

教育改革资讯

【2023 年第 14 期】

（总第 114 期）

山东省教育科学研究院

2023 年 8 月 16 日

一、【关注】

◆《关于实施国家优秀中小学教师培养计划的意见》的创新点。一是优化教师教育体系，组织高水平院校培养教师；二是落实科教兴国战略，加强高质量科学教师培养；三是创新培养模式，支持双研究生学位授予；四是强化从教支持，探索“订单”培养；五是整合优质资源，加大投入力度。（来源 教育部网站）

二、【他山之石】

◆上海：制定《上海市中小學生全员导师制工作方案》，通过建立中小學生全员导师制，全面提高全体教师的育人意识和能力，持续优化师生关系、亲子关系和同伴关系，加强教师对每一个学生的关心关怀和陪伴指导，健全学校家庭社会协同育人机制，促进全体学生德智体美劳全面发展，提高育人的科学性、针对性和实效性。[点击查看](#)（来源：上海教育 2023 年 8 月 4 日）

◆广东：印发《关于贯彻落实〈中小学法治副校长聘任与管理办法〉的实施意见》，进一步优化中小学法治副校长聘任与管理，将法治副校长队伍打造成为推动学校提高治理能力和水平的重要支撑，打造成为保护未成年人合法权益、促进未成年人健康成长的重要力量，打造成法院、检察院、公安机关、司法行政部门有力支持学校工作、履行法定职责的重要品牌。[点击查看](#)（来

源：广东省教育厅（2023年8月15日）

三、【国际观察】

◆**美国研究型大学培养科技创新人才的经验。**1. 注重教育衔接，培养创新意识；2. 加强文理渗透，优化知识结构；3. 重视教学创新，教研有机融合；4. 优化育人环境，营造创新氛围；5. 广建成长平台，拓宽培养途径。完善激励机制，催生创新成果。（来源 根据毕毕研究院网络资料整理）

◆**美国研究型大学培养科技创新人才的特色。**1. 秉承“有益于组织和个人”的教育理念；2. 形成各具特色的培养模式；3. 培育“实现个人价值”的创新文化；4. 坚持制度创新和与时俱进的改革。（来源 根据毕毕研究院网络资料整理）

◆**EQUIS 认证的标准和特点**

EQUIS(European Quality Improvement System, 简称 EQUIS) 是欧洲管理发展基金会 (EFMD) 创办的一个以认证为形式, 对高等管理教育机构进行质量评价, 推动教育进步的国际认证体系。该认证于 1997 年起推行, 是欧洲最严格的质量认证体系。它以国际性管理教育的卓有成效为认证标准。

EQUIS 认证体系的标准包括环境、治理和战略、项目、学生、教师、研究与发展、高层培训教育、社区贡献、资源和管理、国际化、企业联系 10 个部分。为了获得认证, 申请机构除了必须证明他们都满足了 EQUIS 标准中所有质量准则, 还必须证明它具有显著的国际化水平和紧密的企业联系, 而这两个特征也贯穿于其他所有标准之中。

EQUIS 认证的特点: 1. 倡导国际化; 2. 认证标准的多样性和富有弹性; 3. 强调战略管理在教育质量管理中发挥的作用; 4. 关注和重视利益相关者的参与; 5. 强调持续的质量改善。

（来源 根据毕比研究院网络资料整理）

四、【学界视点】

◆**高等教育要紧密对接国家战略需求。**党的二十大报告将教育、科技、人才统筹布局，要求“加快建设教育强国、科技强国、人才强国，坚持为党育人、为国育才，全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，聚天下英才而用之”。高校是科教兴国、创新驱动发展和人才强国“三大战略”的重要交汇点，要增强大局意识，跳出教育看教育、立足全局看教育、放眼长远看教育，主动融入中国式现代化全局；增强历史主动，精准锚定国家战略，紧密对接国家战略需求；增强使命担当，把发展科技第一生产力、培养人才第一资源、增强创新第一动力更好地结合起来，充分发挥在现代化强国建设中的支撑引领作用。

紧密对接国家战略需求，要建强一流人才队伍，为打造世界重要人才中心和创新高地提供有力支撑；要对接新发展格局，调整优化学科专业布局，针对解决现实问题推进学科交叉融合；促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接；锚定强国建设目标要求，选准发力点，聚焦关键问题，进一步彰显高等教育新担当。（来源 《中国高等教育》2023年第15/16期 金一斌 文）

◆**我国高等教育结构嬗变动力机制。**1. 根本动力：适应产业调整，坚持经济本位；2. 核心动力：追求教育公平，整合社会资源；3. 催生动力：建设教育强国，回应战略本质；4. 强劲动力：坚持以生为本，回归育人本真。5. 直接动力：寻求科类平衡，彰显实践本色。（来源 《华南理工大学学报》（社会科学版）2023,25 麦均洪 刘易思 文）

◆**我国高等教育结构优化路径。**1. 创新驱动，构建适应创新型国家建设的层次结构；2. 共建共享，完善推动教育现代化建设的形式结构；3. 协调融合，打造对接现代化产业结构的科类结构。具体而言，需要从以下几个方面着手：第一，准确把

