

# 高校教师多元化培训培养体系探究

○赵珂 吴昊

**[摘要]** 高等学校的人才培养质量、科学研究水平、社会服务能力和文化传承创新的成效取决于是否拥有一支高水平的教师队伍。教师队伍水平的提升主要通过引进和培养两条渠道实现,即引育结合,重在培养。基于高校教师的工作特点和职业发展的规律,必然要求其培养培训体系趋于多元化发展。本文通过对比研究和个别群体问卷调查等方式,探索完善我国高校教师的培训培养体系。

**[关键词]** 高校教师;多元化;培训培养

**[作者简介]** 赵珂(1981-),男,南京理工大学公共事务学院博士研究生,南京理工大学人事处副处长、助理研究员,研究方向:高等教育;吴昊(1987-),女,南京理工大学人事处科员、助理研究员,研究方向:高等教育。(江苏南京 210094)

**[课题来源]** 南京理工大学思想政治研究重点课题“以“卓越计划”为指导,建设南京理工大学教师多元化培养体系”资助;江苏省研究生教育教学改革研究与实践课题“基于中美研究生导师队伍建设比较分析的创新型导师队伍建设研究”资助。

高校教师是人类科技、文化、艺术等宝贵遗产的继承者、发展者、传播者,更是新梦想的创造者。著名教育家竺可桢说过:“教授是大学的灵魂。”<sup>[1]</sup>高校教师更是大学职能的主要执行者,高水平的教师队伍是决定一所大学核心竞争力的关键所在。哈佛第23任校长科南特曾说:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于一代又一代教师的质量。一所学校要站得住,教师一定要出类拔萃。”<sup>[2]</sup>随着我国高等教育大众化的不断推进。综合改革的不断深入,高等教育进入了大发展、大变革全新时期。当前我国高校的首要问题应该是满足经济社会迅速发展的需要,特别是高水平师资的短缺日益成为高校在激烈竞争中亟待解决的突出问题。“基础不牢,地动山摇。”高等学校必须坚持以人为本、人才强校的理念,突破体制机制性障碍,加大对师资队伍特别是青年教师的培养,科学谋划职业发展道路,多措并举开展培养培训,激发人才资源潜能。

## 一、我国高校教师培养培训体系研究

美国研究学者雷德蒙·诺伊认为:“培训就是指领导者组织有计划的任务来帮助职员继续学习,提高其与实际工作相关的能力、技能等活动,是实现智力资本用途的必要途径。”欧洲学者乔治·韦斯特认为,培训工作的为了保证岗位中个体

与组织有效率地工作,对员工提高技能、工作经验、知识等方面的过程,实质其实是对员工学习过程的管理<sup>[3]</sup>。我国高等教育发展,在不同的历史时期均把高水平师资的培养作为重要的工作任务,高校教师培训体系在不断发展和完善。

中国高校教师队伍培养,新中国成立以后主要依靠进修和培训来实现。从1953年教育部颁布的《高等学校教师进修暂行办法》到1985年以后三级师资培训中心的逐步建立,再到1996年《高等学校教师培训工作规程》和1997年《高等学校教师岗前培训暂行细则》等政策法规的出台,培训作为高校教师提高的主要方式已经得到了制度上的有力保障<sup>[4]</sup>。20世纪90年代以来,综合性大学介入了教师教育专业,打破了传统的封闭式的师范教育模式,教师选拔与培养走向开放。为适应开放的教师培训时代,从国家层面设计和实施了教师资格认定制度,高校教师培训在形成网络体系的基础上正在向法制化方向迈进。这一阶段以1994年实施的《中华人民共和国教师法》为标志。该法律第二章明确规定:教师有“参加进修或者其他方式的培训”的权利和“不断提高思想政治觉悟和教育教学水平”的义务。1996年,教育部颁布的《高等学校教师培训工作规程》,不仅明确了高校教师培训工作的指导思想和指导原则,也规定了

培训的组织与职责、主要形式、考核与管理以及培训的保障与有关待遇等方面的问题。

经过多年的发展,我国高校教师培养体系正在由“在教育部领导下,以两个国家级培训中心为核心,六大区培训中心参与组织协调,省级中心、重点高校和一些重点学科为培训基地的高校教师培训网络体系”的体制模式向“政府宏观调控,高校自主组织培训”的模式转变<sup>[5]</sup>。目前,我国高校教师培训工作具有以下特色。

