

目 次

政策文件

国务院关于加强教师队伍建设的意见·····	(1)
-----------------------	-----

专家观点

提高教育能力是加强教师队伍专业化的核心·····	(6)
--------------------------	-----

中心工作

关于转发全国高校教师网络培训中心《2012年下半年全国高校教师 网络培训计划》的通知·····	(8)
辽宁省高校教师岗前培训工作布置会在辽宁师范大学召开·····	(14)
我省高校教师岗前培训陆续开始·····	(15)

理论探索

提高高校教师创新能力的途径研究·····	(16)
----------------------	------

信息速递

电子科技大学多举措推进人才工作 努力建设高素质专业化教师队伍·····	(20)
上海从保障民办高校专职教职工待遇和加强培训两方面入手实施民办高校“强 师工程”·····	(22)
南京农业大学人才强校战略助推世界一流农业大学建设·····	(23)

国务院关于加强教师队伍建设的意见

国发[2012]41号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

教师是教育事业发展的基础，是提高教育质量、办好人民满意教育的关键。党中央、国务院历来高度重视教师队伍建设。改革开放特别是党的十六大以来，各地区各有关部门采取一系列政策措施，大力推进教师队伍建设，取得显著成绩。同时也要看到，当前我国教师队伍整体素质有待提高，队伍结构不尽合理，教师管理体制机制有待完善，农村教师职业吸引力亟待提升。为深入实施科教兴国战略和人才强国战略，进一步加强教师队伍建设，现提出以下意见：

一、加强教师队伍建设的指导思想、总体目标和重点任务

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观，全面贯彻党的教育方针，认真落实教育规划纲要和人才规划纲要，遵循教育规律和教师成长发展规律，把促进学生健康成长作为教师工作的出发点和落脚点，围绕促进教育公平、提高教育质量的要求，加强教师工作薄弱环节，创新教师管理体制机制，以提高师德素养和业务能力为核心，全面加强教师队伍建设，为教育事业改革发展提供有力支撑。

（二）总体目标。到2020年，形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。专任教师数量满足各级各类教育发展需要；教师队伍整体素质大幅提高，普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力；教师队伍的年龄、学历、职务（职称）、学科结构以及学段、城乡分布结构与教育事业发展的要求相协调；教师地位待遇不断提高，农村教师职业吸引力明显增强；教师管理制度科学规范，形成富有效率、更加开放的教师工作体制机制。

（三）重点任务。幼儿园教师队伍建设要以补足配齐为重点，切实加强幼儿园教师培养培训，严格实施幼儿园教师资格制度，依法落实幼儿园教师地位待遇；中小学教师队伍建设要以农村教师为重点，采取倾斜政策，切实增强农村教师职业吸引力，激励更多优秀人才到农村从教；职业学校教师队伍建设要以“双师型”教师为重点，完善“双师型”教师培养培训体系，健全技能型人才到职业学校从教制度；高等学校教师队伍建设要以中青年教师和创新团队为重点，优化中青年教师成长发展、脱颖而出的制度环境，培育跨学科、跨领域的科研与教学相结合的创新团队；民族地区教师队伍建设要以提高政治素质和业务能力为重点，加强中小学和幼儿园双语教师培养培训，加快培养一批边疆民族地区紧缺教师人才；特殊教育教师队伍建设要以提升专业化水平为重点，

提高特殊教育教师培养培训质量，健全特殊教育教师管理制度。

二、加强教师思想政治教育和师德建设

（四）全面提高教师思想政治素质。坚持和完善理论学习制度，创新理论学习的方式和载体，加强中国特色社会主义理论体系教育，不断提高教师的理论修养和思想政治素质。推动教师在社会实践活动中进一步了解国情、社情、民情。开辟思想政治教育新阵地，建立教师思想状况定期调查分析制度，坚持解决思想问题与解决实际困难相结合，增强思想政治工作的针对性和实效性。确保教师坚持正确政治方向，践行社会主义核心价值观，遵守宪法和有关法律法规，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，帮助和引领学生形成正确的世界观、人生观和价值观。

（五）构建师德建设长效机制。建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制。开展各种形式的师德教育，把教师职业理想、职业道德、学术规范以及心理健康教育融入职前培养、准入、职后培训和管理的全过程。加大优秀师德典型宣传力度，促进形成重德养德的良好风气。研究制定科学合理的师德考评方式，完善师德考评制度，将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，对教师实行师德表现一票否决制。完善学生、家长和社会参与的师德监督机制。完善高等学校科研学术规范，健全学术不端行为惩治查处机制。对有严重失德行为、影响恶劣者按有关规定予以严肃处理直至撤销教师资格。

三、大力提高教师专业化水平

（六）完善教师专业发展标准体系。根据各级各类教育的特点，出台幼儿园、小学、中学、职业学校、高等学校、特殊教育学校教师专业标准，作为教师培养、准入、培训、考核等工作的重要依据。制定幼儿园园长、普通中小学校校长、中等职业学校校长专业标准和任职资格标准，提高校长（园长）专业化水平。制定师范类专业认证标准，开展专业认证和评估，规范师范类专业办学，建立教师培养质量评估制度。

（七）提高教师培养质量。完善师范生招生制度，科学制定招生计划，确保招生培养与教师岗位需求有效衔接，实行提前批次录取，选拔乐教适教的优秀学生攻读师范类专业。发挥教育部直属师范大学师范生免费教育的示范引领作用，鼓励支持地方结合实际实施师范生免费教育制度。探索建立招收职业学校毕业生和企业技术人员专门培养职业教育师资制度。扩大教育硕士、教育博士招生规模，培养高层次的中小学和职业学校教师。创新教师培养模式，建立高等学校与地方政府、中小学（幼儿园、职业学校）联合培养教师的新机制，发挥好行业企业在培养“双师型”教师中的作用。加强教师养成教育和教育教学能力训练，落实师范生教育实践不少于一学期制度。鼓励综合性大学毕业生从事教师职业。

