

教师发展信息与研究

2024 年第 5 期（总第 34 期）

郑州商学院教师发展中心编印 2024 年 9 月

本期目录

【政策导向】

- 中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见 1
- 教育部副部长吴岩：超常规培养这三类国家急需紧缺人才 8
- 破除堵点痛点难点：加快建设与教育强国相适应的人才发展体制机制 12

【师德引领】

- 师德师风建设在教育事业发展中不断推进 22
- 以教育家精神涵养新时代师德观 28
- 意进取探新路无悔教育追梦人 31
- 光影育英、跨界出圈的“宝藏教师”马超群 33

【借镜观形】

- “1800 多万教师，人人都可以争当教育家” 35
- 教师培训亟待走向“专业化” 39
- “纽扣课堂”促进学生成长成才 43

【建设研究】

- 探析以教师思维能力培养为目标的教师培训模式 ... 46
- 地方高校校本培训师队伍建设研究 50
- 大学教师发展中心建设研究的回顾与展望 56
- 新时期教师促进师队伍建设的路径与策略研究 58

【工作动态】

- 我中心开展 2023-2024 学年暑期教师教学能力提升专项培训 66
- 我校教师在河南省教育系统 2024 年度教学技能竞赛中喜获佳绩 70
- 河南省高等学校教师教学发展示范中心培育单位验收专家组莅校检查指导工作 72
- 管理学院教师开展 2024 阿里巴巴 eWPT 跨境电商品牌经理人高校师资培训 74
- 金贸学院开展 2024-2025 学年第一学期新入职教师“过课”活动 78
- 站好讲台，信工学院举办新入职教师岗前培训 80

【政策导向】

中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见

教师是立教之本、兴教之源，强国必先强教，强教必先强师。为大力弘扬教育家精神，加强新时代高素质专业化教师队伍建设，进一步营造尊师重教良好氛围，现提出如下意见。

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，坚持党对教育事业的全面领导，贯彻新时代党的教育方针，落实立德树人根本任务，把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓，强化教育家精神引领，提升教师教书育人能力，健全师德师风建设长效机制，深化教师队伍改革创新，加快补齐教师队伍建设突出短板，强化高素质教师培养供给，优化教师资源配置，打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，为加快教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育提供坚强支撑。

工作中要坚持教育家精神铸魂强师，引导广大教师坚定心有大我、至诚报国的理想信念，陶冶言为士则、行为世范的道德情操，涵养启智润心、因材施教的育人智慧，秉持勤学笃行、求是创新的躬耕态度，勤修乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心，树立胸怀天下、以文化人的弘道追求，践行教师群体共同价值追求。坚持教育家精神培育涵养，融入教师培养、发展，构建日常浸润、项目赋能、平台支撑的教师发展良好生态。坚持教育家精神弘扬践行，贯穿教师课堂教学、科学研究、社会实

践等各环节，筑牢教育家精神践行主阵地。坚持教育家精神引领激励，建立完善教师标准体系，纳入教师管理评价全过程，引导广大教师将教育家精神转化为思想自觉、行动自觉。

经过 3 至 5 年努力，教育家精神得到大力弘扬，高素质专业化教师队伍建设取得积极成效，教师立德修身、敬业立学、教书育人呈现新风貌，尊师重教社会氛围更加浓厚。到 2035 年，教育家精神成为广大教师的自觉追求，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化，数字化赋能教师发展成为常态，教师地位巩固提高，教师成为最受社会尊重和令人羡慕的职业之一，形成优秀人才争相从教、优秀教师不断涌现的良好局面。

二、加强教师队伍思想政治建设

（一）加强理想信念教育。建立健全教师定期理论学习制度，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂。持续抓好党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史学习教育。统筹各级各类党校（行政学院）等资源，定期开展教师思想政治轮训，增进广大教师对中国共产党和中国特色社会主义的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。

（二）加强教师队伍建设党建引领。把党的政治建设摆在首位，牢牢掌握党对教师队伍建设的领导权。选优配强教师党支部书记，强化教师党支部书记“双带头人”培育，充分发挥教师、师范生党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。注意做好在高层次人才、优秀青年教师、少先队辅导员和海外留学归国教师中发展党员工作，落实好“三会一课”等党的组织生活制度，把教师紧密团结在党的周围。坚持党建带群建，加强青年教师思想政治引领。

三、涵养高尚师德师风

（三）坚持师德师风第一标准。将思想政治和师德要求纳入教师聘用合同，在教师聘用工作中严格考察把关。将师德表现作为教师资格准入、招聘引进、职称评聘、导师遴选、评优奖励、项目申报等的首要要求。各级组织人事和教育部门将师德师风建设纳入学校基层党建述职评议考核、领导班子和领导人员考核及全面从严治党任务清单，与教育督导、重大人才工程评选、教育教学评估、学位授权审核、学位授权点评估等挂钩。学校主要负责人要认真履行师德师风建设第一责任人职责，压实高校院（系）主要负责人责任。

（四）引导教师自律自强。引导广大教师自觉践行教育家精神，模范遵守宪法和法律法规，依法履行教师职责，坚决抵制损害党中央权威、国家利益的言行；模范遵守新时代教师职业行为准则，自觉捍卫教师职业尊严；模范遵守社会公德，形象得体、言行雅正。加强科研诚信与优良教风学风建设，坚决抵制学术不端，营造风清气正的学术生态。通过典型案例强化警示教育。

（五）加强师德师风培养。把学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述作为教师培养的必修课，作为教师教育和培训的重要任务，使广大教师把握其深刻内涵、做到知行合一。将师德师风和教育家精神融入教师教育课程和教师培养培训全过程。开发教育家精神课程教材资源。用好国家智慧教育公共服务平台，开展师德师风和教育家精神专题研修。有计划地组织教师参加革命传统教育、国情社情考察、社会实践锻炼，引导教师在理论与实践涵养高尚师德和教育家精神。

（六）坚持师德违规“零容忍”。依规依纪依法查处师德违规行为，对群众反映强烈、社会影响恶劣的严重师德违规行为，从严从重给予处

理处分。落实教职员工准入查询和从业禁止制度。各地各高校要将师德师风建设作为教育系统巡视巡察和督查检查的重要内容。坚持失责必问、问责必严，对相关单位和责任人落实师德师风建设责任不到位、造成严重后果或恶劣影响的，予以严肃问责。

四、提升教师专业素养

（七）健全中国特色教师教育体系。大力支持师范院校建设，全面提升师范教育水平。坚持师范院校教师教育第一职责，强化部属师范大学引领，大力支持师范院校“双一流”建设。以国家优秀中小学教师培养计划为引领，支持“双一流”建设高校为代表的高水平院校为中小学培养研究生层次优秀教师。实施师范教育协同提质计划。优化师范生公费教育政策。深化实施中西部欠发达地区优秀教师定向培养计划。优化师范院校评估指标，改革师范类专业认证，支持师范专业招生实施提前批次录取，推进培养模式改革。师范院校普遍建立数学、科技、工程类教育中心，加强师范生科技史教育，提高科普传播能力。加大对师范类专业研究生学位授权审核的支持力度。加强培养基本条件和实践基地建设。加强英才教育师资培养。强化紧缺领域师资培养。

（八）提高教师学科能力和学科素养。将学科能力和学科素养作为教师教书育人的基础，贯穿教师发展全过程。推动相关高校优化课程设置，精选课程内容，夯实师范生坚实的学科基础。在中小学教师培训中强化学科素养提升，推动教师更新学科知识，紧跟学科发展。加强中小学学科领军教师培训，培育一批引领基础教育学科教学改革的骨干。将高校教师学科能力和学科素养提升作为学科建设的重要内容，推动教师站在学科前沿开展教学、科研，创新教学模式方法。适应基础学科、新兴学科、交叉学科发展趋势，支持高校教师开展跨学科学习与研

究，加强学科领军人才队伍建设，发挥引领带动作用。

（九）提升教师教书育人能力。强化高层次教师培养，为幼儿园、小学重点培养本科及以上学历教师，中学教师培养逐步实现以研究生层次为主。实施教师学历提升计划。强化中小学名师名校长培养。完善实施中小学教师国家级培训计划，完善教师全员培训制度和体系，加强乡村教师培训，提升乡村教师能力素质。推进中小学教师科学素质提升。支持高水平大学与高等职业院校、企业联合开展职业教育教师一体化培养培训，优化实施职业院校教师素质提高计划。推动高校将博士后作为教师重要来源。健全高校教师发展支持服务体系。实施数字化赋能教师发展行动，推动教师积极应对新技术变革，着眼未来培养人才。

（十）优化教师管理和资源配置。完善国家教师资格制度，建立完善符合教育行业特点的教师招聘制度，严把教师入口关。深化职称制度改革，优化教师岗位结构比例。职称评聘向乡村教师倾斜。适应小班化、个性化教学需要，优化教师资源配置。加强科学和体育美育等紧缺薄弱学科教师配备，强化思政课教师和辅导员队伍配备管理。优化中小学教师“县管校聘”管理机制。

深入实施教育人才“组团式”支援帮扶计划、国家银龄教师行动计划、乡村首席教师岗位计划等。建立健全高校产业兼职教师管理和教师企业实践制度。

（十一）营造教育家成长的良好环境。倡导教育家办学，落实学校办学自主权，鼓励支持教师和校长创新教育思想、教育模式、教育方法，形成教学特色和办学风格。推进教师评价改革，突出教育教学实绩，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子等现象，推进发展性评价。强化国家重大战略任务和重大

人才工程引领，高层次人才遴选和培育突出教书育人导向，让科学家同时成为教育家，充分发挥科学家在人才培养中的重要作用，将教育家精神、科学家精神、工匠精神等相融汇，提升教书育人质量。

五、加强教师权益保障

（十二）加大各级各类教师待遇保障力度。健全中小学教师工资长效联动机制，巩固义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平成果，强化高中、幼儿园教师工资待遇保障。落实好工资、社会保险等各项政策。研究提高教龄津贴标准。落实好乡村教师生活补助政策。加大教师培训经费投入力度。保障教师课后服务工作合理待遇。加强乡村教师周转宿舍建设。

（十三）维护教师合法权益。维护教师教育惩戒权，支持教师积极管教。学校和有关部门要依法保障教师履行教育职责。依法惩处对教师的侮辱、诽谤、恶意炒作等言行，构成犯罪的，依法追究刑事责任。学校和教育部门要支持教师维护合法权益。大力减轻教师负担，统筹规范社会事务进校园，精简督查检查评比考核事项，为中小学、高校教师和科研人员减负松绑，充分保证教师从事主责主业。

六、弘扬尊师重教社会风尚

（十四）厚植尊师重教文化。提高教师地位，支持和吸引优秀人才热心从教、精心从教、长期从教、终身从教。推进全社会涵养尊师文化，提振师道尊严，注重尊师教育，开展尊师活动，将尊师文化融入学生日常言行。发扬“传帮带”传统，通过教师入职、晋升、荣休等活动，浸润传承教育家精神。支持自然人、法人或其他组织采取多种方式尊师重教，形成良好社会氛围。

（十五）加大教师荣誉表彰力度。加强对优秀教师激励奖励，完善

相关制度。对作出突出贡献的教师集体和个人，按照有关规定给予表彰奖励，表彰奖励向乡村教师倾斜。

（十六）创新开展教师宣传工作。宣传优秀教师典型。鼓励支持教育家精神研究，形成一批高质量学术成果。强化教育、教师题材文艺作品创作，推出更多讴歌优秀教师、弘扬教育家精神的文艺精品。用好新媒体等渠道，拓展教师宣传阵地。依托博物馆、展览馆和文化馆等，开展教育家精神主题展览。加强教师相关新闻舆论引导和监督，激浊扬清、弘扬正气。

（十七）讲好中国教育家故事。深入实施学风传承行动等活动，传播教育家思想、展现教育家风貌。将弘扬教育家精神纳入国际传播话语体系，搭建国际交流合作平台，讲好中国教育家故事，传播中国教育声音，贡献中国教育智慧。

各级党委和政府要高度重视教师队伍建设，结合实际抓好本意见贯彻落实，形成齐抓共管的工作格局。各级各类学校要将高素质专业化教师队伍建设作为学校发展的关键基础性工作，健全工作机制，强化工作保障。各级领导干部要深入学校了解教师情况，为广大教师办实事、解难事。

（来源：摘编自《新华社北京》；《人民日报》）

教育部副部长吴岩：超常规培养这三类国家急需紧缺人才

教育部深入贯彻落实习近平总书记重要指示和党的二十大、二十届三中全会精神，落实立德树人根本任务，深化教育科技人才体制机制一体改革，强化产教融合、科教融汇，以新工科、新医科、新农科、新文科建设为引领，加强有组织拔尖人才培养、有组织科技创新、有组织服务国家和区域发展，推动高校创新人才培养模式，构建高质量人才自主培养体系。

一、强化思政引领，坚持正确育人方向

一体化推进思想政治教育，推动高校充分发挥所有课程育人功能。推动高校全面开设“习近平新时代中国特色社会主义思想概论”课，出版使用统编教材，用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人。推动各类课程与思政课同向同行，研制本科专业类课程思政教学指南。组织 1233 万大学生参加“青年红色筑梦之旅”活动，入脑入心效果显著增强。实施高校哲学社会科学整体发展战略，推进党的创新理论系统性融入课程教材，加快建设中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系。

二、服务高质量发展需要，培养急需紧缺人才

想国家之所想、急国家之所急、应国家之所需，一是超常规培养基础学科拔尖人才，统筹布局基础学科拔尖学生培养基地、国家高层次人才培养中心，在计算机、数学等 9 个基础学科领域推进“101 计划”，包括诺贝尔奖、图灵奖、菲尔茨奖获奖者在内的 84 位世界顶级专家参与。计算机“101 计划”取得示范性成果，建成 12 门核心课程，完成 31 本首版核心教材。

二是超常规培养急需领域实战人才，深入推进教育科技人才体制

机制一体改革，聚焦战略急需和新兴领域，深度对接科技和产业前沿，汇聚头部高校、企业和科研机构力量，协同开展人才培养工作。

三是超常规培养拔尖创业人才，布局区域转移转化中心，打造高校科技成果转化和创新创业人才培养“双中心”，以项目制为牵引，构建问题导向的应用型人才培养体系，部省联动，引导高校创新资源与地方重点产业发展紧密结合。

三、深化体制机制改革，打造高等教育人才培养新范式

一是推进组织形式创新，布局建设了一批“国家卓越工程师”学院、未来技术学院、高水平公共卫生学院、现代产业学院，以及各类专业特色学院，以各专业领域点上的突破带动高校人才培养全局性改革。

