

# 基于师德师风的“三级四梯”法学师资队伍 建设初探

陈利杰, 赵家琪

广州商学院法学院, 广东 广州

收稿日期: 2023年11月5日; 录用日期: 2023年12月4日; 发布日期: 2023年12月12日

## 摘要

强教必先强师, 应用型高校法学专业要培养高质量的应用型法治人才, 提高专业竞争力, 须有方向、有目标地开展师资队伍建设。目前, 法学教师队伍建设面临学校对师资队伍建设的定位不清晰, 专职教师发展缺乏科学规划、外聘双师教师队伍不稳定等问题, 导致学校无法顺利往高层次发展。为此, 应用型高校有必要以师德师风建设为基础, 结合不同职称教师的各自优势与发展需求, 实行“三级四梯”建设方案, 即重点培养初级职称教师的教学能力、中级职称教师的教研能力、副高教师的科研能力、正高教师的带队能力, 以促进法学教师综合能力有序发展, 建成一流师资队伍, 建设一流法学专业。

## 关键词

梯次化, 师资队伍建设, 师德师风

# A Preliminary Study on the Construction of “Three-Level and Four-Step” Legal Teachers Team Based on Teachers’ Ethics and Style

Lijie Chen, Jiaqi Zhao

School of Law, Guangzhou College of Commerce, Guangzhou Guangdong

Received: Nov. 5<sup>th</sup>, 2023; accepted: Dec. 4<sup>th</sup>, 2023; published: Dec. 12<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

To strengthen teaching must first strengthen teachers, application-oriented university law major to train high-quality application-oriented legal talents, improve professional competitiveness, must carry out the construction of teachers in a purposeful, directed way. At present, the con-

struction of law teachers is faced with problems such as the unclear orientation of the construction of teachers, the lack of scientific planning for the development of full-time teachers, and the instability of the external dual teachers, which lead to the smooth development of the school to a high level. Therefore, it is necessary for application-oriented colleges and universities to implement a “three-level and four-step” construction plan based on the construction of teachers’ ethics and styles, combined with the respective advantages and development needs of teachers with different professional titles, that is, focus on cultivating the teaching ability of junior teachers with professional titles, the teaching and research ability of intermediate teachers with professional titles, the scientific research ability of associate senior teachers, and the leading ability of senior teachers, so as to promote the orderly development of the comprehensive ability of law teachers. We will build a first-class teaching staff and develop a first-class law major.

## Keywords

Echelon, Construction of Teaching Staff, Teachers’ Ethics and Style

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本[1]。一流的教师成就一流的专业，高水平的教师队伍是一所应用型高校法学专业的核心竞争力。2023年2月，中办国办为加强新时代法学教育和法学理论研究，提出“加强法学教师队伍建设。突出政治标准，落实立德树人根本任务，推进法学教师队伍建设改革”，“优化法学教师队伍结构，根据法学理论体系、学科体系、课程体系建设要求，形成梯次化法学教师队伍和学术创新团队”[2]等意见；2023年5月，国家领导人在中共中央政治局第五次集体学习时强调，“要把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓”[3]，故，强教必先强师。应用型高校法学师资队伍有方向、有目标的梯次化建设关系到法治人才培养的质量与水平。

## 2. 梯次化法学教师队伍建设的意义

“尺有所短，寸有所长”，法学教师的综合素质各有不同。不同的职称阶段，教师所擅长，或所能及的内容也相差较大。以师德师风作为首要要求，以职称差异作为分层依据，坚持梯次化法学教师队伍建设，对于提高新时代法学教育质量具有重要意义。

### (一) 梯次化队伍建设是应用型法学教育现代化建设的战略需要

应用型法学教育培养贴近服务区域经济社会发展的应用型法治人才，目前正处于大力发展理实一体、产教融合的“双师双能型”教师队伍阶段。同时，适应“互联网+教育”新形态，也成为新时代法学教育的应有之义。但并不是所有的教师都适合发展为“双师双能”教师或“数字化”教师：初出茅庐的新教师对使用智慧教学平台熟能生巧，但却惧怕科研项目[4]；擅长科研的(副)教授对主持课题研究颇有心得，可却害怕研究智慧工具。中级职称的教师似乎成了新时代法学教育的中流砥柱，但能够一举拿下科研项目的寥寥无几。因此，建设梯次化法学教师队伍，发挥各个梯队教师的优势，是应用型法学教育现代化建设的战略需要[5]。

