

强师计划的大学使命与政府责任

刘益春 全国人大代表，中国科学院院士，东北师范大学校长、教授

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》提出了“创新驱动发展战略”和“建设高质量教育体系”战略任务。习近平总书记强调“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力”。落实国家创新驱动发展战略，关键在于培养造就创新型人才，而创新型人才培养之根本在基础教育，关键在于培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师和数以万计的教育家型教师。高质量教育体系建设的出发点在教师，发力点在教师，希望点还在教师！

中国拥有世界上最大规模的基础教育体系，2021 年在校生达 2.33 亿，专任教师达 1586 万。国家出台《新时代基础教育强师计划》，瞄准教师这一基础教育高质量发展的第一资源全面发力，抓住了问题要害，是建设高质量基础教育体系的关键一招。教师教育在建设创新型国家和高质量教育体系、培养创新型人才和创新型教师中具有基础性、先导性、全局性战略地位。作为国家重要战略布局的国立师范大学，担负着示范引领教师教育创新发展的重大使命，必须以更加高度的政治自觉与更加有力的创新措施，积极回应国家教师队伍建设的重大战略关切。

一、强师计划的“强师”内涵

“兴国必先强师”是中国社会的普遍共识。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。强师的目的是强教兴国。基础教育是一个 K-12 层次体系，教师队伍也是一个层级体系，更重要的是，这个层级体系存在着从低到高的制约关系。换言之，一个人所受的教育是具有累积性的，如果低层级教育教师不强，那么高层级教育教师再强也较难补救前期教育的累积弱势，因此必须用系统论思维思考强师计划中的“强师”内涵。那么，究竟应该如何理解“强师”内涵呢？我认为，“强师”之“师”不仅指个体意义上的专任教师，更指整体意义上的教师队伍。“强师”之“强”不只指有多么庞大的现任教师队伍和潜在教师队伍，更指这支队伍是不是高素质专业化创新型的。从本质上看，“强师”具有三维内涵：

1. 教师队伍体系高质量

强师之强根本在于质量。我认为，教师之质量不只在个体质量，甚至也不只在于层级质量，从根本上说在于整个教师队伍的体系质量。教师队伍体系高质量是思想政治、师德师风、业务能力全维度，学前教育、小学教育、初中教育、高中教育全学段的整体性高质量。整体提升教师队伍体系质量需要完善教师教育环节体系：一要通过政策吸引机制提高生源质量，二要通过师范大学培养模式改革提升卓越教师和教育家型教师培养质量，三要通过职后岗位历练和职业培训提升发展质量。教师教育要秉持“尊重的教育”和“创造的教育”理念，尊重教育教学规律、尊重人才成长规律，培养富有创造力的高质量教师。在教学理念上，应倡导注重过程的探究教育、激发基于兴趣的内生动力、养成批判反思的思维习惯、塑造卓越担当的人生品格；在教学设计上，应注重将“知识形态”转化为“问题形态”，再将“问题形态”转化为“方法形态”，让学生在特殊现象中发现一般规律，培养学生的独立思考力和批判反思力；使学生在主动探究中获得知识的生成和思维的发展，从而实现传统教学形态

的超越，在知识再创造过程中实现对创造力的培养。在专业设置上，从学前教育、小学教育、初中教育到高中教育，要形成了职前与职后一体化全学段终身性教师教育体系，整体促进教师教育高质量发展。

2. 教师资源配置更公平

强师之强关键在于公平。如果教师队伍体系在整体上是高质量的，那么无论采取市场机制还是行政手段配置教师资源，不同地区之间、不同学段之间、不同学校之间、不同学科之间都将是均质的。然而，无论从教师供给上还是教师使用上看，由于师范院校之间在生源质量基础、培养能力基础、用户信誉基础等方面都不尽相同，结果导致了师资供给端上的不均衡，加之地区之间、城乡之间、校际之间办学水平也存在差距，因此现实教育体系中的教师资源分布出现了层级固化甚至马太效应问题。实现基础教育全学段、全学校、全学科教师的公平而有质量配置既是社会主义教育的本质要求，也是中国式教育现代化的重要特征。我认为，教师资源公平配置不是低质量的，应是高质量的；不是一步到位的，应是分阶段推进的；不是面向少数学校的，应是面向全部学校的；不是无差别的，应是保底线的。教师资源公平配置的基本前提是办好师范教育体系，培养更多高素质专业化创新型教师，即“把蛋糕做大”，教师资源公平配置的总体目标是建立优秀教师吸引机制，让所有学校都能招聘到优秀教师，即“把蛋糕分好”，其中做大蛋糕是第一性的，分好蛋糕是第二性的。总之，要协调配套好以就业市场为导向的初次分配、以专项计划为导向的二次分配、以社会公益为导向的三次分配之间的关系，在教师教育高质量发展进程中共享教师发展成果。

