



借鉴与参考

第 2021 (04) 期

研究生教育发展动态

【主题】

重视和加强高校教师队伍建设

【导语】

一流的师资成就一流的大学，国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要千千万万“大先生”，做学生为学、为事、为人的示范，促进学生成长为全面发展的人。

【观点】

- 01 健全高校教师发展支持体系
造就高素质专业化创新型高校教师队伍
- 02 科学规范导师指导行为
建设一流研究生导师队伍
- 03 加强博士生导师岗位管理
为提高博士生培养质量奠定坚实基础
- 04 支持和激励更多高校教师成为“大先生”
- 05 新时代大学教师应立“大先生”之志
- 06 从“好老师”到“大先生”：高校师德师风建设的基本路径

导语

“

教育，民族之命脉。先生，教育之魂魄。

习近平总书记在清华大学考察时指出，“中国教育是能够培养出大师来的”“教师是教育工作的中坚力量，没有高水平的师资队伍，就很难培养出高水平的创新人才，也很难产生高水平的创新成果”。对于高校教师，习近平总书记提出了殷切期待，强调教师要成为大先生，要研究真问题，要坚定信念，这为新时代高校高水平教师队伍建设指明了方向。

纵观百年，一大批红色教育家刺破黑夜，宛若星辰。砥砺前行，广大人民教师支撑起世界上最大规模的高等教育体系。剑指一流，新时代呼唤更多“大先生”的涌现。

“大先生”是大学精神的缔造者、传承者、实践者，引领大学发展方向。他们以研究学问为毕生事业，以教育学生进步为光荣职责，带动学科专业发展，形成良好的学风，不断培养出博学敦行的学者。他们的人格品行、学术造诣，提升了大学的竞争力和知名度。可以说，“大先生”是一流大学的灵魂，只有高水平的师资队伍，才能培养出高层次的创新人才，产出高质量的创新成果。在建设中国特色世界一流大学和一流学科的背景下，我们要深入学习贯彻习近平总书记在清华大学考察时的重要讲话精神，全面开创高校一流教师队伍建设新局面，为服务国家富强、民族复兴、人民幸福贡献力量。

”



健全高校教师发展支持体系 造就高素质专业化创新型高校教师队伍

——访/教育部教师工作司负责人就《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》答记者问

只有教育部等六部门印发了《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》（以下简称《指导意见》），这是指导加强新时代高校教师队伍建设的综合性政策文件。教育部教师工作司负责人就此回答了记者提问。

01

请介绍一下《指导意见》出台的主要背景。

习近平总书记指出，国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。并指出建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作。党中央从新时代坚持和发展中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴的中国梦的战略全局出发，对新时代高素质教师队伍建设作出的深刻论断，为加强新时代高校教师队伍建设的改革提供了根本遵循。

一是全面深化新时代教师队伍建设的任务部署。2018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的意见》，对深化新时代教师队伍建设的改革进行全面部署。为做好贯彻落实，针对各级各类教育分别制定具体举措，其中基础教育以乡村教师队伍为重点，教育部等六部门印发了《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》；针对职业教育教师队伍建设，教育部等四部门印发了《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》；针对高校教师队伍建设，着手研究制定本《指导意见》。

二是新时代高校教师队伍建设面临新任务。高等教育内涵式发展，需要高素质专业化创新型高校教师队伍予以保障。当前高校教师队伍仍存在个别教师思想政治意识淡薄、师德失范、教书育人能力亟待提升，以及教师人事配套改革需要深化等问题。破解高校教师队伍建设存在的问题，迫切需要就高校教师队伍建设的改革拿出更为有力的举措。

02

请介绍一下《指导意见》的研制过程。

2018年，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》印发后，教育部即启动《指导意见》研制工作。

一是集中深入调研。召开北部片区、东部片区和中西部片区集中调研会，听取省级教育部门、部属高校、省属高校、高校管理者和一线教师的意见建议，形成了高校教师队伍建设“百问百策”，为文件研制奠定坚实基础。

二是系统领会中央精神。系统梳理习近平总书记对教师队伍特别是高校教师队伍系列讲话精神，深入领会其深刻内涵。系统汇总整理涉及高校教师队伍建设政策文件，领会精神要义，梳理政策要点，在文件中予以贯彻和发展。

三是开展课题研究。设立《新时代高等学校教师队伍建设若干重大问题研究》《中美高等教育教师队伍建设比较研究》等课题，开展专项研究，吸收借鉴国内外典型经验和创新做法。

四是持续修改完善。在前期调研研究基础上，起草形成了文件初稿。2019年下半年，反复听取各地各类高校、高教学会、部分政协委员的意见建议，及时修改完善文件，并将文件稿送中央组织部、中央编办、财政部、人力资源社会保障部、住房和城乡建设部征求意见，根据反馈意见进一步修改完善后，报请党组会审议。

五是按计划印发。按照推进教育评价改革的总体安排，对标《深化新时代教育评价改革总体方案》，将涉及高校教师队伍的评价改革任务在《指导意见》中落实为相应重点举措，按计划印发《指导意见》。

03

《指导意见》就加强高校教师队伍建设提出了哪些重要举措？

《指导意见》针对加强高校教师队伍建设提出了20条重点举措。主要包括8个方面：

一是明确新时代高校教师队伍建设的指导思想和目标任务。提出高校教师队伍建设方向，确立实现教师队伍治理体系和治理能力现代化的目标。

二是提升教师思想政治素质和师德素养。针对高校教师思想政治工作实效性有待加强、师德建设长效机制不完善等问题，提出加强思想政治引领、培育弘扬高尚师德、强化师德考评落实等3条举措，以强化党对高校的政治领导，完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建设中的统筹作用。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖，引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

