

我国大学教师发展的现状、困境及对策

钟秉林 刘 丽

(北京师范大学 教育学部, 北京 100875)

摘 要: 大学教师发展是高等教育和高等学校事业发展的重要基础, 是高校教师作为学术从业者的内在需求。做好大学教师发展工作, 必须客观分析大学教师发展的需求与供给现状, 厘清目前大学教师发展存在的主要矛盾和关键问题, 并提出对策和建议。

关键词: 大学教师发展; 需求; 供给

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-4038 (2012) 09-0050-05

一、问题的提出

随着我国经济社会的发展和高等教育改革的深化, 高等学校教师发展问题越来越引起政府和社会的重视。教师队伍的素质和水平是高校坚持内涵发展, 不断提高教学质量、学术水平、创新能力以及国际竞争力的决定性因素之一, 而大学教师发展的成效又直接决定了高校教师队伍的质量与水平, 这构成了高校教师发展的外在逻辑。

高校教师是学术职业的主要从业者。从某种意义上讲, 学术职业对于从业者的要求远远高于一般职业, 它要求从业者对知识的继承与创新保持高度的热情, 从业的动机不仅是满足物质报酬的需要, 更重要的是个人终极价值的自我实现, 这构成了高校教师发展的内在要求。

西方学者对大学教师发展的研究起步较早。博伊斯 (Boice) 等人认为, 高校教师发展就是提高教师教学水平, 促进教学改进的同义词。斯科米特 (Schmitz) 等人认为, 大学教师发展

就是促进教师的科研活动。柏奎斯特 (Ergquist) 和菲利普斯 (Philips) 认为, 尽管大学教师发展的首要目标是提高教师个人的教学质量, 但同时也应是综合的, 包括教师作为教学者、个人以及组织成员的发展。^[1] 1991年美国教育联合会 (NEA) 提出: 教师发展基本围绕着四个目的, 即个体发展、专业发展、教学发展和组织发展。

国内学界对大学教师发展的内涵也有广泛而深入的讨论。潘懋元认为, 大学教师发展的内容应当包括三个方面: 学术水平——基础理论、学科理论、跨学科的知识面; 教师职业知识和技能——教育知识和教学能力; 师德——学术道德、教师职业道德。刘恩允从教师专业化角度提出大学教师发展的“双专业性”, 既把教师培养成学科专家, 又把教师培养成学科教育家。沈红则强调学术职业的本质属性, 并将其概况为“学术性、自由性、独立性、竞争性、精神性”。^[2]

二、大学教师发展的需求分析

(一) 普通高校教师队伍的结构变化

收稿日期: 2012-09-03

基金项目: 国家自然科学基金重点项目 (71133002)

作者简介: 钟秉林 (1951-), 男, 北京人, 中国教育学会会长, 北京师范大学教育学部教授, 博士, 国家教育行政学院兼职教授, 主要从事教育政策与管理研究; 刘丽 (1983-), 女, 重庆人, 北京师范大学教育学部高等教育研究所博士生, 从事高等教育政策与管理研究。

自上世纪末我国政府实施高等教育大众化发展战略以来,高等教育规模急剧扩张、效益显著提高、投入平稳增加、结构不断优化、体制改革取得突破,高等学校的基本功能得到进一步发挥。相应地,大学教师队伍的数量和结构也发生了明显变化(见表1)。从1998年到2010年,我国普通高等学校的专任教师数增加2.3倍;生师比升中趋稳,稳定在17:1左右;专任教师具有博士和硕士学位的比例以及正高级职称比例逐年上升。

(二) 大学教师发展的需求现状

参照美国教育联合会的划分,本文所指大学教师发展需求主要包括高校教师的教学发展、专业发展、个体发展和组织发展四个维度。

教学发展主要是指教育教学理论的学习,教学技巧的运用以及多媒体教学辅助设备的应用等。教育教学理论是教师从教遵循的一整套具有指导性的观念和方法,有助于教师实现从知识接受者到知识传授者的转变。为了适应信息化社会对教育教学发展的新要求,大学教师对有助于提高教学效果的多媒体教学手段和课件研发表现出浓厚的兴趣亦是必然。

专业发展主要涉及学历水平的提高、学术前沿动态的了解以及科研能力的提升等。当前高校教师在此方面的发展需求普遍较高,特别是以提高科研能力为目的的发展需求。但是,也有教师对学历水平提升表示无所谓,这与目前我国普通高校专任教师,特别是中青年教师中高学历比例较高有关,亦与教师从教高校的目标定位和中青年教师的个人价值取向有关。

