



热点分析 决策参考

内部资料 仅供交流

高教工作参考

2021 年第 1 期 （总第 7 期）

主办：郑州工程技术学院发展规划处（高等教育研究所）

☆关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见

☆关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见

☆新时代加强高校教师队伍建设的若干思考

☆新升格本科院校师资队伍建设的的问题与对策

高教工作参考 2021 年第 1 期 （总第 7 期）

主 编：王 琦

副主编：刘伟华 王宇飞

编 辑：刘建岭 仲 岩 屈彦君 高 松

电 话：0371-68229976

邮 箱：zzgyfzghc@126.com

地 址：河南省郑州市惠济区英才街 18 号

目 录

卷 首 语	1
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	2
教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见	13
高校教师队伍建设存在的问题及对策	19
新时代加强高校教师队伍建设的若干思考	25
新时代教师发展体系构建的路径	30
应用型本科院校师资队伍建设的回溯、反思与展望	35
我国职教师资队伍专业化建设的问题与对策	44
我国职业教育教师队伍建设的三条路径	55
新升格本科院校师资队伍建设的的问题与对策	65

卷首语

教师是教育事业发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。立德树人，师德为范；教育大计，教师为本。教师是立教之本、兴教之源。

新时代加强高校教师队伍建设，必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

准确对标新时代新要求，按照社会主义核心价值观“四有”“四个引路人”“四个相统一”的标准，引导教师带头践行社会主义核心价值观，坚定理想信念教育，提高思想政治素质，坚定“四个自信”，增强价值判断、选择、塑造能力，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程。健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。依法采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制资源，优先保障教学科研需求，向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。

完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病。合理设置考核评价周期，探索长周期评价。注重个体评价与团队评价相结合。建立考核评价结果分级反馈机制。建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，探索建立符合学校实际的薪酬制度，健全内部收入分配机制，完善绩效考核办法。

通过健全高校教师发展支持体系，完善管理评价制度和待遇保障机制，使教师队伍治理体系和治理能力实现现代化。高校教师职业吸引力明显增强，教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力显著提升，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型高校教师队伍。

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和专业发展、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绩效，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工作重点内容，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。

（摘自：人民网 2018.1.31 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）

教育部等六部门

关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见

教师〔2020〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、住房和城乡建设厅（委、管委），新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、财政局、人力资源社会保障局、住房和城乡建设局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，深入贯彻落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，加强新时代高校教师队伍建设改革，现提出如下指导意见。

一、准确把握高校教师队伍建设的时代要求，落实立德树人根本任务

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

2. 目标任务。通过一系列改革举措，高校教师发展支持体系更加健全，管理评价制度更加科学，待遇保障机制更加完善，教师队伍治理体系和治理能力实现现代化。高校教师职业吸引力明显增强，教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升，建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型高校教师队伍。

二、全面加强党的领导，不断提升教师思想政治素质和师德素养

3. 加强思想政治引领。引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个

维护”。强化党对高校的政治领导，增强高校党组织政治功能，加强党员教育管理监督，发挥基层党组织和党员教师作用。重视做好在优秀青年教师、留学归国教师中发展党员工作。完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建设中的统筹作用。健全教师理论学习制度，全面提升教师思想政治素质和育德育人能力。加强民办高校思想政治建设，配齐建强民办高校思想政治工作队伍。

4. 培育弘扬高尚师德。常态化推进师德培育涵养，将各类师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实践教育、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖。建好师德基地，构建师德教育课程体系。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，高校可举办教师入职、荣休仪式，设立以教书育人为导向的奖励，激励教师潜心育人。鼓励社会组织和个人出资奖励教师。支持地方和高校建立优秀教师库，挖掘典型，强化宣传感召。持续推出主题鲜明、展现教师时代风貌的影视文学作品。

5. 强化师德考评落实。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，严格师德考核，注重运用师德考核结果。高校新入职教师岗前须接受师德师风专题培训，达到一定学时、考核合格方可取得高等学校教师资格并上岗任教。切实落实主体责任，将师德师风建设情况作为高校领导班子年度考核的重要内容。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，依法依规严肃查处师德失范问题。建立健全师德违规通报曝光机制，起到警示震慑作用。依托政法机关建立的全国性违法犯罪信息库等，建立教育行业从业限制制度。

三、建设高校教师发展平台，着力提升教师专业素质能力

6. 健全高校教师发展制度。高校要健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。积极应对新科技对人才培养的挑战，提升教师运用信息技术改进教学的能力。鼓励支持高校教师进行国内外访学研修，参与国际交流合作。继续实施高校青年教师示范性培训项目、高职教师教学创新团队建设项目。探索教师培训学分管理，将培训学分纳入教师考核内容。

7. 夯实高校教师发展支持服务体系。统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职责，建实建强教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设，加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入，推动建设各级示范性教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持高校专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力。发挥教学名师和教学成果奖的示范带动作用。

四、完善现代高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力

8. 完善高校教师聘用机制。全面落实高校用人自主权，政府各有关部门不统一组织高校人员聘用考试，简化进入程序。高校根据国家有关规定和办学实际需要，自主制定教师聘用条件，自主公开招聘教师。不得将毕业院校、出国（境）学习经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。严把高校教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。建立新教师岗前培训与高校教师资格相衔接的制度。拓宽选人用人渠道，加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才力度。按要求配齐配优建强高校思政课教师队伍和辅导员队伍。探索将行业企业从业经历、社会实践经历作为聘用职业院校专业课教师的重要条件。研究出台外籍教师聘任和管理办法，规范外籍教师管理。

9. 加快高校教师编制岗位管理改革。积极探索实行高校人员总量管理。高校依法采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制资源，优先保障教学科研需求，向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。合理设置教职员岗位结构比例，加强职员队伍建设。深入推进岗位聘用改革，实施岗位聘期制管理，进一步探索准聘与长聘相结合等管理方式，落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制。

10. 强化高校教师教育教学管理。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，把承担一定量的本（专）科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。将教授为本专科生上课作为基本制度，高校应明确教授承担本专科生教学最低课时要求，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。

11. 推进高校教师职称制度改革。研究出台高校教师职称制度改革的指导意

见，将职称评审权直接下放至高校，由高校自主评审、按岗聘任。完善教师职称评审标准，根据不同学科、不同岗位特点，分类设置评价指标，确定评审办法。不把出国（境）学习经历、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价。对承担国防和关键核心技术攻关任务的教师，探索引入贡献评价机制。完善职称评审程序，持续做好高校教师职称评审监管。

12. 深化高校教师考核评价制度改革。突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病。规范高等学校 SCI 等论文相关指标使用，避免 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等引文数据使用中的绝对化，坚决摒弃“以刊评文”，破除论文“SCI 至上”。合理设置考核评价周期，探索长周期评价。注重个体评价与团队评价相结合。建立考核评价结果分级反馈机制。建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。

13. 建立健全教师兼职和兼职教师管理制度。高校教师在履行校内岗位职责、不影响本职工作的前提下，经学校同意，可在校外兼职从事与本人学科密切相关、并能发挥其专业能力的工作。地方和高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。鼓励高校聘请校外专家学者等担任兼职教师，完善兼职教师管理办法，规范遴选聘用程序，明确兼职教师的标准、责任、权利和工作要求，确保兼职教师具有较高的师德素养、业务能力和育人水平。

五、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

14. 推进高校薪酬制度改革。落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度。探索建立高校薪酬水平调查比较制度，健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度。高校教师依法取得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。落实高层次人才工资收入分配激励、兼职兼薪和离岗创业等政策规定。鼓励高校设立由第三方出资的讲席教授岗位。

15. 完善高校内部收入分配激励机制。落实高校内部分配自主权，高校要结合实际健全内部收入分配机制，完善绩效考核办法，向扎根教学一线、业绩突出的教师倾斜，向承担急难险重任务、作出突出贡献的教师倾斜，向从事基础前沿研究、国防科技等领域的教师倾斜。把参与教研活动，编写教材案例，承担命题监考任务，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、学生社团、竞赛展演等情况计入工作量。激励优秀教师承担继续教育的教学工作，将相关工作量纳入绩效考核体系。不将论文数、专利数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励直接挂钩，切实发挥收入分配政策的激励导向作用。

六、优化完善人才管理服务体系，培养造就一批高层次创新人才

16. 优化人才引育体系。强化服务国家战略导向，加强人才体系顶层设计，发挥好国家重大人才工程的引领作用，着力打造高水平创新团队，培养一批具有国际影响力的科学家、学科领军人才和青年学术英才。规范人才引进，严把政治关、师德关，做到“凡引必审”。加强高校哲学社会科学人才和高端智库建设，汇聚培养一批哲学社会科学名师。坚持正确的人才流动导向，鼓励高校建立行业自律机制和人才流动协商沟通机制，发挥高校人才工作联盟作用。坚决杜绝违规引进人才，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。

17. 科学合理使用人才。充分发挥好人才战略资源作用，坚持正确的人才使用导向，分类推进人才评价机制改革，推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术的本质，避免同类人才计划重复支持，以岗择人、按岗定酬，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。营造鼓励创新、宽容失败的学术环境，为人才开展研究留出足够的探索时间和试错空间。严格人才聘后管理，强化对合同履行和作用发挥情况的考核。加强对人才的关怀和服务，切实解决他们工作生活中的实际困难。

七、全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军

18. 强化青年教师培养支持。鼓励高校扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。建立青年教师多元补充机制，大力吸引出国留学人员和外籍优秀青年人才。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学。鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用。根据学

科特点确定青年教师评价考核周期，鼓励大胆创新、持续研究。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历。

19. 解决青年教师后顾之忧。地方和高校要加强统筹协调，对符合公租房保障条件的，按政策规定予以保障，同时，通过发展租赁住房、盘活挖掘校内存量资源、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。鼓励采取多种办法提高青年教师待遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。鼓励高校与社会力量、政府合作举办幼儿园和中小学，解决青年教师子女入托入学问题。重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

20. 健全组织保障体系。将建设高素质教师队伍作为高校建设的基础性工作，强化学校主体责任，健全党委统一领导、统筹协调，教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。建立领导干部联系教师制度，定期听取教师意见和建议。落实教职工代表大会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。加强民办高校教师队伍建设，依法保障民办高校教师与公办高校教师同等法律地位和同等权利。强化督导考核，把加强教师队伍建设工作纳入高校巡视、“双一流”建设、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容。加强优秀教师和工作典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，形成全社会尊师重教的良好氛围。

教育部 中央组织部 中央宣传部
财政部 人力资源社会保障部 住房和城乡建设部
2020年12月24日

（摘自：中华人民共和国教育部网站 2021.01.04 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见）

高校教师队伍建设存在的问题及对策

邱丽华

一、高校教师队伍建设存在的主要问题

（一）教师队伍的整体数量不足

1999 年高校大规模扩招后，高校教师的数量虽然在逐年增长，但与我国高等教育现有规模相比，总量明显偏少，不能适应高等教育规模发展的要求。教师数量增长率小于高等教育规模的增长率，造成的总量不足，在一定程度上增加了教师负担，影响了教学质量和教师创新精神的培养。同时，教师队伍存在的数量问题还突出表现在其它四个方面：①专业学科教师数量结构不均衡：一些传统性、纯基础性研究学科的教师相对充足，而公共英语、高等数学等基础课教师不足，同时，新兴边缘学科、交叉学科、应用性学科的教师也缺口较大。②学校教师数量分布不均：一些重点高校教师数量相对较充足，而大多数高校，特别是扩招任务较重的高校教师缺员较多。③优秀教师资源储备紧缺：高水平的学科带头人、学术骨干数量不足。特别是新建本科院校和专科层次的高校，高水平的学科带头人更为紧缺。部分高校中青年骨干教师数量偏少，而且骨干教师队伍不够稳定。④研究生导师配给偏低，导师与研究生比例严重失调。

（二）教师队伍思想素质参差不齐

随着市场经济的冲击，社会生活的多元化和经济成分多样化的出现，一方面高校教师的文化、思想、价值观念受到了震荡，尤其中青年教师的思想行为上出现了一些急功近利、拜金主义的倾向；另一方面住房待遇、工资收入、医疗保险等物质条件与社会各界存在较大反差，使教师的职业理想和职业自尊受到一定程度的影响。相当一部分高校青年教师教书育人、忠于职守的敬业精神不强。同时，由于缺乏有效的激励机制和监管机制，一些教师创新的积极性不高。

（三）教师队伍业务水平总体偏低

为学之基立于教师，为师之基立于人才。师资队伍学历结构是学校师资队伍水平的重要标志，提高师资队伍学历层次是我国高校生存和发展的需要。与其它教育大省相比，江苏省普通高校“两院”院士较少，学科带头人和学术骨干数量明显不足，缺乏高水平的创新人才，出类拔萃的青年人才数量不多、成长不快、

成果不多、知名度不高。特别是新建本科院校和专科层次的高校，高水平的学科带头人更为紧缺，无法构建优良的学术梯队。

（四）高校教师培训工作滞后

高校教师培训是提高教师素质的有效途径，也是高校教师队伍建设的重要环节。现行高校教师培训体制与高等教育改革发展不相适应，其培训模式可以概括为：政府主导，培训网络体系组织协调，举办学校实施培训。其本质是一种政府集中计划和直接管理的体制，是计划经济体制的产物。在培训观念上，广大教师对教师培训普遍存在经济性、功利性思想，表现为重业务培训轻思想政治素质培训，重理论培训轻实践技能培训，重出国培训轻国内培训，使得各种培训形式发展不平衡；在管理方式上，主管部门只注重学历，轻能力和素质，教师培训与教师考核、职务晋升脱节；在培训内容上，多以专业理论培训为主，过于强调对教学内容的识记，忽视教学技能的培训；在培训手段上，仍然沿用传统培训手段，大大影响了培训的效率；培训经费的投入上虽然保持了一定的力度，但经费投入依然不足。

（五）教师队伍管理体制落后

首先，表现在教师队伍的管理机制上：教师队伍管理缺乏必要的竞争、激励机制，特别是在教师的选任、聘任、考核、培养、流动等方面缺乏有效机制。其次，表现在管理的外部环境上，当前的人事管理体制仍沿用计划经济体制下形成的管理体制，权限过分集中，而且政府与教育部门的职责不分，造成了一些地方的人事部门，直接包揽本应由教育行政部门负责的中观管理和学校自主决策的微观事务。同时，在学校内部，教师队伍管理、学科建设、教学、科研、培训等职能部门往往各自为政，协调性较差，甚至校内的教师流动也很困难。最后，教师队伍管理的法制建设还需要进一步加强。

二、高校教师队伍建设的对策

（一）转变教师队伍发展理念，构建教师队伍发展的新思维

1. 运用科学发展观使师资队伍建设具有先进性

高校教师队伍建设是一项复杂的系统工程，建设一支适应高等教育和时代发展需要的教师队伍，必须努力探索高校教师队伍建设的新思路，促进教师队伍建设的跨越式发展。准确地把握科学发展观的深刻内涵、基本要求，认真落实科学

发展观，制定学校发展战略和教师队伍建设规划，用新的发展思路实现高校教师队伍更快更好的发展；坚持以教师为本，以内涵发展为主线，以全面提高教师队伍素质为中心，建立促进教师资源合理配置与开发利用和优秀人才成长的有效机制，最终促进高等教育全面、协调、可持续发展。

2. 运用超前思维使师资队伍建设具有前瞻性

许多超前思维是在对大局的把握和深层思考中提炼出来的，我们要密切关注国际高校教师队伍建设的变化和趋势，认真学习领会党和国家的有关方针，理性把握全国和我省经济社会发展的脉搏。针对可能出现的新变化、新问题，通过科学分析，依据客观规律，创造性地对我国高等教育未来发展的趋向和态势进行预测，提前做好师资队伍的建设工作，为学校跨越式发展提供师资保障。

