

# 新时代我国教师队伍建设的形势与任务

□文 / 教育部教育工作司司长 王定华

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。教师是教育事业的第一资源，是国家繁荣、民族振兴、人民幸福的重要基石。根据最新统计，我国各级各类专任教师共 1578 万人。正是这个庞大的职业群体支撑起了世界上最大规模的教育体系。进入新的历史发展时期，党中央将教师工作摆在前所未有的重要地位，教师队伍建设迎来了新的历史机遇和发展契机。党的十九大报告提出习近平新时代中国特色社会主义思想，明确了治国理政的基本方略，描绘了全面建设社会主义现代化国家的宏伟蓝图，强调要优先发展教育事业，特别强调加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教。国运兴衰，系于教育，根本在教师。决胜全面建成小康社会，建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化国家，实现中华民族伟大复兴，要加快教育现代化，办好人民满意的教育，建设教育强国，都离不开教师的贡献。

2017 年 11 月 20 日，习近平总书记主持召开十九届中央深改组第一次会议，审议通过中共中央、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》），并于 2018 年 1 月 20 日正式印发，这是新中国成立以来第一份以中共中央名义印发的教师队伍建设文件。《意见》的出台，是学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的重要举措，是贯彻落实党的十九大精神的重要举措，是满足人民日益增长的美好生活需要的重要举措。《意见》

擘画了新时代教师队伍建设的宏伟蓝图，指明了新时代教师队伍建设的改革方向，对各级党委和政府抓好新时代教师队伍建设工作提出了明确要求。落实好党中央关于加强新时代教师队伍建设的重大战略部署，就必须认清当前教师工作面临的形势和挑战，明确新时代教师队伍建设的指导思想，必须把握新时代教师队伍建设的重点任务和保障措施。

## 一、新时代教师队伍建设的形势和挑战

中国特色社会主义进入了新时代，教师队伍建设工作也随之进入了新的历史发展阶段，迎来了新的发展机遇，同时也面临着新的挑战。教师队伍建设必须在巩固已有工作的基础上，抓住机遇，直面挑战，确保在新的历史起点上取得更大突破。

### （一）新时代教师队伍建设已具备的基础

党的十八大以来，教师队伍建设贯彻新发展理念，换档升级，提质增效，进展明显。

第一，师德师风建设不断完善。2012 年以来，教育部分别出台了加强中小学教师和高校师德建设长效机制文件，明确了中小学教师和高校教师师德禁行行为，构建了覆盖大中小学教师的师德建设制度体系。师德建设逐步迈向法治化和规范化。

第二，教师教育改革不断深化。教育部严格控制师范院校改制、摘帽，师范院校稳定在 180 所左右，

其他参与教师教育的院校稳定在 380 所左右,教师教育专业点设置保持在 5000 个左右。教育部通过实施卓越教师培养计划,建立高等院校、地方政府、中小学“UGS 模式”协同育人新机制,推动各地各校不断深化教师教育改革,增强教师教育内涵建设,大力加强师范生教学实践,切实提高师范生培养质量。

第三,教师国培体系得以建立。国家构建起了较为完备的大中小学和幼儿园教师国培体系,2012—2017 年,中央财政累计投入国培计划专项经费超过 100 亿元,培训各级各类教师超过 900 万人次,有力地带动了各地开展五年一周期 360 学时的教师全员培训。根据国家教育信息化总体布局,2013 年教育部启动实施中小学教师信息技术应用能力提升工程,采取“标准建设、培训创新、能力测评、推进应用”相结合的新机制,到 2017 年,基本完成了全国 1000 多万中小学幼儿园教师的信息技术应用能力专项培训。自 2017 年起,国家实施职业院校教师素质提高计划,中央财政每年投入近 7 亿元,参训的职业院校教师超过万人,推动了职教双师型教师队伍建设。

第四,乡村教师队伍得到明显加强。通过实施“特岗计划”,五年来,中央财政支持中西部省份共招聘 28 万名特岗教师,增加了乡村教师数量,极大优化了乡村教师结构,提升了乡村教师整体水平。2013 年,教育部启动集中连片特困地区乡村教师生活补助政策,到 2018 年,已经安排专项经费 140 亿元,覆盖了 725 个贫困县,惠及 130 多万名乡村教师,乡村教师下不去、留不住、教不好的难题得到一定破解。