二是推进培养机制创新，布局国家产教融合创新平台，推动生物育种、医学攻关等领域人才培养取得更大突破；会同相关法制部门，共同开展涉外法治人才培养；“一部六院”协同推进，本硕博贯通培养，77所高校、107家科研院所参与基础拔尖人才培养。

三是推进学科专业体系创新，实施一流学科培优行动，发布97个领域急需学科专业引导发展清单，开展学科专业设置与区域发展匹配度评估，年均调整专业布点5%，推进了一场数量足够多、力度足够大、频度足够高的学科专业结构改革。

下一步，教育部将锚定教育强国建设目标，充分发挥高等教育的龙头作用，实施高等教育综合改革试点，建立分类评价机制，将科技发展趋势与社会发展需求相结合，优化学科专业设置，推动高校分类特色发展，深化人才培养机制改革，大力培养发展新质生产力、实现现代化需要的各领域拔尖创新人才。同时，积极推进人工智能赋能高校人才培养模式创新，打造体系化人工智能通识课程体系，为新时代

素质教育注入新内涵、提供新动能；编制知识图谱、能力图谱，推动项目式、情景式和研究式教学等深度探索，构建教育教学新生态，全面提升人才自主培养质量。

相关问题回答

关于学科专业调整升级。党的十八大以来，研究生一级学科或专业学位类别新增 44 个、撤销 11 个；本科专业布点新增 2.1 万个、撤销或停招 1.2 万个，年均调整幅度超过布点总数的 5%。特别是今年，增设专业布点 1673 个、撤销 1670 个，首次实现“增撤平衡”。下一步，将全力推进高等教育综合改革，突出服务国家战略，强化动态调整，体现供需适配、产教融合，进一步优化高校学科专业设置，大力培养发展新质生产力、实现现代化需要的各领域拔尖创新人才。

关于贯通培养拔尖创新人才。一方面，推进基础教育与高等教育贯通，有组织地开辟多元选才路径，在实施英才计划、强基计划的基础上，通过基础学科拔尖学生培养计划 2.0，遴选培养了一批有潜力、有志趣的拔尖创新人才。下一步，将统筹推进强基计划、少年班、英才班等超常规选拔项目，深入实施国家基础学科拔尖人才培养战略行动，构建各学段衔接的差异化选拔、长周期培养体系。另一方面，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，充分发挥高校基础研究主力军、重大科技突破策源地、拔尖创新人才培养主阵地的作用，实施基础学科与交叉学科突破计划，打破传统人才培养“学科化、院系制”模式，通过科技发展需求驱动、学科交叉赋能培养拔尖创新人才。

关于人工智能推动人才培养范式改革。今年教育部启动了教育系统人工智能大模型应用示范行动。下一步，将打造人工智能通识课程体系，赋能理工农医文等各类人才培养；编制学科专业知识图谱、能

力图谱，推动从“知识中心”到“能力中心”的转变；办好 2024 世界慕课与在线教育大会，发布世界高等教育数字化发展报告，引领建立教育数字化世界标准。

关于应用技能型人才培养。加强现代职业教育体系建设，深化“一体两翼”，目前已建立 28 家市域产教联合体，组建国家有色金属行业产教融合共同体。下一步，将做实一体，压实地方政府主体责任。建强两翼，布局市域产教联合体，提升职业教育与地方经济结合的“紧密度”；建设跨区域行业产教融合共同体，加强职业教育与行业发展需要的“适配度”。

（来源：摘编自《人民政协报》）

破除堵点痛点难点：加快建设与教育强国相适应的人才发展体制机制

党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》(以下简称《决定》),擘画了新时代新征程上进一步全面深化改革的宏阔蓝图和战略部署。《决定》将构建支持全面创新体制机制作为进一步全面深化改革的重大举措,更加凸显了教育、科技、人才作为中国式现代化的基础性、战略性支撑的重要性。

从党的二十大报告中首次将教育、科技、人才统筹安排、一体部署,到党的二十届三中全会提出要统筹推进教育科技人才体制机制一体改革,突出体现了以习近平同志为核心的党中央对一体建设教育强国、科技强国、人才强国的高度重视和战略安排。教育是基础,科技是关键,人才是根本。在中国式现代化的新征程上,人才是第一资源,教育发展靠人才、科技创新靠人才。《决定》站在人才引领发展的战略高度,专门就深化人才发展体制机制改革进行了系统部署和具体安排,强调要完善人才自主培养机制,加快建设国家战略人才力量,代表着党对强国建设规律和人才成长规律认识的新高度,为我们系统谋划新时代人才工作,建设世界重要人才中心和创新高地指明了前进方向、提供了根本遵循。高校是教育、科技和人才的集中交汇点,是统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的先行区和试验田,肩负着人才培养主阵地、基础研究主力军和重大科技突破策源地的时代重任,必须认真贯彻落实党的二十届三中全会精神,始终坚持人才引领发展的战略地位,以深化人才发展体制机制改革为牵引,激发人才活力、建强人才队伍,努力为教育综合改革和科技体制改革提供源源不断的智力

资源和人才支撑。

坚持党管人才，以坚强的组织领导机制重引领、强保障

《决定》强调，党的领导是进一步全面深化改革、推进中国式现代化的根本保证。对于人才发展体制机制改革而言，最根本的就是要坚持党管人才的政治原则。习近平总书记在中央人才工作会议上强调，“党管人才就是党要领导实施人才强国战略、推进高水平科技自立自强、加强对人才工作的政治引领”“努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍”。高校是国家战略人才力量的集聚区，也是拔尖创新人才自主培养的主阵地，更应坚持党的全面领导，将人才强校战略摆在办学治校更加突出的位置，统筹实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，为建设高质量的一流人才队伍提供根本的政治保证。

健全统一高效的人才工作格局。构建和完善党对人才工作的全面领导体系是人才工作的政治前提。高校要压紧压实各级党组织对人才工作的政治引领责任，确保学校人才工作始终保持正确方向、增强战略定力。要完善人才工作领导机构，分层分级建立高校党委人才工作专班、高水平师资队伍建设领导小组等组织领导机构，不断完善党委统一领导、党政齐抓共管、组织人事部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合的人才工作格局，通过政策引导、资源整合和机制创新，深入研究和制定人才队伍建设的长远规划、创新思路和关键举措，切实打破人才工作体制机制障碍，全面提升人才服务效率和质量。要构建人才工作组织体系，建立健全横向协同、纵向联动的校、院、系三级人才服务网络，组织各学院党委书记、院长、学科带头人、系主任及部分有海外经历的专任教师担任引才专员，及时做好人才政策的宣

传解读和海外人才的对接联系，形成校院协同、部门联动、内外融通的人事人才工作体系，为人才的引进、培养和使用提供更加灵活高效保障。

完善科学有效的人才工作政策。人才政策是人才工作的指挥棒，如何结合新时代人才工作的新形势新任务，不断完善人才工作的顶层设计和政策体系，充分发挥好人才政策的导向作用和激励效应，切实提升人才工作的现代化水平是高校深化人才发展体制机制改革的当务之急。要谋划人才发展战略，紧密围绕国家战略人才力量建设需求，持续完善人才工作的战略规划和发展蓝图，擘画好人才工作的时间表、路线图和任务书，明确人才工作的总体目标、实施步骤和具体举措，切实做到人才工作有章可循、有据可依。要健全人才制度体系，坚持目标导向、结果导向和问题导向相统一，扎实推动各类人事人才制度的“废改立”工作，加强制度间的系统集成和协同配合，加快形成科学规范、运行有效、符合实际的人事人才制度体系，并将制度建设成效稳步转化为现代化治理效能，提升人事人才工作的科学化、制度化、规范化水平。要积极推动“数字人事”建设，强化信息化数据赋能，建立形成立体化、系统化的人事人才数据库，搭建“互联网+人才评价管理”应用大平台，为高校制定实施人才战略规划提供高效率、高质量、高可靠度的决策依据。

营造求贤若渴的人才工作生态。坚持营造识才爱才敬才用才的环境，是做好人才工作的社会条件。对于高校而言，要牢固树立“人才是第一资源”理念，将人才工作摆在更优先的位置，营造真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才的校园风尚，真正做到求贤若渴、不拘一格，加快建设学科特色鲜明的人才中心和创新高地。要密切人才服务

联络，各级党政领导都要有识才慧眼、爱才诚意、用才胆识、容才雅量，自觉做到人才工作优先谋划、优先推进、优先保障，构建校院领导带头联系服务高层次人才制度，通过开展人才服务日、人才座谈会等常态化交流，形成多层次全链条人才服务体系，更加及时有效地为人才解难题、办实事。要完善人才支持保障，坚持将人才队伍建设始终摆在突出的战略位置，在政策制定、资源配置、服务保障上向人才倾斜，优先保障人才队伍建设的综合投入，真正做到政治上充分信任、思想上主动引导、工作上创造条件、生活上关心照顾，竭诚为各类人才发展提供全方位、全要素的精准扶持，全心全意营造高品质的人才工作生态。要大力弘扬创新文化，加大先进典型的表彰、宣传力度、积极营造鼓励创新、宽容失败的良好氛围，切实为人才“松绑减负”，特别是要给予青年人才更多信任、更好帮助、更有力支持，让大胆创新、勇于创新、包容创新蔚然成风，打造人才近悦远来的“强磁场”。

坚持引培并举，以创新的引进培育机制重质量、强增量

《决定》强调，要完善人才自主培养机制，加快建设国家高水平人才高地和吸引集聚人才平台。习近平总书记在中央人才工作会议上也强调，“我国拥有世界上规模最大的高等教育体系，有各项事业发展的广阔舞台，完全能够源源不断培养造就大批优秀人才，完全能够培养出大师”。当前，国际国内形势纷繁复杂，新一轮科技革命和产业变革方兴未艾，人才已经成为世界各国竞争的战略焦点。高校要始终立足“两个大局”，把握战略主动，全方位培养、引进、用好人才，主动融入新时代人才强国战略形成的雁阵格局，既注重“质”“量”协同，又注重梯次配置，真正使各类优秀人才能够不拘一格、竞相涌现。

建设世界一流的战略人才力量。新时代人才工作的主要任务就是

要加快建设国家战略人才力量，着力培养造就战略科学家、一流科技领军人才和创新团队，着力培养造就卓越工程师、大国工匠、高技能人才，提高各类人才素质，不断完善人才战略布局。高校要充分发挥基础研究深厚和学科交叉融合的优势，坚持“四个面向”，着力构建国家急需的战略人才力量。要统筹谋划战略科学家选培，注重从国家重大科技任务担当领衔者中培育具有战略科学家潜质的高层次复合型人才，研究制定“按需支持、充分保障、一议一策”的精准化、个性化发展政策，为顶尖人才在布局未来科技产业、凝练重大科研方向、攻关关键核心技术、组建大科研团队等方面创造更好条件，打造一支战略科学家成长梯队。要精心培树一流科技领军人才和创新团队，着力遴选一批基础前沿技术、关键核心技术、“卡脖子”技术的科技攻关人才，特别是要全方位长周期谋划基础学科人才培养，积极探索科技领军人才和创新团队梯队配套、条件配套、管理配套的项目组织方式，进一步完善相关支持政策和激励机制，激励人才凝聚大团队、构筑大平台、承接大项目、培育大成果。要着力培养卓越工程师队伍，面向国家重大战略和区域经济发展需求，打破工程技术人才培养学科化、院系制的传统组织模式，充分汇聚校企优势资源，打造学科深度交叉、校企深度融合的卓越工程师培养新高地。要加大专职科研队伍建设，深化专职科研岗聘任制度改革，畅通专职科研岗学历深造、职称评定、岗位转聘等发展通道，打造高水平人才队伍的蓄水池，为建设国家战略人才力量提供坚实支撑。

打造充满活力的青年人才队伍。青年人才是国家战略人才力量的源头活水，关系到新时代人才强国建设后继有人的问题。《决定》专门强调，完善青年创新人才发现、选拔、培养机制，更好保障青年科技

人员待遇。要完善分类支持机制，实施青年人才全链条培育计划，及时解决好人才在团队建设、项目申报、成果培育、空间资源等方面的急难愁盼问题，形成上下对接、各有侧重、系统有序的各层次青年人才整体培育方案，引导和支撑青年人才积极承担基础前沿、颠覆性技术创新任务，特别是长期稳定支持一批在自然科学领域具有明显创新潜力的青年人才，鼓励青年人才挑战科学“无人区”。要突出工程项目实践，围绕办学特色优势，大力推动青年人才跨领域、跨学科、跨专业参与国家重大科研任务，将国家战略方向、产业发展需求和高校资源相对接，依托全国重点实验室等科研创新平台，将高校自由探索、单兵作战式的科研方式转变为大兵团作战模式，引导青年人才在担当国家重大科技任务中提升创新能力，在大团队、大项目、大平台中成长为高层次复合型人才。要深化产学研协同创新，支持青年人才精准服务区域产业发展、企业技术创新，引导青年人才以企业视角凝练科技难题，联合开展科技攻关，取得行业企业亟需的技术突破，促进青年人才科研成果实现高效能创新、高效率转化、高效益应用。

拓展多元开放的对外引才渠道。海外优秀人才是习近平总书记提出的“聚天下英才而用之”、实现中国式现代化战略目标中的重要人才资源。高校要坚持全球视野、世界一流水平，抢抓国家建设世界重要人才中心和创新高地的战略机遇，千方百计地引进那些能为我所用的顶尖人才，源源不断地为一流人才队伍注入新动能。要开辟海外引才平台链路，依托国家重大引才专项政策支持，不断探索校本化的海外人才引进计划，发挥国际学科引智基地、国际联合实验室、校际联合实验室等重大科研平台集聚人才的作用，探索建立国际科学前沿人才引进特区，建立健全绿色通道引进人才快速响应机制，构建“自培+定

向”的人才引进新路径，资助优秀博士、博士后海外深造，通过联合培养、择优引聘持续扩充高精尖人才储备库，打破特色急需人才引进难、融入慢等瓶颈。同时也要引导各类人才积极融入全球创新网络，主动深化与共建“一带一路”国家科技人才的交流合作，深度参与全球科技治理，积极开展国际科技交流合作，提升国际竞争力和学术影响力。要推动各类人才协同共育，发挥好学校与地方、行业企业单位战略合作的辐射效应，通过校企特聘、联聘、专聘、返聘等多元化的形式，多种措施多种途径引聘一批行业首席专家、技术人才和卓越工程师等高端人才，探索多单位所有、所用和合用，教育、科技和产业领域两栖或多栖人才队伍的有效建设路径，推动科技创新和产业创新深度融合，打通高校、科研院所和企业人才交流通道。