3. 运用创新思维使师资队伍建设具有特色性

创新思维具有独立性、连动性、多面性、跨越性、综合性等特点，在师资队伍建设中要运用这种思维方式努力创新，敢于打破陈规，既要向国内的其它先进省份学习、向国际先进地区学习；更要针对我省各学校、学科专业实际，创造性地提出跨越式发展中师资队伍建设新思想、新方法，制定新战略和新对策，形成具有江苏特色的师资队伍建设体系。

4. 运用系统思维使师资队伍建设具有全局性

教师队伍建设要有“系统素质观”：学术大师是教师队伍的领头雁；合理的结构观是整体素质观的核心；“大师—学科—学术”的良性循环效应，是师资队伍建设的目的。大学需要学科，学科依靠学者，学者研究学术。有了学术成果，才能稳住学科的地位，其整体素质效应就不言而喻了。为了达到教师队伍建设的整体良性循环效应，高校教师队伍必须形成整体竞争力。当然，教师队伍的整体素质，离不开良好的个体素质。每位教师的健全人格，良好的文化素养，精湛的专业知识，坚定的政治信念，都是必要的。个体素质的整合往往呈现出整体效应，而教师队伍整体的素质反过来又促进个体素质的进一步提高。

（二）加强高层次人才队伍建设，优化教师队伍整体结构

1. 建设培养学科带头人

继续做好“333工程”培养对象的推荐选拔工作，选拔、培养一批能进入世界科技前沿、并在国际上有较高知名度的杰出专家，一批在国内科学技术界具有

重大影响的高级专家，一批在省内各学科、行业成就突出，具有一定声望的科学技术带头人。教师队伍学科带头人的培养，要与学校建设的总体规划相联系，与专业的设置、调整、改革接轨；不断提高重点学科、博士点学科和急需发展学科的学术水平，并保证它们在国内外同类学科中的地位。

2. 形成优秀学术梯队

继续组织实施“长江学者计划”，并以此为龙头，推动整体学科建设。通过学科梯队建设，将“长江学者计划”的实施与学校重点学科建设有机结合，并成为学校重点建设的重要组成部分。从而有效地推动高校教师队伍和学科梯队建设，使高校各学科间通力合作，使教学质量和科研水平得到全面提升。在现有的杰出中年教授中，培养数百名在国内外有较高知名度的专家学者，同时实施“高层次创造性人才工程”，引进高层次人才，带动一批重点学科和博士点学科，达到和保持国际先进水平或国内一流水平；抓紧培养一批中青年骨干教师队伍，选拔数千名达到国内领先水平的中青年学科带头人作为拔尖人才的预备队，以带动一批学科达到国内领先水平；着手培养万名有一定潜能的新一代青年骨干教师，承担起培养高层次专门人才和主持国家重点科研项目的重任，并把他们中的优秀者培养成为学科带头人，从而形成优秀的、可持续发展的学术梯队。

3. 全面优化教师队伍结构

高校教师队伍结构合理与否，是衡量高校教师队伍建设质量的重要标尺，也是形成高质量教师队伍的重要标志。因此，必须全面优化高校教师队伍结构，既要注重高校教师的年龄、学历、职务、学科、学缘等显结构的优化，也要注重高校教师的思想、能力、水平、修养、性格等潜结构的优化。要建设“一低三高”，即“低年龄、高学历、高素质、高效率”的高校教师队伍。

（三）建立管理教师队伍的竞争机制，鼓励创新人才脱颖而出

1. 更新观念，改革教师队伍管理模式

我们要改革计划经济体制下传统的人才管理模式，借鉴欧美大学教师管理的经验，切实改变现行的以政府行政手段为主的管理方式。以聘任制为核心，建立合理有序的人才流动机制。引入市场机制，公开操作，机会平等，自由竞争，实行真正意义上的教师聘任制。实现高等学校教师互联互聘，高校教师与企业、科研机构、工程技术单位、管理部门人才双向兼职，共享社会人才资源。要实现教

师管理工作职能的转变，即要由单纯的管理控制职能转变为教师资源的开发、保障和利用。要采取重大措施和特殊政策，培养和造就一批拔尖人才和大师级人才。根据中组部、人事部、教育部联合下发的《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》，高等学校实行聘任制的总原则是：“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用、严格考核、合同管理”。要在严格定编、定岗、定职责的基础上，强化岗位聘任和聘后考核，引进市场竞争机制，公开选拔，择优聘任。要建立一个相对稳定的骨干层和出入有序的流动层相结合的教师队伍模式和教师资源开发的有效机制。

2. 继续深化人事分配制度改革，创新对人才的激励机制

人事分配制度改革要从注重提高个人待遇向更加重视支持人才成长和发展转变，鼓励优秀人才脱颖而出。收入分配要“注重效率、兼顾公平”，重实绩、重贡献，向关键岗位和优秀人才倾斜，同时对从事基础研究、高新技术研究、重要公益性研究等方面的教师给予重点支持和扶持，应通过建立以业绩定岗位、以岗位定报酬、以岗位津贴和优劳优酬相结合的分配机制，激励创新；通过建立创新成果奖励制度，对教师取得的创新成果及时进行评价，并给予相应的精神和物质奖励；通过建立创新奖励基金，支持有创见的教育思想、内容、方法、途径、制度等多方面的创新研究和实践。

3. 采取措施，优化教师队伍建设环境

高校教师队伍建设和发展，需要良好的外部环境和内部环境。在理顺管理体制、健全管理制度、改进运行机制的基础上，要进一步改善高校教师的工资待遇，解决高校教师的住房问题。同时，必须改革分配制度，实行工资与职级的差别管理。充分借助市场竞争机制，面向社会广揽人才，优化高校教师资源配置，使高校教师队伍在合理的动态中求稳定。

（四）完善教师培训制度，提高教师队伍的学术水平

要充分发挥省政府及教育厅对省内高校统筹管理的作用，坚持立足省内，在职为主的方针，以全面提高教师队伍整体素质为目标，有组织、有计划地对教师进行培训，建立有效的高校教师培训机制。

1. 培训形式多样化

在师资培训工作中，采取定期与不定期、短期培训与长期进修、校内与校外、

国内与国外培养相结合的多种培训模式，加强实践，注重能力培养。另一方面，可以通过国际间的合作与交流，把最新的科研动态和教师的实际教学工作结合起来，把正规的脱产学习和不脱产进修与非正规的专题讲座、学术研讨会等形式结合起来。

2. 培训内容科学化

把以理论知识为主的培训变为思想、政治和业务的全面培训，尤其注重教师的思想道德素质和教育教学技艺的培训提高。克服纯学历教育和教什么学什么的倾向，加强教师实践能力的培养和综合素质的提高，逐步实现由单科培训向综合学科培训，从专业型培训向学术研究型培训转变。

3. 培训手段现代化

学校要充分利用电视教育网和科研网、专业信息传输网等现代远程教育手段，使教师由被动学习转向主动学习，自己在网络上请教世界各地知名专家、教授，获取自己最需要的知识与信息，把握最新科技发展动态，真正把学到的知识内化为自己的成果。

4. 筹资渠道多元化

建立筹措教师培训经费的新机制，积极争取和鼓励社会、企事业单位和海外侨胞捐赠，设立教师培训专项基金，做到专款专用；扩大与所属区域内企业的联合及国际机构的联合等，大力发展各种产业，以产业促培训，走出一条自我发展的教师培训新道路。

（摘自：江苏高教 2007 年第 1 期 作者单位：江苏教育学院）

新时代加强高校教师队伍建设的若干思考

宁滨

党的十九大提出建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程，必须把教育事业放在优先位置，加快教育现代化，实现高等教育内涵式发展。高等教育发展水平在很大程度上取决于教师队伍的整体素质。2018年初，中央相继出台《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《分类推进人才评价机制改革的指导意见》，这是十八大以来党中央专门面向人才工作和教师队伍建设出台的里程碑式政策文件，也是以习近平同志为核心的党中央高瞻远瞩、审时度势，立足新时代建设教育强国、实现中华民族伟大复兴的中国梦所作出的重大战略决策，为今后的人才工作和教师工作作出了顶层设计、指明了前进方向，饱含了党中央对人民教师的殷殷期望和深切关怀。

一、当前高校教师队伍建设的主要问题

“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。”教育高质量的发展需要高质量的教师队伍来支撑，如何用更多的投入、更好的制度吸引更多的人才到教师队伍中来，并且能够留得住人才、用得好人才，让人才安心当好教师、用心教好学生，是教育改革的核心。这是新时代高校教师队伍建设的新任务。

从实际工作来看，当前高校教师队伍建设还存在着一些亟待解决的问题：部分教师素质能力难以适应新时代人才培养需要，教师队伍的整体专业素质能力有待进一步提高；部分教师教书育人的责任感、使命感不足，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教师的师道尊严，影响了教师形象；教师队伍结构仍不尽合理，服务创新型国家和“双一流”建设的学科领军人才、青年学术英才和创新团队依然紧缺；高校教师人事制度改革尚需进一步深化，教师聘用、考核、评价、管理、发展、激励、退出等体制机制与新时代高等教育改革与发展的需要还有差距，还需做好顶层设计、深入推进，健全“引才荐才、识才辨才、育才用才、爱才敬才、惜才留才”的制度环境；教师的地位和待遇还有待进一步提高，突出教师主体地位、保障教师职业尊严、荣誉与合法权益的制度文化建设还有待完善。

二、加强高校教师队伍建设的若干思考

教师是“教育发展的第一资源”，也是世界一流大学和一流学科建设的第一资源。新时代加强高校教师队伍建设，必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，全面提升教师素质能力，深入推进教师管理体制机制改革，以调动广大教师积极性、创造性，建设一支师德高尚、高素质、专业化、创新型人才队伍为出发点和落脚点，立足国情、社情、校情，不断改革探索。

（一）建立健全师德建设长效机制是基础

前文所述两个文件都将“突出师德”作为基本原则，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。高校要把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，准确对标新时代新要求，完善“教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合”的师德建设长效机制。

1. 坚持价值导向、正面引领。教师是大学生知识增长和思想进步的指导者和引路人，教师的职责不单是要教好书，更要育好人。育人者必先育己，立己者方能立人。高校要按照社会主义核心价值观“四有”“四个引路人”“四个相统一”的标准，引导教师带头践行社会主义核心价值观，坚定理想信念教育，提高思想政治素质，坚定“四个自信”，增强价值判断、选择、塑造能力，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，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。

2. 加强师德培训体系建设。加强师德培训、提升教师职业素养是提高教师整体素质的关键手段。高校要完善师德教育培训方案，丰富教育渠道和方式，改进师德教育实效，逐步构建分层、分类、分级的培训体系，把引导教师形成高尚师德和良好师风贯穿培养培训全方位全过程。

3. 完善师德考核和惩戒机制。健全明确、执行有效的管理制度是师德师风的现实基础。高校要严把教师选聘入口关，将思政和师德考察工作贯穿教师管理全过程。作为教师考核、职称评聘、评优评先的首要标准，加强考察监督，实施“一票否决”；要修订完善高校教师行为规范，建立负面清单制度。

4. 加强党对教师思政工作的领导。长期以来，相对于大学生思政工作，高校教师思政工作较多存在统筹机制缺乏、工作力量不足、教育效果针对性实效性不

够等情况。为此，高校要加强党对教师思想政治教育、师德师风建设和人才队伍建设的领导，以设立党委教师工作部为契机，加强党政部门间统筹协调，建立党委统一领导、党政齐抓共管、学院具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制。要着力推动党务工作队伍专业化、职业化建设，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。

(二)深化高校人事制度改革是核心

人事制度改革是建设现代大学制度的重要内容，是深化高等教育领域综合改革、创建世界一流大学和一流学科的重要突破口。坚持完善用人机制，建立科学的人才分类评价机制，推进人才队伍分系列发展和考核评价制度改革，深化多元动态的薪酬改革，才能不断激发高校人才队伍活力。

1. 完善人力资源规划与用人制度体系。高校要根据国家实行高等学校人员总量管理的趋势，结合发展目标、定位及实际情况，制定适合校情的人力资源总体规划，明确人才队伍的规模与结构，对晋升和发展通道进行合理规划，进一步完善多元化用人制度体系，探索专业技术人员跨学院联合聘任机制；完善结合岗位职责和任务的年度考核、聘期考核标准；完善不同系列、不同类型职位体现工作水平、业绩贡献的晋升晋级评价标准体系。

2. 推进教师队伍分系列发展和考核评价制度改革。推进教师分类管理、分系列发展等做法符合高等教育发展趋势和建设世界一流大学的发展规律。高校要依据学校、学科发展目标和“双一流”建设要求，优化教师岗位设置、管理、评价体系，对于不同岗位的教师提供不同职业发展平台和晋升渠道，鼓励教师个性化发展。以学术质量和科技创新为导向，完善高校教师破格晋升、直聘、高聘机制，为优秀青年人才的脱颖而出提供制度保障。探索教研系列准聘、长聘管理机制，完善教学系列评价机制，完善专职研究队伍建设管理机制，鼓励院系根据行业特色、学科特点和团队建设的需要，设置“成果转化”“平台建设”“社会服务”等类型岗位。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，所有教师都要承担教育教学工作；完善科研评价导向，坚持服务国家需求和注重实际贡献；尊重学科差异、岗位差异，尊重教师成长发展规律，注重分类考核评价，引领教师专业发展；哲学社会科学教师评价重在同行认可和社会效益；进一步规范工作程序，完善“代表性成果”评审制度，加强评审监督。

3. 制定多元动态的薪酬体系。在国家政策指导及总量调控的基础上，构建既确保“绩效”又兼顾“公平”的绩效工资制度，有助于实现高校人才队伍的相对稳定及合理流动。高校应建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，适应多元化用人模式，构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的收入分配体系；探索教学科研系列，实施长聘人员年薪制；教学系列实施岗位绩效制度，通过提高绩效引导教师对人才培养的投入，加大对教学型名师的岗位激励力度；研究人力成本核算和补偿机制；探索依托团队的项目工资制度。实现人力资本投入在学校预算所占比重制度化，建立规范化的薪酬调整机制，给予教师相对稳定的预期。

(三)完善人才发展支撑体系是关键

1. 坚持“人才强校”战略。高校要结合“双一流”建设，充分发挥现有人才计划的集聚效应，对接国家、上级部门、地方各类人才计划，育引一批具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才，着力打造创新团队。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一批哲学社会科学名家名师。在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。

2. 完善校领导联系人才制度。校院两级要加强协同、形成合力，校院两级领导带头尊重人才、关心人才、助力人才成长，努力营造广纳贤才、真心育才、主动荐才、大胆用才、宽容待才、温馨留才的环境。

3. 着力提高教师专业能力。加强教师专业技能培训，提升教学学术发展能力，积极搭建教师发展平台，加强院系教研室等学习共同体建设，加强学校内部多部门协同，组织研修活动，建立完善传帮带机制，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。创造更多现场锻炼、行业挂职、出国研修等机会，为优秀青年人才尽快成长打造良好的平台。

(四)加强教师荣誉体系和文化建设是保障

1. 注重正向激励。建立健全高校教师荣誉体系，加大对优秀教师和先进典型的表彰宣传力度，在全校、全社会范围内营造良好的环境氛围，认可、鼓励、支持广大教师潜心育人、静心科研。一方面要做好优秀教师、团队的评选表彰和学习宣传，发掘师德典型、讲好师德故事，充分发挥示范引领作用；另一方面，在教师各类评价选拔等关键环节体现和强化师德师风要求，在同等条件下，师德表

现突出的给予优先考虑。

2. 保障教师权利权益。坚持体现以人为本，突出教师主体地位，落实教师知情权、参与权、表达权、监督权。完善教代会制度，保障教师参与学校决策的民主权利。落实学校章程，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥教师在学校办学治校中的作用。