第五,推进教师编制配备改革。教育部会同中央编办出台政策,统一了城乡中小学教职工编制标准,实施生师比与班师比相结合的教师配备标准,倾斜支持乡村教师配备补充。

第六,推进城乡教师交流轮岗。在教育部、人社部、中编办等部门的推进下,在部分省区推进“县管校聘”改革,通过定期交流、学区一体化管理、乡镇中心校教师走教等方式,引导优秀校长教师向乡村和薄弱学校流动。

第七,深化教师职称制度改革。在中小学设立正高级职称,2016—2018 年评审中小学正高级者达 9000 人。深化高等教育放管服改革,全面下放高校

教师职称评审权,充分发挥高校办学自主权。与此相关的是,教育部非常重视深化高校教师考核评价制度改革,建立重师德、重能力、重业绩、重贡献的评价体系,引导高校教师潜心教书育人、静心研究学术。

第八,整体素质结构得到优化。据 2017 年统计,教师学历层次得到提升,有 93.7% 的小学教师取得专科以上学历,82.5% 的初中教师取得本科以上学历,分别比五年前高出 8.7 和 10.9 个百分点。年龄结构日趋优化,普通高校、中小学教师中 45 岁以下的分别占 69.8% 和 70.5%,中青年教师成为主体。师生结构比例趋于合理,与 2012 年相比,小学生师比降低了 0.59 个百分点,初中降低了 1.18 个百分点,高中降低了 1.82 个百分点。上述成绩和进展,为全面深化新时代教师队伍建设改革奠定了基础。

## (二) 新时代教师队伍建设所面临的挑战

面对新方位、新形势、新要求,教师队伍建设还存在诸多问题。

首先,师范教育有所削弱。对师范教育的重视程度正在下降,对师范院校、师范专业的投入支持力度不够。部分师范院校综合化的现象较为严重,师范生招生比例在不断下降。有些院校师范生培养质量不高,难以适应教育需要。

其次,教师待遇保障不力。中小学教师平均工资水平相对低,特别是中部人口大省中小学教师工资收入明显偏低,既低于全国平均水平,也低于当地财政收入增速。

再次,教师管理体制机制尚待理顺。受城镇化进程、二孩政策、高考改革等因素影响,急需增加教师数量,优化调整教师编制配备。但是,真正增加编制总量的省份不多,乡村学校结构性缺编和城镇“大班额”现象还将在一定时期内存在。在教师资源配置上,人社部门管总量、教育部门管调配的格局尚未完全形成,学校人成为系统人的身份变革还没能实现,校际、区域均衡配置任重道远。中小学教师中级、高级岗位结构比例较低,教师发展通道不畅。同时,高校教师职称评审下放后的监管工作也亟待加强。

最后,高校教师教书育人工作需要加强。高校重科研、轻教学的现象还普遍存在,高校教师专业发展机构建设薄弱,部分教师教育教学能力亟待提升,在

很大程度上影响了高校的人才培养质量。

## 二、新时代教师队伍建设的遵循

当前和今后一个时期,各地贯彻《意见》、落实党中央关于加强教师队伍建设的重要决策部署,必须明确指导思想、目标任务和总体原则,从而采取具有前瞻性、引领性、针对性的政策举措。

### (一) 新时代教师队伍建设的指导思想

指导思想是行动指南。只有确立正确的指导思想,才能让教师队伍建设进程行稳致远,取得应有成效。指导思想应明确举什么旗、走什么路、坚持什么、树立什么。新时代教师队伍建设必须要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,力争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。

### (二) 新时代教师队伍建设的分阶段目标

加强新时代教师队伍建设,既要力求解决当前教师队伍建设存在的突出问题,又要着眼于中长期教育改革发展、经济社会发展对教师队伍建设的根本期盼,分阶段提出目标任务。

到2022年,要基本健全教师培养培训体系,支撑各级各类教师的专业发展。教师职称制度得到较大改进,广大教师职业发展通道比较畅通。教师管理体制机制障碍破除取得重大进展,事权人权财权相统一的管理体制普遍建立。教师待遇提升保障机制更加完善,教师职业吸引力明显增强。总体上,教师队伍规模、结构和素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到2035年,广大教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升,培养数以百万计的骨干教师,造就数以十万计的卓越教师,让数以万计的教育家型教师脱颖而出,从而使教师整体素质和层次结构能够有

