

内部刊物



# 决策参考

2018年第4期

桂林航天工业学院发展规划办公室编

二〇一八年五月二十五日

## 本期目录

### ◇ 高教动态

教育部：思想政治表现及育人功能发挥将作为教师评聘考核首要指标 .....	1
新时代高等学校教师队伍建设发展论坛举办 .....	3
给新时代的高校教师“画张相” .....	5

### ◇ 政策解读

中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的意见 .....	9
教育部负责人解读新时代教师队伍建设的意见 .....	16
一文读懂全面深化新时代教师队伍建设的意见 .....	19

### ◇ 学者观点

高等教育如何高质量内涵式发展 .....	22
面向 2035 设计“双师型”中国样本 .....	25

### ◇ 他山之石

西南交通大学：探索教师专业化发展新途径 .....	29
首都医科大学：教师“斗海报” 科研新探索 .....	34
湖南邮电职业技术学院：5 期下午茶化解 32 个真问题 .....	35
江苏：产业教授搭起产教融合桥梁 .....	36

顾问：胡泽民

主编：吴世先 杨元妍

本期责编：杨元妍

## 教育部：思想政治表现及育人功能发挥将作为教师 评聘考核首要指标

教育部日前印发《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》，强调构建十大质量提升体系，并通过完善教师评聘和考核机制等措施，抓好实施纲要的贯彻落实。

在6日召开的新闻发布会上，教育部思想政治工作司司长张东刚介绍，实施纲要分为目标原则、基本任务、主要内容、实施保障等4个部分，提出了课程育人、科研育人、实践育人、文化育人、网络育人、心理育人、管理育人、服务育人、资助育人、组织育人等“十大育人”体系。

在课程育人方面，实施纲要提出，大力推动以“课程思政”为目标的课堂教学改革，优化课程设置，修订专业教材，完善教学设计，加强教学管理，梳理各门专业课程所蕴含的思想政治教育元素和所承载的思想政治教育功能，融入课堂教学各环节，实现思想政治教育与知识体系教育的有机统一。

在科研育人方面，实施纲要要求，优化科研环节和程序，完善科研评价标准，改进学术评价方法，促进成果转化应用，引导师生树立正确的政治方向、价值取向、学术导向，培养师生至诚报国的理想追求、敢为人先的科学精神、开拓创新的进取意识和严谨求实的科研作风。

在心理育人方面，实施纲要提出，开发建设《大学生心理健康》在线课程，按照师生比不低于1:4000配备心理健康教育专业教师。

为保障高校思想政治工作质量提升工程的有效实施，实施纲要明确，要完善教师评聘和考核机制，把政治标准放在首位，严格教师资格和准入制度。在教师教学评价、职务（职称）评聘、评优奖励中，把思想政治表现和育人功能发挥作为首要指标，引导广大教师不忘立

## ◇ 高教动态

---

德树人初心，牢记人才培养使命，将更多精力投入到教书育人工作上。要强化高校思想政治工作督导考核，把加强和改进高校思想政治工作纳入高校巡视、“双一流”建设、教学科研评估范围。

（来源：新华网 2017 年 12 月 6 日）

## 新时代高等学校教师队伍建设发展论坛举办

### 推动教师队伍建设促进高等教育内涵式发展

日前，新时代高等学校教师队伍建设发展论坛在武汉举办。作为“中国高等教育博览会 2018·春”的论坛之一，与会嘉宾围绕“全面深化新时代教师队伍建设改革”展开讨论，旨在推动高校教师队伍建设，促进高等教育内涵式发展。

中国高等教育学会副会长管培俊在发言中围绕如何“把深化教师队伍建设改革落到实处”阐述了自己的理解，他在发言中说：“双一流建设和高等教育内涵式发展是复杂的系统工程，核心要素是制度和人。这是双一流建设、内涵式发展的‘车之两轮、鸟之两翼’。”他认为，将教师队伍建设改革落到实处需要围绕“转变教师工作的理念”、“改革用人机制”、“改革教师考核评价制度”、“改革教师广泛参与管理的有效机制”、“改革激励机制”、“改革教师发展机制”等几方面发力。

管培俊进一步强调，贯穿高校教师专业发展的核心理念，首先是**学生为本，育人为本，一切为了学生**。不是教师中心、学科中心、课程中心。要树立因材施教和多样化的人才观、全面发展的教育质量观、教学相长的理念，“闻道有先后，术业有专攻”。

**第二是师德为先**。“教师要明白教师职业的公共属性，明白教师承担的教书育人的国家使命和公共服务职责。明辨大是大非，旗帜鲜明讲政治。要树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定‘四个自信’。教师要模范遵守《高校教师职业道德规范》。教师在讲台上信口开河，就是不专业的表现。教师要严于律己，以身作则，为人师表。”

**第三是能力为重**。“大学没有不搞教学的学者，也没有不搞科研的老师，因此既要有很强的教学能力，也要有研究能力；大学要教书

育人、追求真理、涵养文化，传承文明，大学教师还要有人文素养。”

**第四是传承创新。**教师要“传承文明、崇尚科学，潜心学术、矢志创新”。

**第五是终身学习。**“教师要有自我发展能力，不断提升专业水平。这是教育规律和教师成长规律所决定的。”

论坛上，华中师范大学党委书记黄晓玫对学校教师队伍建设工作予以介绍。她表示，华中师范大学坚持党管人才原则，扎实推进人才工作“一把手责任制”，将人才工作列为落实党建责任制的重要内容；坚持理顺人才管理体制，在深化综合改革的总体规划前提下加快推进现代大学治理进程，做到队伍建设有计划、人才引进有规则，人才培养有措施，人才使用有条件；坚持创新人才组织形式，做到学科围绕方向建、团队围绕平台建，资源围绕人才配。充分发挥拔尖人才在学科、平台和团队建设中的支撑引领作用。

华中师范大学原党委书记马敏在发言中以《“双一流”建设背景下的人才队伍建设》为题，阐述了对“一流人才队伍建设”的若干思考。他说：“人才队伍是高校的战略资源，是建成世界一流大学的关键因素。要始终把人才强校战略贯穿于人才队伍建设的各个环节，围绕‘双一流’建设目标不断完善人才工作的体制和机制，创新人才队伍建设的思路和举措，建设一支结构比较合理、专业素质优良、师德师风高尚的人才队伍，为早日达成‘双一流’建设目标提供可靠的人才保障。”

（来源：央广网 2018年5月2日）

## 给新时代的高校教师“画张相”

中国高等教育已经进入新时代，高校教师面临什么样的新使命和新要求？围绕上述问题，4月18日，国育智库大讲堂邀请张德江教授开设了题为《高校教师的职业发展》的专题讲座。

### 如何认识教育和教师？

教育本质是什么？这个问题没有标准答案，历史上的教育名家也各有各的理解。蔡元培：“教育是帮助被教育的人给他能发展自己的能力，完成他的人格，于人类文化上能尽一份子的责任，不是把被教育的人造成一种特别器具。”黄全愈：“教育重要的不是往车上装货，而是向油箱注油。”这些论述有助于我们认识和理解今天的教育，有助于界定教师的职责。我们如何定义教师？张教授说：“学校最基本的支撑就是教师。育人水平取决于教师，办学实力取决于教师，学校声誉取决于教师。教学改革是提高质量的关键，其动力在教师，其阻力也在教师。”

