

“双一流”建设中的高校教师队伍专业化发展研究

○ 王艺静

〔摘要〕 高校教师管理队伍的建设在管理人才的培养上都需要与时俱进地去适应“双一流”的建设要求。“双一流”建设的五个基本建设任务是,建设一流师资队伍、培养拔尖创新人才、提升科学研究水平、传承创新优秀文化、着力推进成果转化。这五大任务的完成离不开高校高质量的管理,而高校的教师管理队伍的素质和专业能力是影响高校管理效率的关键。

〔关键词〕 高校;“双一流”;教师专业化发展

〔作者简介〕 王艺静(1984-),女,硕士,烟台大学文经学院外国语言文学系讲师,研究方向:外语教学与研究。(山东烟台 264005)

〔课题来源〕 2019年度山东省社会科学规划研究项目“‘一带一路’视域下‘双优融合’国际化人才培养研究”(项目批准号:19CPYJ73)阶段性成果。

“双一流”指的是加快我国高校世界一流大学和一流学科建设,这需要高校具备先进的科研水平和专业素质,自然对高校教师队伍的专业化建设也提出了更高的要求。

一、“双一流”建设对于高校教师队伍专业化发展的基本要求

高校教师队伍专业化是影响高校管理效率的影响因素,高校教师队伍的专业化强调在高校通过完善的管理制度和培训机制,引导高校教师的专业化发展,并且教师以专业能力为基础,逐渐获得高校管理的相关理论知识和实践技能,形成自主的管理能力,不断提高高校管理水平。

(一)高校教师队伍的专业能力发展要求

高校教师队伍人员的专业化发展需要高校教师以自身专业能力的发展成为高校教师队伍专业化发展的基础,充分发挥高校教师队伍的专业能力和水平,这能够促进高校教学和高校管理的运作效率,也推动了高校教学和管理的科学化发展,促进高校更好地适应“双一流”建设的要求。高校要引导教师队伍建立专业能力的培养意识,以专业精神促进教师个人和教师队伍的专业化能力的提升,专业精神是专业化发展的内驱力,不仅影响高校教师队伍的专业素质、专业能力,也会直接影响教师的教学行为^[1]。高校教师个人要自觉遵守党纪法规、爱岗敬业,将职业道德操守内化为自觉

行为,在教学实践中不断强化的自己的专业发展意识,提升自己的专业水平,促进教师队伍整体的专业化。

高校教师的专业性体现在他们具有专业的学科知识和教学应用能力,并且以个人专业能力的有效发挥不断提升高校的教育管理水平和管理质量,从而促进高校的全面发展。高校教师队伍的独立的专业能力有两层含义。其一,是教师队伍在专业领域内的专业学科教学工作有自主处理学科教学事务的能力,能够得到高校教学制度的保障^[2]。教师队伍专业化的特征之一就是拥有自主权,在高校各项规章制度下,高校教师有权利在管辖范围内实施自主教学任务的管理与调配,这是保证管理工作开展的前提。其二,独立的专业能力指的是高校教师队伍拥有独立的创新能力,在专业能力的应用职权范围内,能够结合实际教学任务进行学科专业工作的创新,包括学科教学方式创新、教学理念的创新等。高校教师队伍的创新性是高校发展专业化的重要指标,教师个人和教师队伍专业化发展的创新也是高校发展的动力。

(二)高校教师队伍专业化系统功能的实现

高校教师队伍的专业化建设因不同的院系而存在不同的专业领域发展需求,在特定的专业领域做好教师个人的专业化发展指引,要引导教师个人树立明确的专业自主发展意识,并且实现教

师资队伍发展的专业系统化运作和统一的专业化功能实现。专业自主意识主要包括三个方面的内容。其一是高校对于教师个人专业发展过程的全程监督和引导,以完善的监督体制和发展体制引导教师个人的专业化发展,并且以相应的鼓励制度和惩罚制度规范教师个人的专业发展行为,引导教师发展同专业发展、高校发展为一体;其二是高校要引导教师个人建立对于自己专业未来的职业规划意识,高校教师个人的专业化发展是通过强化自己的专业学科能力,促进专业教学和高校教育的发展,高校教师需要具备一定的眼光,才能助力该专业更好的教学管理和学科发展。高校要实现高校教师的专业化发展,就要从高校教师个人的学科专业发展着手,努力提升高校教师的学科专业自主发展意识^[3]。专业自主意识更加倾向于高校教师个人的专业能力、素质,高校教师队伍的专业化建设必须建构在高校教师专业化系统的运行之上,高校教师队伍的专业化需要将高校教师个人的专业化能力、素质统一于高校的专业化制度发展当中,以教师队伍的专业化效果,全方面地提升高校的管理效率和教育质量,充分实现高校教师队伍专业化的系统化机制效果。

