工程与管理科学
Engineering and Management Science
第 7 卷◆第 4 期◆版本 1.0◆2025 年
文章类型：论文|刊号（ISSN）：2705-0637(P) / 2705-0645(O)

新质生产力视域下高校师资队伍建设路径探索

高士杰
北京建筑大学 人力资源处 北京 100044

DOI：10.12238/ems.v7i4.12698

［摘 要］在新质生产力成为推动经济社会高质量发展的核心引擎背景下，高校师培育管理体制机制需要持续优化。新质生产力以技术突破、要素创新和融合跃迁为特征，要求高校师资从质量结构、角色定位到体制机制实现系统性变革。本文基于新质生产力发展逻辑，提出高校师资建设要以教育家精神为引领，强化师德师风与育人使命；要提升教书育人、科研创新和数智化素养三大能力，推动教师从传统知识传授者向创新引导者转型；要通过优化师资结构、构建全周期培养体系和创新管理机制，形成适应新质生产力需求的师资队伍建设生态，为教育强国建设提供支撑。

［关键词］新质生产力；高校师资队伍；路径探索

引言

2023年9月，习近平总书记在黑龙江考察期间立足新时代发展格局，创造性地提出了“新质生产力”这一重大战略命题，深刻揭示了科技创新与产业升级的内在规律，为推进中国式现代化提供了关键理论支撑[1]。新质生产力的核心动能源于前沿技术的集成创新，表现为新兴产业形态与技术的深度融合，新质生产力发展需要科技第一生产力、人才第一资源、创新第一动力，而教育是这一体系的汇聚点，扮演重要角色，其中构建高水平教师队伍建设是基础[2]。面对教育强国建设与新质生产力的新要求，高校作为人才培养与科技创新的主阵地，师资队伍建设水平直接决定新质生产力发展的智力供给质量。高校师资队伍建设需要突破传统路径依赖，勇于改革创新：在育人理念上，需从知识传授转向创新赋能；在能力维度上，需兼具学科前沿洞察力与产业需求响应力；在发展模式上，需构建全周期培养机制。本文立足新质生产力发展需求，系统分析其对高校师资的引领作用，提出以教育家精神为内核、以能力素养为支撑、以创新管理为抓手，为构建高校构建适应新质生产力要求的高水平师资队伍提供理路径参考。

1、新质生产力引领高校高水平师资队伍建设

在新质生产力发展的时代背景下，高校师资队伍建设面临着战略转型的关键节点，既承载着培养高层次创新型人才的紧迫任务，也肩负着支撑教育强国战略实施的核心使命，这要求高校必须始终将立德树人作为育人根本，持续深化教育教学模式改革，为构建高质量人才培养体系提供关键支撑。

（1.1）新质生产力引领高校优化师资队伍结构

新质生产力的核心特征是技术突破、要素创新，其发展依赖于高素质劳动者、先进劳动工具和高效劳动对象的组合跃升。新质生产力的发展需要师资队伍提升综合能力、学科交叉创新能力和数智化素养能力等[3]。新质生产力要求教师兼具理论深度与实践广度，需同时掌握学科前沿技术与产业需要，拥有超强原始创新能力和交叉融合能力，掌握人工智能、大数据等工具，从传统知识传授者转型为利用数智化教学的设计者，以培养适应未来社会发展需要的拔尖创新人才。高校需要通过多元引育、教师专项培育计划等，构建符合新质生产力发展需要的师资队伍结构。

（1.2）新质生产力引领教师转变角色定位

新质生产力的发展推动教育模式从“知识输出”向“创新赋能”转变，教师角色需从“讲授者”到“创新引导者”。新质生产力发展对技术创新实效性的迫切要求，使得传统单向灌输的知识传授模式难以适应高素质创新人才培养需求，要更注重实践，更注重探索创新，高校需增加实践课程比重，要求教师具备一定行业经验。更注重数字化教学方式，如虚拟仿真实验室、智能教学平台的应用，推动教育模式向个性化、互动化发展。