### 大学教师要具备什么样的基本素质？

张教授认为，高校教师应具备以下基本品质：学高为师，德高为范；要为人师表、要诲人不倦、要授业解惑、要发展创新；道德思想素质、业务水平、尽职尽责精神；还要有研究能力和学术造诣。

高校教师爱岗才能敬业。爱岗主要体现在两点：一是对自己专业的热爱和兴趣，“兴趣是最好的老师”，要不断地培养、积累对自己专业的兴趣，对自己岗位的兴趣。二是对学生的热爱和负责。对学生的热爱和负责，是一个教师最重要的职业道德，是对教师这一岗位最基本的要求，也是一个教师“做人”的重要体现。勤奋学习，刻苦钻研，这是教师的职业要求。勤奋不是大道理，却是硬道理。“天行健，君子以自强不息”，是说人要像天体那样，生命不息，奋斗不止，以这样的态度来要求自己；“地势坤，君子以厚德载物”，是说人要像大地那样，以宽厚包容的态度来对待别人，以勇于担当的态度来承载事务，

以这样的态度来处人、做事。这是我们中华民族优秀传统文化的精髓，应该成为当代大学教师的座右铭。

### **教师的育人职责是什么？**

张教授说，在教育方式上：高校教师不仅要传道、授业、解惑，更要激发，比传道更重要的是激发学生悟道，这是德育的原则。比授业更重要的是激发学生学会学习，这是智育的原则。比解惑更重要的是激发学生独立思考，这是教学的原则。

在教育理念上：不仅研究如何“教书”，更要倡导如何“育人”。教师教书育人，一是在教学工作中既要进行知识传授、能力培养，又要进行价值引导，体现课程思政。二是承担一些教书育人的专项工作，例如担任学生班主任、班导师或专业社团指导教师等工作，对学生进行专业辅导、思想引导、学习指导和心理疏导，促进学生健康成长。

在教学过程中：不仅传授知识，还要培养能力、提高素质。教师的职责体现在教育学生学会做人和学会做事。学会做人，重在精神的引导和素质的提高，把做人的道理内化为品德和素养。学会做事，重在方法的探讨和能力的培养，在知识爆炸的今天，最有用的知识是关于方法的知识。

教学过程应注重“四体现”：体现以问题为主线，实行开放式教学；体现自己的科研体会或自己所了解的工程问题和社会问题的实例，实行教学与科研的互动；体现对教学内容的删繁就简，吐故纳新，实行教学内容对学科与专业发展的跟踪；体现学科教育与素质教育的结合，将素质教育融入专业教育之中。

### **教师要“答”好哪三道“题”？**

张教授说，高校教师要答好命题、问题、课题三道题：命题：好教师一定是一个好学者大学教师要搞学术，要做学问，要进行学习和研究。学术是一个教师安身立命之本，进行学术研究是教师的使命所在。一个好的教师必须是一个好的学者，但反之则不一定。做学术研

究是以不断的学习为基础，以潜下心来刻苦钻研为条件的。

**问题：**教师与教书匠有什么区别。教师和教书匠，一个褒义，一个贬义。一个听起来崇高、厚重，一个听起来平庸、浅薄。如果一个教师只能传授知识，那他就是一个教书匠。一个教师在传授知识的同时，至少还应在以下四个方面有很好的体现：一是能够激发学生学习的兴趣，重在提高学生学习的内动力。二是善于指导学生学的方法，引导学生学会学习。三是注重养成学生的科学精神，努力培养严谨、求实、探索、创新的学术品格。四是注意引导学生应用知识，学习的目的是为了应用。

**课题：**注重五个互动，实现良性、全面发展。教学与教研互动，实施有思想的教育；教学与教研互动，实施有体会的教育；理论与实践互动，实施学以致用用的教育；教师与学生互动，实施教学相长的教育；教师与教师的互动，实施团队作用的教育。

### **高校教师要投身教学改革**

教师的教学能力要在教学实践中锻炼，要通过积极投身教学改革锻炼出来。教学改革，为什么改，改什么？对此，张教授指出，目前高校教学中存在以下几方面问题，亟需改革：在教学内容上，理论传授脱节于实际应用；在教学方式上填鸭式、满堂灌、照本宣科；在教学价值取向上，重知轻行，过多强调系统地掌握学科理论知识，对专业实践能力训练不够，理论与实践脱节；在教与学的关系上，教师在教学过程中的主宰作用过重，学生的自主和参与作用过轻；在评价标准上，重知识记忆和考试分数，轻综合能力和素质；教学组织上，不仅要坐着学(learning by sitting), 更要做中学(learning by doing)。高校教师要面向行业企业强化教学改革，邀请用人单位直接参与课程设计、评价和国际先进课程的引进，探索课内外、校内外联动、产学研一体化的应用型人才培养模式。同时要面向学生强化教学改革，教师由知识的传授者向学习的组织者、促进者转变，由以教为主的评价



向以学为主的评价转变。

### **青年教师成长的四个要点**

青年教师培养是高校教师队伍建设的重要任务。一是青年教师必须过好教学关，苦练教学基本功；二是青年教师通过教学阶段验收，只能说是初步的；三是做学问是大学教师根本性的任务；四是提倡张扬个性、各尽所长，但应该是“良好加特长”。“教师的职业观应该是‘爱岗敬业、专业过硬、事业养生’，而在职业生涯价值观方面，希望每一位教师都写好两本书，一本叫《做最好的教师》，一本叫《学生因我不同》，要写在自己的心中，写在自己的工作实践中，写在自己的职业生涯中。”张教授表示。

（来源：教育部学校发展规划建设中心网站 2018年4月23日）

## 中共中央 国务院关于全面深化 新时代教师队伍建设的意见

(摘选)

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。为深入贯彻落实党的十九大精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，全面提升国民素质和人力资源质量，加快教育现代化，建设教育强国，办好人民满意的教育，为决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础，现就全面深化新时代教师队伍建设改革提出如下意见。

### 一、坚持兴国之基强师，深刻认识教师队伍建设的重要意义和总体要求

1. **战略意义。**教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。党和国家历来高度重视教师工作。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央将教师队伍建设摆在突出位置，作出了一系列重大决策部署，各地区各部门和各级各类学校采取有力措施认真贯彻落实，教师队伍建设取得显著成就。广大教师牢记使命、不忘初衷，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了重要贡献。

当今世界正处在大发展大变革大调整之中，新一轮科技和工业革命正在孕育，新的增长动能不断积聚。中国特色社会主义进入了新时代，开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。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，人民对公平而有质量的教育向往更加迫切。面对新方位、新征程、新使命，教师队伍建设还不能完全适应。有的地方对教

育和教师工作重视不够，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，对教师队伍建设的支持力度亟须加大；师范教育体系有所削弱，对师范院校支持不够；有的教师素质能力难以适应新时代人才培养需要，思想政治素质和师德水平需要提升，专业化水平需要提高；教师特别是中小学教师职业吸引力不足，地位待遇有待提高；教师城乡结构、学科结构分布不尽合理，准入、招聘、交流、退出等机制还不够完善，管理体制机制亟须理顺。时代越是向前，知识和人才的重要性就愈发突出，教育和教师的地位和作用就愈发凸显。各级党委和政府要从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性，把全面加强教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程切实抓紧抓好。