坚持问题导向，以科学的激励评价机制重效益、强导向

《决定》强调，要强化人才激励机制，坚持向用人主体授权、为人才松绑。建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。随着新时代教育评价改革的深入推进，高校要始终坚持“破四唯”和“立新标”相结合，破立并举、先立后破，结合工作实际，加快健全符合教育规律和科研活动规律的人才评价机制，把我国制度优势转化为人才优势、科技竞争优势，为构建既有中国特色、又有国际竞争比较优势的人才发展体制机制贡献高校智慧。

树牢实绩实效的人才评价导向。习近平总书记指出，“我国人才发展体制机制一个突出问题是人才评价体系不合理”。评价体系不合理首先集中体现在评价导向的“四唯”。高校要不断完善人才评价导向，切实从思想认识上提高站位、把牢方向，做到去唯增维、多元综合，切实发挥好人才评价的正向反馈作用。要完善分层分类分系列的评价机

制，针对不同人才主体，以学科为单元，建立和完善岗位、职称晋升的差异化考核方式和评价标准，实现基础前沿研究更加突出原创导向，社会公益性研究更加突出需求导向，应用技术开发和成果转化评价更加突出市场导向，特别是要完善基础研究人才长周期支持机制，构建符合基础研究规律和人才成长规律的评价体系，不求全责备、不论资排辈、不墨守成规，激励各类人才各尽所能、尽展其才。要完善创新团队考评制度，突出跨单位、跨学院、跨学科联合攻关团队建设，探索团队与个人考核相结合的新机制，发挥团队的协作效应和整体优势。要突出重点业绩的评价牵引，坚持把师德师风作为第一标准、把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，围绕创新能力、质量、业绩、贡献等关键绩效指标，从人才培养、科学研究、交流合作和社会服务等多维度，探索建立菜单式多维评价标准和业绩参考清单，引导各系列教师立足岗位、创新发展、贡献价值。

畅通多元综合的分类发展通道。人才的分类发展是尊重人才成长规律和教育改革规律，激发人才活力、强化人才自觉的重要保证。中国特色、世界一流大学建设既需要“全能选手”，也需要“单项冠军”。要不断深化岗位聘任改革，紧扣新时代教育评价改革的总体要求，对照一流大学师资队伍标准，不断优化师资岗位设置、考核，突出“学科导向、强化岗位、级岗分离、突出业绩”，综合实施“岗位预聘制”“学院高聘制”“绿色通道直聘制”等多元灵活的人才引聘机制，促进高校人才计划项目和岗位设置有效衔接，加快形成 A 轨与 B 轨并行、准聘与长聘结合的多维度人才发展通道，为各类人才发展创造更多有利条件。要不断深化薪酬分配制度改革，树立正确分配导向，持续完善绩效分配体系，优化绩效分配结构，构建保障与激励兼顾的薪酬体

系，强化奖励性绩效分类考核和激励导向，针对不同领域和层次需求的人才，制定个性化的激励方案，充分调动科研人员的创新积极性，鼓励科技人才跳出“舒适区”，向“无人区”迈进，逐步提高薪酬制度的科学化、规范化水平。

强化闭环管理的人事权力下放。人才引育在基层，人才是否用得好，也取决于基层单位能否发挥主观能动性，创造性开展人才工作。如何根据高校人才工作需求，向基层单位充分授权，真授、授好、授到位，是人才发展体制机制改革的重要组成。要扩大用人主体办学自主权，合理有效地授予基层单位师资选聘、职称学科组评审、岗位聘任、绩效分配和人才薪酬调节等人事管理自主权，鼓励基层单位结合实际开展人才工作体制机制创新，先行先试、逐步推广，赋予科技领军人才更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权，激发用人主体和科技人才的自主性和创造性。要加大权力下放成效监督评估，建立有效的自我约束和外部监督机制，签订人才引育责任书，持续完善以学院为主体的绩效考核评价和人才工作奖励机制，更加充分发挥好 **KPI** 的导向作用和学校师资队伍建设目标的引领作用，充分调动各方力量共同推进人才引育工作，激发学院人才队伍建设的内生动力，确保下放的权力接得住、用得好。要推动完善基层单位人事管理机制，进一步深化校院管理体制机制改革，转变人事等管理部门职能，加强基层单位人才选聘的风险防控和监督管理，探索形成符合实际、科学合理、精准高效的人事运行体系，促进更好实现自我管理、自我约束、自我发展，有效提升基层单位人才工作效能。

硬实力、软实力，归根结底还是要靠人才实力。新时代新征程上，高校要始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入

学习贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，以习近平总书记关于教育科技人才的重要论述为根本遵循，以更高的政治站位、更强的使命担当、更远的战略眼光深入实施人才强校战略，以服务国家战略需求为导向，不断深化人才发展体制机制改革，构建和完善坚实的组织领导机制、创新的引进培育机制、科学的评价激励机制，以进一步全面深化改革的实干实绩开辟发展新领域新赛道，塑造发展新动能新优势，加快形成国家战略人才力量的雁阵格局和战略支点，奋力为中国式现代化提供人才新支撑、贡献智力新支持，为强国建设、民族复兴作出新的更大贡献。

（来源：摘编自《中国高等教育》）

【师德引领】

师德师风建设在教育事业发展中不断推进

党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》指出，“健全师德师风建设长效机制”。教师节前夕，《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》发布，要求把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓，强化教育家精神引领，提升教师教书育人能力，健全师德师风建设长效机制，加强新时代高素质专业化教师队伍建设。

师德师风建设至关重要

从设立教师节的动议开始，到教师节确立，直至新时代，师德师风建设始终处于教师队伍建设首位，在教育事业发展中处于重要地位。

营造尊师重教的社会氛围对师德师风提出更高要求。**40**年来，通过持续加强教师待遇保障、提高中高级教师职称占比等一系列政策措施，通过每年教师节期间的表彰和庆祝活动，等等，教师的社会地位明显改善。“使教师成为最受社会尊重的职业之一”，是党和国家的庄严承诺、广大人民教师的热切期待，对促进全社会进一步营造尊师重教环境发挥了重要作用。提升教师队伍专业素养，加强师德师风建设，是办好人民满意的教育题中应有之义。

师德师风建设纳入中国共产党代表大会报告内容，凸显了师德师风在教育事业发展中的关键作用。**40**年来，伴随着人民群众对更好的教育的期盼，教师队伍建设日益凸显其重要性，师德师风建设日益受到重视，一系列相关政策文件相继出台，制度体系日渐完善。党的十六大报告提出“加强教师队伍建设，提高教师的师德和业务水平”要求，

体现了师德对于教育发展的重要性。党的十八大报告指出：“提高师德水平和业务能力，增强教师教书育人的荣誉感和责任感。”党的十九大报告和党的二十大报告明确提出“加强师德师风建设”要求，确立了师德师风建设在教育优先发展、办好人民满意的教育中的关键地位。师德师风建设成为教育改革发展的主要内容。

师德师风成为第一标准。党的十八大以来，习近平总书记高度重视师德师风建设，作出“评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风”等重大论断，将师德师风置于教师队伍素质最高位置。

中共中央、国务院发布《中国教育现代化 2035》，明确“将师德师风作为评价教师素质的第一标准”，提出“推动师德建设长效化、制度化”要求。中共中央、国务院发布《深化新时代教育评价改革总体方案》，指出“坚持把师德师风作为第一标准”，强调“强化教师思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化、长效化”，并提出建立师德失范行为通报警示制度。今年 8 月，《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》发布，教育家精神成为新时代师德师风建设的核心内容，师德师风建设的重要性被提升到历史新高高度。

师德师风建设发展脉络

40 年来，师德师风建设包括确立教师职业道德基本要求、加强职业道德规范建设、建立健全师德师风建设体制机制等主题，在新时代日趋成熟。

确立中小学教师职业道德基本要求。1984 年 10 月，教育部、全国教育工会发布了《中小学教师职业道德要求（试行）》，对教师职业道德提出了纲领性指导意见，以思想政治素质为主，师德理想与师德

原则相结合，为师德师风建设奠定基础。

制定并完善各学段教师职业道德规范化建设，依法确立师德违规行为处理办法。20 世纪 90 年代初，师德师风建设进入新阶段。1991 年，原国家教委、全国教育工会发布《中小学教师职业道德规范》，该规范先后于 1997 年、2008 年进行两次修订，不断细化教师职业道德规范，以适应时代发展需要。2011 年 12 月，教育部、中国教科文卫体工会全国委员会发布《高等学校教师职业道德规范》。至此，不同学段的教师道德规范基本明确。同时，师德师风建设全面加强，不断改进。2000 年 8 月，教育部发布《关于加强中小学教师职业道德建设的若干意见》提出，“加强爱岗敬业、热爱学生、教书育人、为人师表的教育，增强教师的事业心和责任感”。2005 年 1 月，教育部发布《关于进一步加强和改进师德建设的意见》，明确划定“坚决反对向学生推销教辅资料及其他商品，索要或接受学生、家长财物等以教谋私的行为”等多条底线，提出“对有严重失德行为、影响恶劣者一律撤销教师资格并予以解聘”等处罚性规定。新时代以来，2014 年 1 月，教育部发布《中小学教师违反职业道德行为处理办法》，依法列出中小学教师违反职业道德的行为，并制定处罚方法，该办法于 2018 年进行补充、完善。2018 年 11 月，教育部发布《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》。依据义务教育法、教师法、教育法中的教师职业相关法律法规，确立师德行为法律依据，具有划时代意义。

建立并完善师德师风建设长效机制。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》指出：“将师德表现作为教师考核、聘任（聘用）和评价的首要内容。”2012 年 8 月，国务院发布《关于加强教师队伍建设的意见》，要求构建师德建设长效机制。新时代以来，师

师德师风建设长效机制进一步健全。教育部 2013 年 9 月发布《关于建立健全中小学师德建设长效机制的意见》，2014 年 9 月发布《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》。2016 年 8 月，教育部发布《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》，提出“完善师德考核办法，健全师德建设长效机制”。2019 年 11 月，教育部等七部门发布《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，提出“基本建立起完备的师德师风建设制度体系和有效的师德师风建设长效机制”的总体目标。其间，教育部提出教师职业行为倡导标准和禁行底线。2018 年 11 月，教育部分别发布新时代高校、中小学、幼儿园教师职业行为十项准则，将师德师风建设贯穿教师管理全过程，并强化师德违规查处和师德考评。体制机制的形成和完善，在完善师德师风建设体系中具有里程碑意义。

师德师风建设推进理路

40 年来，从强调底线师德，不断走向高尚师德，提出教育家精神，师德师风建设内涵越来越明确和丰富，对师德底线的划定和对失德行为的惩处逐步与法律法规相结合，师德师风建设思路日渐清晰。

明确思想政治素质是师德师风建设的重要内容。师德具有鲜明的政治属性，教师的思想政治素质是师德建设第一要务。2018 年 1 月，中共中央、国务院发布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，把加强师德师风建设作为独立部分进行部署，明确要求“着力提升思想政治素质，全面加强师德师风建设”。习近平总书记用“学生健康成长的指导者和引路人”，“中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者”，“先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者”等定位教师职业，体现了教师思想政治素质的重要性，丰富了师德师风建设的重要

内涵。

坚持教育家精神是师德师风建设的核心要义。教书育人是教师职业的基本特征。习近平总书记指出，人民教师无上光荣，每个教师都要珍惜这份光荣，爱惜这份职业，严格要求自己，不断完善自己。教师要做到敬业、爱生，这是由教书育人事业所决定的。敬业，表现为珍惜人民教师的光荣，有热爱教育的定力和淡泊名利的坚守。爱生，则是师爱的具体呈现，表现在两个方面。一是聚焦爱生情怀的内在要求，体现了教师的仁爱之心，需要教师公平、公正地对待每一名学生，尊重学生的个性，理解学生的情感。二是聚焦爱生情怀的实现过程，体现了师生关系的亲密程度，需要教师以无私奉献之心，用爱培育爱、激发爱、传播爱。新时代教师还要大力弘扬教育家精神，坚定心有大我、至诚报国的理想信念，陶冶言为士则、行为世范的道德情操，涵养启智润心、因材施教的育人智慧，秉持勤学笃行、求是创新的躬耕态度，勤修乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心，树立胸怀天下、以文化人的弘道追求，践行教师群体共同价值追求。

弘扬高尚师德是师德师风建设的关键路径。建立教师表彰体系，通过挖掘宣传等多种途径，弘扬高尚师德，形成正能量，是师德建设的关键路径，体现了“厚爱”层面的师德建设内涵。40年来，通过建立国家、省、市、县、校多个层面的教师表彰体系，授予“人民教育家”“全国教书育人楷模”“全国模范教师”“全国优秀教师”和“最美乡村教师”等荣誉称号，展现了优秀教师的高尚品格和典型形象，营造了全社会尊师重教的浓厚氛围，助力形成了有利于提升教师政治地位、社会地位和职业地位的良好生态环境。

加强师德师风建设，还要“严管”，规范师德行为，惩处师德违规行

为。相关法律和文件规定成为规范师德师风失范行为的“硬杠杠”，对于守牢师德师风底线起到了有效的警示、阻止和惩罚作用。

（来源：中国教育新闻网）

以教育家精神涵养新时代师德观

坚持以德铸魂，坚定心有大我、至诚报国的理想信念。

坚定的理想信念是高校教师首要的政治标准，心有大我、至诚报国是好老师的人格基石，是树立正确师德观的理想信念维度。

广大教师应将锤炼过硬政治品德作为终身课题。一要忠诚党的教育事业。广大教师要坚持社会主义办学方向，全面贯彻党的教育方针。二要凝心铸魂筑牢根基。广大教师要坚定对马克思主义的信仰和对中国特色社会主义的信念，把集中学习教育焕发出来的精神力量转化为立德树人的强大动力。三要突出党的政治引领。高校党委应推动党建工作与师德师风建设深度融合，带动广大教师不断提高政治判断力、政治领悟力和政治执行力。

