

# 自由贸易港建设背景下新建本科院校 教师发展现状与策略

林 勇

(琼台师范学院,海口 571100)

**摘 要:**随着海南中国特色自由贸易港的建立,对于人才的需求也提出了更高要求。高等院校作为培养高素质人才的重要场所,在未来一段时间内将面临更多机遇与挑战。本文以自由贸易港建设为契机,通过文献分析、问卷调查和实地访谈等方法,结合相关理论基础,探讨海南省新晋本科院校教师发展现状,针对存在问题提出提升教师发展的策略,旨在指导新晋本科院校制定相应的教师发展规划,促进其师资队伍整体水平提升,进而推动高等教育事业又好又快的发展。

**关键词:**自由贸易港;新晋本科院校;教师发展;教育管理;高等教育

**中图分类号:**G64 **文献标识码:**A

近些年,我国高等教育发展迅猛,各类高等院校数量大幅度上升。截至 2023 年 4 月,我国共有 2013 所高等院校,在学人数超过 4655 万。尽管如此,许多新兴本科院校仍面临许多挑战,如办学经验不足、师资力量短缺,使得它们处于发展初期。十八大以来,我国始终遵循以习近平同志为核心的党中央的教育理念,大力推动教师队伍建设,努力提升教师的素养和能力,使他们更好地服务社会,支持新时代的教育发展。2020 年 12 月教育部等六部门联合发布《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》<sup>[1]</sup>以来,打造优秀的教师团队,提升教师专业能力,推进教育高质量发展,已成为当今高等院校的紧迫任务。随着《海南自由贸易港建设总体方案》的实施,建立一支与自由贸易港建设发展相适应的高等院校教师队伍,更好地推动海南省新兴高等院校的发展,提升教师专业素养、增强职业技能,为海南自由贸易港建设做出积极贡献,具有深远的现实意义。通过以海南省新兴本科院校为例,探讨新兴本

科院校教师发展的现状与问题,提出解决策略,希望能为其他同类院校提供参考。同时,也有助于相关部门了解目前海南省新兴本科院校教师队伍的整体状况及教师个人的需求,从而更好地制定政策,推动海南省新兴本科院校的发展。

## 一、教师发展研究与海南省新建 本科院校教师发展现状

在我国社会经济快速发展的背景下,教育事业在国家发展中发挥着日益重要的作用。教师,作为教育事业发展的关键支柱,其专业素质和教育教学水平对我国教育质量的提升具有直接影响。因此,对教师发展的研究受到了广泛关注,学术界也从多个角度对教师发展进行了深入探讨。随着对教师发展的认识不断深化,人们对其理解也变得更加多元化。首先,从横向上看,教师发展可以被视为一个复杂的正式和非正式学习过程,涵盖了教师在职场中所接触到的各种知识、技能和经验的积累。其次,从纵向上看,教师发展可以被视为一个连续的、贯穿职

