

高校教师专业发展及服务支持体系研究

——以河南省某高校为例

◆ 王萌亚

(许昌学院, 河南 许昌 461000)

摘要: 随着经济全球化、一体化进程的加快, 高校教师要在课程改革及学生管理等方面具有全球化的视野和不断更新的教育理念, 以使學生更好地适应全球化的时代背景。本研究选取了河南省某高校作为样本, 主要运用调查法及访谈法, 对该校的教师专业发展状况进行了探索, 并试图在调查基础上建构高校教师专业发展的服务支持体系模型, 从而为高校师资管理部门改进和完善教师培养及服务支持体系提供一定的参考。

关键词: 高校教师; 专业发展; 服务支持体系

随着经济全球化、一体化进程的加快, 高等教育对教师提出了更高的要求, 教师必须具有全球化的视野和新的教育理念。全球化视野下的教师专业发展, 要求高校教师不断更新教育理念, 提升教学管理能力, 努力发展、实现自我, 从而培养学生的全球化意识, 激发学生的好奇心和想象力, 使学生更好地适应全球化的时代背景。教师服务支持体系就是为了促进教师专业发展专门构建的服务支持体系。高校教师专业发展的主体是教师, 教师专业发展主要涉及专业知识、专业能力、专业信念等方面, 具体内容包括教师学术科研水平、教师专业技能、教师职业道德、教师实践水平等。因此, 研究应用型本科院校教师专业发展及建立服务支持体系, 对高校教育质量、教育水平以及高校发展等有重要

的影响。

一、研究设计

(一) 研究内容

本研究从分析高校教师专业发展需求出发, 调查、了解高校教师专业发展现状及存在的问题, 针对存在的问题设计高校教师专业发展及服务支持体系模型, 为教师专业发展创造良好的环境和提供个性化发展的舞台。

(二) 研究对象和研究方法

1. 研究对象及方法

本研究选取了河南省某高校作为样本, 通过调查法及访谈法, 对该校的教师专业发展情况及服务支持体系进行了探讨, 并试图在调查基础上建构高校教师专业发展及服务支持体系模型。本研究的研究方法主要有文献研究法、调查法、访谈法、观

收稿日期: 2019-01-07

作者简介: 王萌亚 (1983—), 女, 许昌学院土木工程学院教师, 硕士, 研究方向为教育学、教育管理等。

察法、实证研究法、比较法等。

2. 研究的创新之处

本研究的创新之处在于从组织机构、制度建设、管理保障、校本研修等方面构建应用型本科院校高校教师专业发展服务体系的模式。此模型的构建，不仅对应用型本科院校高校教师自我发展有一定的参考价值，而且对高校师资管理部门改进、完善教师培养机制有重要的参考价值。

二、高校教师专业发展及服务支持体系现状

(一) 高校教师队伍现状

1. 高校教师职称结构分布情况

在高等教育大众化时期，应用型本科院校要加快发展，最有效的途径就是组建一支强有力的师资队伍，并增强专业教师的实力。笔者经调查发现，河南某高校现有教职工 1642 人，其中专任教师有 1240 人，副高及以上职称有 402 人。

如下表所示，该校专任教师总人数为 1642 人，其中，正高级职称 86 人，副高级职称 316 人，中级职称 577 人，初级职称 663 人。

某高校教师专业技术职务结构分布表

职称	人数	所占专任教师总数
正高	86	5%
副高	316	19%
中级	577	35%
初级	663	41%
专任教师总人数	1642	100%

2. 高校教师专业发展制度的现状

当前，很多高校在教师绩效考核、教师评价和教师职称评定等方面的制度还不够健全、合理，存在制度缺位的问题。笔者经调查发现，在职称评定方面，该校初级职称、中级职称和高级职称的评定制度还在不断修订和完善中，因此可能存在制度执行力不够甚至失范的现象。另外，在

