

# 赴南京师范大学、首都师范大学考察学习感悟

童保庆

在南京师范大学没有就党建和学生工作在会场进行专门介绍，但是在单独对接交流时我向刘更生副书记，比较详细地了解了南京师范大学教师教育学院学生工作的做法和特点：首先他们的学生工作重心主要还是在放在本科生方面，研究生辅导员只有研究生秘书一个人在负责，研究生人数是 500 多人跟咱们学院差不多；二是在学生活动上有教师技能大赛等；三是导师方面有专业导师、实践导师、红色导师。在实践导师落实方面需要政府来协调。在社会活动方面，有梅园村讲解馆、社区宣传、在实习学校有红色微课示范课、班主任思想教育。在心里问题帮扶机制上有心理咨询、主题教育活动、微党课评议和实践成果汇报。

首都师范大学教师教育学院，田国秀院长介绍该学院的特点是：教书育人，科学研究，社会服务三足鼎立。对学生的培养崇尚的是：实践取向的教师教育培养模式，或方向。两年的培养过程中学生的实习有 7 个月的时间。第一个学期每周必须有半天时间在基层学校见习；第二个学期每周必须有一天在基层学校；在研一的时候集中见习时间是两周；在研二的时候，第一学期安排半年的集中实习时间。可见学生在基层学校的时间是非常长的！实践基地建设花费了大量的人、财、物。

高荣书记对首都师大教师教育学院的党建工作进行了介绍，总的做法是党政密切配合，联手促进学院发展。一是要树立大局意识，核

心意识。在工作上安排上党务、行政工作统筹考虑、密切配合、共同推动。互相搭台，互相补台，工作更加立体更加科学。二是党日活动要共同搭手。比如请纪委书记来作报告、请马院的老师解读十九大报告等。工会牵头教师工作沙龙。学术方面，组织“大先生讲堂”。三是加强支部建设完成规定动作。支部工作手册认真填写、组织集体参观学习、教工支部活动与学生工作制度相结合开展。

学生工作方面胡强副书记进行了单独介绍：发挥党建的龙头作用，构建立德树人体系。在研究生管理构架上很有特点：一委（团委会）一会（学生会）一中心（新闻中心）四联合（班长联合会、支书联合会、学习委员联合会、心里委员联合会），我觉得很有借鉴意义！心理危机要早发现，及时干预，要满足学生发展的要求，鼓励同学们参加各种竞赛并拿得奖项，增强自信心。每月要求同学们外出参观一趟，开阔眼界，使自己将来面对时 00 后视野更开阔、更有自信。

通过这次外出学习对这两个学院有了近距离的了解。在党建方面，党建与行政工作统筹安排，共同推动印象深刻。学生三导师制（专业导师、实践导师、红色导师）非常好！但是在实践导师的配备上需要教育局、学校层面做工作。在研究生的培养上要突出实践环节，加大同学们深入基层中学见习的时间，让他们熟悉基础教育，进而发现问题、解决问题、提升能力。

在学生管理上首都师大教师教育学院一委（团委会）一会（学生会）一中心（新闻中心）四联合（班长联合会、支书联合会、学习委员联合会、心里委员联合会）管理模式或体制很有借鉴意义。特别是

四个联合会，我们学院可以成立班长联合会、学习委员联合会、心里委员联合会、学生代表联合会。制定相关的工作职责和工作任务。

童保庆

二〇一九年三月十七日

# 对标一流，严剖析善听取 奋发有为，动真格出实效

王卫丽

2019年3月13日---16日，在教师教育学院晋军书记、闫建璋院长的带领下，我们一行十余人和南京师范大学、首都师范大学教师教育学院相关领导和老师进行了对接、交流，通过交流座谈之后，收获颇多。现一一总结如下：

## 一、明确的定位指引着正确的方向

南：南京师范大学作为中国师范教育的南方发祥地，已经发展成为保持着鲜明教师教育特色的综合性大学。在学科综合化的背景下，根据国家建立开放灵活的现代教师教育体系的要求，顺应教师专业化发展的客观趋势，南京师范大学于2005年新建专门的教师教育学院，以培养“未来教育家”为目标，融教学、科研、管理、服务于一体，构建新型“大学+师范”的综合性大学教师教育体制和运行机制，全力打造有国际影响力和示范作用的教师职前培养基地、在职教师培训基地和教师教育理论研究基地。

