

高校教师发展理论体系的构建

○储小妹 金蕊

[摘要] 高校教师发展不仅是高校内涵式建设的重要目标,也是促进高校人才培养质量的必然选择。本文结合高校教师发展的背景、内涵以及历史溯源,探索构建高校教师发展的理论体系,从而为高校在教师管理中制定政策和实施改进提供依据,也为高校学生培养质量的改善和提高提供保障。

[关键词] 高校 教师发展 理论体系

[作者简介] 储小妹(1985-),女,硕士,常州大学助理研究员,研究方向:人力资源管理;金蕊(1980-),女,硕士,常州纺织服装职业技术学院实验员,研究方向:信息资源管理。(江苏常州 213164)

2015年10月,国务院印发了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,提出了加快建设一批世界一流大学和一流学科的任务目标,而建设一流的大学和一流的学科,必须依赖于高质量的师资力量。如何使高校教师紧紧把握科学研究的前沿、适应时代发展对高校教育教学的挑战,是当前高校促进教师发展急需解决的课题。21世纪的大学教师应当成为终身学习者,关注和促进教师发展成为世界高校共同面对的难题。本文从高校教师发展的内涵与历史溯源出发,探索高校教师发展的理论体系构建,以期为促进高校教师发展提供有益的借鉴。

一、高校教师发展的背景及内涵

高校教师发展伴随着经济社会的变化而不断变化。在我国,长期以来,高校教师都被看作为学校的一部分,传统观念上教师就是传道授业解惑之人,这种观念无形间将教师和学生放在了不同的水平面进行考量。然而,随着经济社会的不断变化,为了能够适应未来复杂的发展环境,高校在教授学生的知识方面发生了转变,以往过于细化的专业知识正在逐渐被压缩,通识教育甚至博雅教育呈现上升趋势,并在日常的教学过程中不断强化,专业建设的方向也更加趋向于综合化。通过对教授学生知识进而培养学生的综合素质与能力,成为世界各国教育的目标与共识,这在一定程度上使高校教师面临着巨大的教学压力。在这个背景下,高校教师的发展成为教育界、理论界关注的重点,如何转变教师的教学理念、提升授课能力、

创新教学方法等,成为高校探索教师发展的重点。

何为教师发展?有学者认为教师发展不应局限于教学技能和专业知识,而应当关注“大学教师的人生幸福、大学生活的质量、教师个人成长和职业生涯更新”^[1];也有学者提出了“大学教师发展至少要涉及专业发展、组织发展和个人发展三个方面”^[2]。笔者认为,教师发展可称为教师职业发展,是职业生涯发展体系的一个重要组成部分,它以高校教师为研究对象,以帮助教师提升教育教学水平,强化教师的职业角色为目标,涵盖了包括教学、科研、职称与生活在内的重要内容。

二、高校教师发展理论的历史溯源

高校教师发展的理论起源于国外,早期的教师发展雏形起源于大学不同学科对教学的关注,他们将更多的注意力投入到教学改进和理论、方法研究等方面,尤其重视教育学和心理学的研究,通过这两类学科不断探索人类学习的过程,因而,早期对教师发展理论的研究主要是针对教师的教学效果、学生的学习效果进行问卷调查研究。

直到上世纪九十年代末期,高校才更为全面地关注教师。1998年美国成立了国家学术领导学院,其中就包括教师发展,从这时起,对教师发展的关注开始从一个职业的角度去研究,关注从事教育职业的个体成长与发展需求,由此,教师发展中心就是这个阶段对教师发展理论研究的产物,教师发展中心也从职业发展的角度,为教师提供教学、科研、生活以及个人职业成长等方面的辅导、指导与帮助。2000年,索契内里(Sorcinielli)教

授在美国高等教育协会上提出：“大学应当重视教师发展，尤其是年轻教师的发展。”

随后，各国都开始探索高校教师发展的理论与实践，不少国家对教师发展的研究加入了科学的调查研究。美国国家学术领导学院的负责人莱恩·加德纳(Lion F.Cardiner)认为，高校对教师发展的推进，应该借鉴企业的管理模式，提供职业发展方面的服务，不能停留在约定俗成却没有科学理论基础的管理模式上。在加快教师发展，促进教师与学校融合上，莱恩·加德纳提倡通过实地调查评估，结合理论研究，邀请不同利益相关方进行分析与讨论的基础上，寻找合理的解决方案，从而有效地提升高校教师的工作效率。荷兰学者贝嘉德(Beijaard)对教师早期的职业认同感的养成和教师发展提供的服务进行了归纳和分析，认为教师的职业认同需要从入校到之后很长一段时间逐渐培养出来，而这个过程不仅需要教师自身的努力和发展，还需要高校能够在他们不同的发展阶段提供相应的辅导与服务，从而加深教师对自身职业的认识，以及对学校的归属感与认同感。在具体的实施过程中，高校只有根据科学、持续的调查研究，对教师情况进行细致的了解，才能为教师提供连续性、系统性的辅导帮助，同时，也可以根据调研后的数据分析结果提供有针对性的解决方案。

