

高 教 研 究 信 息

第 1 期（总第 13 期）

（本科教学工作合格评估专刊）

防灾科技学院高教研究所主办

2012 年 5 月 31 日

【编者按】

提高高等教育质量是当前我国高等教育改革发展最核心最紧迫的任务。教师队伍建设一直是高校内部建设的重点。此次，合格评估指标体系的新特点之一是依据应用型人才培养要求，强调了教师教学和专业实践能力培养培训。根据这一特点，本期《高教研究信息》以高校教师管理和教师专业化发展为主题，继续解读指标体系中的具体指标和观测点——教师队伍建设。

此外，教育部近日出台了《关于全面提高高等教育质量的若干意见》（简称“新三十条”），对我们了解政策，把握形势，认清大局，掌控动态有重要意义，亦作为本期参考内容。

本 期 目 录

普通高等学校本科教学工作合格评估指标体系内涵解读之二——教师队伍.....	3
按学科设岗：高校教师岗位设置的路径新探.....	7
关于高校师资队伍结构优化问题的若干思考.....	12
建设高校教学团队提高教师教学水平.....	17
高校教师管理中“量化评价”的制度分析.....	24
自我教育在大学教师现代教育技术中的应用.....	30
高校教师教学与科研关系：问题与对策.....	34
基于新建本科院校提升课堂教学水平的思考.....	40
浅议新时期教师师德的内涵.....	44
师德首先表现为对学生一生发展和幸福负责.....	49
教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见.....	54

普通高等学校本科教学工作合格评估指标体系

内涵解读之二——教师队伍

二级指标：数量与结构；教育教学水平；教师培养培训

教育大计，教师为本。深化教学改革的关键在教师，保证教学质量的关键在教师。因此说在教学工作中，教师是主导，是关键，教师对提高教学质量和学校将来的发展起着重要作用。一所优秀的高等学校一定有一支高质量的师资队伍。

2.1 数量与结构。

主要观测点：生师比；队伍结构

2.1.1 生师比

合格标准：全校生师比基本达到国家合格标准（18—16：1）；各专业的教师数量满足本专业教学需要。

生师比为折合学生数与教师总数之比，教师总数为专任教师加外聘教师的一半的和。其中，专任教师是指具有高等教育教师资格证书的在编教师，并承担教学工作的人员。专任教师承担的教学工作可以是各层次的授课工作，也可以是其他教学形式，如指导毕业论文（设计）和实验等。外聘教师包括返聘教师、外教和其他不在编教师。

2.1.2 队伍结构

合格标准：

专任教师中具有硕士学位、博士学位的比例 $\geq 40\%$ ；符合岗位任职资格的主讲教师达到90%以上，师资队伍年龄、职称、学历等结构合理，有一定数量的具备专业（行业）职业资格和能力的教师，整体发展趋势良好，能满足学校定位和人才培养目标的要求。

研究生学位是指已取得博士、硕士学位的。在读的可以作为参考。

分析教师的结构状态时采用的是师资。这里的师资专指学校在编的、具有教师专业技术职务的人员（即教授、副教授、讲师和助教），包括教学、科研、管理等岗位上的教师。

符合岗位资格是指：主讲教师具有讲师及以上职务或具有硕士及以上学位，通过岗前培训并取得合格证的教师。主讲教师与专任教师之比 $\geq 90\%$ 。主讲教师是每学年给本科生主讲课程的教师，给其他层次授课的教师和指导毕业论文、实践等教师不计算在内。

师资的整体结构要合理，要符合学校的定位，要适应教学需要，要适应学校学科、专业发展的需要。可以通过以下几方面考察（都合理才算合格）：

(1) 全校师资的自然状况。数量、学科、学缘、年龄、学历（学位）、职称、各系分布状况等。

(2) 学科发展状况。教师的科研状况；重点学科、重点专业、新学科、新专业的师资状况。

(3) 主要基础课和主干课教师队伍状况。重点考察基础课教师的职称和学历情况等。

(4) 实践教学环节，特别是实验教学师资队伍状况。

师资队伍发展趋势良好，它应有学科带头人，已形成学术梯队，并有数量适宜的骨干教师。学校要有稳定的学科带头人、学术梯队和骨干教师。专家将考核学校进出师资的职称和学历等。

2.2 教育教学水平

主要观测点：师德水平；教学水平

2.2.1 师德水平

合格标准：履行教师岗位职责；教书育人，为人师表，严谨治学，从严执教，遵守学术道德规范。

教师风范是教师的世界观、人生观、价值观、道德修养、知识水平、文化水准、精神面貌的体现，是教师的德与才的统一性表现。教师风范是教师整体素质的核心，学校的名牌实质是教师风范的名牌。当前我国高等学校教师风范主要内容是：敬业与乐业，爱生与奉献，竞争与合作，为人师表与言传身教，育人与自育。江泽民主席在北京师范大学百年校庆上，对教师提出的：“志存高远、爱国敬业、为人师表、教书育人、严谨督学、与时俱进”，是对教师风范的最好概括。在日常教育教学活动中，主要反映在课堂教学，科学研究，人格魅力，敬业精神和教书育人等方面。

学校要重视师德建设，制定教师岗位职责，采取措施，促使教师把主要精力投入到教学工作，并引导教师正确处理教学和科研的关系。教师要严格履行岗位职责，做到“教书育人、为人师表”。

“严谨治学，从严执教”是指领导和教师集体具有现代教育思想，科学的培养方案和教学内容，先进的教学方法，严格的考核制度，规范的教学管理，全身心投入的教学态度。“教书育人”是指教师要关心爱护学生，在传授专业知识的同时，以自身的道德行为和魅力，言传身教，引导学生寻找自己生命的意义，实现人生应有的价值追求，塑造自身完美的人格。教学质量高低，是以实施培养方案的效果，能否达到预定的培养目标来衡量的。评估时要综合看：在日常教学工作中，对教师进行的各种教学评估资料，专家抽查情况，考试试卷和毕业论文、毕业设计审阅情况，学生对调查问卷回答情况，专家随机听课时对教师的评价以及专家对用人单位和学生考察的结果。在学术研究领域

能遵守学术道德规范。

2.2.2 教学水平

合格标准：教师的课堂教学、实践指导总体上能满足人才培养目标的要求，教学效果较好，学生基本满意。

学校及各系制定有提高教师教学水平和能力的措施，对于青年教师进校 1-3 年内着重培养教学能力，并采取措施不断提高。课堂教学、实践指导要满足人才培养目标的要求，具体做到：

一是教学准备阶段。教学能否搞好，这是最重要的基础工作。其一，了解学生思想上存在的与本门课程教学内容有关的一些问题；其二，认真研究和消化教材，确定讲授的重点和难点；其三，在前两项工作的基础上写好教案和讲稿。但要注意千万别照讲稿念，这样的做法学生不爱听，希望改进。

二是课堂讲授阶段。第一是教师要为人师表，要言传身教。这就要注意自己的仪表，教风要正，观点正确，言之有物，讲课仪态要端正。第二是教师上课，要提前到教室，千万别迟到，教师上课迟到是教学事故。第三教师上第一堂课时，一定要作自我介绍。第四是教师讲课，要站着讲，青年教师更应该如此。老师对学生讲课的时候，还必须注意到学生对老师讲授内容的反馈和听课情绪。教师必须根据学生的听课情绪，对自己的讲授内容和教学方法及时予以适当调整，只有站在那里讲课的教师，才能够比较全面而真实地了解学生的情绪。第五，加强对课堂的管理，学会组织课堂教学，要强调课堂纪律，要把学生情绪调动到听课方面来，使学生进入到听课的状态之中。这是教师讲课获得成功的必要前提。第六是讲课要投入，有激情，富于感染力。为了使自己的课能引起学生的共鸣，使学生爱听，教师讲课一定要投入。需要注意的是，每讲一课，要有总结。有总结，才会不断前进，不断提高，才会逐渐掌握教学规律。第七是在讲课过程中要注意师生互动。有一些老师讲课，只是看自己电脑上的内容一直讲下去，也不提问学生。这样的课堂秩序好像很不错，实际上学生根本没有听，而是安安静静在下面干“私活”，这就失去了上课的意义。教师不能只顾自己把课讲下去。教师的责任不仅要使学生接受讲授的内容，还能使他们提出问题。如果能做到这一点，能真正解决一些学生思想存在的、与本课程有关的问题，学生就会对这门课感兴趣。课堂上师生互动这个环节，必须抓住它，千万忽略不得。同时，讲课使用的资料要新、要准确，讲课的语言要干净。第八，讲课时手势是可以的，用得当了，可以增加讲课的效果。但是手势使用不宜过多，否则就适得其反。在使用多媒体时，屏幕上的字体不要太小，坐在后面的学生看不清，影响学生对上课内容的掌握。第九是每上一次课，先复习旧课，再讲新课，但是复习的时间不宜过长。

三是课后总结阶段。教师在课堂上讲好课，这标志着教师完成了主要的教学任务，

但是并没有完成教学任务的全部。课后要做的工作包括：要注意听取学生对讲课的反应，主动征求学生的意见，包括教学内容、教学方法以及教学态度，认真总结，发扬优点克服不足；要巩固学生在课堂上学到的知识，采取的方式、方法可以多种多样，比如参观、实践、出复习题、下节课提问等；认真批改学生作业，批改以后一定要讲评，对好的要表扬，甚至可以将平时成绩提高一点；对差的，一定要说明差在哪里，并提出改进的办法。

学校、各系要认真组织教学督导，确保教学质量和教学效果；要建立健全教学水平评价体系和教学质量保障体系，满足人才培养目标要求，让学生基本满意。

2.3 教师培养培训

主要观测点：教师培养培训

合格标准：有计划开展了教学团队建设、专业带头人培养等工作，初见成效；有提高教师教学水平和能力的措施；有加强教师专业职业资格和任职经历培养的措施，效果较好；重视青年教师培训和专业发展，有规划、有措施、有实效。

侧重要求学校有计划加强教师的培养培训，注重教学团队建设、学科、学术、教学等专业带头人的培养，加强专业教师职业经历和职业能力的培养，应特别重视青年教师的培训和专业发展，制定行之有效的“青年教师的培训和专业发展”规划，措施落实，效果明显，引导新建院校建设一支具有发展后劲、适应应用型人才培养的教师队伍；要努力造就一支“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。

教师队伍建设，根据《规划纲要》主要有四个方面的措施：

第一，加强师德建设，教师作为人类灵魂的工程师，要进一步增强教书育人的责任感、使命感，要加强对教师职业理想和职业道德的教育，将师德表现作为教师考核、聘用、评价的首要内容。

第二，提高教师的能力水平。要完善教师培养培训的体系，优化队伍结构，不断地提高教师的专业水平和教学能力。对高校来讲，要以中青年教师和创新团队为重点，建设高素质的高校教师队伍。

第三，提高教师的地位待遇。要不断改善教师工作、生活、学习条件，吸引更多的优秀人才长期从教、终身从教。落实和完善教师的社会保障政策，要大力表彰作出突出贡献的教师和教育工作者。

第四，健全教师的管理制度。要严格教师资格制度，制定教师资格标准，要深化教育事业单位人事制度改革，全面实行聘用制度，加强岗位管理。要深化职称制度改革，建立以业绩为重点，由品德、知识能力等要求构成的人才评价体系。另外，还要制定和完善教师编制标准，加强对校长的管理，促进校长的专业化，提高管理水平等等。

按学科设岗：高校教师岗位设置的路径新探

付八军 邱 峰

岗位设置在高校人事制度改革中起着调控与导向的作用，不仅描绘了高校师资队伍结构的蓝图，而且引领高校的学科建设与教师专业发展。在人事部、教育部 2007 年发布《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》以来，不同类型不同地区的高校先后启动了新一轮的岗位设置与人员聘用工作，将高校岗位分为管理岗位、专业技术岗位与工勤技能岗位三种类型，其中，岗位总量不低于 70% 的专业技术岗位又分为教师岗位和其他专业技术岗位，且教师岗位是专业技术主体岗位。可见，教师岗位是高校岗位设置管理改革的主体与核心，事关重大。对于教师岗位的设置管理，国家在岗位等级、结构比例等方面有统一的基本要求，但在实行按教学科研部门设岗还是按学科设岗等方面，没有硬性规定。从改革现状来看，我国高校基本上实行按部门设岗，将教师岗位总数、职称结构比例等指标分派给各个教学科研部门。但是，在坚持以学科建设为龙头的高等院校，努力探索与积极实践按学科设置教师岗位，意义深远，或许不失为当前我国高校探索教师岗位设置的一种有益尝试。

一、高校教师按学科设岗的意义与价值

高校教师按学科设岗，其含义是指根据学校学科布局、学科建设现状以及学科发展规划，将教师岗位总数、职称等级结构比例等指标分派给各个学科。

其一，有利于提升高校学科平台，从而打造高水平、有特色的大学。学科是大学的基本元素，是提升大学竞争力和专业水平的载体，是高等院校改革与发展的着力点，是大学发展的永恒主题，学科建设水平的高低直接影响学校的学术水平、办学地位和综合实力。只有高水平的学科，才能撑起高水平的大学。大学的水平和特色，在很大程度上体现在其学科上。从世界一流大学来看，其成功正是因为其有世界一流的学科，其特色也主要是其学科特色。因此，高校按学科设置教师岗位，明确不同层级学科的教师岗位总数、岗位等级结构比例等，有利于优化高校学科结构布局，培育一批高水平的学科，从而打造出高水平、有特色的大学。

其二，有利于增强教师学科归属感，培育学术团队，提高高校科研创新能力。在现代社会，大学教师可以从一所高校转换到另一所高校，但不容易从一个学科转换到另一个学科，他们对学科的忠诚度要高于对学校的忠诚度。从高校师资的流动来看，大学教师选择某所高校，看重的往往是该校的学科平台。从这里就不难理解，大学具有学科专业人才的“扎堆”现象，即相同学科专业人才往往聚集在某几所大学。事实上，只有实

现相同学科专业人才的聚集，才能提升学科平台，才能增强科研创新能力，才能提升教师在自身学科领域的地位。因此，高校从学科角度设置教师岗位，有利于增强教师的学科归属感，形成一支富有创新能力的学术团队。

其三，有利于打破行政权力对学术权力的挤压，形成合理的高校二元权力结构。长期以来，我国高校存在泛行政化倾向，许多重大的学术事务未能交给教师们民主决定。按学科设置教师岗位，高校的学科梯队将由松散无序组织变成紧密有序组织，将由行政权力的附庸变成相对独立的学术权力体系，许多重大的学术事务不再由行政领导一锤定音，而是由学科成员民主表决，例如学科发展规划、学科建设经费的使用、学科人才招聘、学科成员职称评聘、各级课题的申报等，学科带头人、学术骨干等学科成员将在这些事务中起重要作用。

其四，有利于配合各级政府以及高校开展的学科建设，形成合力。国家及地方政府对高校的资助与鼓励，通常不是落实在某个学院、学系或者研究机构，而是针对某个发展较好的学科，例如国家级重点学科、省级重点学科乃至国家级文科基地、国家级重点实验室等，都是指向学科建设，从建设二级学科或者一级学科的角度给予大力扶持。高校硕士博士学位点的申报、评估等，也是以学科建设为依托，并不是具体的学院、学系或者研究机构。在高校内部，学科建设已成为高校改革与发展的重中之重，不少高校结合校情以及发展方向，基本完成了学科布局，根据学科建设现状以及办学特色，确立了不同建设层次与资助力度的学科，这为高校按学科设岗提供了坚实的基础。

二、高校教师按学科设岗的困惑与阻力

高校教师岗位设置，其目的指向之一是为了促进高校学科的发展，这一点在许多高校已达成共识。岗位的设置既要体现对重点学科、优势学科、特色学科和新兴学科的倾向，又要兼顾一般学科的发展，按需设岗，动态管理。但是，长期以来，高校教师岗位在实践上一直按教学科研部门等实体机构设置。例如，有文认为教师岗位设置要以学科建设为基础，根据各二级学院承担的教学、科研和学科科研建设任务来设岗。至于其原因，除了认识问题外，也与按学科设岗存在的困惑与阻力有关。

其一，学科是人为的划分，可变性大，影响高校教师按学科设岗的稳定性。所谓学科，是从科学分类的角度而言的。分类的标准不同，划分的类型就不一样。例如，我国学科的划分方法主要有两种：普通高等学校将学科分为哲学、经济学等 12 个门类；国家标准（GB/T13735-92）则将学科分成自然科学、农业科学、医药科学、工程与技术科学、人文与社会科学五个门类，下设一、二、三级学科分类，共有 58 个一级学科。显然，这是一种人为的分类，带有较大的主观性，割裂了世界的整体性和系统性。随着学科标准和学科目录的调整，按学科设岗也将随之调整，影响到教师岗位设置的相对稳定性。

其二，按学科设岗，不利于学科交叉与融合，不利于新兴学科的产生。毫无疑问，学科分类是人类认识客观世界和开展科学研究的必由之路。但是，如果按这种越来越细的学科体系设置教师岗位，则容易导致学科研究越来越窄，出现隔行如隔山的现状，不符合科学发展的综合化趋势，不利于世界重大课题与复杂问题的解决。有人说，人们在精细化研究基础上的团结合作，能够顺应世界科技的综合化趋势。实际上，由于学科的纷繁与隔膜，没有多少人能够将这些研究成果进行学科与知识的整合，从不同研究成果中找到解决综合性复杂问题的钥匙。同时，按学科设岗，明确了教师岗位设置与管理的轨道，使得教师们过分关注于自己的学科领域，不愿在其他学科花更多的时间与精力，不愿探索新的学科领域，不利于学科的交融与科学的发展。

其三，按学科设岗，与现有的教学科研部门架构不配套，给工作带来不便。当前，我国大学的院系以及研究所等教学科研部门的设置，有的遵循学科取向，有的遵循行业取向，还有的无规律可循。就是在一些遵循学科取向的教学科研部门中，情况也非常复杂：有的按学科门类设置，有的按一级学科设置，有的按二级学科，还有的跨了几个学科，等等。例如，某大学的师范学院，设置了语文教育系、数学教育系、化学教育系等以培养中小学相应的学科教师，显然，该学院跨了许多学科。在这种情况下，如果高校按学科设置教师岗位，则必定完全打破原有的教学科研部门架构，在此之外再形成另一条轨道、另一种权力或者说另一种制度，给既定的学校管理模式提出了挑战，最终影响高校按学科设岗的顺利推进。

三、高校教师按学科设岗的努力方向

开展岗位设置管理工作，吃透政策是基础，制订方案是关键，精心操作是重点，加强沟通是保障。按学科设岗，作为当前高校教师岗位设置的一次理论探索与实践尝试，我们认为可以从以下几个方面着手：

（一）坚持学科取向，调整部门架构

大学下设若干二级学院，这是世界大学通行的做法。同时，研究机构附设于相应的二级学院，实行一套人马两套班子，有利于资源共享，有利于分工协作，这是大学教学科研机构较为理想的设置模式。在规划与设置二级学院时，应坚持学科取向，尽量按学科门类或者一级学科来设置，减少学院设置数量，从二级学科或者一级学科的角度增设相应的学系或者研究机构。这样的部门架构，为高校按学科设置教师岗位铺平了道路，带来诸多便利；同时，实现了学科建设与教学科研部门等实体机构的对接，为学科建设提供了物理空间、制度保证以及文化环境，耦合了行政权力与学术权力，更有利于推动相应学科的发展。

有人会认为这又回到行政权力主宰学术权力的老路。应该说，这种担忧可以理解，但也是可以消除的。这是因为，在新的学科建设方案下，学科带头人、学术带头人等并

不是按行政岗位级别确定，而是按学术贡献与团队领导能力而定。在许多情况下，尤其在高校领导干部以实行任命制而不是聘任制的条件下，不少学科带头人、学科负责人或者学术带头人并不是各二级学院的部门领导，学术权力与行政权力变成了两条并行平行的轨道。我们强调从学科取向的角度来调整部门架构，只是因为这样能够为高校学科建设、教师按学科设岗提供许多便利。当然，如果高校行政领导真正推行竞聘上岗，那么实现二级学院的部门领导与学科带头人、学术带头人合而为一是可取的，甚至更能推动学科建设。因为从二级学院多数领导岗位的特殊性来看，决定了其必为“双肩挑”岗位。

