# 师资队伍国际化制度\_文件稿\_

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2025-04-22

*第一篇：师资队伍国际化制度\_文件稿\_浙工商院„2024‟2号 签发人：蔡泽伟关于印发《浙江工商职业技术学院提高师资队伍国际化水平的暂行规定》的通知各部门：现将《浙江工商职业技术学院提高师资队伍国际化水平的暂行规定》印发给你们，请结合部门实...*

**第一篇：师资队伍国际化制度\_文件稿\_**

浙工商院„2025‟2号 签发人：蔡泽伟

关于印发《浙江工商职业技术学院提高师资

队伍国际化水平的暂行规定》的通知

各部门：

现将《浙江工商职业技术学院提高师资队伍国际化水平的暂行规定》印发给你们，请结合部门实际，遵照执行。

二○一○年三月十日

主题词：师资

国际化

规定

通知

校长办公室 2025年3月10日印发

浙江工商职业技术学院

提高师资队伍国际化水平的暂行规定

一、指导思想

为进一步贯彻落实《浙江省中长期教育改革和发展规划纲要（2025-2025年）》和《浙江省高等教育国际化发展规划（2025-2025年）》文件精神，培养和造就一批具有创新思维、国际视野和国际竞争力的优秀人才，提升教师队伍的国际化水平，确保中外合作项目办学质量，加快推进学校教育国际化，根据学校师资队伍建设发展规划，结合学校实际，制定本办法。

二、基本原则

1、坚持优先满足中外合作办学项目需要原则；

2、坚持立足本校，分批次、有重点培养原则；

3、坚持引进与培养并重原则；

4、坚持多途径，多层次培养原则；

5、坚持保证质量与推广辐射相结合原则。

三、实施途径

（一）面向全球引智。面向世界知名大学和科研机构招聘外国文教专家和优秀硕士毕业生来校任教，海外人才引进按照宁波市和学校人才引进相关政策执行。

（二）多形式多渠道培养。采取多种形式、多种渠道，有计划地通过校本培训和选派教师出国留学、访问进修、合作研究等，提高综合素质和国际化水平。

四、主要措施

（一）引进

1、在全球范围内聘请外国文教专家

每年在全球范围内聘请不同文化背景高素质外国文教专家10-15名（不包括聘请合作方澳大利亚霍姆斯格兰学院教师），优先保障中澳合作项目教育教学对外教的需求，兼顾涉外专业。

2、引进具有海外留学背景的硕士或博士

针对中澳合作项目师资队伍建设需要，每年引进2-3名有海外留学背景、专业基础扎实、具有跨文化知识和国际交流能力的高素质硕士或博士。

（二）培养

1、安排国（境）外进修学习与交流

根据学校教育国际化发展要求和中澳合作办学需要，通过争取国家留学基金委员会项目和利用学校师资队伍建设经费项目，每年选派10-12名专业基础好、外语水平高的骨干教师带专业、课程和教材建设任务到国（境）外合作院校进修、访问和学习交流。以有国（境）外合作协议或项目的教育机构为优先派遣目的地，同等条件优先选派中外合作项目教师，派出教师的进修学习成果须在部门内进行汇报交流，并将进修学习成果有效运用到专业、课程和教材建设中。

3、高质量开展国际化职教师资校本培训

国际交流学院根据省示范校建设总体安排，深化自筹资经建设项目“国际化职教师资培训中心”的各项工作，利用中澳合作办学优势，面向校内外开展国际化职业教育理论与实践能力校本培训。主要培训对象为学校青年教师，并计划面向全国培训150-200人次。

4、聘请德国专家来校集中开展行动导向的教学法培训

利用假期，邀请德国职业教育专家来校，面向骨干教师和关键岗位教学管理人员集中进行“行动导向的教学法”等培训。拟培训 100-150名教师和教学管理人员，参加培训人员须将所学内容在专业或课程群内进行汇报，并有效运用到课程教学与管理实践中。

5、邀请国（境）外老师来校与相关课程教师合作授课 每年邀请3-5位国（境）外老师与本校教师合作授课，共同研讨课程教学方法、课程内容改革，帮助教师开拓视野、提高课程建设能力，改进教学内容与方法。

6、加强师资队伍国际化研究

鼓励教师总结提炼中外合作办学成功经验，并申报教学成果或研究课题，撰写研究论文，努力把中外合作办学成果向全校相关专业和课程辐射。同等条件下优先考虑师资队伍国际化课题立项或评奖。

四、管理考核

1、签订协议

出国（境）人员办理出国（境）手续前，须与学校签订协议书。协议书由学校、出国（境）人员和分院(部门)三方签字。如未按期回国，根据协议书条款承担相应的违约责任。人事处为申请出国（境）人员出具办理签证及其它出国手续所需要的客观性证明材料。护照及签证办理均由外事办负责。

2、外语培训

由国际交流学院负责对即将到国（境）外合作院校进修、访问和学习交流的人员进行外语培训，帮助他们达到必要的外语要求。

3、动态管理

出国（境）人员在出发前由外事办和人事处进行行前教育，在外学习期间要与学校和所在学院（部门）保持联络，定期汇报学习工作情况。出国（境）人员在国（境）外期间必须遵守所在国家或地区的法律法规和当地风俗习惯。出国（境）人员出国（境）学习期满后，应按时回校工作。结束进修任务、准备回国前，做好学习期间工作总结，并由外方指导教师（或合作对象）出具书面鉴定。

