高校落实情况进行跟踪督查，指导各地各校结合实际制定落实相关制度办法，强化部门协同，推进政策落实。