

目次

重要讲话

习近平向全国广大教师致以节日的祝贺和诚挚的祝福.....（1）
教育部部长：把教师队伍建设摆在教育事业优先发展战略地位（2）

中心工作

辽宁省高等学校师资培训中心举办省教师教育改革创新
实验区项目管理者研修班.....（3）
我省举办高校双语教学和教育技术师资培训班.....（5）
辽宁省高校教师岗前培训任课教师教学研讨会
在辽宁师范大学召开.....（6）

理论探索

高职院校“双师型教师”培养培训机制研究
——以辽宁地质工程职业学院为例（7）

信息速递

辽宁科技学院师资队伍建设成效显著（14）
江南大学着力提升青年教师教学质量（15）
西南大学“三个注重”加强青年教师队伍建设.....（17）
华北理工大学出台师资国际化培养实施方案（18）

习近平给“国培计划（2014）”北京师范大学贵州研修班参训教师回信

向全国广大教师致以节日的祝贺和诚挚的祝福

勉励广大教师努力做教育改革的奋进者教育扶贫的先行者学生成长的引导者

新华网北京9月9日电 第三十一个教师节来临之际，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平9日给“国培计划（2014）”北京师范大学贵州研修班全体参训教师回信，对他们提出殷切希望，并向全国广大教师致以节日的祝贺和诚挚的祝福。

习近平在回信中表示，一年前，在北京师范大学“国培”课堂上，我同大家座谈，你们对教育的执着、对知识的渴望、对学生的关爱，给我留下了深刻印象。一年来，你们取得了新的进步，我感到很高兴。

习近平指出，到2020年全面建成小康社会，最艰巨的任务在贫困地区，我们必须补上这个短板。扶贫必扶智。让贫困地区的孩子们接受良好教育，是扶贫开发的重要任务，也是阻断贫困代际传递的重要途径。党和国家已经采取了一系列措施，推动贫困地区教育事业加快发展、教师队伍素质能力不断提高，让贫困地区每一个孩子都能接受良好教育，实现德智体美全面发展，成为社会有用之才。

习近平强调，发展教育事业，广大教师责任重大、使命光荣。希望你

们牢记使命、不忘初衷，扎根西部、服务学生，努力做教育改革的奋进者、教育扶贫的先行者、学生成长的引导者，为贫困地区教育事业发展、为祖国下一代健康成长继续作出自己的贡献。

2014年9月9日，习近平来到北京师范大学，走进“国培”课堂，看望正在参加培训的贵州省中小学语文教师，并同他们座谈，勉励他们加强学习、提升能力，为西部教育发展多作贡献。近日，当年参加座谈的教师给总书记写信，汇报了一年来的工作、学习、思想情况。他们在信中表示，要让总书记的期盼和嘱托通过他们的辛勤付出变成现实，让每一个孩子充分享受充满生机的教育，让每一个孩子带着梦想飞得更高更远。

2010年，国家启动实施中小学教师“国家级培训计划”（简称“国培计划”），到2014年培训中小学、幼儿园教师700多万人次，实现了对中西部640万农村教师培训一轮的目标。从2015年起，“国培计划”集中支持中西部地区乡村教师校长培训。

（来源：教育部网站）

教育部部长：把教师队伍建设和 教育事业优先发展战略地位

教育部9月8日召开全国教书育人楷模及优秀乡村教师代表座谈会，并为2015年度全国教书育人楷模颁奖。教育部党组书记、部长袁贵仁要求，教育部门要始终不渝地把教师队伍建设摆在教育事业优先发展的战略地位，采取更有力的措施，深化教育改革，健全教师管理制度，构建新时期尊师文化，落实好《乡村教师支持计划》，真正关心好、服务好广大教师。

他强调，广大教师要肩负历史使命和时代责任，按照习近平总书记提出的“四有”好老师要求，做让党放心、人民满意、学生永远铭记的高素质专业化的新时期好老师。

座谈会上，优秀教师代表结合各自从教经历，畅谈教书育人的体会感想。大家纷纷表示，党和国家始终高度重视教育事业，关爱广大教师，让他们深受感动、备受鼓舞。今后将继续践行“四有”好老师的要求，积极进取、勇于创新，在工作中不断创造新的更大业绩，培养更多的社会主义合格建设者和接班人。