4、成果辐射

出国（境）人员回国后应及时向人事处及所在学院（部门）报到，提交学习总结报告，所在学院安排回国人员作交流汇报，学习总结报告作为个人培训档案保留在人事处和外事办后，办理旅费或资助费等相关报销手续。人事处每年将回国人员学习总结报告汇编成册，在全校范围内推广回国人员学习成果。

六、经费保障

每年投入100-150万经费用于国际化师资队伍培养，每年投入80-100万经费用于海外人才引进和聘用。

七、说明

本办法由人事处负责解释，自发文之日起施行。

**第二篇：师资队伍**

师 资 队 伍

课程负责人：周 兢

课程组成员：张明红

姜 勇

柳 倩

左志宏

教师简介：

周兢，香港大学博士，华东师范大学学前教育与特殊教育学院教授、博士生导师；从事学前儿童语言研究；主要教学、科研情况如下：

教学情况：

讲授本科生课程：

1．《学前儿童语言教育》，每周2学时，自1995年以来已教授学生11届300多人；

2.《儿童语言发展》，每周3学时，2025-2025年，学生40人； 3.《儿童语言障碍诊断与矫治》，每周3学时，学生20人。

讲授硕士生课程：

1.《汉语儿童语言发展与教育研究》，每周3学时，自1995年以来已教授硕士生11届100人。

2.《儿童语言发展与教育研究方法》，每周3学时，自1995年以来5届20人。

3.《学前儿童语言障碍与语言矫治研究》，每周3学时，自1995年以来3届15人。

4.《学前儿童双语教育研究》，每周3学时，自1995年以来3届15人。

讲授博士生课程：

1.《汉语特殊儿童语言发展研究》，每周3学时，2届学生8人。2.《学前儿童发展与教育的跨文化研究》，每周3学时，2届学生8人。

承担的实践性教学：

1.2025-2025年指导本科生实习5届100人； 2.2025-2025年指导本科生论文5届18人； 3.2025-2025年指导硕士研究生论文11人。

主持的教学研究课题：

1.全国高等教育自学考试教材《学前儿童语言教育》编写，教育部高等教育自学考试规划教材项

目2025-2025年，经费1万元，项目负责人；

2.全国高等教育自学考试教材《特殊儿童早期教育》编写，教育部高等教育自学考试规划教材项

目2025-2025年，经费1万元，项目负责人；

3.华东师大本科教材《儿童语言发展与教育》编写，华东师大出版社规划教材项目2025-2025

年，项目负责人；

4.幼儿园课程数字化资源库研究，教育部人文社科研究一般项目2025-2025，香港现代教育集团

资助经费65万，项目负责人。

有关教学研究成果：

1.主编《学前儿童语言教育》，国家自学考试学前专业教材，南京师范大学出版社,2025年

2.主编《学前特殊儿童教育》，国家自学考试学前专业教材，吉林师范大学出版社,2025年4月版

3.主编江苏省高校教材《学前儿童语言与社会教育》，苏州大学出版社，2025年

4.主编，《０－６岁儿童的语言发展》，上海科技出版社，2025年8月

5.合著（第一作者）《幼儿园的语言教育》，人民教育出版社，2025年8月

6.独著《汉语儿童语言运用能力的发展》，南京师范大学出版社，2025年2月

7.合著（第二作者）《普通话语音测验》，南京师范大学出版社，2025年

8.幼儿园整合课程中的语言教育，《幼儿教育》，2025年9-10期，独立

9.学前儿童语言教育的趋同倾向，《早期教育》2025年4期，第一作者

10.我国学前儿童语言教育的几个新的发展趋向，教育部基础教育司《幼儿园教育指导纲要（试

行）解读》，江苏教育出版社，2025年4月版

11.周兢 主编，《早期阅读发展与教育研究》，教育科学出版社，2025年11月

12.整合课程生成发展的教师指导策略（下），《幼儿教育》，2025年4期

13.整合课程生成发展的教师指导策略（上），《幼儿教育》，2025年3期

14.整合课程生成发展活动的几种类型，《幼儿教育》，2025年2期 15.幼儿园整合课程生成发展的理论基础，《幼儿教育》，2025年1期

16.幼儿园整合课程状态下的语言教育：有关目前我国幼儿园语言教育问题的思辨性谈话，《幼

儿教育》，2025年12期。

有关教学获奖情况：

主编《学前儿童语言教育：录音磁带》一套，获全国教育音像二等奖

科研情况： 学术研究课题：

1.2025－2025 汉语儿童语用发展研究，中国国家社会哲学科学基金十五项目，5.2万，课题负责

人。

2.2025－2025 幼儿园整合课程的成长发展，台湾信谊基金会资助研究项目，11万，课题负责

人。

3.2025-2025 汉语特殊儿童语言障碍与矫治研究，美国美中教育交流机构项目，13万，课题负

责人。

4.2025-2025 中国和印度早期儿童发展与教育的比较研究，香港政府RGC资助项目，香港大学合 作研究 30万，课题组负责人。

5.2025-2025汉语特殊儿童语言发展与语料库建设的研究，中国国家哲学社会科学基金项目 6.5

万，课题负责人。

发表的学术论文：

1.论早期阅读教育的几个基本理论问题，《学前教育研究》，2025年1期