### (二) 梯次化队伍建设是民办高校法学教育高层次发展的需要

一流的教育看教师，应用型高校为提高招生的竞争力，提高法学专业的知名度，力在建设“一流法

学专业”,一般重教学、轻科研,重实用、轻理论。用人单位在评价毕业生时,惯常使用“好用”,但学校在将法学本科专业努力建成硕士研究生点一事上,会因为教研、科研成果不足而遇阻。彼时,再“掉头”抓科研,事倍功半。加强师资队伍梯次化建设,坚持“教学”与“科研”两手抓,两手都要硬,是民办高校法学教育高质量、高层次发展的需要。

### (三) 梯次化队伍建设有助于各层级教师队伍综合能力的发展

应用型高校近年日益增长的招生规模,导致了教师规模的增长。新入职的教师多为青年教师,不少是刚毕业的法学硕士或博士,选择法学教师职业,或是为内心的教育情怀驱动,或是被社会的就业压力驱使。初来乍到,新教师有着初入岗位的成长困惑;2~3年后,青年教师有着职称晋升的迷茫摸索;再久些,教师们要么勤奋努力后如愿以偿,要么屡次失败后选择躺平。梯次化师资队伍建设,能够让各个职称层级的教师一目了然地了解到学校对教师成长的规划与措施,能够帮助新教师有计划的成长,能够给青年教师指明努力的方向,能够刺激躺平教师重拾奋斗的信心。对学校而言,梯次化师资队伍建设,更容易实现教师的价值,让教师知其长、明其短,不断提升自身的综合能力。

## 3. 应用型高校当前法学教师队伍建设的不足

当前,应用型高校愈发重视打造一流法学专业,重视法学师资队伍建设,如返聘法学名师、引进高级职称教师、招入批量博士研究生、支持教师高学历深造等,但依然存在师资队伍设定位不清晰、专职教师发展缺乏科学规划、外聘教师队伍建设不稳定等问题。

### (一) 师资队伍建设的定位不清晰

应用型高校法学专业关注教学质量,多数是以“学生评教”来衡量师资的教学水平,以不发生教学事故作为评价教师个人的底线标准。因为教师教学任务重,而学校激励机制不完善,教研、科研、访学、挂职、双师发展等基本交由老师自愿申报,结果是初级教师无暇,中级教师无力,高级教师无心。以至于学校在专业评估中,可拿出手的成果数量有限。归根结底,这是应用型高校法学师资队伍设定位不清晰——只教学、不研究?只现在、不进步?只结果、不过程?导致的。

不同职称的教师队伍建设目标不明确,还体现在初级与中级教师工资基本无梯度,硕士学历与博士学历的教师工资梯度过大,各级教学比赛中主动参赛的、可以参赛的教师寥寥无几。细究,对高级职称的教师是否可根据其科研数量,额外奖励以鼓励?中级职称的教师人数居多,是否可根据其教研成果、比赛成果按照讲师八、九、十级,逐级晋升?初级职称的教师热情满满,是否可根据其教学质量、学生喜欢程度按照助教的十一、十二、十三级,逐级晋升?“双师双能”教师主要有功于理论教学与实践教学的结合,体现为教学能力较强,是否可以在初级职称时就申请认定?晋升或认定应该成为推动师资综合能力提升的一种精神鼓励和物质奖励的工具。

### (二) 专职教师发展缺乏科学规划

学校在对新教师适应岗位、学习基本的教学技能、取得高校教师资格证方面有相对全面的培训计划,但“放任”一年以上的教师自由发展。近年,应用型高校间竞争愈发激烈,学校组织全校性的教学提升技能讲座、教研科研技巧讲座、教学比赛培训不算少;每年也按照政策要求,通知教师申请为期一学期的校外挂职锻炼,或前往其他高校做访问学者。但因为学校在专职教师发展方面缺乏科学的规划指引,教师个人因了解不够,对自身的发展缺少合理的规划,这让参加讲座、培训,或其他提升能力的项目,全依托教师自愿、主动、积极。“住的远、时间冲突、不感兴趣”等成了主动性不高的理由。