北：首都师范大学始终高度重视教师教育，自建校起就将教师教育作为办校治学的重中之重。近年来，学校明确了以高水平学科群支撑高水平教师教育的办学定位，积极推进教师教育学术研究、教育教学、人才培养和社会服务等工作。2017年，学校组建成立教师教育学院，标志着学校强化教师教育办学特色、提升教师教育整体实力进

入新阶段。

思考：山西师范大学地处中西部的一个偏远小城，像南师大一样“打造有国际影响力和示范作用的教师职前培养基地、在职教师培训基地和教师教育理论研究基地”，似乎有些好高骛远；而像首师大一样“以高水平学科群支撑高水平教师教育的办学定位”，也似乎有些力不从心，那我们山西师范大学教师教育学院的定位是什么呢？

## 二、高水平的教师队伍支撑着高水平的教师教育

南：南京师范大学的五位语文学科教学论教师均是博士毕业，学历上的优势，就会给他们整体的教学以及科研提升一个层次，但是他们的专业都不是语文课程与教学论，这样势必会影响他们在这一领域的全速发展。

北：首都师范大学不仅仅语文课程与教学论的六位老师都是博士毕业，而且教师教育学院的所有专业教师都是博士毕业。这与他们的“以高水平学科群支撑高水平教师教育的办学定位”是一致的。经过查询这些教师的信息，发现他们大多毕业于北师大，或者北大。大部分教师都有出国留学的经历。

思考：教师队伍的建设依旧是我院面临的一个最大的问题，引进人才与培养人才，是我们教师队伍建设的两条途径。我们要通过多种途径吸引高端人才，同时对自己教师队伍的培养，也绝不能放松。

## 三、合理的课程设置带动着课堂的教学改革

南：南京师范大学的刘建副院长在介绍他们的课堂教学改革时，首先提到他们有教师发展入门、中学教育学、心理学、教育史、教学

研究方法、教学设计、教师领导力、班主任工作等等课程；其次，他提到他们的课堂教学主导方向，一是实践导向，二是深度教学。实践是技艺、技巧，必须反思，要做反思性实践者。但我们必须防止过度实践。任红艳老师获奖的案例教学课很好的体现了学院课程设置及教育的理念。

北：首都师范大学的田国秀院长在介绍他们学院情况时，提到他们不是按学科分系，而是分成了数理与科学教育系，语言与人文教育系、教师专业发展系。这样分类的原因是因为中学需要综合性的人才，单一的学科知识不足以支撑初中的教学。所以课程设置上与一线教师的要求尽量契合。教学培养以实践取向，实习、见习的工作扎实细密。在分配学生实习时，会考虑学生的毕业学校及教学能力，有针对性地分配实习单位。

思考：我校本科生的学科教学论课程的改革，不断地在推进，取得了很大的成效，但是似乎还保守了一些，在进行课堂教学改革之前，我们要更多地思考课程体系的改革，目前学科教学论中承担的知识门类太多，相比头绪繁多的知识，课时又显得捉襟见肘。而在课时不足的情况下，很多知识就只能蜻蜓点水。研究生的课程设置在体现学科方面还是稍显弱了些。

除了以上差距外，在学校经费投入上，也有很大的差距，首师大在研究生的实习上，每个学生的实习经费是 4000 元。而我校研究生所有的经费加起来，每个学生是 1200 元。给我留下深刻印象的还有，首师大教师的精神面貌是积极向上的，团结奋进的。

对标一流，我们有很大差距，但我们不应气馁，毛主席说过：自力更生，丰衣足食。只要我们不甘落后，奋力直追。一定能走出属于自己的康庄大道！

# “对标一流”学习调研总结报告

刘 岗

3月13日-3月15日，由晋军书记带队，一行11人赴南京师范大学、首都师范大学的教师教育学院进行了调研学习。通过两天紧张的参观、学习与交流，对两所学校在教师教育学科建设、人才培养以及社会服务等方面的工作有了深入的了解，以两所学校为对照标杆，也对我校及学院发展状况与努力方向有了清醒的认识。现总结如下：

