

# 终身教育背景下高校师资队伍建设问题与思路

○ 胡垂立

**[摘要]** 随着知识更新速度的加快和高校专业设置的日渐增多,越来越多的高校教师感受到了终身学习的必要性,开始通过参加一系列的在职培训和学习项目来提升自身的知识储备、教学技能和科研创新能力。这不仅对于高校教师自身的可持续发展、不间断学习以及主动迎接时代变化所带来的各项挑战等方面具有十分重要的作用,而且就高校的创新性发展和整个高等教育体系的趋于稳定等都具有重要作用。基于当前终身教育背景与高校相结合的程度越来越密切,笔者深入分析了终身教育理念的渊源及重要作用,并在此基础上阐述了当下一个时期高校教师在终身教育方面所存在的一系列问题和不足,最终在分析这些问题的基础上有针对性地提出了有效的整改策略和发展思路。

**[关键词]** 终身教育;高校教师;师资队伍建设;路径分析

**[作者简介]** 胡垂立(1978-),男,硕士,广州工商学院讲师,研究方向:数字影视制作、教育信息技术。(广东广州 510850)

**[课题来源]** 广东省教育厅 2015 年度教育技术教学改革研究项目“高校校园环境下基于微信的移动学习平台的研究与设计”(编号:2015039);广东省哲学社会科学“十二五”规划 2015 年度学科共建项目“基于服务外包的‘互联网+创新创业教育’体系研究与实践”(编号:GD15XJ10)。

在步入 21 世纪之后,我国各类高等院校的数量有了较多增加,而且整个高等教育的办学规模也比之前增长了不少,每年的毕业季都会有数以百万计的高校毕业生涌入社会。<sup>[1]</sup>当前的高等教育规模和数量都取得了空前的成就,但是在毕业生素质、质量以及办学效益等方面仍有提升空间。笔者以为,提升毕业生素质和办学效益的关键在于提升高校教师自身的水平和能力,而在当前师资队伍建设相差不大的背景下,高校教师有意识地增强自我学习的意识、构建适合自身的终身学习体系,对于自身技能的提升和高等教育办学效益的显著增强都具有明显作用。近些年来,终身教育的理念在高校中逐渐流行,并受到了包括高校教师在内的一大批高级知识分子的欢迎和赞赏。

## 一、终身教育理念的渊源与发展

虽然近些年来,尤其是在高等教育逐渐趋于大众化之后,终身教育的理念、方法开始在高校内逐渐流行开来,并成了很多高校用以规范教师自身学习途径和进行考核的重要依据之一,但是这

一概念最早并不是诞生在高等教育之中,而是在成人教育之中。<sup>[2]</sup>

早在上世纪 60 年代中叶,联合国教科文组织召开的一次主题为成人教育的会议上,针对当时国际范围内成人教育所产生的一些问题,而正式提出了终身教育的理念,并逐渐在全球范围内推广开来。这一概念虽然诞生于成人教育领域,但是由于其所倡导的不间断学习的理念与当下高等教育的实际和发展目标更相一致,因此,这一理念与创新性做法在高等教育领域取得了更为显著的成效,并且适用的范围更为广阔。就当前的发展形势而言,“终身教育”指的是每一个个体在生命历程中所经历的所有与自身和社会生活相关的各项教育类型的综合性成果。<sup>[3]</sup>这一概念并没有将传统观点中的全日制教育、继续教育、成人教育等现在看来相对较细的划分目标相区分,而是将它们划入一类,将各种教育类型归为一体,仅用时间概念将这些学习成果“串”起来。这样划分的新意在于,赋予了终身教育的不间断性,即所有类型的教育

之间要前后相继、互相连贯、互为基础。这与当下高等教育所提倡的“宽口径培养”大学生的教育目标和理念是不谋而合的。<sup>[4]</sup>因此,从这一层面来看,终身教育既是高校教师提升自身专业知识储备、强化科研创新实践能力的重要途径,对于培养大学生的全面技能、各项素质以及提升高校自身的办学水平和效益等也都具有重要作用。

## 二、高校师资队伍建设中存在的问题

终身教育的理念自从提出到现在已经过去了半个多世纪,并且随着高等教育的日渐普及而被众多人士接受,但就目前在我国高校的适用和普及状况来看,这一理念仍在很大程度上停留在理论层面,而并没有落实到行动上,尤其是高校教师自身在落实和践行终身学习的举措方面,还是存在很多问题和亟待改善的地方。<sup>[5]</sup>当然,这些情况的出现也并非因为单一方面的因素,而是包含教师自身在内的多方面因素共同作用而形成的结果。有鉴于此,笔者在接下来的这一部分将重点阐述这些制约当前高校教师落实终身学习的阻碍因素。

