

地方高校卓越教师队伍建设策略

◇ 任珂 邵书峰

卓越教师队伍建设是新时代高等教育强国建设的需要。
新时代地方高校卓越教师要注重启发和培养学生的批判性思维和创新能力。
充分激发卓越教师队伍追求卓越的内在动机。

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。对于高校而言,深入贯彻党的十九大精神,落实立德树人的根本任务,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人,为夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础,需要培养造就一支党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍。作为地方高校,以卓越教师队伍建设带动学校内涵式发展,应当成为新时代背景下学校的重要发展战略。

新时代地方高校卓越教师队伍建设的必要性

党的十九大站在历史和全局的高度,擘画了决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利的宏伟蓝图,指明了“中华号”航船驶向伟大复兴胜利彼岸的前进方向。在新时代的背景下,地方高校卓越教师队伍建设对地方高校师资建设发挥着重要的示范引领效应,也为地方高校落实党的十九大精神,实现“培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”的目标提供了高素质专业化创新型教师队伍。

其一,卓越教师队伍建设是新时代高等教育强国建设的需要。党的十九大报告明确要求,“加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,倡导全社会尊师重教”。中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》)指出,要全面提高高等学校教师质量,建设一支高素质创新型的教师队伍。新时代对地方高校教师提出了新的更高要求,因此,地方高校为适应国家形势的变化,应树立强烈的服务意识,努力培养多元化创新人才,加强卓越教师队伍建设,努力实现《意见》提出的“到2035年,教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升,

培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师”这一目标。

其二,卓越教师队伍建设是新时代地方高校内涵发展的需要。教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任,是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。以提高质量为核心的地方高校内涵式发展是新时代地方高校创新发展的根本要求,牵涉内外部的众多方面,要促进地方高校融入地方,实现地方高校和地方经济社会的共同发展。地方高校在规模扩张的同时更应注重内涵式发展,而地方高校内涵式发展的每一维度归根结底都需要其卓越的教师队伍来实现。

其三,卓越教师队伍建设是新时代地方高校教师职业能力提升的必然要求。为贯彻落实党的十九大精神,培养造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍,地方高校教师需要加强其职业能力的提升。教师职业能力是教师职业资格认定的核心内容,是教师在教育教学实践中形成的多元复杂综合能力。一般而言,高校教师职业能力结构分为专业能力、方法能力和社会能力三个层面,主要涉及教师的科研能力、教学能力、创新能力、学习能力、人际交往能力、对教学方法的掌握和运用、对学生思想道德的培养等方面。目前世界各国教师职业能力研究都将教学能力作为教师职业能力的核心。新时代地方高校教师只有不断提升其职业能力,才能培养出符合时代发展需求的多元化人才,为我国向高等教育强国迈进作出应有的贡献。

新时代地方高校卓越教师队伍建设的内涵

新时代地方高校卓越教师队伍应具有卓越的师

德师风、卓越的职业能力和卓越的制度激励三方面内在属性。

首先,以思想政治素质培养为主的师德师风建设是新时期地方高校卓越教师队伍建设的根本点。地方高校卓越教师队伍的师德师风建设要与时俱进,在传统的教师职业道德基础上,吸收更先进的思想政治和理想信念的时代要素,这一要求是与地方高校主要培养具有责任感和使命感的社会普通公民的角色定位分不开的。因此,地方高校卓越教师队伍建设不仅要深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想,树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观,坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,而且要准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵,增强价值判断、选择、塑造能力,带头践行社会主义核心价值观。同时,加强中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化教育,弘扬爱国主义精神,积极参与社会实践,充分了解党情、国情、社情、民情,增强思想政治工作的针对性和实效性,坚定理想信念,解决好世界观、人生观、价值观“总开关”问题。作为教师只有具备这些新时代的师德师风,才能从思想上去关爱学生,引导学生。这是新时代地方高校卓越教师建设的首要内涵。

