

目 次

政策文件

关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的若干意见…………… (1)

中心工作

辽宁省高等学校师资培训中心第十四届联络员会议在辽宁师范大学召开
…………… (6)

理论探索

试论高校教师提高双语教学能力的途径…………… (8)

提升公安高校教师培养质量的深度思考…………… (13)

信息速递

大连理工大学积极创新青年教师思想政治工作…………… (21)

河南大学实施“攀登计划” 着力提高师资队伍建设水平…………… (22)

2013 年教育部高校师资培训体系大区中心工作研讨会在北京召开…………… (23)

“东北地区高校青年教师专业发展座谈会”在东北师范大学召开…………… (24)

中共中央组织部 中共中央宣传部 中共教育部党组 关于加强和改进高校青年教师 思想政治工作的若干意见

教党[2013]12号

各省、自治区、直辖市党委组织部、宣传部、教育工作部门、教育厅（教委），新疆生产建设兵团党委组织部、宣传部、教育局，有关部门（单位）教育司（局），教育部直属各高等学校党委：

为深入贯彻落实党的十八大精神，加强高校青年教师队伍建设，提高青年教师思想政治素质，促进青年教师全面发展，引导广大高校青年教师为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量，根据《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》等有关规定，结合高等学校实际，现就进一步加强和改进高校青年教师思想政治工作提出以下意见。

一、高度重视青年教师思想政治工作

青年教师是高校教师队伍的重要组成部分，是推动高等教育事业科学发展、办好人民满意高等教育的重要力量。青年教师与学生年龄接近，与学生接触较多，对学生的思想行为影响更直接，他们的思想政治素质和道德情操对

学生的健康成长具有重要的示范引导作用。加强和改进高校青年教师思想政治工作，对于全面贯彻党的教育方针、确保高校坚持社会主义办学方向、培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，具有重大而深远的意义。

当前，高校青年教师主体积极健康向上，拥护党的领导，对坚持和发展中国特色社会主义充满信心，热爱教书育人事业，关心关爱学生，为高等教育事业发展做出重要贡献。同时也应看到，少数青年教师政治信仰迷茫、理想信念模糊、职业情感与职业道德淡化、服务意识不强，个别教师言行失范、不能为人师表；一些地方和高校对青年教师思想政治工作重视不够、工作方法不多、工作针对性和实效性不强。各地各高校党组织要充分认识新形势下加强和改进青年教师思想政治建设的重要性，切实把加强青年教师思想政治工作摆到更加突出的位置，进一步增强工作的主动性、积极性和创造性，通过政治上主

动引导、专业上着力培养、生活上热情关心，促进广大青年教师坚定理想信念、练就过硬本领、勇于创新创造、矢志艰苦奋斗、锤炼高尚品格，全面提高思想政治素质和业务能力。

二、切实加强青年教师思想教育引导

（一）强化政治理论学习。深入开展马克思列宁主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论体系教育，深入学习实践科学发展观。加强理想信念教育，组织青年教师学习党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验、基本要求，努力提高青年教师政治理论素养，进一步增强对中国特色社会主义的理论认同、政治认同、情感认同，坚定道路自信、理论自信、制度自信，自觉践行社会主义核心价值观体系，坚持正确政治方向。加强中国梦的宣传教育，组织青年教师深入学习领会中国梦的精神实质，凝聚起实现中国梦的强大精神力量。

（二）开展形势政策教育。结合国际国内形势发展变化、党和国家重大政策措施的出台，宣传我国各项事业的新进展新成就，分析经济社会发展面临的机遇和挑战，讲解中央和上级党委的决策部署，帮助青年教师准确了解国情、正确把握形势。努力回答青年教师关心

的热点难点问题，加强正面引导、深度引导，做好解疑释惑、增进共识工作。

（三）丰富政治理论学习方式。充分运用高校学科和人才优势，发挥马克思主义理论研究和建设工程的作用，健全青年教师政治理论学习制度，坚持报告会、座谈会、研讨会、培训班、读书班等行之有效的学习方式，建设信息化学习平台，增强政治理论学习的吸引力感染力。建立青年教师思想状况定期调查分析制度，准确把握青年教师思想动态和学习需求，不断提高政治理论学习效果。

三、推进青年教师师德师风建设

（四）强化青年教师职业理想和职业道德教育。深入贯彻落实《高等学校教师职业道德规范》，建立健全师德建设长效机制。把学习师德规范纳入青年教师培训计划，作为新教师岗前培训和在职培训的重要内容，激发青年教师树立崇高的职业理想，严守教育教学纪律和学术规范，切实肩负起立德树人、教书育人的光荣职责。坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，杜绝有损国家利益和不利于学生健康成长的言行。定期开展教书育人楷模和师德标兵评选等活动，大力宣传优秀教师先进事迹，营造优良校风教风学风，激励青年教师爱

岗敬业，以高尚师德、人格魅力、学识风范教育感染学生。

（五）完善青年教师师德考核机制。把师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，将师德表现作为教师年度考核、岗位聘任（聘用）、职称评审、评优奖励的首要标准，建立健全青年教师师德考核档案，实行师德“一票否决制”。完善师德评价内容和方法，健全学术不端行为预防查处机制，探索构建学校、教师、学生、社会参与的师德监督体系。对师德表现突出的青年教师，予以重点培养、表彰奖励；对师德表现不良的，及时劝诫、督促整改；对师德失范的，依法依规严肃处理。

四、加大青年教师党员队伍建设力度

（六）做好青年教师党员教育管理和服务工作。以增强党性、提高素质为目标，制订青年教师党员培训规划，发挥党校主渠道作用，构建多层次、多渠道的党员教育培训体系，每年面向青年教师党员开展的党员集中教育应不少于24学时。加强青年教师党员日常管理，严格党内组织生活。建立健全党内激励、关怀、帮扶机制，选树青年教师党员先进典型，充分发挥青年教师党员的先锋模范作用。尊重党员主体地位，扩大高校党内民主，提高青年教师党员

的党内事务参与度，增强党内生活透明度。

（七）提高青年教师发展党员质量。重视从优秀青年教师中发展党员，始终把政治标准放在首位，把一贯表现和对重大问题的态度作为重要考察内容，坚持标准，严格程序，严把党员入口关。主动帮助和引导青年教师向党组织靠拢，注重把政治素质好、道德品行好，以高度的社会责任感坚持教书育人、为人师表的青年教师列为重点培养对象，由党性观念强、业务水平高、在青年教师中有影响的党员专家教授和党员领导干部加强联系培养，及时把他们中的优秀分子吸收入党。重视在科研骨干、学术带头人、留学归国人员中培养入党积极分子，把各类优秀青年教师凝聚在党的周围。

（八）发挥教师党支部在青年教师思想政治工作中的作用。选好配强教师党支部班子，注重从优秀青年教师党员中选拔党支部书记，注重通过教育培训不断增强教职工党支部书记的工作能力。创新党支部设置和活动方式，丰富活动内容，使党支部工作更加贴近青年教师思想、工作和生活实际。创建基层服务型党组织，充分发挥教师党支部在服务青年教师成长发展中的作用，提升党组织对青年教师的亲和力感染力凝

