

# 深入推进高素质专业化创新型教师队伍建设

——教育部2024年教师队伍建设工作部署会发言摘登

## 以高素质教师队伍支撑教育高质量发展

浙江省教育厅

浙江省深入学习贯彻习近平总书记关于教育特别是教师工作的重要论述,全力打造高素质教师队伍,筑牢教育强省根基,以高素质教师队伍支撑教育高质量发展。

引育并举、量质齐升,打造高等教育高水平创新之师。实施“双百”行动计划,建立健全校地协同引才育人新机制,推动15个地方政府与高校签约并达成意向投入150亿元。全省高校汇聚了75%的两院院士和70%以上的鲲鹏行动计划专家人才。实施高校领军人才培养计划,遴选1200名优秀人才,连续5年每年投入1亿元进行梯次培养,高校国家级人才突破

2000人次。实施院士结对培养计划,遴选百名高校青年英才与两院院士、长江学者、文科资深教授结对,带徒授艺,一对一进行指导。

定向支持、精准发力,打造基础教育高水平专业之师。定向培养,遴选一批高水平师范院校,定向招生、定向就业、校地协同,10多年来培养中小学教师3900多名,为山区海岛县持续输送优秀教师“好苗子”。定向评聘,创新“带帽”下达、人走帽留、服务机制,定向服务岗位,特岗岗位,实现山区海岛县正高级教师自主培养全覆盖。定向培训,连续15年开展“百人千场”送教下乡活动,连续10年组织“希望之光”教育专家团队,组团式支教,组建

830个名师网络工作室,为山区海岛县培养一批优秀“种子”教师。

校企合作、平台支撑,打造职业教育高水平工匠之师。构建创新团队体系,以国家级团队为龙头、省级团队为骨干、市和校级团队为主体,建立层次分明、体系完备的职业教育教师教学创新团队。构建校企合作体系,依托省级产教融合共同体、市域产教联合体、县域产业学院等,推动全省职业院校与9674家企业紧密开展合作,帮助教师提升实践教学技能。构建开放交流体系,以全国职业院校技能大赛教学能力比赛为牵引,以赛促教、以赛促研,并建设39所“丝路学院”、3所鲁班工坊,在“职教出海”中提升派遣教师能力素养。

## 坚持问题导向提高教师教育整体水平

黑龙江省教育厅

黑龙江省坚持问题导向,建立科学机制,努力提高中小学教师教育整体水平。

针对新招聘入职教师素质不高、职业适应期较长问题,着力抓好“职前一公里”,保证新入职教师质量。抓供需规划,优化师范教育资源。对2030年前全省各地各学科教师需求进行精准测算,作为招生计划投放依据,倒逼师范学院建立学科专业调整与教师队伍需求联动机制。抓实践能力,提高师范生培养质量。通过共同研制培养规划、名师工作室辐射带动等多种方式,努力构建“厚基础、强实践”的师范生培养模式。抓短板弱项,强化科学

教师培养。针对小学科学教育师资力量薄弱问题,推动省属师范院校设置小学科学专业。

针对教师队伍中存在的共性问题,实施“能力素质提升五年计划”,建立“倒逼”机制,促使每位教师主动提高自身素质和教育教学质量。为解决有些教师不认真备课、敷衍教学的问题,用“推门课”“赛课”促进每位教师认真备课、上好每节课,同时狠抓教师“减负”工作,保证教师把精力集中到提高个人能力素质上来。针对有些教师评完高级职称就“躺平”问题,以赛课等办法促进教师保持积极工作状态。针对有的地方工作抓得不紧、落得不实问题,发挥项目、教师发展机构作用,并将能力素质提升计划实施情

况纳入省委对地市履行教育职责评价内容,表彰先进,带动后进。

针对边境县基础教育教师能力素质不高现状,实施边境县教师队伍“三年攻坚”行动,为国防安全发挥教育支撑作用。开展“组团式”援边支教,从2022年起每年选派优秀教师赴18个边境县和大兴安岭地区支教。实施边境县教师能力素质提升“三年会战”行动,为每个边境县培养一支高质量“种子”师资队伍,打造一所样板校、建强当地教师发展机构。推进边境县教师队伍“联盟式”发展,18个边境县每年举办教师队伍建设交流会,选择一批优质校与边境县所有学校“一对一”结对帮扶,推进边境县教师发展机构标准化建设和小班化教学试点工作。

