

高校教师可持续发展体系构建探究

李明哲

郑州商学院, 河南巩义 451200

摘要: 高校教师发展是高校内涵化发展的重要环节, 随着“以教师为主体”办学理念的日益深化, 教师可持续发展问题也日益引起学者们的重视和思考。本文从高校教师可持续发展的概念切入, 分析了高校教师可持续发展的需要与限制之间的矛盾, 进而针对性地从组织结构、工作机制、发展目标与路径、实践与保障措施等方面构建了高校教师可持续发展体系。以期对高校形成特色化的教师发展体系提供借鉴。

关键词: 高校教师; 可持续发展; 体系构建

在 1987 年, 挪威首相布伦特夫人在联合国世界环境与发展委员会的报告《我们共同的未来》中, 首次提出“可持续发展”的概念。之后, 可持续发展理论在各领域普遍得到认可与发展。高校教师作为高等教育发展的首要资源, 同样需要思考可持续发展问题: 如何既满足当代高等教育对高校教师的需求, 又不对未来高等教育的发展构成危害?

1 高校教师可持续发展的“需要”与“限制”

可持续发展的两个基本要素是“需要”和对需要的“限制”。高校教师可持续发展不仅是社会发展的需要, 也是高等教育发展的需要, 更是教师自我发展的需要。高校教师可持续发展的需要主要体现在教师数量和质量两个方面。一方面, 从数量上看, 随着高等教育大众化发展, 高校招生人数快速增长, 为了满足高等教育的需要, 专任教师的人数也在快速增长。据教育部网站公布的 2019 年教育统计数据显示, 2019 年, 我国普通高校专任教师 174.0145 万人, 比 2018 年增加了 6.7352 万人, 增速达到 4.02%。另一方面, 从质量上看, 随着高校专任教师人数的快速增加, 其质量并没有显著增长。2019 年, 我国普通高校专任教师学历仍然偏低, 本科及以下学历人数为 62.4436 万人, 占专任教师人数的 35.88%, 与 2018 年相比, 我国普通高校专任教师中本科及以下学历人数下降了 1.58%, 相对于专任教师增速, 其综合学历水平提升较慢。

高校教师可持续发展对需要的限制, 主要是指目前高校教师队伍建设不足对未来高等教育危害的限制。例如, 重视教师队伍规模扩大与忽视教师素质能力提升的矛盾, 重视使用教师与忽视培养教师的矛盾, 重视教师专业发展与忽视教师师德提高的矛盾等。这种限制一旦突破, 必将危及高等教育的发展。

高校教师可持续发展观念的提出, 正是为了从高等教育发展的需要出发, 以教师质量提升为着力点, 限制上述矛盾激发的危害力度和范围, 进而真正实现“以教师为主体、以学生为中心”的发展理念, 由教师发展带动高校人才培养质量的

提升。

2 高校教师发展体系现状分析

国外教师发展的理论研究为我国高校教师发展体系的构建提供了有益的启示。伯格奎斯特提出了大学教师发展基本结构的理论: 一个成熟完整的教师发展项目必然在组织发展、教学发展和教师个人发展的三度空间里互动; 盖夫提出了大学教师发展分类的观点: 教师发展由个人发展、教学改进和组织改革三部分组成; 伯格威斯特和菲利普斯提出了“共同体发展”的大学教师发展综合模型。

国内高校在引进与实践这些理论的过程中, 一直处于修正和完善的状态。国内教师发展体系的构建以教师发展中心的建设为突破点, 通过自上而下的政策驱动实施。2011 年, 教育部、财政部颁发的《关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》中, 明确提出要“引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心, 并重点建设一批高等学校教师教学发展示范中心”。2013 年, 教育部公布 30 所高校为国家级教师教学发展示范中心。此后, 国内高校纷纷成立教师发展中心。2020 年, 《教育部高等教育司 2020 年工作要点》再次强调, 要“建强建好教师教学发展中心。”随着教师发展中心重要性的确定, 教师发展中心的组织架构、目标价值和实施路径逐步明确, 但是各高校教师发展中心建设情况良莠不齐, 教师发展体系仍不完善且缺乏特色。所以, 教师发展仍是高等教育教学改革的重点任务之一, 而构建高校教师持续性发展体系可作为破解高等教育质量难题的关键策略。