三是着力提升教师专业素质能力。针对高校教师发展制度不系统、教师培训针对性和实效性不高、教师发展支持服务体系不健全等问题，明确健全高校教师发展制度、夯实高校教师发展支持服务体系等2项举措，健全教师发展体系，系统化建立教师发展的培训制度、保障制度、激励制度和督导制度；健全教师发展组织体系。

四是完善现代高校教师管理制度。针对部分地区对高校选聘教师用人权下放不够、教师岗位管理不够灵活、教师考核评价体系单一、教师兼职和兼职教师管理不完善等问题，提出完善高校教师

聘用机制、加快高校教师编制岗位管理改革、强化高校教师教育教学管理、推进高校教师职称制度改革、深化高校教师考核评价制度改革、建立健全教师兼职和兼职教师管理制度等6项举措，充分落实高校用人自主权，出台高校教师职称制度改革的指导意见，完善教师职称评审标准，分类设置评价指标，确定评审办法；突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，破除“五唯”和论文“SCI至上”。

五是切实保障高校教师待遇。针对高校绩效工资制度活力不够、薪酬分配机制不完善等问题，提出推进高校薪酬制度改革、完善高校内部收入分配激励机制等2项举措，落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度；在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度；落实高校内部分配自主权，向扎根教学一线、业绩突出的教师，承担急难险重任务、做出突出贡献的教师，以及从事基础前沿研究、国防科技领域教师倾斜。

六是优化完善人才管理服务体系。针对人才培育的学校主体作用发挥不够，人才引进“恶性竞争”、“帽子”与待遇挂钩过紧等问题，提出优化人才引育体系、科学合理使用人才等2项举措，加强人才体系顶层设计，着力打造高水平创新团队。坚持正确的人才流动导向，坚决杜绝违规引进人才。分类推进人才评价机制改革，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。

七是全力支持青年教师成长。针对青年教师培养不足、青年教师发展支持不够、工作生活压力大等问题，提出强化青年教师培养支持、解决青年教师后顾之忧等2项举措，鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用；鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学；地方和高校要加强统筹协调，通过多种方式解决青年教师的住房困难，提高青年教师待遇，解决青年教师子女入托入学问题；重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师等。

八是加强高校教师队伍建设保障。从组织保障、责任落实、社会支持等方面，确保教师队伍建设取得实效。

04

对下一步推动落实《指导意见》有哪些工作举措？

《指导意见》是贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》的指导性文件，也是深化教育评价改革、加强高校教师思想政治建设的重要政策举措。下一步，将指导各地各高校抓好贯彻落实。

一是加强文件解读。广泛宣传，组织专家解读文件精神，充分利用教师工作部门研修培训、高校教师工作部长研讨会议等各类平台，使各地教育部门和学校深入透彻理解，把文件的各项要求落到实处。

二是加强工作指导。加强对地方和高校教师队伍建设改革工作的跟踪调研，指导地方和学校按照文件精神和要求不断完善制度机制，开展相关工作。

三是加强典型引路。对地方和高校的创新做法、典型经验进行及时总结，广泛宣传推广，加强经验交流、互学互鉴。

四是加强督导检查。适时对各地高校落实情况进行跟踪督查，指导各地各校结合实际制定落实相关制度办法，强化部门协同，推进政策落实。



科学规范导师指导行为 建设一流研究生导师队伍

——教育部学位管理与研究生教育司负责人就《研究生导师指导行为准则》答记者问

日前，教育部印发了《研究生导师指导行为准则》（以下简称《准则》），教育部学位管理与研究生教育司负责人就有关问题回答了记者提问。

01

请介绍一下《准则》出台的重要意义？

研究生导师是研究生培养的第一责任人，肩负着为国家培养高层次创新人才的崇高使命。长期以来，广大研究生导师立德修身、严谨治学、潜心育人，为国家发展作出了重大贡献，但也有个别导师指导精力投入不足、指导方式方法不科学、质量把关不严，甚至出现师德师风失范问题，造成了很坏影响。我国研究生教育迈入高质量发展的新时代，加快建设高水平研究生导师队伍，对建设研究生教育强国具有重要意义。

一是贯彻落实中央领导同志重要指示批示和全国研究生教育会议精神的重要举措。今年7月，习近平总书记对研究生教育作出重要指示，强调要深入推进学科专业调整，提升导师队伍水平，完善人才培养体系，加快培养国家急需的高层次人才。李克强总理的重要批示和孙春兰副总理在全国研究生教育会议上的重要讲话，也对导师队伍建设提出明确要求。习近平总书记等中央领导同志的重要指示批示，为加强导师队伍建设指明了方向，提供了根本遵循。落实习近平总书记等中央领导同志重要指示批示和全国研究生教育会议精神，提高我国研究生教育质量，迫切需要加强导师队伍建设，不断增强导师使命感、责任感、荣誉感，着力提升导师的指导能力和水平。

二是研究生导师队伍日益壮大的迫切需要。导师是研究生培养的主要依靠力量，推进研究生教育高质量发展，必须依靠过硬的导师队伍。目前，全国共有研究生导师46万人，其中博士生导师11.5万人。随着研究生培养规模扩大，导师队伍建设面临新形势、新挑战、新任务。为加快建设一流导师队伍，保证高层次人才培养质量，必须进一步完善制度体系，强化导师岗位管理，规范导师指导行为；同时，要维护导师应有权利，不断改善导师治学育人环境，激发导师育人育才积极性。

三是推动研究生教育高质量发展的必然要求。导师队伍建设是研究生教育的基础性工程，导师队伍水平决定着整个研究生教育的水平。全国研究生教育会议的召开，标志着我国研究生教育迈进新时代，踏上新征程。推动新时代研究生教育内涵式高质量发展，培养大批党和国家事业发展迫切需要的德才兼备的高层次人才，必须充分尊重导师，全力依靠导师，积极服务导师，努力造就一支有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心的导师队伍。