在听取大家发言后，袁贵仁高度赞扬了优秀教师代表的崇高品质。他

说，各位优秀教师忠诚于党和人民的教育事业，始终把学生放在心中最高位置，用爱心、知识和智慧去点亮学生心灵，集中体现了人民教师胸怀祖国、热爱人民，情系学生、教书育人，学为人师、行为世范，默默耕耘、无私奉献的理想情操、高尚师德和人格魅力，事迹令人感动，精神令人敬仰。

袁贵仁指出，我国即将进入“十三五”时期，未来五年里，无论是培养创新型人才还是推进教育改革发展，无论是促进教育公平还是提高教育质量，无论是调整教育结构还是变革教育形态，归根到底都要靠教师去实施、去推动。他希望广大教师要具有家国情怀，牢固树立“为国育才、为民育子”的教育信念；要无私奉献大爱，有教无类、因材施教，特别要关心贫困家庭的孩子；要增强“万众创新”意识，创新教育理念、体制机制、内容方法，努力培养具有创新精神的一代新人；要坚持终身学习，刻苦钻研、严谨笃学，特别要把握“互联网+教育”的规律特点；要努力繁荣乡村教育，帮助乡村孩子追梦圆梦。（来源：教育部全国高校教师网络培训中心网站）

辽宁省高等学校师资培训中心举办省教师教育 改革创新实验区项目管理者研修班

7月15日至16日，辽宁省高等学校师资培训中心联合省基础教育教研培训中心，在辽宁师范大学举办辽宁省教师教育改革创新实验区项目管理者研修班。来自辽宁师范大学等4个创建单位的领导及13个实验区的项目管理者67人参加了研修。

辽宁师范大学副校长、省高等学校师资培训中心主任李雪铭、北京师范大学教育学部副部长朱旭东、教育部全国高校教师网络培训中心副主任禹明秋和辽宁省基础教育教研培训中心主任助理、研训工作处处长刘天成等领导和专家应邀出席开班仪式。仪式由省高等学校师资培训中心常务副主任张海秋主持。

李雪铭副校长在致辞中指出，省

教师教育改革创新实验区项目工作对于完善我省职前职后一体化的教师教育体系和推进基础教育的改革发展意义重大，希望代表们能够通过本次研修，充分交流，改革创新，深入探讨，取得共识，为推进我省教师教育改革创新实验区建设工作和基础教育发展提供新思路。

刘天成处长在发言中回顾了我省教师教育改革创新实验区项目的建设历程，充分肯定了各实验区的工作，分析了实验区项目建设工作中存在的问题，对实验区建设的下一步工作进行了布置。

朱旭东教授、周跃良教授和禹明秋副主任分别做了“我国教师教育发展和教师教育创新实验区项目设

计”、“浙江省教师教育改革的设计与实施”和“网络培训助力教师发展”的专题讲座。

朱旭东教授全面分析了我国教师培养培训发展现状，深刻阐述了教师培训专业化的重要性，实现教师培训专业化的途径以及培训项目的设计，结合北京师范大学与重庆江北区共建的“APEX”教师教育改革创新实验区建设情况，分享了实验区项目设计的经验。周跃良教授详细介绍了浙江省教师教育发展的概况、教师培养培训中遇到的问题和对策以及教师教育质量监控体系建设等工作。禹明秋副主任介绍了教育部全国高校网络培训中心的概况，如何有效利用网络培训资源，阐述了网络培训在助力

教师发展中的重要作用。代表们纷纷表示，三位专家的讲座高屋建瓴、深入浅出，使他们深受启发。

16日下午，代表们就如何健全实验区建设区域统筹协调机制和各层次的合作机制，发挥实验区功能集成优势以及高校如何更好地服务中小学教育教学改革，引领实验区教师专业发展等问题进行了研讨。

本次研修为全省教师教育改革创新实验区项目管理者提供了学习交流的平台，对项目管理者理论水平和管理能力的提升起到了积极作用，为我省教师教育改革创新实验区建设工作的深入开展打下了良好的基础。

（省高校师资培训中心 王刚）

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 15 所高校的 147 名教
师参加了双语教学培训，经过答辩，
共有 132 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，提供良好的培
训环境和优质服务，保证了培训工作的
顺利进行。

