

目 次

政策法规

国务院关于进一步加大对财政教育投入的意见	(1)
----------------------------	-------

理论探索

青年教师职后教育的几点思考	(5)
基于人力资源管理模式高职院校教师培训机制的探讨	(9)

信息速递

营口职业技术学院骨干教师进修班圆满结束.....	(13)
我省举办高校双语教师培训班 教育技术培训班圆满结束	(13)
省高校教学管理工作高级研修班在辽宁师大举行	(14)
省高校教师岗前培训任课教师教学研讨班圆满结束	(15)
我省高校教师岗前培训陆续开始.....	(16)

国务院关于进一步加大财政教育投入的意见

国发〔2011〕22号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》（以下简称《教育规划纲要》）明确提出，到2012年实现国家财政性教育经费支出占国内生产总值比例达到4%的目标（以下简称4%目标）。为确保按期实现这一目标，促进教育优先发展，现提出如下意见：

一、充分认识加大财政教育投入的重要性和紧迫性

教育投入是支撑国家长远发展的基础性、战略性投资，是发展教育事业的重要物质基础，是公共财政保障的重点。党中央、国务院始终坚持优先发展教育，高度重视增加财政教育投入，先后出台了一系列加大财政教育投入的政策措施。在各地区、各部门的共同努力下，我国财政教育投入持续大幅增长。2001-2010年，公共财政教育投入从约2700亿元增加到约14200亿元，年均增长20.2%，高于同期财政收入年均增长幅度；教

育支出占财政支出的比重从14.3%提高到15.8%，已成为公共财政的第一大支出。财政教育投入的大幅增加，为教育改革发展提供了有力支持。当前，我国城乡免费义务教育全面实现，职业教育快速发展，高等教育进入大众化阶段，办学条件显著改善，教育公平迈出重大步伐。

新形势下继续增加财政教育投入，实现4%目标，是深入贯彻党的十七大和十七届五中全会精神，推动科学发展、建设人力资源强国的迫切需要；是全面落实《教育规划纲要》，推动教育优先发展的重要保障；是履行公共财政职能，加快财税体制改革，完善基本公共服务体系的一项紧迫任务。地方各级人民政府、各有关部门必须切实贯彻党的教育方针，深入领会加大财政教育投入的重要意义，进一步提高思想认识，增强责任感和紧迫感，采取有力措施，切实保证经济社会发展规划优先安排教育发展，财政资金优先保障教育投入，公共资源优先满足教育和人力资源开发需要。

按期实现 4% 目标,资金投入量大,任务十分艰巨。各地区、各有关部门要认真贯彻落实国务院关于拓宽财政性教育经费来源渠道的各项政策措施,进一步调整优化财政支出结构,切实提高公共财政支出中教育支出所占比重。中央财政要充分发挥表率作用,进一步加大对地方特别是中西部地区教育事业发展转移支付力度,同时增加本级教育支出。地方各级人民政府要切实按照《教育规划纲要》要求,根据本地区教育事业发展需要,统筹规划,落实责任,大幅度增加教育投入。

二、落实法定增长要求,切实提高财政教育支出占公共财政支出比重

(一) 严格落实教育经费法定增长要求。各级人民政府要严格按照《中华人民共和国教育法》等法律法规的规定,在年初安排公共财政支出预算时,积极采取措施,调整支出结构,努力增加教育经费预算,保证财政教育支出增长幅度明显高于财政经常性收入增长幅度。对预算执行中超收部分,也要按照上述原则优先安排教育拨款,确保全年预算执行结果达到法定增长的要求。

(二) 提高财政教育支出占公共

财政支出的比重。各级人民政府要进一步优化财政支出结构,压缩一般性支出,新增财力要着力向教育倾斜,优先保障教育支出。各地区要切实做到 2011 年、2012 年财政教育支出占公共财政支出的比重都有明显提高。

(三) 提高预算内基建投资用于教育的比重。要把支持教育事业发展作为公共投资的重点。在编制基建投资计划、实施基建投资项目时,充分考虑教育的实际需求,确保用于教育的预算内基建投资明显增加,不断健全促进教育发展的长效保障机制。