首先,观念并未完全深入人心,很多教师并没有从内心深处真正意识到终身学习的重要意义,相关机构也并未采取合理措施予以鼓励。在笔者看来,当前高校内之所以并没有流行终身学习的理念,除了任课教师自身缺乏前瞻性、战略性和洞察性之外,还有则是缘于高校内部的相关机构也不具备与之相关的理念和思路。其主要体现在:一方面,高校并未将教师的各项培训和教育,尤其是与科研、教学等专业知识相结合的培训摆在重要的位置,甚至有时反而忽略了这些培训对于高校教师的自身成长所具有的关键性意义,尤其是在专业进修学习、任课岗前培训以及相关的授课技能培训等诸多方面,都忽视了这些工作应有的作用和意义,而只是将这些工作作为某一个阶段完成之后的“例行公事”,其组织态度存在很多的问题,因而效果也就大打折扣;<sup>[6]</sup>另一方面,不仅组织方态度存在问题,参与者的投入度和热情也存在一定程度的欠缺,相当多的一部分教师并没有将这些活动看作是提升自我、充实自身技能的大好机会,而是将这些看成一项普普通通的工作,本着“不求有功,但求无过”的态度参与其中,认为只要自己参加了、完成了就可以。更有甚者,还将这些提升自身技能的各种培训活动当成了“累赘”“负担”“包袱”,一提及这些事就心存畏惧,以这样的态度和心思投入到当前的工作中,其终身学习理念的践行效果也就大打折扣了。

其次,培训教育时断时续,缺乏一定的持续性

和稳定性。高校在对学生的教育过程中,十分看重循序渐进、稳步增长的方法,但是在对待教师的培养和提升方面则显得有些操之过急,很多工作方法显得过于简单。<sup>[7]</sup>以笔者的眼光来审视,高校对教师的培养更应该注重连续性、连贯性和长期性。对教师而言,因为其长期承担着为学校培养一届又一届学生的重任,而学生自身的知识储备和应有的技能也会随着时代的变迁和社会的发展而逐渐更新换代,因此,教师自身的相关技能和能力的应用也应该有所提升,这样才能符合时代的发展潮流,也才能满足学校的持续发展。但是当前高校教师的所谓“终身学习”,在很大程度上沦为了学历教育和入职前的例行培训,而并没有按照一个施教者自身所应有的严格要求来针对自身,因此,出现了很多教师在接受完相应的再学习、再培训项目之后,自身的技能和水平并没有显著提升,其教学本领和培养学生的技能也就不可能有所提升了。

再次,高校教师再学习、接受再教育的相关机制尚未健全,亟待完善和更新。高校教师作为高级知识分子,其自身本来就掌握了非常全面的技能,而且其所涉及的教师专业和种类也都非常丰富,但还要再次对他们进行再教育、再培训。这就对我们开展相关工作的机制、体制的完善和健全,使之符合高校教师培训多元化、立体化提出新要求。高校虽然以育人为天职,但是其内部毕竟有相当程度的行政化和分工,而这些因素也就在很大程度上阻碍了教师培训机构、部门之间的统一调度和协调安排,使得相关的工作在开展时总是各自为政、相互脱离,而缺乏相对完整的思路和协调的步调,使整个培训和再学习的思路看起来“一盘散沙”、毫无头绪,而教师身处在这个复杂的体制中,想要完善自身时,很多时候也往往会因相应机制的缺乏而止步不前、束手无策。<sup>[8]</sup>

最后,高校教师自身注重终身学习,但大多缺乏宏观的规划和细化的步骤,很多人都是“走一步看一步”,而并没有按照自身的实际为自己“量身打造”一整套完整、细致的终身学习规划,沦为终身教育大背景下的“被动者”和“被改造者”,自然也就无法意识到终身学习的重要意义和对自身的巨大带动作用。

## 三、终身教育理念下构建高校师资队伍终身教育体系的路径分析

前面分析了当前形势下,高校教师开展终身学习的重要性和必要性,而要想从根本上提升教师自身的综合素质、提升办学效益,高校需要构建一整套有利于教师提升自己、开展终身学习的教

