

# 淮北职业技术学院组织人事处

## 关于做好 2025 年 12 月份师德师风教育学习 的通知

各二级党组织，各部门：

本月师德师风教育学习的重点是《中国教育报》刊发的文章《“十五五”时期，强师之路怎么走》、教育部等六部门发布的《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》。现将学习内容转发给你们，请认真组织好学习，并于月底前将相关学习情况报送至组织人事处指定邮箱。

联系人：吴进，联系电话：3111398，邮箱：rsc1619@126.com。

附件：

1. “十五五”时期，强师之路怎么走
2. 教育部等六部门关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见

组织人事处

2025 年 12 月 15 日

## 附件 1

教育部这场座谈会聚焦未来五年教师队伍建设着力点

### “十五五”时期，强师之路怎么走

（转自中国教育报）

[http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2025-11/29/content\\_144740\\_19087696.htm](http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2025-11/29/content_144740_19087696.htm)

到 2035 年建成教育强国，“十五五”时期是关键战略期。

未来 5 年，作为建设教育强国最重要的基础工作，教师队伍建设的着力点在哪儿？

1 月 27 日，教育部教师队伍建设专家指导委员会成立活动暨教师工作专家座谈会召开，来自高等教育、职业教育、基础教育领域的多位专家学者，聚焦教师队伍建设的问题与挑战，开诚布公、直言不讳，为锻造更强更优的教师队伍建言献策。

#### 思想引领：

##### 更大力度推进实施“教育家精神铸魂强师行动”

座谈会上，北京师范大学党委书记程建平第一个发言。

他说的第一件事，是弘扬践行教育家精神。

“在习近平总书记重要回信感召下，北师大两届 485 名师范生坚定扎根脱贫县从教，用实际行动践行到祖国和人民最需要的地方去的青春誓言。”程建平说。

思想引领，关乎教育强国建设的目标与走向。

专家们一致表示，习近平总书记提出的中国特有的教育家精

神，是新时代教师队伍的精神旗帜，是激励广大教师潜心育人、无私奉献的力量源泉。

但是，专家们也关注到，当前教师地位、作用仍未得到充分尊重，少数教师存在职业倦怠等问题。

程建平建议，在“十五五”期间，要以更大力度推进实施“教育家精神铸魂强师行动”。系统构建教育家精神培育体系，开发主干课程与教材案例，深化理论阐释，以教育家精神引领教师专业标准升级。完善国家教师荣誉分层体系，构建覆盖全面多层次的荣誉表彰体系。

“建议将教育家精神学习作为岗前培训、在岗研修的必修课，融入导师培养发展全过程。”中国农业大学党委书记钟登华说。

北京一零一中教育集团总校长陆云泉呼吁，树立优秀教师榜样，强化师德教育涵养，弘扬尊师重道传统文化，以教育家精神引领人民教师树立新形象。

### **机制变革：**

形成“教育培养人才、人才支撑科技、科技反哺教育”良性循环

“十五五”时期，教育科技人才一体推进的战略新部署，直接牵引着一系列机制变革。

针对人才培养模式，钟登华举例，中国农大探索的科技小院人才培养模式，获得2022年度研究生教育国家级教学成果特等奖，正是充分发挥研究生导师作用，在农业生产一线中培养人才的典型案例。

在钟登华看来，建强研究生导师队伍，核心目标是一体推进教育发展、科技创新和人才培养，支撑服务强国建设。他建议，“十五五”时期，多部委协同建立健全教育科技人才一体发展机制，推动导师从“学术指导”向“综合培养”转型；鼓励组建跨学科育人团队，面向国家战略和产业急需，聚焦“卡脖子”领域，开展“订单式”人才培养；进一步畅通高校、科研院所、企业人才交流通道，形成“教育培养人才、人才支撑科技、科技反哺教育”的良性循环。

深圳职业技术大学校长许建领提出，面对经济社会高质量发展的要求，职业教育教师队伍建设仍面临不少挑战。“要构建专业设置与产业需求的动态响应机制，加快建立政行企校协同的专业建设联盟，引导职业院校围绕战略性新兴产业和未来产业优化专业布局。还要建设一批高水平教师企业实践基地，畅通行业企业高技能人才、工程师等实践型人才的从教渠道。”