（二）确定学科层级，定编定岗定责

完成了高校教学科研部门的架构，实际上完成了一所高校整体的学科布局。接下来的工作，应该是好好梳理该校现有多少个一级学科，多少个二级学科。然后，根据学科建设现状与办学目标，确定学科建设层级与资助类别，对于已经或者准备建成的国家级、省级重点学科，应予以重点扶持与资助，在高级职称岗位比例上给予倾斜；对于校级重点、一般学科，给予一般扶持与资助，顺次适当控制高级职称岗位比例。当然，教师编制数并不与学科建设层级成正比，在考虑各个学科的在读学生数以及教学科研工作量等基础上，适当向国家级、省级重点学科倾斜。事实上，世界一流大学中的一流学科，教师人数并不多。同时，要鼓励与资助有条件的学科按一级学科来规划，打造学科群，以顺应世界学科发展的综合化趋势以及国家学科专业政策的职业化、综合化取向。按学科设岗与学科建设密不可分，从某个角度来说，高校教师按学科设岗，是当前高校学科建设的延伸与发展。在按学科设岗的条件下，高校教师人人都有明确的学科归属，每位教师在不同的学科中有不同的岗位级别，享受不同的待遇，履行不同的岗位职责。按照国家关于岗位设置管理工作的文件精神，教师岗位全面推行“能上能下”的聘任制，从而使得每一位学科成员的岗位级别是一个动态的发展过程。不过，学科成员之间的竞争，既有利于促成该学科平台的整体提升，也影响到学科成员相互合作以便共同攻克重大课题，不利于学科建设的可持续发展与和谐发展，有悖于按学科设岗的初衷。因此，如何规范学科管理，激励学科成员合作共赢意识，促进学术团队建设，将是按学科设岗工作中需要重点考虑的焦点与难点。

（三）加强学科建设，规范学科管理

按学科设岗是高校学科建设的重要内容，规范学科管理是顺利推进高校按学科设置教师岗位的重要保证。当前，许多高校都启动了学科建设，从一级学科的角度宏观规划，从二级学科的角度具体落实。例如，在完成学科布局、确定学科建设层级与资助类别的基础上，从二级学科建设角度设立学科带头人，负责该学科的发展规划、经费管理以及其他事务，享受学术岗位津贴，如果该学科没有达到符合学科带头人岗位要求的人选，则设学科负责人，职责相同，但不享受学术岗位津贴；同时，该学科可设1至2位学术

带头人，作为学术骨干，享受学术岗位津贴。但是，该种学科建设方案，学科成员具有选择性，许多教师排斥在学科团队之外，同时，学科团队活动极其有限，除了分配与使用经费、应对几张数据表格外，没有实质性意义，不利于高校教师按学科设岗的顺利推进，不利于学科建设的可持续发展与和谐发展。

遵循按学科设岗的理念，必须保证每位教师都有明确的学科归属，人人进学科；保证诸如人才引进、职称评聘、项目申报等重大学术事务由学科成员通过民主集中制的形式来决定，赋予学科成员的学术权力；保证学科团队活动的基本场地和办公条件，让学科成员顺利开展相关工作。同时，不断完善规范学科建设与管理制度，在一定岗位任职条件的基础上竞聘学科带头人，通过制度来规范与管理每一位成员，使每一位学科成员奋发有为而又精诚合作。例如，国内某不少重点大学规定，受聘不同教师岗位的教师必须从社会上拿到多少课题经费，学术职务越高，任务经费越多，否则就得扣发岗位津贴。这种政策虽有不尽合理的地方，但这有利于引导资历较浅的教师向课题竞争能力较强的教师靠拢，从而形成一个可持续发展的学术团队，培育出一个富有特色的学术研究方向，进而抬升学科平台与促进大学发展。

总之，按学科设岗，既是当前高校岗位设置管理的一次理论创新与尝试，也是高校学科建设的重要内容与深入发展。虽然在理论上不够成熟，在实践上掣肘甚多，但或许能为我国高校的学科建设与教师岗位设置指出一条富有意义的新路。

（本文摘自《中国高等教育》2011年第1期）

关于高校师资队伍结构优化问题的若干思考

周鸿媛 王 赓

摘 要：合理的师资结构对于高校师资队伍的发展起着关键性的作用。高校应以自身实际情况为出发点，构建一个切合实际的结构量标体系，在科学规范的基拙上，对师资队伍结构进行自主、系统、全面的调控，实现师资队伍结构的优化，推动师资队伍建设的稳步发展。

关键词：高校师资队伍；结构；优化

高校师资结构是指师资队伍人员的各种素质指标构成比例及组合关系，它是一个多要素、多层次的动态组合体，包含年龄结构、学历结构、职称结构、学缘结构、学科结构等各项结构因素。高校师资队伍整体优化的关键在于合理的师资结构，结构合理为系统功能的最优发挥提供了可能。长久以来，如何推动师资队伍结构的优化一直是教育研究领域所关注的传统课题之一。具体来讲，实现师资队伍结构优化，促进师资队伍整体功能的最优发挥需从两方面入手：一是从师资队伍人员本身入手，通过各种方式提高教师个人素质；二是从师资队伍的外部环境入手，努力创造一个有利于师资队伍作用充分发挥的环境。^①为达到上述目标，我们需要对师资队伍的各个结构要素做一个初步了解。

一、高校师资队伍结构要素

如前所述，师资队伍结构是指师资队伍人员的各种素质指标构成比例及组合关系，主要包括年龄结构、学历结构、职称结构、学缘结构、学科结构等。^②这些结构要素直接影响到师资队伍的质量，进而影响着高校未来的生存与发展。因此，师资队伍结构的优化工作对高校发展而言至关重要。为做好师资队伍结构优化，我们首先要了解师资队伍的各个结构要素。

1. 年龄结构。

是指师资队伍中各个年龄段教师的组合比例。它是衡量师资队伍创造力高低的主要指标，反映了师资队伍的教学和科研活力，同时也影响着师资队伍的发展潜力。正常的师资队伍年龄结构，应是各年龄段人数的均衡合理分布，年龄比例相近，其中处于最佳年龄期的教师人数比例应高于其他年龄期。这样的师资队伍年龄分布可确保师资队伍的长盛不衰，保证学校学术的继承性和创造力。研究认为，40-50岁是教师的最佳年龄期。因此，这一年龄段的教师应是师资队伍的主体，其中正、副教授的平均年龄应分别控制在50岁和45岁内。合理的师资队伍年龄构成，应既有引导方向的老年学者，又有年富

力强的中年骨干，还有思想敏锐的青年后备，使师资队伍具有相对的稳定性、连续性和继承性，处在不断发展的动态平衡中。

2. 学历、职称结构。

学历结构是指具有不同层次学习经历的教师数量的分布状况和比例关系。它是教师专业理论基础、学术水平和科研能力的标志，是学术发展的后劲所在。职称结构是指师资队伍中不同层级职称的教师数量构成状况和比例关系。它在一定程度上反映了师资队伍学术水平和胜任教学科研工作的能力层次，也是衡量学术人才培养质量的重要指标。一般说来，教师学历、职称越高，所具有的专业理论基础、学术水平和科研能力就越强，在教学和科研方面的发展潜力就越大。随着教育水平的不断提高，社会对高校教师的理论素养、学术科研能力要求也在日益提高。知识经济下的各类高校应注重提高教师学历层次，明确教师的学历条件，逐步优化学历结构。要推动获得博士以上学位的教师在各类高校师资队伍中的比例，其中，教学科研型高校应达到 50%左右，教学型高校应达到 40%左右。要适度扩张高校中教授、副教授的比例，其中教学科研型高校教授、副教授应占到 50%左右，教学型高校教授、副教授应占到 30%-40%。^③

3. 学缘、学科结构。

学缘结构是指教师的来源结构，即师资队伍中本校毕业生与非本校毕业生之间的比例。学科结构是指按教学改革和学科发展的要求，对基础学科、新兴学科、重点学科、紧缺学科的师资梯队配置情况。在理想的学缘结构中，在校外完成某一级学历（学位）的教师应占到 70%以上，从而形成跨学科、跨专业、多元合成的学缘结构，实现学科间的交流与渗透。在优化高校师资队伍结构的过程中，我们应注意合理吸收不同院校、不同学科的优秀人才及在实践中锻炼过的科技人员，促进各学科的相互交叉与融通。在保证基础学科教学、科研力量的前提下，积极充实新兴学科师资，扩充重点建设学科队伍，逐步构建一支来源广泛、专业结构合理，能主动适应教学改革和学科发展要求的师资队伍。

二、高校师资队伍结构现存问题

在知识经济的大环境下，很多高校在师资队伍建设中都投入了大量的人力、物力、财力，师资队伍建设工作取得了一定的成效，师资队伍结构得到了极大的改善，教师整体素质得到了不断提高。但在师资队伍的发展建设过程中，也暴露出一些函待解决的问题。具体而言，高校师资队伍结构存在以下几个方面的问题：

1. 年龄结构分布不理想。

师资队伍的年龄构成，在很大程度上决定着师资队伍的活力。研究证实，正态曲线的师资年龄分布是比较合理的，是师资队伍年龄构成的理想状态。但目前很多高校师资队伍在年龄结构上却呈现“马鞍型”的分布状况，各年龄段之间所占比例落差大，存在

一定的断层现象，40-55岁、专业思想牢固、教学经验丰富、年富力强的中年教师比例偏低，高水平的学科带头人不足，骨干教师队伍薄弱。在很多高校中，青年教师比重过大，师资队伍缺少承上启下的连接带，师资队伍发展动力不足。

2. 学历、职称构成不合理。

教师的学历、职称构成决定了师资队伍是否具有相对稳定的教学、科研水平，能否承担教学、科研任务，是师资队伍整体素质的一个直观体现。当前，各高校师资队伍的学历层次正在逐步提升，硕士及以上学位的教师人数在逐年增加，具有学士学位的教师比例逐步缩小，但师资队伍学历结构整体幅度变化并无显著改变。师资队伍中专职利一研队伍总体实力依然薄弱，在内外有较大影响的学科带头人相对较少。高校师资队伍中各类职称的教师人数绝对量均在逐年增加，但具有高级职称教师的比例增加不快甚至有所下降。部分重点高校拥有大批高级职称教师，却难以充分发挥作用，而一般院校的职称结构也尚未达到理想的比例。总体而言，高级职称偏少，初级职称偏多，职称结构不合理。

3. 学缘结构不合理，学科间缺乏交流，学术研究缺少创新。

目前，很多高校在师资补充中仍存在“近亲繁殖”的现象，师徒同门导致学术的近亲繁殖，既不利于学术的交流，又不利于学术的创新。由于近亲繁殖严重，学科知识结构不尽合理，各学科之间缺乏横向渗透及相互交流，一些教师难以把自身所在领域的知识和其它学科门类知识融会贯通，缺乏跨学科、跨专业授课的能力，难以胜任综合学科的教学。学缘结构的不合理，不仅压抑了教师个人的积极性和创造性，而且影响了师资队伍整体水平的提高。

三、高校师资队伍结构优化途径

高校要建设一支德才兼备、结构合理、高效精干、充满活力的师资队伍，首先应着眼于优化师资队伍的结构，使师资队伍的年龄结构、学历结构、职称结构、学缘结构、学科结构等逐步趋向合理。只有各项结构因素都达到优化，才能最大限度地激发各项结构因素的活力，使师资队伍整体结构达到和谐，实现以师资结构的优化来推动高校的进步与发展。具体来讲，高校师资队伍可以通过下列途径实现结构优化：

1. 完善进入机制，通过多种方式吸引人才，优化师资队伍结构。

高校在进行师资补充时，要充分考虑多方面因素，均衡、客观、有序地开展师资补充工作。首先，应根据学科建设的需要，综合师资力量的总体水平，建立合理的进入机制，制定科学的补充计划。师资补充的速度与规模既要与学校发展的规模、学科一建设的需要相适应，又要考虑教师引入后的使用、培养、流动等问题，作出合理预期，把握好师资补充工作的节奏。其次，在控制好工作节奏的前提下，要面向社会，公开遴选高水平的教师。以多种方式吸引人才，营造积聚高层次人才、开发挖掘人才潜力的制度和

环境。对引进各类人才在教学、科研等方面给予优惠政策，激发教师对学术科研工作的积极性和主动性。最后，在选用人才时要严把质量关，严格控制进入年龄、进入层次。通过各种渠道广泛吸纳贤才，不同学术思想和教学方式相互渗透，从而改变我国高校中普遍存在的“近亲繁殖”式师资结构，改善师资队伍的结构，建设一支以中青年教师为骨干的结构均衡的师资队伍。^⑤进入机制要与市场经济体制相适应，以促进高校教师合理流动，推动高校教师在竞争中提升，在动态中发展，优化高校教师资源配置，最终实现师资队伍的结构优化。

2. 拓宽师资培养途径，提升教师业务素质。

高校应结合本校实际情况，建立并完善多层次的师资培养体系，促进教师业务素质的全面提高。首先，要鼓励青年教师在职攻读博士学位，针对学历提高，高校可设立“培养基金”专款支持，从而不断提高师资队伍的结构，改善师资队伍的结构。其次，根据学校学科专业建设，培育学术氛围，通过开展各种校内短期研讨班和讲习班，帮助教师了解学校的学科前沿发展动态、更新拓宽知识面、改进教学方法，在学习、研讨中逐渐形成一种和谐宽松的学术成长环境。最后，要通过各种校外途径提升教师素质，对于一些具备学术科研潜能的中青年骨干教师，可由高校以访问学者的形式推荐至兄弟院校或科研院所开展学习交流。高校也应鼓励青年教师积极参与各种国内外学术交流活动，通过与国内外同行交流，开展协作，拓宽视野，增强国际学术精神与竞争意识。通过规划和落实高校教师多学科、多层次、多方式的培养体系，可以不断提高教师终身学习的自觉性，提升教师的个人业务素养，优化师资队伍的整体知识结构。

3. 通过有效措施，激励、培养领军人才。

领军人才是一所高校实力的象征，也是高校未来发展的保证。因此，领军人才的培养是高校师资队伍建设的關鍵，也是完善和优化师资结构的重要途径。高校要围绕学科发展与教学改革，根据踏实加强基础学科，重点发展应用学科，有针对性地发展新兴学科和边缘学科的方针，采取有效措施，运用各种激励政策，加速培养领军人才。首先，利用各种专项基金的有效机制，发挥各种奖励制度的激励作用，对杰出人才、学科带头人和骨干教师给予重点支持、重点扶植。其次，要根据各高校的实际情况，设立首席教授、特聘教授、重点岗位、关键岗位，实行高额特殊岗位津贴，引进、培养一批能够领导本学科达到国际、国内先进水平的学科带头人。再次，按照学科专业建设规划，实施中青年骨干教师资助计划，有计划、有目的地遴选优秀中青年教师加以重点培养，实现领军人才的后续储备。最后，支持和鼓励教师的创造性思维和科学发现，将优秀的中青年教师推上教学科研第一线，支持他们参与或主持重大科研项目，参加重点科研项目的联合攻关，在实践中培养教师的学术科研能力，不断推进师资队伍优化和发展。

参考文献:

- [1] 彭新一, 李正.实现五个战略转变, 构建一流师资队伍, 高教探索,2004, (1) .
- [2] 李丹柯.加强师资队伍建设, 促进学科发展.西南交通大学学报, 2003, (7) .
- [3] 栗琴.高校教师队伍专业职称构成及年龄结构分析.西南民族学院学报, 2002, (5)
- [4] 夏善黎.试论高校师资队伍学缘结构的合理优化.交通高教研究, 1998, (3) .
- [5] 郭巧英.新时期师资队伍建设存在的问题及对策.山西高等学校社会科学学报, 2004, (6) .
- [6] 段百花, 孙平论适应社会主义市场经济发展需要的高校师资管理模式, 学术交流, 2000, (6).
- [7] 聂珍媛, 夏金兰, 邱冠周.对新时期实验师资队伍结构与素质要求的思辨.现代大学教育, 2001, (3) .

(本文摘自《文教资料》2010年第5期)

建设高校教学团队提高教师教学水平

张意忠

摘 要：高校教学团队具有目标明确、成员互补、分工协作、绩效显著的特点，它能够推进高校组织变革，促进教师专业化，提高教学质黄。高校教学团队建设需要明确建设目标与建设内容，并通过建立制度、规范管理、宽松环境等措施以提高教师教学水平。

关键词：高校教学团队:教学团队建设:教师教学水平

近年来随着教育部《关于进一步深化本科教学改革、全面提高教学质量的若干意见》等文件的相继出台，各高校正在采取有效措施，建设一批重点工程，以提高教育质量，高校教学团队建设就是其中的一项重要内容。因此，为了有效地指导高校教学团队建设。发挥教师作用，提高教学水平，本文就高校教师团队的内涵、作用、建设内容与保障措施进行探讨。

一、高校教学团队的内涵

1. 高校教学团队的界定

团队最早起源于西方国家的企业管理领域。为了提高企业效率，在企业内部建立了团队，结果表明效果显著。作为管理学的一个概念，不同学者对团队有不同的解读。德鲁克认为，团队是一些才能互补并为负有共同责任的统一目标和标准而奉献的少数人员的集合。^[1]乔恩·R·卡曾巴赫认为，团队就是由少数技能互补、愿意为了共同的目的、业绩目标和方法而相互承担责任的人们组成的群体。^[2]后来，组建团队的做法被引用到高校，组成教学团队、科研团队等。对此，我们认为教学团队就是由少数技能互补、愿意为实现共同的教学目标而分工明确、相互承担责任的教师组成的队伍。

2. 高校教学团队的特点

一是目标明确。教学团队是为了提高教师教学水平和教育质量这一愿景而建立起来的群体。沃伦·本尼斯认为:在人类组织中，愿景是唯一最有力的、最具激励性的因素，它可以把不同的人联结在一起。共同愿景是为组织成员所共同接受的愿望、理想、远景和目标。实现教育目的，提高教育质量的共同愿景把教师紧密地联系在一起。激励他们为团队的目标而共同努力。

二是成员互补。从教学团队的成员构成来看，他们具有互补性。教学团队不是高学历、高职务教师的简单叠加。团队中的成员由不同年龄、性别、职务的教师组成，他们各自拥有不同的个性特征、成长经历、知识结构和研究方向，因而有利于拓展思维，开

阔视野，发挥教学团队的互补优势。

三是分工协作。正是基于团队成员具有互补性，要实现目标，需要发挥各自优势，整合力量，加强教师之间的协作。教学团队中的每一位教师都有明确的工作职责范围，必须做好本职工作。同时，人才培养又不是单个教师所能完成的，它需要教师之间相互协作，形成一股合力。教学质量的优劣不仅牵涉到教师个人，还与团队成员是否密切合作息息相关，需要他们协作配合。

四是有效沟通。教学团队不同于教研室或是研究所等组织机构，它是为了实现某种特定目的而由教师构成的一个学术群体，所以教学团队成员之间的地位平等。面对学术问题，不是以权压人、以势压人，而是通过平等沟通达到求同存异。他们能够相互沟通、相互倾听、相互理解、相互尊重、相互信任，消除隔阂，避免冲突，提高士气。

五是绩效显著。由于教学团队具有明确的目标，教师之间分工协作，有效沟通，因此，他们具有强烈的团队精神和责任感意识，把团队目标与个人发展紧密结合，士气高涨，富有激情，创新欲望强烈，工作效率高，绩效显著。