暑期的教育技术培训班，共有
239 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
教师的实际需求，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、学以致用。
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）

辽宁省高校教师岗前培训任课教师教学研讨会 在辽宁师范大学召开

8月27日,辽宁省高校教师岗前培训任课教师教学研讨会在我校国际会议厅召开,来自省内17所高校的88名代表参加了会议,会议由高校师资培训中心常务副主任张海秋主持。

辽宁师范大学副校长、辽宁省高校师资培训中心主任李雪铭教授出席会议并致辞,李校长指出,高校教师岗前培训对新教师而言是十分重要的,同时也是加强高校青年教师队伍建设的需要。如何提高岗前培训授课质量、优化培训模式、丰富培训内容、提升培训成效,是管理者和培训者需要共同面对的课题。他希望大家能够以此次会议为契机,对高校教师岗前培训给予高度重视,深入思考、寻求转变,着力创新培训方式方法,使青年教师能够真正受益,为推进我省青年

教师队伍建设助力。

会议邀请了辽宁师范大学教育学院张桂春教授作了题为《高校教师“学术生产力水平”提升的路径选择》的专题讲座。张老师的讲座内容翔实、图文并茂,切合学校实际、贴近教师需求,通过深入浅出的讲解,幽默睿智的表达,使与会教师受益匪浅,深受大家的欢迎。

会议针对高校教师岗前培训的通识培训课程进行了分组研讨,各组教师就培训内容、培训方法、存在问题等多方面展开了深入广泛的探讨,并就许多问题达成共识;会议聘请优秀任课教师围绕如何丰富培训手段、提高培训效果、提升培训效率进行了经验交流与分享。

(省高校师资培训中心 陈春光)

高职院校“双师型教师”培养培训机制研究

——以辽宁地质工程职业学院为例

张淑梅

(辽宁地质工程职业学院 人事处, 辽宁 丹东 118000)

摘要: 高职院校肩负培养生产、服务、管理第一线高级应用型、复合型人才使命。高职院校教师队伍能否满足高技能人才培养的需要, 关键是否具有一支高素质的“双师型”教师队伍。因此高职院校有必要建立一套完善的“双师型”教师队伍培养培训体系。

关键词: 高职院校; 双师型教师; 培训体系

在信息社会 and 知识社会经济全球化的情况下, 职业教育越来越重要。我国的职业教育正处于快速发展时期, 师资的重要性不言而喻。“双师型”教师队伍建设的程度如何, 直接关系到职业技术学院教育教学质量, 是决定职业技术学院能否实现可持续发展的关键因素。

近年来, 对高职教师队伍建设的研 究引起了学术界的高度关注。但这些研究大都是从一个或几个

方面探讨高职教师队伍建设存在的问题与对策, 略显片面, 如“校企合作”、“双元双优”, “工学结合”模式的双师建设, 而对如何培养行之有效高素质的“双师”队伍建设培养培训工作探究不足, 弥补这方面缺失性研究, 有助于解决我国高职教师队伍建设存在的问题。

目前我院高职教育已步入快速发展轨道, 能否早日实现国家级示范性高职院校, 已成为我院可持续发展的重中之重。

国家示范性高等职业院校建设计划特别将“制定‘双师型’教师培养、促进高水平‘双师’素质与‘双师’结构教师队伍建设”列为示范校建设的一个重要内容。教师是推进国家示范性高职院校工作的中坚力量, 造就一支具有良好职业素养、锐意改革的高水平“双

师型”教学团队，是确保国家示范性高职院校建设成败的关键所在。

建立一支高水平的“双师型”教师队伍是办好职业教育的关键。目前职业学校专业教师来源单一，数量不足，“双师型”教师实践技能不强，这直接影响了学生的技能提升，因此，我们认为高职院校专业教师不仅要有扎实的专业理论基础知识和科学文化素质，还要具备熟练的职业技术技能和相应水平的动手操作能力。定期培训，进修，合理规划，加强专兼结合的专业教学团队建设，建立和完善行之有效培训管理机制。不仅有广泛的现实意义，而且有着深远的历史意义。

一、教师队伍建设的现状及存在问题

近年来，我国高等职业教育得到了快速发展。高职教育无论从学校数量还是从招生人数来看，都已占据我国高等教育的半壁江山。据统计，2012年我国具有高考招生资格的高职专科院校共有1288所，在校生人数已达1000多万，高等职业教育事业取得了突破性发展。