02

《准则》的核心要点有哪些？

《准则》根据研究生教育特点，针对导师指导行为，从坚持正确思想引领、科学公正参与招生、精心尽力投入指导、正确履行指导职责、严格遵守学术规范、把关学位论文质量、严格经费使用管理、构建和谐师生关系等八个方面，对导师指导行为提出具体要求，明确基本规范。

一是既坚持正面积极引导，又划定基本底线。《准则》明确提出导师要全面落实立德树人根本任务，模范践行社会主义核心价值观，遵循研究生教育规律和人才成长规律，坚持严谨治学，支持研究生开展科学研究，加强对研究生的人文关怀。同时，针对当前导学关系、师德师风等方面出现的典型问题，明确了导师指导行为“十不得”，为导师指导行为划定底线。

二是既着眼宏观总体要求，又重视微观具体规定。《准则》着眼于研究生教育中的思想引领、培养过程、导学关系等重大问题，提出宏观总体要求，明晰导师职责。同时，针对研究生培养过程中的考试命题、中期考核、论文选题开题、学术规范训练等关键环节，作出详细规定，明确具体规范。

三是既坚决维护基本权利，又严格强调履职尽责。《准则》尊重导师基本权利，支持导师严格学业管理，加强培养过程指导，提出分流建议，严把论文质量和学位授予质量。同时，又强调导师要严格履职尽责，确保足够的时间和精力提供指导，及时督促研究生完成课程学习、科学研究、专业实习实践和学位论文写作等任务，指导研究生高质量完成学业。

03

下一步推动《准则》落实有哪些工作举措？

《准则》是研究生导师指导行为的基本规范，下一步，将指导各地各培养单位把落实《准则》和贯彻全国研究生教育会议精神结合起来，切实抓好落实。

一是加强宣传解读，确保全员知晓。坚持全覆盖、无死角，要求各地各培养单位把《准则》传达到每位研究生导师，推动导师全面理解和准确把握《准则》要求，深刻认识承担的职责使命，引导广大导师结合研究生培养实际，增强思想自觉和行动自觉，做新时代的育人楷模。

二是认真研究部署，确保落实见效。指导各地各培养单位将《准则》真正贯彻落实到研究生招生培养全过程，结合已有制度规范和本单位实际，强化岗位聘任、绩效考核等环节的审核把关，让广大导师有规可循，有据可依。

三是强化监督指导，依法处置违规行为。各地各培养单位要切实负起责任，依法依规建立研究生导师指导行为违规责任认定和追究机制，强化监督问责。对违反准则的导师，培养单位要依据《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等相关规定，视具体情况采取约谈、限招、停招、取消导师资格直至清除出教师队伍等处理措施。教育部将把导师履行准则的情况纳入学位授权点合格评估和“双一流”监测指标体系中，对导师违反《准则》造成不良影响的，将严格限制招生计划、限制申请新增学位授权，情节严重的，将按程序取消相关学科的学位授权。



加强博士生导师岗位管理 为提高博士生培养质量奠定坚实基础

——教育部学位管理与研究生教育司负责人就《关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》答记者问

日前，教育部印发了《关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》（以下简称《意见》），教育部学位管理与研究生教育司负责人就有关问题回答了记者提问。

01

请介绍一下《意见》出台的主要背景是什么？

博士生导师是博士生培养的第一责任人，肩负着为国家培养德才兼备拔尖创新人才的重要使命。为加强研究生导师和高校教师队伍建设，近年来教育部先后出台了《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》等文件。但随着研究生教育的快速发展和博士生导师规模的不断扩大，有必要进一步加强博士生导师岗位管理，为提高博士生培养质量奠定坚实基础。

一是习近平总书记的重要指示为加强导师队伍建设指明新方向。习近平总书记指出，国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。今年7月，习近平总书记对研究生教育作出重要指示，强调要坚持“四为”方针，瞄准科技前沿和关键领域，深入推进学科专业调整，提升导师队伍水平，完善人才培养体系，加快培养国家急需的高层次人才。习近平总书记的重要指示，为加强研究生导师队伍建设指明了新方向。

二是博士生导师队伍逐步壮大面临新形势。博士生教育是国民教育的最高层次，导师是博士生培养的关键力量。1981—1995年，博士生导师由国务院学位委员会统一审批。1995年，为扩大培养单位办学自主权，国务院学位委员会下放了博士生导师评审权。各单位根据师德师风、学术水平、指导经验、培养条件等因素自行确定博士生导师遴选标准。下放评审权后，博士生导师队伍增长迅速，截至2019年，我国博士生导师达11.5万人，其中50岁以下的占46.7%，导师队伍年轻化趋

势明显。博士生导师一般为教授，但近年来部分培养单位扩大了遴选范围，一部分副教授和讲师也可以招收培养博士生。博士生导师队伍逐步壮大，加强岗位管理面临新形势。

三是新时代博士生导师队伍建设面临新任务。改革开放以来，广大博士生导师立德修身、严谨治学、潜心育人，为国家发展作出了重大贡献。总体来看，我国博士生导师整体素质水平是高的，但同时部分培养单位对博士生导师的选聘、考核还不够规范，有的导师指导精力投入不足、质量把关不严，个别导师甚至出现师德失范问题。为深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻落实习近平总书记重要指示、全国研究生教育会议精神，建设一流博士生导师队伍，推动培养单位进一步加强对博士生导师的遴选、考核，激发导师的积极性、主动性、创造性，切实加强博士生导师岗位管理，教育部研究制定了本《意见》。

