

# 应用型高校教师队伍生态化发展的困境与对策

宋继碧

(宿迁学院, 江苏 宿迁 223800)

**摘要:** 应用型高校是高等教育生态系统的重要组成部分, 师资队伍生态化构成是影响应用型高校微观生态环境的最重要因子。由于受多年来国内教育生态环境的影响, 应用型高校师资队伍面临教育方针政策的“应用型”规定不明确、教师发展理念的“应用型”特色不明显、实践教育理念的“应用型”特色不明显、师资生态结构的“应用型”特色不合理、教师评价机制的“应用型”特色不明显等因素的制约。为此, 应用型高校需要从树立教育生态意识, 化解教育生态危机; 适时转变教师理念, 调整教师培养方向; 完善实践教学体系, 强化实践教育理念; 加强技能师资培养, 完善师资生态结构; 优化评价方法设计, 完善教师评价机制等五个方面进行路径优化。

**关键词:** 应用型高校; 教育生态; 教师队伍生态化

**基金项目:** 2021年度江苏高校哲学社会科学研究重大项目“支持应用型本科高校高质量发展的人事制度改革机制研究”(2021SJZDA170)

**作者简介:** 宋继碧, 宿迁学院商学院副研究员, 中国矿业大学公共管理学院博士研究生, 主要从事高等教育管理、公共治理法治化研究。

**中图分类号:** G6451.2 **文章编号:** 1007-8606(2023)03-0019-10 **收稿日期:** 2022-08-25

**DOI:** 10.19411/j.cnki.1007-8606.2023.03.003 **文献标志码:** A

当前, 应用型高校已成为我国高等教育生态体系的重要组成部分, 应用型高校的高质量发展既是助力实现我国高等教育整体高质量发展的关键, 也是有效满足经济社会发展对高层次应用型人才的迫切需求。应用型高校是培养高素质应用型人才的主阵地, 应用型高校的师资队伍水平决定了应用型高校能否高质量发展和能否培养出合格的应用技术型人才。正如加拿大学者迈克尔·富兰所说的“学校获得成功的内在机制在于教师”<sup>[1]</sup>, 应用型高校应以建设一支“明师德、乐教学、能科研、精技能、懂行业、通市场”的“双师双能型”教师队伍为目标。本文以国家实施部分地方本科高校转型发展的战略决策为背景, 以教育生态化为视角, 尝试运用教育生态学原理聚焦应用型高校师资队伍面临的现状与困境, 以阐述教育生态学理论对应用型高校教师队伍发展的借鉴与指导意义, 并提出应用型高校如何加强教师队伍高质量发展的路径选择。

## 一、教育生态环境下地方普通高校转型应用型高校的现实必然性

随着我国从制造大国向制造强国迈进, 产业界和教育界也面临深度转型, 部分地方普通高校更是面临着加速转型发展的挑战。部分地方普通高校的转型发展是高等教育生态化布局的重要体现, 也是化解高等教育体系内部各种危机和矛盾、适应经济社会发展的迫切需要。在20世纪90年代末, 我国许多高职类、专科类、地方性普通本科院校“一哄而上”进行扩

招、升本,纷纷转型升级变成综合性大学,学校数量从原先的7%增加到23.7%。这类地方普通高校有两个明显的特征:一是专业设置大而全,专业设置同质化倾向非常严重,办学定位趋同于研究型大学;二是转型升级成为综合性大学后,有限教育资源被挤占,弱化了原先的办学特色。由于受办学成本、师资水平、教学质量等教育生态因子的限制,这类地方普通高校培育出的学生既不具备较高的理论研究水平作为学术性人才发挥作用,也没有熟练的实践技能作为应用型人才发挥作用;同时受未来教育泛在方式的影响,年轻人就业观念等发生变化,使得这类地方普通高校面临着发展的困境和机遇,必须寻求转型之路。

随着我国经济产业结构的升级和转型,对实践技能型人才的数量需求越来越多、要求越来越高,而同质化现象严重的这类地方普通本科院校培养的毕业生已经无法适应经济社会转型后的新要求,企业“用工荒”与学校“就业难”矛盾日益突出,高校人才供给结构与社会经济发展对人才的需求发生错位,严重阻碍了高等教育生态的健康发展。这种矛盾的出现从一个侧面充分说明了这类地方普通高校办学定位的偏差与师资生态结构的不合理,缺乏相当比例懂得实践技能的“双师双能型”教师队伍。

