

高校教师创新能力发展的 制约因素、价值转变与制度保障路径^①

曹瑞明,杨镰鸣

(渤海大学,辽宁 锦州 121013)

摘要:高校教师创新能力是高校发展的核心竞争力,关乎世界一流大学与一流学科建设质量。高校教师创新能力具有丰富的内涵,受到环境、方法、智力、知识等因素的影响与制约。在现代治理体系下,高校教师创新能力发展的价值取向逐渐由注重科研创新向寻求全面创新、理论创新向倾向实践创新、个体创新向升华团队创新、知识创新向实现方法创新转变。提升高校教师创新能力要加快完善教师评价体系以增强创新动力,优化管理制度设计以激发创新潜力,强化团队建设制度设计以凝聚创新合力,净化公平正义制度环境以提升创新活力,通过有效的制度调试,实现因素控制与价值转变。

关键词:高校教师;创新能力;制度建设;能力发展;制约因素

中图分类号:G451.6;G650 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2023)02-0054-08

DOI:10.16697/j.1674-5485.2023.02.006

2018年,中共中央、国务院出台了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,明确了教师作为教育发展的第一资源。在中国特色社会主义新时代与全面建设社会主义现代化国家的新征程中,存在发展不均衡与适应性不足等问题,不能满足人民对公平而有质量教育的迫切需求。^[1]2021年,教育部等六部门印发了《加强新时代高校教师队伍建设改革指导意见》,聚焦高校教师队伍建设关键领域和重点方面,提出高校教师发展支持系列举措。^[2]创新是高校发展的永恒主题,教师是高

校创新的主体。作为高校教学、科研、社会服务与传承文化工作的主导者与实施者,高校教师肩负着培养学生创新意识与开拓精神的重任,承担推动科学技术不断发展的使命,是高校持续保持高质量发展的核心竞争力。在服务创新型国家和人才强国建设、世界一流大学和一流学科建设的进程中,打造一支高素质创新型教师队伍至关重要。伴随着高校办学内涵的日益丰富与职能的不断扩大,教师创新能力的提升愈发受到环境、智力、知识与方法等因素的影响,亟须通过科学研究带动

收稿日期:2022-04-06

^①基金项目:2020年国家社会科学基金高校思政课研究专项课题“新时代提升高校思想政治理论课实效性研究”(20VSI144)。

作者简介:曹瑞明,渤海大学马克思主义学院教授,博士;杨镰鸣,渤海大学马克思主义学院副教授。

社会服务与文化创新,激发高校的组织、技术与服务创新能力。

本研究以中国知网(CNKI)数据库为数据源,以篇名作为检索项,以“高校教师创新能力”为检索词,检索2019—2022年我国公开发表的与高校教师创新能力相关的研究论文,共检索到124篇文献。这些文献的研究内容主要集中在高校教师创新能力的内涵与结构、高校教师创新能力的发展现状、提升高校教师创新的策略与实践研究等方面,鲜有文献从现代治理的视角对高校教师创新能力进行全面研究。本研究以现代治理视角为切入点,运用系统论的观点,探索高校教师创新能力的制约因素,研究当前发展背景下高校教师创新能力价值转变问题,并提出增强高校教师创新能力的制度保障路径,希冀对高校教师创新能力发展研究有所裨益。

一、高校教师创新能力的内涵及制约因素

(一)高校教师创新能力的内涵

有学者认为:“核心素养并不是指向某一学科,也不是解决某一具体领域的具体的问题,而是一种在社会的发展过程当中,个体应该具备的知识实践技能,对事物的态度、动机和思考,以及完善自我、适应社会发展的能力的综合。”^[3]也有学者认为:“创新是指人们为了发展的需要,运用已知的信息,不断突破常规,发现或产生某种新颖、独特的有社会价值或个人价值的新事物、新思想的活动。”^[4]创新素质结构通常包括知识、技能和品质三个维度,其本质属性在于突破原有思维定式与规则框架的限制,产生新的事物与新的方式,是不断发现新问题、解决新问题,持续推动事物变化发展的产出过程。高校教师是卓越群体的代表之一,拥有创新能力便是赋予了这个群体发展的生命力,是永葆高校教学与科研发展生机的助推器。高校教师的创新能力通常被定义为发现新问题、提出新问题、解决新问题的各种意识、思维与方法的总体表现,而基于高校教师的基本职能属性,其创新能力主要体现在教育教学与科学研究领域。教学创新能力是高校教师在长期教学活动中逐渐