聚力。

五、拓宽青年教师思想政治工作途径

（九）开展青年教师社会实践活动。坚持与青年教师专业特长、职业发展、服务社会等相结合，创造条件，加大投入，积极为青年教师开展社会实践搭建平台，保证每名青年教师每年至少参加1次社会实践活动。积极选派青年教师挂职锻炼，鼓励青年教师参与产学研结合项目，深入基层参加生产劳动，开展调查研究、学习考察、志愿服务，进一步了解国情、社情、民情，正确认识国家前途命运，正确认识自身社会责任。

（十）组织青年教师参与学生思想政治教育。鼓励优秀青年教师兼任学生辅导员、班主任，完善有关聘任、管理和考核制度，落实相关待遇。健全青年教师参与学生思想政治教育的有效途径和长效机制，引导青年教师发挥自身优势，主动参与学生思想政治教育实践。青年教师晋升高一级专业技术职务（职称），原则上应具有从事学生思想政治教育工作经历。

（十一）创新青年教师网络思想政治工作。加强网络道德建设，引导青年教师正确使用网络工具，强化网上言行的法律意识和责任意识。通过网络掌握

高校思想理论动向和网络舆情，及时发现倾向性、苗头性问题，有效应对涉及青年教师的舆论事件。充分运用电视、校园网、手机报、微博等渠道，主动占领网络思想政治工作阵地，积极搭建网络教育服务平台，提升运用网络开展青年教师思想政治工作的能力。

六、着力解决青年教师实际问题

（十二）关心解决青年教师实际困难。建立健全领导干部联系青年教师、与青年教师谈心谈话制度，及时发现他们在工作和生活上面临的困难，花大力气帮助解决住房、收入、子女入托入学等实际问题，在关心关爱中增强教育效果。推行老教师与青年教师“结对子”、“传帮带”等活动，加强对青年教师业务发展上的指导。关心留学归国青年教师，为他们的工作、成长创造良好条件。

（十三）关注青年教师心理健康。建立完善青年教师人文关怀和心理疏导机制，加强青年教师心理健康教育，提高青年教师自我调适能力，帮助青年教师更好应对工作压力、舒缓职业倦怠。组织开展丰富多彩的文化活动，加强青年教师之间的信息沟通和思想交流，为青年教师提供心理支持和情感支持。建立健全青年教师心理健康教育和心理咨询机构，健全青年教师心理问题预警、干预机制，为他们提供及时有效

的心理健康指导与服务。

(十四)搭建青年教师成长发展平台。建立健全符合高等教育发展规律和青年教师成长特点的高校用人机制,完善重师德、重教学、重育人、重贡献的考核评价机制,促进优秀青年教师脱颖而出。创造有利条件,搭建发展平台,为学术水平和教学科研业绩特别突出的青年教师创造破格晋升机会,纳入学科领军人才和后备干部培养体系。深化高校收入分配制度改革,制定分配政策时适当向青年教师倾斜,逐步提高青年教师的收入水平。通过教职工代表大会等渠道,支持和引导青年教师参与学校管理,涉及青年教师切身利益的决策要充分听取青年教师意见。

七、强化青年教师思想政治工作的组织领导

(十五)构建齐抓共管工作机制。各地党委组织、宣传和教育主管部门要加强对青年教师思想政治工作的统筹协调和检查督促。建立健全高校党委统一领导,党政齐抓共管的工作格局,构建党委宣传部门牵头,组织、人事、教

务、工会等部门协同配合,院(系)级单位党组织具体实施,广大干部师生共同参与的领导体制和工作机制,努力形成青年教师思想政治工作合力。高校党委要定期听取青年教师思想政治工作情况汇报,研究和落实相关政策及工作要求,创造性地做好青年教师思想政治工作。

(十六)落实工作基础保障。切实保障青年教师思想政治工作经费投入,根据工作需要配备青年教师思想政治工作专兼职工作人员,充分发挥学科带头人及离退休老同志作用。加强全局性、前瞻性问题研究,把握青年教师思想政治工作规律,为做好工作提供理论支持和决策依据。定期开展青年教师思想政治工作督促检查,形成长效机制,全面提高高校青年教师思想政治工作科学化水平。

中共中央组织部 中共中央宣传部

中共教育部党组

2013年5月4日

(来源:教育部网站)

辽宁省高等学校师资培训中心第十四届 联络员会议在辽宁师范大学召开

2013年5月22日，辽宁省高等学校师资培训中心第十四届联络员会议在辽宁师范大学国际文化交流中心召开。

教育部东北高师师资培训中心、黑龙江省高等学校师资培训中心、吉林省高等学校师资培训中心、辽宁省高等学校人事师资管理研究会、教育部全国高等学校网络培训中心驻辽宁办事处的领导，以及来自省内34所高校人事师资管理部门的41位代表，共计55人参加了会议。

会议由中心常务副主任张海秋和副主任马闻共同主持。

辽宁师范大学副校长、辽宁省高等学校师资培训中心主任李雪铭教授到会祝贺，并对长期以来支持中心工作的各位代表表示衷心的感谢！他说：“联络员队伍是连接各高等学校之间的纽带和桥梁，联络员会议又是增强校际之间联系，研讨问题、促进工作、提高联络员自身能力的最好方式，非常必要，一定要长期坚持下去。”李校长指出，党和国家把提高质量确立为教育改革

发展的核心任务，提出要树立科学的教育质量观，坚持规模与质量的统一，走内涵式发展道路，这是在充分洞察社会主义现代化建设对人才要求的基础上做出的科学判断。没有一流教育就没有一流人才，就不能建设一流的国家。提高教育质量是面对全面建成小康社会的新形势，面对人民群众接受优质教育新期盼做出的战略选择，反映了教育发展的内在要求，是办好人民满意教育的迫切要求，也是师资管理部门义不容辞的责任，各高校要着力加强师资队伍建设和内涵式发展道路，就是要把教育质量提高上来。此次联络员会议的召开恰逢其时，意义深远。

教育部东北高师师资培训中心副主任李玉玲对会议的召开表示祝贺，对辽宁中心全体同仁的辛勤付出表示感谢，并对辽宁中心14年来坚持联络员会议制度和联络员队伍建设给予高度评价。同时，她介绍了“2013年教育部高校教师培训中心大区中心工作研讨会”的情况，她说：加强国内访学交流，是提高教师教学科研能力、提升教

师专业素养的重要途径之一。目前教育部委托武汉中心针对青年教师专业发展、能力提升方面进行科研立项,在建构知识服务体系、解决问题途径等方面做研究,将分层次、分类别,科学合理地带动青年教师发展项目的有效开展。因此,希望各地把握好高校教师培训工作的重点任务,结合国家规划创造性地做好本职工作。最后,她表示愿意依托东北师范大学的优质资源,加强与东北三省高校师资培训中心的合作,为各中心工作的有效开展提供必要的业务指导和政策服务。