02

请介绍一下《意见》的制定过程？

教育部2019年就启动了《意见》制定工作。

一是开展深入调研。2019年上半年，研究生司分别赴东、中、西部12个省区开展深入调研，召开座谈会20余场，听取了100余所高校对加强博士生导师队伍建设的意见建议。

二是广泛征求意见。2019年下半年，在前期座谈和调研的基础上，起草了文件初稿，并反复听取省级教育行政部门、有关高校、专家、导师和研究生教育管理人员意见。

三是持续修改完善。针对调研中反馈的问题和建议，多次集中研讨，及时梳理总结，反复修改。2020年7月，全国研究生教育会议召开后，根据习近平总书记对研究生教育重要指示、李克强总理重要批示、孙春兰副总理重要讲话精神，对《意见》又做了进一步修改完善。

03

《意见》就加强博士生导师岗位管理提出了哪些关键举措？

《意见》针对加强博士生导师岗位管理提出了10条举措。主要包括五个方面：

一是严格政治要求，明确导师权责。把政治要求放在首位，厘清岗位内涵，强调博士生导师是因博士生培养需要而设立的岗位，不是职称体系中的一个固定层次或荣誉称号，要与职称聘任体系分离，防止形成导师终身制。针对部分博士生导师“不想管”“不敢管”的问题，一方面明确博士生导师的首要任务是人才培养，承担着对博士生进行思想政治教育、学术规范训练、创新能力培养等职责，另一方面，要求切实保障同时严格规范博士生导师的权利，坚定支持导师按照规章制度严格博士生学业管理。

二是健全选聘制度，加强岗位培训。针对目前个别培养单位博士生导师选聘制度不够严格，或简单以科研经费等确定导师资格的做法，要求培养单位制定全面的博士生导师选聘标准，严格履行选聘程序。针对部分培养单位对博士生导师培训不足的问题，提出建立国家典型示范、省级重点保障、培养单位全覆盖的三级培训体系，推动博士生导师全面及时了解教育政策，更新教育理念，提升指导能力。

三是健全考核评价体系，建立激励机制。强调完善考核评价办法，建立对博士生导师的综合考核和全面评价体系，加强教学过程评价，建立科学合理的评价机制。重视博士生导师评价考核结果

的使用，鼓励各地各培养单位评选优秀导师和优秀团队，加大宣传力度，推广成功经验，重视发挥优秀导师和优秀团队的示范引领作用。

四是突出动态调整，完善变更退出程序。一方面，推动培养单位建立动态灵活的调整办法，充分尊重双方意愿确定导学关系，健全导师变更制度；另一方面，对于不适合继续指导博士生的导师要求及时退出导师岗位，并妥善做好涉及博士生的后续培养工作。

五是规范岗位设置，完善监督机制。一方面，针对当前部分培养单位在办学条件不足的情况下盲目扩大博士生导师规模的情况，要求培养单位科学确定导师岗位设置规模；另一方面，针对部分导师带博士生数量过多的情况，要求培养单位合理确定导师指导博士生的限额，确保导师精力投入和培养质量。

04

下一步推动《意见》落实有哪些工作举措？

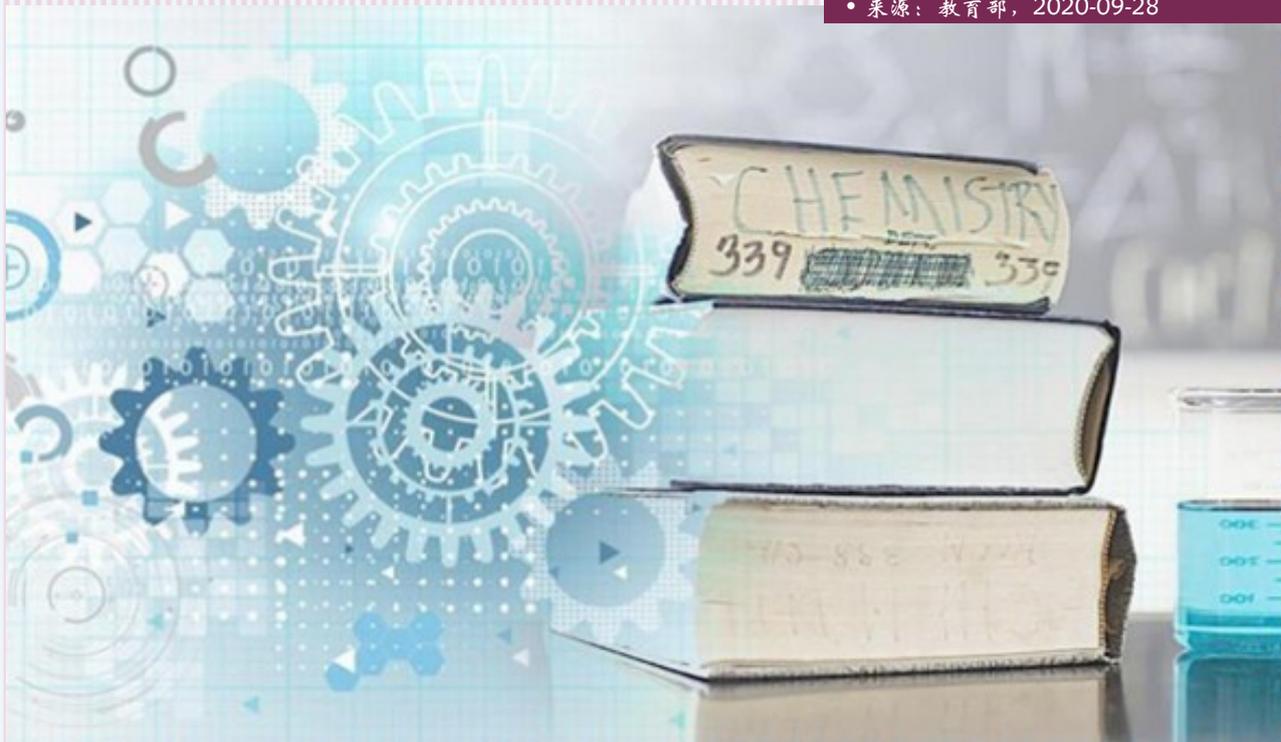
《意见》是未来一段时期博士生导师岗位管理的指导性文件，下一步，将把落实《意见》和贯彻全国研究生教育会议精神、落实《教育部 国家发展改革委 财政部关于加快新时代研究生教育发展的意见》要求结合起来，指导各地各培养单位抓好贯彻落实，确保取得实效。

