

新文科建设背景下高校教师队伍建设：问题识别与路径选择

苏娜

(中国人民公安大学 公安管理学院, 北京 100038)

【摘要】 高校教师队伍建设是新文科建设的关键环节和重要保障。文章按照“为什么—是什么—怎么样”的研究逻辑,揭示新文科建设中高校教师队伍建设的价值意蕴,通过深度访谈梳理出新文科建设对高校教师的新要求,通过 20 所院校的问卷调查,识别当前教师队伍面临的主要问题,进而基于工作绩效管理模型,从培育教师能力特质、优化组织激励促进教师工作投入、全方位打造组织支持三方面提出新文科建设背景下高校教师队伍建设的具体对策。

【关键词】 新文科建设;高校教师;工作绩效方程式;队伍建设

【中图分类号】 G647 **【文章编号】** 1003-8418(2022)11-0114-06

【文献标识码】 A **【DOI】** 10.13236/j.cnki.jshe.2022.11.018

【作者简介】 苏娜(1981—),女,江苏盐城人,中国人民公安大学公安管理学院副教授、博士。

现有新文科的研究主要集中于内涵解读、课程建设、人才培养,以及结合各具体专业特点研究具体学科、专业建设及人才培养等,认为新文科的“新”主要体现在“学科交叉、知识应用和适应国情”^[1],新文科建设需要统筹“求知、育人、服务”三项学科职能^[2],其中新文科知识创新需强化技术应用及跨学科融合,新文科人才培养应注重适应、创新与卓越,新文科社会服务应积极回应国家与社会需求^[3]。现有研究为新文科建设的学科建设、人才培养及科学研究提出了新目标、新要求和新路径,遗憾的是,对新文科建设背景下教师队伍建设缺乏应有关注。党的十八大以来,习近平总书记多次在重要会议中强调“教师队伍素质直接决定着大学办学能力和水平”,要求“各级党委和政府要从战略和全局高度充分认识教师工作的极端重要性”,“把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领域”。任何高等教育领域的改革都离不开师资队伍参与和贡献,所有改革的理念与目标最终都需要通过教师的日常工作去实现。新文科建设作为国家自上而下的战略部署,需要高校教师自下而上的正确理解、响应与行动,有效参与到新文科建设中去,确保新文科建设理念与

愿景的实现。鉴于此,本研究试图循着“为什么—是什么—怎么样”的研究逻辑,揭示新文科建设中高校教师队伍建设的价值意蕴,梳理高校教师队伍面临的挑战,基于工作绩效管理模型,提出新文科建设背景下高校教师队伍建设的具体对策。

一、新文科建设背景下高校教师队伍建设的价值意蕴

(一)高校教师队伍建设是新文科建设的重要抓手

新文科建设的本质仍然属于学科建设范畴,具有学科建设的特性,需要遵循学科建设的内涵与规律。高校学科建设水平的高低,外显层以其具有的国家重点学科、硕士博士授权点为重要衡量指标;中间层是以高水平的科研产出,如著作、论文、科研项目、专利等作为成果支撑;核心层则是以高层次的师资队伍、特色的学科方向、完备的科研平台与设备、科学有效的激励机制为核心支撑^[4]。由此可见,基于学科建设视角,新文科建设也同样需要“师资队伍、学科方向、研究平台”三个核心要素,其中高质量的师资队伍建设是新文科内涵建设的根本,处于新文科建设的核心地位。

正是基于师资队伍建设对高校学科建设的基础性意义,中央层面在 2015 年发布的《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》中,将“建设一流师资队伍”列在“双一流”五项建设任务的首位^[5];各高校学科建设实践层面,也是千方百计地通过配备科研保障条件争抢高层次学术人才,组建学术团队,打造学术梯队,培养学术带头人。综上,基于人才是学科建设的核心内容这一视角,高校教师队伍建设是新文科建设的应有之义。