制定促进青年教师专业化发展的制度时，该校存在偏离青年教师自身专业发展的目标、追求功利化的现象，一些制度没有细则，可能导致这些制度在实施过程中失效。

(二) 高校教师专业发展现状

本研究设计了关于教师专业发展方面的调查，主要包含科研水平、教学能力、专业技术实践能力三个方面。

1. 高校教师对专业发展水平的自我认知

调查发现，在高校教师个人科研水平认可度上，较少正高级职称教师认为自己的科研水平较高。随着教师职称的降低，教师个人科研水平的认可度也在逐步降低。但是无论职称高低，所有教师都认为自身的科研水平还需要进一步提高。

在高校教师个人教学能力认可度上，正高级职称教师的认可度最高。随着职称的降低，认可度逐步下降。约 61% 的正高级职称教师认为自身的教学能力较高，而初级职称教师认为自身教学能力较高的只有不到 11%。

高校教师个人专业实践能力认可度普遍不高。调查结果显示，高校教师普遍重视专业实践能力，这与应用型本科院校的办学定位和人才培养目标定位有直接关系。高校要培养具有应用型实践能力的学生，必须有具备技术应用能力的教师，但是，大多数教师的实践能力比较缺乏。同时，具有工程技术背景的企业教师参与技术本科院校教育教学活动的人数较少。总体来看，目前该校教师个人专业实践能力还较弱，有待进一步加强。

2. 高校教师专业发展需求

通过问卷调查及访谈调查，笔者发现，高校教师对攻读博士学位、国内外访学、企业挂职锻炼、个人研修培训的发展需求

都比较强烈。高校教师不仅表达了对教师个体专业发展的强烈愿望,而且也表达了希望学校层面给予政策支持的强烈需求。这些需求主要集中在以下几个方面:第一,学校需要营造学术、教学交流的氛围。很多教师在访谈中都提出希望学校邀请学科专家举办专业性较强的学术年会,建立高校与高校间的交流学习平台,开展教师观摩学习,在政策上鼓励并支持教师参加教学研讨会、学术会议等,促进同行之间的交流。第二,学校要鼓励教师参加形式多样的专业培训,为青年教师提供最新的学术成果的资金支持。第三,年轻教师更期望学校能安排有经验的老教师在教学和科研上传帮带,对他们进行指导。第四,学校要适当减轻教师教学方面的压力。教学任务繁重导致教师容易产生职业倦怠感。课程开发、学生实习的指导与管理等都使高校教师长期处于高压状态,这在一定程度上阻碍了教师的专业发展。

(三) 高校教师服务支持体系现状

1. 科研管理行政化

高校教师教学和科研水平是教师专业发展水平的具体表现,科研成果是重要的评价依据。当前,高校科研管理主要是由行政部门负责,从科研项目的设置、学科建设、科研经费的申请和立项,一直到科研成果的认定和奖励,都纳入行政管理体制中,需要行政部门来审批和提供经费,行政权力渗透在科研成果中,有可能影响科研。

2. 缺少多级联动的教师专业发展服务支持体系

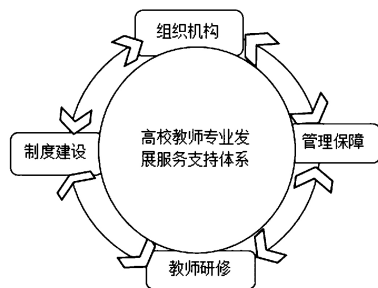
经调查发现,高校缺少多级联动的教师专业发展服务支持体系,这是高校教师专业发展的障碍之一。教师专业发展不仅需要教师自身的不断努力,更需要高校对教师专业发展的支持。建立强有力的组织

机构、制度保障、管理保障等多级联动的发展服务支持体系,是教师专业发展的有力保障。高校缺乏强有力的外部环境支持,既包含直接为高校教师专业发展提供的专业支持,也包含高校的政策环境,这阻碍了应用型本科院校教师的专业发展。高校应该在高校教师专业发展上提供从学校到二级院系的多级联动的指导,从而更好地促进教师专业发展。