二、高校教学团队的作用

1. 推进高校组织变革

建设高校教学团队是基于其组织结构固有的矛盾。高校的“有组织无政府状态”对教育教学改革带来不利影响。随着学科、专业的日趋专业化，学术组织的结构变得日益松散，组织系统内隔行如隔山的现象变得日益严重。正如伯顿·克拉克所言：“在现代体制中，校园里或系统中没有一门学科能够获得统治其他学科的地位。学术系统与其说是从一种观点看世界的专业人员紧密结合起来的群体，不如说是许多类型专业人员的松散结合。”^[3]詹姆斯·D·汤普森在其组织理论中认为：“松散联接”组织的特点在于，各子系统及其活动虽然是相互关联的，但它们都保持着自己的特殊性，之间很少相互影响，相互之间的反应也特别缓慢。也就是说，教师各自致力于自身的教学工作，他们之间的交往、联系比较松散。^[4]建设教学团队，既能保持学术组织的特性，又能加强教师之间的联系、沟通、协作，发挥团队的积极作用，是高校组织运行的新型模式。传统的教学管理由教研室负责，是院系管理教师的基层组织，但由于权力有限，加上行政色彩过浓，难以组织教师进行有效的教育教学改革。而且在“松散联接”的高校内部，缺少跨学科专业的教学改革群体，难以满足综合学科教学的需要。因此，建设教学团队，是对现有组织模式的突破，有利于推进高校组织结构变革。

2. 促进教师专业化

教师专业化是教师发展的必然选择，是发达国家教师发展的成功经验。教师由职业化走向专业化的道路，对教师素质提出了更为严格的要求，需要教师有先进的教学理念、广博的人文知识、扎实的专业知识、娴熟的教学技能等必备条件。教师专业化是一个渐

进的发展过程，其中同事的合作、帮助、引导、点拨必不可少。美国成功学之父戴尔·卡耐基曾有这样一个观点：一个人的成功，15%是个人的能力，85 %源于自己和他人的合作。

“如果从一开始我们就能够选择和谐共处的成员，在避免时间无谓地浪费在人际冲突这一问题方面，我们可以走得更远。”建设教学团队，由不同学术背景与心智模式的教师组成的教学群体。能够做到优势互补，相互借鉴，取长补短。“通过合作，教师会倍感受益，你的同事不仅能满足你的需要，而且能够为你的教学提供丰富的精神和物质资源。教师的合作会消除教师经常感受到的孤独感。”^[5]通过教学团队这一交流平台，教师之间就教学过程中碰到的疑难问题与成功经验进行沟通交流，而且教师之间榜样的力量对教师具有巨大的感召力，加速教师的专业发展，这就是共生效应，即个体与个体或个体与群体间相互依存、相互鼓励的社会心理现象。每个人虽然是独立的生物和社会实体，但并不能孤立地存在，而需要在由人群构成的外环境中生存和发展。依靠这个外环境，人们或抵御某种侵扰，或孕育某种思想，或协调完成某些活动。每个人都离不开他人，而每个人又都是他人生存和发展的条件。^[6]

3. 提高教学质量

随着高等教育的发展，高校教学改革势在必行。知识经济与和谐社会的建构，对高校人才培养目标提出了挑战，需要丰富教学内容，革新教学手段，以满足学生多元化的需求。而集教材编写、教案、讲课、答疑辅导、批改作业、检查考试于一身的传统“单兵作战”教学模式越来越显得力不从心，难以适应现实需要。约翰（Johnson）认为：“一位教师可以教授语音、分数、过去完成时态，或者召开例会，但是，通过教师的合作学校就会培养出能读会算，能运用科学原理，了解历史，品评外来文化和会讲外语的学生，而且他们会成为真正有责任心的公民。”^[5]单干的时代已经过去了。越来越复杂的世界相互交织，成功更青睐于那些位得如何将人们团结起来，利用创造性和多样化思维创造奇迹的人们。这种理念隐含在合作的力量当中。建设教学团队，可以利用集体的力量，形成综合实力，对教学问题进行相互探讨，相互借鉴，优势互补，拓展思路，化解传统教学方式面临的困境，形成教学过程、教学资源的优化组合，提升教学实力，提高教育质量。正所谓“相聚，是开始；团结，是进步；合作，则是成功”。

三、高校教学团队的建设

1. 组建教学团队

根据教学任务与学科发展需要，以教研室、实验室、教学基地、实训基地等为建设平台，组建 10 人左右的院系教学团队、跨院系教学团队、跨高校教学团队。依据课程的性质构建不同的教学团队，单科课程以院系教师为主，综合课程、跨学科课程则组建跨学科的教学团队。组建教学团队不是教师的简单叠加和拼凑，要突出团队的优势，需要教师之间在年龄、性格和知识结构上的互补，要优化组合，形成合理的梯队结构。教

师团队的组建要有利于队员之间的沟通、理解，有凝聚力和合作精神，减少内耗，提高绩效。所以高校教学团队的人数要有一个适度的规模。遴选教学团队带头人是建设教学团队、充分发挥其作用的先决条件。团队带头人是团队的组织者、引导者，是团队的核心人物，因此，要选择具有事业心和责任感、学术造诣高、掌握教育教学规律、教学技能熟练、热爱教学、治学严谨、人格高尚的学术权威出任带头人，组织开展教学团队活动。

2. 明确建设目标

高校教学团队的总体目标是根据教育目的，按照教师专业化要求，提高教师的教学水平和创新能力，促进教学团队的可持续健康发展，提高人才培养质量，提升高校整体教学水平。这就需要教学团队更新教育思想和教学理念，改革教学模式和教学内容，创新教学方法。各教学团队要根据所处学科、所处学校的实际情况，灵活机动地制定总的目标与各阶段的具体目标，指导教学团队建设。

3. 确定建设内容

一是提高教师素质。受多种因素影响，一些教师重科研、轻教学。教学更多的是教师个体行为，教师对提高教学水平的愿望不够强烈，有应付之嫌。组建教学团队就是要提高教师素质。教学团队是由不同年龄与职务的教师组成，有利于优势互补，相互借鉴。要充分发挥教学名师的作用，培养青年教师，特别是对那些有发展潜力、热爱教学工作的青年教师进行有目的、有计划、有重点的培养，以加速他们的成长。要利用团队精神，潜移默化地感染教师，使之对教学工作产生发自内心的热爱，从而产生一股激情和动力，做到“捧着一颗心来，不带半根草去”。

二是开展教材建设。教材是教师的教与学生的学的媒介，是联系师生的纽带。从现有教材来看，内容比较陈旧，最新研究成果与学术前言内容没有进教材、进课堂，教材内容跟不上时代的需要；不同版本的教材内容体系大同小异，缺乏创新。因此，教学团队要重视教材建设和教材研究，要利用团队优势，修订原有教材，积极参与面向 21 世纪课程教材和国家级规划教材的编写，使教材富有特色，满足学生实际需要，跟上时代步伐。

三是开发教学资源。前文已提到，传统的单兵作战的“个体化”模式，由单个教师提供的“一条龙”服务，难以适应复杂的教育教学活动，教学资源得不到共享，教学经验缺乏交流，影响教学效果。教学团队就是要利用集体的智慧和力量，加强教师之间的合作，共同开发教学资源，发掘和收集国内外相关的最新教学资料，编辑出版与教材相配套的教学参考资料；组织力量编辑多媒体教学课件，提高课件质量；建立和完善课程考试的试题库，提高考试的信度和效度。

四是改革教学方法。传统的课堂讲授法尽管有它的优势，但面对教学内容的逐渐丰

富与学生需求的多元化，固守这一传统模式显然不符合现实需要。现代科学技术的发展为教师改革教学方法提供了便利。因此，教学团队要探讨各种教学方法，选择适合本课程特点的启发式、讨论式以及案例教学等方法，做到师生互动，提高教学效果。

五是加强教学研究。教学既是一门科学，又是一门艺术，绝不是靠感觉经验就能教好的，它需要研究教学规律，掌握教学艺术，因此，开展教学研究是提高教学水平的前提和基础。教学过程不是一个简单的知识传递过程，而是复杂的传授知识、培养能力的过程，如何提高教育教学质量，需要对教学过程加以研究、思考。教学是需要反思的，教学促进反思。教学反思，是教师以自己的教学活动过程为思考对象，对自己的某种教学行为、决策以及由此产生的结果进行审视和分析的活动。教师对教学实践及其成败得失进行反思、交流，有利于及时总结自己的教学经验，提高教学水平。

四、高校教学团队建设的保障措施

1. 建立团队制度

俗话说“没有规矩不成方圆”。一个有效制度能够提供一组有关权利、责任和义务的规则，能为一切创造性和生产性活动提供最广大的空间。建章立制，就是告诉人们能做什么，不能做什么，这不仅对教师具有约束作用，还能保障教师的权利不受侵犯。教学团队是教师为一个共同的目标而聚集在一起，需要有相应的规章制度对队员进行管理，明确队员的权利与义务。因此，高校教学团队制度应该对队员的遴选与退出，团队运行规则，队员的岗位职责、权利与义务、考核聘任方式、队员听课制度、教学研讨制度等做出详尽的规定。教学团队作为学术组织，坚持学术面前人人平等，在充分酝酿的基础上实行民主集中制，反对学术城权。队员除享有教师的权利与义务外，还拥有队员的相应权利，对团队负责，履行团队义务，参加团队活动。要引入竞争机制，实行团队队员末位淘汰制，加强团队带头人的责任意识，形成团队凝聚力。

2 规范管理措施

一是学术问题学术处理。大学是从事高深知识的传播与创造的学术组织，而高深学问需要超出一般的、复杂的甚至是神秘的知识，那么，自然只有学者能够深刻地理解它的复杂性。只有学问渊博的学者才能较好地理解学术活动的内在逻辑，并自觉地遵循其内在要求。在知识问题上，应该赋子教师学术权力，让他们解决这一领域中的问题。由于他们最清楚高深学问的内容，因此，他们最有资格决定应该开设什么科目、如何讲授以及教师课程安排。教学团队的学术事务应该由队员处理，行政权力不要过多干预。教学团队应该享有教学改革权、经费使用权、资源配置权等。当然，教学团队要接受学生评教、学校评价，以促进教学团队的健康发展。

二是政策倾斜。教学团队与学术团队不同，它有自身的逻辑和运行规则。教学是培养人才的活动，而人才的成长周期较长，正所谓“十年树木，百年树人”。比较而言，

学术团队容易出成果,相对而言,论文、专著来得快,而人才培养的质量则难以在短期内见效。而且就目前高校对教师的考核评价制度来看,价值取向明显重科研、轻教学,以至于一些教师把过多的精力投入在科研领域,放弃了教师的本职工作。要扭转这种不良现象,加强教学团队建设,有必要实行政策倾斜,建立激励机制,加大对取得教学成果教师的奖励力度。对于有突出成绩的团队带头人和团队成员在物质待遇、职称评聘、评优评先等方面给予支持与鼓励,从而为教学团队的健康发展营造具有竞争性的政策环境。

三是资源保障。任何组织要生存发展,总是离不开一定的物质条件,需要提供办公场地和设施,需要日常运转经费。教学团队的建设活动也离不开物质资源,不论是教材的编写、教学方法的改革,还是教研课题的实施都需要财力、物力的保障。因此,应该给教学团队提供物质资源,给予运转经费,并要制度化,减少随意性,以保障教学团队的有效运行。特别是在目前重科研、轻教学的情况下,强化对教学团队的经费投入显得尤其重要。教学团队建设是一项系统的工程,它既牵涉到教务、人事、财务、设备等学校行政部门的协同配合,还依赖于不同学科专业和院系教学资源的优化整合,需要全校共同协作,形成一股合力。

3 宽松学术环境

大学是一个学术组织,是探究学问的场所。在这个过程中,人的创造力的激发需要一个相对宽松的学术环境,要能够不受约束地进行学术交流、思想碰撞。只有在这样的环境与条件下,才可能出成果、出人才、出大师。有学者认为,诺贝尔奖不是考核出来的,不是资助也不是培养出来的,诺贝尔奖是长出来的,没有一个理想的土壤长不出来。在自由、民主的氛围下,易修正错误,接近真理,促进学术的创新和繁荣。这种学术氛围,借陶行知先生的话,其实“处处是创造之地,天天是创造之时,人人是创造之人”。治理学术、研究学问,只考虑学术本身的是非曲直,没有权威,只有真理。学术问题绝对不允许搞“集中制”、搞一言堂、搞“学霸”、搞家族式学术。西南联大尽管生存环境恶劣,但名流云集,各种学术流派和观点自由探讨,自由争鸣,各抒己见,学者既能坚持自己的学术观点,又能容纳他人的学术观点。在著名数学家王浩看来,“教师之间,学生之间。师生之间,不论年资和地位,可以说谁也不怕谁……在课堂上,有些学生直言指出教师的错误,而教师因此对这些学生更欣赏……教师与学生相处,亲如朋友,有时师生一起学习新材料。同学之间的竞争一般也光明正大,不伤感情,而且往往彼此讨论,以增进对所学知识的了解”。^[7]西南联大能够取得巨大的成就,与其自由民主的学术环境不无关系。在学术问题上,应反对学术权威对大学教师思想和行为的束缚,要防止由行政机关或权威人士以行政手段为学术争论作结论的做法。在大学里应该允许各种不同学术观点、不同学术流派的存在,允许各种不同学术思想的交流、碰撞。学术面前人

人平等。任何学者都应该尊重和理解其他学者学术自由的权利，容忍并理解他人的学术思想和观点。

参考文献:

- [1] 彼德·德鲁克.未来的管理——25 位卓越管理大师关于管理的新思维与新技巧[M].成都:四川人民出版社, 2000:147-160.
- [2] Jon R Katzenbach, Bouglas K Smith.The Wisdom of Teams[M] .New York: Mckinsey and Company Inc,1999:4-59
- [3] 伯顿·克拉克.高等教育系统——学术组织的跨国研究[M].王承绪,等,译.杭州:杭州大学出版社, 1994:40.
- [4] 张意忠.教授治学论[M].南昌:江西人民出版社, 2008:29-30.
- [5] Lynde Lielstein, Pahicia Phelps.教师新概念——教师教育理论与实践[M].王建平,等,译.北京:中国轻工出版社, 2002:50.
- [6] 赵慧军.现代管理心理学[M] .北京:首都经济贸易大学出版社,2000:86.
- [7] 西南联大北京校友会.国立西南联合大学校史[M].北京:北京大学出版社.1996:201.

(本文摘自《扬州大学学报: 高教研究版》2009 年第 2 期)

高校教师管理中“量化评价”的制度分析

包海芹 王寰安

摘 要：高校中存在的量化管理，实质上是一种教师定量评价制度安排。从制度选择的角度而言，这种量化评价通过明确教师职责和评价标准，有效减少了教师积极性不足问题和人际关系协调成本，提高了用人效益。然而，量化管理也诱发一系列问题，需要从改革和完善办学、人事体制、学术评价机制等方面入手，减少量化管理的负面影响。

关键词：评价制度；制度选择；交易费用

当前，伴随高校内部管理体制和教师聘任制等改革的进行，我国高校教师管理中大量采用诸如教学时数、论文数量、期刊级别、科研经费额等量化评价指标，作为教师考核、收入分配和职称晋升等的重要依据，本文把这种现象称之为“量化管理”现象。就性质而言，量化管理实质上是一种定量评价形式，与定性评价形成对比。本文认为，高校教师量化管理实质上是教师定量评价制度对定性评价制度的替代。因此，可以将高校教师量化管理纳入制度选择的分析范畴。

一、高校教师考核中“量化管理”的现状

从评价形式上看，教师评价包括定性评价和定量评价两种基本形式。定性评价是一种主观评价，即评价者利用自己拥有的知识规范来进行质性评价。同行评议是定性评价的基本形式，是由从事该领域或接近该领域的专家来评定一项工作的学术水平或重要性的一种机制。同行评议能充分发挥专家的特长和优势，在科学检查、评审中始终处于中心地位。随着科学计量学的发展，期刊影响因子、论文文摘量和被引用率等客观计量手段逐步被运用到学术评价中来。比较正规的文摘期刊的文摘量和文摘率，具有一定的评价作用。一般说来，论文或期刊被摘量大、被摘率高，论文影响力较大、质量较高。

改革开放以前，我国高校没有建立系统的教师考核制度，存在的一些教师考核也是以定性评价为主，这导致出现教师“干多干少一个样”和劳动投入不足的问题。1979年11月，教育部颁发《高等学校教师职责及考核的暂行规定》，提出建立和健全教师考核制度，将考核工作经常化和制度化。1985年4月，教育部在《关于当前高等学校教师工作量问题的意见》中，提出高校对教师工作要有定额要求，由各高校根据《高等学校教师职责及考核的规定》以及岗位责任制等要求，自行制定工作定额和测算方法。随着高校教师聘任制改革的推进，教师人事聘任和管理制度逐渐受到重视，各校纷纷效仿并

不断地完善教师行为规范、考核办法和奖惩措施。依据上课时数、科研成果等客观量化指标评价教师，并以此分配津贴的“量化管理”制度，逐渐成为我国高校的流行做法。实践中，定量评价有基本型、标准学时型和分值型（或业绩点）三种。基本型，主要对教师教学、科研和社会服务等各项内容，分别设立明确的量化标准和要求，教师完成基本任务量要求就算合格。标准学时型和分值型的做法基本类似，就是先确立一个基本单位，然后将各项工作量分别折算成基本单位后加总，以此得到教师的总业绩。标准学时型和分值型的做法为确定标准学时或分值单位。标准学时一般以本科课时为标准，其余教学、科研工作量以及社会服务，如党政管理工作等，都以此为基础进行系数调整。为此，各校都颁布了诸如《教学工作量标准学时折算表》、《学术论文、学术专著、获奖成果、授权专利标准学时折算表》、《科研项目标准学时折算表》等折算办法。同时，按照标准学时或标准分值，分别计算教师的教学、科研和社会服务的分项积分。结合学科、岗位等因素，分别赋以教学、科研和社会服务一定权重，并将分项积分加总得到教师的综合积分。

在对教师评定的基础上，将量化评价结果与教师收入分配挂钩，是高校教师评价制度的另一个鲜明特征，这表现为高校实行的各种津贴制度。高校教师津贴包括岗位津贴、绩效津贴和混合津贴等类型。岗位津贴是指根据教师所聘岗位级别及其职责大小来确定教师津贴等级。岗位津贴较为固定，只要教师完成基本岗位职责或工作量要求，就可以获得相应津贴。绩效津贴主要根据教师实际任务完成量和贡献来确定教师收入，类似一种计件制，实行“上不封顶，下不保底”。绩效津贴在不同高校有不同的称谓，如任务津贴、奖励津贴、贡献津贴等。混合津贴则结合了岗位津贴和绩效津贴的基本特点。津贴已成为高校教师工资的主体部分，占到教师工资收入的70%。量化管理不仅体现在高校教师年度或聘期考核中，也体现在教师职称晋升等重要学术事务管理中。目前，许多高校都制定了严格的教师职称晋升量化评价标准。以某校教师职称晋升标准为例，规定副教授晋升教授，在教学方面要满足如下量化要求：系统讲授1门以上课程（总学时数不少于32学时）；年均完成教学工作量大于规定教师工作量的30%，其中至少1/2为本科生教学工作量。在发表论文方面，要以第一作者发表的论文被SCI收录4篇，或被EI收录6篇，且另有1篇论文被SCI收录。在科学研究方面要满足的量化指标是：作为负责人承担1项省部级以上重大、重点教学科研项目或作为负责人，年均承接科研课题经费20万元；作为负责人承担2项省部级以上纵向项目。另外，在科研成果方面也有具体的量化标准。这些量化指标仅仅是教师职称晋升的基本条件，在各项基本指标数量都达成的条件下，教学、科研课题和论文数量多者将获得更多的职称晋升机会。

