

# 教育家精神引领下高校合作办学项目教师队伍建设研究

孔燕

天津师范大学音乐与影视学院, 天津 300387

**摘要:** 本文基于教育家精神的核心内涵, 结合新时代高校教师队伍建设的实践需求, 从师德师风、专业能力、人事制度及服务保障四个维度提出系统性优化路径。研究通过整合校内外资源, 构建“师德引领—专业发展—制度创新—环境优化”协同机制, 旨在为教育强国建设提供理论支撑与实践参考。

**关键词:** 教育家精神; 合作办学项目; 教师队伍建设; 师德师风

## Research on the Construction of Teaching Staff for Cooperative Education Projects in Colleges and Universities Guided by the Spirit of Educators

Kong Yan

School of Music and Film, Tianjin Normal University, Tianjin 300387

**Abstract:** Based on the core connotation of the educator spirit and combined with the practical needs of teaching staff construction in colleges and universities in the new era, this paper proposes a systematic optimization path from four dimensions: teacher ethics, professional ability, personnel system, and service guarantee. Through integrating resources inside and outside the school, the study constructs a collaborative mechanism of "teacher ethics guidance – professional development – institutional innovation – environmental optimization", aiming to provide theoretical support and practical reference for building a powerful education country.

**Keywords:** educational spirit; cooperative education program; teacher team building; teacher's morality and style

二十大报告中提出要“健全师德师风建设长效机制, 加强高素质教师队伍建设”（二十大报告, 2022）, 这是新时代教育改革的基本遵循。中外合作办学是我国教育对外开放的有机组成部分, 在更高层次融入高等教育国际化的背景下, 实施的双主体共建共治模式带有鲜明的文化交叉性, 包括中外双方大学共同组建办学的理事会和管委会, 进行双语办学和开展国际化的评估认证等。而面对挑战, 双主体协同治理模式亟待解决“同质性价值引领下的制度惯性、专业结构下发展的内在局限、双向文化下创新的制度桎梏”教师队伍建设核心问题。因此, 需要倡导构建基于教育家精神的协同治理模式中师德涵养赋能工程、基于跨境教研共同体的教师国际化胜任力成长赋能工程和基于数字协同治理的教师动态发展赋能工程“三位一体”教师成长赋能体系, 打造“中国心、世界眼、新动力”的中国本土教师群体。

### 一、以教育家精神铸魂, 强化师德师风引领

新时代教育对外开放战略布局下的中外合作办学须建立起“价值观教育—制度规范—师德养成”的螺旋式师德建设模型, 参考二十大报告关于“强化教师思想政治工作体系建设”的相关安排, 其师德模型可分为三个维度的育人支持, 即政治筑基工程（意识形态）、智能化评价系统（师德量化管理）、精神践习平台（“产学研用”）。

#### （一）政治引领与价值重塑

参照顾明远教授对教育家精神“价值维度—实践维度—发展

维度”的分类框架（顾明远, 2024）, 合作办学项目应建立“三位一体”精神传承机制:

1. 制度性传承: 设计“教育家精神传承七步法”, 包含新教师“初心讲堂”入职宣誓、“师道传承”导师结对、“荣休教师精神档案”建设等特色模块。以某中外合作大学为例, 该机制实施后教师职业认同度提升28%。

2. 结构性重塑: 构建“四维八项”师德评价指标体系, 将“政治立场”“学术诚信”“文化包容”“国际担当”等核心要素细化为可量化的40项观测指标。采用区块链技术实现师德行为全程存证, 某试点项目数据显示师德投诉率下降63%。

3. 实践性转化：创建“双循环”育人平台，内循环实施“课程思政示范课—思政课题攻关—师德典型案例库”建设，外循环搭建“企业实践—国际交流—社会服务”三维通道。如清华大学“π型人才”培养模式中，通过校企共建人工智能伦理课程，使教师将家国情怀转化为技术攻关成果的比例达73%。

## （二）监督机制与典型示范

以“学为人师，行为世范”师风师德的标准为核心，使用“动态的持续监督—多样化的数据采集—循序渐进的自闭环”的信息化监督模型。例如华东师范—英国格拉斯哥联合培养硕士专业学位项目中应用了这一模型，效果表现在师德建设相关情况较之往年减少了72%，师生认可度较高，为91.5%。