3. 发挥校园文化引领作用。充分发挥大学文化的凝聚引领作用，完善以大学精神、校训等为核心的校园文化传播体系，增强校园文化的凝聚力、向心力，营造健康向上、干事创业、潜心育人、包容和谐的良好氛围。

（摘自：中国高教研究 2018 年第 4 期 作者单位：北京交通大学、中国工程院）

新时代教师发展体系构建的路径

吕培明

教师教育是高等学校提升教育质量，落实立德树人根本任务，推动大学建设的根本保障。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，为新时代教师队伍建设提供了根本遵循。中共中央、国务院印发的《中国教育现代化 2035》明确指出，要“建设高素质专业化创新型教师队伍”，“夯实教师专业发展体系，推动教师终身学习和专业自主发展。”在建设大学进程中，高等学校必须注重遵循教育规律和教师成长发展规律，以提升教师教育质量为核心，以加强教师发展体系建设为支撑，加大对教师培养培训及支持教师职业发展的力度。本文围绕机制、内容、方式三个层面，从统筹的视角构建教师发展责任体系、多维的视角构建教师发展能力体系、需求的视角构建教师发展实效体系三个方面，以实践为基础探索教师发展系统工程的路径，着力培养造就党和人民满意的师德高尚、业务精湛、充满活力的教师队伍。

一、坚持党委领导下逐层协作，以统筹的视角构建教师发展责任体系

重视大学教师发展是社会发展的外在要求，是高等教育发展的必然需求，也是教师个体发展的内在诉求。我国高等教育发展方向要同我国发展的现实目标和未来方向紧密联系在一起，为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改革开放和社会主义现代化建设服务。因此，教师发展体系的构建，必须明确基本出发点，坚持为中国特色社会主义服务为出发点，坚持党管干部、党管人才的基本原则，充分发挥党委的领导和把关作用，加强党委对教师队伍培养的领导和把关作用，完善党管人才的领导方式和工作格局。学校党政班子和基层党委必须牢固树立“人才是第一资源”“教师发展是学校建设的基石”观念，增强引才育才的强烈危机感和紧迫感，把教师发展与教师培育摆在更加突出的位置。

一要压实教师职业发展责任。构建“学校党委、院系分党委和基层支部”三级工作责任体系，强化学院工作主体，压实党政领导班子责任，明确要求院系一把手牢固树立强烈的育才意识，始终把教师发展与教师培育工作与事业发展紧密相连，积极创新、多措并举，加强教师培训和引导，促进教师队伍可持续发展，

促进教师个人成长与学校事业发展同频共振。

二要规划调整组织机制。高校教师肩负教书育人、立德树人的重大使命，在教师发展规划体系中必须持续提升高校教师的政治素质和理论水平，进一步确立党委教师工作部在教师队伍培养、培育过程中的组织协调职能，做好顶层设计，牢牢掌握教师队伍建设的思想引领，扎实推进人才队伍思想政治和师德师风建设，持续增强广大教师对中国特色社会主义的思想认同、理论认同和情感认同，坚定理想信念，筑牢思想基础。

三要统筹建立协作机制。学校党委站在全局的高度，为教师培育培训的组织机制建设提供了最大的合力。在机制协调方面，党委教师工作部、人事处、本科生院、科研管理部、研究生院等相关职能部门及二级学院分工协作，推动并组织开展集中培训及分类培训项目。在教师培育方面，充分发挥任职部门用人单位主体作用，在提升教师共性的职业能力的同时，又兼顾到职业的专业性、特异性。根据岗位履职要求及学科发展规划，根据不同岗位类别、不同教师层次，制定教师培育计划，组织开展分类培训，按新入职教师、新任导师、新任管理干部、骨干教师、高层次人才、专职辅导员等分别设置相应课程，提升专业化和针对性。在培训管理方面，建立培训结果与绩效、年度考核的联动机制，促进学校、院系、个人三方责任的有效落实，提高培训实效。

四要切实保障资源配置。学校层面充分调动、合理利用有效资源。在经费保障方面，要统筹管理教师发展培训经费，保证项目经费不挤占不挪用，足额合理使用。在软、硬件配置方面，学校要注重教师交流基地建设，在不断丰富教师发展各类项目的同时，建立“教师发展中心活动基地”，给教师提供一个固定的、舒适宽松的交流环境，保障各项活动顺利开展。在校内外资源协调方面，既要协调校内服务机构为教师发展提供资源和便利，也要适当联合校外资源开展社会实践项目和高水平培训。在人力资源配置方面，注重加大对教师工作部、教师发展中心的队伍建设，形成教师发展的“运维中心”，保证各项活动顺利开展。

二、打造全方位培育框架，以多维的视角构建教师发展能力体系

高校教师的发展不能只是单一的教学技能提升，而是综合素质一同提高的过程，要促进教师教书育人能力的提升，既离不开其优秀科研成果的支撑，也离不开综合人文素质的底蕴积淀，更离不开高尚品格魅力的塑造。学校要立足教师职

业的可持续发展,重视教师的发展环境与发展过程,着力于教师综合素养的培育,通过厘清各项主次关系,构建多维度的教师培育框架,将教师的专业知识、人文素养综合转化为育人能力。

一要坚持以德为先,强化教师发展的导向引领。“师者,人之模范也。”教师思想状况具有很强的示范性。要坚持教育者先受教育,让教师更好担当起学生健康成长指导者和引路人的责任。在各项教师培养工作中,必须根据《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》精神,突出师德,把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在新时代教师发展的首要位置,并始终贯穿整个教师培育过程:从新教师进学校起,扣好第一颗扣,将政治思想引领及师德师风教育等课程设置为必修课,引导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。同时定期开展全员师德师风专题培训,突出全员全方位全过程师德养成,引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。

二坚持以业为主,夯实教师发展的职业基础。教书育人是学校的根本任务,不断提升教师队伍的育人能力与专业水平是教师队伍建设的核心。学校对标发展规划与学科建设需求,以各类教师的教学能力培训为核心,促进教师积极掌握先进的教学技术,创新教学理念与教学方法,以教育教学高质量的提升带动育人能力的提升。在培训内容方面,注重强化教师教学能力的培训,提供海外学习交流机会,帮助教师提高国际视野与世界前沿接轨的业务能力。在培育对象方面,从专任教师扩展到管理人员、教辅人员、思政人员、工勤人员等整个教学支撑队伍。在培训体系方面,分类开展各岗位必备素养培训和工作实务培训,帮助其确立职业规划、补充和更新理论知识及工作技能,提升教学支撑队伍专业化管理水平,为全面提升教师队伍的育人能力打下坚实的基础。

三坚持以人为本,关注教师综合素养的培育。在着眼于教学能力提升的同时,扩展到教师政治素养和综合能力的培育,兼顾科研能力、政治文化素养、身心健康等方面的培育,做好统筹与细化分类相结合。在教学科研能力提升、政治文化素养提高、学科交叉专业交流、人文关怀心理辅导、国际合作视野拓展等方面组织开展一系列综合培训项目,内容从教学方法与技能,到科研申报与学科交叉,校企合作法律意识、师生关系、学生心理等,为教师职业发展提供全方位、

多层次、个性化的支持和服务，满足教师可持续发展的需求。

三、创新特色品牌项目，以需求的视角构建教师发展实效体系

教师专业发展是教师专业知识和专业技能自我成长的过程，是内在专业结构不断更新、演进和丰富的过程。教师发展存在双向的主观能动性，一方面在于组织者如何有效实施培训，另一方面在于参与者自身学习的动力与意愿。新时代党和国家对教师专业发展提出了新要求，教师专业发展需要激发教师的主观动力，挖掘教师内在的需求和内在诉求，唯有建立在内在动机基础上的自我学习导向，才能取得实效，树立新时代新形象。从供给侧的角度，以学校发展和教师的需求为导向，创新设计各类教师发展项目，教师在这些活动中能获得自己需要的内容，学有所得、学以致用，从而激发教师主观的学习热情和动力，推动教师发展工作取得实效。

一要将“同伴学习”作为出发点，激发教师发展期望。同伴间学习是促进教师培育、教师发展的重要手段，目前许多高校开设的“教师沙龙”活动就作为有效的品牌活动，得以延用和创新。特色沙龙项目以不同的主题，促进教师开展高效同伴学习，分享优秀的教学思想和理念、互相学习借鉴经验，开展跨学科的合作创新。有的高校还针对教师在课堂授课中的问题，开展专项“教学能力提升工作坊”“名师面对面专题活动”“青年教师教学创新大赛”等，以新老教师“传帮带”帮助青年教师领悟教学的艺术，推动青年教师快速站稳讲台。

二要将“学科交流”作为侧重点，推进教师专业成长。围绕“以搭建跨学科交流平台促教师发展”的构想，一是加强学院层面的交流合作，通过举办“学院开放日”项目，支持并鼓励各个学院，根据学科特色，用各自独特的方式，为学校各个专业的教师展示自己的教学科研特色、科研设施、最新成果、前沿工作及合作设想。二是加强教师个人层面的学科互动通过学科前沿介绍、学科交叉互动活动，使不同学科、学院教师相互借鉴、学习交流，进一步拓宽学术视野、新兴学科为传统学科赋能，对教师的职业发展起到了促进作用。

三要将“社会服务”作为落脚点，提高教师实践能力和责任感。高等教育必须坚持“四为”方针，要“把论文写在祖国大地上”，这是教师发展的最终价值指向。新时代高校培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，进一步要求教师了解社会政治、经济和文化发展需求，积累社会经验和具备科研成果

实践转化的能力。首先高校要广泛开展社会实践活动，把教师社会实践活动作为思想引领、精神传承、教师培育的重要抓手，支持并鼓励教师结合自身专业特色和学科定位，利用授课空闲期及假期，通过参观学习社会调查、志愿服务等开展形式多样的社会实践活动，有计划地组织青年教师前往革命老区、红色教育基地学习考察，促使教师潜心问道与关注社会相统一，充分认识到个人发展与社会服务工作的相互促进关系。其次要推进教师科研成果的实用性转化。结合国家和社会发展的需求，高校进一步搭建面向教师的政产学研平台，集中组织高层次的社会服务品牌活动，如选派教师到政府、企业关键技术岗位挂职锻炼；根据行业、企业需求，创建科创园区和联合研发团队开展专业咨询、创新研发等。将专业应用成效作为教师晋升评聘等的优先条件，激发其在社会服务中更新教学内容和实践技能，使服务社会成为教师职业发展的重要支撑和组成部分。

四要将“互联网+”作为创新点，推进教师新技术运用。结合新时代技术发展优势，充分发挥互联网在培训体系中的作用。一是充分运用互联网技术和移动终端平台，开设多终端网络课程，让教师能利用“碎片化”的时间，随时随地更为灵活自主地选择课程学习。二是利用大数据分析，把握教师发展需求方向，精准投放教师感兴趣的活动信息。抗击新冠疫情期间，也有不少高校更新网络平台，开展教师集中线上研讨直播交流、云端工作坊等活动，扩大教师互相学习的覆盖面，创新了教师发展线上线下结合的活动形式。三是利用“互联网+”技术发展，实现教师在传统教学上的技术变革，在翻转课堂、慕课、微课以及混合式教学模式等方面，重塑教学、科研的时空结构，实现现代场域的教育技术和信息手段更新，从而进一步激发教师的创新潜力。

（摘自：中国高等教育 2021 年第 5 期 作者单位：同济大学）

应用型本科院校师资队伍建设的回溯、反思与展望

张泳

追溯“应用型本科”概念的提出，大概在 2000 年左右，正值我国高等教育进入大众化阶段，可以说，应用型本科院校承担了高等教育大众化的主要任务，是高等教育大众化阶段人才培养的主力军。时隔十余年，应用型本科院校已从一个呱呱坠地的孩提成长为一个有自己思想的少年，十余年里，逐渐形成了自己的办学特色和办学理念。师资队伍作为应用型本科院校成长的重要保障，对学校发展起着举足轻重的作用，因此，在新的发展时期，反思应用型本科院校师资队伍建设存在的问题，以及展望今后师资队伍的发展，提出相应的对策，这无疑具有重大的现实意义和战略意义。

一、回溯：应用型本科院校及其师资队伍发展历程

（一）应用型本科院校发展历程

应用型本科院校是在高等教育的三个背景下形成的：一是高等教育大众化。应用型本科院校为高等教育大众化承担了大量的人才培养的任务，为国家社会经济建设输送了一大批合格的人才。二是院校合并，新建本科院校异军突起。应用型本科的提出，为新建本科院校的办学定位和发展方向提供了途径选择。三是教育类型从学术型向应用型转变。在这个过程中，高等教育从满足少数学术精英的要求，转向同时满足更广泛的社会需求，高等教育的主体部分不再是培养精英群体，而是越来越注重培养应用型人才。从 2000 年左右算起，应用型本科院校发展历程历经了十余年，笔者尝试将应用型本科发展的十余年划分成三个发展阶段。

1. 合并组建，稳步发展阶段（2000～2004 年）。我国地方性应用型本科院校大多属于新建本科院校，诞生于 2000 年左右的院校合并组建的高峰期，而 2004 年为新建本科院校首届毕业生的毕业之年，需接受教育部的学士学位授予权的评估工作，培养的首批毕业生顺利毕业并取得学士学位标志着应用型本科院校已基本能够完成教学工作，为社会输送合格人才。

但在这一阶段，其人才培养呈现出比较浓厚的“依附”现象，这种现象一方面表现在效仿传统本科教育的人才培养模式，另一方面由于缺乏明确的办学理念和办学目标，陷入“升格化专科”和“传统本科”之间的摇摆局面，一度形成了

“本科化的专科教育”。

2. 凝练特色，快速发展阶段（2005～2008 年）。这一阶段应用型本科院校的首要任务就是本科教学工作水平评估。贯彻“以评促改、以评促建、以评促改、评建结合、重在建设”的方针。在这一指挥棒的指导下，应用型本科院校逐渐形成自己的办学理念，进一步明确办学指导思想，凝练自身的办学特色。对照本科教学工作水平评估的指标体系，在师资队伍建设、教学条件、专业建设、教学管理等方面快速发展，应用型本科院校的社会声誉也逐步提升。

但在这一阶段，对不少应用型本科院校，尤其是新建的本科院校，有过快、过热发展之嫌，过分追求所涉及指标的数量，忽视了质量的重要性，为今后发展留下了结构性的矛盾，带来了不少负面影响。

3. 抢抓机遇，转型发展阶段（2009 年至今）。这一阶段对应用型本科院校来说出现了不少有利于学校发展的良机，比如，在办学特色上，教育部提出了“卓越工程师教育培养计划”；在办学层次上，教育部开展了培养硕士专业学位研究生计划；在办学平台上，教育部和各省教育主管部门先后实施了“2011 计划”和“协同创新计划”。这些机遇的出现，对应用型本科院校来说，意味着谁抓住了机遇，谁就占有了发展的先机，谁就创造了转型发展的有利条件和广阔平台。因此，这一阶段是应用型本科院校发展的最重要的阶段，决定了今后的发展目标和办学层次。

（二）应用型本科院校师资队伍发展历程

与应用型本科院校发展的三个阶段相对应，其师资队伍建设也历经了三个阶段。

1. 师资队伍适应融合阶段。这一阶段是应用型本科院校发展的初步阶段，师资队伍主要解决对新建本科院校的适应融合问题。师资队伍的适应融合体现在三个方面：一是教师对新环境、新文化的适应融合。文化是一所学校在内部学习、生活、教育过程中，能够将各种力量统一成合力，由大多师生所接收的一种价值取向、精神支柱、行为准则、道德规范和生活观念的总和。学校在合并组建新的本科院校后，根据发展需要，原来的专业、学科都急需整合，比如合并相同或相似的专业，更新升级学科层次，因此，对于教师来讲，需要调整好自己的心态，努力适应学校新的环境和文化，并且要融入其中，正在成为新学校的一分子。二

