

## 目 次

### 名家论点

- 创新人才人事体制改革机制 建设高素质专业化教师队伍  
..... (1)

### 中心工作

- 辽宁省高等学校师资培训中心 2011 年工作总结..... (8)

### 理论探索

- 制约公安高校教师实施素质教育能力的原因分析..... (13)

### 信息速递

- 教育部财政部实施职校教师素质提高计划..... (18)

- 我省 2011 年度高校教师岗前培训工作圆满结束  
..... (19)

# 创新人才人事体制改革机制 建设高素质专业化教师队伍

封希德 赵德武

胡锦涛同志在庆祝清华大学建校 100 周年大会上的重要讲话强调指出，要把加强教师队伍建设作为教育事业发展最重要的基础工作来抓，造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。高素质专业化教师队伍是高校获取竞争优势的关键。现代大学发展进程中，迫切需要优秀人才大量涌现并充分发挥作用的制度环境，促进人力资源高效配置，进一步提升核心竞争力。西南财经大学作为地处西部的财经类院校，与发达地区高校相比，人才引进使用的竞争优势和比较优势存在明显的差距。为了破解教师队伍发展的重大难题，从 2005 年年底以来，学校采取一系列超常规的重大举措，创新人才人事体制机制，人才活力竞相迸发、教师队伍呈现科学发展的新局面。

## 一、创新发展教师队伍建设制度体系

学校首先改革完善校院两级人

才人事工作运行体系。在内部管理综合改革过程中，以岗位聘任与薪酬分配为核心，搭建与现代大学组织架构和运行体系相适应的人才人事制度体系。着力完善与学院准办学主体相匹配的人力资源管理体系，明确校院两级管理权责，赋予学院人、财、物等资源配置权，充分发挥学院办学的主动性。在此基础上，着力创新发展教师队伍建设制度体系。

### （一）完善“引得进”工作机制

运用现代人才激励理念和方法，实施高薪合同、聘期考核、人事代理制以及长期教职为核心的制度体系。工资定价方面，海外人才年薪为协议工资，即根据其学科专业、科研水平、毕业学校、专业排名和工作经历等实行差别年薪；国内人才年薪则根据教学科研任务的不同情况，提供几种可供选择的年薪方案。制度功能方面，具有优秀教育背景和高素质的人才敢于应聘，在一定程度上自动提高了人才引进的层次和质量，显示出制度的

自动筛选作用；打通不同用人体制转换机制，原有体制下的教师可以申请转为新体制用人模式，行政管理岗位人员符合相当条件也可以转为年薪制教师，在一定程度上避免因收入差距原因产生的心理不公平现象。长期激励方面，两个聘任期考核合格后，进入长期教职，对高水平人才职业中晚期实行制度性保护。

### （二）优化“用得好”工作机制

创造性地实施“统分结合”的人才引进使用模式。“统”：成立“经济与管理研究院”。2006年，学校组建以长江学者为院长，以海外讲座教授、海外人才为主体的“经济与管理研究院”。营造一种比较单纯的学术研究环境，使海外人才集中精力投入教学、科研工作，多出成果、出好成果。该院目前已成为人才培养模式创新策源地和高水平科研成果产出中心。“分”：根据自愿原则，到相应的专业学院，有利于促进海内外人才学科交融和学术交流，强化资源整合，形成尊重差异，包容多样，提倡学术平等和自由探索的学院文化。

瞄准学科前沿，以国家重大战略需求和区域行业发展为导向，推进学科特区建设。在聚集50余名全职海外

高层次人才的“经济与管理研究院”学科特区取得突出成绩之后，学校围绕彰显金融特色，成立由国际著名金融学家菲尔·迪布韦克教授为院长的“金融研究院”。同时，瞄准国家和西部地区经济社会发展需要，成立着力研究经济社会发展中具有全局性、战略性、前瞻性的重大理论和实践问题的“发展研究院”。打造为研究政治经济学基本理论和经济社会发展重大问题的学科平台，成立由著名经济学家出任研究院高级顾问、著名学者出任研究院学术委员的“马克思主义经济学研究院”。一批学科特区的建设，为国际先进的研究范式和中国问题研究相结合创造了平台，促进了学术学科的可持续进步与发展。

### （三）健全“留得住”工作机制

实施重大人才培养工程，加强教学名师、优秀教学团队建设和青年教师的培养。以“211工程”建设为依托，先后实施了“新世纪人才工程”和“151工程”，设立“光华园丁奖教基金”和“优秀教学团队建设基金”，通过教学名师和各级教学团队的建设，全面提高教师的教学水平。实施“青年教师成长项目”，加强对青年教师的培养培训。每年滚动式重点培养