## 一、两所学校教师教育发展概况

### （一）南京师大教师教育学院概况

南京师大教师教育学院成立于2005年，现有本科师范生1572人（15、16、17三个年级），从18级学生开始，本科师范生的培养又调整回到各学科专业学院。每年招收教育硕士研究生300人左右，共有9个学科方向。教师教育学院目前是三系合三所的业务机构建制，教师教育理论系（含教师教育研究所）由教育学、心理学等学科教师组成，承担全校本科师范生与学院研究生的教育学与教育心理学课程授课任务，教师教育理论研究任务。学科教学系（含基础教育研究中心），负责各学科教学论课程以及教学实习指导等任务。教师技能系（含数字化教育评价研究中心），负责师范生教学技能模拟训练。共有教职工50人，其中专任教师34人，40岁以下教师占教师总数的15%。

存在的优势：



(1) 师范生生源质量比较高；

(2) 教师专业素质与科研水平较高，尤其是理科各科师资力量比较强；

(3) 教师教育课程突破“老三门”，建立了一系列教师专业化课程，如教育科学研究方法、教育史、教师领导力、班主任工作，等等；

(4) 学校投入经费鼓励学科案例库等资源平台建设，教学模式与方法多样化；

(5) 学院经费充足，承接在职教师培训等社会服务项目较多；

(6) 依托卓越教师计划，实行本硕一体化培养，采取 3+1+2 研究生培养模式，从大四开始就将研究生课程提前开设。

存在问题：

(1) 师资来源不足，教师专业发展困难，教师年龄结构趋向老龄化，部分学科教师存在断档危机。

(2) 教师教育学院与各学科学院之间的沟通机制不畅，缺乏制度化保障，许多工作要靠人情来推动。

(3) 本科师范专业回归各专业学院后，教师教育课程与技能训练的效果可能难以保证。

(4) 师范生培养国际化程度较低，学生不愿意出国培训。

未来发展思路与措施：

(1) 深化体制机制改革，出台教师教育学院与学科专业学院共同的具体方案。本科师范生将实行大类招生，大类培养，二年级下学期实行分流。

(2) 加大人才引进力度，加强教师教育师资队伍建设，推进教师教育学科建设。计划面向全国招聘基础教育正高级教师或特级教师补充师资队伍。

(3) 改善办学条件，加强师范生教学技能训练，完善师范生教学技能考核与评价体系。加大教师职业技能实训中心建设，智能微格实训系统建设。以“证书制”来推动师范生教学基本功训练。

(4) 开展国际合作，拓展社会服务。

几位学科方向的老师还介绍了他们各自的教学与科研情况，如课堂观察平台的运用，案例教学、PBL 教学以及 STEM 教育等教学论前言。

## (二) 首都师大教师教育发展概况

首都师范大学支撑教育学学科的有 5 个学院，包括教育学院、学前教育学院、初等教育学院、教师教育学院与心理学院。教师教育学院只承担教育硕士与课程与教学论学术硕士的培养任务，本科师范生归属各学科学院管理。每年本科师范生约 1600 人，与非师范生的比例是 1:1，每年招收教育硕士约 400 人。现有教职工 47 人，其中专任教师 39 人。教师平均年龄 40 岁，学历结构全博士化。