是教师对学校新的办学目标和办学要求的适应融合。在应用型本科院校组建后，学校办学目标和办学要求都发生了变化，从教育属性上看，是本科层次的院校，而不是“高职加强版”；从办学规格上看，它是学术型与应用型的有机统一，需要准确把握两者的平衡点；从办学标准上看，学校既要达到共性标准，也应注重个性要求，因此，教师应当根据应用型本科院校办学目标和办学要求的变化，努力改进教学方法，提升科研水平，适应学校新的办学目标和办学要求。三是教师之间人际关系的适应融合。随着专业的合并与调整，学校内部的人员也随之调整，如何处理好新同事与老同事的关系成为教师日常交往中的一个重要内容。适应新同事其实是一个角色转换和调整的一个过程，也就是“角色认同”的过程。角色是心理学中的一个基本概念，每一个人都在群体中扮演一定的角色，当进入一个新环境中，他就以新的角色出现在群体中其他人面前，别人自然也对他充满了“角色期待”。因此，教师应当处理好自己的角色，适应新的人际关系。

2. 师资队伍快速增长阶段。这一阶段，受本科教学工作水平评估指挥棒的影响，应用型本科院校重点引进具有教授、副教授职称的教师，招聘大批具有博士、硕士学位的应届毕业生，师资队伍的数量得到了快速增长。但由于受制于本科教学工作水平评估的指标体系，过度强调数量，忽视了质量对未来发展的重要性，使得引进的一批教授在学校后来的发展过程中，并未在专业建设、学科建设以及青年教师培养等方面起到积极的作用。

3. 师资队伍不断优化阶段。这一阶段应用型本科院校以转型发展、内涵发展为目标，师资队伍建设从片面地追求数量向追求质量转变，不断优化师资队伍的学历、职称和年龄结构。在师资引进上，以重点引进“985”、“211”名校的博士为主，这类人才理论基础扎实，发展潜力大，对学校未来发展将发挥重要作用。在师资培养上，重点打造人才培养平台，实施人才培养工程，加大经费投入力度，师资队伍建设成效显著。

二、反思：应用型本科院校师资队伍建设面临的瓶颈

（一）各类人才培养对象范围狭窄，趋同化现象严重

各高校建立或参与一系列的人才培养工程，是促进师资队伍建设的重要举措。应用型本科院校在发展初期主要以参与国家、省、教育主管部门的人才培养工程为主。以江苏省为例，各类人才培养工程包括“333 高层次人才培养工程”、

“青蓝工程”、“六大人才高峰”资助项目等。学校对照选拔条件，符合条件的培养对象仅局限在很小的范围之类。以南京某应用型本科院校为例，自 2000 年至今，该校共有 17 人入选“333 高层次人才培养工程”，10 人成为省“青蓝工程”学术带头人培养对象，11 人成为“六大人才高峰”项目资助对象，这其中，同时入选以上三个培养工程的有 4 人，同时入选以上两项培养工程的有 5 人，选拔对象重复率高。近年来，应用型本科院校逐渐开始建立自己的人才培养平台，但仍以学术带头人、学科带头人以及教学名师等高层次人才为主，培养对象的范围局限在一小部分人之内，趋同化现象严重。

（二）师资队伍的评价机制不尽合理，与办学目标不相适应

应用型本科院校师资队伍的评价缺乏科学合理的制度保障，具体主要表现在两个方面：一是评价制度的同质化。应用本科院校师资队伍的评价体系主要参照传统本科院校，在教学和科研的权重、科研成果转化和社会化过程中的贡献率指标等方面没有体现出与传统本科院校或研究性大学的应有区别。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》指出：高等教育要“重点扩大应用型、复合型、技能型人才培养规模”，要“引导高校合理定位，克服同质化倾向，形成各自的办学理念和风格，在不同层次，不同领域办出特色”。因此，要实现此目标，学校应根据自身的办学理念、办学目标来制定避免同质化倾向的评价体系，只有这样，才能正确地引导和开发人才，激发人才快速成长和个性化发展。二是学术评价体系急功近利。国家对学校办学水平的评价主要以论文的数量、科研成果的级别、科研项目的经费为指标，这势必会影响到应用型本科院校对教师的学术评价体系的建立，追求学术成果的数量、量化评价科研成果成为学术评价的主要导向。在这样的导向下，其结果就是教师失去了沉静于科研的心态，处于浮躁和急功近利的状态，追求重量轻质的科研结果。“科学的进步来自于自由的知识分子的自由研究，他们研究自己选择的课题，并受认识未知事物的好奇心驱使”。因此，应用型本科院校需要避免建立急功近利的评价体系，引导广大教师营造良好的学术氛围。

（三）部分青年教师缺乏工程实践能力，难以满足人才培养的要求

应用型本科院校大多由几个专科学校组建而成，在组建之前，专科院校重视教师的实践能力的培养，师资队伍建设的特色就是建设“双师型”的师资队伍

伍，即教师既能讲授理论知识，也能传授给学生操作的技能。但组建升格后，受各方面因素的影响，应用型本科院校更加重视师资队伍学历，引进了一大批具有博士或硕士学位的青年教师充实到教师队伍中来，使得青年教师成为学校承担教学工作的主力军和重要力量。这些青年教师有着扎实的理论基础和较强的科研能力，但他们从学校到学校，缺乏工程实践的经历，工程实践能力相对较弱，这对培养应用型人才的高校来讲，将会严重影响教学质量和人才培养的要求，最终影响学校特色的形成和彰显。

（四）高层次人才相对匮乏，影响学科和专业建设

高层次人才是引领和带动学校学科建设和专业发展的“领头羊”，没有优秀的学科带头人就没有学校未来一流的学术科研队伍，也就没有具有一定影响力和协作精神的科研团队。但是，应用型本科院校因历史原因，不同程度地存在着高层次人才匮乏，尤其是学科带头人紧缺的问题，在高层次人才引进和培养方面普遍面临一些困难：一是引进困难；二是稳定困难；三是培养困难。因此，着力解决好高层次人才相对匮乏的问题是应用型本科院校持续发展和提升办学水平的迫切工作。

三、展望：应用型本科院校师资队伍建设的对策

（一）强化平台建设，实施合理的人才培养工程

平台是教师成才发展的关键，实施人才培养工程是师资队伍建设的重要举措和有效途径，因此，构建合理的人才培养工程显得尤为重要。合理的人才培养工程主要体现在：

1. 遵循分层级的原则。选拔人才培养对象不应仅局限在某一范围内的教师，适当扩大范围，充分考虑教师的学术水平、科研水平以及教学水平的差异，将不同层次的教师纳入到不同层级的培养工程中来，力求做到既注重拔尖人才的培养，又兼顾优秀骨干教师的成长与发展。以南京工程学院为例，该校在“十二五”期间实施了“学术拔尖人才培养工程”，拟在“十二五”期间，选拔3~4名学术领军人才，10名学术带头人，30名中青年优秀学术骨干和80名青年学术骨干教师，分别作为第一、第二、第三、第四层次的培养对象。此项选拔工作在不同层次的教师中都引起了积极反响，对师资队伍建设是一个巨大的推动。

2. 注重动态管理，强化集成服务。应用型本科院校的师资队伍建设是一个长

期积累的过程，更与学校的办学环境和办学特色相关。“所有人才都需要有一个适应应用型本科教育科学定位的办学理念转变与素质能力提高的培养过程”。因此，对人才培养工程的实施不应仅仅抓住选拔和考核——头尾两个环节，也不应只注重经费的划拨与资助，更应该注重过程控制，对培养过程中教师遇到的困难要予以及时解决，或提供有力的指导和集成支持。另外，对培养对象应实施动态管理的方式，对培养效果好、卓有成效的教师可纳入下一轮的培养周期，进行更高层次的培养；对中期考核欠缺的培养对象，应给予相应的措施，例如，限期整改或终止培养等方式。

3. 合理制定选拔条件，厘清选拔条件与考核要求的关系。一方面，在制定培养工程各层次的选拔条件前，要充分调研学校教师的学历学位构成、年龄情况、职称结构、学科分布、科研成果等级以及教学水平等情况，制定出的条件既能让不同层次的部分教师满足条件，同时也应具有一定的竞争性，这样才能选拔出具有一定学术科研潜力的培养对象。另一方面，要厘清选拔条件与考核要求的关系。选拔条件的制定是要选出具有一定培养潜力的教师，势必会涉及量化的条件，包括发表核心级别期刊的篇数、省部级科研或教研课题数、教学科研方面的获奖情况。用量化的方式选拔培养对象虽然有一定的片面性，但更多地具有科学性、合理性和可操作性。然而，考核的要求不能简单地在原有的选拔条件基础上增加数量或申请到更高级别的课题，因为应用型本科院校实施培养工程的目的是建立一系列的论文库，而是要为人才培养服务。因此，考核要求的制定更应该立足学校的办学特色和办学要求，体现应用型的特色，比如，考核要求可以包括要求培养对象参与专业实验室的建设，或开发较高水平的实验教学装置或指导学生参加科技创新活动等。

（二）以建立现代大学制度为契机，构建应用型本科院校的现代学术评价制度

现代大学制度是在一个国家的社会制度背景下对高等学校实行“外治”和“内治”有机结合。“外治”即大学要适应社会发展的需求，需要国家法律、政策和制度的支撑；“内治”即大学内部管理的运行机制，倡导教授治学的主导地位。对高校而言，建立现代大学制度的一个显著特征就是实现“外合内顺”的良好局面。构建应用型本科院校的现代学术评价制度是建立现代大学制度的重要内容，

是实现“外合内顺”的重要因素，同时，建立现代大学制度也是完善学术评价制度的前提。

1. 建立以教学学术为核心内容的学术评价制度。应用型本科院校的中心任务是人才培养，教学工作是其中心工作，这有别于研究性大学或教学研究性高校的办学目标。因此，学校要制定以教学学术为核心内容的学术评价制度，不宜效仿其他类型院校的评价体系，否则，将会偏离自身的办学定位。

2. 改进学术评价的方式。在学术评价中，要根据学校的办学特色和人才的成长规律进行科学评价。要坚持做到“五个结合”，即聘期考核与年度考核相结合、过程管理与目标管理相结合、质量与数量相结合、个人评价与团队评价相结合、当前情况与长远发展相结合，逐步建立以实绩和贡献为导向的学术评价制度。

（三）提升青年教师的工程实践能力，培养具有“双师型能力”的教师

一般认为，“双师型”教师是指教师在获得教师系列职称外还取得其他职称，但随着人事制度的改革，职称评审的首要原则就是“按岗评聘”，因此，教师获得教师系列以外的职称已不太现实。笔者认为，将既具有理论教学能力，又具备实践能力的教师称为“双师型能力”的教师更为科学合理。

应用型本科院校因其办学特色和人才培养目标的不同，使得教师的工程实践能力成为继教学能力、科研能力之后又一个应具备的基本从教能力，这也应成为教师尤其是青年教师的基本素养。青年教师提升工程实践能力既是自身专业发展的重要延伸，也是应用型本科院校建设特色型师资队伍的要求。

工程实践能力有着丰富的内涵，不仅仅是简单意义的动手能力，对教师来讲，更重要的是，能够将参与工程实践的经历所积淀的感悟转化为工程教学的能力，参加工程实践活动的最终目的是为了能够反哺教学。因此，教师要善于将工程实践中的背景知识、案例以及发展前景充实到教案中来，将工程实践中遇到的问题以及解决问题的方法传授给学生，从而提高工程教学的质量以及适应人才培养的要求。

应用型本科院校提升青年教师的工程实践能力是一个系统工程，具体可以从以下四个方面着手：第一，将提升工程实践能力纳入到青年教师培养体系，抓住岗前培训、校本培训以及产学研合作等环节。第二，以项目为驱动，选派青年教师进企业开展合作培养，以完成某一个具体的工程项目为目标，使青年教师在项

项目实施过程中提升工程实践能力。项目驱动的一般流程，具体包括收集信息、确定项目、制订计划、实施落实、成果展示与结果评价等环节，教师在从事一个具体的项目后，一方面能够了解一个项目实施的整体过程，另一方面能够基本胜任项目教学法的要求，能够科学规范出基本流程、实施办法以及教学项目之间的内在递进逻辑关系，从而改进教学方式，促进应用型人才的培养。第三，主动出击，校企合作，校地合作，建立工程实践基地，保证工程实践活动的顺利开展。工程实践基地的建立既能够给青年教师提供有效的实践基地，也有利于学校与企业共同监督和管理，增强工程实践的效果，以免发生工程实践活动走过场的现象。校企合作、校地合作的核心是“双赢”，即企业为学校教师提供一线锻炼和操作的基地，提高青年教师的工程实践能力，而校方能够为当地企业和政府提供智力支持和有力的技术支撑。第四，建立和完善相应的考核评价及保障机制，确保工程实践活动不流于形式，不浮于表面，真正能够提升青年教师的工程实践能力。在此过程中，学校应与企业共同管理和考核，对青年教师参与工程实践的报名、选派、中期答辩考核等环节进行过程管理，并形成相应的制度。在最后的考核环节中，学校应充分听取企业代表的意见，给出最终的评价。

（四）引培并举，打造一支高层次人才队伍

高层次人才队伍是学校发展的关键，是引领学校提升办学水平和办学层次的领头羊。

1. 优化高层次人才引进机制。进一步制定和健全高层次人才引进工作的各项制度，建立专家面试和监督审查工作制度，严把质量关，对特别优秀的人才实行“绿色通道”制度，经主管校领导批准后特事特办。建立各教育教学单位人才引进的目标考核制度，充分调动院系主要负责人的主动性和积极性，为人才引进工作创造有力的工作保障，努力形成“以才引才，以才聚才”的良好局面。

2. 完善多元化的高层次人才培养机制。在引进高层次人才的同时，更要注重对现有人才的培养，避免出现“引来女婿气走儿”的现象。根据学校的办学定位和人才培养目标，对现有人才要建立健全学术拔尖人才和教学名师等高层次人才的选拔、培养、考核的管理办法，完善中青年学术骨干和青年优秀骨干教师的培育机制。高层次人才的培养可以通过项目资助的方式进行培育，这既可以提升培养对象的科研水平，提高应用型本科院校的专业建设水平，也可以为申报省级乃

至国家级的人才培养项目做基础性的积累。

3. 探索多种形式的引智引才方式。应用型本科院校受科研平台以及科研条件所限，引进高层次人才具有一定的困难。但可以探索“智力引进，柔性使用”等新型模式，通过短期聘用、合作研究、学科顾问、兼职教授等灵活方式吸引一批教学名师、工程大师、学科领军人才为学校发展服务，弥补学校的学科建设、专业发展中高层次人才匮乏的问题。

（摘自：黑龙江高教研究 2014 年第 2 期 作者单位：南京工程学院）

我国职教师资队伍专业化建设的问题与对策

贺文瑾 石伟平

一、职教师资队伍建设目标上的问题

1. 重学历达标轻教师综合素质

我国在确定师资队伍建设目标时，比较重视学历达标问题，几乎在所有的文件中，学历达标的描述都是最清楚的且易操作、有计划，而对教师综合素质的描述则是笼统的、难以操作和把握的，没有一个可参照的科学的标准体系，许多描述弹性很大，让教师无所适从。这主要是由于我国没有关于教师职业的法定操作标准，因此也没有内容明确而具体的职业教师任职标准，这与国外重视教师标准的开发和制定大相径庭。如德国，对职教教师培养规格的规定，是通过严格的培养制度达成的，没有太多务虚的描述。美国在职教师资培养标准方面，有全国性的，也有地方性的标准和要求。日本也有明确的职教师资标准。这些素质标准为职教师资培养及教师资格认定提供了相应依据和参照。