然而面对高职院校数量和在

校学生人数的剧增，不少高职院校的专业设置和结构不尽合理，学生的实践能力和创新精神不强，人才培养模式、教学内容和方法需要进一步转变，特别是“双师型”教师队伍整体素质亟待提高。

真正具备“双师”素质资格的教师队伍数量不足、水平偏低，教育质量还未能完全适应经济社会发展的需要。许多高职院校由中职转型而来，在教学的过程中注重于理论知识的传授，而忽视了实践教学的重要性。已经被认定为“双师型”的教师“含金量”也不是很高。以我院为例，截止2014年6月，专任教师178人，专业课教师133人，真正具备“双师型”教师条件，既有讲师资格又有工程师证教师47人，其中从企业调入教授级高工1人，高级工程师3人，专业课教师43人，“双师型”教师占专任教师26.4%，占专业课教师35%。专业课教师具有中级资格加上各种行业考评员证算为双师素质教师，我院“双师型”教师为99人占专任教师56%，按国家要求的示范性高职院“双师型”教师占专任教师80%比例仍有较大差距。而且

大部分青年教师是直接由学校走向学校，课堂走向课堂，缺乏企业工作、生产实践的经验，熟练掌握操作技能的人不多，专业课青年教师教学工作量过重，教师外出培训实践机会不多，没有形成一套行之有效的培养方案，双师培养与实践能力相脱节。以一斑窥全豹，高职院校“手脑并用”、“做学合一”、“理论与实际并行”、“知识与技能并重”的专业课教师队伍匮乏，实践性教学并未落到实处。而外聘兼职教师在管理上不够稳定，真正能聘请到精通企业行业工作程序的技术骨干和能工巧匠任兼职教师的不多，因此高素质“双师”师资紧缺已经成为制约高职教育发展的瓶颈。

针对我院“双师型”教师队伍现状，建立和完善行之有效高素质“双师型”教师培养与培训体系，是适应新时期职业教育形势发展的需求。

二、建立和完善行之有效高素质“双师型”教师培养与培训体系

（一）制订“双师型”师资队伍建设管理办法及规章制度

高等职业院校办学要上层次

和水平，要有发展的效率和成功率，核心竞争力是重要筹码。高职院校的核心竞争力主要是人才培养质量，这是使高职院校在竞争中取得可持续生存与发展的重要法宝。师资队伍建设和实训教学是能够突显高职院校核心竞争力的关键所在。管理机制是双师型教师队伍建设的制度保障。

近两年我院相继出台了“双师型”教师队伍管理暂行办法，“双师素质”教师资格认定暂行办法，“新进教师岗前培训有关规定”，“教教职工培训工作管理办法”，“教师礼仪规范”，“双师型”教师生产实践锻炼申请及参加社会实践考核鉴定等十几个相关文件，从制度上对“双师型”教师的培养予以保障。

实践教学基地、“双师型”师资队伍和实践教学教材是确保高职实践教学质量的关键。原国家教委《关于开展建设示范性职业大学工作的原则意见》（教改[1995]15号）明确提出“有一支专兼结合、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，其中有三分

之一以上的‘双师型’教师”。

通过教育实践，我院就如何建设一支合格的实践教学师资队伍已经形成了较为完整的看法，其内容主要有：（1）“双师型”师资队伍是高职院校教师队伍不可或缺的部分，是培养技能型、技术应用型人才的关键，是高职办学质量的根本保证；（2）“双师型”师资队伍是高职院校开展产学研合作的重要力量，产学研合作是培养实用型人才的基本途径；（3）“双师型”师资队伍是高职院校实践课程开发、实践教学教材建设的主力军；（4）建立一支专兼结合的“双师型”实践教学师资队伍是高职院校实践教学师资队伍的建设目标，是提高办学效益的重要保证；（5）以自身培养为主，多渠道开展“双师型”教师队伍培养培训途径。