规范环境要素作为教育生态环境要素的重要组成部分,与教育生态环境的关系最为密切,也最容易对教育生态环境产生影响。我国高等教育的区域生态分布、应用型本科高校的生态分布、应用型高校内部的学科门类分布,与社会经济转型发展对人才的需求之间存在的结构性矛盾都离不开规范环境要素的影响。经济社会转型对人才的供给需求倒逼高等教育系统进行改革,培养出适应社会经济发展需要的毕业生。基于此,党中央、国务院开始实施引导部分地方普通本科高校(大部分仍为原先转型升级为综合性大学的高职类、专科类、地方普通本科院校)向应用型高校转型的战略决策,推动地方普通本科院校转型发展,实现高等教育办学类型布局的科学化、体系化、生态化。2014年3月教育部研究进行改革,全国1200所普通本科高等院校中,将有600多所逐步向应用技术型大学转变。2015年教育部等部委印发了《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》,开启了应用型高校发展的新契机和新征程。随着国家层面各项政策的逐步明确,各省(自治区、直辖市)教育行政主管部门积极响应,着力推进应用型本科高校转型试点改革。相关统计数据显示,各省市初步确定的应用型本科高校数量在400所左右,占全国本科高校总数的31%。随着一些地方普通本科高校逐步转型为应用型本科高校,师资队伍成为制约其发展的关键因素。在办学实践中,应用型教师队伍面临的现状已经制约了对应用型人才的培养,需要从教育生态学的视角进行分析研究,寻求生态化的解决路径。

## 二、教育生态学理论在应用型高校师资建设中的运用

1. 教育生态学研究之产生与发展。现代科学的迅速发展使得新的学科分类和学科融合不断产生,交叉学科不断形成,随着生态学和生态系统概念被广泛应用于教育领域,逐渐交叉融合形成了教育科学的分支学科“教育生态学”。教育生态学是“依据生态学原理,特别是生态系统、自然平衡、协调进化等原理,研究各种教育现象和成因,进而掌握并指导教育发展的趋势和方向”<sup>[2]</sup>的学科。20世纪30年代起,由于当时教育理论出现一些困境以及生态学相关理论不断对教育理论的借鉴作用得以发展,沃勒等人开始将教育与生态联系起来,试图将教育领域的现象用生态学理论进行阐释,首次提出课堂生态学(ecology of class-

room)的概念<sup>[3]</sup>，之后，高等教育生态学、教育生态学、学校生态学等分支学科随之产生。英国学者埃格尔斯顿《学校生态学》的出版标志着教育生态理论的正式形成<sup>[4]</sup>。教育与生态的结合，使教育与生态由相适应而相融合，教育生态系统趋向“稳定态”或“平衡态”，为教育高质量发展提供了理论指导。

我国关于教育生态学的研究，以台湾师范大学方炳林教授和南京师范大学吴鼎福教授为主要代表。随着教育生态学研究的兴起，不断有学者在西方既有理论的基础上进一步丰富和完善教育生态学理论，促进了教育生态学理论在我国的发展应用。“生态平衡、环境与适应”是教育生态学的基本观点<sup>[5]</sup>，教育生态系统、教育生态观和教育生态因子是教育生态学的研究范围，其中教育生态因子主要包括师资队伍建设、核心竞争力的提升和转型发展，三个主要生态因子之间相互联系和相互促进。教育生态学基本原理则主要包括限制因子原理、生态发展原理、生态链法则原理、生克原理和拓适原理等。近年来，随着教育的不断深化，教育生态理论在教育领域的使用范围越来越广，影响也越发明显。

2. 教育生态学理论在应用型高校师资建设中的运用。在教育生态学视域下，应用型高校群体是高等教育生态系统的重要组成部分，每个应用型高校都是一个基本的微观学校生态环境或教育生态单元。在应用型高校微观学校生态环境中，教育主体、校园面积、校园布局、学校建筑、学生行为、教师行为、学校规模等都围绕着“教与学”的中心共同构成一个不断矛盾运动的微观学校生态环境。教育生态主体主要包括教师和学生，教师是微观学校生态环境的主要生态因子，高效科学的人事管理制度和教师评价机制是激发教师生态因子活力的最有力因素。通过运用教育生态链法则，可以有效探索教育发展规律和高效科学的人事管理，统筹协调教育生态系统内部各因素间的关系，加强应用型本科高校教师队伍建设和专业发展的精细化水平。教师要找准和站在应用型高校内部环境中的“生态位”，明确角色定位，不断充实完善提高理论研究和实践动手能力，不断提高教育教学质量，更新和改善人才培养模式，提升应用型本科高校教师发展的有效性，实现应用型本科教师队伍的精准发展。