2. 重行政管理轻教师专业发展

我国在规划职教师资队伍建设目标时，多从行政管理角度出发，如侧重对教师业绩的考核、评聘、晋升、选优等，而忽视了教师的专业发展，特别是教师个性化的专业发展。这与重学历有着密切的联系。由于重学历，许多教师不顾专业发展避难就易，不管什么专业先完成学历达标目的再说。由于重行政管理，许多领导只强调学历达标、人数达标、培训率达标，而忽视每个教师专业发展的不同需求，常常为完成上级规定的指标而不顾每个教师的实际情况与特殊需要，搞教师的成批培训，这种师资队伍建设导向只能导致活动轰轰烈烈，效果平平常常，劳而无功。

3. 重“工程”项目轻教师制度建设

在师资队伍建设的有关政策文件中，经常会出现浩大的“工程”项目，如培养“名师工程”、“名校长工程”、“学科带头人”等，这一方面反映了有关部门对师资队伍建设的重视，但同时也反映出在师资队伍建设方面缺乏规范化、制度化、常规化的建设，常常是缺啥补啥，应景之作过多。师资队伍良性而稳定的发展，离不开制度的督促与保障，包括教师标准的制定、教师的培养培训制度、教师职

业资格证书制度、教师培养培训的投入机制等。只有完善制度建设才能使师资队伍建设有序稳步地进行。这一点应该借鉴国外的一些做法。如德国、美国等就非常重视教育法律法规制度的建设,有比较完备的职教教师培养培训制度、任职资格制度、聘任制度等。甚至对新教师的培养也有很详细的规定,如美国的新教师入门指导计划是美国 20 世纪 80 年代“发展最迅速的运动之一”,英国有“新教师入职培训制度”等。

二、职教师资来源上的问题

1. 来源渠道广泛,但缺乏规范的准入程序

目前,我国职教师资来源渠道比较广泛,主要有普通师范、普通高校、职技高师毕业生,工矿企业技术人员,职业学校留校生,兼职教师等,但由于缺乏规范的准入程序,来自各渠道的师源只能是“八仙过海,各显神通”,有时还要通过非常规的做法才能进入职教队伍,特别是要引进一些高素质的专家型的能工巧匠时,常会遇到诸如人事制度等方面的阻力,妨碍了优秀师源的吸纳。特别是兼职教师的聘用,由于缺少政策依据,常引起与其所在单位的矛盾。而在国外由于人事体制的灵活性以及法律法规的完善,不大存在这类问题,职业学校容易聘请到高水平的教师。

2. 来源质量复杂,且缺乏严格的准入标准

由于我国职教教师准入制度的不健全以及准入标准过低,难以保证师资的质量水平。如在我国取得教师资格证书只要通过三门课程考试,而对实际教学能力的考核是个空白;一些从企业来的技术人员虽然实践能力很强,专业理论很扎实,但学科教学能力太差,难以有效地传授专业知识。而在国外许多国家和地区,对职教教师的任职资格都有比较严格的专业规定,以确保职教师资的专业质量。德国对从事职业教育的教师不仅有一套完整的培养培训体系,而且采取严格的国家考试制度。德国联邦劳动和社会秩序部根据职业教育法的规定,制定了《实训师资资格条件》,对实训师资的要求作了明确而详细的规定,并且具体到某一行业,如《农业实训教师资格条例》等。澳大利亚的职业教育教师上岗前,必须参加为期 1 年的新教师上岗培训,培训结束时接受教育部门和学校的评估考核,不合格者不能颁发教师资格证书。

3. 来源数量不足,且缺乏强势的吸引机制

尽管职教师资已打破了由师范院校培养的来源单一的局面，但总的说来，从其他渠道尤其是从生产一线来的技术骨干还显不足，兼职教师的比例太小。职业教育需要大量既懂理论又有实践经验、既会教书又能操作示范的师资，而且由于专业的多样化以及多变性，需要一定比例的兼职教师，《职业教育法》对此也作了规定。但现实情况是，由于职教教师的地位及待遇相对来说还比较低，发展环境不理想，对优秀人才的吸引力不够，因此这一状况一时难以得到彻底改善。而美国社区学院兼职教师由社区内的企业家、某一领域的专家以及生产一线的工程技术人员、管理人员等组成，数量超过了专职教师。澳大利亚职业教育教师主要有两个来源，一是通过高等院校培养，一是从粹专业技术人员中招聘兼职教师，其中兼职教师比重也较大。

三、职教师资职前培养中的问题

1. 培养目标不到位，学术性、师范性、技术性有待整合

职教师资的培养目标是要培养能胜任职业教育教学工作的教师，这种教师的基本质量规格就是“双师型”，即教师+专业工程师，教育部《关于加强高职高专师资队伍建设的若干意见》要求“双师型”的教师数不低于学校专业课教师总数的80%，而实际培养中这一目标没能落实到位。职教教师相对于普教教师而言，其素质构成更具复杂性。除需掌握本专业的学科理论知识体系、教育教学方法，还必须有本专业的实践经验，了解一线的技术应用现状，能为学生进行示范讲解，即使作为文化课教师，也应对学生的专业情况有所了解。为此，有的职技高师提出毕业生必须拥有三证，即毕业证、教师技能证、专业技能等级证，以此来达到学术性、师范性、技术性的统一。然而在实践中，这三者常有偏重，尤其是学术性与技术性，由于生源、学制、教师、教学条件、培养机制等因素的影响，两者很难实现共同发展。而师范性由于课程设置的不完善及培养方式的局限性，也常常受到削弱。相比较而言，德国就非常重视职业教育教师在职业界的实际工作经历，大学毕业生要成为职教教师，要有5年或5年以上的工作经验。美国社区学院的教师，除了必须具备州政府颁发的有关教师证书，特别强调具有相应的实践经验。澳大利亚职业教育专业教师必须具有3-5年从事本行业工作的实践经验。

2. 培养模式不科学，职业性、实践性、情境性有待强化

在我国职教师资的培养仍然沿用普通师资的培养模式，即学校本位培养模

式，在大学课堂进行理论学习的时间占了绝大部分，到企业、学校实习一般只有一个月的时间，而从普通高校来的毕业生则缺少学校见习和实习，很多新教师上岗前对自己即将工作的环境、工作性质一无所知，缺少在实际工作场景中的训练，不仅从教后适应期较长，对新教师的心理也会产生影响。与之相比，德国的职业教育教师上岗前的培养主要分为两个阶段。第一个阶段是在大学师范教育阶段，通常为 9-10 个学期，学习结束后参加第一次国家考试或是硕士结业考试。第一次国家考试合格，并且证明已拥有与专业方向相应的职业经历，或完成了职业培训的学生，才能进入第二个阶段。第二个阶段是为期 4 个学期的见习期，见习生既要参加教育学、专业教学法方面的大学研讨班的活动，又要到职业学校去见习，从事每周 10 课时的教学。第二次国家考试要求撰写课外论文，同时在职业专业方向和基础课方向各上一堂公开教学实验课，还有有关专业教学法、教育学、学校法的口试。只有通过第二次国家考试才有资格成为职业学校的教师。这种典型的“双师型”职教师资培养模式值得借鉴。

3. 培养课程不合理，课程内容、课程结构、课程教学有待改革

长期以来我国教师教育的目标偏重于培养学科专家型的教师，因此在培养职教师资的过程中其专业课程也都是向学术性看齐，过分追求学科的系统性与内容的专、精、深，忽视了应用性、实践性的技术知识，导致很多大学生到职业学校后不会教书，学的理论知识用不上。在课程结构方面，教育类课程设置比例偏低，实践课程、选修课程较少，不利于师范生职业能力的形成、实践应用能力的提高以及全面素质的养成。在课程教学方面，也是以讲授、满堂灌的形式偏多，探究式的教学方式偏少。

四、职教师资职后培训中的问题

1. 缺乏规范、长期性的培训规划

教师的培训是一项长期甚至终身的任务，特别是职教教师，由于科学技术的迅猛发展，无论是学科知识还是技术应用，更新速度都非常快。因此，职后培训是职教教师教学保持先进性、生命力、竞争力的必要途径。然而现实情形却是只要学历达标了，职教教师的职后培训就成了可有可无、时有时无、无计划、无规范的“锦上添花”之事了，缺少不断促进教师职业成长的长远的、可持续发展的培训规划。而德国各联邦州的法律规定，职教师资需要不断进修，每年每位教师

有 5 个工作日可脱产带薪参加继续教育。

2. 缺乏灵活、多样性的培训机构

长期以来我国教师的培养和培训是分开的，由师范院校承担职前培养，教育学院、进修学校开展职后培训。随着高校结构调整以及教师教育体制改革的深入，教师教育一体化正成为改革的方向之一。但这对于职教教师而言，仍然存在不足。一方面，高校主要进行的是学历教育，且都在大中城市，承担繁重教学任务的一线教师不可能经常往返学习；另一方面，职校教师除了理论进修外，更重要的是要接触生产实际，了解企业，企业培训应是职教师资培训的重要方面，但这个培训资源还没有得到有效利用。此外，职教教师的相互交流探讨也是提高其素质的重要途径，因此职业学校自身也是很好的培训机构。我国虽然已批准了 100 个以高校、中等职业学校为主体的重点职教师资培训基地，但针对教师的有计划、有目的的培训还有待落实，中等职业学校之间互相开放进行教师培训还需加强。

3. 缺乏自主、个性化的培训内容

教师职后培训应该是与教师的实际工作紧密联系，能帮助教师解决教学中的困难、提升其教学水平、促进其专业发展的。但在我国，教师对所培训的内容没有自主选择权，很多培训是作为任务、考核条件、评价标准必须完成的，至于每位教师各自需要什么内容的培训很少有人关注，甚至教师本人也逐渐淡化了对自身专业发展的自觉性。教师进修的课程内容一方面存在着陈旧落后、缺乏新颖性的问题，另一方面还存在着盲目超前的问题。由于培训内容与教师工作实际脱节，导致教师缺乏参与培训的积极性，培训效果也很不理想，存在重形式、轻实效的倾向。而英国的教师培训非常注重教师的谈判权、参与计划权和选择权。教师在参加培训前，教师要和大学教师的培训机构进行谈判。谈判中教师提出自己的受训目标，适合的学习时间、地点，学习内容和方法，以及希望什么样的教师来执教等要求，培训机构根据教师的不同要求制定可供教师选择的培训草案。草案先交教师讨论，提出修改意见，再由负责培训的大学修改，直至教师同意才最后确定。在这个过程中，教师有充分的话语权。通过这样的程序制定出的培训方案针对性很强，能真正起到服务教育、服务教师的作用。

4. 缺少激励、发展性的培训评价

导致职教教师培训积极性不高、培训效果不理想的另一个重要原因是缺少有

效的培训评价机制。所谓有效的评价，即评价活动、评价结果不仅仅是对被评价事物给出一个结论，而是能通过评价促进其更好地发展。长期以来，对职教教师的培训评价主要是从管理与考核角度出发，有的甚至把培训当作考勤，而不管培训内容、培训效果如何，造成教师对培训的消极态度甚至抵触情绪。而且，由于评价观念、内容、方法的落后，评价的结果不能说明教师培训的实效以及被评价教师的素质实况，其效度、信度较差。为此，必须提出激励性、发展性的培训评价，即从管理为导向转向促进教师专业发展，评价应注重教师专业成长的过程。

五、现阶段我国职教师资队伍专业化建设的对策研究

（一）坚持专业化发展方向，提高职教教师的职业待遇和职业声望

1996 年，联合国教科文组织召开了以“加强在变化着的世界中的教师的作用之教育”为主题的第 45 届国际教育大会，提出“在提高教师地位的整体政策中，专业化是最有前途的中长期策略。”我国著名教育家顾明远指出，“社会职业有一条铁的规律，即只有专业化，才有社会地位，才能受到社会的尊重。如果一种职业是人人可担任的，则在社会上是没有地位的。教师如果没有社会地位，教师的职业不被社会尊重，那么这个社会的教育大厦就会倒塌，这个社会也不会进步。”

坚持专业化发展，才能凸显职教教师职业的专业技术含量。作为职业学校教师，必须有严格而独特的职业任职资格与条件，有专门的培养制度与考核管理制度，有专职的从业人员。强调职教教师的专业化，也即强调了其职业的高技术含量，不是任何人都能担当的，不是任何具备了某学历的人就可从事的，它有其特殊的训练与教育要求，唯有如此，才能维护职教教师的职业地位与职业声望，赢得社会的尊重。

坚持专业化发展，才能吸引优秀人才进入职教教师队伍。专业化发展规定了职教教师的任职标准与要求，体现了职教教师的专业水准与专业地位，提高了职教教师的入职门槛，表明了只有具备较高素质的专业人员才能进入职教这支队伍。专业要求的提高，必将带动职业地位、职业待遇的提高，增加职业的吸引力与竞争力，从而选拔到高素质的教师。

坚持专业化发展，才能提高我国职业教育的质量和水平。教育的质量取决于教师的质量，如果没有一支素质精良、乐于奉献的职教师资队伍，就不能培养出

满足现代化生产需要的高技能、高技术人才。遗憾的是，现在许多职业学校重视基础设施的建设，花费重金购置了很多实验实习设备，但却不重视教师职后培训，不重视教师专业素质的提高，使得很多设备的利用效率及开发潜力受到了限制，培养的人才质量也无法达到社会生产的要求。因此，只有加强职教教师的专业化发展，大力提高职教教师的专业素质，才能打造高质量的职业教育品牌。

（二）构建科学的职教师资培养课程体系，造就新型职教师资

所谓新型职教师资，是具有丰富内涵的“双师型”职教师资，可以概括为“一全”、“二师”、“三能”、“四证”。“一全”是指“双师型”教师具有全面的职业素质，如科学人文素质、专业理论素质、专业技能素质、教师道德素质以及良好的身心素质。根据职业教育的特点，专业技能素质、就业指导能力、人际交往能力等是“双师型”教师职业素质的主要特色。“二师”是指职教教师既能从事文化课或专业理论课教学，又能从事实践技能教学和指导；也就是说，“双师型”教师既要作“人类灵魂的工程师”，又要成为专业领域的工程师，既要是传道授业解惑的“经师”，又要是堪称人格楷模的“人师”。“三能”是指“双师型”教师具有全面的能力素质，能进行专业理论课或文化课的教育教学、能进行专业技能训练指导、能进行科学研究和课程开发建设。“四证”是指职教教师必须具备的合格的学历证书、技术（技能）等级证书、教师资格证书、继续教育证书。

造就这样的“双师型”职教师资，需要相应的课程体系作支持，为此，传统的教师教育课程亟待改革：

1. 调整课程结构

在课程科类方面，应该增加人文学科课程与教育学科课程。教师的工作对象是学生，要把学生培养成身心健康、素质全面的人才，教师首先需要完善自身的素质，而丰富的人文素养有助于教师更好地开展工作。其次应该加强教育学科课程，尤其是专业教学法方面的课程。

2. 强化实践性课程

教师职业是实践性很强的职业。强化培养职教教师的实践性课程包括两个方面：一是加强专业实践课程。不仅要让师范生多到企业，多接触生产实际，培养他们的动手能力，而且可以通过产学研结合，或为社会提供技术服务等方式，培养师范生的专业实践能力。二是加强教育实践课程。教师的教育教学能力需要通

过具体的教育活动习得，在职前培养阶段可以采取增加教育见习、实习时间，开展案例教学、模拟教学，或者建立大学与职业学校的合作关系，提供类似于临床教学等多种方式进行培养。

3. 优化课程内容

职业教育是与社会经济、职业发展联系最为密切的教育类型，职业教育课程内容必须及时反映当今科技发展的最新成果。为此，职教教师培养培训课程也必须打破呆板的学科知识体系，课程内容的选择要遵循先进性，关注社会生产一线的实际需求，以实践为导向，对社会需要、科技发展作出即时反映。