个体发展包括教师自身的职业生涯规划、

心理健康以及社会交往能力的提高等方面。当前大学教师在职业倦怠上检出率较高,严重影响了教师的工作和生活质量。杜毅对200名天津高校教师进行了职业倦怠的问卷调查,研究发现80%左右的被试教师反映职业压力比较大,情感出现衰竭问题。^[3]

组织发展主要体现在新教师的定位指导和学校相关政策制度的了解。林杰等对北京地区19所普通高校1144名专任教师的发展需求进行问卷调研发现,42.6%的教师表示需要对新教师进行定位指导,56.6%的教师表示需要了解学校的相关政策制度。^[4]

(三) 大学教师发展需求的群体差异

按教师职务来看,职务越低的教师反映缺少进修机会的比例越高,随着教师职称的升高,各方面的发展需求均有所降低。按教师学历来看,拥有硕士学位的教师发展需求最高。按教师年龄来看,50岁以下各年龄段中,越年轻的教师发展需求比例越高。按教师就职学校的隶属关系来看,缺少进修机会的教师占该类教师的比例,从高到低依次为地方院校、中央其他部委院校、教育部直属院校;从学校所在地区来看,依次为东北、西北、中南、西南、华北、华东。^[5]

总体而言,大学教师发展的需求呈现出如下三个特点:一是多样性,体现在教师发展需求维度涵盖了学术研究、课堂教学以及职业生涯等多个方面,需求层次更多地指向对工作成就、职业发展以及自我实现的预期等高层次需求;二是独特性,主要表现为不同教师群体各自突出的发展需求,比如一般高校的青年教师

表1 1998至2010年普通高等学校教师队伍概况

	1998年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
专任教师数(万人)	40.73	107.60	116.83	123.75	129.52	134.31
生师比	11.62	17.93	17.28	17.23	17.27	17.33
博士学历占比(%)	4.65	10.09	11.21	12.28	13.58	14.92
硕士学历占比(%)	23.14	29.54	31.07	32.39	33.52	34.50
正高级职称(万人)	3.67	10.89	11.97	12.90	13.82	14.86
副高级职称(万人)	11.59	30.48	32.63	34.27	36.07	37.72

资料来源:根据相应年份《中国教育统计年鉴》有关统计数据整理

和低学历教师对专业发展，特别是以提高科研能力为目的的发展需求强烈，而研究型大学的中青年教师的教学水平和能力则亟待提高；三是持续性，是指教师发展不能简单等同于岗前或在职培训，而应贯穿于教师的整个职业生涯。因此，大学教师发展问题要明晰工作思路，优化方案设计，加强系统性和针对性。

三、大学教师发展的供给分析

(一) 重点项目的引领

《国家教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》把加强教师队伍建设放到了实现教育发展战略目标的保障措施之首，教育部《全面提高高等教育质量的若干意见》更是明确提出了提高高校教师的业务水平和教学能力的要求。近年来，中央和地方政府通过加大投入和安排重大项目等举措积极推进高校教师队伍建设，主要体现在：实施“千人计划”、“长江学者奖励计划”和“创新团队发展计划”等系列人才计划，加强高层次人才队伍建设；选择一批高校探索建立人才发展改革试验区，实施教师教育创新平台项目；启动“高等教育质量工程”，评选教学名师和优秀教学团队，表彰在教学和人才培养方面作出突出贡献的高校教师；设立“青年骨干教师出国研修项目”，选派骨干教师出国研修；实施“本科教学工程”，重点支持建设一批国家级教师教学发展示范中心等。

(二) 培训体系的完善

从本世纪初起，高校教师培训工作依托国家重点大学建立了70多个相对固定的培训基地，依托国家和地方重点师范大学或综合大学建立了38个高校师资培训中心，其中2个国家级中心，6个大区中心，30个省级中心；同时创造了高级研修班、国内访问学者、出国进修、骨干教师进修、单科进修、在职攻读学位、短期研讨班、岗前培训等多种类、多层次的培训形式，从而初步形成了一个适合中国国情的高校师资培训网络体系。^[6]