二、高校教师量化管理的制度分析——交易费用与制度选择

按照新制度经济学的定义，制度是一系列被制定出来的规则、守法秩序和行为道德、

伦理规范，是为决定人们的相互关系而人为设定的一系列制约。制度存在的根本，在于防止或减少人们在争夺稀缺资源中的无序竞争或冲突导致的资源浪费，从而实现资源的有效利用。新制度经济学认为，交易费用是决定制度选择的基本因素。交易费用是指资源交易过程中所耗费的各种非生产性费用，包括谈判费用、签约费用、度量费用、强制执行费用以及由于监管不力等导致的效益损失等。不同的制度安排具有不同的交易费用，人们会在不同的制度形式之间选择，以最小化交易费用。人们在一定条件下采取一种制度安排而不是采取另一种，是由于前者的交易费用低于后者。从制度选择的角度而言，高校教师量化管理的流行可以视为定量评价对定性评价的替代，这是交易费用降低的结果。从构成上看，教师评价制度的交易费用包括评价标准制定费用、评价执行费用以及由于监管不力导致的效益损失等。

在教师评价标准上，主要是对岗位任职条件、岗位职责和考核标准进行规定。岗位任职条件是确立岗位筛选标准，根据岗位任职条件对教师进行择优聘任。岗位职责包括教师教学、科研和社会服务等各方面的职责和任务，高校一般都会制定基本岗位职责标准。由于学科和专业覆盖面很大，不同学科专业具有不同特点，如何制定适合学科专业特点的考核标准，一直是高校面临的棘手问题之一。在教师教学工作量方面，一般是根据学校或院系学生规模、课程总量、教师人数及其职称结构等，来测算出一个教师的基本工作量，这需要进行大量的信息搜集和调研。科研工作量主要根据学校性质、学科专业特点、教师岗位等来加以确定，科研质量标准主要依据学术期刊级别、文摘率、课题级别等指标来确定。但是，由于这些指标各有优缺点，如何配套使用并降低指标误差，是科研质量标准制定中面临的困难。在评价标准制定的基础上，学校还要依据评价标准对教师进行考核，主要包括聘任考核和晋升考核。在聘任考核中，学校要组织和投入大量的人力、物力，包括组织学生进行教学打分，进行科研成果统计上报，将考核结果反馈到基层等。明确标准只代表教学科研职责的一部分，许多方面难以客观化，这就需要进行定性综合评价，需要组织专家、同行等进行评议，采集意见和信息等。在晋升考核中，涉及材料搜集上报、晋升资格审定、校外评审、专家聘请、具体审议等各种组织管理费用。随着评审的规范化，校外评审费用迅速提高并成为制约校外同行评审发展的重要因素。除了正常考核费用外，学校还要依据考核结果对教师实施各种奖惩，如工资升降、高（低）聘、换岗、解聘等，这需要耗费各种组织和管理成本。

效益损失主要包括由于评价标准不合理导致的教师行为扭曲，以及标准不明确导致的教师投入不足等。在考核标准不明确的情况下，教师可能不认真履行教学科研职责，同行、行政人员等可能借助标准模糊性实施不公正学术评议，制度不健全还会引发走后门、拉关系等各种寻租活动，这些都会造成隐性损失。量化管理模式也会带来教师追求学术成果数量而忽视质量，忽视基础研究，以及“一刀切”标准制约教师特长发挥等各

种效益损失。

按照制度选择原理，组织一般是根据交易费用变化来推测和实施制度转变，教师量化评价制度的选择是降低交易费用的结果。就特点而言，定性评价作为一种专家同行鉴定，主要依据评价者头脑中的知识规范来进行评价，可以说标准是隐性的。在评价标准制定上，定性评价的费用较低。在评价实施方面，定性评价（尤其是同行评议）主要在教师晋升等关键环节上被运用，涉及聘请和组织专家等相关费用，而定量评价则需要进行广泛和频繁的数据统计、资料收集和上报，耗费大量的人力和物力，其实施费用较高。由于定性评价具有主观性、知识规范性等特点，评价可能会受到各种人为主观影响，从而在学术评议中掺杂感情、个人好恶、人际关系等非学术因素，也可能由于评价者的知识规范使有创见的学术思想受到排斥。特别是当学校学术评价体制存在缺陷时，定性评价更容易受到各种人为因素影响。当前，高校学术评价机制，包括机构设置、人员构成、操作程序和规则、监督机制等，还存在许多不完善之处。例如学术委员会人员构成中行政人员比例过大、学术评议组织的决策范围小、议事程序不合理、缺乏教师的参与和监督等。这种学术评价机制缺陷为潜在的机会主义提供了空间，评价者或行政人员可能借机进行暗箱操作，教师也可能进行各种寻租活动，从而危害评议的公正性。定量评价通过明确评价标准和教师职责，能有效减少各种机会主义行为和人事争议。在这种情况下，部分采用定量评价，通过客观指标来避免人为影响等就可以从总体上降低交易费用。受制于办学和人事体制等因素，高校和教师之间还不是一种自由市场用人关系，无法形成一种良好的自我约束机制。受传统户口、档案、单位编制等人事因素的制约，教师一旦进入高校，就很难正常自由流动，这表现为教师无法顺利进行职业转换，学校也无法将不合格教师剔除。在缺乏有效的职业竞争和同行替代压力的情况下，教师可能消极怠工或不思进取。在这种情况下，量化管理通过明确教师的权责义务，更容易区分教师贡献高低，从而强化对教师的责任约束，提高教师劳动投入水平和学校教育绩效产出。

总体上，定量评价虽然增大了包括标准制定和评价监督在内的直接交易费用，但在很大程度减少了原来由于标准隐性化、工资固定化等带来的教师劳动投入不足、关系协调成本高等隐性损失，降低了总体交易费用，资源配置得到优化。因此，高校量化管理制度的实施，在一定程度上是降低制度交易费用的结果。

三、量化管理的制度缺陷及所引发的问题

由于教师劳动具有复杂性和度量困难的特点，定量评价往往难以准确反映教师劳动成果质量，在以质量为先的学术领域，定量评价很容易引起教师的行为扭曲，背离学术研究的初衷。

由于实行量化管理，教师要频繁地接受各种审查监督，为完成规定任务而疲于奔波，容易造成急功近利，追求学术上的短期效应。许多大学提出建设高水平大学目标，教师

科研任务逐渐加重，而教学工作量并没有减轻。许多教师教学工作量很大，但是在科研考核时却被一视同仁，学校考核方式过于简单化。为了应付科研考核，一些教师在科研选题和论文写作方面追求“短、平、快”，较多选择比较“热门”的主题进行研究，发表文章重视数量而非质量，更有甚者将一篇完整的学术研究论文生生拆为几篇文章发表。有的教师一到考核期，就开始四处托人、找关系凑文章，这对学术研究，特别是基础性研究非常不利，破坏了教师的学术自由空间，引发社会各界对学术研究的质疑和高校学风的不满。

量化评价以“数量”和“分数”论“英雄”，直接扭曲了高校人才评价标准。比如学校对教学工作量的考核仅仅依据教师的上课学时和选课学生人数，而不区别新开课和旧课、课程本身的质量和知识难易度，这本身就存在着不公平。又如两个教师上同样的课，但是上课的投入和质量可能很不相同。有的教师花了很多时间去课外辅导，去帮助指导学生论文等，但有的教师可能根本不去理会这些事情，最终的考核评价却体现不出任何差异。因此，量化评价可能存在简单化的倾向，反映不出教师贡献的差距，这会对教师的积极性产生消极影响。以“数量”论“英雄”成为高校教师考核和评价的“不二”法则，必然使学术的尊严和崇高性在一定程度上受到贬低。

追求量化管理也带来了学校管理成本过高等问题，一些学校每年要花近一个月的时间来专门进行教师各种任务量的考核、统计，这大大增加了学校的管理成本。

四、政策建议

通过定量评价规范教师管理，提高教师用人效益，是我国高校量化管理形成的基本逻辑，但是这种量化管理是否代表高校教师管理的一种普遍取向呢？答案是否定的。定量评价借助文摘率、引用率、期刊级别等客观指标，为教师评价提供了一个相对技术性的准则，但这些指标并非学术成果质量本身，只是质量的近似替代物，过度使用很容易引起教师在学术研究上的“投机取巧”。在实际中，定性评价和定量评价往往相互结合，在教师招聘和晋升等关键环节，定性评价（尤其是同行评议）首先得到使用。考虑到高校教师量化管理现象的盛行，未来改革需要从以下方面着手进行。

第一，加强定性评价，特别是同行评议的比重。在大学中，一个学科该做什么、如何做，只有学者才最有发言权。学者的独立劳动的价值，只有同行专家才能给出准确的评价。通过考察世界许多知名大学的教师评价制度可以发现，高校在教师教学工作量和科研工作量上均有一定量化要求，但教师评价（尤其是晋升评价）主要依据同行评价，即独立的学术评价机构来完成，而不完全以数量多少作为评价的主要依据。我国未来的改革方向，应该是从完善学术评议组织的人员构成、决策范围和程序等方面入手，进一步落实学术权力与行政权力相分离，充分重视和发挥学术评价组织和人员在教师评价中的独立性和公正性；强化各级基层院系、学科和学术带头人在教师学术评价上的权力，

充分发挥独立学术评价机制在高校教师评聘各个环节中的作用。

第二，改革教师人事体制，逐步建立起高校和教师之间真正的市场化用人关系。高校教师的劳动具有个体性、复杂性、专业性和评价困难等特点，任何量化标准都不可能正确地评价一个教师的贡献。教师的有效劳动投入，在很大程度上依赖教师的自律。因此，管理者必须充分尊重教师的主体性，实现教师的自我激励和约束。只有可以进行自由流动，教师的市场价值才得以充分体现和受到保护，市场竞争才能给予教师更大的职业压力，激发教师履责的主动性。未来改革需要尽快改革和完善包括户籍、档案、人事编制、社会保障等在内的各项制度，培育和发展教师劳动力市场，为师资流动提供良好环境。

第三，完善高校办学体制，为教师评价方式选择提供良好的制度环境。从深层次因素而言，高校量化管理现象实质上是深层次高校办学体制的反映。在目前的办学体制下，高校在很大程度上还是行政机关的附属物，学校代理人的产生不是基于学校本位和市场竞争选择，而是由行政任命。这样，学校代理人就没有动力来对学校的长期行为或声誉负责。政府作为学校所有者，应该将大部分办学权力下放给学校，不再直接干预内部办学。应通过学校内部权力制衡和外部竞争，实现学校的自我约束和自我发展。

此外，行政部门对高校进行的办学水平评估等，应逐渐淡化各种“数量”指标，综合考虑学校的学术声誉等指标要求。唯有如此，才能够从根本上改变高校的量化管理现象，使教师真正将精力集中到提高教学和科研质量上来。

（本文摘自《教育评论》2010年第6期）

自我教育在大学教师现代教育技术中的应用

唐 忠

摘 要：一般来说大学教师的工作比较稳定。大学教师有足够的时间进行自我完善的教育。自我教育是一种永恒的体现人的责任感和使命感的教育。自我教育作为一种有效的教学模式，有其自身的理论体系。

关键词：大学教师；现代教育技术；自我教育；目标；实施

一、自我教育的理论根据

众所周知，研究自我教育最成功的人是苏联著名教育家苏霍姆林斯基。他提出了对年轻学生自我本位的教育理念。苏霍姆林斯基认为，自我教育概括地说就是自己教育自己的教育过程。他指出：“一个年轻人，只有当他不只仔细研究他周遭的世界，还仔细研究他自己本身时；只有当他不仅认识事物的现象，并认识到他自己的内心世界时，只有当他用来使自己有更好的心态且让自己更完美时，他才成为一个真正意义上的人。这里所说的就是人们在精神生活的自我教育。”苏霍姆林斯基所说的自我教育是人们应用老师要求的道德标准，激发其精神力量，促进其道德提高的活动，其中包括自我认识、自制、自我实现和自我评估等。

苏霍姆林斯基的自我教育理论同样可以运用到成人，运用到大学教师这里。大学教师的继续教育也应当包括自我、自制、自我完善和评价等，以提高他们的现代教育技术和能力。

当然，成人的继续教育有其特有的规律，它的特点和规律只有符合教育特点和规律，才能算真正有效的教育。著名的美国成人教育工作者诺尔斯认为，成年人总是有目的地提高自己，他们具有提高自己的意识导向，其学习和教育的准备状态是由真实的生活问题和任务所引起的。成人教育的主要特点由这样的改变所规定，即从儿童的依赖他人到成人自我“能够自我指导的人”。这意味着对成人教育而言，“操纵学习的人”是成人学习者自身，自律和自主学习的过程是可控制的。成人拥有在其生长过程中积累起来的丰富的工作经验和生活经验，他们能利用这种重要的资源作更深入的研究。成人学习知识的方法不同于未成年人的，允许他们从以学科为中心转向以问题为中心。因此，大学教师的自我教育应该建立在独立、自律、控制条件基础上，这些与他们的工作、学习和生活紧密相关，能够帮助他们更好地理解、分析和创造性地解决问题并找到方法。国内学者的研究表明，除了语言技能在教师职业教育的综合能力中

改变不大，好的教师的现代教育技术素质，比如对教学内容的理解能力，教学方法运用能力，教学内容、教学方法和手段的教学组织、管理能力，教学和科研能力，学生的交往能力等，有 65%—70%在自我教育和职教育工作中提高了。

从大学教师现代教育技术专业发展看，高校教师的教师专业发展与自主、自强、提高教育质量和职业地位有关，专业发展是动态的终身学习过程，是不断提高教师素质的过程。

二、大学教师自我教育的目标

大学教师的教育，不管是教师在岗教育、在职培训还是教师的自我教育，都得提高大学教师的现代教育技术的专业知识和教育方法。自我教育是一种永恒的继续教育方式，能体现人的责任感和使命感，这种教育模式的目标体现在以下三个方面：

（一）自我发展意识的培养。有些教师认为进入高校就有教师资格了，甚至认为教师只要懂得相关知识就行了，消极对待教育理论的学习和职业技能培训，缺乏继续教育的自觉性和主动性，缺乏现代教育技术的发展方面的紧迫感和导向。这样的教师更像一个古代教书先生，却远远谈不上什么教育家。教育专家必须首先是学者，然后才是专家，意味着专业教育和教育专业必须均衡发展。这样的现象也极大地影响了人们心中对大学教师的美好印象。因此，基于大学教师现代教育技术的发展，大学教师应该培养专业的自主教育，注重“双专业”的均衡发展，不断地学习，不断地反思和深入研究教育过程，提高理解能力和实践能力，用他们的优秀的现代教育技术和服务来博得学生和社会的尊重和信任，并赢得良好的声誉和职业生涯。

（二）提高大学教师职业道德。大学教师教育的目标定位是多维度的，除了现代教育技术能力，一位合格的大学教师还必须树立良好的职业道德。在职教师教育的经营理念和措施存在忽视职业道德教育的问题。教师职业道德教育、素质教育对周围的影响是相当大的，因此，要求在职教师不能忽视品质的培养。从这个角度看，培养合格的教师培养专业化的、高素质的大学教师职业道德教育不可或缺。职业道德教育包括三个方面：第一，教育内容方面，要提高大学教师的政治觉悟和理论修养、思想和感情，用他们的成熟政治觉悟、理论修养和思想感情帮助大学生树立正确的世界观、人生观、价值观；第二，应大力推进大学教师的职业道德，并使它有效地约束个人行为；第三，通过自我教育使大学教师关爱学生，关心学生的成长，同时严格要求学生，以严谨、认真的态度帮助其克服寂寞和浮躁，集中精力去学习和工作。

（三）基本能力的培养。合理的能力素质要求大学教师充分利用自身的现代教育技术、技巧来开展有效的教学和研究工作，要求大学教师适应现代科学技术和社会生产的发展，不断获得新知识和调整自己的知识结构，使自己的专业知识能满足不断变化的社会需要。对于大学教师来说，教育专业化是其通过自我教育成为一名优秀教师

必备的基本能力。舍此，则大学教师难以从事教育专业。这些能力包括丰富的想象力、口语能力、肢体语言能力、逻辑思维能力和直觉思维能力、发散性思维能力、教学的组织能力和创新能力、发现问题并解决实际问题的能力。总之，普通高校教师在教育实践中只有不断地完善自我，才能成为敢于承担责任的高素质人才。

三、普通高校教师自我教育的实施措施

（一）提高自我教育意识。自我教育是指想提高自身的人有意识地、自觉地、主动地去学习和接受教育，因而，提高自我教育意识是大学教师进行现代教育技术自我教育的前提条件。培养自我教育意识对大学教师的在职教育非常必要，但自我教育意识不是天上掉下来，也不是本身就具有的，它是通过后天的教育或环境的熏陶逐渐培养起来的。

人们的“真我”和“理想”是自我矛盾统一体，在这个矛盾的过程中，人们改变和发展自我的教育得以现实，人们自我教育的意识得以提高。一个人追求自我价值实现的目标具有自我激励能力。高校教师可通过反射来了解自己的弱点，而这些弱点可能带来不好的结果，因此，应当追求正确的“理想”的自我。

（二）客观地开展自我评价。自我评估是个体对本身的能力和水平进行评价的过程。而客观的评价是基于高校教师自身的教育。自我教育的效果，在很大程度上是由自我评估的客观性、严格性和规则性决定的。因此，教师要不断学习如何客观地评价自我，增加自己的现代教育技术知识，提高自我评价能力，积极配合学生，像学习者那样参与教学过程，提高身体的感觉能力与表达水平，保持民主参与的教学态度并发挥作用。同时，教师作为教学主体，在教学过程的自我教育也就是自我意识的过程。大学教师教育并不是单纯追求自我发展，他可以通过学生的发展来实现自我的发展。

（三）严格地进行自我反思。反思是指大学教师思考自己的教学过程，他们通过对自我的教学行为、教学结果进行审查和反省，从而完善自己的教学活动并使教学实践更具合理性。反思是教学理论与教学实践之间的对接，是沟通教师“所倡导的理论”与“所采用的理论”的平台。反思有助于提高高校教师的主体性，提高自我教育意识和自我教育能力。

（四）经常地强化自我教育目标。自我强化指个人可以自主选择一些行为用来积极地加强他们的工作和学习动机以及自我激励的方法。自主学习理论告诉我们，学习是变化的过程，通过掌握新知识、新经验，使自己的知识与能力结构产生变化，以适应新工作的需要。通过学习，高校教师改变了原有的知识与能力结构，改变了原有的行为。高校教师自我教育目标的确立，是加强教育，提高意识的前提条件，有目标，才有进步，所以决定教育目标的自我不能过高或过低，决定在他们的努力达到更好的范围，并保持相对稳定。教育是自我的不断加强与自律。因此，个人的自我学习是一

种重要的象征，是教育工作者成熟的关键。

（五）善于和敢于自我否定。知识和能力结构的优化是通过教育者自我否定的方式实现的。如果要适应新的工作，就要寻求新知识和技能，并希望通过知识和能力结构的优化快速适应新的工作。只有经常否定自己，不断学习新的理论和技术，才能终身完善自我，才能总是站在最前线，不断适应科学与社会的发展。不敢自我否定的人，总是把自己关在已获得的知识中，不知道其实他们可以实现突破，从而只是被动地接受知识。不能积极主动，也就很难学会会有意识地否定自我。

（六）营造有利于教师自我教育的环境。大学教师的自我教育虽然建立在自我否定的基础上，但也依赖于良好的自我教育的环境。为大学教师创造一个良好的自我教育环境，包括自然环境与人文环境的两个方面。文化环境要求大学有着特别的文化氛围，包括校园文化、校园价值和规章制度、学术水平和客观的评价体系等。特别要注重制度建设，比如就业体系、评价体系、奖惩制度，它们起指导和监督作用，有助于教师的自我发展，促进教师教育。

在新的世纪里，中华民族伟大的复兴引领高等教育的发展，同时，民族复兴也依赖于高等教育扮演更积极角色。这需要教师不但必须拥有高尚的美德，还要掌握现代教育技术知识，扎实的教学基本能力以及终身学习和创新能力。不同年龄的教师都要不断改变旧的教育教学观念，建立新的教育教学观念。

四、结论

我们可以说新一代大学教师需要有教育理论基础、技术基础、艺术基础，可以这样来“认识问题”，但不能说我们给出的“解决方案”就是让所有大学教师都来上这三门课。结合实践，笔者认为，从操作上，完全可以把教师培训与学生学习结合起来，并运用到自我管理中。

参考文献：

- [1] 潘英杰. 国外继续教育及我国继续教育发展的研究 [J]. 继续教育研究, 2010, (6).
- [2] 陈艳杰. 对普通高校成人教育转型发展的思考 [J]. 继续教育研究, 2010, (6).
- [3] 曾兰芳, 黄荣怀. 从美国教师教育技术标准看我国的教师培训 [J]. 中国电化教育, 2009, (8).
- [4] 曾兰芳, 王艳, 黄荣怀. 行动学习法在教师教育技术培训中的应用 [J]. 中国电化教育, 2009, (2).

