



深化师资培养制度改革 走内涵式发展道路

□ 文 / 北京印刷学院党委宣传部 人事处



召开教师节庆祝大会表彰立德树人优秀教师

“推动高等教育内涵式发展”，是党的十八大对新时期高等教育改革发展作出的战略部署。为此，北京印刷学院提出并确立了“小精尖”的发展定位。“小”是指依据学科规划和整体布局确定的办学规模（包括学生规模、师资规模和校园面积等）小；“精”是指将优质学科资源聚集在传播、信息和媒体密切关联的学科领域，优先发展；“尖”是指我们在上述特色领域的学科方向凝练、人才培养质量、科学研究水平和社会服务能力做到极致，站在国内甚至世界的前沿，成为行业发展不可或缺的重要依托和支撑，即坚持走特色发展的道路。

“创新高校人才培养机制，促进高校办出特色争创一流”，是党的十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革

若干重大问题的决定》对高等教育改革发展提出的最直接、最明确的要求。与“小精尖”的战略定位相适应，学校“十二五”期间，特别是2013年以来，以学科建设为统领，从切实转变师资培养理念入手，注重顶层设计，全面深化师资培养制度改革，着力建设有利于人才成长的教育培养体系、形成完整的人才培养成长链、建立人才培养的协调机制，逐步形成了更加符合学校发展定位和自身实际的师资培养新体制、新机制。

转变师资培养理念，强化内涵建设

人才是治校之基，强校之本。高校之间的竞争，归根结底是人才的竞争，高校内涵式发展最根本、最有效

的途径就是着力造就一支德才兼备的高素质师资人才队伍。为了实现建成“国际知名、有特色、高水平传媒类大学”的奋斗目标,北京印刷学院从转变师资培养观念入手,坚持一切从培养创新人才出发,深化综合改革,强化内涵建设,探索人才培养的一体化模式,构建拔尖人才脱颖而出的机制,把师资培养工作作为“人才强校”最重要的任务来进行广泛宣传和组织动员。

首先,创新师资培养的良好氛围。学校强调,各职能部门要有识才之智、爱才之心、用才之能、举才之德,在实践中大胆使用人才、培育人才、成就人才,营造一个鼓励人人干事业、支持人人干成事业,帮助人人干好事业的良好氛围;要真正转变“重引进、轻培养”的人才队伍建设观念,做到人才培养与人才引进并重,抓紧抓实师资培养工作这一重要任务,通过政策、教育和管理,追求更高的人生境界,在为学校发展作贡献的同时实现个人的全面发展。

其次,激励师资队伍焕发内在的动力和活力。人才成长需要强大的内生动力,人才的潜能能否得到发挥和展现,取决于个人的价值取向、事业追求和不懈努力。通过广泛的讨论宣传,从上至下,学校真正树立起了人人成才、多样化人才、终身学习、系统培养的理念;以学校转型跨越发展目标为引领,引导师资队伍在新形势、新任务下,在各自的工作岗位上建功立业,树立在实践中成长,在奉献中成才。

最后,牢固树立“教书育人、育人为本”观念。在师资队伍培养过程中,北京印刷学院十分注重把师德建设融入学校教育教学的各个方面和各个环节,形成了师德建设的良好环境。学校大力提倡求真务实、严谨自律的治学精神,潜心钻研、勇于创新的学术精神,团结合作、共同进步团队精神。学校还注重将师德教育寓于教师

业务培养之中,完善师德考核与管理制度,把教师的师德与岗位聘任、职称晋升、人才遴选紧密地结合起来,建立师德建设长效机制。

■ 注重顶层设计,健全师资培养制度

2014年4月,国务院通过的《事业单位人事管理条例》明确规定:“事业单位应当根据不同岗位的要求,编制工作人员培训计划,对工作人员进行分级分类培训。”为落实“小精尖”的发展定位,在体制改革的顶层设计中,学校进一步确立了以人才培养为目标,以队伍建设为核心,重视学科带头人、骨干教师的选拔和培养,重视教学科研团队建设、重视师资队伍整体素质提升的发展思路。在这一发展思路引领下,学校先后制定、完善和组织实施了《北京印刷学院“十二五”师资队伍规划建设规划》《北京印刷学院北印学者选拔与培养办法》《北京印刷学院北印英才选拔与培养办法》《北京印刷学院校级科研、教学团队选拔与培养办法》《青年教师参加社会及专业实践活动管理办法》《北京印刷学院教职工在职进修培训管理办法》《关于加强师德建设工作的意见》等一系列文件,有效保障了人才培养计划的顺利实施。

为形成师资培养提高的有效激励机制,北京印刷学院进一步完善了分层分类的考核评价机制和适合高层次人才、骨干人才、创新团队快速发展的激励评价机制,建立了一套符合不同类型、不同层次师资特点的聘任、管理和考核体系,考核方式与教学科研工作的规律和特点相适应,考核指标由单纯的数量评价向更加重视质量评价转变,鼓励创新;充分发挥薪酬的激励导向作用,建立了教学科研业绩奖励制度,鼓励教师在完成本岗任务同时,多出高水平教学科研成果,为学校高水平发展作出更大的贡献;。探索符合学校自身特点的薪酬标准和





分配形式，完善岗位津贴制度，加强绩效考核管理，业绩优先，收入分配向有突出贡献的高层次人才和青年学术骨干倾斜。

近年来，北京印刷学院省部级以上的科研项目和教学科研成果、检索论文数量、权威期刊论文数量等都有了大幅度的增加，为造就一流业绩、具有进取精神和创新能力的师资队伍起到了有力的推动作用。经过不懈的努力，学校吸引人才、培养人才和使用人才的体制、机制与政策逐步完善，人才成长和有效发挥作用的良好环境初步形成。