育体系。而这一体系的构建,不仅需要高校和相关部门的积极呼吁、不停奔波,而且更为重要的是能够激发和调动教师自身的积极性来开展这项工作。唯有如此,其效果才能在最大程度上得以展现。具体来说,构建终身学习体系的路径大致如下。

其一,教师自身要树立起终身学习的意识,并充分调动这一意识,接受相应的学习和培训。在笔者看来,终身学习的展开途径多种多样,所借助的形式也名目繁多,而所涉及的知识也五花八门,但就其本质而言,终身学习归根结底还是自我学习。<sup>[9]</sup>换言之,终身学习的理念要得到践行和倡树,相比外在的制度性建设和相关的培训工作,更为关键的是教师自己内心的认同,并在认同的前提下开展相应的工作。就当前的高等教育而言,在很大程度上就是因为教师自身在终身学习这一观点上并没有采取足够的重视程度,“学多学少一个样”“学和学不学一个样”“学好学坏一个样”等一些不合理的观点占据了相当一部分教师的头脑,并形成了根深蒂固的印象。但是在高等教育日渐发展的今天,高校应该针对这一不合理现象,积极主动地制定相应的奖惩措施,带动这些没有上进心、进取心和责任心的教师改变自身的既有观点,而主动投身到终身学习、接受再培训的大潮中,为主动提升自身素质、提升办学质量、增强学生素质贡献自己的力量。而针对那些内心相对顽固、不好改变的教师,要出“重典”,以示惩戒,<sup>[10]</sup>对个别的教师甚至要将其淘汰出教师队伍,以为当下的高校教师终身学习体系的构建创建良好氛围和条件。

其二,高校应构建一整套连续完善的教师队伍终身学习体系。与其他教育形式相比,我们高校之所以大力提倡在教师队伍中开展终身教育,其中一个很关键的原因就是终身教育持续的时间较长,而且学习的内容和结构体系也相对完整,高校教师的整个职业生涯都贯穿于学习的过程之中,对于教师自身的持续性提高和不间断学习等方面所具备的作用是其他类型的学习方式所无可比拟的。具体来说,高校针对师资队伍应该构建的终身学习体系大致包含了两个方面的内容:一方面,要将高校教师在各个阶段所要接受的教育类型归纳起来,进行系统整合与调配,增强教师根据自身的专业实际和知识储备状况有针对性地进行自我学习和持续性提升的有效性、针对性、可行性。在这一过程中,其最为主要的教育阶段大致可以按照教师参加工作的时间顺序划分为入职前的岗前培训、刚参加工作时所进行的教学技能和技巧培训以及在工作一段时间后直至退休期间都要不间断

开展的在职学习等三个阶段。上述的三个学习阶段是相对独立又互为基础、互相连贯的三个阶段。它既包含教师教育培养目标、教育内容的整合,也包括了教学研究与教学实践的结合。将教师基础教育的培养和专业性的培训融合在一起,把高校教师教育的各个阶段相互连接起来,建立既各有侧重,又有内在联系的一体化体系,避免学历教育和职称教育成为高校教师教育的终止教育。另一方面,高校在整个的组织、策划、安排阶段,要慎重地选择相应的组织形式、组织结构,应该打破各个不同阶段的学习和培训互相断开、“各自为战”的单一局面,反之则要将以上几个互相独立的阶段连为一体。重点针对教师在入职之前的各项培训和在工作之后,尤其是在工作多年之后,进行在职培训与学习的连贯性和衔接性要做好,并借助相应的完善机制来妥善处理一些存在的问题。<sup>[11]</sup>高校教师教育行政部门应协调好各培训机构,制定出适合教师各阶段培训发展需要的教学内容,并形成循序渐进的螺旋式体系,使其相互衔接,相互补充,不断深化,不断提高,形成既彰显教育的阶段性,又体现出教育内容和课程体系的整体性。教育机构和学校若能够根据教师各个专业发展阶段确定教师继续教育和专业培训的内容和方式,教师在职教育就能够产生事半功倍的效果,教师的终身教育模式也就变得具有现实意义。