一是加强宣传解读。把宣传《意见》精神与学习贯彻习近平总书记等中央领导同志重要指示批示、全国研究生教育会议精神紧密结合起来，指导各地、各培养单位深入透彻理解，严格贯彻执行。

二是加强指导引导督导。教育部将进一步加强博士生导师队伍建设的跟踪调研和督导检查，指导各地结合实际加强统筹、各培养单位制定相关制度办法，不断强化博士生导师岗位管理。

三是加强典型引领。及时总结各地、各培养单位的创新做法和典型经验，多渠道进行宣传推广，加强经验交流、互学互鉴，共同推动提升博士生导师队伍水平。

• 来源：教育部，2020-09-28





支持和激励更多高校教师 成为“大先生”

“百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。”党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视教师队伍建设问题。如何形成教师人人尽其才、好老师不断涌现的良好局面，如何激励更多优秀教师成为“大先生”，是新时期我国高等教育高质量发展必须回答的关键问题。

首先，高校要为人才提供施展才华、实现抱负的平台。鹰击长空，鱼纵大壑，一流平台才能聚集一流人才。在过去，一些留学人员选择在海外发展，主要看重的就是平台和科研条件。而如今，我国高校现有154个国家重点实验室、14个前沿科学中心、96个国家工程技术研究中心、64个国家工程实验室，还有一批省部级重点实验室、工程研究中心，无疑为人才栽下了一棵棵“梧桐树”。如何引得凤凰来？则需高校进一步突出特色优势，加强对关键核心技术的投入和研发，完善产学研深度融合的创新体系，以开放姿态加强国际交流合作，以此开拓一片孕育“大先生”的沃土。

其次，高校要改革完善教师评价制度。对教师的评价，关键看培养人，而不是“头衔”。打破“五唯”的“紧箍咒”，一方面，要突出质量导向、同行评价，让人才称号回归荣誉性、学术性，减少论文数、项目数、课题经费数等评价方法。另一方面，要从制度上保障安心执教、悉心指导学生的教师得到更多肯定。对取得重大创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题等突出贡献的教师，要给予特殊奖励。只有真正做到不拘一格发现和使用人才，才能让更多“大先生”脱颖而出。

再其次，高校要减轻教师不必要的负担，让教师潜心教书育人、静心钻研学术。“今夫弈之为数，小数也。不专心致志，则不得也。”对弈如此，做学术更如此。“大先生”绝不是“填表教师”“报销教师”“开会教师”。只有把相对完整自主的时间还给教师，才能让其回归本位，深耕专属领域，走向学术领军位置从而成为“大先生”。高校应切实增强行政事务计划性和协调性，充分利用信息技术，简化工作流程，精简整合涉及教师的非学术性事项，解决形式主义、官僚主义问题。

此外，高校还要营造宽松包容的学术氛围。古有百家争鸣，今日的大学也应有兼容并蓄的环境。在把握政治方向的前提下，高校应鼓励不同思想碰撞、不同学术争辩，努力为不同教师和学生之间交流学术思想、拓展学术思维创造条件。不积跬步，无以至千里，“大先生”的水平和境界需要久久为功。因此，大学既要敢于给青年人才压担子，支持他们参与或牵头重大科研任务，又不能急于求成，要通过建立良好的容错机制，鼓励教师心无旁骛地向“大先生”进发，防止学术浮躁。

国将兴，必贵师而重傅。在高等教育迈向高质量发展新阶段的背景下，高校应当从战略和全局高度谋划和推动教师队伍建设，从提供发展平台的基础，到评价改革内涵建设，再到营造潜心治学大环境，高校在各方面皆大有可为。唯有激励更多优秀教师有志、更有机会成为得到师生和社会认可的“大先生”、好先生，才能真正引领高等教育打开崭新格局。

来源：《中国教育报》，2021-06-16

新时代大学教师 应立“大先生”之志



习近平总书记强调，教师不能只做传授书本知识的教书匠，而要成为塑造学生品格、品行、品味的“大先生”，传播知识、传播思想、传播真理，塑造灵魂、塑造生命、塑造新人。这一重要论断，为广大教师的职业追求指明了方向，丰富了“人民教师”这一神圣职业的精神内涵。

做一名新时代的“大先生”，需要拥有高尚人格。“教，上所施，下所效也；育，养子使做善”，教师是在言传身教的过程中，用自己的道德情操去感染学生、引导学生。身教胜于言传，教师的一言一行对学生都有极大的影响，学生不仅跟着教师学习知识，而且从教师身上学习研究事物的态度，培养影响一生的思维方式、价值观念。教师要成为“大先生”，首先要以人格魅力、模范行为树立榜样。如果教师在金钱、名利面前把握不住自己，是非、善恶、义利等方面出现偏差，如何担当起立德树人的责任？教师只有以德立身、以身作则，学生才能以师为镜，因此，但凡“大先生”，必然品格高尚、行为世范。

