校长直通车

2023年第2季度刊 总第10期

本期话题
响应新时代，教师团队的建设与发展

主办
高校教师发展中心可持续发展联盟

关注 ILEAD，加入我们

INNOVATION@xjtlu.edu.cn
+86(0)512 8188 4929
http://ilead.xjtlu.edu.cn/Union/Home
中国江苏省苏州市独墅湖高教区西交利物浦大学
南校区国际科研中心（IR）8 楼
领导与教育前沿院

目录

02
本期概览

03
校长体悟
03 新时代下的高校教师团队建设—校长高峰论坛主旨演讲

06
圆桌讨论
07 嘉宾发言
09 提问与互动

11
联盟专栏
11 助力教师发展师成长，打造新时代下的逐梦人
13 聚焦数智化时代，面向未来的全生态融合式高等教育发展
15 聚焦教师发展，助力教发中心可持续发展
18 新时代，新聚焦，教师发展师如何支持一线老师教学创新

19
联盟动态

20
征订说明

本期概览

2023 年 5 月 19 日，第六届高校教师发展中心可持续发展联盟理事大会暨校长高峰论坛在西交利物浦大学成功举办。本次论坛邀请到中国地质大学（北京）赵志丹副校长与河北民族师范学院李克军副校长及非联盟高校高层领导，聚焦新时代下的教师发展团队建设的热点话题和难点问题，紧贴联盟成员单位发展面临的共性问题和紧迫问题展开讨论。希望切实推动教发中心与学校高层形成共识，助力实际问题的有效解决。

本次论坛还包含了圆桌讨论，同时，邀请校长分别就“教师发展中心的战略定位和可持续发展要素作出分享，并发表见解。在互动环节，就“如何有效推动新时代教师发展中心的可持续发展，支持与深化改革教师发展中心的体制”两个话题进行互动与分享。

此外，为了加强联盟单位之间的认识与沟通，本刊还将聚焦联盟近期热点话题并对其内容、特色、进展等情况进行一一报道。

02
校长体悟

新时代下的高校教师团队建设
——赵志丹 中国地质大学（北京）副校长

一、新的时代，新的面貌

教育是国之大计、党之大计，在去年 10 月份召开的党的“二十大”会议中，首次将教育、科技和人才作为一个重要的主旨内容来汇报。据资料显示，法国的科技、教育和文化都是归属到一个部门进行统一管理的，这一次我们也将该理念运用到实践中，实际上就是体现了框架之下的教育科技与人才是全面建设社会主义国家的基础性、战略性的支撑，尤其强调了教育要优先发展、科技自立自强、人才引领驱动的关键三要素，同时，响应时代，要求我们加快教育强国、科技强国和人才强国的建设与全面发展。

依托于该背景，今年 3 月份，习近平总书记在中央党校的 90 周年庆祝大会中，重点强调：“抓好人才队伍培养的关键性和大力实施人才强校的战略方针”。该大会深刻地体现了以习近平同志为核心的党中央对强国崛起的总则、对当今新技术革命和产业变革的时代特征、对未来世界发展趋势的深刻洞察和把握。将教育科技与人才发展纳入一体化建设，实则体现的是以教育推动为核心、人才建设为主体、科技发展为动力的可持续生态教育体制的全面发展，三者相互促进、相辅相成，共同地推动强国建设、共同地推动中华民族的伟大复兴。

高校作为国家创新体系跟教育科技力量的重要组成部分，它发挥着科技第一生产力。另一方面，人才是第一资源、创新是第一动力的双要素则又一全面的反映了科教兴国的基本方针与战略目标。所以，高校在培养人才，科学研究、科技创新等领域应携手并进，因为它也我们共同的责任，更是我们需要承担着发展教育事业、开展科学研究、培养高素质人才的使命。科学化的完善社会功能，离不开有效的教师力量。教师队伍作为教育发展的第一资源，是高校的立校之本、兴教之源，是教育高质量发展的关键支撑，也是高校高质量人才培养的重要保障。所以，准确地把握新时代教师队伍建设、把握教育的改革和发展新要求，是我们的新使命，也是新的战略定位，从而能够科学化的建设一支高素质的教师队伍。响应新时代，科教兴国是各高校义不容辞的责任与义务。

二、 创新与可持续，重新定义高校教师团队的建设

新时代，教师队伍建设的理念，我认为可以包含以下 4 个内容：

1. 加强党的领导是基础。我国近几十年所取得的成就归结为党的领导。因此，我们在教育行业里能否取得长足的发展以及教发团队能否可持续的建设都离不开的党的领导与支持。

2. 完善教师队伍的梯队建设是根本。各高校应发挥名师和学科带头人的领航和示范作用，建设优质的育人团队，全力的支持青年教师成长，培育高等教育事业的主力军。另一方面，要加大支持中年教师提升专业素质、培养高校教育事业的主力军。积极鼓励经验丰富的老教师完成传经送宝、培养队伍以及年轻教师团队的工作，是深化教师团队体制化改革的另一重大举措。

3. 深化教育教学改革是关键。深化教育教学改革包括教师队伍的聘用制度改革、考核改革、年度职称晋升制度改革，以及平时的管理和服务职能的改革。应该鼓励年轻的一线教师团队，骨干教师团队勇于开拓、善于创新、乐于进取，形成一种人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才的良好风气。