坚持以德立身，陶冶言为士则、行为世范的道德情操。

高尚的道德情操是高校教师恪守的鲜明品格，言为士则、行为世范是好老师的道德品质，是树立正确师德观的道德风范维度。

广大教师应把教师职业视为毕生追求的事业，在自我修养的不断提升中实现道德境界的升华。一要恪守教师职业道德。广大教师要严格遵守并贯彻落实相关法律法规，强化职业自律，处处用高尚的道德行为影响学生，时时用美好的人格感化学生。二要抓早抓小防微杜渐。高校党委应全面深化清廉学校建设，加强师德专题教育，抓好关键环节，强化防线关口前移，开展师德问题预警监测和筛查等。三要对失范行为“零容忍”。高校党委应将师德师风第一标准要求落实到教职工年度考核、评优奖励和工资晋级等工作中，同时强化追责问责，严格落实从业禁止制度。

坚持以德施教，涵养启智润心、因材施教的育人智慧。

高超的育人智慧是高校教师必备的职业素养，启智润心、因材施教是好老师的内在要求，是树立正确师德观的教育智慧维度。

广大教师应充分发挥“教”的主导作用，做精于传道授业解惑的“经师”和“人师”的统一者，做学生为学、为事、为人的大先生。一要履行教好书的责任。广大教师应提高政治站位，不断增强为中国式现代化建设提供强大人才支撑的责任感和使命感。二要增强上好课的本领。广大教师应遵循教育规律，转变育人方式、改进教学方法；既要精通本专业领域的学科知识，更要博采相关学科知识，做到融会贯通。三是提高育好人的水平。广大教师应坚持显性教育与隐性教育相统一，要注重培养学生的社会责任感、团结合作精神和必备品格能力，塑造学生丰满的灵魂和健全的人格。

坚持以德立学，秉持勤学笃行、求是创新的躬耕态度。

勤学笃行、求是创新是好老师的真正底气，是树立正确师德观的探索创新维度。

广大教师应保持探索精神和求知欲，在不断创新中拓展知识的“广度”，坚持严谨自律的治学态度和实事求是的科学精神，在不断积累中增加知识的“厚度”。一要始终保持“空杯心态”。当前新一轮科技革命和产业变革对人才培养提出了新任务新要求，必须要持续补齐能力上的短板、本领上的不足，从量的丰富性和质的供给性上储备能力，并保持终身学习。二要勇于创新突破自我。广大教师要创新理念，在不断积累和创新中实现自我革新、实现高质量育人，积极抢占科技竞争和未来发展制高点。三要维护良好学术规范。广大教师应坚守学术道德和学术诚信，营造诚实守信、风清气正的学术生态。

坚持以德树人，勤修乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心。

博大的仁爱之心是高校教师朴素的为民情怀，乐教爱生、甘于奉

献是好老师的实践指向，是树立正确师德观的教育之爱维度。

广大教师应着力构建和谐师生关系，充分发挥“学”的主体地位，既要善于站着“教”，更要学会俯身“听”，真诚地尊重学生，充分地理解学生，宽容地关怀学生，做到平等待生和宽容待生的有机统一。一要成为学生的引路人。广大教师应肩负起塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任，为学生扣好人生的“第一粒扣子”。二要做学生的良师益友。广大教师应遵循学生成长规律，关注学生情感体验，客观评价学生表现，用真情、真心、真诚滋养学生心灵，为学生营造良好的学习心境。三要宽容善待每个学生。广大教师应以海纳百川的胸怀包容学生身上的缺点和不足，以润物无声的情怀发掘学生的长处和闪光点，用信任给学生树立自尊，用欣赏给学生增强信心，让所有学生都能得到全面发展。

坚持以德育德，树立胸怀天下、以文化人的弘道追求。

崇高的弘道追求是高校教师宏大的人生格局，胸怀天下、以文化人是好老师的价值取向，是树立正确师德观的弘道情怀维度。

广大教师应传承民族精神和文化基因，不断提高思想政治素质和职业道德水平，以言传身教感化教育学生。一要始终心怀“国之大者”。广大教师应将个人奋斗与国家富强、民族复兴、人民幸福的伟大事业紧密联系在一起，矢志坚守为党育人、为国育才的初心使命，立志做新时代“四有”好老师。二要发挥文化导向功能。广大教师应将中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化作为涵养正确价值观的源头活水，自觉把爱国情、强国志、报国行融入立德树人的教育事业。三要践行社会主义核心价值观。广大教师应自觉弘扬社会主义核心价值观，增强践行社会主义核心价值观的思想自觉和行动自觉。

（来源：摘编自《中国教育报》）

意进取探新路无悔教育追梦人

——记 2024 年河南省教书育人楷模、开封市郑开同城示范区小学校长马艳君

从一名普通的语文老师到努力成为中原名师，再到 2024 年河南省教书育人楷模；从教 25 年，“当学生引路者，做教育追梦人”是开封市郑开同城示范区小学校长马艳君始终如一的教育情怀。躬耕教坛，初心不改，她爱学生、爱教育，在教书育人之路上默默奉献、辛勤跋涉，把最美的教育诗篇书写在黑板上、讲台前、校园里……

梳理自己的成长经历，马艳君深感“没有爱就没有教育”。她说：“爱学生，爱教育事业，是名师成长的前提。学生是一个个鲜活的个体，要赢得学生的心，必须心中装着学生，做一个有温度的老师。”于是，“讲学生最喜欢的课，成为学生最喜欢的老师”便成了她的教育梦想。

为了这个梦想，她和学生聊天谈心，关注思想动态，激发学习热情；同时，涵养学校文化，规划课程体系，精心打磨课堂，以培养全面发展的人为核心，将立德树人放在首位，通过丰富多彩的德育活动帮助学生扣好人生第一粒扣子，培养德才兼备的英才学子。

在马艳君的教育理念中，上好课才是最大的师德。“课堂是教师专业领域的主阵地，一名优秀的教师必须站稳课堂，才能赢得专业尊严。”为了提升自己的理论水平，她大量阅读教学杂志及名家专著，关于课堂导入、问题梳理、朗读教学、综合评价等手抄笔记有几十本。

在理论提升的基础上，马艳君致力于课堂研究，打造出“学习—模仿—反思—重塑”的课堂质量提升模式。她常常将自己的课堂录制成视频，对教学环节的每一处细节进行反复推敲打磨，也正是这近乎苛刻的审视和反思，帮助她对教学有了更加系统深刻的思考，让她的

教学视角发生了转变，课堂实践有了质的飞跃，逐渐形成了鲜明的教学特色。基于多年一线教学实践的钻研思考，她提出“朗声语文”的教学主张，让学生立于课堂的中央，尊重学生的个性化朗读体验，改变繁琐分析式的教学，还原课堂的书声朗朗。

教育不能一个人单打独斗，抱团前进、共同进步才能给教育事业带来更好的发展。于是，指导教师专业成长成了马艳君生活中的重要组成部分。2016年，开封市马艳君劳模创新工作室成立，她带领老师们搞课题研究，办读书沙龙，开展送课下乡活动。2017年，工作室被评为“开封市十大示范性劳模创新工作室”。2018年，工作室迁入示范区，成员也迅速发展到70多人，在助推学校发展和提升教师素质上凸显了辐射效应和品牌效应。

“近几年，工作室的老师们取得了百余项国家级和省市级奖项，20多人次的音视频登上‘学习强国’平台。”实实在在的成果让马艳君深深感到收获的喜悦，在青蓝传承的道路上更有干劲。

2023年年底，马艳君通过遴选被认定为中原名师培育对象。她又筹建起第二个工作室——中原名师小学语文工作室，在语文教学上继续深耕。她说：“中原名师培育工程旨在通过周期性项目，打造豫派实践型教育名家，我会带领工作室成员朝着教育家型教师的目标不断努力，力争为河南教育、开封教育作出自己应有的贡献。”

“一路走来，是开封这片教育沃土滋养和浸润了我，是各级领导及老师们托举和成就了我。”回首来时路，砥砺前行再前行。马艳君说，25年教育生涯，在她的人生里留下了太多的感动、感恩，也让她对未来充满憧憬和追求：“我会一如既往，用精益求精的态度、无私奉献的精神，回馈我挚爱的这片教育热土！”

（来源：摘编自《开封日报》）

光影育英、跨界出圈的“宝藏教师”马超群

在郑州市金水区金沙小学，90后体育教师马超群已经在这里工作十多个年头了，这十多年来，他除了是体育老师，更是微电影导演，不仅带着孩子们登上央视舞台，他拍摄的微电影更是让全国人民认识到在河南有这样一所学校，在郑州有这样一群“宝藏小学生”。

马超群在接受采访时表示，“能把爱好变成工作是一件幸福的事情，希望用这些源源不断的微电影创作，传递更多正能量，带领孩子们一起打开更多微电影世界的大门”。

“拍摄微电影源于一个特别的心结，作为体育老师，我时常带孩子们参加啦啦操比赛，看到他们每次比赛排练都很辛苦，但当中的汗水、努力却不为人知。”马超群说。

为了给孩子们的童年留下不一样的回忆，也让更多人看到他们的付出，借着一次比赛契机，马超群通过剧情影片形式把比赛过程拍了出来，没成想作品发布到网上就火了，而且得到了中央电视台以及很多网友的关注。

微电影作品受到广泛关注后，马超群实现了他的创作初衷——让孩子们的努力被更多人看到、认可，他决定一直拍下去。

“可由于自己是学体育专业的，对拍摄剪辑一窍不通，通过第一个视频开始，在实践中学习，一边剪辑、一边上网搜教程。”回忆起成为导演的这段经历，马超群满是感慨，刚入门的时候很难，对拍摄的光圈、快门、ISO完全陌生。刚开始剪辑的时候，他甚至不懂打开自动保存，电脑配置不够一旦死机，一晚上就白费了。

拍摄几个片子之后，马超群慢慢上手了，也和孩子们形成了特有的拍摄“默契”。马超群笑着说：“其实难不难更多的是喜不喜欢，如果

喜欢再怎么难也能够学会，兴趣是最好的老师。”

“我拍摄作品的小演员都是我们学校的学生，还有啦啦操队的队员。”马超群夸赞道，孩子们以巨大的热情和不怕吃苦的态度，先后参演马超群拍摄的微电影多部。其中有致敬抗美援朝志愿军战士的《最可爱的人》、《反校园霸凌》、反腐倡廉的《黑猫警长》、致敬劳动人民的《大禹》、致敬人民解放军的《向后转》、致敬革命先烈的《青春》。

“这些内容其实也无形中给孩子们进行了各方面的教育，比如他们可以真真切切地感受到为国捐躯的英雄们的伟大精神，在心中树立一个榜样，也可以从一些主题中建立正确的价值观，最重要的是向他们传递了正能量，让他们知道什么事情可以做、什么事情不可以做，什么样的人才是真正需要我们铭记于心的。”马超群说。

马超群说：“我特别喜欢的一个啦啦操动作就是‘托举’——将一个人托举起来，让他成为全场的焦点。作为一名人民教师，我愿意做那个托举别人的人。

（来源：摘编自大河网）

【借镜观形】

“1800 多万教师，人人都可以争当教育家”

“教育家精神应该是每个教师努力成长的方向。我们现有 1800 多万教师，不可能人人都成为教育家，但人人都可以争当教育家，人人都可以以教育家精神锤炼自己。”日前，在民进中央主办的庆祝第四十个教师节暨 2024·中国教师发展论坛上，北京师范大学资深教授顾明远说。

如何深刻理解“教育家精神”，如何推动强师利师惠师政策真正落地，如何破解当前教师队伍建设的难题？围绕相关议题，与会专家展开了深入研讨。

领悟：“每一句话、每一个词都有深刻内涵”

我们今天谈弘扬教育家精神，首先还是要理解为什么要弘扬教育家精神。”教育部教师工作司二级巡视员陈武表示，教育家精神只有 78 个字，里面的用词、用字都经过精雕细琢、仔细斟酌，“可以说，每一句话、每一个词都有深刻的内涵”。

在华东师范大学副校长戴立益看来，在教育家精神的 6 个维度中，理想信念是家国担当、道德情操是立身之本、育人智慧是专业内核、躬耕态度是职业要求、仁爱之心是情感底色、弘道追求是生命自觉。

“10 年前习近平总书记提出‘做党和人民满意的四有好老师’的要求，‘做好老师，要有理想信念’排在首位。去年，习近平总书记提出教育家精神，把‘心有大我、至诚报国’的理想信念置于教育家精神首位，体现了习近平总书记对教师理想信念的高度重视。”清华大学教育研究院院长石中英表示。

民进中央常务副主席朱永新引用民进先辈中教育家的相关论述，

对教育家精神作了诠释。以“启智润心、因材施教”的育人智慧为例，朱永新提到，“马叙伦先生曾经说‘作为一名教育者，对于那些犯错但可爱的学生，我们要做到出言但不训斥’，我们要相信温和远比粗暴更能够打动人心。叶圣陶先生认为，‘教师之为教，不在全盘授予，而在相机诱导’。段力佩先生则倡导教师对学生要‘感之以情，导之以理’，明确要求教师应该把握教育的规律和学生的身心发展规律。”

“教育工作者一定要明确，学生不仅是学习知识的认知体，更是有血有肉的生命体，所以在学校、在教学过程中教师要关心人、尊重人、理解人，促进学生的全面发展和健康成长，让学生站在校园的正中央。”北京外国语大学党委书记王定华在分享关于教育家精神之“仁爱之心”时表示，教师一定不能仅仅把他的工作当成一项任务，而应该将其作为终身奋斗的事业。

践行：把教育家精神落到课堂上

为大力弘扬教育家精神，中共中央、国务院日前印发《关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》，对于如何落实教育家精神提出具体要求。

湖南一师校长胡穗介绍，去年11月，湖南一师结合120年校庆梳理发展脉络，打造“一师红墙”，以“数风流人物”为主题，以“双生”（先生和学生）为主线，展陈了湖南一师校史上的四个人才高峰时期的百位知名师生，展示了百年师范弦歌不辍、薪火相传的育人全程。

在华东师范大学，为了提升师范生未来育人本领，学校尤其注重对学生进行“专业教育”。“我们培养的本硕衔接的教师不应是一个教书匠，而应该成为未来的大先生，具有专业研究能力。所以我们强调师范生本科阶段的论文必须做学科专业论文，研究生毕业论文必须研究教育教学的真实问题。”戴立益说。

天津大学党委书记杨贤金在介绍该校教师队伍建设经验时表示，人才是学校最有价值的资源，人力资源是为实现战略目标服务的，建设中国特色世界一流大学，必须有与之相适应的人才发展战略规划和人才强校策略，这决定了学校对人才的需求和人才队伍建设目标。

学校在行动，地方也在积极营造尊师重教的浓厚氛围。

“实践告诉我们，教育兴则城市兴，教师强则教育强。”江苏省南京市副市长孙百军表示，南京市掏出真金白银确保义务教育教师平均工资收入不低于当地公务员平均工资收入水平，持续对教师攻读硕士、博士学位给予补贴。同时，当地将“斯霞奖”和“陶行知奖”升格为市委、市政府的表彰，将优秀校长教师纳入全市人才工作体系。