扶持 100 名青年拔尖人才，支持青年人才积极成长。实施“学术带头人培养计划”，立足建设一支思想素质好、专业技术精、学术造诣深、知名度高的学术带头人队伍，有力地推动各学科的建设发展，进一步提高学校的专业质量和学术水平。

实施“请进来”和“走出去并重的培养方式。”请进来“青年教师专题培训：举办基础理论课程训练班和学术研究提高班。从 2007 年开始，每年暑假聘请国外知名大学学者对承担管理类和经济类专业教学和科研任务的青年教师进行轮训，提高追踪学术前沿的能力。开展高层次学术交流，举办“问题与文献：每周读书会”和“青年教师学术沙龙”，鼓励青年教师与海外讲座教授、全职海外博士进行项目合作和课题研究。“走出去”师资培养国际化：与国外知名大学合作，以“中青年骨干教师出国研修项目”为主要依托，全力支持中青年教师作为访问学者出国交流学习。同时，坚持让海外全职博士每年出国访问，进行合作研究，并持续提供经费支持。

实施专业化教学训练与职业生涯发展培养培训。为加强教师专业化教学训练和推进人力资源开发，2006

年学校成立了“教职工心理健康与人力资源开发中心”和“教学训练与评估中心”，为教师发展提供专业化优质服务。通过系统化教师培训制度，以组织高水平课堂教学为重点，运用微格实验室先进方法大规模训练教师，提高教师教学水平。加大心理支持力度，对拟聘任教职员工进行素质测评，建立员工援助计划（EAP）和心理咨询与辅导制度。

实施“可持续发展师资人才储备计划”。围绕学校发展大金融学科群战略，选拔具有良好学术潜质的优秀高年级本科生、硕士研究生学术苗子作为未来师资，赴海内外知名高校攻读金融、财会等急需紧缺专业博士学位，为学校可持续发展提供可靠的师资储备，提升学校未来人才的比较优势。

实施“中层管理干部国（境）外轮训计划”。2005 年底以来，学校先后派出 6 期 100 多人次中层管理干部分赴加州大学圣地亚哥分校、马里兰大学、华盛顿州大学、伦敦政治经济学院等高校学习培训，并参观访问哈佛大学、麻省理工学院、耶鲁大学、剑桥大学等世界一流大学。让培训干部亲身感受世界高等教育的发展潮流和趋势，亲眼目睹世界先进大学的教

学管理、科研管理和行政管理的组织与运行，对于提高理解学校国际化战略，切实领会特色发展、内涵发展，建设特色鲜明的高水平财经大学的发展目标将有更为深刻的认识。

#### （四）探索“走得掉”工作机制

加强人才流动机制建设，着力完善顺畅的退出体系，在保证师资人才总体稳定条件下，实施制度性退出策略。聘期结束时的年薪制人才，如果没有达到最低续聘要求，实行自动终止合同或者学院分担人才投入费用的逐步退出机制，达到人才有进有出的合理流动，使有限资源配置于更加优秀群体，最大程度激活人才、用活人才，充分发挥资源的最大价值。

### 二、人才人事制度改革的主要成效

#### （一）高层次人才引进取得显著进展

学校引进人才以经济学和管理学为主体，彰显金融特色，共吸引来自美、英、德、日、澳、香港等 10 多个国家和地区，包括哈佛大学、伯克利大学、剑桥大学、东京大学等国际知名大学毕业的全职博士 100 多人，国内知名高校毕业的全职博士 200 多人；此外，学校秉承“不求所有，但求所用”的人才理念，采取“柔性机

制”，特聘了 6 名海外知名学者为专业学院的院长，聘请海外讲座教授、课程教师近 180 人次来校工作。教师国际化程度显著提升，具有海外学习一年以上经历的教师占专任教师总数的 40%。同时，学校加大引进全职非华裔外籍高层次人才力度，积极为外籍人才的发展创造条件。

#### （二）人才发展综合效能持续提高

人才培养改革突破式推进，为经济学教育改革积累了经验。借鉴国际一流商学院人才培养经验，实施“经济与管理国际化创新人才培养模式”，被誉为“北美模式中国制造”；以北美知名大学经济学与管理学博士培养方案为主要参照，实施“北美经济学与管理学研究生培养”，许多优秀毕业生被国内一流大学聘用为专任教师。

科研成果呈现“井喷”，推进科学研究范式深入转型。由学校领军人物牵头的高层次创新人才队伍紧跟国际经济与管理学科的发展步伐，引导教师们由传统研究范式转向国际前沿研究范式，学术研究成果明显提速，高质量论文发表数量倍数级增加，课题立项、学术讲座呈现百花齐放局面，国际高层次学术会议上的话语权逐步显现，学术影响的范围和质量逐步提