3. 教师治理机制有活力

强师之强基础在于活力。假定教师教育体系都能培养出高素质专业化创新型教师，抑或假定所有学校都能招聘到优秀教师，但是如果区县内部的编制管理机制、教师聘用机制、工资待遇机制、教师交流机制、静心从教机制，以及学校内部的教师使用机制、评价考核机制、绩效奖励机制、职称评聘机制、专业发展机制、权益保障机制、先进表彰机制等制约了广大教师教书育人的积极性、主动性和创造性的话，也难以使优秀教师产出高质量的教育效果。如果教师这个第一资源用好了、用活了，积极性调动起来了，那么教育的兴旺蓬勃就有了关键支撑。我认为，基础教育学校要创新教师治理机制，充分激发广大教师的教育情怀和工作热情，充分发挥教师课堂教学改革的主体作用，鼓励教师勇于改革，大胆创新，不断改进教育教学方法，积极探索符合学科特点、时代要求和学生成长规律的教育教学模式。完善教师激励体系，注重精神荣誉激励，强化专业发展激励，完善岗位晋升激励，健全绩效工资激励，突出关心爱护激励，持续焕发教师活力，不断增强教师韧性，形成教师才智充分涌流、活力竞相迸发的生动局面。

二、师范大学在强师计划中的使命担当

师范大学是教师培养的工作母机，在教师教育体系中处于主体地位。国立师范大学负责着示范和引领教师教育变革、研究和创新教育教学理论、引导和带动基础教育改革的历史使命。《新时代基础教育强师计划》的出台是师范大学创新集成教师教育资源、深化改革教师教育模式、全面推进教育教学研究、协同带动师范院校提质的重大战略机遇，对于实现师院校人才培养能力新提升、科学研究能力新突破、社会服务能力新跨越有重大战略意义。

1. U-G-S 协同育人模式再升级

师范大学应以培养具有创造力的卓越教师和教育家型教师为核心目标,在大学内部应以教学模式改革为着力点,向上推动教师教育课程结构体系变革、课程内容体系鼎革与人才培养模式改革,向下推动教学主体、教学场域、教学方式、教学评价和学习方式变革,促进教育范式由以教师为中心、以教学为中心、以知识为中心向以学生为中心、以学习为中心、以问题为中心的革命性转变,切实提升学生的自主学习能力。

针对师范生教育实习难、中小学教师培训难、教师教育者专业发展难问题,应积极推进“大学主导、地方政府协调、中小学校参与”的三位一体协同育人教师教育新模式,合作共建“教师教育创新实验区”,将大学校园延伸至实验区,实施“区域集中、混合编队、巡回指导、多元评价”的教育实习实践模式、打造集中培训、送课下乡、订单培训的立体培训体系,以及同课异构、置换研修、校长论坛、学校改进的立体教研体系。地方政府应由人才选用者拓展转变为人才培养的协调者和促进者,中小学应由传统的用人者拓展转变为教师教育的参与者和培养者;高校应由职前教师培养者拓展转变为职后教师的培训者和合作者,逐渐形成多方参与、协同共育、“育一选一用”一体化的教师教育共同体。

针对全日制教育硕士培养模式学术化、课程体系去师范化、教育实践碎片化问题,应以“融合的教师教育”理念为引领,实施全日制教育硕士培养模式综合改革,以“目标一致、责任共担、资源共享、互利共赢”为原则,以大学和中小幼儿园双聘双考、合作教研、名师联盟为抓手,与地方政府和优质中小幼儿园合作共建“卓越教师培育试验区”和全日制教育硕士培养共同体,推进大学与职场相融合的沉浸式“体验—提升—实践—反思”全日制教育硕士培养模式,打造学科素养与教育素养“共振双强”卓越教师培养课程体系,通过大学课堂与学校职场、课程学习与教育实习、学术研究与实践创新贯通式一体化设计,建立基础实践、应用实践、研究实践三位一体实践教育体系,籍此培养造就一批师德师风好、专业素养高、实践能力强、发展后劲足的高素质专业化创新型卓越教师。

