

## 目 次

### 重要讲话

做党和人民满意的好老师·····	( 1 )
------------------	-------

### 政策文件

抓住机遇全面深化高等教育综合改革·····	( 7 )
-----------------------	-------

### 中心工作

我省举办高校双语教学和教育技术师资培训班·····	( 10 )
我省举办高校教师骨干教师进修班·····	( 11 )

### 理论探索

对高校青年教师职业道德建设的思考·····	( 12 )
高职院校职称评聘体系建设研究·····	( 15 )

### 信息速递

美国顶尖大学如何保证本科教育质量·····	( 18 )
吉林 20 所高校转成应用型高校 校生达 25 万以上·····	( 21 )
中国医科大学主办中国高等医学院校 骨干教师教学能力建设项目第二期培训班·····	( 22 )

# 做党和人民满意的好老师

——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话

(2014年9月9日)

习近平

各位老师，同学们：

明天是我国第三十个教师节，很高兴来到北京师范大学，同大家共度教师们的节日。首先，我祝在座各位教师和未来的教师节日快乐！借此机会，我向全国所有教师，致以崇高的节日敬礼！大家辛苦了，党和人民感谢你们！

北京师范大学是百年名校，是我国最早的现代师范教育高等学府，学校“学为人师、行为世范”的校训十分精练地诠释了“师范”的意义。112年来，北师大为国家、为民族培养了一大批优秀老师和各类人才，也曾拥有过李大钊、鲁迅、梁启超这样的一代名师。这是北师大的光荣和骄傲。

刚才，我听了有关教师节和你们学校基本情况的介绍，参观了庆祝教师节30周年展览，考察了心理学院的心理学实验室，观摩了中小学教师国家级培训计划教学现场，同老教授们见了面。这对我来说是一次很好的学习。

见到你们，我就回想起自己的学生时代。教过我的老师很多，至今我都能记得他们的样子，他们教给我知

识、教给我做人的道理，让我受益无穷。学生时代是人一生最美好的时光，长身体、长知识、长才干，每天都有新收获，每天都有新期待。我希望在座的同学们，也希望全国2.6亿在校学生，珍惜学习时光，多学知识，多学道理，多学本领，热爱劳动，身心健康，茁壮成长。

各位老师、同学们！

教育是提高人民综合素质、促进人的全面发展的重要途径，是民族振兴、社会进步的重要基石，是对中华民族伟大复兴具有决定性意义的事业。教师是人类历史上最古老的职业之一，也是最伟大、最神圣的职业之一。人们常说：“教师是太阳底下最崇高的职业。”自古以来，中华民族就有尊师重教、崇智尚学的优良传统，正所谓“国将兴，必贵师而重傅；贵师而重傅，则法度存”。在古代，孔子被推崇为“大成至圣先师”，被誉为“万世师表”。在中华民族5000多年文明发展史上，英雄辈出，大师荟萃，都与一代又一代教师的辛勤耕耘是分不开的。

新中国成立65年来，党和国家

高度重视教育事业，建成了世界最大规模的教育体系，保障了亿万人民群众受教育的权利，极大提高了全民族素质，有力推动了经济社会发展。长期以来，广大教师自觉贯彻党的教育方针，教书育人，呕心沥血，默默奉献，为国家发展和民族振兴作出了巨大贡献，赢得了全社会广泛赞誉和普遍尊重。

当今世界，科技进步日新月异，国际竞争日趋激烈。特别是经历了历史上罕见的国际金融危机，各国纷纷调整发展战略，更加注重科技进步和创新驱动。当今世界的综合国力竞争，说到底就是人才竞争，人才越来越成为推动经济社会发展的战略性资源，教育的基础性、先导性、全局性地位和作用更加突显。“两个一百年”奋斗目标的实现、中华民族伟大复兴中国梦的实现，归根到底靠人才、靠教育。源源不断的人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要潜在力量和后发优势。希望广大教师认清肩负的使命和责任，努力为发展具有中国特色、世界水平的现代教育，培养社会主义事业建设者和接班人作出更大贡献！

各位老师、同学们！

邓小平同志曾经指出：“一个学校能不能为社会主义建设培养合格的人才，培养德智体全面发展、有社会主义觉悟的有文化的劳动者，关键在教师。”教师重要，就在于教师的工作是塑造灵魂、塑造生命、塑造人

的工作。一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，需要涌现一大批好老师。

那么，怎样才能成为好老师呢？今天，我想就这个问题同大家做个交流。

每个人心目中都有自己好老师的形象。做好老师，是每一个老师应该认真思考和探索的问题，也是每一个老师的理想和追求。我想，好老师没有统一的模式，可以各有千秋、各显身手，但有一些共同的、必不可少的特质。

第一，做好老师，要有理想信念。陶行知先生说，教师是“千教万教，教人求真”，学生是“千学万学，学做真人”。老师肩负着培养下一代的重要责任。正确理想信念是教书育人、播种未来的指路明灯。不能想象一个没有正确理想信念的人能够成为好老师。唐代韩愈说：“师者，所以传道授业解惑也。”“传道”是第一位的。一个老师，如果只知道“授业”、“解惑”而不“传道”，不能说这个老师是完全称职的，充其量只能是“经师”、“句读之师”，而非“人师”了。古人云：“经师易求，人师难得。”一个优秀的老师，应该

是“经师”和“人师”的统一，既要精于“授业”、“解惑”，更要以“传道”为责任和使命。好老师心中要有国家和民族，要明确意识到肩负的国家使命和社会责任。

我们的教育是为人民服务、为中国特色社会主义服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务的，党和人民需要培养的是社会主义事业建设者和接班人。好老师的理想信念应该以这一要求为基准。广大教师要始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，忠诚于党和人民的教育事业，自觉把党的教育方针贯彻到教学管理工作全过程，严肃认真对待自己的职责。要注重加强中国特色社会主义理论体系的学习，加深对中国特色社会主义的思想认同、理论认同、情感认同，不断增强道路自信、理论自信、制度自信，积极引导学生热爱祖国、热爱人民、热爱中国共产党。好老师应该做中国特色社会主义共同理想和中华民族伟大复兴中国梦的积极传播者，帮助学生筑梦、追梦、圆梦，让一代又一代年轻人都成为实现我们民族梦想的正能量。

广大教师要用好课堂讲坛，用好校园阵地，用自己的行动倡导社会主义核心价值观，用自己的学识、阅历、经验点燃学生对真善美的向往，使社会主义核心价值观润物细无声地浸润学生们的心田、转化为日常行为，增强学生的价值判断能力、价值选择