形成的创造力,而科研创新能力主要包括学术创新和技术创新,要求教师具备活跃创新思维。创新思维是高校教师创新能力的核心要素,即支配创造性方法与解决问题策略产生的主观能动意识,也是在复杂的事物中作出科学判定,有效探索、发掘与运用各种科学的方法,逐步形成特色、优势与竞争力的思想源泉。

(二)高校教师创新能力的制约因素

培养具有较高创新能力与科技素养的教师是当前社会对高水平人才的根本要求,也是打造世界一流高水平大学与专业的必要条件。“创新型的教师要具备扎实的基础知识、广博的视野以及善于综合、开拓新领域的的能力,具有勇于探索,善于吸收最新科研成果,将其运用到教学中,并有独特的见解,能够发现行之有效的新教学方法。”^[5]高校教师创新能力的养成受到意识、兴趣、意志力、直觉、人格等主观因素的影响,同时基于创新能力的可变状态以及教师作为一种职业的社会属性,其不免会受到环境、科技等客观因素的影响。综合而言,高校教师的创新能力是主客观因素共同交织的产物,环境的感染、技术的孵化、智力的支撑、知识的涵养是影响高校教师创新能力的重要因素。

1. 环境因素:潜移默化的感染力

高校教师能力与素养的提升具有群体性依赖,极易受到群体所形成的文化与环境的制约和影响,尤其是创新能力的获取更加需要良好的组织与文化氛围。高校教师的创新意识、旨趣、直觉以及好奇心需要在创新、多变、复杂的环境中被激发,以共同的价值趋向以及集体智慧为支撑的团队更加有利于教师个体创新思维的迸发与养成,良好的学风、教风、校风以及同行之间的团队建设对于高校教师创新能力的提升至关重要。名师的示范、引领与榜样作用是提升高校整体教师队伍创新能力的重要环境因素,如教师总结方法的能力、把握教育发展趋势的能力以及知识综合的能力等^[6],这些对青年教师创新能力的养成至关重要。行政权力与学术权力的交织分配是高校内部治理绕不开的问题,长期以来受到来自教育体制、

组织文化与思想观念的影响,行政权力占据主导地位,学术权力、学生权力等被压制,不利于教师获取积极的学术发展动力与情感价值依赖,而随着高校现代治理体系建设步伐的加快,高校的学术环境与民主治理氛围日益净化,更有利于教师创新能力的发展。因此,塑造有利于创新的学术氛围,为广大教师提供进行学术研讨与交流的平台,组建科研团队,实现差异化资源的有机整合,实现同行之间潜移默化的影响力与感染力是高校破解环境制约因素的必由之路。

2. 方法因素:适于社会的实践转化力

高校教师创新能力的养成具有即时性、前沿性的特点,即要追逐社会发展的浪潮,把握前沿的思想观念与科学技术,推动社会不断向前发展。只有如此,才能展现创新的意义。纯粹的理论创新实现起来难度极大,创新的主流方向仍然是要从理论走向实践,即通过信息化、数字化、智能化等科技手段,掌握创新方法,提高应用能力,为高校教师创新能力的不断提高创造条件。有学者认为,高校教师应在日常教学和科研工作中,保持能力提升,参加各种教学活动和科研活动,不断反思和总结,通过多种平台寻找合作伙伴,将个人优势发挥到最大限度。^[7]实际上,对高校教师更为重要的是如何使创新性成果实现其实践价值,从实践中获取知识的养分与发展动力。2018年,教育部发布《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》提出,要大力推进一流学科与一流专业建设。^[8]2019年,教育部、中央政法委、科技部等13个部门启动了“六卓越一拔尖”计划2.0,全面推进“新工科”“新农科”“新医科”“新文科”建设。因此,社会需求的复杂性与新政策变化对高校教师的知识结构与实践能力都提出了更高的要求,实现知识之间的相互渗透与扩展,保证教育教学研究与基础科学研究具有较强的实践支撑,促进产学研合作,不断增强教师对社会的适应性,履行社会服务职能,这对高校教师创新能力的获取大有裨益。

