

机遇与挑战:西藏高校教师队伍建设的SWOT态势分析

李俐^① 肖铨^②

(^①西南大学教师教育学院 重庆 400715 ^②西藏大学教育学院 西藏拉萨 850000)

摘要 高校教师队伍建设是高校发展的关键因素,西藏高校教师队伍建设取得显著成果的同时,还存在许多问题。通过SWOT态势分析发现,西藏高校教师队伍建设虽然方向明确、“老西藏精神”突出、援藏教师帮扶效果明显,还拥有国家和自治区政策扶持,但仍存在教师来源单一、高水平教师和教师总量不足、教师队伍构成比例和职称结构不合理、与内地高校差距大、地理位置偏僻等问题。基于此,应做出可供选择的发展战略,抓住政策机遇,发挥援藏教师的帮扶作用;利用政策优势,弥补师资队伍不足;发挥“老西藏精神”,努力克服艰苦的科研环境,积极迎接全球化挑战;统筹兼顾,利用有限资源,探索适合西藏发展的道路。

关键词 西藏高校;教师队伍建设;SWOT分析

DOI:10.16249/j.cnki.1005-5738.2020.04.028

中图分类号 G645.1

文献标识码 A

文章编号 1005-5738(2020)04-206-007

西藏高校教师队伍建设问题具有长期性、复杂性的特点,西藏自治区社会、历史、经济、语言、文化、地理位置的特殊性,赋予了西藏高校教师队伍建设的特殊性,使西藏高校教师队伍建设具有普通高校教师队伍建设无可取代的特殊意义。SWOT分析法近年来被广泛应用于经济、政治、金融、管理、教育等学科的研究中,综合分析内部优势(Strength)与劣势(Weakness)、外部机遇(Opportunities)与挑战(Threat),并针对问题提出相应的备选策略。西藏高校教师队伍建设同样受到内部劣势和外部挑战的制约,因而SWOT分析法是有力的分析工具。研究通过全面梳理西藏高校教师队伍建设的现状,提出未来发展的可操作性策略,为西藏教师队伍建设的发展提供选择和参考。

一、西藏高校教师队伍建设的优势与劣势

西藏高校教师队伍建设的优势与劣势是指组织内部存在的积极因素和消极因素,对组织发展有促进和阻碍作用。

(一)西藏高校教师队伍建设的优势

西藏高校教师队伍建设的优势,主要来自于长期以来的经验积累和资源优化。^[1]西藏高校教师队伍建设在长期的发展过程中,形成了自己独特的核心竞争力和影响力,为其未来探索出适合本地区高校教师队伍建设发展的正确道路,奠定了坚实的基础。

1. 教师队伍建设方向明确

在西藏高校教师队伍建设的长期探索中,积累

收稿日期:2020-11-01

第一作者简介:李俐,女,汉族,重庆人,西南大学教师教育学院讲师,博士,主要研究方向为教师教育。

了一定的经验,为未来教师队伍建设提供了明确的方向。2019年7月17日,西藏自治区召开全区教育大会,会议围绕教育现代化的推进、以教育促进自治区发展和构建人民满意的教育展开。会议指明了教师队伍建设的方向,要求教师队伍应该具备师德高尚、业务精湛和高素质的特点。首先,提高教师的事业心和责任感,使教师把教书育人作为自己的使命。高校要营造良好师德师风氛围,让每一个教师都能够按照“四有好教师”和“四个引路人”的目标严格要求自己。其次,提高教师的专业能力,重视职前和职后的培养。优化师范类专业培养计划,增强师范生教学技能的理论学习以及实操训练,把理论与实践结合起来,对师范生的品德、学习、生活严格培养、管理和考核;加强在职教师的培训工作,提供更多的培训平台和机会,使在职教师有充足的机会学习弥补自己的不足。