针对评价机制这一“牛鼻子”，专家们表示，要通过评价改革激发教师队伍的创新活力。

钟登华表示，要坚决破除“五唯”，构建以立德树人、创新价值、服务贡献为导向的多维评价体系。完善以服务国家战略和区域经济社会发展为导向的评价机制，激励导师在理论创新、科技突破、产业升级中发挥引领作用，让创新链和产业链无缝对接。

东南大学校长孙友宏建议，构建分类分层、注重实绩、兼顾过程的多元评价体系，提升育人实绩在高校教师职业发展中的核心地位。

许建领建议，将参与企业技术研发、社会服务成果纳入评价指标，鼓励学校引入行业企业专家参与评价过程，推动建立以实绩贡献为导向、多元主体共同参与的评价机制。

### 提质减负：

#### 以人口变化、数字化为契机发展教师能力

教师如何强起来？专家们感知到，“十五五”时期机遇与挑战并存。

“学龄人口‘梯次变化、错位达峰’的复杂局面，既是挑战，也是机遇。”陆云泉指出，要抓住窗口期，加快解决基础教育队伍建设学科、区域等配置不均衡难题，重建教师职业管理和专业发展制度，提高教师入职学历，做严、做实、做强、做好教师培训。

“随着学龄人口渐次达峰，部分地区教师队伍将面临结构性、阶段性、区域性短缺问题。”程建平建议，试点推行基础教育教师“学术休假”制度，用于集中培训、学历提升与专业发展。

在高等教育领域，孙友宏表示，要建强教师发展平台，构建“全周期、多层次、个性化”高校教师发展支持体系，系统规划教师职业发展路径，夯实青年教师培养基础。

“我国正致力于建设具有全球影响力的重要教育中心，更有赖于教师全球胜任力的持续提升。”中国教育国际交流协会会长刘利民认为，要分层分类支持教师开展境外研修，通过多种形式构建跨地域教师专业发展共同体，不断提升教师全球胜任力和中国教育国际影响力。要进一步拓展“柔性引才”渠道，打造国际

化人才引育“蓄水池”。

目光进一步前置到教师教育阶段。程建平坦言，当前师范院校存在“文理基础学科见长、信息学科和工程技术学科薄弱”的结构性短板，难以完全适应时代发展需要。

“在教师司指导下，6所部属师范大学深入研讨并达成共识：‘十五五’期间，我们将通过自建与共建方式，加快补齐信息科学、工程技术等学科短板，带头开展师范生培养模式改革，并加强全国师范院校间的协同提质，引领教师教育体系整体升级。同时，师范大学与高水平综合大学发挥各自优势，构建教师教育共同体。”程建平说。

数字化带来的新机遇也备受关注。

“面向未来，人工智能技术不是点缀，是提升教育质量不可或缺的重要基础性手段。”陆云泉表示，要大力强化人工智能专项培训，充分发挥人工智能助教、助学、助评、助管、助研价值。

“深化数字化赋能教师发展行动，完善高校教师专业标准，开展智能研修，建设面向未来的课程资源与创新实践机制。”孙友宏说。

此外，专家们呼吁，切实为教师减负松绑，持续为教师营造潜心教书、静心育人、专心教学科研的良好环境。

## 附件 2

# 教育部等六部门关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见

(转自教育部网站)

[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202511/t20251105\\_1419084.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202511/t20251105_1419084.html)

为贯彻落实党中央、国务院关于建设高素质专业化教师队伍的决策部署，推动高校青年教师不断适应国家战略、科技变革与经济社会发展的新要求，发挥建强高等教育龙头的生力军作用，现就加强新时代高校青年教师队伍建设提出如下意见。

## 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会以及全国教育大会精神，坚持党对教育事业的全面领导，落实立德树人根本任务，遵循高校青年教师成长发展规律，以教育家精神铸魂强师，强化高校青年教师全链条建设，全面提升青年教师思想政治素质、教育教学水平、科研创新能力、社会服务本领、国际化视野，进一步形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面，为教育强国、科技强国、人才强国建设提供更为有力的师资保障。