会议邀请了辽宁师范大学教育学院博士生导师张桂春教授、辽宁师范大学人事处李培山处长分别作了题为“高等教育生态环境变化对高校教师的深度影响”和“高校现代人事制度及人事工作者应具备的素质”的专题讲座。两位专家的讲座从理论到实践,详尽阐述了高校发展的定位、高校发展模式的选

择、学术组织的创新、学术评价机制的量化、科研学术的管理、大学危机的显露及对大学教师的影响等热点理论问题。分析了现代大学管理的制度体系,对编制管理、聘用合同管理、岗位设置管理,职务晋升制度、公开招聘制度、定期考核制度、奖惩制度等实际问题进行了详细解读,指出高校人事制度管理者应具备的素质。专家们深入浅出的讲解,使与会代表受益匪浅,获得了大家的一致好评。

会议进行了高校师资培训工作经验交流。大连理工大学、东北大学、辽宁大学、大连医科大学等4所高校代表在大会上发言,分别介绍了各自学校在师资队伍建设和人才引进、青年教师培养等方面的做法与经验,使大家深受启发。

会议达到了经验交流、互相学习、共同提高的目的。会后,与会代表参观了大连医科大学校园。

(省高校师资培训中心 马闻)

试论高校教师提高双语教学能力的途径

由 畅 孟思达

(沈阳农业大学 人事处, 辽宁 沈阳 110866)

摘 要: 高校教师的教学能力一直是影响教学效果和教育质量的重要因素, 尤其是在高校双语教学中, 更是具有不同寻常的作用。基于高校教师双语教学的概况, 分析我国高校教师双语教学能力中的不足, 进一步阐述和分析提高我国高校教师双语教学能力的途径。

关键词: 高校教师; 双语教学; 能力培养

21 世纪初, 在我国加入世界贸易组织的背景下, 双语教学逐渐发展起来, 并呈现出日益壮大的趋势。双语教学已成为当前我国高等教育培养具有国际视野和国际竞争能力人才的一个重要途径^[1]。因此, 基于培养能适应未来发展的国际化人才的角度, 重视双语教学对促进我国高校教学的区域化和国际化、扩大我国高等教育“走出去”和“引进来”, 具有非常重要的战略意义。然而, 师资水平的高低是影响高校双语教学顺利开展的保证条件。因此, 实施双语教学、提升高校教师双语教学能力是我国高等教育面临的一个重要课题。

一、高校教师双语教学能力概述

双语教学是指在教学活动中同时使用一国母语和国际公用语言发生教学内容为非英语的教学行为, 并达到知识传授的目的, 而在我国, 特指中英两种语言。从双语教学的性质来看, 语言能力、专业能力以及掌控能力是高校教师双语教学能力的主要构成部分。

(一) 语言能力

语言是教学沟通的基础, 双语教师的语言水平是能否达到开展双语教学效果的首要因素。双语教学课堂中, 一般认为母语的使用不超过 20%—25%, 而教学的大部分内容需要通过英语来完成, 这就对教师外语水平提出了较高的要求和较为严格的考验, 要求双语教师在教学过程中能够用外语解释、分析问题, 同时与学生进行互动与交流。因此, 要达到满意的教学效果, 对教师的外语水平和能力, 尤其是在写作、听说、翻译等方面, 都提出了更高的要求。

(二) 专业能力

高校课堂教学是以专业课程划分的, 不管是用何种语言进行授课, 专业知识必须是课堂讲授的主要对象。因此, 双语教学中教师专业能力必须过

硬。值得注意的是，双语教学不同于语言教学，外语是教学活动的表达工具，并不是教学活动的主要内容，而是通过双语教学使得学生能获得专业知识，并达到能通过国际通用语言来进行国际化专业交流的目的。要注意提高外语能力并不是双语教学的首要目的，除了必要的语言上的理解困难需要花少量时间阐明一些相关的语言知识点外，不能将双语教学变成专业外语教学甚至于主要成为语言教学。学生外语能力的提高，是双语教学的自然结果，而不是双语教学的首要目的。

（三）掌控能力

由于不使用母语授课，那么在课堂效率的掌控方面就会变得相对困难。从教学实际来看，这种掌控能力主要是针对学生和课堂进度而言。由于使用双语进行教学，与母语教学不同的是教师必须了解学生的外语能力，顾及外语不同水平的学生接受程度，对学生进行因材施教，同时还必须把握好课堂进度和效率，课堂教学不能“阴天堆草，越堆越多”。同时，因为双语教学实际上增加了学生的学习和课堂讲授内容，要求教师在教学内容的取舍方面，更要精打细算，充分发挥学生学习的主观能动性，以便在有限的课堂教学时间内，达到最好的教学效果。

二、我国高校教师双语教学能力的不足

从“十五”开始，我国就一直在推

行双语教学。如何提高高校双语教学的水平和层次，身为教学引导者的教师，其较高的教学能力是重要保证。但是，我国双语教学历史较浅，实施中存在许多问题，而在教师的双语教学能力方面也存在不足的情况。

（一）外语水平有待提高

从双语教学能力的构成来看，除了要求教师具备一定的专业知识外，同时还必须具备一定的外语水平，并达到使用外语讲解、分析专业问题，解答学生提问的程度。这是高校教师开展双语教学的前提条件。但是，目前我国高校教师尚未达到这一要求。

造成外语水平不高的原因是多方面的，主要有以下几点。第一，外语考核标准有待完善。一般来看，高校在评价教师外语水平时，主要使用的是职称外语。从职称外语的考试内容、考试标准及级别来看，与其他外语水平考试相比，其层次和含量相对不高，还不能达到正常交流的程度。第二，日常的外语学习得不到保证。高校教师除了繁多的教学课时外，科研任务较重，且考核标准日益严格。由此造成了高校教师平时花在外语学习上的时间和精力相对不足。第三，接触外语的途径很少。除了学校考核以及自己主动学习外，日常工作中接触英语的机会较少，同时学校外语讲座、学术报告等次数也较为稀缺。总体来看，这些原因都造成了高校教师外语水平不高的原因，从而阻碍了高校

双语教学活动的开展。

（二）双语师资较为匮乏

从双语师资的结构来看，目前我国高校进行双语教学的教师大都为以下几类：第一，本土高校教师。这类教师往往缺乏海外工作和学习的经历，尚未建立“双文化”的理念。第二，留学归国人员，这类教师一般是高校花大量的人力、物力、财力引进的高层次人才，主要工作内容是进行科学研究，而在课程教学上的重心不够。因此，双语教学的开展得不到保证，双语师资力量得不到充实。第三，外聘教师。这部分教师受工作待遇、工作环境等因素影响，国内普通高校都无法承受得起，同时在国内高校的讲课时间较短，讲课理念与国内教学理念存在冲突，并不能取得理想的效果。