(八) 建立教师学习培训制度。实行五年一周期不少于 360 学时的教师全员培训制度, 推行教师培训学分制度。采取顶岗置换研修、校本研修、远程培训等多种模式, 大力开展中小学、幼儿园教师特别是农村教师培训。完善以企业实践为重点的职业学校教师培训制度。推进高等学校中青年教师专业发展, 建立高等学校中青年教师国内访学、挂职锻炼、社会实践制度。加大民族地区双语教师和音乐、体育、美术等师资紧缺学科教师培训。加强校长培训, 重视辅导员和班主任培训。推动信息技术与教师教育深度融合, 建设教师网络研修社区和终身学习支持服务体系, 促进教师自主学习, 推动教学方式变革。继续实施“幼儿园和中小学教师国家级培训计划”、“职业院校教师素质提高计划”。

(九) 完善教师培养培训体系。构建以师范院校为主体、综合大学参与、开放灵活的中小学教师教育体系。依托相关高等学校和大中型企业, 共建职业学校“双师型”教师培养培训体系。推动高等学校设立教师发展中心。依托现有资源, 加强中小学幼儿园教师、职业学校教师、特殊教育教师、民族地区双语教师培养培训基地建设。推动各地结合实际, 规范建设县(区)域教师发展平台。

(十) 培养造就高端教育人才。实施中小学名师名校长培养工程。制定普通中小学、中等职业学校校长负责制实施细则, 探索校长职级制。改进特级教师评选和管理工作, 更好发挥特级教师的示范带动作用。坚持培养与引进兼顾, 教学与科研并重, 加强高等学校高层次创新型人才队伍建设。实施好“千人计划”、“长江学者奖励计划”和“创新团队发展计划”等人才项目, 造就集聚一批具有国际影响的学科领军人才和高水平的教学科研创新团队。落实和扩大学校办学自主权, 支持鼓励教师和校长在实践中大胆探索, 创新教育思想、教育模式和教育方法, 形成教学特色和办学风格, 造就一批教育家, 倡导教育家办学。

四、建立健全教师管理制度

(十一) 加强教师资源配置管理。逐步实行城乡统一的中小学教职工编制标准, 对农村边远地区实行倾斜政策。研究制定高等学校教职工编制标准。完善学校编制管理办法, 健全编制动态管理机制, 严禁挤占、挪用、截留教师编制。国家出台幼儿园教师配备标准, 各地结合实际合理核定公办幼儿园教职工编制。建立县(区)域内义务教育学校教师校长轮岗交流机制, 促进教师资源合理配置。大力推进城镇教师支持农村教育, 鼓励支持退休的特级教师、高级教师到农村学校支教讲学。

(十二) 严格教师资格和准入制度。修订《教师资格条例》, 提高教师任职学历标准、品行和教育教学能力要求。全面实施教师资格考试和定期注册制度。完善符合职业教育特点的职业学校教师资格标准。健全新进教师公开招聘制度, 探索符合不同学段、专业和岗位特点的教师招聘办法。继续实施并逐步完善农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划, 探索吸引高校毕业生到村小学、教学

点任教的新机制。

(十三) 加快推进教师职务(职称)制度改革。分类推进教师职务(职称)制度改革,完善符合各类教师职业特点的职务(职称)评价标准。建立统一的中小学教师职务(职称)系列,探索在职业学校设置正高级教师职务(职称)。研究完善符合村小学和教学点实际的职务(职称)评定标准,职务(职称)晋升向村小学和教学点专任教师倾斜。城镇中小学教师评聘高级职务(职称)时,要有一年以上在农村学校或薄弱学校任教经历。支持符合条件的职业学校和高等学校兼职教师申报相应系列教师专业技术职务。

(十四) 全面推行聘用制度和岗位管理制度。根据分类推进事业单位改革的总体部署,按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则,完善以合同管理为基础的用人制度,实现教师职务(职称)评审与岗位聘用的有机结合,完善教师退出机制。鼓励普通高中聘请高等学校、科研院所和社会团体等机构的专业人才担任兼职教师。完善相关人事政策,鼓励职业学校和高等学校聘请企业管理人员、专业技术人员和高技能人才等担任专兼职教师。探索更加有利于促进协同创新、持续创新的高等学校人事管理办法。完善外籍教师管理办法,吸引更多世界一流的专家学者来华从事教学、科研和管理工作的,有计划地引进海外高端人才和学术团队。

(十五) 健全教师考核评价制度。完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准,探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法,引导教师潜心教书育人。严禁简单用升学率和考试成绩评价中小学教师。根据不同类型教师的岗位职责和工作特点,完善高等学校教师分类管理和评价办法;健全大学教授为本科生上课制度,把承担本科教学任务作为教授考核评价的基本内容。加强教师管理,严禁公办、在职中小学教师从事有偿补课,规范高等学校教师兼职兼薪。

五、切实保障教师合法权益和待遇

(十六) 完善教师参与治校治学机制。建立健全教代会制度,保障教职工参与学校决策的合法权利。完善中小学学校管理制度,发挥好党组织的领导核心和政治核心作用,健全校长负责制,实行校务会议等制度,完善教职工参与的科学民主决策机制。完善中国特色现代大学制度,坚持党委领导下的校长负责制,探索教授治学的有效途径,充分发挥教授在教学、学术研究以及学校管理中的作用。完善教师人事争议处理途径,依法维护教师权益。

(十七) 强化教师工资保障机制。依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平,并逐步提高,保障教师工资按时足额发放。健全符合教师职业特点、体现岗位绩效的工资分配激励约束机制。进一步做好义务教育学校教师绩效工资实施工作,按照“管理以县为主、经费省级统筹、中央适当支持”的原则,确保绩效工资所需资金落实到位。对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师,实行工资倾斜政策。推进非义务教育教师绩效工