三、高校教师专业发展及服务支持体系构建模型

(一) 高校教师专业发展服务支持体系模型

本研究基于高校教师专业发展构建了服务支持体系模型,如下图所示,中心圆是高校教师专业发展服务支持体系,四个重要组成部分——组织机构、制度建设、管理保障、教师研修围成一个圈,从而形成了动态循环流程图。高校教师服务支持体系需要组织机构、制度建设、管理保障及教师研修来支持其建构、运作与发展。



高校教师专业发展服务支持体系模型

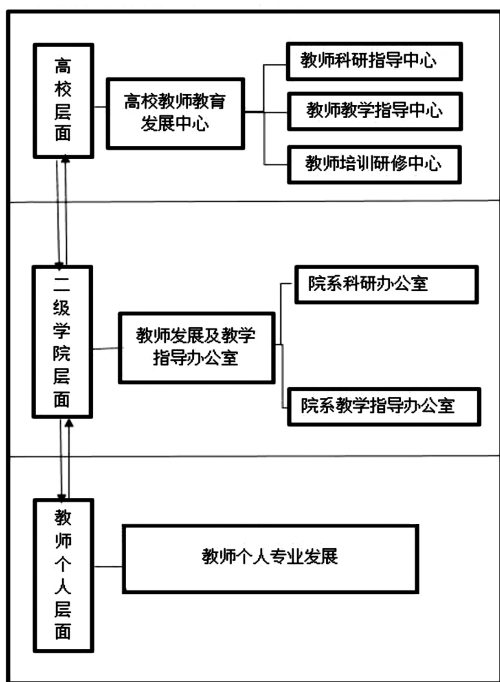
(二) 组织机构、制度建设、管理保障、教师研修四维服务支持体系的构建

1. 组织机构

高校教师专业发展是教育研究领域的热点,既涉及高校层面的教师管理,也涉及二级学院层面的教师队伍建设,更涉及教师个人专业发展层面。因此,对高校来

说，组织机构涉及高校、二级学院、教师个人三个层面。

高校需要搭建高校、二级学院、教师个人三级联动的组织机构，并建立专门的指导教师专业发展的高校教师教育发展指导中心，统筹学校教师专业发展服务支持体系。高校教师教育中心牵头搭建平台，二级学院对接指导，教师个人专业研修，从而建立三级联动的教师发展服务支持体系，组织机构模型如下：



三级联动的教师发展服务支持体系

高校层面，高校需要建立高校教师教育发展中心。高校教师教育发展中心主要针对高校教师开展各类教师专业发展活动。高校教师教育发展中心分管教师科研指导中心、教师教学指导中心、教师培训研究中心，三个科室在高校教师教育发展中心的统一部署下，统筹管理高校所有院系的高校教师专业发展。

二级院系层面，二级院系需要建立教师发展及教学指导办公室，该办公室分管

两个科室，即院系科研办公室、院系教学指导办公室。两个科室平行交叉管理，管理二级院系下的系和教研室，上传下达，安排部署学校和二级院系的各项工作，同时，协调与组织教师进行专业培训与发展。

教师个人层面，教师要在学校及二级学院的共同引导下，积极进取，更好地实现专业发展。

2. 制度建设

(1) 制定完善的高校教师专业发展培养计划和制度

高校教师教育中心应该制定完善的高校教师专业发展培养计划和制度，以更好地促进教师专业发展。各个高校应该结合本校的实际情况，制定一套详细而有明确目标的分阶段的教师专业发展规划。发展规划应该将全校教师划分为新手教师、青年教师、老年教师等不同的群体，然后，根据不同群体的整体特征分别设置一系列的促进教师专业发展的培养计划，以改善过去单独的、分散的教师专业发展培养计划，帮助高校教师实现长远的和完整性的发展。