**2. 指导思想。**全面贯彻落实党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持和加强党的全面领导，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全面深化改革，牢固树立新发展理念，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面。

### 3. 基本原则

——确保方向。坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥党委（党组）的领导和把关作用，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权，保证教师队伍建设正确的政治方向。

——强化保障。坚持教育优先发展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域，优先谋划教师工作，优先保障教师工作投入，优先满足教师队伍建设需要。

——突出师德。把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

——深化改革。抓住关键环节，优化顶层设计，推动实践探索，破解发展瓶颈，把管理体制改革的体制机制创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为真招实招，增强教师职业吸引力。

——分类施策。立足我国国情，借鉴国际经验，根据各级各类教师的不同特点和发展实际，考虑区域、城乡、校际差异，采取有针对性的政策举措，定向发力，重视专业发展，培养一批教师；加大资源供给，补充一批教师；创新体制机制，激活一批教师；优化队伍结构，调配一批教师。

**4. 目标任务。**经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。教师管理体制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

## **二、着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设**

**5. 加强教师党支部和党员队伍建设。**将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的

先锋模范作用。选优配强教师党支部书记，注重选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记，**实施教师党支部书记“双带头人”培育工程**，定期开展教师党支部书记轮训。坚持党的组织生活各项制度，创新方式方法，增强党的组织生活活力。健全主题党日活动制度，加强党员教师日常管理监督。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，引导党员教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉爱党护党为党，敬业修德，奉献社会，争做“四有”好教师的示范标杆。重视做好在优秀青年教师、海外留学归国教师中发展党员工作。**健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。**

配齐建强高等学校思想政治工作队伍和党务工作队伍，完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。把从事学生思想政治教育计入高等学校思想政治工作兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据，进一步增强开展思想政治工作的积极性和主动性。

**6. 提高思想政治素质。**加强理想信念教育，深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。引导教师**准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。**引导广大教师充分认识中国教育辉煌成就，扎根中国大地，办好中国教育。

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，弘扬爱国主义精神，引导广大教师热爱祖国、奉献祖国。创新教师思想政治工作方式方法，开辟思想政治教育新阵地，利用思想政治教育新载体，强化教师社会实践参与，推动教师充分了解党情、国情、社情、

民情，增强思想政治工作的针对性和实效性。要着眼青年教师群体特点，有针对性地加强思想政治教育。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使思想政治工作接地气、入人心。

7. 弘扬高尚师德。健全师德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化，创新师德教育，完善师德规范，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一，争做“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

实施师德师风建设工程。开展教师宣传国家重大题材作品立项，推出一批让人喜闻乐见、能够产生广泛影响、展现教师时代风貌的影视作品和文学作品，发掘师德典型、讲好师德故事，加强引领，注重感召，弘扬楷模，形成强大正能量。注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监察监督，强化师德考评，体现奖优罚劣，推行师德考核负面清单制度，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题。

### 三、大力振兴教师教育，不断提升教师专业素质能力

9. 支持高水平综合大学开展教师教育。创造条件，推动一批有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业，积极参与基础教育、职业教育教师培养培训工作。整合优势学科的学术力量，凝聚高水平的教学团队。发挥专业优势，开设厚基础、宽口径、多样化的教师教育课程。创新教师培养形态，突出教师教育特色，重点培养教育硕士，适度培养教育博士，造就学科知识扎实、专业能力突出、教育情怀深厚的高素质复合型教师。

13. 全面提高高等学校教师质量，建设一支高素质创新型的教师队伍。着力提高教师专业能力，推进高等教育内涵式发展。搭建校级

教师发展平台，组织研修活动，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。加强院系教研室等学习共同体建设，建立完善传帮带机制。全面开展高等学校教师教学能力提升培训，重点面向新入职教师和青年教师，为高等学校培养人才培育生力军。重视各级各类学校辅导员专业发展。结合“一带一路”建设和人文交流机制，有序推动国内外教师双向交流。支持孔子学院教师、援外教师成长发展。服务创新型国家和人才强国建设、世界一流大学和一流学科建设，实施好千人计划、万人计划、长江学者奖励计划等重大人才项目，着力打造创新团队，培养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。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一大批哲学社会科学名家名师。高等学校高层次人才遴选和培育中要突出教书育人，让科学家同时成为教育家。

#### 四、深化教师管理综合改革，切实理顺体制机制

19. 深化高等学校教师人事制度改革。积极探索实行高等学校人员总量管理。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。严格教师职业准入，将新入职教师岗前培训和教育实习作为认定教育教学能力、取得高等学校教师资格的必备条件。适应人才培养结构调整需要，优化高等学校教师结构，鼓励高等学校加大聘用具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度。配合外国人永久居留制度改革，健全外籍教师资格认证、服务管理等制度。帮助高等学校青年教师解决住房等困难。推动高等学校教师职称制度改革，将评审权直接下放至高等学校，由高等学校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘任。条件不具备、尚不能独立组织评审的高等学校，可采取联合评审的方式。推行高等学校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，做到能上能下、能进能出。教育、人力资源社会保障等部门要加强职称评聘事中事后监管。深入推进高等学校教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩和师德考核，将教授为

本科生上课作为基本制度。坚持正确导向，规范高层次人才合理有序流动。

### **五、不断提高地位待遇，真正让教师成为令人羡慕的职业**

24. 推进高等学校教师薪酬制度改革。建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，扩大高等学校收入分配自主权，高等学校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高等学校教师依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总额基数。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制，对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学型名师的岗位激励力度。

25. 提升教师社会地位。加大教师表彰力度。大力宣传教师中的“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，重点奖励贡献突出的教学一线教师。做好特级教师评选，发挥引领作用。做好乡村学校从教30年教师荣誉证书颁发工作。各地要按照国家有关规定，因地制宜开展多种形式的教师表彰奖励活动，并落实相关优待政策。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对教师出资奖励，开展尊师活动，营造尊师重教良好社会风尚。

建设现代学校制度，体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。建立健全教职工代表大会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。推行中国特色大学章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在高等学校办学治校中的作用。维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，克服职业倦怠，激发工作热情。



## 力造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍

### ——教育部负责人解读新时代教师队伍建设改革意见

问：这一意见的出台意味着什么？

答：意见是新中国成立以来党中央出台的第一个专门面向教师队伍建设的里程碑式政策文件。出台意见，是以习近平同志为核心的党中央高瞻远瞩、审时度势，立足新时代作出的重大战略决策，将教育和教师工作提到了前所未有的政治高度，对于建设教育强国、决胜全面建成小康社会、夺取中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦，具有十分重要的意义。

意见的出台，是学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的重要举措，是贯彻落实党的十九大精神的重要举措，是满足人民日益增长的美好生活需要的重要举措。

问：全面深化新时代教师队伍建设改革的目标是什么？

答：全面深化新时代教师队伍建设改革，目的是要培养造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍。

通过采取一系列政策举措，经过 5 年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到 2035 年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

问：改革总体的原则是什么？

## ◇ 政策解读

答：要坚持五个基本原则：一是确保方向，确保党牢牢掌握教师队伍建设的领导权。二是强化保障，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域。三是突出师德，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置。四是深化改革，把管理体制改革的机制创新作为突破口。五是分类施策，根据各级各类教师的不同特点和发展实际，考虑区域、城乡、校际差异，采取针对性的政策举措。