立足实际，构建分层次、多渠道教师培养体系

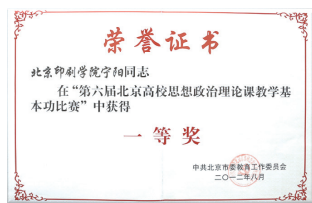
师资队伍的全面协调可持续发展是科学发展观的内在要求，也是学校改革发展的迫切需要。2014年4月，国务院通过的《事业单位人事管理条例》还明确规定：事业单位“工作人员应当按照所在单位的要求，参加岗前培训、在岗培训、转岗培训和为完成特定任务的专项培训”。北京印刷学院落实“人才强校”工程，实施“北印学者”和“北印英才”选拔与培养计划，加快构建与市级人才培养项目相衔接的分层次、多渠道教师培养体系，为培养学科带头人和青年拔尖创新人才创造了有利条件。

在师资培养实践中，学校北印学者和北印英才的培养遵循“强化特色，突出重点，带动整体，持久发展，提高水平”的原则，立足于学校的特色和优势，围绕重点学科和研究方向，以项目为载体，集聚创新资源，加强高层次人才队伍建设和青年教师队伍建设，既以高层次人才为重点，引进、培养一批具有较高水平和创新能力的“领军人才”，形成一批优秀创新团队，也培养一批学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和教学科研骨干，提升师资队伍整体素质。

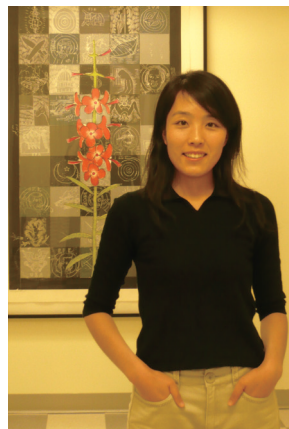
首先，加强高层次人才队伍培养工作。加大高层次

人才引进和智力引进力度，围绕学校的学科、队伍规划，重点引进高层次“领军人才”，对引进的人才做到政策到位、关心到位、服务到位，使引进的人才能尽快发挥作用；完善高层次人才选拔培养办法，统筹规划高层次人才选拔培养工作，在积极争取上级各有关人才项目资助的同时，通过联合培养博士研究生导师等方式，使之成为学校培养高层次拔尖创新人才的重要渠道；加强高层次后备人才队伍建设，对有潜质的优秀人才及时列入本部门重点培养对象，制定个性化的培养方案，提供学术交流、挂职锻炼、项目合作等条件，压担子，派任务，加强实践锻炼，努力建设一支数量充足、素质优良、结构合理的高层次人才后备队伍；健全高层次人才激励保障制度，建立学校领导联系高层次人才制度和高层次人才跟踪服务制度，随时帮助高层次人才解决工作和生活上遇到的困难与问题，努力为其创造良好的工作条件和生活环境。

其次，加强中青年骨干教师的培养。一名学者的青年时期是创造力最旺盛的时期。北京印刷学院组织开展了中青年教师实践能力培训，鼓励中青年教师到出版社、印刷厂、设计公司等单位挂职锻炼，或开展合作研究，或进入企业博士后工作站承担科研开发任务，提高青年教师的教学、科研和操作技能；鼓励符合条件的青年教师承担学生思想政治工作或担任学生的班主任、辅导员和指导教师，不断提高青年教师的创新能力和组织协调能力；积极拓展中青年教师海外研修途径，在充分利用国家留学基金、国外访问学者、双语培训等培训项目的基础上，努力创造条件，使教师走出国门，学习和引进先进的教育理念和教学方法；推进中青年教师学历学位提高计划，鼓励中青年教师学以致用，在职攻读国内外著名高校的博士学位，稳步提高具有博士学位教师的比例；制定中青年骨干教师学术休假办法，推行学术休假办法，通过国内外学术交流、教学观摩等方式，



宁阳获第六届北京高校思想政治课基本功比赛一等奖



赵慧群获北京高校第八届青年教师基本功比赛二等奖



核心价值观纳入教师教育课程体系,融入教师职前培养和准入、职后培训和管理的全过程,充分调动广大教师的积极性、主动性和创造性。完善师德建设长效机制,落实教师职业道德规范。“十二五”期间,学校的师德建设工作取得了长足的进步和发展。

首先,加强对师德建设工作的全面领导。学校党委把师德建设作为学校党建和思想政治工作的一项重点工作来抓。学校成立由主管校领导负责,人事处、校工会、宣传部、教务处、学生处等部门负责同志组成的师德建设领导小组,负责全校的师德建设工作的指导、部署和考核。建立党委领导,学校主管领导牵头,各部门协调,齐抓共管的工作机制,将师德建设工作纳入学校重点工作,做到经常化、制度化。

其次,加强表彰与宣传,营造师德建设的浓厚氛围。组织全校教师开展师德建设大讨论,并以庆祝教师节和表彰优秀教师为契机,采取多种形式开展师德教育活动,广泛宣传模范教师先进事迹,展现学校教师的精神风貌。充分发挥校内宣传媒体的作用,把师德建设的宣传工作作为经常性的宣传教育活动,贯穿到学校各项工作中,用潜移默化的方式规范教师行为。通过发挥师德标兵的榜样和示范作用,召开教书育人交流会、师德楷模报告会等活动,组织学生开展“我心目中的优秀教师”征文和演讲等活动,组织举办师德研讨会等,促进师德建设的理论创新、制度创新和管理创新。

再次,多渠道、分层次地开展各种形式的师德教育,内化师德观念。学校组织教师尤其是新上岗的教师认真学习党的基本路线、方针、政策和政治理论,领会《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》及《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》中对教师

的基本要求,并通过健全青年教师导师制,选择德才兼备的中老年教师做青年教师的导师,在思想道德建设、业务能力培养等各方面进行传、帮、带。经常性组织青年教师教学基本功大赛、青年教师师德论坛、优秀青年教师暑期社会实践活动等,通过多种形式的教育培训,提高教师队伍的思想道德素质。