(三) 高等学校的实践

高校在加强教师队伍建设方面也进行了积极的实践探索。比如，实施新教师岗前培训，

提高新教师的专业素质和教学技能；举办“青年教师教学技能大赛”、“教师多媒体课件大赛”等，鼓励教师改进教学技能，提高教学水平；改革教学评价制度，澄清教学的多维属性，实行多维度考核，引导教师将精力投入教学和人才培养工作。评选“学术带头人”、“学科带头人”、“青年学科骨干教师”，加强学科梯队建设；加大科研奖励力度，鼓励教师进行科学研究；改革教师聘任制度，实施多种人才计划。设立教师教学发展中心，通过教师培训、咨询评估、研究交流等工作，营造重视教学的校园文化，服务教学发展，促进有效学习。这些举措和措施对于提高高校教师队伍整体素质和人才培养质量发挥了重要作用。

但不容忽视的是，就教师发展的效果而言，许多教师表示业务水平提高的途径主要依靠自学，普遍缺乏进修机会。北京师范大学有关研究人员对普通高校教师工作状况的调查显示，超过半数的受访者对高校教师培训的形式和效果不满意，其中非常不满意的占13%，不满意的占40%。^[7]

四、大学教师发展的问题分析

当前高校教师发展普遍存在的问题是，尽管重视教师队伍建设，但缺乏全局性和系统性。在目前高校教师队伍建设工作中，尤其是在在中青年教师培养和发展方面，还存在不少矛盾和薄弱环节。现有高校师资培训体系已不能完全适应目前高等教育和高等学校发展的需求。主要问题可以归纳为如下几个方面：

(一) 旺盛的发展需求与有限的供给力度之间的矛盾

至2010年，我国普通高校专任教师规模已达134.3万人。与高校扩招之前的1998年的40.7万规模相比，净增了93.6万人。新增教师中以新教师、青年教师为主，45岁以下中青年教师占专任教师总数的比例已近80%。中青年教师的培养与发展已成为高校教师队伍建设和学校可持续发展的关键，他们需要更多的发展与培训的支持与服务。

相对需求而言，大学教师发展的供给力度

有待加强。第一，办学经费短缺是困扰我国高校发展的重要因素之一，高校教师发展作为学校的一项重要工作也受到影响。各高校用于教师发展的专项经费还有待进一步增加，各省级政府投入的高校教师培训经费还存在很大差异。第二，教师教学发展还缺乏规划和长效机制。国家级教师教学发展示范中心的建设尚在酝酿阶段；近期不少高校相继设立的校级教师教学发展中心在教师培训、教学评估、教学研究等教学支持与服务方面尚处于起步阶段，其功能与作用的发挥还有待时日。第三，高校重引进、轻培养的现象比较明显。近年来，国家和地方相继出台了包括“千人计划”、“长江学者计划”在内的诸多人才项目和计划，不惜重金从海内外引进高层次人才，取得了明显成效。但与此同时，高等学校对选留、调入的本土优秀毕业生和博士后出站人员的职业发展和职后培养却重视不够，有效的教师职业拓展体系亟待完善。

（二）多样化的发展需求与单一的供给模式之间的矛盾

就发展主体而言，教师发展不是少数教师的专利，而是所有教师的普遍权利。就发展需求维度而言，由于相关政策和考评指标的导向效应，高等学校的中青年教师，尤其是研究型大学的中青年教师，对提升学术科研能力的需求意愿强烈；与此同时，由于扩招以来高校在校生的迅速增加，人才培养和教学工作负担大幅度增加，以提升高校教师教学能力为主的发展需求随之而至；此外，目前高等学校中青年教师的待遇水平仍然不高，一线城市高校教师的住房问题十分突出，加之职称晋升压力较大，职业倦怠、枯竭等心理健康问题已不容小视。

在供给方面，教师培训是目前教师发展的主要形式，其存在的主要问题包括：第一，培训内容重科研、轻教学的现象突出。目前一些高校制定的教师培训目标往往以提高教师学历和科研水平为重点，忽视了教师教学等方面的需求。第二，高层次培训仍显不足。以培养学术带头人和学术骨干为主的国内访问和出国进修项目较多，而以培养青年教师教学能力为主的培训项目则很少。第三，培训方法和方式单

一。教师培训名额和培训任务通常由主管部门分配到高校，较少考虑不同院校、不同学科教师群体的需求差异；培训活动以办班形式为主，多采用专家统一授课，难以满足教师的多样化需求。此外，培训对象广泛性不足，有些培训活动“学术”含量少，受益者覆盖面小。