**问：具体的改革举措包括哪些方面？**

答：在全面加强师德师风建设方面，一是加强教师党支部和党员队伍建设。二是提高思想政治素质。三是弘扬高尚师德。

为更好地提升教师专业素质能力，一是加大对师范院校支持力度。二是支持高水平综合大学开展教师教育。三是分类提高教师教育质量。

在切实理顺体制机制方面，一是创新和规范中小学教师编制配备。二是优化义务教育教师资源配置。三是完善中小学教师准入和招聘制度。四是深化中小学教师职称和考核评价制度改革。五是健全职业院校教师管理制度。六是深化高等学校教师人事制度改革。

在提高教师地位待遇方面，一是明确教师的特别重要地位。二是完善中小学教师待遇保障机制。三是大力提升乡村教师待遇。四是维护民办学校教师权益。五是推进高等学校教师薪酬制度改革。六是提升教师社会地位。

**问：如何确保改革举措落地见效？**

答：一分部署，九分落实。一是强化组织保障。实行一把手负责制，坚持发展抓公平、改革抓机制、整体抓质量、安全抓责任、保证抓党建，把教师工作摆上重要议事日程，细化分工，确定路线图、任务书、时间表和责任人。二是强化经费保障。各级政府要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制，确保党和国家关于教师队伍建设重大决策部署落实到位。优化经费投入结构，优先支持教师队伍建设最薄弱、最紧迫的领域。加大师范教育投入力

## ◇ 政策解读

---

度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制。规范经费使用，确保资金使用效益。三是强化督查督导。各级党委和政府要将教师队伍建设列入督查督导重点工作内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。

（来源： 新华网 2018 年 1 月 31 日）

## 未来的优秀教师从哪里来：一文读懂全面深化新时代教师队伍建设改革的意见

百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。为培养造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，中共中央、国务院日前印发全面深化新时代教师队伍建设改革的意见，对如何破解当前亟待解决的突出问题、培养高素质教师队伍等作出顶层设计和明确要求。

### 【关键词】以师德为要

我国教师队伍总体健康积极向上，但个别教师违反师德现象时有发生，虽属极少数，却严重损害了师道尊严，影响了教师形象。

为此，意见要求：

——将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治建设摆在首位，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑。

——健全师德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化。

——推行师德考核负面清单制度，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题。

### 【关键词】提升专业能力

教师教育是培养教师的关键环节，是教师队伍建设的源头活水。根据教育部统计数据，截至 2016 年，全国共有各级各类学校专任教师 1578 万。与 2012 年相比，学前教育专任教师增加 75.3 万，增长 50.9%；普通高校专任教师增加 16.2 万人，特殊教育专任教师增加 9516 人，义务教育专任教师增加 18.7 万人。

然而，城乡义务教育教师队伍结构性失衡问题仍然存在，大力振兴教师教育，提升教师专业素质能力至关重要。

意见提出：

——实施教师教育振兴行动计划，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。

——鼓励各地结合实际，适时提高师范专业生均拨款标准，提升师范教育保障水平。

——完善教育部直属师范大学师范生公费教育政策，履约任教服务期调整为6年。

——推动一批有基础的高水平综合大学成立教师教育学院，设立师范专业。

### 【关键词】聚焦管理顽疾

教育改革进入深入区和攻坚期，深化教师管理综合改革，是理顺体制机制的前提。意见抓住问题要害，聚焦管理顽疾：

——盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要。

——实行义务教育教师“县管校聘”。深入推进县域内义务教育学校教师校长交流轮岗。实行学区（乡镇）内走教制度。逐步扩大农村教师特岗计划实施规模，适时提高特岗教师工资性补助标准。

——完善教师资格考试政策，新入职教师必须取得教师资格。

——逐步将幼儿园教师学历提升至专科，小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本科，初中教师学历提升至本科，有条件的地方将普通高中教师学历提升至研究生。

——适当提高中小学中级、高级教师岗位比例。推行中小学校长职级制改革。

——完善职业院校教师资格标准，探索将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课教师资格的必要条件。

——严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。推动高等学校教师职称制度改革，将评审权直接下放至高等学校。

**【关键词】提高待遇地位**

不断提高地位待遇，让教师有更多的获得感、幸福感、安全感，教师才会有更多的荣誉感、责任感，才能真正成为让人羡慕的职业。

意见提出：

——确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。

——健全中小学教师工资长效联动机制，核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平，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。

——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，依据学校艰苦边远程度实行差别化补助，鼓励有条件的地方提高补助标准。

——完善学校、个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制，民办学校应与教师依法签订合同，按时足额支付工资，保障其福利待遇和其他合法权益，并为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。

——高等学校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高等学校教师依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总额基数。

（来源：新华网 2018 年 1 月 31 日）

## 高等教育如何高质量内涵式发展

在中国特色社会主义新时代，实现高质量内涵式发展成为了我国高等教育的主题词，我们不仅需要思考“实现什么样的内涵式发展”这一问题，更要探索“怎样实现内涵式发展”的办法。

### 满足高校实践之需

改革开放以来，我国政府和高校在选择高等教育发展方式上进行了艰难的探路摸索，呈现出移植借鉴、数量增长、重点提升、质量发展等四大阶段性特征，可称之为以学习借鉴欧美高等教育经验为主要特征的“模仿式发展”、以数量增长为主要特征的“外延式发展”、以“211”“985”工程为主要特征的“非均衡”发展、以“双一流”建设为主要特征的高质量内涵发展。

从历史溯源上来看，“内涵式发展”是一个具有浓郁中国意境的“本土”政策语汇，是基于我国经济社会和高等教育双重发展历程而出现的一个概念。25年来，尽管“内涵式发展”的议程时有时无、目标时重时轻、含义时大时小，但政府和高校对内涵式发展的追求“一直在路上”，对高等教育根本属性及功能的认识也在不断深化。在中国特色社会主义新时代，实现高等教育高质量内涵式发展，既是高校实践之需要，也是教育规律之诉求。

### 适应高校需求之变

服从和服务于政治、经济与社会的需要，是高等教育改革与发展的逻辑起点，高校要走出“象牙塔”，主动步入经济社会发展的“主战场”。高质量内涵式发展是迎接新一轮世界科技革命与产业变革的必然要求。当前，世界新一轮科技革命和产业变革与我国经济结构转型、发展方式转变、发展重心转移、发展动能转换形成历史性交汇，必将引发世界政治经济格局的深度调整，重塑民族国家的国际竞争力和领导力，颠覆传统产业的形态、分工和组织方式，也将重构人类的生活方式和生产模式。回应新一轮科技革命与产业变革，是我国高等

教育确定发展方向、制定教育政策、深化综合改革的根本依据。高质量内涵式发展是满足区域经济社会发展需求的必然要求。高等教育是一个开放、复杂、非线性的社会子系统，与区域经济社会有着千丝万缕的联系，是推动经济社会变革的重要力量。美国的“硅谷”，法国的索非亚科技园，日本的“筑波”和我国北京的“中关村”、武汉的“光谷”、台湾的“新竹”等，都是高等教育为全球产业和区域经济社会提供高水平服务的卓越代表，也是高等教育高质量内涵式发展的典范。