3. 智力因素:基于本体的创新思维力

高校教师的创新能力因个体性差异而表现得

参差不齐,这反映了主观因素对创新能力的制约作用。高校教师的个体因素主要包括基础性智力、思考力、阅历以及其他非智力因素,还包括团队协作能力、洞察力、对问题的敏感度等,尤其对于固化思维与定势思维的破除能力,直接影响高校教师创新能力的激发程度。一方面,高校教师本体性的智力因素既受先天基因条件的影响,也与教师自身的社会经验和阅历相关,为此要从两个层面进行评价与把控,在入职前注重教师的本体创新思维能力,也要注重入职后的涵养与孵化。另一方面,高校教师的情绪智力也是影响创新能力的重要因素。相关研究表明,教师的情绪智力受性别、年龄、经历等变量控制,对教师的职业成长、职能发挥与创新发展具有正向影响。^[9]因此,需要高校给予教师一定的资源支撑。“良好的个性能够促进创新活动的有效开展,反之会制约创新活动的进行。”^[10]诚然,高校教师普遍存在观念与思想上的固化问题,缺乏逆向思考的惯习与氛围。但不可否认的是,高校教师是一个具有活跃思维的群体,他们具备较好的智力条件与基础,具有质疑的先天性智力优势,更容易激发学术领域的创造活力,也能够教书育人过程中成为卓越的探索者与研究者。

4. 知识因素:日渐积累的理论研究力

科学的理论源于实践,同时对实践具有指导作用,这体现了理论与实践相辅相成的关系,理论创新与实践创新也具有相互促进的边际价值。理论获取的关键在于知识的累积,没有日积月累的知识储备与学术探索,便无法形成持久的理论研究力,而这恰恰是影响高校教师创新能力的关键因素。“正如物质资料的再生产分为生产、分配、交换、消费一样,知识的再生产也可以分为生产、分配、交换、消费等四个环节,知识的生产是起决定作用的环节。”^[11]高校教师承受着来自教学、科研以及对外服务等多方压力,要想在纷繁复杂的工作中实现突破,产生融会贯通式的连锁效应,就必须在丰富知识的基础上进行意识、方式、组织等方面的创新发展,同时需要带动与引领学生养成创新思维与空间格局。只有坚持与时俱进、把握本

领域前沿动态的高校教师,才能真正具有创新能力,实现新知识与旧知识的重组、编码与融合,进而激发自身对创新发展的驾驭能力。这里所指的知识因素并非单一指向书本知识,而是包括来源于实践的经验与方法。除了理论积淀与知识传播以外,高校教师也肩负着创造新知识的任务。高校教师秉持探索与创新的精神,在教学与研究实践中探索与创新智力劳动成果。这既要求高校教师具有扎实的理论功底、文化素养以及独立的思考能力,也要求高校教师敢于离经叛道、奇思妙想。否则高校教师便会抑制创新能力的发展,在本职岗位上墨守成规、难以突破。

二、高校教师创新能力发展的价值转变

高校教师同中小学教师相比,其创新能力往往受到外界更高的要求。这种要求上的差别凸显了高校教师综合性、发展性与差异性的特征。随着中国特色社会主义进入新时代,我国提出建设“双一流”大学的发展战略,这对高校教师的创新能力提出了更高的要求,具体包括履行高校的教学、科研、社会服务与文化传承等职能所具备的综合能力,追求学术前沿研究领域新突破、新理论、新方法的探索能力以及根据外界环境与现实需求进行动态调整的能力等。这就要求高校从根本上要适应教师创新能力价值诉求的转变,明晰教师创新能力提升的着眼点与发展方向,真正实现创新价值的多维视域的统一。