存在的特色：

(1) 办学定位明确。首都师大就姓“师”，办学的指导思想是：高水平学科群支撑高水平教师教育。文、理、艺、教四大学科模块共同支撑着教师教育学院。

(2) 师资力量雄厚。各学科教学论教师充足，且年轻化、博士

化。教师们的科研意识比较强。

(3) 学科交叉建系。有数理与科学教育系、语言与人文教育系、教师专业发展系。

(4) 教育硕士培养实践取向。实习、见习加起来 7 个月。第一学期见习半天/周，第二学期见习一天/周，并安排 2 周集中实习，第三学期集中实习。

(5) 在实习基地建设方面投入较大，按照每生 4000 元标准建立专项实习经费用于学生实习。聘请一线优秀名师给研究生授课。

(6) 实行教师全员共建学院，根据工作需要，组建各种工作小组，让教师充分参与学院工作管理。

(7) 社会服务能力强，承接有各种社会服务项目，经费充足。

(8) 研究生培养前置，在大四提前介入，以科研带动研究生培养。

## 二、对我校教师教育学科建设及学院发展的启示

### (一) 对学校的启示

1. 要明确山西师范大学姓“师范”的属性，真正将教师教育置于“一体”地位，在人、财、物以及政策方面予以倾斜，形成各学科支撑教师教育的格局。

2. 理顺学科教学论教师的归属问题，将外语、历史等学科的学科教学论教师转入教师教育学院。

3. 在学科教学论教师引进与培养方面予以特殊政策支持，允许适度引进优秀硕士毕业生，尽快补齐教师队伍，支持学科教学论教师外

出学习交流。

4. 加大师范生教育实习经费投入，建立教育硕士实习专项经费。

5. 设立教育硕士研究生推免特殊政策，加大推免指标，打通本硕界限，实行 3+1+2 培养模式。

## （二）对学院的启示

1. 将学院人才培养的工作重心置于研究生培养，进一步修订研究生培养方案，加强研究生培养过程管理，对研究生课程与教学进行监督与监控。

2. 加大人才引进力度，在努力引进高层次人才的同时，也要争取引进优秀硕士毕业生尽力补齐教师队伍。

3. 加强教师专业化团队建设。以团队为单位，加强研讨、交流，充分发挥学习共同体的力量，实行组团发展。

4. 借鉴首师大的经验，组建各种工作小组，实现全体教师共建学院。

5. 加强与基础教育一线的联系，尤其是与临汾市的联系，建立研究生培养基地，深化社会服务。

# 外出考察取真经 对标一流谋发展

## ——南师、首师考察学习的体会

李娟琴

通过这几天对南京师范大学教师教育学院、首都师范大学教师教育学院的考察学习，我们看到了自己学院的优势，同时也获得了一些可供借鉴的经验。对标一流，从本科生和研究生两个方面谈一点自己对学院发展的粗浅看法。

### 一、本科生教学方面

1. 本科生的实习方面，我们进行的一个学期的实习无疑让学生受益匪浅，而且工作开展的扎实程度应该是走在全国前列的。但在实习生安排上可进行适当的挑选和分层，如安排在各县高中的实习生，应选拔比较优秀的学生。

2. 学科教学论模块基本与这两所学校的开设大体一致，但可以适当加大“课程与教材分析”这一内容的比例，相应地加大中学教授级正高教师、特级教师等名师授课的比例。当然，讲课费应与所请名师的身份相匹配。

3. 本科生的教师教育课程，可以基于专业特点，各学院在基于学校教务处安排的教师教育课程框架体系中，做灵活的变动、调整和补充，更好地满足学生专业发展的需要。

4. 我们推进课改的力度和效果是强于兄弟院校的，同时坚持贯穿

实践取向的教师教育方向，这与兄弟院校也是高度一致的，但应将深度教学导向与实践取向结合，将教学基本理论讲深讲透，帮助学生构建起学科教学的基本理论体系，具有探究、反思与构建的能力，成为反思型的实践者。避免出现“过度实践化”，忽视教学基本理论的学习的现象。

## 二、研究生教学方面

1. 实习方面：教育硕士和学术型硕士的实习应不同于本科生的实习。实习应更加精细化。第一，增加和强化见习环节，给学生以次第渐进的培养。第二，实习学校的层次应有所提升，从我们考察的两所学校来看，均为优质中学。第三，应加强实习学校的实习指导力度，学校要增加这方面的经费投入。第四，实习应与学生的研究、毕业论文紧密结合，实习的安排满足学生的研究的需要。

2. 课程设置方面：可增加学科及学科教学前沿专题等相关、相似课程，有助于学生把握前沿，拓宽视野，助力选题；可增加班级教育与班级管理等相关、相似课程，补齐学生课堂管理这一能力短板。