2017年11月20日,中共中央、国务院颁布了《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,是教师队伍建设领域颁布的第一个系统性政策文件,《意见》指出要全面深化教师队伍建设改革,提升教师能力与素质,加强师德师风建设。2018年3月23日,教育部和相关五部门联合颁布了《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》,进一步部署了关于教师队伍建设的改革方向,并将时间定于2018—2022年,要求自治区要结合本地实际,制定相关实施策略,确保在2022年解决西藏教师队伍中存在的问题,实行激励政策改革教师薪资分配方法,教师薪资待遇以知识为导向,使教师的工作特点能在薪资方面体现出来,建设一支高水平、高素质、专业型的教师队伍。^[2]

2. 教师队伍具有“老西藏精神”

在全球化背景下,文化具有多元性、多样性、复杂性的特点。西藏自治区是一个少数民族聚居的民族地区,民族生态文化的多样性和传统风俗文化的历史性孕育了特别能吃苦、特别能战斗、特别能

忍耐、特别能团结、特别能奉献的“老西藏精神”。“老西藏精神”作为西藏地区历代传承的重要民族精神,在西藏高校教师队伍中也尤为显著。西藏高校教师队伍克服了高寒缺氧的自然环境、落后的经济发展水平、恶劣的科研环境等不利因素,同时也一直在为改变这些不利因素而艰苦奋斗,在奋斗过程中形成甘于奉献、献身西藏的精神特质。例如,从教30年,援藏16年,扎根雪域高原的钟扬教授,为西藏大学拿到第一个国家自然科学基金项目;^①为西藏大学培养出第一个植物学博士;^②为西藏大学申请到第一个博士点;^③为西藏建立了科研“地方队”,为西藏的科研做出了巨大的贡献并为此献出了自己宝贵的生命,突出体现了“老西藏精神”。西藏高校起步较晚,1959年才正式开办高等教育,再加之西藏特殊的历史原因,经历了封建农奴制到现代文明的跨越式发展,从寺庙教育、宗教教育直接到学校教育。历经60余年发展,从1959年仅有1所专科层次高校,到2020年全区共有7所高校;从1959年只有1个藏汉翻译专业,到2020年的学科门类齐全;从1998年第一次获批硕士学位点,2013年第一次获批博士学位点,到2020年硕、博士点门类齐全。^[3]西藏高校在特殊的历史背景下,从一无所有发展到如今的学科门类齐全、办学层次完善的高等教育体系,体现了西藏高校教师队伍特别能吃苦、特别能战斗、特别能忍耐、特别能团结、特别能奉献的“老西藏精神”。

3. 援藏教师对西藏本土教师的传帮带作用

1994年,中央第三次西藏工作座谈会上正式提出对口援藏——教育和人才援藏计划,之后的每次西藏工作座谈会都会强调人才队伍建设的重要性,并且提出要长期坚持,在加强教育和人才援藏过程中不断总结经验,援藏教师对西藏本土教师发挥了传帮带作用,西藏高校的科研和教学进入蓬勃发展阶段。将“输血”模式转化为“造血”模式的顾

①2003年,在钟扬教授的帮助下,西藏大学生命科学系琼次仁老师申请国家自然科学基金申报成功,这是西藏大学有史以来获得的第一个国家自然科学基金项目。

②2008年,在钟扬的指导下,扎西次仁从复旦大学毕业,成为西藏大学理学院第一个获得植物学博士学位的青年教师。

③2013年,西藏大学生态学一级学科博士学位授予点获得批准,填补了西藏高等教育史的空白,开创了西藏生物学高端人才培养的道路。

兴宇教授,为西藏高校建设带来了新的教学方法和教学理念,规范了实验室管理办法,带领科研团队走向新的发展阶段,努力建设高原学科、双一流学科、申请项目基金,使西藏高校与内地高校建立密切联系,将内地高校的人才培养方式、科研管理等先进教育方法传授给了西藏本土教师。热血丹心的陈飞教授,在50岁本属于西藏退休年龄、适应高原环境比年轻人更加困难的情况下,仍然选择了援藏工作,作为学科带头人创建具有西藏特色的研究方向,并推荐西藏高校的教师去内地高校学习,提高了西藏高校教师水平,优化了西藏高校的学缘结构,为西藏高校的科研和西藏本土教师的发展做出了贡献。虽然援藏工作给陈教授身体带来一定损伤,但更体现出陈教授为西藏高校奉献的决心。这样的援藏教师不胜枚举,他们在援藏的过程中对西藏本土教师的科研水平和专业能力提高发挥了传帮带的作用,也为西藏高校发展和教师队伍建设做出了突出贡献。