高质量内涵式发展也是主动适应我国社会主要矛盾转化的必然要求。社会主要矛盾转化对高等教育提出了重大命题。当前，我国高等教育发展的矛盾已经转化为人民群众对优质高等教育资源的渴求与高等教育发展不均衡不充分不全面的矛盾，通俗地讲，就是高等教育还不能满足人民群众“上好大学”的朴素愿望和强烈需求。因此，实现高等教育高质量内涵式发展，目的就是要充分满足人民群众对优质高等教育资源的渴求。

### **探寻高校“一流”之道**

实现高校高质量内涵式发展，首先要以“双一流”为引领。从国家层面看，“双一流”建设关系到我国社会主义现代化强国和高等教育强国战略的进程与实现；从大学层面看，“双一流”将对我国高等教育现有格局进行“重新洗牌”，关系到我国高等教育结构再调整、层次再划分、资源再配置。“双一流”建设关系到大学身份与地位的再确立，实际上已经成为大学实现高质量内涵式发展的抓手、动力和标志。

其次，要以合理规模为基础。内涵式发展与外延式发展并不截然对立，规模扩张作为发展的重要基础，甚至在一定阶段成为发展的重要特征。但必须深刻认识到，高质量内涵式发展虽然不是对规模扩张的简单否定与抛弃，在本质意义上却是对大学合理规模的“声索”和



## ◇ 学者观点

---

对过度综合的“纠偏”，作为时代要求，其着眼点和着力点将更加聚焦于关注核心能力而非规模实力。

再其次，要以优化结构为支撑。从我国高等教育发展现实来看，要优化高等教育的区域布局结构，支持中西部建设一流大学；要优化高校的层次结构、类型结构，使各级各类高校协调发展；还要优化高校的学科专业结构及内部治理结构，为区域创新驱动战略提供智慧与方案。

此外，要以鲜明特色为关键。在竞争日益激烈的环境和争创世界一流的目标下，鲜明特色归根结底是大学的“海拔高度”。进一步而言，学科是大学的单元细胞，学科特色才是提升高校核心竞争力的关键。为此，大学要在科学整合资源、打造学科“尖峰”上下功夫，不仅使自己的“尖峰”学科牢固确立在全国高校同类学科中的“江湖”地位，更以建设“尖峰”学科带动实现高等教育高质量内涵式发展。

最后，要以深化改革为保障。实现高质量内涵式发展，需要“全面的”而非“局部的”改革，需要“深化的”而非“浅表的”改革，需要“系统的”而非“碎片化”的改革，需要“真改革”而非“伪改革”。为此，迫切需要进一步改革高校招生制度，以更好地选拔“人才”；进一步改革管理体制和运行机制，以更好地与“双一流”建设相适应；进一步改革考核评价体系，以更好地营造“安于定位、办出特色、创造一流”的分层分类办学制度环境。

（来源：中国教育报 2018年4月16日）

## 面向 2035 设计“双师型”中国样本

高素质“双师型”教师队伍是技术技能人才培养质量的保证，是职业教育质量的保证。十九大报告指出，我国从 2020 年到本世纪中叶可以分两个阶段，第一个阶段是从 2020 年到 2035 年，第二个阶段是从 2035 年到本世纪中叶。职业教育如何更好地适应新时代发展要求，也应从这两个阶段进行规划设计。我们需面向 2035 认真规划我国“双师型”教师队伍建设，努力形成“技术师范体系健全，双师教师理实融通，专业教师实践充分，兼职教师聘任自主，双师结构科学合理”的教师队伍建设的“中国样本”。

### 政府把好“调控门”：科学规划引导，发展技术师范

目前，全国共有师范院校 124 所，其中属于技术师范类的院校只有天津职业技术师范大学、江西科技师范大学、吉林工程技术师范学院、广东技术师范学院、河北科技师范学院、广西科技师范学院和滇西科技师范学院 7 所，技术师范院校只有普通师范院校的 6% 左右。不仅技术师范类高校数量极少，现有的技术师范院校培养的“双师型”师范生数量也严重不足。要保持普通高中和中等职业学校招生规模大体相当，再加上 1300 所左右高职院校及正在转型发展的普通本科高校，“双师型”教师的缺口非常大。

如何面向 2035，从供给侧结构性改革角度出发建设技术师范院校，为“中国制造”提供更好的人力资源支撑、提供更优的人才支撑。整体规划布局技术师范院校建设，培养更多高水平的“双师型”师范生，是教育主管部门和地方政府需要重点考虑的工作。

日前，教育部教师工作司提出要加大师范院校支持力度，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。若可在未来的 10—15 年间，推动每个省（市、自治区）重点建设 1—2 所技术师范院校，以保证能为职业院校正常输送大批“双师型”教师，将会进一步促进职业教育的现代化发展。

## ◇ 学者观点

---

在建设独立建制的技术师范院校的同时，还应支持地方综合性本科高校举办职业技术师范教育，这是一支现有培养“双师型”师范生的重要力量，地方政府应给予充分支持。建议借鉴省部共建高校的做法，在省域内由省教育厅、省人社厅和培养高校共建高校内设职业技术教育（师范）学院，给予政策支持，重点解决招考生源问题、毕业生取得职业院校教师资格证问题以及面向职业院校就业的岗位聘任和编制问题。

### **高校调好“感应门”：创新教学模式，分层分类培养**

开展“双师型”师范生培养的本科高校，要能敏锐地感受到职业院校对“双师型”师范生培养的要求，在从数量和质量上给予保证的同时，还要能满足职业院校对“双师型”师范生学历和学位的要求。设置在各省会城市的职业院校对研究生层次的“双师型”教师需求量较大，而设置在省会城市以下地方职业院校尤其是县级职业学校对本科层次的“双师型”教师需求量较大。无论是本科还是研究生，职业院校都希望他们专业理论扎实、动手操作能力强且懂得职业教育教学规律。

当前，迫切需要建立从本科到硕士到博士的“双师型”师范生培养体系，培养高校应积极探索开展3+0.5+0.5的本科“双师型”师范生培养，保证4年本科培养过程中，至少有半年让学生在企业实践，半年到职业院校实习。还应鼓励培养高校探索开展非师范类本科毕业生“4+2”模式（4年非师范本科和2年职业技术教育领域专业的教育硕士）的研究生层次的职业技术师范教育，在后2年里，应合理设计培养方案，安排学生进企业和职业院校实习实践，让学生了解掌握相应的技术技能和教学方法手段等。

为了鼓励培养高校对本科和研究生层次的“双师型”师范生培养，各地应出台相应办法，对“双师型”师范生的招生计划和培养经费单列，鼓励开展职教师资培养工作的高校尤其是工科高校探索开展“双

## ◇ 学者观点

师型”师范生人才培养模式改革。同时还应积极探索面向具有本科学历的有意愿到职业院校从事教师职业的具有两年及以上企业工作经历的工程技术人员攻读硕士研究生层次的“双师型”师范生培养方式。

### **教师开启“思齐门”：主动研习进修，提升双师素质**

职业院校的“双师型”教师，要具备运用相应专业理论和方法的知识能力、组织教育教学的管理能力、开展实践教学和技术服务的实践能力等，只依赖于工作前的学习积累是远远不够的，仍需时时自省，不断提高自己的“双师”素质。

