

审核评估视域下应用型普通本科高校教师队伍建设路径研究*

■周进军

摘要:高校教师队伍建设的成效决定着学校人才培养能力和质量。新一轮审核评估在充分体现《深化新时代教育评价改革总体方案》指导思想和价值导向的基础上,为高校教师队伍建设指明了方向,提出了要求。审核评估视域下应用型普通本科高校教师队伍建设,应坚持党管人才,切实加强师德师风建设;拓宽人才引进渠道,加强“双师双能型”教师培养;实施分级分类管理,促进教师个性化能力发展;加强教师发展中心和基层教学组织建设,提升教师发展支持和服务能力;深化评价机制改革,优化教师队伍治理体系。

关键词:审核评估;应用型普通高校;教师队伍;党管人才;人才引进;“双师双能型”教师;分级分类管理;评价机制

中图分类号:G451.2

文献标识码:A

文章编号:1004-633X(2022)27-0039-03

“教师是立教之本、兴教之源”,高校教师队伍建设的成效决定着学校人才培养的能力和品质。2021年2月,教育部印发《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案(2021—2025年)》(以下简称《评估方案》)^[1],对评估工作进行了科学的顶层设计。《评估方案》充分体现了《深化新时代教育评价改革总体方案》的指导思想和价值导向,为我国普通高等学校按照教育规律办学指明了方向。

一、高等教育新一轮审核评估的对象分类与参评要求

推进高等教育分类发展,建设具有中国特色的高水平应用型本科高校,是人才供给侧结构性改革的重要内容。新一轮审核评估的指导原则之一就是坚持分类指导,根据我国各级各类高校的办学定位、服务面向和发展目标,把参评高校分为两类:第一类是侧重质量保障能力评估,适用于以建设世界一流大学为办学定位,以培养拔尖和创新人才为目标的高校。第二类是包含“三种套餐”的评估指标:一是参加过上轮审核评估,

以学术型人才培养为主要方向和重点的普通本科高校;二是参加过上轮审核评估,以应用型人才培养为办学定位的普通本科高校;三是已通过合格评估5年以上,本科办学历史相对较短的应用型普通本科高校^[2]。各参评高校可在全面考量办学目标定位、人才培养规格和教学质量保障体系建设等基本情况的基础上自主选择参加其中一类进行评估。

教师队伍建设是学校内涵建设的主要内容,也是本轮审核评估观测的核心指标。从指标设计和考查内容来看,对于第一类高校而言,共设有3个一级指标、12个二级指标,教师队伍属于“教育教学水平”的二级指标,重点考查师德师风、教学能力(教授为本科生上课、生师比、具有博士学位教师占专任教师比例等)、学校组织教师培训、支持教师职业发展、教师发展中心设置及功能发挥以及基层教学组织建设情况。根据《评估方案》要求,应用型普通本科高校适用于第二大类里面的最后两种类型。评估方案共设有7个一级指标、27个二级指标,在三级指标中设置必选项目和特色限选

* 本文系2021年甘肃省高等学校创新基金项目“地方应用型普通本科高校新文科专业建设的路径研究”(项目编号:2021B-263)的阶段性研究成果。

作者简介:周进军(1977-),男,甘肃镇原人,陇东学院教育学院副教授,主要从事高等教育基本理论、教师教育和教师专业发展等研究。

项目。相对于第一类高校,最大的区别是把教师队伍作为一级指标,下设四个二级指标和若干个观测点。

二、审核评估视域下应用型普通本科高校教师队伍建设的途径

审核评估的主要目的是引导参评高校在学校定位、发展规划、师资队伍和经费投入等方面综合推进本科教育综合改革,真正达到以评促建和以评促改的目的。

(一)坚持党管人才,切实加强师德师风建设

深刻把握新时代师德建设的丰富内涵和本质要求,始终坚持党对教师队伍的领导权^[3]。学校师德师风建设工作既要依托党委教师工作部的“攻坚战”,又要争取学校职能部门的密切配合。第一,提高思想认识,引导广大教师牢固树立“不忘立德树人初心,牢记为党育人、为国育才使命”,培育共同价值观和向心力。第二,加强师德师风建设的舆论宣传与价值导向,引导广大教师争做“四有”好老师。第三,创新培训方式、拓展学习载体,把人生理想、职业情怀、学术规范和心理健康等方面的考核教育融入教师职业准入和管理全程^[4]。第四,建立教师思想状况常态化调查分析机制,及时发现并解决教师思想问题与实际困难。第五,以德育德,在育人实践中加强师德建设。结合办学特色和学科专业优势,把对学生的价值引领和思维方式的培养融入专业教育和课堂教学,实现专业教育与立德树人的有效融通。第六,探索建立与应用型人才培养相适应的师德师风考核机制,将师德教育贯穿教师管理和职业发展全过程,切实提升育人能力^[5]。

(二)拓宽人才引进渠道,加强“双师双能型”教师培养

高素质教师队伍建设是一项系统工程,教师队伍中各类教师的比例与结构要符合学校办学定位和人才培养目标。应用型高校的教师既要精通相关领域的理论知识,还应具备较强的专业实践能力。学校要从自身特色和发展实际出发,摸清现有教师的学历结构、专业结构、年龄结构和职称结构等情况,科学规划人才需求,尤其是要弄清楚需要什么样的教师,如何考查、遴选和引进学校所需要的师资,不能盲目追求高学历,单纯引进学术型硕士和博士研究生。可引进与学校应用型专业相匹配的专业类硕士研究生,也可从相关行业、企业招聘高级技术型人才,从人才引进的源头上建设好应用型师资队伍^[6]。入职以后,通过岗前培训、导师制、见习制和深入行业企业锻炼等形式进行多元化职