（三）改革教师教育传统方式，建立三元职教师资培养模式

延长职教师资职前培养年限，实行“专业教育+师范教育”模式，教师教育年限延长是世界教师教育发展趋势之一，尤其是职业学校教师，不仅要学习专业基础课、专业课、专业实践课，师范类课程，尤其是专业课教学法课程亟待加强。特别是随着我国高职教育的快速发展，对高学历、高素质的教师需求激增，现在的本科层次教师教育已很难满足职业教育事业发展的需求。师范生用四年时间先学习专业知识，取得专业学士学位，再到师范大学或者综合大学的教育学院接受两年的师范教育，取得教育硕士学位，将成为职教教师主要的养成方式。

针对现行职教师资培养模式的弊端，借鉴美国专业发展学校的成功经验，我们提出职教师资培养应采取大学、职业学校、企业三元合作的培养模式。

三元的合作，不是传统的教育见习、实习方式，而是大学、职业学校、企业共同培养合格职教师资、相互利用优势资源共同发展的新型职教师资培养模式。大学要合理安排、组织好学生到企业、职业学校。师范生在企业不是一般的参观，而是亲临生产现场，熟悉整个生产流通过程，并且亲自实践，企业要派有经验的技术人员制定学生在企业的活动计划，指导学生的学习过程，负责他们的专业成长，还必须为学生开设一定的专业课程。师范生在企业里不仅要完成专业理论与实践的全面整合，而且应该利用所学的专业知识，与大学老师一起为企业提供技术服务、科研服务，促进企业的发展与繁荣。与职业学校的合作也是如此。职业学校不仅要选派优秀教师进行指导，也要为师范生开设教学法之类的课程，提供案例分析、观摩教学。师范生要参与学校教育教学活动的全过程，熟悉各个年级的状况，并承担一定的工作量，具有全面系统的教学专业实践经历。更为重要的

是，在实践过程中，要与导师（大学导师、职业学校导师）共同分享实践的经验，不断反思，在实践反思中促使自己的教育专业不断成熟。大学也要为职业学校教育教学质量的提高开展研究和指导，为职业学校教师提供职后培训，只有这样才能使合作长期持续下去，为师范生的专业成长、为职业学校教师的再发展提供专业化的环境。因此，三元合作职教师资培养模式的运作机制还有待建立，三方合作的基础、职责与权利需要有法律法规或合同的保障。

（四）加强职教师资的在职培训，促进教师的专业成长

1. 制定职业生涯规划，倡导终身学习

首先，教师的专业成长贯穿于职前培养与职后培训的全过程，这就要求教师有自觉的专业发展意识，能够结合自己的素质特点与教育教学实际，制定适合自己发展的职业生涯规划，确定每个阶段职业发展的目标，并通过持续不断的学习努力实现。

其次，随着终身教育思想的发展，终身学习理念深入人心。对于职教教师而言，这种学习尤为迫切。科学技术的发展日新月异，其应用于生产实践的周期越来越短，作为培养直接就业于生产一线的技术工人的职业教育，必须紧密结合社会生产实际，传授给学生最先进的技术知识与技能。因此，作为职业学校的教师，需要不断更新自己的知识，正如福特公司首席专家罗斯所讲：“在知识经济时代，对你的职业生涯而言，知识就像鲜奶，纸盒子贴着有效日期。工程技术的有效期大约是 3 年，如果时间到了，你还不更新所有的知识，你的职业生涯很快就会腐掉。”终身学习对于职教教师已不仅仅是一种理念，而应切实转化成行动了。

2. 立足校本培训，重视专家指导

所谓校本培训是指在教育行政部门和有关业务部门的规划与指导下，以教师任职学校为基本培训单位，以提高教师教育教学能力为主要目标，把培训与教育教学、科研活动紧密结合起来的一种继续教育形式。校本培训克服了以往培训脱离实际、培训内容笼统的弊端，着重解决教师在教育教学、专业发展中遇到的问题，能够促进教师尽快地改进教学、提高能力。校本培训也改变了以往教师被动接受培训的局面，强调教师的自我反思、自我探究，使教师走上自觉、自立、自控的专业发展道路。当然，由于教师本身素质的限制，校本培训的质量、效果可能很难保证，因此需要重视专家指导。专家的指导是对问题“把脉诊断”，从更

高的层次提出解决问题的方案，并带领教师从中共同寻找优质方案，在解决问题的过程中提升教师的专业认识水平和实践水平。

3. 建立学习共同体，关注教师群体发展

职业学校教师在学校中形成了各种组织，如年级组织、学科组织、专业组织等，这些组织的学习、社会活动、文化、舆论等会对教师的专业发展产生重要影响，因此，关注教师群体发展，建立教师学习共同体，成为职教教师专业化的重要内容。研究表明，当学习发生在众多学习者构成的学习共同体中时，学习效果显著，为此，构建学习型的教师组织，鼓励同学科、同专业的教师一起开展学科教学研究，通过新老教师之间的传、帮、带活动，教师之间的讨论、合作备课、合作科研、交流探讨、争论等形式，教师们能相互学习、相互启发，学到对方很多成功的经验，教师群体发展得以实现。

4. 选择适宜内容，开展行动研究

行动研究正是基于教师在实际教育教学过程中遇到的实际问题，通过教师的自我探究与反思，寻求解决方案的方法。教师的行动研究可以唤醒职教教师专业发展的自觉意识，缩短理论与实践的距离，强化研究结果对教育教学实践的指导，提高教师专业发展的能力，它可以成为教师专业化发展的重要内容与途径。

（五）建立健全职教师资制度体系，保障教师的专业化发展

1. 严格教师资格证书制度，强化职教教师职业的专业性

教师专业化建设的根本措施之一在于通过资格认定，提高入行标准，体现教师职业的专业性、技术性和规范性。职业教育教师相对于普通教育教师而言，其专业性更加突出，对从业人员的素质要求更加全面，不仅要有一定深度与广度的学科知识与教育教学知识，而且要达到一定要求的实践水平，要有指导学生职业生涯发展的能力等，因此其资格证书就不仅仅是学历资格的问题，而应该根据双师型职教师资的要求，全面反映职教教师的专业资格。

2. 完善职教教师评聘制度

我国职业教育教师职称评审工作已开展多年，但还存在许多问题，如中等职业教育、高等职业教育教师的职称评审分别与普通中学、普通高校在一起，没有单独的系列，没有反映职教特色的评审标准，特别是专业教师和实习指导教师，由于没有单独的系列，只能参照其他学科教师的评审标准，无形中损害了某些教

师的利益，也误导了职教教师的专业化发展方向。特别值得关注的是，教师与工程师职称评审分属不同的部门管理，给“双师型”教师的职称评审带来极大困难，影响了“双师型”教师建设工作。因此，当前急需研究开发职教教师的职称评审标准以及晋升制度，并与相应的工资待遇挂钩，引领教师朝着专业化发展方向持续努力。

（摘自：教育发展研究 2005 年第 10 期 作者单位：华东师范大学）

我国职业教育教师队伍建设的三条路径

涂三广

怎样的教师才能胜任职业教育教学的重任？我国提出了“双师型”教师命题，并且于 2013 年通过教育部颁布《中等职业学校教师专业标准》的形式制度化。从发达职业教育国家来看，职业教育师资队伍的建设不同于普通教育教师建设，都有其独特的路径。

在英国的继续教育学院（类似我国的中等和高等职业学校）中。教师必须首先具备行业或者职业资格证书，在此基础上，通过教师教育获得教师资格证书才能成为职教教师。2014 年 4 月，英国颁布的《职教教师 and 培训者专业标准》提出“双师型”教师，要求教师应成为行业（职业）专家 and 教学专家的“双专家型”教师目标。那么英国是如何做到的呢？首先，在英国所有职业学校专业教师必须具有丰富行业 or 企业经验，英国职教教师往往是兼职的、临时性的 and 第二职业生涯阶段的职业；其次，具有行业 or 企业经验（并且取得相应的职业资格证书）基础上，通过研究生教育证书 and 教育专业课程获得教育学士获取胜任教学的教学理论与实践知识。

德国双元制职业教育体系中有两类教师，一类是职业学校教师，另外一类是企业培训师（企业实习指导教师）。德国对两类教师有严格的资格准入制度和要求。对职业学校教师而言，一般需要经历两个阶段的教育 and 两次相对应的国家考试，分别是师范教育学院的大学学习和预备实习阶段。值得注意的是，德国企业实训师指导教师大多数都是由具有实践经验的专业人员通过继续教育进入职教师资队伍。

结合最近国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》提出的“专兼结合的‘双师型’教师队伍进展显著”目标任务，不难发现，上述各国的经验对于当前我国职教教师队伍的建设具有重要的启示 and 借鉴价值。一方面，在理论认识上，国际上职业教育教师“双师型”不是简单的一个教师具有两种能力，而是具有丰富内涵的一个形象的表达。另外一方面，在实践行动上，英国（包括美国）的职教教师必须具有行业经验 and 职业资格，通过对具有丰富经验的专业（职业）人员进行教师资格的培养培训完成职教教师培养模式。德国则通过职业学校教师 and 企业

实训指导教师合作培养学生的模式来推进双元制的职业教育。在当前国家加快发展现代职业教育的形势下，我们应当借鉴国际先进经验和做法，正确理解和科学认识职教教师“双师型”的内涵和本质，创新构建符合中国国情的“双师型”教师队伍。

一、正确理解“双师型”内涵

通过对相关政策梳理发现，我国职业教育“双师型”教师具有丰富的内涵和复杂的历史演变过程。20 世纪 90 年代，我国教育行政部门正式提出“双师型”的概念。此后，对“双师型”教师概念的理解和“双师型”教师队伍建设工作成为指导职业教育重点校建设、师资队伍建设和职业教育教育教学改革的主题。新世纪后，坚持“双师型”教师队伍建设，成为职业教育人才培养、职业院校教学评价、职业教育教学质量提升，职业院校示范性建设等的重要内容和关键环节。

1. 政策语境下的“双师型”内涵：理论认识与实践操作的冲突

1995 年，国家教委提出建设“专兼结合、结构合理、素质较高的师资队伍；专业课教师和实习指导教师具有一定的专业实践能力，其中有 1/3 以上的‘双师型’教师。”自此，双师型的概念成为主导我国职业教育教师队伍建设的一个方向。

“双师型”政策历史演变与内涵界定

1995 年	国家教育委员会提出，建设“专兼结合、结构合理、素质较高的师资队伍；专业课教师和实习指导教师具有一定的专业实践能力，其中有 1/3 以上的‘双师型’教师；……师资队伍结构合理，水平较高；专业课教师和实习指导教师基本达到‘双师型’要求。”
1997 年	首次全国职教师资队伍建设工作座谈会要求，建立双师型师资队伍是师资工作的重点。
1999 年	国务院对于深化教育教学改革的文件明确提出了“吸收企业优秀工程技术和管理人员到职业学校任教”“加快建设兼有教师资格和其他专业技术职务的‘双师型’教师队伍”的策略。
2000 年	教育部明确指出“抓好‘双师型’教师的培养，努力提高中、青年教师的技术应用能力和实践能力，使他们既具备扎实的基础理论知识和较高的教学水平，又具有较强的专业实践能力和丰富的实践工作经验”；“要有计划地组织教师参加工程设计和社会实践，鼓励从事工程和职业教育的教师取得相应的职业资格证书或技术等级证书，培养具有‘双师资格’的新型教师。”
2004 年	教育部进一步提高了优秀职业院校学校的 A 级标准，将专业基础课和专业课中“双师”素质教师比例上升到 70%；并将“双师”素质的注解具体化为“有本专业实际工作的中级（或以上）技术职称（含行业特许的资格证书）”；或者“近五年中有两年以上（可累计计算）在企业第一线本专业实际工作经历，或参加教育部组织的教师专业技能培训获得合格证书，能全面指导学生专业实践实训活动”；或者“近五年主持（或主要参与）两项应用技术研究，成果已被企业使用，效益良好”；或者“近五年主持（或主要参与）两项省内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作，使用效果好，在省内同类院校中居先进水平”。
2005 年	国务院“加强‘双师型’教师队伍建设，职业学校中实践性较强的专业教师，可按照相应专业技术职务试行条例的规定，申请评定第二个专业技术资格，也可根据有关规定申请取得相应的职业资格证书。”
2006 年	教育部强调职业院校应“注重教师队伍的‘双师’结构，改革人事分配和管理制度，加强专兼结合的专业教学团队建设”，“逐步建立‘双师型’教师资格认证体系，研究制订高等职业院校教师任职标准和准入制度。”
2013 年	《中等职业学校教师专业标准》：“建设高素质‘双师型’中等职业学校教师队伍”。
2014 年	国务院在《关于加快发展现代职业教育决定》目标任务中，提出“专兼结合的‘双师型’教师队伍建设显著”。

从上述政策对“双师型”内涵界定分析，可以看出，过去我们对于“双师型”内涵主要有以下几种认识：一是“双资格”，包括教师资格和专业技术职务资格；

二是“双能力”，包括较高的理论知识水平能力，较强的实践操作技能和实践教学能力；三是“双结构（层次）”，包括兼职教师和专职教师两种类型教师组合，这种组合也可以用另外一种说法，专业理论教学与专业实践指导教师。对于“双师型”外延（对象范围），教育部职业教育与成人教育司王继平对“双师型”对象进行了经典的解读和分析。他认为，“双师型”教师在政策表述中主要包括两种指向，第一种是用来界定职业教育队伍中的一部分教师，一般表述为“‘双师型’教师”。这里的“双师型”主要是对这一类教师的个体素质要求。第二种是用来界定整个职业教育教师队伍，一般表述为“‘双师型’教师队伍”。这里的“双师型”主要是指对职业教育教师队伍的整体素质要求，除了教师个体素质要求外，还包括教师队伍构成方面的要求。在此基础上，他指出并认为，“双师型”是对所有合格职教教师的要求，而不仅仅是对部分职业学校教师的素质要求。当然，对于“双师型”内涵依旧存在不同的理解，特别是有许多学者认为，“双师型”应该是专门针对非文化课教师的要求。2013年9月，教育部颁布《中等职业学校教师专业标准》（简称《标准》）明确指出是针对所有职业学校教师。应该说，《标准》的颁布正式从内涵和外延上明确了“双师型”本质属性。

问题的关键在于：如何实现“双师型”队伍建设目标？虽然在历史的政策措施中我们已经提出“要引进企业优秀管理人员和技术能手进入职业学校任教，建立职教师资基地，派遣青年教师到企业实践等措施”。但是，实践中这些政策的实施却困难重重。首先，我国的职业院校教师培养制度上缺乏对应“双”的条件和环境。职教教师培养过程缺少企业实践环节，缺乏来自行业的大师和技师指导，更缺乏企业真实的岗位和环境熏陶和锤炼。其次，由于中国特有的人事制度，企业优秀人才目前很难进入职业院校任职。第三，我国职业学校的现实来看，目前职业学校包括公共文化课教师、专业教师和专业实习指导教师三类教师，从学校层面讲，受当前企业参与职业教育积极性有限等方面制约，教师企业实践更多是针对专业教师而言，公共文化课教师很难获得企业实践的机会。

2. 实践范式下“双师型”教师教育：技术师范大学模式、国家级骨干师资基地培训和教师企业实践的现实困境

教师培养经历了从师范教育到教师教育的转型，这种转型不仅仅意味着概念的更换，更是一种理念和制度的变革。教师教育的提出本质上是适应教师专业化、

终身化学习和一体化发展的要求。但是，教师教育提出这么久以来，却并没有给我国职教教师教育带来完善和科学的制度化设计。目前我国职教教师职前培养、入职培训和职后发展缺乏系统性设计，政府主导形成的“技术师范大学+国家职教骨干师资基地+教师企业实践”的职业教育教师教育模式依旧处于一种较封闭和断裂的状态，难以有效支撑保障“双师型”目标的实现。