其三,高校自身应针对本校的专业开设实际、在校生数量、专业课程设置以及对本校教师应注重的各项考察要点来制定行之有效、立竿见影、全面考察到教师自身对终身学习成果考核的体系。目前,高校内部的众多教师都意识到了进行终身学习的重要性,并根据自身的爱好和实际开展了一系列的工作,但仍旧存在一部分或多或少的高校教师不能认清当前知识经济时代下,发展终身学习对自身的重要意义和对其将来发展的重要作用,因此,不能自觉地展开相应的学习以及参加培训。在这样的情况下,为了提升教师自身的专业素养、缩小个体之间的差距,高校应该结合终身学习的实际和教师的素质考察特点来制定行之有效的考核标准,以相对量化的标准来对教师的学习和培训进行考察,以督促和监督教师开展相应的学习。在制定相应的考核标准的时候,高校尤其需要注意的一点是,既要充分考虑到对“量”的要求,同时也要兼顾到“质”的效果,这样才能保证最后终身学习的效果得以最大限度地提升教师的修养和提升学生素质以及提升高校的办学水平和综合效益。考评体系为便于实际操作,应由各教研室对教师的专业教学进行评价考核,各二级学院对教师

## 教育现象学视角下教师教育标准与教育模式探究

○ 李文博

**[摘要]** 教育现象学的出现是社会发展的必然结果,是教育事业的一个新的发展方向和发展机遇。教师作为教育活动的主要推动者,对于教育有较大的影响作用。同时,教育的目的是培养学生,教师担负起了培养学生的责任,教师自身必须具备良好的素质。在教育现象学的视角下,教师的教育标准和教育模式有了新的变化和新的要求,这些都是相伴而生的。因此,我们要不断地实现教育改革,完善教师的教育标准和教育模式,建设一批高素质的教师队伍,推进教育事业的发展和现象学的发展。

**[关键词]** 教育现象学 教育标准 教育模式

**[作者简介]** 李文博(1963-),男,硕士,内蒙古机电职业技术学院教务处副教授,研究方向:教育管理。(内蒙古呼和浩特 010070)

教育现象学对于教育的认知与传统的教育认知大不相同,传统意义上的教育是一门技术,是为了教导人们成才,提高人们的知识水平,而教育现象学视角下的教育则是强调教师与学生的相处问题,相当于社会实践。教师的职责则是根据学生自身的环境、体验做出自己的判断、思考,进而来指

导学生进行学习和生活。因此,在教育现象学的视角下,教师的教育标准和教育模式要相应地进行变革和发展,以适应社会发展的需要,提升教育质量。

### 一、教育现象学概述

教育现象学的发展离不开现象学的理论支

持。教师的教育标准和教育模式要相应地进行变革和发展,以适应社会发展的需要,提升教育质量。教学质量、科研情况、学生评教以及课堂学风等方面综合评价。学校人事部门每学年考核一次,以此建立教师教学水平评估档案。

其四,学校应密切关注教师的生存状态和发展需要,及时了解教师的各项诉求和需要,为教师开展终身学习以及持续性地提升自我水平、展开不间断学习创造良好氛围、提供完善服务。尤其是高校的各个行政部门之间,最好是可以互相结合、互相弥补,共同搭建起一个完善的教师终身教育发展平台,通过这个平台来为教师的持续性发展提供帮助和有参考价值的意见,致力于教师素质的全面提升。

### 参考文献:

- [1]徐微,闫亦农.终身教育视野下的高校教师教学能力培养[J].教育与职业,2016(3).  
[2]姜岩,宋瑞梅.关于高校教师终身教育的体系建构[J].中国成人教育,2010(11).  
[3]丁海珍.终身教育背景下区域成人高校教师能力结

构探析[J].继续教育研究,2012(10).

[4]李景华.终身教育理念下高校体育教师继续教育的探讨[J].中国成人教育,2010(1).

[5]张冰杰.终身教育背景下成人教育教师的专业化角色转换[J].职教通讯,2013(2).

[6]谭琦.终身教育不能遗忘的角落:成年人素质的提高——以高校青年教师思想政治教育为例[J].现代远程教育,2013(12).

[7]宋亦芳.终身教育视域下成人高校教师组织承诺研究[J].职业技术教育,2013(12).

[8]赫慧.论终身教育视野下的教师职后教育课程建设[J].天津市教科院学报,2013(4).

[9]张耘.终身教育理念下教师专业发展的检视[J].继续教育,2011(1).

[10]陈明坤.适应终身教育的高校体育教师素质结构体系的建构[J].继续教育研究,2011(3).

[11]王文鹏.地方普通高等师范教育面临的困境、问题与选择——兼论终身教育下教师教育的发展方向[J].河南科技学院学报,2013(6).

责任编辑:高原