



教师队伍建设的 临新机遇、新挑战

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。

学习时报：《意见》明确提出“兴国之基必先强师”，对全面深化新时代教师队伍建设改革作出了一系列明确规定。请您谈谈《意见》出台的主要背景。

王定华：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。出台《意见》，意义重大。

立足新基础。师德师风建设不断完善，构建覆盖大中小学完整的师德建设制度体系。教师教育改革不断深化。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。教师国培体系得以建立，构建起了较为完备的大中小学和幼儿园教师国培体系。实施“特岗计划”、启动集中连片特困地区乡村教师生活补助政策，乡村教师下不去、留不住、教不好的难题得到一定破解。推进编制配备改革，统一城乡中小学教职工编制标准。深化“县管校聘”改革，深化教师职称制度改革。全面下放高校教师职称评审权。通过采取以上一系列措施，教师队伍面貌发生了新的变化。

贯彻新思想。理论指导实践，思想引领未来。习近平新时代中国特色社会主义思想立意高远、内涵丰富，为新的时代条件下坚持和发展中国特色社会主义提供了科学的理论指引。党的十八大以来，习近平总书记多次就教育和教师工作发表重要讲话、作出重要论述，系统回答了一系列方向性、全局性、战略性问题，构成了系统科学完整的教育思想。《意见》认真贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，通篇闪耀着习近平新时代中国特色社会主义思想的光芒。

顺应新时代。中国特色社会主义进入了新时代，这是我国发展新的历史方位。国运兴衰，系于教育，根本在教师。要如期完成建设教育强国、决胜全面建成小康社会、建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦等一系列宏伟目标，必须加强教师队伍建设。《意见》对标新时代要求，描绘了新时代教师队伍建设的宏伟画卷，提出了新时代教师队伍建设的方向。

适应新需求。当前，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。教育是民生之首，为人民提供更加优质的教育，是满足人民日益增长的美好生活需要的重要内容。教师是立教之本、兴教之源，是学生健康成长的引路人。培养高素质教师队伍，是为人民提供更加优质教育的基础和前提。《意见》围绕建设高素质教师队伍，从师德建设、培养培训等方面提出了一系列政策举措。

提出新改革。全面深化改革是新时代发展的根本动力。面对新方位、新形势、新要求，教师队伍建设还存在着一些不平衡不充分的地方，如有的地方在教育事业发展中重硬件轻软件、重外延轻内涵的现象还比较突出，师范教育体系有所削弱，有的教师素质能力难以适应新时代需要，中小学教师职业吸引力不足，教师城乡结构、学科结构分布不尽合理，管理体制机制亟须理顺等。围绕这些问题，《意见》提出了一系列重要改革举措，着力破解瓶颈障碍。

熊丙奇：当前，我国教育发展进

今年1月，中共中央、国务院印发《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》），明确提出“兴国之基必先强师”，对全面深化新时代教师队伍建设改革作出了一系列明确规定。围绕《意见》出台背景、如何健全师德建设长效机制、稳定农村教师队伍以及下一步的工作重点，我们特约请了教育部相关负责人、专家、地方领导等就此展开三方会谈。

——编者

深化新时代教师队伍建设改革 需始终坚持问题导向

采访嘉宾

王定华 教育部教师工作司司长

熊丙奇 21世纪教育研究院副院长

张彤 江苏省扬州市江都区委书记

入了一个新的阶段。以前我们比较强调教育的规模化发展，但发展到今天，人民对教育的质量有更高的要求

和期待。要发展公平而有质量的教育，就需要促进教育的均衡发展以及提高教育质量。实现这两个方面的发展目标，都面临着加强师资队伍建设的

问题。因此，国家提出要在新时期加强教师队伍建设，解决困扰教师队伍建设的一些关键性问题。

张彤：一是经济社会高质量发展的需要。“教育强则国家强”。落实党的十九大提出的高质量发展要求，关键在人，关键在教育。因此，打造一支高质量的教师队伍对于推动经济社会发展高质量发

师德建设既需引导也需尊重教师的职业属性

我们现在谈师德，需要搞清楚究竟是教育管理和评价机制的问题还是教师个人修养的问题。针对教师的个人修养，国家已经划定了师德的红线。同时，关键还在于如何保障教师的权利和待遇，实现教师的专业化发展和职业化发展。离开教师的权利保障和待遇保障来谈师德的提高实际上是比较困难的。

学习时报：近年来，个别教师的不当行为在社会上争议较大，甚至有观点认为，当前师德出现了滑坡现象。您如何看待这一观点？如何健全师德建设的长效机制？

熊丙奇：目前，提到教师队伍建设，社会比较关注师德，《意见》当中也再次强调要加强师德建设。我认

为，这一问题的关键在于强调教师的职业属性。所谓师德，其实就是教师的职业道德，因此，应注重教师的职业化发展和专业化发展。如果不强调教师的职业化发展和专业化发展，就很难达到师德建设的目标。

