

6-7 两会



两会 特别报道

全国政协委员 东北大学校长赵继

教师队伍建设需要关注“大多数”

近年来,各高校根据教育部的倡导和指导,在教师队伍建设方面已经取得了很显著的成绩。与过去相比也有了很大的提升和飞跃。然而同时,高校教师队伍建设和培养并不能满足于现状,因为各高校中还是有很大一部分的教师,由于各种原因,还不能完全适应高校自身特色建设发展的需要,难以实现高校现代化的要求。

当前,我国高校面临着各种改革,其中教育改革的核心问题是教师的问题。未来教育改革发展的重点是教师队伍建设和教师待遇持续激励发展的问题,因为每一项改革的落实都离不开教师队伍的努力。

比如,大学最重要的改革便是课程改革,因为高校是培养人才的地方,培养人才的主要阵地就在课堂,而推动课程改革最重要的因素就在于教师的素质水平和对于课程改革上的积极性。如果在导向和评价体系的出问题,就会导致教师难以有更多精力和热情投入到教师的教学建设工作,所以我们要对教师要给予有效的激励、分类评价和引导。

当前很多高校在谈到教师队伍建设的,往往聚焦在高端人才建设上,在吸引高端人才方面,使出了浑身解数,这本来很好理解,也无可厚非。然而,这种做法有时容易忽略学校整体教学水平的发展和教师待遇的激励、发展问题。高校人才培养虽然有博士、硕士和本科等不同层次,但我以为,就教学工作的设计和安排来说,最重要的是本科生的培养,即使是入选“双一流”的高校也是如此。如果高校在“双一流”建设上存在本科教育短板的话,那将是个令人非常遗憾的。当前,教师的压力很大,各种竞争考核也导致他们很难将重心更多地放在教学上,尤其是本科生教学上。然而,教师队伍建设的最终成果体现,除了学术卓越,恰恰集中反映在学生的培养上。

全国政协委员、中国工程院院士、华东理工大学副校长钱锋:

创新教师队伍建设的校企融合机制

在现阶段,教师队伍建离不开人才评价机制的改革。

当前高校中,对于教师的评价多是重理论轻实践、重科研轻教学。众所周知,在对于教师的评价中,论文是一个重要的指标,而对于从事应用型研究的教师,除非在某个项目或领域作出很大成果,否则很难获得应有的评价。另一方面,一位教师在科研上所获的建树,也往往比同级别的教學成果更受重视。如此行事,对于教师队伍的建设,尤其是对于培养适应经济高质量发展的卓越工程科技人才的教师队伍,自然是很不利的。因此,找到一个适合的评价机制对于教师队伍建设是很重要的。

两会前夕,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,大力倡导对人才的分类评价,这当然是鼓励人才发展态势的。但我心在该意见落实的过程中,可能出现难落实的问题。因为就目前来看,我国高校终究没能建立起一套完善的人才评价体系,这也是高校教师队伍建设需要面临的一个问题。

在这方面,近些年来,我国一直提倡的“工匠精神”便是一个很好的提示。在对工匠精神的诠释中,只要是经济社会建设作出切实贡献的就是人才,并不会因为其身份而有所限制。以工科为例,我们有很多教师所作的贡献甚至会带动、支撑起一个产业,对这种人才的评价自然不能只靠论文而定论了。

除此之外,教师队伍建设还应在深层次上打通行业、企业与高校的联系。仍以工科为例,在国外,很多工科教师都有在工厂等一线实际工作的经历,这方面尤以德意志表现突出。我国虽然也有