资实施工作。

（十八）健全教师社会保障制度。按照事业单位改革的总体部署，推进教师养老保障制度改革，按规定为教师缴纳社会保险费及住房公积金。中央在基建投资中安排资金，支持加快建设农村艰苦边远地区学校教师周转宿舍。鼓励地方政府将符合条件的农村教师住房纳入当地住房保障范围统筹予以解决。

（十九）完善教师表彰奖励制度。探索建立国家级教师荣誉制度。继续做好全国模范教师和全国教育系统先进工作者表彰工作，对在农村地区长期从教、贡献突出的教师加大表彰奖励力度。定期开展教学名师奖评选，重点奖励在教学一线作出突出贡献的优秀教师。研究完善国家级教学成果奖。鼓励各地按照国家有关规定开展教师表彰奖励工作。

（二十）保障民办学校教师权益。建立健全民办学校教师管理相关制度，依法保障和落实民办学校教师在培训、职务（职称）评审、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面与公办学校教师享有同等权利。民办学校应依法聘用教师，明确双方权利义务，及时兑现教师工资待遇，按规定为教师足额缴纳社会保险费和住房公积金。鼓励民办学校为教师建立补充养老保险、医疗保险。

六、确保教师队伍建设政策措施落到实处

（二十一）加强组织领导。各级人民政府要切实加强对教师工作的组织领导，把教师队伍建设列入重要议事日程抓实抓好。完善部门沟通协调机制，形成责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局，及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。教育行政部门要加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，制定相关政策和标准。机构编制、发展改革、财政、人力资源社会保障等有关部门要在各自职责范围内，积极推进教师队伍建设有关工作。鼓励和引导社会力量参与支持教师队伍建设。

（二十二）加强经费保障。各级人民政府要加大对教师队伍建设的投入力度，新增财政教育经费要把教师队伍建设作为投入重点之一，切实保障教师培养培训、工资待遇等方面的经费投入。教师培训经费要列入财政预算。幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费；高等学校按照不同层次和规模情况，统筹安排一定的教师培训经费。切实加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。

（二十三）加强考核督导。要把教师队伍建设情况作为各地区各有关部门政绩考核、各级各类学校办学水平评估的重要内容，作为评优评先、表彰奖励的重要依据。建立教师工作定期督导检查制度，把教师队伍建设情况作为教育督导的重要内容，并公告督导结果，推动各项政策措施落实到位。

国务院
2012年8月20日

提高教育能力是加强教师队伍专业化的核心

中国教育科学研究院 易凌云

《教育规划纲要》明确规定了我国教师队伍建设的方向——努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。这不但明确我国中长期教师队伍建设的目标,同时也以国家意志的形式确立了教师队伍建设的专业化理念。专业化的教师,其教育理念与师德、教育知识和教育能力等专业素养需要高度发展与和谐统一,其中以拥有卓越的教育能力为最显著的特征。从本质上讲,提高教师的教育能力是加强教师队伍专业化建设的核心。

近年来,围绕“促进教师队伍专业发展”这一主题,紧扣“提高教师教书育人能力水平”这一核心,我国已经采取了一系列有效举措,并取得了令人鼓舞的阶段性成就。

一是加强制度建设,以制度保障发展。教育部出台和实施了教师资格考试和定期注册制度、教师职称制度以及绩效工资制度等一系列教师资格准入、专业发展与管理的制度。这些制度体现了对教师专业素养的新要求,并以外部规范的形式强制性地影响着教师的

专业发展方向。特别是2011年开始改革试点的教师资格考试和定期注册制度,其改革的着力点在于加大了教师实践教育教学能力在考核体系中的权重并创新了考核方式,其重点在于建立“国标、省考、县聘、校用”的教师准入和管理制度,其目标在于通过严把教师入口关提升教师队伍的专业水平。

二是完善标准体系,以标准引领发展。教育部制定和发布了《教师资格考试标准》、《教师专业标准》、《教师教育机构资质认证标准》、《教师教育课程标准》以及《教师教育质量评估标准》等一系列文件,基本建立了从教师职前培养到在职培训的系列化的质量标准体系。这些标准从不同的角度强调了教师应该具备的专业素养,基本都遵循了“能力为重”的理念,对教师的教育教学能力提出了很高的要求,引领着教师专业发展和教师队伍建设的方向。

三是重视培训实效,以培训促进发展。教育部设计和实施了“国培计划”和“硕师计划”等一系列培训项目,旨在提高在职教师的教育教学能力,推动教师队伍整体素质的提高。按照2010

年开始由教育部、财政部联合实施的“国培计划”的部署，在五年内完成全国 1000 多万教师接受每人不少于 360 学时的全员培训，100 万名教师将参加国家级培训，并成为各地的“种子教师”。从“国培计划”培训目标的确定到培训课程的设计再到培训方式的选择，可以发现“通过参与”提高教师的“实践能力”是“国培计划”遵循的基本原则。这一原则的贯彻必然会极大地提高参与培训教师的教育实践能力。

当然，我国教师队伍现有的整体专业发展水平与基本实现教育现代化的远大目标还有差距，以提高教育能力为核心的教师队伍专业化建设依然任重而道远。

首先，需要尽快解决教师队伍的结构性短缺。未来一段时间内我国仍缺少

大量的幼儿园教师、特殊教育教师、“双师型”职教教师以及农村教师，需要继续采取专项计划等形式在短时间内大量培养和补充合格的短缺性师资。

其次，需要继续深化“实践取向”和“能力为重”的教师教育改革。无论是教师的职前培养还是在职培训，都应该通过教育理念、课程模式和教学方式等系统的改革培训教师获得知识与能力的共同提高与协调发展。

再次，需要逐步建立推进教师队伍专业化的长效机制。教师队伍专业发展需要体制机制的保障，总结专业化教师队伍建设的先进经验和有效模式，以制度和法律的形式固定下来，将有助于教师队伍专业化建设的常态化和规范化。