(二)高校教师队伍建设是实现新文科建设使命的重要保障

新文科建设的本质是一场文化变革,旨在继承和发展传统文科的基础上,超越传统文科的局限,促进学科融合,适应当前国情和社会需要^[6];同时也是一场高等文科教育的变革,是通过高校文科学科建设、教育教学和人才培养的三重变革实现文化的变革。《新文科建设宣言》中指出,新文科建设的重要使命是通过创新文科人才培养体系,培养知国情、爱中国、符合当前时代需要的时代新人;通过强化文科教育与社会实践的融合,推动文科建设的实践转型,培养社会需要的综合型文科人才;通过学科专业课程重组,促进文理交叉融合,为学生提供跨学科学习条件,培养其综合性思考能力。由此必须清醒地看到,新文科建设中,无论是价值引领、课程重组、教学科研改革还是学生综合实践能力、科研能力的培养等,都需要依靠高校教师的积极参与和高效执行方可实现。高校教师队伍是新文科建设的重要保障,各高校需充分认识到教师队伍建设是新文科建设的关键环节^[7],全面分析教师队伍素质能力现状与新文科建设要求之间的差距,系统设计、精准施策以增强教师队伍参与新文科建设的主动性与适应性,从根本上保障新文科建设的顺利进行和目标实现。

(三)高校教师队伍建设是促使教师个体适应新文科建设发展趋势的关键环节

与传统文科单一的知识传承功能相比,新文科建设的多元目标使命对当前教师队伍提出了极大的挑战,要求教师传承、发展和超越传统文科知识,主动承担新时代价值引领的重任;要以社会现实需求为导向,促进学科交叉融合,重组专业课程内容,优化教学方式,创新人才培养模式,塑造全面时代新人;还要紧跟国家和社会发展步伐,增强

技术融入,提升科研实践能力,以此培养学生综合科研能力。凡此种种,都需要高校充分认识到教师队伍建设是促进教师个体成长,更好地适应新文科建设发展趋势,满足新文科发展需求的关键环节。各高校要想方设法通过组织支持条件的系统建设,推动教师全面了解新文科建设的新理念、新目标和新要求,结合本职工作,不断强化教书育人的素质能力,提升课堂教学质量,增强科研服务社会的实力,进而提升自身适应新文科建设发展趋势的综合素质与能力。

二、新文科建设对高校教师工作提出的新目标、新内容与新要求

新文科建设是基于当前“新的国情、新的社会需求、新技术的产生”这样的社会大背景提出的,是一项自上而下的国家战略和国家工程。《新文科建设宣言》中提出新文科建设的总体目标是推动文科教育创新发展,构建以育人、育才为中心的哲学社会科学发展新格局,建立健全学生、学术、学科一体的综合发展体系,强化价值引领、促进专业优化、夯实课程体系、打造质量文化、推动模式创新^[8]。因此,基于新文科建设的总体目标及具体内容,分析高校教师工作的新目标和新内容,进而可以挖掘提炼出新文科建设对高校教师的新要求。

表 1 新文科建设对高校教师工作的新要求

工作 维度	新诉求	新目标	新内容	新要求
人才培养	价值引领; 适应社会需求; 培养创新人才; 培养卓越人才	更新课程知识; 学科知识融合; 增强技术注入	关注国家社会发展; 感知时代需求; 新技术应用能力; 多学科知识融合; 团队合作育人	
科学研究	价值引领; 传承、应用及创新; 适应社会需要; 彰显中国特色; 宣传中国文化与精神	以现实问题为科研 导向; 科研方法技术化; 科研过程注重多学科 交叉融合	关注国家社会问题及需求; 更新研究方法和研究范式; 强化多学科交叉融合; 积极参加学术共同体	
社会服务	价值引领; 服务国家和社会 现实需求	立足现实问题; 注入新技术应用; 多学科视角提供综 合解决方案	增强社会连接; 丰富学科知识; 了解新技术发展; 智库建设	

本研究按照“工作维度—新目标—新内容—新要求”的逻辑,设计访谈框架和提纲,选取了江苏省 10 所高等院校中的 30 名文科专业教师及 10 名教育教学管理者进行深度访谈。为增强样本的代表性与均衡性,10 所院校中包含 2 所“双一流”院校,其余为普通院校;30 名教师基本覆盖

8 个文科学科门类,考虑到中青年教师队伍是高校学科建设的主力军也是教师队伍建设的对象,所以选择年龄分布在 30~50 之间的采访对象。对访谈资料进行编码和分类汇总,并邀请 3 名高等教育教学方面的专家,对编码汇总结果进行最终确定,最终得到表 1 的结果。由表 1 可见,新文科建设对当前高校教师工作的三个方面都提出了新的目标,在工作内容上也要求进行改革,进而对教师队伍也提出了与新文科建设相匹配的新要求。