4. 服务国家发展战略是宗旨。这是教师建设理念上的可持续方针，服务国家发展战略实际上就是顺应时代，响应国际国内的经济社会需求。我国发展至今所出现的国家矛盾与社会现状，从另一方面来看，则是为各高校在深化教育改革，打造生态教育产业等领域提供建设方针。即，我国目前所面临的现状或矛盾，是需要高校所培养人才的教师队伍来共同制定解决方案，同时，还需要能够解决国家的战略需求的一支重要科技力量。从地学的角度来说，就是要给国家资源和能源设卡的地方，由我们来解决，凡是深海、深地、升空探测的重要技术和基础研究要我们来解决，所以，我们要勇于接受国家对于经济发展、社会发展等各个方面的战略需求，我们要学会并勇于承担，从而完成使命。

三、 顺应新时代，高校教师团队建设刻不容缓

顺应新时代，需要我们加强高校教师团队的建设，加强党的领导基础，同时我们还需深刻意识到完善教师队伍梯队建设是根本，推进教育教学的改革是关键，以及以匠心精神服务国家的发展战略是宗旨的战略方针。

在教师队伍建设的过程中我们的核心理念是：第一，强化思想引领，加强教师的思想政治和师德师风培训，驻牢教师队伍的思想根基。我们不仅要培养社会主义的人才，还有重点培养“又红又专”的人才，思政的培养与规范是我们放在首位的培养核心指标。我校始终把党的领导贯穿于教师队伍建设的全过程，成立了党委的教师工作委员会，明确党委书记跟校长是教师工作的第一责任人，其他的领导班子成员履行一岗双责的责任，系统地推进围绕“五学”抓党建的工作实施方案。这里的“五学”就是我们学校提出的：学科、学术、学风、学者和学生。围绕着“五学”我们同心合力，尤其是党员教师要成为践行“四有”好老师的中坚力量。

同时，我们坚持思想铸魂育人，把思政的培训跟师德师风的培训贯穿在教师培养的全过程中。比如新教师上岗培训的过程当中开设思政和思德的专题，把新教师上岗入门作为一个老师入职的最重要关口。同时，聚焦高层次的尤其是海外归国的青年教师，重点弥补海外青年教师长期不在国内而导致疏远国内的政治思想核心内容。校领导班子中的校长和书记均亲自联系并指导海外归来的教师，没有入党的海归教师就积极培养发展其入党，同时与海外归国教师经常交流思想，更好帮助他们平稳顺利适应国内思政体系化学习。另外，我们连续 6 年举办“青

年教师思想政治理论培训班”，每个班大概有 100 个年轻教师，现在已基本实现年轻教师全覆盖。其中，包含 40 岁以下的教师已经培训 600 人，且培训时间持续 1 年，并通过多样的理论和实践来提高他们的思想素质。

我们还扎实地开展了师德专题教育，有效地推进了明师德要求、强四史教育、学师德楷模、尊师德规范、守师德底线的教育活动。我们也建立了学校“北地先锋”的教师荣誉体系，“北地”就是中国地质地学（北京），老名称叫做“北京地质学院”，我们就简称“北地”。在表彰方面，对于城市教育工作满 20 年的教师颁发水晶奖杯，满 30 年的教师颁发蓝宝石奖杯，满 40 年的教师要发钻石奖杯，我们以此用来表现出学校对于教师真正的尊敬、关心和爱护，同时，也引导教师学理论、悟思想、立德修身、虔心育人，努力成为青年学生成长成才的引路人和大先生。

第二个做法是注重名师领航，发挥名师和杰出教师的榜样和示范作用，建设优秀的教师团队。目前我们学校名师规模还在发展中，总共有 2600 个名师，其中有专任教师 1000 人左右，其中包含有 12 个科学院和工程院的院士，也有国家级的教学名师、万人教学名师、北京市的教学名师（28 人）、北京市青年名师（5 人）。同时，还有大家熟悉的各个层次的科技人才，包括杰青、优青等等，将这些老师都作为杰出教师的代表，从而在教育学生中起到示范作用。

以健全培养选拔示范的机制为核心，以名师工作室、名师基金和名师示范课作为抓手，打造教学名师的梯队，引领教师教学教育水平整体提升，以省部级和国家级教学名师来领衔，学校建成了本科教育的优质教学团队、课程思政的教学示范团队，以及各种类型的优秀教师的团队。

第三个做法是实施分类培养，完善抓老、培青、育新的“三位一体”培训制度体系，着力提升教师专业素质和能力，对于青年教师来说，包括刚回国的青年教师，有效引导他们回归教学、热爱教学、研究教学，强化以赛促教，并支持青年骨干教师参加各类各级比赛。

第四个做法是我们坚持创新发展，聚焦国家的战略发展创新科学研究，建设高层次的教学科研团队。对于年轻教师，我们学校的科技处又联合了相关的部门参与的“求真学人”计划，每年支持不超过 10 位的青年教师，鼓励这些青年教师并提供 60 万的研究基金，推动他们迈向更高学术层次。另外，教育部拨给我们的业务费里，对于刚入职的教师实现全覆盖，实现了从理工科的一年补助 9 万到文科补助 5 万的战略培育计划。在我们所推动的“求真学人”计划，数据统计，多数申请者均获得了国家的优青或是其他的人才计划，也同时推动了申请人员科研的进步。