针对教育博士与教育学博士“两类博士、一支队伍、同质培养”,缺少管用适用的培养抓手、难以造就“教育家型领军人才”问题,应以“理论与实践动态互构”理论为指导,以提升实践创新能力为导向,建立教育博士工作站、海外研习营、世界名师联盟等育人平台,积极探索符合教育博士培养和成长规律的育人模式,创建以全面育人为核心、思政课程+课程思政、把握问题+掌握方法+领悟趋势+助力创新的功能性课程体系;构建以学习者为中心、问题驱动→群组研讨→理论探究→学生报告→点评改进的螺旋递进式教学体系;重建理论与实践结合、校内与校外结合、教育与学科结合的跨学科融合型授课教师配备体系;组建以“工作坊制”为核心、组群跟踪、全程指导、能力进阶式的研究训练体系,与地方政府、优质名校合作建立教育博士工作站,形成地方设站出项目、大学进站出专家、博士进站做研究的项目驱动实践探究模式和以职场为中心、以实践知识生产为取向的大学—政府—中小学校、专家+专业+专项三位一体的融合创新机制。

2. “学术强师”再突破

大学有人才培养、科学研究和社会服务三大基本职能,但三大职能之间并不是相互割裂的,而是内在统一的。师范大学应秉持“学术强师”理念,通过人才培养、科学研究、社会服务三位一体 PI 制模式,加强教师教育学科建设,激活教师教育研究团队,形成“为教师

教育服务”的研究特色。

首先,师范大学应主动承担国家和地方重要教师教育科研任务,积极发挥教育智库功能。师范大学应以重大科研项目为依托,在全国开展教师队伍建设和师范院校发展状况调查研究,研制教师专业标准、教师培训课程标准、校长培训课程标准、师范生职业能力标准等教师教育标准,通过学术研究积极建言献策、服务决策,为推进国家教师队伍建设贡献学术智慧。

其次,师范大学应不断将科学研究优势转化为人才培养优势,积极培育卓越教师和教育家型教师,以及教师教育学术拔尖创新人才。要努力践行“融合的教师教育”,不断促进理论与实践融合、学科知识与教育知识融合、职前培养与职后培训融合。要探索科学研究支撑人才培养的新机制,不断将科学研究成果转化为前沿课程成果,将课程教学过程转化为科学探究过程、知识生产过程和价值塑造过程,让师生共同面对未知世界,遵循创造的教育规律,在好奇和探究中培养学生的批判精神、反思习惯、归纳能力、卓越品格与担当勇气。

再次,师范大学应持续开展基础教育学校改进实验,带动中小学幼儿园教师向科研型发展。教育是一门实践性的学问,教育实践不仅是教育理论的认识起点,教育理论的应用对象,抑或是教育理论的检验标准,更为重要的是,教育实践本身是教育研究的最终目的,因此关注教师的智慧性行动,关注教师对实践真谛与意义的真切体验,让教育实践研究成为唤醒和触动教师的力量,提升教师对教育实践的理解性与敏感性、智慧性与人文性感悟,同样是师范大学教育研究的重要使命。师范大学应着力于扎根基础教育大地,开展实验创新型、在地内生型、研发推广型等学校改进范式,带动教学名师和名师工作室发展,并通过“名师联盟”反馈促进师范大学卓越教师和教育家型教师培养。

3. “为基础教育服务”再跨越

社会服务是大学的“第三使命”,是学科以学术方式积极影响社会事务、服务国家重大战略需求、推动学术共同体范式创新、促进行业对象变革和传承传播中华优秀传统文化的正外部性行为。师范大学应始终把破解教师教育和基础教育领域的重点热点难点问题作为自己的历史责任,坚持扎根中国大地办师范教育,坚持“为基础教育服务”的办学方向。

一方面,师范大学应面向 832 个脱贫县和中西部定向县主动承担优师计划定向培养任务,瞄准中西部欠发达地区教师发展短板,坚持“扶贫先扶智、扶智先强师”原则,实施贫困地区强师工程,采取专题学习、影子培训、现场指导等培训模式和互派挂职、送教下乡、顶岗实践等交流模式,精准助力贫困地区教师专业发展,全面提升贫困地区教师队伍的造血能力。