综上可知,新文科建设对于高校教师“人才培养、科学研究及社会服务”三项核心工作都明确了新目标和新内容,并且在这三项工作中都蕴含着四个方面的新要求:关注国家社会发展需求、提升新技术应用能力、丰富学科知识背景、更新研究方法和研究范式。

三、基于新文科建设新要求的高校教师队伍问题识别

为进一步深入了解新文科建设中高校教师队伍现状及问题,本研究基于前述分析得到的新要求,即关注国家社会发展需求、新技术应用能力、学科知识交叉融合、研究方法和研究范式,设计调查问卷,选取江苏省 20 所高校文科教师作为调查对象,试图通过实证调查,深入剖析当前高校教师队伍面对新文科建设存在的主要问题,为后期提出精准化建设对策提供现实依据。

表 2 样本基本情况

变量	类别	样本数(人)	百分比(%)
年龄	25~35 岁	343	26.8
	36~45 岁	506	39.5
	46~55 岁	431	33.7
性别	男	696	54.4
	女	584	45.6
学科	哲学	114	8.9
	经济学	200	15.6
	法学	225	17.6
	教育学	174	13.6
	文学	110	8.56
	历史学	122	9.56
	管理学	251	19.6
	艺术学	84	6.58
职称	讲师及以下	483	37.75
	副教授	545	42.6
	教授	252	19.65

本次调研主要通过问卷星系统平台发放问卷,共回收有效问卷 1280 份,样本覆盖了不同年龄、性别、学科、职称的教师群体,具有较好的代表性。从调查结果来看,当前高校文科教师队伍在

对以下四个方面的认知有较大提高,但能力差异较大,一半以上的教师距离新文科建设要求还有较大差距,且在自身能力建设,方法、精力与资源较匮乏。

(一)教师对“新文科建设”等国家社会需求关注度较高,但相关行动力不足

教师对国家社会发展需求的关注是其参与新文科建设的前提和基础。课题组首先通过问卷考察当前教师对新文科建设的关注和了解程度,结果显示:72.6%以上的教师知晓这一国家部署,但是只有 38%的教师认真阅读过《新文科建设宣言》,只有 25.8%的教师关注过新文科建设的新需求,19.8%的教师思考过如何调整自己的教学与科研工作来应对新文科建设的新要求。由此可见,当前教师队伍对新文科建设的关注度较高,但是关注的行动不足、关注质量普遍较低。与此同时,课题组还调查了文科教师对国家社会发展现实问题的关注程度,结果显示:85%的教师关注国家社会发展情况的意识明显提高,42%的教师平时会重点关注中央层面的会议及精神,38%的教师曾从国家社会发展的现实问题中挖掘研究问题,52%的教师会在课堂教学中引入国家社会发展的现实问题。可见,教师对国家社会发展的关注意识明显提高,但对国家层面的政策及精神关注不够,关注质量不高,尚未将国家社会发展需求与日常教学科研工作紧密融合。

(二)教师对新技术关注度偏低,将新技术与本专业相融合的能力明显不足

《新文科建设宣言》中强调新技术与文科专业深度融合,推动专业优化升级、新技术赋能文科建设。课题组调查教师队伍对大数据、云计算、人工智能及区块链的关注、了解及应用情况。结果显示,关注以上新技术发展的文科教师占比不足半数(46.5%),表示“仅仅知道新技术名称但是不清楚其功能和价值”的教师占比高达 68.2%,只有 24.1%的教师表示正在积极将新技术融入教学科研工作中,大多数教师(82.4%)表示学习新技术的渠道很有限,主要靠自学,68.3%的教师表示自身学习新技术的能力和精力较为不足。而随着新技术的迅猛发展,文科专业的教学科研都将迎来重大的改革与转型,这对高校文科教师的新技术素养和能力提出了挑战。

