



教师教学发展与改革动态

2017 年第 3 期（总第 8 期）

教师教学发展中心

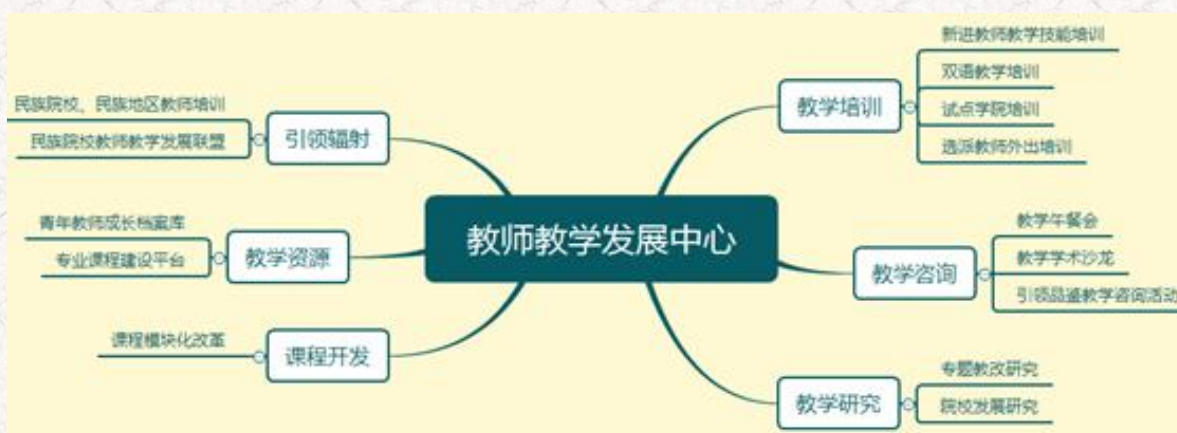
2018 年 1 月

中心简介

为促进教师教学发展与提高本科教学质量，学校在原教务处师资科和组织人事部基础上对部分相关职能进行了整合，于2010年4月23日成立了中南民族大学教师教学发展中心。教师教学发展中心自成立以来，在教学研究、教学评价课程改革、教师培训等方面取得了系列成果。2012年10月，经教育部批准，教师教学发展中心获批为30个国家级教师教学发展示范中心之一（以下简称“中心”）。中心自获批以来，根据教育部有关规定要求，主动对原有组织结构和工作职能进行了调整，分别设置了教学培训部、教学咨询部、教学研究部、课程开发部、教学技术部、国际交流部与中心办公室等六部一办。

中心为服务型学术组织，以服务为宗旨，整合全校资源形成合力，借鉴引进国内、外先进教育理念、教学方法和教育教学管理经验，在教学培训、教学咨询、教学研究、课程开发、资源共享与发挥中心辐射作用等方面开展了多层次多样化工作，并取得系列成效（果）。

中心秉承“行动、反思、协同、创新”的工作理念，提出了教师教学发展的基本理路与发展路径：教师要行动起来，积极开展教学研究，在教学研究中反思，在教学反思中协同，通过教师教与研的协同、传与授的协同、师与生的协同、教与育的协同以及多元文化的协同等等，创生出具有生命的教学与课堂文化，形成具有本身特色的学校教、学文化。



目 录

中心活动

教师培训	1
第 41 期主题午餐会：国外高校如何进行教学评价—加拿大阿尔伯塔大学的经验	1
第 42 期午餐会：如何让学生参与评价来提升教学效果	2
第 43 期午餐会：民族院校“生师互动”何去何从？	3
第 44 期午餐会：How to Write Research Papers	4
第 45 期午餐会：课程性质·教学活动·活力课堂	5
第 46 期午餐会：讲坛品翠——如何在教学过程中做到胸有成竹	6
第 47 期午餐会：课程设计与课程管理漫谈	7
第 48 期午餐会：如何将创新创业教育融入专业教育	8
第 49 期午餐会：高校有效教学策略与实施：基于研修内容的经验交流	9
第 50 期午餐会：在自己的节日里谈人生求发展	10
“多学科融合：理工科教学课堂质量提升方法与路径”研讨会暨午餐会 在教师教学发展中心生科分中心举行	11
教师教学发展中心成功举办第 5 期新入职教师教学技能培训班	12
校教师教学发展中心举办“对分课堂”专题培训班	14
教学咨询	15
“引领-品鉴”系列之第六期教师教学咨询活动开展	15
引领-品鉴”系列之第七期教师教学咨询活动开展	16
教师教学发展中心开展第一期课程模块化专题咨询活动	17
教改研究	18
课程开发部开展“走进课堂、走进课程模块化”改革系列活动	18
教师教学发展中心召开课程模块化教学改革经验交流会	20
学术交流	27
中心资助教师参加湖北省创业研究会年会暨高校创新创业教育体系 建设方略高峰论坛	24
兰州城市学院教育学院来我院调研交流	25
台湾高雄师范大学刘世闵副教授受邀到我院做学术专题讲座	26
民族院校教师教学发展联盟暨民族院校发展研究学术年会在我校举行	27
高校动态	
第三全球教师教育峰会成功举办	29
“高校教师教学能力专业化发展”经验报告会在西南交通大学举行	31
全面贯彻党的十九大精神 奋力写好教育“奋进之笔”	33

“规范教学过程，提高教学质量”研讨会在京举行·····	35
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改革的意见·····	38
筑梦中华 兴国必先强师—深化改革加强教师队伍建设述评·····	46
理论探讨	
大学教学文化的式微与重塑·····	50
研究型大学教师的学术生涯·····	56
教师专业发展研究中的信息视角·····	64

教师培训

第 41 期午餐会：国外高校如何进行教学评价

——加拿大阿尔伯塔大学的经验

9月14日，“国外高校如何进行教学评价——加拿大阿尔伯塔大学的经验”主题午餐会在教师教学发展中心的学术活动室举行，来自全校各学院的40余名教师参加了本期分享会，分享会由教务处副处长黄迎新教授主持。

黄迎新教授首先作了引导发言，他分享了自己在加拿大阿尔伯塔大学3个月的访学经历与收获。在介绍教学评价时，黄教授重点阐述了加拿大阿尔伯塔大学的学评教：学生们以匿名形式，完成量表来对教师进行评价。同时，针对目前我校学评教制度中位于后10%的教师无法参与职称评定的规定，黄教授谈了自己个人的见解与看法。

黄教授的发言让各位教师受益匪浅，也激发了大家参与讨论的激情。部分教师表示，目前学校的学评教制度还存在着一些弊端，例如学评教结果是否真实客观地反映出了授课教师的授课现状？又如参评的学生是否能公正的评价教师？等等。同时，部分教师就目前学校学评教结果的效用如评教结果对授课教师申报专业技术职务任职资格评审的影响等方面纷纷提出了自己的意见和看法，希望学校适时对目前的学评教制度进行改革和完善，不断促进学校教师教学发展。



第 42 期午餐会：如何让学生参与评价来提升教学效果

9月28日，教师教学发展中心举办了第四十二期教学午餐会，特邀请我校文学与新闻传播学院王兆鹏教授作本期午餐会主持人。来自全校各学院不同专业的40多名教师参加了本次午餐会，围绕“如何让学生参与评价来提升教学效果”这一主题展开了热烈讨论。

首先王教授阐述了他对教学效果的深刻理解与观点：教学效果与学生参与评价有密切的关系。王教授的教学经验告诉我们，重视教学过程，落实教学的学生反馈对提升教学效果有重要意义。他谈到自己在教学中常用的三种教学方法：第一是通过开放式的问卷调查，了解学生的需求、学习现状，并让学生课后写课程学习感想并对老师的教学提出改进建议；第二是通过观察法，掌握学生的反应来检验教学效果；第三是通过在课间和课后与学生交流，听取学生对教学的意见与反馈来不断促进教师教学水平和教学方法的改进。王教授在与老师们的交流中谈了一个观点，一堂课中学生有80%时间是学习有用的信息，剩余20%时间则是“无用的信息”即对老师来说是在激发和引导学生学习兴趣。



在讨论中，教育学院的张琼老师认为，基于学生的学情开展教学、了解学生学习需求、促进学生主动参与课堂这样的教学方法十分有效。在教学实践中，她发现学生们对应用案例的需求远大于对课程理论知识体系的需求，因此，在保证教学任务能够顺利完成的基础上，如何将应用案例穿插至课堂教学内容

之中，对于提升教学效果而言是十分重要的。外语学院周迪芳老师、音乐学院王菊老师、体育学院于志华老师等等，针对课堂教学及学生学习效果纷纷提问，从不同学科专业角度发表了各自的看法与建议。

最后，教师教学发展中心常务副主任康翠萍教授总结性发表了自己的观点，教学就是研究，王教授的三种研究方法在教学中的运用十分切合实际，符合学生需求，是一种真正地基于学生的教学；重视教学过程并让学生参与评价，能帮助教师改善教学过程，从而有效提升教学效果。

第 43 期教学午餐会：民族院校“生师互动”何去何从？

10月19日中午，由学校学生学业发展中心王力同志主持的第43期教学学术午餐会在教师教学发展中心学术活动室召开。来自各学院、学生工作部等相关部门的30余名教师参加了本期午餐会。

午餐会围绕“师生互动何去何从”这一问题展开。王力主任首先对“CCSS”项目及其在我校开展情况和该项目的目的、意义等做了简要说明；展示了近年来我校与全国各层次高校“生师互动”的调查结果，并从全国、区域和类型的视角进行了分析，指出我校“生师互动”现状与985（或211）院校或全国其他普通高校相比，“生师互动”比例明显偏低。随后，针对“CCSS”项目和调查结果，与会教师展开了热烈讨论。

在讨论中，来自管理学院的胡曲应、音乐舞蹈学院的刘冰、外语学院王静和教育学院胡燕、赵冬梅、杨文娇、王昊哲等10余名教师结合自身教学工作实际，先后发言与交流。他们认为，学校“生师互动”水平低，存在生、师双方面的主、客观原因，针对教师提出的诸如调查数据的真实（有效）性、问卷内容构成、抽样本男男女生比例构成、对样本的持续跟踪调查等问题，参与研究的学生工作部（处）的同志进行了充分的交流和回答。

针对我校“生师互动”水平低的问题，学生工作部姚上海部长发表了自己的看法。他说，目前学校正在进行专门研究制定相关政策，采取措施，主动推动“生师互动”工作，积极构建学习型校园；全面实施本科生导师制（包括学习型导师、成长型导师、实践型导师、就业型导师等），有效推进“生师互动”工作，持续提升我校办学质量和办学水平。

最后，王力同志根据讨论情况，对本期教学午餐会进行了总结。我校



“生师互动”比例偏低，学生、教师和学校三个方面都存在着一定原因，如学生缺少交流互动意识、部分学生学习态度不端正、部分教师忙于科研工作 and 教育教学管理体制支撑互动的力度不够等等，并提出了改善现状的一些相关对策和建议。

据悉，CCSS项目在全国范围内已经连续开展9年，参与院校147所，我校从2016年开始，连续2年参加该项目，每次调查3000多名学生。此项调研工作的实施对我校教师教学发展与学生学业发展有着明显的促进作用，希望学校、学院、教师、学生共同参与、支持，通过“师生互动”机制真正有效推动学校本科教学与人才培养工作。

第 44 期教学学术午餐会：How to Write Research Papers

10月26日，教师教学发展中心举办了第44期教学学术午餐会，本期午餐会主题“*How to Write Research Papers*”，特邀华中师范大学国家数字化学习工程技术研究中心副主任、博士生导师余新国教授担任主持。全校各学院近50名教师参加了午餐会。

余教授首先简述了自己对如何写好一篇科技论文的见解。他认为“文章不是写出来的而是做出来的”，并分享了自己做研究工作的经历。他表示，一篇好的论文需要一个有意义、有理论背景的选题，明确自己研究的问题、假设和目标，选择一种适当的研究方法，为顺利开展研究工作进行铺垫。最后，余教授强调了论文摘要的重要性，以及该如何写摘要。

在交流过程中，针对管理学院许芳等同志提出的如“如何撰写教改（研）论文、教育教学论文与科技论文？”、“如何快速地从繁琐文献中的检索出精华文献部分？”“中文、英文论文撰写的主要区别？”等问题。对于如何快速检索精华文献的问题，余教授认为，文献的筛选很重要，在保留权威期刊基础上，了解筛选出文献解决的主要问题，并与其他文献进行对比分析形成文献组，快速阅读，抓住重点，提炼要点、亮点。对于其他教师提出的每一个问题，余教授结合自身实际，均一一答复。

活动结束前，教师教学发展中心常务副主任康翠萍教授以“文章是做出来的，不是写出来的”为主旨总结了此次午餐会。她认为，一个好的选题，科学、正确的研究方法、创新性的观点对于写论文而言至关重要。科技论文如此，教改研究论文同样如此。



第 45 期午餐会：课程性质·教学活动·活力课堂

11月2日中午，教师教学发展中心举办了第45期教学午餐会，特邀学校法学院陈光斌教授担任主持人。来自全校各学院40余名教师参加了本期午餐会。

午餐会围绕如何结合工作实际和学科性质举行有特点的教学活动这一主题展开。陈教授结合自身教学实践经验和教学实例，指出当前大学许多课程理论性强，内容较为枯燥，导致学生不爱听，不重视，存在“学生难学，老师难教”现象。因此，采用什么样的方法使大学理论课程变得不枯燥，最大限度地激发学生学习热情，成为当前教师亟待解决的问题。陈教授认为，要解决好这些问题，授课教师应根据不同课程的性质特点，结合学生喜欢参与性、实践性、互动性等学习习惯，多多组织一系列多形式的教学活动。他同时以法学课程为例，介绍了组织开展的系列特色活动，使与会教师们深受启发。



在讨论交流过程中，陈教授与大家分享了组织教学活动的几点感受：第一是应把握三个关键点，即学生的学习兴趣点，学生成人成才知识关键点和学科课程性质与特点；第二是应抓好四个环节，即教师放手不放“心”、操心不操办、嘉宾是亮点和流程是关键；第三是应处理好五个关系，即精神奖励与物质奖励相结合、踏实工作与媒体宣传相促进、实践教学与教学课时的关系、实践教学与教学大纲和实践教学评价机制的关系。教育学院张琼、音乐舞蹈学院刘冰等同志针对教学活动与学生学习效果纷纷提问并各自发表了自己的看法。

午餐会结束前，陈教授强调了组织开展有特色的教学活动对顺利开展教学工作的重要性，并鼓励青年教师要善于结合实际工作与课程性质来组织开展学生感兴趣的的教学活动，不断提升课堂教学效能。

第 46 期午餐会：讲坛品翠——如何在教学过程中做到胸有成竹

11月9日，“讲坛品翠：如何在教学过程中做到胸有成竹”主题午餐会教师教学发展中心学术活动室举行，来自全校各学院不同专业的50余名教师参加了交流活动。本期午餐会特邀药学院洪宗国教授主持。

洪教授以幽默的语言开篇，他首先作了引导发言，分享了自己从教30余年来积累的教学经验与方法。就教师该如何进行教学议题，洪教授谈了自己的观点，他将教学过程比作画竹过程，并指出：“第一，深入教材，做到眼中有竹，即讲课前要把教学内容牢记在心；第二，把眼中之竹转化为胸中之竹，即把教案在心中形成完整的腹稿，使其呼之欲出；第三，把胸中之竹转化为笔下之竹，即教师要注意逻辑连贯性，尽量用浅显的语言，生活化的例子，肢体化的表演来解释深刻的道理”。同时，就目前教学过程中存在的一些问题，洪教授也谈了自己的看法，提出了相应的建议。



随后，教师们展开了广泛交流与讨论。在交流过程中，洪教授强调，教师的职责就是“传道，授业，解惑”，这一职责的最高体现就是教师要学会悟道，从而帮助学生学会在专业知识中悟道。资源与环境学院陈英明老师认为，目前学生学习知识仅仅停留在解惑阶段，要想培养学生的悟道精神，教师要首先树立榜样，从而带动学生进一步学习。

最后，教师教学发展中心常务副主任康翠萍教授谈了自己看法，她认为：“教学过程就是一个悟道的过程，即在于悟教学之道，悟课程知识之道。教师应学会思考，理解教学，进一步推动教学水平提升。”

第 47 期午餐会：课程设计与课程管理漫谈

11 月 23 日中午，教师教学发展中心举办了第 47 期教学学术午餐会，特邀中南民族大学图书馆馆长哈正利教授担任主持人，来自各学院、学生工作部等相关部门的 50 余名教师参加了本期午餐会。

本期午餐会围绕课程设计与课堂管理这一主题展开。哈教授以民族理论课为例，向与会教师重点介绍了大班教学的授课方式。针对课堂班级学生人数较多且来自不同专业这一问题，哈教授提倡并采用了小组管理的办法组织教学。在任务分配上，他认为，学生可以以小组合作的形式来完成，通过调研和查找文献来完成调研报告后做成 PPT 来演讲。在学生成绩评定方面，他提出来了自己的想法，认为应该使学生平时成绩占总成绩的 60%，这一想法得到了与会教师的广泛认同。



在相互交流过程中，与会教师分别提出了诸如“小组和个人是不是都要交作业？”、“小组应如何进行评分？”、“专业阅读应该放在什么时候最好？”、“田园调查法适用哪些方面？”等问题。对于小组应如何进行评分这一问题，哈教授认为，小组成员应该进行相互评分，这样比较客观合理，而有的教师认为应该让组长把组员的贡献度作为评价标准来评分，针对这一问题双方展开了热烈讨论。对于其他教师提出的问题，哈教授结合自身实际和理解均一一给予了详细的解答。

第 48 期午餐会：如何将创新创业教育融入专业教育

12月7日，“如何将创新创业教育融入专业教育”主题午餐会在教师教学发展中心学术活动室举行，来自全校各学院40余名教师参加了本次活动。本期午餐会特邀中南民族大学管理学院硕士生导师、会计系主任周运兰教授担任主持人。

周教授以“创业”及“创业教育”相关概念开题，指出创业与专业教育的发展趋势是传统创业实践教学向与专业教育相融合转变。她认为，好的创业教育可以成就一个人的未来！并强调在创业之前，当代大学生应拥有以下五大创业能力：凭技术悟性作决策、自觉主动去做工作、创造性地解决问题、构建人际关系及识别和把握给予。

在交流环节，来自教育学院的张琼博士、经济学院的熊芳副教授等教师分别就“五大创业能力”、“创业项目评定”等提出了自己的疑问。针对这些疑问，周教授结合实际案例，指出不同专业的学生应具备相应的创业能力的特殊性和倾向性，以及指导教师应该如何去指导学生参加创业比赛，等等。同时，周教授就其他与会教师提出的一些问题一一作了详细解答。



午餐会上，来自管理学院的刘华同志与大家一起分享了她的有关收获与反思，她强调，培养学生创新创业能力不仅要注意校内课程设置，而且还要注意校内与校外、课内与课外相结合，有关工作应切实落实到实践中去，才能有效取得教育教学实效，提升人才培养质量。

第 49 期午餐会：高校有效教学策略与实施

——基于研修内容的经验交流与分享

12 月 28 号，第 49 期教学学术午餐会在校教师教学发展中心举行，来自全校各学院不同专业的 40 余名教师参加了本期活动。本期午餐会由参加了“高校有效教学策略与实施暨内地与澳门教学名师经验谈”研修班的中南民族大学体育学院于志华副教授与外语学院李勋讲师两位同志共同主持。

李勋同志首先简要介绍了中山大学王金发教授关于课程改革的新理念，并从教师之境、创新理念、工匠精神、教师之艺、获得感等方面，分享他的参会收获。随后，于志华同志结合参加研修班的研修内容，简要分析了基于“投入”、“结果”两种不同的课程设置模式，并描述了高校有效教学现状，提出了相关的策略。



在现场交流过程中，来自教育学院的杨文娇同志提出了她自己的看法，她说：

“现在的学生还是比较有惰性的，老师投入的再多，学生们不一定按老师的要求来，所以达不到好的教学结果”。对此，于志华同志从教育评价角度解释了这个现象，她认为，传统的应试教育根深蒂固，这是很正常的

