

研究基于质量 改革重在创新

——北京服装学院教学研究 与改革论文集

YANJIU JIYU ZHILIANG GAIGE ZHONGZAI CHUANGXIN
BEIJING FUZHUANG XUEYUAN JIAOXUE YANJIU YU GAIGE LUNWENJI

廖青 主编 周永凯 王素艳 副主编



中国纺织出版社



研究基于质量 改革重在创新

——北京服装学院教学研究 与改革论文集

YANJIU JIYU ZHILIANG GAIGE ZHONGZAI CHUANGXIN
BEIJING FUZHUANG XUEYUAN JIAOXUE YANJIU YU GAIGE LUNWENJI

廖青 主编 周永凯 王素艳 副主编

 中国纺织出版社



内 容 提 要

值建校50周年之际,北京服装学院推出了教学研究与改革论文集。本书分教育理念、课程改革、教学研究、实践教学、教学管理和其他等六大部分,汇集了北京服装学院近年来在教学研究和改革等方方面面的成果,旨在突出质量和创新两个重点,相信本书对相关高等院校师生具有现实指导意义。

本书可供相关高等院校师生阅读参考,尤其是服装专业、艺术设计、基础教育等相关专业师生。

图书在版编目(CIP)数据

研究基于质量 改革重在创新:北京服装学院教学研究与改革论文集/廖青主编. —北京:中国纺织出版社,2009.10

ISBN 978-7-5064-5952-5

I. 研… II. 廖… III. 高等学校—教学研究—文集

IV. G642.0-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第165946号

策划编辑:张晓芳 责任编辑:郭沫孙阳

责任校对:梁颖 责任设计:何建 责任印制:周文雁

中国纺织出版社出版发行

地址:北京东直门南大街6号 邮政编码:100027

邮购电话:010-64168110 传真:010-64168231

<http://www.c-textilep.com>

E-mail: faxing@c-textilep.com

中国纺织出版社印刷厂印刷 三河市永成装订厂装订

各地新华书店经销

2009年10月第1版第1次印刷

开本:889×1194 1/16 印张:20.5

字数:443千字 定价:78.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社图书营销中心调换

编 委 会

主 编:

廖 青

副主编:

周永凯 王素艳(常务)

委 员:

马小丰	王永东	王成伟	王柏华	王铁城	王群山
宁 俊	李淑珍	张玉祥	张巨俭	陈桂玲	范秀娟
周毅灵	赵 平	赵国樑	郭平建	姜 蕾	韩润萍
董瑞侠	詹炳宏	薛天宇	颜宁生		

序 言

北京服装学院是全国唯一以服装命名，艺工为主，艺、工、经、管、理等多学科协调发展，具有鲜明办学特色的全日制普通高等学校。学校创建于1959年，原名北京纺织工学院，隶属纺织工业部。50年来，学校始终积极适应国家经济社会发展，以培养纺织服装行业人才为己任，适时调整专业结构与布局。1959年建校伊始，设有纺织、染化两个系，7个专业。1961年按照国家“大纺织、大化纤”的规划蓝图，对专业结构进行了调整，增设了化学纤维专业和基本有机合成专业，更名为北京化学纤维工学院。1971年与北京化工学院合并办学，保留了原有的化学纤维、基本有机合成、染整工程和化纤机械等专业。1978年复校后，以化学纤维、染整工程、化纤机械、生产过程自动化及仪表、工业分析、基本有机化工、应用化学等专业为主，围绕化纤生产与使用进行专业布局。1987年按照国家发展“大纺织服装”的要求，改扩建为北京服装学院，为适应我国服装工业和服饰文化发展对人才的需求，对专业结构再次进行调整，增设了服装、服装艺术设计、染织艺术设计、装潢艺术设计、服装表演等专业（方向），和已有的有机化工、化学纤维、染整工程、纺织机械、生产过程自动化、工业分析、应用化学、工业管理工程、工业外贸等专业并存，形成了以服装材料和服装设计、加工、营销、管理为主线的专业布局。1998年划转北京市管理，学校结合教育部本科专业目录进行调整，开展了第三次较大规模的专业结构调整，按照“有所为、有所不为”的思路，将15个本科专业整合为10个，主动适应北京社会经济文化发展的需要，在重点建设艺术设计、服装设计与工程、高分子材料与工程等专业的同时，增设了与首都经济和社会发展相关的工商管理、信息管理与信息系统、英语、广告学、电子信息工程、摄影、绘画、动画和新媒体艺术等专业。目前，学校有20个本科专业，其中有艺术设计、摄影、动画、绘画、表演等5个艺术类专业，以及工业设计、广告学和数字媒体艺术等3个艺术类相关专业。学校本科专业布局合理，艺工融合