(二)西藏高校教师队伍建设的劣势

财政收入决定教育投资,教育投资决定教育发展规模,同时影响教育发展水平。西藏位于我国西南部,由于历史以及现实的原因,西藏经济发展水平落后,GDP总量居于全国末位,经济发展水平低决定了其在教育方面,尤其是对高等教育的投入有限。此外,西藏高校的人才管理制度较为传统,高水平人才在西藏高校不能体现出自己的价值,不能得到相应的回报,人才流失比较严重等问题需要正视并解决。^[4]

1. 高水平教师缺乏

由表1可以看出,北京、上海、湖北、山东、广东和西藏普通高等学校专任教师队伍中,博士所占比例分别是65.769%、56.044%、30.980%、25.133%、28.702%和13.103%,西藏的高水平教师与其他地区相比较,存在着明显差距。在西藏高校专任教师学历构成的总计中,具有博士学历的仅有342人,占西藏高校全部专任教师的13.103%;硕士学历的有1391人,占西藏高校全部专任教师的53.295%;学士学历的有869人,占西藏高校全部专任教师的

33.295%;专科及以下学历的有8人,占西藏高校全部专任教师的0.307%。北京、上海等发展较快的地区高校专任教师是由博士和硕士学历的教师构成,而西藏高校专任教师则主要由硕士和本科学历的教师构成。

表1 2019年西藏与部分省份、直辖市的高校教师学历构成情况(总计)比较(%)

地区	分类			
	博士	硕士	本科	专科及以下
北京	65.769	22.495	11.447	0.289
上海	56.044	29.329	14.098	0.527
湖北	30.980	35.614	32.515	0.891
山东	25.133	36.199	37.977	0.691
广东	28.702	36.050	34.298	0.950
西藏	13.103	53.295	33.295	0.307

注:统计结果来自中华人民共和国教育部截至2019年6月10日公布的2019年教育统计数据。

2. 学缘结构不合理

西藏高校教师一般来自于我国西部地区高校培养的毕业生,其中主要来自于西藏本地的综合院校和民族院校。西藏地区没有专门的本科师范类高校,仅有一所专科师范类高校;另外只有西藏大学和西藏民族大学两所高校中有师范类专业设置,且每年培养的毕业生有限,使西藏高校教师来源更加单一。^[5]教师队伍的学缘结构决定着高校的发展高度,教师队伍中本校及本地区毕业生比例过高,在短期内可能会由于熟悉本校学术特色和本地发展状况,而体现出一定的优势,但就长期而言,因为本校及本地毕业生培养方式、学术风格、知识结构等的同质性较强,相互之间的交流难以形成相互借鉴、相互学习的正向学术氛围,会导致学术研究缺乏创新,学术团队思维固化。教师队伍中教师的异质性十分重要,不同的研究方法、思维方式、学术风格相互碰撞,可以激发学术的活力与教师队伍的创新精神。

3. 教师数量缺乏

根据教育部数据统计,2019年西藏普通高等学校教职工总数3813人,普通高等学校校本部教职工和专任教师分别有3749人和2610人,2019年全国普通高等学校教职工总数2602793人,普通高等学校校本部教职工和专任教师分别有2498612人和1760786人。西藏普通高等学校教职工总数、校本部教职工数和专任教师数分别仅占全国的0.164%、0.150%和0.148%,可见西藏高校教师数量

