

高等学校教师队伍建设的系统重构与未来展望

王聪¹ 吴赛儿^{2,3}

1 中国地质大学(北京)

2 应急管理部国家自然灾害防治研究院

3 复合链生自然灾害动力学应急管理部重点实验室

DOI:10.32629/mef.v9i8.21666

[摘要] 高校教师队伍是国家创新体系的核心力量,其建设成效直接关乎高等教育内涵式发展与立德树人根本任务的落实。面对当前高校青年教师普遍存在的职业发展压力、系统支持不足等现实困境,2025年教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》^[1],为新时代教师队伍建设提供了战略指引。本文以《指导意见》为政策依据,在分析其战略意义与实施挑战的基础上,从“铸魂强基”:筑牢思想政治与师德师风防线;“引育并重”:健全科学高效的人才引育使用体系;“系统赋能”:构建全链条培养支持体系;“破‘五唯’立新标”:深化评价改革与激发内生动力;“优化生态”:营造安心从教、热心育人的良好环境五个维度,系统构建了高校教师队伍建设的实施路径。本文进一步提出,教师队伍建设应走向数字化赋能、跨学科协同与全球智力网络构建等前沿方向,从而推动形成具有中国特色的高校教师发展体系。本研究不仅为落实《指导意见》提供了可操作的框架,也为理解政策牵引下通过系统重构激发教师主体性的治理逻辑提供了理论参照,旨在为造就一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型教师队伍^[2]贡献学术思考与实践指南。

[关键词] 教师发展; 青年教师; 政策实施; 评价改革; 系统性支持

中图分类号: G451.2 **文献标识码:** A

Systematic Restructuring and Future Prospects of Faculty Development in Higher Education Institutions

Cong Wang¹ Saier Wu^{2,3}

1 China University of Geosciences (Beijing)

2 National Institute of Natural Hazards, Ministry of Emergency Management of China, Beijing,

3 Key Laboratory of Compound and Chained Natural Hazards Dynamics, Ministry of Emergency Management of China

[Abstract] University faculty aren't just cogs in the national innovation machine—they're its engine. How well they grow and thrive directly shapes not only the quality of higher education but also whether we actually deliver on that whole “fostering virtue through education” ideal. That's easier said than done, though, especially for junior academics who are juggling fierce career pressures with a distinct lack of institutional backup. Enter the 2025 Guiding Opinions on Strengthening the Development of Young Faculty in Higher Education in the New Era, rolled out by the Ministry of Education and five other government bodies. It's a clear signal that policymakers are paying attention—and it offers a much-needed strategic compass. But policy papers are one thing; making them work on the ground is another. So, in this paper, we don't just parse the document line by line. We dig into what it really means, where it might stumble, and then sketch out a practical, five-dimensional action plan. That covers: shoring up ideological and ethical grounding; overhauling how we recruit, train, and deploy talent; building a support system that actually supports people from day one through to tenure; scrapping those tired “Five-Only” evaluation metrics and replacing them with something that genuinely motivates; and, finally, cultivating a departmental culture where people can actually focus on teaching and research without constantly looking over their shoulders. We've also peppered in some real-world case examples to show how

these ideas could play out in practice. Looking ahead, we argue that faculty development needs to get smarter—think digital tools, cross-disciplinary teamwork, and weaving into global knowledge networks—if we want to build a truly homegrown, Chinese-characteristic system. Ultimately, this isn't just about ticking boxes for a policy mandate. It's about offering a workable roadmap, sure, but also about sparking a broader conversation on how systemic change can unlock the kind of agency and passion that makes academia worthwhile. Our hope is that this contributes, in a small but tangible way, to nurturing a generation of faculty who are not only politically solid and professionally sharp, but also genuinely inspiring in the classroom and beyond.