（1.3）新质生产力引领教师工作体制机制改革

新质生产力建设需要构建高等教育领域新型多元用人机制，完善党管人才机制，建立人才引育体系、分类发展体系、多元评价体系、优劳优酬体系，打破传统教育体制的桎梏，通过制度创新为师资优化提供保障，激发师资队伍活力。

2、新质生产力对高校师资队伍建设的核心要求

（2.1）践行教育家精神

教育家精神是中华优秀传统育人文化与新时代教育精神的高度凝练和升华，是对新时代教师的全面要求[4]。践行教育家精神不仅是职业使命，更是推动社会进步的重要责任。高校教师应着眼于新质生产力发展，以教育家精神为指引，树立“立德树人”的教育理念，成为学生成长的引路人，学校应通过师德师风机制建设，提升教师理想信念、道德情操、扎实学识和仁爱之心。

（2.2）提升教书育人能力

高校教师应践行启智润心理念，推行“滴灌式”教育，要不断在教育实践中积累经验，探究教育活动的真相，总结教育活动规律，逐步提升教书育人能力和水平，实现从“知识传授者”到“学习引导者”的角色转型，制定更具体的教学方案、提供更前沿的教学内容、采用更有效的教学方法，让每名学生都得到充分发展。

（2.3）提升科研创新能力

新质生产力突破，需要高校智力支撑。教师应勇担使命，聚焦基础、新兴及交叉学科突破，深化校企合作，对接科研攻关，创新育人模式，将科研成果转化为育人资源。通过学科交叉融合、产教协同攻关、项目实践育人，持续培育战略科技力量，为新质生产力发展注入创新动能，筑牢高水平自

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

立自强根基。

（2.4）提升数智化素养

高校教师应着力培育数字化素养，掌握大数据、虚拟现实等前沿技术，具备构建智慧课堂与虚拟仿真实验场景能力，提升教学资源整合效率[5]。树立终身学习能力理念，通过学术研修、企业实践等多渠道持续迭代认知体系，以敏捷适应学科交叉融合与产业技术变革需求，为培养发展新质生产力，实现中国式现代化所需的创新性人才奠定坚实基础。

3、新质生产力视域下高校师资队伍建设路径

发展新质生产力，需要拔尖创新人才，高校构建创新型管理生态，高校教师要弘扬教育家精神、塑造教育情怀，以创新意识、数字化能力、跨学科视野为核心，通过教学改革、科研突破、产教融合等路径，为新质生产力发展提供人才支撑、技术动能和制度保障，提升育人水平和创新能力，为新质生产力发展赋能助力。

（3.1）弘扬教育家精神，塑造教育情怀

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。高校需要引导教师从“百年大计”的高度领悟教育家精神的时代意义，筑牢立身从教、教书育人的信仰之基，牢记为党育人、为国育才的初心使命，在强国建设、民族复兴的伟大历史进程中展现新担当新作为。高校通过实施“教育家精神”研修方案，不断提高教师人格品质，以德立身，以德立学，以德施教，引导教师从“以生为本”的原则强化教育家精神的行动指南，主动适应新质生产力要求，不断升级教育理念，遵循教育规律，创新教学方式，修炼提升育人本领，全面提高人才培育质量。

（3.2）优化师资队伍结构，建强人才蓄水池

师资队伍建设是推动新质生产力发展的核心引擎之一，要坚持以一流为目标，加强师资队伍建设的顶层设计。深入实施新时代人才强校战略，围绕高校的战略布局和学科重点发展方向，优化师资队伍结构。大力培养引进具有国际水平、服务行业急需的战略科学家、一流科技领军人才和创新团队；支持青年人才挑大梁、当主角，以学科建设、人才培养、产业发展需求为牵引，精准培育优秀青年人才，健全人才团队梯次培育机制，为青年人才“一对一”配备成长导师，全方位培养、用好青年人才。建立人才跟踪评价服务体系，形成“人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套”三位一体的人才发展支持体系，建强老-中-青搭配，结构合理的人才蓄水池。