从双语师资的数量分布来看，分布呈现极其不均衡的现象。与东部沿海发达城市的高校相比，中西部地区的大部分高校受地理条件和经济因素影响，双语师资较为缺乏，有些高校一个专业双语教师只有1—2名，有的高校则达到4—5名。总体来看，目前高校的双语师资力量尚待提高。

（三）课堂效果不够明显

首先，与母语教学不同，在双语教学过程中同样的教学内容可能会需要更长的时间，这主要表现在初级阶段，运用外语进行交流时，由于语言转化、表达方式、教学思维的关系，不能顺利

地达到信息沟通的目的，缺少信息接受和转化的过程，同时交流中还夹杂一定的中文讲解，影响教学进度。

其次，由于教师双语教学的不熟练，在一定程度上阻碍了对教学内容的深入探讨，容易产生教学内容介绍较多、描述性较多而研究性较少的问题。

再次，教师在使用外语进行课堂设计、课堂教授内容安排等方面存在不科学、不合理的现象，也会导致双语课堂的教学效率较低。这些问题都集中表现为课堂教学氛围不够活跃，从而导致课堂效果不够明显。

（四）外文教材使用较少

在母语教学中，国内很少有高校使用外文教材；在双语教学中，使用外文教材的现象就极其罕见。然而，分析其较少使用外文教材的原因，主要有以下几点：第一，备课比较困难。面对一本外文书，从头到尾都是外语，教师在课前备课时比较吃力，首先得翻译成中文进行理解，然后运用国人的理解方式，最后进行备课。那么，一旦中间的环节产生问题，比如翻译错误，或者书中提及的信息国内难以查找，便极有可能难以领悟其中的精髓，从而增加了备课的难度。第二，原版外文教材价格比较昂贵，购买成本较高。第三，部分原版外文教材在编写形式上与我国读者的思维不相适应，同时篇幅较长，使得部分专业无法选用外文教材。

三、提高我国高校教师双语教学能

力的途径

提高教师的双语教学能力是一项复杂的工程。除了教师本身的努力外，还需要在考核制度、外语培训、日常交流、外文教材等方面进行努力，才能综合提高教师能力。

（一）完善教师考核制度

完善的制度是高校双语教学活动得以顺利开展的保证。如何完善制度，主要包括以下几点：第一，增强教师外语考核内容。除了提高教师职称评审中对外语水平和等级的要求之外，适当增加其他外语等级的考核内容。第二，加强课程绩效考核内容。在对双语教学课程进行考察的过程中，可以适当增加一些激励措施，如提高课时费等，调动教师开展双语教学的积极性。

（二）增加外语培训力度

加强教师外语培训，是许多高校提高双语教师教学能力普遍采取的重要途径，组织完善的外语培训，可以迅速地、直接地提高教师能力。那么，在培训过程中应该注意以下几个方面：第一，选择合适的培训指导人员。一般情况下，很多高校会直接选择校内的外语系的教师对双语教师进行培训，但是效果不是很明显。从企业人事培训的角度看，可以选择校外教师或者具有海外工作经历、外语使用比较频繁、比较精炼的人员对高校教师进行外语培训。只有这样，双语教师才能接触校外的一些情况和信息。第二，重视培训的专业性。

双语教师的外语培训与一般外语培训不同，除了正常的交流培训外，还必须具备一定的针对性，尤其是针对不同的专业和学科，注重专业外语的学习，加强专业知识的提高，尤其是专业名词、专业技术、专业设备等方面的学习以及国外在这个专业或学科上最新的发展情况。第三，重视培训双语教师的教学意识。在进行“有形知识”的培训和提高时，意识形态的训练显得非常缺乏。因此，必须重视教师思想意识的增强，主要是指“双文化”思想的训练。“双文化”是指对两种语言所代表的国度文化的认可。除了中国文化之外，必须接受外国文化，了解国外的风土人情，了解外国人的表达习惯等。这对增强教师外语能力、保证双语教学的效果具有非常重要的意义。

（三）加强教师日常交流

语言是一门交流的艺术，因此，必须鼓励教师之间进行外语交流。一方面，鼓励本土教师进行日常交流，包括工作中相互听课、生活中相互沟通。只有当外语使用的次数多了，外语水平才能提高。另一方面，加强本土教师与国外教师之间的交流，适当地引进和聘请国外专业教师，加强教师在学术、专业、科研、教学等方面的交流。同时，除了教学的专业内容之外，还可以对课堂设计、课程板书、教学多媒体使用、如何加强与学生互动等方面进行不同层次的交流和学习。为此，学科调研组可以

专门成立组织机构或者组织交流例会,使双语教师教学能力实现制度化和经常化。

(四) 合理选用外文教材

合理选用一部分外文教材进入双语课堂,有助于教师在课前认真备课,对教学内容的专业单词、句型语法等做到心中有数,从而保证了课堂教学的效率,加强了与学生之间的良性互动。为了解决教材对教师双语能力存在负面影响的问题,可以从以下两个角度进行考虑:第一,自编或改编教材,在对国外优秀专业教材熟练掌握的前提下,自编校内教学讲义,或者对原版教材进行形式和内容上的改编,使之适应中国国情。第二,组织教师对外文教材进行集体学习和备课,广泛吸收教师的意见和建议,使之得到较大程度的完善,也能提高教师对教材的熟知程度。

四、结语

当前全球经济一体化已是一个不可逆转的趋势,而高等教育国际化是全球经济一体化的必然结果。经济全球化的发展推动了对国际化人才的强烈需求,同时造成了世界性的人才短缺和人才争夺白热化。而高等学校作为我国重要的人才培养基地,必须要顺应时代的要求,为国际化人才的培养提供有力的保障。为此,如何在高校中有效地开展

双语教学,提高双语教学的能力并不断加强双语师资队伍的培养,是我国各个高校必须面对并深入研究的共同问题,也是我们培养合格的国际化专业人才的基础。本文提出的提高我国高校教师双语教学能力的几点途径,是我们通过双语教学实践而总结出来的,希望能起到抛砖引玉的作用,期待着有更多切实可行的建议能有助于提高我国高校教师双语教学的能力。

参考文献:

- [1] 兰劲华,安琳,薛素仡等.高校双语教学管理的实践与思考[J].北京教育(高教版),2007(1):45-47.
- [2] 桑迪欢.高校双语教学环境下教师能力的拓展[J].江苏高教,2011(2):61-62.
- [3] 郭梦秋.高校双语教学的教师培训策略[J].中国成人教育,2007(3):105-106.
- [4] 张春.论双语师资的培养[J].江西师范大学学报(哲学社会科学版).2007(8):132-135.
- [5] 陈小玲.基于国际合作办学的双语师资培养模式探究[J].新课程研究,2011(10):9-11.
- [6] 王煜.我国高校双语教学的现状与问题探析[J].华章,2008(9):68-69.