（来源：教育部网站）

关于转发全国高校教师网络培训中心《2012 年下半年 全国高校教师网络培训计划》的通知

各高等学校：

根据教育部高等教育司《关于公布 2012 年下半年高校教师网络培训计划的通知》（教高司函[2012]138 号）文件精神，辽宁省高等学校师资培训中心计划在全省开展高校教师网络培训工作。现将其中的集中培训课程计划转发给你们，请各高校高度重视，认真组织，大力支持中青年教师参加培训，提高教师教育教学能力和水平。

附件：2012 年下半年全国高校教师网络培训计划

辽宁省高等学校师资培训中心

2012 年 9 月 11 日

2012 年下半年全国高校教师网络培训计划

根据教育部《关于公布 2012 年下半年全国高校教师网络培训计划的通知》（教高司函〔2012〕138 号），为促进质量工程建设成果的广泛应用和共享，提高高校教师的教学水平，全国高校教师网络培训中心（以下简称“网培中心”）将举办骨干教师高级研修班，现将有关事项通知如下：

一、参加人员

高等学校承担相关或相近课程教学任务的在职教师。各高校应优先推荐青年骨干教师参会。

二、研修内容与时间

序号	研修班名称	时 间
		8:30-12:00 14:00-17:00
1	新入职教师教学实践技能培训高级研修班	9 月 21-22 日
2	英汉口译课程骨干教师高级研修班	9 月 21-22 日
3	硕士生导师（理工）高级研修班	10 月 12-13 日
4	硕士生导师（文）高级研修班	10 月 12-13 日
5	教与学的理解及运用：高校教学策略与教学评价高级	10 月 19-20 日
6	病理学课程骨干教师高级研修班	10 月 19-20 日
7	生产运作管理课程骨干教师高级研修班	10 月 26-27 日
8	应用写作课程骨干教师高级研修班	10 月 26-27 日
9	大学生学习指导高级研修班	11 月 2-3 日
10	机械制造技术基础课程骨干教师高级研修班	11 月 2-3 日
11	西方音乐史课程骨干教师高级研修班	11 月 9-10 日
12	高校教学秘书职业能力发展高级研修班通知	11 月 9-10 日
13	高校创新创业教育高级研修班	11 月 16-17 日
14	现代控制工程课程骨干教师高级研修班	11 月 16-17 日
15	艺术概论课程骨干教师高级研修班	11 月 23-24 日
16	计算思维与大学计算机课程教学高级研修班	11 月 23-24 日
17	大学生安全教育高级研修班	11 月 30-12 月 1 日
18	普通生物学课程骨干教师高级研修班	11 月 30-12 月 1 日

19	经济法课程骨干教师高级研修班	12月7-8日
20	设计概论课程骨干教师高级研修班	12月7-8日
21	公共关系学课程骨干教师高级研修班	12月14-15日
22	物联网概论课程骨干教师高级研修班	12月14-15日

培训课程以问题为导向,结合示范课、案例讲解等方式,阐述本门课程的先进教学理念、内容、技术和方法。在此基础上,参训学员通过小组交流、网络互动和主讲教师现场指导答疑等方式对本课程教学进行深入的研讨,会后参加在线教学内容的学习和交流。

三、主讲教师

1. 新入职教师教学实践技能培训高级研修班

由国家级精品课程《外国教育史》的负责人,北京师范大学教育学院院长张斌贤教授;中国大学视频公开课《演讲与口才》主讲人,北京航空航天大学思想政治理论学院常务副院长姚小玲教授;中国大学视频公开课《现代礼仪》主讲人,湖南大学袁涤非教授;中国心理学会常务理事、社会心理学分会会长、危机干预委员会副主任,北京师范大学认知神经科学与学习国家重点实验室研究员、心理学院金盛华教授合作主持培训和研讨。

2. 英汉口译课程骨干教师高级研修班

由四川大学的任文教授及其教学团队合作主持培训和研讨。任文教授是国家级精品课程《英汉口译》的负责人,现任四川大学外国语学院副院长,博士生导师。长期担任本科及研究生教学工作。主讲本科课程包括:英语演讲艺术、英汉口译、高级口译;研究生课程包括:口译理论与实践、同声传译等。

3. 硕士生导师(理工)高级研修班

由上海大学副校长叶志明教授、清华大学研究生院副院长高虹教授、浙江大学研究生院培养处处长叶恭银教授、中南大学“研究生最喜爱导师”张亚林教授合作主持培训和研讨。

4. 硕士生导师(文)高级研修班

由北京大学研究生院副院长高岱教授、厦门大学研究生院副院长陈工教授、全国高等学校教学名师奖获得者北京交通大学荣朝和教授等合作主持培训和研讨。

5. 教与学的理解及运用:高校教学策略与教学评价高级研修班

由北京师范大学李芒教授、香港理工大学孙建荣教授、厦门大学别敦荣教授主持培训和研修。李芒教授是国家精品课程《学与教的基本理论》的负责人,现任北京师范大学教学行为研究所所长。孙建荣教授是香港理工大学教授,高等教育管理博士,国际著名教育评估专家。别敦荣教授是厦门大学教育研究院教授、博士生导师。

6. 病理学课程骨干教师高级研修班

由中南大学的文继舫教授及其教学团队合作主持培训和研讨。文继舫教授是国家精品课程《病理学》的负责人，2003 年被评为首批“国家级教学名师”，是国家级重点学科“病理学与病理生理学”学科学术带头人之一，享受政府特殊津贴。现任中南大学基础医学院院长，兼任病理学系(室)主任、湘雅司法鉴定中心主任。

7. 生产运作管理课程骨干教师高级研修班

由华中科技大学的马士华教授及其教学团队合作主持培训和研讨。马士华教授是华中科技大学管理学院副院长、博士生导师，物流与供应链管理研究所所长，兼任教育部高等教育管理科学与工程教学指导委员会委员。马士华教授长期从事生产管理和供应链管理方面的教学与研究，是国家精品课程《生产运作管理》的负责人。