现象，在这个大的教育指挥棒没有改变的情况下，老师们可以改变自己的教学方法和理念，如加大学生平时成绩的比例等，这样学生就不会只盯着期末考试。对于其他教师提出的问题，于志华和李勋两位同志纷纷结合自身实际和理解，均一一给予了解答。

第 50 期午餐会：在自己的节日里谈人生求发展

3月8日中午，为庆祝“三·八”国际妇女节，我校教师教学发展中心举办了第50期教学午餐会。全校22个学院60多位女教师参加了本次活动。副校长杜冬云教授、教务处处长宋发军教授应邀出席了午餐会。午餐会特别邀请了全国模范教师、文传学院高卫华教授，校教学标兵、数统学院欧阳露莎副教授，管理学院副院长翟华云教授担任主讲嘉宾。午餐会由教师教学发展中心常务副主任、教育学院院长康翠萍教授主持。



午餐会在一片热烈的掌声中拉开了帷幕。首先，高卫华老师以简明幽默的语言向大家介绍了本次午餐会主题，即“女教师如何在教学、科研、生活中寻求平衡和发展”，随着主题的展开，“如何处理好教学与生活的关系、如何根据学生的需求备好课上好课、如何因材施教调整教学方法”等一系列问题，经过欧阳露莎老师自身的经验分享，一一得到解答。在谈到学生对教学的认可时，欧阳老师强调教师要在备课备考方面多下功夫，根据学生的需求不断调整教学内容、完善教学方案、变革教学方法，做到因材施教。翟华云老师立足于自己的求学与科研经历，分享了在人生道路上如何选择方向的经验及取得的成就。在交流中，高卫华老师认为，家庭的支持对取得高水平科研成果至关重要，科研工作需符合时代潮流和所处环境的要求，并鼓励年轻教师遇到挫折应多反思、多总结、多沟通、多交流，积极地争取学习机会。

现场女教师们积极参与，针对如何有效调动不同层次学生学习积极性、如何对待生活中的挫折等问题与嘉宾们进行了热烈讨论与充分交流，其中，化材学院察冬梅副教授，结合自身教学、科研与生活实际，提出了值得思考、对人生发展极有价值的问题。

午餐会接近尾声，杜冬云教授代表校领导向全体女教师表示节日的祝贺，感谢大家在学校发展中做出的贡献，并希望女教师们注意身体健康，不忘初心，加强学习，争取在教学、科研中再创佳绩。最后，康翠萍教授作了午餐会总结，并向女教师们赠送鲜花。她说，教师是一项需要有智慧的职业，用智慧传递智慧、情感和意志是教育教学的根本使命，也是每一位教师的职责所在。

午餐会在鲜花传递中结束了，大家纷纷表示，在自己的节日里谈人生求发展，这是最有意义的一次过节经历。

“多学科融合：理工科教学课堂质量提升方法与路径”

研讨会暨午餐会在教师教学发展中心生科分中心举行

为提高本科课堂教学质量，探索跨学院协同育人模式，3月29日上午，教务处、教师教学发展中心、教师教学发展中心生科分中心联合举办“多学科融合：理工科教学课堂质量提升方法与路径”研讨会暨午餐会。参会教师共计85人，他们分别来自化学与材料科学学院、数学与统计学学院、计算机科学学院、电子信息工程学院、生物医学工程学院、药学院、资源与环境学院、实验教学与实验室管理中心和生命科学学院。座谈会由生命科学学院副院长余光辉教授主持，生命科学学院金军副书记、教务处副处长黄迎新教授及学校教师教学发展中心赵靖老师、王昊哲老师出席。



本次座谈会是在学校实施大类招生、开展课堂教学质量提升年活动和加强新工科建设的背景下召开的。教务处副处长黄迎新教授首先介绍了本次会议的筹备情况，对本次会议讨论的议题进行了说明。随后，生命科学学院副书记金军通报了本院学生近几年来在公共基础课学习过程中反映的突出问题。之后，参会教师结合自身教学实际情况一一发言，主要讨论的热点问题包括：基础课和专业课课时在不同学院如何合理设置、分层次教学如何达到效果、学生学习动力如何激发、民族院校生源基础不均衡背景下如何实现因人施教、跨学院教学如何进行学生评价、新工科建设背景下如何改进人才培养方案等。最后，生命科学学院分党委书记戴迎峰做了总结发言，并对长期以来为生命科学学院基础课教学做出贡献的各位老师表示衷心感谢。

本次座谈会暨午餐会议题饱满充实，现场讨论热烈，参会教师纷纷表示在今后教学工作中要加强与学生的沟通交流、加强学院之间的课程衔接、加强教与学的过程管理，将本科课堂教学质量提高到一个更高水平。

(教务处、教师教学发展中心、教师教学发展中心生命科学学院分中心)

教师教学发展中心成功举办第 5 期新入职教师教学技能培训班

为有效提升新入职青年教师教育教学能力与整体素质，助力他们职业发展，教师教学发展中心于 2017 年 9 月 22 日至 24 日举办了新入职教师教学技能培训。本期培训工作邀请了刘成武教授、蔡琮教授、王祖山教授、康翠萍教授等 10 余名专家学者分别围绕教师角色定位、课堂组织、课堂管理、教学设计、课程设计、师生互动、教学设计教学反思、现代教育技术技能运用和教师成长等专题展开，采用集中授课、分组沟通讨论交流的模式进行，取得良好成效。



刘成武教授从教育背景与问题、大学责任看教师担当、教师成长过程、得与失的启示等四个方面对“教师的成长：如何做一名成功的大学教师”主题进行了深度阐述，剖析了青年教师的成长历程与如何做一名大学教师，指出作为一名新入职的大学青年教师，要有强烈的责任心和勇于担当的精神，努力学习和工作，多出好成果好思想，教书育人，为国家和社会培养合格人才。

蔡琮教授自何为学术角度切入，从大学的学术责任到教师的学术责任、大学教师的教学责任、大学教师职业发展规划、大学教师教学责任担当和对大学管理的几点思考等五个方面对“高校教师职业发展中的教师角色定位、教学责任与担当”进行了系统阐释，指出高校教师应有创新教育观，培养创新精神，增长创新才干，训练创新思维，开展创新教育并倡导大学应搭建教师教学发展支持平台，建设好大学教师教学发展中心，重塑大学教学文化，引导教师潜心教学。



田恩舜教授从课堂组织教学、课堂组织教学与教学效能、青年教师如何提升课堂组织教学能力等三个方面对“课堂组织教学：提升教学效能的关键”进行了详细阐述，他说，作为教师，应明确自己在课堂教学中的地位 and 作用，应组织和维持学生注意力，要建立和执行课堂规则与行为标准，创造良好的课堂氛围，持续提升学生学习兴趣和动机。同时，田教授强调指出，作为新入职青年教师，在设计和组织课堂教学过程中，要做好“思、趣、活”三方面文章。

田晓红教授从为什么要进行课堂管理以及如何进行课堂管理两个方面对“高校教师课堂管理策略：从态度到技巧”进行了论述，她认为作为教师，要正确处理好态度与技巧、策略与艺术之间的关系，师生互动，创造良好的课堂环境，不断提高课堂教学效能。同时，田教

授指出，课堂管理是一种文化传承，做好课堂管理工作能有效促进学生的课堂参与，能帮助学生实现自我管理。



王祖山教授开篇以《咏鹅》为引，要求每位参训教师针对五、六岁的小朋友设计一堂课，并针对他们的设计结果逐一进行了点评，指出教师应基于对象、内容、体系、认知、尊重、方法、目的等因素的不同来进行“以学生为中心的教学设计”，这样才能有效提高课堂教学效能，实现教学目的。

张琼博士从目前本科教学过程中存在的专业理论学习与专业实践联系不紧、学生创新实践能力不足等现象入手，结合所在团队课程改革成果与成果应用效能，对“以学生为中心的课程设计——模块化课程设计与教学实践”进行了详细解读，指出基于对象的课程模块设计对提升课堂教学效能的必要性和重要性，强调教师模块化课程设计，孵化课改新成果。康翠萍教授以一段教学视频内容切入“从教学设计到教学反思”主题，向参训教师阐释了教师教学能力提升的路径，分享了个人教学设计、设计模式、设计案例的几种有效尝试和相关经验，指出作为大学教师应基于不同对象进行教学设计、教学实施和教学反思，通过教学过程与教学实践检验，再设计、再教学与再反思，不断完善并形成自己的教学模式，不断提高教学质量。

万力勇副教授作了“信息技术在高校教学中的应用与实践”专题讲座，他通过设计过程演示，着重从 PPT 课件的设计技巧与制作、微课与翻转课堂以及慕课的应用与开发等几方面，向参训教师展示了现代教育技术在高校教学工作中的应用。

帖军副教授以教学活动中的态度问题、方法问题及教学改革问题为主线，结合大量案例，从三个方面阐述了“如何调动学生参与课堂讨论的积极性”，分享了自己调动学生课堂积极性的方式方法。同时，帖军副教授强调指出，调动学生参与课堂讨论对于提高学生学习兴趣，尤其是提高理工科学生学习兴趣而言是非常有效的方式方法这一。



据悉，校教师教学发展中心目前已组织举办了 5 期针对新入职教师的教学技能培训班，受训教师累计达 230 余名。未来，中心计划以多种形式如专题讲座或教师工作坊等，为教师们创造学习机会。

校教师教学发展中心举办“对分课堂”专题培训班

2017年12月18日，校教师教学发展中心邀请复旦大学著名学者张学新教授在中心多功能厅举办了“对分课堂——本土原创、普适易用的新型教学模式”专题培训班。来自全校各学院50余名教师参加了本次培训。

培训由对分课堂创始人张学新教授组织进行，他重点讲解了“对分课堂”的六个步骤，即第一步精讲留白；第二步独立作业、内化吸收；第三步小组讨论，各抒己见；第四步全班交流，答疑解惑；第五步老师总结，回答共性问题；第六步讲授新课，开启新篇章。

在培训过程中，张教授首先介绍了目前高校课堂教学现状以及“对分课堂”产生的过程，并详细介绍了“对分课堂”的理念和优势，强调“对分课堂”是结合传统课堂与讨论课堂各自优点而提出的一种新型教学方法，其核心理念是分配一半课堂时间给教师讲授，留一半时间给学生讨论，并把讲授与讨论的时间错开，让学生有时间自主学习和内化吸收。他指出，“对分课堂”这种教学模式提高了学生学习的主动性和积极性，降低了教师的教学负担，并极大改善课堂教学效果。



通过对“对分课堂”的全面解析后，张教授现场做了一次“对分课堂”教学示范，就其基本操作程序进行了剖析。通过现场示范教学，让参与培训的教师进一步熟悉“对分课堂”的具体操作方法，并对教师所提出的在实践过程中可能遇到的问题一一作了详细解答。

通过本次培训，使我校教师对“对分课堂”有了充分的认识和理解，为我校教师组织课堂教学、解决“教师中心”与“学生中心”等课堂问题、提升学生学习兴趣等提供了教学新范式。培训工作结束后，部分参训教师在自己课堂教学中开始了有益尝试与探索，均获学生积极响应，效果初显。

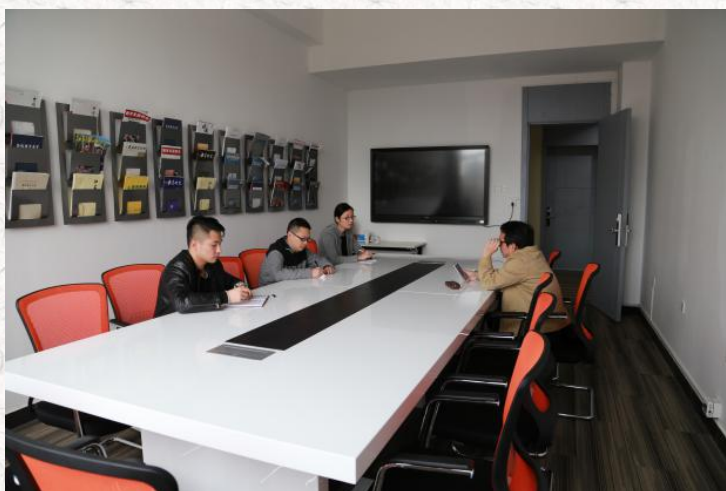
教学咨询

“引领-品鉴”系列之第六期教师教学咨询活动开展

针对部分青年教师特别是新入职青年教师在教学工作中容易出现评教科研与教学失衡、应用型课程讲法、教学内容取舍之间存在的疑问和问题，教师教学发展中心于 2017 年 10 月 19 日组织开展了“引领·品鉴”系列之第六期教师教学咨询活动。本期咨询活动邀请了药学院副院长杨光忠教授和 2 名青年教师郑永胜和孙焕参加。

针对本期教学咨询活动主题，杨光忠教授谈了自己的看法。针对评教问题，杨教授认为，评教结果在较大程度上是对教师教学水平的一个比较真实反映，虽然在评教过程中还存在着一些问题或争执，但学校与

其他高校一样在不断改进与完善，同时，他认为评教应该以主观文字评价的形式进行。对于科研问题，杨教授认为科研工作是水到渠成的工作，只要青年教师注重平时积累，多写论文、多发论文，拿到项目是自然而然的事情，不宜过于心急。针对



具体教学方法和教学内容取舍的问题，杨教授反复强调，教师对教学内容的了解程度，将直接影响到教学质量，只有多熟悉教材、熟悉所教的学科专业和授课对象，才能熟练地取舍内容，不断提高教学质量，教学才会受到学生欢迎。在与青年教师的沟通交流中，杨教授认为，作为教师，在平时工作生活中要深入到学生中去，要多了解不同学生的不同需求，如有的学生准备考研、有的学生准备找工作等等，因此，教师应针对不同学生的不同需求，在组织教学过程中针对不同群体，教学侧重点应有所不同，对于这一点，年青教师应尤其注意。

临近结束时，杨教授及青年教师们对“引领·品鉴”教学咨询活动给予了高度评价。他们认为，作为理工科年青教师，科研任务压力大，平时对教学的认识还不够重视，通过本期咨询活动，心中存在的不少疑惑得到了解答，并表示在今后的教学工作中，要不断向专家学者学习，多请教，多咨询，持续提升自己教学能力，不断提升教学质量。

据悉，“引领·品鉴”是我校教师教学发展中心旨在提升教师教学能力而开展的一项教学学术活动。活动以面谈对话的形式进行，不拘泥于固定议题，不受限咨询者身份，通过共同讨论、相互交流，分享经验，推动教师教学发展。

引领-品鉴”系列之第七期教师教学咨询活动开展

针对部分青年教师特别是新入职青年教师在教学工作中容易出现科研与教学失衡、应用型课程讲法、教学内容取舍等方面存在的疑问和问题，教师教学发展中心于2017年11月2日组织开展了“引领·品鉴”系列之第七期教师教学咨询活动。本期咨询活动邀请了资环学院副院长孙杰教授和徐梦、何正艳与吴晨捷等3名青年教师参加。

针对本期教学咨询活动主题，孙杰教授谈了自己的看法。针对教学与科研平衡问题，孙教授指出，教学是大学教师的根本职责之一，教师不能耽误学生，学生的四年光阴耽误不起；科研是一种知识的创造，必须投入大量的精力，年轻老师在精力旺盛的时候应该逐步适应“5+1”、“白加黑”工作模式，并尽快融入科研团队，相互促进。他同时强调，对于年轻教师尤其是理工科新入职教师而言，教学任务重，工作压力大，这是客观事实，这个事实要求新入职教师需要投入更多精力，克服困难努力完成教学与科研工作任务，并建议学校对新入职教师在初期试行逐步增加课时量的办法，留出较多时间以便青年教师有足够时间集中精力备好课，不断提升教学质量。

针对课件缺乏问题，孙教授认为，无论是备课还是讲课，都应有所取舍，对于重点环节要多备课多强调，不太重要的环节可以不备课或少备课，要求学生自己完成课下学习。他同时建议学校增加专业建设经费，以便教研室能购买更多新的课件和精品课程，减轻教师备课压力。在谈到教学方法时，孙教授着重指出，教师在授课时需加强课堂有效管理，不断提升教学效能。



活动结束后，孙教授及青年教师们对“引领·品鉴”教学咨询活动给予了高度评价。3位青年教师认为，通过本期咨询活动，心中存在的不少疑惑得到了满意的解答，今后在工作中要不断向专家学者多学习，多请教，多咨询，持续提升自己教学能力，不断提高教学质量。

在此期间，孙教授向青年教师推介了资环学院即将开始的“教育认证”创新模式，青年教师纷纷表示对这种创新教育模式十分期待。

据悉，“引领·品鉴”是我校教师教学发展中心旨在提升教师教学能力而开展的一项教学学术活动。活动以面谈对话的形式进行，不拘泥于固定议题，不受限咨询者身份，通过共同讨论、相互交流，分享经验，推动教师教学发展。

教师教学发展中心开展第一期课程模块化专题咨询活动

2018年4月9日下午,校教师教学发展中心教学咨询部与课程开发部联合为经济学院简兵老师现场做课程模块化改革课程专题咨询活动。

课堂上,简兵老师为2015级学生讲授《计量经济学》第三章“经典单方程计量经济学模型:多元线性回归模型”,他将本章节内容按模块化设计要求分为:1.多元线性模型概述;2.多元线性回归模型的参数估计;3.多元线性回归模型的预计检验;4.多元线性模型的预测;5.可化为线性的非线性模型;6.虚拟变量模型;7.受约束回归。

他首先简要回顾了上一章节内容,在为同学们建立起初步感官,并对章节模块设计内在逻辑联系给出说明后,简老师再次提出具体问题给同学们思考。同学们积极参与讨论,课堂气氛活跃。

与课专家课后与部分学生进行了交流。交流过程中,同学们普遍表示简老师授课内容逻辑严谨,条理清晰,层次分明,重点突出,但板书部分书写字号较小(后排同学看推导演算过程较为吃力),有待改进。

与课专家认为:简兵老师章节模块设计较为合理,讲述逻辑清晰,课堂教学过程中学生参与程度较高,学生自学、教师讲授、课堂提问等授课形式相辅相成,效果较好。同时,专家们认为将枯燥的数学内容讲好并不容易,强调要在内在逻辑联系、外在讲授形式都做好的情况下,适量加入公式和模型的具体应用案例将会使课程锦上添花。

据悉,课程模块化专题咨询活动形式以专家听课、课程录像、一对一咨询、课后访谈学生等多种形式进行,以期进一步完善课程模块化改革,持续提升学生课堂教学参与度,不断提高课堂教学效能。



教改研究

课程开发部开展“走进课堂、走进课程模块化改革”系列活动

为有效推进第二批课程改革专题研究项目，发挥课程改革实践共同体作用，使课程模块化设计与开发的构想真正在课堂“落地”，2017年9月至11月，中南民族大学教师教学发展中心课程开发部组织了“走进课堂、走进模块化课程改革”系列观课、评课、议课等活动。

课程开发部相关人员根据第二批实施模块化教学改革专业课程开课情况（见表1），组织人员，采取随堂听课、课后访谈等形式，走进体育学院孙贵龙、于志华和美术学院徐晶等教师课堂，对他们分别承担的专业课程《体操》、《运动心理学》、《民族手工艺艺术》等教学实施过程进行了观摩听课，对以上课程模块化设计与实施情况进行了全面、深入的了解。



图1：孙贵龙老师执教的《体操》课堂上，学生在进行“前滚翻、跪跳起”专题研讨与训练。



图2：于志华老师执教的《运动心理学》课堂上“专题研讨”和“项目实训”实况。



图 3：徐晶老师执教的《民族手工艺》课堂上学生在展示“项目实训”成果

序号	编号	立项课程	承担人	所属学院	开课情况
1.	17KGZX01.	《运动心理学》	于志华	体育学院	周一 5-8 节, 教室 11-109; 周三 1-4, 教室 11-300.
2.	17KGZX02.	《心理学研究方法》	杨文娇	教育学院	周二 5-6 节, 教室 15509.
3.	17KGZX03.	《金融学》	熊 芳	经济学院	周二 5-7 节, 教室 15311.
4.	17KGZX04.	《民族手工艺》	徐 晶	美术学院	2017-2018 学年第 1 学期, 11 月以后.
5.	17KGZX05.	《网络课程设计与开发》	胡 燕	教育学院	周五 1-2 节, 10305 教室; 周三 (单) 1-2 节, 10602 教室.
6.	17KGZX06.	《计量经济学》	简 兵	经济学院	2017-2018 学年第 2 学期.
7.	17KGZX07.	《中国教育思想史》	李 永	教育学院	2017-2018 学年第 2 学期.
8.	17KGZX08.	《体操》	孙婁龙	体育学院	周四 5-8 节, 体育馆形体房.