与此同时，我校重点参与设计了近 5-10 年的大建设工程，包括大学科融合、大科学计划、大科学装置、大科技项目、大资源平台。为响应总书记号召，我校决定将一部分校区迁移至“千年大计”的雄安新区，与我们一起去的还有北京交大大学、北京林业大学和北京科技大学。在新时代下的蓝图里，让我们携手共建可持续生态教育模式。

以上则是我校的针对新时代下的教育改革与教师团队建设所提供的思路与方针，明确教师在不同层次的、不同类型的、不同学科专业的纲要总则。我们既要成为教学的一把手，同时，也要成为科研的一把手，这样才能引导我们的学生在不同的学科方向上能够成为更高水平、更高素质的人才。最后，我想说，立足新时代，贯彻新要求，走好新征程，建设教育强国对高校的师资队伍建设提出了更高的要求，需要我们一起以更加开阔的视野、更加创新的思维、更加先进的理念，深刻把握高等教育发展的新形势，不断地开创教师队伍建设的新模式和新局面。

03
圆桌论坛

注：因篇幅所限，发表时略有删节。

论坛主题

新时代下的教师发展中心的战略定位以及未来走向

主持人

刘凌冰教授，东北财经大学教务处处长

嘉宾（排序不分先后）

赵志丹教授 中国地质大学副校长

李克军教授 河北民族师范学院副校长

一、嘉宾发言

主持人：感谢赵校长的精彩演讲，赵校长跟我们分享了他对教师建设的理念，还跟我们分享了自己在中国地质大学（北京）的经验，不但有创新融合式教育的特色，还提供给我们对于未来教学一些思路，我个人是非常受到启发的，希望未来有机会能够到中国地质大学（北京）去交流，去学习，再次感谢赵校长的精彩分享。

接下来的圆桌讨论环节，我们有请赵志丹校长和李克军校长就教师发展中心的战略定位和未来走向议题，和在座的教师发展中心的负责人，及相关工作人员进行交流。

我先代表大家抛出我们现在面临的问题，教师发展中心从 2012 年 7 月教育部发布的建设教师发展示范中心的文件开始，教发中心的发展就进入到了蓬勃的发展期，经过了 11 年的时间，又进入到了另一个成熟期的阶段。现在的教师发展，据我所知，各个学校的教师发展中心的定位，以及其组织构架是有区别的。比如说有的教师发展中心是独立的，有的就是挂靠到不同的职能部门，而且这个挂靠还非常丰富，其中涉及到教务处，人事处，宣传部，继续教育学院，以及质量评估部门。

所以大家比较困惑的是教师发展中心究竟未来该怎么定位？怎么来继续的可持续去发展？我们想先听听两位校长对教师发展中心战略定位上面的高见。首先有请李克军副校长发言。

教师发展中心定位应该与学校的战略承诺相匹配

李克军教授
河北民族师范学院副校长

尊敬的教发界的各位同仁，今天非常荣幸在西浦就教发工作与大家一起交流，一起学习。教发中心未来的走向与定位，我个人是这样认为的，一个学校，无论是双一流学校，还是省属重点高校，还是地方的新建本科院校，教师队伍是第一位的。我们现在都在呼吁高质量发展，高质量发展没有一支高质量的教师队伍是万万实现不了的，所以我认为教师发展中心在学校中应该把它放到什么位置都不为过。教师发展中心就应该把它放到至关重要举足轻重的位置，那么如何定位它？各个学校确实是不一样。但有一点则是相通的，那就是学校从战略层面要重视，资源配套方面要给予教师发展中心全方面的协助与支持。因为只有教发中心与学校的战略承诺相匹配，它的定位与发展才是长足与可持续的。

但是据了解，大约有 1/3 左右是独立的，1/3 左右挂靠到教务处，1/3 可能在人事处，现在又多了一个和质量保障中心放在一起，每个学校各放在哪里都有他自己的思考，这个也不能千篇一律，根据自己学校的实际情况，如果教师发展中心离开教学能不能行？各个学校做法都不一，肯定行，但是好不好？我个人感觉不好，因为教师发展中心只有围绕着学校教学，这样才能有针对性的来做工作，那么教发中心的工作就能够和学校的教学工作同向同行、同频共振、互促发展。在教辅机构在执行过程中，沟通协调能力是关键，又比如，架构设计的好一点，抓落实能力强，这个工作的落地实施就相对容易。如果在这方面稍微薄弱，你的工作做起来非常难。另外和质量组合在一起有什么好处呢？因为质量组对老师进行评价，老师课的督导都在这里面，那么我们打造教师督导体系，教师发展师培训体系，教师评价体系，三个连成一体，这样形成互支互促互相关联的紧密关系，这样更有利，这是我自己的意见，请大家指正。

主持人：谢谢李校长的分享。大家提问之前，我们也请赵校长把他的观点向我们进行阐述，然后我们再来提问和解答。

教师发展中心应与教学发展双管齐下，协同互助

赵志丹教授
中国地质大学 （北京）副校长

刚才李校长说的挺好。我们地质大学很重视教师发展中心的未来发展。将其高度与学校战略布局相统一。其次，我觉得将教发中心放到教务处是比较合适的，实际学校从更长远的发展最重要的在教学，而我们邓雁希主任能够从新教师到中年教师培训系列里面，把教师不同年龄段的发展都记在心里，这些都源于教师发展中心的后背力量 - 教育教学。比如，新教师的首要任务以及新教师课堂教学怎么考核。这里又涉及到跟岗学习与培训，培训的过程又设定多样的教改项目，需要让老师们参加各种层次的教学比赛，这些都需要设计，也同样离不开教师发展中心作为协同力量的支持。