做一名新时代的“大先生”，需要成为学术典范。大学的根本不在“大”，而在“学”。一方面，建设世界一流大学，必须有一批学术造诣在世界上有影响的“大先生”。作为博闻广识的饱学之士，“大先生”深耕于特定领域，是学术的领军人物，更是大学的一面旗帜，在整合各种资源、创造高质量的研究成果、提升大学的学术水平和增强竞争力影响力方面有着不可替代的重要作用。另一方面，名师出高徒，“水之积也不厚，则其负大舟也无力”，要想成为“大先生”，教师一定要有扎实学识。拥有深厚学识和高超科研水平的教师，对教学内容理解得更为深刻透彻，教学更容易做到深入浅出，有助于学生的理解与成长进步。

做一名新时代的“大先生”，需要成为育人楷模。“三尺讲台系国运，一生秉烛铸民魂”，教书育人是教师的使命，只注重科研而荒废教学的人，绝不能称之为合格的教师，更遑论成为世人景仰的“大先生”。现在大学里不乏一些德高望重的老先生，他们对教学有敬畏之心，对学生的教导孜孜不倦，赢得了广大师生乃至社会各界发自内心的尊重。同时，教师不仅要追求育人，更要善于育人，要深刻领悟教育规律，善于因材施教，针对每个学生的特点，真诚、耐心、热情地开展指导，激发学生的学习兴趣，帮助他们培养思考问题的方式、严谨的科研态度、刻苦的钻研精神，真真切切地把三尺讲台当作自己建功立业的舞台。

从不违师德、教书育人的基本要求，到立德修身、学术精湛的优秀教师，再到学术上炉火纯青、开宗立派，一名大学教师要成为在人格、品德、修养等方面为人敬仰的“大先生”，可以说任重而道远。诚然，不是每名教师最终都能成为“大先生”，但每位教师都要有当“大先生”的志向，以“大先生”的标准要求自己。“取乎其上，得乎其中；取乎其中，得乎其下；取乎其下，则无所得矣”，唯有树立牢固的理想信念，牢记为党育人、为国育才的使命，与时俱进，不断汲取新知识，更新自己的知识结构，增强教育教学本领，才能既实现自身的长远发展，又能引导学生走向更为宽广的未来。

来源：《中国教育报》，2021-06-15

从“好老师”到“大先生”：

高校师德师风建设的基本路径

文|王新清

中国社会科学院大学党委副书记、副校长、教授，
全国师德师风建设专家委员会高校师德师风建设专委会委员

加强高校教师师德师风建设要以习近平总书记的重要论述为根本遵循和行动指南，以党和国家加强高校师德师风建设的基本政策为依据，深刻认识新时代加强高校良好师德师风的意涵，提高师德师风建设的主动性。要遵循伦理学的基本原理，掌握科学的建设方法。每一位高校教师都要向习近平总书记提出的标准看齐，向“人民教育家”等榜样学习，做“大学问”，怀“大爱心”，成为习近平总书记眼中的好老师，争做新时代为党育人、为国育才的“大先生”。

党的十八大以来，习近平总书记高度重视高校教师队伍建设，特别是对高校师德师风建设提出了一系列新理念、新思想，强调评价教师队伍的第一标准应该是师德师风。习近平总书记在同北京师范大学师生代表座谈时，就如何做一个“好老师”提出了四点要求。在考察清华大学时，又提出了“大先生”的概念，期望高校教师成为“好老师”，争做“大先生”，明确了高校教师队伍师德师风建设的目标，指出了新时代师德师风建设的更高要求和基本路径。我们应按照习近平总书记要求精神，深刻认识新时代加强高校良好师德师风的重要意义，掌握其科学方法，培养优良的师德师风，才能切实承担起新时代高校教师的历史使命。

一、掌握师德师风建设的科学方法

高校师德师风建设属于教育科学的范畴，也属于伦理学的科学范畴，需要遵循科学规律，不论是高校管理者还是教师个体，在加强师德师风建设的过程中，一方面要按照教育科学的规律和伦理学的基本原理制定制度和措施，另一方面要遵循伦理学的基本原理掌握师德师风教育和自我修养的方法，才能将高校师德师风建设做得更好。

师德师风建设属于教师美好品德的培育，其与所有品德建设的伦理学方法一样，分为三大类：一是完善制度，二是道德教育，是道德修

养。完善制度是基础方法，道德教育是外在方法，道德修养是内在方法。

1. 建设的基础方法：完善教育管理制度

完善教育管理制度是培养优良师德师风的基础方法，具有重要意义。改革开放初邓小平同志对于制度建设发表了很多重要讲话，最典型的就是“我们过去发生的各种错误，固然与某些领导人的思想、作风有关，但是组织制度、工作制度方面的问题更重要。这些方面的制度好可以使坏人无法任意横行，制度不好可

使好人无法充分做好事，甚至会走向反面。”党和国家领导人的作风与品德修养有关，但更重要的是制度。邓小平同志这个论断说明了制度建设在品德建设、师德师风建设中的基础性地位。

高校教师师德师风建设要建立在科学合理的管理制度之上，这是基础。没有科学合理的管理制度，却要求教师们有良好的师德师风，是本末倒置的。习近平总书记在北京市八一学校考察时强调，“要深化办学体制、管理体制、经费投入体制、考试招生及就业制度等方面的改革，深化学校内部管理制度、人事薪酬制度、教学管理制度等方面的改革……使各级各类教育更加符合教育规律、更加符合人才成长规律。”根据习近平总书记的重要论述，与师德师风建设相关的高校管理制度应包括以下几项：一是公平合理的薪酬分配制度；二是科学规范的教师管理制度，包括教师考核制度、职称评审制度等；三是理性适度的职业道德规则；四是尊师重教的社会文化制度。以前，高校教师师德师风方面存在的问题与一些高校不合理的管理制度是有关系的。如“唯论文”的科研考核指标，迫使高校教师产生急功近利思想，忽视履行教书育人的职责；薪酬过低可能使一些高校教师校外兼职，去争取额外的收入；缺乏科学合理的教师分类评价机制，要求从事公共课教学的教师和从事专业课教学的教师完成同样的科研任务，导致一些公共课教师抄袭、剽窃他人的科研成果等。