为了提高“双师型”教师的各种相关能力和素质，教育部和财政部从2006年到2010年，共为中职学校培训了15万名专业骨干教师，其中国家级培训3万人，省级培训12万人。2016年，教育部和财政部再次联合印发职业院校教师素质提高计划文件，对中、高职教师素质提高作出整体部署。职业院校教师可以从这个计划中选择适合自己的跟岗访学培训，或专业技能培训，或专业带头人领军能力培训。职业院校教师还应积极参与校本培训、企业实践和海外研修计划，不断地开阔职教视野，提高教学和实践指导能力。

### **校企建好“旋转门”：专业教师入企，能工巧匠进校**

企业的技术人员可以到学校去当老师，学校的老师到企业去工作一段时间，开启这扇“旋转门”，关键在于深化产教融合。2017年底国办印发《关于深化产教融合的若干意见》，为健全校企“旋转门”机制提供了政策依据和制度保障。

通过产教融合的政策引导，工程技术人员作为技能名师走进学校、走进课堂的同时，也使教师走进了企业、走进了车间、走向田间地头。如铜仁职业技术学院，通过涉农专业的产教融合，老师们手上有茧、脚上有泥、心中有民，不仅让涉农专业的老师们熟悉并了解相关农业专业的技术，而且使老师们在产教融合的潜移默化中树立了爱民、为民的大爱情怀。湖北省提出，职业院校新补充专业教师具有行业企业

## ◇ 学者观点

---

工作经历的比例要逐步提高至 50%，这一做法无疑更好地完善了产教融合的“旋转门”机制，为企业的能工巧匠走进职业院校提供了政策保障。

优质教育需要优秀师资作支撑，校企“旋转门”机制建设，为推动高素质“双师型”教师队伍建设开启了新思维，应成为我国职业教育“双师型”教师队伍建设的新常态。

我国经济社会的发展，需要培养大批“大国工匠”，需要培养大批在生产、服务和管理一线的高素质劳动者和技术技能人才，而“双师型”教师队伍建设是基础，是保证，是关键。科学把好“调控门”，扩大技术师范教育规模；全面调好“感应门”，提高技术师范生培养质量；积极开启“思齐门”，教师主动提升“双师”素质；设计建设“旋转门”，健全队伍建设的“双师”结构机制。若此，则中国特色的“双师型”教师队伍建设将为世界提供一个全新的“中国样本”，也将进一步推动我国职业教育现代化建设的进程。

（来源：中国教育报 2018 年 5 月 8 日）

## 西南交通大学：探索教师专业化发展新途径

### 大学高素质教师队伍从哪里来

厦门大学教育研究院教授范怡红，时隔近 20 年又被母校西南交通大学“抢”了回来。抢她的部门有两个，教务处和教师工作部；做的却是同一件事，教师专业化发展。

西南交大在教师专业化发展方面的探索，也引起了中国高教学会副秘书长叶之红的关注。2018 年 4 月，中国高教学会高校教师教学能力专业化发展经验报告会就选在西南交大召开。叶之红甚至认为，这种改革探索代表了高校教师专业化发展的“奋进之笔”。

作为教育部直属高校，西南交大在轨道交通研究方面享有盛名，目前国内该领域 10 名院士里有 9 名出自该校。来自全国高校的 400 多名代表，更多的是希望能在翻转课堂、慕课、双创等热词之外，取到促进教师专业化发展的真经。

#### 问题在哪儿

和国外大学主要靠学术劳动力市场来配置师资不同，改革开放后，我国高校就建立起三级培训网络，可以说从一开始，大学教师的培训就是政府行为。但是，大学教师培训的现状，总体来说是国家和学校的积极性高，教师本人的积极性低，“很多老师参加国家的半年提高班培训，主要是学外语去了”。

高校教师还需要教学业务培训吗？一项调查表明，大学教学存在教师和学生双方的“体验差”：有 73.25% 的教师投入时间和精力最多的项是教学；63.29% 的教师常在工作一整天后，感到筋疲力尽；46.50% 的教师对于某些学生，常有“孺子不可教也”之感。只有 37.7% 的学生每周会将 16 小时以上课外时间用在学习上；接近 50% 的学生认为课程不能激励其学习；79.4% 的学生很少在课外与教师讨论课程内容。

究其原因，西南交通大学教务处长郝莉认为：在课程教学上，以“教”为中心，教学效率低下，学生停留在浅层次学习；在课程评价上，重点评价教师教得如何，忽视学生学习成果产出；在教学改革上，以“改教”为中心，没有形成与学生间的良性互动；在质量保障上，机制不健全，重评价轻改进，没有形成“评价—反馈—改进”的闭环系统，评价结果很少真正应用于课程质量提升。

教师们对教学培训的不热情，与一些高校长期存在的重科研轻教学的办学倾向不无关系。不止一位与会代表告诉记者，仅拿职称评定来说，很多学校看重的还是高水平论文、国家项目、科研经费等，教学成果奖项少，竞争激烈，含金量与科研成果也有差距。

近年高校的转型发展，对教师的专业化成长也提出了挑战。山东一高校教务处长告诉记者，他们是从师范专科学校升本的高校，学校提出要发展航空特色专业，但缺乏西南交通大学这样的行业背景，教师专业化发展困难不小。

### 中心转移

熟悉大学管理的人，对课堂教学评价的打分表并不陌生。在这张表上，对教学态度、教学内容、教学方式、教学效果都赋予了不同指标。做到了这些就是一堂好课吗？

打分表对“教学态度”有三项要求——仪表端庄，讲课有激情，精神饱满；教风严谨，对学生严格要求；教师备课充分，书面教案（讲稿）齐备。教师在这几方面都做得很好了，也未必能将学生引入深度学习。问题出在哪里？西南交大教务处长郝莉认为，过去的教学和评价，都是以教为中心。

如何建立以学为中心的课程质量持续提升机制？西南交大从课程质量框架、评价体系、教学创新体系以及保障机制、平台建设、支持体系6个方面进行了重新定位。他们认为，现在大型企业用人更加强调沟通能力、跨文化能力、写作与管理能力等，根据反向设计原则，

大学应该由此出发，确定教学目标，组织教学内容，选取教学策略，开展评价与反馈，关注课程中关键因素之间的互动关系，由此导向“以学为中心”的教学。

近几年，西南交大通过“新生研讨课”“跨学科”“通识课”等教学环节，探索了何为“以学为中心”的教学。

“新生引导课重在引导，专业不是主要的。”2016年，交通运输与物流学院教师王坤面向全校大一新生开设了一门名为“智闻物流”的新生研讨课，重点关注新生怎样实现从高中到大学的转变，实现从被动学习到主动学习的过渡，怎样在“玩”中完成演讲、表达、辩论等能力的锻炼。王坤说，2014年他到美国学习了一学期，对以学生为中心的理念深有体会。教师也要学会“退出”讲台、“走近”学生，从关注学习结果转为关注学习的过程，从“长辈”身份转换为“学长”角色。