2.3-6岁汉语儿童语用交流行为习得过程报告，庞丽娟主编《文化传承与幼儿教育》，浙江教育

出版社，2025年９月

3.在创意阅读中培养儿童的自主阅读能力，《台湾学前教育》，2025年1期

4.为我国学前儿童的英语教育作定位思考，《学前教育研究》，2025年12期

5.发展中多元文化社会的双语教育：问题与走向，《香港教育学院学报》，2025年11期

6.特殊儿童回声性言语的语用功能,《中国特殊教育》，2025年3期 7.自闭症儿童语言发展研究综述，《中国特殊教育》2025年12期 8.自闭倾向幼儿语言运用特点的个案研究，《中国特殊教育》2025年7期，第二作者

9.从前语言到语言转换阶段的语言运用能力发展：3岁前汉语儿童语用交流行为习得的研究，《心理科学》2025年6期

10.Learning to Use Language in Interaction with Parents: the Communicative Act Development of Young Chinese Children, International Journal of Early Education Research, Vol.2025, Japan 11.母亲在亲子阅读中的语言运用特点分析，《幼儿教育》（教育科学版），2025年9期

返回顶部↑

张明红，华东师范大学学前教育与特殊教育学院副教授，硕士生导师；从事学前儿童语言研究；主要教学、科研情况如下：

教学情况：

↑

承担本科生课程：

1.专业课《学前儿童语言教育》，每周2学时，五届学生共286人； 2.专业课《学前儿童社会教育》，每周2学时，两届学生共160人。

承担研究生课程：

研究生专业课程《学前儿童语言教育》，每周2学时，一届学生共8人。

承担的实践性教学：

2025-2025，本科生毕业论文指导，五届学生共16人。

主持的教学研究课题：

1.0-6岁儿童教育一体化教育模式的研究，华东师范大学社科基金，2025-2025,5千；

2.学前儿童社会教育，华东师范大学社科基金，2025-2025，1万； 3.学前儿童语言教育，华东师范大学网络学科本科课程建设，2025-2025，1万；

4.学前儿童社会教育，华东师范大学网络学科本科课程建设，2025-2025，1万；

5.幼儿园整体性和谐发展课程研究，横向课题，2025-2025,1万。

教学研究成果：

1.编著《学前儿童语言教育》，华东师范大学出版社，2025，独立； 2.编著《幼儿语言教育》，上海教育出版社，1998，独立； 3.《3-6岁儿童心理和优教》，上海科普出版社，2025，独立； 4.学前儿童语言教育的未来展望，幼儿教育，2025,1,独立； 5.幼儿语言教育的交叉和融合，幼儿教育，2025,4，独立； 6.幼儿语言智能的发展及其教育策略，早期教育，2025,7，独立； 7.0-6岁儿童教育一体化教育模式的研究，早期教育，2025,10-11，独立；

8.以信息加工心理学理论看儿童早期阅读的策略，学前教育研究，2025,1，独立；

9.儿童早期阅读的趋向前瞻，幼儿教育，2025,2，独立。

科研情况： 承担学术研究课题：

1.幼儿园早期阅读活动的实证研究，横向课题，负责人，2025-2025,3万；

2.多元智能的开发与婴幼儿的健康成长，横向课题，负责人，2025-2025,3万；

3.早期阅读研究，横向课题，负责人，2025-2025，5千；

4.让儿童“会说”的策略研究，横向课题，负责人，2025-2025,3万。

发表的学术论文：

1.幼儿园教育生活化，幼儿教育，2025，10，独立； 2.新视角下的儿童游戏活动，早期教育，2025,12，独立； 3.培养儿童的问题意识和问题能力，幼儿教育，2025，4，独立； 4.教师和幼儿在精神世界的汇合，幼儿教育，2025,11，独立； 5.分享和超越，上海托幼，2025,2，独立。

科研获奖情况：

1.论小组学习活动中的同伴合作，世界学前教育组织OMAP中国分会，优秀论文奖，2025；

2.0-3岁儿童早期阅读的根基与走向，第二届全国早期阅读研讨会，论文一等奖，2025；

3.从信息加工心理学的理论看早期阅读的策略，第一届全国早期阅读研讨会，论文二等奖，2025； 4.婴儿家庭教育的现奖及对策，中国学前教育研究会年会，论文一等奖，1999。

↑返回顶部↑

姜勇，北京师范大学博士，华东师范大学学前教育与特殊教育学院副教授；从事学前教育教师语言研究；主要教学、科研情况如下：

教学情况： 讲授课程：

1.本科专业基础课《教育心理学》,每周4学时，3届学生共290人； 2.本科专业选修课《教师发展与教师教育》，每周2学时，3届学生共50人。

承担实践教学：

指导本科生毕业论文，3届学生共9人。

教学研究论文：

1.新时期幼儿教师教育转型研究，学前教育研究，第1作者，2025； 2.面向生活的新课改与完整性教学，课程教材教法，第2作者，2025； 3.当前幼教改革误区与区角活动思考，学前教育研究，第1作者，2025；