（二）制订“双师型”教师认证标准体系

1. 必须参加“双师型”素质培训，具有本专业教师资格及行业专业实际工作的中级证书（或以行业资格证书）。

2. 近五年中有两年以上（可累计计算）必须到生产一线参加本专

业实际训练，能全面指导学生专业实践实训活动。

3. 近五年必须参与一项以上的教育科学研究，或精品课建设，或技术服务。

4. 近五年必须参与一项校内实验室建设及实践基地建设。

（三）初步形成一支专兼结合的“双师型”教师队伍

聘请高校、企业专家担任兼职教师。不仅直接参与课程的讲授、指导学生实习，而且还直接参与提高教师动手能力的专业知识讲座，起到一专多能的作用。

近2年我院从高校、行业企业聘任37名工程技术人员和能工巧匠到学校兼任教师，高级工程师20人，工程师17人，具有高级以上职业资格证书的技能型人才兼职教师始终占有一定的比例。目前学院已建立兼职教师管理档案和教学考核制度，拟定兼职教师选聘标准，与外聘兼职教师签订聘任协议，明确双方的权力、义务和工作职责，保障兼职教师的教育教学质量和聘任管理的有效性。邀请兼职教师参与学校有关评教评学、经验交流等教研活动，提高其教学能

力，把专业知识的教学和操作技能的传授与学生软技能的培养结合起来。

建立专兼结合的高职双师型教师队伍是一项系统工程，是一个长期的过程，要以专职教师为主、兼职教师为辅；以培养和帮带为主、聘请和引进为辅。

（四）制定专业带头人与骨干教师培养方案，确保培养工作落到实处

我院现有省级教学团队1个，省级骨干教师1人，辽宁省“百万人才工程”千人层次2人，丹东市百名学科带头人3人，市级骨干教师20人，院级学科带头人18人，专业带头人和骨干教师培养成效显著。

1. 建立专业带头人选拔机制。学校成立了学术委员会，由人事部门牵头，人事、科研、教学三个部门按照人事考核、科研成果、教学业绩三个方面制定了专业带头人选拔方案和计划，确保选出优秀的带头人。

2. 完善专业带头人培养机制。学校把培养专业负责人、学科带头人的工作作为师资队伍建设的核

心，出台了《专业负责人和学科带头人管理办法》等制度，并在政治素质、业务素质、教学和科研等方面，提出具体要求。学校有针对性地开展思想政治工作，切实加强师德师风教育，提高专业带头人的政治素质。注重专业带头人和骨干教师实践能力、职业能力、教学方法、设计能力、创新能力的培养。每个重点专业有3名专业带头人、2名骨干教师、1位客座教授或1位能工巧匠，承担某一专业课程、实践教学或教学改革任务，建成校内、校外即“教授（名师）+大师”的优势互补、相互促进、共同提高的专兼结合的专业带头人队伍。在教研科研成果上提出明确要求，同时积极组织专业带头人参加各种学术研讨会、交流会，以开拓视野，获取信息，更新知识。学院拨出专款设立教学、教研、科研方面的专项奖励基金，专门奖励在教学、科研工作中取得优异成就的专业带头人和骨干教师。

3. 强化专业带头人使用机制。学校采取多种形式发挥专业负责人、学科带头人的教学示范作用和教研科研工作的辐射作用。在专业

建设、课程改革等工作中布置任务，目标明确，责任到人。让专业带头人、骨干教师上示范课，通过“传、帮、带”提高青年教师的教学水平，促使其在教学实践中迅速成长。通过主持教研课题和精品专业或精品课程，充分发挥专业带头人在专业和课程建设中的地位、作用和价值。

（五）确立“培训、教研、科研”三结合的“双师型”教师培训模式

近年来学院重视“双师型”教师比例提升工程，重视选送“双师型”教师到境内外著名职业教育机构、企业进行学习和培训。学院派10多人到新加坡等国家进行职业教育进修与培训，采用“请进来、送出去”的办法，先后聘请沈阳特拉卫普珠宝有限公司等20余家知名人士、行业专家来校作报告，聘请企业专家担任兼职教师参与专业建设、课程建设，承担实训教学任务；每年寒暑假为中青年教师创造机会参加国家、省、市骨干教师素质培训，去年一年培训人数达120余人，专业课教师占培训总数的95%；建立专业课教师到企业实