[Key words] faculty development; young academics; policy implementation; evaluation reform; systemic support

1 引言：新时代的召唤与《指导意见》的战略意义

当前,世界百年未有之大变局加速演进,中华民族伟大复兴进入关键时期^[3]。国家对高等教育的需要、对科学知识和优秀人才的需要,比以往任何时候都更为迫切^[4]。高校青年教师作为教师队伍的生力军,具有学历层次高、思想活跃、创新意识强、与学生代际距离近等显著优势,是落实立德树人根本任务、实现科技自立自强的关键力量。然而,他们也普遍面临着教学科研压力大、职业发展路径焦虑、生活成本高昂等现实困境,其潜能释放与发展支持之间仍存在系统性张力。

在此背景下,2025年教育部等六部门联合印发的《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》^[1](以下简称《指导意见》),是一份具有深远战略意义的行动纲领。该文件超越了以往偏重学术产出的管理惯性,将青年教师队伍建设置于国家战略全局中进行系统谋划,明确提出“青年教师是高校教师队伍的重要力量,事关高校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新和国际交流合作的未来”。《指导意见》的系统性、协同性和针对性,标志着我国高校教师队伍建设进入了一个以质量为核心、以人的全面发展为指向的系统化规划、全链条推进的新阶段。

本研究提出“系统重构”,并非对现有制度的局部修补,而是在《指导意见》的政策牵引下,对高校教师队伍建设体系进行整体性、协同性与根本性的重塑。这一思路呼应了教师发展生态系统理论所强调的教师成长与其所处环境互动共生的系统性,以及高等教育治理理论中关于从“管理”走向“治理”、激发多元主体能动性的制度逻辑。其核心内涵体现为四个相互关联的维度:一是价值体系的重塑,即从偏重学术产出转向立德树人与教师全面发展并重;二是制度体系的整合,旨在打破以往条块分割、环节脱节的管理模式,构建贯穿引育、评价、支持与保障的全链条制度生态;三是动力机制的重建,通过破立并举的评价改革激发教师内生动力,形成可持续的成长激励机制;四是治理结构的优化,推动高校从管理主导转向服务赋能,营造充分彰显教师主体性的治理环境。

在此视野下,如何将宏观政策有效转化为高校层面的具体实践,就成为亟待深入探讨的现实课题。现有研究或偏重政策文本解读,或局限于局部经验总结,尚缺乏从系统重构视角出发、融合多维度路径的整体性分析框架。因此,本文致力于回应以下核

心问题:如何系统阐释《指导意见》的战略要义与内在政策逻辑?在此基础上,如何构建一套立足中国国情、涵盖价值引领、制度创新、资源赋能、评价改革与环境优化的高校教师队伍建设系统重构方案?通过理论与实践的结合,本研究试图为破解青年教师队伍建设的深层矛盾、推动政策蓝图转化为切实可行的行动路径,提供学理依据与实践参照。

2 《指导意见》的核心要义与政策框架

《指导意见》是对党中央、国务院关于造就高素质专业化教师队伍战略部署的细化落实,系统回应了新时代高校青年教师队伍建设的关键命题。文件内容覆盖青年教师选聘、培养、评价、发展、保障等环节,体系严密,措施具体,体现出鲜明的系统性、问题导向和适度超前的政策视野。

2.1 指导思想与建设目标

《指导意见》明确坚持党对教育事业的全面领导,紧扣立德树人根本使命,尊重高校青年教师成长的内在规律,将教育家精神贯穿师德师风养成与专业提升全过程,着力构建覆盖青年教师职业生涯全周期的支撑体系。^[1]其既关注教师业务能力的持续提升,也重视其职业价值观与人格品质的涵育,体现出对“人”的全面发展的关注。

在目标定位上,《指导意见》强调多维度提升青年教师综合素养,涵盖政治信念、教学能力、科研水平、社会服务参与度以及国际交流合作能力等方面^[1],力求形成各层次人才充分涌现、岗位适配、才干尽展的良好局面。上述目标设定既回应了教师专业成长的多元化需求,也为高校师资队伍建设和提供了行动坐标。

2.2 主要任务与创新举措

围绕青年教师成长中的关键堵点与难点,《指导意见》搭建起一套配套的政策实施框架:

2.2.1 优化考核评价导向:明确提出人才称号不得作为校级评价的硬性指标,弱化论文数量与奖项指标的过度影响,同时加大课程研发、教材编撰、教学改革及育人实效在评估体系中的权重。^[1]文件还强调坚持科技自立自强,鼓励青年学者在国内学术平台发表高质量研究成果,推动破除“五唯”不良倾向,引导学术研究更加契合本土实际与国家发展需求。

2.2.2 健全能力培养体系:要求高校加强教师发展中心建设,提升培养培训的系统性和实效性。同时,推动校企人员实现双向

流动^[1],为青年教师拓宽实践路径、丰富行业经验创造条件,有利于打破单位间壁垒,形成开放协同的教师成长生态。

2.2.3完善福利保障措施:针对青年教师普遍面临的经济压力和职业初期不稳定等现实问题,文件提出深化薪酬制度改革,扩大高校内部分配自主权限,鼓励实行年薪制、协议薪酬、项目绩效等弹性分配形式^[1];并将符合条件的青年教师纳入地方住房保障覆盖范围。^[1]上述安排直击青年教师关切,有助于缓解他们的后顾之忧,增强其职业认同感与从教意愿。

3 高校教师队伍建设的系统重构:五大核心路径及其逻辑关联

高校教师队伍建设是一项系统工程,需在《指导意见》指引下进行多维度、全链条的“系统重构”。本文提出五大路径——铸魂强基、引育并重、系统赋能、评价改革、生态优化——并非孤立并行,而是构成一个逻辑自洽、循环增强的有机整体。其中:“铸魂强基”是价值根基与精神引领,为其他路径提供方向性和正当性支撑,确保队伍建设“不走偏”;“引育并重”是人才基础与结构保障,为后续赋能与评价提供对象载体;“系统赋能”是成长支持与能力建设,对应教师全职业周期的专业发展需求,是“引育”的深化与“评价”的前提;“破‘五唯’立新标”是激励导向与行为调适,通过评价指挥棒引导教师投身立德树人与创新实践,并与“生态优化”形成反馈;“优化生态”是环境保障与条件支撑,营造安心从教、热心育人的软硬环境,为前四路径提供可持续的土壤。这五大路径相互嵌入、彼此强化,共同构成“价值—制度—能力—激励—环境”“五位一体”的系统重构框架,推动教师队伍建设从“fragmented management”走向“holistic governance”。

3.1铸魂强基:筑牢思想政治与师德师风防线

思想政治素质与师德师风是教师素质的基石。青年教师处于教学育人第一线,其政治素养、思想境界与价值取向,直接影响着人才培养的根本方向和育人实效。《指导意见》强调,要强化高校党委对青年教师工作的领导,加强思想政治教育 with 教师党建引领,强化教育家精神铸魂强师^[1]。这就要求高校各级党组织提高政治站位,抓好对青年教师队伍的政治引领、政治吸纳、政治历练。

3.1.1强化顶层设计与价值传导:高校党委应强化对青年教师工作的全面领导,以系统化顶层设计明确工作导向。定期开展青年教师思想动态调研,精准把握其价值观形成关键阶段的特征与挑战,完善党委统一领导、党政齐抓共管、部门协同联动、基层落地见效的工作机制。建立常态化政治理论学习制度,依托“大思政”体系塑造健全理论学习制度^[5],深化对中国特色社会主义理论认同与思想认同,引导青年教师坚定“躬耕教坛、强国有我”的理想信念。在教师选聘、职称评审、项目申报、评优奖励等职业发展关键环节,全面落实思想政治素质与师德师风考核,坚持师德为首要标准,严格执行“一票否决”,构建全链条、系统化的价值传导机制。同时,注重选树师德典范,发挥榜样引领作用,激励青年教师成长为有理想信