4.关于教师专业意识的研究——从角色隐喻看教师专业意识的觉醒，教师教育研究，2025，Vol.18（5）。获得教学奖励：

获华东师范大学青年教师教学评比鼓励奖，2025年

科研情况： 学术研究课题：

1.新时期教师自主发展模式的研究，上海市社科，2025－2025，承担； 2.幼儿教师发展及其培养模式研究、上海市教科，2025－2025，承担。

主要学术论文：

1.教师专业发展的后现代转向，比较教育研究，第1作者，2025； 2.幼儿园师生交往类型的研究，心理科学，第1作者，2025； 3.女性主义教育学视野中的教师发展，教师教育研究，第1作者，2025；

4.幼儿园组织氛围的访谈研究，学前教育研究，2025，2 5.教师工作满意度的影响因素结构模型研究，心理科学，2025，Vol.29(1)6.关于幼儿园教师协同反思的访谈研究,学前教育研究，2025，1。

↑返回顶部↑

柳倩，华东师范大学学前教育与特殊教育学院讲师，在读博士研究生；从事学前儿童语言教育、健康教育、学前教育政策与法规的研究；主要教学、科研情况如下：

教学情况： 讲授课程：

1、专业基础课《学前儿童语言教育》，每周2学时，两届学生160人；

2、专业基础课《学前儿童保育学》，每周3学时，五届学生共400人；

3、专业基础课《中国教育史》，每周1学时，四届学生共600人；

4、专业基础课《学前儿童健康教育》，每周2学时，两届学生共200人。

承担的实践性教学：

1、指导实习10次，学生总人数400人；

2、指导毕业论文共11人。

主持的教学研究课题：

1、学前儿童保教研究，华东师范大学，2025-2025；

2、学前儿童卫生学网络学院课件制作，华东师范大学，2025-2025；

3、学前儿童健康教育教材编写，华东师范大学，2025-2025。

发表的教学研究论文：

1.综述幼儿教育，全国幼儿园整合课程学术研讨会，2025年9月 2.文化传承与幼儿教育，《多元文化背景下的教育民主化》，浙江教育出版社2025,9 3.整合与融合，上海托幼，2025，9 4.瑞吉欧精神是世界的，也是中国的，幼儿教育，2025，6

获得的教学表彰和奖励：

华东师范大学第四届青年教师课堂教学评比入围奖，2025年

科研情况： 主持学术研究课题：

1、寄宿制和全日制儿童心理健康的比较研究，华东师范大学项目，2025-2025；

2、幼儿园高质量管理研究，华东师范大学，2025-2025；

发表的学术研究论文： 1、0-6岁一体化保育工作发展趋势展望，学前教育信息与研究，2025，1；

2、我国学前儿童健康教育概述，早期教育，2025，4；

3、展望0-6岁一体化保育工作发展趋势，上海托幼，2025，11；

4、国外早期儿童整合性服务机构及其启示，幼儿教育，2025，7/8；

5、托幼机构儿童意外伤害的现状研究及对策，天津教育出版社，2025，9；

获得的表彰和奖励

1、对优质保育的认识，学前儿童健康教育专业委员会论文二等奖，2025年4月；

2、托幼机构儿童意外伤害的现状研究及对策，学前儿童健康教育专业委员会论文二等奖，2025年

10月。

↑返回顶部↑

左志宏，华东师范大学心理学博士，学前教育与特殊教育学院讲师；从事学前儿童语言与认知发展研究；主要教学、科研情况如下：

教学情况：

讲授课程：

1.专业基础课《教育心理学》，每周3学时，两届学生共108人； 2.专业课《学习心理学》，每周2学时，两届学生共120人； 3.公共课《心理学》，每周2学时，三届学生共500多人； 4.专业课《发展心理学》，每周3学时，一届学生共150人； 5.专业基础课《学前教育学》，每周2学时，一届学生共78人。