当学校、社会积极为教育家养成提供土壤，教师如何积极践行教育家精神？

在顾明远先生看来，把教育家精神落到课堂上，就是要上好每一节课，教好每一个学生。

突破：汇聚起教育强国的蓬勃力量

几十年来特别是党的十八大以来，党中央一系列强师立师惠师政策与重大改革取得了显著成效。但当前我国教师队伍建设仍面临不少挑战，其中最为紧迫的问题是，我国适龄人口变化带来的教师配置调整，以及面向 2035 年教育强国建设过程中教师学历不足等难题。

在做了大量实证研究的基础上，民进中央教育委员会主任、北京师范大学国家高端智库教育国情调查中心主任张志勇认为，“未来十几年，学龄人口下降给我国教师队伍建设恰恰带来了重大战略机遇期。为我们建设高质量教育体系，优化调整师生比，实现小班化、个性化教学带来了机遇”，为此他呼吁，在全面优化教师队伍配置结构的同时保持教师编制供给总量不变，为优化教师资源配置、建设教育强国奠定

基础。

北京师范大学教育学部部长朱旭东结合调研数据指出，我国学士后教师培养的低供给量与基础教育学士后教师的高需求量之间存在供需矛盾，为此朱旭东建议，以教师供需关系为核心、以需求为导向，加强培养、培训、配置、保障和评价共促供需平衡的体制机制建设，重点回应国家重大需求。

“教师发展当务之急是要改革教师人才培养模式，全面提升师范教育质量，扩大地方师范院校特别是师范大学实施师范生公费教育的规模，支持高水平院校特别是双一流高校参与教师教育。”中国高等教育学会副会长管培俊表示。

事实上，当前我国围绕中国特色教师教育体系构建，大批“双一流”高校加入中小学教师队伍培训的行列，一些师范院校已经在人才培养模式上有所突破。比如，南京师范大学是全国首批、江苏省唯一开展高素质复合型硕士层次高中教师培养的试点高校，学校开设了“历史学+思想政治教育”“物理学+技术教育”六年制本硕贯通双学科硕士层次实验班，实验班实施双学科、专业与师范教育双向强化培养，毕业前学生可免考申请两个学科的高中教师资格证，毕业后推荐到省内中学入编入岗。

尽管面临挑战，在管培俊看来，通过改革机制真正做到“一张蓝图干到底”，把之前的成功经验延续下去，把没有落实的落实到位，在接续奋斗的基础上创新发展，教师工作将不断实现新的突破。

“我们相信只要每一位教育工作者信仰、践行教育家精神，必将汇聚起蓬勃的力量，中国教育事业必将迎来更加美好的发展。”在闭幕式讲话中，朱永新为教育工作者送上了这样一段鼓励语。

（来源：摘编自《中国教育报》）

教师培训亟待走向“专业化”

——专访西北师范大学教育科学学院教授李瑾瑜

伴随着中国式现代化和教育强国的历史进程，高素质专业化创新型教师队伍建设的战略性更加凸显。“强教必先强师”“没有高质量教师就没有高质量教育”“教师是教育的第一资源”等观念已深入人心。《中国教育现代化 2035》提出“培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师”的蓝图更加清晰坚定。

基于此，作为教师职前职后一体化培养的重要一环，教师培训是促进教师专业发展的专业学习活动，也是提高教育质量的重要保证。近年来，以“国培”为代表的我国教师培训工作取得了长足发展，以《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教师教育振兴行动计划》《新时代基础教育强师计划》等文件出台为标志，中国特色教师教育体系建设逐步成型。

与此同时，教师培训也面临着一系列深层次的问题，如培训理念有待更新、培训方式方法有待改进、培训政策制度有待完善等新老问题。在西北师范大学教授李瑾瑜看来，教师培训应当有属于自己的一套理念和知识基础、规范与实施标准及实效与检测手段，这是探寻教师培训走向专业化的重要路径。无论从政策设计还是从实践转型而言，教师培训寻求专业化发展的路径已成为必然趋势。如何理解教师培训“专业化”？实现教师培训专业化需要关注哪些基本问题？围绕相关问题，本报对李瑾瑜教授进行了专访。

找到专业化的“关键要素”与“现实路径”

中国教师报：从“专业化”视野寻求教师培训高质量发展的新路径，其实就是倡导和实现教师培训专业化。从本质内涵层面而言，我们

该如何理解教师培训的“专业化”？

李瑾瑜：教师培训越是在发展上表现出“繁荣”或“辉煌”，其本质层面的问题就表现得越显著，对“专业化”的寻求也会更迫切。教师培训专业化既是当务之急，也是长久之策，“专业化”必须成为教师培训范畴主流的政策话语、实践话语和学术话语。

专业主义是当今社会的显著特征。当社会发展的分工越精细、对质量品质要求越高时，社会对专业化的要求就越强烈。我国教师培训从数量、资源和方式等方面已逐渐满足一般需求甚至过剩，人们对培训的质量、价值和意义的追寻意识越来越明显。对培训实然状态问题改变的要求和对培训应然样态期待的增长，催生了我们对教师培训专业化路径探寻的需求。其实，我国教师培训对专业化的探求一直没有停歇，尤其是“国培计划”推动着我国教师培训在诸多方面进行了专业化探索。尽管如此，教师培训距离专业化还有一定距离。为什么这样说？因为“专业化”有三个关键的衡量要素：一是有属于自己的知识体系，二是有一套判断的标准或标准框架，三是能够对实践产生明显的效用。基于这三个关键要素所表现出的“专业化”，其最显著的特性是不可替代性。

由此看教师培训的“专业化”问题，我们对教师培训还没有积累起丰富深厚的知识体系，还没有属于自己完整的概念与话语体系，更没有学科结构和学科领域，许多人讲起培训用“办班”“做项目”“上课”等这样一些日常的概念表达，很多原理性、方向性、价值性问题缺乏解决方略。教师培训效果的判断缺失客观量化的科学标准，主观直觉的描述性判断和满意度式的感受性判断是我们对教师培训评价的主要方式，诸多的教师培训结果与成果的评判存在见仁见智的现象。从培训对教师教学发展和教育生态改善的作用角度看，教师培训对教育教

学实践的针对性和实效性作用还存在不足。正因为这样，教师培训还具有不可替代性。这样看来，对教师培训专业化的追求还需要作出更加不懈的努力。

中国教师报：您刚才谈到“专业化”的几个衡量要素，教师培训专业化可以有其衡量的关键要素，而且要具有不可替代性。从实践需求看，专业化的这些要素和特性要完全体现出来可能比较困难，您认为从我国教师培训的现实看，要实现专业化有哪些方面需要特别关注？

李瑾瑜：从我国中小学教师培训的现实状态和深层问题看，实现培训专业化，我认为有这样几个问题需要特别关注。一是**建立对教师培训内涵的理解和价值旨归的认识**；二是**建构教师培训的评价标准**；三是**建设教师培训的知识体系**。

对于教师培训的内涵和价值旨归的理解与认识，我尝试用一句话来概括和表达：**教师培训的本质是学习，特性是成人学习，功能是教师人力开发和能力建设，终极目标是学生的有效学习与健康成长**。首先，教师培训的本质是教师的学习。现实中很多教师总会说：“培训没有用，我也不需要培训。”如果从发生学的角度来讲，教师可以不要培训，但教师要学习，这是无法规避的规律与事实，所以有效的教师培训一定要推动教师成为真正的学习者，使教师发生真实的学习。其次，教师的学习属于成人学习的特性与范畴，需要遵循成人学习规律来组织和设计，才能符合教师学习的需求。再次，对教师个体与群体人力资源的开发和能力系统的建设，是教师培训最基本的功能定位。但是，认识教师培训的终极目标，必须回到教师培训价值定位上，不是教师有没有机会培训或者需要什么样的培训，而是教师通过培训使自身的知识、能力、品行和心智等不断提升，进而让学生因为教师的“培训”能更好

地受益。也就是说，教师培训所产生的最终意义，就是要有效促进学生学习和健康成长——这样的认识和理解才是教师培训向专业化努力的基本立场。

（来源：摘编自《中国教师报》）

“纽扣课堂” 促进学生成长成才

近年来，北方工业大学信息学院注重引导学生“扣好人生第一粒扣子”，通过搭建“纽扣课堂”平台，将大学生党员教育培养融入宿舍、班级、实验室等环境，利用朋辈之间具有共同的价值观念、经验和生活方式等特点，发挥朋辈引领作用，打通党员教育培养工作的“最后一公里”，助力学生成长成才。

突出价值引领，规范选拔培训，组建“纽扣课堂”讲师团

一是突出政治标准，把好“入门关”。基于“纽扣课堂”讲师团成员年龄、阅历、党性修养参差不齐的现状，在遴选和培养过程中，坚持突出政治标准，在各党支部的学生党员中择优遴选政治素质过硬、综合能力突出、公认度高的优秀学生党员。

二是重视思想引领，把好“培训关”。在“纽扣课堂”讲师团上岗前，学院实施分主题、分阶段培训指导。其中，党支部书记在宏观层面对“纽扣课堂”讲师团进行理论指导，邀请马克思主义专业教师对选题把握、素材筛选、语言组织与仪容仪表等进行实操指导。之后，通过试讲展示、反馈等流程规范，保障“纽扣课堂”不偏题、不走样。

三是强化组织推进，把好“保障关”。一方面，加强顶层设计，学院党委成员划分“纽扣课堂”责任区，参与指导各党支部“纽扣课堂”各项工作，为活动注入强大的动力，增强示范效应。另一方面，学院举行“纽扣课堂”先进评选活动，进一步提升学生案例分析和讲解示范的实效性，提高讲师团成员的综合素质。

抓牢“小”环节，发挥党员先锋模范作用，彰显育人“大价值”

一是“小切口”赋能“大思政”。在学习宣传贯彻党的二十大精神过程中，学院充分挖掘学生宿舍在思想政治教育中的阵地作用，以宿

舍为思政工作的切入点，组织“纽扣课堂”讲师团下沉宿舍开展微党课系列活动，把党的二十大精神送进学生宿舍。通过面对面、零距离的微党课，引导学生深刻理解“中国共产党为什么能，中国特色社会主义为什么好，归根到底是马克思主义行，是中国化时代化的马克思主义行”，使党的二十大精神学习宣传贴近实际、贴近生活、贴近学生。

“‘纽扣课堂’送二十大精神进宿舍”案例荣获“北京教育系统学习宣传贯彻党的二十大精神创新案例”。

二是“小寝室”变身“大课堂”。通过“纽扣课堂”的辐射带动作用，学院组织宿舍开展“优斋计划”“学风宿风‘双风’论坛”等活动，发挥宿舍党员、宿舍长作为大学生基层组织的单元负责人功能，努力画出宿舍“同心圆”，夯实宿舍育人阵地，打通大学生思想政治教育的“神经末梢”和“毛细血管”，切实提高大学生思想政治教育的精准度和实效性，进一步促进思政工作在宿舍育人阵地的微循环。近年来，有多个宿舍、班级获得“北京市优秀基层组织”“全国高校‘活力团支部’”等荣誉称号。

三是“小教员”成为“大队伍”。“纽扣课堂”从“一人讲”变成“多人讲”，讲师团从一开始的十几名学生党员逐步发展到100多名，从刚开始的党的二十大精神宣讲逐步发展到工大微故事宣讲，学习宣讲工作逐步实现宿舍全动员、全覆盖，学习宣讲的场地由宿舍扩展到实验室、班级等大平台。“纽扣课堂”让党的二十大精神学习宣传自然而然地走进学生，有效提升了思政教育的针对性，助推思政教育创新发展。

辐射“第二课堂”，拓展范围“不断”讲，助力人才培养

一是举办“纽扣课堂”大比拼活动，筑牢学风建设。学院每年围

绕强国复兴、无私奉献、勇于担当、创造创新、身边故事等主题开展大比拼活动，为学生党员提供一个相互学习、切磋竞技的平台。“纽扣课堂”的“小教员们”从家乡的特色文化和中华优秀传统文化出发，展现工大学子永远跟党走、奋进新征程的昂扬风貌，激发学生的学习热情和强国之志，凭借优秀的演讲才华和独特的视角，展现了他们对党的二十大精神深刻理解。“‘纽扣课堂’打造宿舍思政育人新模式”入选“北京高校思政工作创新示范案例”。

二是校地联动共建，开展实践宣讲活动。学院各党支部积极与北京市相关街道社区进行深度合作交流，并组织学生党员深入福州、宁德、厦门等地，通过读原著、寻足迹、悟思想等形式，在感受充满理论深度、实践力度、情感温度的“大思政课”的同时，“纽扣课堂”讲师团也用生动的故事、通俗的语言，将党和国家的方针政策宣传至基层一线，讲到群众心里。宣讲团成员获得 2022 年“中国大学生自强之星”荣誉称号，暑期社会实践宣讲团也入选“全国大学生暑期实践团队 TOP100”。

三是直面就业挑战，主动开展帮扶指导。就业是青年学生关注的焦点，“纽扣课堂”主动出击，学生党员争做“就业小管家”，开展宿舍待岗、直播待岗、专题讲座、职业规划培训等活动，帮助困难毕业生了解就业形势、掌握求职技巧，提升就业竞争力。2023 年，多家权威媒体对“就业小管家”工作进行深入报道。

（来源：摘编自《中国教育报》）

【建设研究】

探析以教师思维能力培养为目标的教师培训模式

随着当前教育改革政策的实施，学校教育对于教师的教学水平有了更高的要求。在教师培训中，培养教师教学的思维能力，提高其教育教学的创新能力和综合素质，有其现实必要。本文通过文献研究法和逻辑分析法，探析教师培训应该具有的思维能力培养目标和相关教师培训方法，旨在为教师培训提供理论参考。

当前教学改革的重点是师生关系的改变和课程的改变，改变原有教师教、学生学的教学模式。这就要求教师的教学活动不再只是课本知识的讲解与传授，更要求教师具备先进的、创造性的教育教学思维，能够通过自主思考，开展创新性的教学课堂实践。但是目前，一些地区教师队伍庞大，教师教学年、限经验不一，教学水平参差不齐。为了确保教育教学改革政策的落实，需要广泛实践以思维能力培养为目标的教师培训模式，为广大教师队伍提供学习进步的途径。