（本文摘自《继续教育研究》2011年第1期）

高校教师教学与科研关系：问题与对策

曹如军

摘 要：高校教师在从事教学与科研活动时，时常面临复杂交错的选择难题：理论教学与实践教学同等重要，应用研究与理论研究不可或缺。为理顺教学与科研的关系，高校应以教师评价为指引，借助分类设岗、分别评价的方式，引导不同岗位的教师有侧重地从事不同性质的、高水准的教学和科研工作。

关键词：高校教师；教学与科研关系

在高校内部，教学与科研的关系可作多维理解。从学校层面审视，意指两项职能的关系；从学生层面审视，呈现两条培养路径的关系；而从教师层面审视，则凸显为两项职责的关系。就现实层面看，高校教师在从事教学与科研活动时，往往面临复杂交错的选择问题：理论教学与实践教学同样重要，应用研究与理论研究不可或缺。由此，许多教师在面对教学与科研的双重任务时，时常在时间与精力上陷入顾此失彼的境地。为理顺教学与科研之关系，高校应以教师评价为指引，通过分类设岗、分别评价的方式，引导教师有侧重地从事高水准的理论取向的教学和科研工作，抑或高水准的应用取向的教学和科研工作。

一、高校教师教学与科研关系的理论分析

在高等教育研究中，如何认识和处理高校教师的教学与科研关系不是一个新话题，但却因其极易集聚高校内部的纷争和矛盾，而长期成为研究者的研究主题。有学者曾对近 20 年来国内外有关高校教师教学与科研关系的研究文献进行总结，认为以下三种结论均有提及：（1）正相关关系，教学可以促进科研，而科研反过来又能提升教学，两者之间可以互相增强，相辅相成。（2）负相关关系，从事教学会对科研带来负面影响，从事科研工作也会妨碍教学工作的正常开展。（3）不存在任何关联，教学和科研是两种不同类型的事业，从事他们之间的一种不会影响另一种。^[1]

同样目的的研究之所以会得出不同、甚至截然相反的结论，以笔者之见，其主要原因有二：其一，缺乏对教师科研与教学水平的定性分析。美国学者纳尔福认为，如果以科研为横坐标而以教学为纵坐标，两者的关系类似于一个右倾的抛物线，科研与教学的相互补充或替代关系达到一定的点后是相互转换的。在一定的科研水平上，科研的增长由于智力的支持和激励会导致教学质量的上升，两者是互补的关系；但是，科研对时间与资源的要求是无止境的，学校过多的科研会导致较高的要求和较多的时间、资源投入，

进而导致教学质量的下降，这时两者是一种替代的关系。在教学的低水平上，科研与教学又重新具有互补的关系，这种互补是一种反方向的，因为学生天真的提问和从事低级的科研活动对于科研并无大益。^[2]

换言之，从高校管理者的立场考量，教师的教学与科研能否构建起相辅相成、相互促进的正相关关系，高校首先应解决好两个问题：一方面，要维持教学与科研投入的相对平衡，这种相对平衡，是促使教师自觉调适自身行为，确保其对教学与科研的时间、精力投入取得相对均衡的重要前提；另一方面，高校应借助于各种有效的管理措施，努力提升教师教学与科研的质量，力避教师开展敷衍式的教学工作，以及从事低水平、重复性的科研活动。

其二，缺乏对教师教学与科研的相关度分析。从学理上讲，教师从事任何科学研究活动，都能在一定程度上发挥活跃思维、开阔视野、提高研究能力之功效。但是，为检验科研能否反哺教学，则应对科研与教学在性质和内容上的相关度进行分析。因为从实践层面看，在许多时候，由于教师所从事的科研活动，与其所任教的课程和教学之间的相关性小，科研并不能加深教师对教学内容的理解或解决教学中遭遇的实际问题，科研对教学及人才培养的促进作用就不明显。反之同理，为检验教学能否促进科研，也需要对教学与科研在性质和内容的相关性进行分析，因为与科研取向一致的教学活动，才有利于夯实教师的研究基础，帮助教师发现有价值的研究课题。

据此，笔者认为，高校教师教学与科研之间正相关关系的建立，还有赖于教学与科研的内源的一致性，即高校教师所从事的教学活动与科研活动应密切相关。唯有如此，从事科研不仅不会成为教学的累赘，还能够发挥教学准备的作用。而从事教学也并非孤立教育活动，可以成为教师科研的重要方式和途径。

简而言之，理想层面的高校教师教学和科研关系，是一种有条件的互相滋养关系。高校维持教学与科研投入的动态平衡，保证教师教学与科研的高水准，推动教师教学与科研活动在內源上的一致性，是确保这种双向滋养关系不可或缺的三个条件。

二、高校教师教学与科研关系的现实审视

从应然层面审视，当许多高校以教学和科研的双重任务来规约和要求教师时，可以发现教师面临的压力往往是全方位的：既要从事基础研究，以夯实自身的理论基础，又要从事应用研究，以服务地方社会发展；既要开展理论教学，以提升学生的知识素养，又要开展实践教学，以培养学生尽快适应岗位工作的能力。

为了解高校教师在现实中处理教学与科研关系时所遭遇的实际境遇，笔者以江苏、福建、江西、上海三省一市的 10 所本科院校为样本展开调查研究。调研主要围绕两个方面进行：一是有关制度文本的收集与整理；二是教师问卷的发放、回收与统计。前者主要用于分析学校教师评价制度中有关教学科研关系的制度设计，后者着重了解教师处

理教学与科研关系的态度和行为。

1. 教师评价制度中的缺陷

众所周知,评价是教师工作行为的引导,如何在时间与精力上化解教师教学工作与科研工作的冲突,进而推动教学与科研之间形成一种相互协调、相互促进的合力,既有赖于教师个人的理性规划和恰当安排,更取决于在教师评价制度中正确对待和理性协调教学与科研的关系。基于对现行制度文本的分析,笔者认为,样本院校的教师评价制度还没有从应用性人才的特殊性征及教学与科研的统一关系出发,合理把握教学评价与科研评价的内在逻辑,导致教学与科研的关系处于相对紊乱的状态。

第一,教学评价与科研评价相互割裂。由于在教学对科研的引导作用、科研对教学的反哺作用等问题上,没有形成准确、清晰的认识,部分样本院校在专任教师队伍中,设置了为数不少的教学岗或科研岗,对承担教学岗任务的教师只实施教学评价,对承担科研岗任务的教师只实施科研评价。这也就意味着,有部分教师可以因教学较优秀而放弃科研,而另有部分教师可以因科研较优秀而放弃教学。

第二,教学评价与科研评价相互独立。一些高校管理者把教师评价片面理解为教学评价与科研评价的简单相加,从而导致教学评价与科研评价各自为阵的情况。例如,样本院校把教师评价拆分成教学评价、科研评价两个互不关涉的独立活动,并各自赋予相应的权重。对教师个体而言,其综合评价就是两类评价得分加权后结果的简单相加。

第三,科研工作可以替代教学工作。科研是提升高校学术声誉的主要途径,也是高校提升自身层次的重要方式。一些样本院校虽然对每一位专任教师高校教师教学与科研关系:问题与对策都有教学与科研的双重要求,但为鼓励部分科研能力强的教师能有更充裕的时间从事科研活动,在教师评价制度上规定他们的部分教学工作量(一般为教师年度标准教学工作量的1/2到1/3左右),可以用科研工作量折抵。

2. 教师处理教学与科研的态度和行为

为有效了解教师处理教学与科研关系的所思所想、所作所为,本研究在样本院校以目的性抽样的方式,同时兼顾不同学科教师抽样总数的相对平衡,总共发放教师问卷1521份,回收问卷1478份,其中有效问卷1453份(文科教师问卷526份、理科教师问卷502份、工科教师问卷425份),总回收率为95.5%。从教师视角看,高校重科研轻教学并非特殊的个案,而是普遍的事实。调查显示,有976位被调查教师认为,学校在教师评价制度的设计上,以科研为重,次之教学,这一数据占教师样本总数的72.3%;相比之下,只有262位教师认为,学校在教师评价制度的设计上,以教学为重,次之科研,这一数据占教师样本总数的18%。制度是行为的指引,教师在重科研轻教学的制度设计之下,多数教师采取了与之相应的工作行为。在被调查教师中,有837位教师认为自己在时间投入上把科研置于第一位,占教师样本总数的57.6%,而仅有359位教师认为自

已在时间投入上把教学置于第一位，占教师样本总数的 24.7%。就教师问卷情况分析，调查显示，实然层面的高校教师工作，是理论教学与实践教学“双栖”，理论研究与应用研究“并举”，这无疑进一步验证了我们对高校教师工作责任繁重的认知假设。

教师对学校处理教学和科研关系的方式是否满意，在很大程度上决定了教师发展的自觉性和主动性。从问卷情况看，面对压力多重且教学与科研关系相对紊乱的现行教师评价制度，有 51.8% 的教师表示“有压力”，其中有 30.8% 的教师表示“压力大”；与教师承受压力较大形成鲜明佐证的是，同时有 48.1% 的教师对现行教师评价制度明确表示“不满意”。

三、完善高校教师教学与科研关系的策略

对于许多高校在制度上呈现出的科研和教学关系失衡问题，我们不应简单将其理解为教师管理理念偏向与管理实践不当的问题。从更复杂的视角审视，我们应该看到高校本身是制度环境依存下的子系统，追求自身利益最大化，是多数高校在制度环境指引下的共性举措。因此，高校教师教学与科研关系的重构，首先有赖于高校外部制度环境的变革，即政府作为职责主体，必须着力变革当前重科研轻教学的财政拨款制度、高教评估制度和职称评定制度；社会作为职责主体，必须着力变革重科研轻教学的高校排名舆论。

其次，高校教师的教学与科研关系，其在范畴上属于高校内部关系，对教师教学与科研关系的处理其本质属于高校内部的管理行为。具体说来，可以有以下思路：

1. 确立教师教学与科研的整体发展观

高校教师是高校职能的主要践行者，高校教师所履行的职责，应该是在“应用”定位下所作的制度安排和任务规划。因此，所谓整体发展观，其含义是指高校要基于应用性人才培养的特殊要求，基于教师教学、科研等各项任务整体、和谐发展的原则来设计评价内容，而不应把教学与科研活动视为相互独立、相互割裂的两项任务。强调评价内容设计的整体化，是为了彰显高校教师三项职责之间的内在逻辑。惟有基于教师不同职责的整体设计，才可以避免教师个人精力有限与教师个人职责宽泛之间的矛盾；惟有基于教师不同职责的整体设计，才可以促使教师的专业发展在保持适当宽度的同时，做到“术业有专攻”，能在学术进取上有重心、有侧重，最终取得个人的特色发展。

2. 分类设岗、分类评价

高校所培养的应用性人才既具备宽广、先进的知识系统，又拥有综合化、实用化的能力系统。这种特殊的人才培养规格，要求其下属专业在设置课程结构体系时，把实践课程与理论课程置于同等地位。由此，在坚持“双师型”发展取向的大背景下，为促进高校教师能有选择、有侧重地发展，不致因同时肩负理论知识和实践能力发展的双重任务，以应用型定位的高校理应建立以岗位分类为基础的教师评价模式，借助于不同的评

价标准来引导不同岗位教师的所思所行。

具体而言,笔者认为,以岗位分类为维度的教师评价应遵循以下三点:第一,以高校的课程结构体系为导向,把教师岗位划分为理论教学岗和实践教学高校教师教学与科研关系:问题与对策岗。高校课程属于模块化课程,学生的发展是通过不同类型课程的组合来实现的,这也就是说,在高校,不同类型的课程在学生发展中承担的功能和作用是有区别的。例如,专业基础课主要是培养学生的理论知识水平,选修课主要是扩展学生的知识广度,等等。不同学科可根据课程类型的比例和教学总时数,设置两类岗位固定的岗位数。必须明确的是,相比较于学术型人才培养而言,基于应用性人才培养的学科的实践教学岗的岗位数应有较大幅度提高。从理论上讲,实践教学岗的岗位数应达到总岗位数的三分之一以上。第二,以自愿选择加合理引导的方式,促使教师在两类岗位中选择并确立相对固定的教学岗位。第三,为两类教学岗位的教师设置不同的任务要求,在评价过程中施以有区别的评价标准。例如,对于理论教学岗教师,在教学上,主要负责理论课程的教学工作,重在提高学生的理论知识水平;在科研上,主要负责开展理论研究和基础研究,对其评价侧重考察科研工作和科研成果的理论价值。而对于实践教学岗教师,在教学上,主要负责实践课程的教学工作,重在培养学生的实践应用能力;在科研上,主要负责从事应用研究和开发研究,对其评价侧重考察科研工作和科研成果的应用价值。

3. 以诱致性评价制度为引导

为彰显学术自由与教师自主,对不同教学岗位教师的科研评价不宜强制分类,但应充分强调诱致性制度的引导,鼓励教师从事教学与开展科研的有机结合。为此,校教师评价委员会在教师评价的制度文本中,可借助制度杠杆来释放明确的鼓励性倾向,通过判断教师科研成果的类型性质与教师所在岗位性质之间的一致性,把两者取向的耦合性作为衡量价值高低的一个重要方面,并给予较大幅度的奖励性措施。例如,可在制度文本中明确规定,教师评价考核小组如通过评价认定某一教师的科研与教学在方向上具有耦合性,则可将其科研评价得分乘以一定的系数作为最终评价得分。

4. 坚持高标准的评价思路

高校教师的教学工作与科研工作之间能否相辅相成、相互促进、协调发展,还取决于教师教学与科研的质量和水平。基于这一认识,笔者认为,在构建教师评价体系时,还应确立高标准的建设思路。这里所说的高标准,并不是与学术型本科比肩的高标准,而是指具有“应用性”特征的高标准。为此,高校管理者要切实摒弃因生源、办学基础的主客观因素而产生的理念偏向,能从培养应用性人才的基本定位出发,坚持高标准、严要求,力求通过确立“应用”类型范畴内的、高水准的评价要求,来达成教师教学与科研的有机融合。

参考文献:

- [1] 董友. 高等学校教学与科研关系研究现状及对策[J]. 河北师范大学学报(哲学社会科学版), 2007, (2) .
- [2] Meyerson, Joel Wand Massy, William F.Measuring Instiutional Performance in Higher Education[M]. Peterson' s Guides Inc., 1994.
- [3] 刘国艳, 曹如军. 应用型本科教师发展: 现实困境与求解之道[J]. 国家教育行政学院学报, 2009, (10) .

(本文摘自《教育发展研究》2011 年第 1 期)

基于新建本科院校提升课堂教学水平的思考

陈琳 朱睿 贺佳

摘 要：为了适应国家确定的高等教育从规模扩张向着重提高教育质量的战略转移，新建本科院校应紧紧围绕如何提升课堂教学水平这一学校内涵建设的核心问题，针对现有课堂教学存在的主要问题，采取行之有效的措施，切实提高学校教育教学质量。

关键词：新建本科院校；课堂教学水平；提升

近年来，为了适应经济社会发展和现代化建设对高等教育发展的新需求，国家确定了高等教育从规模扩张向着重提高教育质量的战略转移。作为新建本科院校，提高教育教学质量的关键在于提高课堂教学质量，而课堂教学质量直接取决于教师的课堂教学水平。因此，新建本科院校应紧紧围绕如何提升课堂教学水平这一学校内涵建设的核心问题，采取行之有效的措施，切实提高学校教育教学质量。

一、新建本科院校课堂教学存在的主要问题

（一）本科课堂教学应具备的学术性和探究性特点不明显

为学生奠定较为深厚的学术研究根基，使其掌握较为广博的学科基础知识，是大学本科教学的主要任务之一。因此，不论是教的内容还是学的内容都应具有学术性，这是本科课堂教学的基本特点。同时，本科课堂教学不仅仅是传授知识的一种过程，更是一种探索的过程。教师不应该只是直接把结论性的知识简单展示给学生，而是应该引导学生深入到知识产生和发展的过程之中，掌握实质、把握规律。由于新建本科院校多为专科院校合并组建而成，其课堂教学沿用了培养职业技能型学生的惯用模式，这就在客观上造成了教师是发现问题和研究制订教学计划唯一来源的情况，从而导致学生往往重视探究的结果而非探究的过程。因此，课堂教学缺乏学术文化底蕴、教学内容缺乏学术研究视野的现象极为普遍，长此以往，本科课堂教学就将失去学术性和探究性的基本特点。

（二）教师责任心淡化，“育人”缺失较为普遍

虽然在两百多年前赫尔巴特就曾强烈批判过“无教育的教学”但在现今的大学课堂中，只教书不育人的情况却仍较为普遍的存在着。很多教师依然固守着知识本位，把教学狭隘理解为课本知识的传授讲解，这离课堂教学要“以人为本”的现代教育理念相去甚远。甚至一些教师将个人对社会现实的消极态度带到了课堂，这更是严重影响了教学过程。有学者对大学课堂的现行价值观进行剖析得出了以下结论：“对理想与崇高的消

解；对权力与欲望的崇拜；对形式与浮夸的追逐；对自我与价值的迷失。”

（三）师生的个性趋于同化

个性是一个人区别于他人的根本标志，也是一个人最大的财富，是一个亟待开发的巨大能源，是一个人进行创造的根本前提。通过大学学习，学生应该获得重新创造自我的机会，实现其创新意识的培养与强化，然而现今的大学课堂中，师生的个性普遍处于趋于同化的状态。教师缺乏热情和活力，缺乏质朴的生活气息，学生的个性减少。共性增多，这非常不利于学生创新精神和创新意识的培养。

（四）教学手段单一，教学方法低效

课堂教学一再强调学生的主体作用，但在目前的教学实际中，“学”仍然被“教”所主导。在封闭的课堂中，教师的教法往往取决于主观意识和自身经验，容易忽略与学生学法的必要融合，整个教学过程仍然是教师的单向教授过程。教师普遍忽视了教学应蕴含的艺术性，较为缺乏根据不同的授课对象适时采取有效教学手段与方法的能力，教学效果自然不会很理想。最终导致学生之中存在的隐性逃课现象比其明目张胆的显性逃课更令人担忧。

二、提升课堂教学水平的方法

影响课堂教学水平的因素是多方面的，要提升课堂教学水平就必须充分考虑各制约因素间的关联。因此，新建本科院校提升课堂教学水平的工作是一项系统工程，必须依靠学校、教师、学生三方面的努力，缺一不可。

（一）加强学校层面的宏观引导和调控

1. 制订科学的课堂教学评价体系

有人认为课堂教学质量是无法测度的，这种观点在某种程度上迟滞了学术界对教学水平的深度分析。基于此，新建本科院校更应不断探索和完善课堂教学的评价体系，在指标和观测点的设定上狠下工夫。同时，还应依托教学论和统计学等相关专业知识，充分考虑学科、班级大小、课程性质、年级、教师个人特质、职称、学生成绩等因素对评价结果的影响，通过对学生评教、同行评价、督导评价等样本数据的分析，更为科学、准确地对每名教师进行课堂教学评价，这将有利于教师有针对性地对课堂教学进行提高和整改。

