

分类管理视角下的高校师资培训体系改革

○王永春 张建鲲

[摘要] 本文结合高等教育大众化带来回拨效应认为,高校师资培训将呈现从教师学历转向教学能力、创新培训注重项目驱动、以技术和媒介素养适应跨国研修需求等趋势。通过对高校教师培训基本操作流程进行基于分类管理的标准化描述,建议各高校站在构建专门人才培养、推动文化创新、教师自身发展和和谐共生的校本培训体系高度,强化培训对象针对性分类,围绕工作本位学习与发展,融入现代大学制度建设,加强高校内部分类创新驱动培训。

[关键词] 分类管理 和谐共生 标准化操作流程 工学结合 校本培训

[作者简介] 王永春(1980-)男,博士,天津师范大学助理研究员,研究方向:公共人力资源管理;张建鲲(1979-)男,博士,天津师范大学教师教育学院助理研究员,上海外国语大学博士后研究人员,研究方向:课程与教学基本原理,语言学和应用语言学。(天津 300000)

[课题来源] 本文系天津市教育科学“十三五”规划一般课题“构建天津高等教育特色的高端人才引进与培养体系研究”(编号:HE4048,主持人王永春)及专项课题“面向‘中国制造2025’的工程与技术课程协作学习整合研究”(编号:VESP3013,主持人张建鲲)之成果。同时获天津市高等学校优秀青年教师“十二五”资助计划(ZX110QN005)资助。

1931年,梅贻琦就任清华大学校长之际宣布,将以“大学之大,非谓大楼,乃谓大师”的办学理念推动这所新建大学与教师同步发展。无独有偶,科南特在1953年卸任百年名校哈佛大学校长时同样断言:“大学的荣誉不在它的校舍和人数,而在素质优良的教师层出不穷。”然而,正如联合国教科文组织对信息技术加剧知识更新研究的显示,1960—1970年代,一般学科知识的更新周期为5~10年,进入21世纪,某些学科更是缩短至2~3年。如果说,国内高等教育学家薛天翔倡导把高深、专门知识的教与学,^[1]作为高等教育研究逻辑起点的合理之处在于:它是借助不断涌现的新知识、新技术,可持续沟通现代大学培养专门人才与推动文化创新两项基本社会职能的纽带。^[2]那么,在这样一个“技能”反哺知识、“技术”建构学术的全球化时代,加强和改进高等学校教师培训工作,无疑具有确保大学教师的科研活动始终面向学科前沿、引导人才培养工作坚持服务社会经济发展的双重意义。

一、高等学校教师培训工作发展趋势
与改革开放之初,我们党将为人民服务的执

政理念具体到“教育为人民服务”的办学宗旨一脉相承,党的“十八大”报告进一步提出“努力办好让人民满意的教育”。相应的,考虑到要将这种源自当代社会科学“公众满意度”与“服务满意度”相结合的教育质量观贯彻到以在职教师为服务对象的高等学校师资培训领域,必须回到公共管理(administrate)最为朴素的服务(ministrant)属性,围绕大学培养专门人才、引领文化创新的基本社会职能辩证处理高校教师人力资源开发中的“成本—收益”关系。我们于2015年3~6月间,面向天津市高校教师(含高职院校)发放问卷1100份(实际收回996份,有效问卷991份),对现阶段高校师资培训工作进行了满意度调研。结合教师们对培训工作的价值评判和主体期待(如图Fig.1所示),我们可以窥见国内高等学校师资培训工作正在教学能力、科研创新以及自身发展方面呈现以下发展趋势。