我当年也是专业教师，我是地学院地球化学的专业老师，可以说也是在邓老师的培养下，逐渐有了自己的体会。她告诉我，我要培养你成为北京市教学名师，以及告诉我如何积累材料来获得职称。邓老师对每个老师，都会提前设计符合每位老师的职场赛道。另外，我们学校总体来说部门协调还可以，在教育部来说管教师的还有一个教师司，教师司在我们学校对部门有一个教师工作部，教师工作部跟教师发展部有好多的关联。从教师发展角度，思政类培训，实践类培训均离不开教师工作部，这里的协同就是最后教师发展中心真正的产出。所以我们论教师队伍发展不是一概而论，这里也是需要教务处，教师工作部，或者教师发展中心一起协同联动，才能共同促进教师发展的可持续。如何将高校教师团队建设与新时代完美结合，在于高校教师发展中心如何将加强教师自身专业化知识建设与高校的战略承诺紧密结合，如转变教学理念、改善教学技能、将现代教育技术充分融入教学之中等，使教师的教学和科研水平都有所提升；另一方面要注重教师自身的成长，如职业生涯规划、职业素养的提升等，通过开展不同的活动提升教师的内在修养，对教师成长产生深远影响。高校教师发展中心作为促进教师发展的协同者，应为教师创设一个安全舒适的环境，使教师有困难时愿意寻求教师发展中心的帮助，使中心成为真正协同教师发展的促进者。这才是教师发展中心的可持续建设的意义与重要性。今天，无论是提到教学还是教师发展都与教师发展中心有关。本人认为，做高等教育研究的人，再不做教师研究，就已经有点落后了。“我们改进教育教学的依据什么？是依据教师的判断，还是依据学校校长教务处长的判断？还是依据学生的判断？或是教育主管部门的判断？缺了研究什么判断都不科学”。要想做好教师教学，那么教师发展中心是非常重要的，教学问题的复杂性有时候比科研的复杂性还要深，因此必须建立在专业化的研究基础上。教师发展中心的未来走向就很关键，它的发展定位不光需要有学校战略层面的支持与承诺，更需要一支有着专业化的教师发展队伍去夯实教发业务基础，从而为教师发展中心未来的走向营造持续的，全生态的应用场景与发展模式。总体而言，我们学校首先是重视教发部门的发展，其次是与不同部门配合的很好，思政、科研，甚至人事处职称类考核跟老师都融合在一起，从青年老师进校到中年阶段取得教学跟科研成果，到支持骨干教师在教学科研中的课题研究，这个过程中，老师的发展是系统且全面的，既包含科研，也覆盖了教学领域，还结合了思想政治层面的。如果不是党员的老师，或是留学回来的教研人

员，我们也极力的培养他们，鼓励他们成为新时代又红又专的教师，这是我们地质大学的对于教师发展的理解与未来定位。

二、 提问与互动

主持人：谢谢赵校长的分享。两位校长好像意见一边倒，都属于李校长说的前三分之一类型，都是教师发展中心挂靠到教务处，他们也很认同这种。在座有没有不同意见？各位来宾可以从另一个视角来跟两位校长探讨更优化的教师发展中心在未来该如何发展。

温州医科大学王主任：两位校长好，主持人好。我们的教师发展中心是独立的，我也同意将教师发展中心归并到教务处。因为把教师发展工作和质量有效结合工作在一起，才能更好的促进教师发展中心的发展。我非常同意李校长的说法，另外一方面，我也会开展独立的教师培训，我不会仅仅局限于培训课题。我们要去更加深入的研究该议题背后能够产出多少可利用的成果与研究导向型方案。

第二，我同意李校长说的要督导体制改革，督导体制要形成闭环，才能有效实现教育创新改革与可持续。目前我们的信息系统很健全基本每天都有反馈，学生会在我的系统里边评价今天老师上课的情况，一旦发生政治性问题，是两小时响应的。如果出现政治言论问题，我会给老师所在学院的院长直接打电话，并立刻去落实核实，两小时响应，所以意识形态这块我们是抓的非常紧的。

第三，是师德师风，我要配合教师工作部来协同互助，在这点上我也很认同赵校长所提到的思政建设是核心，好的教师发展中心首要抓的就是师德师风，思想建设。

主持人：谢谢王主任。教师发展的可持续发展，除了严抓师德师风与思政建设，我们还要加强各环节之间的协同，做到科学、系统、整体、以及有效的制定标准并解决问题，使教师通过教师发展中心的培养与发展能够有所收获。接下来有请大连海事大学教发中心的周峰主任发言。

大连海事大学周峰：二位校长好，我是大连海事大学教发中心的周峰，我们现在教发中心设在党委教师工作部和人事处，教发中心也有教师发展，教师培训，人才师德师风相关的职能。目前在运行过程中，在人事处还算是比较顺利，但是我现在也在探讨，教发中心与教务处未来合作的可能性。当然，这个离不开跟教务的密切配合。我本身在学院基层教学这块做了很多年，跟相关教学副院长，教务处处长职能部门配合的比较好，所以对老师来说很多工作人事做起来比较方便，以上是我的观点。