高。据不完全统计，年薪制人才近5年内在外文顶级期刊和权威期刊已经发表学术论文168篇；在中文顶级期刊发表学术论文为73篇；主持国家社会科学基金、国家自然科学基金、教育部课题、省部级课题及国际合作项目118项。同时，科研经费大幅度增长，纵向课题经费增幅为213%；横向课题经费增幅为330%。

社会服务质量与影响力持续提升，致力于打造“中国西部财经智库”，为国家建设和西部发展提供高品质社会服务。如，与中国人民银行研究局合作成立“中国家庭金融调查与研究”，为国家制定经济金融政策提供参考，与华西期货联合成立“华西期货金融科技研究中心”，使西部地区期货公司服务平台达到国内领先水平；中国教育需求研究中心发布的“中国大学生就业能力指数”已经得到各级党政的高度认可和社会的广泛应用。

### 三、当前教师队伍建设存在的主要问题

#### （一）全球高层次人才引进工作难度加大

高层次人才向发达国家流动加速，各国普遍把高层次人才作为国家发展的战略重点。从欧盟、日本、澳

大利亚、加拿大等发达国家到印度、巴西等新兴发展中国家，都在千方百计猎取各类高层次人才。人才向发达国家流动加速，全世界所有受过高等教育的移民一半流向美国，美国大学中有近百分之四十的博士学位获得者并非美国公民。中国派出的留学生中归国人员不到三成，滞留在海外的留学生超过百万。面对国际人才激烈竞争态势，迫切需要创造新的机会和条件，加快引进海外人才为我所用，力求在世界人才发展中占据主动权。

#### （二）教师队伍建设的外部环境亟待优化

社会支持系统建设不够完善。引进使用人才是一项综合工程，需要政府、社会提供配套政策。高校根据发展需要选择教师、聘任教师和辞退教师，有权决定教师的待遇，实现教师队伍优化。但是，离不开宏观人才流动制度、医疗保险制度、社会福利制度、就业失业保障制度等配套系统。目前，高校、政府和社会之间的人才引进工作链还未达到“无缝”对接，工作环节中的制度障碍、政策冲突现象还在一定程度上制约人才有效引进和充分使用。同时，人才的市场定价与人才安全问题，人才引进使用资金

持续支撑问题，社会评估系统不够健全等问题，也亟需引起我们的重视。

### （三）教师队伍建设的内部环境急需完善

当前，高校内部管理体制改革已经步入深水区，现代大学制度与治理结构建设仍然任重道远。各种用人体制之间存在一定的利益冲突。海外人才与本土人才的用人方式和分配差异将在一定时期内长期存在，如何搞好海内外人才之间的利益平衡和优势互补，破除新旧观念之间的冲突，形成“尊重知识、承认差异、相互欣赏”的工作氛围，促进海内外教师交流和融合问题迫在眉睫。如何为海外人才营造一种类似国外的研究条件和学术土壤，保持对学术的持久专注，促进他们可持续进步？对于“柔性”引进的海外学术领军人物和学术带头人，如何让他们在国外仍然能发挥积极作用？同时，海外人才对国内高校的组织文化认同与忠诚度培养也很关键。

同时，人才的年轻化和风险控制问题也必须引起关注。人才年轻化，引进成本相对较低，但存在发展潜力的评估与资金投入的风险。高校教师的职业成长呈现出周期性，部分青年人才处于培育的投入期，往往是投

入多，成果产出少，即使有成果，增幅也很小。同时，不少青年人才往往还没有形成相对稳定的研究方向。因此，投入与产出问题、学科后备人才投资问题也非常关键。

## 四、加强教师队伍建设的对策建议

### （一）深入推进“引、用、留、走”一体化机制

创造优秀人才充分发挥工作潜能的制度环境，构建高端人才引进培养、整体素质提高、结构优化的人力资源开发与服务机制。优化“年薪制+聘用制”，实施更具有竞争力的薪酬体系，加大急需紧缺专门人才引进力度，发挥人才引进制度的价值功效。构建动态科学的激励机制、竞争机制和保障机制，建立健全续聘机制。完善引进特别是留住优秀人才的有关政策，更好吸引和留住优秀人才，建立长期教职制度及评价机制，保持核心师资的稳定和发展。制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才流动政策。完善人才退出机制，做好动态调整机制。注重人文关怀，做好教职员工心理健康服务、健康管理和素质拓展工作，为优秀人才创造更好的条件。