当前，社会舆论对教育问题存在一些异议，如教育的行政化问题、功利化问题、应试教育问题等，这些问题实际上是由教育的管理和评价机制导致的。比如有的学校现在仍然倾向于应试教育，过于关注学生的分数而忽视学生的身心发展，追求升学的“政绩”，进而对学生进行差异化对待，这些本不是教师的问题。此外，很多教师有职业倦怠感，原因还在于教师在教育教学过程中还有很多非教学的任务，比如上级的考核、检查、评比、评估等。这给教师带来了很大的压力，也影响了教师的职业荣誉感和正常的教育教学活动。

因此，我们现在谈师德，需要搞清楚究竟是教育管理和评价机制的问题还是教师个人修养的问题。针对教师的个人修养，国家已经划定了师德的红线，关键还在于如何在现实中保障教师的权利和待遇，实现教师的专业化发展和职业化发展。离开教师的权利保障和待遇保障来谈师德的提高实际上是比较困难的。

张彤：总体而言，教师队伍素质整体是高的，师德师风是好的，但不可否认，个别教师的不当行为和师德滑坡现象仍然存在，这是社会不正之风在教育系统的局部反映，同时也存在个别教师道德素质较差、主管部门监管不力等原因。

在县区级层面，我们着重在四个方面健全师德建设的长效机制：一是强化信念教育。引导教师争当有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”教师。二是强化正面宣传。多层次、多渠道组织宣传身边的党员示范岗、师德标兵、模范教师和优秀教育工作者，增强广大教师的事业心、责任感，引导广大教师爱岗敬业、廉洁从教、为人师表、严谨治学。三是强化科学考评。制定科学合理的教师评价方法和指标体系，进一步完善教师资格认定和新教师聘用制度，把思想政治素质、思想道德品质作为必备条件和重要考察内容；建立师德考评制度，将师德表现作为教师年度考核、职务聘任、派出进修和评优奖励等的重要依据。四是强化多元监督。建立师德问题报告制度和舆论监督机制，向社会公布师德监督举报电话，层层加压，加强监督；完善人大代表、政协委员、社会贤达评教机制，探索学生和家长评教、评师机制，促进师德不断进步。

如何稳定农村地区的教师队伍

教师外流现象在不同地区都有一定程度的存在，究其原因，主要有三方面的原因：一是工资待遇偏低，二是生活水平不高，三是业绩提升困难，个人价值无法实现，缺乏职业认同感。为此，重点要在以下四个方面下足功夫：一是创新编制管理，二是加强城乡对口帮扶，三是扩大交流轮岗，四是提高工资待遇。

学习时报：近年来，从中央到地方都不断优化义务教育阶段的教育资源配置，尤其是对农村地区，不断提高教师待遇。如何稳定农村地区的教师队伍？

王定华：始终坚持问题导向，紧紧围绕乡村教师“下不去”“留不住”“教不好”三个问题，提出有针对性的破解之策。

一是加强培养补充，让乡村教师“下得去”。创新和规范中小学教师编制配备，编制向乡村小规模学校倾斜。优化义务教育教师资源配置，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学校流动。逐步扩大农村教师特岗计划实施规模。鼓励地方政府和相关院校因地制宜为乡村学校及教学点培养“一专多能”教师。

二是提高教师待遇，让乡村教师“留得住”。认真落实艰苦边远地区津贴等政策，全面落实集中连片特困地区乡村教师生活补助政策。加强乡村教师周转宿舍建设，巩固乡村青年教师队伍。

三是促进专业发展，让乡村教师“教得好”。大力实施教师国培计划，提高乡村教师整体素质。深化教师职称制度改革，畅通乡村教师职业发展通道。

熊丙奇：农村教育和教师队伍建设是整体教育的短板，原因就在于我国在教育资源配置上尚不均衡。目前，我国的教育经费保障机制还比较滞后，不能适应当前的社会发展需要。一直以来，我国的教育经费主要是由县乡财政来保障的，中央财政和省级财政在此基础上适当加大一些具体的转移支付。而由于各县、乡实力的不同，导致了教育发展的不均衡，如地区不均衡、城乡不均衡、校际不

均衡等。尤其是一些不发达地区的农村，县乡财政实力较弱，教育质量和教师待遇无法得到充分的保障。

针对这个问题，一方面，我国不断加大省级财政的统筹力度以及中央财政的转移支付力度。但整个基础教育经费的主要支出是教师的待遇，大概占教育经费的70%，而这部分经费基本上还是由县乡财政来保障的，这个问题目前还没有得到更好地解决。另一方面，中央财政对农村地区、贫困地区教师采取生活补贴的方式，但具体到每位教师来说，补贴的额度仍然比较少，不能在较大程度上提高教师待遇。