**基金项目:**海南省高等学校教育教学改革研究项目“自贸港建设背景下海南省新晋本科院校教师发展策略模型研究”(HNJG2023-142)

**作者简介:**林勇(1978—),海南海口人,琼台师范学院教授,主要研究方向:应用语言学、英语教学、教师发展。

业生涯的终身过程,这意味着教师需要不断更新知识、提升技能,以适应教育行业的变化和发展。再次,从发展阶段上看,教师发展包括了职前教育、入职教育和在职教育三个阶段,这三个阶段共同构成了教师专业发展的完整体系。最后,从发展内容上看,教师发展涉及专业知识技能、专业理想与道德及专业自主权等多个方面,这意味着教师需要在专业技能、职业操守和自我管理等方面进行全面提高。王立(2011)<sup>[2]</sup>从个人、专业、教学、组织发展等四个层面提出了高校教师发展的框架。个人层面的重点在于培养良好的人际关系、提升身心素质,并且积极参与有助于实现个人职业理想的实践。这表明,教师个人发展的重要性不容忽视,需要关注教师的心理健康、职业规划等方面。专业发展重点是促进教师在特定领域专业能力的提升,并着重于培养他们在该领域的特殊技能。这意味着,教师需要在专业领域不断精进,掌握最新的教育理念和教学方法。而教学发展则侧重于改进教学设施、增加课程内容、拓宽课程视野,以及提升课堂效果。这表明,教师需要关注教学方法和手段的创新,提高教学质量。组织发展重点是建立有利于教师工作的组织环境,以促进他们的工作效率。这意味着,学校和教育管理部门需要为教师提供良好的工作环境,激发教师的工作积极性。2020年,《开启全面建设高素质专业化创新型教师队伍新征程》<sup>[3]</sup>的发布,为我国高等院校教师发展提供了全新的视角。这一政策明确了未来一段时间内的重点任务和方向,充分体现了党和政府的精心设计和远见卓识。基于政策导向,国内学者对高等院校教师发展进行了一系列研究。例如,朱宁波和曹茂甲(2017)<sup>[4]</sup>通过文本分析,研究了我国高等院校青年教师培养政策;潘懋元和罗丹(2007)<sup>[5]</sup>则从宏观角度对高等院校教师发展进行了探讨;张俊超和刘献君(2014)<sup>[6]</sup>则深入研究了优秀高等院校教师成长与发展的规律性特征。此外,一些学者通过对我国部分地方高等院校教师的调查,提出了符合时代发展的合理化建议。袁晓杰(2012)<sup>[7]</sup>在调查访谈中发现,高等院校教师专业发展中教师个体和学校整体发展存在不协调的问

题,并从政府、学校、教师个人等角度提出了具体的建议。孙敬霞(2016)<sup>[8]</sup>通过对河南省ZY大学的问卷调查发现,教师在专业发展中阶段性目标不清晰,内容不均衡、不协调,因此提出了完善高等院校教师发展机制,教师发展与当代大学教师培养制度相适应的思路。还有学者从教师发展现代化的角度进行了分析。蒲丽霞等人(2014)<sup>[9]</sup>探讨了当前教师专业发展面临的困境,并提出了尊重个体的发展,强化专业素养与研究能力等发展路径。总之,教师发展是我国教育事业的核心问题之一,关系到教育质量的提升和学生的全面发展。我们需要从多个层面关注教师发展,为教师的发展提供全方位的支持,以推动我国教育事业的持续发展。

在我国积极推进自由贸易港建设的大背景下,海南自由贸易港的成败与否,在很大程度上取决于我们是否能够成功地培养和输出高质量的高等教育人才。因此,海南的高等院校肩负着建设和完善师资队伍这一艰巨的任务。这无论对于老牌本科院校,还是新晋本科院校,都是一项紧迫的任务。尤其是对新晋本科院校而言,由于其起步晚、基础薄弱,师资队伍建设的重要性更是不言而喻。因此,本文以王立(2011)的高等院校教师发展定义为主,采用Richter, D. (2011)<sup>[10]</sup>的分类方法,以探索新晋本科院校教师职业发展的转向。这不仅是对我国高等院校教师发展研究的重要补充,也是对新晋本科院校教师职业发展转向的深入探索,旨在为海南乃至全国高等院校教师发展提供更为全面和深入的理论支撑。

为了深入研究海南省四所新型本科院校教师发展情况及学生对他们教学、学术和科研能力的评价和期望,我们采用两种方式:一是利用“问卷星”平台,设计手机版调查问卷,方便受访者在手机上填写,然后由“问卷星”自动生成调查结果。经过严格筛选,我们最终发出了150份调查问卷,全部150份都被收回,其中131份有效提交。二是对教学管理人员、教师发展中心人员、一线教师和本科学生等四类人群进行访谈调研,从教学知识、教学技能、教学研究、教学反思四个角度了解他们对教学的需求、所