8. 应用写作课程骨干教师高级研修班

由江苏省教育科学研究所所长丁晓昌教授及其教学团队合作主持培训和研讨。丁晓昌教授主要致力于秘书学、古代文牍学、当代实用文体学、古代文学等学科的研究。

9. 大学生学习指导高级研修班

由中国计量学院的李丹青教授及其教学团队合作主持培训和研讨。李丹青教授是国家精品课程《大学生学习指导》的负责人，现任中国计量学院标准化学院院长、院校管理与标准化研究所所长、高等教育学学科负责人、标准化工程专业负责人。主要研究方向为院校发展战略、大学学习科学及标准化。

10. 机械制造技术基础课程骨干教师高级研修班

由长春理工大学的张树仁教授及其教学团队合作主持培训和研讨。张树仁教授是国家级教学名师奖获得者，国家级教学团队“机械制造技术课程教学团队”负责人，国家精品课程《机械制造技术基础》负责人。

11. 西方音乐史课程骨干教师高级研修班

由中央音乐学院的余志刚教授及其团队主持培训和研讨。余志刚教授是中央音乐学院西方音乐史教研室主任、博士生导师，国家精品课程《西方音乐史》的负责人。

12. 高校教学秘书职业能力发展高级研修班

由山东大学的张树永教授、兰州大学的罗云教授及其他高校从事教务工作或研究的专家合作主持培训和研讨。张树永教授和罗云教授都曾从事教务工作多年，有丰富的教务工作实践经验。

13. 高校创新创业教育高级研修班

由北京航空航天大学董青春教授、浙江科技学院郑友取教授、李俊教授、温州大学黄兆信教授以及多位创业教育专家合作主持培训和研讨。

14. 现代控制工程课程骨干教师高级研修班

由浙江工业大学的王万良教授及其教学团队合作主持培训和研讨。王万良教授是国家级教学名师奖获得者，国家精品课程《自动控制原理》的负责人，教育部高等学校电气工程及其自动化专业教学指导委员会委员，国家科技奖评审专家。

15. 艺术概论课程骨干教师高级研修班

由北京大学的王一川教授、彭锋教授、北京师范大学郭必恒副教授、唐宏峰老师合作主持培训和研讨。王一川教授是国家精品课程《文学概论》的负责人。

16. 计算思维与大学计算机课程教学高级研修班

由北京交通大学的王移芝教授、国防科技大学的王挺教授、西安交通大学的李波教授等合作主持培训和研讨。

17. 大学生安全教育高级研修班

由中南大学的吴超教授及其教学团队合作主持培训和研讨。吴超教授是教育部安全工程学科教学指导委员会委员、安全工程学科建设分委会副主任，国家精品课程《大学生安全文化》的负责人。

18. 普通生物学课程骨干教师高级研修班

由北京大学的佟向军教授主持培训和研讨。佟向军教授现为北京大学生命科学院副教授，教育部基础生物科学教学指导委员会秘书长，全国中学生生物竞赛委员会委员。2003 年荣获北京大学教学优秀奖；2005 年荣获北京大学“东宝”奖教金；2006 年荣获第十届霍英东青年教师奖。

19. 经济法课程骨干教师高级研修班

由宁波大学的郑曙光教授及其教学团队合作主持培训和研讨。郑曙光教授是宁波大学人文社科处处长，长期从事经济法、商法方面的教学、科研工作，是国家精品课程《经济法》的负责人。

20. 设计概论课程骨干教师高级研修班

由武汉理工大学的陈汉青教授及其教学团队合作主持培训和研讨。陈汉青教授是国家级精品课程《设计概论》的负责人。现任武汉理工大学艺术与设计学院院长，博士生导师，兼任中国工业设计协会常务理事、中国建设环境艺术委员会副会长、教育部高校工业设计专业指导委员会委员、中国美术家协会工业设计艺术委员会委员、教育部高校艺术硕士专业指导委员会委员、湖北艺术研究院副院长等。

21. 公共关系学课程骨干教师高级研修班

由华中科技大学的陈先红教授及其教学团队合作主持培训和研讨。陈先红教授现为华中科技大学新闻与信息传播学院副院长，澳门科技大学兼职教授、博导。自 1988 年从事公共关系教学、研究和实践，在公关理论创新、新媒体研究、品牌危机与公关应对、广告信息不对称传播等方面，均有丰富的理论研究和实践经验。

22. 物联网概论课程骨干教师高级研修班

由南京师范大学的田景熙研究员主持培训和研讨。田景熙研究员是国际数据管理学会（DAMA International）会员，中国电子学会架构及模型学组负责人，中国电子学会电子商务专家委员会委员，中国标准化协会会员等，其专著《物联网概论》被多所高校采用。

四、培训方式及费用

本培训在北京设主会场，在各地的分中心设分会场，利用网络培训系统进行实时培训和互动交流研讨。会议收取会务费 600 元/人/课。在参训学员比较集中的学校（原则上 15 人以上），可开设分会场，通过视频会议的形式组织参训。

五、联系人

辽宁省高等学校师资培训中心

王刚 电话：0411-82158550
手机：13052709331 邮箱：wanggang8341@126.com

全国高校教师网络培训辽宁省分中心

刘士卿 电话：024-83680898
手机：13514250159 邮箱：liusq@mail.neu.edu.cn

全国高校教师网络培训沈阳市分中心

张士魁 电话：024-62551521
手机：15242421227 邮箱：shikuizhang0823@hotmail.com

教育部全国高校教师网络培训中心

张立娜 电话：024-62551518
手机：13804030810 邮箱：zhanglina@enet.edu.cn

六、报名方式

拟参加培训的教师经学校有关部门同意后，请提前在网培中心网站（<http://www.enetedu.com>）上进行注册报名。

七、结业与证书

对经学校有关部门推荐参加研修班达到结业要求的学员，教育部高等教育司和教师工作司颁发“高等学校骨干教师培训证书”。对获得证书的教师，所在学校应承认其接受培训的经历，记入相关档案，并作为教师职务评聘的参考依据之一。