三、拓宽经费来源渠道,多方筹集财政性教育经费

(一) 统一内外资企业和个人教育费附加制度。国务院决定,从 2010 年 12 月 1 日起统一内外资企业和个人城市维护建设税和教育费附加制度,教育费附加统一按增值税、消费税、营业税实际缴纳税额的 3% 征收。

(二) 全面开征地方教育附加。各省(区、市)人民政府应根据《中华人民共和国教育法》的相关规定和《财政部关于统一地方教育附加政策有关问题的通知》(财综〔2010〕98 号)的要求,全面开征地方教育附加。

地方教育附加统一按增值税、消费税、营业税实际缴纳税额的 2%征收。

（三）从土地出让收益中按比例计提教育资金。进一步调整土地出让收益的使用方向。从 2011 年 1 月 1 日起，各地区要从当年以招标、拍卖、挂牌或者协议方式出让国家土地使用权取得的土地出让收入中，按照扣除征地和拆迁补偿、土地开发等支出后余额 10%的比例，计提教育资金。具体办法由财政部会同有关部门制定。

各地区要加强收入征管，依法足额征收，不得随意减免。落实上述政策增加的收入，要按规定全部用于支持地方教育事业发展，同时，不得因此而减少其他应由公共财政预算安排的教育经费。

四、合理安排使用财政教育经费，切实提高资金使用效益

在加大财政教育投入的同时，各地区、各有关部门要按照《教育规划纲要》的要求，进一步突出重点、优化结构、加强管理，推动教育改革创新，促进教育公平，全面提高教育质量。

（一）合理安排使用财政教育经费。一是积极支持实施重大项目。坚持顶层设计、总体规划、政策先行、

机制创新的基本原则，着力解决教育发展关键领域和薄弱环节的问题。国务院有关部门负责组织实施符合《教育规划纲要》总体目标、关系教育改革发展全局的项目，做好统筹规划和宏观指导工作。地方各级政府要按照《教育规划纲要》要求，结合本地实际，因地制宜地实施好相关重大项目。二是着力保障和改善民生。教育经费安排要坚持以人为本，重点解决人民群众关切的教育问题，切实减轻人民群众教育负担，使人民群众能够共享加大财政教育投入和教育改革发展的成果，保障公民依法享有受教育的权利。大力支持基本普及学前教育、义务教育均衡发展、加快普及高中阶段教育、加强职业教育能力建设、提升高等教育质量、健全家庭经济困难学生资助政策体系等重点任务。三是优化教育投入结构，合理配置教育资源。要统筹城乡、区域之间教育协调发展，重点向农村地区、边远地区、贫困地区和民族地区倾斜，加快缩小教育差距，促进基本公共服务均等化。要调整优化各教育阶段的经费投入结构，合理安排日常运转经费与专项经费。

（二）全面推进教育经费的科学化精细化管理。一是要坚持依法理财、

科学理财。严格执行国家财政管理的法律法规和财经纪律，建立健全教育经费管理的规章制度。二是要强化预算管理。提高预算编制的科学性、准确性，提高预算执行效率，推进预算公开。三是要明确管理责任。地方各级人民政府要按照教育事权划分，督促有关部门采取有效措施，加强经费使用管理。各级教育行政部门和学校在教育经费使用中负有主体责任，要采取有效措施，切实提高经费管理水平。四是要加强财务监督和绩效评价。进一步完善财务监督制度，强化重大项目经费的全过程审计，建立健全教育经费绩效评价制度。五是要加强管理基础工作和基层建设。充分发挥基层相关管理部门的职能作用，着力做好教育基础数据的收集、分析和信息化管理工作，完善教育经费支出标准，健全学校财务会计和资产制度，规范学校经济行为，防范学校财务风险。

五、加强组织领导，确保落实到位

（一）加强组织领导。各省（区、市）人民政府负责统筹落实本地区加大财政教育投入的相关工作。要健全工作机制，明确目标任务，做好动员

部署，落实各级责任，加强监督检查。国务院各有关部门要按照职责分工，加强协调配合，共同抓好贯彻落实工作。

（二）加大各省（区、市）对下转移支付力度。要按照财力与事权相匹配的要求，进一步完善省以下财政体制，强化省级财政教育支出的统筹责任，防止支出责任过度下移。省级人民政府要根据财力分布状况和支出责任划分，加大对本行政区域内经济欠发达地区的转移支付力度。