应用型高校的发展和教师队伍的发展是应用型高校生态单元中的两个生态因子，两者相辅相成、相互促进，共同构成一个复杂的结构环境。应用型高校的稳健发展，可以为教师发展提供健康有序的学校生态环境，助力教师不断提高教育教学水平。师资队伍是应用型高校的主体，良好的师资队伍也能促进整个教育生态系统及应用型本科高校的稳健有序发展，因此在教育生态学视域下研究教师队伍的发展对于助力应用型本科高校与教师队伍的共同发展具有双重价值。

### 三、应用型高校教师队伍生态发展的困境分析

我国传统高等教育观一般比较注重学术型教育、轻视应用型教育，注重理论研究、轻视实践操作，这种思想认识至今仍然深刻存在，并对应用型高校的师资队伍建设产生一定的影响，甚至一定程度上影响了应用型高校对优秀双师型人才的吸引。

1. 教育方针政策的“应用型”规定不明确。教师的定编定员是高校人事管理工作的一项重要内容，也是做好高校教师队伍建设的一项重要基础工作，关系到教师的组织身份属性，直接影响着现代大学制度改革。<sup>[6]</sup>当前，我国高校的人员编制普遍由地方政府主管部门控制或管理，这种固定的人员编制模式已经暴露出其弊端，成为制约高校发展的因素之一。

编制管理的弊端主要表现在“四个限制”,即限制了拨款数额、限制了不同类型的人才引进、限制了人员流动、限制了学校特色发展。政府主管部门通过编制杠杆来控制高校进人和拨款,因此高校对编制的使用管理非常严格,甚至用苛刻来形容都不为过,一般的普通人才根本无法入编,只能是人事代理或者劳务派遣,只有学科带头人、博士或者优秀博士、教授等高层次人才才能正式入编,因此一些高校只把编制留给了高层次人才。应用型高校需要引进一定比例懂得生产实践的应用型技能人才,但由于受到政策限制,这类应用型人才往往因不符合进编的学历学位或者职称要求而无法入编,因无法入编遂不愿意来高校工作。因此“编制”是把双刃剑,成为影响应用型高校“双师双能型”师资生态结构的重要影响因子。

2018年,教育部公布实施的《普通高等学校本科教学工作合格评估指标和基本要求》是对本科类高校合格评估的统一标准,关于教师队伍数量与结构的要求方面,规定专任教师中讲师以上专业技术职务要在90%以上、硕博比要 $\geq 50\%$ ,由此可以看出教育部对本科院校专任教师的学位比和职称比有明确的数量要求,对应用型高校的“双师型”教师数量却没有做出明确的数量或者比例要求,这种不明确性也导致了应用型高校在双师型教师引进与培养上的倾向性和消极性。

2. 教师发展理念的“应用型”特色不明显。长期以来,职业教育“低人一等”的观念让“谈‘职’色变”成为地方本科院校转型的最大“绊脚石”,也是教师理念转变为应用型的最大障碍。高校办学定位的转型应以教师理念转型为基础,应用型本科高校的定位与发展,首先需要教师理念的转型与发展。应用型本科教师当以应用型教学和科研能力为核心。<sup>[7]</sup>应用型高校的教师理念不应是“理念写在纸上、措施挂在口上”,而应是付诸实践的行动,这种行动是包括政府、教育主管部门、大学校长、管理人员和教师在内的多层次教育主体共同认识的发展变化过程,当然这种理念的变化也需要一个过程,正如有学者所说,“所有人才都需要有一个适应应用型本科教育科学定位的办学理念转变与素质能力提高的培养过程”<sup>[8]</sup>。当前应用型高校的教师理念还没有完全从传统研究型大学的教师理念中转化过来,没有形成适合应用型需求的教师素质和能力。