### （二）加大海外人才引进使用力度

一是设立高校海外人才引进专项基金。通过基金会运作，可以集中经费资助高校引进特需的高层次海外人才，经费来源除了国家财政性拨款外，还可以通过企业赞助、社会人士捐助等形式。同时，高校以项目形式申请海外人才基金，基金会采用项目运作方式统筹高校海外人才经费宏观管理，提高海外人才经费的使用效益。二是建立海外高层次人才信息储备库。依托国家各类驻外机构，通过信息收集和摸底调查方式，通过征求海外同行专家学者的意见，发现和推荐海外杰出人才，评估回国（来华）工作的可行性，逐步建立人才信息储备库，降低人才引进风险。三是创新外籍人才引进策略。健全跨国猎头公司的资质评估，完善跨国猎头公司对非华裔人才引进政策，提高国际接轨的引才运作水平。完善外籍人才的公共服务政策，如子女入学、购房、机动车行驶证、税收保险以及出入境管理等，切实解决外籍人才来华工作生活问题。四是完善人才评价制度。完善与海外学术环境相似的科研体制，良好的学术体制和氛围，建立与不同科

研领域特点相适应的科学人才评价标准和符合科研规律的人才评价体系。

五是发挥海外高校知名教授和学者的作用。充分利用高校聘请的海外教授和知名学者所在大学和学院的学术资源和平台，让他们对高校引进海内外人才进行再培养和再指导，加强对海内外人才学术创新团队培养。

### （三）完善和谐校园管理制度

根据改革发展的现实要求，学校应充分运用教育部赋予直属高校的用人自主权，实施多种用人体制，如年薪制、校聘、院聘、劳务派遣等，充分用好用活各类人才。为了平衡不同用人体制之间矛盾，营造和谐稳定人才发展环境，要按照建设和谐校园的要求，着力加强教师队伍的身心和谐建设，如家庭工作平衡、亲子关系建设、职业生涯规划与辅导、压力与情绪管理以及教师心理援助计划等；建立健全定期联系制度，全方位提供个性化服务，切实加大对全校教师工作生活的关心，提高教师的自我效能感。

（作者分别为西南财经大学党委书记、校长）

（摘自《中国高等教育》2011-21）

## 辽宁省高等学校师资培训中心 2011 年工作总结

2011 年,辽宁省高等学校师资培训中心在省教育厅和依托学校辽宁师范大学的领导下,认真学习贯彻落实国家和省中长期教育改革和发展规划纲要精神,坚持以科学发展观统领全省高校师资培训工作,遵循“科学发展、求真务实、开拓创新”的工作理念,以促进教师专业发展和群体能力建设为重点,与全省各高校紧密配合、共同努力,圆满地完成了中心的全年工作。

### 一、认真总结“十一五”期间全省高校师资培训工作

为了全面总结“十一五”我省高校师资培训工作,动员和号召全省高校,把握“十二五”教育改革发展的有利机遇,积极推进全省师资培训工作的科学发展。中心对全省高校“十一五”期间的师资培训工作开展情况进行了调研,梳理、总结了“十一五”期间我省高校师资培训工作。

1. 为了全面摸清省内高校“十一五”期间师资培训工作开展情况,中

心于 2010 年底,向省内 79 所高校印发了《辽宁省 2006—2010 年高等学校教师培训调查表》。截止 2011 年 3 月底,全省有 43 所高校交回调查表,中心在对 43 所高校的调查表进行了认真统计、分析的基础上,完成了近 7000 字的《辽宁省部分高校“十一五”师资培训调研报告》,为研究制定“十二五”期间辽宁省高校教师培训意见提供了重要依据。

2. 中心认真梳理、总结了“十一五”期间全省高校师资培训工作,完成了近 13000 字的“十一五”全省师资培训工作总结,即:总结经验 巩固成果 把握机遇 积极推进“十二五”师资培训工作科学发展—辽宁省高校师资培训中心“十一五”工作回顾与展望。

3. 编辑印刷了“十一五”期间全省师资培训工作纪念画册。

### 二、落实纲要精神,创新培训工作

一年来,中心认真贯彻落实纲要精神,以促进教师专业发展和群体能

力建设为重点，进一步加强了骨干教师培训、双语教学师资培训、教育技术培训、教师岗前培训和高校管理干部培训工作，这些培训都取得了较好的效果，受到了各高校和参培教师的广泛好评。

### 1. 认真组织骨干教师培训工作

今年暑期，中心和营口职业技术学院共同举办了课程与教学论骨干教师进修班，共有 44 名学员参加学习，开设了《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。东北大学、沈阳师范大学等高校也积极开展此项培训工作，截止目前，全省共培训骨干教师 60 人。

### 2. 积极开展双语教学师资培训和教育技术培训工作

为进一步加强我省师资队伍建设，提高教师队伍整体素质，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。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。

### 3. 切实加强岗前培训工作

今年岗前培训工作的重点是认真落实《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，加强管理、提高培训质量。

(1) 组织专家重编了《高等教育学》、《高等教育心理学》、《高等教育法规概论》和《高校教师职业道德》

四门“通识”课程教材。

(2) 举办了岗前培训任课教师教学研讨班。为切实加强我省高校教师岗前培训质量,中心于9月3日举办了岗前培训任课教师教学研讨班,共有53名教师参加了研讨。为了提高教学质量,中心组织专家分别就高等教育学、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。研讨中,各高校教师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。