## 四坚持四强化打造荆楚良匠之师

湖北省教育厅

强教必先强师,湖北省教育厅认真落实关于职业教育教师队伍建设的各项决策部署,围绕“四坚持、四强化”,着力打造高素质职教师资队伍。

坚持引育并举,强化职业教育专任教师队伍建设。严把准入标准,落实师德师风第一标准,制定并执行湖北省职教标准体系,设立“楚天技能名师”岗位。赋能专业提升,支持在职教师学历和技能提升,组织教师集中到行业企业挂职锻炼。完善考核激励机制,将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘、岗位晋升的主要依据,在职称评审中为技

能名师设置晋级教授“绿色通道”。

坚持产教融合,强化“双师型”教师团队建设。完善多元共育机制,联合21家产业链链主企业,先后组建11个市域联合体、21个行业产教融合共同体,建立产教企业实践基地1546个,政校行企共育骨干师资近3万人。完善政校、校企、校际协同工作机制,校企共同研发教材1589门,共建省级精品在线课程249门。发挥辐射效应,将“双师型”教师建设情况作为“双高”“双优”等建设计划的重要指标,建设国家级“双师型”教师培养培训基地10个,国家级企业实践基地9个,国家级创新团队15个。

坚持培训赋能,强化职教教师素

质能力提升。注重示范引领,加强基地交流,加强国培学员训后成果转化共享,开发各类培训课程500余门,注重系统推进,以师资专项培训为抓手,构建“分类实施、五能提升”的培训模式,注重凸显特色,组织培训项目800余项28万余人次。

坚持典型培育,强化职业教育名师群示范效应。发挥党建引领,入选国家和省级党建工作标杆院系8个、党建工作样板支部56个、双带头人教师党支部书记工作室24个,培育全国名师,先后涌现出武汉城市职业学院禹诚等全国教书育人楷模,选树荆楚良匠,开展“荆楚好老师”推选活动,启动湖北省“名师工匠名校长”培养计划。

## 以教育家精神引领高素质教师队伍建设

中国人民大学

中国人民大学通过强化思想引领、传承红色基因、创新体制机制等系列举措树立标杆,以教育家精神高位引领教师队伍队伍建设。

强化思想引领,深化学习研究,让教育家精神扎下深厚根基。迅速掀起学习热潮,第一时间召开学校党委理论学习中心组(扩大)专题学习会并学习贯彻工作作出部署。持续深化研究阐释,习近平新时代中国特色社会主义思想研究院等机构开展专题研究,广大干部教师结合学科专业进行阐释,在深学细悟中对标对表。营造学习贯彻浓厚氛围,举办高等教育教师队伍弘扬

践行教育家精神研讨会,邀请人民教育家高铭暄等6位全国高校教师榜样人物代表讲述学习体会。

传承红色基因,做好宣传引导,让教育家精神绽放绚丽之花。赓续教师队伍优良传统,通过举办吴玉章生平展、人民教育家卫兴华、高铭暄特展等方式,讲好中国共产党人的教育故事。强化榜样示范引领效应,通过隆重举行国家一级教授聘任仪式,开展育人故事讲述活动和“我的老师”征文活动等,形成见贤思齐良好风尚。发挥红色文化熏陶作用,开展“红色之路”读懂中国”等主题实践活动,引导广大教师从党史校史中汲取智慧和力量。

创新体制机制,激发奋进动力,让

教育家精神结出累累硕果。完善教师考核评价政策,以“丰富赛道、鼓励竞争、拒绝躺平、尊重贡献”为原则,丰富破格晋升职称赛道,坚持多元机制、分类评价,探索和完善考核机制和方案。系统性重塑人才评聘体系,深入实施“新时代人才工作高质量发展意见20条”,形成“吴玉章学者+青年英才”的人才体系布局,构建以创新价值、能力、贡献为导向的综合评价体系。统筹优化资源配置,完善科岗绩效奖励体系,打造“线上+线下”一体化综合服务平台,通过起底式更新教师管理制度文件,拓宽选师赛道,畅通育师通道,释放用师活力,为广大教师成长为“教育家型教师”塑造良好生态。