能力、价值塑造能力，引领学生健康成长。

第二，做好老师，要有道德情操。老师的人格力量和人格魅力是成功教育的重要条件。“师也者，教之以事而喻诸德者也。”老师对学生的影响，离不开老师的学识和能力，更离不开老师为人处世、于国于民、于公于私所持的价值观。一个老师如果在是非、曲直、善恶、义利、得失等方面老出问题，怎么能担起立德树人的责任？广大教师必须率先垂范、以身作则，引导和帮助学生把握好人生方向，特别是引导和帮助青少年学生扣好人生的第一粒扣子。

“师者，人之模范也。”教师的职业特性决定了教师必须是道德高尚的人群。合格的老师首先应该是道德上的合格者，好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模。师者为师亦为范，学高为师，德高为范。老师是学生道德修养的镜子。好老师应该取法乎上、见贤思齐，不断提高道德修养，提升人格品质，并把正确的道德观传授给学生。

师德是深厚的知识修养和文化品位的体现。师德需要教育培养，更需要老师自我修养。做一个高尚的人、纯粹的人、脱离了低级趣味的人，应该是每一个老师的不懈追求和行为习惯。好老师要有“捧着一颗心来，不带半根草去”的奉献精神，自觉坚守精神家园、坚守人格底线，带头弘扬社会主义道德和中华传统美德，以

自己的模范行为影响和带动学生。

好老师的道德情操最终要体现到对所从事职业的忠诚和热爱上来。好老师应该执着于教书育人。我们常说干一行爱一行，做老师就要热爱教育工作，不能把教育岗位仅仅作为一个养家糊口的职业。有了为事业奋斗的志向，才能在老师这个岗位上干得有滋有味，干出好成绩。如果身在学校却心在商场或心在官场，在金钱、物欲、名利同人格的较量中把握不住自己，那是当不好老师的。

现在，很多地方做老师还比较清苦，特别是农村基层小学老师很辛苦，收入不高，物质生活不是很宽裕，有些家庭负担较重的老师生活还比较困难。各级党委和政府都要关心广大老师特别是生活工作有困难的老师，努力为他们排忧解难。同时，老师要有“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”的精神，兢兢业业做好工作。做老师，最好的回报是学生成人成才，桃李满天下。想想无数孩子在自己的教育下学到知识、学会做人、事业有成、生活幸福，那是何等让人舒心、让人骄傲的成就。

第三，做好老师，要有扎实学识。老师自古就被称为“智者”。俗话说，前人强不如后人强，家庭如此，国家、民族更是如此。只有我们的孩子们学好知识了、学好本领了、懂得更多了，他们才能更强，我们的国家、民族才能更强。

扎实的知识功底、过硬的教学能

力、勤勉的教学态度、科学的教学方法是老师的基本素质，其中知识是根本基础。学生往往可以原谅老师严厉刻板，但不能原谅老师学识浅薄。“水之积也不厚，则其负大舟也无力。”知识储备不足、视野不够，教学中必然捉襟见肘，更谈不上游刃有余。

国外有教育家说过：“为了使學生获得一点知识的亮光，教师应吸进整个光的海洋。”在信息时代做好老师，自己所知道的必须大大超过要教给学生的范围，不仅要有胜任教学的专业知识，还要有广博的通用知识和宽阔的胸怀视野。好老师还应该是智慧型的老师，具备学习、处世、生活、育人的智慧，既授人以鱼，又授人以渔，能够在各个方面给学生以帮助和指导。

陶行知先生说：“出世便是破蒙，进棺材才算毕业。”这就要求老师始终处于学习状态，站在知识发展前沿，刻苦钻研、严谨笃学，不断充实、拓展、提高自己。过去讲，要给学生一碗水，教师要有一桶水，现在看，这个要求已经不够了，应该是要有一潭水。

第四，做好老师，要有仁爱之心。教育是一门“仁而爱人”的事业，爱是教育的灵魂，没有爱就没有教育。好老师应该是仁师，没有爱心的人不可能成为好老师。高尔基说：“谁爱孩子，孩子就爱谁。只有爱孩子的人，他才可以教育孩子。”教育风格可以各显身手，但爱是永恒的主题。爱心

是学生打开知识之门、启迪心智的开始，爱心能够滋润浇灌学生美丽的心灵之花。老师的爱，既包括爱岗位、爱学生，也包括爱一切美好的事物。

有人说，好老师的眼神应该是慈爱、友善、温情的，透着智慧、透着真情。好老师对学生的教育和引导应该是充满爱心和信任的，在严爱相济的前提下晓之以理、动之以情，让学生“亲其师”、“信其道”。好老师要用爱培育爱、激发爱、传播爱，通过真情、真心、真诚拉近同学生的距离，滋润学生的心田，使自己成为学生的的好朋友和贴心人。好老师应该把自己的温暖和情感倾注到每一个学生身上，用欣赏增强学生的信心，用信任树立学生的自尊，让每一个学生都健康成长，让每一个学生都享受成功的喜悦。

有爱才有责任。好老师应该懂得，选择当老师就选择了责任，就要尽到教书育人、立德树人的责任，并把这种责任体现到平凡、普通、细微的教学管理之中。正是因为爱教育、爱学生，我们很多老师才有了用一辈子备一堂课、用一辈子在三尺讲台默默奉献的力量，才有了在学生遇到危难时挺身而出的勇气，才有了敢于攻克新知新学的锐气。老师责任心有多大，人生舞台就有多大。

老师还要具有尊重学生、理解学生、宽容学生的品质。离开了尊重、理解、宽容同样谈不上教育。“学而不厌、诲人不倦”，有教无类，因材

施教，教也多术，就是要求老师具有尊重、理解、宽容的品质。这本身就是一种伟大的教育力量。受到尊重、得到理解、得到宽容，是每一个人在人生各阶段都不可缺少的心理需要，儿童和青少年更是如此。一些调查材料反映，尊重学生越来越成为好老师的重要标准。好老师应该懂得既尊重学生，使学生充满自信、昂首挺胸，又通过尊重学生的言传身教教育学生尊重他人。

世界上没有两片完全相同的树叶，老师面对的是一个个性格爱好、脾气秉性、兴趣特长、家庭情况、学习状况不一的学生，必须精心加以引导和培育，不能因为有的学生不讨自己喜欢、不对自己胃口就冷淡、排斥，更不能把学生分为三六九等。对所谓的“差生”甚至问题学生，老师更应该多一些理解和帮助。老师在学生心目中具有重要位置，老师无意间的一句话，可能造就一个天才，也可能毁灭一个天才。好老师一定要平等对待每一个学生，尊重学生的个性，理解学生的情感，包容学生的缺点和不足，善于发现每一个学生的长处和闪光点，让所有学生都成长为有用之才。

