

高职教育资讯

第 24 期（总第 58 期）

山东外贸职业学院
国际经贸研究所

2012 年 9 月 17 日

目 录

【上级文件】	1
国务院关于加强教师队伍建设的意见.....	1
【综合资讯】	9
新疆决定建立职业教育专家库推进教育改革创新.....	9
【理论研究】	11
职教改革需深化内涵建设.....	11
【师资建设】	13
培养具有前沿视野“双师型”师资.....	13

【上级文件】

国务院关于加强教师队伍建设的意见

国发[2012]41号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

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

一、加强教师队伍建设的指导思想、总体目标和重点任务

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

（二）总体目标。到2020年，形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。专任教师数量满足各级各类教育发展需要；教师队伍整体素质大幅提高，普遍具有良好的职业道德素养、先进的教

育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力；教师队伍的年龄、学历、职务（职称）、学科结构以及学段、城乡分布结构与教育事业发展相协调；教师地位待遇不断提高，农村教师职业吸引力明显增强；教师管理制度科学规范，形成富有效率、更加开放的教师工作体制机制。

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

二、加强教师思想政治教育和师德建设

（四）全面提高教师思想政治素质。 坚持和完善理论学习制度，创新理论学习的方式和载体，加强中国特色社会主义理论体系教育，不断提高教师的理论修养和思想政治素质。推动教师在社会实践活动中进一步了解国情、社情、民情。开辟思想政治教育新阵地，建立教师思想状况定期调查分析制度，坚持解决思想问题与解决实际困难相结合，增强思想政治工作的针对性

和实效性。确保教师坚持正确政治方向，践行社会主义核心价值观，遵守宪法和有关法律法规，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，帮助和引领学生形成正确的世界观、人生观和价值观。

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

三、大力提高教师专业化水平

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

（七）提高教师培养质量。完善师范生招生制度，科学制定招生计划，确保招生培养与教师岗位需求有效衔接，实行提前批次录取，选拔乐教适教

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

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

（九）完善教师培养培训体系。构建以师范院校为主体、综合大学参与、开放灵活的中小学教师教育体系。依托相关高等学校和大中型企业，共建职业学校“双师型”教师培养培训体系。推动高等学校设立教师发展中心。依托现有资源，加强中小学幼儿园教师、职业学校教师、特殊教育教师、民族

地区双语教师培养培训基地建设。推动各地结合实际，规范建设县（区）域教师发展平台。

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

四、建立健全教师管理制度

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

（十二）严格教师资格和准入制度。修订《教师资格条例》，提高教师任职学历标准、品行和教育教学能力要求。全面实施教师资格考试和定期注册制度。完善符合职业教育特点的职业学校教师资格标准。健全新进教师公

开招聘制度，探索符合不同学段、专业和岗位特点的教师招聘办法。继续实施并逐步完善农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划，探索吸引高校毕业生到村小学、教学点任教的新机制。

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

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

（十五）健全教师考核评价制度。完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师考核评价标准，探索实行学校、学生、教师和社会等多方参与的评价办法，引导教师潜心教书育人。严禁简单用升学率和考试成绩评价中小学

教师。根据不同类型教师的岗位职责和工作特点，完善高等学校教师分类管理和评价办法；健全大学教授为本科生上课制度，把承担本科教学任务作为教授考核评价的基本内容。加强教师管理，严禁公办、在职中小学教师从事有偿补课，规范高等学校教师兼职兼薪。

五、切实保障教师合法权益和待遇

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

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

（十八）健全教师社会保障制度。按照事业单位改革的总体部署，推进教师养老保障制度改革，按规定为教师缴纳社会保险费及住房公积金。中央在基建投资中安排资金，支持加快建设农村艰苦边远地区学校教师周转宿舍。

鼓励地方政府将符合条件的农村教师住房纳入当地住房保障范围统筹予以解决。

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

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

六、确保教师队伍建设政策措施落到实处

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

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

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

国务院

2012年8月20日

【综合资讯】

新疆决定建立职业教育专家库推进教育改革创新

为促进职业教育科学发展，构建中等和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系，深入推进职业教育改革创新，全面提升职业院校的整体办学水平和技能型人才培养质量，新疆维吾尔自治区决定建立自治区职业教育专家库。专家库专家将参与自治区职业教育教育教学、学校管理、学生管理、教师队伍建设、基础能力建设、督导评估、技能大赛、成人教育等工作的组织与实施，并对自治区职业教育发展提出有全局性、前瞻性的具体意见和建议。