三、高校教师发展理论体系的构建

高校教师是高校人力资源开发的重要对象，促进高校教师的发展也是高校不断提升教育教学水平、促进科学研究、服务地方社会的重要基础，因而，不断探索高校教师发展路径，构建高校教师发展的理论体系，能够帮助高校有效地厘清教师发展的重要内涵，从而有针对性地开展师资队伍的培训。阿蒙森(Amundsen.C)、威尔逊(Wilson.M)等学者对高等教育教师发展的内涵进行了文献的综述和研究，笔者认为，从高校教师发展的整体来看，考虑教师发展的内外因素，高校教师发展理论体系的构建应当从专业发展、职业发展、组织发展三个方面进行统筹。

(一)专业发展

对高校教师的发展来说，首先应当考量作为高校教师的职业素养，即高校教师在专业方面表现出来的特殊能力，因而，可以说，专业发展是高校教师发展的核心要素，只有高校教师的专业水平得到有效提升，才能促进教育教学水平以及科学研究水平的提升，从而提升高校师资队伍的整体水平。从高校教师的专业发展角度，又可以进一步细分专业发展的内涵，即高校教师在专业发展上主要应当注重教学能力、科研质量、学生工作三个方面。

1.教学能力。高校教师发展首先应当注重教

学能力的提升，主要体现在教学过程、教学方法以及教学效果等方面。教学能力的提升对于改善高校的人才培养质量意义重大，一方面，教学能力的提升不是短期行为，而是一个长期的学习与实践的过程，因而，对于高校教师发展来说，教学能力提升很难一蹴而就，而是需要通过时间去凝练的过程；另一方面，作为教师个体是否能够正视自己的教学缺陷，是否愿意花费时间与精力去探索新的教学方法，这在一定程度上也反映了教师对自身职业的态度与认同。因而，从学校层面来说，需要高校重视开展教师教学能力的培训，积极组织教师就教学方法进行深入研讨和交流，使教师能够有效地掌握教学的提问表达技巧、学习引导技巧、教学方法和材料的设计技巧、管理教学环境等能力，同时，努力营造良好的组织文化氛围，促进高校教师对职业的认同感以及对学校的归属感。

2.科研质量。科学研究是大学的三大任务之一，也是高校教师承担社会责任的重要表现。高校作为高智力群体的组织机构，应当主动承担开展科学研究，为社会发展提供智力支持的任务，因而，积极引导高校教师开展科学研究，提升教师整体的科研水平，不仅是高校服务社会经济的体现，也是高校教师发展的必然选择。当前，科研已经成为不少高校的重要工作之一，但是，高校教师科研工作质量一方面取决于教师自身的能力水平，另一方面也体现了学校的支持和管理水平，如何提升高校教师的科研质量，成为高校应当处理和解决的重要难题。据研究调查机构统计发现，目前不少高校教师在科研工作中出现了时间精力不足、科研创新度不高、缺乏必要的学术交流、校内可用资源不足等一系列问题，作为高校来说，应当全面测量高校教师的科研能力水平，及时了解教师在实际科研工作中所面临的困难，积极配合学院和院系有针对性地根据教师的需求开展科研支持工作。

3.学生工作。学生工作一直以来都是高校的重要工作之一，大学的重要使命之一便是人才培养，高校应当围绕着学生这一中心开展相关工作。因而，从高校教师的发展来看，学生工作也是高校教师发展的重要考量因素，如何了解学生的需求，从而组织、编排、设计相应的课程教学内容，并有效地结合教师自身的科研方向，积极帮助高校学生开展实践活动，提升学生的实践动手能力，成为考验教师教育教学水平的关键。作为高校来说，应当鼓励高校教师深入学生群体，一方面，教师通过与学生广泛的交流，深入了解自己所教授知识的对象，有利于提升教师对教学进程的把握和控制，提升自身的教育教学水平；另一方面，学生通过与教师的接触，也能更好地了解教师的性格与特征，

使他们从心理上接受老师,从而提升课堂教学的成效。

(二)职业发展

职业发展主要从个人方面来阐述高校教师的发展。关注高校教师的职业感受,才能及时了解教师的健康状态和压力水平,帮助教师提升工作与生活质量。从教师个体来说,职业发展是高校教师职业生涯规划的重要方面,也是高校教师发展的重要组成部分,一般来说,高校教师在职业发展上主要由职业目标、职业满意度、身心健康三个方面组成。