提升公安高校教师培养质量的深度思考

宋立渠

(中国刑事警察学院 人事处, 辽宁 沈阳 110854)

摘 要: 在当前科学技术日新月异的知识经济时代, 社会不断变迁, 形势不断发展, 公安机关担负的职责任务和面临的执法环境也在不断变化, 社会对民警素质提出了越来越多样化的需求, 受教育者个体也有着越来越多元化的需求, 所有这些都对培养未来警官的公安高校教师素质提出了新的要求。无论是在知识水平、教学技能、科研能力, 还是在职业道德方面, 都要求公安高校教师具有与时俱进的发展意识、不断更新自身知识储备、提高教学和科研技能的发展能力以及各种可能的发展潜能。因此, 加强公安高校教师队伍建设就显得尤为重要, 而教师队伍建设的两个抓手是引进和培养, 培养作为抓手之一其意义不言而喻。当前公安高校教师的培养模式及内容可以说在过去一段时间收到了一定的甚至很好的成效, 但随着社会的发展对人才的规格、种类、素质提出了越来越多的要求, 原有的培养模式、内容已经不能很好地适应建设高素质公安教师队伍的需求, 为此我们需要在分析公安高校教师培养工作现状的基础上, 进一步完善教师培养体系, 提升培养质量。

关键词: 公安高校; 培养体系; 质量

一、当前公安高校教师培养工作现状

当前公安高校教师的培养工作主要是围绕提高公安高校教师学术、科研能力, 教学技能, 促进高校教师专业化, 培养科研拔尖人才等方面展开。

(一) 政策依据

1993 年我国颁布的《中华人民共和国教师法》中规定“各级人民政府应当采取措施, 加强教师的思想政治教育和业务培训”、“教师享有参加进修或者其他方式培训的权力”、“各级人民政府教育行政部门、学校主管部门和学校应当制定教师培训规划, 对教师进行多种形式的思想政治、业务培训”等要求; 1996 年国家教委颁布了《高等学校教师培训工作规程》, 对高校教师培训的目的、原则、培训对象和培训负责人做出了解释和说明; 1998 年颁布的《中华人民共和国高等教育法》中也规定了, “高等学校应当为教师参加培训、开展科学研究和进行学术交流提供便利条件”; 同年年底, 国家制定了《面向 21 世

纪教育振兴行动计划》，提出了通过实施“高层次创新性人才工程”，促进高校科研工作的进一步发展。针对实施“高层次创新性人才工程”的要求，教育部先后出台了各种计划措施，包括“长江学者奖励计划”、“高校青年教师奖”、“跨世纪优秀人才培养计划”、“优秀青年教师资助计划”等，对我国高校教师的培训和发展工作进行了具体规划；2004年，在《面向21世纪教育振兴行动计划》顺利实施的基础上，国务院批准了新的《2003—2007年教育振兴行动计划》，进一步加强了对“高层次创造性人才计划”的实施力度，形成了以吸引、遴选和造就国际领先水平的学科带头人的“长江学者奖励计划”、“高等学校创新团队计划”为重点，以培养、支持具有创新能力和发展潜力的学术带头人的“新世纪优秀人才支持计划”为保障，以培养青年骨干教师的“青年骨干教师培养计划”为基础的系统化的三级人才培养体系。力图通过对高校师资队伍进行分层次的奖励和支持，建立金字塔式的高校教师队伍，促进高校教师整体水平的发展，为高校教学、科研工作的进行打下坚实的基础。2010年，《国家中长期教育改革和规划纲要》（2010-2020年）“保障措施”部分就加强教师队伍建设提出了通过完善培养培训体系，做好培养培训规划，

优化队伍结构来提高教师专业水平和教学能力；在《全国教育人才发展中长期规划（2010-2020）》“创新教育人才培养培训模式”中提到要修订高等学校教师培训工作规程，依托高水平大学重点学科，建立高等学校教师培训基地，以青年教师为重点大规模开展教师培训；2010年，公安部在全国公安教育训练工作会议上提到，要求各级公安机关把教师教官队伍建设放在更加突出的位置来抓，按照高标准选才、高效能管理、高质量培养、高水平保障的要求，通过实施教师教官人才库“扩容工程”、教师教官能力“提升工程”、教师教官“关爱工程”，重点抓好“三大工程”建设，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的公安教师教官队伍^[1]。2012年，《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高[2012]4号）中提到要提高教师业务水平和教学能力^[2]。推动高校普遍建立教师教学发展中心，重点支持建设一批国家级教师教学发展示范中心，有计划地开展教师培训、教学咨询等，提升中青年教师专业水平和教学能力，同时从国家总体规划和制度的顶层设计上就建设高素质教师队伍国家要做什么，高校能做什么进行了说明和要求。

以上这些国家和部委政策中的相关规定，在宏观层面为公安高校教

师队伍的建设、公安高校教师的培养指明了方向，同时也为丰富公安高校教师培养模式、充实培养内容提供了有力的政策依据。

（二）培养模式

公安高校教师的培养在模式上与地方高校基本上是大同小异的。主要包括四个大的方面，既岗前培训、在职进修与继续教育、挂职（实践）锻炼、国家高层次人才项目。

岗前培训。是针对刚刚进入教师队伍的新教师而言的，刚刚进入公安高校的新教师大多没有接受过正规的师范教育，特别对高等教育学、心理学等知识了解甚少，不知道自己的权力和义务情况，对在教学工作中发生的一些事情可能会感到束手无策，无能为力，岗前培训的目的正是在于提高新教师教育教学工作的技能和水平，使他们能更好地履行教师岗位职责，胜任教育教学工作，迅速实现从学生到教师的角色转变^[3]。

在职进修与继续教育。当前随着科技的不断发展，知识更新速度的加快，公安高校对教师的学历要求越来越高，很多高校在招聘教师的时候除一些特别急需的学科需要硕士外，对学历的起点要求就是博士，并且要求校内其他教师提高和优化学历层次和知识结构以适应当前的公安教育新形势，这同时也是整个公安高校师资队伍建设的的重要内容。因此，在职

进修就成为了教师们提升学历层次的必然选择。继续教育的方式多种多样，短期研讨班、高级研修班、国内外访问学者、网络培训、校本培训、外语计算机等现代教育技术培训都可以划归为继续教育。

挂职（实践）锻炼。这种培养模式无论是在高校还是在政府、企事业单位都是能够直接取得培养效果的方式。公安部 and 各省（市）公安厅（局）都有相关的文件规定，公安院校教师参加公安业务实践，同时可选聘公安机关业务骨干到公安院校任教的相关办法，这些文件为公安高校教师到公安实战部门锻炼提供了政策依据。通过安排教师参加公安实践锻炼，既丰富了自身的专业知识，也提高了自身业务水平，使教师能够及时了解和掌握公安工作第一线的实际情况，将理论与实践紧密结合，增强教学的针对性和实用性^[4]。

国家高层次人才项目。国家人才规划纲要提出了12项重大人才工程，涉及多个高层次人才计划项目，与人才工程之外已有的其他高层次人才项目共同构成了我国高层次人才计划体系。高层次人才项目有以新的长江学者奖励计划、创新团队发展计划、新世纪优秀人才支持计划为代表的高素质教育人才培养工程，海外高层次人才引进计划，以青年拔尖人才支持计划为代表的青年英才开发计