表 1：课程改革专题研究项目开课一览表

每次观课、听课后，课程开发部都会从“课堂描述、课程改革情况评价、课程改革建议”等三个方面组织评课活动，从理论提升和方法介入的层面，对教师们课程模块化设计的情况、课程实施方式及特点等进行归纳和提炼，帮助教师们不断完善课程模块化设计的理念和思路，有效地将课程与教学改革实践经验向教学理论层面提升。

项目组的教师们纷纷表示，课程开发部组织的这些活动，不仅为大家提供了交互听课、互相观摩、互相学习和分享经验的机会和“平台”，也能帮助教师们将零散的、感性的教学实践经验不断归纳、提炼，上升到理论层面，这对他们后续有关教学研究很有助益。

教师教学发展中心召开课程模块化教学改革经验交流会

2018年1月16日中午，课程模块化教学改革第七次专题研讨会在教师教学发展中心录播室举行。第一批课改专项部分负责人、第二批课改专项负责人、中心部分工作人员等近20名教师(分别来自7个学院或部门)参加了研讨会。本期研讨会由国家民委“本科专业模块化教学改革团队”核心成员之一的张琼博士主持。

张琼博士首先对第一批课改专项进行了成果总结与项目清理,对第二批课改专项进展情况作了简要汇报,并对2018年度工作进行了部署。徐晶、熊芳(经济学院)、于志华、李永、简兵、胡燕(教育学院)等同志分别就各自负责的项目进展情况、取得的经验和心得等进行了分享与交流。教育学院万力勇老师对网络平台的整体架构、运行情况进行了展示,对后期课程资源建设工作进行了安排。校教师教学发展中心常务副主任、“本科专业模块化教学改革团队”负责人康翠萍教授作了总结发言,她对大家前期工作进展情况给予了充分肯定,并指出了课程模块化教学改革工作今后努力的方向。



据悉,本期研讨会旨在通过本科专业课程模块化教学改革成果经验交流与分享,总结经验,更好、更快、高质量地全面推进课程模块化教学改革。

2016 年教师教学发展中心教学改革项目中期检查情况报告

2016 年教师教学发展中心教学改革项目于 2016 年 10 月起发布立项通知，12 月公布评审结果，此后举行两次教改项目负责人交流会，至 2017 年 10 月举行教改项目中期检查，以期为后续的研究工作做好铺垫，打下良好的研究基础，提升教师教学发展中心教学改革项目的研究质量。时至今日，教学改革项目中期检查报告基本收集完毕，现将基本情况做出说明：

一、研究报告收集总体情况

本次教改项目围绕项目研究进展情况（包括项目前期进展情况、项目成果应用于教学或服务于教学的基本思路和主要举措）；项目研究阶段性成果（包括提供取得的阶段性成果材料）；项目后期设想（第 2 年度内完成结项工作的后期规划及承诺、最终结项成果及后续研究设想、2017 年 12 月是否能够结项）三大方面展开。

2016 年教改项目立项 22 项，期中教学一线项目 18 项，教辅项目 4 项，此次应收集中期检查报告 22*2 份，实收集 22*2 份。

二、各项教改研究项目进展情况

在前期的研究中，各项研究项目进展有条不紊。老师们按照基本中期检查项目对自己前期的研究工作进行总结与反思，客观阐述研究的实际情况，并对研究中出现的问题进行深入探析，围绕自己教改项目，对教学课堂进行建构以及对后期研究内容进行很好的展望。

在前期研究中，已有 7 项发表相关成果，共计期刊论文 13 篇，著作 1 部。已形成论文初稿但还未发表的期刊论文 5 项；调研报告 5 项；书稿初稿 2 项；课件视频作品 5 项；数据库建设 2 项（见表 1）。

表 1 中期检查报告中成果统计

名称	已发表成果	未发表论文	调研报告	书稿初稿	课件视频	数据库
项数	7	5	5	2	5	2

其中教育学院李永老师已发表相关教改项目期刊论文 4 篇；外语学院邓军涛老师、外语学院邓琛老师、数统学院罗艾花老师、管理学院陈传红老师已分别发表教研论文 2 篇；计算机学院樊金荣老师围绕个人教改项目，对自动化专业控制技术课程进行教学大纲修订，制作了《电气控制技术》实验柜的动画 flash 视频，并设计机械设计制造及其自动化专业实验平台等。法学院陈光斌老师在法理学教研室推行拓展式教学方法，并将其推广运用到其他课程的教学当中，形成了多篇的教研论文进行发表，项目负责人陈光斌获一项成果获得省级教学成果立项。这些老师们积极围绕教学改革项目研究目的，在教学中贯彻具体实施方案，形成相关教研成果，推动教改项目的进程，是对中心教学改革项目的极大支持。

三、各教改项目预计结项情况

经过本次中期检查，预计项目结题形式主要是论文、著作以及研究报告结题。同时，对教师结项时间进行一次预估，在 2017 年能结项的有 8 项（见下表 2）。因此，中心预计 12 月中旬对 16 年教改项目进行第一次结题验收工作，2018 年 6 月进行第二次，到 2018 年 12 月完成所有 2016 年教改项目的结题验收工作。

表 2：教改项目预计结题时间

结项日期	项数
2017 年 12 月	8
2018 年 6 月	9
2018 年 12 月	4

四、经费使用情况

中心对每教改项目支持经费 1 万元，共计 22 万元整，自立项以来，分别于 2017 年 6 月、2017 年 9 月进行两次集中报销，合计 7.4 万元，剩余经费 14.6 万元。15 位老师基本按照经费管理办法执行经费，7 位老师到目前还未使用经费，（已电话联系过这些老师，督促经费的使用进程）。

五、后期研究注意事项

第一，请各位老师按照中期检查报告中“后期研究设想的”方案，按计划完成教改项目，根据相关科研管理办法，加紧研究经费的使用。

第二，在后续研究过程中，老师们若有任何需要教改咨询，或者遇到任何研究问题需中心的帮助，请及时与中心沟通，教学研究部将与教学咨询部共同安排，为老师排忧解难。

第三，关于教改项目的结项，请对照结项管理办法，提前做好论文发表相关准备，且发表文章的必须带有中心教改项目的编号，以著作结项的老师需在扉页（前言、后记）里提到“本项目受中南民族大学教师教学发展研究中心 2016 年教学改革项目资助”，否则结项不予认可。要申报特色结项（上交课件、微课视频、讲义、教学大纲等）的老师，需提前与教师教学发展中心沟通。

第四，若您对教改项目有疑问，请咨询教学研究部。李永、张琴：027-67843855

六、教改项目后期工作设想

第一，进一步完善教师教学发展中心教学改革项目管理办法，使项目管理更加科学化、规范化。目前教改项目经费管理流程复杂，在借鉴研究生院相关经费管理经验基础之上，能否将教师教改项目经费直接划拨到教师个人账号，由申请人自己负责。

第二，加强教改项目的后期滚动资助，部分教师的教改项目展现出后期研究的计划与意向，为更好的达到教改项目实施的目的，提升教改项目实施质量，继续加强对部分优秀项目的后期资助，以期孵化培育省级、国家级优秀教改项目。

第三，鼓励教师参与中心教师午餐会、教学咨询，学术沙龙等各项活动，将自己教改项目心得积极与全校教师分享。支持教师进行特色结项，争取向全校推广有特色、有创意的教学改革项目。

最后，督促教师积极落实项目经费的使用情况。

中南民族教师教学发展中心

教学研究部

2017 年 10 月 31 日

学术交流

中心资助教师参加湖北省创业研究会年会

创新创业教育是高等教育综合改革的重要抓手,培养富有创新创业精神和实践能力的高素质人才是高等学校的重要任务。2017年11月25日,湖北省创业研究会2017年年会暨高校创新创业教育体系建设方略高峰论坛在武汉科技大学举行。来自广东工业大学、武汉理工大学、中南民族大学、湖北经济学院、湖北文理学院等50多所高校以及省创业研究会、同方知网、超星集团的专家学者及企业家共聚一堂,共同探讨新时代高校创新创业教育体系建设的基本方略。我校管理学院周运兰、苏亚民、经济学院熊芳、民社学院王艳萍、创新创业学院韩文思等5位老师应邀参加了本次盛会。学校教师教学发展中心资助了其中4位教师参加本次会议。



省创业研究会秘书长、我校管理学院周运兰教授担任开幕式及论坛上半段主持人。武汉科技大学副校长吴怀宇教授致欢迎辞,并向与会嘉宾介绍武汉科技大学的办学历史以及在创新创业教育方面做出的系列探索工作。湖北省创业研究会副会长白玉教授、广东工业大学管理学院祁明德教授、武汉理工大学创业学院副院长吴小春、湖北经济学院创新创业学院副院长谢文模、湖北理工学院人事处副处长董永辉等嘉宾分别做了主题发言,分享经验。湖北省创业研究会会长贺尊教授最后做了会议总结,他说,“不忘初心,创享未来,为推动创新创业事业而不懈奋斗。”

本次年会论坛中,我校苏亚民副教授被增补为学会理事,周运兰、苏亚民、王艳萍、韩文思等同志分获优秀会员荣誉称号。

兰州城市学院教育学院来我院调研交流

1月9日上午，兰州城市学院教育学院侯彦斌一行6人来我校教育学院调研有关教育学、心理学等相关课程的模块化教学、案例教学等工作。教育学院院长、课程模块化改革项目负责人康翠萍教授，教育学院副院长王磊副教授，副教授王升云、赵冬梅、薛忠祥、陈雁、阎春兰、徐晶和张琼博士等同志参加了调研交流会。



康翠萍教授对兰州城市学院教育学院调研考察组的到来表示热烈欢迎，并介绍了课程模块化改革的基本思路与最新进展。她指出，课程模块化改革以前沿导引、专题研讨、项目实训为基本框架，遵循“从实践中提炼理论，用理论指导实践”原则，以情境化、案例化的教学方式引导学生建立知识体系，在专题研讨中确立研究方向，在项目实训中升华理论知识。

王磊副教授就课程模块化改革中的前沿导读与专题研讨部分作了交流发言。他强调，由于时间因素，在专题研讨中教师应将问题精炼化，对于学生的疑惑可利用在线课程进行解答，应把时间更多地留给学生进行自主学习。薛忠祥、张琼、徐晶等教师就有关问题各自发表了自己的见解。

双方还就课程模块化改革的其他问题作了进一步交流，并一致约定，今后要继续保持密切联系，加强交流合作，携手共同发展。

台湾高雄师范大学刘世闵副教授受邀到我院做学术专题讲座

为拓展学术研究视野，创新学术研究方法，提升学术研究能力，2018年1月13日至15日，教育学院特邀台湾高雄师范大学教育学院刘世闵副教授在教师教学发展中心进行了为期3天的学术专题讲座。讲座由教育学院院长、教师教学发展中心常务副主任康翠萍教授主持。我院教师、博士与硕士研究生及学校其他学院部分教师参加了讲座。

专题讲座中，刘世闵副教授以诙谐幽默的语言、生动实战性的例子介绍了Nvivo11 plus软件作为教育质性研究必备工具的重要价值及基本操作方法。研讨期间，针对教师和同学提出的问题，刘世闵副教授均一一作出了详细解答。



据悉，刘世闵副教授系美国纽约大学教育学博士，长期致力于教育质性研究方法的探索，先后出版《Nvivo11 与网络质性研究方法论》、《数位化质性研究：Nvivo10 之图解与应用》、《社会变迁与教育政策》等著作多部，发表学术论文近百篇，在两岸各地高校应邀讲授质性研究方法 400 多次，是两岸 Nvivo 软件应用于质性研究领域的知名专家。

民族院校教师教学发展联盟暨民族院校发展研究学术年会成功举行

11月25日，民族院校教师教学发展联盟第三届年会暨民族院校发展研究学术年会在我校国家级教师教学发展示范中心多功能厅召开。国家民委原专职委员、中国高等教育学会副会长管培俊教授，中国院校研究专业委员会会长、华中科技大学刘献君教授，广西民族大学原党委书记钟海青教授，西南民族大学党委书记陈达云教授，甘肃民族师范学院院长陈正武教授，我校党委书记边境教授、校长李金林教授和来自各民族院校、兄弟院校和我校教育学院、公共管理学院、马克思主义学院、教务处、学工部、招就处等20多个单位领导和教师代表等百余名专家学者出席了本次会议。会议开幕式由我校副校长杨胜才教授主持。管培俊教授、刘献君教授等10余名专家学者作了大会专题报告。



中南民族大学校长李金林教授致欢迎辞，同时简要介绍了学校基本情况。他指出，此次年会在学习贯彻党的十九大精神的背景下召开，对于进一步推动民族院校教学范式的变革、提升民族院校培养人才的质量、彰显民族院校办学宗旨等方面意义重大，并希望民族院校联盟要进一步推进民族院校教育教学资源共享，不断促进教师教学发展。

中心主任陈达云教授向大会简要汇报了中心2017年工作基本情况，提出了2018年工作思路与设想。他强调指出，在新时期，民族院校发展要以党的十八大、十九大和习近平总书记系列重要讲话精神为指导，要入流入川，跟上中国整个高等教育发展步伐，彰显特色，加快加强学校内部治理，促使学校内部治理体系和治理能力现代化。



中国高等教育学会副会长管培俊教授以新时代深化教育改革为切入点，作了《关于新时期高校人事制度改革的若干问题》特邀报告。管教授从政治学、经济学、社会学、教育学、管理学等多学科视角，深度阐述了新时期高校人事制度改革的背景、新时期高校人事改革的趋势与特点和当前高校人事制度改革的重点与难点，

透析了大学人事体制和内部治理的复杂因素。他强调教师教育工作的重要性，希望在民族院校发展过程中，教师教学发展中心要充分发挥引领示范作用，并指出大学的竞争力最终取决于人事制度改革的深度。



华中科技大学刘献君教授围绕院校研究、如何规范发展、未来发展走向与趋势等问题，作了《院校研究规范发展的走向》主题报告。刘教授指出，今后一段时期，我国院校研究要重点抓住以下三个问题：一是紧紧抓住决策支持这一院校研究的核心职能，二是为学生健康成长服务，三是创新院校研究机构模式。刘教授表示，民族院校发展需要进行并推动院校研究，他强调，院校研究

必须从实际出发，从问题出发，不断发现问题，研究问题，解决问题，才能有效推进院校研究的规范发展。

中南民族大学康翠萍教授针对民族院校发展研究存在的问题，作了《民族院校发展研究若干问题的思考》主题报告。康教授结合案例，围绕以下三个方面进行了阐述：一是为啥研究（学科建设需求、全国领域空缺、高等教育现代化），二是研究什么（宏观—微观、管理—校园—学科、教师—学生），三是如何研究（个案研究—总结研究—为学校研究—在学校研究）。同时，康教授针对问题，提出了自己的意见、建议。

会议期间，与会人员共同观看了联盟优秀论文成果展示，并分为教师教学发展组和民族院校研究组进行了交流与讨论。

当天下午5时，大会闭幕式举行。四川民族学院教务处处长罗春林教授、甘肃民族师范学院教务处处长李锦煜教授分别汇报了教师教学发展组、民族院校研究组的讨论情况。



中南民族大学教务处副处长黄迎新教授对本次大会作了总结。他说，此次会议，规格高，重量级嘉宾云集；学术性强，每位专家的发言亮点纷呈；与会专家学术严谨，论文成果展示充分独到。

闭幕式中，举行了优秀论文颁奖仪式。经评议，本次大会收到论文中，共有17篇优秀论文分获大会优秀论文奖。大会最后举行了学术年会轮值单位旗交接仪式。2018年联盟学术年会将在甘肃民族师范学院举行。

高校动态

第三届全球教师教育峰会成功举办

2017年10月14日至16日，由北京师范大学主办，教育部普通高校人文社会科学重点研究基地北京师范大学教师教育研究中心、中国教育与社会发展研究院、联合国教科文组织国际农村教育研究与培训中心承办，北京师范大学教育学部协办的“第三届全球教师教育峰会”在北京师范大学举行。本届峰会以“教育卓越与公平：创新教师的教与学”为



主题，旨在为来自世界各地的教育工作者和研究者提供跨文化交流平台，探讨提升教师教学质量和专业发展的途径，促进教育卓越与公平。开幕式由北京师范大学教育学部部长、教育部普通高校人文社会科学重点研究基地北京师范大学教师教育研究中心主任朱旭东教授主持。

中国教育学会会长、北京师范大学教育学部钟秉林教授和英国诺丁汉大学 Christopher Day 教授分别进行了开幕演讲。钟秉林教授向参加会议的所有专家学者表示欢迎，他指出大会自2011年始办以来，一直致力于为全球教师教育研究者提供平台，就教师教育中的基础议题和现实议题进行探讨，对教师教育政策理论与实践创新产生了重要的影响。

当前世界教育进入了新的时代，变革趋势对传统教育教学观念、学习方式和管理体制提出更高的要求。中国教育处于内涵式发展新阶段，中国政府高度重视教师教育发展和教师队伍建设，同时进行着艰辛的探索，我们要学习先进理念和成功经验，积极进行本土化实践，并向世界传播中国教育的独到之处，对世界教育发展作出中国贡献。



Christopher Day 教授对会议主办方与工作人员表示了感谢。他指出，在变革的时代中，机遇和挑战是同时存在的。教师的使命是在变化的社会中为学生提供更多的机会，而教师教育者的使命则是通过学术研究在全球范围内产生影响，从而改进教育，为人民与社会带来福祉与和谐。全球教师教育峰会是教师教育研究的盛会，教师教育的同行者在这里相遇，分享经验、理念、目标和愿景，不忘初心，共同前行。

英国诺丁汉大学 Christopher DAY 教授在发言中强调，提高教师质量，首先要理解教师工作和生活的复杂性。变革的社会中，教师面临来自学校和家长的更多要求与挑战，需要凭



借自身韧性、能力和外界支持来应对这些挑战，更需要保有最初的激情。北京师范大学卢乃桂教授则具体分析了旨向公平与卓越的中国学校系统中的教师轮岗交流政策。他认为，中国取得了诸如上海 PISA 这样的成就，却仍存在教育不均等的现状，其中教师质量存在着明显的城乡/区域差异。在这样的现状下，中国政府实施了教师轮岗交流政策，以便高质量

教师流入薄弱学校。轮岗交流政策提供了一个契机，使得教师能够成为“单位人”成为“系统人”，得以承担更多责任和发挥更多能量。北京师范大学朱旭东教授围绕教师全专业意识的唯物主义基础进行了发言。

第三全球教师教育峰会共邀请了来自中国大陆、中国台湾、中国香港、美国、英国、澳大利亚的 19 位演讲嘉宾，吸引了来自 200 多所科研院所的 669 位参会者，接受了 253 篇论文。与会学者将在追求公平与卓越的共同愿景下，关注世界各国/地区的理念、政策与经验，探讨既涵盖了教师职前培养与专业发展中的本质性问题，比如教师专业的属性与品质、教师专业学习、教师知识以及教师教育教学法；也包括了许多前沿热点议题，如具体政策和培养方式的创新、乡村教师支持、教师身份认同、教师学习共同体和教师领导力的形成等；更有许多前瞻性探讨，如教师教育的国际合作和面向未来以及信息技术时代的教师专业发展等。全球教师教育峰会自 2011 年创办以来，每 3 年举办一次。较之第一届与第二届全球教师教育峰会，本届全球教师教育峰会精彩纷呈，不断开拓创新：田家炳讲座、特邀嘉宾发言和工作坊等新形式首次亮相峰会，为不同地区、不同文化和不同领域的教师教育研究者提供了更好的交流平台。

摘自北京师范大学教育学部：

<http://fe.bnu.edu.cn/html/002/1/201801/37744.shtml>

“高校教师教学能力专业化发展”经验报告会在西南交通大学举行

2018年4月3日-4日，中国高等教育学会“高校教师教学能力专业化发展”经验报告会在西南交通大学举行。本次报告会由中国高等教育学会主办，西南交大党委教师工作部（教师发展中心）和教务处承办。中国高等教育学会（以下简称“高教学会”）副会长管培俊、西南交通大学党委副书记晏启鹏、清华大学教育研究院副院长韩锡斌等专家学者出席报告会，来自全国180余所高校近500位教师和管理人员参加报告会。