1.职业目标。职业目标是高校教师在发展上追求的目标,不同的职业目标会引导高校教师从事不同的职业规划和行为路径,从而导致高校教师在个人发展上的追求不同。例如有的教师追求专业领域的权威与成就,有的教师追求行政权力的扩大,也有的教师追求经济上的富足等,这些不同的职业目标往往会造成高校教师在职业发展中的重心偏移。从高校层面来说,高校应当全面了解与测量教师在教学型、科研型、行政型等不同方向上职业目标倾向,及时了解教师的需求,给予不同倾向的教师相应的指导与帮助,积极引导和改善教师的行为表现和职业目标,最大限度地使高校教师在职业发展上目标倾向能够与学生的发展相统一,促进学校发展与教师个人发展的共赢局面。

2.职业满意度。高校教师对于自身职业的满意和认同直接决定了教师对工作的态度和积极性,也在一定程度上影响着高校教师的发展,因而,高校应当及时关注教师对职业的满意程度,及时了解教师对学校各方面工作的态度和评价。例如对学校的办公条件、图书资源、工作压力、工资福利待遇等方面的满意程度,帮助高校及时发现有待改进的、影响教师职业满意度的地方,从而使高校教师能够充分感受到学校的支持与帮助,提高教师的工作积极性,提升高校教师的职业满意度,从而促进高校教师个体的不断发展。

3.身心健康。身心健康虽然是教师个体的身体和心理状态,但它一定程度上影响着高校教师的发展。当前,不可否认的是高校教师普遍存在着亚健康状态,据腾讯教育2014年教师生存状态的调查来看,约八成被调查的教师反映工作压力大,尤其是中青年教师,职业倦怠已经在高校教师群体中普遍存在。长期的高压力与高倦怠会严重影响高校教师的工作质量以及生活健康状态,也制约着高校教师的发展空间。作为高校来说,针对职业倦怠水平较高的教师群体,应当进一步分析他们在能力水平、人际交往、工作压力等方面的共性特征,找出可能导致高校教师职业倦怠的影响因素,以便学校积极为这类教师群体开展指导,采取

适当的措施帮助教师减压减负,从而保持教师队伍的热情与活力。

(三)组织发展

个人发展与组织发展是紧密联系、密不可分的,教师个体的发展也离不开高校的支持与帮助,因而,高校应当在内部营造起良好的组织文化氛围,积极改善高校教师的工作环境,从而为高校教师从事教学、科研工作提供有力的外在支撑。从组织发展角度来看,高校教师的发展主要通过组织的政策制度和的工作环境来影响。

1.政策制度。政策制度是高校教师发展的软环境,良好的政策制度能够有效地激励教师不断提升自身的能力水平,因而,高校应当重视对政策制度的把握。从整体的政策制度来看,政策制度的制定与建立应当尽可能地实现高校教师在发展上的激励最大化,既要重视对高校教师在物质上的激励,也要学会充分运用精神激励的方式,促进教师个体的发展。同时,高校应当重视对教师发展激励的可持续性,在政策制定、制度实施过程中及时了解教师的态度与评价,不能竭泽而渔,学会循序渐进地促进高校教师的发展。

2.工作环境。工作环境包括硬件环境和软件环境,对于高校教师的发展来说,硬件环境决定着教师从事教学、科研工作的平台,而软件环境也影响着高校教师的工作成效以及个人的职业感受,因而,在工作环境的创造中,高校不仅应当重视教师在硬件设施上的配备,还应当关注学校、学院以及院系在组织的工作环境、教师与领导、同事的关系等方面因素,了解组织环境中哪些方面需要改进,从而尽可能地关怀每一位教职员工,考虑教师个体未来的发展,为高校教师营造一个可以相互交流、相互促进、相互支持的工作环境,改善教师的职业感受以及对学校的认同感与归属感,促进高校教师的不断发展。

高校教师发展的理论体系构建是一个系统化工程,积极构建高校教师发展理论体系,可以帮助高校在师资队伍建设的政策制定和实施改进中提供依据,也可以有效地促进高校人才培养质量的不断提升。

参考文献:

- [1] Hubbard, G. and Atkins, S., The professor as a person: The role of faculty Well-being in faculty development[J]. Innovative Higher Education, 1995 (20): 117—128.
- [2] Schuster, J.H., & Wheeler, D.W. and Associates. Enhancing faculty careers: Strategies for development and renewal[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

责任编辑 赵丽萍