(一)培训重点从提高教师学历转向提升教学能力

2004年,曾有学者介绍其所在高校“十五”期间将“拥有博士学位教师占专任教师比重力争达

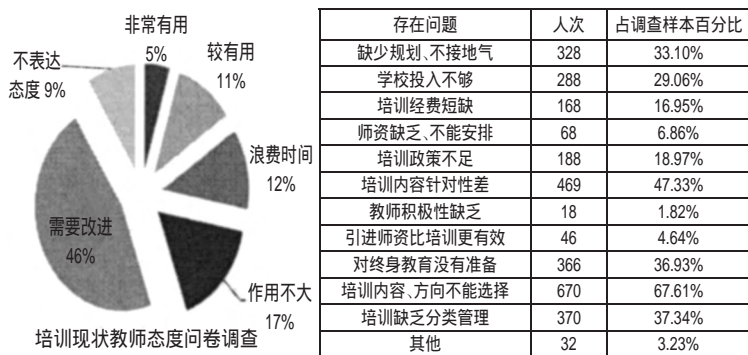


Fig.1 目前天津市部分普通高校教师培训问卷调查表

到 10%~15%”作为教师队伍建设目标^[3]。然而,结合 2014 年底天津市普通高等院校具有博士学位的专业教师已达 8842 人、占全体域教师总数的 45.1%则可看到^[4],随着国内高等教育大众化进程对高校内部以学科建设为核心的教师人力资源开发与管理产生回拨效应,在职教师培训的工作重心正从“教师学历”提升向“教学能力”专业化发展转型。结合近五年来新入职高校教师学科结构还能看到,除部分艺术和体育类学科外,具备博士学位更是已经普遍成为高校教师选聘的先决条件。因此我们认为,与 30-45 岁中青年教师学历层次的逐步提高相伴,国内高校教师培训的工作重心将向大学的专门人才培养职能回归。

并且,就如同以理性、务实著称的美国卡内基梅隆大学,将学术型博士(Ph.D.)教育的培养目标定位于各学科“看门人”(steward)^[5]。国内高校常将博士教育定位于培养具有“创新能力”的高级专门人才。但事实上,既然相比学校教育是一项有目的、有计划、有组织的职业准备服务,技术教育与职业培训更需围绕“成本—收益”杠杆强化人力资源开发的目标管理。本文针对在职培训的“能力本位”作为一个兼具教育学、心理学成分的公共管理学术语,仅指将可评估的诸如学习能力、团队意识、媒介素养等培训目标,聚焦于与大学培养专门人才职能直接相关的教学能力。至于科研活动确实需要的“创新能力”,我们将其视作管理科学与工程可欲而不可求的学术洞察力、需要各部门协同激发的团队凝聚力。

(二)创新取向培训呈现临近学科整合与项目驱动

本文主张大学内部培训重心从教师学历转向教学能力,绝不代表在经济和社会发展日益强调“创新驱动”的背景下,无需从科研能力、创新意识角度促进专业化发展。恰恰相反,随着“垂直管理”与“横向统筹”相结合的创新人才支援体系初见端

倪,基于文化创新引领职能的大学教师培训也将围绕教学能力、学术研究以及教师职业生涯终身发展的现代大学人力资源开发体系建设,逐步走向项目驱动下的技术素养和媒介素养培训。

近些年来,国内教育改革实践坚持将高校教师队伍建设和素质提升作为重要议题。比如,国家人力资源和社会保障部〔2015〕25号文件明确了专业技术人员继续教育的实施方式和培训种类。此前不久,天津市人力资源和社会

保障局则以〔2014〕4号文件规范了专业技术人员继续教育证书登记制度及考核管理办法。这些均说明,各地高校人力资源开发正逐步形成以国家教育部、地方人力资源和社会保障局以及区域性高等学校师资培训中心为主体,三位一体、逐级管理的大学内部人力资源开发体系^[6]。而教师培训管理层级的逐步清晰,则为各高校人事部门与教务部门协同,以更加体现院校特色、学科结构、学术交流的培训方式开展教师继续教育工作,确立了“垂直管理”与“横向统筹”相结合的教师培训保障机制。