后培训,着力构建专业道德、理论知识、专业实践技能、应用科研“四位一体”的专业发展目标体系。

(三)实施分级分类管理,促进教师个性化能力发展

随着我国高等教育由大众化迈入普及化发展阶段,分类管理成为了应用型普通本科高校教师管理和发展的迫切需求。《评估方案》把分级分类管理作为重要的观测点之一,其目的在于促进应用型普通本科高校积极探索适合应用型人才培养的人事管理制度改革。第一,岗位科学分类。学校可根据办学定位、服务面向、办学规模和教师群体的实际特点,将教师分为教学型、教学科研型、科研型和社会服务推广型等多种类型。第二,分类聘任与考核。采用定量与定性相结合的方式,充分考虑教学、科研和社会服务对于生产实践等方面的成果,将聘任制与任期制落到实处。第三,职称分类评审。坚持分类设岗、按岗评审的原则,不同类型的岗位单独设计评审指标,在岗位内部单独评审。第四,动态管理。积极探索教师职务职级调整的动态管理和岗位退出机制,满足教师个性化发展需求。第五,健全分类管理的组织保障,在人才引进、培养、使用、评价、奖励和流动等方面出台配套制度。要加强对分类管理实施过程的督导和反馈,更好地服务于教师职业发展和能力提升。

(四)加强教师发展中心和基层教学组织建设,提升教师发展支持和服务能力

教师发展中心作为促进教师专业发展的专门机构,既具有行政管理的属性,又有学术发展的特点。第一,要进一步研究教师发展中心的功能定位和职责范围,争取独立设置,改变隶属或挂靠于学校其他部门的现状,系统设计职能领域,使其成为学校真正的专业性服务机构。第二,提高教师发展中心的专业性和学术性,从领导配备、团队建设、资源配置等方面确保教师发展中心的专业性,通过开展教师培训、教学研究、咨询指导等方面的工作彰显学术性和权威性。第三,创新活动方式,增强教师发展中心的权威性和感召力。在培训中采取素质拓展、互动交流、指导咨询、工作坊、茶餐会等方式,有效提高培训活动对教师的感召力。第四,通过出台政策和制度,规范和引导价值追求与资源配置,支持建立全方位、常态化的教师发展体系。尤其是学院和系部等基层教学组织应切实承担起促进教师发展的职责,引导、鼓励和督促他们积极参与学校举办的教师发展活动。第五,明确基层教学组织的主体责任,

改变功能弱化、地位边缘和制度缺失的现状,使其在师资建设、教学研究和人才培养方面发挥积极作用。

(五)深化评价机制改革,优化教师队伍治理体系

评价机制改革是高校教师队伍建设的着力点和重要抓手。要进一步探究“双师型”教师成长规律,探索建立“双师型”教师评价标准,破解“双师型”教师发展的瓶颈。第一,遵循应用型人才培养规律,建立适合本校特色的评价考核机制。深入领会《深化新时代教育评价改革总体方案》的精神实质,加强对教师职业道德、敬业精神、专业能力和实践能力等方面的评价考核。第二,创新职称评审方式和评价权重,优化职称晋升渠道,拓展人才发展空间。探索建立以师德师风、专业能力、教学实绩为主要标准的人才评价导向。第三,强化竞争机制,实施和完善岗位聘任制度。坚决抵制评完职称之后一劳永逸的“躺平”现象。第四,提高教师职业地位和学术尊严。切实保障教师在学校事务和关涉自身利益方面的知情权、参与权与监督权,鼓励教师参与学校决策与治理。第五,规范和完善校内学术组织,切实

发挥学校学术委员会和教授委员会等学术组织的职能,激发教师的创新活力和自我发展能力。

参考文献:

- [1]教育部关于印发《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案(2021-2025年)》的通知[Z].中华人民共和国教育部公报,2021.
- [2]别敦荣.新一轮普通高校本科教育教学审核评估方案的特点、特色和亮点[J].中国高教研究,2021,(3):7-13.
- [3]喻晓社.新时代一体化推进高校教师队伍建设的改革与实践[J].中国高等教育,2020,(19):7-9.
- [4]孟新,白敬如.新时代高校思想政治理论课教师师德修养之道[J].教育理论与实践,2021,41(18):44-48.
- [5]苏寄宛.加强新时代高校师德师风建设的思考[J].中国高等教育,2021,(24):34-35.
- [6]朱来斌.本科高校转型视阈下“双师双能型”教师队伍构建路径探析[J].学术探索,2016,(12):149-152.

作者单位:陇东学院教育学院,甘肃 庆阳 邮编 745000

Research on the Construction Path of Teachers' Team in Applied University in the Perspective of Audit Evaluation

ZHOU Jin-jun

(School of Education, Longdong College)

Abstract: The effectiveness of the construction of college teachers' team directly determines the ability and quality of college talent training. On the basis of fully embodying the guiding ideology and value orientation of The Overall Plan for Deepening the Reform of Educational Evaluation in the New Era, the new round of audit evaluation has pointed out the direction and put forward requirements for the construction of college teachers. In the construction of teachers' team in applied university in the perspective of audit evaluation, we should adhere to the Party's management of talents to strengthen the construction of teachers' morality and style, broaden the channels of talent introduction to strengthen the training of "double qualified and double capable" teachers, implement "grading and classification" management to promote the development of teachers' personalized ability, strengthen the construction of teachers' development centers and grass-roots teaching organizations to improve teachers' development support and service capability, and deepen the reform of evaluation mechanism to optimize the governance system for teachers.

Key words: audit evaluation; applied university; teachers' team; the Party's management of talents; talent introduction; "double qualified and double capable" teachers; grading and classification management; evaluation mechanism