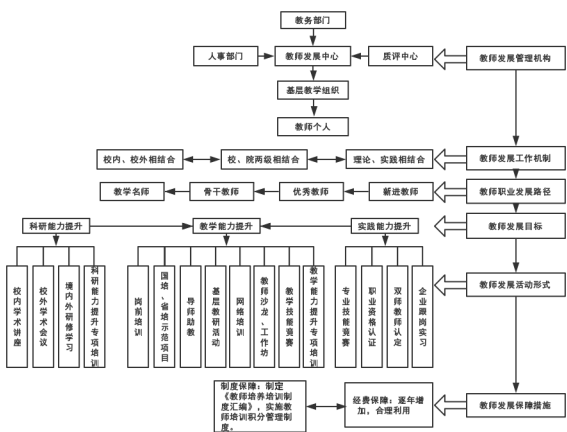
3 高校教师可持续发展体系构建

高校教师可持续发展体系的构建应成立具有相对独立职权的教师发展组织, 且与相关部门及二级院部发挥协同效应; 应设计合理的教师发展工作机制, 统筹部署、分散执行、各司其职、各尽其责; 应遵循教师职业发展规律, 分阶段分目标针对性地促进教师职业发展; 应设定明确的教师发展目标, 致力于“三能教师”培养; 应开展形式多样且富有成效的教师发

作者简介: 李明哲(1987.09-)男, 河南巩义人, 讲师, 研究方向: 为人力资源管理及高校教师发展。

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

展措施；应提供教师发展所需的制度保障和经费保障。综上所述，可形成如下教师可持续发展体系图：



教师可持续发展体系图

3.1 一个组织——教师发展中心

教师发展中心成立之前，教师发展职责主要由人事部门和教务部门担任，简单地表现为人事部门对新进教师的岗前培训和对青年教师的继续教育，教务部门对教师教学业务的培训，这也是目前教师发展中心大多挂靠在人事部门或教务部门的主要原因。随着教师发展日益受到重视，其内涵要求也在不断充实和完善，教师发展不再简单地表现为教师培养培训，它涉及到教师的岗前培训、继续教育，也涉及到教师的在职培训、交流进修，还涉及到教师的教学质量监督和教学改革研究等等，从而要求形成以教师发展中心为平台，人事部门、教务部门、教学质量监控部门等多部门协调合作的教师发展组织管理结构。

教师发展组织结构的运行，需要各相关部门根据教师发展活动的流程开展各项活动，实现闭环式教师发展运行体系。教师发展中心作为教师发展的核心管理部门，要做好学校整体的教师发展规划和计划，各基层教学组织根据教师发展中心制订的教师发展计划，带领教师落实各项教师发展措施。在这一过程中，人事部门、教学质量评价与监督部门及基层教学组织负责对教师发展情况进行考核、监督和反馈，反馈出现的共性问题，由教务部门开展教学改革研究，通过调研，提出具体的改革措施，教师发展中心根据教务部门的指导措施，进行新一轮的教师发展计划制订，形成教师发展的闭环式管理，进而为实现教师可持续发展打下组织基础。

3.2 两个保障——制度保障与经费保障

规章制度和经费投入是教师可持续发展的基本保障。一方面，建立教师可持续发展制度保障体系，将社会经济发展、学校内涵发展与人才培养质量三方面的要求结合起来，形成教师发展的总体需求和目标，结合客观实际，在教师培养培训、教师考核激励、教学质量监督、教学团队建设等方面制订相