相应的,考虑到培养专门人才、引领文化创新是现代大学最为基本的社会职能。它从高校内部人力资源开发的趋势上决定了,在国家、地方、院校三级教师培训体系形成之后,高校人事部门将与教学部门共同实施在职教师培训,进一步推向与校级科研部门、校内研究机构协同实施创新取向人力资源整合与开发推进。因此,结合国内高校日益重视跨学科创新团队建设、跨院系创业教育实践、跨院校横向课题研究,我们认为,创新取向在职教师培训的项目管理和课题设计,也将随着人事部门与教学、科研部门的通力合作,逐步呈现以项目驱动超越职称驱动的发展趋势。而“项目教学法”日益取代传统课堂教学,又将高校教师在职培训的组织形式,更加关注诸如专家讲座、学术沙龙、慕课学习和学研平台建设。

(三)以信息技术和媒介素养培训适应跨国研修需求

自从 1862 年,美国国会以《赠地法案》增强大学与社会联系以来,直接通过技术支持、学术咨询、员工培训服务社会便逐步成为现代大学的第三职能。然而,随着仰仗知识经济、创新驱动的全球化时代到来,不论从改革、发展与稳定的辩证关系,还是从“成本—收益”的科学平衡来看,国内高校都亟待围绕技术素养、媒介素养培训适应和引

导教师的跨国研修需求。

分析天津市各高校在职教师培训需求(如图 Fig.2 所示)不难看到,教师们对依托跨国研修提高科研能力、获取前沿知识的意愿最为强烈。这一方面体现了近年来的教师业绩和职称评定体系,注重以量化方式认定海外学习经历、促进国际学术交流开始带来政策导向作用。另一方面,也表明教师们正逐步认识到,作为知识经济时代的象牙塔的一员不能独善其身,必须从专业发展和终身学习入手,确保自身知识的更新速度、学术研究的前沿程度。

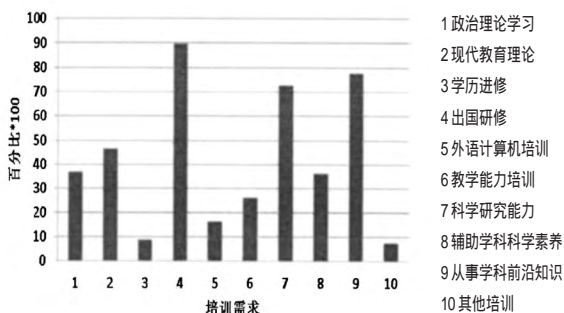


Fig.2 高校教师培训需求问卷调查结果对比分析表

问题在于,如果培训项目的设计与实施只是一味适应教师个人(以及所在教学院系或者科研机构)的主观意愿、利益诉求,不仅创新取向培训的实际效果面临实验室、乃至教室空转带来的“成本—收益”缺失,原本为创新团队加强科研能力服务的培训工作,还将遭到教学主管部门质疑,失去教师所在院系支持。因此,从全球化肇始于以互联网为代表的信息技术改变了知识的存在形态、经验的习得方式来看,把目前侧重“信息技术”的计算机类培训项目,升级成为未来学者终身学术生涯服务的技术素养、媒介素养培训,既是站在人力资源开发高度同步支持现代大学履行两大基本社会职能的应有之义,又是为国内高校教师提供更加优质、高效和个性化的终身教职生涯(tenure)可持续发展服务的基础工程。

二、分类管理下的师资培训操作流程解读

与马克思认同英国《工厂法案》限制私人资本实施工艺教育、但否认其目的在于使工人守其本分相仿,上世纪20年代,英国数学家怀特海曾将亚当·斯密以来的教育公益思想提升到围绕工人、雇主、政府对于创新的共同信念和和谐关系重组技术教育^[7]。相

应的,高校人事部门同样面临着课程教学改革、科研团队建设以及教师自身发展等因素对在职教师培训工作的利益诉求。它们共同决定了高校教师在职培训必须与继续教育制度建设同步进行,通过科学构建与不断完善现有的培训体系,最终成为现代大学综合治理结构的有机组成部分。我们面向整合教学能力、科研创新、国际研修三种取向的培训需求,尝试对在职教师培训工作的基本操作流程进行分类管理视角下的标准化描述(如图 Fig.3 所示)。