全国高校教师网络培训中心

二〇一二年九月三日

辽宁省高校教师岗前培训工作会议 在辽宁师范大学召开

9月6日,我省高校教师岗前培训工作会议在辽宁师范大学国际文化交流中心多功能厅召开,来自全省承担岗前培训任务高校的16名代表参加了会议。会议旨在进一步规范、完善高校教师岗前培训工作,推动培训工作和培训基地的良性发展,保质保量地完成2012年全省高校教师岗前培训任务。

会上,省高等学校师资培训中心常务副主任张海秋向与会代表介绍了2011年度高校教师岗前培训情况,分析总结了培训工作顺利开展的主要原因。张主任指出,选派业务精湛的培训授课教师,师资部门加强培训管理工作力度,营造良好的学习环境,提供细致入微的人性化服务是作好岗前培训工作的前提和基础。学校领导和师资管理部门的高度重视,良

性的竞争机制,规范完善的管理机制是作好岗前培训工作的必要条件。我省承担岗前培训任务的高校在通识和校本培训中,给予了高度关注,投入了大量的人力物力,为培训工作的开展提供了强有力的支撑。

最后,张主任对2012年度岗前培训工作作出详细部署,在授课、管理、考试等方面提出具体要求。与会代表就岗前培训工作中的经验及存在的问题进行了深入的讨论,在许多方面达成共识。在今天的岗前培训工作中,大家将加强交流与合作,群策群力,共同把我省高校新教师岗前培训工作做实做好。

(省高校师资培训中心 陈春光)

我省高校教师岗前培训陆续开始

2012 年度高校教师岗前培训工作自 9 月中旬起已在全省各个培训点陆续展开。

省高校师资培训中心于 6 月中旬发通知，对全省 2012 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校进行随机抽查和指导，对不能认真履行岗前培训职责、不能保证培训质量的高校将要求其限期整改。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 6 日，中心召开了高校教师

岗前培训工作布置会，总结了历年岗前培训工作的经验，对存在的培训、管理等方面的问题，提出了解决办法和新的要求。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，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，制定了具体的培训计划和管理措施。各培训点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，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)

提高高校教师创新能力的途径研究

徐小会

(辽宁工程技术大学 辽宁阜新 123000)

摘 要: 高等教育要培养具有创新精神和创新能力的高素质人才,而在创新型人才培养中,教师是主导,是学校教学、科研活动的直接承担者,是大学生创新能力的塑造者,必须具备创新能力。因此,我们需要分析影响教师创新能力的内、外因素,研究促使教师创新能力提高的途径。

关键词: 教师、创新能力、途径

胡锦涛总书记在庆祝清华大学建校 100 周年大会上的讲话中指出:高等教育的根本任务是人才培养,要注重培养拔尖创新人才,积极营造鼓励独立思考、自由探索、勇于创新的良好环境,使学生创新智慧竞相迸发,努力为培养造就更多新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者作出积极贡献。而在创新型人才培养中,教师是主导,教师的因素始终是第一位的,起着基础和关键的作用,因此需要研究影响教师创新能力的因素,促使教师创新能力的提高,从而建设一支具有良好创新意识和创新能力的新型高校教师队伍。

高校教师创新能力的内涵

创新能力是指人能够胜任创新任务的主观条件,是以一定的生理和心理素质为基础,在认识和实践活动中形

成、发展并最终表现出来的产生某种新颖产品的人的能力,属于人的能力范畴。而高校教师承担着教学、科研和为社会服务的三项基本任务,所以他们的创新能力需要在教学、科研、为社会服务三种活动中形成和发展。其具体内涵如下:

1. 教学创新能力

教书育人是高校教师的主要任务,而教学过程是培养创新人才的主渠道。教学过程的创新能力主要表现为教学过程中的求异性、新颖性及高效性,即指更新教学观念的能力、确定新的教学目标的能力、设计最佳教学方案的能力、创新教学内容和教学方法的能力、总结分析教学经验的能力。

2. 科研创新能力

高校教师不但要对所教授的内容

有深入的了解,而且还要具备科研创新能力,这样才能在教学过程中引导学生进行深入思考,进而拓宽领域、开阔视野。同时大学教师要通过科研活动,不断提高自己的学术水平,掌握科技发展的最新成果,丰富教学内容,培养学生从事科学研究的能力。

3. 为社会服务

由于高校与科技的进步、社会经济的发展有着越来越密切的联系,高校教师要通过科学研究站在本学科专业的前沿,运用自己的研究成果为社会、经济发展服务,向社会展示学科的优势,增强学校的竞争力。

综上所述,所谓的高校教师创新能力是指高校教师将新颖、独到的见解运用于教育教学和科学研究之中,发现行之有效的教育教学方法、产生推动社会发展科研成果的能力。

影响高校教师创新能力内、外因素

影响我国高校教师创新能力发展的因素是多方面的,既有教师自身的问题,又有外部环境问题。

所谓内因,是指从教师自身出发,影响高校教师创新能力发展的因素,包括个人的知识结构、教学水平等智力因素和性格、个性等非智力因素。目前影响高校教师创新能力的内因主要表现在以下几个方面:

1. 高校教师创新意识淡薄

一部分高校教师没有从思想上真

正意识到应该进行创新,他们认为大学教师的职责就是给学生教授书本知识。所以,他们不参加创新活动,教学活动依然以教师为中心、教学内容依然以教材为主;还有一部分教师没能将创新上升到与教育质量提高、国家发展息息相关的高度,尽管知道应该有所创新,但是认为创不创新都无关紧要,对创新的重视程度不够。高校教师创新意识淡薄导致其对创新活动的投入不足,创新能力的发展因此也受到影响。