效满足各级各类教育发展的需要。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,教师队伍充满生机活力。广大教师能够主动适应信息化、人工智能等新技术变革,积极有效开展教育教学。全社会尊师重教蔚然成风,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,让教师成为令人羡慕的职业。

### (三) 新时代教师队伍建设的总体原则

第一,确保正确的政治方向。学生是未来实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军,教师是打造这支中华民族“梦之队”的筑梦人。加强新时代教师队伍建设,必须要确保中国特色社会主义办学方向,以落实立德树人根本任务、培养社会主义合格建设者和可靠接班人为出发点和落脚点,努力造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍。要坚持党管干部、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,充分发挥党组织的领导和把关作用,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。

第二,强化全方位保障措施。教育的改革发展,教师的积极有效工作,根本上取决于教师的地位待遇。必须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,在规划上优先谋划教师工作,在经费安排上优先保障教师投入,在工作部署上优先满足教师队伍建设需要,拿出系列真招实招,对准广大教师最盼、最急、最忧心声,解决好教师队伍建设重点、热点、难点问题。

第三,突出良好的师德师风。教师是立教之本、兴教之源。广大教师从事的是传播知识、传播思想、传播真理的工作,致力的是塑造灵魂、塑造生命、塑造人的事业。所以,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,把社会主义核心价值观贯穿到教书育人全过程,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,推动教师做学生锤炼品格的引路人、做学生学习知识的引路人、做学生创新思维的引路人、做学生奉献祖国的引路人。

第四,深化各方面改革创新。改革是时代标志,是破解教师管理体制机制障碍的关键,不改革就没有

出路。改革越到深处，面临矛盾越多、难度越大，必须要抓铁有痕，踏石留印，攻坚克难，砥砺前行。要抓住教师队伍建设的关键环节，优化国家顶层设计，推动基层实践探索，破解发展瓶颈，把管理体制改革与机制创新作为加强新时代教师队伍建设的突破口。

第五，针对相应的类型特点。我国东中西部区域经济社会发展差异、城乡发展差异，决定了不能用一个标准推动工作，不能用一把尺子衡量成绩。同时，各级各类教育对教师队伍的需要也不相同。因此，必须要立足中国国情，根据各级各类教师的不同特点，统筹考虑区域、城乡、校际差异，采取针对性的政策举措，定向发力，确保实效。

### 三、新时代教师队伍建设的重点任务

根据教师队伍建设面临的新形势，遵循新时代教师队伍建设的指导思想与基本原则，努力实现教师工作的总体目标，就必须将教师队伍建设工作重点放在以下方面。

#### （一）拓展师德师风建设内容

全面开展师德师风建设，是铺就教师职业底色之举，也是提升教师素养的关键。加强新时代教师师德师风建设，应当将提高教师思想政治素质和职业道德水平并重，将社会主义核心价值观贯穿到教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成。

首先，切实加强教师队伍党的建设。充分发挥党组织的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，把住方向，谋好大局，定好政策，促进改革。落实从严治党要求，加强政治建设，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识。

其次，大力提升教师思想政治素质。加强理想信念教育，解决好教师的世界观、人生观、价值观这个“总开关”问题。引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信；引导教师带头践行社会主义核心价值观，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。

再次，全面改善教师职业道德风貌。健全师德建

设长效机制，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。开展师德师风建设工程，发掘师德典型，讲好师德故事，持续推出一大批影视作品和文学作品，注重宣传感召，弘扬社会正能量。加强师德教育，营造崇德向善、见贤思齐、德行天下的良好氛围。加强师德奖励，强化师德考评，推行师德考核负面清单制度，体现奖优罚劣。

最后，认真落实党的知识分子政策，对广大教师政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，让广大教师心暖气和。

#### （二）推进教师教育综合改革

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，具有先导性、关键性、基础性。新时代加强教师队伍建设，必须深入推进教师教育综合改革。