3. 实践教育理念的“应用型”特色不明显。应用型高校不同于研究型高校的主要区别在于“实践性”和“应用性”特征,及其能体现应用型特征的实践教学思想与教学理念。实践教学是培养应用型人才解决实际问题能力(独创性)的重要途径,应用型高校教师发展的核心是发展实践教学或者在理论教学指导下发展实践教学。当前,大部分应用型高校的实践教育理念还未真正形成,对应用型人才培养模式的认识和对实践教学重要性认识的强化还不够,忽略了应用型高校发展所具有的独特性,盲目照搬普通本科高校或者研究型高校的教学体系,缺少或者弱化了实践教学体系,实践教学规划、组织、管理和评价机制不健全不完善,产学研合作教育机制不健全等。许多课程基本仍停留在传统教学模式上,以理论讲授为主,教学计划制定和实践环节的课时设定以“名义实习”课时为主,大量的公共课、理论课仍占居了较多的学时比重。实训实践课程安排较少,实验课、实验内容依附于理论课,实训设施不足或者陈旧、校外实习基地建设薄弱、实习基地利用率不高等。总之,现行的实践性教育理念、教学水平与条件都不足以满足应用型本科教育的人才培养要求。

4. 师资生态结构的“应用型”特色不合理。一是教师准入机制不健全,强调学历忽视

实践经历。大部分应用型高校准入机制不健全，人才引进理念有偏差，在人才引进方面存在一定的盲目性和单一性，片面强调“高学历、高职称”，忽视专业的适应性和实践性，一些应用型高校在教师引进和培养上依然按照研究型大学的要求进行，绝大多数教师来自其他高校或者是博士毕业生，不完全符合应用型高校对教师的要求。这些教师尽管具有较高的学历学位层次，但缺少社会服务和实践工作经历，实践应用能力缺乏，不利于应用型人才的培养。国外应用型高校非常重视教师实践能力的考察，如德国应用型高校要求教师必须具有博士学位和相关领域5年实践工作经历。

二是师资队伍纵向结构不合理，高水平高层次师资不足。随着我国高等教育进入大众化时代，高校的扩招和办学规模不断扩大，师资数量上的短缺和质量上的不足，成为制约各高校发展的瓶颈。各高校对高层次高素质人才的追求与渴望也越来越激烈，“人才争夺战”遂成为各高校的师资工作重点，各类高层次人才成为“人才争夺战”的重点对象。调查显示，应用型高校师资建设存在的最大问题是高层次人才“两难”，即“难引难留”。“两难”产生的主要原因是应用型高校普遍名气不够响、平台不够高、财力不够强、区位优势缺乏等，导致大多数应用型高校对人才的吸引力不够大，引进高端高层次人才比较困难。

转型应用型高校的地方普通本科院校中，大部分分布在中西部或者三四线城市，与东南沿海地区经济发展差异巨大，受地理位置、办学条件、工资待遇等各种因素制约，人才“孔雀东南飞”现象成为常态。如西部地区的高校引进高层次人才难、留住也难，近年来一直成为全国两会聚焦的热点话题。据不完全统计，甘肃省内49所高校在2012—2017年流失人才2600人，约为引进人才数的1/3，大部分流向东部省区等经济发达地区的北、上、广、深，且大多是在当地培养成长起来的高层次人才，而引进的大多是需要重新培养的青年人才。高层次人才、中青年骨干教师、有潜力的年轻教师成为人才流失的新群体，部分院校优势专业或者重点学科的学术科研团队成员成为其他高校“引进人才”的重点目标，优秀的高层次人才或者优秀博士被其他高校“挖走”或自主“跳槽”也成为当前高等教育领域人才流失的常态，人才流失的形式也逐渐从隐性向显性呈现。应用型高校普遍表现出高层次人才或者学科专业领军人才缺乏，师资队伍的纵向生态结构不合理，一定程度上制约了应用型高校的高质量发展。