(3) 中心高度重视岗前培训工作,采取一系列措施保证培训质量。首先在5月24日全省第十二届联络员会议上就明确要求承担培训任务的高校,要认真落实《实施方案》精神,切实加强岗前培训的教学、日常管理及考务等方面的工作。其次,在6月10日下发了“2011年全省高校教师岗

前培训工作有关问题的通知”,对本年度的岗前培训工作做了具体的部署。

再次,于9月3日召开了岗前培训工作会议,就今年全省岗前培训及考务工作做了具体安排、提出了明确的要求;在10月份岗前培训期间,中心同志分别深入东北大学、辽宁大学、大连医科大学、大连交通大学、鞍山师范学院和辽东学院等10多个培训点高校开展调研工作。采取听课、座谈、找主管部门了解情况等形式对全省的岗前培训工作进行监督检查,并对发现的问题及时提出整改建议,收到了很好的效果;为了严肃考风考纪,岗前培训考试前又专门召开巡考工作人员会议,进一步强化了考务工作,确保了考试的有序进行。2011年全省3400多名教师参加培训考试。

#### 4. 举办了教学管理工作高级研修班

根据教育部《关于“十二五”期间实施“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。中心于8月举办了高校教学管理工作高级研修班,来自省内高

校教学管理干部 45 人参加了培训。

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、大学管理人员作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的变革入手，深刻地论述了教学秘书在教学管理中的角色和定位，阐述了做好教学秘书工作的思考与建议，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“构建教学质量监控体系的探索与实践”的经验介绍。

#### 5. 举办青年教师教育教学能力实训班

为了贯彻落实《关于“十二五”

期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见（教高[2011]6号文件）》精神，提高中青年教师教学能力，满足教师个性化、专业化发展和人才培养特色的需要，中心与北京“师成”高校青年教师教学能力实训项目组及辽宁师范大学人事处合作，于 11 月份举办了“青年教师教育教学能力实训班”，来自辽师大各专业的 20 名讲师和副教授参加了培训，收到了很好的效果。

### 三、联络员队伍建设不断加强

联络员队伍是开展高校教师培训工作中的一支重要力量，多年来为高校师资队伍建设做了大量的工作，在加强中心与高校、高校与高校之间的沟通、交流、合作等方面发挥了极其重要的作用，所以中心一直非常重视这支队伍的建设。除了坚持联络员年会制度外，还通过理论培训、论文评奖和学习考察等形式，加强联络员队伍建设。

1. 今年 5 月 24 日召开了省高等学校师资培训工作第十二届联络员会议，来自省内高校的 54 名代表参加了会议。教育部高等学校师资培训交流

武汉中心、北京中心、吉林省中心、黑龙江省中心、省教育厅人事处的领导应邀出席了会议并作重要讲话。会议还邀请了大连理工大学人事处长、博士生导师毕明树教授作“高校教师发展方向”的专题讲座；东北大学等7所高校代表在大会上发言，交流“十一五”期间高校师资培训工作经验。

2. 2011年先后两次组织联络员省外考察学习，使他们开阔了视野，拓宽了工作思路，有力地推动了高校培训工作的开展。

3. 有7篇联络员的论文在2011年的《辽宁高校师资培训工作》上刊登、交流。

#### **四、加强信息沟通 提高信息化管理水平**

1. 为提高信息化管理水平、提升服务质量，中心重新制作了网页，更新网页内容84项。新的网页页面更加明快清晰，浏览更加便捷，内容更加丰富。

2. 为了及时传递培训信息、进行工作交流，今年共编辑发行《辽宁高校师资培训工作》（简报）4期。

3. 完成了各层次培训班的学籍

管理，证书发放等工作。

#### **五、扩大对外交流 拓展工作思路**

为了拓展工作思路，取长补短，创新培训工作，中心广开视野，加强了对外学习交流与合作。

一年来，中心同志参加省内外高校教师队伍建设和全国高校教师网络培训工作等专题研讨会3次，到省外高校学习考察3次。中心举办高校教学管理工作等研讨班3次，还成功举办了高等学校师资培训工作第十二届联络员会议。为了探索合作培训的有效途径，中心在今年11月份与北京“师成”高校青年教师教学能力实训项目组合作，尝试性地开展了高校青年教师教学能力实训工作，得到了参训教师的好评。这些学习交流与合作，使我们开阔了视野，拓宽了工作思路，取得了良好的效果。

总之，一年来，在上级领导的关怀帮助支持下，与全省高校齐心协力，取得了一定成绩，我们将努力拓展工作思路、完善培训制度、创新培训形式，为全省高校师资队伍建设和作出新的贡献。