(三)教师学科背景较单一,多学科专业交叉融合的意愿较高但能力及渠道匮乏

新文科建设的重要抓手之一就是学科的交叉融合,这是由当前社会问题日益复杂化、综合化的社会需求决定的。《新文科建设宣言》中也强调要打破学科壁垒,推动文科专业之间、文科与理工农医学科之间的交叉融合,实现文科教育的多学科融合发展。然而调查结果显示,大部分文科教师学科专业背景单一,78.3%的文科教师的本硕博三个层次的学位属于同一学科门类,只有10.2%的教师表示入职后曾自己系统学习过其他学科专业知识。面对新文科建设中的多学科交叉融合的新需求,72.6%的教师表示有较强的丰富自身学科背景的意愿,85.7%的教师认为学科交叉融合是应对当前复杂社会问题的重要路径,但大多数教师(89.7%)表示学科交叉融合的难度较大,自身能力和精力不足(73%),学习平台和渠道较少(72.1%)。由此可见,新文科建设中的学科专业交叉融合任重道远。

(四)教师对新的研究方法与研究范式重视度较高,但学习能力及资源不足

新文科建设对高校教师的学术能力提出了更高的要求,要不断挖掘新材料、研究新问题、提出新观点、构建新理论,提高教育教学及科学研究的时代性、学术性与针对性。具体而言,新文科建设要求教师在学术研究中革新研究方法、重塑研究范式,即增强研究方法与技术性,注重研究范式方面的学科交叉融合,以社会需求为研究导向。调查显示,78.6%的教师表示出对新的研究方法的学习需求,75.3%的教师表示正在转变以往的研究范式,68.3%的教师表示当前主要采取自学方式进行自我提升,且大多数教师(81.2%)自评学习能力及学校提供的学习资源较为缺乏(88.5%)。可见,在研究方法与研究范式方面,教师普遍较为重视,但学习能力一般,且学校在资源与平台方面的供应尚不能满足教师需求。

四、新文科建设背景下

高校教师队伍建设路径探讨

针对以上新文科建设背景下高校教师面临的四个方面的主要问题,借鉴组织行为学中的工作绩效方程式,探求当前高校文科教师队伍建设的

新路径。工作绩效方程式是组织行为学中探讨个人工作绩效影响因素的经典模型,其表达式为:个人工作绩效=个人能力特质*工作投入*组织支持^[9]。其中,个人能力特质特指与工作相关的能力(认知、态度、价值观、技能等);工作投入即努力程度,与组织的激励有关,根据波特和劳勒的综合模型可知,工作投入和效价(需求满足)与期望值(目标可达性)有关^[10];组织支持一般包括硬环境(资源、平台等)和软环境(制度、组织氛围等)两个层面^[11]。基于此,可从教师个人能力特质、工作投入和组织支持三个维度,探求新文科建设中高校教师队伍建设的具休路径(如图1所示)。

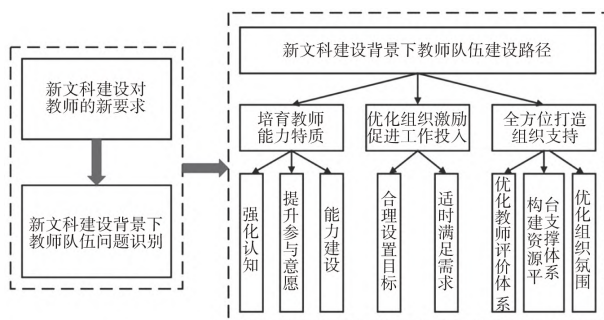


图1 新文科建设背景下教师队伍建设路径

(一)多维度培育教师新文科建设所需能力特质

第一,强化教师对新文科建设的正确认知。从课题组对20所高校文科教师的调研情况来看,当前教师对新文科建设的认知较浅,尚不能充分认知新文科建设的内涵及新诉求,因而对自身的定位及工作方向把握不清晰。高校应高度重视教师队伍对实现新文科建设战略目标的基础性支撑作用,通过校园宣传、宣讲、教师座谈、专题研讨、培训等方式强化教师对新文科建设的认知,培育新文科价值理念,树立文科自信,在充分认识新文科建设的背景、内涵、目标及主要任务的基础上,形成新文科建设意识,提高对新文科建设各项举措的认同,进而在教学、科研、人才培养及社会服务等各项工作中达成共识。

第二,切实提升新文科建设中教师参与意愿。调研显示,只有19.8%的教师思考过如何调整自己的教学与科研工作来应对新文科建设的新要求,可见当前新文科建设中教师的参与度较低。高校应在积极宣传新文科建设战略的同时,有计