遇到的教学困境及想要改善的问题,进一步分析影响海南省新兴本科院校教师教学发展的相关因素和可能存在的问题,并给出实际可行的建议。

根据问卷调查结果,海南高等院校目前的女性教师数量明显超过男性,40岁以下的教师占比高达85%,助教和讲师总和也达到84%,拥有硕士或博士学位的教师占比为69%,拥有5年以上教龄的教师占比为60%。在超过6年教龄的教师中,67.96%的人拥有中级职称,而在31—40岁之间的教师中,88.89%的人拥有讲师职称,这显示出教师的职称普遍偏低。同时,男性教师拥有更高职称的比例高于女性。表明当前海南省新兴本科院校普遍面临师资力量薄弱的问题,特别缺乏高水平学科带头人和学术骨干。此外,由于各校的人才引进政策不同,导致高层次人才流失严重。同时,也反映出海南省新兴本科院校对青年教师培养力度不够,没有形成良好的传帮带机制。因此,加强师资队伍建设和成为迫切需要解决的问题。另外,通过对比发现,四所学校的职称结构较为合理,但高级职称比例偏低。而且,这些学校的博士学位教师占比相对较低,仅占总数的约三分之一。由此可见,海南省新兴本科院校还需要进一步提高教师的专业素养和科研能力,为创建高素质应用型大学提供有力支持。通过数据分析和访谈结果显示,海南省的高等教育在过去十几年里取得了长足的进步,特别是在与社会的融合和实践能力方面,已经取得了一定的进展。具体表现为:一是“应用型”概念深入人心,教师思想观念不断更新。学校在建设应用型高等院校的过程中,采取了一系列学习研讨和鼓励教师转型发展的措施,使70.03%的教师认识到“双师型”和“双能型”教师之间的差异,66.87%的教师了解“双能型”教师的内涵,并认为应当从“双师型”开始,逐步向“双能型”过渡,以此来推动教师转型发展,提升应用型高等院校教师的素质,为学校的发展做出贡献。二是“软硬件”条件日益改善,教师成长环境不断优化。85.18%的教师都表达了对“经常采用多媒体手段教学”的认可;39%的助教和29%的讲师在过去的3年里,都参加了企业的实践培训,时长均超过30天。在调

查中,42.59%的受访者表示“领导不重视”是他们在工作中面临的主要挑战,而42.27%的受访者则表示“领导素质/能力差”是他们面临的挑战,19.87%的受访者则表示“人际关系紧张”是他们面临挑战中相对较小的问题。三是“高学历”教师成为主体,师资结构发生重大改变。在调查的四所院校中,拥有硕士或更高学位的教师占比已经超过68.54%,而且拥有博士学位的教师比例在不断增加。结果显示,超过两成的教师拥有海外留学背景,四成的教师拥有企业实践经验,六成的教师拥有中级及以上职称认证,还有接近六成的教师毕业于985/211院校。四是“好教师”感召青年一代,师德师风建设初见成效。58.05%的教师对“目前学校教师的思想道德素质较高”的理解程度极高,特别是5年以内的年轻教师。55.2%的教师表示目前教师队伍的专业水平很高。然而,这一比例与他们的入职年限呈反比关系,最高和最低之间差距17个百分点。随着职称的提升,青年教师的积极性也在不断增加,从28个百分点的提升率来看,表明了他们对未来、对学校、对教师职业的热情,以及对传统的尊重,他们期待着未来有一天能够获得“好老师”的荣誉。

## 二、海南省新建本科院校教师发展存在的问题

在我国“一带一路”倡议和自由贸易试验区(港)建设的背景下,海南省新晋本科院校在经过一定的发展后,虽然已经具备了一定的基础条件,但是从整体上看,仍然存在一些不足,需要进一步提升。