念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的新时代“四有”好老师。

3.1.2夯实组织体系与党建引领:党的组织体系是加强青年教师政治引领的根本保障。院(系)党组织应强化政治功能和组织功能,落实领导班子联系青年教师制度,深入推进教师党支部书记“双带头人”培育工程,推动党建与教学科研业务深度融合。通过建立青年教师理论学习小组,增强组织凝聚力和思想引领力。教师党支部要充分发挥战斗堡垒作用,激发党员教师的先锋模范作用^[5],加强对青年教师的政治吸纳,注重从优秀海归教师和高层次人才中发展党员,不断壮大信仰坚定、业务精湛的青年教师党员队伍。

3.1.3弘扬教育家精神与文化浸润:高校应以教育家精神为引领,补足青年教师“精神之钙”,强化教育信念与情怀培育。通过系统阐释和广泛宣传教育家精神,将其核心要素——理想信念、道德情操、育人智慧、躬耕态度、仁爱之心、弘道追求融入教师发展全过程^[5]。

通过建设教育基地、举办名家展览、开展模范宣讲等活动,传承红色教育家与人民教育家的崇高精神,营造见贤思齐、尊师重教的校园文化。针对青年教师成长阶段特点,实施分层分类教育:开展新教师政治领航培训,把好职业“入口关”;组织职业发展与师德养成等专项培训,促进职业发展与师德修养协同推进;制定年度师德师风建设计划,实施教育家精神铸魂强师专项行动,推动精神内化与行为外化。同时,健全师德师风长效机制,完善制度规范,强化法治教育与系统治理,严肃查处师德失范行为,构建“权责明确、执行有效、监督到位、失职追究”的闭环管理体系,筑牢清正教风根基。

3.2引育并重:健全科学高效的人才引育使用体系

在人才引育使用方面,《指导意见》提出要结合学校整体发展目标和学科建设重点,科学制定引才规划,创新人才引进机制,完善人才招聘机制^[1]。

3.2.1科学制定引才规划:高校需立足国家战略与学科长远发展,进行前瞻性布局。通过深化对人才成长与流动规律的研究,明确各阶段人才需求的核心方向与重点领域,实现近期补充与长远储备的有机结合。应充分发挥博士后队伍的“蓄水池”功能,通过有竞争力的支持计划吸引海内外优秀博士,加强跟踪培养,为其成长为卓越教师奠定坚实基础^[6]。

3.2.2创新引才机制,实现精准与柔性并重:落实高校用人自主权,推动引才模式从“大水漫灌”向“精准滴灌”转变。高校应依据自身定位与学科重点设置岗位,克服唯“帽子”倾向,强化人岗适配。同时,需建立差异化评价标准,并大力推行柔性引才机制,通过建设动态人才库、构建校地校企共引共享平台(如浙江省提出创新“高校筑巢、地方供粮、省教育厅牵线”机制,推行人才自主评审与校地协同引育模式^[7]),汇聚各方智力资源。不断打破体制壁垒,形成开放、灵活、流动有序的引才新格局。

3.2.3完善人才招聘机制:以培养和留用人才为出发点,科

学实施预聘长聘制度。避免简单化的“非升即走”,通过科学设置预聘期、推行聘期目标管理,为青年教师提供清晰的成长通道和稳定的科研起步期。同时,需加强过程支持与动态评估,畅通“能上能下、能进能出”的流转渠道,在保持队伍活力的同时,实现人才的长期发展与价值提升。

3.3 系统赋能: 构建全链条培养支持体系

构建覆盖教师整个职业周期的系统性支持生态,是实现教师可持续发展的关键。

3.3.1 建强教师发展中心: 作为支持教师专业成长的重要机构,应推动其从传统的培训组织者转型为教师专业成长的系统性支持平台,为教师提供全方位的专业发展支持。教师发展中心应围绕青年教师的教學能力、科研能力、社会服务能力等核心素养,构建分层分类的培训体系和教师职业发展支持体系。对于新入职教师,可开展系统性的岗前培训,帮助其尽快适应高校工作环境;对于成长期教师,可提供教学咨询、教学比赛、科研项目申报指导等个性化支持;对于成熟期教师,则可鼓励其参与课程开发、教学团队建设等工作,发挥传帮带作用。