# 制约公安高校教师实施素质教育能力的原因分析

宋立渠 刘代富

(中国刑事警察学院人事处 辽宁 沈阳 110000)

摘要：全面实施素质教育是教育改革发展的战略主题，也是贯彻党的教育方针的时代要求，公安高校作为公安教育的专业院校要适应新时期新形势的发展和要求，建设起业务能力强、富于创新精神和创造能力的师资队伍，素质教育就变得越来越重要。教师实施素质教育的能力如何直接决定着素质教育的成效，分析制约公安高校教师实施素质教育能力的原因，对于培养和提高公安院校教师实施素质教育能力，提高公安教育教学质量，促进教师的可持续发展都具有重要的现实意义。

关键词：公安高校；教师；素质教育能力

公安院校是培养人民警察的摇篮，在公安院校实施素质教育教学中，不但要有效地提高学生的思想政治素质和警务技能素质，而且还要培养他们思想创新、开拓进取意识等方面的素质。这样对公安高校教师的素质教

育能力就提出了更高的要求，不仅要具备广博的知识、较高的道德修养、过硬的政治素质更要具备良好的教学科研能力以及管理创新能力。本文则通过对制约公安高校教师实施素质教育能力的原因进行分析，进而透过原因提出加强公安高校教师实施素质教育能力的有力措施。

## 一、制约公安高校教师实施素质教育能力的原因分析

(一)公安高校教师自身所具有的知识广度和深度不够

教师的知识包括普通知识、专业知识和教育知识。教师是人类文化知识的传播者。公安高校教师是要以自身已获得的知识 and 经验作资本向学生传授知识和技能的，教师的知识越广博、经验越丰富，才能将更多的知识和技能传授给学生。因此，渊博的学识是公安教师素质的最基础也是最重要的组成部分。

对于新形势下的公安教育，有些

公安高校教师存在浮躁情绪，不能潜心钻研所教专业的知识，对专业知识只停留在课堂教学内容上，不了解前人研究的成果及其目前发展的情况，更不能很好的把握发展方向，因此制约了公安高校教师实施素质教育的能力，所以只有掌握广博又精深的知识才有可能灵活高效的传播知识。

公安教师只有懂得并掌握公安业务知识，才能将所教专业理论与公安业务工作联系起来，使教学活动有的放矢，调动学生的学习兴趣。目前我国公安教师的现状是教师中本科毕业较多，硕士，博士相对较少。教师的引进应重视学历，考虑到学科专业的发展、课程改革的需要，特别是本科院校招聘硕士研究生以上的人才才是系部专业今后发展的强大后备军，学历的高低不绝对代表专业知识和技术技能的高低，但是受教育程度的高低是进一步发展的重要因素。教师对学科知识是否精通在实施素质教育过程中起决定性作用。发展专业课程对公安教师有一定的挑战性，公安高校教师专业正在从单一向多元化发展。教师能力直接关系到基层教学组织和研究组织，关系到高等学校的教学和科研水平，关系到教师的培养与提高。

## （二）教学工作经验不够丰富

公安高校教育的职业性要求教师本身不仅要掌握理论知识，还要有一定的公安工作实践能力。公安高校教师专业发展需要教师长期摸索、不断地积累、借鉴、总结而形成经验，只有这样，教师在教学中才能理论联系实践，以便学生毕业后能很快胜任本职工作。公安院校教师不仅给学员传播知识，同时也能解决在公安实践中遇到的实际问题。这就需要公安教师具备一定科研能力，才能解决公安实践中面临的各种层出不穷的问题。公安高校的教师，尤其是有些年轻教师相当闭塞，参加学术交流的机会太少，参加公安业务讨论的机会就更少。因此知识老化和理论脱离实际的问题特别突出。由于以往公安院校的公安教育主要是学历教育为主，原有的公安院校教师的素质要求难以胜任新教育形势下的公安教育。当前，这种素质现状主要表现在：公安院校基本上都是专职，普遍缺乏公安实践，教学脱离实践，纸上谈兵、照本宣科现象较多。有些教师上完课就走，没时间也没兴趣去了解学生，也没技巧与学生交流。造成教与学相脱节的现象。公安教师长期脱离公安实际，公安实

战中出现的新情况、新问题和新动向不能够及时融汇、反映到公安教学中，教学的针对性和实用性不强。科研能力较弱，难以解决在公安实践中遇到的实际问题。

### （三）创新能力不强

随着时代的发展和社会的进步，公安高校的教学理念和目标也在不断更新，而有些教师的教学能力却没有随着时代的发展而提升，仍停留在已有的旧知识和旧方法上，有些人不务正业，对教学科研应付了事。有些参加实践锻炼的教师，到了实践单位不是收集资料、虚心学习，而是去拉关系、沾便宜、讲排场，而令公务繁重的公安机关很抵触而疲于应付，这些现象既不利于公安院校教师的教学科研进步，也不利于院校与机关的沟通，这样就无法使得素质教育更好的实施下去。教师学习知识和技能的目的全在于应用，在于不断超越前人去发现新东西，去创造新的知识和技能，再把获得的知识和技能传授给学生，只有创新才能开辟新的天地。创新能力主要表现在观察力、获得知识信息的能力、创造性思维能力和创新实践能力等方面，在教学过程中是可以通过自身有意识的努力而培养出来。素质