(一)教师发展的理念认识不足,推动教师发展的整体思路不够明确

对四所学校的问卷调查和访谈中,我们发现无论是教师、教育管理者还是教师发展中心的工作人员,对教师发展的理解都不够深入,整体的推动思路也不够清晰。这种现象在海南省高等院校,特别是新建本科院校中具有一定的普遍性。根据海南省教师发展现状调查结果显示,超过半数的新建本科院校教师认为自己的专业发展存在困扰。这种困扰主要体现在以下两个方面:一是对教师发展的理解不足,主要体现在对其定位的不够明确。在访谈中,有

些受访者认为教师发展就是技能培训,让教师掌握更多的教学技巧和方法,而忽视了教师发展的深层含义,即全面提升教师的教育教学理念、价值观、学科素养和人文素养等。这种定位的偏差导致教师发展的狭隘化,无法真正满足教师的需求。这一现象与教育理论中的教师发展理念存在出入。二是推动教师发展的整体思路不够清晰,特别在高等院校行政管理部门和各高等院校教师发展中心,缺乏整体的规划、协调和整合。教师发展需要全社会的共同努力,需要政府、学校、教师和社会等多方面的支持和参与。然而,目前海南省各新建本科院校教师发展的资源分散,缺乏整体规划和协调,导致教师发展的效率不高,难以实现教师发展的全面覆盖。这一现象反映出目前海南省教师发展工作在实施层面的不足。教育管理者应借鉴先进的教育管理和教师发展理论,制定出全面、系统、有针对性的教师发展计划,并确保其有效实施。因此,为推动海南省新建本科院校教师的专业发展,无论是教师个人还是教育行政管理部门都需要深化对教师发展的理解,明确教师发展的定位,将教师发展从单纯的技能培训转变为全面提高教师素质的过程。同时,需要加强教师发展的整体规划、协调和整合,建立教师发展的长效机制,为教师提供更加全面、系统、有针对性的培训和发展机会,帮助教师不断提高自身素质,为学生提供更好的教育服务。

(二)教师发展评价体系框架构建不足,促进教师发展体系有待完善

在教师发展评价的调查与方法探讨中,我们发现大部分受访者对如何有效评估教师发展持谨慎态度。他们普遍认为现行的教师发展评价指标体系不够科学合理,未能充分考虑到教师发展作为一个长期且复杂的动态过程的特点。具体来说,这种不满主要体现在以下几个方面:首先,许多受访教师认为现行的教师业绩评价指标过于简略,对教师发展的评价过于侧重于教学成绩、科研成果等可量化的指标,而对教师的职业道德、教育观念、教育教学方法等深层次、非量化的方面关注不足。这种过于单一的评价指标无法全面反映教师的发展状况,可能导

致评价结果的失真。这需要我们反思现行评价体系的科学性和合理性,以更为全面地评价教师的发展。其次,受访者认为教师发展评价的主体过于单一,以学校领导和教育主管部门为主体的评价占据主导地位,而教师之间、师生之间及相关利益方的评价没有得到应有的重视甚至是缺失的。这样的评价体系可能使得评价结果与教师自身发展表现的实际情况存在较大差距,从而影响了教师个体评价的公正性和客观性。因此,我们应当考虑进一步优化教师发展评价主体的多元性,吸收或将更多利益相关者纳入评价主体,以获得更为真实、全面的评价结果。最后,受访者认为现行的教师发展评价方法不够科学,过于依赖量化评价,质性评价在现实中的使用严重不足,量化多而质性少。这种过于简化的评价方式无法对教师的发展进行全面、深入的分析 and 评价,可能遗漏了许多重要的信息。因此,我们需要探索更为科学、全面的评价方法,以更好地推动教师的发展。总的来说,受访者对教师发展评价的现状存在许多不满,认为评价指标体系、评价主体、评价方法等方面均存在问题。这些问题的存在无疑对教师发展的推动产生了一定的阻碍。因此,我们有必要对现行的教师发展评价体系进行深入的反思和改革。