为期一天半的报告会分开幕式、大会报告、主题论坛和专题工作坊四个环节。其中，前三环节以网络直播方式在图书馆一号、二号报告厅同步进行。专题工作坊同时分布在七个研讨教室。

致辞环节 点明要旨

开幕式上，高教学会副会长管培俊首先致辞。他指出，在全党全国贯彻落实十九大精神之际，召开本报告会恰逢其时。制度和人是高等教育内涵发展的关键因素，对双一流建设“如车之两轮，鸟之两翼”。他解析了《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》文件中的主要举措，“建设高素质专业化创新型的高校教师队伍”是高等学校的重要目标。“我们的任务是在学懂弄通基础上把十九大精神关于教师队伍建设的要求落到实处，这也正是召开本报告会的意义所在。”管培俊副会长说道。他肯定了报告会关于“教师专业化发展”的主题选定，认为该主题具有针对性，体现了问题导向，符合中央文件精神、国情及高校实际情况。据他介绍，高教学会在进行课题研究过程中，系统梳理了多所学校教师专业发展方面的改革经验，发现西南交大的改革成效与实践经验具有显著示范意义，因此，决定举行报告会进行宣传和交流，体现了“边改革边探索边总结边交流边推广”的精神，也是在于中学，在实践中进行思考。他认为应制定高校教师专业标准和卓越教师标准；而关于高校教师专业发展的核心理念，他认为至少应做到学生为本、师德为先、能力为重以及终身学习、与时俱进。

西南交通大学党委副书记晏启鹏在致辞中感谢高教学会对西南交大的指导与信任,对与会嘉宾表示了热烈欢迎。他简要介绍了西南交通大学的历史沿革以及学校重视教学质量管理与教师发展的历史经验和文化传承。他指出,与兄弟高校一样,西南交通大学按照全国高校思想政治工作会议精神和教育部党组工作部署,牢牢把握“立德树人”根本任务,坚持思政工作落在学生、关键在教师的原则,成立党委教师工作部,统筹谋划、协同推进,遵循教师成长规律,注重师德师风教育,加强教师思想政治工作,推进教师专业发展。开幕式由高教学会副秘书长叶之红主持。

大会分为主题报告与专题研讨两大部分,学者专家思维火花不断碰撞,精彩言论频现。

报告会举行前后,大连海事大学、华南农业大学、昆明理工大学、济南大学、长春财经学院、西安建筑科技大学等兄弟高校实地到访西南交通大学教师发展中心、教务处、人事处、研究生院等部门,就组织机构、制度建设、审核评估、质量保障、教师发展项目等事项进行了充分的调研交流。上海交通大学等学校参会代表对西南交通大学教师发展工作提出了建设性建议。报告会期间,在校园大使的带领下,部分参会老师于中午时段参观了校史馆和校园。会后,与会老师们感谢高教学会和西南交通大学精心搭建了本次经验报告会这样一个切磋交流的平台,对西南交通大学教师发展中心与教务处密切合作模式给予了充分肯定,表示从西南交通大学教师发展实践与教育教学改革经验中,开拓了视野,启迪了思路,回校以后,将会结合自身特点,为提高人才培养质量而努力。

摘自中国高教之窗:

<http://www.gx211.com/news/20180411/n15234363062365.html>

全面贯彻党的十九大精神 奋力写好教育“奋进之笔”

2018年全国教育工作会议召开

1月23日—24日，2018年全国教育工作会议在京召开。会议强调，要全面贯彻党的十九大精神，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，坚持稳中求进总基调，按照高质量发展根本要求，贯彻党的教育方针，推进教育优先发展，落实立德树人根本任务，深化教育改革，推进教育公平，发展素质教育，加快教育现代化，努力培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，培养担当民族复兴大任的时代新人。

教育部党组书记、部长陈宝生作工作报告。他指出，党的十八大以来五年，在以习近平同志为核心的党中央正确领导下，在习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平教育思想指引下，我国教育事业取得了全方位、开创性、历史性成就，发生了深层次、根本性、历史性变革，总体发展水平已进入世界中上行列。

陈宝生指出，党的十九大对教育工作作出了全面系统部署。在加快教育现代化、建设教育强国的新征程中，解决教育发展不平衡不充分的问题将是我们长期要面对的工作主题。要以问题为导向，将其作为实施“奋进之笔”的着力点和主攻方向。一是聚焦根本保证，坚持和加强党对教育工作的领导。要把党的政治建设摆在首位，狠抓大抓基层党组织建设，持之以恒正风肃纪，抓好意识形态工作。二是聚焦根本任务，系统推进立德树人。要把德育摆在更加重要的位置，坚定青少年理想信念，改进和加强思想政治工作，大力发展素质教育，加强语言文字工作。三是聚焦人民群众关切，不断完善公共教育服务体系。要促进学前教育普惠健康发展，加快城乡义务教育一体化发展步伐，加大普及高中阶段教育攻坚力度，加大对困难地区扶持力度，切实加强校园安全。四是聚焦提升贡献力，大力促进教育内涵发展。要以质量为本，持续推进职业教育质量提升，健全高等教育内涵发展政策机制，办好继续教育。五是聚焦激发活力，纵深推进教育改革。六是聚焦高素质专业化，全面加强教师队伍建设。实施教师队伍“建设改革”攻坚行动，健全师德师风建设长效机制，完善教师管理制度，提升教师获得感、幸福感和荣誉感。七是聚焦保障机制，夯实教育事业基础。要落实教育投入责任，加快教育信息化步伐，全力推进依法治教。

陈宝生在会议总结讲话中强调，“奋进之笔”的总抓手，举全教育战线之力办好几件大事。一是把学习宣传阐释贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务、重要历史使命完成好。二是贯彻落实十九大精神要开好局，加快教育现代化、建设教育强国要开启新征程。三是深入研究和阐释习近平新时代中国特色社会主义思想，加强意识形态工作和思想政治工作。四是推动教育改革再深化、再突破、再出新。在教育“四梁八柱”初步出台的基础上，搞好“内部装修”，补齐整体制度设计短板，填补整体结构漏洞，扩大改革受益面。五是筹备开好全国教育大会。

陈宝生最后要求，在贯彻落实十九大精神、推进各项工作落实的过程中，看问题要更全面一些，想事情要更周到一些，推进工作要更辩证一些。多看看头顶，和十九大精神、奋进

的参照系对标对表；多看看后脑勺，发现问题，聚焦问题；多看看脚底，脚踏实地，深入基层调查研究；多看看手心，锻炼本领，掌握推进工作的“杀手锏”；多看看眼前，学会发现矛盾，学会创造条件。要按照时不我待、只争朝夕、问题导向、狠抓落实的要求，切实增强工作本领，务求工作实效，提高工作效率，强化工作合力，在作风上有一个大变化、大突破、大飞跃，确保“奋进之笔”取得成效

摘自教育部网站：

[http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/201801/t20180124_325462.](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/201801/t20180124_325462.html)

html

“规范教学过程，提高教学质量”研讨会在京举行

2018年3月31日，由中国高等教育学会主办、Blackboard中国承办的“规范教学过程，提高教学质量”研讨会在北京国家教育行政学院召开，来自全国近200所高校的相关部门负责人450余人参加了本次会议。会议围绕如何推动高等院校的本科教学走向规范化、精细化管理，促进高等教育管理回归教学本质主题，邀请来自中国、美国、英国的高等教育质量管理与评估专家共同探讨本科教学质量保障体系建设等问题。会议由中国高等教育学会学术部主任高晓杰和Blackboard中国教育研究院首席研究员陈永红先生共同主持。会议分为主题报告和对话交流两个环节。

在专家报告环节，美国罗斯-霍曼理工学院 Daniel J. Moore 教授首先就工程专业课程体系的设计、评估与改进作主题发言。他介绍了罗斯-霍曼理工学院已连续19年在美国工程专业本科教育中排名第一，他认为工程



专业教育具有关键性作用，学校应该采用符合国际和本土的教育方法和技术使工程教育不断变革以满足行业要求，并切实提高培养效果。接着，Daniel J. Moore 教授阐述了直接证据、间接证据以及评估的内涵，并提出了对应的表现形式和收集方法。最后，作为 ABET 认证专家，他详细介绍了国内和国际的认证流程、外部评审机制以及同行评审，并以工程专业为例，分享了不同认证专家对于工程专业的认证反馈。

Blackboard 全球高等教育评估认证首席顾问 Ruth Newberry 博士基于全球化视野，分享了高等教育质量保障与评估体系。教育部教育教学评估中心评估处刘振天处长介绍了国家评估认证总体框架，他认为评估认证是对教学过程最有力的规范并且教学评估在某种意义上有纠偏的作用，因为教学是高等教育中最基本的职能，培养人才离不开教学，同时，在“双一流”建设中，一流大学、一流学科均离不开一流教学的支撑，高校应以教学和人才培养作为核心点来展开工作。随后，刘振天教授对中国评估发展过程和存在问题做了简要阐述，并详细介绍了“五位一体”的新时期的评估制度体系，包括：学校自我评估、院校评估、专业认证和评估、状态数据常态检测与国际评估。最后，刘振天教授指出认证和评估取得成绩的同时也存在课堂教学效果和组织过程不足、教学改革推进力度和效果薄弱、专业设置不合理、师资结构四个方面的问题。

清华大学工程教育研究中心副主任、清华教育研究院林健教授以教师视角为切入点，阐述了工程教育认证中存在的问题及对策。他认为认证对工程教育的改革有着关键性的作用，但中国的工程教育认证存在诸多问题。林健教授围绕培养目标、基于结果的教育理念认知、“工程教育标准化”问题、毕业要求问题以及复杂工程问题的设计五个方面详细阐述每个方

面存在的问题及解决措施。比如当前培养目标过于抽象，难以进行合理性评价；基于结果的教育理念与过去相比，由重视投入转向为重视产出和实际成效，高校应当将这个理念贯穿到整个人才培养目标指点和实现的全过程。在工程教育标准化方面，林健教授提出了工程教育标准应与学校特色和优势相结合；在毕业要求方面，课程体系和教学内容未能达到及时更新，无法与毕业要求相匹配。最后，林健教授就复杂工程设计问题提出工程问题不能失真、满足实践课程目标和组织教学内容需要等解决办法。

英国工程技术学会的会员服务经理和工程认证评估专家 Andy Watson 先生就英国工程技术学会的基本情况和在中国的发展现状及英国高等教育质量保障的主要做法分别做了介绍。英国高等教育质量保障主要有两套方式，一个是质量保证监管委员会强制的监管，简称 QAA，另一个是外部学术审查。Andy Watson 先生分别就 QAA 对于工程认证的监管流程、规范体系和具体要求做了详细介绍；在外部学术审查方面，Andy Watson 先生介绍了审核流程和标准。他认为英国高等教育的受益者学生、用人单位和政府需要了解学位教育可以培养出什么样的毕业生。英国工程技术委员会等其他超过 30 个职业的工程师学会和机构制定了一个标准，可以应用于整个工程行业，提供了质量保障。最后，Andy Watson 先生对于英国学术认证、认证的流程和十类证据、学生学习结果做了进一步介绍。



Blackboard 中国教育研究院研究员张丹博士分享了如何利用信息技术规范教学过程，提高教学质量。张丹博士首先对 2017 年出台的本科教学质量国家标准做了简要说明，提出以学生为中心、产出导向和持续改进三个基本理念。随后，张丹博士围绕学生学习成果能力培养的校内自我评估和效果评估和 Blackboard 教学管理平台如何支持评估过程两个方面做详细介绍。首先在校内评估方面，张丹博士从课程、院系、学校三个层面阐述了评测的过程，并提出评测的三个步骤，即设立目标、考核和衡量环节、分析考核数据和结果制定计划进行持续改进。之后张丹博士以工程专业认证为例，介绍了 Blackboard 教学管理平台如何支持成果导向评测，以及基于 Blackboard 平台如何设定毕业能力目标、构建课程地图、考核环节与目标如何相匹配、课程评估报告、学生表现评估报告、教学过程直接证据的收集等内容，并指出利用 Blackboard 教学管理平台能够让教学质量评估与检测变得更科学、简单及便捷高效。

QS 全球教育集团中国区总监张岷博士阐述了 QS 全球教育方法的创新探索，她认为评价世界一流的教学一直是一个世界级的难题，QS 全球教育集团自 2014 年以来已经连续几年成功的和美国沃顿商学院合作，举办全球范围内最有影响力的教学方法创新大奖赛。随后，张岷博士介绍了来自全球的几百家最顶尖大学的学科带头人分享在各个学科的最新教学改革

的成功案例和教学上的一些最新案例和评价标准，张蠟博士这些成功的案例和经验能够促进中国高校在教学方面新的思考和启发。

北京联合大学副校长杨宜教授分享了北京联合大学如何构建完善的校内专业评估机制，来推进一流应用型大学的建设。杨宜校长首先对北京联合大学进行了简要介绍，提出了面向大众，服务首都、应用为本，争创一流的办校宗旨。接着杨宜校长援引教育部部长“向外看，向内看，向上看，向下看以及向前看”的思路分析了高等教育目前的形式，提出高等教育发展的生命线是教学质量，应以专业评估为核心，构建质量保障体系。随后，杨宜校长以北京联合大学作为案例，阐述了学校校内专业评估的设计与实施，她介绍学校以本科教育国家标准为新原则，构建应用型本科专业和校内评估指标体系、研发地方高校本科专业校内评估系统、创建常态化的专业校内年度评估制度、构建专业评估结果反馈和使用机制等措施，推进了学校专业结构的动态调整、发挥了应用型专业建设导向作用，专业建设总体水平得到提升。

西北工业大学教务处处长张军教授围绕教师与学生两个核心要素，并以西北工业大学为例分享了教学模式改革与学生学习分析。张军处长首先从国家宏观层面阐述了优先发展教育事业的重要意义以及要切实落实立德树人的根本任务，实现高等教育内涵式发展。接着，张军教授介绍了西北工业大学的办学理念、教学模式、培养目标、人才培养体系、建立本科教学12345工程，并提出学校“五个以”理念即学校应以学生为根，以育人为本、以学者为要、以学术为魂、以责任为重，构建学生全面发展的创新教育。最后，张军处长围绕学生的学习，介绍了西北工业大学构建的学习共同体理论、院校两级学业指导队伍、线上线下联动机制、多为评价指标体系、高效信息化平台的“五位一体”的学业指导体系。

为了加强会议交流深度，本次论坛除了精彩的主题报告环节外，还设置了专业认证和教学过程管理两个分会场，主题发言嘉宾与参会院校代表就院校专业认证，教学管理过程性评价、教学过程管理进行了精彩的观点交流和思想碰撞。

摘自 中国高等教育学会：

http://www.hie.edu.cn/act_12578/20180409/t20180409_993790.shtml

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改革的意见

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、坚持兴国之基必先强师，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，把管理体制与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

8. 加大对师范院校支持力度。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，推进地方政府、高等学校、中小学“三位一体”协同育人。研究制定师范院校建设标准和师范类专业办学标准，重点建设一批师范教育基地，整体提升师范院校和师范专业办学水平。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。切实提高生源质量，对符合相关政策规定的，采取到岗退费或公费培养、定向培养等方式，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。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。改革招生制度，鼓励部分办学条件好、教学质量高院校的师范专业实行提前批次录取或采取入校后二次选拔方式，选拔有志于从教的优秀学生进入师范专业。加强教师教育学科建设。教育硕士、教育博士授予单位及授权点向师范院校倾斜。强化教师教育师资队伍建设，在专业发展、职称晋升和岗

位聘用等方面予以倾斜支持。师范院校评估要体现师范教育特色，确保师范院校坚持以师范教育为主业，严控师范院校更名为非师范院校。开展师范类专业认证，确保教师培养质量。

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。

10. 全面提高中小学教师质量，建设一支高素质专业化的教师队伍。提高教师培养层次，提升教师培养质量。推进教师培养供给侧结构性改革，为义务教育学校侧重培养素质全面、业务见长的本科层次教师，为高中阶段教育学校侧重培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。大力推动研究生层次教师培养，增加教育硕士招生计划，向中西部地区和农村地区倾斜。根据基础教育改革发展需要，以实践为导向优化教师教育课程体系，强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功和教学技能训练，师范生教育实践不少于半年。加强紧缺薄弱学科教师、特殊教育教师和民族地区双语教师培养。开展中小学教师全员培训，促进教师终身学习和专业发展。转变培训方式，推动信息技术与教师培训的有机融合，实行线上线下相结合的混合式研修。改进培训内容，紧密结合教育教学一线实际，组织高质量培训，使教师静心钻研教学，切实提升教学水平。推行培训自主选学，实行培训学分管理，建立培训学分银行，搭建教师培训与学历教育衔接的“立交桥”。建立健全地方教师发展机构和专业培训者队伍，依托现有资源，结合各地实际，逐步推进县级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电教、科研部门有机整合。继续实施教师国培计划。鼓励教师海外研修访学。加强中小学校长队伍建设，努力造就一支政治过硬、品德高尚、业务精湛、治校有方的校长队伍。面向全体中小学校长，加大培训力度，提升校长办学治校能力，打造高品质学校。实施校长国培计划，重点开展乡村中小学骨干校长培训和名校长研修。支持教师和校长大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格，营造教育家脱颖而出的制度环境。

11. 全面提高幼儿园教师质量，建设一支高素质善保教的教师队伍。办好一批幼儿师范专科学校和若干所幼儿师范学院，支持师范院校设立学前教育专业，培养热爱学前教育事业，幼儿为本、才艺兼备、擅长保教的高水平幼儿园教师。创新幼儿园教师培养模式，前移培养起点，大力培养初中毕业起点的五年制专科层次幼儿园教师。优化幼儿园教师培养课程体系，突出保教融合，科学开设儿童发展、保育活动、教育活动类课程，强化实践性课程，培养学前教育师范生综合能力。建立幼儿园教师全员培训制度，切实提升幼儿园教师科学保教能力。加大幼儿园园长、乡村幼儿园教师、普惠性民办幼儿园教师的培训力度。创新幼儿园教师培训模式，依托高等学校和优质幼儿园，重点采取集中培训与跟岗实践相结合的方式培训幼儿园教师。鼓励师范院校与幼儿园协同建立幼儿园教师培养培训基地。

12. 全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质双师型的教师队伍。继续实施职业院校教师素质提高计划，引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的双师型教师队伍。加强职业技术师范院校建设，支持高水平学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养双师型教师的机制。切实推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力。建立企业经营者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。

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

14. 创新和规范中小学教师编制配备。适应加快推进教育现代化的紧迫需求和城乡教育一体化发展改革的新形势，充分考虑新型城镇化、全面二孩政策及高考改革等带来的新情况，根据教育发展需要，在现有编制总量内，统筹考虑、合理核定教职工编制，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。落实城乡统一的中小学教职工编制标准，有条件的地方出台公办幼儿园人员配备规范、特殊教育学校教职工编制标准。创新编制管理，加大教职工编制统筹配置和跨区域调整力度，省级统筹、市域调剂、以县为主，动态调配。编制向乡村小规模学校倾斜，按照班师比与生师比相结合的方式核定。加强和规范中小学教职工编制管理，严禁挤占、挪用、截留编制和有编不补。实行教师编制配备和购买工勤服务相结合，满足教育快速发展需求。

15. 优化义务教育教师资源配置。实行义务教育教师“县管校聘”。深入推进县域内义务教育学校教师、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、薄弱学校流动。实行学区（乡镇）内走教制度，地方政府可根据实际给予相应补贴。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。鼓励优秀特岗教师攻读教育硕士。鼓励地方政府和相关院校因地制宜采取定向招生、定向培养、定期服务等方式，为乡村学校及教学点培养“一专多能”教师，优先满足老少边穷地区教师补充需要。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。