（三）加强监测分析。各地区要加强对落实教育投入法定增长、提高财政教育支出比重、拓宽财政性教育经费来源渠道各项政策的监测分析和监督检查，及时发现和解决政策执行中的相关问题。财政部要会同有关部门制定科学合理的分析评价指标，对各省（区、市）财政教育投入状况作出评价分析，适时将分析结果报告国务院，并作为中央财政安排转移支付的重要依据。

国务院

二〇一一年六月二十九日

（摘自教育部网站）

青年教师职后教育的几点思考

关风华

(沈阳师范大学人事处 辽宁沈阳 110034)

在我校的师资结构中,40岁以下的青年教师占教师总数50%左右,35岁以下的青年教师占教师总数的40%左右。我校具有博士学位的教师近300人,而40岁以下的具有博士学位的青年教师占55%以上,现有的在读博士157人,40岁以下的中年教师有120人,由此可见,青年教师在教师队伍中的重要地位。这些教师将是学校发展的主体力量,也是培养高水平学科带头人的后备力量,所以这些教师的在职培训工作至关重要。学校针对这些青年教师的培训工作做到制度化、系统化、层次化,并用好这些中青年教师,无疑为学校储备了高水平师资力量、乃至高水平学科带头人的后备师资力量,也有可能造就一批引领本学科进入国内甚至国际先进水平的创新型中青年骨干人才,进而带动学校教师队伍整体水平和学科水平长期而平稳的提高。

一、目前青年教师培训的状况和存在的一些问题

1. 我校按学科和专业划分为三大类:艺术类,文科类和理工类,这三大类青年教师的培训需求各有不同

(1) 文科类的外语专业中40岁以下教师占73%,均具有硕士学位,而已经取得博士学位的只有2人,在读博士5人。由此可见,外语专业教师学历进修将是这些青年教师在职培训的重要形式。造成这些青年教师的高学历落后于其他专业青年教师有他们专业的特殊原因,主要体现在外语博士学位授予权的高校较少,青年教师的科研工作较弱,主要是从事教学工作,而且教学工作量大。

(2) 其他文科类和理工类的青年教师中大部分学院已经全部完成了学历进修。如教育科学学院教师37人,具有博士学位教师23人,在读博士3人,其他11人,40岁以下青年教师全部获得博士学位,其他学院的青年教师也基本上达到80%已完成学历进修,而且完成学历进修的年龄日趋年轻化,近几年新进教师中基本都具备

博士学位。学校制定的师资培训规划中，这些高学历的青年教师的在职培训是重点关注的对象，也是完成打造高水平师资队伍，培养高水平学科带头人培训目标的重中之重。

（3）艺术类教师学历普遍偏低，年轻教师中有 75% 的虽具有硕士学位，但进一步提升学历困难很大。我校音乐学校教师 62 人，具有博士学位的教师 1 人，在读博士没有。美术学院教师 62 人，具有博士学位的教师 2 人，在读博士 1 人，戏剧学院教师 83 人，具有博士学位的教师 2 人，在读博士 1 人。体育科学学院教师 63 人，具有博士学位的教师 6 人，在读博士 1 人。艺术类教师攻读博士学位困难较大，一方面是博士点授予学校较少，二是教师自身理论知识基础较弱。学历提升是艺术类教师在职教育的首选，能够达到学校和教师本身的双赢。学历提升虽然困难较大，但是学校仍要鼓励教师以学历提升作为进修的首选，并提供资金资助。同时采用其他多种培训方式提升他们的理论知识和科研能力是针对这类教师培训的长期工作。