## 二、重点工作

(一) 强化思想政治引领。坚持和加强党对青年教师队伍的

全面领导，加强理想信念教育，大力弘扬教育家精神，引导青年教师成长为新时代“四有”好老师。

**（二）加强师德师风建设。**坚持师德师风第一标准，完善制度规范，健全新时代师德师风建设长效机制，坚持师德违规“零容忍”，引导青年教师自律自强、爱岗敬业。

**（三）提升服务战略能力。**聚焦推进教育科技人才体制机制一体改革，对准高校办学理念、职能定位、发展赛道，精准选才、精确引才、精心用才，引导青年教师更好体现自身价值和贡献。

**（四）促进专业能力建设。**完善高校青年教师发展支持体系，提供更多培训学习、承担项目、实践锻炼、海外研修等机会，引导青年教师不断提升教书育人和科研能力。

**（五）提高管理服务水平。**深化教师评价改革，强化待遇保障，加强关心关爱，营造良好成长氛围，增强职业荣誉感、成就感，引导青年教师不断激发创新创造活力。

### 三、主要任务

#### **（一）加强党的全面领导，大力弘扬教育家精神**

**1. 加强思想政治教育。**强化高校党委对青年教师工作的领导，建立健全党委联系青年教师制度，完善青年教师思想政治工作机制，定期开展青年教师思想状况调研，准确把握青年教师思想动态。强化政治理论学习制度，加强党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史、中华民族发展史（“五史”）学习教育。定期开展党情国情社情考察，激励广大青年教师厚植爱国情怀，扎根

中国大地做学问。

**2. 加强教师党建引领。**选优配强教师党支部书记，注重培育青年教师党支部书记“双带头人”。充分发挥党员教师先锋模范作用，注重从优秀青年教师中发展党员，加强对优秀海外留学归国青年教师的政治引领和政治吸纳。充分发挥教师党支部战斗堡垒作用，坚持党建带群建，使广大青年教师紧密团结在党的周围。

**3. 强化教育家精神铸魂强师。**开展教育家精神培育涵养，把教育家精神融入青年教师培养发展全过程，引导青年教师将教育家精神作为共同价值追求。强化教育家精神弘扬践行，贯穿青年教师课堂教学、科学研究、社会实践等各环节，引导青年教师潜心育人、锐意创新、服务人民。注重用教育家精神引领激励，加大青年教师中先进人物和典型事迹宣传，引导青年教师见贤思齐、崇德修身。

**4. 严实推进师德师风建设。**落实健全新时代师德师风建设长效机制意见，完善师德教育、典型引领、教师准入、日常监管、考核评价、监督指导、举报核处、责任追究、权益保障、责任落实等十项机制。在青年教师聘用中严格考核把关思想政治和师德师风要求。加强青年教师师德师风教育，以十项准则规范职业行为，塑造优良教风学风。依规依纪依法查处师德违规行为，坚决将“害群之马”清除出教师队伍。对涉师不实举报及时澄清、依法惩处，维护教师良好形象。

## （二）强化人才引育使用，提升青年教师竞争力

**5. 科学制定引才规划。**加强青年教师队伍建设规律性、前瞻性研究，结合学校整体发展目标和学科建设重点，明确人才配置方向、重点、类型，统筹近期和长远，精准规划引才岗位，细化引进标准，以基础学科、新兴学科、交叉学科等为重点，推行分类引才。加强青年人才储备，对有意愿从事高校教师工作的优秀博士后进行引导支持。

**6. 创新人才引进机制。**完善创新人才发现、选拔、培养机制，建设优秀青年人才资源信息库，推进高校、科研机构、行业企业人才共引共享。落实高校人才引进自主权，创新柔性引才机制。引进具有行业企业丰富实践经验的特殊高技能青年人才，可适当放宽年龄学历要求。加大平台、项目、经费等方面的资源统筹和协调力度，加快建设一流青年科技领军人才和创新团队、高技能人才。

**7. 完善人才聘用机制。**健全岗位管理制度，完善岗位聘用标准，依法依规自主设岗、灵活聘用青年教师。强化聘期管理，做到能上能下、能进能出。实施预聘长聘制的高校，要以培养和留用人才为出发点，科学设置预聘期，设计发展路径，加强过程管理、反馈和指导，强化薪酬待遇、经费投入、科研资源、招生指标等方面的支持，规范科研项目、人才计划管理，激励引导青年人才安心工作、静心科研。