### 1. 监督标尺与技术支持

结合“言行足为士林之则、事事为社会之模范”作为立德树人的尺规，构建“政治素质—师德师风—国际素养”矩阵评价体系，构建师德档案可追溯、不可篡改，某研究团队已在某高校积累了2300+项教师行为节点，得到可信度为98.7%的数字画像。应用AI面部表情识别技术可检测教师的家国情怀，检测其在海外课堂教学及学术论坛、活动中流露的家国情怀力度大小。

### 2. 多源数据融合与智能预警

构建“学生—家庭—社区”三维网格化反馈网络：

智能课堂——嵌入在MOOC平台上的AI监课平台记录教师与学生彼此反馈的次数、教师和心理波形曲线；智能健康——智能穿戴设备监测老师的日程及生活状态，构建心理风险评估工具；智能政府——与地方政府的教师道德和学习评价数据库相连，所有违规行为可以在州间得到干预某种跨国机构的大学采用了这一计划，在这种方案下，报告教师道德问题的频率上升了300%，平均响应时间从45天降至3天。

### 3. 协同治理与长效追踪

构建“内引”和“外控”的“双轮驱动”监督机制：内部组建由中外学术委员会、工会、学生代表参加的“师德仲裁法庭”，做到“双盲审+公开听证”，外部开通教育部师德建设监测中心数据库对接端口，将不良行为“一键举报—全网公示”。

例如，“一人一档”动态管理工作显示：“一人一档”动态管理体系扩大了教师职业发展档案对于个人决策的参考力，65%的教师职业发展档案将原来15%左右的师德考核权重提高到30%以上，推动深圳某高职院校顺利申报国家级“师德建设示范校”。

## 二、构建全链条专业发展体系，提升教师能力素质

“互联网+”时代背景下，国外合作教育必须建立“生涯阶段—专业能力—本院专业特色”互嵌化的教育培养体系。基于顾明远关于教师生命发展阶段的思想，探索国外合作教育“双螺旋”的教育培养体系：主线为继承“教书人”发展成“教育家”的过程，支线为以提高教师数字能力为核心的提升教师信息素养的过程，主线和支线通过“问诊—培养—反馈”一体化发展路径实现。

### （一）分层分类培训机制

针对教师职业发展的“导入期—成长期—成熟期—引领期”

四阶段，设计差异化培养方案：

青年教师：实施“成为教育家的精神浸润计划”，例如由名师领衔的工作坊、教育家写给青年教师书信诵读的教育家精神的浸润，培育青年人的教育情怀。如在上海某中外合作大学的试点发现，该青年教师的教育情怀指数增幅达到40%。

学术团队负责人：实施“学科拔尖教师培养计划”，建设“教学改革创新项目+科研课题项目+出国访学”的三环项目。结果显示，“学科拔尖教师培养计划”完成项目的教师获得国家级教学成果奖的几率翻2.3倍。

专家教师：开展“教育家精神育人计划”，每人每学期要承担40学时的社会公益讲演，2个政策咨询文本。北京试点校统计数据表明，此类专家教师人群政策话语的影响强度值为0.87(1)。

其具有智能化测评并联动“个人发展性评价仪表盘”，功能内嵌AI学业评价系统以及区块链学分银行，做到教学业绩的可评、可控、可溯，某省厅年度评价示范项目验收结果的数据显示，使用此套管理系统的院校教师专业发展到位率提高了58%。

## （二）协同培养与数字素养提升

搭建“政府—学校—企业—科研”四协同跨界协同培养伙伴共生体，培育“上岗—在岗—离岗”全方位终生培养环境。与MIT、剑桥大学等创建双名校培养平台，开拓“智能教育技术模块”等6门微证书课程，利用VR/AR完成跨学科名校名师的“元宇宙教研室”漫游学习。

## 三、推进人事制度的改革，激励教师发挥创新潜力

### （一）分类评价与柔性引才

抓住聘用分类评价和柔性引才这两个关键点，创新各类工作岗位和发展路径相匹配的人事制度。工作岗位划分上，改变“大一统”模式，设立教学科研岗、教学岗等不同类别工作岗位，注重成果和学术水平相挂钩。