3.3.2 搭建多元发展平台: 高校要尊重人才成长规律,根据青年教师的特长,为其搭建合适的发展平台,做到人岗相适、人尽其才。加大支持保障力度,优化用才环境。为引进人才配套有竞争力的科研启动经费、实验室空间、仪器设备等资源,在研究生招生指标、团队组建等方面予以倾斜^[6]。充分发挥各级各类人才平台重要作用,推动高校青年教师积极申报人才计划。在卓越青年科学家等项目遴选中突出产业对接度,支持青年人才开展应用型研究。同时,要鼓励青年教师参与学校治理,增强其主人翁意识和话语权,激发其创新活力。

3.3.3 促进数字赋能与跨界交流: 加强教师数字赋能。顺应教育数字化趋势,推动人工智能与教育教学深度融合。积极开展人工智能等新技术赋能的教学能力培训,提升教师数字素养。编制教育领域人工智能应用工作方案和应用指南,探索“人工智能+教育”新范式^[6]。深化人工智能在教师研修、教学场景中的实践研究,建设智能化教学平台。开展AI创新社区应用推广,为教师、学生及科研团队提供人工智能技术“学、训、研、用、产、享”全链条服务及全要素支撑。(如北京市成立市级高校人工智能通识课虚拟教研室,实现全市授课教师全覆盖。首都师范大学通过“DeepSeek引领教学创新与科研申报能力提升工作坊”等,构建“认知—实践—应用”培训体系,提升教师数字化教学能力^[6])高校还应积极推动教师与行业企业间的双向交流,通过建立教师企业实践基地、产业导师制度等,促进教师了解行业前沿动态,提升实践教学能力和社会服务水平。

3.4 破“五唯”立新标: 深化评价改革与激发内生动力

科学的评价机制是激发教师创造力的“指挥棒”。《指导意见》在考核评价机制改革方面提出了多项创新举措,主要包括完善科研考核评价、优化教育教学评价、科学设置考核周期等。改革的关键在于建立以创新、能力和贡献为导向的评价体系,真正释放教师的学术活力与发展潜力。

3.4.1 重构科研评价体系: 坚决破除“五唯”,突出创新、质量、实效、贡献导向,摒弃单纯以论文数量、项目经费等量化指标评价教师科研水平的做法,更加注重研究成果的学术价值、创新性和实际贡献。完善基于同行专家评议的代表性成果评价制度,并探索实施长周期评价,允许研究特别是基础研究拥有更长的孕育期。在实施中,需警惕“以刊评文”等变相量化倾向,并建立跨学科、跨机构的评审专家库,确保评价的专业性与公正性,真正引导教师投身有价值、有影响力的研究。

3.4.2 强化教育教学评价: 全面落实“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^[1]”的要求,加强对教书育人实效的考察。应构建多维度教学评价体系,将学生评教、教学督导评价、教学成果获奖、课程建设贡献等纳入综合评价;并推动在职称评审与绩效分配中设立“教学卓越”通道,使教学投入与成效获得实质性认可。营造真正尊崇教学的文化氛围,从而引导教师重视教学、热爱教学。

3.4.3 实施分类与动态管理: 评价改革必须“统筹考虑青年教师职业志向、学科领域、岗位角色的特点^[1]”,建立个性化、多元化、差异化的评价标准。高校应针对基础研究、应用研究、技术开发、人文社科等不同领域,甚至同一学科内不同研究方向,设计分类评价指标体系。同时,全面推行聘期目标管理制度,将中长期发展目标分解为阶段性任务,并配套以中期评估与动态反馈机制。实施难点在于如何平衡分类评价的科学性与管理成本,以及如何在“非升即走”压力下,真正实现“能上能下、能进能出”的良性流动,为青年教师提供既清晰又富有弹性的发展路径。