特色鲜明，服装教学优势突出。

2001年12月作为北京第一所高校接受教育部本科教学随机性水平试点评估，取得良好成绩。2008年4月，再次接受教育部本科教学水平评估，学校的各项教学工作及教育教学质量得到了专家的充分肯定与高度好评，最终取得了优秀成绩。经过两次本科教学水平评估，学校明确了办学指导思想。按照《北京市“十一五”时期教育发展规划》中提出的“稳定规模、调整结构、创新体制、突出特色、提高质量、服务首都”的北京高等教育基本方针和“坚持内涵发展，着力提高本科教育质量”的总体目标要求，学校牢固树立人才培养是学校的根本任务，教育质量是学校的生命线，本科教学是学校的中心工作的理念，坚持“质量立校、人才强校、学术兴校、依法治校”的原则，将确保本科教育教学质量始终放在办学的首位。培养理论基础扎实、知识面宽、实践和创新能力强、身心健康的应用型高级专门人才。在“十一五”时期，使学校综合办学实力居国内同类院校先进行列，到2020年把学校建设成为特色鲜明、国内一流、国际知名的服装高校。

在校庆50周年之际，为了总结50年的教学成果，全校广大教师积极撰写研究报告和论文。本论文集共收集论文81篇，论文内容广泛，涉及办学定位、指导思想、师资队伍、课程改革、教学评分、教学管理、实践创新、校园文化等各方面。论文特别结合学校本科教学水平评估的整改工作以及“质量工程”建设等工作提出了进一步完善实践教学体系和教育教学质量评价体系，提高我校教育教学质量的工作的思路和措施。

希望通过本论文集的出版，进一步加强高等学校教学研究工作的相互交流、相互促进，使我校的教育教学工作再上一个新台阶。我们相信，只要坚定信心、持之以恒地向目标迈进，学校的未来一定会更加辉煌。



2009年8月31日

目 录

教育理念

- 广纳群贤、唯才是举 开创人才工作新局面 (惠桂芝)012
- 为创造性而教——大众化高等教育的核心 (廖 青)020
- 对大众化阶段高等教育质量标准 and 大学生培养
质量的思考 (周永凯 田红艳)024
- 对高校教学工作中几组辩证关系的感悟 (王越平)028

课程改革

- “创意织物设计”课程教学方法改革的探索 (史文莉)034
- 对高校跆拳道课程进行道馆式教学模式改革的探讨 (苏跃金)036
- 关于我校开设健身健美课程的调查分析 (赵勇军)039
- 关于工科“大学物理”课程内容改革的探索 (郑俊娟)043
- 工业设计学科“造型设计基础”课程教学的改革初探 (熊红云 孙苏榕)047
- “英文歌曲赏析”选修课的教学实践与探讨 (王玉丹)051
- “电脑首饰建模”课程教学中的几点体会 (宋 懿)055
- “数据库原理与应用”课程建设的研究与探索 (罗 霄)058
- “通信原理”课程教学改革刍议 (郭 飞)061
- “服装材料学”课程教学的改革与实践 (陈丽华)065
- “服装效果图”课程教学的思考 (王群山)069
- 略谈动物图案课程的简化造型训练 (张向宇 韩 诚)072
- 试论“色彩构成”课程改革 (庞 绮)078
- 陶艺课程的教学实践与思考 (王铁城)082
- 艺术设计专业“装饰雕塑”教学的探索 (关立新)085
- 浅谈“人机工程学”教学的改革 (杨九瑞 韩 霞)089
- 表演专业(服装表演方向)教学管理的改革与实践 (黄洪源)093
- 时尚插画课程内涵分析 (李祖旺)096