我看了不少优秀教师的事迹，很多老师一生中忘了自己、把全部身心扑在学生身上，有的老师把自己有限的工资用来资助贫困学生、深恐学生失学，有的老师把自己的收入用来购买教学用具，有的老师背着学生上

学、牵着学生的手过急流、走险路，有的老师拖着残疾之躯坚守在岗位上，很多事迹感人至深、催人泪下。这就是人间大爱。我们要在广大教师中、在全社会大力宣传和弘扬优秀教师的先进事迹和高尚品德。

好老师不是天生的，而是在教学管理实践中、在教育改革发展锻炼成长起来的。衷心祝愿每个教师都能成为符合党和人民要求、学生喜欢和敬佩的好老师，希望每个孩子都能遇到好老师。

各位老师、同学们！

我国人口多、国土广、地区差异大，有 2.6 亿学生和 1400 万教师，搞好教育事业任务艰巨。党和政府高度重视教育，2012 年以来我国财政性教育经费支出占当年国内生产总值比例达到 4%，这是很大的一件事。我国经济总量虽然已经是世界第二，但我国还是世界上最大的发展中国家，还处在社会主义初级阶段，各种教育资源历史积累不足，地区之间教育发展不平衡，教育总体条件还不是很理想，教师特别是基层教师收入总体水平不高，办学条件标准不高，教育管理水平亟待提高。这就要求我们坚持科教兴国战略和人才强国战略，坚持把教育放在优先发展的战略位置，继续大力推动教育改革发展，使我国教育越办越好、越办越强。

百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。努力培养造就一大批一流教师，不断提高教师队伍整体素质，

是当前和今后一段时间我国教育事业发展的紧迫任务。

各级党委和政府要从战略高度来认识教师工作的极端重要性，把加强教师队伍建设作为基础工作来抓，满腔热情关心教师，改善教师待遇，关心教师健康，维护教师权益，充分信任、紧紧依靠广大教师，支持优秀人才长期从教、终身从教，使教师成为最受社会尊重的职业。要制定切实可行的政策措施，鼓励有志青年到农村、到边远地区为国家教育事业建功立业。要加强教师教育体系建设，加大对师范院校的支持力度，找准教师教育中存在的主要问题，寻求深化教师教育改革的突破口和着力点，不断提高教师培养培训的质量。要让全社会广泛了解教师工作的重要性和特殊性，让尊师重教蔚然成风。

这些年，媒体报道了个别老师道德败坏、贪赃枉法的事，对这些害群之马要清除出教师队伍，并依法进行惩处，对侵害学生的行为必须零容忍。

各位老师、同学们！

“三寸粉笔，三尺讲台系国运；一颗丹心，一生秉烛铸民魂。”今天的学生就是未来实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军，广大教师就是打造这支中华民族“梦之队”的筑梦人。希望全国广大教师把全部精力和满腔真情献给教育事业，在教书育人的工作中不断创造新业绩。

（来源：人民网）

# 抓住机遇全面深化高等教育综合改革

——教育部直属高校工作咨询委员会第二十四次全体会议综述

7月21日至22日，教育部直属高校工作咨询委员会第24次全体会议在北京举行。教育部党组书记、部长袁贵仁出席会议并在会上做咨询应答。

党的十八届三中全会对全面深化改革的重要领域和关键环节做出重大部署。在此背景下，围绕全面深化高等教育改革这一主题，与会代表进行了深入讨论。75所教育部直属高校工作咨询委员会咨询委员、86所其他部委和地方所属高校主要负责人，教育部党组全体同志，相关部委负责同志，以及教育部有关司局和直属单位主要负责人等参加了本次会议。

**为什么改？——“这是一场使命驱动的改革”**

在教育领域开展综合改革，提高教育服务社会经济发展的水平，是国民经济发展、全面深化改革的迫切需要。当前，中国高等教育已经站在了一个全新的历史起点上，抓住机遇，

全面深化高等教育综合改革，是破解高等教育深层次矛盾的必然要求。

“这是一场使命驱动的改革。”清华大学校长陈吉宁认为，当前，我国正处在经济转型期和平发展的战略机遇期，对于大学发展来说，能否抓住这个战略窗口期，实现发展模式的根本调整，是一个极大的挑战。

陈吉宁说，高等教育实现了大众化的伟大跨越，目前进入新的发展阶段。学校软环境建设特别是在治理架构、人事制度、人才培养机制、科研体制、资源约束上受到的制约日益增强，如果不全面深化改革，在发展模式上有所突破，就很难摆脱当前传统的相对封闭、粗放、资源投入型的发展模式，人才培养质量和科技创新能力将很难再有新的全面提升。

北京大学校长王恩哥表示，当前，改革进入深水区，好解决、好克服的问题大多已经改革，剩下的都是难啃的“硬骨头”。这些“硬骨头”



都是关系治理核心的关键问题，就在眼前，绕不过去，必须要啃。“北大加快创建世界一流大学的事业已经进入冲刺阶段，全面深化改革是加快创一流的根动力。”

上海市副市长翁铁慧指出，目前，上海已完成基本实现教育现代化的主要任务，正朝着率先实现教育现代化的新目标迈进，在此过程中，迫切需要从单项改革转变为综合改革，从增量改革推进到存量改革，从表层改革深化到深层改革。

### 改什么？——以“评价”为切入点

如果说，以往高等教育领域的单项改革是一首刚劲有力的钢琴独奏曲，那么，高等教育综合改革就如同一曲气势磅礴的交响乐，而评价就好比是“指挥棒”。

天津大学党委书记刘建平代表大会执行主席单位做咨询报告时表示，评价从来都不是一个简单的价值衡量，更是一种价值导向和理念引领，对大学的发展有着重要的引导、激励和监督作用，并直接影响到教育资源的配置。

“评价”关乎大学、政府、社会多方面的利益，实实在在地影响着学

校、教师、学生的发展，如何才能形成分类、多元、科学的评价体系，实现高等教育整体结构和功能的优化，全面深化高等教育综合改革？

此次会议的执行主席单位综合有关咨询意见，在咨询报告中提出10条具体建议。刘建平在做咨询报告时介绍说，主要是要切实推进管办评分离，进一步完善政府管理模式、扩大和落实高校办学自主权、规范和完善社会评价，努力形成政府宏观管理、学校自主办学、社会广泛参与的新格局。

就大学评价而言，要改善大学评价指标体系，把人才培养质量作为对大学评价的最重要内容，通过分类评价推动高校分类发展，破解“千校一面”的局面，引导不同高校办出特色，以科学评价为基础，通过绩效拨款，引导高校内涵发展、提高质量。