教师有这种实践经历,但毕竟还属少数。很多教师依然只专注论文,这也导致他们脱离实际,甚至都不敢进到工厂、企业去,因为他们对于生产过程中产生的实际问题往往束手无策。

尤其值得注意的是,如今还有很多教师属于海外归国人才。他们从学校到学校,对于国内行业/企业的实际发展情况更是知之甚少。如果这些人在归国后依然只会纸上谈兵,或局限实验室模拟/模式研究,便很难真正满足行业的需求,发挥他们的真正能力。这不仅对于教师队伍的建设无用,对于工科学生的教育更会产生阻碍。因此,我们更应该要求这类教师走进企业,真正地了解企业、行业所需。另一方面,我们也应创新机制吸引一些工厂、企业的工程师,尤其是常在行业一线的专家,让他们走进校园,走进课堂。

在我国,教育的问题从来都不只关乎学校,而是一个全社会都应该关注的话题。教师队伍建设和企业深度融合参与。国家应出台一些政策,引导企业开放校园,而企业也应从根本上改变自身的观念,尤其是对于“工匠”的观念,营造出公平、良好的人才培养环境。如此,才能提升教师自我发展的动力,才能让他们能够立足中国大地,作出属于自己的“一番成就”。

全国政协委员、中国工程院院士、北京科技大学教授谢建新:

为青年教师成长营造环境

加强新时代高校教师队伍是培养创新型人才的关键,尤其是在“双一流”建设的背景下,没有一流的教师队伍,就难以培养出一流的创新人才。而在目前的环境下,一些高校教师比较浮躁,如何让他们静下心来,潜心教学和科研,是加强教师队伍建设的关键问题之一。

从教师的角度要求来说,首先要树立教书育人的基本职业道德;其次,要重视、支持和鼓励大学教师作研究,不断提升科研水平,不管是哪个专业领域的教师,也不管是教基础课还是专业课的教师,都应该开展科学研究工作。因为大学不单纯是传授知识,更重要的是培养学生的学习和研究能力,只有教师的研究水平提高了,才能做到因材施教,才能真正培养出创新型人才。

而要做好新时代的教师队伍建设,有一个很重要的问题,就是关注青年教师的培养和成长。可以说,对于当前的“双一流”建设,如何培养一支高水平的青年教师队伍非常关键,因为这是一项长期的事,如果没有青年人队伍,以后必然会乏力、不可持续发展。

但是,青年教师目前遇到很多困难,尤其是一线城市的青年教师,他们要面临沉重的房子压力、车子压力、子女教育压力等。当然,很多高校也都在想办法,希望解决这一问题,不过更多的

注意力还是集中在有头衔的一部分人身上,比如“杰青”、长江学者等,这没有错,但长远来说,还应该考虑更多其他青年教师的成长、成才问题。因为只有高原上的山峰,才是真正的山峰。

对此,我认为,政府应该采取一些积极措施,比如允许高校利用校内自由土地建廉租房,周转房,解决在校青年教师住房问题。但当前的问题是,很多地方并不允许,尤其是北京。

目前,北京正在大力疏解非首都功能,这自然是没有问题的,毕竟人口已经突破2000万,需要控制,但政府部门机械地将其与控制非首都功能联系在一起,而并没有认识到这其实是两个问题。实际上,疏解非首都功能可以从很多方面入手,比如控制限行性、限制编制单位编制,外迁中低端产业,但在高校青年教师成长和营造方面应该适当放宽政策,为青年教师的成长创造条件,也为大学与科研院所的科研创新提供必要的条件支撑。

此外,我国虽然在积极引进国外高端人才,但还应进一步下大力气做好这件事,并出台相关配套政策,措施,切实落实在住房条件、户口落地、子女就学等诸多方面尽可能地提供一切便利。

全国人大代表、西安工程大学校长高岭:

教师评价应强化师德师风考查

当然,相较于比较好量化的科研能力评价,对教师师德师风的评价的重要更困难一些,但也并不是没有办法。至少我们要在现有的评价体系中将这些内容体现出来。现在很多时候,我们的评价指标根本就涉及不到这些内容。