教学研究

- 丢勒名画《忧郁》中的数学元素戏释 (颜宁生) 102
- 浅谈“高等数学”学习 (侯志萍) 105
- 浅谈大学数学的教学创新 (杨 梅) 108
- 谈谈“高等数学”与中学数学教学的衔接 (谢伟献) 111
- 赏析高等数学中的美 (董庆华) 114
- 以“科学发展观”看比赛教学法在足球课程中的应用 (马 腾) 117
- 高校排球教练员的非语言效应与临场指导 (杨荣俊) 120
- “大学物理”教学中学生常遇到的几个问题 (陈 辉 郭庆龙) 124
- 通过软式排球运动促进高校女生身心素质的提高 (王慧君) 127
- 社会建构主义下的“高级英语”交互教学模式 (訾韦力) 132
- 贯彻大学英语课程教学要求, 提高学生大学英语
四级通过率 (刘 华) 138
- 积极开展教师合作式教学, 努力提高大学英语教学质量 (杜京晶) 142
- 对电子信息工程专业双语教学的一点体会 (刘 怡) 146
- 论“立体裁剪”课程对培养创意思维的特殊作用 (邱佩娜) 149
- 从认识到解决——谈环艺专业方向“小区规划”课程
教学的改进 (金 岩) 152
- 影像教学对新媒体专业学生设计思维
的拓展 (高 良 王春莲 唐 芃) 155
- 新媒体艺术教育研讨 (王延群 王凯翔 于清渊) 159
- 浅析艺术史教学中的若干问题 (袁 媛) 163
- “思想道德修养与法律基础”新课程要求全面提升
教师素质 (张红玲) 167
- “毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论”教学的
历史情境分析 (闫 东) 170
- 非计算机专业计算机基础教育教学方法的研究与探讨 (王 颖) 174
- 提升创作课的“创作”与“参与”意识
——从 2005 级国画学生获奖谈起 (安 佳) 178
- 艺术设计专业色彩基础教学初探 (郭文宁) 181
- 插画表现语言教学探讨 (韩 诚) 184
- “色彩构成”教学中的作业形式浅探 (程悦杰) 186
- 对艺术教学模式的重新思考 (李士进) 190
- 思维导图在教学中的应用初探 (杨恩源) 195
- 对数字媒体艺术教学的几点思考 (宁 兵) 200
- 后现代主义文化逻辑与艺术史教学的现实困窘 (韩雪岩) 203

问题、观念和方法——关于设计教育中设计方法论的

一点思考

(曹向辉)206

旅游纪念品与礼品设计专业教学建设与未来发展探析

(崔 唯)211

高校女生足球专项课对女足运动的普及与影响

(马 腾 孙安娜)215

实践教学

依托校外人才培养基地,探索创新人才培养新模式 (李淑珍 周永凯)220

浅谈正交法优化试验条件的方法和步骤

(刘廷岳)224

信息技术在“高等数学”教学中的应用

(王成伟)228

电子信息类专业学生基础理论和基本技能培养的实践探索

(李 慧)233

加强实验教学环节,提高教学效果

(宋凌云)237

关于“大学物理实验”课程开放式教学的思考

(张志强)240

“服装工效学”课程中的生理测试实验

(张 辉)244

如何提高工业设计专业学生的市场认知能力

(聂 茜)247

金工技能训练与学生行为模式的关联

(赵 祎)251

浅谈在产品设计教学中如何增强学生的动手能力

(谢天晓)254

让学生在自主创新中学习发展——网站设计

教学感悟

(唐 芃 王春蓬 于清渊)257

基于主体间性研究的工业设计实践教学研究

(何颂飞)261

教学管理

学习实践科学发展观,探索多校区教学

管理模式

(宁 俊 段文生 单红忠 张宏娜)268

关于我校开放性实验教学管理的探讨

(冯绍森 王 文 李淑珍)273

我校毕业设计(论文)工作的探索与实践

(顾 萍 王素艳)277

当前校级教育教学改革项目管理中出现的问题及思考

(王素艳 顾 萍)282

采取有效措施积极应对高校毕业生就业难问题

(付建西)285

课堂纪律管理的思考与尝试

(牛继舜)290

关于多媒体授课情况的调查分析(教师篇)

(王素艳 田红艳)293

关于多媒体授课情况的调查分析(学生篇)