同时,学校对校外挂职锻炼、访问学者项目上,层次太浅,一般提供文件材料即可考核通过,且部分教师对挂职实践的重要性认识不足,多少有些流于形式。另外,法学教师的挂职锻炼岗位局限性较大,多是律师事务所,即使到法检部门,也难以有合适的岗位得到锻炼。在部分提升能力的项目对申请的教

师有资格限制, 如访问学者项目, 教师一般需在岗满 5 年有中级职称才能申请; 校外挂职锻炼项目, 也有类似要求。符合这两类项目申请条件的教师要么忙于摸索晋升职称, 要么早已躺平。而教学任务少, 亟需提升实践教学技能的初级职称教师却无缘申请。

### (三) 外聘双师教师队伍不稳定

应用型高校法学专业以支付课时费的方式外聘其他高校高级职称教师、律师、企业法务人员、公证员等作为兼职教师, 是目前师资队伍建设的的重要组成部分。尽管在学期初, 学校与外聘教师间已签署按时授课、按期履约, 保证正常教学秩序的协议, 但这部分外聘教师, 一是有自己的本职工作, 二是兼职教师的薪酬低, 三是可授课的课程有限, 四是一些单位不许员工在外兼职, 一旦遇到特殊情况, 他们首选停调课, 去完成本职工作[6]。这影响了学校的教学秩序, 还影响了学生的感受。

另外, 不少外聘老师在学校没有宿舍, 前往学校授课的路程远, 往返时间长, 甚至需要自费在学校周边住宿。除了有教书育人情怀的外聘教师外, 很难有坚持几年兼职授课的“双师型”教师。

## 4. 应用型高校法学师资“三级四梯”建设框架

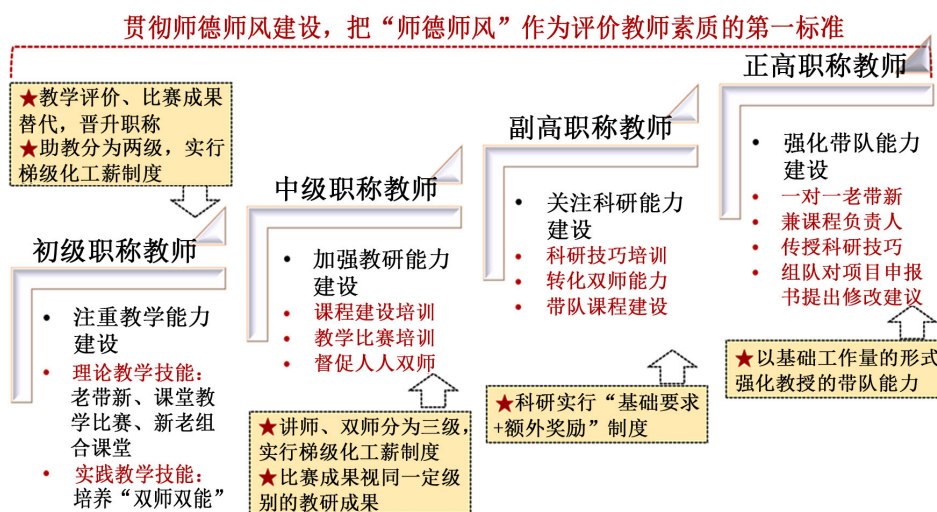


Figure 1. The construction framework of “three-level and four-step” for teaching staff

图 1. 师资队伍“三级四梯”建设框架

针对以上问题, 笔者建议应用型高校重视法学教师队伍建设, 深入贯彻落实立德树人的根本任务, “加强日常教育管理督导, 加强思想政治素质考察”, “把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准”, 在教师职称评审、评优奖励、聘期考核、项目申报中, 实行“师德失守”一票否决制[7]。同时, 对初级、中级、高级三级职称的教师, 实行“三级四梯”建设框架(见图 1), 分级推进, 分层建设, 以实现法学教师职业道德水平和专业能力协调发展, 实现教师教学能力、教研能力、科研能力、带队能力有序发展。