### **(三) 健全教师发展体系，提升青年教师能力素养**

**8. 完善发展支持机制。**统筹教师研修、职业发展咨询、学习

资源服务等职责，建实建强教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建青年教师培训基地，推动高校教师与行业企业人才队伍交流。强化青年教师发展支持引导，配备职业发展导师，强化高水平团队培养支持，在项目申报、学术任职等方面提供更多机会。支持高校教师进行国内外访学研修，开展行业企业实践，鼓励高校设立专项资金等，支持青年教师国际交流合作。

**9. 提升教育教学水平。**实施高校青年教师教书育人团队赋能工程，示范带动青年教师提高课堂教学水平、课程建设能力、学生指导实效等。加强青年教师岗前培训，举办教学能力展示活动与竞赛，锤炼教育教学基本功。实施数字化赋能教师发展行动，增强应用数智技术创新教学本领。加强青年导师队伍指导和培养，提升研究生教育水平。

**10. 增强科研实践能力。**长周期稳定支持一批高校青年教师开展原创性、颠覆性科技创新。推进有组织科研，支持青年教师进行跨学科、跨领域研究，积极参与科学、工程和技术创新，助力推动自主知识体系构建和对外话语传播。落实高校产业兼职教师管理办法和事业单位科研人员创新创业有关政策，推进双向互聘兼职，提升教学实践和工程实践等能力。引导青年教师将研究实践与创新创业孵化相结合，推进科技成果转移转化和不同研究成果应用。

#### **(四) 改革考核评价机制，激发青年教师队伍活力**

**11. 完善科研考核评价。**完善高校教师评价改革，加大对青

年教师的引导支持力度，统筹考虑青年教师职业志向、学科领域、岗位角色的特点，突出创新能力、质量、实效、贡献导向，科学确定评价指标，科学设置考核周期，客观评估个人与团队贡献，强化激励创新、审慎包容的评价导向。加强青年教师科研项目完成质量和成果应用评价，改变简单以量化指标评价科研水平，完善同行专家评议机制，推进代表性成果评价制度。坚持科研自立自强，鼓励青年教师在国内学术刊物上发表论著。合理设置高校评价标准，不把人才称号作为高校评价指标，淡化论文和奖项数量指标，避免层层分解为青年教师考核评价指标。

**12. 优化教育教学评价。**完善教学质量评价制度，通过考评教学规范、教学效果、教学改革等实绩，加强对教书育人实效评价。强化青年教师教书育人责任感，注重教学业绩在聘期考核、职称评聘、绩效分配及评奖评优中的运用，加大课程建设、教材编写、教学改革等成果在教师评价中的权重，促进青年教师将最新科研成果融入教学。健全学校和院（系）两级教学指导与评价机制，系统评价和反馈指导青年教师教育教学工作，推动教育教学质量持续提升。

### （五）提高服务保障水平，营造潜心教学科研环境

**13. 强化待遇权益保障。**推进高校薪酬制度改革，扩大高校薪酬分配自主权，支持探索年薪制、协议工资、项目工资等分配方式，鼓励采取多种办法提高青年教师待遇。减轻非教学科研负担，减少安排青年教师从事一般行政事务性工作。将符合条件的

青年教师纳入城镇住房保障范围,解决生活困难,关注身心健康,定期组织体检,提供心理健康服务,丰富文体活动,提升青年教师职业幸福感。

**14. 强化组织保障工作。**各地各部门要把加强高校青年教师队伍建设摆上重要议事日程,结合实际将意见转化为具体工作举措。教育、组织、科技、财政、人力资源社会保障、住房城乡建设等部门要按照职责在改革发展、人才建设、科研项目、经费支持、岗位待遇、住房保障等方面,明确任务分工,加大工作力度,健全工作机制,形成齐抓共管的工作格局。各高校要将青年教师队伍建设作为学校发展的重中之重,统筹青年教师、青年辅导员、青年行政管理干部队伍建设,完善规章制度,狠抓工作落实,确保政策举措落地见效。

教育部 中共中央组织部 科技部  
财政部 人力资源社会保障部 住房城乡建设部

2025年10月24日