(王素艳 田红艳)297

浅谈互联网时代教务管理系统的信息化建设

(姚雪迎 周永凯)301

其他

运用科学发展观,切实加强大学生思想政治教育

(姚冬梅)306

篮球运动与素质教育

(徐立国)309

再论大学生诚信问题

(陈桂玲)313

谈谈高校教师师德建设	(潘国双 章江华)317
专业基础课教学中积极发挥科研促进教学的作用	(郭凤芝)321
战略之需要, 社会之需求——对研究生培养目标 转变的几点思考	(张 森)324

后记	327
-----------	-----

教育理念__

广纳群贤、唯才是举 开创人才工作新局面

——惠桂芝

【摘要】

人才是立校之本，强校之基。人才队伍建设是一个系统工程，涉及全校各个部门，是学校发展建设的重中之重。本文从人才队伍建设的实际情况出发，客观分析了学校目前人才队伍建设工作中存在的诸多问题，并提出了今后的工作思路，对我国高校人才队伍建设具有指导意义。

【关键词】

高校 人才工作 队伍建设

国家大计，教育为本；教育大计，教师为本。高校教师是人类科学技术、文化艺术宝贵遗产的继承者、传播者，是新知识、新文化的创造者，是教育目标的组织实施者，是专门人才的培养者。教育的成败，科技的兴衰，教师是关键。原哈佛大学校长詹姆斯·B. 科南特（James B. Conant）曾指出：大学的荣誉不在于它的校舍和人数，而在于它一代代教师的质量。只有具有质量一流的教育人才队伍才能建设质量一流的大学。

一、我校人才队伍建设概况

近年来，我校在人才队伍建设工作方面有了长足的进步，其工作思路、工作机制、工作方法都得到了完善，培养和汇聚了一批能够领导学科建设和发展的学科带头人、一批具有创新能力和发展潜力的中青年学术骨干。目前，我校已经形成了多个优秀的学术创新团队，人才培养和人才

引进工作得到了加强，教师的知识创新能力、教育教学能力及服务社会能力有明显的提升，教师思想政治素质与职业道德建设水平有进一步的提高，现已初步形成了一支政治思想素质较高，具有一定教学、科研水平，管理服务意识较强，结构趋于合理的人才队伍。

1. 教师数量充足，结构更趋合理

以本科教学水平评估为契机，经过不懈地努力，学校师资队伍的数量、质量、结构正在协调发展与整体优化，目前我校教师总量已满足教学工作的基本需要，教师队伍的职称结构、学位结构、年龄结构、学缘结构已得到明显改善。

2. 采用多种方式引进人才，促进教师整体素质的提高

我校设立人才专项经费，下大力气引进人才，特别是优秀的博士、硕士学位毕业生。5年

来有 50 余位留学回国的博士、硕士学位教师充实到教师队伍中,为教师队伍带来了全新的学术思想,促进完善了学术梯队,改善了教师队伍的整体结构。我校已初步打造了一支高水平的外聘特聘教授(含院士在内)、国内外知名专家、著名学者、企业家、设计师等专、兼职教师队伍,对学科建设、科研及教学工作,教师队伍整体水平的提高都起到重要的促进作用。

3. 开展多层次、多渠道、多形式的培训,效果明显

我校注重加强对教师的培养和培训,着力提升教师的师德水平、学位层次和实践教学能力。5 年来,学校投入数百万元并争取到市教委“人才强教”专项资助经费,用于教师的学位提升培训、实践技能培训和师德培训,截至 2009 年培训教师 2715 人次,并取得了较好的效果。

4. 以人事分配制度改革为契机,进一步调动教职工的积极性和创造性

学校按照“科学合理、总量控制、优化结构、精干高效、按岗聘用、规范管理”的原则进行岗位聘用,完善了岗位设置分类、分级体系;以教师队伍为主体,优化了管理、专业技术和工勤技能各类人员的结构比例,合理配置了人力资源;明确了岗位职责,理顺了人与事的内在关系;进一步完善了人才遴选、评价、激励与保障机制;建立了与岗位职责、工作业绩和实际贡献相结合的分配体系,促进了人力资源的自主发展和自我约束;初步形成了人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的激励竞争机制;体现了按劳分配、优劳优酬、多劳多得、向重点岗位倾斜的分配机制;充分发挥了校、院两级管理体制的作用,实现了“双聘”合一和人员合理、有序流动;提高了工作活力,增强了教职工的竞争意识和危机感,激发了工作的积极性和创造性。