16. 完善中小学教师准入和招聘制度。完善教师资格考试政策，逐步将修习教师教育课程、参加教育教学实践作为认定教育教学能力、取得教师资格的必备条件。新入职教师必须取得教师资格。严格教师准入，提高入职标准，重视思想政治素质和业务能力，根据教育行业特点，分区域规划，分类别指导，结合实际，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。建立符合教育行业特点的中小学、幼儿园教师招聘办法，遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。按照中小学校领导人员管理暂行办法，明确任职条件和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。

17. 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。完善符合中小学特点的岗位管理制度，实现职称与教师聘用衔接。将中小学教师到乡村学校、薄弱学校任教1年以上的经历作为申报高级教师职称和特级教师的必要条件。推行中小学校长职级制改革，拓展职业发展空间，促进校长队伍专业化建设。进一步完善职称评价标准，建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系，坚持德才兼备、全面考核，突出教育教学实绩，引导教师潜心教书育人。加强聘后管理，激发教师的工作活力。完善相关政策，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师。实行定期注册制度，建立完善教师退出机制，提升教师队伍整体活力。加强中小学校长考核评价，督促提高素质能力，完善优胜劣汰机制。

18. 健全职业院校教师管理制度。根据职业教育特点，有条件的地方研究制定中等职业学校人员配备规范。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。落实职业院校用人自主权，完善教师招聘办法。推动固定岗和流动岗相结合的职业院校教师人事管理制度改革。支持职业院校专设流动岗位，适应产业发展和参与全球产业竞争需求，大力引进行业企业一流人才，吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人才等兼任任教。完善职业院校教师考核评价制度，双师型教师考核评价要充分体现技能水平和专业教学能力。

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

20. 明确教师的特别重要地位。突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责，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。各级党委和政府要切实负起中小学教师保障责任，提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

21. 完善中小学教师待遇保障机制。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。完善教师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作效率，绩效工资分配向班主任和特殊教育教师倾斜。实行中小学校长职级制的地区，根据实际情况实施相应的校长收入分配办法。

22. 大力提升乡村教师待遇。深入实施乡村教师支持计划，关心乡村教师生活。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，努力惠及更多乡村教师。加强乡村教师周转宿舍建设，按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范围，让乡村教师住有所居。拿出务实举措，帮助乡村青年教师解决困难，关心乡村青年教师工作生活，巩固乡村青年教师队伍。在培训、职称评聘、表彰奖励等方面向乡村青年教师倾斜，优化乡村青年教师发展环境，加快乡村青年教师成长步伐。为乡村教师配备相应设施，丰富精神文化生活。

23. 维护民办学校教师权益。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。依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。

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。

六、切实加强党的领导，全力确保政策举措落地见效

26. 强化组织保障。各级党委和政府要满腔热情关心教师，充分信任、紧紧依靠广大教师。要切实加强领导，实行一把手负责制，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的重大问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，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，把教师工作记在心里、扛在肩上、抓在手中，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。主要负责同志和相关责任人要切实做到实事求是、求真务实，善始善终、善作善成，把准方向、敢于担当，亲力亲为、抓实工作。各省、自治区、直辖市党委常委会每年至少研究一次教师队伍建设工作。建立教师工作联席会议制度，解决教师队伍建设重大问题。相关部门要制定切实提高教师待遇的具体措施。研究修订教师法。统筹现有资源，壮大全国教师工作力量，培育一批专业机构，专门研究教师队伍建设重大问题，为重大决策提供支撑。

27. 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，重点用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。加大师范教育投入力度。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，充分调动社会力量投入教师队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，确保资金使用效益。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，确保各项政策措施全面落实到位，真正取得实效。

源自新华网：http://www.gov.cn/xinwen/2018-01/31/content_5262659.htm

筑梦中华 兴国必先强师——深化改革加强教师队伍建设述评

“今天的学生就是未来实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军，广大教师就是打造这支中华民族‘梦之队’的筑梦人。”“努力让教师成为社会上最受尊敬、最令人向往的职业。”习近平总书记多次从尊师重教、注重人才等方面发表重要论述，表达对教师的尊敬，也为全社会尊师敬师做出了表率。

2018年1月20日，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》，对新时代教师队伍建设作出顶层设计。这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，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。

《意见》从教师队伍建设的重要意义和总体要求；着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设；大力振兴教师教育，不断提升教师专业素质能力；深化教师管理综合改革，切实理顺体制机制；提高地位待遇；切实加强党的领导，全力确保政策举措落地见效等方面，系统阐述了全面深化教师队伍建设的战略意义、指导思想、基本原则，对新时代教师队伍建设提出了新要求、新任务，并指明了工作目标、重点以及落实的新路径，鸣响了新时代教师队伍建设的号角。

兴国必先强师。过去一年来，教育战线将中央精神落到实处，踩下稳稳的脚印，无论行业内还是行业外，都重新感受到尊师重教、崇智尚学的远见卓识和时代新风。

心中有信仰，脚下有力量

2017年12月中旬，习近平总书记对西安交通大学部分西迁老教授来信作出重要批示。教育人重温“西迁精神”，重温老一辈知识分子的爱国奋斗精神：国家一声号召，就背上行囊，满腔热血一头扎进去，一扎就是一辈子。

2017年，海归战略科学家、吉林大学教授黄大年以其厚重的精神底色，成为当今为人师者的方向和标杆。人民的需要，国家的需要，就是黄大年研究的起点和归宿。

伟大时代需要弘扬伟大的精神。2017年5月，习近平总书记对黄大年同志先进事迹作出重要指示，强调学习黄大年同志的爱国情怀、敬业精神和高尚情操。全国教育战线分层次成体系深入开展向黄大年学习活动。

黄大年精神以强大的穿透力、凝聚力、感染力，照亮了我们每一个人的初心：黄大年先进事迹报告团在南京大学、复旦大学、武汉大学等多所高校巡回报告，现场掌声雷动。黄大年事迹也在海外求学的中国学子中引起强烈反响，成为激励海外学子的一盏明灯。

黄大年精神在持续传播、生根发芽：首批201个“全国高校黄大年式教师团队”认定产生，学习黄大年同志先进事迹形成常态化机制。

“一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。”2017年，涌现出多个让教育人、让社会各界肃然起敬的名字：

复旦大学生命科学学院教授钟扬，为了一粒种子，他可以无数次奔波，因为“一个基因可以拯救一个国家，一粒种子可以造福万千苍生”，30余年从教、16年援藏、10年引种红树……这个追梦人虽然走了，但他把梦想化作最为实在、最为细微、最为绵长的行动。

华南农业大学教授卢永根院士，因罹患癌症，自觉时日不多，将毕生积蓄880多万元无偿捐献给教育事业。而他家里的摆设，还停留在上世纪80年代，可谓“家徒四壁”。

北京大学教授潘文石，80岁高龄仍然活跃在野生动物保护与研究的第一线。36年来，他以荒野为家，实践着一名生物学家的理想与信仰。

……

这些教师把“师德师风”四个字化为可敬可爱的鲜活生命，用打动人的事迹和精神教育引导广大教师，在全社会营造尊师重教的浓厚氛围。

在全民网络时代，人们对于教师的认识往往容易被个体事件影响，进而对整个队伍尤其是师德师风的认知有所偏移，而“西迁教授”、黄大年、卢永根、潘文石这样的名字，在纷繁复杂的多元社会，发出笃定无比的坚定和力量，像是一把无形的尺子，衡量着底色的厚度，标志着境界的高度，激励着广大教师与国家发展同向同行。

拉动“工作母机”的创新引擎

教师是教育发展的第一资源，教师教育是教育事业的工作母机。教育变革正如火如荼地进行，当“万维空间”挑战“三尺讲台”，当个性化、多样化的学习日渐成为主流，教师如何才能跟上时代的步伐？

师范教育面临巨大挑战。经过大量定向分析后，学者调查发现：全国最好的高中，近年来录取的具有研究生学历的新教师，90%以上是综合性大学毕业生。

无疑，教师教育需要给之足够的开放性和压力，创新引擎需要师范院校自身求变，同时也需要制度动力：

2017年，《普通高等学校师范类专业认证实施办法（暂行）》印发，全国启动实施师范类专业认证。

《认证办法》是我国政府颁布的首个分级分类专业认证办法，填补了教师培养质量监管缺乏有效制度依据的空白，是推动教师教育综合改革‘牵一发而动全身’的突破口和着力点，将引导全国550所教师教育院校4000余个师范类专业着力培养高素质教师。”教育部教师工作司负责人表示。认证由学校自愿提出申请、省部协同免费实施，创新了认证理念、体系、标准、方法，努力建设中国特色、世界水平的教师教育质量保障体系。《认证办法》构建了横向三类、纵向三级的认证标准体系，包括认证办法和中学、小学、学前教育3个认证标准，相互衔接、逐级递升，引导师范专业合理定位、特色发展、提升质量、追求卓越。

职前培养在突破，职后培训也需更切合教师的“胃口”，更有营养，更有针对性。经过近3年的研制，2017年教育部推出了义务教育语文、数学、化学3个学科的中小幼儿园教师培训课程指导标准。

当前，随着经济结构调整和产业转型升级，急需大量职业技能人才，“双师型”教师的作用正日益凸显。2017年，直面解决职业院校“双师型”教师素质亟待提升、产教融合不够深入等突出难题，职业院校教师素质提高计划深入推进，一张张路线图、施工图逐步明晰，职业院校教师素质提升进入快车道：4月，《职业院校教师素质提高计划项目管理办法》出台；8月，教育部印发《关于做好职业院校教师素质提高计划2017年度项目组织实施工作的通知》，并配套发布了《职业院校教师示范培训项目实施指南》等5个文件，全面提升职业院校教师队伍整体素质和建设水平。

“一个好校长就是一所好学校”，对于底子薄弱的乡村校来说更是如此。2017年，教育部连发《乡村校园长“三段式”培训指南》等4个文件，让乡村校园长培训有了更为清晰的实施路径，培训实效性大大提升。

管理改革助教师队伍集体“蝶变”

怎样打造锻造一支师德高尚、业务精湛的教师队伍？山东寿光市以“县管校聘”为突破口，实现了教师队伍的集体“蝶变”。

“由于职业的相对稳定，多数教师有一种单位归属感和身份认同感，加之在传统的管理体制下，编制、人社、财政等部门对教育的管理过于具体，不利于教育行政部门宏观调控。”寿光市教育局局长李玉明说。

山东寿光市主动求变，积极作为，打破了教师队伍管理的体制机制障碍，对教师队伍进行动态调整，教师身份完成了由“学校人”到“系统人”的转变。

岗位评聘向农村倾斜，设置支教人员竞聘“绿色通道”，不断优化农村教师住宿条件……只激励不约束，再好的制度也会昙花一现。对于履职不到位的，予以解除聘用合同。这一“激励”——“约束”，寿光市城区自愿到农村学校支教竞聘教师达183人，实现了城乡教师优势互补。

教育综合改革进入了深水区，深化教师管理综合改革成为理顺体制机制的前提，更是“写好教育奋进之笔行动”的落墨之处。人事改革、编制改革、招聘制度、职称评审等，都是当前教师管理制度改革的“痛点”，同时，深化教师管理综合改革，迫切需要决策部门充分考虑新型城镇化、全面二孩政策及高考改革等带来的新挑战、新问题。

2017年，是教师队伍建设管理改革的“攻坚年”“创新年”：身份在变。教师由“校管”走向“县管”，一字之差，体现的是教师管理体制的重大变革。北京市门头沟区等30个单位全国第二批示范区已评审公布，目前，全国已有30个省（区、市）出台专门的推进义务教育学校校长教师交流轮岗政策文件。安徽、福建等省份已全面启动交流轮岗工作，先行试点县（区）已逐步进入常态化。

评价在改。深化高校教师考核评价制度改革，落实教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见任务分工方案印发，启动高校教师考核评价改革示范校遴选工作，公布中国人民大学等40所“高校教师考核评价改革示范校”。

高校职称评审权在下放。“不评不甘心，参评很累心，落评更灰心”，职称评审曾是很多教师心里“永远的痛”。2017年，高校教师职称评审有了大动作，“下放”成为改革的关键词。2017年，国务院先后决定取消对高校副教授、教授评审权的审批。11月，教育部、人社部印发《高校教师职称评审监管暂行办法》，明确高校教师职称评审权直接下放至高校，并对高校职称评审工作、监管内容、监管方式和惩处措施等作出规定，放权与监管“两个轮子一起跑”。

教师资格终身制在破除。截至2017年，国家中小学教师资格考试和定期注册试点范围已扩大到28个省份。教师资格考试增加“心理健康教育”“小学全科”等多门学科。中小学教师资格考试和定期注册改革已呈全面推进之势。

中小学校长、书记有了专门管理办法。2017年1月，教育部、中组部印发《中小学校领导人员管理暂行办法》，这是改革开放以来第一部关于中小学校长、书记选、育、管、用的管理办法，为建设高素质专业化中小学领导人员队伍提供了制度支撑。一项项改革，瞄准了一个个教师管理体制的“痛点”，积蓄着因改革而爆发的红利，我国教师城乡结构、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，管理体制亟待理顺，面向新方位、新征程、新使命，教师队伍建设还不能完全适应，小修小补恐不能满足战略需求，必须深化改革，着力破解瓶颈障碍，激发教师队伍建设这座火山的“潜力”，2017年，已经满满积蓄了改革红利，为2018年教师队伍建设做好起跑准备！（本报记者 赵秀红）

摘自《中国教育报》：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2018-02/28/content_494821.htm?div=-1

理论探讨

大学教学文化的式微与重塑

康淑敏

近年来,由于受社会功利化现象的影响,大学对教学的重视程度在下降,大学教学文化呈弱化态势。事实上,无论是教学文化的理论提纯,还是实践层面的策略探索都处于滞后状态,没有真正进入我国高等教育的研究视野和理论话语体系。这一现状值得我们深入反思:在高等教育由外延发展到注重内涵进入“双一流”建设的当下,大学是否还保持着原有的本真和应有的价值追求?大学是否需要加强教学文化建设来涵养人才培养质量?鉴于此,研究采取聚合思维的方法,力求从学理上走进教学文化、对其内涵特质与结构功能做出合乎逻辑的判断与阐释,从大学教学的现实境遇分析教学文化的式微表征;从实践层面对其发展路径或培育策略进行探析与建构,以引发大学对人才培养的重视,培育质感厚重的教学文化,提升本科教育的内涵与质量。

一、大学教学文化的构成要素及其特征

大学教学文化本质上是一所大学特有的基于其自身教育传统的教学给养生态。从文化性质看,教学文化是一种独特的从属于大学文化的文化形态,带有学校发展的时代印记和个性特征,蕴涵着学校主导的教育教学理念和价值观念,引领着教学风尚的发展方向,映衬出学校教育教学的实践取向与实然状态;从文化内涵看,教学文化涉及学校对人才培养,尤其是对本科教育的重视程度,代表着一所大学的教学品格和精神气质,体现教育者群体相对稳定的教学心理倾向和最本真的文化品位,映射着教风和学风的独特质地;从文化功能看,教学文化具有潜在精神引领作用和教学发展指向功能,传承着学校的教育教学传统,对大学人的教育认知和行为自觉起着潜移默化的影响,直接陶冶着教师的教学品质,间接引领着教师的施教行为和学生的学习行为,整体上影响着学校本科教育的合理性发展。

宽泛意义讲,一所大学的教学文化是学校整体的教育教学生存样态,并非仅限于狭义的课堂教学范畴,而是蕴涵着深邃而独特的内涵。教学文化的形成,既受学校外部社会文化环境的间接影响,同时也受学校内部诸多因素的直接制约,随学校的发展变化而演进,其动态活力决定着教学的发展品质和生存样态。

(一) 教学文化的构成要素任何类型的文化都是由多形态组合而成的系统,教学文化亦然。它是以教育教学为载体,以人的发展为价值追求,在“育人”的过程中形成与发展的多形态集合体,包含隐性的观念形态和显性的行为状态以及受观念影响的制度文化和熏陶教与学行为的环境氛围。这些多向度的表征形态,折射出教学文化内涵的丰富性和复杂性。它们在深层次交集融合,在表层面相互分离,共同作用于人才培养的过程与质量。首先,观念是一种慎思明辨的理性,潜在地影响着人的态度和行为。教学观念是大学围绕教育教学活动建立起来的一整套思想意识和价值信念,是教学文化的深层内涵,形塑着教学生态的其他要素,具有“外树形象、内聚人心”的作用。它一旦形成,其感召力和创造力将成为维系学校人才培养的血脉、绵延教学文化的基因,从根本上引领学校的教学发展方向,辐射人才培养的全过程,决定着学校教学的基本形态。其次,行为是思想观念的外显状态。学校背景下的群体“职场”行为,包括“教”的行为、“学”的行为和服务于教与学的“管”的行为。这里主要是指由教师和学生组成的教学主体的集体行为方式,即教育教学环境中师生的“行为举

止”。事实上，教育教学方式和学习行为样态，是大学教育教学观念、价值追求在师生员工身上的折射，体现着教风和学风的特质，映衬出学校当前的教育实践取向和教育教学状态，深层反映着学校制度文化的规约品质和教学管理的实然水平。其中，最为关键的是教师的教育教学行为，教师的教育领导力潜移默化地影响着学子的求学行为和处世方式，促使着“文化人”品行的养成与发展。再次，制度形态是指学校办学理念和所倡导的价值观念通过规章制度的形式固化下来的状态，反映大学教育中权力意志结构及其“契约形式”，具有规范性和导向性功能，统领约束着师生群体的行为取向。这里的制度主要是指与人才培养相关的教学制度，包括常规的教学管理制度体系和促进师生发展的制度体系以及支撑教学发展的条件保障体系。这些制度的制定与完善，通常遵循教育固有的规律、秉持学校的教学伦理、教学传统和人文关怀，成为促进教学发展的规约，引领教育教学风尚和学习风气。最后，环境或氛围是教学文化构成要素中的重要成分之一。这种环境主要指学校的人文环境和精心设计的物化环境。人文环境意指学校办学理念、观念体系的释放与弥漫状态，以及通过文化标志系统或符号系统所营造的精神氛围，彰显着一所大学的精神内涵和文化品位。学校办学理念的阐释、校园活动主题思想的传递、媒介的舆论导向等，潜在地影响着师生的认知方式和价值观念，久而久之会内化为师生的行为指南和精神坐标。物化环境是指精心美化的校园环境，起着潜移默化、润物无声的作用。这些含有丰富养分的环境因素可以熏染或熔铸师生带有学校印记的独特品格与文化精神，使其能自觉传承学校的文化传统和精神命脉，抑或成为他们坚守一生的精神气质。

（二）教学文化的基本特征

如上所述，教学文化是一所学校的集体文化，带有学校独特的文化元素或传统成分。教学文化的主要特征有内隐性、独特性、人本性、指向性。

内隐性是文化的固有特征，教学文化也不例外。文化最深层的表征是一种可感知的气息，具有价值潜在性。当我们走进一所教学文化厚重的学校，我们会感受到弥漫在校园的浓浓的书香气息、庄严的学术氛围、昂扬向上的师生面貌。这些均是由以大学精神为内核的教学文化特质的体现，熏染着师生的教育情操与品行，映射着学校教风和学风的独特质地。

独特性是教学文化的本质特征。大学教学文化的形成，宏观上受社会文化的间接影响，根植于国家的教育方针与政策，微观上受学校文化氛围和发展思路的直接影响，根植于学校的办学理念和教育教学观念体系及其教育实践的积淀凝练。可以说，它既是有意而为之的培育成果（自上而下的办学精神、办学理念的倡导与阐扬），也是自然而然成之的汇聚结果（自下而上教学实践理念的凝聚与升华），是学校在适应社会需求和自身发展需要的过程中形成的思想意识和价值取向外化为观念、制度和行为的结果，体现着一所大学的教育自信，具有有别于其他学校的个性特征和精神气质。

人本性是教学文化最基本的属性。教育是指向人的实践活动或育人过程，强调以人的发展为根本出发点或价值取向，注重“人文精神的传播、品德修养的塑造、知识技能的培育以及德智体美劳的全面发展”。显然，教育教学实践必须坚持“以人为本”的教育理念，注重培养过程的人文关怀，关注教育对象的实际需求，践行“因材施教”的教学理念，重视学生的全面发展。同时，尊重教育主体的主导地位，为教师提供人性化的制度环境和宁静致远的发展氛围，让他们的生命存在有尊严、有价值，从而对学校产生强烈的归属感和责任感，以滋养和生发积极向上的精神状态和奋发图进的教学品质。

