

# 地方高校教师发展路径浅探

何志伟

(梧州学院 广西梧州梧州市 543002)

Hezhiwei

(Wuzhou university, Guangxi, Wuzhou, 543002)

**摘要:**在我国经济科技持续发展的背景下,国民经济水平有所上升,人们在物质生活基本实现满足以后,社会各界人士把更多的目光投放到了教育事业。尤其是现在国家提倡的全民素质提高政策引导下,各地区都已经开始重视教育事业建设,高校作为一个培养社会实践型人才的教育机构,其中影响大学生学习成长以及发展的重要因素就是师资力量。所以如何才能促进地方高校教师的发展,这已经成为教育部门必须重视的问题。本篇文章主要分析了高校教师专业化发展的特点、当前地方高校教师发展的困境这两个方面,然后又对地方高校教师发展路径优化措施展开讨论,不要提出了个人的见解。

**关键词:**地方高校;教师;专业发展

**引言:**大学生在学校参与学习主要就是教师对他们进行指导,不仅给大学生传道授业解惑,同时还教会他们如何做人做事。但前提是这些教师的师德素养合格而且专业能力,能满足学生的各方面需求。从目前各地方高校师资发展情况分析,还是存在许多问题,因为这些高校的教师他们也更倾向于名校,因此造成地方高校教师力量缺乏这种现象非常普遍。

## 一、高校教师专业化发展特点分析

### (一)自主性

教师专业发展属于一个自主性过程,他是当教师认识到自己存在不足之处以后,积极进行自我完善的过程。所以在此基础上始终会在教师本人主观能动性的基础上发展完善,这也是教师发展路径上的重要特征,高校的教师会根据他们的专业理念和职业素养所处的阶段和整体水平产生一些发展进步的动力,做出这些选择和判断的核心就是教师自主性。因此,在高校教师专业化发展的特点上自主性是有着重要影响意义的,他们为了适应未来的教育素质发展必须不断充实与提升自我,让自身的综合提升形成一种自主性。

### (二)多样性

高校的教师在专业化发展上需求方向和程度存在差异,这种客观事实在某程度决定着教师发展当中有着多元化特征。所以地方高校的教师在专业素养和教育经历上也会有着不同之处,近些年在中国高等教育资源整合和规模扩大深入发展的背景下,很多高职学校已经升级为本科院校,这种现象很是常见,此过程中一些高职院校的教师会成长为高校教师。但是他们因为教育的经历和背景以及专业素养没有出现实质性变化,所以个人的能力和专业都没法满足高校标准,如此在投入对大学生的教育当中就会造成很多不利影响,这些问题也都呈现出了以后高校教师发展趋于多样性。

### (三)互动性

高校的教师专业发展在本质的角度上分析属于教师自身和学校实现互动的过程,有很多高校在发展当中也会带动教师的发展,教师自己的发展反过来也能促进高校办学实力的提高,两者是一种相互递进和互利互惠的关系。高校师资力量的提升必须要有教师个体实力进步,然后再逐渐扩张到教师群体,从而提升高校的教师队伍质量。在此过程中教师的专业化发展始终都会在一个互动的过程中,与其他的高校互动、与其他教师互动还有和学生之间的互动,那么互动性也成为教师专业化发展的核心特点组成部分。

## 二、当前地方高校教师发展存在的困境

### (一)教师发展自主性不高

高校教师在发展当中有一个特点就是自主性,他能满足教师自我完善各项需求,而且也是适应高等教育发展还有教师成长的必然举措。但是有很多地方高校教师的发展自主性方面还存在着很多不足之处,从教师的组成结构上看地方高校教师队伍的组成一般会分

成两种,一个是学校在进行规模扩大的过程中引入大量新教师,他们在教学的经验和专业实践能力上存在不足,大多都是一些毕业的研究生和博士。刚刚进入新的工作环境,很难在短时间内就适应岗位,再加上进入学校以后就会给他们发放繁重的教学任务,他就会让新的高校教师无形中产生压力,把多数时间和精力都放到怎样提高教学质量和熟悉教育环境中,对个人的素质和能力发展缺乏科学性认知,由于精力的限制会把个人发展闲置。第2种结果是地方高校在组建之前,有很多都是高职或中职所遗留下来的老教师,他们虽然经验丰富但是没有跟上现代化教育发展步伐,而且也没有动力再去不断发展和提升自我,极度缺乏制度性。无论是专业进修还是继续在教育的职称上提高,这些教师都有着不得已而为之的现状,所以对自我发展的时效性并不强,进修当中教育理论和教学技术难以在实践当中真正的执行和坚持下去<sup>[1]</sup>。