#### (一)思想重视、制度健全

随着知识经济时代的来临,人力资源已上升到第一资源的重要位置。“科教兴国”“人才强校”思想的提出和不断发展,在高校教师培训上体现在两个方面:一方面,国家层面高度重视教师的发展,出台系列政策法规,指导工作开展,保证经费投入,确保高校教师培训工作的顺利进行;另一方面,作为实施主体的高等学校重视和努力,在不断完善组织和制度保障的基础上,探索教师培养理论,搭建培训平台,创新培训方法。

#### (二)计划性和组织性强

改革开放以来,师资队伍建设工作直接纳入高等教育事业发展规划,由国家和地方教育行政部门统筹安排,政府相关部门公布具体可行的规划政策,形成了完善的高校师资培训网络体系,各高校根据政策分别制定严密的培养计划,再通过各级培训考核,使高校师资培养工作具有严密的计划性和组织性。

#### (三)培训内容丰富、形式多样

培训的内容涵盖师德师风、专业水平、教学水平、国际交流、办公自动化等方面,培训的主要形式包括岗前培训、出国研修、当访问学者、进行博士后研究、攻读研究生等。同时,支持和鼓励教师参加学术交流会议、申报研究项目、撰写高水平研究论文等活动也可以视为培养教师能力的重要方式。

### 二、美国高校教师培养培训体系研究

美国的高等教育占据着世界第一的地位,引领着当今高等教育的发展方向。据全球著名媒体USNews发布的2015年全球500所大学排行榜,哈佛大学排名榜首,在全球顶尖的前20名大学中,美国高校占据了17席。高校的品质从根本上取决于高校教师的素质和水平,美国为保持和不断壮大其世界一流的高校教师队伍,也在不断探索教师的培养培训方法与途径。

为了提高教师的专业水平,早在200多年以前,美国就建立了学术休假制度,其后探索出访问教师制度、博士后制度、终身教授制度等多种有效模式。1983年,美国出台了《国家处于危险中:教育改革势在必行》的报告,指出美国新教师素质差、培训不合理、教师待遇低、专业权力小等问题。

其后又相继颁布了《准备就绪的国家21世纪的教师》(1986年)和《明日之教师》(1987年)等文件,将教育改革的目标直接指向教师教育,并出台与修订了各种教师专业标准<sup>[6]</sup>,再一次推动了世界性的教师发展运动。至今,教师发展的研究和实践仍是高等教育管理领域的热点。

美国是联邦政体,教育实行分权制。教育与教师管理权在州政府、地方政府及社区。美国的教师发展和进修是基于个人意识。教师的培训过程实质上是教师受利益驱动,对事业不断追求,期望努力实现自我价值,而不断完善自身的专业能力和水平的过程。<sup>[7]</sup>美国高校的教师岗位具有严格的聘用和晋升考核标准,教师一般分为教授、副教授和助理教授三个等级,实行准长聘晋升体系。根据教师职业发展阶段的不同,美国大学教师的培训培养工作基本上是按职前、任职和职后三个阶段进行。

经过多年发展,美国高校建立了一套教师业务提高的保障机制。首先是通过各种协会、基金会设立培训机构,如密歇根大学于1962年成立的“学习与教学研究中心”是最早的高校教师发展中心。其次是拥有先进的工作理念和丰富的培养手段,例如实施教师进修推进项目,以项目制为载体来倡导高校教师的自我发展;再如美国大学协会开展的“未来教师培训计划”,正是为了将博士研究生培养成为能胜任高校教学工作的人<sup>[8]</sup>。再次是保证了教师拥有充足的研究经费、进修时间。总体来讲,美国不断发展进步的高校教师培养体系具有自主性、市场性、竞争性、激励性等特点。

#### 三、高校教师培养培训问卷调研分析

为了进一步梳理现有高校教师培养体系存在的不足,笔者于2014年9月通过发放问卷的形式对华东地区某理工科“211”大学的教师进行了调查。调查问卷的设计主要基于美国教育家、心理学家阿尔德弗的ERG理论进行,并结合实际进行了适当的修正。问卷主要包括“填表人基本情况”“职业发展情况”“专业及教学能力培训情况”三大部分25个问题及征求对“高校教师发展的意见和建议”。

调查问卷主要发放对象是中青年教师,累计发放297份,有效回收256份。其中,调查对象的结构比例如下表。

通过有效调查问卷统计分析发现,在接受调查的教师中,27.3%的无博士学位,超过80%的无师范类专业教育的学习经历;50%左右的对个人职业发展情况一般或不满意,17.6%的认为个人专业能力不能满足职业发展需要,12.5%的认为个人教学能力、技巧不能满足教学需要;32%的入校后未参加过连续1个月以上的培训,60.9%的入校