指向性是指教学文化的价值取向。其独特的价值在于对教育对象的“教化”和“养成”，是教育教学实践的逻辑起点和方向目标。比如，“秉承传统、追求卓越”的办学理念、坚持

“适应性”的本科教育目标观、强调“发展性”的学习评价观等，均体现着教学文化的价值取向，起着引领实践的导向作用。它表面上悄无声息，本质上却是一所大学教学发展的“文化基因”，其影响力无处不在。通常，师生会自觉认同学校所倡导的价值观念、教育理念和教学规则，主动传承学校的教学传统，自觉践行学校的标准要求。

二、大学教学文化生存的现实境遇及其式微表征

当下，大学的教学工作具有“被边缘”的倾向，使得本应强化的教学文化呈弱化态势。究其原因是多方面的，既受外部社会文化功利惯性的影响，又受内部办学现状的制约，致使大学在坚守大学之本的实然状态与应然期待之间存有差距。

（一）大学的外部评价对教学中心地位的冲击利益通常是触动改变的制约因素。社会急功近利的惯性助推了教育的功利化现象。

大学的排名、社会的期待，使其承载了巨大的压力与挑战。当教育的质量和办学水平可以用简单的数字化指标去衡量时，大学自然会倾向遵循规则而生存。由此引发了学校对学科建设、学术水平和科研成果的特殊关注与追逐，使得原本处于“中心地带”的本科教育不得不靠边前行。大学排行评价方式弱化了对教学的关注度。众所周知，大学排名备受关注。可以说，排名结果的发布在社会上产生了一定的积极影响，成为社会各界判断高校“办学水平”的重要依据；大学也在借助第三方的评价来促进自身的发展：努力增优势、补短板，保持良好的发展势头。其实，外界的评价无可厚非，社会的关注有利于促进学校自身的发展。但是，由于教育质量的隐含性和教学效果的滞后性以及教学质量标准的相对性，增加了对教育质量衡量的难度，所以难以用简单量化的数据来比较学校间的办学水平和培养质量，致使大学排行榜中教学指标显示度低，普遍存在重外在显性指标、轻内涵建设的现象；且排名本身并没有统一的标准或指标体系，各排名机构的评价数据来源不同，排名依据取舍不一，“存在排名结果多样、权威性不够等问题”[3]。显然，目前教育发展的“外在评价量度”，难以客观地体现不同类型高校的教育投入与产出效益及其人才培养质量，反而促使高校的发展天平向显性指标发力。这不可避免地助推了教学中心地位的“虚化”，使得大学的教学文化精神呈式微状态。

不可否认，科学研究是推动社会发展的重要因素，高校对此有义不容辞的责任和义务。但是，大学对社会的最大贡献莫过于人才培养。因此，无论出于何种目的对大学进行评价排名，社会和高校都应理性看待这一举动。高校应保持应有的办学“定力”，不能被各种排名所左右。注重内涵建设、提升教育教学质量，才是高校的立校之本和基本的目标追求。

（二）大学内部的认知偏差导致教学文化的质感下降

首先，狭隘的教学认知“虚化”了教学的中心地位。毋庸讳言，高校普遍存在着重科研轻教学的现象。虽然自2007年国家实施本科教学质量与教学改革工程以来，高校教学“软”的现状得以有效改观。但是，由于存在着对学术内涵的狭隘理解，大学的治理理念中缺乏教学学术的价值体现，对于投入周期长、见效慢，难以量化的教学和教学建设成果缺乏足够的考量，使得教学始终游走于学术评价的“边缘”，导致本来就一头软一头硬的教学科研失衡现象更加凸显，教育教学的价值被遮蔽。这必然会造成课堂教学的投入动力不足，教学研究“冷场”，教学传统的优势呈弱化倾向。教学的中心地位也自然“虚化”。实际上，大学教学以实际问题为逻辑起点，具有高度的探究性品质和创生性特征。其结果同科研的一样，可以进行公开发表、交流与评价。显然，大学教学的学术含量不可忽视，“发展教学学术是高校的义务、教师的权利”。一方面，高校应从理念上引导教师践行教学学术思想，将教学作为重点研究领域，使教学研究成果能及时反哺教学实践，促进教学质量提升；另一方面，应

从制度上扭转教学研究被“矮化”、教学被“冷落”的现象，在评价内容和方式上，让教学成果得到应有的认可和合理的运用，使教师的教学付出得到充分的尊重。

其次，教学技术化倾向消减了教学主体的功能。技术与教学的融合是教学发展的时代特征。毋庸置疑，技术的发展丰富了课程教学资源，助推了教学理念的更新和教学方式的变革，信息化教学的优势逐渐凸显。但技术的过分推崇导致人们对教学的认知偏差，形成对技术的依赖，呈现出教学过程的技术化倾向：课堂的思维空间和体验性学习过程被文字的宣读和识图所替代，传统教学的优势及教学最基本的人文向度的价值属性，被技术的工具性所遮蔽。可见，教学技术化现象削弱了教师对教学伦理的价值定位与考量，使部分教师对教学本质的关注让位于教学内容的表征形式，教学主体的作用在弱化。需要指出的是，教学手段的先进性和教学形式的多样态，不等于教学内容的丰富性和教学效果的有效性。教学本身是一种意蕴丰富的“教化”过程。技术取代不了教师的传授、引领和启发作用，尤其是在教学的情感向度和道德向度方面，技术永远无法取代教师的言传身教。换言之，教学传递给学生的不仅仅是“智性智慧”，还应当有“理性智慧”和“道德智慧”以及生发智慧的科学精神与探究能力，以培养学子敦厚立信的品格和追求高深学问的精神气质。

三、大学教学文化的塑造与培育

针对大学教学文化的现状，学校应深度反思教育教学实践的现实问题，主动采取有效措施推动教学文化的合理发展。具体地讲，学校应遵循内源性发展路径，回归教育本真和教学的中心地位，坚守人才培养的办学底线，坚守“本科教育为本”的办学定位，秉持“以学生发展为中心”的教育理念，倡导崇尚教学学术的教学发展理念，完善引领教学发展的制度保障，创新教育教学方式，关注人才培养过程、注重学习成效，培育“有根基”、“有质感”、“有张力”的教学文化，以涵养教育教学质量。

（一）回归大学教育本分，奠定教学文化根基人才培养是学校最根本的任务、最核心的职能，也是大学区别于其他机构的最显著特征。大学应确立人才培养的基础性地位，即“明确人才培养为本，本科教育是根的办学理念”，以确保教学文化发展的健康基因。

第一，重塑大学之道，守正教学文化本色。坚守大学之道，是教学文化建设的根基。众所周知，大学具有多重社会属性，需要承担人才培养、科学研究、社会服务和文化遗产的任务。但是，“人才培养是大学最根本、最核心和最重要的职能，是高等教育永恒的使命”。可以说，“缺少或者削弱了人才培养和教学职能，高校便会失去其存在的合理性与合法性根基”。因此，培养人才、固守本科教育是大学的根本任务，也是“一流大学学术共同体内学校声誉的基础”。大学应守正自己的本色，回归大学教育本真，牢固确立本科教育在学校工作中的中心地位，并使全校教职工真正理解人才培养对学校生存发展的重要性。同时，深入反思本科教育教学实践，做好人才培养目标的顶层设计和路径选择，引领学校的教学改革与发展，从而调动师生善教乐学的主动性，形成积极进取的校风和追求卓越的教风与学风，为教学文化建设奠定坚实基础。

第二，重塑大学之魂，引领教学文化发展方向。任何一所大学都要有根植于自己传统的“魂”，即体现自己独特品格的思想观念和价值信念体系。它是引领大学发展的理念支撑和精神支柱，应融入学校教育教学工作的始终和人才培养的全过程，以把握教育教学发展方向。大学之魂的塑造，绝非一蹴而就，应基于对大学应然价值取向的理性认识和对大学教育现实的基本思考，形成于学校办学理念的凝练、治学传统的提炼和价值追求的提升，决定着大学的办学方向，体现大学独具个性的文化品格。比如，“厚德载物、自强不息”的校训选择，倡导着兼容并包的“德性”品格内涵和永不言败的精神气质，蕴含着求学做人之道。这种精

神风貌内隐于学校群体意识之中，渐渐会外化为特定的校风，影响着大学人的心理状态和行为方式，内化为师生的集体气质或人格特质，成为教学文化的魂魄和学校奋进的内驱力。

（二）营造底蕴厚重的精神家园，涵养有底色的教学文化建设教学文化，既需要学校自身文化基因的培育，又需要学校教育教学环境或氛围的滋养，还需要实践过程中教学传统的传承与生发，凝聚出学校独具个性的文化底色。大学本质上是一种“以文化人”的教化场域。积极向上的校园环境、浓郁的学习氛围在育人中发挥着“润物无声”的教育功能，是促进教学文化生发的原生态。大学应萃取中华文明优秀文化成果，汲取其精髓养分，涵养教育教学精神，培育有底色的教学文化。学校应渗透传统文化理念和智慧，传承“见贤思齐”的进取意识和底蕴厚重的校风。通过校园设施文化标签的熏染和景观塑像的寓意辐射，熏陶学子的审美情趣和人文情怀，铸造底色厚重的人文品格；通过主题鲜明的活动组织与参与，让学生领悟中华文化精神，陶冶为国为民的家国情怀和责任意识；通过课堂教学的渗透和社会实践的体验，让优秀传统文化中的宝贵精神财富融化为师生共有的精神品格和行为自觉。同时，学校应倡导崇尚创生、追求卓越的教育价值观，以涵养师生良好的精神状态和行为品质，培育有韧度、有质感的教学文化。在理念上，着力培育学生“好学”的精神和“认学”的态度以及“会学”的能力。在实践中，注重营造积极向上的校园环境和支持性学习氛围，通过教师的言传身教、校园隐性课程的熏陶，锻造学生兼收并蓄的开放意识、追求卓越的进取精神和永不言败的韧性等优秀学习品格，使他们以自信从容的心态不断超越自我，成为教学文化成员要素中有分量、有厚度的中坚力量。

（三）建立教学发展保障机制，推动教学文化合理性发展大学的教学，既需要增强教师的教育意愿，又需要提升教师的思维品质，还需要强化教师的研究意识和教研能力。这是大学教师专业发展的基本内容，也是教学品质提高的前提和基础。同理，教学的发展需要理念的引领、氛围的浸染和制度的给养保障。因此，学校应从机制上创造发展教学的组织环境和制度保障，激发教师的教学热情和投入意愿，促进教学健康发展。首先，完善教研制度，促进教学发展。教学研究的价值在于探究教育教学规律，促进教学发展。教学研究的开展，需要规范化或常规性的教研制度保障。学校可制定实施不同的教研制度，唤醒教师的教学研究觉知，促使他们通过实践探究与教学反思不断丰富自身的学养与教学能力，以促进教师群体的协同发展。在教学研究方面，可以借助教育大数据将教与学的研究置于自然的教育实践状态中，形成基于真实证据的研究结果，助力教育教学决策。如利用教学管理系统中和日常教育活动中学习者群体的结构化和非结构化学业动态数据，探索诸多学习要素的相关关系、诊断学习者群体和个体存在的 learning 问题，从而提供针对性强的教学服务与学习指导。在教研活动方面，可以以教学工作坊为形式，开展不同专题的研讨，帮助教师发展教学技能，也可以以教学比赛为平台进行教学技能切磋，形成常态化的教学智慧展示制度，为教师群体提供相互学习、互相借鉴的机会。总之，要形成教学发展的氛围和条件，鼓励教师以行动研究为学习历程或探究过程，开展实践取向的教学研究，使教学研究成为教师常态化的生活方式和教学发展的基本路径。其次，建立完善教学学术评价体系，激发教师的教学投入。学校应树立教学学术观念，使大学师生充分认识高质量的教学不仅仅是简单地复现既有的知识体系，而是一种发现问题、生成知识、形成能力的创新过程，需要教师以科学的态度、批判的精神走进每个专业知识点，既追溯其本源，又辨别其真伪，还要准确地阐释其在专业知识链条上的意义，将学生领进专业门槛、引入学科前沿。这一过程需要付出艰辛的劳动，理应受到充分的尊重和认可，需要制度的促进和保障。评价制度的建立应尊重教师的工作特点和学术发展规律，改变单纯的以显性量化的方式评价教学业绩的现状，建立教学学术视域下的教师评价

体系与标准，让教师的教学成果得到充分的认可和合理的运用，从而增强教师教学研究活力和专业发展动力。比如，加大教学绩效在教师评价中的权重，将课程建设、教材建设、公开课展示、教育创新及经验交流等纳入评价范畴，引导教师不断丰富课程资源和教学内容，关注人才培养过程和教学成效。此外，加大教学工作绩效的奖励力度，提高教学型教师的待遇，以激发教师的教学投入，使得教师能够安心教书、潜心育人、静心做学问。

（四）发挥教学主体作用，生发教学文化活力课堂是教学文化建设的主战场和教学文化质感体现场域。教师和学生的行为在很大程度上决定着教学文化的实然状态。因此，需要激活教师与学生的双重内驱力，助推教学活力的生发，形成有张力的教学文化。一方面，创新教育教学方式，助力教学发展。在课程组织形式上，应注重传统课堂时空的延伸。可以采取线上线下混合式教学模式，聚合师生的群体智慧建设课程资源，通过课前学习、课上研讨、课下探究的方式创建在线互动、离线交流的新型学堂，为学生提供深度参与课程建设的机会和新鲜的学习体验，以拓展教学的宽度与厚度。在教学方式上，教师应改变传统讲座式授课方式，注重课堂研讨与思维训练，提升教学品质与成效。通过形象思维与逻辑思维的组合训练，为学生提供发散思维的机会，以涵养学生多维思维习惯，使他们学会多角度看待现实问题、多维度走近专业内容，形成慎思明辨的基本能力和敏锐的专业洞察力，促使其高阶思维能力的生成与发展。在教学策略上，教师应注重课堂教育功能的延伸，拓展教育的手段与方式以及学生的综合素养。鼓励学生参与社会实践，将学科知识放到社会生活的大背景下去理解、去内化，促使他们学思结合、知行合一，从而生成专业素养和实践能力，以历练其责任意识与担当精神。另一方面，激发学习意识，促进学生发展。教学是一种双向的师生互动过程，在教学文化的创建过程中，不能忽视学生群体的作用，需要坚守以生为本的教学观，从促进学习发展、助力学生成长的维度开展教学活动。一是要在学习“引领”上用心。营造轻松的课堂氛围，形成深度互动的课堂文化。尊重学生的学习主体性，培育学生主动学习的意识，留出足够的思考空间让学生真正走进知识，悟出知识的真谛，形成深层次的认识参与和多形式的学习体验。二是要在“促学”上发力。设计基于真实情境的学习任务，营造深度学习的氛围和条件，从而激发学生的学习热情和求知欲望，使他们在探究过程中掌握正确认识事物的思路与方法，在问题解决的过程中实现知识的有效迁移和能力的不断提升，促进学习结果发生质变。三是要在“创生”上定标。以研究型学习为导向，为学生提供多形式参与实际问题探究的学习经历，培养他们敢于质疑、勇于担当、善于探究的精神和能力，并将创新基因或种子根植于他们的综合素养之中，使之将来能够在合适的生态环境中生根发芽。

摘自：《教育研究》2017年第12期

研究型大学教师的学术生涯

吴薇

大学教师是一种学术职业，学术职业有其自身的性质与特点，以往已有不少学者作过探讨。一个大学教师从入职直到退休，应该如何努力才能使学术的生命之树常青？应该树立怎样的教学科研观？不同年龄阶段的学术产出有何不同？许多问题都值得我们思考。本文以研究型大学人文社会科学领域的教师为主要对象，首先分析了他们学术生涯的特点，继而探讨年龄与学术成就的相关问题，还论述了影响大学教师学术产出的诸因素。

一、大学教师学术生涯的特点与其他职业有所不同，大学教师学术生涯的特点可从教学与科研相结合、学术职业的稳定性、自由度和成就感等几个方面来分析。

1. 教学生涯与学术生涯 学术生涯是指从事学术活动或以学术为职业的生活经历，教学生涯是指从事教学或以教学为职业的生活经历。与专门科研机构研究人员的学术生涯不同，大学教师的学术与教学密切相关，因为教学是大学教师的天职。但是“在大部分大学里，科研如果不算是最重要的事情，也是最重要的事情之一。”在研究型大学，科研更是成为多数教师的中心任务。当然，高校的教学往往也有研究的成分，因此近年来国内外对“教学学术”的探讨迅速增多。大学教师在教学中实际上从事着学生智力的开发活动，并将这些思想传授给学生。

由于教学与科研很难截然分开，大学教师的学术生涯是包含了教学生涯的。关于教学与科研的关系，学术界见仁见智，有正相关、负相关、零相关、复杂相关等四种看法。笔者较为认同教学与科研正相关的观点。詹克斯认为科研有助于增加教师的知识和刺激教师的智力活动。在研究型大学中，不论性别、年龄和职称有何差异，无论是开展自然科学研究还是进行人文社会科学研究，无论是主要教授本科生还是研究生，教师们都肯定教学与科研之间的正相关关系，并认为应该尽可能地将研究成果直接或间接地引入教学过程并转化为师生共同享有的教学资源以促进教学。大学教师学术生涯的价值是为培养人才服务，并在教学中实现自我发展的人生价值。脱离人才培养的“学术生涯”是研究者的“学术生涯”，非“教师生涯”。

当前中国研究型大学教师“重科研，轻教学”，大学教师如何将科研优势转化为培养人才的教学优势是迫切需要解决的问题。树立正确的教学与科研关系观念对大学教师的学术发展是有助益的。成功的教学和成功的科研所需能力是同一的，二者均注重知识的传播和交流，只不过教学侧重知识的整合和运用，而科研侧重发现和创造知识。科研有助于教师保持在本学科的领先地位，活跃的研究兴趣有助于提高教学质量。当然，教学与科研的关系也是一种复杂相关关系，即不同学科、不同层次的教学与科研的关系是不相同的，尤其是不同层次教学与科研的关系差异更大。本科生的课程虽然也有教学相长的效果，学生的思考和提问有时能启发教师的思维，但与教师科研的关系一般不密切。而培养研究生特别是博士生与导师的科研往往密不可分，比较宏大的课题更是需要研究生参与。现在研究型大学的科研产出越来越离不开博士生群体，尤其是理工科的高水平论文，基本上都有研究生的贡献。可以说，教学与科研在功能上是正相关，在时间上是负相关的。因为教学与科研具有互相促进的功能，但在时间分配上往往是此消彼长的。

2. 学术职业的风险性与稳定性 以往对于大学教师学术生涯或学术职业的风险有不同的看法，或认为学术生涯是风险很大的“赌博”，或认为其风险性很小。韦伯在《以学术为

业》的演讲中说：“学术生涯乃是一种疯狂的冒险。”对这句名言，不同中文译本的译法有些不同，如译为“学术生涯乃是一场发狂的、无把握的冒险”，或译为“学术生涯是一场鲁莽的赌博”，又译为“学院生活是一场疯狂的赌博”。不管怎么翻译，大概的意思还是很明白的，即认为学术研究是一种风险很大的职业。韦伯还说：“一个私讲师，乃至于一名助理，是否有朝一日能够升成正教授，甚或当上学术机构的主持人，纯粹靠运气。当然，在这场赌博中，机运不是唯一的决定因素，但却占有非常高的比重。我几乎不知道世界上还有哪种行业，机运在其中扮演如此重要的角色。”也就是说，他认为偶然性、机运在一名大学教师的学术生涯中起着重要作用。另一种看法认为，大学的终身教职“是一辈子旱涝保收的工作——若没有道德品质或其他类似的问题，……终身教师的工作很安全，想做多久就做多久。