首先，技术师范大学模式远远难以满足当前我国职业教育事业发展对职教教师数量需求和质量的要求。上世纪 80 年代（1985 年），国家专门建立了以河北职业技术师范学院、北京联大职业技术师范学院等 10 所职业技术师范院校；到 90 年代初，我国职业教师师资培养体系初见端倪，初步形成了独立设置的职业技术师范学院和普通高校的职业学院（系）为主体的职业教育师资培养体系（例如，1995 年根据原国家教委《关于同意浙江大学、天津大学一九九五年招收职业技术学校师资的通知》（教学司[1995]20 号）。到 2014 年，作为正式承担“双师型”教师培养的职业技术师范大学目前还保留有 5 所。从数量上而言，这些院校的人才培养远远不能满足当前职教事业对师资队伍的要求。根据官方统计，中等职业教育生师比为 24.19：1，按照“十一五”设计的 16：1 的目标，专任教师缺口达 30 余万。而从 5 所技术师范大学毕业生就业情况看，目前大约 20% 的学生投身于职业教育教学的一线，这个数量对于严重短缺的职教教师队伍而言是杯水车薪。从质量而言，技术师范大学的人才培养要着重体现“技术”和“师范”的结合，但是，受我国传统师范大学人才培养模式和企业参与职业教育积极性不高等因素的影响，职业技术师范院校绝大多数仍采用四年一贯制的师范教育培养模式，教师到企业和职业岗位接受训练并获取相应资格证书的环节没有形成制度纳入职业教育教师资格要求，职业教育“学术性、师范性、职业性”为一体的职业技术师范教育学科体系没有建立，致使长期困扰职业技术师范教育人才培养的问题难以解决。因此，职业学校教师大部分依旧是从学校（大学）到学校（职业学校）的传统型教师，真正意义上的“理实一体化”和“双师型”教师培养在入职前就面临身份认同困境。

其次，国家骨干职教师资基地存在院校为主，能力参差不齐，企业实践环节难以保障等问题。为提高职教教师质量，1999 年，国家提出建设职教师资基地以来，截至 2012 年，我国已经建设有 93 个职业教育师资培养培训基地。在此期

间，教育部、财政部在“十一五”期间实施教师素质提高计划，专项拨款 5 个亿用于职教专业教师的培训，“十二五”又继续在前面基础上拨款 26 个亿专项支持职教教师素质计划。客观地讲，职教教师素质提高计划为我国职业教育师资队伍基础能力建设起到重要作用。但是，这些项目却并不能改变我国职教教师整体和内涵上非双师型格局的现实。从培养效果和培训质量来看，受培训机构本身专业化程度不高、参加培训教师覆盖面有限、培训专业有限、企业培训的过程质量难以保证等等因素影响，我们预设“双师型”目标实际上依旧是未来的中国梦。

产生上述原因的主要因素有：首先，大部分基地是高校，他们无法得到相关专业企业的积极合作和参与，企业实践的环节形式化较重，企业实践的过程无法高质量保证。其次，全国各地差异性太大，经济和产业发展水平不同，教师需求很不一样，对培训基地和学员都带来了困难。从培训机构和培训的授课教师来讲，如何将学员的差异性与培训目标有机结合，在培训的目标性和可行性之间寻找合适的切入点，是各培训基地面临的难题。从受训教师而言，比如：东部发达地区的专业教师到西部某高校基地去学习，结果教师很难学习到对教学和理念有实际价值的东西，一些老师基于国家政策的设计，去西部的计划成为去西部旅游观光。第三，经费的统一安排，没有按照专业类别划拨，无法有效保障各类专业教师培训的质量。目前，教育部、财政部对于专业骨干教师国家级培训的经费支持是按照人头统一规定数额，而不是根据不同专业划拨经费（包括中等职业学校青年教师到企业实践同样是一个额度的固定经费）。这给培训机构和地方省市带来很大困难。职业教育专业门类繁多，企业实践的安排和组织方式很不一样，所需要的经费和人员开支也往往大相径庭。比如：服务类专业教师企业实践和生产制造类专业教师企业实践的开销差距很大，服务类走走看看，而且教师可以作为企业用工需求待岗顶岗，为企业提供人力资源。但是，生产制造类教师上岗就得耗材和占用岗位，甚至给企业造成浪费和占用企业的生产时间。从这个意义上讲，政府除非调整政策，根据专业来安排经费而不是统一按照人头划拨，否则必然以许多专业教师企业实践无法科学有效完成为代价，其质量也必然大打折扣。

第三，职业学校教师企业实践制度解决了外在的、形式上的“双师型”，却没有从文化、内涵和身份上赋予教师“双师型”。2005 年 10 月，国务院《关于大力发展职业教育的决定》第十六条提出：“建立职业教育教师到企业实践制度，

专业教师每两年必须有两个月到企业或生产服务一线实践”。2006 年 9 月,《教育部关于建立中等职业学校教师到企业实践制度的意见》标志着教师到企业实践工作的规范化、制度化。随后,教育部在教师素质提高计划中专门列出“中等职业学校青年教师到企业实践项目”,由教育部、财政部划拨资金,省市按实施安排。现实问题是,企业补课的形式在文化上、专业精神上遇到实践挑战。调研发现,从教师自身出发,我们发现教师职后企业实践的“双师型”缺乏文化的根基。在中国,教师作为一个文化人,去企业实践从身份上、岗位上、职业上和话语上等各方面内心依旧存在文化排斥和自我身份认同困境。另外,从企业实践过程而言,教师到企业实践的确能够使专业教师了解企业一些基本情况,但是,他们却无法洞悉企业中职业所隐含的文化、企业的精神等更深层次的东西。而这些东西却是一个职业中最核心的价值所在。正如李克强总理在全国职教大会上所特别强调的:“我们不仅要培养技能人才,更要培养其职业精神”。试想,专业教师没有长期的企业实践锤炼,岗位过程的摸爬滚打,就很难有对职业岗位中所隐含的文化深刻认识,更谈不上对职业内在精神和价值的掌握,又如何在内涵上、精神上达到“双师型”的应有之义。或许这就是为什么英国、德国职业教育专业教师首先要拥有企业丰富经验和很高职业成就者兼职的缘故。因为,只有这些企业资深者才能洞悉一个小的动作和工作过程所隐含的职业内在素养和精神力量。从这个意义上讲,我们更应该学习和借鉴英国和德国的经验,要么让具有丰富企业经验的技术人员接受教师资格的培训,要么直接让学校教师和企业培训师合作。

3. 国际视野下“双师型”教师培养:跨界的理念视野下的跨界的实践

我们一直强调职业教育作为一种教育不同于普通教育的最大特点是其跨界性。实际上,职业教育的这种跨界性不仅体现在职业教育本身,而且体现在职业教育的方方面面。就职教教师建设而言,国际上的经验表明,同样需要跨界的思维、理念和行动。

从理念认识而言,职业教育教师不仅是课堂教师,更应该是职场的培训师和指导者。2014 年,英国新的职教教师标准名称为《教师 and 培训者专业标准》。如果往前追溯的话,2006 年英国的职教教师标准名称为《终身学习部门教师、辅导人员和培训者的专业标准》。他始终强调职教教师不仅懂得课堂教学知识,更应该具有丰富的职场实践知识。英国的职教教师从 90 年代就提出了教师具有双

专业者身份的目标定位就充分表现了职教教师跨界的身属性。在德国，职业教师的跨界性体现在来源的渠道和职责功能分工上，德国的职业学校教师和企业培训指导教师两类教授合作的方式，充分彰显的德国“二元制”职教校企合作跨界的组合模式。

有什么样的认识就有什么样行动。在实践中，英国基于其双专业者身份的定，要求职教专业教师必须 100%具有行业或者企业经验，并且获得相应资质（资格证书或者其他证书），这样的要求使得英国的职教教师不仅在来源上具有跨界性，而且在专业内涵上具有双职业的跨界特质。比如，英国继续教育学院的教师背景各不相同，他们主要来自工商业界、政府机关、部队以及其他类学校。继续教育学院教师分专职与兼职两种。在各学院中，兼职教师所占比例从 30%至 70%不等。政府对继续教育学院教师的资格没有明确的规定。但他们当中的许多人原来就当过教师，或者是通过其他渠道（典型的是伦敦市区成人教育协会）取得教师资格。从业教师不要求接受任何正式的教学培训，但校方会积极鼓励教师们获取教师资格证书。例如：在英格兰和威尔士，许多教师参加与自己专业相关的行业协会（如印染行业协会、船舶制造行业协会、电子元器件行业协会、医疗器械行业协会等）提供的培训课程，获得继续教育教师证书。

德国职教教师由两类教师组成，国家规定相应资格要求外，职业学校教师培养有系统和完善的体系。一般必须经过师范大学理论与实习实践两个阶段，并通过相应的两次国家考试。比如，在不莱梅大学职教师资本科专业培养方案中，其实习实践环节包括：入学前的企业实习、定向实习、职业教育实践、专业教学实习等。在硕士培养阶段的企业实践部分中，着重通过科学调查方法（包括问卷、访谈、观察、成本核算等）来分析职业培训实践现状；关于学校部分，实习的中心内容是围绕学习领域方案框架下的学习情境建构、课堂教学实施及进展情况。实习结束后，学生需提交约 40 页的报告一份。

二、我国职业教育教师队伍建设的途径选择

通过上述分析，我们可以得出一个基本结论，职业教育的教师和普通教育教师本质不同在于职业教育教师的跨界性。即职业学校教师必须拥有相关行业企业的丰富经验或者获取相应资格证书。普通教师只要懂得“教什么”（专业学位证书）和“如何教”（教学法或者教师资格证）就可以成为教师。显然，对于职业

学校教师而言，还必须通晓和了解职业岗位怎么操作和如何实践。从教师培养而言，需要增加职业岗位体验实践这样一个环节；从教师专业发展而言，需要去企业工作岗位实践锻炼并获得相关证书；从国家制度设计而言，则需要单独设立职业学校教师使用的教师资格证书制度，这个证书制度不仅要求有普通教师所具备的专业学位要求，教师证书要求，还必须要有职业资格证书要求。鉴于此，我国职教教师培养可以选择以下三条路径。路径一：推广探索德国“学徒制(双元制)”，以“双结构”组合模式打造“双师型”；路径二：借鉴英国和美国的经验，以“双资格”证书培养“双师型”；路径三：创新我国现存的职业技术师范大学师资培养模式，以“双导师+双证书+双基地”培养“双师型”。

1. 路径一：探索实践德国“双元制”教师模式，通过“双结构”打造“双师型”

德国“双元制”通过职业学校教师和企业培训指导教师组合共同培养职业学校学生，确保了德国职业教育世界领先的定位。这种当今被称为“现代学徒制”的职业教育模式特点是：校企合作共同制定人才培育方案，学校与企业根据各自在人才培育过程中不同的优势进行合理分工，学校主要负责培养学生的“应知”，企业主要负责培养学生的“应会”，企业的能工巧匠深度参与实践性教学，这种校企间的合理分工自然解决了“双师”结构问题，提升了人才培育的质量。对于我国目前职业教育师资队伍建设而言，它有一个特别的优势就是学生首先是企业的员工，企业的参与是天经地义，学校是为企业培养人才。因此，完全可以解决当前我国企业参与职业教育积极性不高的困境。

国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》提出，要开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点项目来推进职业技术人才培养。实际上，这一理念和模式不仅有利于提高职业教育人才的培养质量，也有利于解决当前我国职业教育师资队伍兼职教师不足，双师结构不合理的现实困境。通过学徒制的联合招生、联合培养不仅解决了学生的身份问题，而且也解决了企业参与职业教育的深度和积极性问题。因为学生首先是为企业培养的学生，企业有责任和义务来负责学徒的教学工作，这样企业的教师主动参与到了教学的实际工作中，实现职教教师结构的双师型。

从可行性分析来看，国外的经验早有先例。德国的双元制教学就是这种教师

组合形式，英国的学徒制更是具体的实践。在学徒制模式下，企业教师和学校教师共同制定人才培养方案、共同分担培养课程中的教学任务，实现真正的联合培养、联合招生。职业学校和企业真正意义上联合组建了一支专兼联合作战的“双师型”职教教师队伍。

2. 路径二：借鉴英美经验，实施“资格证书（企业经验）+专业学位+教育资格证书”制度

美国许多州规定，即使没有教学经验，但拥有高中文凭或学士学位并且具有丰富企业实践工作经验的人也可以进入教师职业，但是，职业教育教师须参加并通过实践 I 测试（基本技能：考核阅读、数学和写作技能）\实践 II 测试（专业知识和学与教基本原理）、实践 III 测试（针对申请者实际教学能力所设计的一套非常规范、严密的测试体系）以获取相关教师资格证书。英国继续教育学院教师培养采取“三段融合、三方参与”的模式，即大学+职业技术学院+企业三者合作培养。首先要求教师具有相应行业和企业实践经验并获有相关资格证书，然后到继续教育学院进行教学实践，并要求在 2 年内获取教师资格证书，最后才是大学文凭。

基于上述经验，针对我国职业资格证书制度不完善的现实，国家可以设计一套制度，允许具有大专以上学历并具有相关企业实践经验 2 年以上的专业技术人才申请进入职教教师系列，在此基础上，组织教育理念和教学法的培训，让这些教师在职业学校任教以后获得相应的教师资格证书。从理论上讲，拥有企业经验的转投学校教学更容易实现跨界转型，而让教师到企业实践掌握企业的流程和工艺的确有点勉为其难，往往事倍功半，甚至无功而返。正如波兰尼所言：“我们所懂的永远比我们所能表达的多得多”。对于职业学校专业教师，懂得多和对所教专业未来面向的职业岗位的深入了解是前提和基础，可能具有丰富经验的企业员工不如我们学校培养出来的教师会讲，但是，真正的学生实践和操作不是用话语去表达和解说，而是要通过行动实践去展示，或许这就是“默会知识”的价值所在。

3. 路径三：创新职业技术师范大学师资培养模式，以“双导师+双证书+双基地”培养“双师型”

如何建设我国职业教育教师队伍，要借鉴和学习国外的经验，更要立足本国

现有的条件和基础，改革和创新我国职业技术师范大学教师培养模式。通过对国内成功的职教教师培养模式进行复制和推广，教育部统一来进行质量考核和评估督查，真正从源头做到“双师型”教师素质人才培养。比如：2009 年开始，广东技术师范学院探索从广东高职院校招收优秀毕业生，通过两年的教育来培养职教教师，即学生在职业技术学院学习三年，再到广东技术师范学院学习两年模式；2011 年广西省试行的“4+1”培养模式，广西大学等 4 所高校试行“4+1”模式培养中职教师，主要遴选理工科背景的本科毕业生进行培养，计划在 1 年内确保其在学习结束时获得教师资格证书和职业技能资格证书。目前，天津职业技术师范大学的“实行双证书制度、培养一体化职教师资”人才培养模式和“双导师、双基地、双证书”模式。继承和拓展现有的职教教师培养模式是有效建设我国职教师资队伍的基础。

职业学校教师不同于普通教育的教师，正如职教和普通教育的区别一样。因此，如何培养一支“双师型”的职教教师队伍必须有不同于普通教育教师培养的新思维、新理念和举措。我们应该借鉴国际先进的经验和做法，特别是英国的双资格制度和德国的校企业合作、专兼结合的教师组合模式，改革传统人事制度，创新教师培养制度和模式，开放技能人才进入职教队伍的渠道，让更多具有企业经验和职业精神的高技能人才有机会进入职业学校任教。只有这样，我国的职业教育教师队伍建设的目标才可能真正实现。

（摘自：教师教育研究 2015 年第 2 期 作者单位：教育部职业技术教育中心研究所）

新升格本科院校师资队伍建设的问題与对策

杨锐锋 高艳红 王晖

一、问题的提出

近年来,随着我国高等教育进入大众化阶段,一些专科学校抓住机遇,顺势而上,升格为本科院校,成为我国高等教育事业的重要组成部分。新升格本科院校在为地方经济社会发展培养应用型人才,优化高等教育结构等方面发挥了重要作用,日益成为我国高等教育一支庞大的、不可或缺的新兴力量。然而,在其发展的过程中逐渐暴露出的教学质量问题尤为突出,不容忽视。吴启迪指出,新建本科院校要将工作重心由前一阶段高度重视“升本”转移到更加注重提高办学水平和教学质量上来。