表1 调查对象的基本特征状况

		人数	百分比(%)
年龄	35岁以下	64	25
	35—45岁	119	46.5
	46—55岁	70	27.3
	56以上	3	1.2
职称	初级及以下	2	0.8
	中级	104	40.6
	副高	113	44.1
	正高	37	14.5
学历	本科	1	0.4
	硕士	61	23.8
	博士	186	72.7
	其他	8	3.1
学部	工学	151	59
	理学	31	12.1
	文学	70	27.3
	其他	4	1.6

后未参加过连续6个月以上的境外学术交流。

认为提高专业能力最重要的途径依次为:国外学术交流(46.88%)、国内学术交流(30.47%)、自力更生(12.11%)和学校各类培训(10.55%)。提升教学能力的有效方式依次为:教学实践(25.71%)、自我进修(21.43%)、外出进修(16.73%)、从事科研(11.22%)、教学培训(9.8%)、岗前培训(7.55%)。

汇总文字意见和建议方面,调研的基本结论是:高校教师学历高、素养高、起点高,他们在文化归属、知识结构、职业成长、培训进修、思想发展等方面的期望值也处于高位,在个人成长和发展方面具有强烈的需求。调研也发现,高校教师普遍认为培养体制、激励机制和待遇保障是影响个人发展的三大因素,普遍希望能够进一步得到专业化的职业生涯规划指导,获得参加国内外高水平学术交流的机会,重视教师教学能力提升,改革岗位聘任和考核激励方式方法,加强教师之间的交流互动,加大教师培训软硬件投入,改善工作和生活环境等等。

#### 四、探索完善我国高校教师培训培养体系

系统工程是研究复杂系统设计的科学,该系统由许多密切联系的元素组成。设计该复杂系统时,应有明确的预定功能及目标,并协调各元素之间及元素和总体之间的有机联系,以使系统能总体上达到最优目标<sup>[9]</sup>。高等教育是高度复杂的系统,高校教师是个性化的有机体,需要不断完善现有培训培养体系。

##### (一) 树立国际化的培养理念

2015年,国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,提出要推动一批高

水平大学和学科进入世界一流行列或前列。方案中“五项建设任务”之一,是建设一流师资队伍,要求遵循教师成长发展规律,加快培养一批活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求的一流科学家、学科领军人物和创新团队;“五项改革任务”之一是推进国际交流合作,要求加强与世界一流大学和学术机构的实质性合作,将国外优质教育资源有效融合到教学科研全过程。

建设世界一流大学,最基本的要求就是要主动融入国际先进高等教育体系,按照世界领先的模式和公认的标准开展建设工作。因而,高校教师队伍培养必然要遵循国际化理念,沿着“送出去”“请进来”的道路发展。现阶段,我国高校教师国际化培养最有效的途径是实地学习和文化沉浸。目前,以国家留学基金委为代表的各类组织为教师出国访学提供了大量的机会,使他们有机会接触世界一流学者,了解最前沿的学术信息,参与国际高水平的学术活动。更重要的是部分访学者回国后仍能在国外专家保持或推进学术合作,将国外先进的理念和优质的资源源源不断地带回来,将国外一流的专家学者接二连三地“请进来”,不仅切实加强了与世界一流大学和学术机构的实质性合作,更对提升自身水平起到了不可替代的积极作用。

##### (二) 制定个性化的培养方案

人是具有主观能动性和个体差异性的。著名的美国心理学家马斯洛在其“需求层次理论”提出“在人的发展过程中,这些需求具有一定的层级结构,在程度和优势方面有着顺序”<sup>[10]</sup>。高校教师作为高级知识分子,注重个人才能的发挥、人格的尊重和职业的发展。但是,在目前机制体制下,教师的职业发展的理念还没有引起高校的足够重视,与教师个人强烈的个人发展渴望不相适应。目前,高校以行政主导、自上而下、形式单一、缺乏激励的教师培养体系不能满足教师专业化发展需求,使部分教师群体过早、长时间地步入“职业高原期”,无法充分发挥其个人潜力,造成人力资源的浪费。

尊重教师个性化差异,按照职业发展阶段性制定培养培训方案。比如为新入职教师提供适应性帮助,帮助教师熟悉学校环境,了解规章制度,开展教学理念和技巧培训,促使其短时间完成身份转换;为青年教师提供个性化发展支持,发挥专业潜力,搭建交流平台,提供深造机会,改进教学水平,促使其尽快成长为一名优秀教师;为经验丰富的中年教师深化发展空间,形成学术风格,总结教学经验,搭建教学团队,促使其尽快成为一名教学名师;为资深教师提供职业总结机会,搭建传帮带平台等。制定个性化的培养培训举措,能使教师清晰认识自身定位、所处社会环境和发展需要,适