之少。在教师队伍建设中,充足的教师数量是高校教育质量的保证。近年来西藏高校一直在扩大招生计划,在校生数量逐年攀升,但教师数量缺乏,就会给教师造成较大的压力和较重的工作负担,导致教学质量下降,同时还会影响教师的科研和学术发展,降低人才培养质量。

4. 教师队伍构成比例不合理

根据表2可以看出,2019年西藏高校教辅人员比例低于其他地区,专任教师的比例高于部分地区。教辅人员主要包括行政教辅人员和专职辅导员。行政教辅人员主要负责统筹管理教学工作,为教学工作的顺利开展和进行制定相关的规章制度,实时监督教学过程中的行为规范,及时发现教学中的不足并制定解决策略;专职辅导员主要负责学生的日常生活以及思想政治,与学生直接接触较多,能够更快发现学生的问题。教辅人员是高校教学科研活动顺利进行的推动者,是教书育人的先行者,是学生思想政治正确的保障者。教辅人员不足就会导致教学科研活动无法顺利进行,教学中的问题不能及时解决,学生思想难以保证,高校教学效率底下等问题。

表2 2019年西藏与部分省份、直辖市的高校教师构成情况(总计)比较(%)

地区	分类			
	专任教师	行政人员	教辅人员	工勤人员
北京	55.508	20.486	13.864	10.142
上海	63.202	19.705	13.184	3.909
湖北	67.645	15.947	10.116	6.292
山东	74.412	13.092	8.683	3.814
广东	71.353	15.408	9.128	4.111
西藏	69.618	16.698	8.776	4.908

注:统计结果来自中华人民共和国教育部截至2019年6月10日公布的2019年教育统计数据。

5. 教师队伍职称结构不合理

从表3显示的西藏普通高校教师队伍职称结构可以看出,在职称层次上,西藏高校的人力资源与其他省份尤其是教育发达的北京、上海相比,高层次人才在全部人才中所占的比重比较低,与其它地区相比西藏高校中正高级职称占比也偏低,而中级职称和初级职称占比偏高。其中拥有正高级职称占11.149%,副高级职称占30.038%,中级职称占40.958%,初级职称占12.452%,无职称占5.402%。根据2012年教育部数据分析,西部高校教师队伍大都呈倒金字塔形,即高级职称、中级职称、初级职称教师的比例应为3:2:1,但西藏高校教师的比例

为1:3:4。可见在西藏高校教师队伍中,存在明显职称结构不合理的问题。

表3 2019年西藏与部分省份、直辖市的高校教师职称结构比较(%)

省份	分类				
	正高级	副高级	中级	初级	无职称
北京	28.932	35.780	29.569	2.783	2.936
上海	19.197	32.176	38.167	6.225	4.235
湖北	13.815	33.848	36.052	9.484	6.801
山东	10.923	29.926	41.581	11.196	6.396
广东	13.304	27.078	39.306	6.947	13.365
西藏	11.149	30.038	40.958	12.452	5.402

注:统计结果来自中华人民共和国教育部截至2019年6月10日公布的2019年教育统计数据。

6. 教师队伍稳定性差

西藏由于政治、经济、文化、地理环境等因素,在人才竞争中优势薄弱,但国家对西藏特殊优惠政策的支持增强了西藏高校的竞争力。西藏教师职称评定相较内地而言容易,同时,也因为这种特殊的优惠政策,吸引了部分为升职而来的教师,一定程度上加快了教师流动的频率。西藏高校中汉族教师占一定比例,教师队伍人才流失也多为汉族教师,考虑到内地高校优越的地理环境、浓厚的学术氛围以及熟悉便捷的生活方式,对内地汉族教师具有极大的吸引力,尤其是对高学历、高水平、高职称教师的吸引,也加快了西藏高校教师队伍的流动频率,严重影响西藏高校教师队伍建设的稳定性。