5. 教师的整体素质显著提高

(1) 教师的教学水平及教学实践能力逐步增强。广大教师能够积极地投入到教学工作中,钻研教学方法,改进教学手段,提高教学质量。近 5 年来,我校教师承担市级以上教改立项数十项、获得市级优秀教学成果奖多项、建设市级精品课程多门、出版各类教材及参考书 235 部(其中北京市精品教材 4 部,北京市立项精品教材 1 部);编写了普通高等教育“十五”国家级规划教材 4 部和普通高等教育“十一五”国家级规划教材 15 部;获二等奖 2 项,北京市青年教师教学基本功比赛一等奖、二等奖和最佳教案奖、最佳演示奖各 1 项;指导非艺术类学生获得各类奖项 213 项(全国大学生创业方案大赛银奖、北京市“挑战杯”大学生课外作品比赛特等奖等),申请发明专利 3 项,发表学术论文 49 篇;指导艺术类学生获得国际、国内大赛各类奖项 592 项(“汉帛杯”国际青年设计师作品大赛金、银奖,联合国教科文组织“雅致中华”服装设计大赛金奖等)。

(2) 教师的科研能力和学术水平不断提高。学校依托服装材料研究开发与评价实验室、北京市服装技术转移中心和北京市哲学社会科学——首都服饰文化与服装产业研究基地等市级科研基地,大力推进科技创新。5 年来,我校教师获得各类校外项目立项 600 余项。2008 年,我校教师获校外科研立项近 250 项,比 2005 年增加约 40%,科研经费总量比 2005 年增加了 2 倍多,高级职称教师人均科研经费比 2005 年增加了 2.2 倍。近年来,我校教师发表科研论文约 1700 篇,发表作品 700 多件,出版专著、教材 250 部,专利申请 26 项,专利授权 19 项。获得省、部级及以上科研奖励 8 项,其中连续三年获得国家科技进步二等奖。我校教师设计的 5 个系列服装成为 2008 年北京奥运会、残奥会的指定服装,承担并完成了“神舟七号”宇航员的鞋袜和睡袋的设

计；承担了国庆60周年游行方阵和志愿者服装的设计工作，这些都彰显了我校教师较强的科研实力和设计水平。

(3) 师德建设取得长足进步。学校成立了教师职业道德建设领导小组，广泛开展师德教育活动，坚持“师德一票否决制”。广大教师爱岗敬业，为人师表，思想政治素质和综合素质得到进一步提高。我校教师获得“北京市师德标兵”称号1人，“北京市教育创新标兵”称号3人，“北京优秀教师”称号2人，“北京市优秀青年知识分子”称号1人。在师德调研中，绝大多数学生对我校师德状况评价为优良。

二、我校人才队伍建设存在的主要问题

经过多年的努力，我校人才队伍建设取得了一定的成绩，但我们也应该清醒地认识到上述成绩距离学生、家长和社会的要求，学校可持续发展的需求还有不小的差距，还存在着诸多问题。

1. 高层次人才不足

虽然我校学科带头人的数量基本满足了教学科研和学科建设的需要，但是业内公认的高水平的大家、名家还不多，距离我校第七次党代会提出的“使北服成为服装科技艺术精英的聚集地”的目标，距离显示一所大学的水平和社会地位的需求还有较大差距。其关键是我们大家对此还没有引起足够的重视，有些部门对引进高层次人才的重要性和紧迫感还认识不到位，行动迟缓。

2. 博士学位教师比例偏低

我校博士学位教师比例虽然提升得很快，但博士比例还未达到全国高校的平均水平，这虽然与我校的学科专业特点有一定关系，但也应该引起大家的高度重视，否则将会影响到我校的核心