(一)分类管理的教师培训模型整体运行

整体而言,为了针对教师培训工作的不同层次、需求和类型,制订有目的、有计划、有组织的具体培训方案,高校人事部门需要从完善相应的培训保障制度入手,建立健全相关规范机制,构建体现各校学科结构、发展规划和多方利益的教师培训工作规范体系。

其中,学校要首先依据不同的学院、学科和学术团队的意见建议,依托近期重点发展的学科及其平台,对教师在职培训提出岗位量级的发展目标,以便通过为教师量身定制继续教育任务,使培训与学科建设紧密联系起来。而对培训项目、受训教师等的分类管理,则可以有效发掘事与人的实践论联系,能够按照不同的特点区分事物。这样自然会更有针对性。如果与管理结合起来,管理会在分类的基础上增加效率。培训是以培训目标的实现为最终目的,培训从分类的角度看,只有有效地增加学习内容、培训方法,归类自然可以有效地增加培训效果,提高培训效率,在培训目标与对象之间可以建立起沟通的桥梁。

(二)和谐培训模型的个性化发展保障机制

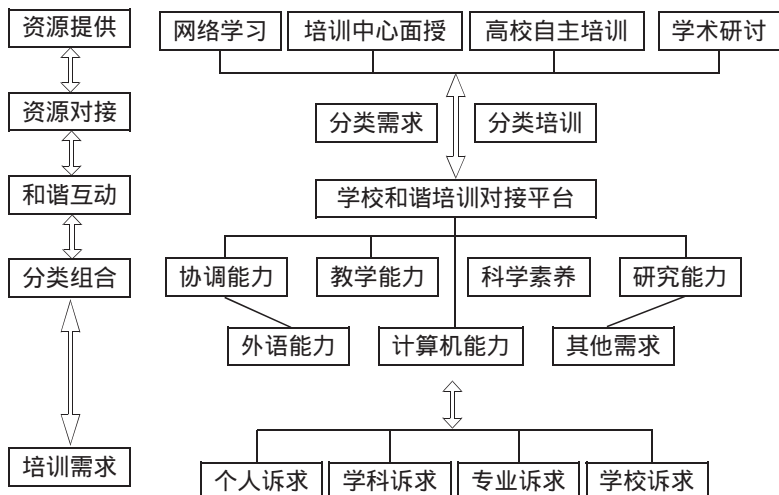


Fig.3 分类管理视野下高校教师基本培训流程

在此基础上,为了在教师专业化发展的个性与共性之间明确培训目标,高校人事部门需要将培训与教师教学、科研和直接社会服务的对接平台聚焦到,在培训需求分析与过程实施两端建立其沟通纽带,特别是统筹考虑个体需求、专业发展、学科建设、学校规划的内在联系。而基于分类管理的培训课程目标,便是通过对应条件下具体培训内容的优化与整合,确保具有同类需求的教师个体既接受基准单元培训,又获得个性化的人力资源开发服务。

也正因此,以学校人事部门为主体,整合不同分类下以国家级精品课程、市级继续教育培训、慕课等信息化交际媒介、区域性市高师培训中心常设培训为代表的专业发展资源,不仅有助于逐步建立起若干个针对教学能力、科研创新、个性需求的学习资源包、技能课程群。通过推动组织诉求与个人需求良性互动、和谐共生,还将促进学习资源与学习者主体的生成性对接,强化区域性高校教师培训资源的校际共享和共同开发。

(三)利用目标管理促进职业生涯自主规划

最后,正如布卢姆鉴于行为导向教育目标,虽然可以增强课程编制的有效性、学业评价的科学性,但失于教学过程的具体性、师生交往的情境性,通过研制效仿分类学的教育目标体系(Educational Taxonomy)为教师确定个性化教学目标、设计针对性教学方案提供参照。本文尝试围绕分类管理对高校教师培训工作流程进行标准化描述,还将为高校教师同时以教学的积极设计者、学习的自主管理者身份,科学规划自身职业发展带来保障机制。