会、座谈会,传统节日进行慰问,并派人专程探望,加强人文关怀,四是按照在职人员援疆援藏援青标准,落实银龄教师生活补助和相关待遇;五是推出家庭医生“一对一”等6项医疗保障措施,照护银龄教师身心健康。

坚持典型引领,彰显新时代银龄风采。深入发掘典型事迹,进一步形成关心关注银龄事业的浓厚氛围。以身边事带动身边人,形成辐射带动效应。选树表彰先进典型,评优表彰关注倾斜,通过“三微一网一报一端”扩大影响力,营造尊师重教氛围。广大银龄教师兢兢业业、甘于奉献,陈忠志等6人被喀什大学评为“优秀银龄教师”。

## “八个强化”落实“第一标准”

河北省教育厅

河北省认真贯彻落实习近平总书记关于教师工作的重要论述,大力弘扬教育家精神,通过“八个强化”,推动落实“第一标准”,师德师风持续向好的态势不断稳固。

强化政治引领。持续推进习近平新时代中国特色社会主义思想在教师培养培训中“进教材、进课堂、进头脑”。利用西柏坡、塞罕坝等红色资源,为师范生和在职教师开展红色教育。

强化制度建设。制发一系列师德师风建设文件,多措并举落实新时代教师职业行为十项准则,要求各级各类学校将准则内容做成展板和宣传页,并鼓励引导学校利用网络平台等工

具。治理在职中小学教师有偿补课,坚持综合施治、标本兼治,建立长短结合、疏堵结合、惩戒结合、正反结合、内外结合、学校和社会结合的“六个结合”工作机制。

强化活动引导。常态化坚持开展师范生“师德第一课”、新教师入职宣誓、老教师荣休等师德教育活动。连续3年专题开展师德师风建设提升年、深化年和巩固年活动。

强化典型培树。近年来,培树了保定学院西部支教群体、李保国等一大批优秀模范教师先进集体和个人。常态化征集展播优秀教师微视频,形成校校有典型、榜样在身边、人人可学可做的良好格局。

强化反面警示。坚持对师德失范

行为“零容忍”,梳理师德失范行为建立负面清单,不定期对有偿补课进行明察暗访。

强化考核应用。将师德考核摆在教师考核的首要位置,全面推行师德档案制度,把师德表现作为招聘引进、职称评审等的首要要求。

强化严把入口。严格落实从业禁止制度,完善教师招聘引进制度,强化对思想政治、品德品行的考察,在特岗教师招聘面试中增加心理测试环节。

强化地位提升。严格落实义务教育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政策。评选表彰先进教师和教育工作者2500余人,表彰优秀乡村教师、优秀乡村教育工作者1200人,每人奖励1万元。

## 细化要求着力推进中小学教师减负

甘肃省教育厅

甘肃省结合实际,列出清单,细化要求,认真抓好贯彻落实中小学教师减负工作。

加强党的领导,凝聚教师减负工作合力。把减轻教师负担工作纳入党委政府重要议事日程,充分发挥党委教育工作领导小组统筹协调作用,健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教师减负工作领导体制。

今年以来,省教育厅在分析总结2023年减负工作基础上,全力以赴推进减负工作,主动会同省委督查室成立工作专班,对各地相关情况特别是“进校园”活动开展督导,进一步强化监督检查。在省教育厅的积极推动

下,省委将中小学教师减负工作纳入持续推进整治形式主义为基层减负工作要点,和省“三抓三促”行动重点事项,省纪委将减负工作列入“监督推进民生领域重点整治工作方案”,加大工作推动力度。

聚焦重点难点,推动减负政策落地见效。减负工作紧紧聚焦“督查检查考核多”、“社会事务进校园杂”、“统计报表材料繁”、“网络移动APP乱”、“抽调借用教师频”、“权益保障落实难”等六个方面的重点难点,克服困难,积极推进。一是针对中小学校和教师开展的督查检查考核事项进一步压缩。经清理合并后,仅保留了开学检查一项内容,且按要求报党委审批后实施。二是社会性事务进校园进一步