教师思维能力培养的目标

教师培训主要包括演示、训练、展示、评估 4 个过程。培养教师的思维能力要在这四个过程中激发教师的深度思考，促进其内在思想变化，让教师在对教育教学的理念和认知上构建新的教学理念，训练出新的教学方法、教学行为和教学经验。因此，在教师的思维能力培养中，要培养和训练教师的自主反思意识和觉察意识，这样，才能使教师通过有意识的行为控制和思想方式，在日常的教学过程中对学生进行正确价值观的引导。

以教师思维能力培养为目标的教师培训模式

一、培训内容和形式

以教师思维能力培养为目标的教师培训模式，以教师的培训需求作为内容取向，根据教师对于不同方面的思维能力要求，提供不同内容的思维能力培训。当前的教学改革要求师生在教学过程中共创教学经验，因此在教师培训中也要遵循这一理念，采用培训专家和教师学员共同互动学习的培训方式，建立学习小组，在培训组织形式上采用集体教学和小组合作学习相结合的模式，在专家的启发下，通过小组相互参与和反思促进教师思维能力的培养和提升。

二、培训模式四个阶段

通过对教师思维能力目标的研究和对传统教师培训的基本流程调查，可将以教师思维能力培养为目标的教师培训分为观察-示范-研究与实践-反思与提升四个阶段。

第一阶段：观察。这一阶段需要组织教师进行课堂观察，比如参加公开课或观看优秀教学示范录像等。通过教师自己对他人课堂教学表现的观察和分析，以及教师之间对案例的互相探讨和研究，发现新型教学理念和教学模式的优势，反思自我教学能力的落后与不足，为后续的教师培训提供学习动力；同时通过优秀案例的演示，教师能够对此次培训的目标有一个初步的了解，解答教师参加培训的相关疑惑，给予教师明确的学习目标。

第二阶段：示范。教师的思维能力培训在这一阶段正式进入正轨，根据成人学习的规律，大家只有看到理论的实践意义，才能认可理论的科学性和实用性，很多一线教师只重视课堂实践，轻视理论，不愿意接受理论学习。因此，培训专家首先亲自示范先进的课堂教学操作，在示范后提供理论讲解并为各参与培训的教师答疑解惑。

第三阶段：研究与实践。通过上一阶段培训专家的演示与分析，教师自身的教学理念有所更新，但还缺乏实践的巩固和支撑。在这一阶段，教师与教师之间通过小组合作的方式，给予培训任务，对上一阶段的教学方法和教学理念进行相互研讨和教学实践尝试，通过各种资源的利用，还原真实教学现场，通过真实教学实践，从模仿到创新，最终实现教师的思维能力创新与拓展，并使这种思维能力落实到教学活动中，不断提高自己的教育教学水平。

第四阶段：反思与提升。反思与提升阶段包括“教师自我反思评估”和“专家引领评价”。这一阶段是培训教学成果的再次巩固和强化。

“教师自我反思评估”是让教师直面自身不足，对在培训中暴露出的问题进行自我反思，反思自己的教学理念、方法和风格，并通过此次培训课程寻找到新的改进对策。“专家引领评价”是由培训专家对教师所展现出来的教学行为进行点评，指出其教学行为背后的思想行为逻辑，深化教师对自身教学能力和教学模式的反思，增强教师对此次培训的实践感悟，提升教师的思维能力。

以教师思维能力培养为目标的教师培训模式现状

当前，以教师思维能力培养为目标的教师培训模式才刚刚起步，相关实践经验较少，在实际的教师培训实践中还有许多问题需要重视和解决。一是长期以来，一成不变的教学模式让许多教师只想待在自己的舒适圈，固守传统的教学方式，不思改进。如何提高这类教师的培训意识，保持其学习动力和意愿，是以教师思维能力培养为目标的教师培训首要解决的问题。二是需要积累和打磨一批优秀的教师教学案例和培训成果案例，激起新教师的内在潜力和热情，激发他们自我提升的动力。三是要研究和完善教师思维能力提升的评价方法和评价工具，提升教师

培训的针对性和直观性。

如今处于教育教学发展的新时代，教师要不断更新自己的教学观念，拥有良好的教学思维习惯和高质量的思维能力，保持终身学习的教学观念，使自己的教学观念和教育发展政策保持同步。同时，学校要不断创新、丰富教师培训的模式，提高教师培训中对于教师思维能力提升的要求，通过以教师思维能力培养为目标的教师培训模式，不断加强教师教学思维能力的提升，促进教师不断成长。

（来源：摘编自《河北经济日报》）

地方高校校本培训师队伍建设研究

当前，我国高等教育正处于内涵发展、质量提升、改革攻坚的关键时期和全面提高人才培养能力、建设高等教育强国的关键阶段，而要想提高人才培养质量，关键在于教师。2012 年，《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》指出，要推动高校普遍建立教师教学发展中心，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。2018 年，中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出，全面提高高等学校教师质量，建设一支高素质创新型的教师队伍；着力提高教师专业能力，推进高等教育内涵式发展。全面开展高等学校教师教学能力提升培训，重点面向新入职教师和青年教师，为高等学校培养人才培育生力军。2018 年，《教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》指出，加强高校教师教学发展中心建设，全面开展教师教学能力提升培训；因校制宜，广泛开展教育教学研究活动，提高教师现代信息技术与教育教学深度融合的能力。由此可见，教师是影响教育教学的关键因素，教师课堂教学质量决定着人才培养质量，故各高校已经把加强高校教师课堂教学能力提升作为提高人才培养质量的重要举措。

地方高校教师队伍及培训现状。从学历结构上来看，地方高校特别是应用型高校的教师队伍与重点综合性高校的教师队伍相比，学历层次较低。这是因为地方应用型高校的办学定位是培养应用型人才，更注重学生实践能力和职业技能的培养，其办学定位和特色决定了教师队伍主要需要具备应用型学科的专业知识和实践经验。在教育部本科教学评估的背景下，地方高校特别是新建本科高校，大力引进应届博士、硕士毕业生及没有专任教师资格和经历的专业人员

等充实师资队伍，还有很多地方高校通过政策引导，鼓励教师在职攻读硕士、博士学位，不断提高教师的学历学位水平和整体素质，使得地方高校的师资队伍整体学历水平有了明显提升。这也决定了地方应用型高校的教师队伍结构平均年龄较低。这些新引进的青年教师，教育背景良好，理论基础扎实，知识储备丰富，受过系统的科研训练，但是大多没有经过系统的教育教学培训，缺乏实践教学经验，课堂教学能力不足，难以取得良好的教学效果。因此，提升教师特别是青年教师的教育教学水平刻不容缓。

通过调研可以发现，现阶段大多数院校采取教师培训的方式提升教师教学水平，且目前地方高校的教师培训以邀请校外专家或到高校主管部门组织的集中培训地点参训为主，这样做的优势在于这类培训的主讲专家往往专业功底深厚，能给青年教师带来先进的专业教育理念及丰富的教育教学案例经验，但是也存在一定的问题。一是培训时间不灵活，难以满足个性化指导需求。教育专家都有自己的教学科研任务，培训时间往往需要提前很久预约，且培训时间较短，不能随时为教师答疑解惑，也很难有时间为教师开展个性化针对性的指导。二是培训形式比较固定，难以满足实践指导需求。目前，地方高校邀请专家开展培训或集中培训以讲座形式为主，往往是几个小时的集中授课，很少有时间让参训教师进行实操，因此比较难以落到实践上，无法真正转化为教师在教学设计、教学组织、课堂教学等方面的教学实践能力。三是培训经费较有限，难以满足教师轮训需求。目前，地方高校在教师培训方面，除了一些专项培训经费，额外的教师培训经费很难支撑长期大量的外请专家培训项目或大批量外出学习，仅靠校外专业培训的教师数量比例较低。在这样的背景下，如何开展教师培训，

以更好地适应地方高校教师队伍建设的需求，已成为越来越多地方高校教师发展中心不断探索的方向。

地方高校校本培训师的角色定位。在整合校内师资的基础上，有效开展校本培训成为不少地方高校优化师资培训的重要途径，因此校本培训师队伍应运而生。地方高校校本培训师是指在地方高校从事教师培训工作的专业人员，他们结合所在高校的办学定位、办学目标和人才培养需要，为学校的教师提供专业的培训服务，以期提升教师教学能力和专业素养，促进学校整体教育教学质量的提升。因此，校本培训师不仅是某一学科的教学专家，还是培训专家。他们的角色定位是教师培训的专家和顾问，为学校的教师专业发展提供全方位的支持和指导。

地方高校校本培训师队伍建设途径。在地方高校中，校本培训师队伍的建设是提高教师专业素养和教学质量的重要举措。要想建成一支结构合理、教学水平高、培训能力强且愿意为教师发展作出贡献的校本培训师队伍，首先必须精心遴选，并大力培养，经过实践深化，最终达到促进校本培训师自身专业发展及地方高校整体教学提升的效果。

一、精心遴选

地方高校校本培训师都是从学校各教学院系遴选出的优秀一线教师。在校本培训师的选拔中，应注重教学能力、专业知识和教育教学经验等方面的综合素质。

首先，筛选可以成为校本培训师的苗子。一般可以通过学校组织的各类培训活动筛选教学能力强、综合素质高的教师，且参加各级各类教学比赛脱颖而出的教师也是重点关注对象，另外，综合评教成绩在前 5%，达到优秀等级的教师，以及根据同行反馈，在职业道德、能

力、性格、人品等方面获得领导、同事一致认可的教师也在考察范围之内。

其次,考察并确定校本培训师的发展对象。在选出候选对象之后,可以通过考察、教学观摩等方式,对选拔对象进行初步评估,确保选出的校本培训师具备较高的教学水平和丰富的教育教学经验。同时,学校的教学培训主管部门,如教师发展中心可通过谈话、走访等方式对这些优秀的苗子进行进一步的了解,以确认考察对象是否适合校本培训师的工作要求。比如,需要了解其个人是否有成为校本培训师的意愿,并且愿意将一部分的时间和精力放在教师培训这一项工作上。同时,还需要了解个人对教学的思考是否与教师发展中心想构建的校本培训师理念相契合。另外,还需要考虑考察对象的家庭和生活情况。因为为了更好地服务教师,教师培训工作基本都安排在周末或节假日开展,这就要求考察对象愿意牺牲一定的作息時間,此外,家庭是否能够大力支持并做好后盾也是考察的重点。

二、大力培养

在遴选出校本培训师培养对象的基础上,地方高校应该加大对校本培训师的培养力度,为他们提供系统的培训课程和专业发展机会,使得他们能够深刻理解新形势下的教育理念,具备教学设计和课程建设能力,具备信息技术能力,能适应智慧教学的需要,并具有一定的教学研究能力。校本培训师应该具备的能力是培养的重点内容。培训内容包括但不限于教学方法、课程设计、评价与反馈、信息化教学工具、教学研究等。同时,地方高校还可以组织教学实践和教学研究活动,提升校本培训师的实践能力和教育教学研究水平,使得他们能在日后更好地辐射带动更多的教师。根据多年实践经验,并经过梳理和

实践，黄淮学院（以下简称“学院”）教师发展中心对于校本培训师的培养，已建立起校本培训师培训的5级体系，分别是教学技能类培训、教学工具类培训、课程建设类培训、培训引导技能类培训以及教学改革与研究类培训。其中，教学技能类培训以现在广为认可的ISW教学技能工作坊为抓手[9]；教学工具类培训包括线上教学工具的使用、PPT及微课制作培训、思维导图培训等；课程建设类培训围绕一流课程申报，以FD-QM在线混合课程质量标准培训为抓手；引导技能类培训以FDW教学技能引导员培训为抓手；教学改革与研究类培训以名师讲座、师道论坛为抓手。通过这5类专业培训培养，校本培训师可具备基本的培训技能。

三、实践深化

地方高校校本培训师经过前期的培训培养，已具备成为一名校本培训师的基本理念和方法，但要想将理论转化为培训引导、咨询指导等技能，真正引领带动、帮助更多的教师提升教育教学技能，从而提升学校整体教学水平，还需要进行实践深化。学校应该鼓励并创造机会，使校本培训师将所学知识和技能应用于实践，并与其他教师进行交流和分享。具体可以通过组织教学观摩、教学研讨会和教学案例分享等活动，促进校本培训师之间的互动和学习。在学校开展教师培训时，也可以安排校本培训师跟着校外专家或资深的校本培训师做助教，学习和积累培训经验。同时，还可以将校本培训师派驻到各个学院进行教学指导和培训，给予其实践锻炼的机会，从而提升校本培训师的实践能力。

四、专业发展

为了实现校本培训师队伍的可持续发展，地方高校应该为校本培

训师提供良好的专业发展环境和机制。首先，应建立校本培训师聘任制度，如三年一聘或五年一聘，并颁发聘任证书，对校本培训师有一个身份和名誉上的认可。同时可以建立校本培训师评价体系，对他们的教学水平、培训水平、指导水平和专业发展等进行评估和激励，对于考评连续三次不合格的培训师可以暂停其职务。其次，应制定相关政策，保障校本培训师开展培训等活动能获得相应的工作补贴或课酬，以激励校本培训师积极主动付出精力和时间参与相关教师培训。如对培训、指导等学时的认定标准、课酬标准进行细化，或者给予相应的教学工作量减免[10]。另外，聘任期间仍应为校本培训师的持续提升提供学习机会。如鼓励校本培训师参与教育研究和学术交流活动，以提升他们的学术水平和教育教学研究能力，并为校本培训师提供进修和研修的机会，让他们不断更新知识和提升能力，从而推动校本培训师的专业化发展。

（来源：摘编自《西部素质教育》）

大学教师发展中心建设研究的回顾与展望

教师是学校教学活动的主体，是大学高质量发展的关键。教师队伍建设事关拔尖创新人才培养和高水平大学的建设，在学校发展中具有重要的战略地位。2010年前，我国很多大学的教师发展工作分散在高等教育研究所、教务处、人事处等职能部门机构中。但随着时代的发展，高校师生比例增大，高校的教师培训体系开始无法满足现阶段所有教师的培训与发展的需求，人们开始倡导教师发展理念，建立教师发展中心。教师发展中心的目的是：从教学发展、专业发展、个人发展和组织发展等多个维度，对教师发展的内涵进行探索，构建一种长期的、常规化的、可靠性高的机制，实现高校教师综合能力的提升。