当然,我们也可以采取一些方式,将其些师德师风的内涵作一定程度的“量化”和细化,以便于对教师进行考评。比如不久前,在西安工程大学进行的教师师德评价中,很好地将师德师风的评价方式作了一些调整。此前在评价教师师德师风时,只需要基层党团组织一个总体的鉴定,但此次我提出新要求,一定要找到具体的个人,对其进行单独考评,这在一方面加重了师德师风在整体评价体系中的分量。同时,这样的评价也更加具体化。

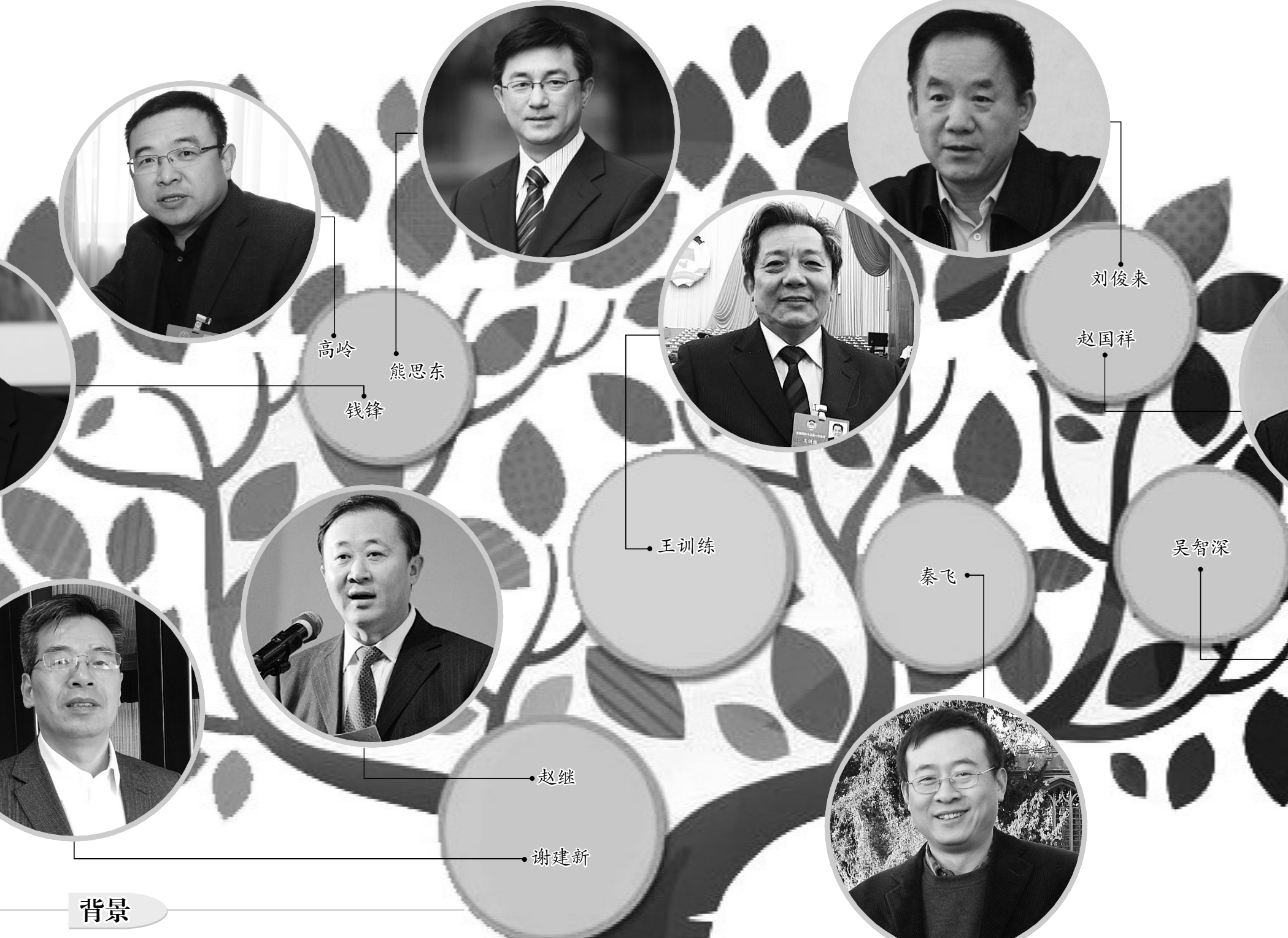
此外,在评价某些科技成果的时候,我们也不应该将其可能产生的社会经济效应纳入其中。正是因为我们对项目评价时对此不关注,才导致很多高校教师在规划项目时,根本就没有考虑过社会效益问题。

