

“一切为了教师，为了教师的一切”



工作简报

◎ 2014年第12期，总第63期 ◎

西安交通大学教师教学发展中心主编

2014年5月28日

内容 西安交大召开公共基础课程专题教学研讨会
朱继洲教授赴清华大学等四所高校的调研

西安交大召开公共基础课程专题教学研讨会

5月25日，25门公共基础课程专题教学会在教师教学发展中心召开。会议通报了全校25门公共基础课现状，分析了存在的问题，并研讨了如何加强公共基础课程建设、促进教师的全面发展。张迈曾书记，王树国校长，教务处、人力资源部、教师教学发展中心及督导



组负责人，各学院教学副院长，公共基础课负责人参加会议。郑庆华校长助理主持会议。



地址：中一楼 2125 室

电话：(029) 82668931

邮址：jfzx@mail.xjtu.edu.cn

“一切为了教师，为了教师的一切”

马知恩教授首先介绍了教师教学发展中心的工作简况，并结合对全校 25 门公共基础课的调查研究，提出了关于公共基础课程建设的五点建议：处理好教学与科研的关系；提高教学工作地位；培养优秀教师领军人物；实施教师分类管理；优化基层教学组织。教师教学发展中心专家成员胡柰赛、王绵森、柯大纲、朱继洲分别汇报了学校工科、医科、理科、文科公共基础课的组织建设、教学改革、教师发展及课程建设现状、存在的问题及建议，并结合清华大学、浙江大学等高校在基础课程建设及教师发展等方面的创新举措，建议学校推动基础课程基层教学组织形式与机制改革、逐步建立科研与教学岗位的良性流动机制、完善教学工作的评价与激励体系、加强青年教师培养、优化教师队伍结构。

与会人员结合自身教学实践，提出了教学工作中的实际问题，并从职称晋升、考核评聘、教学发展等方面提出了具体工作建议。

赴清华大学等四所高校的调研

西安交大教师教学发展中心 朱继洲 教授

2014 年 5 月 6 日-8 日，教师教学发展中心组成 2 个调研组，一组赴清华大学、北京理工大学两校，另一组赴上海交通大学、浙江大学，调研组由教师教学发展中心主任、副主任，中心专家组成员，大学英语教学中心，电工电子教学实验中心，人文学院，理学院代表共 10 人参加调研。

调研中，听到了很多深刻的见解，学习到很多促进教学改革的理念，了解到很多有关教师发展的政策与措施。

怎样实现基层组织的创新？

走访四所研究型大学，有一个共同的现象：

——高等数学教研室都不存在了，清华大学按数学学科设立教研室或研究所，对新进教师科研要求很高，必须提供高质量、高水平的科研论文；浙江大学设数学基础课研究中心，有 100 人，多数属于教学团队岗，是上课的主力，升职称很难；要引进青年教师很困难，再过 10 年快没有人了。

——三门电工电子课程都由电工电子实验教学中心承担；

“去教研室”，使高等学校的教学从过去有组织的交流、研讨和有指导下的集体学术活动去掉了，变成教师的个人行为。

在重科研、轻教学的高等教育环境中，教学的学术研究其实在很大程度上名存实亡，直接影响了高校教学质量的提高。

影响公共基础课教师的发展问题？

外语和电工、制图、计算机等课程是建设一流大学的重要依托，这两类公共基础课无论是教师的学历，或是科研方面，都与学校的定位和发展要求有较大差距，这是公共基础课发展的两个比较薄弱的环节。

长期以来，公共基础课教师大都承担了繁重的教学工作任务，人均 12~14 学时/周，年教学工作量达 300~400 学时，很多教师将大部分精力投入了，甚至只能单纯做教学工作。这样的现状导致了如下一些问题：

——公共基础课教师投入科研的精力和时间不充裕，甚至没有投入，导致科研工作不能有效开展，或难以取得较好的成绩；

——由于精力和时间的不够，教学研究不能有效进行，或没有对长期教学工作



进行认真反思、总结和研究；

——科研和教研成果的缺乏影响了公共基础课教师个人发展，教学水平的提升，影响了教学质量的提高，以及产生了个人职称晋升困难等一系列问题。

清华大学 培育精品课程，培养优秀青年教师

清华大学教学研究与培训中心

在全校范围形成重视教学和课程建设的良好氛围。通过一系列举措，使得重视教学、投入教学、研究教学成为大多数教师的自觉行动。形成学生受益大、示范性强的精品课程体系。

截至 2009 年 5 月，清华大学已建成 71 门国家精品课程、86 门北京市精品课程、177 门清华大学精品课程。其中，基础课和平台课的比例占有精品课的 60%，新兴培育课程的比例占到 13%。绝大部分都是学校立项支持建设的，充分体现了“播种”与“收获”的联系。

形成一支高水平师资队伍。建设出一支教学与学术水平兼备，年龄结构、知识结构层次合理的高水平师资队伍，每学期培养 10 名 40 岁以下的优秀青年教师，每个青年教师由学校聘请顾问组教授 3 人，全程跟踪听课，提高教学水平与能力，使他们成为教学的中坚力量。