教育不是简单的知识传递而是一种能力的提升，要求教师提升自身创新能力的同时进而提升学生的学习知识、吸收知识和创新知识的能力，这才是素质教育的根本。

### （四）评价机制不健全

对于教师能力的评价机制的缺失在一定程度上阻碍了教师创新能力的提升，不利于激发教师的工作热情与活力，由于没有建立赏罚分明的激励机制，对教师的教学效果良莠不分，则易使教师陷入平庸、懈怠，做一天和尚撞一天钟，缺乏主动追求专业卓越发展的动力。进而影响了实施素质教育能力的提升。

## 二、如何加强公安高校教师实施素质教育的能力

### （一）加强教师队伍的知识结构建设

经常性的组织学术研讨会、邀请优秀教师和机关优秀公安民警作报告、鼓励教师进修学习、组织教师到外校或外地考察等，在相互学习和交流中提高教学水平并形成良好的学习氛围。

当今世界，正处于一个知识爆炸，信息海量的时代，只有不断的学习，才能跟上时代发展前进的步伐。

因此要给教师渗透终身学习能力的重要性，加强身为教师的职责和义务的认识，深刻认识终身学习能力在执教过程中的优势，教师在有意识进行终身学习能力培养的时候，他们的思维能力、创新能力等也会有一定的提高。通过继续学习，学会学习，不断获取新知识，消化新知识，创造新知识，运用新知识。要拓宽自身的知识领域，不断调整和更新自己的知识结构，不断丰富自身的知识储备。现代化的教育观念是现代信息社会对教育的要求，是教育面对急剧发展的社会作出的必然反应。教师要更新自身的观念，积极主动吸纳先进的教育思想、教学模式，充分利用现代信息技术，优化教学效果。

### （二）加强实践锻炼

如果没有公安实践，单就从书本上获得的知识、理论，抽象地进行素质教育，其效果是可想而知的。面对每年、每月都有的培训任务，要求公安高校教师要不断参加公安实践锻炼，丰富自身专业素质，提高自身业务水平，不断更新知识。同时也应聘请公安一线的优秀警官做兼职教师，这也是国内外警察教育的经验。从实践部门中选出一些有丰富实践经验、

较强理论水平和表达能力的公安业务骨干、破案能手和英雄模范，经常来学校传授实践经验。只有这样，才能适应新时期的公安教育工作的需要，提高公安高校教师的综合素质，组成一支政治强、业务精、作风好的教师队伍。还要组织教师参加公安工作实践，公安部领导多次强调“要坚持教师定期到公安机关挂职锻炼制度，使教师能够及时了解和掌握公安工作第一线的实际情况，将理论和实践更加紧密地结合起来，增强教学的针对性、实用性。”公安院校的教师多数不是从公安实际部门来到院校的，因此，要求教师以单独的个体自己去联系参加公安实践既有困难，也不规范。公安院校应当重视教师参加实践锻炼的工作，开通一整套方便教师参加公安实践的渠道。在实践中增长公安专业知识，总结公安工作经验，教师在教学工作中把所教授的理论知识与公安工作实践有机结合起来，提高教学质量。同时通过对公安实践中遇到的实际问题进行研究，提高教师的能力。

### （三）加强教学创新能力的培养

教师是教育活动的组织者和引导者。教师必须适应时代的要求，不但要注重知识的讲授更要注重能力的

培养、由注重全体学生向注重个体学生转变。同时，要改革以往旧的教学模式，结合自己的实际情况，大胆引进和运用现代教育教学手段。教师要借助多媒体技术对学生学习的课程做出有关安排，实行柔性教学计划，对学生的进行学习进行引导。并根据新形势、新要求不断探索新时期学生身心发展的特点和规律，有针对性地引导和教育学生，增强教育感染力，从而使自己的教育艺术不断得以深化和升华。

公安高校教师必须改变以往的教育模式，树立全新的教育理念，积极探索未知领域，主动、积极地去研究教育工作中出现的新问题。结合自身和专业的实际情况，提出新的观点、新的理论，求新求异，勇于创新。使自己首先具备创新精神和必要的创新能力，发挥教学实施素质教育的巨大作用，为全面提高学生素质做出自己的贡献。