二、西藏高校教师队伍建设的机遇与挑战

西藏高校教师队伍建设的机遇与挑战是指外部环境中存在的有利因素和不利因素,对组织发展有直接或间接的影响。

(一) 西藏高校教师队伍建设的机遇

全球化加剧了不同文化间的交流,主流文化与民族文化之间的碰撞越来越激烈,在民族文化冲破相对独立性的同时,为西藏高校教师队伍建设带来了无限可能,创造了新的发展机遇。

1. 国家政策扶持

教育是国之大计,党之大计,党中央、国务院历来高度重视少数民族地区教育发展。2005年10月28日,教育部颁布了《中共中央国务院关于进一步加强民族工作 加快少数民族和民族地区经济社会发展的决定》,强调推动民族高校发展,并制定了一系列可操作性项目,如“西部之光”“博士服务团”

等,旨在通过这些项目促进民族地区高校教师队伍建设和高效发展,另外还加大了对民族地区高校的建设力度,在科学技术、课题项目以及人才等方面都实行倾斜政策。^[6]国家先后出台了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,明确了教师队伍建设的重要性,培养人才主要靠教育,教师队伍建设是全国人才队伍建设的重要组成部分;《国务院关于加快发展民族教育的决定》要求贯彻落实民族教育优先发展战略地位,制定符合本民族地区的教育发展策略,加强发达地区高校对民族地区高校的对口支援工作;^[7]《中西部高等教育振兴计划(2012—2020年)》提出,针对西部发展较落后地区,要重点加强高校教师队伍建设,增加人才储备,加强与东部发展较快地区的合作交流,促进人才资源的合理配置。

2. 自治区政府的支撑与保障

关于高校教师队伍建设,西藏自治区党委、政府也非常重视。2019年出台了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》,对西藏高校教师队伍建设工作提出可实施计划。除此之外还出台了《关于进一步加强该区教师队伍建设的意见》等一系列政策,为本区高校教师队伍建设提供了保障和支撑。

(二)西藏高校教师队伍建设的挑战

时代发展和社会进步对教师队伍建设提出了新标准、新要求,西藏高校教师队伍建设面对这一挑战,应做出有力回应。

1. 与内地高校发展差距较大

根据教育部统计数据,2019年西藏高校教职工总数为3749人,专任教师2610人,行政人员626人,教辅人员329人,教辅人员184人,分别占全国的0.150%、0.148%、0.167%、0.142%、0.140%,^①可见西藏高校教师数量之少,尤其是在行政人员和教辅人员方面。同时,西藏高校教师学历水平普遍不高、科研水平落后、职称比例不合理、体制不健全、人才管理模式较为传统、西藏高校教师学术水平排名整体偏后,西藏高校教师队伍整体水平与内地高校存在较大差距。^[8]

2. 地理因素不利影响

西藏地区属于高原温带半干旱季风气候区,高寒缺氧、气压低、昼夜温差大、天气多变、紫外线照射强烈,尤其在冬季,气候寒冷干燥,自然灾害频发。西藏地区海拔高、地形复杂多样,生态环境脆弱,特殊的地理环境和生态环境致使区内至今没有建成的高铁,很多乡镇至今仍不通公路,地广人稀,导致交通出行极为不便,生活艰苦。长期生活在高海拔、低气压地区会影响人的心肺功能、注意力、信息维持能力和空间工作记忆能力。^[9]同时,长期生活在高海拔地区,还会对睡眠产生影响,不过会随着在高海拔地区生活的时间增长而得到一定的改善和缓解。西藏地理因素的不利影响严重影响人才引进,也很难留住人才。

3. 时代发展的挑战

当今时代,经济与科技的迅速发展,综合国力的不断提升,都将取决于教育的发展,拥有高素质人才才能促进地区的发展。首先,全球化的发展对教师队伍建设提出了挑战,教师应该具备国际化意识,在学术研究、科研技术、教育管理等方面向国际前沿看齐,摒弃陈旧观念。其次,社会转型也对教师队伍建设提出了挑战,在社会转型过程中,价值观呈现多元性,传统主流价值观遭受冲击,市场逐利主义逐渐蔓延,追名逐利、师德失范等现象频发,造成教师资源隐性流失,师德师风建设亟待解决。在教师数量高速增长的同时更要保证教师队伍高质量的发展,促进多维质量增值性教师队伍的专业发展。