划有步骤地组织院系结合具体学科、专业实际情况,查找差距与不足,制定切实可行的建设方案;组织教师深度交流,对标新文科建设的要求和目标,制定符合自身实际的工作方向、工作计划及重点;通过政治学习、重大会议精神宣讲等,引导教师形成新文科建设的价值理念,积极融入国家社会现实,主动回应社会需求,将学术理论及学术研究成果运用到现实问题的解决中。

第三,助推教师新文科建设能力的提升。基于调查发现的高校教师新文科建设能力的弱项,聚焦“新技术运用、多学科交叉融合、新研究范式及方法”三方面实施能力建设。首先,加强对教师进行相关新技术的培训,增强教师对新技术的系统了解,并通过与校外技术公司的合作,推动技术融入教学,融入文科课题研究及社会服务中。其次,高校应积极创造条件,搭建跨学科交叉融合平台,可通过组建跨专业、跨学科和跨院系的综合性实验室,促进不同学科专业的教师交流合作,建立健全学科间交流、对话和协作的有效机制;同时应打破专业、学科边界,激发教师主动参与其他专业、学科的学术会议和交流探讨,汲取多学科理论与知识,自觉融入学术共同体,丰富自身专业学科背景。最后,依据新文科建设中的新需求,高校应重视引导教师建立“问题导向”的研究范式,建立学校与社会联结机制,引导教师关注和研究国家、社会、地区发展热点、难点问题,切实服务国家社会 and 地区的发展需求。

(二)优化组织激励促进教师参与新文科建设的工作投入

第一,根据美国马里兰大学管理学兼心理学教授洛克和休斯的“目标设定理论”,目标本身具有激励效应,其激励效果受目标的难易程度、清晰度及周围其他变量的影响,其中班杜拉和洛克等人强调自我效能感是影响目标激励效能的重要变量之一。自我效能感即个体通过对自身能力、经验、过去经验及与目标相关的多种能力特质的感知评估后,得出的自身能否实现目标的自我认知。鉴于以上分析,高校组织教师参与新文科建设过程中,应实施目标管理,并在目标设置过程中遵循目标可达性原则,结合每位教师的优劣势,设置难度适中且清晰具体的目标,如此才能最大程度提高教师个体的自我效能感,激发教师自觉发展并

参与新文科建设的意愿,增加工作投入。

第二,根据内容型激励理论,个体需求的满足程度影响其工作投入,而个体的需求具有不同类型和层次,且在不同阶段具有差异性,只有具体分析个体特定阶段的主要需求,并采取针对性的激励措施满足其主要需求,才能有效激发个体工作积极性。因此,高校在新文科建设中,在目标设定可达性的基础上,应关注并分析教师需求层次及类别,制定多样化、差异化的奖励方案。

(三)全方位打造教师参与新文科建设的组织支持

第一,制度保障:建立适应新文科建设要求的教师评价体系。高校教师评价体系是教师工作发展的指挥棒,只有将新文科建设要求纳入教师评价体系,才能保障新文科建设的可持续发展。高校应改变以往重科研、轻教学的评价导向,重视教师教学过程与效果的评价,将教师教学中课程思政、价值引领、文化传承等情况纳入教学评价体系;改变以往唯论文、唯项目的科研评价导向,重视科研成果转化应用,将服务国家、社会 and 地区发展等指标纳入科研评价体系。通过评价体系的变革完善,引导教师重视人才培养中的素质能力建设、价值引领与文化熏陶,积极主动关注和服务国家社会发展需求,将新文科打造成为服务国家社会发展决策的智库。

第二,资源支撑:构建教师发展的资源平台支撑体系。教师队伍的发展建设不仅需要教师自身的努力,还需要高校给予配套的资源支撑。一方面,新文科建设带来的教学变革,需要新的教学技术与设备,高校应调研教师的实际需求,统筹规划做好顶层设计,优化配置教育教学资源,为教师实施智慧化教学提供软硬件支持。另一方面,为更好地促进专业、学科融合,高校应以问题或项目为导向,打造综合资源平台,如实体运行的综合实验室、实践基地等,推动不同专业、学科教师的交流与合作,促进学术共同体的形成,并通过实验室、实践基地和科研成果转化平台等对接社会现实需求,更好地服务国家社会发展。最后,为促进教师能力素质的可持续发展,高校应建立健全教师发展机构,动态辨识教师发展中的弱势及需求,适时提供组织支持,从而为教师新文科建设能力的发展提供切实保障。