最后,建立长效机制,推进师德建设。建立激励机制,设立“师德标兵”、“师德先进个人”荣誉称号,对师德高尚、业绩卓著的教职工予以表彰和重奖,在同等条件下,对师德优秀的教师在晋级、评聘、职称评审等方面予以优先考虑。建立考核机制,探讨和完善师德考核的方法,将评价结果存入本人档案,作为教师聘任、晋升、晋级、培养、流动等方面的重要依据,实行师德“一票否决制”。建立有效的师德建设情况的反馈渠道和监督机制。

近年来,通过全面深化教育领域综合改革,特别是师资培养制度改革,北京印刷学院师资队伍结构整体已经有了质的改变,学历结构明显改善,年龄结构更趋合理,职称结构进一步优化,学科梯队建设初见成效,师资队伍培养体系基本形成。

“十年树木,百年树人”,全面提高师资培养质量,是一项只有起点、没有终点的“长跑运动”。面对新形势新任务,北京印刷学院将把思想和行动进一步统一到全面提高学校教育教学质量上来,坚持把加强内涵建设作为学校科学发展的基本要求,把强化创新型师资队伍引进和培养作为加快学校发展的根本途径,为加快推进国际知名、有特色、高水平传媒类大学的建设步伐而努力奋斗!

(执笔人:杜艳平 胡 婷)

[责任编辑:蔡桂兰]



学校召开人才强教计划一期工程成果汇报会



学校召开2012年~2014年聘期教师系列四级岗聘任会

以博士后工作为抓手 全面深化学校人才引进制度改革

□ 文 / 常红利



北京印刷学院文化产业安全研究院首批博士后招聘面试洽谈会

2014年5月4日，习近平总书记在北京大学师生座谈会上的讲话中指出：“党的十八届三中全会吹响了全面深化改革的号角，也对深化我国高等教育改革提出了明确要求。”在不断深化学校教育领域综合改革的实践中，北京印刷学院以博士后科研工作站的批准设立为契机，把博士后制度与学校的人事制度有机对接，以博士后工作为抓手，用博士后制度改造和优化学校的人才引进与培养制度，正在探索一种更加符合学校自身实际和现代大学制度要求的人才引进与培养的体制机制。

高度重视，倾力打造富有魅力的博士后科研创新平台

我国的博士后制度是在1985年建立的。时至今日，全国的博士后流动站和工作站已经超过6,000家，博士后制度已经成为各地区培养和吸引高层次人才的重要渠道，成为把企业建成技术创新主体的重要平台，成为高校、科研院所筛选、补充师资和科研人员的重要来源。博士后研究人员已经成为最活跃、最具创新能力的高层次青年人才群体。与此同时，随着高层次人才市场竞争



的日趋激烈，博士后流动站和工作站的发展正呈现两极分化的特点，有些地方、有些单位的博士后流动站和工作站对博士后的吸引力越来越小，甚至常年招不到博士后，出现了越来越多的“空壳站”。造成这种局面的原因是多方面的，但恐怕这些地区和单位没有很好地解决“优秀人才凭什么到你这儿来做博士后研究”是根本原因。

古语说：“栽下梧桐树，方能引得凤凰来。”2013年8月，北京印刷学院的博士后工作站批准成立伊始，学校领导就非常重视解决好这个问题。为实现建成国际知名、有特色、高水平的传媒类大学的发展目标，学校用小平台做大文章，倾其所有，努力形成和提高北京印刷学院博士后科研创新平台的比较优势。

首先，学校着力为博士后研究人员提供强大的科研能量。校领导认识到，合作导师的队伍建设从根本上决定着北京印刷学院博士后科研工作站学术平台的高度和广度。为此，学校专门制定了《北京印刷学院博士后合作导师聘任管理办法》，并组建和不断扩大了由中国科学院院士、中国工程院院士和清华大学教授领衔的博士后合作导师专家团队。在博士后事业启动阶段，学校致力于校际协同创新的战略优势，利用与清华大学深厚的历史渊源，开门办学、整合资源，与清华大学建立了联合培

养招收博士后的合作关系。与清华大学联合培养博士后的实践，将为学校的学科建设和师资队伍建设注入一股新的持续的强大动力，这也将使学校的博士后事业从启动时起，就走在了国内同行的前列。

其次，学校着力为博士后研究人员提供非常优厚的福利待遇。博士后工作全面启动以来，学校对所招收的博士后提前进行了投入资金的预算，决定从学校财政中每年拨出专项经费来支持博士后事业。除了国家政策规定的博士后进京落户、配偶安置、子女入学入园、社会保险等一般待遇之外，学校还为博士后提供学校在编在岗教师和研究人员的工资待遇；为博士后的科研创新活动提供足额的校内奖励；积极争取资源为博士后提供良好的工作生活条件。对于很多人的不解，学校领导风趣地说，在博士后科研创新平台上，如果能成长出一位北京印刷学院“土生土长”的院士，这所有的投入就都收回来了。

最后，学校着力为博士后研究人员提供光明的职业发展前景。从性质上来看，博士后流动站和工作站是高层次人才短期工作的一个科研平台。博士后在进站时，最关心的是他们出站后的工作去向。对此，学校未雨绸缪，从博士后工作站批准建站时起，就非常重视从制度



学校召开博士后工作站说明会

上设计出博士后未来的职业发展规划；积极推荐博士后到与学校有合作关系的政府机关、公司和科技园挂职、实习和出站后工作；在充分尊重博士后个人志愿的前提下，每年选聘一批优秀博士后留校工作，以充实学校的科研、教学和行政岗位。随着工作力度的不断加强，这些措施将从战略上增强博士后科研创新平台的吸引力和凝聚力。

■ 加大宣传，传播人才引进和培养新平台的品牌知名度

人才的选拔和引进有其特殊的规律，要想招聘招收到优秀的人才，就必须利用一切宣传形式，不断加大宣传力度，让尽可能多的优秀人才知道单位的人才需求信息。作为一个目前只是依托市属的行业高校的博士后工作平台，在日趋激烈的高层次人才争夺市场，如果抱着“酒香不怕巷子深”的思想消极坐等，只能是死路一条，更谈不上能为学校招来优秀人才。所以，学校在博士后制度建立之始，就高度重视青年教师招聘和博士后招收的宣传工作。