三是师资队伍横向结构不合理，技能型师资数量缺乏。应用型高校的师资队伍不仅要在纵向上符合职称、年龄、学历学位层次结构，还要在横向上符合理论岗教师与技能型教师的要求。当前，高校与地方、高校与企业之间的人才流动由于受现有体制机制的限制，无法实现真正意义上的自由流动与共享共用，应用型高校与企业界无法真正“相互发生作用”，实现业界精英或者生产型企业技术人才向高校的横向流动。由于受编制限制和待遇差别等人才引进体制机制的限制，从生产实践领域引进到应用型高校的应用型技能人才非常少，实践岗教师数量缺乏，兼职教师占教师总数的比例偏低，大量年轻博士也是从高校到高校，缺少实践锻炼，难以胜任对学生的实践教学指导工作，不利于培养应用技术型专门人才。在片面强调“知识能力本位”而忽视“实践能力素养”的指导思想下，应用型高校教师队伍的横向生态结构不合理，培养出的毕业生难以满足市场和企业的现实需求。

5. 教师评价机制的“应用型”特色不明显。从理论上来说科学合理的教师评价机制对于

促进教师队伍的良性发展具有重要的促进作用,但当前各应用型高校的教师评价机制普遍存在各种缺陷与不足,没有建立一套真正适合应用型高校的教师评价指标体系,不能体现应用型特征,分类标准缺失,无法实现对应用型高校教师多层次、多角度、多方位的合理评价。

一是评价目的简单化。实践中,大多数高校(含应用型高校)在实施教师评价活动时以奖惩性教师评价(总结性评价)为主而忽视或者较少使用发展性教师评价机制,这种评价体制机制的目的是只注重教学效能核定导向的评价即对不称职教师的发现,而忽视教师的专业发展和对学校教育教学质量的提高。实践证明,教师评价的真正目的不应该只是对优秀教师和不称职教师的奖励与惩罚,更重要的是通过教师评价机制促进每一个教师教学质量的提高,不注重教师专业发展评价的教师评价机制注定不是科学有效的评价机制。应用型高校教师评价机制应与应用型高校的办学定位、发展战略、办学宗旨密切吻合,不能通过片面追求考核教师称职与否达到加强绩效管理的目的,不能把通过评价促进教师发展的价值追求对立与绩效管理。

二是评价内容偏离应用型。应用型高校教师评价机制应更多地彰显“应用型”特征,而当前大部分应用型高校考核评价机制很大程度上依据的仍然是综合性大学或研究型大学的考核指标体系,仍以科研为主,而没有把对教学的考核放在首要位置。在科研方面强调核心期刊以上论文发表数量和省部级以上层次课题获批数,大部分应用型高校的教师评价机制依然带有明显的“重科研、轻实践”导向,出现“科研是长腿、实践是短板”现象,缺少能够体现和反映应用型高校办学特征的生产实践、掌握新技术能力和社会服务能力等重要应用型办学特色。强调科研评价的导向遮蔽了“应用型”特色,背离了应用型高校以“应用”为本质发展目标的办学定位,将教师专业发展引向理论研究而忽视了应用研究和应用实践,教师评价机制内容与研究型大学没有实质上的差异。

三是评价标准统一化。教师评价标准是教师工作的方向和准绳,应用型高校教师的评价标准应该基于应用型高校的办学定位和发展目标的现实情况而制定,当前应用型高校教师评价标准存在多元化与统一化的现实矛盾。多元化一方面是指应用型高校基本是由不同学科专业组成的集合体,不同学科专业有不同的发展方向和要求,需要有不同的评价标准;另一方面应用型高校教师应该有理论岗教师和实践岗教师两类,对两类教师应该进行分类考核评价。统一化是指当前应用型高校的评价标准没有区分不同专业学科特点、没有区分不同类型教师特点,而是采用基本相同的评价标准。因此当前应用型高校没有真正建立起适合应用型高校层次需求的教师评价标准,不能实现对应用型高校教师多层次、多方位、多角度的合理评价,与应用型的办学定位不吻合。

#### 四、应用型高校教师队伍生态发展路径优化

1. 树立教育生态意识,化解教育生态危机。在经济社会发展的新形势新背景下高等教育生态结构布局问题凸显,教育生态系统发展面临新的挑战与考验,对于教育主管部门、应用型高校、教师与学生来说,树立并强化教育生态意识显得尤为重要。所谓教育生态意识是对教育生态系统自身生存与发展的总体认识,尤其是有关教育生态系统生存与发展的危机意识,主要包括国家的可持续发展战略、文化环境或者文化生态、编制管理、人口生态、自然环境、社区环境对学校生态的影响等,以及教育资源短缺对教育生态影响出现的“文凭膨