三、SWOT分析法视域下西藏高校教师队伍建设的策略选择

通过对SWOT分析法视域下西藏高校教师队伍建设的优势、劣势、机遇和挑战进行梳理,发现在西藏高校教师队伍建设过程中,应该利用好自身存在的内部优势,将内部劣势的影响降到最低,同时抓住外部机遇,迎接时代的挑战。

(一)“SO”战略:发挥内部优势,抓住外部机遇
在发挥内部优势的同时抓住外部机遇,二者结

^①统计结果来自中华人民共和国教育部截至2019年6月10日公布的2019年教育统计数据。

合,使西藏高校教师队伍建设达到最高效的发展。坚定西藏高校教师队伍建设的正确方向,把师德师风建设放在教师队伍建设的首位,以高素质应用型教师队伍建设为目标,建设高水平、高素质、师德高尚、具有老西藏精神的高校教师队伍。另外要抓住国家和地方在高校教师队伍建设中提出的政策机遇,整合国家和地方政府资源支持并进行合理配置,使每一份资源利用都能够达到效果最大化,全面推进西藏高校教师队伍建设的进程。

(二)“WO”战略:利用外部机遇,扭转内部劣势

利用外部机遇扭转内部劣势,西藏高校教师队伍建设存在着高水平教师缺乏、教师来源单调、教师数量相对缺乏、教师队伍构成比例不合理、教师队伍职称结构不合理等问题,需要借助外部机遇来扭转。首先,利用国家和地方政府的政策支持,加大高水平应用型人才的引进力度;发挥“援藏援疆万名教师支教计划”的作用,以缓解西藏高校高水平人才缺乏、教师数量相对缺乏、教师队伍构成比例不合理的现状。其次,国家颁布的关于民族地区和中西部地区的相关决定和计划,提出了东部发达地区高校对口支援中西部地区高校和民族高校,促进教师资源的合理配置,优化教师队伍,使每一位教师都能实现最大价值,同时在一定程度上缓解了西藏高校教师来源单调的现状。最后,“教育支援西藏”“高等教育援藏”等为西藏高等教育的发展提供了大量教育资源和资金支持,并为西藏培养了大量高水平人才,西藏高校要抓住机遇,提高教师薪资水平和福利待遇,建立合理的人才激励机制,以及明晰的职称评定要求,激发教师的积极性和创造性,降低人才流失速度,提高西藏高校教师队伍的稳定性。在高校发展以及教师队伍建设领域,国家一直以来对都西藏实行倾斜政策,并输送了大量高水平人才,我们要抓住这些机遇,扭转高校教师队伍建设的劣势。

(三)“ST”战略:借助内部优势,化解外部挑战

借助自身内部的战略优势,减少外部挑战带来的不利影响。面对经济快速发展所提出的要求、科学文化进步提出的要求、全球化加剧提出的要求、

新时代高水平人才的需求,首先,西藏高校教师队伍建设应该直面挑战,清醒认识到自身的特殊性,将特殊性转化为自身优势,发挥援藏教师的传帮带作用,学习先进的专业知识和科研技术,构筑文化共享的价值导向,打造具有老西藏精神的高校教师队伍。其次,对于自身地理位置偏僻的不利影响以及与内地高校发展差距较大的问题,在强调人才引进的同时也要多走出去,加强与内地高校之间的合作交流,学习内地的教师队伍建设模式,结合自身实际情况进行改造借鉴;加强对本地区教师队伍建设的宣传,使援藏教师更好的发挥对西藏本土教师的传帮带作用,拓宽教师未来的专业提升平台,以化解外部威胁。