当前，我国的高等教育处在全面提高人才培养能力、建设高等教育强国、促进教育高质量发展的关键阶段，大学教师发展越来越受到重视，高校教师队伍建设日益引起人们的关注。但是高校教师发展中心的建设状况存在着挑战，如在**机构建设**、**有效运行**、**制度建设**等方面尚存在不足。本研究通过搜集有关大学教师发展中心的文献资料，进行相关整理后，对大学教师发展中心相关研究做出多维度的分析与思考，并从研究视角、理论分析和研究场景等角度对现有研究的不足进行分析，并针对相关问题提出未来可能有价值的研究方向和建议。

在建设过程中，我国大学教师发展中心主要面临三个问题：**中心定位问题**、**吸引力问题**和**培训模式问题**。第一，在建设初期，很多大学教师发展中心往往没有明确的定位和发展方向，缺乏根据专业发展目标定位以及针对青年教师潜在优势进行专业方向定位及发展的指导，教师相关的专业化发展制度和平台仍不完善，与机构发展的需要存在一定差距。第二，教师发展中心的培训没有针对教师的实际需求和困

难，不能有效满足教师的学习和发展需求，缺乏吸引力和实际意义。如果大学教师发展中心缺少针对性和个性化的调查研究和资源整合，缺乏教师培训的多元化资源和优质教师团队，难以为广大教师提供丰富的培训内容和实践支持，就会影响教师培训的实效性。第三，受传统培训模式的熏染，高校教师发展中心仍较高频率的沿用指令性安排，工作人员缺乏服务意识，一些高校教师被动参与的心态大于主动参与。

针对教师发展中心建设中存在的问题，可以采取以下对策进行改进：一是明确定位，注重特色。教师发展中心应该明确自身的发展方向和工作重心，依托学校特色建设自身，有针对性地提供培训项目，以更好地服务于教师发展，提高影响力。二是提高吸引力，注重个性化需求。教师发展中心应该加强对教师的需求分析，注重教师个性化需求，针对不同岗位教师进行分类教育，提供多样化、高质量的培训，增强教师参加培训的积极性和主动性。三是完善资源与创新保障，促进中心工作的顺畅推进和效率提升。增强服务意识，提供形式多样的培训项目，增加培训的实操性内容，贴近教师的工作需求。积极倡导合作与共享的理念，与其他高校、教师教育培训机构、行业协会等建立资源共享与教育创新合作平台，提高中心师资水平。

（来源：摘编自《山西青年》）

新时期教师促进师队伍建设的路径与策略研究

随着我国的高等教育进入普及化阶段，高校的人才培养规格已经发生质的变化。由单一专业教育变为跨专业、多专业学习，由学术性教育为主导转变为学术性、技术型、应用型教育并行，人才培养规格的变化、人才培养方式的变化，必然带来人才培养模式的变化，这些变化从观念、制度、师资、实践等多方面都对高校教师提出了新的挑战，而新时代中国高等教育的内涵与特色发展也对高校教师提出了新要求。因此，无论是基础教育还是高等教育，用“教师促进师”来促进中国教师发展已成为大势所趋，如何发展与培养教师促进师。

一、什么是教师促进师

英国国际行动学习协会(A.L.A)最早提出 Facilitator 的概念，即促进师，也称“引导师”“催化师”“促进师”“建导师”，是行动学习过程的引导者，能够促进行动学习更加有效的，拥有大量学习和工作方法技能的人。其主要作用是行动学习的设计和过程把握，提高质量和效率，保证小组围绕目标有效运作，要求他们具备促进技巧，良好的沟通和协调能力，做事认真，有热情，有稳定的心理素质。

教师促进师(FacultyFacilitator)，也有部分高校称之为教师发展师(FacultyDeveloper)，（如：西南交通大学教师发展中心、北京理工大学教学促进与教师发展中心；）还有称教学促进师(TeachingFacilitator)，（如：北京交通大学教师发展中心），在国外，一般由教发中心的人员来担任，对全校教师进行一些通用性（如教学方法、教学技能）培训，这些培训通常不涉及具体学科。但国内的教师发展实践表明，一线教师最需要的是与他们讲授的学科课程直接相关的教学设计、教学方法、教学技能等方面的指导，认为这些

是提高他们教学能力最快捷、最有效的路径。缺乏具体学科背景和教学实践经验的人，很难提供这方面的指导。因此，中国的教师促进师，需要开拓新思路，密切结合学科。具体地说，要从一线教师中遴选优秀人才，让他们一边坚持教学实践，一边为身边相关学科的其他教师提供指导。立足一线的学科化的教师促进师，能够深刻理解一线教师在教学实践中的困难，并提供具体、有效的解决方案。所以，教师促进师不仅应是某一学科教学领域的专家，还应该是教师发展培养专家。他们不仅要具有教师发展的新理念，更重要的是具备设计教师发展相关培训课程，引导教师培训活动，提升教师培训成果的能力。

二、教师促进师队伍建设与培育的方向

（一）具有良好的职业道德品质和素养

教师促进师教育培养的对象是教师，而作为教师，担负着育人的使命，因此，良好的师德师风是首要素质。教师促进师在传授与指导教学技能的同时，也应该将相应的规范意识、专业所具备的职业素养等贯彻其中。只有自身具备高尚的道德品质和职业操守，才能起到“身正为范”的作用。其次，教学促进师要自身更加热爱教学，成为教学的“发烧友”，乐于奉献、甘当人梯，愿意去带动身边更多的老师不断进步，成长成才。

（二）具有卓越的教学技能和灵活驾驭课堂的能力

教师促进师自身需要具备卓越的教学技能、拥有卓越的胜任力。教师胜任力是对教师完成教学所必需的自身综合素质，是提升教育教学质量的关键。接受培训的教师每个人个体之间都会存在差异，而有效的教学或培训必须关注每一位学习者的成长。促进师在实施教学或

培训过程中，除了课程要具有吸引力、自身教学的感染力之外，还应具备灵活驾驭课堂的能力，面对学习者产生的各种困惑，促进师能迅速调整教学内容、策略、技能及时给予帮助，答疑解惑。

（三）具有先进的育人理念和信息技术革新的能力

后疫情时代，数字资源的普及、网络学习空间的覆盖、线上线下混合教学模式的应用等信息技术的运用促使教学理念与教学方式发生了改变。华南师范大学教育信息技术学院教授焦建利，在谈及今天和未来的教师时表示：“技术不会淘汰教师，过去不会，现在不会，将来也不会。但是，善于使用技术的教师注定会淘汰那些不用技术的教师。这一点毫无疑问。”“智能时代，每位老师必须要成为技术派老师，你我无路可退！”因此，作为教师促进师必须首先自己做到积极拥抱科技进步，转变教育观念和教育方式，主动对接数字化、智能化发展大势对教育的最新要求，做技术派教师促进师。能够第一时间将学科研究新进展、实践发展新经验、社会需求新变化及时纳入教学内容，提高教师培养的针对性、有效性和时代性。

（四）具有扎实的研究能力和教学资源开发能力

教师促进师在自身教学实践中要不断深入思考教学、研究教学，将一些好的思路、好的做法转化成值得借鉴的成功经验进行应用与推广，拥有扎实的研究能力是教师乃至学校实现可持续和创新发展的保障。在开展每一次教师培训、教师教学能力提升前，促进师都需要根据培训对象的不同、需求不同，来制定相应的培训主题，选取有针对性的教学内容、采取更加行之有效的教学方式和策略，因此，这反过来就倒逼促进师们必须具备一定的课程建设或培训项目建设的能力，如开发不同形式的主题课、培训项目规划、制作精美的视频、动

画等教学资源等。三、教师促进师队伍专业发展中存在的问题

三、教师促进师队伍专业发展中存在的问题

（一）教师促进师任职专业标准亟待建立

教师促进师作为教师的教师，其必须具备足够的专业水平，能对教师的专业发展起到引领和带动作用，因此，怎么样来界定教师符合教师促进师的任职资格和条件呢？荷兰、美国、澳大利亚、以色列等国已出台相关的教师教育者专业标准，并作为选聘资格、考察评价的依据，为教师教育提供质量保障。而在目前，国内众多高校不断组建自己的教师促进师队伍，但是其身份的认定无真正统一的考核标准，其职业道德与专业水平均无从考量，这种带有盲目性的教师促进师，势必会影响教师的专业发展和培养。因此，建立教师促进师任职专业标准，完善其选聘机制，科学规范促进师的准入与发展标准，是推动教师促进师专业发展的重要保障。

（二）教师促进师专业化发展的有效途径有待形成

教师促进师的专业化水平直接影响到教师的培养质量。而教师促进师多元化的专业技能的提升是一个循序渐进的过程，需要不断丰富和发展。大多数的教师促进师更多的是靠自身一线教学实践中的自研自悟，系统化、专业化的培训相对较少，缺乏严格的系统化训练。专业技能提升的路径狭窄，知识更迭、理念更新、技能提升需要借助于外部环境提供的进修机会、交流机会。因此，在教师促进师团队的建立和培养上，有效的专业化发展路径尚有待进一步形成。

（三）教师促进师的选聘与管理机制有待健全与完善

目前，国内某些高校自己制定一些相关教师促进师的选聘与管理办法，如北京交通大学教师发展中心采取选拔学校教学名师或教学骨

干，通过专业化培训，后以三年一个聘期选聘教学促进师，组建团队；西南交通大学教师发展中心通过教师发展师沙龙、工作坊等形式培养自己的发展师团队。但总体来说，国内仍然缺乏相对比较健全和完善的选聘和管理制度。如聘任制度不健全，一些高校促进师后续新鲜血液较少，重复聘任，不利于教育思想的交流与碰撞，形成智慧的火花。再如考核与评价机制不健全，因教师促进师任职专业标准的缺乏，导致对他们的胜任力考核往往流于形式，考核内容简单、手段单一，导致后续发展乏力等现象。

（四）教师促进师待遇问题难以解决

笔者通过不同途径得知，目前国内高校教师促进师的待遇问题是阻碍团队建设和可持续发展的一个重要因素。这与当前国家政策及高校财务管理制度有很大关系。因为大多数高校的教师促进师队伍都是来自于高校教师发展中心的管理人员或是一线兼职教师，学校的财务制度不允许本校的工作人员或教师在本校再领取除工资以外的任何专家费用，这就导致很多教师促进师开始热情很高，热爱教学，也乐于奉献，愿意帮助身边教师成长，但是时间久了，占据自己大量的课余、节假日时间和精力，付出大量心血，虽然在这个过程中自身获得了进步与成长，但工作不能获得相应的酬劳，付出与收获不成正比，这就导致教师促进师完全是靠热情、靠情怀去奉献，是影响教师促进师队伍可持续性发展的一个重要因素。

四、教师促进师队伍建设的路径与策略

（一）注重教师促进师潜在人员的遴选与挖掘

教师促进师通常是从学校教学一线教师中选拔，受聘于教师发展中心的兼职人员。笔者所在学校，最初就是采取在校内教师教育教学

能力提升专家活动中以招募志愿者方式，寻找那些热爱学习，热衷于教学改革，敢于创新，勇于第一个“吃螃蟹”的教学“发烧友”。正如日本的稻盛和夫曾说“爱”是解决问题最好的老师，热爱是点燃工作激情的火把。正是这群热爱学习的人成为教师发展中心教师促进师团队最初的雏形。他们在为专家搞好教学服务的同时，通过同专家学者最直接的沟通交流，能第一时间接受到最前沿、最先进的教育理念、教学方法、技能技巧，初步具备教师促进师的发展潜力，为后续队伍的建立打下坚实基础。其次，可以在学校组织的日常教师教育教学能力提升培训过程中去发现和挖掘人才，对那些热爱教学、甘于奉献、潜心教改的优秀人选，由教师发展中心来进行重点培养与打造，充实到教师促进师队伍中。

（二）建立健全教师促进师的聘任管理与考核评价机制

一方面，建立高校教师促进师任职专业标准，对符合条件者，通过学校正式下文、校长颁发聘书等形式，由教师发展中心对教师促进师实施聘期管理，在此过程中，不断对他们采取渐进式能力提升和培养，有条件者可以为其提供一定的教学与实践研究经费支持。另一方面，完善教师促进师考核评价机制。对其实施常态化课堂跟踪，进行过程性评价，根据促进师取得的教学成果、培养教师业绩等划分相应等级，为后续续聘或调整提供参考支撑。动态考核，优胜劣汰，注重教师促进师的专业知识是否有更迭、教学水平是否有增进、培养管理能力是否有拓展，对于考核合格者予以续聘，对责任心不强、培养效果差、考核不合格者，予以解聘或帮助其继续提升成长。

（三）开展高层次高水平的教师促进师专项培训

高校教师促进师队伍能力水平的高低与质量，直接关系到学习者

教师的专业发展及水平提高。而培养、造就一支具有先进理念、良好职业道德、坚实业务基础、潜心开展教师教育教学能力提升活动的高品质、学习型、专业化队伍，引领教师全面发展，是实现全体教师专业化的根本保障。因此，必须加强对教师促进师队伍开展高层次高水平的系统化培训，涵盖教学理念、教学方法与技能、学术道德与课程思政、职业发展与科研能力提升等所有方面，形式可以多样化，比如线上与线下结合、分散与集中结合、校内与校外结合。除可以充分利用网络丰富的培训资源外，遴选邀请各个领域全国的知名专家学者亲临指导，邀请国赛获奖者做经验分享、学习观摩等等。

（四）搭建教师促进师队伍交流与学习平台

首先，高校教师发展中心间应加强沟通联系，为教师促进师的专业发展和成长成才搭建多种分享、交流和展示研究成果的平台，通过有效交流实现资源共享，培养知识、理念、经验互通有无。其次，通过整合线上线下、校内校外各种资源，优化配置，让教师促进师拥有资源获取和交流合作的平台，共同推动知识的创新发展，服务教学，提升能力。再次，为教师促进师拓展多方资源，不断提升促进师研究力，让促进师能立足教育教学实践中遇到的实际问题进行改进，在“实践问题—课题研究—成果生成—实践改进”的研究链条中全面提升促进师队伍的研究能力。尽可能帮助促进师拓展高校、科研院所等专家资源，为他们在教育理论及研究方法等方面提供支持与指导，帮助促进师将理论与实践更好地结合和转化，不断提升教师促进师的专业能力。