规范。三是相关报表填写数据统计进一步精简。四是“指尖上”的形式主义进一步整治。督促各地各校及时清理并制止“搞数字政绩、提高日生活率”等。五是抽调借用中小学教师进一步规范。六是教师权益保障进一步加强。出台课后服务经费保障实施方案,健全工作机制,进一步保障教师合法权益。七是建立教师减负“一码报”打通监督快处“最后一公里”。省教育厅制作并公布了“甘肃省中小学教师减负一码报”微信小程序,广泛收集减负问题线索,第一时间转办核查处理。

此外,狠抓监督管理,持续营造教育教学良好环境。深入推进减负工作自查整改,加强观测预警提醒力度,并加大减负工作成效宣传。

## 千方百计做好中小学教师工资待遇保障

广东省教育厅

近年来,广东省高度重视中小学教师工资待遇保障工作,不断完善保障制度机制,切实采取有力管用举措,及时防范化解风险隐患,确保中小学教师工资待遇保障政策有效落实。

提高政治站位,高位推动落实。认真贯彻落实党中央、国务院关于加强教师工资待遇保障的决策部署,坚决履行义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平的法定义务。

强化制度建设,健全工作机制。省委、省政府出台意见要求各地严格落实“县域内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、县域内农村中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地城镇教师平均工资收入水平”,建立健全中小学教师工资待遇保障长效机制及中小学教师工资收入水平年报制度。省政府每年将中小学教师工资待遇保障情况作为市县级政府教育履职评价的重要内容,省教育厅每年与市级政府签订年度任务书,明确中小学教师待遇保障有关要求,压实市县级政府落实中小学教师工资待遇保障的主体责任。

坚持多措并举,保障有力有效。省教育厅会同财政厅、人力资源和社会保障厅不断完善省级部门工作协调

机制,加大省级财政支持力度,每年下达乡村教师生活补助、两个不低于或高于“奖补资金、高校毕业生到农村上岗退费等教师待遇保障资金30余亿元”,督促落实中小学教师工资待遇保障、乡村教师生活补助等相关政策。组织研制优化中小学绩效工资分配机制的指导意见,因地制宜规范引导绩效工资分配重点向一线教师特别是班主任、教学骨干和做出突出成绩的教师合理倾斜,实现“多劳多得、优绩优酬”,激发教师工作积极性。

盯紧问题矛盾,及时化解风险。召开全省视频会议传达教师工资待遇保障和国家安全稳定工作会议精神和,及时部署开展清欠教师工资待遇等专项行动。

## “强师工程”为中西部输送教育振兴“火种”

北京师范大学

近年来,北京师范大学聚焦中西部欠发达地区教师队伍队伍建设,按照“培养一批、输送一批、提升一批”的思路,探索了从师范生招生、培养、输送到职后支持、基础教育生态优化的全流程改革举措,这套组合拳统称为“强师工程”。

加大“四有好老师”定向培养力度,为欠发达地区输送教育振兴的“火种”。坚持定向培养4年来,录取优师计划(“志远计划”)师范生1966人,覆盖20个省份,打造“学院+书院”协同育人模式,首创“城乡”“双实践”制度,推出教师素养类“金课”,出台《深入实施优师计划 师范生培养行动方案》,

一体化构建“优师计划”师范生招生、培养、就业、职后教育工作体系。坚持精准输送,设立“强师基金”,实施“四有好老师”启航计划,对赴中西部欠发达地区基础教育领域从教的毕业生给予最高10万元的奖励,并提供一揽子职后支持。

坚持精准培训和评价把脉并重,助力欠发达地区教师队伍水平提升。实施“教师能力提升计划”,推进“百千万”计划,推出“优师在线”公益平台。实施“基础教育监测与诊断计划”,依托北师大国家高端智库开展监测评估,设立专项课题,探索中西部欠发达地区教育发展、教师成长、教育帮扶规律。

弘扬“四有好老师”精神,营造尊

师重教的社会氛围。实施“四有好老师”校友奖励计划,奖励一批坚守中西部基础教育一线的杰出校友,倡导扎根中西部、长期从教。构建校内“四有好老师”奖励体系,激励广大教职员工共同追求卓越。