(三)教师发展的政策引导不足,推动教师发展的步骤需进一步系统化

在深入的访谈中,我们发现多数受访者对政府和学校在教师专业发展方面的政策表示了一定的保留态度甚至是带有不满的情绪。他们普遍认为现有的关于促进教师发展的政策过于宏观,缺乏具体实施细节。有些受访者甚至表达了对学校在教师专业发展方面投入不足的担忧。综合访谈内容,对现有教师发展政策引导方面的问题主要集中在两个层面:首先,尽管学校层面不断强调提升教师科研和教学能力的重要性,也积极出台了关于推动教师科研和教学能力提升的相关规定,但在具体执行过程中,对教师专业发展缺乏具体的规划和实施举措,对教师个体自身发展的支持显得不足。这一点得到了问卷调查数据的支撑。例如,近几年的数据显示,新建本科院校中拥有博士学位的教师比例逐年增加,然

而,教师的教学和科研能力并没有呈现出同步的增长。这一现象揭示了在政策实施过程中,对教师专业发展的关注和支持需要进一步强化。其次,教师对于学校如何具体实施教师发展计划缺乏清晰的认识,缺乏明确的发展目标和任务指导。同时,政府、教育主管部门、学校及社会组织之间在推进教师协同发展的机制上也缺乏明确的政策指导。以《关于深化教育领域综合改革的意见》为例,尽管该文件提出了加强教师队伍建设的目标,但受访者普遍认为,其中的具体实施措施和协同机制过于泛泛,许多规定只停留在文件上,缺乏操作性和明确性。总的来说,海南省新建本科院校在教师专业发展政策方面存在不足,亟需在政策的具体化、实施力度和支持体系等方面进行优化。具体而言,应当提高对教师专业发展的重视程度,明确具体的实施目标和任务,以及完善政府、学校和社会之间的协同推进机制,从而有效促进教师个人的成长与发展。

(四)教师发展外部环境营造不足,促进教师发展保障机制有待强化

在对教师发展外部环境进行深度研究的过程中,关于海南省新建本科院校在教师发展环境建设上的状况,研究发现了诸多引人深思的问题。调查结果显示,大多数受访者对当前教师发展环境持保留态度,普遍认为需要加大力度加强和优化教师发展保障机制。首先,从问卷调查的数据来看,四所新建本科院校的教师队伍普遍面临稳定性和满意度不高的问题。这背后反映出的是教育资源分配的不均衡、工作压力的沉重及职业发展空间的局限。这些问题不仅削弱了教师的工作动力,也可能导致优质教育资源的流失,从而进一步影响到学校的长远发展,成为制约教师发展环境优化的关键要素。其次,尽管这些新建本科院校已经开始尝试通过一些措施来改善教师发展环境,例如三亚学院实行教师轮岗制,海南科技职业大学开展教师培训等,但这些改革仍处于初步阶段,其影响力和覆盖范围有限。因此,我们需要进一步探讨这些改革措施的可行性和有效性,并考虑如何将其推广至更多学校,以形成更大范围内的积极影响,以期能够更大程度地改善教师发

展环境。再者,教师发展理论告诉我们,教师发展环境是一个复杂且多维度的系统,包括物质环境、制度环境和社会文化环境等多个层面。它不仅包括物质环境,如教学设施、科研条件等,还包括制度环境,如教师评价制度、激励机制等,以及社会文化环境,如学校文化、学术氛围等。因此,在构建和优化教师发展环境时,必须全面考虑这些因素,确保每一个层面都能得到充分的重视和改进。总而言之,海南省新建本科院校在教师发展环境建设上仍存在不足,为了促进教师队伍的稳定和满意度的提升,必须加强对教师发展保障机制的重视和优化。同时,还需要从多个维度出发,全面考虑教师发展的各种需求,构建一个更加完善、更加有利于教师成长和发展的环境。