承担实践性教学：

1.指导本科毕业论文三届学生共8人； 2.指导本科毕业实习一届学生共12人。

主持教学研究课题：

1.《教育心理学》网络课程建设，福建师范大学，2025-2025，1万元；

2.职前教师教育课程项目，中小学生心理发展，华东师范大学，2025-2025，1万。

发表教学研究论文：

1.McCarthy学习风格理论及其4MAT教学设计系统.上海教育科研, 2025.10，第一作者

2.三种学业成绩水平学生元认知、学习动机的比较.中国特殊教育, 2025.5，第一作者

教学表彰与奖励：

1.公共课重点岗位津贴，福建师范大学，2025年； 2.学生满意教师，福建师范大学，2025年9月。

科研情况：

主持学术研究课题：

1.主持国家教育科学“十一五”规划课题（青年基金）“幼儿认知发展中大众传媒的影响机制研

究”，2025年11月－2025年11月，5万 2.McCarthy学习风格理论的中国化研究，华东师范大学研究生科研基金项目，2025-2025，1500元；

3.小学生数学学习困难的认知加工机制：基于PASS理论的研究，上海市哲学社会科学规划课题，2025-2025，1万元；

4.博士学位论文获华东师范大学优秀博士生培养基金资助，2025-2025，8000元。

发表学术研究论文：

1.母婴关系与自我发展―Mahler自我分化个体化理论介评.心理科学, 2025, Vol.26(1)，第一

作者

2.健康儿童与问题儿童父母教养方式结构的比较研究.心理科学, 2025, Vol.27(6)，第一作者

3.稳定性/发展性: 气质研究视点的嬗变.心理科学, 2025, Vol.29(1)，第一作者

4.重新审视IQ在学习困难鉴别中的作用.中国特殊教育, 2025.8，第一作者

5.PASS理论在数学学习困难研究领域中的应用.中国特殊教育, 2025.3, 第一作者

**第三篇：师资队伍**

新形势下师资建设发展规划

当前，随着国际以及国内经济形势的多变，国家税收政策调整，税收工作迈入了一个新阶段，做好税收工作，充分发挥税收筹集财政收入和调节经济、调节分配的作用，必须有一支高素质的税务干部队伍作保证。近年来，税务系统从上到下注重培训教育，加大了教育培训力度，国家税务总局王军局长提出了“领军人才计划”，培养全国税务领军人才是党和国家“人才强国战略”的重要组成部分，是税务系统“人才强税战略”的主要内容之一，按计划，到2025年，将基本形成覆盖主要税收工作领域、总量为1000名左右的税务领军人才队伍。如何以点带面，充分发挥领军人才的作用，培养高素质的税务人才，主要落实四类培训：全员基础培训、人才库人员培训、业务骨干培训以及新录用公务员人员培训，做好四类培训，是实现税收工作现代化、国际化、信息化的重要战略工程。浙江省国税局积极贯彻落实总局要求，开展了一系列全省培训计划，对全省的税务干部进行培训，主要是针对骨干业务培训以及人才库人员培训，从根本上提高一线税务人员的工作素质和能力，适应新时代下的税收工作任务。面对新形势下的干部培训，学校通过一系列的措施，加师资队伍建设，教师整体素质不断提高，但与税务培训要求满足新形势、新任务和新要求相比，还有不小的差距，依然需要开拓创新，加快师资队伍建设。

当前的干部培训工作较难，主要表现在以下几点：1.观念相对滞后。我国现阶段的税务干部培训机构的主体大部分是在计划经济条件下建立发展起来的，是其直属机构的“服务性附属机构”，不管是培训的需求方还是供给方，培训的观念都相对滞后，缺乏应有的主观能动性和市场竞争力，教育资源难以得到有效的发挥；2.培训内容变化快。我国经济的转型升级，推动了我国的税收政策的改变税务政策、会计知识、计算机信息更新速度快；3.培训多，要求高。目前国内培训机构众多，培训班也日益增多，有一批高素质、高学历的税务干部接受了较多的培训，对培训提出更高的要求。由于我国大多数干部培训的方式、培训内容仍然停留在传统的以岗位为框架、以教材为载体的补充岗位知识灌输式的教学上面，导致了有一批的税务干部已经接受过类似的培训，所以在培训时会出现疲劳厌学的现象，影响了教学的效果，而国际上流行的现代培训模式，如TTT培训模式（TTT培训模式，是指在视觉化的工具为基础，在培训中以视觉化框架贯穿全场，为学员提供视觉化工具，引导学员进行自我学习）很难开展起来，这远远不能满足２１世纪干部培训的实际需求；4.工学矛盾比较突出。税务干部由于自身工作的关系，一人一岗，所以不方便进行长时间的脱产培训，使得有些培训的质量和效果大打折扣。

在新形势及总局教育中心提出“二为”的时代背景下，要求我们对师资建设提出更高的要求，师资队伍是一个学校的生命，是一个学校能否长久发展的根本，当前，我校师资队伍建设在各方努力下，取得了长足的进步，但是，依然存在着问题，探究师资队伍建设，对教师开展有针对性的培训和教育，提高教师综合素质，打造一支科研型、学习型和学者型的教师团队，促进教师均衡发展，是我校培训事业全面、科学、高效发展的不竭动力。

一、师资队伍建设存在的主要问题

近几年,学校开展了“五年计划”，通过公开招聘，每年新进1-2名新教师，着重开展对新教师的培养，师资队伍结构发生了较大变化，能够较好的适应干部培训的需要。但是对照总局以及省局干部教育培训工作“水平高、观念新、能力强、方法活、效果好”的要求，还有一定的差距。正确认识师资队伍建设中面临的困难，找到可行的解决办法，排除制约学校发展的不合理因素，对学校的未来与发展起到至关重要的作用。