2. 建设的外在方法：教师职业道德培养

高校教师的职业道德培养是指按照党和国家的要求，教育行政主管部门、学校的各级领导、教师行业协会等将教师职业道德规范转化为教师内在美好品德的培养方法。它主要包括：言语教育、奖励惩罚、以身施教、树立榜样等四种。

言语教育。言语教育就是教育者通过语言向高校教师传授师德师风相关知识、师德师风建设智慧，以提高其个人师德认识的伦理教育方法。对高校教师进行言语教育旨在使他们认识到师德师风建设的意义和必要性，掌握师德师风建设的知识和方法，但还不能一定让他们

产生积极培育良好师德师风的动机，这是言语教育的局限性。此外，由于高校教师是高级知识分子，他们有丰富的知识和强大的自学能力，言语教育应当更加实事求是。那些不切实际、唱高调式的言语教育，会使高校教师产生反感情绪，降低甚至破坏言语教育的功能。

奖励惩罚。奖励惩罚可以激发高校教师形成良好师德师风的动机，避免出现违反职业道德规范的言行。高校教师的奖励包括国家、高等教育管理机构实施的奖励与社会舆论实施的奖励两种。前者属于“权力奖励”，包括授予荣誉称号、晋升职称、职务、发放奖金等；后者属于“舆论奖励”，包括致送表扬信、锦旗，公众媒体“点赞”等。惩罚包括国家高等教育管理部门、高等教育机构实施的惩罚和社会舆论实施的惩罚。前者称为“权力惩罚”，包括行政、党纪处分、通报批评等；后者称为“舆论惩罚”，包括社会舆论的否定性评价、社会谴责、网络批评等。不论是权力奖惩还是舆论奖惩，都直接或者间接地与高校教师的声誉、物质利益挂钩，所以“奖惩是每个人做一个有美德的人的道德需要的根本动因、根本动力：这就是奖惩必定使人欲求美德而避免恶德的原因，这就是奖惩之为使人欲求美德的道德教育方法的根据”。

以身施教。以身施教是各级领导干部、高校及其职能部门和学院的负责人，通过自觉躬行言语教育的内容及道德规则，使高校教师受到感染从而自觉遵行高等教育职业道德规范，培养良好师德师风的教育方法。古人云：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不行。”以身施教可以提高言语教育的说服力，坚定受教育者的道德意志，树立道德榜样。反之则破坏言语教育的功能和效力，使受教育者产生教育者虚伪的认知，形成受愚弄、受欺骗的心理，产生反感情绪，破坏其培养美德的情感，动摇其道德意志。高校教师知识丰富，信息灵通，比一般人更熟知国家法律和政策，有国际视野，批判性思维能力强，特别注意对实施教育的人“听其言、观其行”。如果对他们进行师德师风言语教育的人，说得好，行得差，将会对师德师风的建设产生极其消极的负面影响。在现实中，有的高校领导在台上大讲“立德树

人”“无私奉献”，但到评职称、分房子的时候，就利用手中的权力与广大教师争利，这样的师德师风教育者如何能令教师信服？

树立榜样。树立高校教师学习的榜样是“培养个人道德认识、道德情感和道德意志的综合道德教育方法。”树立榜样就是通过推出模范人物，使受教育者的道德理想现实化、具体化和明确化，克服言语教育等教育方法的抽象、笼统和模糊的缺陷。更为重要的是，通过树立榜样可以使人模仿榜样的所作所为，不断向榜样靠近，从而树立良好的师德师风。如习近平总书记倡导的“好老师”“大先生”的政治标准、学术标准和道德标准，学术界做了很多阐释，一些高校教师总认为这些标准距离自己很遥远，不清楚如何去实现。但是，如果我们说黄大年、高铭暄、于漪、卫兴华就是“好老师”“大先生”，很多老师，特别那些熟悉他们的高校教师，立刻就有了直观的认识，有了学习的具体对象。苏联教育家苏霍姆林斯基说，“人只能用人来建树”。树立榜样可以使受教育者模仿道德榜样的言行，这是品德培养的“最佳路径”。

3. 建设的内在方法：教师个人品德修养

教师个人品德修养是高校师德师风建设的内在方法。按照伦理学原理，结合高校教师师德师风建设实践，教师个人品德修养的主要方法是主动学习、树立志向、认真实践和不断反省。

主动学习。高校教师是最具有终身学习能力的群体，为了完成自己教书育人的工作，几乎都在主动学习，以保证自己处在知识的前沿。然而，高校教师大多在获取专业知识、技能方面具备主动学习的意识，对个人师德修养方面的主动学习重视程度还不够。因此，高校教师应该加强“道德学习”，以不断获得道德知识、道德智慧，提高个人师德认识水平。主动进行师德学习，重点是阅读习近平总书记关于师德师风建设的重要论述，学习教育部等有关部委发布的高校教师职业道德规范等系列文件，积极参加学校组织的师德师风教育培训，听取榜样人物的道德知识和智慧传授，参观考察道德教育展览等。其中，阅读伦理学等书籍