主持人：谢谢周主任。最后让我们请大连交通大学谢主任发言。

大连交通大学谢主任：两位校长好，我们的教师发展中心目前还是独立的，我也可以说说独立的感受。刚才大家说在教务处或者人事处，它可能有更多的行政权利，更好布置一些工作。但是我们作为完全独立的教辅部门，我们工作是不是就那么难呢？从另一个方面说，我还得益于失去了那些行政管理权利，这样就只能够站在位老师服务的角度来做，所以我们更多的培训都不是强制性的。非强制性的培训如果让大家来参加，我们就必须要知道这项研究或者工作的质量是什么样的，宣传是什么样的，能够真正的吸引老师。当我们失去了行政权利以后，服务的定位就更好了，定的更坚实了，所以也坚定了我们怎么能跟老师打成一片。

我们这样的教发中心可能更多想的是教师发展，而不是教师培训。因为培训还是我给你的，我想让你成为什么样的人。而教师发展是说，你想成为什么样的人？你有哪些特点？因为每一个老师都有自身的特色，而且每个老师都自带发动机，都希望自己的课堂或者自己的教学特别好，这样就更能挖掘那些老师内在的潜力，这样让教师发展具有了内生的动力，而不是我想让你成为什么。我们基于教学研究平台的搭建，让老师更愿意自我发展，即便我们组织大赛，更多不是说，你赢了才有收获，而是在你备赛过程中，你的教研就已经有收获了。如果让老师都有这个想法，就是在备赛中你就已经成长了，参赛的老师就不会因为在教学比赛给的奖金、待遇、名额过少，而产生不参加的想法。以上是我的分享，谢谢。

主持人：感谢谢主任带来的独到见解。今天我们分别听了两位校长的见解，从校长的视角来看待教师发展中心的定位与未来发展等问题，我们认识到新时代下的教师发展中心要想可持续发展首先离不开学校的战略资源支持，其次教学部门的鼎力配合与协助则是为教师发展中心的定位指明了方向。在互动环节，我们从四位主任的见解中，了解到教师发展中心的核心宗旨还是以老师发展为导向，从而更好的助力新青年教师的成长与自我发展，构建全面可持续的融合式生理念。带给教师机会同时，给予一线教师获得感与幸福感，那将是未来教师发展中心的使命与最终发展目标。

04
联盟专栏

一．助力教师发展师成长，打造新时代下的逐梦人

三年的疫情并没有阻碍教师发展前行的脚步，和三年前相比，国内教师发展界一个突出的变化就是教发队伍的壮大，特别是专职的教师发展师的涌现，不少学校都设立的专职的教师发展师岗位，有的省份还出台政策要求每所高校按教师人数以一定比例配备专职教师发展人员。这是教师发展领域向前发展的重要一步，同时也给我们带来了诸多问题和挑战：教师发展师到底是学术人员还是行政人员？如何规划他们的职业发展路径？教师发展师最重要的能力和素养是什么？什么样的人适合成为专职的教师发展师？如何支持教师发展师的成长？教师发展师的主要职责应该是什么？积极回应这些问题将成为未来几年教师发展中心的重要任务。带着这些研讨议题，4 月 8 日至 9 日，高校教师发展中心可持续发展联盟第八次项目季度会议在中国地质大学（北京）圆满召开，80 余位来自全国各高校的教发主任和教师发展师们聚焦教师发展师的定位、职责和成长进行了案例分享和专题讨论。

会议伊始，中国地质大学（北京）副校长赵志丹教授向所有参会的嘉宾表达了诚挚和热烈的欢迎，他介绍了中国地质大学（北京）的发展史和教师队伍建设情况后表示，“希望通过本次研讨会，我们能够收获丰硕的研讨成果，以更加开阔的视野、更创新的思想和发展的理念开创教师队伍建设新模式，为建设一支高素质专业化创新型教师队伍贡献自己的力量。”

赵志丹教授 中国地质大学副校长

高校教师发展中心可持续发展联盟秘书长、西交利物浦大学未来教育学院执行院长张晓军对中国地质大学（北京）承办这次活动所付出的努力表达了感谢，也感谢所有教发同仁在百忙之中参加这次重要的讨论。“一年多之后再次线下见面，看到大家感觉无比亲切，相信大家在每次联盟会议中也都能感到彼此满满的热情，这是我们教发联盟会议的一个特点。”

教师发展师团队的建设

南宁学院质量评估办公室主任左婧副教授详细分享了校本化培训师团队的建立过程和咨询师团队的支持过程。她表示，从刚开始四无（无大师、无名师，无教育学院，无团队基础）状态组建培训师团队时，教师发展中心从选拔、实践、支持三方面入手，将培训师团队从全部是校外培训师的 1.0 模式，发展到了大部分是校内培训、可以针对不同教师群体分方向进行校本化培训的 3.0 模式。

为了给教师一对一个性化的指导和更针对性的帮助，南宁学院也建立了培训师团队，为教师做“中期学生反馈”的服务与支持。针对教师发展师的队伍建设，左婧主任向大家提出了自己的困惑，她表示，“教师发展师做的事是‘赠人玫瑰手有余香’， 让我们共育玫瑰，共享芬芳，在这个平台共同努力收获一片花海。”