竞争力和学校的发展后劲。

3. 青年教师比例偏大

目前，我校45岁以下的教师比例已占专职教师总数的四分之三，是教师队伍的主体。青年教师有其自身的优点，他们工作热情高、接受新知识、新观念快，但确实也存在一些不足，比如教育教学经验和科研实践经验相对不足、心理成熟度不高等。如果不重视、不加强青年教师的培养，将会影响到我校人才梯队的建设。为此我们校、院两级都必须采取切实可行的措施，提高青年教师的整体素质和水平，鼓励优秀的青年教师脱颖而出，使他们早日成为教学、科研的骨干力量。

4. 教师的科研能力有待提高，团队效应尚未充分显现

尽管我校最近几年的科研实力和科研成果在数量和质量上都有很大提高，但是真正的科研潜能尚未充分挖掘出来。部分教师缺乏团队意识，习惯于“单打独斗”，造成学术创新团队的整体效能没有充分发挥，没有形成合力，“1+1>2”的协同效应并未真正体现出来。团队合作方向不明确、学术交融不充分，梯队建设作用不明显，创新成果不突出，服务社会力度不够。

5. 教师的实践教学能力亟待加强

在我校专职教师中（尤其是青年教师），有相当一部分是高校一毕业就直接到教学岗位的，因此他们对行业、企业的生产过程和环节不了解，缺乏实践技能，讲课过多依赖于课本，不能做到与实际结合。近几年，学校虽然在教师的实践技能培训方面投入较大，也取得了一些成效，但与培养学生实践创新能力的需求还有一定差距，还需要有计划地组织广大教师加强与行业和企业联系，真正深入到企业设计、生产、销售的实践

中去,不断提高实践教学能力。

6. 管理队伍总量趋于饱和,管理水平有待提高

我校管理人员的总量现已趋于饱和,其中大部分人员所学专业与所从事岗位有较大差别;教学管理人员中存在着对工作研究不深、经验不足,改革创新精神不强的现象;部分基层管理人员对现代管理科学知识及国家相关政策法规掌握得不够,像语言表达能力、文字表达能力、现代信息技术应用能力等管理人员必备的一些能力不具备;中层管理干部队伍的结构状况和能力素质也有待进一步提高;部分领导的视野还不够开阔,抢抓机遇、攻坚克难的魄力和干劲还不够大,缺乏前瞻性和工作计划性,执行力不强,团结协作意识不足。总之,我校管理队伍,在知识层次、政策水平、管理能力、大局意识、创新能力、奉献精神和服务意识等方面有亟待加强和提高的方面,这些问题如不能很好地解决,势必会造成工作效率低下、管理水平不高,从而影响和制约学校的发展。

7. 教职工的奉献精神和创新意识还需进一步增强

大部分教职工能够做到爱岗敬业、甘于奉献,但也确实有一部分人员敬业精神、服务意识差,责任心不强,安于现状、得过且过,缺乏进取精神和创新意识,没有把全部精力投入到工作中,甚至有的人本末倒置,把学校的工作当成副业。

上述问题都是在人才队伍建设中反映出来的表象,探究深层次原因是管理的问题,是机制、体制的问题。人才队伍建设是一个长期的系统工程,不是一蹴而就的,要靠全校各部门的高度重视、关心和支持,也靠大家的密切配合和共同努力。

三、人才队伍建设的工作思路

面对新的形势,我校人才队伍建设要以邓小平理论和“三个代表”的重要思想为指导,以科学发展观为统领,努力做到“三个坚持”,即:坚持人才队伍建设是学校办学工作的重中之重,坚持以深化学校的人事分配制度改革来促进人才队伍建设,坚持以人为本,通过制度保障及政策引领创造有利于人才成长和发挥才干的工作环境。全面落实“三个并重”,即:深入实施人才强教战略,培养提高现有教师与引进优秀骨干人才并重;培养选拔校内名师与聘请国内外名师并重;提高教师思想政治素质、师德水平和提高教师的业务素质并重。以加强教师队伍建设为主线,以强化管理、服务队伍为保障,以特色专业、重点建设学科为依托,以组建教学、科研团队为载体,以培养引进高层次人才为重点,以开展多层次培训为手段,以深化人事分配制度改革为动力,着力打造一支素质优良、结构合理、师德高尚、团结协作、专兼结合、精干高效的人才队伍。