第一，完善教师教育体系。建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的特色师范教育体系。为此，应研制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，整体提升办学水平；提高师范专业生均拨款标准，提升师范教育保障水平；调动一流综合性高校参与师范教育，增强教师教育力量；开展师范类专业认证，保障培养质量。

第二，提高师范生生源质量。要改革招生制度，可采取提前批次录取、增加面试环节的方式，或实行大类录取、入学后二次选拔跟进，吸引和鼓励乐教适教善教的优秀青年进入师范专业。

第三，创新教师培养模式。推进教师教育课程改革，增强师范生人文素养，以实践为导向优化教师教育课程体系，加强“三字一话”等教学基本功训练。不同类型不同层次学校的教师，既应有共同的品质，又应有不同的特质，所以要分类培养高素质专业化的中小学教师、高素质善保教的幼儿园教师、高素质“双师型”的职教教师、高素质创新型的高校教师。

第四，增强教师培训实效。陆续发布各学科教师培训的标准，针对受训教师的实际，做到按需施训，发挥好各类国培项目的示范引领作用，带动基层培训和校本教研，激励教师专业成长。中小学教师国培计划集中支持中西部乡村教师，职业院校教师素质提高计划重点提升职业院校教师的实践教学技能，高校教

师国培计划注重提升西部青年教师教学能力。

第五，造就一流高等教育人才。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，做好人才发展规划，鼓励拔尖人才脱颖而出、捷足先登，打造高校教师创新团队，立足本土培养、发展或面向全球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。

### （三）促进校长队伍专业发展

中小学校长是教师队伍的关键少数，必须给予高度重视，不断促进校长队伍的专业发展。

首先，界定校长核心素养。《意见》要求：“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。”

其次，加大校长培训力度。实施校长国培计划，体现跨界培养。要开展乡村中小学骨干校长培训，帮助他们成为乡村教育管理骨干，带动乡村教育质量提升。还要精心选拔培育一批具有领航作用的名校长，组织多种形式研修，支持校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境。

再次，明确校长的新任务。《意见》指出，校长在办学治校能力得以提升之后，应“打造高品质学校”。这是新时代校长的共同任务。打造高品质学校，就要调动校长、书记的主体作用，确立学校发展哲学，凝练学校发展的价值观，开展课堂改造，科学实施课程，贯彻学校管理标准，完善学校章程，构建现代学校制度，促进学生全面发展。

### （四）破解教师管理体制障碍

理顺教师管理体制机制，是释放激发教师工作活力的关键之举。要针对教师管理体制机制顽疾，逐一突破。

首先，创新教师编制配备，增加教师编制总量。对于中小学教师队伍，要盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种方法多种形式增加中小学教师总量。实行省级统筹、市域调剂、以县为主、动态调配方式，加大统筹配置和跨区域调整力度。对于高校教师队伍，要积极探索实行高等学校人员总量管理，为高校人力资源自主配置留足空间。

其次，改进教师资格制度，提高教师准入门槛。

新入职教师必须取得教师资格，逐步提高中小学和幼儿园教师入职学历标准，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或非师范专业本科，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。严把高校教师选聘人口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。

再次，推进教师职称制度改革，更好地发挥职称对教师的激励作用。适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，切实解决教师职称晋升难的问题，畅通教师职业发展通道。将高校教师职称评审权下放到高校，由高校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘任，相关行政部门按照职责分工，做好高校教师职称评聘的事中事后监管。

最后，开展教师管理评价改革，激发各类教师工作活力。对中小学教师的评价，应当坚持德才兼备、全面衡量，突出教育教学实绩考核；对职业院校教师的评价，应当判断其“双师型”发展程度，是否具备必要的技能水平和专业教学能力；对高校教师的评价，应当突出对其教育教学业绩和师德考核，并将教授为本专科学生上课作为基本制度。

### （五）提升社会地位工资待遇

教师的获得感、幸福感、安全感源于教师的地位待遇，应采取切实措施予以提升。

首先，明确教师职业的公共属性。公办中小学教师是国家公职人员，踞于特殊的法律地位。与之相适应，教师的政治地位、社会地位、职业地位应得到提升，同时他们也必须承担国家使命和公共教育服务的职责。也就是说，较之一般的社会从业者，教师发挥着特殊重要的作用。