在青年教师招聘和博士后招收宣传工作中，学校人事处坚持主动出击、点面结合、以点带面的方针。所谓面，就是通过网络、招聘会等形式全力做好博士后工作站品牌的宣传和推广工作，让尽可能多的目标客户了解和认识博士后科研工作站平台的品牌价值；所谓点，就是利用自己的现有资源，以与学校学科建设关系密切的名牌高校为重点，着力加强对北京高校定点定向招聘招收青年教师和博士后工作的力度。例如，2014年的三四月份，学校人事处就选择并组织参加了清华大学、北京大学、中国人民大学、中国科学院大学、北京师范大学、中国传媒大学等高校的应届毕业生招聘会。在招聘会上，人事处工作人员向应届博士毕业生耐心答疑解惑，宣传介绍了2014年度学校青年教师招聘计划和博士后科研工作站的相关情况，扩大了学校的社会影响。在参加这些单位组织的招聘会活动中，学校还与举办方进行了沟通交流、建立了联系，为今后把招聘招收工作做专、做深和做透创造了有利条件。

■ 统筹规划，实现博士后培养与高校人才引进制度的有机对接

与现代大学制度相比，高校现有的人才引进制度最大的缺陷是缺少真正的不合格人才的退出机制。在高校人才的公开招聘程序中，面试审核通常是决定录用的关键性环节。高校人才招聘录用最主要的标准是应聘人员

实际的科研和教学能力，但仅仅通过短时间的面试审核，这种能力是很难得到客观判断的。而应聘者为了顺利通过面试审核，总是会做非常精心的准备，尽可能地展现出自己的优点和成绩、尽可能地遮蔽自己的缺点和不足，“毕其功于一役”。请神容易送神难，对于被录用人员，如果在实际工作中发现其并不适合在高校从事科研和教学工作，在现有的高校用人体制下，如果其没有犯严重的错误，学校很难将其清退。在招聘方与应聘方非对称信息条件的博弈过程中，没有真正的不合格人才的退出机制，就不可能真正形成对在职人员的激励和约束，还会妨碍优秀人才的引进和培养。

学校领导认识到，把博士后制度与学校现有的人事制度有机对接，就能够很好地解决不合格人才的退出问题。博士后工作站成立以后，学校把青年教师的招聘和博士后的招收统筹考虑，在制度上规定，对于新录用的青年教师和研究人员，符合条件的，先在学校博士后科研创新平台上做一站博士后研究。在两年的博士后期间，学校一方面用在编的青年教师或研究人员的考核标准和体系对其进行考核，另一方面用博士后的考核标准和体系对其进行考核。博士后出站前，如果考核的结果既符合在编青年教师或研究人员的考核标准和体系，也符合博士后的考核标准和体系，学校就会让其优先进入当年的青年教师和研究人员的招聘程序，择优录用。博士后在站期间，如果只符合博士后本身的考核标准和体系，但并不符合在编青年教师或研究人员的考核标准和体系，对于这样的博士后，当然只会为其办理出站手续。通过这种办法，学校正在建立起新引进人才不合格人员的退出机制。在实践中，学校将不断探索、不断完善，让人才在体制内外真正“流动”起来，建立起优胜劣汰的人才引进体制机制。

人力资源社会保障部 全国博士后管理委员会

人社部发〔2013〕61号

人力资源社会保障部 全国博士后管理委员会
关于批准安徽泰尔重工股份有限公司等610个单位
设立博士后科研工作站的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院有关部门，直属机构干部人事部门，有关中央管理的企业，解放军总政治部干部部，有关博士点设站单位：
为落实产学研结合和企业技术创新，根据《博士后事业发展“十二五”规划》，经研究决定，人力资源社会保障部、全国博士

北京印刷学院文件

印院发〔2013〕56号

关于印发《北京印刷学院博士后 管理办法》的通知

各单位：
经2013年第13次校务办公会研究决定，现将《北京印刷学院博士后管理办法》印发各单位，请组织职工认真学习，遵照执行。

特此通知。

北京印刷学院
2013年12月3日

学校博士后科研工作站获批

学校博士后管理办法

■ 以人为本，实现人才引进和培养机制的可持续发展

高校人才引进和培养制度改革要特别注意正确处理引进和培育的关系。人才队伍建设既要注意从人才结构优化和实际需要出发,重点引进高层次、高水平人才,特别是优秀拔尖人才,又要注意从提高人才队伍整体素质出发,加大支持力度,重点培养一批学科带头人和骨干教师、特别是高层次青年人才,培养一批优秀的青年管理人才和其他专业技术人才,坚持引进和培养“双轮驱动”。引进的质量决定了学校师资队伍建设和学科建设的今天,培养的质量决定了学校师资队伍建设和学科建设的未来。通过博士后制度吸引到越来越优秀的人才,实现学校人才引进和培养机制的可持续发展,很大程度上取决于从博士后工作平台上能够走出来的是一支什么样的人队伍。人无远虑必有近忧,所以,就必须高度重视对所招收博士后的服务和管理工作,按照人才培养规律的要求,为进站博士后的工作、学习和生活提供高质量的服务就显得非常必要和重要。在这方面,为了增强对高层次人才的吸引力和凝聚力,学校高度重视博士后服务管理工作中的文化建设。强调加强博士后服务管理工作的文化建设,最重要的是树立起符合实际、能够给人正能量的核心价值观。

习近平总书记在“五四”重要讲话中强调，抓好价值观养成十分重要。这就像穿衣服扣扣子一样，如果第一粒扣子扣错了，剩余的扣子都会扣错。人生的扣子从一开始就要扣好。“凿井者，起于三寸之坎，以就万仞之