就教师评价而言，要强化立德树人这一根本使命，将师德和人才培养质量作为教师评价体系的硬性指标，建立教师分类评价体系，推进教师分类管理，将发展性评价与奖惩性评价相结合，促进教师职业发展。

就学生评价而言，推进差异性、多样性、发展性评价，激发学生的学

习兴趣和学习动力，促进学生全面而富有个性的发展，推进分类分行业评价，探索学生自我评价，强化学生主体意识、自我认知能力和自我发展能力。

### **怎么改？——因校制宜，注重制度创新**

高等教育发展的历史证明，一流大学的建设从来都不是靠简单复制取得的，关键在于制度创新。

山东大学校长张荣说，中国高校中每所学校的情况都不一样，推进高等教育综合改革，必须要充分体现多样性，结合学校的实际情况，探索不同的模式。

王恩哥认为，尽管学校的综合改革千头万绪，但要清醒地认识到，体制机制改革是带动其他各项改革向前有序推进的火车头，要通过制度建设，有效协调党委和行政的关系、学校和院系的关系、教学与科研的关系、教师与学生的关系、中心工作与后勤保障的关系等各方面关系，使各办学要素有机统一、形成合力，实现

治理结构和治理能力的现代化，转变粗放型发展模式，走以提高质量为核心的内涵式发展道路。

武汉理工大学校长张清杰认为，为加快特色高水平大学建设，高校应以章程建设为统领，推动学校全面深化改革，打破原有的传统制度框架，重点突出体现学校核心价值追求的卓越教育制度、以学生为本的学生权益制度、以学术引领学校发展的学术权力制度、三大行业和社会广泛参与的民主管理与监督制度等，着力构建与建设特色高水平大学和现代大学制度相适应的制度体系。

陈吉宁表示，高等教育综合改革是一项涉及长远、牵动全局的重大任务，具有系统性、艰巨性和长期性的特点，但我们要有信心承担起综合改革历史任务，率先走出一条中国特色的一流大学建设道路，为国家高等教育改革发展发挥示范引领作用。（记者 万玉凤）

（来源：中国教育新闻网）

## 我省举办高校双语教学和教育技术师资培训班

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师资培训班，委托东北大学、辽宁师范大学、沈阳师范大学、辽宁工业大学举办了教育技术培训班。

来自全省 18 所高校的 238 名教师参加了双语教学培训，经过答辩，共有 215 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。本次培训分为基础部分和专业部分，其中基础部分包括英语听说翻译与写作；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等，最后通过分组演示课件、答辩，由专家进行评审考核。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，对培训及考核的各个环节进行了精心准备，保证了培训工作的顺利进行。

暑期的教育技术培训班，共有 389 名教师参加，经过考核将获得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 4 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进行，保证每人一机。学校为学员提供了细致周到的服务，尽可能地满足学员的培训需求，取得了较好的培训效果，推动了教育技术培训的良性发展。

（省高校师资培训中心 陈春光）

## 我省举办高校教师骨干教师进修班

为进一步加强我省高校师资队伍建设,提升教师队伍的整体素质,省高校师资培训中心于暑期在营口职业技术学院举办了高校教师课程与教学论骨干教师进修班,来自营口职业技术学院和盘锦职业技术学院的教师共计 58 人参加了培训。

高校师资培训中心根据培训学校和参训教师的特点,精心设置了培训课程,聘请了多年从事相关专业教学的专家和青年骨干教师进行授课。任课教师从职业院校的特点和需求出发,有针对性的进行了课程设计,以高等教育学、

高等教育心理学、课程与教学方法论、现代教育技术应用等为主要内容进行授课,通过他们深入浅出、图文并茂的讲解和长期教学实践积累的经验的渲染,使参加培训的教师深受启发,受益匪浅。

承办骨干教师进修班的营口职业技术学院对培训给予了高度重视,责成专人进行全程管理,为培训提供了良好的教学环境和人力支持,受到参训教师的一致好评。

(省高校师资培训中心 陈春光)

# 对高校青年教师职业道德建设的思考

郝英杰

(鞍山师范学院 人事处, 辽宁 鞍山 114007)

**摘 要:** 在市场经济条件下, 加强高校青年教师职业道德建设具有重要意义。本文从“反思”的本质和师德的情意结构角度分析了高校青年教师职业道德建设应该从教师主体入手, 提出了创造条件强化教师的师德反思欲念、促发师德反思行为、提升师德反思品质的观点。从而将高校青年教师的师德建设工作植根于教师主体的主动反思与学校教育组织的外在引领二者之间的辩证统一之上, 以更好地提高师德建设工作的实效。

**关键词:** 青年教师 职业道德 反思

教师职业道德, 简称师德, 是教师在从事教育劳动中所遵循的行为准则和必备的道德品质。它是社会职业道德的有机组成部分, 是教师行业特殊的道德要求。教师职业道德的产生和发展, 是与人们教育活动的发展直接相联系的, 教师职业道德对形成教师的职业心理、职业理想以及教师特有的道德习惯和道德传统起着重要作用。它从道义上规定了教师在教育劳动过程中以什么样的思想、感情、态度和作风去待人接物, 处理问题, 做好工作, 为社会尽职尽责。它是教师行业的特殊道德要求, 是调整教师与教师, 教师与学生, 教师与学校领导, 教师与学生家长以及教师与

社会其他方面关系的行为准则, 是一般社会道德在教师职业中的特殊体现。教师职业尤其是高校教师, 在现代社会生活中一直以来被看做是起点较高、标准较高、素质较高的职业群体。这么高的社会职业形象必然带来对其职业境界、职业道德的高期待和高要求。而反观目前我国高校青年教师职业道德建设的实践, 一是常常把青年教师的职业道德建设等同于教师职业的外在诉求, 忽视教师本身在师德建设中的主体地位和主动性。二是将原本应该成为辩证统一整体的教书育人双向责任割裂开来, 只重视教书考核而忽视育人的引领。三是将本属长效工程的师德建设工作等同于某个时期的培训、听报告、写征文、小竞赛、小评比等。因此, 本文认为师德建设应该从教师主体角度出发, 调动教师自身对师德的内在诉求, 将教师对自身职业道德的主动反思和求索纳入师德建设的视野。

1. 反思是人的本质属性和生活方式, 理应成为教师的存在方式, 成为师德建设的实践方式。反思在现代汉语中即指回头、反过来思考的意思。从哲学认识论角度来看, 反思是一种精神的自我活动和自省方法, 是思想反过来对自身言行的一种关注