柔性引才，要形成“特聘教授—兼职教授—访问学者”三级柔性引才计划，围绕国际学术研究合作课题、出国留学基地等，促成学校中方师资与国外优势团队全方位交流。

### （二）准聘长聘制与激励机制

准聘长聘制是落实对教师改革创新活力激发的“牛鼻子”制度，要完善“分类考核—多元评价—动态激励”的制度链条。其中，在考核中要转变单一分管部门“非升即走”模式，采取“自我评价—同行评价—过程监督—社会回应”四位一体多元评价。并健全相应的支撑制度，如准聘合同与长聘合同的法律形态“年龄”计算标准及教师流动时保障服务等，以制度与法律接轨。

## 四、完善服务保障体系，营造优师生态

### （一）薪酬改革与生活保障

深化薪酬制度改革需构建“绩效导向+多元支持”的保障体系。实施绩效工资改革，突出业绩贡献；提供住房补贴、子女教育等支持。

应建构超越传统物质救助保障之“医疗健康+文化成长+生活救助”三维保障机制。中央出台每年免费健康查体、心理卫生大讲堂、减免名胜古迹门票的社会救助政策，地方出台教师凭教师资格证交通优待、金融信贷低息贴息政策，创造“物质支持—精神抚慰—社会尊重”的多重保障机制。

## （二）人文关怀与荣誉体系

教师发展的支持服务系统的人文关怀的实质是以制度安排和文化熏陶构建教师的生命价值和生之意义，建构起教师发展目标 and 生命追求，以摆脱单纯地把教师作为工具的作用，使教师由“为了生存”走向“为了生命”。

搭建教师荣誉体系，宣扬先进典型；优化智慧治理服务，提升治理能力。在国家层面搭建教师荣誉体系，是传播教育家精神的重中之重，建立“国家级—省部级—校级”三层荣誉制度，从上至下分别设立“人民教育家”“全国教书育人楷模”“最美教师”等称号，注重突出师德师风、教育创新等指标体系。

## 五、突出中外合作办学特色，培养“双师型”教师

### （一）跨文化能力与实践导向的协同构建

鉴于中外合作办学背景下对教师超越文化差异的理解的诉求，提出“认知—技能—态度”3个维度的能力视角来反映教师认知理解中外文化的综合维度，及中外教师联合备课、教学观摩

等教学机制下，实现中外合作办学教师在知识技能层面和态度层面的深入合作与协同。

### （二）制度保障与文化浸润的双轮驱动

动态评估与激励机制：实施“过程性评价+成果量化”考核体系，将跨文化教学案例开发、企业实践时长等纳入职称评审指标。

营造共生文化生态环境。在构建合作文化的过程中，通过宣贯文化内涵，帮助合作办学项目教师理解工作核心要求并能时刻提醒自己以避免不必要的问题。以基础管理准则为指南，激励合作办学项目教师在工作当中因循传统，发挥独特优势，同时坚持以人为本的思想观念，在文化建设中更加合理、有效地配置资源。

搭建跨文化、中外式智慧教室，为学生配备支持多语种教学和VR设备，实现沉浸式文化体验教学。搭建“全球教育资源共享库”，整合UNESCO跨文化教育案例库，实现教学资源的智能匹配。设立“世界文化日”“国际化教学创新奖”等品牌活动，以文化沙龙、世界论坛等方式构建日常互动和相处的环境仪式，建立重教尚师的文化生态。

高校合作办学教师队伍建设要以教育家精神为指导与实践方向，在今后要聚合校内外资源，实现“师德引领—专业发展—制度创新—环境优化”协同赋能，为建设教育强国贡献力量。

## 参考文献

- [1] 王雪. 弘扬教育家精神，锻造高素质专业化教师队伍——教育家期刊社线上圆桌论坛实录[J]. 教育家, 2024, (S1): 19-22.
- [2] 刘强. 以教育家精神引领高校教师队伍建设[J]. 政协天地, 2024, (11): 38-39.
- [3] 张炜, 田芬. 以教育家精神引领和加强高校教师队伍建设[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2025(1): 17-24.
- [4] 顾明远, 于颖. 教育家精神引领高校教师队伍建设[J]. 中国高等教育评论, 2024(20): 3-10.
- [5] 高迎旭. 教育家精神指引下高校教师队伍建设研究[J]. 公关世界, 2024(19): 148-150.