深。”这对于青年的成长成才是如此，对于学校博士后事业的科学发展更是如此。核心价值观是学校博士后工作文化建设的灵魂，以社会主义核心价值观为指导，按照学校的一贯要求，人事处从客观实际出发，提出并努力践行着具有学校特色的博士后服务和管理工作价值观。博士后服务和管理工作价值观：心高梦远、脚踏实地；以人为本、真情关爱；诚信负责、知行统一。其中，以人为本、真情关爱是博士后服务和管理工作文化建设的核心。“天地万物，唯人为贵”。我们的服务对象是博士后，是国家的精英人才，是高级知识分子。做知识分子工作，不能虚情假意，要多用心、多用心，把服务意识落到实处，真正把他们的诉求放在心上，竭尽全力地帮助他们实现自己的社会价值。

习近平总书记在“五四”重要讲话中还指出，全国高校要走在教育改革前列，紧紧围绕立德树人的根本任务，加快构建充满活力、富有效率、更加开放、有利于学校科学发展的体制机制，当好教育改革排头兵。在以博士后制度为基础的人才引进和培养制度的改革中，学校将坚持“小精尖”的发展定位；将确保人才选拔与培养机制的公开、公平和公正；在所能选择的范围内，将确保让最优秀的人才走上博士后科研创新平台；将倾其所有为这些人才实现社会价值创造最好的条件！学校将以习近平总书记关于高校人才引进和培养的系列讲话精神为指导，知行统一，不断探索、不断总结，努力形成有利于学校科学发展的新体制、新机制！

[责任编辑: 蔡桂兰]



北京印刷学院博士后管理
办公室工作简报

2013年 11月15日 第1期

2013年8月,学校博士后科研工作站成功获批。为了做好博士后工作,充分发挥博士后工作站在学校学科建设、教学科研和师资队伍建设中的作用,2013年10月,经学校研究决定,成立博士后管理办公室(简称“博管办”),办公室设在人事处。博管办成立以来,着手开展完成的工作主要有:

一、起草了《北京印刷学院博士后科研工作站整体运营规划》
讨论稿

《北京印刷学院博士后科研工作站整体运营规划》包括战略定位、发展目标、主要任务、机构设置、合作导师聘任、博士后招收、科研管理、文化建设和当前工作等九个部分。《规划》从战略上描绘了华博博士后事业的发展蓝图，制定了切实可行的实践路径和具体办法。

二、向学校书面提出了北京印刷学院博士后事业启动阶段需要解决的重大问题及其解决问题的建议

北京印刷学院博士后事业还处于启动阶段,需要解决的问题很多,经归纳,现阶段需要着手解决的十一个重大问题为:1、博士后工作站的整体运行规划问题,特别是组织机构的设立问题;2、与二级学院、研究院的协同共建问题;3、与高校流动站的联合培养问题;4、博士后公寓的设立问题;5、博士后财务的管理问题;6、博士后户口、档案、子女入学问题;7、影响博士后的住宿和办公条件问题;

北京印刷学院博士后管理
办公室工作简报

2013年 12月 22日 第 2期

2013年11月15日以来,在人事处的直接领导下,学校博管办着手开展完成的工作主要有:

一、与清华大学达成了联合培养博士后的合作协议

在北京中国科学院博士后启动阶段, 解决好联合培养问题是一项具有前瞻意义的工作, 在人事处杜处长的直接领导和帮助下, 学校博管办与清华大学、北京大学、北京师范大学、上海交通大学、复旦大学等十多所高校的相关部门进行了多次沟通和协商, 在此基础上, 博管办与人事处杜处长正式签署了《博士后联合培养工作联合培养协议》。2013年11月29日, 在博管办朱红林陪同下, 人事处杜处长再次亲赴清华大学, 与清华大学主管博士后工作的人事处副处长会谈, 清华大学博士后管理办公室主任郑芳等进行了亲切友好的交流, 双方就清华大学与北京中科院联合培养博士后事项取得了广泛共识, 并正式达成了战略合作协议。

二、起草和制作了清华大学与北京印刷学院联合培养博士后
进站所需要填写材料的模板

按照与清华大学博管办的具体要求，学校博管办起草和制作了博士后进站需要填写的《清华大学与北京印刷学院联合培养博士后协议书》、《清华大学与北京印刷学院联合培养博士后申请表》、《清华大学与北京印刷学院联合培养博士后进站审核表》、《清华大学博士后科研流动站设站单位学术部门考核意见表》、《博士后科研工作

非行政化教师教学发展中心运行模式的实践与研究

□ 文 / 陈剑利 杨丽珍



学校教师教学发展中心成立

高校教师教学能力的提升是提高教师质量的关键，依托教师教学发展中心开展不同专题、形式多样的教学研讨活动，开发校本资源优势、促进教师教学发展是教师教学成长的路径之一，也是建立现代大学制度的有益探索和实践。

教师教学发展中心是构建现代大学教学制度的需要

教师教学能力的提升是高校工作的重要内容，建立有利于教师教学能力提升的校本环境成为高校的重要研究内容。校本环境，即指基于学校内部的，直接或间接影响师生成长和发展的各种因素，包括外显的物质环境、内隐的制度环境和文化环境。^[1]教师教学发展中心以“服务教学工作，促进教师发展”为己任，为教师教学能力的提升创设了制度环境和文化环境。

关于教师发展的内涵，过程说的理解认为，教师发展是增进教师专业化、提高教师职业素养的过程，强调教师从个人发展的角度对自己的职业发展目标作出设想，通过学校进修等来提高教育教学能力，最大限度地实现

自己的人生价值。^[2]教学发展是大学教师学术发展的重要基础。大学教师的教学素质主要体现在教学能力上，包括对教学材料进行教学设计、教学内容呈现、师生沟通对话、教学方法选择和应用、教学过程组织管理、个别化教学策略应用等能力。^[3]现代大学教学制度的一个重要特征就是去行政化，对高校内部管理来说，就是改变传统的把教师和学生当作管理的对象，体现教师在大学的主体性。关注教师教学发展就是去除行政化色彩的管理模式，建立全校性的教师教学服务机构，使得服务与帮助成为管理的基本职责与任务。