二、高校教师队伍专业化建设薄弱点分析

(一) 高校教师队伍的专业化发展意识薄弱

高等教育现代化发展,使得高校教师的专业化能力和素质有所进步,但是高校教师队伍的专业化应用实践还是相对较弱的。高校教师队伍的专业化建设要立足于高校教师个人的专业能力发展水平,以明确的专业自主发展意识引导高校教育的专业化发展,在此前提下,才能更好地推动高校的管理效率,提升高校管理水平和效果。高校教师队伍的专业自主意识淡薄主要表现在高校教师对所从事的学科专业发展没有建立浓厚的发展兴趣和发展意识,对该专业的发展现状和应用前景没有清晰的认知,这也体现了高校教师对自身学科专业发展的未来发展规划缺乏准确的定位。缺乏清晰的专业自主意识,使得高校教师在处理自己的工作时处于混沌状态,无法做出精确的专业教学管理和教学实践上的判断。对于高校教师自身而言,直接影响到自身的职业发展规划,影响自己的发展状态。

(二) 高校教师队伍的专业化水平不足

高校要实施一流的管理就需要培养高素质的高校教师人才,而高校教师人才首先就要具备专业化的学科学术能力。拥有扎实的专业基础知识

是高校教师人才专业化发展前提条件。反观高校教师队伍专业化发展的现状,高校教师队伍在结构上是不合理的,高校教师的引进一般是基于高校学科的发展要求,这虽然实现了以对口专业的教师队伍满足于高校的教育和学科发展,但是这类人才的引进和培养并没有体现高校的发展要求。高校对于专业学科教师的引进和培养,要根据高校的发展特色去不断提升高校教师的复合专业价值,在招聘和引进教师的过程中,要加强对于教师专业化学科能力的考核,同时也要加强对于教师学科应用和学科创新能力的考核,这是高校对于教师专业化创新发展的要求。对于综合类重点高校教师的引进,高校要关注教师应聘者综合能力和综合素养的全面考察,高校要根据学校教学和发展任务,将适应教学的学科教师安排至教学岗位之中,以实际的教学效果和教学质量合理地评估教师的专业化能力。同时将研究型教师的专业化能力发展置于高校学术研究的发展任务当中,以研究成果为主、教学任务为辅去综合性地引导教师的专业化发展。

高校教师队伍在高校教学工作和研究工作中往往缺乏创新能力,主要表现在高校教师队伍管理理念陈旧,高校存在较为严重的“权威意识”和“管束意识”,服从管理是管理的主要理念;管理手段依然比较落后,信息化管理、现代化的管理都还没有得到推广和应用,这与高校自身的管理形态有关。例如,OA系统的应用在各高校的推广和发展已经有历史了,但是并不是所有的高校都能够有效利用好该系统。影响创新管理能力发展的还有管理方法,行政管理在高校的渗透一定程度上影响着院校管理的科学和民主。如果本质的管理能力得不到发挥,就更难谈创新能力的发挥,因此,宽松的自由管理氛围是培育高校教师队伍创新能力的沃土。

三、“双一流”建设下高校教师队伍专业化发展路径

(一) 提高高校教师队伍的专业任职资格标准,完善高校教师的培训制度

职业资格证书制度是很多行业实行的职场准入机制,也是发达国家对高校教师队伍的从业标准制度,要在高校教师队伍中就职,就必须取得高校教师教育职业资格证书。这对我国高校教师队伍专业化建设的启示无疑是巨大的。如果高校教师队伍职业资格证书能够在我国各高校中普及,这无疑能够从人员素质基础上提高高校教师

队伍的专业性。职业资格的准入机制能够规范高校教师的职业资格,让高校教师从进入教育教学岗位之前就具备了相应的教学管理和教育知识。高校教育管理资格证书的准入制度能够将管理学意义上的管理者素质通过资格证对高校教师进行筛选,这些素质一般包括思想道德素质、管理和教育专业素质以及心理素质等,管理能力也是需要一定的积累才能掌握的,这些高校教师岗位需要的素质和潜力都可以通过教育管理资格证来实现。