### (二)学历结构不合理

中国很多城市当中的地方高校教师数量和质量都不高,这是影响高校发展的核心要素。在学校招生数量增加的条件下,学生和教师数量比例严重失调,而教师资源的缺乏也成为制约地方高校发展的重要因素。所以说高校在构建师资团队的时候会一再的降低标准,这种畸形的需求角度下地方高校的教师资格就会呈现出不合理情况。有些学校虽然很多博士和硕士毕业生在教师团队中的数量占据着较大的优势,但他们大多都是刚进入教育领域工作的新教师,缺乏成熟的教学技能和丰富的专业知识,还有一部分是之前的老教师他们都是通过学历进修而取得硕士学位,最开始学历并不高,大多都是为了晋升职称而选择提高自身学历水平,所以其中的学历和能力并不对称,有的还是一直沿用之前的教学经验展开工作。针对学科前沿理论还有一些新的教育理念技术这些老教师知道的并不多,但这又是现代化高校教育发展当中教师必须掌握的,所以教师的学历结构不合理也称为地方高校教师发展当中所面临的主要问题。地方高校的教师教学结构不合理对于目前和日后高校综合实力提升都会形成阻碍,很多高校专业建设力度不足,导致这种现象产生的原因就是没有领头人,并不是缺乏这一领域的专家,只是没有在学历结构上实现平衡。所以教师的学历结构不合理造成了高校教学质量和综合办学水平提高的影响因素,同时也会给教师和学生的发展带来不利形式。

### (三)存在重教学轻科研现象

高校教师的发展大致有两个方向,包括教学和科研,这两个因素放在不同的高校教师身上会呈现出对应的效果。其中的教学能力是教师最基础的能力水平之一,这也是他们能否投身于高等教育事业的根本,因为教学能力影响着教师能否给大学生传递高质量知识,所以高校的教师专业发展始终都会伴随着他们的教学实力提升为根本,必须通过不断的学习和深造来创新支撑教育理念并掌握各

种先进的教学策略。只是高校教师的发展还有另一个方向便是科研,这也是区别于高校教师和中小学教师的重要点,高校的教师他们在专业领域中应当具备强大的科研能力,是他们进行自我发展的核心动力。如果教师要想完善各个方面教学工作,不仅要掌握具有价值的知识理论,还能通过有效的方法将其传授给学生,这就是通过科研而实现的。然而现在很多地方性高校的教师在发展当中他们普遍比较重视自身的教学能力,反而忽视科研能力提升,这种发展了专业化失衡在目前各大高校比较普遍。

#### (四)功利化较为严重

现在很多地方性高校发展速度非常快,随着办学水平的提高和教师学历结构优化调整,硕士研究生还有博士的教师数量持续上涨。就算如此,在这种背景下还是突出了一些问题,比较明显的就是教师的学历和他们的能力并不对称,产生这种现象的主要原因是教师的发展太过功利化。有些地方高校为了把自己的实力查一下出来,他们会给教师提供继续教育和相关条件,甚至给一些高学历的专业教师带来高福利待遇,包括晋升的职位还有人员选拔上严格审核,给教师继续深入教育工作还有提高学历带来巨大动力。但是很多地方高校的教师他们虽然提高了自身的学历,但往往都是因为功利化影响,为了提高薪酬待遇而选择提高学历这种手段,在此过程中只要把毕业论文还有答辩通过即可,所以有可能存在着徇私舞弊的现象。各种工具化影响下会让高校教师的学历文凭含金量降低,对他们的专业化发展也是没有任何有利之处<sup>[2]</sup>。

### 三、地方高校教师发展路径优化策略

#### (一)科学展开培训

地方高校的教师发展各方面要求非常高,其中发展的内容排序存在差异,所以学校必须根据这些教师的实际需求还有自身发展目标以及定位的阶段对教师发展了内容和策略进行方案制定,并开展与之对应了的培训教育活动。地方高校教师目前面临最主要的问题就是他们的科研能力和教学能力不对称,解决最有效的方法就是积极的引进一些高素质和高水平师资人才,促进扩大教师专业化能力发展,组建完善的科研团队营造良好发展氛围,促进所有教师都能在此期间得到自我发展。对待教学发展的相关问题,一般都是学校在这方面的重视度和支持力度不足所导致,因此有必要提高教学的地位,给他们提供更多教学活动发展上的支持。校本课程培训是地方高校整合固有教学资源并满足教师多元化发展的有效措施,综合来看地方高校在对于教师专业发展上不能离开两个方面,一个是学历培训,另一个是素质化培训。从目前地方高校教师发展存在功利化现象影响分析,教师的学历提升还有素质提高无法实现全面飞跃,解决的有效方法是提高教师的校本培训,利用这些地方高校本身就拥有的教学资源让各教师之间进行互动和技能互换,从而才能把他们心中的所感所想和所得形成一种互相借鉴的效果。很多地方高校都会设置对应的院系和专业,在这里要开发有利于教师发展的互相帮助培训模式,让校本培训能够在教师的专业发展当中有持续动力。在当前信息技术持续发展背景下,地方高校教师的信息素养还有各方面操作能力都必须适应这一时代发展潮流,满足现代化教育需求,所以教师应当积极的学习计算机技术和其他现代化教育手段,在取得相关证书以后提升自身的实际操作能力。在这一基础上,地方高校应当充分结合自己在计算机上所拥有的优秀教学资源,给全校教师都开展技术方面的培训。根据各专业的特征有所差异,教师在发展上的需求要有针对性,所以可实行差异化发展政策,到不同学科阶段、学历还有年龄段的教师在需求的角上能适应这些发展的政策,学校也应充分的进行调研制定促进教师发展的个性化措施还有制度体系。