总之,提升高校教师的师德师风,还需要依靠管理层的“制度”引导。只有在这方面内容在考核评价体系中所占的比例足够大,才能提升教师的相关主动性和积极性,从而有助于教师队伍整体素质的提升。

广东嘉应学院教师专业发展中心主任杜德标:深化教师管理综合体制机制改革,有利于激发教师自主发展的积极性和创造性,提升中小学教师为国家公职人员身份,在高校构建知识价值导

新时代,师道何往

■本报记者 陈彬 温才妃 王之康 见习记者 许悦



教师,一个“无聊”的话题?

但是,“无聊”的“老调重弹”就一定是一无意义的吗?当然不是。

高等教育的核心问题之所以难以解决,其原因便在于“奔-发而动全身”,以教学这一种问题为例,其涉及的问题就包括教师待遇、职称评定、人才流动、教学评价、道德建设、教学技术……更重要的是,这些问题并不是以教学为中心的辐射状分布,而是各自连接的网状状分布。换句话说,单纯解决其中的任何一个问题,都会连带起众多关联问题。

正因如此,我国高等教育的整体改革一定会是“自上而下”的,即政府是总“操盘手”。但与此同时,支持这场改革的动力来源则一定是“自下而上”,因为构成“问题网络”的所有问题全部来自基层,而全面改革的切入点也只能是社会需求层面。

从这个角度上说,当我们一遍遍呼吁解决某些“老话题”时,除了对“操盘手”作适当提示外,还有一个重要作用,那就是为这场涉及各个层面的改革提供“原动力”,同时提供可行的改革切入点。

换言之,如果将教育改革比作一场比赛,政府的角色便有些类似于直接参与比赛的“运动员”,他需要来自“教练”的建设,也需要来自“观众”的呐喊加油。而谁又充当着“教练”与“观众”的角色呢?

你是,我是,是关注高等教育而又愿意为之发声的每一个人。为此,我们应该感到骄傲。

师说

北京师范大学教授顾明远: 教育领域很多热点难点问题,如老百姓意见最多的择校,在很大程度上是因为教师水平不同,提高整个教师队伍水平才是办人民满意教育的根本之道。可以说,加强教师队伍建设工作,是教育改革的“牛鼻子”,是整个教育发展的关键。

东北林业大学材料科学与工程学院教师李晓霞: (意见)将启蒙教育和基础教育放在了很重要的位置,这将有助于学生树立为什么要读书的观念。此外,(意见)重视长江学者、青年长江、“万人计划”和“千人计划”的培养,让我和其他青年教师很受激励,有了奋斗目标。

宁波工程学院辅导员王芳芳: (意见)的出台让我备受鼓舞。抓好教师队伍中的党员教师作风提升师德师风有积极的作用,这能够激励他们全身心地投入到学生思政教育工作中,有助于老师们开展思想政治教育工作的积极性和主动性。

全国人大代表、河南师范大学党委书记赵国祥:
重点建设一批师范教育院校

近些年来,我国师范教育在投入不足的同时,力量也在削弱,一些重点师范院校在保持自身教师教育特色的同时,逐步向综合型大学迈进,一些地方师范院校也在向应用技术型大学转型。师范生规模增长与公办师范院校数量锐减之间的矛盾,加重了高质量师范教育的压力,增加了提高教师专业素质能力的难度。