和认识。反思的目的不仅是对以往不足的确认和忏悔,更重要的是对自身言行的后续调整,不断通过自我的超越而完善自我。反思既作为“专业人士”的一种普遍和基本素质,也是专业人士的一种“专业”的生活方式。因此,反思必然也理应在教师这个专业群体职业发展过程中承担重要角色,理应成为教师职业道德建设的必由之路、必经之途,在不断反思教师道德、教师职业道德的过程中实现教师对师德的新认识,形成发展动力。

2. 教师职业道德构成的“情意结构”决定了教师主体及其反思行为在教师职业道德建设中的独特价值。教师职业道德主要由教师职业理想、教师职业责任、教师职业态度、教师职业纪律、教师职业技能、教师职业良心、教师职业作风和教师职业荣誉八个要素构成,这些因素从不同方面反映出教师职业道德的特定本质和规律,同时又互相配合,构成一个严谨的教师职业道德结构模式。从教师职业道德的结构中不难看出其中除职业技能外基本上都属于人的情意素质。显然,作为人的情意素质,从其价值性角度来说是人各种言行的动力系统,因此,其养成和培养仅仅依靠知识性的培训、讲座、竞赛、评比等简单的外在“灌输”路径或一次两次的观摩或评说是无法真正使其激活的,它需要一种长期的、反复的内心“咀嚼”和玩味,需要执着的精神,需要主体主动的自求自得。

教师反思能力是指教师在教学活动中把自我作为意识的对象,在教学过程中将教学活动本身作为意识的对象,不断地对自我及教学进行积

极主动地计划、评价、反馈和调节的能力。诚然,人的反思行为本质上属于个体的自觉行为和自为活动,然而,作为对青年教师职业道德建设中的反思行为而言,不能停留于教师主体“随意”的自悟自得的层面,其内在情意的历练和提升需要一定的客观“催化剂”,需要一定的外在引领,尤其是来自于学校组织机构的行政力量的助推作用。因此,为更好的促进青年教师对师德的主动反思和求索,调动其自身的积极性,笔者认为在教师职业道德建设中,学校组织机构应该更多的承担起青年教师师德提升的外在引领角色,把师德建设的内外因素辩证统一起来,更好的调动和促进教师师德修养的内在情意因素和动力,发挥教师师德建设的主动特质。为此,笔者认为作为学校组织机构在师德建设实践中需要注意以下几个方面的问题:

1. 调动青年教师反思的主体意识,强化其师德反思的欲望

教学反思的目的在于通过多种途径和方法积极地审视、分析其自身的教育教学观念的实践活动,必须尊重教师的积极性和创造性。杜威认为:“反思是一种面对问题和反应问题的主人翁方式”。反思的对象既包括自己的言行,也包括其他人的言行。但是,无论对己还是对他人的反思,其过程都是从“我思”开始,最终至“我思”而终的主动性行为过程。从这个角度来说,教师反思意识的强烈与否和反思行为的出现显然来自于教师的内部因素,它源于教师自我角色期待和自我完善的内心渴求以及对教师职业道德的认知程度。可

见,如果没有教师内心对反思行为的一种强烈渴求或主体意识的迸发,即使外在的反思环境或氛围创造的再好,也无济于事。同时,也只有培养起教师作为反思主体的“情意”才能使得教师不断的思考,不断的求解,使反思成为习惯。使师德成为自身的一种主动追求,把师德看成是自身的福祉所在。为此,建立以促进教师反思为目的的长效考核制度和管理制度,调动教师反思的热情和动力,同时伴有一定鼓励措施,确保教师师德反思行为的持久性、长效性是非常必要的。教学反思是青年教师教学能力自我提升的有效途径。

## 2. 注意创设反思的空间和条件,促发其师德反思的行为

高校青年教师跟普通的学习者截然不同,他们是具有一定专业基础知识和教育理论知识的群体。他们的背景性知识和经验既可以成为反思的动力和前提也可能成为反思的阻力和障碍。如果不能认识到这一点,忽视或者抹杀青年教师的“前见”、“前理解”,不能在青年教师的“前见”、“前理解”与反思对象和内容一教师职业道德之间搭建起“对话”的平台,实现“视野的融合”,反思很可能走向肤浅和形式化。如,有的青年教师对高校教师职业特色和教师职业道德规范体系不了解,结果导致有的教师可能在日常生活中将教书育人割裂开来,认为只要教好专业课程就可以了,将自身的师德建设作为可有可无的事情看待,更不会对师德本身进行反思性思考。为此我们要尽量创设反思的空间和条件,引起教师对教师职业道德及其建设的认知冲

突,激起反思行为的出现。

## 3. 注重对青年教师反思的价值引领,提升师德反思的品质

反思不是个体天马行空式的遐想,是有一定的前提和标准的。这就是主体自身内在的有关师德体系的价值判断和标准。如果主体的反思是以错误的价值观念为起点,那么这样反思的结果可想而知既无利于个体的专业发展也无利于个体师德水平的提升和师德建设工作的有效性,反思也就失去了存在的必要价值。因此,既要尊重反思的个体性,同时也要对反思的前提价值基础给以正确引领,使反思建立在个体积极的健康的人生态度和价值观念上,建立在对师德和师德建设的正确认知基础上。这里所谈的积极的价值观念和态度一方面意味着教师的反思应该是主动自觉的,并且应该具有持续性的特征,同时,另一方面意味着教师的反思不应该是随意而盲目的,应该是有准备的或者是建立在一定价值标准之上的。

综上所述,只有将高校青年教师的师德建设工作植根于教师主体的主动反思与学校教育组织的外在引领二者之间的辩证统一之上,才会更好地提高师德建设工作的实效,避免形式化、低效化的现实。

## 参考文献:

- [1] 罗群英. 高校教师学术道德失范问题研究[J]. 理论界. 2006. 08
- [2] 王辉. 高校青年教师思想道德建设的思考与对策[J]. 价值工程. 2011. 22
- [3] 谢正发. 论对高校青年教师的职业道德教育[D]. 中南大学. 2011

# 高职院校职称评聘体系建设研究

付 凯

(辽宁省交通高等专科学校 人力资源处, 辽宁 沈阳 110122)

**摘 要:** 教师职称是评价教师学术水平的一个重要标准。本文分析了高职院校职称评审聘任中存在的主要问题, 然后从建立双师素质导向的职称评审体系、合理评价教师的业绩成果、规范评审程序、建立完善聘用考核机制等四个方面提出了自己的建议。

**关键词:** 高职院校 职称评聘 建设策略

## 一、引言

高职院校在职称评审中一直沿用普通高等学校的职称评审体系。然而, 高等职业教育与普通高等教育有着不同的教育内涵, 对教师的要求也不一致, 将两者置于同一个评审体系下, 不利于高等职业院校教师的发展。随着大众化教育时代的来临以及教育理念的更新, 高职院校职称评聘中存在着诸多问题逐渐凸显出来。