（三）需求的持续性与供给的间断性之间的矛盾

大学教师发展应是一个持续不断并逐步深入的过程，与大学教师的职业生涯发展息息相关。美国组织行为学专家道格拉斯·霍尔(Douglas T. Hall)认为，职业生涯是指一个人一生中所有与工作相联系的行为、活动以及相关的态度、价值观等连续性变化经历的过程。职业生涯规划是指一个人与组织相结合，在对其职业生涯的主客观条件进行测定、分析和总结的基础上，确定其最佳的职业发展目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排的活动。教师进行职业生涯规划有利于教师专业化的发展，有利于教师文化素养的提高，同时能够促进教师积极主动地投入教学、科研和服务工作，提高工作效率。

然而，当前有关大学教师发展的理念尚待更新。将教师发展等同于岗前或在职培训的观念还比较普遍，教师在各个生涯阶段可能遇到的发展瓶颈和心理困境尚未得到应有的关注和重视。在实践层面，教师发展的活动组织仍以短期培训为主，不同形式的培训活动在目标上系统性和整体性不够，在内容上连贯性和衔接性不足。

（四）高等学校与教育行政部门之间的平衡
《高等教育法》确立了高校是“面向社会、依法自主办学、实施民主管理”的法人实体，教师发展是高校自主办学的一个重要方面。在高校教师发展和师资培训的实践中，如何将政府行为与学校行为有机结合，制定科学的师资培训规划，在发挥政府宏观调控功能和现有师资培训机构作用的同时，充分发挥高校在教师培训中的主体作用，是促进大学教师发展的重要课题之一。

高校作为一个学术组织，其内涵的管理理

念和外显的管理模式无疑对教师发展起着非常重要的作用。如何切实将教师发展作为学校管理的一项重要任务,积极拓展人力资源发展空间,探索改革教师聘任制度、考核制度和教学科研评价制度,提供有利于教师发展的内部组织环境和制度保障,是目前我国高等学校改革和发展的重要任务之一。

五、大学教师发展的对策建议

需求与供给源自于经济学的概念。根据凯恩斯经济学的观点,要实现需求与供给二者之间的平衡,关键在于实现有效需求。而实现有效需求的方式是通过扩张性的财政政策发挥乘数效应。乘数大小受制于两个因素:一是投资项目的产业关联度,二是边际消费倾向(低收入人群边际消费倾向较大)。就教师发展而言,有效需求简言之就是教师发展的需求偏好,它涉及教师发展需求的优先位序。而实现有效的教师发展需求意味着对教师发展需求的引导与推动,主要的影响因素有二:一是大学教师发展的供给,二是边际需求倾向(中青年教师边际需求倾向较高)。具体而言,笔者认为今后应重点做好以下工作:

(一) 加强重点项目的系统建设

大学教师发展是一个全局性、系统性和长期性的概念,相关重点项目建设要体现这一特征。首先,重点项目建设要体现以人为本的理念,要从“教师培训”转变为“教师发展”,尊重教师发展的自主性。其次,重点项目建设要体现内涵发展的理念。教育行政部门要切实承担起项目推进的统筹与领导职责,发挥政策指导和资源配置的作用;高等学校则要科学定位,克服同质化倾向,为项目落实创设适宜的组织环境,调动教师发展的积极性和主动性。最后,重点项目建设要体现协调发展的理念,要统筹教师教学水平的改进与科研能力的提升,兼顾教师的个体发展与教师队伍整体素质的提升,并有效衔接教师的入职、在职培训与职业生涯规划。

(二) 推进培训体系的优化完善

根据教育部《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》,高校教师培训工作要在工

作重点和运行机制两个方面实现转变,即从基础性培训和学历补偿教育逐步转变为着眼于更新知识、全面提高教师素质的继续教育;从主要依靠政府行为逐步转变为政府行为、学校行为和教师个人行为相结合。因此,要进一步完善高校教师培训的激励机制和约束机制,为高校教师的进修提供有力的保障机制;要着眼高校教师培训工作改革和发展的新要求,加强规划,从教师发展理念、教师培训内容及方法手段的革新等方面回应高等教育教学改革和发展的新挑战。