### (一) 注重初级教师教学能力建设

初级职称教师首要任务是不断提升教学技能, 包括理论教学技能和实践教学能力, 站稳讲台, 认同职业。为此, 应用型高校应制定科学的培养制度。

在理论教学技能方面, 除了学校组织的通用型培训、“老带新”导师制外, 法学院可组织有针对性的课堂观摩, 让初级教师学习不同课堂名师的导入技能、讲授技能、提问技能、板书技能、总结技能等, 各方面全方位学习教学技巧。同时, 在初级教师经过一定的历练后, 学院定期组织初级教师课堂教学比赛, 以赛促学、以赛促教、以赛促建。法学院可创新课堂形式, 如新老双师课堂, 优化组合, 实现共同



成长。鉴于初级教师学习新生事物的能力强, 创新教学的想法比较多, 学校还应组织信息化能力提升培训, 在其间植入“课程建设”理念, 启发教师在课程建设方面未雨绸缪, 以期实现初级教师人人能参加比赛, 个个有课程建设的想法。

在实践教学能力方面, “双师双能型”教师培养应从初级教师抓起。这是考量了初级教师教学任务、科研压力相对较轻的建议。因此, 在校外挂职锻炼申请上设置了门槛的高校可结合学校的教学任务量, 放宽条件, 让有时间、有想法、有热情的初级教师通过企业研修、律所挂职、服务社会提升法律实践能力。“法治工作部门要加大对法学院校支持力度, 积极提供优质实践教学资源, 做好法律职业和法学教育之间的有机衔接。”根据《意见》, 高校可以积极与法院、检察院、政府执法部门开展校政合作, 给校外挂职锻炼的教师提供稳定、多样的锻炼场所, 如法官助理、检察官助理等, 还要注重校外挂职锻炼的过程考核及结果考核, 这不但实质性丰富初级教师的实践教学内涵, 还可以克服双师型外聘教师队伍不稳定的问题。

为保障初级教师队伍教学能力建设, 在职称晋升方面, 学校可将教学评价结果、比赛成果替代科研成果; 在增加动力方面, 学校可根据教师的努力成果, 将助教分为两级, 实行梯级化工薪制度。

## (二) 加强中级教师教研能力建设

初级教师经过 2~3 年教学, 以一定的成果晋升为中级职称教师。因为年龄优势, 中级教师一般能够熟练使用信息化手段, 能够建设网络课程。这个职称段的老师, 熟悉学校的教学节奏, 教学任务可能增加, 但备课压力相对减小, 对所授课程有自己的教学方法, 教学评价趋于稳定。同时, 中级教师对各种教学比赛有一定的认识或准备, 也符合质量工程项目、课程思政改革示范项目、校级优秀课程项目、省一流课程项目等的申请条件, 具备了教学研究的所有条件。教学研究是教师用自己的知识、方法、技能解决教学问题的过程, 是教师总结归纳自己所授课程的过程, 也是教师向其他同行传递教学改革的过程。相对于科研, 教研相对容易上手, 能提升教师教研的信心。因此, 建议学校加强中级教师的教研能力建设。

针对中级教师定期组织一流课程建设培训, 教学改革交流会议, 青教赛、创新赛、混合课程案例比赛等参赛培训, 教研项目申报技巧培训等。法学院积极组织中级教师参加各种培训, 并引导教师不断提高使用智慧教学工具的技能, 选择一个课程深耕: 重构教学内容、创新教学方法、改革教学评价、贯穿课程思政、打磨申报材料, 灵活多变, 参加各种比赛或申报教研项目。

对没有参加过校外挂职锻炼、没有实践教学基础、没有申请过访问学者、没有被认定为“双师”的中级教师, 法学院要列好清单, 定期督促教师提升综合能力, 将中级教师队伍建设成为人人是双师、全部能教研、尝试做科研的支柱团队。