在这样的背景下,让高水平综合性大学参与教师教育,可以说是发挥师范院校教师教育主体作用的一个有益补充和强烈刺激,但就根本性和长远性而言,师范教育是教师队伍的“工作母机”,把师范院校办成高水平才是教师教育的“固本之策”。我国共有181所师范院校,同时办成高水平是不可能的,这就要求我们重点建设一批师范教育院校,引领其他师范院校整体提高办学水平。

对此,我建议大力振兴教师教育,兴国立先强师。在当前迈向教育现代化的进程中,要建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色教师教育体系,推进地方政府、高等学校、中小学“三位一体”协同育人。要发挥师范院校主体作用,办好一批高水平师范专业,打造一流教师教育,逐步提升教师培养规格,提高师范生生源质量,培养

全国政协委员、中国地质大学(北京)副校长王训练:
让最优秀的人才进入教师队伍

在人才培养的过程中,教师的作用无疑是至关重要的。可以说,教师的一举一动都可能对学生产生终身的影响。我要实现现代化,实现“两个一百年”的目标,就必须努力提高教师的质量和水平。因此,我们应该鼓励优秀人才,甚至是最优秀的人才,进入教师队伍。

从历史上看,上世纪30年代,正值我国国家当头的西南联大在人才培养方面却取得了举世瞩目的成绩,在中国高等教育史上书写了绚烂的一笔。之所以取得这样辉煌的成就,正是因为有许许多多像梅贻琦这样最优秀的人才站在讲台上,向学生传授知识。这就提示我们,没有一流的教师很难培养出一流的学生。不仅在大学中如此,在高中、初中乃至任何教育阶段都是如此。没有最优秀者,就没有最尖级人才阶段的高素质、高水平教师队伍,教育发展很难达到公众的期望。

然而,仅仅吸引最优秀的人才进入教师队伍是不够的。高校在教师队伍建设中,还应鼓励教师教书育人是教师的第一职责,并在政策上引导和鼓励最优秀的教师把工作重心“放”在课堂上,尤其是在“放”在本科生教学上。因为本科阶段的教育对于人的一生影响是最大的,同时本科教育在人才培养工作中也占着基础地位,是大学教育的主体部分。有了优秀的本科教育,才能为更高层次的教育打下坚实的基础。

全国人大代表、北京工业大学教授秦飞:
教师队伍应严把“出入口”

或方法,使得对教师师德评价流于形式,导致教师师德水准参差不齐。

例如,一个科研做得好的教师,即使不给本科生上课或者很少花时间辅导学生,一般也不会被说师德有问题,因为这并不显而易见的师德问题。作为教师,不仅要在学习上有高水准,对其德性品行应有更高的要求,还要有一颗对学生、对教育事业的热爱之心,只有这样,才能干好教师这个“良心活”。

二是教师队伍存在“只进不出”的现象,淘汰机制不畅。一些教师一旦招聘进入教师队伍,由于自身业务能力或不应适应所需等问题,学校一般是建议这些教师转岗,很少出现解聘现象。可想而知,长此以往,教师队伍整体水平难以提升,而且由于占用岗位指标,还影响着优秀青年教师的及时补充。在新闻报道中我们也看到,有些高校对于犯了严重错误的教师,只是解除其行政职务或降低职称处理,而其教师身份却得以保留。

适应未来教育变革的新型教师,加快建设具有中国特色、世界水平的教师教育体系。

同时,也应不断提高教师专业素质能力。(意见)对教师提出了“高素质、专业化、创新型”的新要求。教师的素质水平决定培养出什么样的学生,而师范生的素质水平又在一定程度上决定着培养出什么样的教师。

我们既要从严上进一步办好教师教育,振兴教师教育,又要加大对现有在职教师培训力度,提升他们的师德师风修养和教育教学水平,强化职业道德,使教师成为学生健康成长和指导者;突出教学工作,促进教师教学能力的提升;保障办学自主权,推进人事制度和薪酬制度改革;营造创新环境,着力打造创新团队。努力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化创新型的教师队伍。