(三) 营造回归本位的校园文化

人才培养是高等学校的根本任务,教学工作是高等学校经常性的中心工作。树立正确的质量观、先进的教学观和科学的发展观,这既是实现大学本质功能的需要,也是体现以师生为本的办学理念、激发教师发展内在动力的必然要求。在高校教师队伍的建设中,要根据《全面提高高等教育质量的若干意见》的要求,努力营造重视教学和人才培养工作的校园文化,着力做好以下工作:完善教研室(学科组)、教学团队、课程组等基层教学组织,坚持集体备课,深化教学重点难点问题研究;健全老中青教师传帮带机制,实行新开课、开新课试讲制度;完善助教制度,加强助教、助研、助管工作;探索科学评价教学能力的办法;把教授为本科生上课作为基本制度,让优秀教师为本科一年级学生上课;开展专业核心课程教授负责制试点,倡导知名教授开设新生研讨课,激发学生专业兴趣和学习动力等。

(四) 完善教师发展的支持体系

第一,各级教育行政部门要在预算中大幅度增加高校教师发展和职后培养培训的经费,加强对高校教师发展的政策指导和项目引导。第二,加快建设教师教学发展中心,重点支持建设一批国家级教师教学发展示范中心,有计划地开展教师培训、教学改革、研究交流、质量评估、咨询服务等各项工作。第三,加强教师发展和人才成长规律的研究,注重把高校科学研究资源转化为优质教学资源,提高教育教学研究对我国高校教师发展的引领(下转第49页)

研究型大学是创新型人才培养和科学研究相结合的天然场所，以此推动国家原创新型科学研究的发展和各类创新型人才的快速增长。因而，研究型大学应首先从大学内部组织管理入手，克服功利性的倾向，在强调大学的科学研究为社会服务的同时，发展其在人才培养中的积极作用；其次，注重大学内部教学与科研基层学术组织的交叉融合，扩展教授与学生共同研究的深度和广度，增强科学共同体中有形知识和无形知识的传播力度，为提高研究型大学学生的科研能力、避免“科研漂移”的负面影响提供组织保障。“科研漂移”在研究型大学中的正、负效应相伴而生，具有客观必然性，关键在于如何在研究型大学的组织框架内找到人才培养和科学研究的结合点，在满足政府、产业界等创新主体发展需要的同时，不损害人才培养和科学研究的结合力度，稳固研究型大学在国家创新体系中的基础研究和创新型人才培养的主力军地位。

参考文献：

- [1] [2] [3] [4] [11] 伯顿·克拉克. 探究的场所——现代大学的科研和研究生教育 [M]. 杭州：浙江教育出版社，2001.
- [5] 威廉·冯·洪堡. 论国家的作用 [M]. 北京：中国社会科学出版社，1998.
- [6] 贺国庆. 德国和美国大学发达史 [M]. 北京：人民教育出版社，2003.
- [7] R·阿特肯森，W·博兰皮得. 科学研究与美国研究型大学 [J]. 余慧萍译. 复旦教育论坛，2009，(03)：5-11.
- [8] 沈红. 美国研究型大学的形成与发展 [M]. 武汉：华中理工大学出版社，1998.
- [9] [10] 唐小明. 从结构性约束看我国大学科研公共政策的改革取向 [J]. 黑龙江高教研究，2008，(01)：11-16.

(责任编辑 余海波)

(上接第 54 页) 能力和服务能力。第四，制定教师发展评估指标体系，合理采用多种评估手段，对各种教师发展举措的实施效果进行评价。

参考文献：

- [1] 徐延宇. 高校教师发展：基于美国高等教育的经验 [M]. 北京：教育科学出版社，2009. 21-22.
- [2] 乔连全. 大学教师发展与高等教育质量——第四次高等教育质量国际学术研讨会综述 [J]. 高等教育研究，2006，(11)：107-108.
- [3] 杜毅. 高校教师职业倦怠现状调查 [J]. 教育与职业，2012，(10)：53.
- [4] 林杰，吴亚丽. 普通高校专任教师职业

发展的需求及影响因素分析 [J]. 教育学报，2011，(6)：95.

[5] 梁玉兰，张宇宁，吴德敏. 中国高校教师队伍现状、培训情况调查问卷分析研究 [J]. 武汉大学学报（人文科学版），2005，(3)：231.

[6] 管培俊，吕杰，徐金明. 我国高校教师培训工作及其评价——新时期中国高等学校教师培训工作之二 [J]. 中国高等教育，2001，(3/4)：39-41.

[7] Faculty Life in China. [EB/OL]. http://www.nea.org/assets/docs/HE/H-Mohrman_28Feb11_p83-100.pdf, 2012-04-10.

(责任编辑 余海波)