教师教学发展中心的实践与效果

2012年10月，北京印刷学院成立教师教学发展中心，旨在以“服务教学工作、促进教师发展”为任务，建立健全促进教学改革、提升教师教学水平的长效机制。教师教学发展中心负责组织开展教师教学培训，提升教师教学水平，推动教育教学改革，推广教学创新成果，促进教师教学能力提高，为学校教学工作开展提供服务。围



召开青年教师与校领导面对面座谈会



大学教师职业发展研讨工作坊

绕教师教学发展中心的建设目标和定位，学校进行了积极的探索性工作，取得了很好的效果。

1. 建立去行政化组织机构，突出以教师为主体的教师教学发展观

教师教学发展中心定位为学校的非行政机构。由各院部教学单位、非领导职务的优秀教师兼职组成的教师教学发展中心工作委员会，负责教师发展项目的设计和实施，办公室负责协助工作委员会开展工作。因此，教师教学发展中心的主体人员构成是一线教师，能够在一定程度上代表教师群体，体现了现代大学制度的“教授治校”理念。这种以教师为主体构成的组织机构改变了固有的教师“被培养”“被管理”的教师促进机制，使教师的教学发展逐渐成为一种自主的、自觉自愿的良性循环发展，保证了教师教学发展的主动性和效果。

2. 围绕教师教学发展，展开不同形式的教学研讨和座谈会，营造良好的大学文化氛围

教师教学发展中心成立后，结合学校实际情况，开展了一系列活动，活动形式有专题研讨会、工作坊、座谈会、名师公开课、讲座、个性辅导等。教师自愿报名，参加

活动的教师的年龄、职称、部门涵盖了全校所有层次和范围，取得了良好的效果。2013年共组织专题研讨会4次、工作坊2次、校级座谈会4次，与教学、教辅单位联办座谈会多次，教师参加人数达365人次，约占全校教职工总数的52.37%；针对教师的调查问卷2次、名师公开课6次；选拔、辅导青年教师参加教学基本功大赛和“创想杯”多媒体大赛并获奖。

专题研讨会的内容针对教师关心的问题展开，议题有“大班教学效果”“一线教师教学经验分享”“高校知识女性职业发展”，以及校长与青年教师面对面等。一般安排有主题发言，然后教师互动，气氛轻松活跃。

“大学教师职业发展”工作坊，主题一般围绕高等教育发展和学校发展热点、难点问题，如大学教师应具备的素养、促进大学教师专业发展的方式、师德师风建设、团队建设等。以主题讨论、分组汇报的方式进行，中间穿插专家点评、互动讨论等环节，使参加者从传统的被动听讲转变为主动参与。针对教师关心的教学发展问题开展各个层面的座谈会，如“助教师成长，促北印发展”35岁青年教师座谈会、新入职教师座谈会、年度职



设计艺术学院刘锋副教授做名师公开课



经济管理学院李治堂教授在授课间隙与青年教师交流



经济管理学院教师李剑锋在研讨会上作小组汇报



教学名师刘浩学教授与青年教师交流教学经验和体会

称评审工作宣讲座、三八节女教师座谈会等，使管理部门与教师之间建立了亲和关系。

3. 对部分教师进行个性化的教学辅导，以点带面，扩大在教师中的影响力

选派公共基础课教师参加校外名师教学示范讲座，提升基础课教师教学水平；针对校内参加市级教学基本功比赛的教师，从校内选拔、赛前辅导及教学基本功的各环节，组织校内外同行进行反复点评和训练，使参赛教师的教学水平得到提升，并取得良好效果。邀请校外专家进行多媒体技术手段使用培训和有意参加多媒体作品比赛的教师进行辅导，满足不同层面教师的教学需求。这种个性化的咨询和服务容易组织、见效快，容易出成果，同时也为教师教学发展中心的顺利发展赢得了良好口碑。

4. 开发和利用校本教学资源优势，积极开展教学研究，搭建教学资源共享平台

组织校内教学名师公开课和与名师面对面座谈会，引导青年教师快速成长。整理出版学校教学研究成果、青年教师基本功大赛获奖视频光盘，开展教学研究成果征集活动，为教师搭建资源共享和交流平台。

非行政化教师教学发展中心运行模式的思考

教师教学发展中心在国内高校尚处于探索阶段，对于这个组织的运行模式，各校都在进行积极的尝试。对于非行政化教师教学发展中心运行模式，有以下几点思考：

1. 在保持非行政化性质的前提下，确保兼职教师的积极性和稳定性

教师教学发展中心的去行政化定位使各种活动都是以自愿报名的方式进行，然后通过教师的口碑宣传扩大影响力，保证了活动的效果，形成了良性循环机制。如何确保活动的连续性和兼职委员的稳定性等问题是教师教学

发展中心运作方式要解决的问题，如可以考虑减免一定的教学和科研工作量，将参与教师教学发展中心工作列入岗位考核内容、增加少量的专职人员配合兼职教授工作等。

2. 将行政主导型培训与教师自主发展项目相结合，扩展教师教学发展中心的的服务功能

我国高校已经建立了系列由行政部门开展的各类教学培训活动，但这类活动存在着教师参与度不够、积极性不高的现象。教师教学发展中心要依托教育部网络课程培训中心和北京市高师培训中心这个巨大的教学资源库，根据教师自身发展的要求和职业发展规划为教师量身定制培训项目，让教师自己去主动选择培训内容，而不是行政部门临时性的派发培训任务和名额，会提高教师参与的积极性；要实现教师教学发展项目的“自上而下”和“自下而上”相结合、校内和校外相结合。同时，鉴于兼职教师个人的局限性，需要通过更高层次校外培训项目来提高教师教学发展的前沿性和先进性。