另一方面,师范大学应紧盯区域教师教育发展重大战略需求,针对欠发达地区地方薄弱师范院校发展需求,坚持“共同发展教师教育、共同服务基础教育”的理念,成立教师教育协同发展联盟,通过专任教师定向培养、一流专业带动帮扶、一流课程资源共享、学科专业协同建设等举措,支持地方薄弱师范院校教师教育能力建设;在联盟内协同建设地方教师发展机构,合作开展基础教育师资培训,扩大 U-G-S 教师教育实验区和基础教育改革实验区,全面推进地方薄弱师范院校教师教育能力建设和基础教育服务能力建设。

三、强师计划中的政府责任

教师教育肩负着职前培养和职后培训的双重任务，是教师队伍建设的活水源头，是推动教育事业高质量发展的“基础的基础”“支柱的支柱”“根本的根本”，在整个国家教育体系中具有极端特殊的战略地位。恰如习近平总书记所说：“一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。”教师教育体系作为强师计划的坚强后盾，必须优先发展、加快发展、协同发展。政府在教师教育优先发展、优秀教师协同培养、师范院校协同提质过程中肩负重要的政治责任，各级政府要站在“国之大者”的战略高度发挥好资源配置、政策引导和统筹协调的作用。

1. 在教师教育优先发展上履行资源配置责任

国家高度重视教师教育发展，已经出台并实施了一系列教师教育发展规划，但无论是职前培养还是职后培训，都需要加大教师教育投入力度，确保师范生均拨款保持在较高水平。世界许多国家经验都证明，投资于教师的回报率是远远高于投资于其他方面的，不仅如此，在教师数量得到基本保障的前提下，投资于教师质量更有助于促进基础教育的高质量发展。财政经费优先保障教师教育应当成为各级政府的战略共识。同时，高水平的教师教育必须以高水平的学科发展来支撑。当前，国家正在积极推进“双一流”建设，地方政府也出台了許多具有地方版性质的“双一流”建设项目，各级政府要将这些重点建设项目资源向教师教育倾斜，这不仅有助于提升教师教育学科建设水平，还有助于增进教师教育社会认同程度，更有助于增强教师教育者的荣誉感、责任感和使命感，从而汇聚更强大的精神力量把教师教育学科建强做优。

2. 在优秀教师协同培养上履行政策引导责任

培养卓越教师和教育家型教师既离不开大学关于“教什么”的各学科知识、“怎么教”的教育学知识、“教给谁”的心理学知识的学习，更离不开在职场通过教育实习、教育见习、教育研习来提升实践知识、实践能力和实践智慧，而实习、见习和研习基地一直是师范院校的老大难问题。一方面，中小学幼儿园担心师范生实习、见习、研习会影响正常的教育教学秩序，特别是在初中和高中阶段，校长、教师、家长更是担心影响中考和高考升学率，不敢给予师范生更多的走上讲台、直面学生的机会；另一方面，中小学幼儿园担心师范生教学理念先进、讲得好会造成强烈反差，从而引发学生和家長对原有教师的不满，甚至师范生教育实践结束后原有教师难以接续课堂教学的局面。培养优秀教师是一项系统工程，离不开中小学幼儿园的大力支持。我认为，接收师范生实习见习研习是所有中小学幼儿园的责任和义务，政府要站在战略的高度，通过教育立法和政策引导，为广大师范生创造更多有质量的教育实践机会。

3. 在师范院校协同提质上履行统筹协调责任

目前我国已基本形成了以师范院校为主体、高水平综合大学参与、教师发展机构为纽带、优质中小学为实践基地的开放、协同、联动的现代教师教育体系。然而，无论是师范院校之间还是参与举办教师教育的综合大学和理工院校之间，在总体教师教育水平上还存在一定的差距，甚至存在办学水平分层问题。如何促进教师教育提供者协调发展、协同发展同样是一个战略问题。政府在教育各项事业发展中所起的作用是不可替代的。协助办好地方师范院校既是部属师范大学的教育责任，更是地方政府的政治责任。针对这一问题，2022年教育部实施了“师范教育协同提质计划”，同样离不开地方政府在院校遴选、经费投入、政策支持

等方面统筹协调职能的发挥。政府的强大支持是中国教师教育高质量发展的最大底气。

（本文来自《教育研究》2022年第4期）