(一)由注重科研创新到寻求全面创新

传统的评价方式与固化思维通常将高校教师的创新能力局限在科研领域,这导致高校教师无论是在主观倾向还是客观服从方面,都形成了追踪科学研究的价值导向。之所以有这种局限,是因为科研直接关系高校教师的切身利益,不仅同职称评聘与个人荣誉息息相关,而且还关系到高校在学术领域甚至社会领域的排名。随着经济社会发展与产业结构转型升级,高校对于复合型、创新型人才的需求与日俱增,新学科建设以及产学研合作的加深也要求高校教师能够全方位践行职责。首先,通过科研能力创新带动教学能力的发

展,高校教师要明确人才培养的根本使命,努力将教学创新与科研创新并重,建立相互融通的促进关系,创新教学模式与方法,增强实践教学能力;其次,利用现代信息技术、人工智能等方式,高校教师应实现科研创新成果的实践转化,着眼当前社会发展需求与前沿技术,提高社会服务创新能力,发挥其社会贡献度;再次,在专业能力、教学能力与实践创新能力创新的基础上,高校教师要寻求在文化领域的传承与发展,重点在知识重组、文化迭代与方式选择上实现创新。

(二)由注重理论创新到倾向实践创新

“创新是一个民族进步的灵魂,是一个国家繁荣昌盛的不竭动力,也是高校教师专业发展的根本所在。”^[12]在传统意义上,我们将高校教师的创新能力归类于单纯的理论创新,主要是指在某一学术领域推动相关理论的延伸与发展,具体也指教师在学术研究上取得的突破。我国学术界过于注重理论创新,发表文章数量虽然已经稳居世界第一位,但真正在尖端学术领域却难有实质性突破,并且实践成果转化能力不足,实践创新能力孱弱。造成这种现象的主要原因在于高校教师长期以来从事理论研究的惯习,校内教学与科研任务繁重难以保证其参与社会实践的时间,此外高校在经费与基地建设上缺乏保障,无法提供高校教师实现实践创新的必要条件。因此,高校教师的创新能力要更加注重在实践领域的展现,在继续深化理论创新的基础上进一步探索在实践领域的突破,将科学研究同具体的专业建设、基地建设、社会服务等产生作用机理,进而提升集体或单位的竞争优势。高校的支撑与催化功能至关重要,必须要在顶层设计上完成价值的转变,增强教师对实践创新的科学认知,将自身的理论研究同教学实践、社会实践相结合,探索理论创新与实践创新的共谋发展。

(三)由注重个体创新到升华团队创新

随着科学技术的日新月异,社会分工不断细化,知识的复杂性与技术的创新性不断增强,不同学科之间的边界越发模糊,跨界融合成为时代发展的主流趋势。“高校教师除应具备基本的科研素

质外,还应大力发展跨学科的学术交流与合作。”^[13]当前的创新实践表明,高校教师开展科学研究已经告别了单打独斗的年代,只有不同学科、不同学术背景与思想结构的教师进行合作,才能够激发更强的创造效力,而构建交叉属性的科研团队,保证学科之间的相互渗透、不同信息相互交融,已成为当前高校教师创新能力发展的重要前提。由此可见,高校教师的创新发展逐步由个人创新走向团队创新,需要高校教师以开放的姿态积极创建与融入教师团队建设,克服合作中的形式主义与功利属性,增强教师之间合作的主体性意识,打破浅层次合作关系,促进高校教师形成利益共同体关系。当前,市场经济的发展与产学研融合程度的加深,促使高校教师创新团队建设逐渐打破了校园场域的界限,个人与个人、学校与市场之间的交织更为紧密,来自不同场域的个体组合而成的跨界团队乃是科技创新的主导力量,随之推动高校教师评价制度与个人业绩考核等行为方式的变革,牵引教师创新能力的提升。