#### (二)调动学生发展主动性

高校教师在他们的职业生涯当中自我发展和完善属于天然需

求,他们往往会通过自己的努力学习来提高教学水平并持续更新教育理念,所以自主是专业发展对于地方高校的教师综合实力提升有很多潜力可挖掘,但教师的自主性并不能过于独立,其中不仅需要教师的主观能动性,他们还要与其他的条件和环境共同协调。具体就不是地方高校教师对于专业化发展应当有足够的主动性,调动他们的激情,学校根据教师的实际情况制定个性化发展规划,并具体到每一名教师~职业生涯发展规划会融合教师的实际发展方向,对他们当前的发展情况进行评估然后给出一些指导意见,尽快缩短不同教师之间的差距,这也是推动地方高校建设的有效动力。

#### (三)协调教学和科研平衡

教师的发展这项工作要有一个科学合理的政策和制度支持,学校给予足够的资金确保教师发展工作常态化。当地方高校的教师再做到机构、人员、制度还有网站这4个方面完善以后,学校就应当帮他们归类到专项计划当中,对教师的职业生涯发展还有科研团队建设进行结合、充分挖掘人力资源管理服务和和使用。对于教师发展机构的性质活动还有项目和方法都有特色做好顶层设计,让教师的发展有的放矢。在这项工作上必须有全局意识,能做到开源节流,把资金先投入到一些优秀的教师发展中,先培育出一些优质师资力量,然后再带动其他的教师持续进步。地方高校教师的发展也应当突破只关注教学能力这种局限性,完善科研能力开发,因为没有科研能力作为支持的话教师无论怎样发展他们都会局限在怎样提升教学水平方面,对他们其他的能力或者教学意识都没有太多的有利之处,所以地方高校应当协调好教师的教学水平和科研能力协调发展条件。另外,外界力量也是影响到教师发展的主要因素,所以学校应当做好领路人的角色,对教师的发展完善规划和给出合理的指导意见。

#### (四)增强地方高校教师发展中的自省能力

人的自我发展都是在自主性角度上才能持续推进的,但是在地方高校教师的发展当中,他们必须根据自身客观情况进一步认知然后实现评价。因为当教师在发展当中有明确的方向和计划以后,并不是能一帆风顺的,其中还有很多不足之处或者做错的地方,那么教师就应当合理的进行自我评价,在进行发展的过程中遇到了哪些问题还有不足之处,及时发现并将其解决,向着更好的方向过渡。同时,对教师各阶段发展项目的评估工作都要积极落实,最重要的是要构建一种合理的教师发展文化,从多管齐下的角上去组织教师的发展组织文化和行动,要让每一名教师都能从深刻角上认识到发展的重要性,再加上学校的政策支持和各方面改革,必然能帮助教师完善自我深入发展<sup>[3]</sup>。

### 四、总结:

综上所述,地方高校对于教师的发展还存在着很多问题,如果不能将其有效解决这不仅会影响到教师自我各方面水平提升同时还会制约高校的发展。所以,各地方高校应当把学校的发展建设建立在教师发展的角上不断完善,有针对性的给他们制定一个良好的职业发展规划,以此来推进中国的教育质量化。

#### 参考文献:

- [1]刘婷.“一带一路”背景下地方高校小语种教师专业发展研究[J].创新创业理论与实践,2021,4(22):99-101+108.
- [2]张永花.应用型转型背景下地方高校教师发展困境与对策研究[J].教育教学论坛,2020(21):36-38.
- [3]玲玲.地方高校教师发展现状调查分析[J].知识文库,2019(16):238.

课题项目:梧州学院2018-2019年度校级教育教学改革工程,项目编号Wygj2019A062

作者简介:何志伟(1982年7月),男,壮族,广西南宁人,武汉大学工程硕士,助理研究员,研究方向:管理学。