当前我校师资队伍建设面临的困难

（一）师资数量不足

1、校内师资数量不足，师资潜力有待进一步挖掘。我校的专职教师数量较少，现阶段专职教师数量仅6人，对比江苏省税务干部学校，他们有近20位专职教师，数量差距较为明显，在面对培训高峰期的时候，师资安排问题就越发的凸显出来，同时，个别专职教师由于年龄或其他方面的原因，希望到行政岗位上工作，专职教师队伍数量呈下降趋势；已经走上干训讲台的教师还较少，校内有一批有能力的教师没有被挖掘，总体而言，我校经常授课的教师只有10-15人，只占整个师资队伍的30%左右。可见，以7-10人为主力的师资队伍，要承担近几年培训量的不断增长，教学计划、教学工作的落实难度可想而知。

2、兼职师资数量和质量都有显著的提高，但是兼职教师都具有其他的工作和任务，很多时候都没有时间完成备课和授课，如何有效的沟通协调，发挥兼职教师的作用，使之与校内教师形成良好的互助互补，有效的发挥兼职教师的优势，让兼职教师的实践经验可以帮助到我校教师，这个问题亟待解决，同时，当前的兼职教师来自实践部门的业务处室领导和知名专家数量依然过少，随着培训教育专业性、实用性趋势的日益突出，吸收更多优秀的业务处室领导和知名专家成为学校的兼职教师这一任务迫在眉睫。

（二）师资结构不尽合理

1、新形势下的税务干部培训，大致可分为以下几类：

1、征管类；

2、稽查类；

3、税收服务类；

4、综合类，翻阅我校课程的师资安排，很多培训课程，尤其是税收服务类和公共类课程，授课以外聘教师居多，而江苏税务干部学校全年的外聘教师只有150人次，远远低于我们，对比兄弟学校，不难看出我校师资结构上的不合理，现阶段，由于各方面的条件制约，我校专职教师更多的擅长征管类和稽查类的干部培训，而很多的公共课和办税服务大厅的课，只能通过聘请外聘教师来授课，这很大程度的体现了我们师资结构的不平衡和不完整，而且由于一些行政岗位的教师为中层以上干部，行政工作繁忙，影响授课，因而大部分授课任务主要由几位专职教师承担。从当前培训发展形势看，随着培训课程的进一步细化,以及课程的多样化，公共课程和办税服务课程所占的比例会进一步上升，如何有效的开发此类课程，培养此类专兼职教师，已经是急需解决的问题，如若不能完善当前的师资结构，供需矛盾将进一步突出。

2、师资年龄结构不合理。建立一支科学的教育培训者队伍不能忽略合理的年龄结构，使不同年龄段的教师的智力、体力、知识经验、创新能力能得到理想的结合，使培训综合效应处于最佳状态，这样既能使教师队伍充满生机，又能保证承上启下经久不衰。目前学校教师平均在年龄48岁左右，其中35岁以下教师只有5人，但是几位较年轻的教师还不能承担过多的教学任务，培训的主要师资力量依然是50岁左右的老教师，有几个专业学科的骨干教师，都已经是返聘回校工作，年龄断层十分明显，不利于教学工作的开展，这是不符合教师年龄上的层次性要求的，阻碍了学校的可持续发展。

（三）教学工作繁重，科研工作未充分开展，良好的科研氛围尚未形成教学部日常教学管理工作繁重，从校内干训班排课、资料准备、日常教学管理、外聘教师的落实到会计继续教育、会计从业资格、会计职称、会计执业资格、考务工作及论文辅导答辩工作等等。由于疲于应付日常教学管理工作，教学研究难以充分开展。研究新的教学方法、新的师资结构，加强校内平台建设、加大对骨干教师培养力度、教学实践基地作用的进一步发挥等尚未深入细致的研究，繁重的工作往往使教师们感到心有余而力不足，教研工作未充分开展影响了师资专业水平的进一步提升，影响了培训方式方法的改变。

（四）新教师培养方法过于陈旧、缺乏创新

学校近几年通过公开对外招聘，陆续新进了一批年轻教师，增强了学校的活力，但是如何培养新进教师，使他们迅速的成长起来，走上教学一线，承担起任务和责任，这一个严峻的问题摆在了学校领导和老教师面前。学校为了让新进教师迅速成长，采取了很多措施，例如以老带新，挂职锻炼等等，但是，随着当前的税收培训的发展，一些较为陈旧的培养方法没有做到与实际情况相结合，最后往往事倍功半，对新进教师的发展不能起到过大的推动作用，如何创新新教师的培养方式，又好又快的帮助新教师走上干训讲台，培养方式急需创新和改变。

二、加强师资队伍建设的对策

“百年大计，教育为本，教育大计，教师为本”。它道出了师资队伍是学校力量的基石。作为专门的干部培训学校，师资队伍建设是学校管理中的核心工作，是学校生存与发展的根本保证，是落实人才强税、进一步推进税务工作人员能力提升的原动力。如何能够更好的完成培训任务，达到培训目的，教师的作用不言而喻。在新形式，新环境下，我们的师资队伍建设还存在着一些问题，如何能够有效的解决问题，推动师资队伍建设刻不容缓。