为促进教师队伍发展主动化, 建议学校科学评价, 正向激励: 对中级教师按照教师的教学、教研、科研成果分为三级, 实行梯级化工薪制度。为鼓励教师不断提升实践教学能力, 学校可根据教师实践能力强弱、实践技能证书类型将“双师”分为初、中、高三级<sup>[8]</sup>, 实行不同的奖励标准。在职称晋升方面, 学校可明确同级别的教研成果与科研成果具有同等效力; 可根据教学比赛的难易度, 将比赛名次视同为一定级别的教研成果, 以强化中级教师队伍的教研能力建设。

## (三) 关注副高教师科研能力建设

副高职称的教师具备丰富的教学经验, 但教学任务相对减少, 时间充裕, 主持申报教研或科研项目容易成功。除了部分深耕教研领域的副高教师外, 学校可关注提升其他副高的科研能力, 可为这个阶段的教师组织省部级人文社科一般项目等申报技巧培训, 让科学研究不再是镜中水月; 可组织校内外专家对申报的项目给予充分论证, 提高科研能力, 增加副高教师的申报信心。

考虑应用型高校副高教师晋升正高的动力明显不足, 除了依托学校的“基础要求+额外奖励”制度鼓

励副高教师科学研究外, 法学院要注重转化副高教师的双师能力, 给其安排应用型较强的课程, 增强法学课程理论与实务的衔接, 提高应用型法科生的培养质量。另外, 副高教师具备了带动中级教师教研的能力, 可以课程为基础, 鼓励副高教师带教学团队, 组织一流课程建设。

#### (四) 强化正高教师带队能力建设

应用型高校的正高教师大多属于返聘教师, 教学、科研经验十分丰富, 但来到民办学校后多数只想上点课, 不想搞科研。为最大化发挥正高教师的优势, 学校可以基础工作量的形式强化正高教师的带队能力建设, 如“一对一老带新”, 从教学、教研、科研手把手教初级职称的教师; 兼任课程负责人, 组织中青年教师集体备课, 集思广益, 领导课程团队建设; 定期开设讲座, 传授科研技巧; 组成专家团队, 对项目申请书出具修改意见等。

## 5. 结语

应用型高校以师德师风为基础, 以制度为保障, 以激励为手段, 最大程度发挥各职称阶段教师的特点和优势, 优化教师培养, 建设“三级四梯”法学师资队伍, 不但可以稳定并提高教学质量, 还可以提高教师的创新意识、竞争意识、晋升意识, 为学校的持续发展夯实基础。

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 落实立德树人根本任务[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/s5148/202308/t20230818\\_1074918.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5148/202308/t20230818_1074918.html), 2023-10-01.
- [2] 2023年2月, 中办国办印发《关于加强新时代法学教育和法学理论研究的意见》[EB/OL]. [https://www.gov.cn/zhengce/2023-02/26/content\\_5743383.htm](https://www.gov.cn/zhengce/2023-02/26/content_5743383.htm), 2023-10-01.
- [3] 中华人民共和国教育部. 把加强教师队伍建设作为最重要的基础工作来抓[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/s5148/202306/t20230608\\_1063315.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5148/202306/t20230608_1063315.html), 2023-10-01.
- [4] 任友群. 数字化赋能教师队伍建设[J]. 教育国际交流, 2023(5): 13-16.
- [5] 郭云龙, 韩路雨, 李伟. “双高计划”背景下双师型教师队伍建设现状探析[J]. 科技风, 2023(26): 47-49.
- [6] 莫家业, 张宇波, 钟伟民. 应用型本科高校校企“双师型”教师队伍建设路径探析——基于现代产业学院视角[J]. 职教发展研究, 2023(3): 75-83.
- [7] 徐正兴, 江作军. 应用型大学师资队伍建设的应然属性与实践理路[J]. 高等工程教育研究, 2022(2): 117-121.
- [8] 刘继芳. “双师型”教师队伍建设“三足鼎立”建设体系[J]. 濮阳职业技术学院学报, 2023, 36(5): 31-33, 38.