2. 高校教师缺少创新精神

创新不是件轻而易举的事,创新的过程是一种探索的过程,充满了艰辛和痛苦,教师可能在消耗大量心血和精力后一无所获。因此,对于高校教师来说,从事教学、科研的创新活动存在着较大的风险。面对未来可能产生的失败,相当一部分高校教师还是持比较谨慎的态度,宁可无功,但求无过,缺少创新的信心和勇气。

3. 高校教师思维方式固化

高校教师思维方式的固化影响大学教师创新思维的产生,制约其创新能力的发展。受西方实证主义科学方法的影响,我国从事自然科学研究或者科学技术研究的高校教师习惯使用归纳法和演绎法等正向思维方法,这在一定程度上抑制了教师创新能力的发展。

所谓外因,是指影响高校教师创新能力发展的外部环境因素。主要体现在

大学的组织结构、制度、管理方式等方面。

1. 组织结构僵硬化

相互隔离的组织结构不能形成知识创新的合力,是影响高校教师创新能力发展的原因之一。目前,高校内部单位的相对隔离使不同部门、不同学院的教师只能在各自归属的“单位”里开展教学、科研活动,很少能和其他“单位”的教师合作,共同完成教学、科研的工作,这导致高校教师的研究思路比较狭窄。

2. 管理制度不利于创新

管理制度包括政府的宏观制度和学校的微观制度,是保证教学、科研工作的条件。目前一些不尽合理、不太科学的管理制度抑制了高校教师创新能力的发展。例如,知识产权制度不完善、评价激励制度有所偏失、职务聘任制度欠完善、高校教师的薪酬制度在一定程度上也有所偏失等。

3. 校园文化的创新气息不浓

校园文化泛指校园内一切活动及其活动方式和活动氛围的综合。校园文化通过对大学教师的心理产生辐射作用引导高校教师开展创新活动。目前,受市场经济的功利化思想的影响,有些教师缺乏远大理想,急功近利,耐不住性子认真做好教学、科研工作;有些教师在和他人一起搞科研时,缺乏合作共事的精神,强调自我,追逐个人利益;

受传统文化思想的影响,有些教师存有追求共性的保守思想、不敢发表独到的见解、不敢突破权威的结论。

提高高校教师创新能力的途径

鉴于影响高校教师创新能力的内、外因素分析,笔者认为应从以下几个方面提高教师的创新能力。

1. 高校教师要注重科学知识的积累更新

创新是一种高级的思维活动,需要大量的科学知识来支撑。高校教师要想提高自身的创新能力,就必须大量阅读各类有用的书籍,善于收集各方面的资料,不断学习和接受新知识,这样才能从多角度思考问题,把最新的知识融入到教学改革与科研创新中,进行创造性思维。不仅如此,知识渊博的高校教师在教学时可以利用多方面的知识引导学生开阔思路,进而引起学生对知识的渴求。

2. 构建有利于提高教师创新能力的文化环境

文化环境是一个深层次的影响高校教师科研创新能力培养和提高的潜在因素,是培育创新智慧的土壤。当今时代,科学技术高度分化又高度综合,许多创新都诞生于学科交叉渗透的领域,因此,学校应建设一个多学科交叉渗透的、开放的学术文化氛围,营造一种崇尚创新、平等竞争的文化环境;鼓励团队协作,提倡集体攻关,形成团结

协作、积极向上的工作氛围,促进不同学科的教师一起合作搞科研。

3. 高等学校应建立合理的竞争机制

高等学校要实现培养拔尖创新人才这一目标,关键在于建设一支具有创新精神和创新能力的师资队伍。因此,高等学校应树立新时期的人才观,注重教师队伍的合理流动,优化师资队伍结构,提高师资队伍的综合素质。同时,高等学校要研究制定科学的教师思想道德和业务行为规范,通过完善教学质量评价体系和职称评聘制度等多种途

径,建立优胜劣汰的竞争机制,建立有利于创新团队建设和发展的管理和考核机制,使具备高素质和科技创新潜能的教师脱颖而出。

参考文献:

- [1]江文丽. 高校教师创新能力的培养[J]. 安徽工业大学学报(社会科学版),2009,26(2):146-147.
- [2]艾伦·鲁宾逊,萨姆·斯特恩. 公司创造力:创新和改进是如何发生的[M]. 上海:上海译文出版社,2001.

电子科技大学多举措推进人才工作 努力建设高素质专业化教师队伍

电子科技大学认真贯彻国家中长期教育改革和发展规划纲要精神,以造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍为战略目标,实施多项举措加强高校高素质专业化教师队伍建设。

加强领导,形成有效的人才工作领导体制和管理模式,高层次人才队伍建设取得新进展

学校大力实施“人才强校”战略,成立人事人才工作领导小组,制订学校人才队伍建设相关政策、规划,大力推进高层次人才队伍,主要领导亲自负责,积极与国内外高层次人才沟通,帮助他们熟悉学校情况,并为他们发挥作用提供尽可能大的支持。结合学校情况,围绕学科建设规划,积极推进重点建设学科和急需建设学科的人才队伍建设。

着力推进青年骨干教师培养工作

一是继续实施校“百人计划”,培育“长江学者”、“国家杰出青年基金获得者”国家“青年千人”、“青年拔尖人才”等高层次人才计划后备人选。第二批校“百人计划”共遴选15人予以资助。二是实施青年骨干教师出国行动计划。校院两级协调发力,

营造氛围,从政策与经费上鼓励和支持青年教师利用国家留学基金委项目、学校公派项目和校际合作项目等出国研修,参加国际学术会议等,开拓国际学术视野,提高学术水平。加强青年教师培训工作。三是进一步丰富了专题培训内容,开展校史校情、师德师风、教学技能与方法、科研保密和团队协作等5场专题培训,促进青年教师对学校的了解,增强归属感和使命感;组织第十八届青年教师联谊会,为青年教师交流、学习与发展提供平台。四是组织各单位指导青年教师制定个人学术发展规划,引导青年教师明确方向,确定目标,尽快成长发展。