践申报考核制度，并在年终评优考核中给予倾斜加分。鼓励青年教师考取本专业内技师证书或相应职业资格证书。为提升教师素质，学院通过开展多媒体课件制作比赛、说专业、说课程、岗位练兵、操作比武等活动，提高教师的实践能力，教师在参加各级各类国家、省、市教学、课程改革活动中，获奖达近60余人次；多项课题获省市重点项目，通过进修、培训、实践等形式，教师的教学能力、实训指导能力、实践能力、专业技术水平、德育工作能力等都得到了极大地促进，双师素质教师队伍质量不断提升。除此之外，学院还不断创新“校本研训”新模式，定期对新进教师进行教学常规讲座，对中青年教师提升素质讲座，教授副教授学术讲座并与青年教师结对子“传、帮、带”实施优秀师资“青蓝工程”。同时在系部开展教师培训进修后研讨会、交流会，形成一人培训，众人受益的培训模式，使理论与实践进修的成果及时转化为实际应用。

（六）不断开发创新“双师型”师资培训新领域

高职院校坚持以服务为宗旨、

以市场为导向，按市场需求不断开发创新“双师型”师资培训新领域，如校内培训、校企合作培训、高校深造、师资培养基地培训、出国研修，网络培训等等，通过国家教育部搭建的高职教育师资培养基地，有计划组织和选派专业带头人和骨干教师进行培训，从而提高教师的双师素质。专业课和专业基础课教师必须参加职业技能取证培训，不断提高自己的职业能力。从相关企业聘任一些具有丰富实践经验和教学能力的行业专家、高级技术人员、技师或能工巧匠，或通过与企业合建实验室、实训基地、订单式培养等方式，由企业有关专家到学校充当“兼职教师”。大力支持青年教师结合企业岗位提高自身实践教学能力，同时，积极参与国家教育部及省、市教育部门组织的骨干教师双师素质培训及青年教师企业实践项目。如我院近两年选派

32 名教师脱岗到企业实践，98 人到企业现场观摩，140 名专业课教师取得了本专业中高级以上职业资格证书，较强的专业实践能力和丰富的实际工作经验，提升了教师的双师素质，取得了较好的教学效果。

总之，“双师型”教师是高技能人才培养的主要实施者，是高职院校可持续发展的源泉。因此，高职院校应根据实际情况，统筹安排，多方搭建“双师型”教师培养培训平台，建立和完善行之有效的“双师型”教师队伍培养培训体系。

参考文献

- [1] 张岩松，论“国家示范性高职院校”的高水平师资队伍建设[j]. 继续教育，2009（4）.
- [2] 吴全全，《职业教育“双师型”教师基本问题研究——基于跨界视域的诠释》[M]. 清华大学出版社 2011-11-1

辽宁科技学院师资队伍建设成效显著

“办学以教师为本”。辽宁科技学院高度重视师资队伍建设工作，把提高师资队伍整体水平作为提高教育教学水平的首要任务常抓不懈。通过引进、培养、考核和管理等手段，建立了一支师德师风好、基础理论实、实践能力强，适合应用型人才培养的师资队伍。目前，专任教师 605 人，外聘教师 62 人。其中，具有博士、硕士学位的 400 人，教授、副教授 262 人。

学校认真落实师资队伍建设规划，通过引进、培训、到企业挂职锻炼等方式，不断提高师资队伍综合素质。加大资金投入，2012 年 9 月以来，共计投入 1240 万元用于师资队伍建设。制定出台了《高层次人才柔性引进办法》，通过柔性引进高层次人才，培养队伍，共享成果，提高水平。聘请生产一线专家和技术骨干参与人才培养，聘请著名画家冯大中先生等社会知名人士和政府机关、企事业单位具有实践背景人员

担任客座教授或指导教师。柔性引进了在行业内具有较高影响力的高端人才 2 人，聘请客座教授 10 人，创业导师 9 人，高层次人才引进和培养取得了一定成效。

成立了教师教学发展中心，制定和修订了教师培养培训激励政策。实施教师能力提升计划，设立“博士科研启动基金”、“青年基金”等项目，资助培养博士和青年教师开展科研工作，提升科研能力和水平。注重在职教师培养培训，通过“走出去”和“走下去”的方式，鼓励教师下基层、下企业，提高教师的教学能力。实施了师资队伍工程应用能力培训项目，组织教师参加“卓越工程师教育培养工程”培训，开设了英语 PETS5 培训班、多媒体教学应用能力培训班等。2014 年选购了 100 门教师培训网络课程，有针对性地提高教师教学能力。鼓励和支持教师参加行业职业培训及相关职业资格考试，引导教师向