以校本培训为主阵地，打造延安精神特质培训师团队

延安大学党委教师工作部副部长兼教师发展中心副主任李晓峰从延安大学的发展史谈起，讲述了国家领导人对地处革命圣地的延安大学的重视，并详细介绍了延安大学教师发展中心如何依托延安红色资源，以校本培训为主阵地，采用 521 模式（1 个目标，2 条主线，5 个校本培训团队），从延安精神、课程思政、BOPPPS 有效教学、对分课堂和专业认证等方面有针对性地提高教师教学能力。

李晓峰副主任生动地讲述了早年怀着教育梦想的年轻教师放弃了大城市优渥的环境，走进窑洞筑教育梦的故事，以及候老师将自己的大部分工资捐助学校用来发展科研的伟大事迹。一个个生动的延安精神故事让参会老师们深受感动，对教育前辈和这所红色大学充满了敬佩心。

教师发展师的能力和素养

作为联盟的七大核心项目之一，教师发展师的能力和素养项目由河南财经政法大学牵头，旨在研究和探索教师发展师的能力和发展体系。河南财经政法大学教师教学发展中心教师培训科科长苗壮老师结合本校的教师发展师的探索，在线分享了教师发展师的能力和素养项目的研究成果。

苗壮科长提到，河南财经政法大学教师发展师团队有七八十人的团队规模，是教师发展中重要的力量。在团队的努力下，教师发展师的能力和素养项目将三力模型迭代到了涵盖教师发展支持力、教师创新实践力、教师改革认知力、教学研究探索力的四力模型，完善了二级指标体系，并设计了 3 个大类 11 个小类共计 33 道题目的问卷，在全国范围内进行发布和分析，取得了大量的研究成果。

教师发展师团队建设：西浦的经验

张晓军院长基于教师发展师团队建设，提出了 10 个关键问题，如什么样的人适合做教师发展师，主要做什么，如何成为教师的知心朋友等。他以西交利物浦大学的教师发展师团队建设为例，提出教师发展师应该秉持服务和支持的心态，愿意到一线传递教学的热情，从而调动教师教学和创新的主动性。

在团队建设方面，张晓军院长指出，教师发展师团队要有多元化的背景来支持不同方向的教师，也要有资深的人员来提出教师发展的框架，甚至影响学校的政策。此外，张晓军院长也指出了教师发展师及团队建设方面存在的挑战，“教师发展师队伍建设任重而道远，希望我们教发同仁共同努力，构建可持续发展的校本化的教师发展师团队。”

二．聚焦数智化时代，面向未来的全生态融合式高等教育发展

2023 年 5 月 18 日至 21 日，第八届教育创新年会暨第十届慧湖教育国际化论坛在西交利物浦大学隆重开幕。

本届年会融合主旨论坛、平行主题论坛与工作坊、第八届西浦全国大学教学创新大赛决赛、高校教师发展中心可持续发展联盟等丰富活动形式，探讨“数智化时代人的成长”，并通过教育与产业及社会各界的对话，共论“教育与社会的共演”。

500 余位来自全国各地高等教育、职业教育、基础教育、产业界等领域的同仁与友人共聚西浦参与了会议主旨论坛，开幕首日便吸引了 60000 余名线上参与者通过视频号、CCTalk、蔻享学术、微赞等直播平台同步加入了讨论和互动。

1. 融入人才培养全过程的创新创业教育

西浦创新创业教育实践

西交利物浦大学创业家学院（太仓）副校长 Stuart Perrin 教授用幽默风趣的语言介绍了西浦创业家学院（太仓）的基本设置及构成，“西浦创业家学院按照对未来大学的理解，在校园规划中结合融合式教育的办学理念，渗透了未来、共生、共享、科技、生态等元素，在教育教学中涵盖学、研、训、创、产、居、商等领域，充分展示了未来国际大学与企业、行业、社群、社会的融合特色。”

谈及创业精神，Stuart Perrin 教授表示，“很多人认为创业精神是教学生如何做生意，实际上并不是这样。我们是教会学生用融合的思维去思考、去发现一切可能性。”

西浦创业家学院（太仓）创业与企业港副院长 Andrew King 教授用“心中有想法，梦想有力量；聚沙成塔，集腋成裘”几个关键词介绍了西浦全球创业家大赛的主旨，“西浦全球创业家梦想大赛是创业家与企业家的融合式教育，也是社会、工业和技术发展的纽带。大赛通过科技、社会与商业的融合赋能来引领未来、成就未来，鼓励学子们运用创新与沟通，实现科技与人类的互动。”

Andrew King 教授表示，西浦全球创业家梦想大赛致力于以合作促进比赛，以合作构建创新创业教育体系的构建，欢迎各位创新创业教育界的同仁一起合作，共赴西浦全球创业家梦想大赛这一创意盛宴。

“西浦创业家学院致力于通过‘融合 + 共生’的教育方式，为新兴行业培育精锐力量和领导者。”陈舒湘老师表示，西浦的创业教育贯穿于整个课程，通过项目式的体验式学习方式，为学生提供了广泛的创业实践机会。教师鼓励学生基于自己的创业想法积极与行业伙伴合作，并在学生创业过程中给予清晰的指导和全力的支持。