从调查情况来看，目前我国乡村教师月均工资不到4000元，欠发达地区的乡村教师工资大概只有2000元左右，远低于全国平均水平。而我国大学毕业生的起薪标准目前已经达到4000元以上，因此这样的待遇水平很难吸引大学毕业生，更不要提不发达地区的乡村了。这就导致优秀人才不愿到乡村任教，而原有的教师也在不断流失。经过对乡村教师待遇状况的调查来看，待遇水平至少要提高到目前的一倍以上，即月均工资8000元左右，才能够吸引优秀的大学毕业生到乡村任教。因此，乡村教师队伍建设首先需要解决乡村教师的待遇问题。

张彤：教师外流现象在不同地区都有一定程度的存在，以我区为例，偏远镇村的教师主要外流至中心镇、主城区乃至经济发达的其他县（市、区）。究其原因，主要有三方面的原因。一是工资待遇偏低。尽管每月向乡村教师额外发放300—500元的生活补贴，但这远不能填补乡村教师与城区教师在交通出行及家庭生活方面的溢出成本。二是生活条件滞后。乡镇服务业普遍不发达，无法满足乡村教师特别是年轻教师在文化娱乐、购物消费等方面的需求。同时，乡村教师的婚姻大事也是一大难题。三是业绩提升困难。家庭条件好的学生大多到中心镇、主城区学校上学，乡村学校生源质量较以往有所下降，教师教学业绩提升难度大，个人价值无法实现，缺乏职业认同感。

稳定农村地区的教师队伍，重点要在以下四个方面下足功夫。一是创新编制管理。合理调配师资，每年新招录教师85%以上补充至乡村学校，重点倾斜乡村缺编学校和音体美、生物、地理等紧缺学科；扩大乡村教师公费定向培养规模，加大培训力度，为乡村学校培养一批下得去、留得住、教得好的稳定师资。二是城乡对口帮扶。在城区和乡村学校、重点和薄弱学校之间推进教师发展共同体建设，倡导校内“青蓝工程”和校外“拜师结对”，共同提高教学水平；每

年组织市级以上骨干教师到乡村学校开展送教活动，成立乡村骨干教师培育站，引领乡村骨干教师专业成长。三是扩大交流轮岗。均衡城乡教师资源配置，实行义务教育教师“县管校聘”，深入推进县域内学校教师、校长交流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，推动城镇优秀教师、校长向乡村学校流动。四是提高工资待遇。完善并落实教师绩效工资考核发放办法，对长期在乡村工作的教师，在工资、职务职称、评优评先等方面实行倾斜政策；完善津补贴标准，对在偏远乡镇工作的教师，依实绩大幅增加津贴和补助标准，改善其工作和生活条件。

新时代深化教师队伍建设的重点

新时代深化教师队伍建设改革，需全面加强师德师风建设，大力振兴教师教育，深化教师管理综合改革，不断提高教师的地位与待遇。

学习时报：为建设教育强国、办好人民满意的教育，新时代深化教师队伍建设改革的重点应放在哪里？

王定华：全面加强师德师风建设。加强教师党支部和党员队伍建设。落实全面从严治党要求，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“四个意识”。加强教师党支部书记和党员发展工作。提高思想政治素质。加强理想信念教育，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定“四个自信”。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。弘扬高尚师德。健全师德建设长效机制，实施师德师风建设工程，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。

大力振兴教师教育。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中国特色师范教育体系。提高师范生生源质量，吸引和鼓励乐教爱教善教的优秀青年进入师范专业。创新教师培养模式，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。增强教师培训实效，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。造就一流高等教育人才，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。

深化教师管理综合改革。创新教师编制配备，采取多种方法多种形式增加中小学教师总量，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。改进教师资格制度，提高教师准入门槛。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。开展教师评价制度改革，激发各类教师工作活力。

不断提高地位待遇。确立公办中小学教师作为国家公职人员的特殊法律地位。提高教师工资待遇，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。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。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。

熊丙奇：我认为，加强教师队伍建设需解决两大关键问题。一是保障教师的待遇。二是保障教师的权利。主要是落实教师的教育权利，建立教育家办学的学校发展环境，避免用行政指标考核评价教师，让其承担很多非教学压力。如在中小学，可成立教师委员会，由其设置学校课程，并对教师的教育能力和贡献进行评价，这些都是非常重要的。保障了教师的待遇和权利之后，就能够使他们以更好的心态、更强的职业荣誉感，投入到教育教学活动之中。这对于从整体上提高我国的教育质量来讲是极为关键的。