握社会经济发展态势、关注科学预测经济发展的前景。第二，要注重基础学科与工程应用类学科的结合，文、理学科的融合，处理好高校的优势学科与其他学科的关系。第三，建设适应地方产业发展的重点学科，这有利于为当地企业提供源源不断的人才支撑和技术支撑。科类结构的调整应该充分体现地方性和应用性的特点，紧密结合当地新兴产业，以顺应当地产业发展的趋势。第四，科类结构的调整应逐步建立乏力学科专业的退出机制，杜绝高校专业学科与外部市场环境脱节的现象，唯有不断提升学科自身的动态适应性，才能与外部环境保持协调性。第五，保持高校学科、企业以及市场之间的动态平衡。（来源《华南理工大学学报》（社会科学版）2023,25 麦均洪 刘易思 文）

◆**新时代中国拔尖创新人才培养体系优化。**1. 选拔标准优化：建立和完善中国特色的拔尖创新人才选拔标准。在这方面，一些发达国家的相关教育政策行动和经验具有借鉴价值；2. 关键学段优化：以高中分类办学改革促进英才教育与大众教育的融合；3. 培养方式优化：以“开放式创新”理念推动拔尖创新人才培养的产教融合（来源《高等教育研究》 陈先哲 王俊 文）

◆**推动职业教育产教融合走深走实。**产教融合不仅是职业教育办学的基本原则，更是新时代职业教育实现高质量发展的必由之路。产教融合是指产业与教育融为一体，处在“你中有我，我中有你”的状态，其所涉及的不仅是人才培养，更包括基础研究、技术转化等多个方面。从应然层面来看，职业教育产教融合至少包括以下几个特征：一是产业即教育。产业界和教育界共同承担起产教融合发展的责任，在制度上、利益上、责任上形成高度联结的产教融合共同体。二是企业即学校。职业院校在专业设置、课程开发、师资聘用、实习实训等人才培养环节能够充分地“引企入校”，让产教融合贯穿人才培养的全过程，使企业成为职业教育的场所，拓展育人空间。三是生

产即教学。在产教融合导向下，职业院校将教学场所由校内转移到企业，以解决生产实际问题为核心进行实践教学，围绕生产实践，对教学模式、教学目标、教学内容、教学方法、教学评价作出相应的设计和优化。在实践中，深化产教融合离不开政府、企业、学校等参与主体各司其职、协同共进。**政府主导，构建产教融合制度保障体系；企业引导，发挥产教融合的示范效应；学校执导，完善产教融合式人才培养模式。**（来源：光明日报 李晶 文）

◆**新时代我国高校基层学术组织的运行困境。**1. 高校基层学术组织权力运行弱化；2. 高校基层学术组织建设定位不清；3. 高校基层学术组织运行机制僵化。。（来源 《教育学术月刊》2023 年第 7 期韩嵩 张宝歌 文）

◆**新时代我国高校基层学术组织的建设方略。**1. 构建中国特色现代大学学术治理体系；2. 强化高校基层学术组织的学术权力；3. 明确高校基层学术组织运行的权利空间；4. 扩大高校基层学术组织的功能。5. 完善对高校基层学术组织的治理。（来源 《教育学术月刊》2023 年第 7 期韩嵩 张宝歌 文）

◆**高校“专创融合”何以可能。**高校专业教育的本质是“创新”，并体现出专业性、学术性、职业性等特点，强调知识的科学属性；高校创业教育的本质也是“创新”，主要表现为“知识创新”与“技术创新”两种形式，更加注重知识的应用属性。知识属性所发生的转变使得高等教育的组织形式已经不再能够适应新的知识传播的需求，高校创业教育的出现正是高等教育机构为了应对知识转型而做出的内在改变。但无论怎样，科学研究最终还是要落实到解决现实问题的层面，即便是最基础的研究，也蕴含着在未来向应用转化的可能。因此，高校创业教育中的“创新”从根本上说需要更多地来源于专业教育。这一判断不仅为高校专业教育与创业教育的融合奠定了合理性

基础，同时也为进一步推进高校专业教育与创业教育在实践层面的融合提供了可能的方向与选择。当前我国高校“专创融合”的推进一方面需要发挥课堂作为教育主渠道的作用，组织好创新创业正式课程与非正式课程的设计、组合以及实施，另一方面也需要在理念层面达成共识，形塑专业教育与创业教育一致的教育价值观。（来源 《复旦教育论坛》2022 年第 4 期 刘文杰 文）

◆**打造以技能为核心的人才管理体系。**数字化时代的企业需要充满活力、自我驱动的人才队伍，因而，亟须建立以技能为核心的人才管理体系。目前，诸多企业正面临着巨大的技能挑战：第一，人才/技能短缺，尤其是高技能人才稀缺。更加智能、速度更快的工作方式需要数字技术背景强大的员工队伍。第二，技能的数量和种类的要求不断提高。有数据显示，自 2017 年以来，单个工作职位所需的技能数量每年同比增加 10%，而 58% 的劳动力需要掌握新的技能才能完成自身的工作。第三，技能半衰期缩短，弥合差距的时间显著变长。专业技能过时的速度正不断加快，过去专业技能的半衰期约为 10—15 年，而现在技术技能的半衰期甚至更短。传统的人力资源管理方式已经不再适应数字化时代的要求，企业应着手建立包含一条主线、三大要素和三个基础的以技能为核心的人才管理体系。一条主线是指以员工体验为核心的企业价值；三大要素即构建技能基础、开展技能推断、设计应用场景；三个基础即人力资源能力基础、平台基础、数据基础。（来源《新华文摘》论点摘编 原载《培训》2022 年第 9 期）

（注：《教育改革资讯》电子版见：山东省教育科学研究院网站）