2. 学校的师资培训政策中，对青年教师的关注度不够，资助力度小，

限制了青年教师进修的积极性

目前我校出台的师资培训相关文件中，学历进修资助额度较大，条件宽松，政策比较优惠。其他形式的进修，条框比较死，一定程度上限制了青年教师的进修。比如：访问学者学校只资助 4000 元的费用，而且脱产的情况下不发放岗位津贴，参加国内外高校的访问学者待遇一样，为了进修使经济陷入困境是青年教师面临的巨大阻碍。选择不脱产，经济上可以不受影响，但两边牵扯精力，进而影响了培训的效果，使教师感到很疲惫。随着完成学历进修的年龄日益年轻化，在以后漫长的教师职业生涯中，高学历教师在职培训的其他形式就变得很重要。

3. 各种培训形式大大提升了青年教师的科研能力，对教学能力的其他方向培训力度不足

目前我国乃至国际上的培训形式中，以提升教师的科研能力为主导。比如学历进修，访问学者，博士后流动站等等。但是教师的职业要求教师除具备了科研能力外，还应该具备很多其他的能力。比如教学能力，个人的人格塑造能力等等。有的教师社会责任心与工作责任心不强，有的教师

在业务上轻教学，重科研，轻实践，重理论。把教师这个职业只按工作来完成而没有看成职业。不重视为人师表的个人修为，不能在各个方面给学生做到表率作用。

二、几点职后教育的思考

1. 树立全员职后教育的意识，调动教师接受职后教育的主观能动性，制订适应不同需求的、系统的培训规划

终身教育和学习化社会的到来是历史发展的必然趋势。现代社会的发展与人们在人生的不同阶段的需求使教育成为一项终身的事业。终身教育的思想要求师资培训贯穿教师的整个职业生涯。在职教育不应当是随意安排的时断时续的活动。而应当是持续不断的，持之以恒的经常性工作，培训的目的也由帮助教师胜任教学工作的达标方向，逐步转为教师获得专业的发展，高校教师不仅要向学生传授知识而且自身首先必须不断求知、求变、求新、最大限度地开发自身的潜能。

由于教师从教时间不等，经历、学识水平、研究能力、教学能力等方面都不同，不同层次的教师的职后教育需求也不同，取得博士学位的青年

教师来校后，由于没有了学历进修的压力，所以职后培训往往得不到重视，但要把他们培养为一名优秀的教师和科研工作者，职后教育非常重要，个人和学校都要有系统的规划。工作一年以后，适应了新的工作岗位，也了解了学校的发展规划，教师应该就自身的弱点提出培训需求，学校再根据总体的发展规划以及相关规定，对教师进行培训规划，教师、所在学院和学校三方协商，选择最佳的培训方案，让教师知道学校对他的期望和培养方向，学校知道教师应该提升的地方和培训的需求，做到有目的、有方向的帮助教师提升，从而达到培训的双赢。

2. 建立激励机制，推荐学校多种培训形式并进

(1) 切实提高教师的思想政治素质，树立教师良好的人格形象。教师是人类灵魂的工程师，教师良好的师德与人格形象是学生学习的榜样。我们要树立“师德兴则教育兴，教育兴则民族兴”的观念，把教师的师德培训纳入师资队伍建设计划中，借着岗前培训、青年教师教学大赛、名师评选、学生毕业典礼等大型活动契机，强化教师的职业精神和敬业精神，加强教师的思想工作，鼓励教师正确处

理好政治与业务、理论与实践、个人与集体的关系，提倡先公后私、知行统一。对于素质高，表现优秀、成绩突出的青年教师，加大奖励力度，反之，则要予以批评。总之，通过各种形式的职业道德教育，促使教师“爱岗敬业，教书育人”，形成一定的奉献精神，为教育事业奉献自己的智慧和才能。

(2) 建立激励机制，采取多种措施，提高教师的业务素质。鼓励艺术类、外语类青年教师提升理论水平，并资助和积极选送攻读学位。对教学能力稍弱的青年教师，实行导师制，学院为其选派一名优秀的教学名师，对其教学进行全面的指导，直到青年教师能够胜任教学工作或达到学校的教学要求，并鼓励青年教师多参加学院、学校及上级单位组织的教学大赛、教改项目。对教学工作取得优异成绩的教师，我校在教师职务的聘任工作中做到了倾斜，可以参加教学型教师职务的聘任。