(四)由注重知识创新到实现方法创新

从传统意义上讲,高校教师的创新能力指代学识、知识领域的创新,即在掌握深厚的理论基础上,在专业领域实现理论研究的突破。国家与社会对高校教师的科学研究具有更强的实践导向性,强调科研成果在实践中的转化程度,纯粹理论创新固然重要,创新知识亦是创新能力发展的重要基础,但时代浪潮更加注重创新方法的重要作用与根本价值。我国大部分高校属于教学型或是应用型,纯粹的理论研究型高校相对较少。对于创新知识的过于倚重必然向掌握创新方法、立于创新实践的方向转变,打破高校教师对于传统的思考问题、解决问题方法与套路的应用惯习,促进高校教师投入大量精力接触实践中的新事物,掌握新的方式与方法。否则,高校教师将在激烈的创新竞争中面临被淘汰风险。当前,高校逐步开始注重对教师创新方法的养成训练,提供教师此方面的信息与相关培训机会,不断创新教师管理体制机制,由注重创新结果向注重创新过程转变,逐渐形成了高校教师创新能力自我产出、团队互

助、迭代发展的价值导向,营造出有助于教师创新能力发展的良好氛围。

三、高校教师创新能力发展的制度保障路径

人的发展核心就是人创新能力的发展,创新能力是高校教师发展的核心竞争力。^[14]在高校日趋激烈的竞争环境里,具备创新能力是教师安身立命的根本着力点,也是推动我国高校不断走向世界的重要引擎。因此,高校要发挥教师创新能力发展的支撑与平台作用,以科学的顶层制度设计不断增强教师的创新动力,激发教师的创新潜力,凝聚教师的创新合力,提升教师的创新活力,形成有利于高校教师创新能力发展的制度体系。

(一)完善教师评价制度体系,增强教师创新动力

评价制度对于高校教师自我的成长与发展具有重要的导向作用,能够直接影响高校教师的发展轨迹与努力方向。因此,高校的评价制度设计必须贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,符合当前党和国家对于高校发展的目标要求以及关于科学技术成果评价的价值导向。高校通常没有专门的关于教师创新能力的评价制度,而是通过学术评价、社会服务能力评价,教育教学效能评价、科技成果转化评价等方式体现。^[15]中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》明确指出,要不断优化教师评价方式,坚持师德师风的第一标准,突出教育教学业绩,改进高校教师科研评价。^[16]基于当前的国家政策与社会主流趋势,高校在整个事关教师创新能力的评价制度设计上要注重可持续性、高实效性,不断激发教师的创新潜力,避免陷入职称竞逐的畸形怪道。如在学术评价制度设计上要注重科技成果的转化、高水平理论研究成果的产出以及不“唯论文”等多元化评价,在教育教学效能评价制度设计上注重教师结合社会岗位需求进行的项目化课程设计,包括所影响的学生实践能力,这都体现了对教师创新能力的引导性制度功能。高校要建立健全以创新成果的质量、贡献为导向的评价体系,重视

教育创新能力提升的评价制度,完善科研创新能力提升的评价机制。^[17]高校要有效利用制度的激励和导向功能,形成有利于以创新能力推动教学、科研与社会服务工作的制度体系,完善创新能力激励机制,从学校、院、系三个层面开展教师创新质量工程,根据具体需求配套相应的制度性举措,充分调动高校教师进行自我创新、协同创新的主动意识。

(二)优化教师管理制度设计,激发教师创新潜力

高校在建立以评价促激励的制度基础上,亦要为高校教师创新能力的培养打破固有的制度框架限制、建立灵活而有力的管理体系,提供必要的组织、平台、资源等要素服务,不断挖掘教师的创新潜能,帮助教师创新思维与意识在实践领域的转化。首先,高校要利用新学科建设的契机,推动建立学校内各专业资源的共享机制,从资源管理上打破专业壁垒,面向所有教师开放服务,实现专业间的交叉融合发展,建立有利于教师创新能力培养的管理制度。其次,高校要在管理上为教师“松绑”,减少事务性、程序性工作束缚,利用信息技术、创新机制等方式提高管理效能,保证教师具有充分创新发展的条件。再次,高校要不断优化各类创新发展平台、学术交流平台与社会服务平台管理制度,提高平台运行的规范性与实效性,降低教师享受平台服务门槛,形成注重结果、过程控制、灵活多样的管理制度导向,真正将各类创新平台打造成为激发高校教师创新潜能的载体。