划,以中青年科技创新领军人才为代表的创新人才推进计划等七项,此外人才工程未涉及到的高层次人才项目还有国家杰出青年科学基金、新世纪百万人才工程、百人计划等三项,通过这些高层次人才项目的设立,形成了目前各类人才辈出、拔尖创新人才不断涌现的局面。

二、当前公安高校教师培养存在的弊端

通过国家各种发展计划的制定和实施,多种培训模式及丰富的培训内容,各个公安高校教师培养工作的有序开展,使得公安高校教师队伍的综合素质和业务水平得到了一定的提升,但是也应该看到,现阶段高校教师培养发展工作的成果并不是那么理想,也存在一定的问题。

(一)公安高校教师队伍的培养制度不完善

现有的教师培养制度,对公安高校的关注不是很多。首先,从学校层面来看,很多本科公安院校还是以教学活动为主,随着高校的扩招,学生人数的不断增加,使得新进教师与其他层次高校相比也相对较多,教师的发展需要也相对较大,因此教师的教学工作压力与发展需求之间的矛盾就更加突出,教师发展满意度就相对较低。其次,从职称方面来看,不同职称的公安高校教师对当前的培养制度的满意度存在差异。国家人才规

划纲要提出了12项重大人才工程,涉及多个高层次人才计划项目,与人才工程之外已有的其他高层次人才项目共同构成了我国高层次人才计划体系,这样就为高级职称教师发展提供了坚实的基础,因此高级职称人员对培养制度的满意度还是很高的。初级职称的教师多数是刚毕业的,针对这些教师的培养计划有专门的岗前培训和学历进修,但是岗前培训的效果一般,学历进修各个高校也有入校多长时间才能进行进修的规定,因此,初级职称人员认为当前的培养制度不是很理想。相对而言,针对中级职称的教师培训种类还是很多的,但是由于这部分教师是教学的主力军,教学压力大,参加培训的比例不是很高,培训的效果较差,教师的满意度也就不高了。最后,从制度方面看,纵观国家制定和实施的各种教师发展政策和计划,针对的是全国各类型高校的所有教师而言的。不能否认,公安高校教师在这些政策和计划的支持和引导下取得了长足的发展,出现了一批又一批专家学者,但是毕竟公安高校是一个特殊类型的院校,其教师本身的专业性及所教授内容的保密性决定了对公安高校教师的培养要与其他地方高校不同。随着经济社会发展带来的社会治安形势、犯罪特点的新变化,对培养未来共和国警官的公安高校教师的素质提出了严

格的要求,其所讲授的内容不仅要贴近公安实战,更要超越于公安实战,因此在培养上也需要有针对性的专门的培养制度,然而目前国家及公安部层面对公安高校教师的培养暂无专门的培养制度可循。

(二)当前的培养模式还有不尽人意的地方

毋庸置疑,从培养模式这个层面上来讲,公安高校教师的培养模式还是比较丰富和多元化的,但是各个培养模式的本身,依然存在着这样或者那样的问题。

岗前培训流于形式。很多教师对岗前培训工作认识不足,致使参加培训的教师认为培训是形式,众所周知办理教师资格证有几个证书是必须要有的,其中之一就是岗前培训合格证书,为了拿到这一证书教师们不得不报名学习、考试,而在学习过程中坚持听课,认真复习考试的很少,这是教师自身认识问题。再看岗前培训的本身,该培训学时少,内容多,学员难于对所学内容全面掌握,同时教学实践形式及考核均由办班学校自己掌握,难免流于形式,不能认真对待。

在职进修与继续教育难以监管和考核。总体来讲在职进修这种培养模式无论是现在还是未来都将是高校教师提升个人学历层次和个人素质的有效方式,需要注意的是各个公

安高校要对教师学历进修的学校和专业予以严格的界定,力求让教师选择 985、211 工程或知名政法类高校,并且专业要与所从事专业相符或相近,同时要加强对学历进修的考核力度。继续教育方面的培养模式比较多,情况也比较复杂。各类研修班的弊端在于,在短时间内进行高强度的学习,会影响对知识的理解和吸收。网络培训,是新兴起的培养方式,可以让培训者自由选择时间、地点及培训内容,其不足之处在于很难对受训者进行有效的监督、管理与考核。

挂职(实践)锻炼效果不明显。公安院校安排教师到基层单位实践锻炼,对改善高校的教师队伍结构,更新教学内容,创新教学模式起到了明显的作用。但许多高校在实际操作过程中也遇到了一些问题:一是公安高校属于事业单位的性质,教师不是公务人员,没有执法的资格,不能定岗实践,只能以“观察员”的角色处于警务实战的边缘位置,无法真正以警察的角色融入工作岗位,从事警务实践,从而影响到了实践锻炼的效果。二是公安高校教师教学任务重,无法长期的深入实践,较完整的完成岗位任务,只能完成一些调研和资料收集工作,浅尝辄止,取得的效果不大^[5]。三是某些公安高校教师利用各高校给予其锻炼的机会和时间,去做私人事情,根本没有真正的进行挂职

（实践）锻炼，致使锻炼没有了实际意义。

国家高层次人才项目易出现有失公正问题。国家高层次人才项目是国家通过对高校教师进行政策、经济等方面的支持，促进其教学和科研能力的发展，提高高校教师的整体水平。但现有的教师资助和奖励计划只能涉及、影响到一部分教师，他们需要拥有高级职称以及较强的教学和科研能力，普通的青年教师是没有这个机会的。同时由于各项计划背后拥有强大的经济支持，以及后续的荣誉产出，使得很多高校在遴选和确定培养支持对象的过程中难以做到公平公正。

三、提升公安高校教师培养质量的措施

针对公安高校教师培养的现状及存在的问题，进一步改进和完善公安高校教师的培养工作是必然的选择，为此可以采取如下措施。

（一）制定专门的公安高校教师培养制度

不同种类，不同层次的高校定位不同，有着各自的文化和特色，高校教师的发展和培训，作为全国高等教育的重要内容，作为提高整个高等教育质量的重要一环，要充分考虑到各类高校的特色。公安高校的特殊性决定了其教师的培养和发展也要与众不同，需要制定专门针对公安高校教

师的培养制度，明确教师的培养政策和发展计划，为所有公安高校教师发展活动提供一个政治基础和制度保障。

（二）进一步完善培养体系

科学的培养体系不仅能够提高高校教师的培养效能，更能推动高校的绩效，根据战略发展需求对培养体系进行科学的规划与完善，根据学科（专业）发展需求和教师自身发展需要，整合、开发、利用校内外培训资源，逐步构建教师学位教育、学科知识技能培训和高层次研究“三位一体”的培养体系。