实施中青年骨干教师和中青年学科带头人培养计划。主要从德才兼备、学历高、科研和教学能力强的青年教师中选拔，能够掌握本学科国内外发

展现状和未来发展趋势、教学科研成果显著、有较强组织领导能力、治学严谨、作风民主的优秀青年教师作为培养对象，资助并选派他们到国内外一流大学进行不低于 1 年时间的访学、博士后流动站或重大项目合作等，并每 3-5 年的时间内选派 1 次，做好切合实际的培养计划。高度重视学科梯队建设，把梯队建设作为培养、选拔、使用、考核中青年骨干教师和学科带头人的重要指标。

3. 做好人才的培养工作，更要做到用好人才；只有用好人才，才能留住人才，从而为自己培养了人才

遵循教师成长规律，尊重教师的个性，营造有利于教师成长的宽松环境。充分利用大环境，努力优化小环境，积极倡导学校文化精神，形成浓厚的学术风气，创造既有良性竞争又团结协作的生动活泼的教学与学术环境，不断提高青年教师的业务素质。完善教师聘任制度，择优聘任。努力做到人尽其用，最大程度的发挥教师的才能，同时让青年教师得到学校的认可和尊重，得到尽量大的提升空间，留住人才，用好人才，为教育事业的持续发展做好人才储备工作。

基于人力资源管理模式高职院校 教师培训机制的探讨

赵云

(辽宁卫生职业技术学院 人事处 辽宁 沈阳 110101)

培训是人力资源管理的重要一环,也是人力资源开发的重要途径。在知识更新日新月异的今天,即使处于各学科前沿位置的高校教师也要不断的更新和充实自己的知识,只有这样才能跟得上时代的步伐。高校教师培训作为高校人力资源开发与管理的一个重要环节,不仅能够强化青年教师的职业使命感,有效地挖掘青年教师的潜能,科学规划青年教师的职业生涯,而且能够不断促进青年教师教育教学质量的提升,为高校培养高质量人才、实施科教兴国与人才强国战略奠定重要基础。本文从人力资源管理的角度分析,就进一步完善高校教师培训的工作机制,提出一些认识。

一、更新教师培训理念,完善教师培训机制

高校必须强化培训和发展的观念,创建一套适应知识经济体制要求的、充满生机与活力的育人机制,为教师提供一个有利于学习、发展的环

境,对教师的思想、文化、技术知识等进行培训,不断提高教师的综合素质,持续优化学校的人力资源。人力资源管理者应结合教师的个体特征、职业发展规划,以网络通讯技术为依托,以专业、学科或研究方向为单位,围绕知识、技术和职业道德等三维度为教师提供丰富、多样并随着环境变化而不断充实、更新的弹性培训内容,建立起真正适合于高校教师的培训体系。在此培训体系下,教师可根据自身需要自主选择培训内容。在培训前,人力资源管理部门会同各教学部门协助教师制定职业规划,为教师职业生涯发展勾勒远景,并根据教师的职业规划为教师“量身定做”中长期的培训计划,保证教师培训的连续性和终身化;培训中及时关注培训项目,给予教师必要的指导与支持;培训后要采取有效的绩效考评手段,对教师的培训成果进行考核与总结,以此不断修订教师的培训计划,并制定出进一

步的改进计划，真正达到培训的目的。

二、以教师需求为本位，创新培训模式

在越来越强调个性化的今天，高职院校教师接受培训的个体需求应当成为教师培训的前提和基础，也只有满足教师个体需求的培训才能产生持续而稳定的学习动机，才能激发教师学习的积极性和主动性。因此，在对教师进行培训时要认真研究教师的个体需求，加强教师培训的多样性与实效性，创新培训模式，实现教师培训的最优化。

1. 培训内容的设置要切合需求

职业教育与普通教育有很大的不同，不仅要达到普通教育教书育人的目的，还要教会学生从事某种行业所必需的知识和技能以及职业道德和职业规范。教师作为提高职业教育质量的关键，不仅要有扎实的理论知识，而且还要有较强的实践动手能力。因此，在教师培训内容的设置上，要符合职业教育的特点，能帮助教师解决现实问题，提升教育教学能力。比如加大教学法和信息技术课程的比例，降低教育理论课程比重，让教师学习后能操作、能运用；再如挖掘一些优秀的和失败的课堂教学实例编辑成