（3.3）实施全周期培养机制，构建学习型发展体系

教师发展通常分为，入职引航阶段（入职 1-3 年）即站上教学讲台、科研起步阶段，中青年教师成长助航阶段（入职 4-9 年）即教师们已站稳讲台，成为教育教学工作的行家里手，高端人才发展领航阶段（入职 10 年以后）即已成为躬耕教坛的楷模，新教师成长的标杆。学校要聚焦老师们不同成长阶段，聚焦提升教学能力、科研能力、社会服务能力提升需求导向，靶向制定培育支持政策，构建教师全生命周期培养体系，助力教师全职涯发展。鼓励教师开展国内外合作交流，开拓视野。鼓励教师利用信息技术赋能师资队伍建设，鼓励老师利用 AI 工具开展教学实践与科学研究，提高教育教学效率和质量。学校通过开展系列数字化、智能化与教育变革等培训课程，建设网络学习平台，根据教师需要“订单式”设计课程，全面提升教师数智素养，构建学习型教师发展体系。

（3.4）创新管理机制，激发队伍活力

坚持以建设新质师资队伍为目标，以改革创新为动力，全面实施人事制度综合改革。深化人才分类评价制度改革，遵循各类人才特点和发展规律，分层分类构建以“质量、贡献和实绩”为核心的评价考核体系，完善人才分类“聘-评-考”机制。深化职称评聘改革，完善破格评聘、直评直聘机制，促进优秀人才在不同领域、不同岗位脱颖而出。实施教师团队梯次建设、分类发展支持政策，突出团队培育“高标准、强支持、重激励”，服务有组织大科研、大教学，促进大项目、大成果、大人才产出，引领师资队伍质量提升。优化薪酬结构体系，构建规范化的薪酬增长机制和高效的人才激励机制，加快建立与新质生产力发展要求相适应、具有较强竞争力的薪酬待遇体系。探索重实绩、重贡献、向优秀人才和重点岗位倾斜的分配机制，推进校院联动、多维评价的薪酬分配机制改革，赋予自主分配权力，优化二次分配体系，强化多劳多得、优绩优酬。实施人才安心工程，优化人才成长环境，强化人才服务保障力度，营造惜才、爱才、敬才氛围，激发师资队伍活力。

结语

发展新质生产力，为高校师资队伍建设带来机遇和挑战，要深刻认识新质生产力的内涵，向教育现代化、建设教育强国的重大部署，高校应该守正创新，持续深化综合改革，建设高素质专业化创新型教师队伍。高校应强化教育家精神引领，落实立德树人根本使命，建强学习型师资队伍，提升教师教书育人能力，扎实推进师资队伍治理体系和治理能力现代化，使数字化赋能教师发展成为常态，让教育更高效率、更优质。

[参考文献]

[1]陈套，万劲波.加快形成新质生产力壮大发展新动能新优势[J].经济导刊，2024，(01)：34-37.

[2]邓军，何芬芬，王彩萍.发展新质生产力背景下高水平教师队伍建设：应为、难为、可为[J].中国大学教学，2024，(08)：4-9.

[3]张家军，黄儒军.新质生产力驱动基础教育高质量发展：内在逻辑与推进路径[J].中国教育学刊，2024，(10)：31-37.

[4]王芳.弘扬教育家精神引领教师队伍高质量发展[J].湖北教育（政务宣传），2024，(08)：1.

[5]梅兵.高校教师数字素养提升：现实问题与体系构建[J].中国高等教育，2024，(12)：50-54.

*研究项目：北京市教育科学“十四五”规划一般课题“新时代高校教师发展及多元分类评价机制研究与实践”（CFDB22192）

Copyright © This work is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.