相比政界和商界的风险，学术职业的稳定性比较强，“大学教师是风险最小的职业之一，当老师很难大起大落，平平淡淡总过得去，很少出现一着不慎满盘皆输的情况。”还有许多学者也持这种看法。笔者认同后一种观点。韦伯根据 20 世纪 20 年代德国大学教师的晋升往往取决于偶然性情况，才得出大学教师的职业风险性很大的看法。而 20 世纪中叶以后，欧美多数学者还是认为学术职业是稳定性较强的职业。尤其是在美国大学教师体制中，教授的职位较多，升为终身教职的机会比较大，而且一旦获得终身教职，便基本上进入“保险箱”了。包括中国的许多国家的大学教师体制，更接近于美国体制，教授岗位占全体教师的比例较大，不像欧洲大学的那么少。尤其是现行考核体系注重量化和刚性指标，真正优秀的大学教师多数能够脱颖而出。除非出现违反学术规范的行为，通常大学教师的职业稳定性很强。即使实行聘任制，对教师中多年没有论著、没有课题、没有获奖的所谓“三无”人员，实际上也很少有大学能够将其解聘。一个学者的成就与声望通常呈累进的趋势，但也有几种例外的情况。一是学术地位较高的学者写出低水平论著，这种情况往往出现在急功近利或应景应时拼凑出来的成果上，会使人们对其敬意减少；二是违背学术规范，论著被揭发抄袭或剽窃，造成学术声望的崩盘。三是成为“学霸”压制他人，或品德不行，在学界没有好名声，影响其学术声望的积累。

3. 学术职业的自由度与成就感大学教师的学术职业是事业单位中自由度或自主性最大的职业之一。时间上的自由或者说灵活性是最大的好处，也是学术生涯的主要特点之一。虽然教学的时间比较固定，但因为大学教师的课时通常不多，其他大部分时间是自由支配的，而且开展研究的时间和地点往往可以自由选择。温·格兰特和菲利普·谢林顿认为，大学教师既享受着相当成功的学术生活，又没有过多地加班加点，还有不少时间用于闲情逸致。学术生活要求付出大量的时间和精力，但它也会带来无法比拟的收益，其他职业提供的智力挑战 and 收益很少能和学术研究相比。“虽然职业自主权已经受到了侵蚀，但和大多数职业相比，你还是有较多的机会策划和设计自己的职业路径。”研究型大学教师的科研任务较重，有各种无形的压力，许多人往往在寒暑假和其他节假日都忙于科研，但是在今天还是明天做实验，白天还是晚上写论文，是在研究室还是在家中书房写作，基本上都取决于教师自己，自由度是相当高的。

在西方社会，大学教师一直被认为是非常好的职业，大学教授一直具有很高的社会声望。很少有别的职业像学术职业那样催人奋发，让你有开发他人潜力的机会，并能够通过学术力量促成社会进步。美国经济学家、哈佛大学教授格里高利·曼昆则说：“大多数从事学术工作的人出于对其研究题目的着迷，都是这样做的。就是这个原因，使教授这一职业的工作满意度在所有行业里名列前茅。教授们寻找到了他们真正喜欢做的事，并且找到了为此付给他们薪酬的人——这就是大学。”美国学者约翰·孔洛斯也认为大学教师是复杂而能够获得成就

感的职业，“学术生活既有同行合作，也需要处理难缠的同事关系；它既有思想的自由，又要受制于上级的指令和同行的压力。不过，对大部分选择了学术生涯作为终身职业的人来说，它却带来无尽的满足感——虽然这种满足感时断时续，尤其是学生修身立业、事业有成之时，大学教师的的确确会有一种成就感。”在大学教师的学术生涯中，从研究生到助理教授或讲师、副教授、教授，甚至特聘教授，有许多学术阶梯需要攀登。在这个过程中，层次越高自由度和成就感就越大，两者基本上是成正比的。“在学术生涯梯度攀升的层级发展中，只有通过其对学术本身独创性的贡献、通过在学术研究中得到最高评价等活动形式而获得学术声望，达到至高无上的学术地位。然而，这种地位一旦拥有就会终生占有，就会形成越来越多的累积优势，形成学术声望拥有的马太效应。”一般情况下，学术之道越走越宽，越到高处越好走；年轻教师的生存压力最大，教授的日子相对最好过。虽然在学术阶梯上越往高处越忙，但忙得充实，活得更为体面。因此学术是一种可以终身积累的事业，学术生涯是可以稳步递进的人生，也是几十年的学术长跑过程。

二、学术之道有如长跑大学教师是稳定性较强且比较容易获得成就感的学术职业，而获得学术成就需要长时间的不断积累。

美国学者约翰·达利将大学教师的学术生涯形容为“学术马拉松”，分为起跑阶段、加速阶段、冲刺阶段（将事业进行到底）。“我们选择这个事业只出于一个原因：它既给我们带来无穷的乐趣，又不断对我们提出挑战。”认为学术界有正式和非正式的运行规则。正式的规则在教师手册里有明文规定，而那些支配整个领域发展的潜规则常常难以被发现，其在学术游戏中发挥着关键作用。笔者认为，学术之道有如长跑，大家的起点大致相同，但终点却大不相同。刚起步时，优秀大学教师与一般教师之间虽有差距，但还不大。然而经过几十年的发展、分化，到后来差距可能十分巨大——无论是出版论著、获奖成果的多少，还是学术地位和声望的高下。有学者认为，从取得成果与获得荣誉的角度来看，大学教师大概可以分为名实俱佳者、名不如实者、名不副实者、名实俱无者四类。有的教师终身未能评上教授，或者即使上了教授也籍籍无名；有的教师却著作等身，名扬中外。能够在学术道路上超越一般人跑得更远的人，不仅智力超群、体力上佳，而且往往有远大的目标、意志坚强，持之以恒才会出类拔萃，成为著名的学者。当然，特出绝伦的学者总是少数，同样是教授，还可以细分为不同层次。有的人是名副其实的教授，有的人勉强称得上教授，有的人有教授之名而无教授之实，有的人却足以当“教授的教授”。要想在学术长跑中超越他人，取得令人瞩目的成就，既要跑得快，又要跑得时间长。在学术之道上跑得远的大学教师，除了每天的工作时间较长以外，还有工作年限也较长的因素。有研究指出，在我国至少于法定的60岁退休年龄之前，在统计意义上，学者的科研活力总体上呈现随年龄增长而增加的趋势，没有明显衰减迹象；但不同学者职业生涯的活力表现存在明显差异。35岁以下具有产出优势者，其随后各年龄段的产出与之显著正相关，换言之，早期与前期活力对随后不同年龄段的产出具有预测性。有研究证明，美国大学教师的年龄与他们的科研能力明显正相关，在七十岁之前，教授的年龄越大，其科研能力越强。随着人类寿命预期的大幅增长，加之科研复杂程度的日益加深，科研上大器晚成的年龄已经也将会相应延迟。

不过笔者认为，由于我国多数高校教师还是按规定于60岁退休，所以基本上不大可能出现美国那样69岁的发表论文高峰期。不同学科大学教师出成果的年龄也是有差异的。一般认为，人文社会科学的学者获得标志性成果并取得同行认可的年龄要大于理工科学者。以下我们以实证数据考察我国大学教师取得标志性成果的年龄。通常获得国家科学技术奖励的成果都是得到学界广泛认可的标志性成果。国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进

步奖是我国自然科学技术领域的国家级三大奖，每年评选一次。表1 统计分析了2014—2016年高校国家科学技术获奖者的年龄，其中获奖项目一般都是集体完成的，表1只统计了第一完成人获奖当年的年龄。

表1 2014—2016年高校国家科学技术科学奖获得者获奖当年年龄的统计分析

年度	自然科学奖获得者人数	实际统计人数	平均年龄	技术发明奖获得者人数	实际统计人数	平均年龄	科技进步奖获得者人数	实际统计人数	平均年龄
2014	27	27	53.0	38	37	52.8	115	91	54.4
2015	34	34	52.3	32	32	52.6	108	90	54.5
2016	28	26	53.9	38	34	54.5	106	83	54.7
总计	89	87	53.1	108	103	53.3	329	264	54.5

注：1.资料来源于教育部科技发展中心编撰的《高校获2014年度国家科学技术奖励情况》(<http://www.cutech.edu.cn/cn/kjil/gjkjil/sjxm/2015/01/1420652716363422.htm>)、《高校获2015年度国家科学技术奖励情况》(<http://www.cutech.edu.cn/cn/kjil/gjkjil/sjxm/2016/01/1452456236708742.htm>)和《高校获2016年度国家科学技术奖励情况》(<http://www.cutech.edu.cn/cn/kjil/gjkjil/sjxm/2017/01/1484614700800589.htm>)；2.为简明直观，三大奖都不分等级进行统计；3.所统计奖励项目都是通用项目。

从表1可以看出，2014-2016年高校国家级三大奖获奖者的平均年龄非常接近——无论哪个年份，无论何种奖项，平均年龄都在52岁至54岁之间。各年国家科技进步奖获得者的平均年龄都是54岁，比国家自然科学奖、国家技术发明奖获得者的平均年龄长1岁。这可能与国家科技进步奖注重研究成果产生的经济效益，与生产部门关系密切、更需要产学研结合，因而领军人才身份地位较高、年龄略大有关。当然，也有一些获奖者的年龄在45岁至49岁年龄段，但也是接近50岁了。表1的统计分析证明，自然科学技术领域的大学教师一般都在中年以后才产出重要成果或成为领军人才。不过相比人文社会科学领域最高层次奖励的一、二等奖获得者，他们还是相对年轻一些。目前我国人文社科领域最高层次的奖项是高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学），每3年评选一次，具有很高的公信力和权威性。表2统计了2009年、2013年和2015年发布的第五、六、七届高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）独立或第一获奖者获奖当年的年龄，从中可以看出人文社会科学学者产出重要成果的年龄一般也都在50岁以上。

表2 第五、六、七届教育部人文社会科学奖获得者获奖当年年龄的统计分析

届别	一等奖获得者人数	实际统计人数	平均年龄	二等奖获得者人数	实际统计人数	平均年龄	三等奖获得者人数	实际统计人数	平均年龄
第五届	38	38	60.3	205	198	53.6	392	376	50.4
第六届	45	44	65.2	250	247	57.7	518	493	53.0
第七届	50	50	62.5	251	238	60.5	596	579	51.8
总计	133	132	62.7	706	683	57.3	1506	1448	51.8

注：1.资料来源。（1）教育部社会科学司，第五届高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）获奖成果简介，北京：高等教育出版社，2010年，第2—45页；（2）全国高校社会科学科研管理研究会，第六届高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）获奖成果简介，北京：高等教育出版社，2014年，第2—62页；（3）全国高校社会科学科研管理研究会，第七届高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）获奖成果简介，北京：高等教育出版社，2016年，第2—70页。2.“实际统计人数”是指能够查证核实年龄的获奖者人数，有少数获奖者未能查知其出生年份，未列入统计。3.个别已经去世的获奖者，以其享年进行统计。

由于时间越早越不容易统计完全，表2只统计了近三届获奖者的平均年龄。表2的数据显示，每届无论何等奖项获奖者的平均年龄都在50岁以上；其中一等奖获得者的平均年龄比二等奖获得者的平均年龄大，二等奖获得者的平均年龄又比三等奖获得者的平均年龄大；每届一等奖获奖者的平均年龄都在60岁以上，第六届甚至达到65岁。这说明人文社会科学学者要做出公认的高水平成果需要多年的积累，产出成果所获奖项层次越高，所需周期越长，因而获奖者年龄越大。虽然不排除其中有学者因年资增加影响较大从而比较可能得到认可，但总体上还是表明人文社科的重要成果通常是中年以后做出的。对人文社会科学学者还可以从发表论文方面进行分析。2017年3月，中国人民大学人文社会科学学术成果评价研究中心与

中国人民大学书报资料中心联合编撰的《复印报刊资料重要转载来源作者（2016 年版）》发布。该报告针对报刊资料转载学术论文数量较多且论文被学术同行评议为质量较高的作者，结合转载分析法和同行评议定性分析法进行了分析。选取 2013-2015 年被复印报刊资料转载论文 5 篇及以上的第一作者作为按指标进行转载分析的来源作者，525 名作者最终入选。入选作者的年龄大致呈正态分布，20 世纪 50 年代到 60 年代出生的中年学者是最集中的作者群，老年学者和青年学者依次减少。分学科入选作者年龄的分布规律与总体情况基本相符；大多数学科入选作者群体的出生年代集中在 20 世纪 50 年代，但法学、政治学、教育学、工商管理 etc 学科作者的出生年代集中于 20 世纪 60 年代。

表 3 2013—2015 年复印报刊资料重要转载来源作者的年龄分布

出生年代(20 世纪)	年龄	人数	百分比
20 年代	86—95	2	0.4
30 年代	76—85	13	2.5
40 年代	66—75	42	8
50 年代	56—65	182	34.7
60 年代	46—55	182	34.7
70 年代	36—45	86	16.4
80 年代	26—35	18	3.4

本文根据《复印报刊资料重要转载来源作者（2016 年版）》的入选者年代分布图，统一以 2015 年为基准推算作者的年龄段，转换成表 3。从中可以看出，20 世纪 50-60 年代出生的学者（46-65 岁）是我国人文社会科学领域产出高影响力或高水平论文最多的群体，占总数的 69.4%。因此，大体上我们可以说 46-65 岁的阶段是人文社会科学学者发表高影响力论文的黄金时期。从表 3 来看，人文社会科学学者很少能在 26 岁以前发表多篇高影响力论文。中国人民大学复印报刊资料转载的都是论文，而教育部颁发的高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）以著作为重，越高层次奖项的著作比例越大。著作通常是在发表论文的基础上积累而成的，因此获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）的学者年龄通常更大。在我国现有人事体制下，60 岁退休是大学教师人生中一个重要关口。然而水平越高的教师所受影响越小，他们的学术生涯可以顺利跨越这个关口。尤其是人文社科领域的著名学者，他们在退休前已经积累了很高的学术声望和社会资本，在退休后仍然有许多资源可以利用，而且也是学术刊物、出版社以及年轻教师竞相争取的对象。费孝通、季羨林、启功等著名学者的大量著作都是 60 岁以后出版的，其影响力也随着年龄的增长而增大。因此，在学术长跑中要达到高远境界，速度与耐力都很重要。

三、影响学术产出的诸因素为什么不同大学教师的学术生涯差别如此之大，除了跑得时间长以外，还在于不同的学术产出。学界对大学教师学术生涯的成功因素有过许多探讨。笔者认为，除了无法选择的先天因素，影响大学教师学术产出的因素相当多元而复杂，学术信念、服务机构、不同学科、研究专题、所处区域等都是相关因素。概括地说，影响大学教师学术产出的因素可以分为内在与外在因素两类。

1. 内在因素

(1) 学术信念与志向。教师的教学信念决定课堂教学质量高低和教学改革成败。同样,大学教师的学术信念、学术志向和职业态度也会对其学术产出产生长远而明显的影响。“功崇唯志,业广唯勤”,志向与学术成就有密切的关系。韦伯认为,走学术道路需要对学术的热情和志向,“没有这种圈外人嗤之以鼻的‘陶醉感’,没有这份热情,没有这种‘你来之前数千年悠悠岁月已逝,未来数千年在静默中等待’的壮志——全看你是否能够成功地作此臆测——你将永远没有从事学术工作的召唤;那么你应该去做别的事。因为凡是不能让人怀着热情去从事的事,对于作为一个人的他来说,都是不值得的事。”热爱自己从事的职业,怀有激情,往往是取得较高学术成就的重要因素,因为热情是获得学术灵感、产生思想火花、激发创造性的诱因。著名数学家丘成桐根据自己的体会这样说:“立志要作大学问,只不过是那一刹那的事。往往感情澎湃,不能自己,就能够将学者带进新的境界。”所以从长远来看,大学教师的学术信念、内在热情与最终能达到多高学术成就具有密切的关系。

(2) 勤奋与拼搏精神。业精于勤荒于嬉,勤奋、能吃苦,不怕困难,敢于拼搏是取得较大学术成就的基本条件。“一个学者应该有真正拿得出手的代表作或标志性成果。有如下围棋者棋力不同段位不同一样,一个学者的学术水平和功力是可以感觉出来的,也具有无形的‘段位’。不从事艰苦的原创劳动,不具有甘于寂寞淡泊名利的精神,只图方便快捷,轻轻松松地做学问,很难出精品出上品,也永远成不了高水平的学者。”所有取得卓越成就的大学教师都是勤于耕耘的学者,敢于向难度大的选题发起挑战,不畏艰险才有可能取得超越常人的成功。如果不能将大量的时间和精力投入学术研究,无论多么聪明的头脑也很难产出高质量多的成果。如果只选容易的问题、做轻松的研究,那么也很难产生影响重大的成果。

(3) 好奇心与求知欲。是否具有好奇心是能否持续深入研究一个问题或事物的重要因素。因为科研往往是探究未知世界,或发现新知,或创发新解,没有好奇心与求知欲就不大可能做出重大成果。面对一个新的学术领域,好奇心能够使学者对未知世界充满期待和渴望,怀着极大的兴趣和热情去观察、探索 and 发现。求知欲是对知识或了解未知世界的渴求,是一种强烈要求得到满足的欲望,这对发现新知、创发新解亦非常重要。不同学者的好奇心和求知欲差异巨大,有人经过多年应试的重压,好奇心几乎被磨平了。有人无论经历了什么坎坷和磨难,始终保持着强烈的好奇心和求知欲。做出较高学术成就的大学教师多数都具有强烈的求知欲,而且往往对新事物抱有好奇心。上述为影响大学教师学术产出的几个主要内在因素。当然,勤奋与拼搏精神,信念与志向是获得事业成功的普遍要素,其他行业的成功者通常也需要这些要素,但学术志向、热情和兴趣,尤其是好奇心与求知欲更是影响大学教师学术产出的特殊品质。其他如学习与科研习惯、严格规范的专业训练等等,也是影响学术产出的内在因素,限于篇幅而不一一述及。

2. 外在因素

(1) 毕业与工作的院校。学校、导师和同学都是影响大学教师学术成就的因素。就读名牌大学,无论是教师水平、教学设备和图书、高水平学术报告的机会,还是同学的人脉、积累的社会资本等等,都比普通大学优越许多。而在同一大学同一学科,不同导师所能泽惠学生的社会资本也有相当大的差异。“看出身”的资本是与生俱来的,但“拼师门”却存在择善而从的选择。正所谓“本科选学校、硕士选专业、博士选导师”,对要走学术道路的年轻人而言,选择德艺双馨、学术卓越的导师,往往能“好风凭借力,送我上青云”。因此学缘关系对学者的学术生涯大有帮助。在不同类型、不同层次院校任职的大学教师,其学术产出也有明显差别。研究型大学教师的学术成就多数比非研究型大学教师的更大。除了教师自

身素质和水平的差别以外,平台所提供的机会和经费等起着非常重要的作用。不同层次大学和研究机构的环境、著名学者人数、图书规模和交流机会等差异很大,身处不同研究平台,交往的对象也颇为不同,谈笑有鸿儒,有高水平的同侪一起切磋,大家声气相通,发展的机遇与速度自然也有所不同。

(2) 学科与研究领域。同一大学不同学科的研究经费、论文发表、教师收入等也存在巨大差距。不同学科学术产出的速度颇为不同,身处强势或热门学科,论著更容易发表和出版,被引用的概率也大得多,更容易积累学术声望。而冷门学科无论是申请课题、发表论文和出版著作的机会,还是论著被引用的可能性都小得多。甚至同一学科不同研究方向或专题的学术产出率也差异颇大,收获大不一样。如果发掘的是一座学术“富矿”,就可以大大加速学术产出。如果选题不当,犹如在贫瘠的矿山掘进,只会事倍功半。应对国家重大需求、适应时代发展趋势的研究领域往往更容易获得课题资助,论著也更容易发表,学者做研究的动力充足,自然会有更多学术产出。

(3) 地理位置。同样水平的学者因所处区域和城市不同,积累学术声望的速度也有差异。在幅员辽阔的国家,通常工作于政治、经济或文化中心城市的学者积累学术声望的速度更快。如在首都或省会城市工作的学者,其获得各种资源和信息的机会比在地级城市工作的学者大得多。尤其首都不仅是政治中心,而且往往是文化中心和教育中心,高水平大学、著名学者、重要刊物、重大学术活动等都集中于此,身处首都的大学教师通常能获得更多机会。当然,互联网时代的区域差距有所缩小,例如在信息交流方面,不同区域学者便没有太大差别。但在参与决策咨询、出席高层次会议或活动、与权威刊物和媒体联系等方面,地方与大都会学者的机会还是有很大不同。