(2) 健全各级各类规章制度

高校要制定健全的规章制度。各项规章制度的建立能使教师专业发展与日常教学工作、科研工作紧密结合，使教师专业发展更加有序和高质量。院系和教研室作为促进高校教师专业发展的重要单位，更应该建立健全各项规章制度，用规章制度规范管理、选拔、约束、培养人才，使高校教师能够在规章制度的指导下实现教师专业发展。值得注意的是，高校需要重点制定和完善支持青年教师专业发展的制度，如高校教师传帮带制度、绩效考核制度、教师发展评价制度。这些制度能够帮助高校创建教师学习型组织，引领刚入职的教师开展实践性学习，使新手教师更快发展，迅速成长。

3. 管理保障

高效的管理是高校教师发展及服务支持体系有效运行的保障。管理保障,就是指高校的管理要依靠完善的高校教师专业发展规划和制度。高校应该首先结合本校的实际情况,从计划、组织、控制和领导等方面,制定一套详细而明确的分阶段的教师专业发展规划,从而更好地促进教师专业发展。高校要把建立教师教育发展中心作为一项重要的制度来执行,并针对高校教师开展各类促进教师专业发展的活动,在全校范围内统一筹划、协调、管理,从而更好地促进教师专业发展。二级学院在学校的总指挥下,要发挥自主性,分级管理,做好高校教师专业发展、日常教学工作与科研工作的结合。

4. 教师研修

高校教师要实现专业发展,提升自身的素质,持续不断地学习是十分必要的。高校重视教师研修,可以从以下几个方面努力。

(1) 鼓励高校教师在校外参加研修培训

高校教师去其他院校深造或者参加短期的交流培训,是提升教师素养、开展教师培训的一个重要形式。第一,高校应该鼓励教师在职攻读博士,或者签订定向委培协议,或者停薪留职出去进修,并给予一定的资金支持。第二,高校要为教师搭建平台,鼓励教师到企业中挂职锻炼,提升教师的实践能力。第三,高校要组织教师参加其他院校培训或外校考察,通过交流发现问题,推动教师专业发展。

(2) 建立和扶植高校教师发展特色项目

高校应该建立和扶植高校教师发展特色项目,并给予一定的经费支持和指导。另外,高校可以促使一些考核、评定的教师发展项目转变成省级师资培训项目,在全省范围内实施推广,力求该项目能真正推动高校教师专业发展。

(3) 定期开展教研活动

高校要以各二级院系为单位,定期开展教研活动,加强学科间的交流与沟通,在学习型组织中实现教师专业发展。学术交流是高校科研的生命线,是高校教师自我发展的基本需求,学术交流、学术会议对高校教师必不可少。高校教师通过参加教研活动,在提升自身教学技能和科研水平的同时,也提高了自身的创新意识。

参考文献:

- [1] 叶澜.教师角色与教师发展新探 [M].北京:教育科学出版社,2001.
- [2] 徐延宇.高校教师发展 [M].北京:教育科学出版社,2009.
- [3] 潘愚元,罗丹.高校教师发展简论 [J].中国大学教学,2007,(1).
- [4] 林杰.大学教师专业发展的内涵与策略 [J].大学教育科学,2006,(1).
- [5] 吴美华.技术本科院校高校教师专业发展研究 [D].上海:华东师范大学,2013.
- [6] 樊丰富,成军.高职院校教师专业发展服务体系的构建研究 [J].中国高教研究,2013,(12).
- [7] 于维涛.县域教师发展支持体系建设研究 [D].上海:华东师范大学,2009.
- [8] 徐妍.我国高校教师专业发展组织研究 [D].金华:浙江师范大学,2009.
- [9] 何慧玲.地方本科高校转型背景下的教师专业发展研究——以河南省A学院为例 [D].昆明:云南师范大学,2016.

责编:清欢