(三)强化团队建设制度设计,凝聚教师创新合力

团队建设是高校教师创新能力发展的关键举措。“高校要着力打造一支高水平的教师科技队伍,积极促进科技成果转化和产业化,全面提升学校的科研实力和学术水平,为学科建设提供更有力的支撑。”^[18]在新的发展格局下,强化高校科研团队建设,营造积极协作、团结奋发的良好氛围,形成教师之间的发展合力至关重要。“美国学者朱克曼曾对美国诺贝尔奖得主的获奖研究进行分析,发现因合作研究而获奖的人在所有获奖者中

所占比重为84%。”^[19]高校在推动科研团队建设方面起着至关重要的作用。首先,高校要在理念设计与价值导向上围绕重大科技项目打造教师创新团队,制定相应的团队合作奖励机制,设定若干团队性质的奖励项目,促使教师形成交互性的科研团队,产生合作成效,改变依靠个体的无序竞争式的发展状态,形成团体合作发展式的协同创新模式,尤其应注重多学科、跨领域、多交叉的合作形式,营造良好的创新合作氛围,规避因利益分配不均等问题而过于追求以个人形式进行创新的派生性行为,不断提高创新性成果质量。其次,高校要积极出台鼓励性措施,强化高校创新型教师团队建设,鼓励不同学科背景的教师进行交织,在实践中滋养创新合作理念,以协同合作的激励机制,引导高校教师积极组建团队,形成高校、企业以及科研院所之间的合作关系,只有实现跨越式融合,才能进一步促进创新能力的培育。

(四)净化公平正义制度环境,提升教师创新活力

什么样的制度体系造就什么样的制度环境,这体现了制度建设对环境的决定性作用,同时制度环境也会对制度体系的形成产生影响。“大学创新能力较低的主要原因并非在大学没有集聚足够资源,而是这些资源要素(人才、资金、设备、平台、场所等)以及其他难以衡量的要素是否得到有效配置、动态调整和系统优化。”^[20]高校教师的创新性思维除受制于自身智力因素外,环境的影响也巨大,传统的高校规章制度对教师的教学与科研活动具有极强的规约性,导致高校教师的创新性思维受到抑制,能力发挥空间有限,也无法将创新性的思维方式传递给学生,形成了制度性阻塞。高校要为创新型教师团队建设营造良好的制度环境,进一步激发教师自由创新的空间,保证制度的实效性与适用性,避免因制度冲突与滥用造成学术抑制现象。首先,高校要积极营造公平正义的制度环境,保持良好的制度生态,设计创新成果知识产权保护制度、创新成果转化认证制度、创新能力鉴定制度等,提高制度对高校教师创新能力的引航作用。其次,高校应加大制度功能的延展性,

强化制度在科技创新、研究创新活动中的牵引性,有效扩展教师的学术视野,活跃学术气氛,以良好的学术环境激发教师的创新精神,不断提高教师的文化品位、科学素养与人文情怀,养成团结协作、勇于探索、攻坚克难的可贵品质,打造一个有利于教师创新教育能力与创新科研能力不断提高的校园软环境。再次,高校制度体系建设要坚持新发展理念,坚持以创新为核心,教学、科研与社会服务相协调,保持制度体系的生态属性与共享属性,同时增强对外开放与融合度,打造更加人性化的制度环境,不断强化高校教师的创新思维与创新能力。

四、结语

创新,首先是观念上的创新,要有创新的意思,要有推动创新的环境。^[21]高校教师是一个具有较高学历、较深思想、较复杂特点的群体,通过激发自主创新意识、促进相互之间的有效协同、实现学校与社会双场域的有机融合,进而增强教师的创新能力并非易事。高校必须有效利用评价、管理、团建等制度方式,激活环境因素、方法因素、智力因素、知识因素对高校教师创新能力的支撑作用,按照国家对于新时代高校教师评价的政策导向,推动高校教师创新能力彰显全面性、实践性、整体性与方法性价值。^[22]创新是高校发展的核心竞争力,作为推动高校发展主体的教师,能否具备创新能力直接影响高校的可持续发展。因此,高校必须打造一支具备创新能力的教师团队,充分利用现代大学制度优势,建立科学规范、开放合作、运行高效的制度环境,在教学创新、科研创新、社会服务创新、文化传承创新上多管齐下,以制度激活力、增动力、促发展、保质量,有力地牵动高校教师创新能力的提升。