另外，在培养方案的“选修课”中可更加凸显学科特色，适当增加学科专业选修力度，加强学生的专业知识学习，同时也可为学生研究提供更多的视角。

3. 师资方面：不仅要引进博士等高层次人才，而且可以将中学一线特级教师、教授级正高教师等学科名师请进课堂，不仅让学生感受到名师的风采，而且学生切身体验教学理论在教学实践的应用，更重要的是，这些优秀教师本身就是学生的榜样，他们的学识、能力、修

养甚至人格魅力都将对学生产生积极影响。当然，名师的选用要形成相应的机制和制度予以支持。

# “对标一流”学习交流总结

杨红萍

3月14日和15日上午分别与南京师范大学教师教育学院和首都师大教师教育学院进行对标交流，感谢学院提供的学习机会，同时，也感受到我们的差距之所在，总结如下：

## 1. 信息技术应用滞后

目力所及，信息技术的迅猛发展引发了课堂教学的深刻变化。在我校，信息技术对教育所产生的影响却不显著，教学模式、教学方法、学习方式等还没有从跟不上发生变化。某种程度上来说，信息技术似乎是可有可无，有它不多没它不少，绝非必不可少的因素，更谈不上对教育发展产生的革命性影响。我们的信息技术应用只是停留在使用PPT，教师没有真正感受到信息技术给我们的教育教学效果所带来的真正实惠，学生也没有真正体会到应用信息技术给学校带来的乐趣，导致大家对信息技术教学应用感到迷惑与茫然。

以前的信息技术与教学的整合，只强调改变教学环境或改变教与学的方式，只是将信息技术应用于改进教学手段、方法这类“渐进式修修补补”上，还没有触及到教育的结构性变革。朱雪梅的交互式教学观察平台，充分发挥了信息技术对课堂教学促进作用。信息技术必须在运用技术改善教学环境和教学方式的基础上，进一步实现教育的结构性变革——也就是要改变传统的以教师为中心的课堂结构，构建新型的主导——主体相结合的课堂教学结构，实现信息技术与课堂教



学的深度融合。

## 2. 课程体系老化

首都师大教师教育类课程中的学科教学论课程由课标与教材分析、教学设计与实施、学科文化等小模块构成，我校的教师教育课程设置依然停留在教育学、心理学、教学论老三门的状态，这种模式急需突破。

## 3. 课程内容

教师教育类课程的设置缺乏沟通，不能进行有效对接，一些重要内容落空，比如班级管理、如何进行教学研究，导致实习生不能胜任班主任的工作，不知道如何进行教学研究，不会撰写简单的调研报告。

## 4. 师资力量缺乏

首都师大教师教育学院的教师不承担本科生的教学任务，有充分的精力进行研究。我们教师教育学院的教师大部分精力是完成本科生高强度的教学任务——两个班两门课的教学，有的老师甚至要完成三个班两门课的教学任务，以及全年实习生的指导任务。

其次，课程的小模块设置也需要相当的师资力量，我们无法满足。

## 5. 社会服务意识不够

首都师大教书育人、科学研究和社会服务三足鼎立，值得我们借鉴。研究基础教育、服务基础教育、引领基础教育是教师教育学院的首要任务，如何实现教书育人、科学研究和社会服务三者有机结合，值得我们认真思考。

## 6. 党政学习和业务学习分离

首都师大的高蓉书记提到的他们实施的双带头人，值得我们借鉴。党政和业务结合起来，既能有效促进党政学习，同时又能促进业务发展。首都师大“大先生讲座”，以教师发展为中心，促进了教师的专业发展。

#### 7. 学校网络覆盖有限

为了实现信息技术与教学的深度融合，目前我们有部分课程是线上线下混合式学习，而教室却不能联网（比如5号教学楼）。

#### 8. 学位论文指导课时数偏低

我校学位论文指导，毕业后每生30课时，学硕50课时，远远低于兄弟院校的课时分配，与导师的付出也不成比例。希望参照调整，提高教师工作的积极性。

# 问题、差距与建议

## ——“对标一流”学习交流心得体会

张荣华

2019年3月13日——16日，我随同教师教育学院“对标一流交流学习考察团”，在南京师范大学教师教育学院（以下简称南师）和首都师范大学教师教育学院（以下简称首师）两所高水平师范大学的教师教育学院，进行了考察和交流学习。通过听取两所师范大学教师教育学院在学科建设、教学科研、研究生培养、基层党建等方面的先进经验和工作方法的介绍，我们明晰了师范大学在发展教师教育事业方面所面临的共同问题，也意识到我们山西师范大学的差距，同时，自己也对学院未来的改革举措有了一些想法和反思。