册，由具有丰富教学实践经验的教师讲解其中奥妙所在，以体现教师培训从现实中来到现实中的路线。

2. 培训模式的运用要以人为本、灵活多样

教师从事教育教学工作，具有教育教学的专门知识和技能，对“教学”有着较多的认识和理解。他们在接受培训过程中，不仅要直接学习新的知识、方法和技能等，也要体验和感悟培训环境、培训气氛与培训方法。若要求高职院校教师在教学中体现“以学生为主体”、“理实一体化”，就必须在教师培训中将这此教学理念体现出来。因此，教师培训必须坚持以人为本的教学理念，彻底改革目前大课堂、满堂灌的培训方法，让受训教师充分参与到教学中来，采取多样性、针对性强的培训模式。如把理论培训与教育教学研究、教学改革实践紧密地结合起来，坚持集中培训与分散研修相结合、短期面授与长期跟踪指导相结合，灵活运用课题研究、学术报告、教研活动、案例教学、教学观摩、社会考察等培训形式，加强对受训教师的业务指导，帮助解决在教学中遇到的实际问题，从而提高教师培训的质量。

三、加大教师专业实践课时，确保培训效果

专业实践能力已成为当今高职院校教师不能回避、比较欠缺的问题，教师急需通过不断地培训得到提升。因此，高职院校的教师培训必须包含课时比重较大的专业实践内容，以确保培训效果。通过多年的人力资源管理工作，笔者认为：教师培训的专业实践可以通过专职实践、兼职实践的方式进行。

1. 专职实践

让教师放下学校的教学任务，全身心的参加到专业实践中去。即深入企业一线，在实际的职业环境中掌握生产技术，提高实践素质；也可利用学校自身优势，在实训基地建设或实验室改建、扩建中全程参加，在真实的环境中提升实践技能，掌握新技术、新方法。

2. 兼职实践

这是目前在部分高职院校中被大量采用的一种实践培训方式。教师带学生一起驻企业，参加顶岗实习，边教学边实践，达到提高自身专业实践能力和技术应用能力的目的。这不失为一种节省教师培训成本、不影响教学进度的好方法，比较适用于师资力

量短缺、教师教学任务重、不能参加专职实践的院校。学生从中得到了锻炼，学到基本实操的技能，同时带队教师也在实际环境中提高了动手能力，增强了实践经验。

四、强化激励机制，提高参训积极性

从人力资本理论角度讲，培训是一种人力资本投资。它不仅可以满足高职院校教学发展的需要，而且可以使受训教师的人力资本得到增值，从而对教师产生一种激励作用。合理有效的激励机制，可以调动受训教师的积极性、主动性和创造性，最大限度地提高教师培训的效果。

高校教师作为社会的一个特殊群体，精神需求占主导地位，在追求物质利益的同时，更注重精神层面的成果获取，渴望在其研究领域占有一席之地。不同专业、不同背景、不同学历、不同年龄的教师追求的东西又不尽相同。因此，高校激励制度要有灵活性。管理者要加强与教师的沟通，观察、了解教师的兴趣、爱好、特长、期望及工作目标等，掌握教师的需要、愿望或动机，为教师量身设计、安排具有激励特性的工作。激励手段有：

第一，物质激励。即用经济手段

来激发教师的主动性。高校对教师的物质激励应既能满足教师的物质生活需要，又能体现教师的价值，正确反映教师的贡献，增强教师的责任感和成就感。具体包括课时津贴、科研奖励、福利待遇、业绩奖励、职称晋升、工作环境激励等。工作环境激励，是指高校应该创造条件，为教师提供灵活的工作时间和舒适的工作、生活及学术环境，并根据教师个人的兴趣、特长和能力，设计出有意义、有挑战性的工作，为其提供能充分发挥才能的舞台和机会，满足教师的创造、成就、归属等需要。