二、新升格本科院校师资队伍建设的现状与问题

(一) 教育观念落后,有待“升本”

高等教育意识、高等教育科学规律与本科教学理念是课堂教学活动的指南,对高校人才培养的定位、模式的选择、质量标准的确立,特别是对满足学生的发展和社会需要的课程设置起着重要的指导作用。它对高校教学发展的作用,比各项规章制度、办学经费的作用更大。然而,在新升格本科院校中有相当一部分教师的教育教学观念还没有从根本上向本科教育理念过渡。教师在注重专业知识和技能讲授和训练的过程中以“能用为度”、“实用为本”,尚未形成如以“教学、科研、成果转化与产业服务为主要职能”的本科教育理念。部分教师仍然沿用专科的教育模式、教育手段、教学方法和教学态度指导教学实践,未能广泛积极推行研究型教学,未能以培养学生的科学的思维能力和创新能力以及创新精神和创业精神为目的。这样不仅会严重影响新升格本科院校的教学质量,也制约了教师本身的专业成长和发展,背离了高等教育的本质属性,因此,新升格本科院校教师的教育理念“升本”势在必行。

(二) 数量不足,教学任务过重

随着高校的扩招,合格师资的数量与结构是制约高校扩招的真正瓶颈。新升格本科院校的师资短缺问题在高等教育大众化的进程中日益凸显,为了缓解这种情况,许多高校采取提高师生比的做法。但是,师生比的提高和保证教学质量之间是有限度的。国际上惯用的高等学校教学质量评估体系中,一般认为生师比在

14:1 对效益和质量最为适宜。如果超过这一标准,对效益可能会提高,但对质量就难以保证。我们的调查数据显示,黑龙江省的新升格本科院校的生师比都在 18:1 以上,达不到国际上惯用的高等学校教学质量评估体系中的标准和要求。目前,新升本院校中在教学第一线的大多是中青年教师,年平均课时在 350~450 节,有的教师则更高,达到每周课时 20 多节,成为名副其实的“上课机器”和“教书匠”。对于新增的一些学科和专业,师资短缺现象更为突出,有的教师每学期承担 3~4 门专业课,严重影响了教学质量的提高。

(三) 结构不合理

1. 年龄结构不合理

我们在调查中发现,近几年来,随着招生规模的不断扩大,新升格本科院校根据专业结构调整的需求,大量引进青年教师,使得青年教师所占比重过大,35 岁以下的教师占教师总数的 50%以上,中年骨干教师相对偏少,合理的人才梯队难以形成。按照高校教师的成长规律,教师队伍的正常年龄段分布,以每十年为一个档次,各档教师占 25%为宜。显然,新升格本科院校师资队伍年龄结构现状将会对师资队伍的整体建设水平产生较大的影响。

2. 学历结构不合理

教师学历层次是教学质量评估指标体系中的一个重要因素,它表明教师的知识水平和结构的基本情况。提高教师的学历层次对提高教学质量起着举足轻重的作用。近年来,随着高等教育事业的发展,对高校教师的学历层次的要求也在不断提高。根据教育部的最低要求:本科高校具有博士学位的教师要达到教师总数的 10%,硕士学位要达到 40%;专科学校则要求硕士学位以上者达到 20%。新升格本科院校专任教师学历基础较低,虽然近几年引进的教师都是研究生,但具有博士学位的教师所占的比例很低,根本不能满足学校发展的需求。我们调查发现,目前,新升格本科院校,拥有硕士学位的教师占教师总数的 20%~30%,但仍离教育部的最低要求有一定差距。

3. 职称结构不平衡

在调查中,我们了解到,多数的新升格本科院校由于原来的专科背景,职称级别高的多为原有的老教师,且数量少,专业相对集中,中年教师少,新引进的青年教师多,职称多集中在初级和中级,高级职称偏少,职称结构不平衡现象突

出，这与教育部本科教学评估指标体系的要求还有很大差距。这种高级职称教师的学科专业分布不均衡的现状，不仅对教学质量影响很大，而且极大制约着新升格本科院校的科研水平及层次、课程建设、专业建设和学科建设。在走访调查中发现，在新升格本科院校中，入校的新教师多数未经历助课、教学实践、熟悉教学规律等就直接承担起繁重的教学任务，甚至有的新教师一学期要承担 2~3 门新课教学任务，对教学质量影响很大。

（四）职业道德、职业技能缺失

从大学之所以存在的根本目的而言，无论大学功能以及教师任务出现怎样的变化，大学教师作为教学者的责任应该始终得到坚守。“高校是培养人才的殿堂，只有人才才能承担起培养人才的重任”。大学教师作为教学者，不仅要师德高尚，懂得教育教学理论与规律，懂得学生的心理，学识渊博，而且应具有饱满的教学热情、较好的教育教学能力和技巧。一方面，尽管新升格本科院校近年引进的教师都是研究生学历，但是，有相当一部分是来自非师范类院校的博士、硕士，且多数是“从一个校门出来进入另一个校门”，他们虽然有前沿的专业知识和较强的科研能力，但往往缺乏对教育思想和教育理论的研究，缺少教学实践，不懂得如何进行课堂教学。尽管新教师入校都要进行岗前培训，但是在短暂的时间里，他们并不能立即具备必要的、系统的教育理论素养，难以做到因材施教，最终导致教学质量滑坡。因此，应坚持提高学科专业水平与提高教育素养并重，大学教师也要懂教育。另一方面，新升格本科院校师德师风建设亟待加强，部分教师不思进取，“吃老本、想混到退休”；因为经济利益的驱使，部分教师利用“大学教师不坐班”的制度优势，在外讲课、办班“挣外快”、“走穴”，无心进行教学与科研，更谈不上事业心和责任感；部分教师缺少敬业、乐业精神，急功近利、心气浮躁、治学不严。

（五）管理机制有待完善

目前，大部分新升格本科院校尚处于不断地调整、发展和完善期，各项管理制度如教师的聘任制度、培训制度、考核制度、奖惩制度、职称晋升制度等和教学管理措施都需要进一步完善，发挥其应有的作用；还未形成“能上能下，能进能出，能高能低”的人员合理流动机制；教师资源共享还缺乏有效机制。

三、新升格本科院校师资队伍建设的对策思考

（一）更新教育观念，按照本科教学的要求重新定位

本科教育无论从教育理念、人才培养目标、人才培养模式、学科专业设置、教学方法和教学手段等方面都与专科教育存在较大差别，这要求新升格本科院校的教师务必在教育观念上“升本”，按照高校的本质属性和本科教学的要求重新定位。以本科的教育理念指导教学实践，改革过去的教学方法和教学手段，按照本科学科专业的设置要求重新修订教学计划和教学大纲，刻苦钻研，主动更新知识体系，不断完善知识结构，努力提升自身的学科理论素养、科研能力和科研水平，进一步提高自身的教育教学能力及水平，处理好教学与科研的关系，注重培养学生的创新思维、创新精神、创新能力、创业精神和创业能力。

（二）引进与培训相结合，促进师资队伍的结构优化与整体素质提高

不惜重金，引才“借脑”是新升格本科院校调整、完善师资队伍结构最直接、最有效的一种方式，但引才要有理、有序、有利。“有理”，即科学合理，不能因人设岗、盲目引进，要根据学科发展和专业需要确定引进人才的层次、学科专业与数量，同时，要兼顾到引进人才的年龄、职称等问题；“有序”即引进人才要建立一整套规范的工作程序，确保引进人才的质量。成立由院（系）和学校推选的各学科专业的专家组成“人才引进评审工作小组”，按照一定的程序对引进人才进行师德、学识、能力、科研等综合素质进行全方位的考核；“有利”，即制定有利于“人尽其才，才尽其用”，发挥其一切聪明才智的政策与制度，如提高待遇，改革工资制度，真正体现多劳多得，优劳优得；创造优越的工作条件，为优秀人才的才华施展搭建平台、提供支持；领导者要注重人文关怀，努力解决优秀人才的后顾之忧，在日常工作、生活中及时为其排忧解难，做到待遇留人、事业留人、感情留人。

在积极引进人才的同时，还必须切实加强师资队伍的培训工作。教师培训是提高教师队伍整体素质的主要途径，是提高教师整体素质的重点工作。只有提高教师队伍整体素质，学校才会获得可持续发展，这对于新升格本科院校尤为重要。教师培训的方式主要有以下几种：

1. 以培养学科带头人为核心的高层次培训

学科带头人是一所学校的领头羊，代表着学校学术发展的最高水平和方向，具有一定的权威性。新升格本科院校由于其原有的专科背景，拔尖人才匮乏，应

加大学科带头人的培养力度。具体可采用如下措施：第一，以学科建设为龙头，有目的、有计划地选拔一批中青年教师作为后备学科带头人，在实践中加强培养和锻炼，为今后学科带头人脱颖而出建立人才储备库。第二，逐步完善教师访学进修制度，鼓励、推选优秀教师到国内外名牌大学进行高层次访学，参加高层次的国内、国际学术交流活动，拓宽学术视野，提高他们的学术水平，并为其创造更多的展示科研成果、学术水平的机会和平台。第三，以学科带头人为核心，努力打造一支高水平的学科创新团队，促进重点学科建设。

2. 青年教师的培训和提高

青年教师是一所学校的骨干和中坚，是学校发展的生力军，青年教师的培养和提高是新升格本科院校师资队伍建设的突出问题，应给予高度重视。青年教师的培养可采用派出学习和学校内部培训相结合的原则，形式可以灵活多样，具体如下：一是选派青年教师到知名高校、科研院所、培训机构和企业等，进行课程进修和短期培训，及时把握学科动态前沿，掌握新的教学方法、教学手段和专业技能等，提高学科理论素养和水平，促进科研能力的提高。二是加强青年教师的岗前培训和岗位培训，使他们能够尽快地适应环境、胜任工作。内容包括教师的职业道德、教育学、心理学基础理论、教学工作的基本环节、现代教育技术、课堂教学与管理的艺术等。三是实行青年教师导师制，选择校内外优秀教师做青年教师的导师，充分发挥老教师的“传、帮、带”作用。四是搞好教研室建设，为青年教师的快速健康成长搭建平台。教研室是学校最基层的教学单位，是青年教师成长的摇篮，首先，学校的教学管理部门要切实加强组织领导，进一步有效引导各教研室在教学与科研活动中发挥基础作用，引导教师积极参与教学改革和教学研究，进一步提高全体教师特别是青年教师的教学水平；其次，教研室主任要切实发挥作用，真正把教研活动落到实处，有效开展各种教研活动，不断培养、提高广大教师的业务能力。

3. 学历提高培训

目前，新升格本科院校中还存在相当一部分本科及以下学历的教师，学校要制定相关的政策，鼓励并支持这部分教师报考硕士、博士研究生，提升学历层次，并在学习时间、考取政策、毕业后待遇等方面给予支持，特别是在引进人才与自我培养人才的待遇问题上，要一视同仁，优化专任师资队伍的结构。

（三）加强师德师风建设，塑造教师高尚品格

教师是以才育才、以德育德的楷模，良好的师德是教师应该具备的首要素质，特别是教师职业所具有的强烈示范性特点要求教师必须要以身作则，率先垂范。新升格本科院校必须将师德师风建设作为其师资队伍建设的一项重要内容来抓。

加强师德师风建设，第一，要建立和完善师德教育制度。充分利用教学例会和教研室活动，把师德教育寓于教师业务培训之中，强调教师的集体意识和团队合作精神，提升教师个人的素质和品格，适应学科建设和科学研究发展需要。尤其是要加强新教师岗前师德教育，做好入职准备。第二，要加强师德宣传。适时开展师德主题教育活动，注意“抓典型”、“树标兵”，大力表彰和宣传师德优秀者的先进事迹，为其他教师树立榜样，在全校营造教书育人、为人师表、严谨笃学的良好氛围。第三，建立师德考评制度。采用校级督导评教、教师评教、学生评教和社会监督相结合的方式对教师的师德进行监督和考核，并将师德表现作为教师年度考核、职务聘任、派出访学与进修、评优奖励等的重要依据。对有严重失德行为、影响恶劣者一律撤销教师资格并予以解聘。

（四）完善教师管理制度，激发教师潜能

1. 严把人才“入口关”，确保引进师资质量

新升格本科院校普遍存在师资数量短缺的问题，“引进”是新升格本科院校在一定时期师资队伍建设的重点和有效举措，但引进要“有法”、“有序”，决不能因为“求才若渴”而降低标准，盲目引进，更不能经“后门”引进，顾及领导或亲戚友情面，要坚决杜绝人为因素操作，坚持宁缺毋滥。人才引进要严格按照《教师法》和国家的有关规定，遵循“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、聘约管理”的原则，实行进人权利下放到院（系），对于一些重要的教学科研岗位，任职应当实行面向全社会公开招聘、自由竞争、择优录用、优劳优酬、“内外”平等，切实为教师搭建一个公平竞争的平台。

2. 改革人事分配制度

按照“效率优先，兼顾公平”的原则，逐步改革、完善现行的工资制度，积极探索定岗定编、按岗聘任、以岗定薪、岗变薪变、优劳优酬的分配办法，以岗位绩效拉开分配差距，实行待遇适当向成绩突出的高层次人才和重点岗位倾斜的政策，大幅度提高学科带头人和中青年骨干教师收入，稳定队伍，吸引人才。逐

步实行教师岗位聘任制，形成一个能进能出，能上能下，待遇可升可降，优秀人才能够脱颖而出，充满生机与活力的人员合理流动机制。

3. 建立科学的教师考评机制

建立健全科学的、可操作性强的教师考核指标体系，本着公开、公平、公正、科学的原则对教师的德、能、勤、绩进行定期考核，并注重形成性评价和终极性评价相结合，定性评价和定量评价相结合，同行评价、学生评价和督导评价相结合，奖优罚差，激发教师的责任感和工作热情。

（五）更新管理理念，实施知识管理

加强教师队伍建设，管理工作尤为重要。传统的管理理念是习惯于借助各项政策、制度以行政手段来“管制”人、约束人，监督人、鞭策人。在过去的时代或某些场合，这种管理方式的确有一定的效果。然而，在社会跨入知识经济时代的今天，在高校教师队伍的管理上，这显然是落后的管理方式与理念。因此，必须更新管理理念，实施文化管理范畴内的知识管理。知识管理是以知识为核心，通过组织与技术的手段促进组织知识的发掘、共享和创新，以增强组织绩效、提高组织应变能力和创新能力的管理活动。

高校教师是知识的载体，对教师队伍的管理实质是知识管理。根据 OECD 的分类，知识可分为知事知识、知因知识、知巧知识、知人知识。前两类是可以表述出来的显性知识；后两类则是难以用文字明确表述的隐性知识。对高校教师隐性知识的挖掘和利用能力，是提升高校教师队伍管理水平的关键。而这是传统的管理方式与管理理念无法做到的事情，只有实施知识管理，才能使高校教师的隐性知识得到充分的挖掘和利用。创建大学文化环境、形成良好的学习氛围和风气是知识管理的长处。浓厚的学术氛围、团结协作的团队精神、信息畅通流转与共享的运行机制，都有助于高校教师积极上进、超越自我的良好习惯与心态的形成，从而建设出一支不断学习、追求卓越的高素质的高校教师队伍。

总之，新升格本科院校的师资队伍建设是一项系统工程，需要集全体智慧，需要举全校之力，需要坚持不懈的努力，唯有如此，才能保证师资队伍建设收到预期成效。

（摘自：黑龙江高教研究 2010 年第 5 期 作者单位：大庆师范学院）