参考文献:

[1]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[EB/OL].(2018-01-31)[2022-03-26].http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
[2]教育部等六部门关于加强新时代高校教师队

伍建设改革的指导意见[EB/OL].(2022-01-04)[2022-03-17].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202101/t20210108_509152.html.
[3]辛涛,姜宇,刘霞.我国义务教育阶段学生核心素养模型的构建[J].北京师范大学学报(社会科学版),2013(01):5-11.
[4]刘晓静,刘京丽.高校教师创新能力提升策略探索[J].教育探索,2015(12):136-138.
[5]吴琴,吴昕芸.高校教师创新能力提升分析[J].实验室研究与探索,2014(05):248-251.
[6]曹瑛.发挥教学名师示范作用 提高青年教师教学能力[J].中国大学教学,2017(12):76-78.
[7]杨锴,黄诗童.高校青年教师创新能力识别及发展模式研究[J].中国高校科技,2021(01):85-89.
[8]教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见[EB/OL].(2018-10-18)[2022-03-06].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201810/t20181017_351887.html.
[9]李太,黄中梅,喻梦琴.情绪智力对高校教师的多层次影响实证研究[J].湖北工业大学学报,2015(02):112-116.
[10]刘爱华.高校青年教师创新能力学术素养培养探究[J].中国高校科技,2015(08):82-83.
[11]代君,张丽芬.基于知识管理理论的高校青年教师创新能力培养的若干思考[J].黑龙江高教研究,2014(06):84-86.
[12]束仁龙.新建应用型本科高校教师创新能力提升探讨[J].扬州大学学报(高教研究版),2015(01):50-53.
[13]李阳,徐丽丽,侯阿临,等.高校创新创业背景下青年教师发展模式[J].实验室研究与探索,2015(01):243-247.
[14]陈雪海.青年教师的实践创新能力培育[J].教育与职业,2015(17):69-71.
[15]李冲,林焕翔,苏永建.绩效考核、知识共享与高校教师科研创新关系的实证研究[J].现代教育管理,2018(09):56-62.
[16]中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价

改革总体方案》[EB/OL].(2020-10-13)[2022-03-22]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202010/t20201013_494381.html.

[17][19]周礼芳,宋友荔.江西省高校中青年教师创新能力提升策略研究[J].老区建设,2018(22):70-72.

[18]郭金明,耿柏洋.高校教师科研能力探究[J].中国高校科技,2018(01):68-70.

[20]倪好,辛越优,何晓薇.研究型大学创新能力

的国际比较与启示[J].中国高教研究,2017(05):39-42.

[21]董本云,刘君义.高校青年教师创新能力培养路径分析[J].现代教育科学,2020(04):80-83.

[22]杨刚,彭涵.创新链视角下高校教师科技创新能力:结构、成长困境与培育路径[J].现代教育管理,2022(07):75-86.

(责任编辑:侯月明)

Restricting Factors, Value Transformation and Institutional Guarantee Path of the Development of College Teachers' Innovation Ability

CAO Ruiming, YANG Lianming

(Bohai University, Jinzhou Liaoning 121013)

Abstract: The innovation ability of college teachers is the core competitiveness of college development, and it is related to the construction quality of world-class universities and first-class disciplines. The innovation ability of college teachers has rich connotations and is affected and restricted by factors such as environment, method, intelligence and knowledge. Under the modern governance system, the value orientation of college teachers' innovation ability development has gradually changed from focusing on scientific research innovation to seeking comprehensive innovation, from theoretical innovation to practical innovation, from individual innovation to sublimation team innovation, and from knowledge innovation to method innovation. To improve the innovation ability of college teachers, it is necessary to speed up the improvement of the teacher evaluation system to enhance the innovation power, optimize the management system design to stimulate innovation potential, strengthen the team building system design to gather innovation synergy, purify system environment of fairness and justice to enhance innovation vitality, and through effective system debugging, realize factor control and value transformation.

Key words: university teachers; innovation ability; system construction; ability development; restrictive factors