仅就先前学习对今后学习的正向迁移而言,高校教师长期的求学经历、丰富的科研阅历、多元的社会经历,无疑是其科学规划自身职业生涯、理性获取所在院校培训资源的学习经验财富。但是,从终身学习总要包括正规职前教育与在职技能培训的角度看,这些目的性、计划性、组织性更强的正规学历教育,同时也是教师个体、乃至高校教学和科研主管部门,对待教师培训工作存在价值诉求差异的认识论根源。而对现有培训项目的分类管理,则可与教师对自身职业生涯的规划与管理有机对接,既促进人力资源开发目标的科学达成、又强化个体职业规划与组织发展规划在培训教学实践过程中相互建构。

三、高校教师标准化培训流程的改进建议

当然,正如陈重安指出现代公共管理不是基于内部人规则的管家式服务(patron servant),而是

借助治理结构优化激发个体潜能、提高集体效能(collective efficacy)^[8]。我们面向培养专门人才、引领文化创新、直接社会服务描述在职教师培训的标准化操作流程,最终还是希望国内高校以更加优质、高效、具体的人力资源发展服务确保现代大学基本职能的切实履行。为此,本文尝试从“成本—效益”角度对分类管理取向下的教师培训流程提出以下改进建议。

(一)以项目分类为基础逐步探索培养对象分类

作为以在职培训工作促进高校教师教学、科研和社会服务工作相互对接的管理平台,高校人事部门应当在此基础上,逐步建立以培养和选拔中青年骨干教师、学术带头人目标的人才发展战略规划。并在继续教育培养目标的导向下,积极组织协调相关培训项目和内容的个性化发展。其中,培训项目的承担者和组织形式,应当逐步转向正在教授相关学科或专业方向的、已经有建树的专家学者,通过指导讲座式、结合网络资源,对相应或邻近岗位需求和专业学科发展规划下,确有真才实学、发展意愿的中青年骨干教师,制订实施更具个性化的培养方案,从而在分类管理的基础上,强化培训项目资源与人才发展规划的有机结合。

(二)构建工学结合的教师专业化发展支援体系

如果说“终身教育”的到来,不仅促使高等学校改进专门人才培养模式,同时也成为高校围绕信息技术素养、网络媒介素养强化自身教师人力资源开发的指导思想^[9]。那么,在对培训项目进行分类管理与开发的基础上,坚持建设工学结合的在职教师培训体系,则是我们围绕现代大学基本职能身体力行、学以致用、示范创生、学有所成的重要体现。

相应的,为了强化在职教师培训对于各院系教学、科研以及社会服务活动的人力资源支持力度,高校人事部门必须面向服务教师多元化发展,逐步摆脱过度依赖各级政府、相关政策推动教师培训的管理思路。而从分类管理入手,统筹规划不同层次培训项目、统一管理不同类型培训资源,则是以个性化的教师培训服务体系对接教师专业化发展、支持各院系组织发展诉求的制度平台。在此基础上,我们才能逐步转向依靠校内政策与制度的科学引导,既使受培训教师充分认识专业智能与现有岗位要求、科研团队建设、学校发展规划的现实差距,从而产生学习的内在动力和自主意愿;又通过工学结合的在职教学培训体系,为教师通

过可持续学习满足和促进所在院系的长期发展提供学习资源支持。

(三)促进在职教师培训融入现代大学制度建设

仅就分类管理逐步从项目分类走向受训对象分类而言,强化在职教师培训的个性化程度、促进个体专业发展与学科团队建设和谐共生,需要从两个方面打破固有体制机制束缚。一方面,从人力资源管理层面,区别不同种类、层次乃至专业背景的高等学校教师,以便借助对培训对象的精细化管理,增强培训项目目标管理、资源开发过程优化的具体性。另一方面,从引导个体需求角度出发,差异化处理不同阶段、目标、期望高校教师的培训需求,从而强调不同教师接受相同培训项目期间的学习成效分类化管理。