时调整心理,形成积极的职业观,促进教师的自我发展。

教师培训培养工作在纵向上涵盖教职工入门见习期、方向确定期、稳定发展期和离岗消退期等

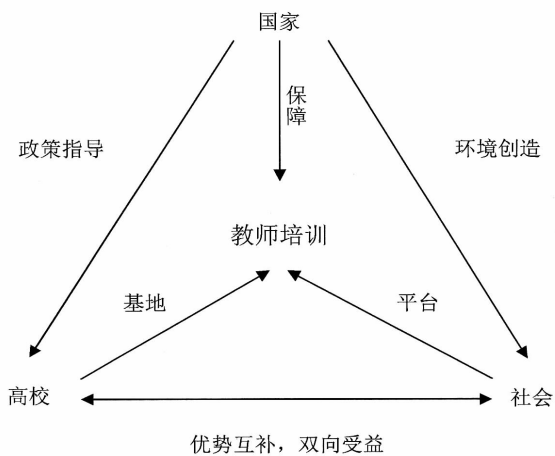
职业发展各个阶段,在横向上包括职业发展支持、专业发展支持、教学发展支持和其他培养培训等全方位。基于教师职业生涯规划的培养培训模式如下表:

表2 基于教师职业生涯规划的培养培训模式

阶段	内容	职业发展支持	专业发展支持	教学发展支持	其他培养培训
入门见习期		职业生涯设计	岗前培训政策流程学习	新教师研习教师资格获得	师德师风培养身心健康咨询保密、安全等专业
方向确定期		职业目标调整	学历提升国内外学术交流	教学技能比赛教学沙龙研讨	技能培训
稳定发展期		避免“职业高原”	人才工程推举团队建设辅导	教学名师坊新技能培训	
离岗消退期		职业退出辅导	学术传承	教学传帮带教学督导	

(三)完善多层面的培养体系

高校教师培养作为多元化的系统工程,从培训层次上自上而下可分为三个层面:国家层面、社会层面和高校层面。国家政策支撑、高校培训制度等组成了多元化高校教师培训系统的外部环境,不断与系统内的各个元素之间进行着能量交换。多元化高校教师培训系统与外部环境之间通过物质循环、能量流动和信息传递形成了相互作用、相互联系、相互依存的整体<sup>[11]</sup>。三者之间与教师培训培养有着紧密的关系,如下图所示:



国家、社会、高校多元化培养体系关系

解决我国高校教师培训培养问题,在明确工作思路、培养举措的同时,应该从宏观层面不断改进,形成适应发展要求和时代变化的培训培养体制。

中央政府依据职责制定出台政策法规支持,加强宏观业务指导,提供物质保障,比如优化整合资源分配,搭建国内外交流平台,设立全国性培训机构,创造群策群力、积极向上的良好培训环境。

社会层面依托的主体在这里定义为地方政府和企业,地方政府依据本地实际给予具体的政策

扶持和资源保障,牵头高校与企业的合作交流,既服务于地方经济发展,也可以让教师更多地了解社会需求,参与实际生产,丰富实践经验,从而提升教学质量和科研水平,形成“政产学研”良性发展。

高校作为教师培养的责任主体,责无旁贷地需要加强自身教师的培养水平。近年来,教育部倡导高校建立“教师发展中心”就是一个积极的发展方向。成立专业化的“教师发展中心”,既解决了高校内教师培养职责分散在不同机构,“谁都管点,谁都管不好”的问题,又推进了有志于教师培训的专业化队伍的建设,从而更好地开展教师职业发展指导、专业素质培养、教学能力提升以及相关的研究工作。目前已建成的30个国家级示范中心的良好运转,已证明这条道路具有可行性。其中,大部分中心已开始履行辐射带动职责,将先进的理念和培养培训方法惠及更多的学校和教师。

“终身教育”这一术语是1965年由时任联合国教科文组织成人教育局局长的法国人保罗·朗格朗正式提出来的。他认为,学习是应该贯穿于个体的一生的。身处当今知识经济时代,终身教育这一观念的正确性被一再证明<sup>[12]</sup>。在完善高校教师多元化培训培养体系过程中,国家、社会、高校需要各司其职,各尽其责,更需要精心谋划,协同创新,携手打造一支以活跃在国际学术研究前沿的、由高水平学科带头人领衔的、大批青年拔尖后备人才组成的高素质教师队伍,是新时期国家发展的要求,是高等教育综合改革的目标,更是提高大学竞争力,推进世界一流大学和一流学科建设的必由之路。