“双师型”转型。加强青年教师的培养，实行青年教师“五段式”培养、岗前培训、实践能力培养等制度，新入校青年教师100%有导师、100%参加岗前培训，在校内设置了青年教师实践能力培养岗位，有26名青年教师到岗参加实践培训。近三年来，参加各类培训的教师总数达626人次，其中进行课程进修和国内访问学者骨干教师24人，参加社会实践和工程实践技能培训152人次，参加专题培训201人次，参加岗前培训75人，参加业务干部对口业务培训7人，参加在线培训160人次，有3名教

师获得博士学位。现有在读博士15人，在读硕士13人。

积极做好人才招聘工作，2012年9月以来，招聘硕士及以上学位教师43人，其中具有博士学位17人。教师的年龄、学历、职称结构更趋合理。

加强教学、科研团队建设。遴选组建了校级教学团队13个，科研团队10个，院系级教学、科研团队49个，通过团队建设把骨干教师凝聚在一起，并形成了合理的梯队。

(来源: 辽宁科技学院网站)

江南大学着力提升青年教师教学质量

近年来，江南大学坚持落实立德树人根本任务，以教学为生命线，将提升青年教师教学质量作为人才培养的基础性工程常抓不懈。

坚持思想引领。每年举办“新教师廉洁从教宣誓仪式”、青年教师廉洁教育主题演讲比赛，引导青年教师把立德树人放在首位，以教风带动学风。注重发挥典型示范作用，通过开展“我最喜

爱的老师”、“教学名师”、“师德标兵”、“最美江南人”评选活动，选树青年教师优秀楷模。定期召开青年教师交流会、教师成长座谈会，老中青教师联谊会等，促使青年教师向身边榜样看齐。每月开展教职工政治理论学习，引导青年教师严守师德底线，争当“四有”好老师。实施院领导、党委委员和支部委员联系青年教师制度，加强与青年教

师面对面的沟通交流，解决实际问题，增强其归属感。

突出实践锻炼。举办“青年教师教学会讲大赛”，启动“教师微格计划”，组织青年专业教师参与、观摩“教学会讲”。通过聘请“教学专家”示范教学、组织青年教师现场教学、编辑“教学会讲”视频等方式，提高青年教师教学水平。实施青年教师助教制度，要求新教师第一学期做好助教和备课工作，熟悉教学环节和教学方法。组织新教师全程跟班听课，零距离接受课堂教学培训，各专业系部定期开展教学研讨活动，对课程设置、教学设计、教学进度进行商讨，增强教学改革意识。每学期组织优秀教师示范课，分享教学经验。各学院结合自身实际积极形成教学实践培养机制，选送青年教师到校外进行课程进修，积极拓宽视野。

加强课堂联动。积极打造“实践+应用”的课程体系，对支撑课程进行科学设置。鼓励青年教师强化教学过程考核，增加学生平时成绩比重。注重实例引入，激发学生把数理、人文等基础方法应用于专业课程学习、专业问题研

究、现实问题解决的兴趣和意愿，培养学生创新思维。鼓励青年教师指导学生参加“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛等，通过第二课堂的指导密切师生关系，增强青年教师第一课堂的教学自信。努力为青年教师搭建社会实践活动平台，选派青年教师参加校外挂职锻炼，反哺课堂教学。

注重激励考核。举办优秀教学奖评选活动，设立“至善教学名师”和“至善教学奖”。制定《新进教师教学质量提高管理办法》，明确规定对新教师培训、助教、会讲比赛提供补贴等制度。实施老教师传帮带制度，为新进教师配备经验丰富的指导教师。各学院领导、专业系部主任等深入青年教师课堂，各级教学督导以青年教师为主要巡查对象，加强教学质量监控。把青年教师教学质量与“优秀教学质量奖”评选、专业技术职务晋升和专业技术岗位聘用挂钩。实施《教师教学质量考核与评价办法》，确立学生评价、同行评价和教学管理人员评价相结合的教学质量综合评价体系。

(来源: 教育部网站)