打造师范教育共同体,引领带动师范学院校提升师范人才培养质量。作为组团牵头高校,贯彻落实教育部“师范教育协同提质计划”,坚持“一校一策”、“扶特补弱”,打造“高原”与“填平洼地”并举,构建师范教育发展共同体。探索“一校帮一省”、“对口支援新模式”,2018年以来,“对口支援青海师范大学”实现跨越式发展,全方位、深层次服务青海省经济社会发展。

## 为教育强国建设贡献银龄力量

山东大学

山东大学认真落实《国家银龄教师行动计划》,组织退休教师继续投身教育事业。

健全工作机制,助力教育高质量发展。把银龄教师纳入援派工作体系,成立工作领导小组,出台《银龄教师支援西部计划实施方案》。依托退休教师党组织做好宣传发动,结合“三会一课”和荣休仪式等全面摸排,优中选优,建立银龄师资库。坚持严把遴选条件、师德关和体检标准,“三严”要求,切实做到对受援高校负责、对银龄教师负责。2021年以来,先后选派

文理工学等优势学科银龄教师31人次,对口支援喀什大学、青海师范大学,在课程教学、教学指导、课题研究、团队建设指导等方面,有效发挥了“种子”作用和“智库”功能。在原对口支援任务之外,还向西藏民族大学和新疆昌吉学院派出银龄教师,并积极对接省内多家民办高校开展支教、支研。

创新服务保障,做好全方位保驾护航。全面优化服务保障,解决银龄教师的后顾之忧。一是校院两级积极为银龄教师提供后续支持,确保他们发挥作用有资源、有底气;二是学校设立服务专员,建立需求台账,代办报销、接站送机等;三是每年召开欢送

会、座谈会,传统节日进行慰问,并派人专程探望,加强人文关怀,四是按照在职人员援疆援藏援青标准,落实银龄教师生活补助和相关待遇;五是推出家庭医生“一对一”等6项医疗保障措施,照护银龄教师身心健康。

坚持典型引领,彰显新时代银龄风采。深入发掘典型事迹,进一步形成关心关注银龄事业的浓厚氛围。以身边事带动身边人,形成辐射带动效应。选树表彰先进典型,评优表彰关注倾斜,通过“三微一网一报一端”扩大影响力,营造尊师重教氛围。广大银龄教师兢兢业业、甘于奉献,陈忠志等6人被喀什大学评为“优秀银龄教师”。

电子科技大学

电子科技大学提出“重塑人才体系、重构育引格局、重建评价机制”人才工作新思路,通过持续深化教师分类评价改革,努力“为科教兴国、教育强国提供智力支持和人才支撑”。

加强教师思想政治工作,牢固树立师德师风第一标准。学校坚持以优良师德师风引领教师队伍高质量发展,聚焦“高线引领、常态涵养、底线约束”,涌现出一批以“全国高校黄大年式教师团队”为代表的优秀教师典型。

构建“三重人才评价”新机制,提升队伍科学化水平。一是重塑人

才体系,构建“预聘长聘”与“特色岗位”制度相结合的人才新体系,如面向经济主战场设立校企联合岗等,畅通国防军工、医工交叉、产业技术等战略科技、前沿科学领域人才上升通道,为具有战略科学家潜质的人才脱颖而出创造有利条件。二是重构育引格局,坚持自主培养与全球招引相结合,建设人才联络点、海外人才工作站、学者论坛联动的引才网络,形成战略人才梯队全员共建的良好态势。三是重建评价机制,“破立并举”,推动信息技术赋能,建设基于大数据技术的人才质量评估系统(CQI),分学科对标对表国际、国内一流学者,“分层分类”改革人才

评价机制,“精准引才育才”。

畅通教师分类发展通道,激发教师创新创造活力。一是建立教师分系列发展体系,将教师岗位分为教研、教学、科研、实验4个系列,搭建跨系列教师岗位流转“立交桥”。二是优化分类评价方式,更加突出质量、贡献和实绩导向,推行代表性成果评价,实施分类多元评价,充分尊重学科差异特点和人才发展规律,杜绝“一把尺子量所有”。三是搭建教师聘用及晋升“绿色通道”,对服务国家战略或地方经济发展取得突出成效的教师,可单独评价考核,“对承担国家重大任务的大平台、大团队等”,给予一定的选人用人政策倾斜。