在此,我们需要明确一个概念,那就是何为“优秀教师”?我认为,所谓优秀教师,就是那些有学识、有品行、肯奉献的教师。这样的教师应该能够给学生带来很高的精神中,教会他们如何思考,拥有敢于质疑的勇气,从而为学生打开一扇窗、一扇门,带他们领略一片不一样的世界。

在现阶段,我应该如何吸引优秀高水平人才投身教育事业,进而组建起一支高水平优秀教师队伍呢?我认为可以从以下三点入手。首先是要提高高校教师待遇,只有让教师在生活上无后顾之忧,才能激发教师的工作热情和创造力;其次是要在全社会形成尊师重教的环境,让教师成为人人羡慕的职业,才会有更多优秀人才投入到教师队伍中来;另外,应该逐步提高高校教师队伍的准入标准并实施教师的退出机制。

我认为,上述几点我们都应该逐步落实到位,如果我们能够对这些有更深的认识,落实得早一些,可能就会少一些“劣币”,从而能更顺利地建立起优秀教师队伍,培养出更多优秀的栋梁之材。

三 是近几年高校为抢夺高端人才,纷纷推出生薪酬,百万元年薪屡见不鲜,迅速扩大了教师间收入差距。有些学校“捆绑”人才与普通教师的收入差距已达到十倍之多。如此做法大大挫伤了广大教师的积极性,尤其是挫伤了主要从事教育教学一线教师的积极性。

针对以上问题,我建议,高校可以考虑在招聘入职考核时,除了教学和学术潜力考查,还要增加师德师风方面的考查内容,严把“出入口”。同时,通过学校人事制度综合改革,理顺淘汰机制。充分总结各高校师德师风建设经验,提出更具操作性的评价体系和方法,建立师德师风评价常态化机制,改变目前出了问题才拿起鞭子抽马的现状。

在今年两会上提请审议的《中华人民共和国监察法(草案)》第十五条规定监察机关对公职人员的教育、科研、文化、医疗卫生、体育等单位从事管理的人员进行监督。相信监察法通过并实施后,将有助于进一步规范作为公职人员的高校教师行为,积极促进教师队伍建设。

启发性教育等方面入手,加强教师队伍的高内涵、高质量、创新思维培养。

另外,我国当前的高校教师队伍还有一个问题,就是平均水平不高,导致整体水平受限。我们重视长江学者、“杰青”等杰出人才是必须的,也不能否认引进国外领域顶尖人才对于一所学校发展所发挥的重要作用。但同时,我们不能放松更多其他教师能力的高度提升,尤其是培养人的能力。我们必须竭力提高我国高校教师队伍的平均水平和待遇,形成教师队伍人人争先的良好体制机制。

总而言之,在当前“双一流”建设的背景下,我国要办教育大国变成教育强国,师德师风建设是核心问题之一,单纯的师德师风建设,无法真正人才引进源远流,更应该提升教师队伍整体的创新性与人才培养能力和精力。

具有求真务实的作风,以教书育人为己任的基本素质。加强科学研究,为大幅提高国家创新能力作出贡献。也是社会发展到高等教育机构的基本要求。引导教师正确处理与科研之间的关系,通过开展高水平科学研究,为国家创新能力建设作出贡献和人民满意的教育,更是实现中华民族伟大复兴中国梦的坚实基础。

当前,加强教师队伍建,培育一流师资队伍,创建一流大学,需要处理好以下几个关系:一是教—育关系。教书育人是教师的职责,不仅仅是传授知识和技能,更重要的职责在于培养学生良好的思想品德、正确的生活态度,培养青年一代的家国情怀和报效祖国、建设祖国的愿望,激活学生思维、唤醒师生内心的潜能,提升自主学习和创新能力。

二是教—研关系。“双一流”建设要求教师必须