首先，在培训方式、内容、时间的选择上赋予教师有更多的自主权和空间，使教师真正能够根据自己的需要和特点进行自主的学习；其次，建立富有弹性的公安高校教师培养学习机制，实行弹性的课程系统、弹性的学习时间、弹性的培养管理，构建支撑弹性培养的技术系统、环境系统；再次，推进公安高校教师培养信息化建设，建立教师培养资源库，收集整理优质培养资源，如精品培训课程、高水平的学术讲座的录像等，并通过互联网向教师开放，让教师能够选择自己所需要的内容在网上进修学习。通过这些方式将培训与教师的实际工作要求、教师的绩效和职业生涯发展相结合，科学地对培养的应用进行推动，让教师从被动的“要我学”

的观念转变为“我要学”，培养教师树立终身学习的理念。

（三）改革和创新适合公安高校教师的培养模式

长期以来，我国高校教师培养模式是以满足多数人同一的培养要求而设计的，讲究培训规模和效益，其供给框架基于一个假设，即大工业的标准化社会赋予了人们趋同的发展要求。这种观念和做法，对于大面积地提高我国高校教师素质起到了积极的作用^[6]。但是这些培养模式对公安高校这个特殊行业的高校教师而言缺乏针对性和适用性。因此需要改革与创新适合公安高校教师的培养模式。

首先，重视岗前培训。上至教育行政部门及各高校领导下至高校参训教师都应当加强对岗前培训工作的认识，突出其重要性，培训时间安排应更加灵活，培训内容应注意层次和对象的区分，形式上要力求多样化，培训教材也应与时俱进，同时加强培训评价体系的构建，突出实效性^[7]。其次，继续支持在职进修与继续教育，并加强监督与考核。可以根据学科发展需要，鼓励教师到国内外高水平大学、研究所、具有优势的国家重点学科进行学习，有计划地选拔优秀青年教师到国内重点高校攻读学历学位或进行访问学者研修，并优先满足师资队伍水平急需提高的学科

的教师在职学习。在信息化的社会里，要充分利用网络这个培训平台，建立专门针对公安高校教师的网络培训云智慧共享平台，各地公安机关及公安高校将本单位的知识都上传到该平台上，将各家知识进行有效管理，实现知识的共享，广大教师可以在云智慧平台上面获取自己所需要的知识。同时可以建立一个公安网络培训系统，每位教师都有一个学习卡，记录着每位教师的学习情况，实时跟踪其学习成效，学习结束后并有相应的考核。在其他继续教育方面，要加大校本培训的建设力度，各个公安高校要建立适合本校教师的培训体系，选择合适的教师发展策略和方法，使教师发展与学校发展充分结合，减少教师发展与教师教学、科研工作之间的矛盾与冲突，最大化地利用资源。再次，理顺教师挂职（实践）锻炼的体制性局限，根据公安部党委17号文件精神和公安高校招录培养体制改革的要求，教师定期参与警务实践是必要的，但由于管理体制方面的原因，教师身份不具备执法资格，没有资格参与警务实战，因此应积极向上级领导汇报并协调有关部门，理顺管理体制，尽快解决教师的身份问题，成为具有执法资格的警察，能以警察的职业身份参与警务实战。同时应解决好教师参加实践（挂职）锻炼和在校授课的矛盾，并加大对教师实

践（挂职）锻炼的绩效考核和监督力度，规范实践锻炼任务、内容，实行目标责任考核制度。让教师真正的能够在实践中提升整体素质和服务实战的能力，在教学中做到言传身教。

最后，延续国家人才框架，紧密围绕各公安高校建设目标、发展定位和学科建设实际，逐步搭建定位明确、层次清晰、衔接紧密、能够促进高层次人才可持续发展的公安高校人才培养和支持项目。严格按照遴选条件及预定程序公平公正的确定培养和支持人选后，通过设立专项资金对培养人选进行资助、允许培养人选领导的团队实行带头人负责制进行团队建设、鼓励并支持培养人选进行国际学术交流等一系列措施为高水平人才成长创造良好的环境。

公安高校教师的培养工作在公安工作中起到了具有先导性、全局性、基础性的关键作用，只有通过不断开拓创新，才能构建出具有时代特征、中国特色的完备的公安高校教师

培养体系，提高公安高校教师的培养质量，为建设高素质的教师队伍及公安事业的长远发展提供强有力的支撑。

参考文献：

- [1] http://www.gov.cn/gzdt/2010-11/26/content_1754005.htm
- [2] 中国高等教育教学质量发展报告—高等学校师资队伍建设研究[R]. 2010.
- [3] 万玉兰. 浅论高校教师岗前培训[J]. 武汉化工学院学报, 2005 (5).
- [4] 宋立渠, 刘代富. 制约公安高校教师实施素质教育能力的原因分析[J]. 学理论, 2011 (14).
- [5] 李新钰. 关于公安院校师资队伍建设的思考[J]. 公安教育, 2011 (1).
- [6] 徐金明, 杨瑾, 余艳. 我国高校教师培训改革发展的前瞻与对策[J]. 教师教育研究, 2004 (7).
- [7] 郭礼智, 邓俊超. 我国高校教师岗前培训问题研究[J]. 现代教育科学, 2007 (2).

大连理工大学积极创新青年教师思想政治工作

大连理工大学以“青年科学家发展联谊会”为试点，创新方法和载体，有效促进青年教师思想素养和业务能力协调发展。

构建创新型青年教师“自组织”，探索青年教师思想政治工作新机制。学校根据新时期青年教师思想政治工作中面临的新形势、新问题，组建了青年教师“自组织”——“青年科学家发展联谊会”，并以此为载体充分了解、关怀、引导和教育青年教师群体，推动青年教师群体“自我教育、自我管理、协调发展”。

坚持党组织的领导，把握创新型青年教师自组织发展方向。“青年科学家发展联谊会”是在学院基层党委领导下，由学院行政提供支撑和保障，由青年教师自发组建、运行，以“发展”和“成才”为目标的新型青年教师自组织。会长和副会长由教学科研系列的适龄青年教师担任，保证组织的群众属性。建立“青年科学家发展联谊会”临时党支部，为青年教师提供彼此交流、共同学习的活动载体；增进党外青年教师对党组织和党员了解和认识的机会。

开展系列特色工作，不断丰富组织

建设内涵。“青年科学家发展联谊会”定期举办“最新科研动态沙龙与学科发展前沿报告”会；举办德艺双馨教授主讲的“青年教师发展之路”专题讲座，引导青年教师弘扬高尚师德，厉行师德规范；举行青年教师生活感悟交流会，通过分享青年教师在教学科研和经营家庭等方面的心得体会，借此增进友情。通过总结、推广、借鉴联谊会成员间的成功经验，推动整个青年教师群体思想政治素养和业务素质能力的极大提升。

打造有力抓手，开创高校基层党建工作新局面。“青年科学家发展联谊会”在凝聚、团结和促进青年教师发展等方面取得了较好的成效，已经成为学院青年教师之家，是学院党政了解、关怀、培养青年教师的有力抓手。培养了多名教师入党积极分子，在全校青年教师群体中产生了强烈的示范效应。同时，青年教师队伍的科研实力和教学水平得到了整体提高，并涌现出了众多省市级先进典型。2012年“青年科学家发展联谊会”被评为大连市创先争优活动高校党建创新品牌。