### 三、自由贸易港建设背景下新晋本科院校教师发展策略

根据以上的调研结果,我们可以发现,当前海南省高等院校教师发展存在一些问题,如对教师发展理念认识不足,促进教师发展思路不够清晰;评价体系不够科学合理,教师发展内容框架建设有待完善;推动教师发展的政策引导不够,推动教师发展的计划有待进一步明确和细化;教师发展外部环境营造不足,缺乏保障机制等问题。结合《海南自贸港建设总体方案》和教育部《关于支持海南深化教育改革开放实施方案》及《海南省教育事业发展规划》等文件精神,我们认为应以深化教师发展理念为抓手,从制定教师发展规划,构建合理评价体系,强化政策引导,加强外部环境营造和保障机制等方面进行深入研究和梳理,构建海南省新晋本科院校教师发展模型,从而保证海南省高等院校教师发展,为自由贸易港建设提供智力保障。

(一)深化教师发展理念,明确教师发展模型构建思路

在自由贸易港建设背景下,海南省高等院校教师事业的发展迫切需要我们深化教师发展理念,明确教师发展模型构建的思路。结合海南高等院校教师队伍建设的实际情况,我们建议从以下几个方面

加强教师发展:首先,把教师发展作为核心,全面关注教师发展。新建立的本科院校要注重教师队伍建设,完善激励机制,优化师资结构,提升教育教学水平,为教师提供良好的工作环境和平台。其次,明确教师发展的目标,强化教师发展目标导向。新建立的本科院校要培养具有创新精神、创新能力和创新成果的高水平教师,注重培养教师的学科专业素养、教育教学能力和教育科研能力。最后,建立教师发展共同体。新建立的本科院校要积极构建教师发展共同体,加强教师间的交流与合作,鼓励教师跨学科、跨专业、跨部门开展合作研究,形成相互支持、共同进步的教师发展氛围。同时,根据王立(2011)提出的教师发展框架,针对个人、专业、教学、组织发展等四个层面,应采取相应的措施引导,使其发挥更大的作用。具体措施包括:一是完善教师培训体系。新建立的本科院校要建立健全教师培训体系,制定个性化的培训方案,加强教师教学技能、教育科研、学科专业等方面的培训,提高教师教育教学水平。二是优化教师资源配置。新建立的本科院校要科学配置教师资源,根据学科专业建设和人才培养需求,合理调整教师队伍结构,加大优秀人才引进力度,优化教师岗位设置,激发教师工作积极性。三是提升教师待遇与地位。新建立的本科院校要切实提升教师待遇与地位,完善教师薪酬体系,确保教师收入与付出相符,关心教师生活,为教师提供良好的工作和生活条件,增强教师职业吸引力。四是健全教师评价机制。新建立的本科院校要完善教师评价机制,以教育教学质量和教育科研能力为核心,综合评价教师的工作绩效,充分发挥评价的激励和导向作用,促进教师全面发展。总的来说,深化高等院校教师发展理念,明确新建本科院校教师发展思路,是提高新建本科院校教育教学质量的关键。只有把教师发展放在重要位置,不断创新教师发展模式,才能为新时代培养更多的高素质人才。