3.5 优化生态: 营造安心从教、热心育人的良好环境

良好的服务保障是教师潜心教书育人的前提。《指导意见》从待遇权益、工作负担、生活困难、身心健康等多个方面,提出了强化教师服务保障的具体措施。

3.5.1 完善薪酬福利保障: 高校应积极推进薪酬制度改革,探索年薪制、协议工资、项目工资等灵活分配方式,持续构建激励导向鲜明、支持卓越发展的薪酬待遇体系,优化科研资源与招生指标配置,向业绩突出、潜力巨大的青年教师倾斜^[6],建立与教师贡献相匹配的收入分配机制。特别是对于青年英才和关键紧缺领域人才,可适当提高薪酬水平,增强岗位吸引力。积极协调资源,将符合条件的青年教师纳入城镇住房保障范围,帮助解决住房问题、子女教育等现实困难。

3.5.2 切实减轻事务性负担: 高校应减少安排青年教师从事一般行政事务性工作,持续为青年教师减负,确保让其有更多时间和精力专注于教学科研。这要求高校优化内部管理流程,减少不必要的行政事务,提高行政效率,为教师创造更加宽松的工作环境,保障教师将主要精力投入教学科研。

3.5.3 构建人文关怀共同体: 优化协同支持体系,培育服务保障青年教师成长的良好生态。高校青年教师的健康成长,离不开有力量、有温度、有情怀的发展环境。高校要着力建设青年教师的良性交往圈、成长共同体,开展好覆盖“八小时内外”,

有主题、有特色的品牌交流与社团活动^[5],通过学术沙龙、各类活动等促进交流与归属感,营造尊重、信任、支持的校园文化,促进青年思想交流碰撞。用心用情用力完善青年教师服务保障体系,关注教师身心健康,定期组织体检,提供心理健康服务与丰富文体活动^[1],关注日常生活服务保障,持续为广大青年教师打造安心舒心热心开心的从教育人良好环境。

4 新时代高校教师队伍建设的挑战与展望

《指导意见》为高校教师队伍建设提供了总体方向和行动指南,各地区各高校纷纷进行了有益的探索,积累了一定的经验。但面向未来,教师队伍建设仍面临深层结构性问题,亟须在理念更新、制度设计和实施路径上持续突破,以更好适应国家战略需求与教育发展趋势。

4.1 当前面临的主要困境

就整体状况而言,高校教师队伍建设在以下层面仍存在较为突出的矛盾:

一是优质师资在区域之间、院校层级之间的分布失衡现象依然显著,高水平人才向发达地区和头部高校流动的单向趋势尚未得到有效遏制,基层和地方院校面临“引才难、留才难”的双重压力。二是“破五唯”之后,新型评价标准尚处于探索阶段,其科学性、稳定性和实际接受度仍需通过大量实践加以检验,评价体系改革正步入攻坚阶段。三是不少青年教师仍承受较大的职业压力,在考核预期、职业前景、工作与生活平衡等方面存在明显困惑与焦虑,发展路径模糊的问题尚未彻底改观。四是数字技术广泛渗透教学科研各环节,部分教师的信息素养、教学模式转型能力难以满足快速变化的教育场景需求,能力提升的紧迫性日益凸显。

上述问题的化解,需要各级政府、高等学校及社会各方协同推进,形成合力。《指导意见》为此提供了政策基础,然而真正见效的关键在于将宏观制度设计落实到院校内部管理机制和教师日常工作之中。

4.2 未来改革深化的主要方向

面向更长远的战略周期,高校教师队伍建设应在以下几个维度进行更加系统的前瞻布局:

第一,以数字化催生教师成长新样态。伴随着人工智能和大数据技术的演进,教师发展迎来了新的技术机遇。部分院校已开始借助智能分析工具,对教师课堂教学行为进行诊断,为其提供个性化的科研信息服务和成长建议;虚拟教研平台的建设可实现校际优质教学资源的共享。

第二,推动跨学科协作的“师联体”建设。现代科学突破日益依赖于多学科交叉融合。高校应适度打破传统以单一学科为主体的院系架构,鼓励组建跨领域平台和专项项目组;支持形成跨学科学术社群,培育兼具专业深度与协作能力的复合型团队。《指导意见》所强调的“提升服务战略能力”,在操作层面要求教师主动跨越学科藩篱,围绕国家重大战略任务开展协同研究。