## 二、高职院校职称评审中存在主要的问题

1. 职称评审体系中职业教育特色不明显。高职院校的职称评审体系与普通高等院校的职称评审体系相比较, 只是在教学、科研的业绩水平方面放宽了要求, 其余差别不大, 没

有突出职业教育特点。评审体系中只注重论文数量及科研成果数量, 缺少对论文和科研成果质量的评价; 对高职院校教师的必须的实践能力、双师素质、教学水平等重要考核指标的评价不足, 重理论、学术业绩, 轻实践技能和教学水平的现象较为普遍。导致高职院校教师把主要精力投入到发表论文和科学研究中, 忽略了自身专业实践技能的提高, 偏离了高职教育的发展方向。

2. 职称评审程序不规范, 缺乏有效的监督机制。高职院校职称评审通常是学校内部先进行评审推荐, 然后由上一级部门再进行评审。在学校内部职称评审过程中, 由于申报类别众多, 学校推荐指数有限, 所以多采用集中评审推荐的方法。而大多数评审委员只是在自己的专业领域有特长, 对于其它学科领域知之甚少, 所以评审中经常出现外行评价内行的现象。另外, 在职称评审时, 因为评审时间较短, 参评人员众多, 评审专业材料专业性强等原因, 评审委员很难全面客观的对参评人员进行评价, 存在草率和随意现象。在上级部门评



审时，学科组和专家组的成员采用无记名投票方法，缺乏监督机制，也会出现暗箱操作的行为。在职称评审过程中，参评人员往往会动用一切社会关系，通过找人、递条子、打招呼、请客送礼等方式联系评审委员。评审委员则会因为各种原因，降低评审标准，送人情分，影响评审的公正性。

3. 评聘合一的职称聘用体系不合理。职称评审是对教师过去的教学工作、学术成果、业绩水平的一种评价和认可，是衡量教师能力水平的一个重要尺度，是取得专业技术职务任职资格。而职称聘用则是岗位的任用，取得专业技术职务任职资格是岗位聘用的前提条件，只是依据之一。在大部分高职院校里实行评聘合一的聘用制度，评上之后直接聘用，实行职称聘用终身制，没有实行具有竞争激励作用的聘任制。同时，缺乏对聘用人员的考核机制，无法对已聘用人员进行准确客观的评价，考核流于形式。考核的结果没有同续聘、解聘等管理措施挂钩。导致教师只注重职称评审，而忽略聘用后的工作，觉得晋升职称后就万事大吉，消极怠惰，坐享其成。待相应的职称岗位被完全聘用之后，未晋升职称的人徒劳努力，却没有参加评审的机会。只有等待已聘人员退休后，空出相应岗位，职称评审工作才能继续进行。这阻碍了学校的发展，使学校的专业技术队伍失去竞争意识和进取精神，影响教师队伍整体专业水平的提高。

### 三、完善高职院校职称评聘体系的对策建议

1. 职称评审标准突出高职特色，重视双师素质。根据高等职业院校教育的特殊性，制定适合高职院校教师发展的职称评审体系。高等职业教育侧重培养学生的实践技能，因此对教师的实践动手能力要求较高。在高职院校的职称评审体系中，要建立健全实践技能考核评价机制，注重双师素质的导向作用，把专任教师的企业实践经历和是否取得相应的职业资格证书及企业认定的相关技能证书，作为职称评审的重要依据。坚持定量考核和定性考核相结合的评审指标体系，以量化考核为主，定性考核为辅，使评价标准能准确反映高职院校教师的教学能力和业绩水平。评价体系不但包含对参评人员的学术成果和业绩水平的评价，最重要的是体现对专业教师双师素质的评价。一方面组织学术委员会对其科研水平和学术成果进行评价，另一方面邀请行业专家介入，组织行业专家对专业教师进行现场专业技能测试，并作出评定，以全面反映教师的实践技能。两者充分结合，以对教师能力水平进行科学合理的评价。

2. 合理评价教师的教育教学水平和科研能力，注重教师的日常工作表现。在职称评审中，要制定合理的量化考核评价办法，合理分配教学工作和科研工作的分值。评审体系中要注重突出对教师的教育教学能力水

平评价,加大对教学能力的评价比重。学校要积极组织开展教学竞赛,鼓励教师全员参与,把教学竞赛的结果作为衡量教师教育教学水平的重要依据。鼓励教师本人参加或带领学生参加国家、省、市举办的各类技能大赛,并将取得的成绩作为职称评审的重要指标之一。在对教师的科研、论文等学术成果评价中,要注重科研、论文的学术质量,适当控制数量。评审中要充分重视参评人员的日常工作表现,合理使用教师年度考核结果。使职称评审切实发挥良好的导向作用。

3. 规范评审程序,确保评审公开透明。建立完善的校级及省级职称评审专家库。实行第三方介入机制。将职称评审组织单位和职称评审单位分离开来,由人事部门收集整理审核申报材料,由专门的学术机构组织专家评委,按照学科特点和职称类别成立专家评审委员会。教师参评材料集中上报后,要在一定范围内进行公示,公示无异议后,由专家进行统一评审。要健全职称评审的监督机制,实行评委承诺制度,完善评委考核制度,进行任前评委抽签制度,开展阳光评审。评审结束后要进行复审,将职称评审工作置于社会和广大教师的监督之下,增强职称评审的透明度,确保评审工作的客观公正。

4. 完善职称聘任机制,重视年

度和聘期考核,形成竞争激励机制。根据职称评审和职称聘用的不同意义,把职称评审与职称聘用分离开来对待,实现评聘分开。要制定合理的聘用办法,按照规定的工作程序开展聘用工作。聘用过程中充分考虑参评人员的学术成果以及对学校的做出的贡献。聘任后要明确岗位职责和工作任务,学校与受聘人签订聘任合同,按照聘用合同进行年度考核和聘期考核,避免考核的随意性和形式主义,变身份管理为岗位管理,切实做到职称聘用可上可下,打破传统职称聘用的终身制,充分发挥职称评审聘用的激励导向作用,激发教师员工工作的积极性和进取心,促进高职学校的可持续发展。

#### 参考文献:

- [1] 张端. 高职院校职称评审中存在的问题及对策探究[J]. 漯河职业技术学院学报(综合版), 2005 (03).
- [2] 汪卫, 徐宁宁. 构建高职院校的职称评定指标体系[J]. 职业教育研究, 2007 (07).
- [3] 亢海燕, 杜丽娟, 刘淑玲. 当前职称评审工作存在的问题及解决对策[J]. 职业时空, 2007 (02).
- [4] 曹文明. 关于推进高职院校教师职称评审工作改革的思考[J]. 无锡商业职业技术学院学报, 2009 (05).