其次，提高教师工资待遇。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。对于高校教师，则需推进薪酬制度改革，扩大高校收入分配自主权。而民办学校，则应与教师依法签订合同，按时足额支付工资。

再次，保障教师合法权益。建设现代学校制度，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权，保障教师参与学校决策的民主权利，维护教

师职业尊严和合法权益，还要关心教师身心健康。

最后，加大教师表彰力度。大力宣传教师“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，做好乡村学校从教30年教师荣誉证书颁发工作，开展多种形式的教师表彰奖励活动，并落实相关优待政策，还要鼓励社会力量对教师出资奖励。

#### （六）优化乡村教师资源配置

优化乡村教师资源配置，是补齐教师短板之举。

首先，强化乡村教师补充。鼓励师范院校为乡村学校及教学点培养一专多能的全科教师。鼓励大学毕业生基层创业，增加定向培养师范生人数，扩大“特岗计划”实施规模，源源不断地为乡村学校补充合格师资。

其次，促进城乡交流轮岗。推进“县管校聘”改革，实行县域内义务教育学校教师、校长交流轮岗，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。小规模学校或教学点的课程不易开齐，而实行学区（乡镇）内走教，则可在一定程度上加强弥补。

再次，加大乡村补助力度。在已有工作基础上，推动各地提高对乡村教师补助标准，不断扩大补助覆盖面。加强乡村教师周转宿舍建设，让乡村教师住有所居。

最后，优先支持青年教师。帮助乡村青年教师解决普遍存在的困难，关心乡村青年教师工作生活，并在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜。

#### （七）增加教师队伍建设投入

根据《意见》精神，各地应当切实将教师队伍建设改革作为教育财政的重点投入领域予以优先保障，完善支出保障机制。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设中最薄弱、最紧迫的领域，重点用于提高教师待遇保障和专业素质能力。加大师范教育投入力度，夯实教师队伍建设的基础。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，加强经费管理，切实用好每一笔经费，确保资金使用效益。

#### （八）形成教师队伍建设合力

在新的历史时期，不管是适应党内外、国内外环境的深刻变化，抢抓新时代带来的新机遇，还是应对工作对象和工作条件的深刻变化，解决新的历史条件下教师队伍建设改革面临的不平衡不充分发展的问题，都对教师工作者的治理能力提出了更高的要求。教师工作者应当更新治理理念，拓宽眼界和视野，补充新的专业知识，增强克难意识、创新意识、实干意识。教师工作者急需增加治理能力，做到责任过硬、作风过硬，掌握战略思维、创新思维、辩证思维、法治思维、底线思维，进而解决教师队伍建设改革难题，提高落实工作效益。教师队伍建设是个系统工程，除了教育部门责任之外，还有赖于其他部门的参与、支持和配合。要加强与编制、发改、财政、人社等部门的协同，形成联动机制。要积极争取社会支持，遵循双赢原则，鼓励和吸引社会力量，积极参与支持乡村教师队伍建设。要推动地区支援，促进不同区域之间的互相学习、借鉴、支援。

落实《意见》，加强新时代教师队伍建设涉及广大教师切身利益，政策性强，社会关注度高。要通过各级各类媒体加大宣传力度，把重大意义讲清楚，把支持政策讲透彻，把工作安排讲具体，把相关要求讲明确，切实增进广大教师和社会各界对教师队伍建设改革的理解、认同和支持。应当认真开展理论研究和实践探索，发现规律、遵循规律、运用规律，让教师队伍建设符合教育发展规律。

教师队伍建设是关于人的一项艰巨工作，长期以来积累的矛盾很多、堆积的障碍很大，必须鼓起勇气，下定决心，知难而进，攻坚克难。扎实改进工作作风，不驰于空想，不骛于虚声，要深入教师中间，掌握一手资料，摸清真实情况，抓住事关教师队伍建设改革全局的大事，研究解决思路，找出落实路径。发扬钉钉子精神，以真抓的实劲、敢抓的狠劲、善抓的巧劲、常抓的韧劲，突出重点，突破难点，采取实招，强力推进，督导伴随，考核挂钩，让《意见》的每项政策真正得到贯彻，让广大教师普遍受益，焕发出教书育人的强大正能量。◇

（来源：教育教研微刊）