胀”“过度教育”现象。因此提高不同教育主体的教育生态意识是解决影响教育生态危机与困难的思想基础，在强化教育生态意识的基础上，需要正确处理好几方面的关系。

一是共生与竞争的关系。要处理好应用型高校与其他各类高校之间、应用型高校之间以及应用型高校内部各成员之间等不同教育生态主体之间的相互关系，这种关系是共生关系下的竞争，首先是学校外部环境下应用型高校与其他各类高校之间、应用型高校之间，在教育经费、师资、生源等方面的竞争；其次是学校内部环境下应用型高校内教师之间、教学团体之间、学生之间的相互竞争。应用型高校要充分认识到并正确处理好各种竞争关系的存在，持续优化内部生态环境，不断提高自身适应环境的能力和竞争能力，获得持续发展的动能。

二是平衡与失衡的关系。教育主管部门与应用型高校需要运用辩证的、全面的、动态的视角来看待教育生态问题，正确处理好政府、教育主管部门、学校、校长、教师和学生相互之间的各种复杂关系，辩证和客观地看待各类教育主体之间的“平衡与失衡”，使应用型高等教育紧跟社会的变化与发展，不因“教育滞后”而被社会淘汰。其实平衡是“教育均衡”的常态，失衡也是“教育进化”的良好契机，“教育滞后”很重要的表现是既缺乏与社会高度发展相适应的高质量教师，又无意将社会上早已生产和使用的教育设施等引入实践教学。

三是适应与发展的关系。应用型高校重点要科学构建教育生态系统结构、合理配置布局学校内部各生态要素之间的比例关系，形成教育生态系统内部、教育生态系统与社会各子系统之间的良性循环和动态平衡，这种平衡体现为应用型高校与社会企业之间的良性互动，应用型高校内部师资组成结构之间的平衡，既要克服教育生态系统的天生“惰性”，又要避免陷入庸俗的“适应主义”。

2. 适时转变教师理念，调整教师培养方向。应用型高校教师理念的转变包括大学校长的教师理念和教师自身的理念。大学校长的教师理念直接影响着办学治校实践的成功与否，影响着大学教育教学质量的高低与否，影响着高校内部对教师的重视、关爱、依靠、信赖、聘用、管理等。常见的大学校长的教师理念主要有“灵魂论”“大师论”“兼容并包论”等三种模式。“灵魂论”认为大学教师是大学的主体和灵魂，是学校的生命和活力所在、精神和力量所依，倡导者为匡亚明先生。“灵魂论”强调大学教师的核心作用和主体作用，大学校长只有重视教师、尊重教师、善用教师、培养教师，敢于聘用符合学校发展需要的各类教师才能真正促进学校的发展。“大师论”认为大学需要有高水平教师的引领和辐射，倡导者为梅贻琦先生，其核心观点是大学要重视名师的作用，发挥名师的引领作用和辐射带动效应。“兼容并包论”认为在大学教师的选取上要采取综合的观点，既要重视教师队伍的整体发展，也需要大师级人物的引领和辐射。“兼容并包论”的提出者和倡导者为蔡元培先生，兼容并包指通过对不同类型不同层次教师的重视与赏识发挥他们的作用，使现代大学精神得以体现，使教师的思想自由、学术自由能够实现。

从当前应用型高校的师资现状来看，这三种教师理念都是不可或缺的，师资队伍是应用型高校发展的基础，政府部门或者教育主管部门要为应用型高校师资队伍发展创设良好的制度环境，应用型高校要转变教师理念，调整师资队伍的建设思路 and 方向，在加强高水平人才的培育和引进的同时，也要加强对“双师双能型”教师队伍的建设力度，充分展现现代大学精神，营造思想自由、学术自由的良好大学氛围。

3. 完善实践教学体系, 强化实践教育理念。应用型高校的教育理念要和应用型办学定位相符合, 要能体现应用型教育的行业性、专业性、教学性和实践性特征。一套良性循环的应用型人才培养体系应该包括实践教育理念、实践教学体系、实践课程设置、素质拓展环节、实践教学环节等方面, 尤其要强化实践教育理念, 突出实践性教学体系, 通过实践教学实现应用型高校与研究型高校的错位发展。实践教育理念和实践教学理念是两个不同的概念, 实践教育理念是一种关于实践教育或者应用型教育的思想, 强调“学思结合、知行统一、学以致用”。实践教学理念是有关实践教学的具体教学过程的思考或者想法。应用型高校要承担以培养具有“应用型、创新型、实践型、能力型”为主导的应用型人才为目标, 构建以能力培养为重心的理论教学体系, 以及与实践教学体系紧密联系的教学体系。