完善高校教师队伍培训制度,主要是在培训原则、培训过程和培训内容几个方面注重。首先,高校教师的培训需要遵循先培后用原则,也就是岗前培训必不可少。在进入教学岗位之前就树立系统的教育管理意识,具备一定的教育教学统筹安排技能,这能够帮助初入教学岗的人员少走弯路,提高教学的专业素养。其次,培训过程的实施应该注重自我培训。从具体的教育教学专业实践中获取一手的专业化技能实践经验,鼓励高校教师从自我管理实践出发弥补培训资源的缺乏,同时也通过这种自我培训的方式激励高校教师进行教学专业实践反思,发现不足,有重点地查漏补缺,学习培训。最后是专业化实践培训的内容。高校教师所在的岗位不同,具体的教学工作也就不一样,所以,培训内容要实现多样化,培训形式多样化。针对不同层次的高校教师人员,同一教师人员的不同专业化发展阶段,所接受的培训内容都要做好区分^[4]。另外在培训内容的新颖性上注重与时俱进,在信息化教育时代就要注重教育管理的信息化,尤其是对某些现代化的教育教学系统的操作和利用,将信息系统作为高校教师队伍的工具,提高高校队伍专业化实践效率。

(二)规范高校教师队伍的专业职能发挥行为

现代高校人事管理要求管理要有针对性和系统性。分类管理制度是按照不同岗位人员的专业性质和特点,分门别类地进行针对性的管理来提高高校管理的有效性。在注重分类的同时,还要设定各种类型的高校教师都要遵循的一些共同原则,使高校教师之间密切联系。系统性的原则包括竞争原则、更新原则、激励原则、民主监督原则。分类制度给高校教师队伍的专业化发展带来了新的灵感,分类制度的核心是职位的分类,根据职位的工作性质、难易程度进行分类,不管是人员变动还是其他轮岗调动,只要职位不变就不需要变动高校教师专业化发展的管理制度。另外,对高校教师

队伍的专业化发展实践进行分类化管理有助于高校教师明确自己的职业定位,让整个高校教师队伍框架更稳定,提高高校教师管理和专业化实践的效率。高校的专业化水平不能简单地依靠高素质的高校教师人才,应该在高校专业化发展制度和框架上下功夫,分类明确各教师岗位的职责和权限,具有同样性质的岗位进行统一管理和发展,设定完善的教师队伍专业化管理制度,细化教师专业分工,明确专业化教师结构。这样,高校教师队伍专业化实践的工作任务才能更加明晰,高校教师也知道自己应该往哪个方向发展。这种分类管理制度模式是三赢的模式,值得高校教师队伍专业化发展借鉴和参考^[5]。

(三)以高校专业化发展需求调整高校教师队伍专业化结构

高校教师队伍的专业化建设,一方面需要高校教师队伍具备相应的专业化理论和学科专业能力,并且在具体的高校教育教学事务中,能够有效地运用这些专业化理论和教学手段。另一方面,需要明确高校专业化发展对于高校教师队伍建设的要 求,需要高校教师队伍实现全方位专业化。高校专业化发展要根据高校的教学任务、教学目标,去制定能够推动高校教育教学发展的专业化方案。高校专业化发展并不是为了实现高校的专业化运作效率,而是希望通过有效的高校教师队伍的专业化实践、发展构建专业化的高校教师人才队伍,去推动高校教育发展,以高校教师队伍的专业化发展满足高校个性化的教育。高校的专业化发展可能需要专业学科发展,或是教学质量和教学过程的专业化实现,但无论怎样,这些都需要建立在具有较高专业水平的高校教师队伍发展之上,并且高校要根据自身发展引导高校教师队伍专业化建设,不断提升高校教师队伍专业化能力。

参考文献:

- [1]张楠.“双一流”背景下东北高校教师队伍建设——基于目标管理视角[J].沈阳大学学报,2018,(02).
- [2]李晓东,顾振娣.新时代高校师资队伍建设的探索[J].中国成人教育,2018,(06).
- [3]吴媛,宋旭.“双一流”大学建设重点之思[J].中国成人教育,2018,(05).
- [4]李凤艳.高校管理人员专业化建设研究[D].兰州大学,2015,(06).
- [5]陈静.“双一流”建设背景下高校专业基础课程改革[J].中国成人教育,2018,(10).

责任编辑:王维振