(二)构建科学的教师发展评价体系,助力教师全面发展

教师评价体系是对教师发展的关键引导。构建科学的教师发展评价体系,能推动教师关注自身全

面进步,提升教育教学水平,以及促进教育教学与科研的有机结合。科学合理的教师发展评价体系不仅是推动教师发展的基础,也是我国新时代科学教育发展的重要任务,更是海南省新建本科院校教师发展的迫切需要。根据王立(2011)教师个人、专业、教学、组织发展的四个层面,科学合理的教师发展评价体系应遵循发展性、多元性、客观性、激励性原则,并基于此合理规划教师发展的主要内容。从理论视角看,一个科学合理的教师发展评价体系应包括教学能力、科研能力、团队协作能力和学生发展四个维度的评价(Richter, D. 2011)<sup>[10]</sup>:一是教学能力。涵盖教学设计、课堂教学、教学评价等,评估教师的教学水平和教学质量。二是科研能力。包括科研项目、科研成果、科研论文等,评估教师的科研能力和学术水平。三是团队协作能力。涵盖团队合作、沟通协调、组织策划等,评估教师的团队协作能力。四是学生发展。包括学生成绩、学生评价、学生发展等,评估教师对学生发展的关注程度和实际效果。同时,在推进教师发展的过程中,教育主管部门应强化对科学的教师发展评价体系的政策支持,鼓励并支持学校进行评价体系改革。学校层面应建立科学的教师发展评价体系、完善评价机制、确保评价体系的顺利执行,通过培训、研讨、学术交流等途径,提升教师的教学和科研能力,推动教师全面发展。教师评价体系的构建需要政府、学校、教师、社会等多方的共同参与和协作、形成合力,确保评价体系的科学性、公正性和有效性。只有通过共同努力,才能建立一个真正有利于教师专业发展、学生全面成长的教师评价体系,进而促进教师全面发展。

(三)强化政策引导,进一步优化教师发展策略规划

为推动海南省新设立本科院校教师发展,加速海南省高等院校发展,根据教师发展模型,我们主张海南省新设立本科院校需规划教师发展的有效步骤与路径。首先,明确目标。全面分析与总结“十三五”期间海南省教育事业状况,结合当前海南自由贸易港建设实际需求,提出未来五年海南省高等院校教育发展总体思路、基本原则与具体任务等。

尽管海南省高等院校教师队伍建设已取得一定成果,但问题犹存。因此,提升教师发展水平需明确总方向与目标,增强针对性与实效性。其次,确定重点。找出当前主要矛盾与亟待解决的问题,确定教师发展重点领域与主攻方向。以提高教学质量为主攻点,加强师资培训;以学科专业结构调整优化为核心,推进人才培养模式改革创新等。此外,需充分考虑不同层次、类型、岗位教师的差异化需求,采取分类指导、因材施教,增强各类教师获得感和归属感。对青年教师,应关注其职业生涯规划与成长路径设计,帮助其实现个人价值追求;对中老年教师,应强调师德师风建设,引导争做“四有好老师”,奠定全省高等院校教师队伍建设基石。再次,找准路径。即实现目标的途径与方法。确立总目标后,应制定切实可行的实施方案。教师发展涉及多方面,如师德师风建设、教学能力培养、科研创新能力提升等。制订实施方案时应遵循以下要求:以人为本,尊重教师人格、关心教师疾苦、维护教师权益、激发教师活力;统筹兼顾,将教师发展与其他方面相互融合推进;改革创新,积极探索符合时代特征和本校实际的教师发展模式;因地制宜,立足本地区实际情况,充分利用现有资源,走适合的教师发展之路;突出重点环节,紧紧抓住制约教师发展的瓶颈因素,集中精力优先突破。最后,把握节奏。工作非一蹴而就,需循序渐进。制订实施方案后,应按计划有序稳步推进。注意节奏与进度控制,制定年度教师发展规划时综合考虑教师队伍状况、人才引进计划、学科专业设置、经费投入等多种因素,既要具有前瞻性又要具有可行性。

(四)加强外部环境和保障机制创建,为教师发展保驾护航

强化外部环境与保障机制的构建,为教师发展提供坚实后盾,是提升教育品质、推动社会进步的关键行动。在打造外部环境与保障机制上,我们主张从以下四个方面展开:一是组织支撑。在自由贸易港建设中,为了实现人才培养与引进,有必要完善组织架构。学校需设立负责教师发展的部门或委员会,明确职责、权利与义务,建立管理制度,确保工作