3. 实行活动项目委员负责制，充分发挥各学科和专业教师的才干，突出优秀教师的引领作用，营造良好的校园文化氛围

教师教学发展中心的委员都是各教学单位的学术骨



青年教师交流教学工作体会



组织参加北京市级教学基本功大赛选拔现场



组织青年教师进行户外拓展交流活动

干、在自己所属的专业领域作出一定的成绩，师德优秀，在教师群体中有一定的影响力和代表性。因此，他们负责的教学发展项目必然有一批追随者，在教师教学发展中心初创时期能够收到很好的效果。

鉴于委员的兼职性质，让委员根据自己的学术背景和专长兼任相应的工作和开展活动，可以很好地兼顾委员自身发展与工作压力之间的关系。保持兼职委员的稳定性和荣誉感。作为教师身份的委员自主确定活动内容、活动形式等，在一定程度上体现了教授治校的现代大学制度，提升了教师在学校主体地位。

4. 学校以教学为中心、以教师为主体的管理理念是充分发挥非行政化的教师教学发展中心职能的核心

作为一个非行政机构，承担着根据学校发展目标，促进教师发展的任务，不可能游离于学校行政活动之

外，这就需要学校对这个部门给予特别的关注，开设“绿色通道”，否则难以实现教师教学发展的功能和定位。

参考文献：

- [1] 陈方. 基于教师教学能力发展的校本环境的构建[J]. 黑龙江高教研究, 2012, 8: 104-105.
- [2] 陈德良, 周萍. 教师教学发展的路径探讨[J]. 教育理论与实践, 2011(31), 3: 47-49.
- [3] 崔军. 大学教师教学发展若干问题的思考[J]. 煤炭高等教育, 2010(28), 4: 71-73.

(作者单位：北京印刷学院教师教学发展中心)

[责任编辑：蔡桂兰]



一线教师教学经验分享主题研讨会主讲教师与中心教师合影



印刷与包装工程学院院长危岩，教授，博导，清华大学前沿高分子研究中心主任。曾获国家杰出青年基金、中科院杰出海外学者基金及教育部长江学者讲座教授称号，是国际知名化学家，已发表论文 615 篇。研究方向为纳米高分子材料及其在生物医学及能源、绿色印刷技术中的应用。2011 年成为科技部“973 计划”纳米仿生能源专项首席科学家，并获 2012 年国家基金委高分子重点项目基金。2012 年，被聘为北京印刷学院印刷与包装工程学院院长。

学院专业及人才培养特色

印刷与包装工程学院现有印刷工程专业、包装工程专业、高分子材料与工程 3 个本科专业，其中，印刷工程、包装工程分别为国家级和北京市特色专业建设点，有科学技术史、材料物理与化学、材料学、材料加工工程、图像科学与工程 5 个硕士学位授权点。拥有印刷包装材料与技术北京市重点实验室、北京市印刷电子工程技术研究中心、北京市实验教学示范中心、北京市校外人才培养基地、材料物理与化学北京市重点建设学科。学院突出包装、印刷技术和设计相结合的办学特色，培养从事跨媒体信息处理及传播、印刷与包装工艺设计、技术管理、质量控制与检验等相关工作的应用型高级专门人才。

学院未来发展方向及思路

学院将以材料物理与化学北京市重点建设学科为统领，以绿色印刷、包装安全、印刷电子为研究特色，以印刷与包装行业引领为导向，以学生创新能力与实践能力的培养为中心，以协同创新为途径，进一步优化学科结构布局，为行业转型升级提供高新技术支持与创新型人才供给，学院发展成为培养国际化、有特色、行业引领的印刷包装人才摇篮。



新闻出版学院院长聂震宁，教授，博导，著名出版家、作家，第十届、第十一届、第十二届全国政协委员。曾任漓江出版社总编辑、社长，人民文学出版社社长兼总编辑，中国出版集团公司总裁，荣获“新中国 60 年百名优秀出版人物”称号。现为中国韬奋基金会理事长，中国作家协会全国委员会委员。2011 年，被聘为北京印刷学院特聘教授、新闻出版学院院长，北京出版产业与文化研究基地负责人。

学院专业及人才培养特色

新闻出版学院下设编辑出版系、广告系、外语系、数字出版系、新闻系，拥有北京出版产业与文化研究基地、跨媒体出版北京市重点实验室、中国编辑研究资料中心、期刊研究所等省部级重点科研机构。学院突出“政产学研用相结合，在做出版中学出版”的办学特色，培养适应出版产业发展需要，具有现代科学文化艺术素养，具备出版传播专业知识，了解出版产业运作规律的应用型高级专门人才。

学院现有专职教师 61 人，北京市创新团队 2 个、拔尖创新人才 2 名、国家新闻出版领军人才 1 人，学科带头人和学术带头人在业界和学界享有良好声誉。团队结构呈现复合型、行业性、互补性等特点，双师型教师比例占 60% 以上。

学院未来发展方向及思路

学院将以新闻传播学学科为统领，以出版为特色，以新闻出版业和北京市文化产业发展需求为导向，以学生实践能力培养为重点，以政产学研用结合为途径，进一步优化学科布局，提升教学科研水平，努力成为出版界的“学院派”和高校中的“企业派”。



机电工程学院执行院长程光耀，博士，教授。现为中国印刷及设备器材工业协会技术质量专业委员会主任委员，北京高校机械类专业群建设协作委员会委员。2012年获北京市教学成果一等奖。发表论文50多篇，其中EI检索10篇；出版学术专著4部，主持省部级科研项目5项。

学院专业及人才培养特色

机电工程学院现有机械工程、自动化和工业设计3个本科专业，拥有数字化印刷装备北京市重点实验室和印刷设备高等学校北京市工程研究中心等科研机构。学院面向印刷行业，培养具有扎实学科基础知识，掌握印刷机械设计、制造和控制技术的高级专门人才。通过实施教育部“卓越工程师培养计划”和“中德卓越工程师培养计划”，使学生既具有深厚的工程实践能力，又具有国际化视野，实现了国内工程教育与国际工程师培养的有效对接，更加适应行业发展的需求。