### 一、教师教育学院发展面临的共性问题

我们所考察和学习的两所师范大学都不在部署师范大学之列，但两所师范大学由于具备独特的地域优势——南师位于江苏省省会城市，首师位于中国首都北京市，和超前的改革创新意识，终于发展成了高水平的省属师范大学。有很多经验值得我们学习。

但是，在教师教育学院的发展上，这两所师范大学与我们一样，面临同样的发展困难。

#### （一）师资匮乏

两所师范大学教师教育学院发展最大的困难在于师资问题。这也是所有师范大学教师教育发展遇到的困难。根据统计，南师教师教育

学院教职员工共有 50 多人，其中有 30 多人专任教师。专任教师中副高以上职称的学科教学论教师年龄普遍在 50 岁以上，且这些教师的高级职称晋升难度很大。现有正高级职称教师本来人数就少，其中还有一位面临退休。一旦退休，教师的补充就成为一个难题。由于学科教学论的专业特殊性，需要的人才必须学科专业优秀，又有教育学背景。这样，符合学校招聘条件的年轻人几乎没有；想要的年轻人又因为不符合学校条件进不来。

首师的教师教育学院教职员工有 40 多人，其中 30 多人为专任教师。专任教师全部拥有博士学位，年龄也集中在 32-43 岁之间，多位教师拥有英美等国的留学经历，但学科教学论的教师又面临职称晋升上的瓶颈。

## （二）深度发展受阻

在师范大学中，教师教育学院应成为一个兼有本科和硕士生的实体学院？还是注重教师教育学术发展的研究生院？南师和首师的探索都不同程度地受到了来自体制机制的阻力。

早在 2005 年，南师就在全国率先实行教师教育实体化，在将学科教学的教师合并的同时，也将三——四年级的师范生纳入教师教育学院。连同课程教学论学硕和教育硕士一起，组建成本硕一体化的教师教育学院。运行十多年以后，南师教师教育学院又将本科生回归到各个专业学院。因为教师教育学院难以满足师范生在学科专业上的精、深、高的发展，而学科专业的水平才是用人单位考量的真正指标。为了不耽误优秀师范生的就业，南师教师教育学院只能忍痛割爱，将

本科生回归各个专业学院。没有了本科生的教师教育学院还是一个实体学院吗？

首师教师教育学院的做法是以现有师资力量，打造硕士生，尤其是教育硕士专业学位教育的研究生教育，发展教师教育学术。但是，学校又希望教师教育学院接管全校本科生的教育见习、实习等工作。对首师教师教育学院而言，接管全校本科生的见习、实习工作理论上讲应该接管，但一旦接管，又面临着学术力量的分散发展。

教师教育学院应如何发展？这是一个值得所有师范大学思考的问题。

## 二、我们与他们之间的差距

### （一）硬实力方面

南师和首师的办学经费充足，南师的经费甚至多得花也花不完，首师的经费也很充足；两所师范大学的办公条件也很好，都占据了一栋楼。所有教授拥有一间工作室，两个副教授共用一间工作室。无限网络全覆盖。教师有进行翻转课堂教学、微课教学和慕课教学的信息支持。首师生物教学论的教师录制了《中学生物教学论》的慕课，已经进行了一轮教学实验。南师的生物教学论负责人还是《中学生物学》杂志的主编。师资方面，首师的教师全部是博士，多数还有海外留学经历；南师的学科教学论的教授退休以后，是直接从各专业学院聘任教授级教师补充。

### （二）软实力方面

学科建设有创新。相近学科组建成学科群和系，形成合力。首师

的教师教育学院下设三个系：数理与科学教育系（包括数学、生物、物理、化学、资环等学科教学）、语言与人文教育系（包括英语、语文、历史等）以及教师专业发展系（包括思政、心理健康、职业生涯规划、教师专业理论）。