2. 强化教学研究的学术性地位

长期以来，高校存在一个现象：不把教学研究作为学术研究来看待，对教师的评价中没有将教学纳入到学术范畴，从而导致教师对教学研究的重视程度与投入严重不足。为此，美国教育家博耶曾倡导把教学作为传播知识的学术，并由此引发了美国长达十余年的“教学学术运动”。他说：“教学支撑学术。没有教学的支撑，学术的发展将难以为继。……我们要给教学的学术以新的尊严和新的地位，以保学术之火不断燃烧。”作为

新建本科院校，更应积极开展教学研究，强调教学研究的学术地位，并出台一些具体措施加以保障。

（二）强调教师引导者的角色定位，努力提高其发挥角色作用的能力

1. 转变课堂教学观念

“只有教师的内在观念才具有真实的指导教师教学目标制定和定向实践行为的作用。”所以，提升课堂教学水平的关键在于转变教师课堂教学的观念，树立正确的知识观、价值观、师生观。要让教师明确：再现知识的发现发展过程，教会学生探求知识的方法论，引导学生掌握正确的思维方式才是课堂教学的根本任务。教师要积极唤起学生的认知兴趣和探索新知的内在动力，充分发挥教学过程中所蕴含的巨大的教育潜在力。教师要不断树立多元的人才观，充分关注学生的需求，注意发挥每个学生的特长和优点，努力释放学生的主动精神和探索欲望。在课堂教学中，教师要努力促成师生在交流互动中探讨、研究，使课堂真正成为一个互相合作、共同体验的学习空间。

2. 加强课堂教学训练

同样的课程、教学内容、教学大纲，不同教师的讲授效果会存在较大差异，究其原因在于教师教学素养的不同。

由于新建本科院校中的绝大多数教师没有接受过系统的师范教育训练，因此，加强课堂教学训练应该是缩小这种差异最为行之有效的手段。一方面，要从理论上对开展课堂教学训练进行必要的说明，另一方面，还要从实际操作上形成一套科学、可行的教学训练体系。针对不同的教师群体，如：新进教师、在职教师、学生评教排名靠后的教师，采取教学讲座、教学研讨、教学诊断、课堂观察、教学技能提升训练、教学咨询等不同方式，有针对性地进行课堂教学训练。

3. 改革课堂教学方法

中国高等教育学会会长周远清教授指出：‘没有什么比现在对教学方法改革的要求更为迫切、更为强烈了。如果大家天天讲创新、讲创新能力培养，而丝毫不去触动在人才培养中扼杀创新能力、创新知识的教学方法，那就等于自己骗自己’。所以，一定要树立改革教学方法的意识，努力营造改革教学方法的氛围，掀起教学方法改革的热潮，展开教学方法改革大讨论，探讨传统教学方法改什么、怎样改等问题。

4. 彰显课堂教学艺术

在课堂教学中，教师还应充分发挥自身的直观作用，掌握一些教学技巧，从而增强教学效果，彰显教学艺术。首先是对教位的选择与把握，教师上课时要注意位置的选择，要让学生感到教师就在自己身边，尝试着在教室中多走动，在注意力不集中的学生旁边多停留一下；其次是对眼神的运用，教师要学会并善于使用眼神去控制课堂，通过眼神来批评、来鼓励、来传递信赖与支持；再有就是学会拥有良好的教态，应倡导教师以正

常的站立姿势面向全体学生，既不拘束又不做作，达到教态自然、朴实的境界；还有就是对表情的拿捏，教师在上课时要善于根据教学内容，运用相应的表情，使学生受到感染并且更加深刻地理解所学的知识。

（三）明确学生的主体地位，加强管理，使其真正回归课堂

教学过程的目的和归宿都将指向学生的发展，因此，学生才是课堂教学的主体。学校和教师不仅要明确学生在教学活动中的主体地位，更重要的是，必须要加强对学生的过程管理，规范学生的学习行为，通过出台相关的管理办法，强化在课堂教学、实践教学、各类考试和毕业设计等教学环节中对学生的管理，让学生明确自己作为教学主体，在教学活动中所担负的责任、权利和义务，使之能主动地回归课堂，将身和心都留在课堂。

参考文献：

- [1] 吴小欧.大学课堂文化人格的共生与化育[J].高教探索，2005.
- [2] 李云鹄.转变教师教学观念、提高大学课堂教学质量[J].煤炭高等教育，2007.
- [3] 欧内斯特 L，耶博著.涂艳国译.关于美国教育的演讲[M].教育科学出版社，2002.
- [4] 叶澜.重建课堂教学价值观[J].教育研究，2002.
- [5] 田瑛.提高课堂教学质量的几点体会[J].内蒙古电大学刊.2003.

（本文摘自《大家》2010年第8期）

浅议新时期教师师德的内涵

串冬梅

摘 要：教师的师德问题事关教育的成败，但是，当前我们对师德内涵的概括还不够清楚。文章通过对师德内涵的传统观点和当前普遍观点的研究，结合新时期对教师角色的理解，提出了教师师德的新内涵，即公民道德、职业道德及专业素养。

关键词：师德；师德内涵；职业道德

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本，教师大计，师德为本。人们普遍认为，教师是一种对个人品德和职业道德要求最高的职业，是对未来社会影响重大的职业。在日本，人们甚至把教师职业称为“圣职”^①。在新的历史条件下，我们加强教师的师德建设，对提高整个中华民族素质，实现社会主义现代化，推进社会全面进步，有着十分重大的意义。教育界和学术界也高度重视教师师德对国家民族的精神文明产生的巨大影响与辐射作用，出现了很多研究师德问题的专著和学术论文。但是，笔者通过对这些文献资料的研究发现，学界对于教师师德这一重要概念的表述不够清晰，对师德内涵的概括较为含糊。在此，笔者通过对师德内涵的传统观点、当前普遍观点的研究，提出了新时期教师师德的新内涵。

一、传统观点：师德=个人的德性

中国一直以来就有“德高为师”的说法，德是为师者的必备条件，而且中国历史上在选拔教师时，总是把德性作为第一条件。唐朝“尽召天下淳儒老德以为教官”“其学官委中书门下，选行业堪为师范者充”，宋代以“八行”作为教师的首选条件。所谓“八行”系指“孝悌、睦姻、任恤、忠和”。其具体含义是：“以善父母为孝，善兄弟为悌，善内亲为睦，善外亲为姻，信于朋友为任，仁于州里为恤，知君臣之义为忠，达于义利之分布和”。“八行”可以说包含了封建社会伦理道德的基本内容^②。

孙中山先生曾说：“无道德不成国家，无道德不成世界。”因为教师肩负着培养民族接班人、提高民族素质的使命，教师劳动的最大特点是用本人的道德、品行、知识和才华培养新一代，因此，在人们的传统意识中，教师首先应该是思想的教育者、道德的示范者，也因此人们通常把教师称为“人类灵魂的工程师”。

当然，高尚的德性是每个教师做好教育工作的先决条件，一个具有良好德性的人担

任教师自然胜过只有专业知识技能而缺乏良好德性的教师。从教育的观点看,教师若只是口头宣传一套道德观,但不能身体力行,或当面一套背后一套,那么学生不会去信服教师所宣传的道德观,教育的成效会大打折扣,正所谓身教重于言教,而德性恰恰是通过身教对学生起到潜移默化的作用。很难想象,一个没有高尚品德的教师能教出拥有高尚情操的优秀学生。因此,教师具有良好的德性是必须的。

但是德性作为个体属性的东西,是先于个体从事教师职业而独立存在于人的身上的东西,它不以是否从事教师职业而存在。而师德是教师的道德,它必须与教师这一职业相关联。因此,德性与师德有关,但并不是师德的全部。一个具有良好德性的人可以当教师,但不一定是一个师德高尚的教师。如前所言,历史上选拔的教师大多是有德之人,至少是符合当时的道德标准,但由于缺乏教师职业道德和人文素养的培养,在教学中误人子弟的情形比比皆是,如教学生死记硬背、述而不作;崇古讽今、因循守旧;只强调师道尊严、师生关系不平等;体罚学生等。这些都不是一个师德高尚的教师应具备的素质。

二、当前学术界普遍观点:师德=职业道德

师德与教师职业道德在当前很多研究人员头脑中是一个概念。如傅维利主编的《师德读本》对师德的解释是:“教师职业道德,简称为师德,是指教师在从事教育劳动过程中形成的比较稳定的道德观念、行为规范和道德品质的总和,它是调节教师与他人、与集体及社会相互关系的行为准则,是一定社会对教师职业行为的基本要求与概括。”^③这一解释是当前学术界比较普遍的说法。很多已发表的专著或论文对师德的解释都与此意思一致。张万军等所著《新时期高校师德师风建设的思考与探索》一文指出:“师德,即教师职业道德,由教师、职业、道德组合而成。”^④刘卫平在《高校青年教师师德师风建设之我见》文中指出:“师德是职业道德的一种,是教师在自己的职业生涯中以善恶评价的方式调整自己与他人、个人与社会之间相互关系的思想与行为规范的总和。”^⑤并且,在一些专著中,师德与教师职业道德通用。朱小蔓在《教育职场:教师的道德成长》中全书都是以教师职业道德为研究对象。安云凤编写的《高校师德论》,开篇第一句话就是“教师职业道德因其在教育活动中的特殊地位和作用,历来受到人们的重视”,同时在前言部分明确说明本书“力图为读者奉献一部体系比较完善,理论比较扎实,内容比较全面,且具有时代精神的新时期高校教师职业道德的学术性专著”。^⑥

但是,教师与其他职业不同,师德与教师职业道德不能简单地划等号,师德的内涵应大于教师职业道德。我们先看看教师和职业道德这两个概念:我国《教师法》总则指出“教师是履行教育教学职责的专业人员,承担教书育人,培养社会主义事业建设者和接班人、提高民族素质的使命”^⑦。职业道德是从事一定职业的人在特定的工作和劳动中所应遵循的特定的行为规范^⑧。作为专业人员,必须有职业道德。如果专业人员没有

职业道德，那么其受业对象就有可能受到伤害。因此，教师在学校从事教育教学活动时，理应遵循教师职业道德。就一般情形而言，教师凭良心从事教学，努力发挥自己的才能，并能尽自己的职分应该就算是符合职业道德要求。但作为需要承担提高民族素质的神圣使命的人员，其道德规范要求仅限于其从业环境，仅用职业道德作为其规范，恐怕要求偏低。师德与其他的职业道德相比，具有其特殊价值，即伦理道德价值，师德有着更强烈的典范性。教师职业的最大特点是培养新一代，是做人的工作。教师的劳动手段是要通过自己的品德、知识、智慧去影响学生，而不仅仅是使用教材、教具等物质性的东西。教学活动是人和人、人对人的活动，是人对人的理解。学生向教师学习的不仅仅是客体化的知识体系，而且是充满主观内在性的、主体选择性的观念体系，它们附着于情感化的人格身上，吸引学生自觉自愿地趋同。

尽管学界多数把师德的概念等同于教师职业道德，但实际从笔者查阅的研究文献看，学者们在对师德内涵的理解上已然超出了作为一种单纯的职业道德所应有的行为规范和道德准则。秦小红在《当前高校师德师风建设当议》一文中认为师德师风的涵义包括：品德高尚、爱岗敬业；学高为师，教书育人；讲究方法，因材施教；身正为范，为人师表^⑨。张万军等《新时期高校师德师风建设的思考与探索》文中指出：师德的核心内容是爱岗敬业，教书育人，为人师表^⑩。罗平在《教师职业道德的现状及其思考》一文中认为教师职业道德的主要内容应包括：热爱教育事业的崇高使命感和甘为人梯的敬业精神；尊重和爱护学生的人道精神；为人师表和严格自律的教师风范；关心集体和团结协作的集体主义精神。1997年，江泽民同志接见全国中小学德育工作会议代表时指出，教师应该“政治坚定、思想过硬、知识渊博、品德高尚、勤于教书、勤于育人”。诸如“思想过硬”“品德高尚”“身正为范”等词实际是对教师终身的道德要求，并不仅指教师在“从事职业工作时”所应遵守的行为规范。教育部《关于进一步加强和改进师德建设的意见》的文件中把提高教师的思想政治素质、树立正确的教师职业理想、提高教师的职业道德水平作为加强和改进师德建设的总体要求和主要任务。由此看来，官方对师德的理解应该是教师的思想政治素质和职业道德的综合。

三、新时期师德的内涵：公民道德+职业道德+专业素养

在新的历史时期，人们的思想观念、生活方式和价值取向产生了很多变化，对教师角色的认识也有了许多新的变化，师德的内涵理应随教师角色的变化而变化。

当教师从“一日为师，终身为父”的传统圣坛上走下来时，如果我们仍然用传统的“德圣”来要求教师，显然不符合人的发展规律，也不符合客观实际。但在功利主义的影响下，如果教师把自己等同于普通职业人，把教书只作为自己养家糊口的谋生手段，把基本的职业道德规范作为师德的内涵，显然也不能体现教师对一个国家、一个民族的重要性。现代教师应该既有行为世范的人格魅力，又有爱岗敬业、为人师表的职业素养，

还有学为人师的专业素养；应该在非从业环境中是公民道德模范，在教育教学中是学生学习的榜样。

在新的历史时期，教师首先是一名公民，然后才是一名职业人——教师。作为公民，教师应具备公民的基本道德，并在公民中成为道德典范。身体力行、以身作则、率先垂范，对学生作道德示范。2003年9月，中央精神文明建设指导委员会提出了公民道德建设的二十字基本道德规范——爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献。^⑬2006年3月，胡锦涛同志在全国政协十届四次会议上提出社会主义荣辱观，这些都是最基本的师德内涵。

教师的职业道德是教师师德的核心部分，由于目前各类文献研究得比较深入，这里不再赘述。教育部颁布的《中小学教师职业道德规范》较为准确地涵盖了教师职业道德规范。当然这个《规范》是1997年颁布的，新时期的教师由于其还担负着科学研究和教育教学研究的任务，其职业道德还应该包含学术严谨等内容。

张高明在《社会转型时期高校教师师德散论》一文中认为师德“有着两个层面的内涵：教师应身体力行培养学生积累公民的基本道德，即传统的育人；注重‘因人施教’，找寻开启学生创新潜力和能力的金钥匙，并自己在科研方面有较大的创新”。^⑭笔者较为赞同张高明的看法，师德的内涵有教师应具备相应的专业素养。这里的人文素养一是指教育学、心理学、学科教学论、教育教学理念等师范技能，一是指广博精深的文化知识。作为一名教师，从伦理学意义上讲，若专业素养不高，不能很好地把自己的知识传授给学生，或者没有足够的知识传授给学生，不管这位教师个人道德多么高尚、对教育事业多么热爱，都是对学生的不负责任行为，是失职行为，不能算是一名师德高尚的教师。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。”^⑮在学生的心目中，教师是智慧的象征和人格的化身，教师的思想、言行、作风和品质就是道德标准，对学生起着潜移默化的影响，而且这种影响不仅贯穿教育行为过程，也可能伴随学生终生。教师的道德不仅存在于教学环境中，也存在于教师的个人生活、社会生活中；教师的道德不仅包括教师职业道德，还应包括教师在非从业环境中应有的公民道德和能够完成职业任务的人文素养，这是新时期对教师师德的必然诉求。

笔者认为，如果仅把教师单纯地认为是一种职业，那么勿庸质疑，师德就是教师的职业道德。但是，正如上面分析的一样，教师并不是一种普通的职业。简单地说，教师的角色应分为三个层次。一是教师作为一个人，一个普通公民，应具有人的道德、公民的道德；二是教师作为一种职业，应具有相应的职业道德；三是教师作为一种受人尊敬的称谓，是从事着“太阳底下最光辉的事业”的“人类灵魂的工程师”，被赋予了崇高的使命，应是道德的模范。从这个意义上讲，师德不应仅仅指教师的职业道德。教师所

要遵守的行为规范和道德准则不仅仅是在从事教育工作时应遵守相应的行为规范和道德准则，还应当是作为一个人应遵守的做人的基本道德，作为一个公民应遵守的公民道德，作为一个道德模范应遵守的行为规范和道德准则。

综上所述，新时期的教师应该是“人师”与“经师”的统一。我们给予教师无尚的尊荣，赋予教师“知识的导师、生活的父母、学生的朋友、行为的榜样、教学工作的组织者”^④等众多职能，这使得我们对从事这一职业的人的道德要求远远高于其他职业的人，甚至将师德提升到一个完美的层次。但是，从社会学角度看，教师只是一种社会分工，一种职业，教师首先是一个人，与其他任何人一样，我们不能因其职业的高尚和神圣而要求从事这一职业的人高大完美、不食人间烟火。我们之所以赋予新时期师德臻于完美的内涵，并不是要求每一位教师必须达到完美师德的最高境界，而是给出当代教师完美师德的追求目标。

参考文献：

- [1] 王晓辉.师德建设：新世纪教育的热切呼唤[A].四川省教育厅.四川师德风范[C].成都：四川文艺出版社，2006：279.
- [2] 韩凤山.唐宋官学师德建设的举措[J].江西社会科学，2002（1）：164.
- [3] 傅维利.师德读本[M].北京：高等教育出版社，2003：91.
- [4] [10]张万军.新时期高校师德师风建设的思考与探索[J].河南中医学院学报.2006（4）：75,76.
- [5] 刘卫平.高校青年教师师德师风建设之我见[J].忻州师范学院学报，2005（4）：99.
- [6] 安云凤，等.高校师德论[M]，北京：中央编译出版社，2007：1-2.
- [7] 人民教育出版社.《教师法》学习手册[M].北京：红旗出版社，1993：1.
- [8] 朱小蔓，等.教育职场：教师的道德成长【M】.北京：教育科学出版社.2004：171.
- [9] 秦小红.当前高校师德师风建设当议[J].西南农业大学学报（社会科学版）.2006（1）：202.
- [10] 罗平.教师职业道德的现状及其思考[J].西藏大学学报 2000（3）：39.
- [11] 教育部.关于进一步加强和改进师德建设的意见（教师[2005]1号）[Z].2005-01-13.
- [12] 中央精神文明建设指导委员会.关于深入贯彻党的十六大精神 进一步加强公民道德建设的意见[N].人民日报，2003-09-19.
- [13] 张高明.社会转型时期高校教师师德散论[J].湖南大学学报 2002（2）：52.
- [14] 邓小平.邓小平文选（第2卷）[M].北京：人民出版社.1994：108.
- [15] 杨贤金，石凤妍.师德新论——以德治教与师德建设[M].南京：江苏教育出版社，2004：275.