## 美国顶尖大学如何保证本科教育质量

美国顶尖大学的教学是一个典型的哑铃型结构，高度重视两头的本科和博士，但对处于二者之间的硕士阶段看得相对较轻。所以大量读了一年制硕士的海归回国后表现平平其实是很正常的现象——本来含金量就有限。在本科和博士之间，天平又向本科倾斜。越是顶尖的私立大学越重视本科教育，这是它们的看家本钱。

坦率地说，直到现在我也没有搞清楚为什么美国顶尖大学如此看重本科教育，不只是口头说说而已，而是真心实意地把真金白银大把大把地往里投入。在资源分配上，当研究生的发展和利益与本科生发生冲突时，毫无疑问研究生要为本科生让位；当科研与本科生教学发生冲突时，毫无疑问科研要为本科生教学让位。当然，这种状态也并非生而有之，在大学的发展历程中也经历了激烈的争论和反复，但难得的是，今天绝大多数人都认同这种格局和文化，并且在实际中心甘情愿地遵循和履行。

尽管美国顶尖大学之间的情况千差万别，特别是公立大学和私立大学截然不同，但在如何从制度层面保证本科教育质量的问题上还是呈现出一系列共性的特征：

首先，从招生阶段开始，严把入门

关。几乎每一所顶尖大学都对招生极为重视。招生办公室主任地位很高，有时候就是仅次于校长和教务长的第三号人物，对是否录取每一个学生具有最终决定权。他们往往会在这个岗位上工作很长时间，从而积累了极为丰富的识别学生的经验——哈佛大学的招办主任威廉姆·菲兹西蒙斯（William Fitzsimmons）就一口气干了40年。40年里，他每天的工作内容只有一个，就是阅读来自世界各地的学生申请资料。不只是哈佛，许多大学的招办主任任职时间都在十年以上。此外，大学对招生部门的人员和经费予以充分保证，投入巨大；招生过程极为复杂甚至烦琐，每一个最终录取的学生在收到录取通知书之前都会经过几轮测试和评估。

过去，我们对美国大学的人才选拔和培养有一个误解——“宽进严出”，似乎美国学生上大学要比中国学生参加高考容易得多。其实恰恰相反，美国学生要想进入到最顶尖的大学，其竞争之激烈，难度之大，丝毫不逊于中国学生考上北大、清华。美国顶尖大学的门，非但一点也不“宽”，反而“严”得不得了。一般来说，申请美国大学需要缴纳申请费。虽然每一所大学的申请费不高，但是加在一起就是一笔不小的开支——没有人会只申请一所大学。正因为

有成本的制约，凡是提交申请的学生都是经过仔细掂量自认为有一定录取把握的。从这个角度看录取率，无论是斯坦福大学的 5.1%，还是哈佛大学的 5.9%，都是相当惊人的数据。也就是说，它们是在 100 个自认为能上哈佛的学生中挑走了不到 6 个人！你能想象得出其生源好到了什么程度。更重要的是，这些一个一个经过精心挑选的学生全部符合大学的办学理念和培养目标（除了个别看走眼的）——这就为学生入学之后的教育质量提供了第一层保障。

其次，从文化和经济两方面确保教师将主要精力投入到本科生教学上。美国顶尖大学在招聘教师时非常看重其对教学是否有足够的热情。在 MIT（麻省理工），重视本科生教学本身就是大学最核心的文化。教授不但必须要上课，而且他们也喜欢上课。然而，仅有文化和号召是不够的，教师是否喜欢上课是一回事，他们是否真的能够认真上课是另一回事。美国顶尖大学通过强有力的经济手段引导和制约着教师对于本科教学的重视程度。教授的工资通常只发放 9 个月，剩下 3 个月的收入必须要通过自己寻找研究课题和经费来解决。因此，并不奇怪，许多在美国大学任教的华人教授一方面会回国工作几个月，另一方面，又无法做到全职回国工作，奥妙就在于此。教授所拿到的 9 个月工资，指的就是上课——特别是给本科生上课——的报酬。如果教授不上课，收入就会锐减，甚至没有薪水；如

果课程质量不高，收入也会受到影响。在芝加哥大学这样极为重视本科教学的大学里，情况又有不同。在芝加哥大学看来，教授的天职就是教学。至于科研，那属于教授的个人旨趣。学校当然会支持教授的研究工作，但绝不能因为科研而损害教学的利益。许多教授的工资是由本科学院发放的。教授必须按照本科学院的教学标准和要求完成教学任务，否则就有可能拿不到工资。经济上的诱导直接影响甚至改变了教授的行为方式。这一点对正在开始重视本科教学的中国大学具有相当大的启迪。

第三，在教学方式上，采取小班教学模式。小班教学是美国顶尖大学保证本科教育质量的核心手段。而且，越是重视本科教育的大学越强调小班教学的重要性。在芝加哥大学和哥伦比亚大学的核心课程中，小班教学的比例甚至达到了 70%。为什么小班教学可以保证教学质量呢？原因在于，它最大限度地防止了教师和学生的偷懒行为。上几百人的大课时教师和学生都有可能偷懒——学生可以睡觉，教师可以念教材——但在十几个人的小班讨论课上无论如何偷不了懒。如果学生偷懒，不要说会影响成绩，也很容易被教师发现；如果教师偷懒，学生会提出抗议——学生都是支付了高昂学费来上课的，如果你提供的产品达不到质量标准，满足不了他的需求，他就会毫不留情地炒你的鱿鱼。例如，全美最顶尖的本科学院韦尔斯利女子学院一年的学费和生活费高达 6 万美元，这意味着她们在学校里的

每一分钟都可以被换算成相应不菲的美元。学生们当然会倍加珍惜她们的学习机会。此外，为了提高教学质量，许多顶尖大学一方面给学生提供了充分的选课自由，但另一方面，也通过学校政策对学生进行理性引导。比如，MIT对学生一学期的选课数量和学生选择专业的数量均有限制，防止学生贪多嚼不烂；芝加哥大学则直接规定在学生的课程表中，课业繁重、要求苛刻的小班讨论课的数量必须达到一定比例，防止学生偷懒混日子。