（来源：大连理工大学网站）

河南大学实施“攀登计划” 着力提高师资队伍建设水平

河南大学根据学校定位和发展目标，自2009年启动实施师资队伍建设“攀登计划”，以“构建一个体系、理清五个层次、实施五项计划”总体目标，重点建设高层次人才队伍。

“一个体系”就是要构建一个定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进优秀人才可持续发展的培养和支持体系。

“五个层次”就是重点培养和造就国家级、省级、校级学科带头人及青年骨干教师、博士等五个层次人才队伍。第一层次，就是以院士及后备人选、国家“千人计划”入选者、国家杰出青年基金获得者、长江学者特聘（讲座）教授等为代表的高层次领军人才；第二层次，是以中原学者、河南省“百人计划”入选者、河南省特聘教授等为代表的在国内具有较高知名度和突出创新能力的中青年拔尖创新人才；第三层次，是以黄河学者、校级特聘教授等为代表的基础较好、发展潜力大的优秀中青年学术带头人；第四层次是选拔和培养专业理论基础扎实、教学科研能力较强、发展潜力较大的青年骨干教师；第五层次，具有博士学位的专任教师。

“五项计划”：“杰出人才引进和培养计划”，旨在通过引进和培养，造就一批在国际具有较大影响力的学术领军人才和大师级人物及在国内外具有较高知名度和突出创新能力的中青年学科带头人。“学术创新团队培育计

划”，旨在通过学科带头人+学术创新团队的人才组织模式，进一步优化配置人才资源，实现人才资源聚集效应，加速科技创新和进步，促进团队成员群体化发展。“青年骨干教师培养计划”，旨在通过每年选拔基础扎实、教学科研能力较强、发展潜力较大的青年骨干教师进行重点培养和跟踪扶持，使其尽快把握学科前沿领域，促进其快速成长。“教师国际交流与合作计划”，旨在通过坚持“走出去，亲进来”的原则，加大海外高层次人才引进力度，增加本校教师赴海外高水平大学（科研机构）进行研修和开展学术交流活动，进一步开阔本校教师国际学术视野，建立国际学术交流与合作机制，提升我校人才队伍国际化水平。“青年教师博士化计划”，旨在坚持引进和培养并重的原则，加大紧缺专业博士引进工作力度，提高引进博士的质量；鼓励和支持青年教师到国内高水平大学（科研机构）攻读博士学位，进一步改善我校学历结构和学缘结构，提高博士在专任教师中的比例。

“攀登计划”取得了显著成效。几年来，共引进院士2名、国家杰出青年基金获得者1名、河南省“百人计划”特聘专家1名，培养长江学者特聘教授1名、中原学者1名，受聘河南省特聘教授14名，黄河学者、校特聘教授42名，新增博士近600名。

（来源：教育部网站）

2013 年教育部高校师资培训体系大区中心

工作研讨会在北京召开

5月2日—3日，2013年教育部高校师资培训体系大区中心工作研讨会在国家教育行政学院举行。教育部教师工作司司长许涛，武汉大学副校长谢红星，教育部教师工作司综合处处长董萍、调研员黄贵珍，教育部高校师资培训交流北京中心主任包华影、副主任吴圣谷，教育部高校师资培训交流武汉中心主任杜晓成，以及华北、东北、华东、中南、西南、西北六个大区中心的主要负责人参加了会议。会议由北京中心主任包华影主持。

教育部高校师资培训体系大区中心工作研讨会每年由北京中心和武汉中心联合举办。2013年会议的主要议题是当前高校青年教师专业发展的新形势、新挑战，高校青年教师专业发展培训的顶层设计和组织实施，以及中心体系如何在高校青年教师专业发展培训服务体系中发挥作用。

许涛司长介绍了教师工作司提高各级教师的教育教学能力的职能和举措。他指出，高校青年教师的专业发展一直是国家加强教师队伍建设的重中之重。2012年全国教师工作会议之后，六部委联合下文就加强高等学校青年

教师队伍建设提出了若干意见，对加强高校青年教师队伍建设进行顶层设计。他指出，此次研讨会非常重要，希望充分了解高校师资培训中心体系的工作现状和问题，征集中心体系对高校青年教师专业发展工作的对策和建议。

会上，武汉大学副校长谢红星做了“高等学校青年教师专业发展能力提升”调研课题开题报告。各中心负责人就中心体系发展现状、存在的问题、高校青年教师培训的特点、高校青年教师培训与高校职能的关系、高校教师培训规程修订以及高校青年教师专业能力提升调研课题的分工及开展情况进行了深入研讨和交流，形成了相关意见和建议。北京中心包华影主任在会上简要回顾了中心体系成立28年来的历史发展以及北京中心、华北中心近年来工作开展情况，分析了高校学科门类多，专业差异大，科研经费和实力加强，青年教师人数比例显著提高等形势，强调高校青年教师已成为高校履行教学、科研和社会服务等职能的主要力量，因此，面向高校青年教师的培训一定要注重需求调研，注重增强培训的多样性、针对性、互动性和操作性。

许涛司长在总结发言中指出,高校青年教师的培训要坚持“按需施训”的核心理念,以青年教师教学能力的提升为目标,把民办高校教师纳入培训体系,开展分类别、分层次的培训。中心体系在高校青年教师培训中一定要发挥示范引领作用,更新理念,深入了解和研究国外高校青年教师教学能力培养模式及其特点,创新培训模式与内容,在全国范围内整合优质资源,搭建高校教师交流学习的平台。最后,许司

长还就相关课题研究工作做了进一步统筹安排。

与会人员一致表示将把握机遇、更新观念、开拓思路、创新方法,加强中心体系自身建设,加强各中心之间的沟通协作及资源共享,加强调查研究,以高校青年教师专业发展培训项目为抓手,创新高校教师培训模式,当好教育部参谋助手,齐心协力重铸高校教师培训工作的辉煌。

(来源:中国高等学校教师网)

“东北地区高校青年教师专业发展座谈会”

在东北师范大学召开

5月28日,东北地区高校青年教师专业发展座谈会在东北师范大学召开。教育部教师工作司综合处副处长叶阳,东北师范大学副校长张绍杰,“高等学校青年教师专业发展能力提升调研课题”组长、武汉大学副校长谢红星,教育部东北高师师资培训中心及东北地区各省级中心负责人,东北地区部分高校代表以及“高等学校青年教师专业发展能力提升调研”课题组其他成员

40人出席座谈会。各地代表结合本校青年教师培养经验和问题,从培训政策制定、培训信息交流、培训项目设计、培训经费投入、培训考核与评估、培训内容与方式、访学名额分配、学员选拔方式、办班秩序规范、培训资质认证、培训管理与服务体系建设等方面进行了充分交流并提出了诸多建议。

(来源:东北师范大学网站)