为此，自治区面向各级教育行政部门、教研、科研部门和高、中等职业院校的教育工作者；行业主管部门、行业协会、企业等部门和单位的管理和专业技术人员征集专家库专家。根据规定，入选专家需长期从事职业教育管理、教学、教（科）研等专业研究，敏锐把握本领域改革创新的发展方向。在本职工作领域中具有较高的知名度和权威性，掌握国内外职业教育相关前沿理论与研究成果。在同行专家中有较高的威望和组织协调能力。能够对职业教育宏观管理提供专业水平、客观公平、详实公正的判断和评价。了解职业教育法律法规和方针政策；熟悉自治区职业教育基本情况，具有先进的职业教育理念和鲜明的管理、教育教学风格。对本领域的发展趋势具有前瞻性。能够为自治区职业教育提供决策咨询和研究指导。

据悉，自治区职业教育专家库专家的工作职能，是在自治区教育厅指导下，参与自治区职业教育重大决策咨询、项目评审、项目设计等活动；参与起草制定自治区级职业教育重要制度建设；参与自治区教育厅制定社会职业人才需求信息、预测人才需求变化趋势；参与开发和编制职业院校相关专业的人才培养标准、培养方案；参与自治区教育厅组织的其他活动。参与对自治区职业教育领域的综合与专项重点工作的调查研究，开展服务职教中心工作的各项科研工作。

摘自：中国教育新闻网

【理论研究】

职教改革需深化内涵建设

由“制造型国家”向“创造型国家”的战略转型，需要大批企业的自主创新，这有赖于高新科技的发展、科技成果的转化和高技能人才的培养，必须依托高水平的职业教育。实现“中国创造”，必须注重职业教育的内涵建设，必须推进办学的深化、教学的强化和评价的优化。

1、办学的深化

多年来，我国职业教育办学改革得到逐步深化，然而，一些学校办学的模式、专业的特色、课程的设置等，仍不能很好地适应经济社会对高素质劳动者和技能型人才培养的需求。当前，必须推进办学的深化改革，进行区域化的统筹、开展校企式的合作。

实施区域化的统筹，应当基于地区需求。如浙江省成立的重点职业学校联盟，依托重点专业加快了专业资源库的建设，为该省实施共建共享、整体推进策略提供了重要保障。开展校企式的合作，应该结合学校发展。作为深度合作的代表，长春职业技术学院与长春市轨道交通集团有限公司合作成立了城市轨道交通学院，专门培养该领域的高端技能型人才，初步形成了企业文化与学校文化、企业管理模式与学校办学模式、企业技师与学校教师深度融合的双主体办学模式。办学的深化改革，实现了职业教育与经济社会发展的良性互动。

2、教学的强化

我国职业教育教学改革尽管取得较大的进展，可是有些学校管理的模式、教育教学的方式、实习实训的方法等仍不能很好地满足经济社会对高素质劳

动者和技能型人才培养的需要。目前，必须推进教学的强化改革，建立一体化的教学体系，采用多样化的教学方法。

建立一体化的教学体系，应当基于学校实际。如天津市机电工艺学院，学生随着企业的生产流程，参与生产的全过程，使他们有更多的机会体味工作理念、感受生产氛围。采用多样化的教学方法，应该结合专业特色。如安徽省黄山旅游管理学校将课堂搬进旅游企业，将酒店服务设在宾馆，请一线高级服务人员示范；导游专业将课堂搬到景区，强化了实践教学。教学的强化改革，促进了职业教育与行业企业人才的有效对接。

3、评价的优化

我国职业教育评价改革虽然取得较大的进步，但是部分学校评估的方法、教学评价的方式、学业评价的机制等仍不能很好地适应经济社会对高素质劳动者和技能型人才培养的要求。时下，必须推进评价的优化改革，建立评价主体多元、评价内容及形式多样的开放化评价机制。