其次,以卓越教学能力发展为主的教师职业能力提升是地方高校卓越教师队伍建设的着力点。教学发展不仅是大学教师发展的主要内容,更决定着所大学教学质量的高低,继而影响着人才培养质量的高低。地方高校卓越教师队伍建设不能简单模仿或照搬研究型大学卓越教师的标准,在兼顾科研能力、教学能力协调发展的同时,更应注重教学研究能力的发展。改变地方高校传统的“教师中心、课堂中心、教学中心”教学理念以及以知识传授为主的单一教学方式,将卓越教学能力更多体现在辅助学生学习能力的提高上。地方高校的卓越教学不仅表现为大多数学生对教师的教学感到非常满意,更重要的是能够引发学生的深度学习,受益于一种影响深刻的教育价值观念,使其具备一定广度和深度的专业知识和技能,并具有好奇心、批判性思维、创造性解决问题的能力以及对道德问题和生命意义的关注,为后续的生活和学习奠定坚实的基础。简言之,卓越教学是提升人性的创造性教学,这是新时代地方高校卓越教师队伍建设的本真内涵。

再次,以教师人事制度改革为主的制度创新是地方高校卓越教师队伍建设的生长点。卓越教师队伍需要新的制度激励以保持其追求卓越的动力与活力。近年来,我国的研究型大学已积极探索人事制度改革,强调学术性特色,并以长远的质量提升为基点设计了聘用和晋升机制以及薪酬和考核机制。与研究型大学不同,地方高校更应突出教学型特色和为区域经济社会服务的定位,要以教学质量和人才培养质量提升为出发点,设计符合地方高校实际情况的人事管理制度体系。

新时代地方高校卓越教师队伍建设的路径

地方高校卓越教师队伍不仅是地方高校内涵发展的践行者,也是学校优良校风学风的示范者,更是国家创新人才的培养者。因此,地方高校需要以加强卓越教师队伍的向心力、提升卓越教师队伍的竞争力以及增强卓越教师队伍的凝聚力三方面为抓手,做好卓越教师队伍建设。

1. 加强地方高校卓越教师队伍的向心力

《意见》对新时代教师队伍的师德师风建设提出了明确方向:把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置,把社会主义核心价值观贯穿于教书育人全过程,突出全员全方位全过程师德养成,推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

地方高校需要加强卓越教师队伍的党支部建设工作。将全面从严治党要求落实到每个教师党员,把党的政治建设摆在首位,深入学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想,充分发挥教师党支部教育管理监督党员和宣传引导凝聚师生的战斗堡垒作用,充分发挥党员教师的先锋模范作用。将师德师风建设融入卓越教师的教育教学活动中,实施教师党支部书记“双带头人”培育工程。推进“两学一做”学习教育常态化制度化,开展“不忘初心、牢记使命”主题教育,引导党员教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,自觉爱党护党为党,敬业修德,奉献社会,以“四有”好教师为示范标杆。通过党支部的理想信念教育和师德师风建设工程,引导卓越教师坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵,增强价值判断、选择、塑造能力,带头践行社会主义核心价

值观。积极推行师德考核负面清单制度,建立教师个人学术信用记录,在职称职务晋升中实行学术信用的一票否决制,确保师德师风建设落到实处,使卓越教师队伍成为中国高等教育强国的中坚力量。

2. 提升地方高校卓越教师队伍的竞争力

高校的竞争力在于其教师队伍的建设。从教师职业能力的角度来看,与研究型、综合性大学不同,地方高校卓越教师队伍建设的核心竞争力在于本科教育的卓越教学能力。本科教学过程是一种人为的知识加工与生成过程,专业性学科需要借助大量的包含教育性内涵的实践性知识来实现,需要教师不断进行深度探究,对具体的教学行为进行预判,不断进行积累并升级改造。