体育部教师宋爱玲已有十多年的工作经验，之前对“跨学科”并没有什么感觉，2015年参加教师工作坊时，感觉自己内心的激情被瞬间点燃。从此她决定把这份激情带到课堂，并开始有意识地关注跨学科。她所在团队开设的课程“运动科技与智慧人生”，就集结了体育、机械、电气、力学、经管等多个领域的教师。这个教学团队注重完成两个方面的目标：学生自主学习与激发团队精神。“理念转变了，方法转变了，成果也就自然显现了。”宋爱玲说，他们整合资源优势，陆续申报了不少专利，如最近就在按程序申报智能标枪等专利，真正实现了教学相长、教研相长。

### “双螺旋”

2017年2月27日，西南交大成立了党委教师工作部，与教师发展中心合署办公，主要负责学校教师思想政治工作、师德师风建设、教师培训和教师职业发展等4方面工作。相应的，原先工会的师德师风建设、人事处的海外访学计划等工作职能也划归教师工作部。



“把思政专题纳入教师发展计划，开通职称‘双通道’，形成了思想政治与业务发展相互融合的双螺旋 DNA。”西南交大教师工作部部长任平弟说。

在促进教师教学能力专业化发展上，西南交大最主要的抓手也有两个：一个是首开课教师培训，强制性的，至今已延续 17 年；另一个是教学能力提升研修班，自愿报名，至今已举办 3 届。

首开课教师培训每年 7 月发布通知，要求报名者之前有一年助教经历。西南交通大学制定了《首次开课教师培训实施办法》，为首开课教师提供系统、科学、完整的职业初阶发展指导。他们开设了菜单式培训讲座、教学工作坊、网络课程学习、交通特色大型工程实践活动等培训项目，组织校院两级专家组成专家组，通过随堂听课、院校两级试讲、视频评价等形式，发挥校内教学名师“传帮带”作用，通过同辈互评、学生问卷调查、自我教学反思和总结等方式，为首开课教师建立全面有效的评价激励机制，形成教学档案。经过近一年的跟踪培养，17 年来，有近 1200 位老师从首开课教师培训结业。

能力提升班旨在激发教师对教学更深层次的热爱，由副校长冯晓云担任班主任，党委副书记晏启鹏任导师，教师工作部部长和教务处处长任助教。从 2015 年起，3 届共招录 150 位教师自愿加入。聚焦高教热点难点，邀请国内外教育专家来校开展了 34 场专题研修，支持近 100 位老师参加 40 多场校外的教师发展研讨会。

有着 20 年教龄的郭永春是抱着“打擂台”心态参加能力提升班的。郭永春本科毕业即留校工作，目前是《岩土工程勘察》《土木工程地质》等课程的负责人，有多门课获评国家精品课程。几次活动参与下来，他彻底服气了，曾在一篇教学心得上写道：“教学的觉醒：教育者被教育，研究者被研究。”

郭永春说，能力提升班给了他自我反思、自我观照的机会，自己的教学风格和体系也已逐渐形成，开始真正意识到了教学的意义和价

值。目前他正在分设小组开展探究式学习，已在学校开设了“思考学习”“思考设计”等跨学科和通识类课程，课堂上改变教授与学习的传统方式，要求学生画出思维导图，然后开展讲述、研讨、再修改。很多学生表示获益匪浅，甚至称赞为自己学习经历中的一次革命。

能力提升班鼓励学员们将研修所学在教学中探索和运用。目前3届学员们逐渐成为学校教学改革的新生力量，不少人承担了校级本科教育教学研究与改革项目。仅此次在西南交大举办的高校教师教学能力专业化发展经验报告会，就有65%的汇报教师来自这个研修班。

2018年1月，《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》出台，这也是党中央出台的第一个专门面向教师队伍建设的政策文件。“《意见》提出要建设一支高素质创新型的教师队伍，促进高校教师的专业化发展，正当其时。”中国高教学会副会长管培俊说。

（来源：中国教育报 2018年5月7日）

## 首都医科大学：教师“斗海报” 科研新探索

围绕着咖啡桌，一张张制作精美的学术海报依次排开。不同课题组的成员甚至不同专业的中青年科研骨干自由围观，热烈“找碴儿”。日前，记者在首都医科大学青年教师沙龙上看到，“斗海报”成为高校青年教师的科研新探索。

国外大学和科研机构进行学术成果展示和学术会议交流时常用海报形式。2017 年以来，首都医科大学党委宣传部把这种形式引入专门为青年教师成立的“MY·Club”青椒俱乐部。在最近两期的活动中，30 余位青年教师把自己正在从事的课题进展用海报形式展示出来，吸引了全校 100 多位青年教师参与讨论交流。

“首医的发展目标是建设高水平研究型医科大学。”首都医科大学校长尚永丰院士说，“要实现这个目标，必须遵循医学科研教育的内在规律，以有效的工作途径，培树一流的教风、学风和科研之风，探索更适应青年人才成长的环境和机制。”

在交流现场，药学院教师房晨婕展示的海报题目是《介孔氧化硅穿越血脑屏障的潜力、体外氧化应激及神经毒性的研究》。房晨婕发现介孔氧化硅材料具有穿过血脑屏障、将药物或生物分子传递到脑部的潜力。而围观海报的基础医学院教师张建亮的研究，则试图回答体内活性氧对神经功能及阿尔兹海默症的影响，寻找能将生物分子传递到脑部特定部位的一种载体材料。“斗海报”现场，两位课题组负责人意外地发现，在同一个校园内，彼此的研究工作竟然有合作的可能，当即约定会后进行深入交流。

首都医科大学党委书记呼文亮表示，在高度信息化的时代，年轻人之间不能没有交流，不能关起门来做学问。中国有句古话“他山之石，可以攻玉”，借鉴其他研究领域的思想、理念、方法和手段，往往可以解决自己不可逾越的难题，这是当代学者必须具备的行为习惯和研究方法。

（来源：中国教育报 2018 年 4 月 10 日）

## 湖南邮电职业技术学院：5期下午茶化解32个真问题

“学分制改革后，课间休息时间缩短了，这对于连续上四节课的老师来说，短时间内奔波于办公室和教室有些吃不消。”“这个问题提得很好，我们考虑在教学楼设立专门的教师休息室来解决这一问题。”……从去年6月至今，湖南邮电职业技术学院共开设了5期“院长下午茶”谈心活动，每期安排一位领导班子成员参与其中，累计共有78名员工参加了谈心活动，解决了32个问题。

据介绍，该活动旨在促进上下交流，多渠道了解员工状况。活动过程中，该校领导班子成员对大家谈到的实际问题、提出的想法点子进行了详细记录，逐一点评和解答，对大家关心的突出问题和意见建议通过党委会、院长办公会等形式进行专题研究，承诺及时有效地予以解决。

有员工反映目前青年员工的活力不够，新老员工相互不认识，该校工会负责人表示将定期组建文体活动兴趣小组，增进彼此间的沟通交流。针对有员工提出的党建相关问题，该校计划增建3个党员活动室，同时成立师生党员先锋队，在培训班务、大型比赛接机等临时用工紧张的情况下切实发挥先锋模范作用。

该校移动通信系教师郭旭静表示：“谈心活动为管理层与基层师生员工打造了一个良好的沟通交流平台，畅通了我们师生员工建言献计渠道。”