(四)“WT”战略:降低劣势影响,减少外部挑战

面对劣势影响和外部威胁的双重不利影响,应该统筹兼顾,既要降低内部劣势影响降到最低,同时又要规避外部挑战带来的风险。首先,应该立足民族地区发展的实际需求,促进教师资源合理配置。针对西藏高校教师构成比例不合理、职称结构不合理等问题,在学习借鉴内地优秀高校的基础上,以民族地区实际的特殊环境为出发点,深入探索研究,进行教师资源的合理配置。由于西藏特殊的地理位置与发展历史,形成了西藏独特的人文资源,使得西藏教师队伍建设与发展具有特异性,所以应制定适合西藏高校的晋升机制。其次,针对西藏高校高水平教师缺乏、教师数量相对缺乏等问题,应该加强西藏教育的“造血功能”,培养适合本地区教师队伍。最后,针对地理位置偏僻和教师来源单调的问题,可以提高薪资水平;制定特殊的休假制度,例如学术休假、探亲休假、教学调整休假、弹性带薪休假等;建立完善的医疗保健设施,例如配备制氧机、推广高压氧舱设备、研发推广新设备等;建立灵活的退休制度,例如在藏工作一定年限可以选择退休或者回到内地工作等,以达到吸引人才的目的。

参考文献

- [1] 刘依伊. 西藏高校师资队伍建设现状与对策[J]. 职业, 2017(8).

- [2] 曾海,李娇儿,邱崇光.智慧师训——基于新一代信息技术的教师专业发展新生态[J].中国电化教育,2019(12).
 [3] 巴果.潘懋元教育思想与民族区域高等教育发展——以西藏高等教育为例[J].中国高等教育评论,2020(2).
 [4] 姚聪莉.陕西高校人力资源配置的综合评价及其趋势分析[J].西北大学学报(哲学社会科学版),2008(2).
 [5] 江长州,杨欣.西藏基础教育教师队伍建设的成效、问题及对策[J].中国民族教育,2019(11).
 [6] 中华人民共和国教育部.教育部关于贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强民族工作加快少数民族和民族地区经济社会发展的决定》做好民族教育工作的通知[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/s78/A09/s7046/201006/t20100609_1716171611.html.2005-10-28.
 [7] 中华人民共和国教育部.《国务院关于加快发展民族教育的决定》[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2016nztzl/ztzl_xyncs/ztzl_xy_zcfg/201701/t20170117295044.html.2015-09-11.
 [8] 付娇娇,程东亚.“一带一路”背景下的西藏高校教师队伍建设研究[J].民族教育研究,2017(5).
 [9] 马海林,莫婷,曾桐奥,王妍.长期高海拔暴露影响移居者空间工作记忆——来自时域和频域分析的证据[J].生理学报,2020(2).

Opportunities and Threat: SWOT Analysis on the Construction of Teachers in Xizang Colleges and Universities

LI Li^① XIAO Cheng^②

(^①Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715 ^②School of Education, Tibet University, Lhasa, Tibet 850000)

Abstract: The construction of teachers' ranks in colleges and universities is a key factor for the development of colleges and universities. While the construction of teachers' ranks in Xizang has made remarkable achievements, there are still many problems. Through SWOT situational analysis found that although Tibet university teachers team construction is clear direction, outstanding "old Tibet spirit", Tibetan teachers help effect also has a national and regional policy support, but there are teachers source drab, high level and short of teachers, teachers constitute a low proportion and title structure is unreasonable, big gap with the mainland colleges and universities, remote and era development. On this basis, make alternative development strategies, seize policy opportunities, and give play to the supporting role of Tibetan teachers; Making use of policy advantages to make up for the shortage of teachers; Give full play to the "old Tibetan spirit", strive to overcome the difficult scientific research environment, and actively meet the challenges of globalization; We should make full use of limited resources and explore a path suitable for Tibet's development.

Key Words: Xizang Universities; The construction of teachers; SWOT analysis

[责任编辑:阿贵]