第三,更深入参与全球学术网络。扩大对外开放不应停留在

人员流动层面,而应追求更高水平的互动。高校既应引进国外高端智力资源,也需有计划地输送本国青年教师赴世界一流研究机构进行访学合作;支持教师在重要国际学术组织中任职,参与规则与标准制定,逐步构建开放共赢的全球协作网络,提升中国高等教育的国际话语权。

第四,厚植“教育家精神”的土壤。《指导意见》多次提及“以教育家精神铸魂强师”,其要义在于超越单纯技能训练,引导教师将教育视为值得毕生投入的事业,自觉涵育“心有大我、至诚报国”的情怀。高校应将教育家精神培育嵌入教师发展各阶段,借助各种载体,夯实教师的思想根基,助力其成为学生品格养成和价值塑造的引路人。

5 结论

强化高校教师队伍建设,事关国家长远竞争力和民族复兴的根基。面对广大青年教师普遍关切的增长焦虑、制度支撑不足等现实难题,《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》^[1]作出了系统性回应,描绘出清晰的政策蓝图。本文在深入梳理《指导意见》基本精神的基础上,结合典型案例,归纳出“铸魂强基、引育并重、系统赋能、评价改革与生态优化”“五位一体”的实施框架,正是对当前困境和战略任务的一种系统化应答。

研究表明,新时代教师队伍建设的根本出路,不在于单一环节的修补,而在于推动多维度协同的结构性转型:既要以思想引领固本培元,也要在引才育才上实现链条贯通;既需全过程持续赋能,也须在评价机制上做到破中有立;更应通过环境营造,形成支撑人才健康成长的整体生态。上述路径安排,既为落实《指导意见》提供了可行的操作抓手,也从一个侧面揭示了政策引导与制度创新耦合联动、教师主体性逐步激活的内在机理。

因此,本研究的价值不仅在于提出具体对策,更在于为理解和推动中国特色高校教师发展体系的现代化进程,提供一种可拓展的分析视角和实践框架。从根本上说,教师建设不只是人力资源管理命题,更涉及高等教育治理方式转型和学术生态深层再造。未来各高校应结合自身定位和实际条件,在统一政策框架下开展多样化探索,不断积累“制度—资源—文化”协同驱动的本土经验,最终建设一支胸怀“国之大者”、能够担当民族复兴重任的高素质教师队伍,为社会主义现代化强国建设注入源源不断的人才动能。

[参考文献]

[1]教育部等六部门.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[EB/OL].(2025-10-29)[2026-01-15].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202511/t20251105_1419084.html.

[2]张焰.习近平关于教育家精神重要论述的逻辑理路、价值意蕴及实践进路[J].机械职业教育,2025,(5):52-57.

[3]张威,燕文雅.新时代弘扬中国共产党革命精神的逻辑及基本经验[J].学理论,2022,(12):65-67.

[4]高国琴,李长杰,方志明,等.一流专业建设背景下课程教学改革探索——以电类专业基础“金三角”课程为例[J].教育教学论坛,2022,(30):55-58.

[5]张东刚.着力培养“底色红、筋骨壮、专业精”的新时代高校青年教师队伍[EB/OL].(2025-11-05)[2026-01-15].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/2025fj/2025_zjwz/202511/t20251105_1419109.html.

[6]李奕.科学引育精准施策全面激发高校青年教师队伍创新活力[EB/OL].(2025-11-05)[2026-01-15].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/2025fj/2025_zjwz/202511/t20251105_1419111.html.

5_1419111.html.

[7]陈春雷.提升青年教师竞争力锻造人才发展全链条[EB/OL].(2025-11-05)[2026-01-15].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/2025fj/2025_zjwz/202511/t20251105_1419106.html.

作者简介:

王聪(1977—),女,汉族,天津人,硕士研究生,讲师,主要从事学科评价、学科建设、教育评价改革及教育综合改革等方面的研究管理工作。