西南大学“三个注重”加强青年教师队伍建设

西南大学把青年教师队伍建设放在关系学校长远发展的核心位置，从思想政治教育、师德师风建设、发展平台搭建等方面开展有益探索和实践，吸引和培养了一批优秀青年人才。

注重思想政治教育，以有力的组织培养引领青年教师。一是建立理论学习制度。坚持把政治理论学习作为青年教师思想政治工作的重点抓紧抓实，2015年围绕深化改革、依法治校等中心工作组织开展了6次学习。二是及时了解思想动态。每学期初召开青年教师专题座谈会，设立青年教师思想动态专项课题，开展调查研究，建立舆情信息员队伍，准确把握青年教师的思想动态。三是加强党员队伍建设。遵循“坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展”的原则，加强在青年教师队伍中发展党员，将教师党支部建在教研室、实验室、研究所、科研团队，选拔素质好、党性强、威望高的业务骨干担任教职工党支部书记。

注重师德师风建设，以优良的师德师风感染青年教师。一是完善教师考核评价体系。制定《教师道德、教学规范与教学纪律》《师德

师风建设长效机制》及《教学事故认定办法和处理暂行规定》等制度，明确师德建设的指导思想、工作目标、基本思路；严格考核管理，将师德作为重要指标纳入教师各项选拔评比考核体系中，严格执行师德一票否决制。二是开展师德师风教育活动。围绕“为人师表、教书育人、管理育人、服务育人”的要求，召开全国教书育人楷模黄希庭先进事迹报告会、“诚信文明模范家庭”评选等主题教育活动，敦促青年教师成为良好学术风气的维护者、严谨治学的力行者、优良学术道德的传承者。三是加强青年教师岗前培训。在培训课程中设置师德师风教育专题，邀请知名老教授、老专家为青年教师进行岗前校史校情教育，激发青年教师的爱岗敬业和爱国爱校精神。

注重发展平台拓展，以良好的发展环境激励青年教师。一是建立传帮带机制。加大学术带头人、学术骨干对青年教师的传帮带工作力度，重视发挥老专家的积极作用，组建教学巡视组，重点督导青年教师的日常教学。二是拓宽发展渠道。设立青年教师科研基金、出版基金以及青年教师成才基金，

完善国家、地方、学校三级公派出国选派机制，举行青年教师课堂教学比赛，扶持青年教师开展学术研究，支持青年教师加入科研团队联合攻关。三是加强实践锻炼。有计划地组织青年教师结合专业深入

企业、社区或农村，服务地方经济社会发展，近年来先后选派 30 余名青年教师赴新疆、西藏、贵州毕节、重庆石柱等地开展支教、扶贫等工作。

(来源: 教育部网站)

华北理工大学出台师资国际化培养实施方案

为建设高水平国内知名大学，打造一批具有国际视野的师资队伍，提升教师专业化发展水平和人才培养能力，日前，华北理工大学出台《师资国际化培养实施方案(试行)》。

根据《师资国际化培养实施方案(试行)》，华北理工大学在培养目标上借鉴国际上先进的教育理念和教育经验，以培育教学骨干教师为重点，实现师资队伍“四化”建设，即“教育意识国际化、教学内容国际化、教师交流国际化、教学管理国际化”；在培养内容上围绕学校全面提升和内涵式发展要求，对教师的教学能力提升、中外合作办学理念、留学生教育方法、大学生创新教育模式、语言能力和教学管理能力提升等进行全方位培养，掌握学科专业发展的新动态、新知识和新方法，拓宽国际化视野，提升教师的综合素质；在

培养方式上遵循整体统筹、循序渐进和高效的原则，采取学校组织和教师自愿申请，优先选派教学业绩突出，教学效果良好，学生满意度高的教师到国内外知名学校进行培养，将国际先进的教育理念、教学技能、教学方法、教育技术和职业技能等引进来，融入教学过程和人才培养中。

根据学校安排，2015 年计划选派 50 名左右优秀教师出国进行短期培训。今后，学校将以国际交流与合作为平台，以中外合作办学为契机，建立全方位、多维度的国际化师资综合培训体系，推进师资国际化建设水平，努力打造一支素质优良、业务精湛、充满活力、具有国际视野的高水平师资队伍，更好适应高校教育事业国际化的发展潮流，把学校建设成为特色鲜明的高水平知名大学。(来源: 中国高校之窗网站)