（来源：中国教育报 2018年5月8日）

## 江苏：产业教授搭起产教融合桥梁

作为国家电网运行专业领军人才，李威是国电南瑞电网安全稳定控制分公司的副总经理，同时也是江苏第四批产业教授。在过去的两年，他根据行业对人才知识结构的要求，深度参与高校人才培养方案的修订，联合指导研究生，对学校研究生培养质量的提高发挥了积极的作用。在南京工业大学，2017 年有 22 门课程由李威这样的导师参与授课。

不久前，江苏省第五批产业教授签约仪式暨推进会在南京举行。产业教授制度是江苏的原创性成果，入选“门槛”很高，选聘重点对象为在科研方面做出突出贡献的企业家。他们以导师身份联合指导研究生，推动校企联合科技攻关、转化高科技创新成果、共建研究生工作站等。2010 年以来，江苏共选聘五批 1289 名产业教授到高校任职，涉及化工、信息、文化、金融、医药、农林等众多领域，惠及 89 所高校，辐射 1081 个企业，使 6000 多名研究生专业能力得到提升。“其实质就是推动教学、科研、经济三者的融通、融合。”江苏省教育厅厅长葛道凯说。

### 联合指导，补齐高校人才培养短板

1 月 25 日，江苏暴雪。上午刚参加完南京市人代会闭幕式的陈红梅，下午就来到江苏金晓电子信息股份有限公司实验室。踏雪而来，是因为她牵挂着南京大学电子科学与工程学院两名研究生，陈红梅既是公司董事长，也是他们的校外导师。近年来，陈红梅的企业累计参与培养南京大学本科生和研究生超过 50 名，指导本科生和研究生课题超过 20 项。

高校人才培养供给侧和产业需求侧不完全适应，“两张皮”现象一直是教育备受争议的软肋。2010 年 10 月，江苏启动首批产业教授选聘工作，从省内企业选聘一批科技企业家，到高校担任第二导师，与校内导师联合指导培养研究生。

“产业教授制度提供了一个可行的路径和方法，让产业精英进入到人才培养的核心区域。”江苏省教育厅副厅长洪流介绍说，这项工作不仅是江苏原创性成果，也是在全国率先推动产教融合、培养高层次人才的一次创新实践。

江苏省双创人才、晶澳太阳能控股有限公司副总裁黄新明是第三批产业教授。他的企业作为研究生科研创新基地及卓越工程师实践基地，每年都会接收4—8名研究生结合课题研究开展实践创新活动。近6年，他先后指导了14名研究生，目前毕业的有11名。6年里，他指导的研究生发表研究论文16篇，其中核心期刊7篇，SCI/EI收录9篇。

2017年，江苏第五批产业教授选聘首次增加了高职类别，邓建军等139名技术领军人才加盟，成为高职院校产业教授。盐城工业职业技术学院就是获益者，该校通过聘用产业教授作为专业带头人，重构人才培养方案，开发出了岗位课程“素质+技能”菜单体系。“通过产业教授在校企双向任职，我们请企业老总共同诊断课程教学效果、把脉专业人才定位，倒逼专业建设和教育模式升级。”学院副院长孙卫芳说，产业教授加盟的结果促成了“校地协同”智能制造学院、中韩产业学院、360网络安全学院等的诞生。

目前，江苏许多高校还出台了配套政策，方便产业教授参与研究生培养环节，为学生提供实习、就业、调研机会。“产业教授的加入，使我们了解了工业界的一些热点和需求，也培养了我们在设计实际产品中的思维。”南京邮电大学博士生林国峰说。

### **协同助力，搭起校企合作桥梁**

中兴通讯是全球领先的综合信息解决方案提供商，而南京邮电大学享有“华夏IT人才摇篮”的美誉。从2010年产业教授制度实施起，中兴通讯的首席架构师罗圣美就成为了南京邮电大学的产业教授。

8年来，罗圣美发挥桥梁纽带作用，牵头联系公司和学校合作完

成科研项目 26 项，在云计算、智能终端、无线通信等产业技术发展前沿领域进行合作研究，输出核心专利 42 项、原型系统 26 套，突破多项产品应用中的关键技术问题。“依托双方合作成果，我们和南邮联合申报省部级科技进步奖 6 项，其中 2017 年度获得江苏省科技进步一等奖一项。”罗圣美告诉记者。

拥有一大批这样既能搏击市场、又能走进课堂的复合型创新创业人才，是江苏的独特优势。从国家实施“千人计划”以来，江苏创业类千人始终占全国的三分之一左右。在江苏的实践中，产业教授一头连着市场，一头连着高校，既懂产业，又懂教育，既身处创新发展一线，又把握科技创新前沿。因此，有人用公式来表达产业教授的“连锁效应”：教育链+产业链+创新链=产业教授。

“产业的本质是创新驱动。创新是引领产业发展的第一动力，是建设现代产业体系的根本路径。”江苏省委组织部常务副部长胡金波表示，实施产业教授计划，就是要引导和带动更多学生围绕产业发展做学问、紧扣创新实践搞研究。

南瑞集团与河海大学、南京工程学院等省内近 10 所高校结缘，14 人受聘产业教授，仅 2017 年，校企合作项目就达到 18 个。受聘南京航空航天大学南航集团汽车工程研究院首席专家张丙军，近年来校企合作联合申请发明专利 5 件，多项合作成果在国内产生重要影响。“可以说，产业教授制度搭建了一个产业界对接教育界，创业价值对接创新价值的高端平台。”张丙军说。

### **机制发力，将创新链的融通做实**

产业教授在实施过程中也存在一些问题，如少数高校产业教授形同虚设，聘而不用，没有发挥应有的作用；部分产业教授在指导学生及科研合作等方面存在时间精力投入不够、合作沟通机制不畅、高层次合作程度不深等。

“干多干少、干好干坏、干与不干”不能一个样。在江苏省第五

批产业教授签约仪式暨推进会上，江苏省人才办、江苏省教育厅等五部门联合出台《江苏省产业教授（研究生导师类）选聘办法》，明确对产业教授加强考核管理：中期考核不合格的，由聘任高校进行约谈并要求整改；整改后一年考核仍不合格者，由高校报省五部门审定后予以解聘。

“各高校作为产业教授制度的责任主体，只有建立了明晰的管理制度和考核细则，并做到严格管理、严格考核，才能从根本上确保产业教授制度真正落地生根、开花结果。”葛道凯告诉记者。

目前，江苏大多数高校不仅明确了产业教授岗位职责，建立健全了产业教授参与学校研究生培养的制度，还积极构建校省两级产业教授聘任长效机制，通过“柔性聘、弹性用”等方式，聘请企业一线高技能人才、能工巧匠加入兼职教师行列。“对高校来说，要真正把产业教授当做‘自家人’，让其有权有责，有名有利，做到教育教学真安排、科研资源真保障、服务支持真到位。”胡金波说。

各个高校不断探索疏通企业人才和创新资源进入高校的新通道，实质性地打造融通各种资源、衔接各个产业、激发各方活力的“系统链”：一方面为产业教授提供更加优越的工作平台和条件，吸引更多的优秀人才积极、主动应聘产业教授岗位；另一方面通过有效激励措施，切实增强产业教授的归属感和责任感，促进他们和校内导师同频共振，形成合力。

（来源：人民网 2018年4月10日）