的顺利进行。同时,组建由多学院联合的教师发展团队,推动学院间的合作与交流。二是制度支撑。在制定政策时,应充分考虑海南省各高等院校的实际情况。如海南大学、三亚学院等综合型院校可关注“双师型”教师队伍的建设;民办独立院校则需重视提升青年教师的授课能力和实践经验。通过培训、学术交流等途径,提升教师的教育教学水平,拓宽国际化视野,建立完善的激励机制,激发教师对高等教育的投入。同时,加强教师职业道德的宣传,引导教师建立正确的价值观、人生观和世界观,增强社会责任感与使命感。三是资金支撑。自由贸易港的建设需要大量的人才和资源,离不开资金的支持。政府应设立专项基金,支持学校的工作,通过吸引社会资本等方式筹集资金,成立专门机构负责项目的规划、组织和管理,制定规章制度,确保项目的顺利进行。建立科学的评价体系,激励教师提升综合素质,鼓励参与科学研究。四是文化支撑。在政策引导下,海南省将加速旅游业、现代服务业及高新技术产业的发展。各高等院校应根据实际情况,制定人才引进计划,通过多种途径吸引高素质人才加入师资队伍。同时,加强现有教师的培养,提升业务能力和水平。定期举办学术交流活动或培训讲座,邀请知名专家学者为教师解答问题,促进教师间的学习。

#### 四、结语

新晋本科院校师资队伍建设和海南省高等院校整体师资队伍建设的重要组成部分,也是师资队伍建设的核心。海南省新晋本科院校教师发展面临的诸多问题,不论在本研究调查的数据基础上,还是从理论上来看,都有待于进一步提高教师发展理念,构建科学的教师发展评价体系,加强政策引导,强化外部环境和保证体系的构建。首先,应深化教师发展观念,明确教师发展模型的构建思路,关注教师发展的核心,提升教师队伍的整体素质。其次,建立科学的教师发展评估体系,遵循发展性、多元性、客观性、激励性原则,以推动教师全面进步。再次,强化政策指导,进一步明确教师发展的策略规划,确立目标、确定重点、找准路径、把握节奏,以提升教师发展水平。最后,加强外部环境及保障机制建设,为教师发

展提供坚实支持,包括组织支持、制度支持、资金支持和文化支持。总的来说,海南省新设立本科院校教师发展政策的制定与执行,是一个系统性的工作,需要多方面的改革和创新。只有这样,才能真正提高教师的整体素质,推动海南省教育事业的持续发展。

#### 参考文献:

- [1] 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]. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content\\_5583070.html](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583070.html).
- [2] 王立. 美国大学教师发展理念的演变与启示[J]. 中国高教研究, 2011, (2): 49-51.
- [3] 教育部《开启全面建设高素质专业化创新型教师队伍新征程》[EB/OL]. [Http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/moe\\_176/202010/T20201006\\_493343.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_176/202010/T20201006_493343.html).
- [4] 朱宁波, 曹茂甲. 我国高校青年教师培养政策的文本分析[J]. 教育科学, 2017, (4): 62-68.
- [5] 潘懋元, 罗丹. 高校教师发展简论[J]. 中国大学教学, 2007, (1): 5-8.
- [6] 张俊超, 刘献君. 优秀高校教师成长与发展的规律性特征探究[J]. 高等教育研究, 2014, 35(8): 68-76.
- [7] 袁晓杰. 地方高校教师专业发展存在的问题及解决对策研究[D]. 东北师范大学, 2012: 26-31.
- [8] 孙敬霞. 工科类地方本科高校教师发展研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2017: 241-297.
- [9] 蒲丽霞. 教育现代化背景下教师发展困境的突破[J]. 教学与管理, 2014, (11): 6-8.
- [10] Richter, D., et al. Professional Development across the Teaching Career: Teacher's Uptake of Formal and Informal Learning Opportunities [J]. Teaching and Teacher Education, 2011, 27(1): 116-126.

(责任编辑 张亨明)