（五）完善教师促进师的政策保障和可持续发展

一是高校应重视教师促进师的专业培养，给予一定的政策倾斜，利用政策杠杆加强教师促进师队伍建设。比如，做好教师促进师队伍

中长期规划，给出具体的指导意见，采取强有力的推进措施，建立健全完整的考核评价机制，营造教师促进师成长环境。加大对教师促进师专业发展的财政支持力度，一方面用于其分层、分类、分岗培训或轮训，循序渐进提升教师促进师专业素养、业务水平；另一方面给予在教师培养方面作出突出贡献的促进师授予一定的荣誉称号，在职称评审和晋升晋级中予以认可，或是在薪资待遇上给予减免课时、享受津贴优待等。二是建立可持续发展的制度保障。可借鉴当前国际上诞生的英国伦敦城市行业协会、剑桥大学职业资格认证中心、美国培训认证协会等专业认证机构成型的认证制度，通过正规的技能与专业素质考核，待通过后颁发相应层次、相应岗位的资格证书，为教师促进师可持续发展提供制度保障。

（来源：摘编自《湖北开放职业学院学报》）

【工作动态】

我中心开展 2023-2024 学年暑期教师教学能力提升专项培训

为贯彻落实期初校领导工作报告要求，在培训专题、培养模式等方面创新思路、拓展路径，充分利用暑期宝贵时间，加强对青年骨干教师培训力度，不断提升教师队伍的教学水平和综合能力，结合本学期工作实际，我中心于 8 月 27-29 日开展 2023-2024 学年暑期教师教学能力提升专项培训。副校长刘升阳教授发表培训工作总结讲话。我校青年教师代表以及全体新入职青年教师参加。



8 月 27 日上午邀请首都师范大学，教育部“全国暨高校师德师风建设专家委员会”委员，中国教育学会理事，北京市人民政府督学，北京市委宣讲团成员苏寄宛教授，以大力弘扬践行教育家精神，做心怀国之大者的人民教师为主题，围绕师德谈使命、师德谈形式、师德谈制度、师德谈底线以及师德谈文化五个方面对新时代师德建设的形势与任务展开深度解读。参训教师纷纷感叹要做心怀国之大者的人民教师，努力培养担当民族复兴大任的时代新人！



下午我中心邀请陕西师范大学现代教学技术教育部重点实验室副主任，博士生导师何聚厚教授，以数字化转型背景下人工智能赋能教学实践为培训主题，针对数智赋能教学理念与思路：教育数字化转型与教师数字素养发展内涵解析，数智赋能教学设计与实践：基于 AI 智能学习助手的混合式教学设计与实践两个方面开展培训。利用数字化平台与智能技术功能，基于混合的教学模式架构，构建服务学生个性化自主学习的数字课程；以数字课程、数字化环境与智能工具功能为支撑，开展以“学生为中心”的混合式教学，进而实现 AI 赋能教学。

8月28日上午我中心邀请西安交通大学能源与动力工程学院博士生导师，教育部新世纪优秀人才支持计划入选者，首届全国高校教师教学创新大赛一等奖，国家级教学创新赛/青教赛评审专家，教育部新世纪优秀人才周屈兰教授对青年教师课堂教学创新大赛从教学创新大赛中的“创新”是什么、教学创新大赛解读、往届大赛一等奖获奖作品复盘总结、创新成果报告及课堂实录和现场答辩的材料准备四个方面进行解读，屈教授认为教学创新大赛最重要的是创新，要正确理解“教

学创新”包含的元素，提升教学创新能力。



8月29日上午邀请我校李会钦教授以及周培娟副处长以及王丹科长为我校新入职青年教师展开培训。培训以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，以提升师德师风素养、创新教育教学理念、增强教育教学能力、掌握现代教育技术、提高教书育人本领为重点，努力为专任教师队伍建设把好入口关，为青年教师站稳讲台打牢职业基础，为提升人才培养质量提供师资保障，为高质量发展夯实制度根基。

培训最后，副校长刘升阳教授发表培训总结讲话，新入职教师要深耕教材，积累深厚底蕴，构建系统的知识体系，提升教师自身素养；做到备课充足，熟悉教案，致力于扎实自身基本功，提升教书育人能力；注重课程有效性、合理性和实用性的有机结合，体现整体教学意义和内涵，有效提高教学质量；积极应对新技术变革，着眼未来培养人才，助力我校教育事业蓬勃发展。



本次培训以弘扬践行教育家精神为主题，旨在增进教师对教育家精神思想内涵理解，增强在教育教学活动中践行教育家精神的自觉性和主动性；不断提升教师信息技术运用能力，赋能教师教学创新能力提升与实现数字技术驱动教育综合改革；以新时代高校教师十项行为准则为指南，对教育教学理论和基本教学技能规范的深度剖析，使新入职教师相互促进，掌握基本的教育教学技能和教学规范，提高教书育人能力，为今后教师生涯发展奠定良好基础。

教师发展中心将持续开展系列创新培训，优化教师管理和资源配置，健全我校教师发展支持服务体系，提升教师专业素养，加强教师队伍建设，助力我校教育事业高质量发展。

我校教师在河南省教育系统 2024 年度教学技能竞赛中 喜获佳绩

2024 年 8 月 22 日-23 日，由河南省总工会、河南省教育厅主办，河南省教科文卫体工会和洛阳理工学院承办的河南省教育系统 2024 年度教学技能竞赛高校组现场决赛在洛阳顺利举行。来自河南各地方高校不同专业的参赛老师，同台竞技一展风采。我校会计学院郭毅飞老师、信工学院郭峰老师脱颖而出，分别进入高校经管科、工科全省前 20 强，顺利入围全省教学技能竞赛现场决赛。



我校高度重视此项比赛，经过各学院初赛选拔，复赛审核，于 6 月 20 日成功举办郑州商学院第七届青年教师教学技能大赛，推选校赛优秀选手录制视频课参加河南省教育系统 2024 年度教学技能竞赛决赛，并组织邀请专家严格按照决赛形式和要求对参赛教师进行专业指导，以赛代练，以赛促进，做好指导和咨询服务工作，确保参赛教师熟悉竞赛规则和相关流程等。

近年来，学校高度重视青年教师的培养，持续开展课堂教学质量提升工作，我校教师突出的教学能力和教学风采，也是我校全面加强师德师风建设成果的直接体现。教师发展中心将以教学能力比赛为引导，持续深化课堂教学质量改革，力争在教育创新、教学引导等方面实现突破，在实现教师个体发展的同时，进一步提升教师队伍整体教学能力，实现我校教育事业高质量发展。

河南省高等学校教师教学发展示范中心培育单位验收专家组 莅校检查指导工作

9月23日，由黄淮学院教师发展中心主任刘献丽任组长，河南财经政法大学教师发展中心主任刘彤、河南师范大学人力资源部副部长、教师中心副主任张利远组成的河南省高等学校教师教学发展示范中心培育单位验收专家组莅临我校检查指导工作。汇报会在行政楼第一会议室召开，校长吴泽强、副校长刘升阳及相关部门负责人参加汇报会，会议由校办主任张鹏主持。



会上，校长吴泽强在致辞中代表学校对专家组的到来表示热烈欢迎，并介绍了学校及教师发展中心的基本情况。专家组组长刘献丽介绍了本次检查验收的工作安排、工作内容和工作要求。副校长刘升阳按照一级评估指标，从机构设置、建设规划、条件保障、队伍建设、履职效果、特色影响等六个方面向专家组作“省级教师教学发展示范中心建设”工作汇报。

汇报会后，专家组一行通过查阅资料、实地考察等方式，全方位、多层次地深入了解我校教师发展中心建设情况，对需要完善和改进的地方提出了具体的指导意见。



我校将以此次检查验收为契机，严格对接新时代教师发展需求，持续探索教师培养培训体系，创新教师发展机制，提升教师教育教学能力，进一步提高我校人才培养质量和办学水平。

管理学院教师开展 2024 阿里巴巴 eWPT 跨境电商品牌经理人高校师资培训

为落实我院市场营销、工商管理等传统专业进行重塑升级，聚焦“课程、师资、资源、测试、成效”等关键要素，有规划、分梯次、有重点地进行学科专业内涵建设，强化师资实践教学能力，拓展产教融合资源，了解跨境电商人才前沿动态，为学科专业内涵建设、产教深度融合、大数据商业智能实训中心建设等积累经验。2024 年 9 月 26-29 日，由中国（杭州）跨境电子商务综合试验区建设领导小组办公室、阿里巴巴全球数字人才教育联盟主办的 2024eWTP 跨境电商师资培训在杭州阿里巴巴西溪园区会议室举行，本次培训以“新质生产力发展背景下电商人才培养与学科建设”为主题，面向国际商务、市场营销、电子商务等新商科专业集群，围绕电商创新发展与人才培养、品牌跨境与产教融合创新、产业学院建设等议题进行培训与研讨，来自全国多所高等院校的 30 多名骨干教师参加培训，我院市场营销教研室主任



张玲燕、李姗姗两位老师参加了此次培训并获得培训证书。



此次培训共设专题报告、工作坊和实地调研三个部分。在专题报告环节，通过邀请浙江工商大学琚春华教授、辽宁大学崔如月教授、阿里巴巴国际数字商业集团公共事务部经理等、围绕“新形势下跨境电商创新发展与人才培养”、“跨境品牌职业经理人能力标准及培养体系搭建”、“阿里国际数字商业集团视域下品牌跨境与产教融合创新”、“eWTP 数字贸易产业学院建设路径探析”、“出海品牌本土化核心市场调研剖析”、“阿里巴巴全球数字人才（GDT）培养计划”等内容进行分享，我校参会教师与专家进行了深入的交流，了解了知名高校与地方性高校在跨境电商、国际商务、市场营销专业转型升级及学科建设方面，如何成功融入产教融合的实践经验，不仅为我院市场营销专业在数字化转型、跨境业务拓展及数据驱动、产教融合等方面制定培养方案提供了重要启示，同时也为下阶段课程内容优化、教学方法创新与设计改革指明了方向。



在数字经济教师工作坊的环节中，采用了小组互动式教学方法，围绕“跨境品牌出海市场战略目标”等核心问题展开深入探讨，促进小组成员的深入交流与合作，展示品牌出海的商业计划。这一方法帮助参会教师们更好地理解在跨境电商的背景下，如何进行品牌市场选择与消费者目标群的确立，从而为教师的教学实践提供更加丰富的案例与思路。



在实地调研环节中，参会教师分别调研了第三届全球数字贸易博览会与数字生态大厦。在博览会现场，我校教师被前沿的数字产品和

解决方案所吸引，对数字经济的发展趋势和行业新动态有了更深入地认识和理解。在参观数字生态大厦的过程中，我校老师深入体会到，在数字电商时代，聚焦外贸领域的增长点与新动能培育至关重要，需将重心放在自主品牌的建设与创新发展动力的激发上，以此作为推动品牌突破增长瓶颈、实现飞跃的关键力量。此外，此次参访交流还就未来校企合作的方向进行了深入探讨，共同思考如何将最前沿的知识体系、实际应用场景以及创新的业务模式，与人才培养、师资共享及实践环节等核心要素实现无缝对接，提供定制化的专业人才支持。

2024 阿里巴巴 eWTP 跨境电商师资培训项目为我院教师队伍提供了珍贵的学习与交流平台，教师们通过参与多样化的主题讲座、实践工作坊及深入的实地调研，不仅深刻洞悉了跨境电商行业的最新发展动态与人才培养的演进趋势，还积累了丰富的实战经验与创新思维，这些宝贵经验将对我院课程体系的优化、教学方法的改进以及学科建设的深化起到至关重要的引领作用。展望未来，我院将持续秉持开放合作的态度，深化与业界的紧密联系，加强校企合作，致力于探索数字经济与教育深度融合的新路径，旨在培养兼具国际视野与创新能力的高素质人才。相信，通过持续地学习与探索，我院将在新商科的建设中实现更高水平的发展。

金贸学院开展 2024-2025 学年第一学期新入职教师 “过课” 活动

为提高我院整体教学水平，助力新入职教师快速适应并站稳讲台，9月19日中午，我院于1号教学楼205、206和207教室开展过课活动。我院院长梁鹏、副院长季艺、新入职教师导师及全体新入职教师参加此次活动。



本次过课活动分为试讲和点评两个环节，首先，在试讲环节，新入职教师结合本学期授课课程讲述了教学目标、教学内容，还展示了各自独特的教学方法和技巧。

在点评环节，各位导师对新入职教师们的表现进行了全面而细致的点评。导师们对新教师们在教学设计上的创新、教学目标的设定以及教学内容的丰富多样给予了高度评价，并鼓励他们继续保持这种积极向上的教学态度。同时，导师们也针对新入职教师在教学方法、课堂组织、学生学习兴趣激发以及 PPT 制作、板书设计等方面存在的不足

足，提出了中肯且具体的改进建议。新教师们认真记录了导师们的每一条建议，并表示将结合自身实际情况进行仔细整改，不断提升自己的教学能力和水平。



此次活动，为新入职教师们提供了一个学习机会，新入职教师对课堂讲授有了新的认知和感悟。为金贸学院提升教学质量，建设优秀的教师团队打下了坚实的基础。

站好讲台，信工学院举办新入职教师岗前培训

为了帮助信工学院新入职教师更快的融入教师新角色，履行好岗位职责，在新学期站稳工作第一线一讲台，信工学院于8月30日下午3点在A101组织了新入职教师培训活动，由院长张晓冬、副院长张伟华以及郭峰副教授对教师们展开培训，此次活动对于新入职教师的开学第一课的准备、个人成长及未来教学科研工作的顺利开展具有重要意义。



首先由张伟华副院长介绍信工学院目前的教学整体情况，包括分层分类教学的实施和目前推行的教学改革措施，重点强调了信息化教学和课程建设的重要性，针对新入职的青年教师要求做好讲稿、教案及记分册等的资料准备。

接下来是郭峰老师为新入职教师进行基于BOPPPS有效教学方法的教学技能培训，郭峰老师为大家介绍了BOPPPS教学的六大环节，在整个培训过程与新入职教师互动频繁，氛围良好，效果显著，对于教师们教学方法和技能都有一定的提升作用。



最后由张晓冬院长为新入职教师们介绍教师培养与发展相关的内容，晓冬院长强调教学和科研要相结合，并为大家详细介绍了科研考核方法。通过导师助教制的方式加强对于青年教师的培养，鼓励年轻教师多听课，多反思。此外，强调了年轻教师关注教学技能大赛，提升个人能力和加快成长步伐。对于接下来的开学第一课，新老师要以良好的精神风貌做好充足的准备，做好课堂组织纪律的管理，提前熟悉信工大楼的设备使用。

信工学院新入职教师培训活动在全体新教师的积极参与和共同努力下取得了圆满成功。通过培训，不仅帮助新入职教师们更好地适应新工作环境和角色，也提供了一个学习和成长的机会，能够更深入地理解教师的职业内涵，提高职业道德素养，掌握必要的教学技能和方法，从而为未来的教学科研工作打下坚实的基础。