第四，对课程本身投入巨大。一方面，每一所顶尖大学的本科课程都是一个完整的体系，这也许和20世纪90年代以来美国大学本科教育教学改革中所倡导的整体知识观直接相关。表面上看，课程是由某一位教授主持的，但整个课程体系却是由专门的课程委员会集中力量精心设计的。特别是像芝大和哥大的核心课程，更是经过了千锤百炼。另一方面，学校和院系在本科生课程投入上毫不吝啬。比如，MIT电子工程系每年在一门课程上的投入就高达30万美元，少的也有10多万美元。这些经费并不包含教师的工资，是纯粹投入到课程本身的，分配给各个学生小组来使用。许多学生的作品很快就会被企业发现和使用，直接转化成产品。

最后，强化对教学质量的监控和评估。美国顶尖大学极为重视教学质量评估工作，但其评估的方式不是由被评估者提交材料由评估者审读检查——就像我们在国内看到的一样——而是由利益

相关者进行的全覆盖的评价，同行之间的评估、高级职员对低级职员的评估、学生对老师的评估，等等，几乎无处不在，并且这种评估结果会对教师的岗位、职称和收入产生直接甚至是严重的影响。评估通常采取无记名问卷调查方式，有时也采取记名但绝对保密（有法律保障，泄密要负法律责任）的调查方式，因此每个人都会在评估时凭良心和职业精神自由负责地表达其真实的观点。例如，在韦尔斯利女子学院，听课是最主要的监控教学质量的方式之一。教授要听副教授的课程，副教授要听助理教授的课程，听课之后都要进行评估，评估结果直接影响教师的职称晋升和收入。对于教授，学校有三年一次的评估。与此同时，学生要对教师进行评估。如果学生对某个教师不满意，他就得就地走人。又比如，在MIT，很多时候同一门课程是由几位教师分别主持的，学生们可以自由选择，对教师的课程评估都被公布在网上，供下一级学生选课时参考，这样就在教师之间形成了竞争。学生的评估结果影响到教师的收入水平。如果某一位教师的课程不受欢迎，没有学生选课，这就意味着他很可能要“下课”了。因此，没有人敢不尽心尽力。近年来，MIT对教师和教学质量的评估开始采用更长期的根据学生毕业后5—10年的发展情况进行，则显得更为科学和客观了。

对比以上几个方面，中国大学在保证本科教育质量上的确还存在着相当大的差距：在招生阶段，大学里没有任

何一个人能够了解入学学生的情况,包括招生办公室主任;教师收入和上课与否基本上没有关系;教学模式仍然是几十人上百人的“演讲式”大课;至于教学评估,要么是走“运动式”的过场,要么评估结果对个人利益不产生直接作用,等等。粗看起来,改革开放 30 多年来,美国大学的样子我们基本上都学来了,学分制、GPA(平均绩点)、自由选课、弹性学制、教学评估,等等,

但哪一样又在实际的教学过程中发挥了其应有的作用呢?照猫画虎,画画是可以的,要想真的得到虎,就必须下苦功夫踏踏实实地按照虎的本质要求去做。否则,徒具其形,做出来也只不过是一个虚头巴脑不起实际作用的玩具而已,受损失的,还是在大学里接受教育的学生。(作者系北京大学考试研究院院长 秦春华)

(来源:光明日报)

## 吉林 20 所高校转成应用型高校 校生达 25 万以上

吉林省将有 20 所高校转型为应用型高校,培养技术型人才,这是记者从昨天召开的高教强省建设工作联席会议上了解到的。

会上,省教育厅厅长张伯军说:“吉林省将加紧出台《省属本科高校转型发展试点工作方案》。确定一批省属本科高校,定位于应用型高等教育。通过调整招生计划、增列专业学位授权点、实施差异化拨款等政策,引导一批省属普通本科院校向应用技术类型高校或专业转型。支持高校深化校企合作、吸引行业企业深入参与专业建设和人才培养。”

据了解,此次转型的高校达 20 所左右。这 20 所普通本科高校整体和部分高校的分院(专业)转型为应

用技术型,转型高校在校生达到 25 万人以上。

吉林省还将利用招生计划推动学科专业结构调整。会议透露,2014 年省属高校共暂停招专业布点 73 个,限制招生专业布点 127 个,向支柱、优势、特色和战略性新兴产业发展急需的专业增加投放招生计划 5000 余人。

还将试行对连续 3 年本专科毕业生就业率低于全省平均就业率的高校,控制其专业总数,每增设一个新专业的同时,撤销一个旧专业的做法,引导高校进行专业结构调整。(记者 陈杉)

(来源:中国教育在线)

## 中国医科大学主办中国高等医学院校骨干教师 教学能力建设项目第二期培训班

8月1日至12日，由中国医科大学主办的国际医学教育与研究促进基金会中国区域中心（CCFRI）2014年中国高等医学院校骨干教师教学能力建设项目第二期培训班顺利完成，该项目旨在更新国内医学教师教学理念，提升教师教学发展能力，推动国际化医学教师教学发展平台建设，为我国培养国际化的医学教育教师提供途经与借鉴，为中国培养医学教育改革领袖和骨干师资。培训师资由来自美国、南非等著名医学教育培训机构的教师和国内医学教育专家团队组成，全程英语教学，共有来自国内30余所高等医学院校的35名骨干教师参加了培训。

FAIMER 中国区域中心提供的培训项目设置三类课程：（1）医学教育教学基本知识和技能，包括讲授、以问题为基础的学习、学生考试与评价、项目评价等；（2）医学教育领导力建设和管理技能培养，包括领导风格与项目管理工具、改革管理、化解冲突、理解群体动力、高效团队本质、有鉴别的领导力以及如何深入社区开展实践等；（3）创新性教学研究课题将全程贯穿学员的实践和切身体验，基于实例、案例、解决问题和其他演练将集中体现于议

题、挑战 and 情境中。

培训班上，首批接受培训的15位学员对开展的教学改革项目进行了汇报，他们较好地推动了所在医学院校的教学研究，并取得了丰硕成果，来自台湾及国内外的医学教育专家参加了成果汇报会。学员研究成果涉及医学教学课程改革、培养医学生病人安全和团队合作意识、教师教学发展项目评价、农村全科医生培训项目培养模式等国内、外研究热点。

据该项目主讲人之一、美国国际医学教育和研究促进基金会教育副总裁助理威廉·布尔迪克介绍，通过项目开展和课程培训达到利用全球化医学教育理念推动本地区医学教育改革的的目的，这也是第三代医学教育改革的根本宗旨，此次在中国的培训非常成功。他希望接受培训的学员不断创新和推广优秀的教育理念和办法，在医学教育学习社区实现教学改革。参加培训的学员认为本次培训内容丰富、理念超前，不仅学到了教育方法，教学思维也发生了变化，这为以后更好地开展医学教育改革提供了重要基础。

（来源：中国医科大学网站）