在确立实践教学理念的同时, 要积极构建实践教学体系, 围绕社会对创新、创业、应用型人才的要求, 改革现行的实践性教学管理模式和实践教学组织, 改革实践教学目的、教学过程与方法, 增强教学内容的实践性, 重点突出产学研合作教育, 注重专业的实践教学环节, 加快推进实践教学设施建设和实践教学基地建设, 构建包括课内实验教学体系、课外实践教学体系和实验室建设体系三位一体的具有应用型教育特色的实践教学体系。<sup>[9]</sup>

4. 加强师资技能培训, 完善师资生态结构。在应用型高校发展的诸多生态因子中, 师资队伍因子显然是第一位的, 因此要凝聚多元主体力量, 以教师教育者专业化为基础保障, 既要关注存量的质量不断提升, 也要重视增量的高质量保障, 有效推动多元主体形成教师教育合力<sup>[10]</sup>, 建成一支“明师德、乐教学、能科研、精技能、懂行业、通市场”的师资队伍。潘懋元先生认为, 在高等教育视野中, 人才培养取向的特殊性决定了教师发展的特殊性, 由应用型本科人才培养的规格要求, 可以推导出应用型本科教师的素质特征<sup>[11]</sup>。

从当前对应用型人才培养已经达成普遍共识的具体规格和要求来看, 应用型人才应该具有宽广和跨学科的知识视野, 综合性、实用化的能力素养, 职业导向的非智力因素等三个方面的规格要求。对照应用型人才要达到的三个要求, 可以推导出作为应用型高校的教师应该具有扎实的理论功底和开放的知识结构, 掌握本学科最新发展动态, 懂得行业管理规律和要求; 有较丰富的实践经验, 有在教学过程中解决本学科领域内各种现实问题的能力, 具有较强的应用研究能力和自我发展能力; 具有良好的职业道德素养等。从应用型教师队伍所具备的三点要求可以看出, 应用型高校师资队伍的合理结构应体现在纵向和横向两方面, 纵向上主要是指师资队伍年龄、职称、学历学位及高层次人才类别的构成比例要合理, 横向上主要是指理论岗教师和实践岗教师的构成比例要合理。纵向的师资结构是任何一个高校都通行的师资结构构成, 但是要体现应用型高校不同于研究型高校的特殊性, 就要在横向上具有一批能培养应用型人才的理论岗和实践岗结构合理的师资队伍。

实践岗教师队伍的建设不仅是学校的责任, 也是政府及教育主管部门的职责所在, 要通过创设良好的制度环境, 营造实践岗教师的发展环境, 促进实践岗教师的培养力度。通过改革学制设置和专业设置, 提高高素质实践岗教师的培养平台; 通过政策促进产学研结合力度, 依靠财政、金融、税收等优惠政策, 调动企业与高校之间协作联系的积极性; 进一步完善教育生态体系, 完善高等教育资源配置, 鼓励和推动高校主动寻求与企业的合作, 聘请相应的行业专家, 传授行业技能, 了解行业需求。



5. 优化评价方法设计,完善教师评价机制。教师评价对提高学校教育质量具有重要作用。当我们不断追求完善学校教育质量时,不能忽视教师评价的潜在价值。英国学者怀斯等人对教师评价提出了“行政性评价”和“专业性评价”两种概念<sup>[12]</sup>。两种评价方式的侧重点各有不同,行政性评价是一种高度标准化的行政指标评价,主要适用于管理人员进行与学科内容无关的教学效能核定导向的评价;专业性评价主要适用于评价教师教学的优缺点、教学策略以及帮助提高教师专业发展为目的的教师职业发展评价。