应的教师发展规章制度。另一方面，为教师可持续发展提供充足的经费支持。学校层面，支持教师发展中心相关工作的开展，拨付专项资金开展教师通用知识技能培训，例如信息化教学能力提升培训；系部层面，需从教学管理经费中拨付专项资金开展教师专业知识技能培训，例如核心专业课教师的进修学习；个人层面，根据教师自身发展的需要，优化薪酬体系，加大对教师发展成果的奖励，例如教学技能竞赛获奖奖励。

3.3 三个目标——教学、科研、实践能力提升

教师可持续发展的核心是综合能力的提升，明确“三能教师”的培养目标，要求以高校人才培养质量对教师能力需求为中心，打造教学、科研、实践能力提升三条教师职业发展通道，形成“一体两翼”的教师能力提升模式。

以教学能力提升为核心。教学能力是教师的核心能力，它直接影响着高校办学质量和人才培养质量的高低，教师可持续发展体系的构建也应以教学能力提升为核心，健全教师引进与准入机制，严格执行主讲教师认定制度，制订系统的教师教学能力提升计划，建立教师咨询服务与质量评价体系，为教师的教学能力提升提供组织、制度及经费保障，力争教师人人都能站好讲台。

以科研、实践能力提升为辅助。一方面，教学与科研是相互融合、相互促进的，教研相长已成为高校教师的共识。通过科研扩宽教师的学术视角，帮助教师了解专业学科发展前沿，进而将科研成果应用到教学过程中，更好地服务教学；另一方面，随着高校的应用型转型发展，实践教学能力的提高对提升应用型人才培养质量至关重要，因而要加强实践平台建设和利用，重视双师型教师队伍建设。

以师德师风为保障。首先，应将师德师风放在考核教师综合素质的首要地位，实行“师德师风问题一票否决制”；其次，应定期开展师德师风专题教育；另外，应贯彻课程思政。从而进一步提高教师的思想觉悟和政治理论水平，确立正确的政治立场、观点、方法和坚定的理想信念，培养职业道德和爱岗敬业精神，树立法纪观念和团队精神。

以人才培养为根本。教师各项能力提升的最终落脚点应是有效提升人才培养质量。而人才培养质量的高低，应将企业对人才的要求作为首要评价指标。这就要求高校教师深入了解企业发展需求，倒推高校人才培养目标和途径，进而提出适用于人才培养目标的高校教师能力发展目标。例如“双师双能型”教师的培养，就是为了适应民办高校应用型转型而提出的一项重要措施，其最终目标就是为了提高学生的职业技能，从而更好地满足企业发展需求。

3.4 四个阶段——新教师向教学名师发展历程

高校人事部门引进教师的质量直接影响着教师可持续发展实现的难易程度，因此，人事部门应根据学校建设和专业建设需要，在综合考虑教师的素质和能力的基础上，按计划引进教师。但是，教师可持续发展的核心依然是教师培养问题。

高校教师的发展应遵循其职业发展规律,以马斯洛需求层次理论为指导,明确不同阶段、不同层次教师的不同需求,有针对性地树立不同的发展目标并开展不同形式的发展活动,打通从新教师向教学名师的发展路径,实现高校教师的可持续发展。

引导新教师站上讲台。新教师主要指新入职且没有高校教学经验的教师。其发展重点一是帮助他们了解校情、校史、校园文化、学校定位、特色、发展目标及各项规章制度等;二是帮助他们树立正确的职业理念,培养良好的师德修养、学术规范与心理素质;三是培训其教学技巧,例如课堂语言艺术和发声技巧,教师的着装与教师礼仪的基本素养与能力。四是传授其基本教育理论并培训其教育教学能力,重在夯实新教师在高等教育教学基础理论和现代教育技术方面的基础,引导新教师顺利地站上讲台。