浙江大学保教学的三重激励措施

浙江大学本科生院副院长、教师教学发展中心主任 陆国栋教授

一、西安交大从 25 门公共基础课的改革，关注教师教学的发展，我认为是各高校普遍遇到的问题。现在，又进入一个新的断层：60 后多、70 后冒不出来；未来 10 年退休人数少，进不来新人；2024 年后退休的人多，这个问题怎么办？国外回来的人可能多，要么把后面人的指标先拿来用。

二、浙江大学的教学在向好的方向发展。中国高校科研经费的使用有特殊政策，经不起审计，查起来可以说 100% 有问题。目前，职称评审体系中，教学这块无法考核，完全用科研成果来衡量，这就不像大学，像研究院了，把大学是培养人才的主业丢了。但是，职称的指标体系又很难改，人才培养质量怎么体现？往往是你好我好大家好。

浙大本科学院不能得过且过，继续混下去；要营造教学氛围，要有机制，要有一定的政策，找到平衡点，我们有三层面的激励机制：

1. 课程质量怎么保证？怎么办？发动以学院为主去做，以前上课为了布置作业，作业为了考试，考试为了分数，分数为了毕业。思政课叫唤教师不够，教师积极性下降，从去年开始，实行了 E 津贴，从学校预算中拨 2000 万元。

为什么叫 E 津贴？来由是：教师有 A, B, C 岗，D 岗是对特殊人才，如千人计划学者、国家教学名师、长江学者、求是特聘学者的补贴，对教学补贴就叫 E 津贴，是杨校长下任前批准的。E 津贴受益面广，跨学院开设基础课，专业的核心课，每门课给 2 万元；38 门通识类核心课，按 2000 元/门，这部分去年化了 400 万元；

2013 年学校新推每年 2000 万元的举些激励 E 津贴，坚持优劳优酬、多劳多得、按劳分配、重实绩、重贡献的原则。2013 年中心核算发放的津贴达 800 多万元，结转津贴滚动进入 2014 年，逐步激励教师潜心教学。

2. 构筑柔性灵活基层组织，每个专业建立专业基层组织，通识类、大类等课程或若干课程组合的课程群建立课程基层组织，学院内基层组织的组合就形成了不同的面。学校每年按照基层教学组织自行确定的难度工作任务进行绩效评估，并根据评估的成绩审定资格、下一年度工作经费及责任教授名额。基层教学组织每年可获得 3~8 万元不等的工作经费，获得优秀基层教学组织中首席责任教授还将获得 1.3 万元的教学奖励津贴。学校每年大概投入



“一切为了教师，为了教师的一切”

400 万元运行经费，人均得到 1000 元的津贴（打到工资卡里的）。

3. 建立卓越的教学文化，通过完善多层次教学激励机制，激发教师教学工作热情，鼓励更多教师把精力投入课堂教学。

设立“浙江大学心平奖教金”：奖金额度为 100 万元/人，第一届 2013 年获得者 1 人，第二届 2013 年获得者 2 人。评选条件为：①教师担任的课程量大面广，②工作量超过平均数，③获得广大学生的认可，由上过课的 3,4 年级高年级学生，研究生投票。

“浙江大学优质教学奖”：奖金总额度为 300 万元，2013 年修订评选办法，专门为青年教师设立，鼓励更多青年教师热心教学。奖金额度是 5 万元，或 2 万元，如果是 2 万元，就有 150 位青年教师获奖。

最近，我们正在进行 2013 年 7 月—2014 年 6 月“浙江大学心平奖教金”，“浙江大学优质教学奖”的评选，评出来后，年底就可以发放。

我们关注高质量课程的建设，包括提高生均生产实习经费到 1000 元/人。探索实验课程的改革，以实验课倒逼理论课，实习倒逼课堂教学，《中国教育报》将有专门报道。

4. 推进浙江大学办学的国际化

过去主要是派出去，每年花 100 多万元。今后想把老外请进来，我们配助教，全英文授课，开上 30-50 门课，如果每个学生能听过一门地道的外教上的课，效果就可以了。我们每年也接待香港来的学生，相互交流，现在每年的经费非常充足。



王树国校长听取汇报后，对在教学岗位辛勤付出的广大教师们表示感谢。他谈到，本次研讨会的与会成员畅所欲言、踊跃提议，体现了交大人对交大发展的强烈责任心与使命感。他提出三点希望：一、要进一步发挥学校优秀队伍和良好学科基础的优势，凝心聚力、发挥资源最大效应，解决好学校发展的核心问题；二、进一步明确本科教学在高校事业中的基础地位，强调基础课教育的中心作用，尽快出台具有较强适应性和操作性、能够调动广大教职员积极性的好政策；三、坚持立德树人的理念，重视对教师的人文关怀，融情于教、以情育人，真正做好教学这项“良心事业”。