#### （四）建立合理可行的能力评价与激励机制

鉴于对制约公安高校教师实施素质教育能力的原因分析，建议有关部门尽快根据公安高校教师能力构成因素制定科学、合理的能力考查措施、评价标准，使之成为教育评估不可缺

少的一部分。

各类公安院校还应当建立有效激励机制，激励机制应当建立在公开、公平和公正的基础上，在公安院校，应采纳竞争上岗，使教师获得平等的教学与科研机会，让每一个教师都有公平的发展机会。加速教育观念变革的过程，基于创新教育的思想，有效地使用信息技术、实现创新人才培养的过程。公安高校有必要通过宣传教育让所有教师都认识到这一点。只有这样才能将那些拒绝转变教育观念、极度缺乏知识和更新能力的人，从公安院校的师资队伍中淘汰出去，促进这支队伍的良性循环，以适应信息时代对公安教育的要求，用实力迎接信息时代的挑战。

总之，新时期的公安工作对公安机关提出了严峻的挑战，也使得培养公安民警摇篮的公安高校面临着前所未有的压力，公安高校教师应不断增强学习意识，脚踏实地地开展学习，不断提高理论水平、业务水平、实践技能 and 创新能力，努力走在时代前列。只有这样，我们才能造就一支忠于祖国、服务人民的公安队伍，才能在促进经济发展，保持稳定方面发挥积极作用。

# 教育部财政部实施职业院校教师素质提高计划

5 年培训 45 万名专业骨干教师

教育部、财政部决定从 2011 年至 2015 年共同实施职业院校教师素质提高计划，组织 45 万名职业院校专业骨干教师参加培训，其中中央财政重点支持培训 10 万名，省级培训 35 万名。

这一教师素质提高计划由职业院校专业骨干教师培训项目、中等职业学校青年教师企业实践项目、职业院校兼职教师推进项目和职教师资培养培训体系建设项目四部分组成。

职业院校专业骨干教师培训项目分为国家级培训和省级培训。教育部、财政部组织中等和高等职业学校专业骨干教师各 5 万人参加国家级培训。中等职业学校专业骨干教师国家级培训对象为中等职业学校具有中级以上教师职务的专业教师，培训为期 12 周，采取集中培训和企业实践交替的模式进行。在国家级培训基础上，选派 2000 名教师到国外进修 8 周。高等职业学校专业骨干教师国家级培训，包括国内培训 2.25 万人、国外培训 2500 人、企业顶岗培训 2.5 万人，培训对象为全国非示范（骨干）高等职业学校具有中级以上教师职务的专业

教师。各省（区、市）参照国家级培训要求，组织职业院校专业骨干教师参加省级培训。

从 2011 年到 2015 年，教育部、财政部将遴选 2 万名中等职业学校青年教师到企业进行专业实践，实践时间为 6 个月。教育部、财政部要求各省（区、市）支持职业院校设立一批兼职教师岗位，中央财政将根据各省（区、市）工作进展情况给予适当奖励。所聘兼职教师原则上每年在岗时间不少于 160 学时。

从 2012 年到 2014 年，教育部、财政部将支持国家级职业教育师资基地重点建设 300 个职教师资培养培训专业点，开发 100 个职教师资本科专业的培养标准、培养方案、核心课程和特色教材，加强基地实训条件和内涵建设，完善适应教师专业化要求的培养培训体系。项目将向现代农业、先进制造业、现代服务业相关专业倾斜，向开展职教师资培养培训工作成效显著的基地倾斜，向培养培训条件相对薄弱的西部和民族地区基地倾斜。

（摘自《中国教育报》2011-12-7）

## 我省 2011 年度高校教师岗前培训工作圆满结束

按照《辽宁省高等学校教师岗前培训工作实施方案》的要求，在省高校师资培训中心的精心组织和各高校积极配合下，我省 2011 年度高校教师岗前培训的考试工作已圆满结束。

今年 11 月全省参加岗前培训的新教师共有 3400 余人，岗前培训考试于 11 月 5 日在全省各主考学校同时进行，省高师中心选派专人进行巡视和检查指导，在多方面的共同努力下，整个考试过程进展十分顺利。

根据《辽宁省高校教师岗前考试考务工作具体要求》，各主考学校对本次考试给予了高度重视，充分做好考试前的各项准备工作。合理编排考场；

配备了数量充足、认真负责的监考教师；设立考务办公室，及时分发回收、整理装订试卷等。针对整个考试的各个环节进行了周密而细致安排，确保了考生拥有安静、整洁的考试环境，保障了整个考试在安全、有序的条件下顺利进行。

同时，在考试过程中也发现了一些问题。如有的主考学校考场考生安排过密，考场清场不够彻底，试卷回收不及时，要求填写处漏项，纪律松散，等等。希望各主考学校在今后的考试中予以改进，进一步完善全省的高校教师岗前培训考试及考务工作。

（省高校师资培训中心 陈春光）