

西部民办高校对接 《国家银龄教师行动计划》的保障对策

高校银龄教师资源的开发与利用是一项复杂的、动态的系统工程，需要社会、高校、教师三主体各司其职，协同发力，重点需要西部民办高校主动出击，因地制宜地做好各项保障工作，建构起相对稳定的工作机制，以保证该项计划的顺利对接。

（一）顶层设计：加强银龄教师支援西部民办高校的多维支持

无规矩不成方圆，无制度不成体系。明确而自洽的政策、法规是谋事、干事、成事的重要前提和保障。银龄教师支援西部民办高校发展，虽有《国家银龄教师行动计划》《高校银龄教师支援西部计划实施方案》等政策性文件支持，还着重就援派银龄教师的经费保障和政策保障做了简要安排，但这些文件也都是从更为宏观的视角对该项工作的推进做的指导性部署，缺乏有效的强制性和具体的针对性，需要高校和银龄教师根据自身情况进行选择。

鉴于此，首先，这就需要国家从宏观层面精准掌握高校银龄教师的供需样态，充分考虑供需双方的具体诉求，构建供需资源数据库，为双方选择提供精准的现实路径。

其次，进一步完善银龄教师支援西部民办高校的保障机制、评估机制、激励机制、表彰机制及退出机制，以激发银龄教师支援西部民办高校的积极性、主动性和创造性，又提升西部民办高校选择银龄教师的针对性、有效性和适配性。

最后，要加强宣传报道，提高全社会对银龄教师群体的关注度、认可度、尊重度，以增强银龄教师群体的获得感、荣誉感和幸福感，从而引领老年友好型社会建设。^[1]

（二）精准实施：完善银龄教师支援西部民办高校的保障举措

高校是《国家银龄教师行动计划》的直接受益主体之一，也是保障该项计划顺利高效落地的关键责任主体。这也就意味着，受援高校要因地制宜、精准施策，根据自身办学条件和办学水平切实担起相关责任，履行相关义务，以更优质的服务弥补办学环境、性质、薪资等短板，让银龄教师能够安心、舒心、开心援教。

具体而言，首先，受援高校需要切实落实《国家银龄教师行动计划》明确要求的经费保障和政策保障条款。条件允许的高校可以参照本校相关标准，按高标准执行。

其次，建构过程关怀机制，切实满足银龄教师的工

作需求，关怀其日常生活和情感诉求，让银龄教师从入职到光荣卸任都能感受到被关怀、被认可和被尊重，为之提供充裕的情绪价值。

最后，重点推进青年成长计划，切实杜绝各类“漏损”现象，让青年教师成为银龄教师工作上的推手、生活中的帮手、学术科研上的助手，^[2]进而提升受援高校的“自身造血”功能。

（三）自我调适：引导高校支援银龄教师做好自我情绪管理

保持良好的工作情绪是实现工作提质增效的必要前提。要发挥银龄教师的示范引领作用，就需要引导银龄教师做好自我情绪管理，让其时刻保持“归零”的心态，“赶考”的状态以及“奋斗”的姿态。对于银龄教师而言，首先就需要放下思想包袱，不沉迷于骄人的过往业绩，也不消沉于因落差而生的挫败感，适时归零，时刻保持谦逊的态度，积极适应西部民办高校的工作环境。

其次，面对新的工作环境和人生境遇，新情况、新问题、新困难会接踵而至，银龄教师需要在充分考虑自身健康条件下，勇担新职责，履行新使命，时刻保持昂扬奋进的“赶考”状态，孜孜矻矻，踏踏实实，把各项工作抓到细处，落到实处。

最后，需要银龄教师在新的工作岗位上守望从业初心，继续砥砺前行，适时收起歇歇脚、松口气的思想，打造一颗与青年教师齐奋斗、与西部民办高校共进步的心，为西部民办高校的可持续发展贡献自己的智慧和力量。

参考文献

[1]《进一步形成大保护大开放高质量发展新格局奋力谱写西部大开发新篇章》，载《人民日报》，2024-04-24（001）。

[2]张聪：《高校银龄教师支援西部的价值意蕴、现实挑战与保障机制》，载《湖北社会科学》，2023（11）：136-143页。

[3]张伶俐、成一川、叶长胜、李家成：《以银龄教师优化高校教师队伍建设：时代使命、关键任务及发展策略》，载《中国高教研究》，2023（2）：24-30页。

作者简介

李丹花 西安财经大学行知学院马克思主义学院讲师，研究方向为马克思主义理论、思想政治教育

王桂萌 西安财经大学行知学院马克思主义学院副教授，陕西师范大学博士研究生，研究方向为思想政治教育