2. 创新的格调——数智化时代下面向未来的教育改革

微软大中华区公共事业部行业发展总监郭贝思从产业界的角度分享了人工智能时代的人才发展、机遇与挑战。通过列举脸部识别、语音导航、AI 客服等生活中常见的人工智能案例，郭贝思总监谈道，“工具不仅大幅改变了我们的生活，也正急迫推动着教育的转型。”

谈及人工智能在教育行业的应用，她表示学校需要将 AI 使用融入教学过程中，注重培养学生们的辩证思维和思考能力。“尽管有很多行业和岗位将被 AI 替代，但终身学习的能力、领导力、好奇心、批判性思维、创造性思维是 AI 无法复刻的能力，也是人类不可取代的关键。”

北京大学教育学院陈洪捷教授围绕“中国式高等教育现代化”，讲述了中国式高等教育现代化的进程，抛出了中国高等教育现代化面临的核心问题：现在教育界都在关注“中国特色”，但忽略、搁置了现代化这个根本问题。

在分析了当前教育现代化改革中科教融合、产学融合难的动因后，陈洪捷教授为大家指出了教育现代化未来的方向：让政治、学术的文化限制保持在一定的范围，让理念实践模式为现代化服务，并始终尊重工业技术文化。

上海交通大学溥渊未来技术学院长特聘教授马澄斌围绕“社会技术转型下工程教育与国际化的若干思考与实践”展开分享。马澄斌教授以溥渊未来技术学院为例，展示了如何应用产教融合提升学生解决问题的能力，“教师应将学生置于教学的中心位置，并将真实问题作为教学的核心内容，更重要的是，高校需要从传统的知识传授者转变为培养创新思维和解决实际问题能力的引导者。”

马澄斌教授介绍了工程教育国际化的背景和趋势、国际合作的模式和机制，以及培养具有国际竞争力的工程人才的关键要素，并呼吁高校加强师资队伍建设，加强学生的国际交流和合作，注重国际化的课程设置。

3. 探索面向未来的教育实践

西交利物浦大学未来教育学院领导与教育前沿院院长张剑澜教授指出，当下的教育外沿不断扩大，内涵却不断缩小。教育外沿具有业余性，提供教育的中介比比皆是，内容大多浅尝辄止；内涵教育则注重素质化，思考如何服务当下。如何面对变局继续前进、如何在数字化时代实现成长，这些成为了教育者迫切需要回答的问题。

张剑澜教授表示，“西浦未来教育学院的创立既是西交利物浦大学对未来教育的先行探索，也是其对未来教育的使命担当。西浦未来教育学院通过多方合作探索基础教育，也结合西浦自身教育理念和优秀探索赋能高等教育和新职业教育人才，并将多元文化引入校园，深耕国际化专业精英教育，提供行业精英培养，打造行业生态系统，以期营造教育创新生态并进而影响中国教育改革和世界教育发展。”

西交利物浦大学语言学院英语语言中心资深讲师夏令老师基于人工智能技术的教学实践，以 ChatGPT 为例，分阶段阐述了不同时期的特点。

“ChatGPT 为教育带来了变革的机遇，借助 ChatGPT，教师能够以更高的效率完成教学备课、科研活动乃至考试评估”，夏令老师表示，“我们应勇于拥抱不确定，将人工智能融入教学，打造教师、学生、人工智能三位一体的课堂。”

三．聚焦教师发展，助力教发中心可持续发展

1. 高校教师发展中心可持续发展联盟理事大会

高校教师发展中心可持续发展联盟秘书长、西交利物浦大学未来教育学院执行院长张晓军高级副教授对高校教师发展中心可持续发展联盟的年度工作进行了总结，并对 2023-2024 学年重点项目和未来三年工作计划进行了概述总结与分享。

张晓军高级副教授 西交利物浦大学未来教育学院执行院长

张晓军院长指出，“联盟已经从之前‘由 0 到 1’的发展期，过渡到现在的反思期。新形势下涌现出了很多新特点，一味地依赖政策红利已经无法满足当下的教师发展。因此，‘教师发展是什么？’成为了专业机构、行业机构和联盟亟需讨论的问题，这既是教发创新的必经阶段，也是高校教师发展中心可持续发展联盟的必担使命。”“只有确立行业标准，才能保证发展质量。” 张晓军院长在联盟理事会上发布了联盟三个认证及标准文件：高校新教师发展项目认证方案、教师发展师能力标准及认证方案、教师发展中心建设标准，并介绍了以学生为中心的中国高校教师调查项目（SCFS）。

对联盟未来一年和三年的工作计划进行介绍和展望后，张晓军院长表示，“联盟会坚持‘建立教师发展相关标准、提供认证服务、搭建沟通平台、营造社群’的这四项基本工作，支持教师转型成为教师发展师，助力联盟单位可持续发展。”

参会的各校教发同仁们一起探讨了教师发展的未来方向。多位教发工作管理者表示，实现本校教师发展的可持续发展尤为关键。现阶段的教发工作缺乏专业研究，面临同质化问题，联盟内各高校应加强沟通交流，落实教发工作的具体经验，改变“只见森林不见树”的现状。

根据联盟优秀单位表彰标准，全体教发联盟成员评选出了 2022-2023 学年度联盟优秀单位，并颁发了获奖证书。

2022-2023 学年度联盟优秀单位为：河北民族师范学院、东北财经大学、中国地质大学（北京）、上海中医药大学、延安大学、延边大学、温州医科大学、河南财经政法大学。