一套科学有效的教师评价机制必须综合考虑、科学合理规划好行政性评价和专业性评价两种方式,科学制定评价目的,精心设计评价策略,注重科学的评价方法、评价标准、评价模式和评价内容。在评价目的设定上,要以促进和帮助教师提高教育教学质量、培养社会需求的合格应用型人才为目的。在评价策略上,评价人员也要运用辩证的观点研究评价对象,要以联系的、动态的、整体的、全面的视角分析被评价对象防止评价发生偏差,与此同时,教师评价还要加强过程管理和心理调控,注意调节评价者的情绪避免因个人因素影响对被评价者的评价结果。在评价方法设计上,要注重评价信息收集活动、评价信息源设计和评价方法的建议,评价要与校园文化相兼容,以减少教师在心理上的排斥。综合运用包括教师自评、同行评议、学生评教、观察与会谈以及教学成果等在内的多种评价方法,以取代教师只受上级评价的僵硬形式。在教师评价模式的选择上,具体包括教师职责评价模式、教师认知发展评价模式和教师活动评价模式三种。在评价内容方面,根据不同的评价模式和评价对象制定不同的评价内容。在评价标准的制定上,要能体现促进不同类型教师发展的不同考评标准,对理论岗教师侧重教学效果、基础理论科研成果的考查,对实践岗教师侧重考查带领学生分析解决问题的能力以及实用性方面应用研究的能力。

总之,在教育生态视角下加强应用型高校的高质量发展,提高应用型人才培养质量,培养和造就建成一支“明师德、乐教学、能科研、精技能、懂行业、通市场”的师资队伍是关键。通过树立正确的教育生态意识,优化教师发展环境;构建科学合理的教师评价机制;转变教师理念,调整教师建设方向;加强师资队伍建设,完善师资生态结构;强化实践教育理念,构建实践教学体系等教师队伍生态发展的路径,应用型高校才能实现高质量发展和提高人才培养质量的最终目的。

#### 参考文献:

- [1] 迈克·富兰. 变革的力量——透视教育改革 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2000: 235.
- [2] 吴鼎福. 教育生态学刍议 [J]. 南京师大学报(社会科学版), 1998(3): 33—36.
- [3] WALLER W. The sociology of teaching [M]. New York: John Wiley & Sons Inc, 1932: 161.
- [4] 范国睿, 王加强. 当代西方教育生态问题研究新进展 [J]. 全球教育展望, 2007(9): 39—45.
- [5] 顾明远. 教育大辞典 [M]. 上海: 上海教育出版社, 1998: 58.
- [6] 李志峰, 高慧, 高春华. “编制”之困: 高校教师的组织身份属性与身份认同 [J]. 高教发展与评估, 2013(9): 82—89.
- [7] 潘懋元. 应用型人才培养的理论与实践 [M]. 厦门: 厦门大学出版社, 2011: 174.
- [8] 朱士中. 论应用型本科高校师资队伍转型发展 [J]. 当代教育科学, 2010(9): 47—49.
- [9] 李永. 应用型人才培养实践教学体系构建 [J]. 实验室研究与探索, 2018(9): 270—273.

- [10] 李广. 构建新时代中国特色高质量教师教育体系 [J]. 教育发展研究, 2022 (2): 3.
- [11] 潘懋元. 我看应用型本科院校定位问题 [J]. 教育发展研究, 2007 (Z1): 34—36.
- [12] 陈玉琨. 教育评价学 [M]. 北京: 人民教育出版社, 2019: 116.

## Ecological Development of Teachers in Application-oriented Universities: Plights and Countermeasures

SONG Jibi

(Suqian College, Suqian 223800, Jiangsu, China)

**Abstract:** Application-oriented university is an important part of higher education ecosystem, and the ecological composition of teaching staff is the most important factor affecting the micro ecology of application-oriented universities. Under the long-term influence of the domestic educational ecology, the teaching staff of application-oriented colleges and universities are trapped in plights. Educational policies do not have definite regulations for the “application orientation”. The features of “application orientation” are not outstanding in the concept of teacher development, the concept of practical education, the ecological structure of teachers, and teacher evaluation mechanism. All of the above factors restrain the development of application-oriented schools. Therefore, application-oriented colleges and universities need to set up the consciousness of educational ecology, adjust the direction of teacher training, improve the practical teaching system, strengthen the training of teachers of practical skills, and optimize the system of teacher evaluation.

**Key words:** application-oriented university; educational ecology; setting up the ecological structure of teaching staff

(责任编辑 冯 斌)