第三,组织氛围:建设有利于教师发展的组织氛围。组织氛围属于组织支持中的软环境建设,已有文献表明组织氛围对员工尤其是科研人员,具有显著的积极影响^[12]。高校教师具有科研人员的多数特征,因此高校可从以下方面营造有利于教师发展的组织氛围:其一,应努力营造尊师重教的校园氛围,积极关注教师工作、生活中的各项诉求,对教师面临的工作及生活压力给予关怀,提供必要的组织支持;其二,新文科背景下,教师工作面临重大变革与挑战,压力与日俱增,高校应以开放和包容的态度主动听取教师的意见和想法,尤其是新文科建设中关于课程建设、人才培养及科学研究等工作的改革,亟须吸取一线教师的宝贵建议,促进各项改革措施落地生效;最后,应努力营造风清气正、浓厚的学术氛围,通过各种形式的学术会议、沙龙、交流会等,增进教师对学科和专业前沿的及时了解,让浓厚的组织氛围潜移默化地激发教师更强的学习动力,并为教师参与新文科建设发展赋能。

【参考文献】

- [1]黄启兵,田晓明.“新文科”的来源、特性及建设路径[J].苏州大学学报(教育科学版),2020,8(02):75-83.
[2]龙宝新.中国新文科的时代内涵与建设路向[J].南京社会科学,2021(01):135-143.

- [3]宁琦.社会需求与新文科建设的核心任务[J].上海交通大学学报(哲学社会科学版),2020,28(02):13-17.
[4]尚长春,吴霄,陈阳.高校学科建设内涵三要素分析[J].技术与创新管理,2009,30(02):164-166.
[5]李世珍,郝婉儿.习近平新时代高校教师队伍建设重要论述研究[J].北京交通大学学报(社会科学版),2021,20(02):141-147.
[6]朱文辉,许佳美.新文科建设:背景解析、要义分析与路径探析[J].黑龙江高教研究,2021,39(11):1-6.
[7]曹利华,胥刚.新文科建设:地方高校教师队伍的现实困境及应对策略[J].黑龙江高教研究,2021,39(11):23-27.
[8]张清俐.新文科建设进入全面启动的新阶段[EB/OL].(2020-11-05). http://ex.cssn.cn/zx/xshshj/xsnew/202011/t20201105_5211962.shtml.
[9]Jack Wood,Rachid Zeffane & Michele Fromholtz.Organizational Behavior[M].John Wiley & Sons Australia, Ltd, 2010: 40.
[10]罗金兰.试析从严治党背景下高校党务干部的激励——基于波特—劳勒综合激励模型理论视角[J].人才资源开发,2019(03):11-13.
[11]刘彦军,郭建如.教师转型:组织承诺与组织支持的共同作用[J].高等工程教育研究,2021(01):116.
[12]马跃如,郭小闻.组织支持感、心理授权与工作投入——目标导向的调节作用[J].华东经济管理,2020(04):120-128.
基金项目:教育部新文科研究与改革实践项目“基于公安特色四驱驱动的公安专业协同育人机制创新与实践”(2021090005);中国人民公安大学校级教学研究项目“新文科导向的公安管理学专业建设研究”(2022JXYJ017)。

Building College Teachers' Force under the Background of New Liberal Arts Construction: Problem Identification and Path Selection

Su Na

Abstract: The construction of college teachers' force is the key link and important guarantee for the construction of new liberal arts. According to the research logic of "why—what—how", this paper reveals the value and significance of the construction of college teachers' force in the context of construction of new liberal arts. Through in-depth interviews, we sorted out the new requirements for college teachers in the construction of new liberal arts, and identified the main problems facing the current teaching staff through questionnaire survey in 20 colleges and universities. Then, based on the work performance management model, this paper puts forward specific countermeasures for the construction of college teachers' force from three aspects: cultivating teachers' ability traits, optimizing organizational incentives to promote teachers' work engagement, and creating organizational support in an all-round way.

Key words: new liberal arts construction; college teachers; job performance equation; teachers' force construction

(责任编辑 杨国兴)