2. 新的时代，新的征程 – 教师发展中心的发展目标与定位

教发主任工作坊在上海中医药大学教师发展中心主任项乐源的主持下开展。

项乐源 上海中医药大学教师发展中心主任项乐源

中国地质大学（北京）教发中心主任邓雁希教授围绕“高校教师发展中心如何确立面向未来的发展体系”进行主题分享，“高校教师教学发展中心应当将立德树人作为教发工作的核心，将提高人才培养能力作为教发工作的目标，将提高教师教学学术能力作为教发工作的主要内容。”

邓雁希教授 中国地质大学（北京）教发中心主任

以中国地质大学（北京）教师教学发展中心的建设实践为例，邓雁希教授分享了学校教师教学能力提升“培养链”和文科教师教学发展体系，“我们教师教学发展中心构建了专业的新教师培训课程考核体系、教学比赛体系和青年教师教学发展体系，并设立了严格的课程评价体系，全方位提升教师教学能力。”

西北农林科技大学教发主任李海华以“教师发展师团队的建设”为主题，向参会者分享了西北农林科技大学教师发展团队建设的实践，“西北农林科技大学发中心建立了 6 个中心部门、7 个基本模块、以及 64 个培训专题，并启动了金牌教师工作，从多元化、专题化的角度培训教师，支持教师的全面发展。”

李海华 西北农林科技大学教发主任

谈及教师发展团队的建设，李海华主任介绍了西北农林科技大学的“独门秘籍”，“西北农林科技大学在校内融合线上线下培训资源，集国内高校的优秀教师发展师、校内资深教授、国家名师和金牌教师，组建了一批优异的培训师团队，并全方位打造了专项教学培训，基本实现了教师培训全覆盖。”

四．新时代，新聚焦，教师发展师如何支持一线老师教学创新

在教师发展师社群活动中，参会者以小组为单位，针对“教师发展师如何支持一线老师教学创新”和“一线教师在教学创新中如何接受来自教师发展师的帮助”两个话题展开了研讨，并将展示结果进行汇总分享。

各位嘉宾就如何激发并支持一线教师展开激烈讨论。成果分享中，各位嘉宾分别就如何有效激发一线老师的教学的热情以及如何支持一线老师做教学创新提供自己的理解与见解，并提出了五点建议来支持一线老师让他们在忙碌紧张的教学科研之余愿意参加学习和培训：

1. 针对教师需求设计培训项目；
2. 至少提前 2 周发布培训活动的主题和精彩内容；
3. 采用沙龙、工作坊等多样化的培训方式；
4. 积极收集培训反馈，持续迭代培训活动；
5. 对积极参与培训活动的老师提供奖励，形成良性循环。

由此可见，支持一线老师的教学创新发展与自我成长离不开教师发展师的协同帮助。培养教师发展师的自我领导力，并能根据马斯洛需求理论分析教师们的需求是什么，对不同阶段的教师给到个性化的支持，显得尤为关键。新时代下的教育创新，教育创改，归根结底还是支持教育事业的从业者的自我成长与革新，科教兴国，任重而道远，愿每位教育从业者，能够不负韶华，不辱使命，永远探索，向上生长。

05
联盟动态

1

2023 年 3 月底，高校教师发展中心可持续发展联盟推出高校新教师发展项目认证方案并在第八次项目季度会发布此方案，并于第六届理事大会正式通过高校教师发展中心可持续发展联盟推出高校新教师发展项目认证方案。

2

2023 年 5 月 19 日，第六届理事大会发布教师发展师能力标准与认证方案框架以及教师发展中心建设标准最新版。

3

2023 年 8 月 1 日至 2023 年 8 月 4 日，第四届教育创新者大会即将在甘肃敦煌隆重举行。本次创新者大会将继续紧扣教育创新主题，探索教育改革的新思路与实践路线。

4

2023 年 9 月下旬，联盟第九次项目季度会议将在北京师范大学 - 香港浸会大学联合国际学院举办，会议主题将聚焦教师发展中心热点话题展开研讨。

06
征订说明

本刊现面向非联盟单位进行公开征订。

征订对象

非联盟单位教发中心或教务处、人事处等教师发展相关部门。

征订数量

每个学校每期可免费征订 2 本，超过 2 本的需缴纳工本费 15 元 / 本。

征订及寄送时间

全年开放征订申请，有效期为征订日起到秋季学期结束；
第二年的征订需要第二年开学后重新登记；
具体寄送时间依实际情况而定。

订阅咨询电话

管老师 0512-81884929

请扫描二维码填写申请信息

建立专业的教师发展师团队助力教发中心的专业化发展

高校教师发展中心可持续发展联盟《校长直通车》战略合作机构：**澳门同济慈善会北京办事处**

澳门同济慈善会是由曹其真女士及社会知名人士林金城先生于 2006 年在澳门注册成立的私人基金会。以“让每个中国的青少年儿童都能公平地享有优质教育，成长为有能力适应和建设未来的人”为使命，澳门同济慈善会在北京设立办事处，系统地开展对中国内地教育领域的资助工作，关注学前教育、初等到高等教育、教育生态建设、社会创新 4 大领域。

澳门同济慈善会