然而,如果我们在此基础上,将由人事部门主管的教师资格、外语能力、信息技术等培训项目,视作通识教育取向的必修学分,那么,分散于各院系的诸如参加国内外学术会议、精品课程建设、专家学术讲座等专项培训,尽管属于选修学分,却是高校人力资源开发的有机组成部分。这就需要人事部门围绕教师培训时间、形式、内容以及实际效果,帮助专业教师突破现有大学治理结构造成的专业发展瓶颈。

于是,在以分类管理视角明确教师培训基本流程的基础上,既要加强培训体系的内部制度建设,又强化教师参与培训的保障机制建设。为了调动多元激励措施,将教师培训与职务晋升、服务选拔、经费支持结合起来,从而确保各校教育事业经费、学科发展战略以发展性视角规划和改进在职教师培训。必须以“校本培训”依托相关学科发展规划^[10],对常规培训、学术会议、国际交流等项目给予工资、津贴、福利、待遇方面的财政保障。

(四)推动党建工作成为教师培训重要组成部分

既然高等教育关乎国计民生,是全面实现科教兴国、人才强国战略的核心平台。在政治思潮多元化的今天,高校教师在职培训同样需要面向情感与态度的均衡发展,改变现阶段高校内部思想政治教育停留在专业院系、科研中心和职能处室管理层的现状。为此,高校人事部门亟待通过将思想政治培训纳入到在职教师必修培训分类中来,确保社会主义中国的专家学者不仅具备丰富专业知识和科研能力,而且从热爱教育事业入手,具有终身从教、长期执教的专业信念。因此,进一步与组织部门紧密协同、探索多种途径的思想政治教

育培训,将是继与教学、科研职能对接之后,高校教师培训在体制机制建设上,弘扬社会主义核心价值观、促进和支持党员教师“两学一做”走向常态的重要举措。

总之,尽管自从洪堡创立柏林大学以来,引领文化创新便与培养专门人才一道,成为大学的基本社会职能,但是,从为现代大学可持续发展提供人力资源保障的角度看,由于大学培养专门人才的另一面,正是以不断追求卓越的终身教职(tenure)体系建设服务与时俱进的课程与教学体系改革,始终可以透过文化创新职能获得本学科、本院校,以及相近学科和院校在发现、提出和解决问题期间形成的全新高深专门知识。真正符合全球化时代的高校教师专业化发展,必须建立在信息化取向的教师技术素养、媒介素养培训之上。也正因此,只有依托分类管理下的师资培训标准化流程,不断探索创新教师培训理念和制度,教师培训工作才能与经济发展、社会进步保持同步,经由通过突破“正规高等教育”“学历教育”“学生才受教育”的思想束缚,树立和找到教师个体与高校组织和谐发展的新理念、新办法,并最终为现代大学围绕教师人力资源开发获得可持续发展的精神动力与制度保障带来新常态。

参考文献:

- [1]薛天翔.高等教育管理学[M].广西师范大学出版社,2001:9.
- [2]邓耀彩.个人与文化:高校社会职能的两个出发点——兼与徐辉同志商榷[J].高等教育研究,1995(1).
- [3]徐金明,杨瑾,余艳.我国高校教师培训改革发展的前瞻与对策[J].教师教育研究,2004(4).
- [4]天津市2014年统计年鉴.http://www.stats-tj.gov.cn/Article/List/List_29.html.2015-11-20.
- [5]Krishnamurti,R.2015 Doctor of Philosophy Degree Student Handbook[EB].http://www.cmu.edu/architecture/admit/phd-student-handbook-14-15.Pdf,accessed 2016-2-25.
- [6]徐耀生.高校教师三位一体培训体系的构建[J].中国成人教育,2013(15).
- [7]Whitehead,A.The Aims of Education and other Essays[M].New York:Free Press,1929:44-45.
- [8]Chen,CA.& Bozeman,B.Amla Public Servant or Amla Pathogen? Public Managers' Sector Comparison of Worker Abilities[J].Public Administration,2014(2).
- [9]高校教师教育技术体验式培训的设计与实践[J].电化教育研究,2013(3).
- [10]肖鸿雁.高校教师校本培训改革刍议[J].教育评论,2014(11).

责任编辑:高原