（一）树立校训，提高教师思想政治素质

精神力量是人自我提高最根本的动力。学校应利用多种形式和途径，让全体教师意识到自己是学校的主人，树立学校精神，弘扬、学习学校精神，充分发挥学校精神所具有的推动力、凝聚力，大力倡导“三比”“三讲”，即“不比资历比能力，不比文凭比水平，不比职称比称职”、“讲真诚，讲投入，讲成绩”，自觉养成“三种精神”，即职业精神、团队精神、奉献精神，增强“四种意识”，即责任意识、使命意识、危机意识、质量意识。让学校精神成为不可替代的教育资源，成为师生追求的共同愿景，加强教师的思想政治工作，强化师德教育与考核,努力提高教师政治素质，激发教师爱岗敬业的工作热情，保持良好的思想境界、精神状态和工作作风，自觉做到教书育人，为人师表。

(二)充实师资数量，满足日益增长的培训需求

师资数量受人事制度、用人机制、校内外师资的利用度等因素影响，应充分认识造成当前师资不足的主要原因并制定相应对策。一是应科学合理设置岗位，进一步完善专职教师聘任制度，同时改革用人机制导向，改变目前专职教师缺少的现状，鼓励、引导更多的人才加入到专职教师队伍中来；二是合理运用教师返聘机制，当前，有一批退休教师满足当前的授课需要，他们有丰富的教学经验，知识储备量大，发挥好他们的余热，做好以老带新，是充实师资数量，缓解授课压力的有效措施；三是应充分挖掘行政教师的教学潜力，使教学资源的利用程度达到最大化，形成全校教师“人人为师”的教学合力；四是应运用聘请兼职、合作研究、邀请讲学等多种形式，邀请更多的专家、教授、领导、业务骨干为培训中心服务，实现更大程度的优秀人才资源共享。

信息技术的发展也为解决师资数量问题提供了新的思路和方法，有一些全员都需要培训的课程，例如“营改增”课程，授课的老师数量有限，很难满足大面积的全员培训任务，而且这样的培训效果一般不明显，起不到应有的培训作用，而科学技术的发展为解决这一难题提供了思路，我们可以充分的发挥现有技术和资源，通过宽带信息网络系统，与省国税局广域网相连，创建多种信息平台和多媒体教学环境。在金税网上建立“税务教育网”（省国税系统远程教育培训平台）网站，实施系统内远程教育培训，开设网上课堂。这样既能有效的解决师资数量不足的问题，也能保证培训的质量。

（三）完善师资结构，改善师资专业结构不合理状况

建立校内师资教学方向、发展规划，新进教师可以根据个人专业、特长、兴趣爱好，结合培训教学发展方向，合理确定每位教师专业主攻方向及其他可以发挥其特长的课程，提出相应目标要求，以老带新，设计与教师专业规划相呼应的培训、进修、实践的方案与具体措施，制定一个三年或五年计划，按照预先制定的计划、有步骤地加强专业培养，促使各类学科教师综合协调发展。其次，对兼职教师的选择，要兼顾学校各个培训学科发展的不平衡，让专兼职教师合理搭配、专业互补、相互促进、共同发展，全面提高培训质量与效益。

（四）加强对兼职师资的动态管理

从培训教育的发展需要看，学校的师资队伍应该是专兼职结合。专职教师，理论丰富，授课经验充足，课堂控制力强，既能讲授知识，又善于组织班级。兼职教师则由高水平、高素质，或对某一专业精通的人士组成。兼职教师为培训教育提供大量前沿信息资料和实际案例，对拓展视野、拓宽思路、剖析实践中的重点、难点发挥着不可忽视的作用。因此，我们在思想上要重视兼职教师队伍建设在干部培训中的地位和作用，根据校内师资结构情况及教学实际需求，不仅仅局限于税务系统和大专院校，多渠道多层次的挖掘兼职教师资源。同时建立对兼职教师师资库，对授课情况进行测评，定期听取受训者的评价意见并以适当方式反馈给相关教师，帮助其更好的完善相关课程，听取兼职教师对培训管理的合理建议，完善对兼职教师的动态管理。

（五）着眼干部教育实际，进一步提高教师岗位业务技能的培训能力。

岗位技能培训对教师的素质与业务能力提出了更高的要求，教师应着眼干部教育实际，力求培训内容的“实”、“新”、“精”。同时，应深化教学改革，创造各种学习、锻炼的机会，为教师提升业务能力搭建良好的平台。一是做好税务实训平台建设工作。当前时期，各个地方都狠抓税务实训平台建设，作为今后培训的方式方法的创新，应该充分调动年轻教师的积极性，创造机会参与其中，发挥好项目负责人的组织管理作用，优化人员组合，创新教学形式、方法，为专门业务培训打好基础。二是深入国税、地税基层，积极开展岗位技能知识调研与研讨，与基层的领导、业务骨干相互交流，博采众长，倾听他们的意见，收集一些较好的、有代表性的案例，使培训内容更好地满足授训学员岗位工作的需要。三是加强对教师的业务培训，为教师参加总局、省局组织的各种业务学习和视频培训创造更好的条件。四是完善挂职锻炼制度，明确目标，加强考核，使挂职锻炼取得更好的效果。五是为教师创造更多的社会实践机会。包括所得税汇算清缴、及时掌握重点、难点、焦点问题，收集典型案例，提高教师研究解决实际问题的能力。六是重视锻炼教师的设计教育活动的能力、课堂组织策划能力、创设训练环境的能力、归纳总结提炼的能力。