1. 以育人为根本,大力推进师德建设

师德是教师在教育过程中形成的比较稳定的道德观、道德行为规范和道德品质。教师职业的特殊性决定了教师自身必须具备更高的道德境界,以高尚情操、丰富学识和人格魅力影响和教育学生。学校和各院系都要把师德、师风建设作为工作的重中之重抓紧抓好,把坚定正确的政治方向和社会核心价值观作为对教职工考核、评比的重要内容,要继续坚持“师德”,一票否决制不断形成师德建设的长效机制。

2. 以学科建设为依托,进一步加强学科带头人的队伍建设

(1) 加强现有学科带头人的队伍建设。学校支持学科带头人采取各种形式加强与国、内

外兄弟院校及本学科学术界的交往,了解、掌握学术发展信息,把握学科前沿成果;学校将积极创造条件,根据学科发展和建设的需要资助学术骨干到国内外考察,做国内外访问学者,开阔眼界,不断了解国内外学科发展前沿,提高自身的教学科研能力;学校提倡并资助学术骨干积极参加国际、国内高层次学术活动,提升在相关学科的知名度,为进入学术“主流圈”,进而享有“学术话语权”争取和创造条件;学校要求学科带头人,学术骨干不断研究、规划本学科建设,提出学科短、中期的发展计划并组织实施,要组建科研团队、教学团队,团结、带领广大教师与学科发展共成长、共进步。

(2) 加大高层次人才引进力度。学校要进一步加大高层次人才的引进力度,确保在高层次人才引进方面有所突破。校、院都要紧紧抓住实施北京市杰出人才引进计划的有利时机,采取聘用特聘教授、讲座教授、兼职教授、顾问教授等多种柔性引进方式,以宽广的视野、海纳百川的气度、求才若渴的真情实意,把引进高层次人才作为人才队伍建设的一项重要任务抓紧抓好、落实到位。

3. 以梯队建设为核心,完善青年教师培养机制

(1) 完善青年骨干教师导师制。学校要求各二级学院(系、部)认真地分析青年教师现状,有针对性地制订青年教师培养规划,并切实组织实施。要选派有经验的教师对青年教师在教学、科研等方面给予指导,通过“传、帮、带”等方式提高青年教师的学术水平和敬业精神。

(2) 政策倾斜,加大培训力度。学校要加强青年教师在师德、教育理论及实践教学能力方面的培训,坚持每年举办新教师岗前培训,资助青年教师参加教育理论培训,资助青年教师通过在职学习提升学位层次,优先资助青年教师参加

现代教育技术、双语教学、国内访问学者及单科进修等培训,创造条件使80%以上的青年教师完成实践教学培训。

4. 以提高管理服务意识为重点,加强管理队伍建设

(1) 制订管理队伍建设规划,加强管理队伍培训。我们要站在战略的高度,制订符合实际,能够实现学校科学管理,促进教学、科研工作,合理的管理队伍建设规划。要建设一支学习型管理队伍。以马克思主义中国化的最新成果武装管理人员,大力提高管理队伍的思想政治素质。围绕学校的发展目标,根据管理人员履行岗位职责的需要,大力开展职业素质和管理能力的教育培训。着眼于提高管理人员的综合素质和能力,积极开展科学文化素质和健康素质的教育培训。全力打造一支善于驾驭全局的战略管理决策层,富于组织协调能力的中层管理执行层和熟练掌握本职工作的基层管理操作层组成的结构合理、素质优良、相对稳定的管理队伍。

(2) 建立健全科学的考评监督激励体系。高校管理队伍素质的提高,需要培养,也离不开管理。科学有效的管理不仅可以使管理人员用其所长,充分发挥个体积极性和群体效能,还可以有效地促进管理队伍的建设和发展。学校和各部门要针对不同层次、不同岗位的管理人员实际特点,制订一套评价科学、操作简便的考核办法,完善和改进管理队伍考核测评体系,增强考核的科学性和准确性,把对管理人员的聘任、使用、培养、考核和监督激励有机结合起来,调动管理人员的工作积极性,提高管理水平。

(3) 加强中层干部队伍建设。进一步完善适应科学发展观要求的、具有高素质中层干部选拔任用机制,营造优秀人才脱颖而出的良好氛围;制订完善后备干部队伍建设规划,加强后备干部的选拔培养,为干部队伍新老交替打牢基础;积