卓越教学需要突破对教学的传统认知,将教学行为和教学过程进行回忆、思考、评估等总结提升,跨越教学技巧的技术层面深入到教学本质内部,不仅进行知识的传播,更应进行知识的研究与创新,以真正促进教师和学生双方的成长。卓越教学是学生在教师启发式教学的引导下进行主动学习的意义建构过程,其目的在于培养学生的研究兴趣和自主学习的能力,是教师、学生共同参与知识创生的活动过程。通过卓越教学培养学生的内在学习动机,使学生向具有明确的学习目标和深度理解学科知识的方向发展。

3. 增强地方高校卓越教师队伍的凝聚力

对教师进行分类管理。地方高校卓越教师队伍承担着教学、科研和服务社会等多项职能,但对于教师个体而言,其时间、精力分配及个性特点有所不同。因此,为保证卓越教师队伍的纯粹性,采取仅吸收教学一线的优秀教师入队的原则,并做到卓越教师队伍的结构合理。可建立二维网状管理模型:横向维度上,针对地方高校的现实状况,设立教学型、教学研究型两个类别的岗位或职称晋升通道,既保证了地方高校以教学为重,又为教师提供了各有侧重的生态化发展路径;纵向层级上,将卓越教师队伍分为中青年教师与学科带头人两个层级,这既可以保证卓越教师队伍的流动性,也可以保证卓越教师队伍的稳定性,使学校文化生态在保持稳定性的同时,又有新鲜血液的及时补充。

优化薪酬管理机制。薪酬管理制度是人事制度改革的核心所在。现有的薪酬管理是与事业单位的编制及职称紧密相关的,具有很大的制度依赖性。地方高

校薪酬管理制度改革,可以借鉴清华大学等高校较为成功的经验,尝试采取年薪制与月薪制相结合的薪酬管理制度,弱化“计件制”的课时结算机制,以更好地激发教师追求卓越的动机。

充分激发卓越教师队伍追求卓越的内在动机。内在动机主要指教师个体的内在动力,主要源自对学术领域的热忱、对教育事业的责任感与使命感、职业自豪感、自发的好奇心和创新精神以及对时间管理的观念,其他还有教师的从教经历、职后教师培训以及可以自由支配的时间等多方面因素。因此,为有效激励卓越教师的内在动机,地方高校宜采取有针对性的激励措施,通过设立“卓越教学奖”“教学名师”“最受学生欢迎的教师”“师德建设先进单位及个人”等荣誉和奖励,激发教师卓越教学的自豪感和幸福感。设立“卓越教师教学发展中心”,为卓越教师队伍建设提供活动与发展的运行机制;开设“卓越教学团队”和“卓越教学平台”等集体奖励,增强卓越教师的学科专业等集体归属感。此外,定期召开卓越教师学术研讨会,赋予卓越教师队伍参与学校教学问题及学校发展大计的商讨和建议权,激发卓越教师的集体荣誉感。

总之,地方高校卓越教师队伍不仅应成为学生成长的引路者、学生潜能的激发者,而且也是地方高校教师责任的呈现者,更是新时代地方高校内涵发展和实现高等教育强国梦的建设者。只有加强以师德师风建设为核心的向心力,提升以卓越教学能力为核心的竞争力,增强以人事制度改革为重点的凝聚力,才能建设好国家专业化创新型教师队伍,进而才能有效推动国家卓越教师队伍的建设和发展。

参考文献:

- [1]郭冠华,李瑞凤,胡安霞等.高校教师职业能力研究综述[J].教育教学论坛,2013(10).
- [2]陈艳从北京大学人事改革方案看我国高校人事制度改革的必要性[J].湖北社会科学,2004(1).
- [3]钱颖一.大学人事制度改革——以清华大学经济管理学院为例[J].清华大学教育研究,2013(2).
- [4]黄元国.论大学卓越教学之本原[J].湖南师范大学教育科学学报,2014(1).

[本文为河南省2016年度教师教育课程改革研究重点项目(2016-JSJYZD-040)的研究成果]

【作者单位:南阳师范学院,邵书峰为党委副书记】

(责任编辑:王弘扬)