也是获取理性道德知识的重要方式。

树立志向。树立志向就是为自己的师德修养设定目标。古人讲“志存高远”，志向越远大的人走得会越远，越可能干成一番大事业，不立志或“立小志”的人，品德修养就不可能达到一个高尚的层次，也难以成就一番大的事业。新时代高校教师承担着伟大光荣的历史使命，是打造这支中华民族“梦之队”的筑梦人。每一位高校教师都应该树立做“好老师”“大先生”的志向，为建设富强民主文明和谐美丽的现代化强国，实现中华民族伟大复兴贡献自己的力量。

认真实践。高校教师树立做“好老师”“大先生”的志向后，就要认真实践，使自己永远走在师德修养的路上，不断地向“好老师”“大先生”靠近。在认真实践做“好老师”“大先生”的过程中，要不断地端正做“好老师”“大先生”的感情和欲望。做“好老师”“大先生”的目的不是为了成名成家，而是为了更好地“为党育人，为国育才”；要不断地在教书育人工作和社会生活中做善事、好事，及时改正不符合高校教师师德师风规范的言论和行为，如果做了错事，要赶紧改过来；要学会慎独，即在没有任何监督的情况下，使自己的语言、思想和行为符合高校教师的身份、地位和职业道德规范。

时常自省。自省就是个人对自己的思想、行为是否合乎道德规范所进行的自我审视和检查。自省要经常，即使做不到一日三省，至少要三日一省。如果长期不自省，品德修养就可能止步不前，甚至还会滑坡。自省的方法有很多。核心方法是自我审查、自我评判。评判的标准是自己所立的道德志向。自省的时候，如果发现自己的行为违背道德，将遭受内疚感、罪恶感和悔恨的痛苦折磨，如果发现自己的行为合乎道德标准，会感到愉悦和快乐。高校教师要把习近平总书记关于师德师风建设的重要论述和教育部等有关部委的规定作为标准，时常反思自己的言行，检查哪些做对了，哪些做错了，在向“好老师”“大先生”目标迈进的道路上，是进步了还是退步了。通过时常自省，不断提升师德修养水平。

二、如何争做新时代的“大先生”

2021年4月19日，习近平总书记在清华大学考察时指出：“教师要成为大先生，做学生为学、为事、为人的示范，促进学生成长为全面发展的人。”根据习近平总书记的要求，高校教师应当立志做“大先生”，不断加强师德师风修养，切实地担负起新时代高校教师的历史使命，要做到以下四点：向标准看齐；向榜样学习；做“大学问”；怀“大爱心”。

向标准看齐。这里所说的标准是根据习近平总书记关于新时代高校教师承担的责任和使命提炼出来的，即“大先生”。“大先生”主要有四个标准。一是政治标准，就是坚定理想信念，始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者。这个标准很高，是一个优秀共产党员应具有的政治标准。二是学术标准，就是研究真问题。真问题就是着眼世界学术前沿和国家重大需求的实际问题；善于学习新知识、新技术、新理论。这个学术标准，实质是站在世界学术前沿，致力于解决制约我国经济、技术和社会发展的真问题、大问题。三是道德标准，就是做学生为学、为事、为人的示范。按照习近平总书记的要求，高校教师不仅要在学业上指导学生，更要在做事、为人上指导学生，作学生的示范。“德高为师，学高为范”，这个要求内涵丰富，标准也很高。四是职业标准，就是要求高校教师成为传授知识、培养能力、塑造正确人生观，促进学生成长为全面发展的人，既要做经师，也要为人师。

向榜样学习。作为榜样的模范人物，是鲜活的美德形象，是可亲可敬的同仁，是可以模仿的典范。谁是“大先生”？历史上德高望重的“大先生”有很多，在此不一一赘述。党的十八大以来，习近平总书记慰问、称赞过不少“大先生”，如陈仲韩、陈秋影、汤一介、李保国、黄大年，还有人民教育家、国家荣誉称号获得者于漪、高铭暄、卫兴华，等等，这都

是高校教师的楷模。他们有四个共同特点：一是对党、对国家无比热爱与忠诚，追求教育事业的最高境界。二是具有强烈的使命感、责任感，致力于研究真问题、大学问。三是对党的教育事业无比的热爱与忠诚，勤勉奉献。四是坚韧不拔的学术品格，悲天悯人的人文情怀和无可争议的学术成就。这些“大先生”成为高校教师当之无愧的学习榜样。

做“大学问”。成为“大先生”的一个必要条件是学问要大，如果没有“大学问”，工作平庸，肯定成不了“大先生”。品德与才学相辅相成，没有大德很难有大才，没有大才也很难成大德，大德和大才往往相伴而生，做“大学问”是做“大先生”的必要条件。在知识爆炸时代，教师必须不断学习新知识、新技术、新理论，才能完成好教书育人的使命。做“大学问”包括研究“真问题”。高校教师做研究，要着眼于世界学术前沿和国家重大需求，致力于解决国家经济社会发展需要解决的实际问题。哲学社会科学领域的高校教师应该在建设中国特色社会主义哲学社会科学的学术体系、学科体系和话语体系方面作出积极贡献。

怀“大爱心”。做“大先生”还要有大爱之心。人们眼中的“大先生”都是可亲可敬的。所谓“可亲”是因为他们都有仁爱之心；所谓“可敬”是因为他们都有爱国之情。“仁爱之心”使“大先生”不论在什么环境下，都忠于教师职守，立德树人，对学生给予无私奉献和关怀；“爱国之情”使“大先生”对党和国家无比忠诚，把报效国家、服务人民作为终身事业，不断创造出惊人的业绩。欲做“大先生”，就应不断增进爱学生、爱教育事业、爱党、爱国、爱人民的情怀。

来源：《中国高教研究》，2021年第09期，节选