（六）创新培养机制，加快年轻新教师的培养。年轻新教师代表着学校的未来，是学校发展的根本，如何培养新教师，帮助其快速发展，尽快走上培训讲台，不仅可以解决一部分的师资年龄和结构问题，也影响着学校的未来发展规划。当前的新教师培养，多举措并行，最大程度的推动了新教师的成长，但是，由于当前干部培训的特点和难点，新教师往往缺乏实践经验和授课技巧，不能将所学的理论知识灵活有效的运用到培训课程之中，虽然有挂职锻炼，但还是远远不够的，脱离了实际工作的课程开发是不能起到良好的课堂效果和培训质量的，所以，在新教师的培养上，应该更加注重实践，而不是盲目的注重证书等理论知识，同时，可以适当的发挥各个兄弟学校的师资资源，进行一个新教师的交流培养，扩大知识面，解放思想，而不是仅仅局限于校内。

三、结论

当前的师资建设还有很多问题急需解决，但是在校领导的带领，全校教师的共同努力下，完全可以克服困难，打造一支新老结合，结构合理，充满学术研究气息，充满创新活力，重实效、重科研，有素养，有能力，有经验的新型师资队伍。以适应总局和省局的要求，为税收现代化建设服务，为税务干部的全面发展服务。

［作者］ 孙全 ［日期］2025-7-30 附

件： 附

表： 附

图： 参考文献：

**第四篇：师资队伍**

1、李元才：全国优秀校长，中学高级教师

2、郑安全：市县数学骨干教师

3、张健：县优秀教育工作者

4、陈丽丽：县优秀班主任

5、杜荣：县优秀班主任

6、张东红：周恩来班先进工作者

7、王彩虹：县优秀少先队辅导员

8、朱士豹：省优课评选二等奖获得者

9、周晓巧：县优秀教师

10、朱丽娟：县模范教师

11、陈大锐：市优课评选二等奖获得者

12、朱士奎：县优秀班主任

13、薛亚建：县师德标兵

14、井润东：县优秀教练员、师德模范

15、戴成斌：县教坛新秀

16、刘华：全国优秀教师、省自制教具能手、市优秀科技工作者

17、陈会云：市优秀教师

18、王艳：县优秀教师

19、王银霞：县优秀班主任 20、李秀珍：县优秀德育工作者

21、朱丽丽：县小学英语信息化教学能手

22、刘萍：县语文骨干教师

23、余秀芹：县优秀共青团干部

24、陈银丽：省优秀论文获得者

25、李斌：县优课评比一等奖获得者

26、闵松：县优秀教师

**第五篇：师资队伍**

2、谈一谈当前职业院校的师资队伍存在的主要问题有哪些？试分析产生这些问题的原因，并提出对策。

一、职业院校师资队伍中存在的问题以及原因：

1、教育教学理念与职业教育的发展不适应

很多职业院校教师的教学理念还停留在传统教育模式阶段,相当一部分教师还停留在知识的传授水平上,还有一些教师的职业教育意识不强,教育思想落后,教学方法陈旧,缺乏对职业教育的培养目标、专业建设、课程设置和教学方法的研究。

2、教师队伍结构不合理,实践能力不强

专任教师数量不足,尤其专业理论课教师和实践课指导教师严重短缺;学历结构偏低,具有博士学位和硕士学位的教师严重缺乏,专业带头人和骨干教师队伍尚未形成,还未能形成一批涉及相关行业的专业带头人和名师;实践教学的教师严重缺乏。

3、“双师型”教师严重不足

多数专业教师的实践能力和实训能力都处于弱势,相当一部分教师习惯用嘴讲,不能动手做。为了解决“双师型”教师的短缺问题,职业院校从企业聘用或引进人才。但他们普遍缺乏教学理论和教学经验,尤其是对学生学习的基本情况缺乏深入了解,不能完全做到因材施教。

4、课程开发能力不高

多数院校至今还没有课程开发的总体规划,没有适合于本校专业特点和学生实际的校本教材。

二、加强职业院校师资队伍建设的对策

（一）、转变职业院校教师的教育教学观念

1、要教师明确职业教育工作性质、地位、作用,不断更新职业教育教学的理念。

2、要通过进修、考察等多种形式引导和帮助教师学习和借鉴国内外先进的职业教育经验,吸收和转化国内外先进的职业教育理念。

(二)、构建“双师型”教师队伍

1.根据学校需求，挖掘学校内部潜力,培养“双师型”教师。

2.招聘工程类师范院校理论和专业水平较高、取得技术职业资格证书的毕业生。

3.通过校企合作办学,解决“双师型”教师问题。

(三)、探索和建立新的用人机制

1.要合理调配教师,使专业课教师和文化课教师的比例尽快达到国家规定的要求。

2.建立聘任制度、奖励制度,引入竞争机制。推行聘任制和岗位管理制,把竞争竞聘机制引入教师管理之中。

3.建立适合学校发展的教师考核评价体系,注重教师的工作成绩和实际贡献,充分调动教师的工作积极性。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！