参考文献:

[1]竺可桢.竺可桢文录[M].杭州:浙江文艺出版社,1999:7.  
 [2]陆依凡.大学校长的教育理念与治校[M].北京:人民教育出版社,2001:232.  
 [3]彭在萍.新时期我国高校教师培训研究[J].教育与职业,2013(7).  
 [4]潘懋元,罗丹.高校教师发展简论[J].中国大学教

## 基于关怀伦理的教师教学发展策略选择

○周亚芳

**[摘要]** 教师教学发展是人才培养质量的重要保障,但这项工作常常陷入“要你发展”的尴尬境地,而远远达不到“我要发展”的理想境界。除了已有研究提出的对教学重视程度不足、科研和教学政策失衡等原因之外,关怀伦理的缺少乃至缺失,也是阻碍教师教学发展工作的重要因素之一。因此,促进教师教学发展的策略必须注重从关怀伦理出发,促进教师的自我身份认同,构建主体间性的协作关系,调整相应的政策导向,构建多元化的教师评价机制。

**[关键词]** 高校;教师教学发展;关怀伦理

**[作者简介]** 周亚芳(1983-),女,硕士,淮阴师范学院教师教学发展中心科长、讲师,研究方向:教育管理。(江苏淮安 223300)

**[课题来源]** 2015年江苏省高校哲学社会科学基金资助项目“关怀伦理视阈下的高校教师教学发展研究”,项目编号 2015SJB692。

教师是人才培养的核心资源,因为“教师是发生在所有各级各类学校和课堂中并通过所有教育渠道进行教育变革的关键活动者”。<sup>[1]</sup>因此,国内外高校日益重视教师的教学发展,即“高校教师在主观努力和外部支持下,经由有质量的教学实践和主动的专业学习而学会教学、改善教学品质并获得专业成长的过程”。<sup>[2]</sup>近年来,许多高校在教师教学发展工作中新招迭出,比如:完善组织机构,成立教师教学发展中心,对教师特别是青年教师加强在职培训,加强制度约束,制定相关政策,要求教师满足一定的教学资历和水平,并在课堂准入、职称评定和评优获奖方面进行条件限制,注重氛围营造,通过开展教学评优、名师讲座、教学沙龙,为教师教学发展提供观念和技术支持。然而,当前高校教师教学投入和教学水平的不足仍然是一个尽人皆知的突出问题,教师教学发展工作普遍陷入“要你发展”的尴尬境地,而远远达不

到“我要发展”的理想境界。何故如此?笔者认为,除了许多大学仍然存在不同程度的“重科研、轻教学”倾向之外,高校在教师教学工作中对教师关怀伦理的关注较少,也是不容忽视的重要原因。

### 一、何谓关怀

#### (一)关怀的定义

内尔·诺丁斯(Nel Noddings)在关怀伦理中认为,“关怀”(caring)是一种“投注或全身心投入”的状态,即在精神上责任感,对某事或某人存有担心和牵挂。因此,“关怀”是一种关系行为,其本质就在于关怀方与被关怀方的关系。并引出了关怀的基本含义:一是关怀类似于责任感,指一个人操心某事而感到理应为之做些什么;二是指一个人对某人关注或是有期望。诺丁斯把关怀区分为自然关怀和伦理关怀两种类型,前者不需要伦理上的努力,是一种源于爱的情感的自然反应;后者需要作伦理上的努力,诺丁斯试图证明“关怀意味着

育 2007 (1).

[5]王中相.高校教师培训制度改革中各利益主体的关系分析[J].华南师范大学学报(社会科学版) 2011 (4).

[6]张忠华,朱梅玲.关于教师发展几个专业问题的思考[J].教育科学研究 2015 (5).

[7]唐亚厉.中外高校教师培训比较研究[J].云梦学刊, 2007 (6).

[8]刘凤英,韩玉启,糜海燕.美国高校教师培训与管理的借鉴意义[J].江苏高教 2007 (5).

[9]杨家本.系统工程概论[M].武汉:武汉理工大学出版社 2007 3-4.

[10]蒲蕊,胡伟.对教师管理制度的思考[J].教育科学研究 2015 (6).

[11]李潭,陈伟.以自组织为核心的多元化高校教师培训系统研究[J].黑龙江高教研究 2015 (7).

[12]李霞.渗透多元交叉思想的高校教师培养探讨[J].教师队伍建设 2012 (12).

责任编辑:王松国