第二，精神激励。精神激励是满足人的高层次心理需求的根本性激励，它是一种主导的、持久的激励形式，具有持续的内驱动作用，是真正的激励源泉。它通过向教职工授权、对其工作绩效的认可，实行灵活多样的情感投入和交流等来激发教师的潜能，培养教师的主人翁精神，促使教师的主观能动性、创造性得以发挥。具体包括工作目标激励、工作过程激励、荣誉奖励、道德激励、情感激励等。情感激励注重的不是金钱利益，而是心灵的共鸣和感动。精神激励的

措施有：建立与教师进行信息沟通和感情交流的机制与平台；给予教师工作、生活、身体、发展等方面的关怀与照顾等等。

五、把教师培训作为一项长期的工作

优秀的人才处于持续成长状态的。把高校教师的培养作为高等职业院校人力资源开发的核心环节和基本内容。根据专业建设和发展的需要，有计划、有组织地开展旨在提高教师素质的培养工作，同时也要对新引进人才和现有人才进行优化组合，形成合力，组建新的专业教师梯队，使每个教师都能够在工作岗位上展现自己的能力，实现自身的价值，推动高等职业院校的整体发展。制订教师的培训计划，派遣教师参加各种经验交流会、学术交流会，与其他高等职业院校搭桥，实行人才交换，鼓励并支持优秀青年教师到一流大学进修等等。从人力资源开发的战略高度出发，通过全面规划和落实立体化、多层次、全方位的人才培养机制，使人才所具备的知识推陈出新、永不落伍，让人才始终都站在时代的前沿。

营口职业技术学院骨干教师进修班圆满结束

由省高等学校师资培训中心和营口职业技术学院共同举办的课程与教学论骨干教师进修班，于7月7日在营口职业技术学院开班。

省高校师资培训中心副主任马闻参加了开班仪式，并对学员提出了具体要求。

此次骨干教师进修班历时8天，共进修《学科教学论》、《大学生心理健康》、《高等教育改革与发展》、《教育信息化》四门课程。为保证教学质

量，中心从辽宁师范大学选派了具有多年教学经验的专家教授授课，重点介绍了学科前沿的最新研究成果，并开展了相关的教学研究活动。营口职业技术学院的领导非常重视，为了加强教学管理，教务处王旭亮处长亲自挂帅，还配备了教学管理经验丰富的班主任和班长。本期骨干班共有44名学员参加学习，均以优异成绩结业。

（省高校师资培训中心 马闻）

我省举办高校双语教师培训班 教育技术培训班

为进一步加强我省师资队伍建设，提高教师队伍整体素质，省高校师资培训中心于暑期委托大连理工大学举办了双语教学培训班，委托东北大学、辽宁师范大学、辽宁工业大学举办了教育技术培训班。

来自全省15所高校的152名教师参加了双语教学培训，经过答辩，共有131名教师通过考核，获得了辽宁省高等学校双语教师资格证书。遵循英语教学的一般规律与原则，本次培训分为基础部分培训和专业部分培

训，其中基础部分包括英语听说和翻译与写作；专业部分包括学术听说、学术阅读与写作、教学法、跨文化研究以及观摩课，最后通过答辩评审，进行双语教师资格认证。为保证培训质量，大连理工大学聘请了长期从事双语教学、具有丰富教学经验的优秀教师任课，理工大学人事处进行了精心准备并得到了相关部门的积极配合，保证了培训工作的顺利进行。

暑期的教育技术培训班，共有 207 名教师参加，经过考核获得了全国高

校教育技术协作委员会颁发的合格证书。根据培训大纲的要求以及教师的实际情况，承担培训任务的 3 所高校精心设置了培训课程，聘请了优秀的专业教师任教，采取理论知识学习与上机实践操作相结合的培训方式，保证学员每人一机，尽可能的满足学员的培训需求，培训取得了较好地效果。有的培训学校还开展问卷调查，听取学员的意见，以此来创新培训思路，促进教育技术培训的良性发展。