（本文摘自《教育与职业》2009年第3期）

师德首先表现为对学生一生发展和幸福负责

张思明

摘 要：近几年教师队伍的职业道德水平有了提高。同时，在部分教师中也存在着简单、片面理解“爱”的问题。师德所表现的“爱”是要对学生一生的发展和幸福负责的爱，应当把敬业爱生、求真务实、创新精神作为师德建设的重点内容。

关键词：师德；师德状况；师德建设

一、感人的先进典型不断涌现，有违教师形象的现象时有发生

我是一名在基础教育一线工作了 32 年的教师，从当学生的时候开始，就感受到一大批师德高尚的老师们的榜样力量。即使在“文革”中，没有加班费、没有班主任费，有多少老师曾牺牲自己的休息时间给我这样一个曾经掉队的学生补课。当我从一个中学生留校“突变”成一个老师后，又是身边老师们言传身教使我明白了师德的核心是对学生的爱，是对学生一生发展幸福的关注和投入。现在我又在用“老教师”的眼光来观察我们教师队伍的职业道德现状，我的视野很有限，但我有如下的感受。

首先，近几年教师队伍的职业道德水平有了提高，对学生的爱，对学生发展的关注，成为教师最上心的事，一大批师德高尚、深受学生爱戴的教师涌现。在各级教育行政部门高度重视下，师德教育成为新教师、骨干教师培训的必修课。师德标兵成为教师的重要荣誉称号，对教师的考评中师德标准得到了重视，在任用返聘、晋级中师德问题常常是“一票否决”。新闻媒体更加重视对优秀教师事迹的报道，中央电视台“感动中国”等专题节目中出现了教师的事迹。一大批各级师德典型涌现，其先进事迹深入人心。教育部“师德报告团”的感人报告，孙维刚、霍懋征、殷雪梅等一大批师德楷模的动人事迹，感动了中国，感动着千百万教师。

与此同时，我们也能感受到一些比较突出的师德问题，社会大环境的氛围中不和谐的音律对教师产生了不良影响。如，少数行政领导利用权力，搞关系生、条子生，用特权无偿或变相占有教育资源，给学校生存环境带来较大负面影响，收费违纪现象频发，教育形象矮化，使得个别教师受此影响，只想怎样利用学生和家长为自己谋利益，有些家教甚至包括了自己的学生。一些教育行政部门有悖于正确的教育目标，短视、功利化的评价导向，升学考试、比赛评比中的成绩和教师利益的不当联系，等等，都引起了不少问题。如考试、招生、评优、数据统计中舞弊造假，为提高上线率或优秀率，不管学生的感受，盲目加重学生负担，甚至把学习困难的学生推出学校；考试有用的才教，能

提高成绩的人才管；做学问的课堂常常变成迎合某种检查、某项评比的作秀场。师德问题升格成了“官德”“校德”问题。

部分教师片面理解师德，认为师德就是“爱”，对学生过分呵护迁就，表现为老母鸡式的爱，推崇无过错的教育，褒扬之辞信口就来。用自己的辛苦给学生制造不当的负担，认为一天到晚和学生“耗”在一起的教师就是好教师。把师德和教师的专业素养割裂开，学校在评师德标兵时，教师的教学水准和专业素养常常被弱化。还有我们在师德中比较多关注的是师生关系，是教师对学生的爱。但作为师德的另一方面，反映在师生关系中的“德”、个人修养方面的“德”、学科专业发展方面的“德”都认识和展现的不够。

二、师德的灵魂是师爱，是对学生一生发展和幸福负责的爱

师德是教师素质的灵魂，师爱又是师德的灵魂。在很大程度上，热爱学生就是热爱教育事业。然而热爱学生并不是一件容易做到的事，让学生体会到教师的爱就更加困难。全国劳动模范、北京师范大学林崇德教授认为，疼爱自己的孩子是本能，而热爱别人的孩子是神圣！因为教师对学生的爱，从本质上说是一种只讲付出而不求回报、无私的、没有血缘关系的爱，是一种严慈相济的爱。学生一旦体会到这种真情，就会亲其师、敬其师，从而“信其道”，也正是在这个过程中，教书育人就实现了其根本功能。因此，师爱是魂。但其实对教师来讲，真正的爱，是要对学生一生的发展和幸福负责的爱。这需要对学生进行很好的观察。当发现学生需要温暖时，不要直接给他温暖，而是给他一把柴刀，对他说，你可以去打柴；不会打？我告诉你怎么打。你可以远远地看着他——如果他不能划着火柴，可以给他做一个示范，再让他自己做。绝对不要代替他去做该由他自己做的事情。这种爱才是对孩子真正的爱，是对他一辈子负责的爱。

教育的主要力量是一种“精神的力量”。教育就是要促进人的发展，基础教育的根本目的是为学生的终生发展和幸福奠定基础。人只能由人来建树，性格只能由性格来塑造，人格只能由人格来涵养。因此，比学科知识更重要的是学生道德水平、生活经验以及这些经验和所学知识的联系；比提高学科成绩更为重要的是学生的健康、和谐的发展；比掌握知识更重要的是获得成功或失败的成长体验及对这种体验的反思。每一名教师要对学生终身发展负责，而不仅仅是考上大学的这一个“瞬间”，因为学习和成长不仅仅是学校内的事，也不只是学生时代的事，而是要让学生一辈子会自己去做的事。

教育的真谛在于启发自觉，在于给心灵以向真、善、美方向发展的引力和空间。教育要想长久作用于人的心灵，必须引导学生自己独立思考，自省自悟，做出自己的选择。我以为成功的教育应该使学生们真正同时体味到学习、求知、成长的艰辛和欢乐。

教师比传授知识更为重要的，是教师自己做人 and 做学问的态度以及和学生交往的方式，因为这些更容易对学生产生直接而深刻的影响。空泛的说教不会打动受教育者，也

不会在受教育者心里留下什么痕迹，而只能适得其反。使教育者丧失“信度”。因此做教育本身要讲求科学、真实、实效、有信息量，要求把握好机会和情感的互动，要求有一个可以被感受和体验的过程或环境。

调查表明，学生对老师印象最深的往往不是教师所传授的学科知识，而是教师做人、做学问的态度，是学生与教师充满人格魅力或个性魅力的心灵碰撞，是教师对他们激励性（或相反）的评价。

我曾经调查过已经毕业的学生，了解什么是最有力量的教育。答案是多种多样的，但共同的主题是：教师的人格、教师的为人、教师的学识。老师教给的知识很快就会遗忘，但是老师最有特点的表情、最有个性化的语言、最伟大的人品、老师做人做事的态度，留给学生的印象最深刻。教师的人格力量包含教师的正义感、公平、正直、同情心、仁慈、牺牲精神等，这些品格正是学生们最期待的。

学高为师。教师对某一学科知识丰富、业务精通、治学严谨、注重创新，这也是师德不可或缺的组成部分。教师的教学水平关系到他的教育信度。只有过硬的教学，才能使学生产生一种信赖感，进而转化为一种很强的人格力量，去激励、鞭策学生。

现实教育中很多老师对教育非常投入，真诚地爱孩子们，特别是新参加工作的老师，往往以青春的活力和年龄相近所带来的亲和力感染着学生。但是，我们要知道，良好的师生关系是顺利开展教育工作的基础，但它不是教育的整体，更不是教育的全部。

我曾经遇到一位初中优秀班主任，这位老师把班级带到高中的时候，新的问题出现了。起初，学生们对这位老师充满了期待，认为这位老师还能像初中教学那样把高中教学教得非常出色。结果他们的这种愿望被打破了。这个老师在教学上存在着很多漏洞，课堂上的错误屡屡出现，很多基本概念讲不清楚，有的计算题自己都算不下去。在学生评教时，写下了这样的话：“真的，老师对我们真好，可是老师真把我们给耽误了。”

一个老师的教学水平，关系到他的“教育信度”。师德的根本要求就是对学生负责，就是要用真善美的东西影响学生，它需要教师德艺双馨、有真才实学。教师真正有师德，就是要把自己的本职工作看得无比神圣，而不能只给学生一张没有价值的笑脸，就好像一辆车开进了加油站，加油站倒是盖得很漂亮、很豪华、很舒适，但是没有油可加。作为教育工作者有德无才也是另一种形式的“缺德”。

身正为范。身教重于言教，因为教师职业的示范性极其重要，所以要求自己必须时时、处处用模范的言行去影响学生、教育学生。教师的人格魅力决不是一瞬间高大、伟岸的形象，而是日常生活、工作、学习中的点点滴滴小事，正是这些像石子一般的小事勾画出教师完整的人格魅力。一次，我在医院做了一个小手术，脖子上缠着的纱布渗出血迹，我没有耽误工作，仍坚持上课。我的学生在日记中写道：“我们的老师也会生病，但是他却不会缺一节课。”

还有，我觉得有德的教师形象，不应该只是一味付出的形象。对许多优秀教师的报道往往都有这样的描写：作为主人公的教师不是好儿女，不是好妈妈，不是好父亲，不能给父母尽孝，不管子女死活。这不应该是师德宣传的方向。亲情和师德不是对立的，师德不等于满足学生的、可能牺牲教师发展的一切需求。我们的教育不再是教师单纯地为学生付出，而是教师创造性生活的一部分。教师和学生相互作用、相互鼓励、相互支撑、相互推动着不断前行，把教和学的过程变成师生双方实现自己生命价值和自身发展的舞台。学生在教师用心血和智慧创设的环境中，展现和发展他们的才智和潜能；教师不断为学生新的探索 and 成功所感染，鼓起超越自己不断前行的勇气，为自己和学生找到新的目标。教师的幸福应该是不断地被学生超越，又不断地超越自己。也只有经历这样的过程，教师才有战胜挑战的成长体验，才有真正的教学生活，这才是教师所应追求的职业感受，也是师德要求的境界。

三、师德建设要适应时代的发展，体现出时代精神

不同的时期，对师德内涵的要求是不同的。师德建设也要与时俱进，反映出时代的需要，适应时代的发展，体现出时代精神。在现阶段师德建设要抓好几个方面。

（一）继续推进高水平、有实效的师德教育

师德教育应该是一个帮助教师建立理想追求、职业追求的过程，一个对真、善、美感悟的过程，一个心灵净化和濡染的过程。师德教育要有针对性，如对新教师可以以“敬业爱生”为主题；对中年教师要以“争做德艺双馨，能高效、高质地促进学生发展”为主题。要把教师的专业发展、职业化的进程和师德水平的在职锤炼和提高结合起来。

实践是人们道德品质形成的基础。师德是教师在长期的教育实践中形成和发展起来的。因此，师德建设要与教育实践紧密结合。在师德教育活动中，切忌说空话、讲大话、玩概念、走形式。应该采用教师们乐于接受的真人现身说法、案例分析、学生评价、教育忌语忌行的收集和分析、家长和社会的反馈等形式，突出正面引导和激励，特别是对青年教师更应如此。

（二）突出以“敬业爱生、求真务实、创新精神”为重点内容的教育

教师的敬业就是要用心做教育，用心和用力是不一样的，用心就是要努力认识、感悟教育的规律，努力把素质教育的理念转变成自己的教育实践，不仅把教育工作看成是一项职业，而是更把它作为自己终身追求的一项事业，是自己生活中必不可少的一部分，不断地想着它、念着它、琢磨它、感悟它、享受它。用心去聆听学生的心声，用心去观察品味教育现象，用心去感悟教育中的规律，用心去思考教育的智慧，用心去创造学生发展的广阔空间。用心做教育方能留心观察、细心品味；用心做教育方能专心实践、恒心坚持；用心做教育方能达高致远、宠辱不惊；用心做教育方能童心不泯，乐于奉献；用心做教育方能心怀感激、胸襟坦荡；用心做教育方能展示自我、感悟生命。爱生，就

是要对学生一生的发展负责，而不是仅仅是对考上高一级学校这一瞬间负责。热爱学生，首先是尊重、理解学生。对学生友善、宽容、耐心，决不放弃任何一个学生；尽自己最大努力促进学生的发展。这里面不是只有表扬，也可以是用心良苦的规劝，甚至是严厉的批评和处罚，但它最终要表现的是教师对学生成长的期待。

求真务实，就是要求教师敢于坚持真理，实事求是，诚实守信，按教育规律办事，不做假、不玩飘，勤奋地做教育教学工作。求真务实是教师为人师表的前提，是教师良好人格的重要表现。求真务实表现在育人上，就是要言必有信，说实话，说真话，办实事，做表率。表现在教学上，就是认真备课，追求真知，讲求实效，弘扬科学精神，严守学术道德。表现在同事关系上，就是真诚待人，善于合作，相互尊重，有团队精神。

新的时代需要创新，教育就必须培养创新人才，我们有这样的感受，不少学生成绩不错、双基扎实，但思维缺少活力、没点子、少创意。追根溯源常常是我们的教学缺少创意，太功利、太有针对性地把做高考题作为教学的唯一目标了。我们的教育和教学太需要创新了，如何处理动力缺失、厌学恐考、网络依赖、早恋出轨、盲目追星等时代“症候群”，需要教师的教育智慧和创造。同样，我们提倡启发式的教学，追求教学效率，致力减轻学生负担，那么我们怎么设计情景和问题，怎么启发引导，能不能不靠增加课时、延长时间、提高强度来提高成绩等等，也需要教师突破自己，创新实践。因而，教师应具有创新精神，它是教师的时代品格。具有创新精神的教师，善于接受新事物，不墨守成规，不迷信权威，敢于标新立异，喜欢挑战性工作。教师的创新更突出地表现为用自己的教育智慧为学生创设激发他们创造的环境，努力为中华民族的创造力奠基。

（三）净化大环境，形成促进师德水平提高的氛围

师德建设是一项社会工程，希望得到社会、家长、学生和媒体的关注和支持。多做正面宣传，发挥激励和监督的作用，推出更多有时代特征、敬业爱生、用心教育、潜心创造，师生共同成长的师德楷模。

师德的养成主要依靠教师的自觉性，通过对教师教育行为的自我约束、自我反省、自我解剖、自我调节来培养师德情感、磨练师德意志、达到师德修养的新境界。但师德建设不能只依靠教师的自觉性，还必须进行有效的监督。如在学校里可以通过学生给老师做的师德评语，通过家长委员会可以每学年给学校做一个师德评价调查等形式，表扬先进，防止和纠正教师的失德行为。同时，还要把师德教育和社会的职业道德、诚信教育等有机结合起来，对教育行政部门的领导 and 学校校长也应制定“官德”和“校德”要求的目标，并用相应的指标检查。通过经常的学习和实践，广大教师便能真正认识到立业德为首、执教品为先的重要性，提高修身立德的自觉性，以促进教师队伍师德水平的整体提高。

（本文摘自《中国教育学刊》2007年第9期）

教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

为深入贯彻落实胡锦涛总书记在庆祝清华大学建校100周年大会上的重要讲话精神 and 《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》，大力提升人才培养水平、增强科学研究能力、服务经济社会发展、推进文化传承创新，全面提高高等教育质量，现提出如下意见。

（一）坚持内涵式发展。牢固确立人才培养的中心地位，树立科学的高等教育发展观，坚持稳定规模、优化结构、强化特色、注重创新，走以质量提升为核心的内涵式发展道路。稳定规模，保持公办普通高校本科招生规模相对稳定，高等教育规模增量主要用于发展高等职业教育、继续教育、专业学位硕士研究生教育以及扩大民办教育和合作办学。优化结构，调整学科专业、类型、层次和区域布局结构，适应国家和区域经济社会发展需要，满足人民群众接受高等教育的多样化需求。强化特色，促进高校合理定位、各展所长，在不同层次不同领域办出特色、争创一流。注重创新，以体制机制改革为重点，鼓励地方和高校大胆探索试验，加快重要领域和关键环节改革步伐。按照内涵式发展要求，完善实施高校“十二五”改革和发展规划。

（二）促进高校办出特色。探索建立高校分类体系，制定分类管理办法，克服同质化倾向。根据办学历史、区位优势和资源条件等，确定特色鲜明的办学定位、发展规划、人才培养规格和学科专业设置。加快建设若干所世界一流大学和一批高水平大学，建设一批世界一流学科，继续实施“985工程”、“211工程”和优势学科创新平台、特色重点学科项目。加强师范、艺术、体育以及农林、水利、地矿、石油等行业高校建设，突出学科专业特色和行业特色。加强地方本科高校建设，以扶需、扶特为原则，发挥政策引导和资源配置作用，支持有特色高水平地方高校发展。加强高职学校建设，重点建设好高水平示范（骨干）高职学校。加强民办高校内涵建设，办好一批高水平民办高校。实施中西部高等教育振兴计划，推进东部高校对口支援西部高校计划。完善中央部属高校和重点建设高校战略布局。

（三）完善人才培养质量标准体系。全面实施素质教育，把促进人的全面发展和适应社会需要作为衡量人才培养水平的根本标准。建立健全符合国情的人才培养质量标准体系，落实文化知识学习和思想品德修养、创新思维和社会实践、全面发展和个性发展紧密结合的人才培养要求。会同相关部门、科研院所、行业企业，制订实施本科和高职高专专业类教学质量国家标准，制订一级学科博士、硕士学位和专业学位基本要求。鼓

励行业部门依据国家标准制订相关专业人才培养评价标准。高校根据实际制订科学的人才培养方案。

（四）优化学科专业和人才培养结构。修订学科专业目录及设置管理办法，建立动态调整机制，优化学科专业结构。落实和扩大高校学科专业设置自主权，按照学科专业设置管理规定，除国家控制布点专业外，本科和高职高专专业自主设置，研究生二级学科自主设置，在有条件的学位授予单位试行自行增列博士、硕士一级学科学位授权点。开展本科和高职高专专业综合改革试点，支持优势特色专业、战略性新兴产业相关专业和农林、水利、地矿、石油等行业相关专业以及师范类专业建设。建立高校毕业生就业和重点产业人才供需年度报告制度，健全专业预警、退出机制。连续两年就业率较低的专业，除个别特殊专业外，应调减招生计划直至停招。加大应用型、复合型、技能型人才培养力度。大力发展专业学位研究生教育，逐步扩大专业学位硕士研究生招生规模，促进专业学位和学术学位协调发展。

（五）创新人才培养模式。实施基础学科拔尖学生培养试验计划，建设一批国家青年英才培养基地，探索拔尖创新人才培养模式。实施卓越工程师、卓越农林人才、卓越法律人才等教育培养计划，以提高实践能力为重点，探索与有关部门、科研院所、行业企业联合培养人才模式。推进医学教育综合改革，实施卓越医生教育培养计划，探索适应国家医疗体制改革需要的临床医学人才培养模式。实施卓越教师教育培养计划，探索中小学特别是农村中小学骨干教师培养模式。提升高职学校服务产业发展能力，探索高端技能型人才系统培养模式。鼓励因校制宜，探索科学基础、实践能力和人文素养融合发展的人才培养模式。改革教学管理，探索在教师指导下，学生自主选择专业、自主选择课程等自主学习模式。创新教育教学方法，倡导启发式、探究式、讨论式、参与式教学。促进科研与教学互动，及时把科研成果转化为教学内容，重点实验室、研究基地等向学生开放。支持本科生参与科研活动，早进课题、早进实验室、早进团队。改革考试方法，注重学习过程考查和学生能力评价。

（六）巩固本科教学基础地位。把本科教学作为高校最基础、最根本的工作，领导精力、师资力量、资源配置、经费安排和工作评价都要体现以教学为中心。高校每年召开本科教学工作会议，着力解决人才培养和教育教学中的重点难点问题。高校制订具体办法，把教授为本科生上课作为基本制度，将承担本科教学任务作为教授聘用的基本条件，让最优秀教师为本科一年级学生上课。鼓励高校开展专业核心课程教授负责制试点。倡导知名教授开设新生研讨课，激发学生专业兴趣和学习动力。完善国家、地方和高校教学名师评选表彰制度，重点表彰在教学一线做出突出贡献的优秀教师。定期开展教授为本科生授课情况的专项检查。完善国家、地方、高校三级“本科教学工程”体系，发挥建设项目在推进教学改革、加强教学建设、提高教学质量上的引领、示范、辐射作用。

（七）改革研究生培养机制。完善以科学研究和实践创新为主导的导师负责制。综合考虑导师的师德、学术和实践创新水平，健全导师遴选、考核等制度，给予导师特别是博士生导师在录取、资助等方面更多自主权。专业学位突出职业能力训练，与职业资格紧密衔接，建立健全培养、考核、评价和管理体系。学术学位研究生导师应通过科研任务，提高研究生的理论素养和实践能力。推动高校与科研院所联合培养，鼓励跨学科合作指导。专业学位研究生实行双导师制，支持在行业企业建立研究生工作站。开展专业学位硕士研究生培养综合改革试点。健全研究生考核、申诉、转学等机制，完善在课程教学、中期考核、开题报告、预答辩、学位评定等各环节的研究生分流、淘汰制度。