多元评价主体，应当注意企业导向。如北京铁路电气化学校建立了企业深度参与质量评价的校企合作机制，对接企业文化、强化职业素养的订单班教学与管理机制。多样化评价内容及形式，应该注重评价机制建设。如湖南省长沙市财经职业中专积极探索学科教学评价的改革，实现了组织教学情境化、能力训练项目化、评价方式开放化的一体化评价。评价的优化改革，推动了职业教育与经济社会需求的和谐发展。

（作者单位：中国教育科学研究院）

摘自：中国教育报

【师资建设】

培养具有前沿视野“双师型”师资

推动职业教育科学发展，一个核心要素就是要提高教师队伍素质。

高水平“双师型”师资队伍是高职教育人才培养质量的根本保证。当前，高职师资队伍普遍存在“双师型”教师不足、骨干教师和专业带头人缺乏、兼职教师比例偏低，保障不力、缺乏培养体系、职称评定和工资标准不完善等问题。我国职业教育改革正处于重要战略机遇期，高职教育进入改革“深水区”，加快建设现代职业教育体系，全面提高人才培养质量，对师资队伍建设提出了新的更高要求。

高职教育具有高等性、开放性、职业性、实践性和社会性的特征，需要行业企业共同参与人才培养全过程，通过拓展开放与合作办学空间，实现教育资源共享和教学、科研、服务的良性循环。在开放与合作办学的理念下，构建一支适应高职教育教学需要的高素质、专业化、具有前沿视野的“双师型”教师队伍，对推动高职教育教学改革、完善现代职业教育体系、凸显高职教育特色具有非常重要的意义。

实施以“更新理念、完善智能、学会创新”为内容、以专业带头人和中青年骨干教师为重点、以培养有特色的教师队伍为目标的“五个一”工程，即“一批教师进企业、一批高工上讲台、一批骨干拜名师、一批教师晋职称、一批教师进基地”，有利于全面推进“双师型”师资队伍建设的深化，有利于培养具有前沿视野的“双师型”师资队伍。

一批教师进企业的提升工程。企业是教师成长的大课堂，教师进企业实践锻炼是职业院校教师专业成长的必由路径。教师只有走进企业，才能使自

己的职业内涵得到延伸，教学科研水平得到提升，激发强烈的求知欲和专业成长意识。因此，需要创新以企业实践为重点的教师教育制度，推进教师企业实践的制度化，加强教师企业实践平台建设，创新教师企业实践工作机制。可以选派一批青年骨干教师到企业，通过联合开发、挂职锻炼、校企合作、技能竞赛等方式，提升青年教师实践工作能力。此外，职业院校建立进企业流动管理站，企业建立教师进企业工作站，可以形成企业与教师共成长、企业与学院同发展的良性运转。

一批高工上讲台的借脑工程。树立开放办学、能力为本和引进智力等现代教育理念，职业院校师资队伍建设必须走专兼结合的道路，引进一批具有丰富实践经验的企业高级管理和技能人才担任专业课程（主要是实践课程）兼职教师，可以有效改善师资队伍结构。职业院校应该建立兼职教师工作站，建立起拥有一批有丰富实践经验和教学能力的高级工程师、高级技术人员的兼职教师备选库，形成一支专业结构与学校专业设置相适应、数量合理、业务能力强、相对稳定的兼职教师队伍，充分利用他们的丰富实践经验和娴熟操作技能，有效提高实践教学质量、提升学生的技能操作水平和就业能力。

一批骨干拜名师的传帮带工程。加强校本培训，启动传帮带工程，遴选一批青年骨干教师，向本校或行业教学名师拜师学艺，做好传帮带工作。

一批教师晋职称的支柱工程。支持并资助一批有晋升职称要求和条件的中青年骨干教师晋升更高一级职称。

一批教师进基地的研修工程。选派一批教师到省级或国家级“双师型”教师培训基地接受培训，参加短期专业培训、专题研讨和专业调研，通过培训学习，提高素质，开拓视野，了解学科前沿信息动态，更新教学观念，提

高学历层次和专业知识水平，了解先进的教育体制和一流的教育教学经验，体验先进的教学理念与方法。

建立和完善“五个一”工程实施的长效机制，对于打造一支适应教育教学需要的开放式“双师型”教学团队，造就一批有影响力的职教名师和学科领军人才，带动职业院校教师队伍水平整体提升，一定会产生积极的推动效果。

(作者单位：湖南环境生物职业技术学院)

摘自：中国教育报