（省高校师资培训中心 陈春光）

省高校教学管理工作高级研修班 在辽宁师大举行

根据教育部《关于实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》精神。为进一步提高高校教学管理人员业务素质和管理水平。辽宁省高等学校师资培训中心于 8 月 9—11 日在辽宁师范大学国际文化交流中心举办了高校教学管理工作高级研修班，来自省内高校的 45 名学员参加了学习。

辽宁师范大学校长、博士生导师

韩增林教授出席了开班仪式，并致欢迎词。

北京师范大学博士生导师马健生教授作了题为“现代大学管理理念的思考”专题讲座。马教授用深入浅出的方法，解答了什么是大学？大学教学理念、大学管理人员做为专业工作者的责任，以及大学的职能等问题，深受学员的欢迎。

辽宁师范大学教务处副处长张恒

庆教授结合自己多年积累的教学管理工作经验作了题为“新时期高校教学秘书工作的思考”的专题讲座。他从新时期高等教育变革入手，深刻地阐述了教学秘书在教学管理中的角色和定位，畅谈了做好教学秘书工作的体会与建议，并就做好教学秘书工作的艺术性等问题与学员进行了交流，大家感到特别亲切，受益匪浅。

大连理工大学、辽宁师范大学、大连大学三所高校分别做了“学分制下教务管理改革与实践”、“在创建一流学院中突出教学的中心地位”和“大连大学构建教学质量监控体系的探索与实践”的经验介绍。

会议由中心常务副主任张海秋主持，并作会议小结。

（省高校师资培训中心 马闻）

省高校教师岗前培训任课教师教学研讨班圆满结束

为切实加强我省高校教师岗前培训质量，省高校师资培训中心于9月3日在辽宁师范大学举办了岗前培训任课教师教学研讨班，来自17所高校的53名教师参加了研讨。

辽宁师范大学博士生导师：张桂春教授、张奇教授、朱宁波教授，赵忠江老师应邀参加了研讨，并分别就《高等教育学》、《高等教育心理学》、《高校教师职业道德》、《高等教育法规概论》四门课程对任课教师进行了

辅导，深受教师们的欢迎。研讨中，各高校教师还结合各自院校特点提出了对岗前培训工作的建议和所遵循的原则；广泛深入地研讨了如何准确把握课程体系，学科特点，授课要点、难点，教学方法，案例分析等问题；交流了在教学实践中的经验体会。为2011年度我省高校教师岗前培训工作顺利进行提供了强有力的保障。

（省高校师资培训中心 马闻）

我省高校教师岗前培训陆续开始

2011 年度高校教师岗前培训自 9 月初，已在全省各个培训点陆续开始。

省高校师资培训中心于 6 月中旬发通知，对全省 2011 年高校教师岗前培训工作进行了全面部署。通知要求，承担培训任务的高等学校，要认真贯彻落实《辽宁省高校教师岗前培训实施方案》中提出的各项具体措施，切实加强领导，严格管理，把提高岗前培训质量作为今年培训工作的重点抓好抓实。通知强调，省高校师资培训中心将加强监督检查工作，对承担培训任务的高等学校进行随机抽查和指导，对不能很好履行岗前培训职责、不能保证培训质量的高校要进行严肃处理。省培训中心也将派专人深入到有关高校进行实地考察，进入课堂，听取意见，检查指导《实施方案》落实情况。

9 月 3 日，中心专门召集培训点高校具体负责岗前培训的工作人员进行研讨，指出历年岗前培训过程中存在的培训、管理等方面的问题，并提出整改意见和新的要求，强调高度重视和强化管理是做好岗前培训工作的前提条件。各培训点就岗前培训工作充分交流意见，对在实际操作中遇到的困难及解决办法进行了深入探讨，就许多问题达成共识，为进一步提高高校教师岗前培训工作打下良好基础。

据了解，从新学期开始，承担岗前培训任务的各高校，已经开始了岗前培训的各项筹备工作，制定了落实《实施方案》的具体计划和管理措施，各高校的领导亲临第一线指导工作，并责成专人负责该项工作，精心选派任课教师，配备了班主任，确保岗前培训工作能够有条不紊、顺利地进行。

(省高校师资培训中心 陈春光)