学院未来发展方向及思路

为了适应学校“转型、跨越、发展”的要求，学院将进一步解放思想、转变教育教学思想观念，坚持以提高人才培养质量为核心，充分发挥行业的资源优势，搭建政产学研用协同创新平台，继续实施“中德卓越工程师培养计划”，培养行业急需的国际化工程技术高端人才。围绕印刷机械数字化设计、制造、检测、控制和物流工程技术的研发，打造5个高水平的科研团队，在高端印刷装备领域开展数控技术、3D打印、数字印刷、绿色印刷等方面的研究，为提高我国印刷装备技术水平做出应有的贡献。



信息工程学院院长杨义先，教授，博导，北京邮电大学教授。曾先后获得国家级有突出贡献的中青年专家、首届政府特殊津贴、北京市十大杰出青年、首届长江学者特聘教授、“有可能影响中国21世纪的IT青年人物”称号。曾获国家级、省部级科技进步奖、发明奖9项，出版学术专著20余部，承担了国家杰出青年基金、教育部跨世纪优秀人才专项基金、“973计划”“863计划”等科研项目40余项。2010年，被聘为北京印刷学院原信息与机电工程学院院长。

学院专业及人才培养特色

信息工程学院拥有电子信息工程、计算机科学与技术、数字媒体技术3个本科专业，拥有信号与信息处理北京市重点建设学科、信息与通信工程一级学科硕士学位点、电子与通信工程专业硕士学位点，以及高端印刷装备信号与信息处理北京市重点实验室、印刷装备北京市高等学校工程研究中心（共建）。学院始终坚持依托印刷、包装、出版传媒行业，强化电子信息学科专业特色，创办“雅昌班”“灵创班”，积极推进“名企订制、按需培养”人才培养模式改革试点，贯彻实施教育部“卓越工程师培养计划”，培养具有扎实的学科基础知识，掌握电子信息系统设计技术、计算机应用系统设计与网络技术、传媒信息技术的高级专门人才。

学院未来发展方向及思路

以全面推进印刷出版与传媒行业信息化、智能化为目标，坚持以“强化特色、争创一流”学科专业为统领，进一步提高人才培养质量，积极开展信号检测智能控制、计算机图形图像处理、信息安全、印刷防伪与版权保护、人机交互与智能感知等领域的人才培养、科学研究和师资队伍队伍建设，将学院的学科和专业建成为“面向印刷、包装、出版传媒产业的国内一流、国际知名的信息化、智能化的学科专业群”。



设计艺术学院院长何洁，教授，博导，清华大学美术学院原副院长，全国艺术专业学位研究生教育指导委员会委员、美术与设计分委员会召集人；教育部高等学校设计类专业教学指导委员会副主任委员；中国广告协会副会长、学术委员会委员；中国美术家协会理事、平面设计艺术委员会主任；中国高等教育学会设计教育专业分委员会常务副主任兼秘书长；中国包装联合会设计委员会主任等。2013 年，被聘为北京印刷学院设计艺术学院院长。

学院专业及人才培养特色

设计艺术学院现有设计学和美术学两个一级学科，视觉传达设计系、数字媒体艺术系、美术系、动画系，20 余个专业方向。设计艺术学为北京市重点建设学科，拥有数字媒体艺术北京市重点实验室；数字艺术北京市实验教学示范中心；数字艺术设计北京市校内创新实践基地，被授予国家新媒体“动漫创作及人才培训基地”。学院基于“艺术与出版传媒相结合”“艺术与印刷相结合”“艺术与文化产业相结合”的办学思路，旨在培养具有创新精神、社会责任感、一定科学技术素质和新媒体文化传播及艺术设计与创作能力的高层次专业人才。

学院未来发展方向及思路

在中国制造向中国创造转型的时代背景下，在文化创意产业蓬勃发展的推动下，学院将以特色学科建设为统领，特色专业进一步整合优化，不断深化教育教学改革，积极探索教学模式方法，提高学生创新创业能力，以培养具有国际视野、国家意识的优秀创意与设计人才为己任，不断提高人才培养质量，增强服务社会能力，推进国际交流与合作，向着国际化、专业化、特色化的发展方向迈进，努力将设计艺术学院建设成为首都文化创意产业的智库、研发中心和优秀艺术创意与设计人才的培养基地。



经济管理学院执行院长刘益，教授，北京市青年骨干教师，中国管理研究国际学会会员。近 5 年来，累计完成省部级科研项目 8 项，承担企业横向研究课题 5 项。在《南开管理评论》《出版发行研究》等刊物发表论文 40 余篇，其中 20 余篇被 CSSCI 检索，已出版《出版社经营管理》《现代企业管理》《国外出版集团经营管理研究》等著作 11 部及译著 1 部。有 2 部教材被评为北京市精品教材。

学院专业及人才培养特色

经济管理学院现有市场营销、信息管理与信息系统、财务管理、文化产业管理、物流管理 5 个本科专业，企业管理、传媒经济与管理 3 个硕士学位授权点，会计硕士（MPAcc）专业学位授权点，是学校出版专业硕士出版产业管理方向的主要依托和培养单位。学院坚持“宽口径，厚基础”与“重实践，强能力”相结合的教育理念，突出能力培养，满足文化产业特别是现代传媒产业对各类管理人才的不同需求，满足学生多元化的职业发展需要。学院坚持贴紧行业、特色办学，培养具有管理专业综合素质能力和创新精神、具备专业基础知识、了解文化产业和现代传媒产业运作规律的应用型高级专门人才。

学院未来发展方向及思路

注重不断加强与国内外一流大学的交流与合作，建设一支有国际视野、专业水平高、高效务实而富有活力的专兼职教师队伍；注重推进理论教学、技能教学和实践教学多层次课程体系和教育教学实践基地建设，强化实践环节；不断夯实学科基础，加强学科与专业建设，培养面向国际和行业发展的实用性专业人才，形成高质量的办学格局；兼收并蓄，博采众长，在培养文化产业和现代传媒产业的专业经营管理人才领域形成自己的特色和优势，力争把学院建设成为令人向往并受人尊敬的学院。