专业设置全面，都拥有教师教育理论的研究方向。

学术氛围浓厚，都定期召开学术沙龙。南师定期有学术教研活动。首师实行“双带头人”过程，将党团活动与青年教师的学术发展结合起来，处处支持青年教师的学术发展。

拥有优质师范生生源。南师的师范生相当于 211、985 院校录取生的水平，推免上硕士的师范生又是从这些人中优中选优。首师的本科生相对弱一些，但教育硕士生源却凭借地域优势，招收到一些优质生源。

获得政府支持。首师承担很多教育部的课标研制、教材编写任务；还承担很多北京市政府的教育工程、名师培养项目、学术型研究生攻读教师教育课程项目等。南师也承担政府多项培训项目，承担江苏省师范生教学技能比赛的赛事，真正地建立起了南师在江苏省教师教育培养上的龙头地位。

### （三）其他

承接教育部卓越教师项目。无论南师还是首师，卓越教师项目的执行单位都在教师教育学院，而我们山西师范大学，卓越教师的执行单位在各专业学院，由专业学院来制定教育计划，我们教师教育学院执行人家的教育计划。在教师教育方面，究竟谁更专业？

### 三、学院未来的改革建议

#### （一）科学定位教师教育学院发展目标

对我们学校而言，教师教育学院究竟要发展成为一个什么样的学院？是替代教务处的本科生实习管理单位？是拥有本硕一体的实体化单位？还是致力于发展教师教育学术的研究院？

我们教师教育学院没有条件发展成为本硕一体的实体院系；接管了全校的本科生的教育实习工作，却至今未形成系统的、令同行交口称赞的实习理论或经验；我们招收课程教学论学科方面的硕士生与教育硕士，且教育硕士专业学位教育占据了我院研究生的主体，却没有专门的“教师教育”研究方向。

显而易见的是，发展教师教育学术是教师教育学院的核心任务。没有优秀的学术成果，凭什么在师范大学的课堂教学改革中独占鳌头？没有优秀的学术成果，拿什么去与基础教育一线对接，并为人家服务？没有优秀的学术成果，无法形成独特的特色，拿什么与其他教师教育学院竞争？没有优秀的学术成果，如何对得起独立的“教师教育学院”？

#### （二）创新学科建设思路

我想再重复一下上次在学院民主生活会上提出的观点：学科建设思路必须创新。教师教育本来是教育学一级学科下面的二级学科之一，学科教学论是教育学一级学科下面的二级学科课程教学论的三级学科。我们在学科建设时，建设的是二级学科？还是三级学科？

南师和首师的做法是将学科教学论视为教师教育的重要组成部分

分，实行跨学科的交流与整合。究竟我们学校应该怎么搞？这一问题恐怕不仅仅是一个学术问题了。

### （三）迫切引进青年教师

目前我们的师资队伍年龄老化，职称结构中讲师比例过大，整体学术能力弱化，必须想尽办法引进青年教师。比如，从各专业学院中，动员副高级职称教师转行教师教育；吸引山西省或全国的教授级教师担任兼职教师；从本科生中选拔优秀毕业生，与 985、211 院校合作培养师资；等等。

### （四）营造宽松的学术交流氛围

学术研究的本质是交流、沟通，在争论中达成共识，影响学术共同体的发展和进步。所以，观点和看法不一致的“异见”现象应当成为学术研究的常态。“异见”本来是想象力发挥作用的结果，好的“异见”是学术创新的前提。学院应当为大家的“异见”交流搭建一个学术平台，鼓励教师从问题出发，将其转化为学术研究成果。

### （五）关于社会服务

社会服务的主体可以是个人，也可以是集体。从个人服务社会方面来说，我自己有一些实践，今后还会寻找合适的机会，再次开展社会服务。

从学院角度来讲，如何打造山西师范大学的社会服务品牌应是一项重要的工作。

### （六）有关党团工作

首师的做法值得我们借鉴。因考察团中还有几位党团工作者，相



关的问题，交给专业的他们来讨论吧。

总而言之，这次的考察对自己帮助很大。开阔了眼界，融洽了干群关系，加强了学术同仁之间的联系。希望今后能多多参与类似的活动。