加强师资队伍的制度化和规范化建设

进一步规范教师高级专业技术职务评聘流程。明确教授会议职责及评议程序,强化教授在职务聘任中的学术评价作用。调整各级聘任组织成员,提高学术评委所占比例。修改专家预审流程,使预审结果更加科学合理。完善骨干教师引进和选留条件,规范程序,增加学院教授小组考察、试讲和公示环节;进一步规范和明确了名誉教授、客座教授和协议教授的

聘任条件和程序；完善教师在职攻读学位或在职申请从事博士后研究工作的管理办法。进一步实施精细化管理，完善考核评价机制，修订了《教师高级专业技术职务申报条件》，逐步建立以“分系列、分层次、分学科”为基础的分类评价标准，体现更加重视人才培养质量、更加注重学术成果质量、鼓励跨单位合作承担重大项

目、促进国际学术交流与合作的政策导向；出台了《专职科研人员管理办法》，为学校科学研究的快速发展提供人才保障和支撑，为调整我校现有教师队伍结构提供渠道。

（来源：教育部网站）

上海从保障民办高校专任教师待遇和加强培训两方面入手实施民办高校“强师工程”

针对当前民办高校师资队伍水平差,整体教育质量不高的现状,上海将以加强民办高校教师队伍建设,提高民办高校教师待遇为抓手,实施民办高校“强师工程”,6月19日正式启动。除了开展大规模的教师培训外,还包括采取有效措施切实提高民办学校教师待遇。上海近期正在抓紧制订进一步提高民办学校专任教师收入的指导性意见,拟将专任教师收入与学校学费收入、办学结余挂钩,并设定比例要求。

“强师工程”以上海市民办高校的专任教师、尤其是中青年骨干教师为主要对象,将聘请国内及上海市相关领域专家、教授组成团队,将高等教育教学改革最新研究成果和成功经验融入教学内容之中,切实提高民办高校教师、管理人员的教育教学和管理水平。上海市教委委托上海师范大学作为“强师工程”教师培训项目的实施单位之一。项目所需培训经费

主要从上海市民办教育政府专项资金中支出,每年将投入近2000万元专项经费用于教师培训。

上海市教委主任薛明扬在讲话中说,上海近期正在抓紧制订进一步提高民办学校专任教师收入的指导性意见,拟将专任教师收入与学校学费收入、办学结余挂钩,并设定比例要求,将这一比例作为核定学校政府扶持专项资金的重要依据之一。同时,上海继续完善教师年金制度,提高民办学校专任教师退休待遇水平。“十二五”期间,上海市教委希望通过实施“强师工程”,使上海市民办高校师资队伍的总体水平得到较大提升,为促进民办高校建设“高水平、有特色”民办大学奠定坚实的基础。

(来源:教育部网站)

南京农业大学人才强校战略助推 世界一流农业大学建设

南京农业大学以胡锦涛总书记清华大学百年校庆讲话和教育规划纲要精神为指导,立足于学校百余年的办学底蕴和当前的发展形势,确立了以建设世界一流农业大学为目标的学校发展战略。人才是立校之本,强校之源,是大学水平的直接体现,学校把高水平师资队伍建设作为当前主要任务之一,采取了一系列措施提升师资队伍水平,以人才强校战略助推世界一流农业大学建设。

一是进行全球公开招聘。学校面向海内外招聘农学院和生命科学学院院长,以进一步扩大学校在农业与生命科学领域的国际影响,加强学科发展的战略引领和能力建设。同时,学校加大海外高水平人才引进力度,在 Nature Jobs、人民日报(海外版)、China Daily 等主流媒体和学者聚焦的网站上刊登招聘启事,校长专程率团赴美国在多个城市举办招聘会,广揽海内外英才。目前,已有数位外国学者表达应聘意向。在 2012 年引进的新教师中,1/3 具有海外学习或研究经历。

二是实施“钟山学者计划”。“钟

山学者”计划是南京农业大学支持高端领军人才及其后备人才职业发展和自主创新的项目,分为“钟山特聘教授”、“钟山首席教授”、“钟山学术骨干”和“钟山学术新秀”等四个层次。钟山特聘教授旨在重点培养和造就高端学术人才,扩大学校在世界学术影响;钟山首席教授聚焦培养和引进高水平的学科带头人,拓展学校获得国家重点人才计划支持的学者群体,引领创新团队建设;钟山学术骨干定位于培养有较大学术潜力的优秀中青年学术骨干,积极支持其开展高水平的学术研究;钟山学术新秀则瞄准 35 岁以下的优秀青年博士,为学校的学术发展培育新生力量。按照规划,到 2015 年,学校将从海内外聘任 15 名“钟山特聘教授”、40 名“钟山首席教授”、80 名“钟山学术骨干”和 125 名“钟山学术新秀”。

三是加大对教师的培养和支持。学校实施以新理念、新课程、新技术和师德教育为重点的教师全员培训,提高在职教师的教学科研能力和综合素质,适应新的人才竞争环境。同时支持教师国内外研修,每年选派一

批学术骨干到国内外著名大学或科研机构开展研修活动,促进教师提升学术能力,开拓视野。

四是完善专业技术职务评审制度。正高职称由学校职称评审委员会评审,参评人须参加答辩,接受同行评定和监督。副高及以下职称评审权下放到“大部制”的学科组,学校以相近学科为基础成立“学部”,副高及以下职称分为植物、动物、资源理学、食品工学、人文社科、教育管理、其它等大类由“学部”进行评审。

2012年是南京农业大学110周年校庆之年,在新的历史起点上,南京农业大学“立志创一流”,扎实推进人才强校战略,诚邀全球精英“同心著华章”。作为近现代中国高等农业教育的拓荒者,南京农业大学有信心通过10至20年的努力,把学校建设成为世界一流的农业大学,为我国的农业现代化事业做出更大的贡献。

(来源:教育部网站)