帮助青年教师站稳讲台。青年教师主要是指任教3年以上且具备中级专业技术职务的教师。他们通过3年时间的历练,在教学、科研等方面逐步成长起来,此时的发展目标应以增加、扩充专业基础理论知识为主,注重提高教学水平和科研能力。通过培训使青年教师了解高等教育最新发展和学科专业发展前沿的动态,进一步凝练科研方向,强化和提升教学能力,胜任主讲1-2门核心课程,熟悉申报(申评)省部级和厅级一般项目(奖项)的程序、注意事项,提高教书育人能力、师德师风建设水平和履行教师岗位职责能力,帮助他们站稳讲台。

督促骨干教师站好讲台。骨干教师主要是指任教10年以上且具备副高级专业技术职务的教师,他们发展的重点是自我提升。主要是通过教学科研工作实践及学术交流,熟悉和掌握本学科发展前沿信息,进一步提高学术水平。通过培训扎实推进实现卓越教学的方法、途径、技术等相关技能,熟悉和把握本学科研究领域的前沿动态,加强团队建设与组织协作能力,具有承担本学科教学理论、教学方法和人才培养方面改革的研究和实践能力,督促他们站好讲台。

发挥教学名师示范作用。

教学名师主要是指具备正高级专业技术职务且获评校级及以上教学名师称号的教师。他们在教学、科研及实践方面都已取得一定的成绩且在学科、专业建设上有一定的经验和影响,其发展目标应为自我实现,即马斯洛需求层次理论的最高层次的需要。应鼓励他们设定更高的理想、树立更强的信念,进而在实现目标的过程中,发挥其引领示范作用。

3.5 “222+X”教师可持续发展工作机制

“222+X”教师可持续发展模式,即以教师发展为中心,坚持校内、校外相结合的教师发展模式,坚持校、院两级配

合的教师发展工作开展方式,坚持理论、实践相结合的教师发展内容,进一步补充、完善教师发展形式,开展形式多样且富有实效的教师发展活动。

校内、校外相结合。要求学校挖掘有利于教师发展的校外资源,重视与企业、政府、社会组织及其他高校的合作。校外重点开展教师赴国内外高校进修学习、赴(企业)行业挂职锻炼、赴校外参加各类学术会议、技能竞赛、专业研修、考察交流等活动;校内重点开展专题讲座、教学技能竞赛、教师沙龙、工作坊等活动。

校、院两级相结合。要求学校统一指挥协调,二级学院积极配合,统一协作、各司其职、互相补充、形成整体。校、院两级都要有规划、有目标、有举措、有成效。学校重点开展教学方法、教改研究等通用知识的培训,二级学院重点开展教师专业能力的培训,助力教师素质和能力的全面提升。

理论、实践相结合。要求一方面注重教育理论、教学方法、教师职责等理论知识的培训;另一方面注重对现代教育手段、信息化教学技术、实验实训教学能力等实践技能的培训。

“X”是指分层分类开展形式多样的教师发展活动。按照教师职业发展路径将教师分为新进教师、青年教师、骨干教师、教学名师四个层次,按照教师综合能力提升需求分为教学能力、科研能力、实践能力三种类别。针对不同层次教师的不同类别能力需求采取具有针对性的不同形式的培养培训措施。

4 结语

随着我国高等教育内涵式发展道路的深入践行,作为教育主体的教师,其可持续发展的概念日益引起学者们的重视和思考。但是,教师可持续发展体系的构建并不是在理论上的臆想,而应是在多年从事教师发展实践工作中,不断总结经验形成的,是需要不断优化完善的。各高校应结合高等教育大环境和高校自身小环境,构建具有学校特色的教师可持续发展体系,深入贯彻“以教师为主体”的办学理念,切实服务于立德树人的达成。

参考文献

- [1]周璇馨.我国高校教师教学发展中心建设研究综述[J].大理学院学报,2015,(05):83-89.
- [2]李文兵.中美高校教师发展运动的比较与启示[J].中国石油大学学报:社会科学版,2017,(6):6.
- [3]樊平军.大学教师发展中心建设:问题与对策[J].中国高教研究,2016,(10):4.
- [4]庞海芴,张毅鑫,宋文.教师发展体系构建与实践[J].高教发展