（八）强化实践育人环节。制定加强高校实践育人工作的办法。结合专业特点和人才培养要求，分类制订实践教学标准。增加实践教学比重，确保类专业实践教学必要的学分（学时）。配齐配强实验室人员，提升实验教学水平。组织编写一批优秀实验教材。加强实验室、实习实训基地、实践教学共享平台建设，重点建设一批国家级实验教学示范中心、国家大学生校外实践教育基地、高职实训基地。加强实践教学管理，提高实验、实习实训、实践和毕业设计（论文）质量。支持高职学校学生参加企业技改、工艺创新等活动。把军事训练作为必修课，列入教学计划，认真组织实施。广泛开展社会调查、生产劳动、志愿服务、公益活动、科技发明、勤工助学和挂职锻炼等社会实践活动。新增生均拨款优先投入实践育人工作，新增教学经费优先用于实践教学。推动建立党政机关、城市社区、农村乡镇、企事业单位、社会服务机构等接收高校学生实践制度。

（九）加强创新创业教育和就业指导服务。把创新创业教育贯穿人才培养全过程。制订高校创新创业教育教学基本要求，开发创新创业类课程，纳入学分管理。大力开展创新创业师资培养培训，聘请企业家、专业技术人才和能工巧匠等担任兼职教师。支持学生开展创新创业训练，完善国家、地方、高校三级项目资助体系。依托高新技术产业开发区、工业园区和大学科技园等，重点建设一批高校学生科技创业实习基地。普遍建立地方和高校创新创业教育指导中心和孵化基地。加强就业指导服务，加快就业指导服务机构建设，完善职业发展和就业指导课程体系。建立健全高校毕业生就业信息服务平台，加强困难群体毕业生就业援助与帮扶。

（十）加强和改进思想政治教育。全面实施思想政治理论课课程方案，推动中国特色社会主义理论体系进教材、进课堂、进头脑。及时修订教材和教学大纲，充分反映马克思主义中国化最新成果。改进教学方法，把教材优势转化为教学优势，增强教学实效。制定思想政治理论课教师队伍建设规划，加大全员培训、骨干研修、攻读博士学位、国内外考察等工作力度。加强马克思主义理论学科建设，为思想政治理论课提供学科支撑。实施高校思想政治理论课建设标准，制定教学质量测评体系。加强形势与政策教育教学规范化、制度化建设。实施立德树人工程，提高大学生思想政治教育工作科学化水平。

创新网络思想政治教育，建设一批主题教育网站、网络社区。推动高校普遍设立心理健康教育和咨询机构，开好心理健康教育课程。增强教师心理健康教育意识，关心学生心理健康。制定大学生思想政治教育工作测评体系。启动专项计划，建设一支高水平思想政治教育专家队伍，推进辅导员队伍专业化职业化。创新学生党支部设置方式，加强学生党员的教育、管理和服务，加强在学生中发展党员工作，加强组织员队伍建设。加强爱国、敬业、诚信、友善等道德规范教育，推动学雷锋活动机制化、常态化。推进全员育人、全过程育人、全方位育人，引导学生自我教育、自我管理和自我服务。

（十一）健全教育质量评估制度。出台高校本科教学评估新方案，加强分类评估、分类指导，坚持管办评分离的原则，建立以高校自我评估为基础，以教学基本状态数据常态监测、院校评估、专业认证及评估、国际评估为主要内容，政府、学校、专门机构和社会多元评价相结合的教学评估制度。加强高校自我评估，健全校内质量保障体系，完善本科教学基本状态数据库，建立本科教学质量年度报告发布制度。实行分类评估，对 2000 年以来未参加过评估的新建本科高校实行合格评估，对参加过评估并获得通过的普通本科高校实行审核评估。开展专业认证及评估，在工程、医学等领域积极探索与国际实质等效的专业认证，鼓励有条件的高校开展学科专业的国际评估。对具有三届毕业生的高职学校开展人才培养工作评估。加强学位授权点建设和研究生培养质量监控，坚持自我评估和随机抽查相结合，每 5 年对博士、硕士学位授权点评估一次。加大博士学位论文抽检范围和力度，每年抽查比例不低于 5%。建立健全教学合格评估与认证相结合的专业学位研究生教育质量保障制度。建设学位与研究生教育质量监控信息化平台。

（十二）推进协同创新。启动实施高等学校创新能力提升计划。按照国家急需、世界一流要求，坚持“需求导向、全面开放、深度融合、创新引领”原则，瞄准世界科技前沿，面向国家战略和区域发展重大需求，以体制机制改革为重点，以创新能力提升为突破口，通过政策和项目引导，大力推进协同创新。探索建立校校协同、校所协同、校企（行业）协同、校地（区域）协同、国际合作协同等开放、集成、高效的新模式，形成以任务为牵引的人事聘用管理制度、寓教于研的人才培养模式、以质量与贡献为依据的考评机制、以学科交叉融合为导向的资源配置方式等协同创新机制，产出一批重大标志性成果，培养一批拔尖创新人才，在国家创新体系建设中发挥重要作用。

（十三）提升高校科技创新能力。实施教育部、科技部联合行动计划。制定高校科技发展规划。依托重点学科，加快高校国家（重点）实验室、重大科技基础设施、国家工程技术（研究）中心以及教育部重点实验室、工程技术中心建设与发展。积极推进高校基础研究特区、国际联合研究中心、前沿技术联合实验室和产业技术研究院、都市发展研究院、新农村发展研究院等多种形式的改革试点，探索高校科学研究面向经济社会

发展、与人才培养紧密结合、促进学科交叉融合的新模式。

（十四）繁荣发展高校哲学社会科学。实施新一轮高校哲学社会科学繁荣计划。积极参与马克思主义理论研究和建设工程，推进哲学社会科学教学科研骨干研修，做好重点教材编写和使用工作，形成全面反映马克思主义中国化最新成果的哲学社会科学学科体系和教材体系。推进高校人文社会科学重点研究基地建设，新建一批以国家重大需求为导向和新兴交叉领域的重点研究基地，构建创新平台体系。加强基础研究，强化应用对策研究，促进交叉研究，构建服务国家需要与鼓励自由探索相结合的项目体系。瞄准国家发展战略和重大国际问题，推进高校智库建设。重点建设一批社会科学专题数据库和优秀学术网站。实施高校哲学社会科学“走出去”计划，推进优秀成果和优秀人才走向世界，增强国际学术话语权和影响力。

（十五）改革高校科研管理机制。激发创新活力、提高创新质量，建立科学规范、开放合作、运行高效的现代科研管理机制。推进高校科研组织形式改革，提升高校科研管理水平，加强科研管理队伍建设，增强高校组织、参与重大项目的能力。创新高校科研人员聘用制度，建立稳定与流动相结合的科研团队。加大基本科研业务费专项资金投入力度，形成有重点的稳定支持和竞争性项目相结合的资源配置方式。改进高校科学研究评价办法，形成重在质量、崇尚创新、社会参与的评价方式，建立以科研成果创造性、实用性以及科研对人才培养贡献为导向的评价激励机制。

（十六）增强高校社会服务能力。主动服务经济发展方式转变和产业转型升级，加快高校科技成果转化和产业化，加强高校技术转移中心建设，形成比较完善的技术转移体系。支持高校参与技术创新体系建设，参与组建产学研战略联盟。开展产学研合作基地建设改革试点，引导企业和高校共建合作创新平台。瞄准经济社会发展重大理论和现实问题，加强与相关部门和地方政府合作，建设一批高水平咨询研究机构。支持高校与行业部门（协会）、龙头企业共建一批发展战略研究院，开展产业发展研究和咨询。组建一批国际问题研究中心，深入研究全球问题、热点区域问题、国别问题。

（十七）加快发展继续教育。推动建立继续教育国家制度，搭建终身学习“立交桥”。健全宽进严出的继续教育学习制度，改革和完善高等教育自学考试制度。推进高校继续教育综合改革，引导高校面向行业和区域举办高质量学历和非学历继续教育。实施本专科继续教育质量提升计划、高校继续教育资源开放计划。开展高校继续教育学习成果认证、积累和转换试点工作，鼓励社会成员通过多样化、个性化方式参与学习。深入开展和规范以同等学力申请学位工作。

（十八）推进文化传承创新。传承弘扬中华优秀传统文化，吸收借鉴世界优秀文明成果。加强对前人积累的文化成果研究，加大对文史哲等学科支持力度，实施基础研究中长期重大专项和学术文化工程，推出一批标志性成果，推动社会主义先进文化建设。

发挥文化育人作用，把社会主义核心价值体系融入国民教育全过程，建设体现社会主义特点、时代特征和学校特色的大学文化。秉承办学传统，凝练办学理念，确定校训、校歌，形成优良校风、教风和学风，培育大学精神。组织实施高校校园文化创意项目。加强图书馆、校史馆、博物馆等场馆建设。面向社会开设高校名师大讲堂，开展高校理论名家社会行等活动。稳步推进孔子学院建设，促进国际汉语教育科学发展。推进海外中国学研究，鼓励高校合作建立海外中国学术研究中心。实施当代中国学术精品译丛、中华文化经典外文汇释汇校项目，建设一批国际知名的外文学术期刊、国际性研究数据库和外文学术网站。

（十九）改革考试招生制度。深入推进高考改革，成立国家教育考试指导委员会，研究制定考试改革方案，逐步形成分类考试、综合评价、多元录取的高校考试招生制度。改革考试内容和形式，推进分类考试，扩大高等职业教育分类入学考试试点和高等职业教育单独招生考试。改革考试评价方式，推进综合评价，探索形成高考与高校考核、高中学业水平考试和综合素质评价相结合的多样化评价体系。改革招生录取模式，推进多元录取，逐步扩大自主选拔录取改革试点范围，在坚持统一高考基础上，探索完善自主录取、推荐录取、定向录取、破格录取的方式，探索高等职业教育“知识+技能”录取模式。改革高考管理制度，推进“阳光工程”，加快标准化考点建设，规范高校招生秩序、高考加分项目和艺术体育等特殊类型招生。实施支援中西部地区招生协作计划，扩大东部高校在中西部地区招生规模。推进硕士生招生制度改革，突出对考生创新能力、专业潜能和综合素质的考查。推进博士生招生选拔评价方式、评价标准和内容体系等改革，把科研创新能力作为博士生选拔的首要因素，完善直博生和硕博连读等长学制选拔培养制度。建立健全博士生分流淘汰与名额补偿机制。

（二十）完善研究生资助体系。加大研究生教育财政投入，对纳入招生计划的学术学位和专业学位研究生，按综合定额标准给予财政拨款。建立健全研究生教育收费与奖助学金制度。依托导师科学研究或技术创新经费，增加研究生的研究资助额度。改革奖学金评定、发放和管理办法，实行重在激励的奖学金制度。设立国家奖学金，奖励学业成绩优秀、科研成果显著、社会公益活动表现突出的研究生。设立研究生助学金，将研究生纳入国家助学体系。

（二十一）完善中国特色现代大学制度。落实和扩大高校办学自主权，明确高校办学责任，完善治理结构。发布高校章程制定办法，加强章程建设。配合有关部门制定并落实坚持和完善普通高校党委领导下的校长负责制实施办法，健全党政议事规则和决策程序，依法落实党委职责和校长职权。坚持院系党政联席会议制度。高校领导要把主要精力投入到学校管理工作中，把工作重点集中到提高教育质量上。加强学术组织建设，优化校院两级学术组织构架，制定学术委员会规则，发挥学术委员会在学科建设、学术

评价、学术发展中的重要作用。推进教授治学，发挥教授在教学、学术研究和学校管理中的作用。建立校领导联系学术骨干和教授制度。加强教职工代表大会、学生代表大会建设，发挥群众团体的作用。总结推广高校理事会或董事会组建模式和经验，建立健全社会支持和监督学校发展的长效机制。

（二十二）推进试点学院改革。建立教育教学改革试验区，在部分高校设立试点学院，探索以创新人才培养体制为核心、以学院为基本实施单位的综合性改革。改革人才招录与选拔方式，实行自主招生、多元录取，选拔培养具有创新潜质、学科特长和学业优秀的学生。改革人才培养模式，实行导师制、小班教学，激发学生学习主动性、积极性和创造性，培养拔尖创新人才。改革教师遴选、考核与评价制度，实行聘用制，探索年薪制，激励教师把主要精力用于教书育人。完善学院内部治理结构，实行教授治学、民主管理，扩大学院教学、科研、管理自主权。

（二十三）建设优质教育资源共享体系。建立高校与相关部门、科研院所、行业企业的共建平台，促进合作办学、合作育人、合作发展。鼓励地方建立大学联盟，发挥部属高校优质资源辐射作用，实现区域内高校资源共享、优势互补。加强高校间开放合作，推进教师互聘、学生互换、课程互选、学分互认。加强信息化资源共享平台建设，实施国家精品开放课程项目，建设一批精品视频公开课程和精品资源共享课程，向高校和社会开放。推进高等职业教育共享型专业教学资源库建设，与行业企业联合建设专业教学资源库。

（二十四）加强省级政府统筹。加大省级统筹力度，根据国家标准，结合各地实际，合理确定各类高等教育办学定位、办学条件、教师编制、生均财政拨款基本标准，合理设置和调整高校及学科专业布局。省级政府依法审批设立实施专科学历教育的高校，审批省级政府管理本科高校学士学位授予单位，审核硕士学位授予单位的硕士学位授予点和硕士专业学位授予点。核准地方高校的章程。完善实施地方“十二五”高等教育改革和发展规划。加大对地方高校的政策倾斜力度，根据区域经济社会发展需要，重点支持一批有特色高水平地方高校。推进国家示范性高等职业院校建设计划，重点建设一批特色高职学校。

（二十五）提升国际交流与合作水平。支持中外高校间学生互换、学分互认、学位互授联授。继续实施公派研究生出国留学项目。探索建立高校学生海外志愿服务机制。推动高校制定本科生和研究生中具有海外学习经历学生比例的阶段性目标。全面实施留学中国计划，不断提高来华留学教育质量，进一步扩大外国留学生规模，使我国成为亚洲最大的留学目的地国。以实施海外名师项目和学科创新引智计划等为牵引，引进一批国际公认的高水平专家学者和团队。在部分高校开展聘请外籍人员担任“学术院系主任”、“学术校长”试点。推动高校结合实际提出聘用外籍教师比例的增长性目标。做好

高校领导和骨干教师海外培训工作。支持高职学校开展跨国技术培训。支持高校境外办学。支持高校办好若干所示范性中外合作办学机构，实施一批中外合作办学项目。

（二十六）加强师德师风建设。制定高校教师职业道德规范。加强职业理想和职业道德教育，大力宣传高校师德楷模的先进事迹，引导教师潜心教书育人。健全师德考评制度，将师德表现作为教师绩效考核、聘用和奖惩的首要内容，实行师德一票否决制。在教师培训特别是新教师岗前培训中，强化师德教育特别是学术道德、学术规范教育。制定加强高校学风建设的办法，完善高校科研学术规范，建立学术不端行为惩治查处机构。对学术不端行为者，一经查实，一律予以解聘，依法撤销教师资格。

（二十七）提高教师业务水平和教学能力。推动高校普遍建立教师教学发展中心，重点支持建设一批国家级教师教学发展示范中心，有计划地开展教师培训、教学咨询等，提升中青年教师专业水平和教学能力。完善教研室、教学团队、课程组等基层教学组织，坚持集体备课，深化教学重点难点问题研究。健全老中青教师传帮带机制，实行新开课、开新课试讲制度。完善助教制度，加强助教、助研、助管工作。探索科学评价教学能力的办法。鼓励高校聘用具有实践经验的专业技术人员担任专兼职教师，支持教师获得校外工作或研究经历。加大培养和引进领军人物、优秀团队的力度，积极参与“千人计划”，实施“长江学者奖励计划”和“创新团队发展计划”，加强高层次人才队伍建设。选择一批高校探索建立人才发展改革试验区。实施教师教育创新平台项目。建立教授、副教授学术休假制度。

（二十八）完善教师分类管理。严格实施高校教师资格制度，全面实行新进人员公开招聘制度。完善教师分类管理和分类评价办法，明确不同类型教师的岗位职责和任职条件，制定聘用、考核、晋升、奖惩办法。基础课教师重点考核教学任务、教学质量、教研成果和学术水平等情况。实验教学教师重点考核指导学生实验实习、教学设备研发、实验项目开发等情况。改革薪酬分配办法，实施绩效工资，分配政策向教学一线教师倾斜。鼓励高校探索以教学工作量和教学效果为导向的分配办法。加强教师管理，完善教师退出机制，规范教师兼职兼薪。加强高职学校专业教师双师素质和双师结构专业教学团队建设，鼓励和支持兼职教师申请教学系列专业技术职务。依法落实民办高校教师与公办高校教师平等法律地位。

（二十九）加强高校基础条件建设。建立全国高校发展和建设规划项目储备库及管理信息系统，严格执行先规划、后建设制度。通过多种方式整合校园资源，优化办学空间，提高办学效益。完善办学条件和事业发展监测、评价及信息公开制度。加快推进教育信息化进程，加强数字校园、数据中心、现代教学环境等信息化条件建设。完善高等学历教育招生资格和红、黄牌学校审核发布制度，确保高校办学条件不低于国家基本标准。积极争取地方政府支持，缓解青年教师住房困难。

（三十）加强高校经费保障。完善高校生均财政定额拨款制度，建立动态调整机制，依法保证生均财政定额拨款逐步增长。根据经济发展状况、培养成本和群众承受能力，合理确定和调整学费标准。完善财政捐赠配比政策，调动高校吸收社会捐赠的主动性、积极性。落实和完善国家对高校的各项税收优惠政策。推动高校建立科学、有效的预算管理机制，统筹财力，发挥资金的杠杆和导向作用。优化经费支出结构，加大教学投入。建立项目经费使用公开制度，增加高校经费使用透明度，控制和降低行政运行成本。建立健全自我约束与外部监督有机结合的财务监管体系，提高资金使用效益。

二〇一二年三月十六日

（本文摘自教育部网站）

主 编：周振海
责任编辑：秦 琴 朱文成
本刊地址：6 号教学楼 905 室
联系电话：010-58412973 电子邮箱：gjs@cidp.edu.cn

西方世界历史悠久的大学

建于 1200 年以前

波洛尼亚大学（Bologna，意）
摩德那大学（Modem，意）
牛津大学
帕尔马大学（Parma，意）
巴黎大学

建于 1300 年以前

剑桥大学
科英布拉大学（Coimbra,葡）
里斯本大学
蒙彼利埃大学（Montpellier，法）
那不勒斯大学
帕多瓦大学（Padua，意）
萨拉曼卡大学（Salamanca）
锡耳吓纳大学（Siena，意）
图卢兹大学
巴利阿多里德大学（Valladolid，西）

建于 1400 年以前

科隆大学
克拉科夫大学（贾吉洛大学）
弗拉拉大学（Ferrara，意）
佛罗伦萨大学
格勒诺布尔大学
海德尔堡大学
奥尔良大学（Orleans，法）
帕维亚大学（Pavia，意）
佩普贾大学（Perugia，意）
比萨大学
布拉格大学（查尔斯大学）
罗马大学
图尔大学（Tour，法）
维也纳大学

建于 1500 年以前

阿伯丁大学
马赛大学
巴塞罗那大学
巴塞尔大学
波尔多大学
卡昂大学
卡塔尼亚大学（Catania，意）
哥本哈根大学
弗莱堡大学（路德维格大学）
热那亚大学
格拉斯哥大学
格赖夫斯瓦尔德大学（Emst-Moritz-Arndt 大学）
莱比锡大学（卡尔马克思大学）
卢万大学
美因茨大学（Johannes Gutenberg 大学）
慕尼黑大学（Ludwig Maximilian 大学）
南特大学
普瓦蒂埃大学（Postier，法）
雷恩大学
罗斯托克大学
圣安德鲁斯大学
萨拉戈萨大学（Saragossa，西）
塞维利亚大学（Seville，西）
都灵大学
乌普萨拉大学
巴伦西亚大学

建于 1520 年以前

哈雷大学（哈雷一维滕堡马丁路德大学）
马德里大学
圣地亚哥德科姆坡斯特拉大学
乌尔比诺大学（Urbino，意）

资料来源：《不列颠百科全书》，第十五版

呈：院领导
发：各系（部）处（室）、教研室

本期共印 180 份