(4) 学术权力。学术声望是学术界同行对于具有高深知识者的外在价值评价。学术权力、权威和声望具有内在关联,学术权力越大,越容易获得权威和形成声望;反过来,学术声望越高,也越容易形成权威并获得权力。而具有学术权力的学者可以更方便地获得课题和经费,更容易发表论文,更可能以学术权力助力学术产出。此外,学术权力与行政权力往往相互交织、相互影响。学术权力一般都为兼任行政职务的学者所掌握,不过兼任行政职务从时间上又对学术产出有所局限。既能够以官助学,又能够产出较多学术成果,平衡好这一对矛盾是一项艺术。

(5) 考核与奖励机制。有研究表明,在大学教授群体中,高质量论文的作者更多出自感到研究压力大的群体,而发表论文较少且质量不高的教授所感受到的研究压力相对较小。虽然当今大学的量化考核与聘任机制受到许多批评,但应该承认正是因为有这些刚性的考核与晋升指标,许多大学教师才会尽力投入到学术研究中去。与考核传递压力相对应的是正向奖励机制,其也是大学教师积极从事学术研究的一大动因,两者异曲同工,都对学术研究起到重要促进作用。东亚国家和地区的大学,无论是以发表SCI、SSCI刊物论文作为续聘条件,还是高额奖励在高影响因子刊物发表论文,其国际论文数量都迅速提高,在世界大学排行榜的名次也明显提升。当然,我国每年发表SCI论文数量已名列世界前茅,付出的版面费也数额惊人,在推升SCI出版产业壮大的同时也带来了一些弊端。影响大学教师学术产出的因素并不止于上述几点,本文只是简略地论述了几项主要因素,但从中也可基本看出,大学教师的学术长跑最终能够达至多远取决于许多复杂因素。

总之,大学教师的学术生涯既有平稳和充满期盼的一面,也有曲折和充满挑战的一面。不同大学教师的学术生涯或长或短,行百里者半九十,真正能做出卓越学术成就的大学教师总是金字塔顶端的少数人。不少大学教师退休后便完全过上了休闲的日子,也有不少教师仍

然执迷于学术，乐此不疲。笔者认为，鉴于我国人均寿命的增长，各高校根据实际情况自行制定差别性的退休年龄政策是有道理的。从长远来说，还是要适当全面延迟退休年龄，以使大学教师尤其是文科大学教师的智慧能够更好更多地发挥作用。

摘自：《高等教育研究》2017年第12期

教师专业发展研究中的信息视角

戚业国

直到目前,关于教师专业、教师专业发展的研究更多集中在理念、知识、技能、专业经验等方面,在解释教师专业发展行为、创新教师专业发展机制中较少涉及到信息问题。在实际的观察和调研中,我们发现信息可能是研究教师专业发展的重要视角,其中信息不对称现象的普遍存在可以解释教师专业发展中的众多现象和问题。

一、信息不对称—教师专业发展研究中的另一种解释视角

信息对交易行为的影响在西方经济学中较早受到关注,传统的西方经济学理论假设市场是一个完全竞争的市场、市场具有完全信息(交易双方信息完全而且充分)、市场主体的选择都是理性的。但是现实中,完全信息的假设极难出现,信息更多时候是不完全的。厂商无法准确预测市场上各种产品需求和要素供给变动的情况,消费者也无法了解所有商品市场上待售商品的质量和价格情况。

为此,“信息不完全(incomplete information)”问题被提了出来,市场主体在决策时面临信息不充分性约束,即无法获取到每一处地点、每一个时段、现在和未来的所有信息,而且还指相对意义上的信息不完全,即市场本身没有释放出足够的信息并将其进行有效配置。信息不完全影响交易决策很早就被经济学家注意到,约瑟夫·斯蒂格利茨、乔治·阿克洛夫、迈克尔·斯彭斯从70年代就“使用不对称信息进行市场分析”,并为此摘得2001年度诺贝尔经济学奖。此后“信息不对称理论”被广泛应用于企业经济、金融、宏观经济管理、投资、会计、市场研究、贸易经济等领域的研究,一门新的学科——“信息经济学”逐渐成熟起来,其在解释互动性社会行为中的应用越来越广泛。信息不对称理论认为在市场交易中,交易双方对交易产品拥有不对等的认知。

信息不完全存在于市场交易的每一个主体,每一方交易主体均无法获得与交易相关的完全信息。在此条件下,有关交易的信息在交易主体之间的分布又是不对称的,其中一方市场主体必然占据信息优势地位,另一方处于信息劣势地位。占用信息的差异导致出现一些偏离通常“理性人”的交易决策行为,通过对“信息不对称”的分析,从而解释和预测一些“不合常理”市场行为,这就是“信息经济学”的基本研究范式。“信息经济学”的思想与方法可以解释管理中的众多现象,同样可以运用于教师专业发展的研究中。在教师专业发展中存在一些“不合常理”的现象:我们都在讲“培训是最大福利”,但现实中教师“逃避培训”的现象时有发生;对教师专业的研究已经非常深入,教学的经验积累已十分丰富,但现实的教学教师仍然更喜欢“加班加点”;教师培养和培训在不断研究改进,但却如皮格(Pigge 1978)的研究,“教师们认为‘非常必要’的能力是在工作过程中培养出来的,而并不是在教师教育的专业教育中学到的,不幸的是,被教师们认为在教学中‘不太必要’的能力,却是在教师教育的专业教育中学到的”。

为解决这些问题,各种激励措施不断推出,教师培养培训中的模式改革、课程改革不断深化,基于理念、知识、能力和策略的各种尝试,从项目学习到课程选修,从青蓝工程到改进实习,改革不可谓不努力,但现实效果仍然不尽令人满意,研究这样的问题显然需要新的视角和思维方式,信息经济学中关于信息不对称的研究视角给出了另外的启示。

二、教师专业发展中的信息不对称现象

分析教师专业发展中存在机制和制度问题,也有与管理相关的专业发展动机问题,对此

已有了众多研究。从信息对称的角度看，很多时候是因为信息的不均衡造成的。

1、教师专业的定义与教师自身认知的信息偏差教师专业发展的现实中，“教师教育者”与“教师或准教师”存在突出的专业认知的信息偏差，这无疑是造成目前教师专业发展中矛盾的重要原因。教师作为一个推动和促进学生发展、帮助学生发展的专业，在当代教师教育中已经形成基本共识，教师教育主要是按照这样的专业组织实施的。但现实中，教师本人更容易把教学当成是经验性活动，把成绩不良归因为学生努力不够，更在乎自己的解题能力，教学的专业意识并不强。这就导致，教师教育者精心设计了各种各样的基于教学专业的培训课程，但现实的教师并不是特别认同，相当部分教师甚至把这样的培训当成负担。

近年各地的网络培训，从第一次的新鲜，逐渐变成教师的负担，代为点名、签到、网上作业、网上参与已经成为常见现象，甚至出现花钱雇人代为培训的情况。在我们的调查中，问到“你大学学习的专业是什么”，87%的回答是自己任教的学科名称(即数学、物理、英语、地理等)，仅有6.5%教师会加上“教育”两个字。在我们的访谈中，问到“你认为教师专业的内涵是什么”时，仅有不足三分之一教师会提到“帮助学生成长”“促进学生成长”等类似的词汇，在教师的作用中，排在第一位的是“讲清楚教学内容”。多数教师对专业的理解更多集中在自己学科知识的熟练和精湛，对于“教育”专业的意识并不强。

“对教师专业的不信任”是各国教师教育都面临的共同问题。教育教学是一种高度情境性的活动，教育理论和教学经验往往是通过不断概括提炼形成的，是一种具有较高抽象度的经验，理解和运用这样的理论经验需要一定的理论基础，需要结合实践的再创造。大部分一线教师难以直接运用这些理论化的经验，而理论工作者、专家型教师难有机会直接帮助教师在自己的情境中理解和使用这些理论经验。这就造成理论经验与现实教学困惑的脱节，形成“理论难以进入一线教师的教学实践”，“一线教师难以得到有效的理论指导”的情况。在教育理论的经验与现实教师实践之间架设信息转换“桥梁”，把“理论化的经验”转化为“实践化的理论”，这显然是教师教育需要重点研究和发展的方面，是破解信息不对称的基本路径。

2、教师教育中教育者与受教育者的信息不对称

在教师教育的实践中，“教育者”和“受教育者”的信息不对称是影响教师教育成效的一个突出问题，“教育者”在话语体系、思维方式、实践经验等方面与“受教育者”的经验、理论基础、思维方式等方面的差异，是导致教师教育成效不高的重要原因，单纯指责“教育者”脱离实际或者指责实践者“脱离理论”显然都是不够客观的，需要找到双方信息不对称的源头，通过信息均衡实现平等对话，从而提高教师教育的实际成效。

教师教育中的“教育者”，大多数不是长期在一线的实践者，部分具有实践经验，但这样的经验也是有限的，作为曾经的“卓越教师”而成长起来的“教师教育者”极少，经常深入教育教学一线的“教师教育者”也不多。而教师教育的“受教育者”，职前没有实践经验可谈，教育教学的理论也十分有限；职后培训大多没有经过太多教育理论训练，教育教学的理论基础并不厚实。理论基础的差异，导致了多年来都强调教师教育的现实针对性、实践导向、问题导向，但现实的变化并不能令人满意。

事实上，教师教育中的“教育者”，绝大多数都是专业的教育研究者，其思维方式、研究范式基本是学科理论体系导向的，加上细致的学科分工，其工作考核、学术成果都是按照教育学科进行的，“教育者”的专业是教育学的理论学科，很难将主要精力投入到教育教学实际问题的研究中。而教师教育中的“受教育者”从事的是一个实践性的专业，科学性与艺术性统一，是以解决教育问题、提升教育教学成效为重点的专业，对他们来说，既不会关注

也未必需要更多关心教育学科的理论发展。教师教育中的“教育者”和“受教育者”事实上是处于两个不同性质的学科里,尽管两个方面密切联系,但还是具有明显的学科信息不对称,两个不同的类别,也就不可能按照任何一方要求另一方了。

这样的问题的解决,必须从专业属性入手,现有的理论性的教育学科可以为教师教育提供一些重要的支持,但显然无法承担教师教育的“教育者”的全部工作,必须推动“实践教育学”的发展,逐渐培育以解决教育问题为导向的“教师专业”的教育学科分支。从“受教育者”方面看,必须注重培养一批“实践理论家”,把一批实践经验丰富的卓越教育者,通过理论学习逐渐培养形成可以承担教师教育的“教育者”。

3、受教育者与教师教育管理者的信息不对称

教师教育尤其是职后的教师教育,与传统意义上的学校教育不同,并不是按照严格论证、比较稳定的教学计划组织实施教育活动,更多由培训机构的管理者主导、采用项目的形式组织实施教师教育。虽然强调按需施训、学员选择,但总体上是教师教育的管理者主导培训计划方案。这样的运行机制,存在作为受教育者的教师学员与教师教育管理者的信息不对称,由此带来了培训管理者难以把握真正需求,培训学员的需要难以准确表达并得到满足。

作为教师教育的管理者,较少基于实际的教学经验和体验组织实施教师教育,主要是根据教师教育实践中反映出的需求和问题不断改进自己的工作,目前常见教师教育质量管理的手段包括需求调查、课程选择、学员评教等,但缺乏教学的实际体验和经历,信息的偏差导致教师教育的管理者仍然难以真正把握教师的实际需求,课程教学的成效备受质疑。

一方面,这是由教师需求特点决定的,教师(包括校长等管理者)的工作是高度个体性的、情境性的,而培训教学是集体性的活动,受教育资源的限制,在当前和今后一段时间里,我国的教师教育难以实现个性化教学。我国不同地区教育发展差异巨大,教师的从教学校不同、学科不同、任教年级不同、学生特点和层次不同,面临的共性问题相对较少,个性问题更多,集体教学尤其是班级授课制的教学组织形式,注定是难以真正解决个性化需要的。

另一方面,优质教师教育资源高度短缺,有限的教师教育资源面对极其庞大的教师教育需求,受欢迎的培训教师真正是“一师难求”。现行的教师教育基本由政府事业单位承担(普通高校、成人高校),这些单位基本是学术考核导向,职业的教师“培训师”没有相应位置和发展空间,难以吸引更多人,导致致力于教师培训的专家并不多。以往的教师教育机构主要精力放在“学历补偿教育”“教育理论普及教育”“教育政策与思想理念的通识教育”,原有的培训机构比较擅长这些工作,但目前这些工作基本完成,以促进教师专业成长和解决教师实际问题需要为导向的培训成为需求重点,这就造成目前的不适应的情况。

4、教学理论与现实教学环境造成的信息偏差

有关教育是科学还是艺术的争论一直没有停止,在人类历史上,教育活动几乎伴随人类文明同步出现和发展,但现代教育理论却只有一百多年的历史。长期以来教育更多的是作为经验性活动存在的,只是到了近代,随着教育需求的不断扩大、教育活动从社会边缘走向社会中心,研究教育规律、把握教育规律、运用教育规律提高教育成效的专业性教育活动才开始出现。这样的历史延续性,也是造成教师“对自身专业不信任”的原因之一。

由于教育活动具有高度情境性和个体性,教育理论和规律的概况总结主要是通过不同程度的抽象来实现的,这就形成教育理论与实际教育情境的较大差异,教师的专业教学本质上是一种对学科知识、教育经验进行二次创造的活动。从某种意义上讲,如果把多彩的教学活动比喻为丰富的大海,教育理论则更像是从中提炼出来的盐,盐是海水蒸发后留下的精华,教育理论是从各种具体教学实践活动中概括提炼沉淀下来的精华,如同盐需要融化到汤水的

水环境里才能成为美味,教育理论只有结合到教育情境中再次创造才能发挥其应有的指导作用。这样的“二次创造”需要对教育理论的深刻理解和把握,也需要教学的反思与研究,其中有自己的规律和方法。单纯教育理论的学习在职前学习阶段是可以完成的,但这样的“二次创造”则既需要经验的积累也需要掌握应有的方法和技巧。教师教育的重点应当从教育理论的学习与掌握,转向理论在指导教学实践中的“二次创造”,现有的教师教育在这方面已经显著落后于实际的需求,这显然是影响教师教育成效的重要原因之一。

三、推动教师专业发展—基于信息均衡的策略

现有的教师教育更多关注知识与能力的建构,关注教师教育目标的达成、计划的落实,关注教师的专业发展动机和绩效,这些都是十分重要的。从信息的视角分析研究教师教育,可以通过推动信息均衡,使偏差的信息趋于均衡,从中找到提高教师教育成效的路径与策略。

1、教师教育应重点解决“对教师专业的不信任”

在教师的专业发展中,“对教师专业的不信任”是一个世界性的教师教育问题,在我国更是直接影响着教师教育的实施成效,帮助教师理解教师专业属性、掌握教师专业的核心能力应当是教师教育的重点。教师“对教师专业的不信任”与教师教育自身有很大关系,现行的职前教师教育,主要是以教育和心理知识为重点的“知识学习”,模仿和理解教师的工作已经不容易,真正理解教师的专业性更加困难。在教师的教学实践中,时间投入往往比“专业”更有利于成绩提升,在职培训也难以让教师充分理解教师专业对自己教学的实际贡献。

其实,处于不同发展阶段的教师对教师专业的理解是不同的,这样的阶段许多时候甚至是难以超越的。职前教师只能更多停留在条件性知识的学习,不应过多强调专业;职初教师更多是模仿和适应,技能的成分远远大于专业的成分;教师专业发展的重点应当集中在有经验的教师和专家型教师。为此我们提出,建立新的教师专业发展模型,把“教师专业准备”“教师职业适应”“教师专业发展”三个阶段区分开来,通过分类的教师教育,前两个阶段不属于“专业发展”,将教师“专业发展”集中在以有经验教师作为对象,构建新的教师专业发展的培养模式,从而提高专业发展对教学的实际贡献。

2、创新教师专业发展的基本制度,改革培训计划模式

我国现行教师专业发展的基本制度是职前院校教育、职后的在职培训学习,其中职后的在职学习是教师教育的重点,目前的基本途径是“集中培训+校本研修+个人自学”,基本方法是“专家引领+同伴互助+个人反思”。这样的基本制度虽然取得较大成效,但无法解决教育者和受教育者的信息不均衡问题,难以更好提高教师专业发展的针对性、实效性,尤其培训机构和专家与实践脱节的问题比较难以解决。

为此我们提出,在保持现有教师教育基本制度基础上,由国家和地方设立“教师专业发展特聘专家指导岗位”,特聘专家领衔负责指导一个区域的教师专业发展,从教师培训费中单列项目,类似农业行业专家计划,项目经费类似课题费管理,构建“特聘专家+教研员+学校名师”组成的三级指导专家队伍,全面构建区域教师专业发展的新机制,这样的岗位可以包括学科指导、课程指导、学校管理指导三类专家岗位。特聘专家领衔的团队,提出区域教师培训的计划要求,由派出专家的单位组织实施培训活动。

3、从教育学科细分“教师专业”方向,推动教师专业发展的研究

“教师教育”是目前我国教育学科的重要研究领域,但其中的“教师专业”的研究并没有受到足够重视。“教师教育”是一个大的研究领域,侧重于教师的遴选、培养、聘用、专业发展、考核晋升、师资配置等“全产业链”的问题。我国教师教育的研究,从管理层面的研究较多,而有关“教师专业”的研究比较少,现有研究成果更多是国外的研究,难以直接

支持我国教师的专业发展。

国内“教师专业”研究成果缺少，直接影响对教师专业发展的指导，这一方面是我国教师专业发展整体研究水平还没有进入细分化阶段，另一方面也是现有研究者与一线教师接触比较少，较少深入学校、深入课堂，相应的研究也就难以深入进去，学术评价的机制也使得研究者不愿在这方面倾注太多精力。从研究力量看，经验丰富的教师和教研员往往缺少提炼概括的研究经验和能力，难以形成更多理论成果。

为此，“教师专业”的研究需要教学经验丰富的优秀教师和理论研究者相结合，通过这样的合作研究才能更好推动“教师专业”的研究。但目前我国缺少这样的研究机制，在教育科研课题的研究中，应当设立大学研究人员与中小学合作的研究项目。另外，可以在教师培训资金中，设立专项研究项目，推动“教师专业”合作研究的深入。

4、创新“教师专业发展”模式，形成基于问题的学习机制

我国现行的教师专业发展模式，基本指向教师的理念与知识能力，尤其教师培训更是理念能力导向的，通过转变教师的教育教学思想理念、提升教师的教育教学能力而达到提高教育教学质量的目的。现实中，这样的培训模式具有较高的成效，尤其是可以在比较短的时间里，给教师传授更多知识，掌握更多理论成果。但这样的模式，明显是知识能力导向的，对于结合教育教学实际、解决教师的现实问题总有“隔靴搔痒”的感觉。近年各地都在探索培训模式的改革，校本研修一定程度上关注了问题导向，但由于缺少更高的引领，校本研修的层次难以提升。

为此，我们认为，教师专业发展的重点应当转向基于问题的研究，在教师培训中，应当克服“知识信息量”的情结，调整培训目标，从获取知识转向解决问题，围绕问题的解决设计培训方案，灵活运用多种培训形式。如果一次培训能够集中解决一个具体的哪怕很小的问题，教师的收获感也会大大增强。校本研修制度同样面临“信息均衡”的困扰，多次交流后一所学校内部的信息差异逐趋缩小，校本研修的成效越来越低，迫切需要打破信息障碍，形成新的信息来源。

目前一些地方的学校探索“从校本研修走向校际研修”，建立学校教师专业发展的“协作体”“联盟”，这些都取得较好成效，推进跨校的区域联合，建立“校际研修”的机制应该是发展的基本趋势。我国教师教育的研究已经很多，但深入教师专业本身的教育研究并不多，教师专业的深入究是教师专业发展的关键。现有教师专业发展的研究中，基于信息视角的研究很少，关注信息，建立基于信息视角的分析体系，这应当是教师教育研究中值得重视的方面。

摘自：《教师教育研究》2017年第9期

中南民族大学教师教学发展中心教学研究部

地 址 中南民族大学 15 号教学楼 737 室

邮 箱 jyctld@126.com

邮 编 430074

电 话 (027) 67843855

联系人 李 永 张 琴