

doi: 10.16055/j.issn.1672-058X.2015.0001.016

地方高校教师职业发展调查分析及应对策略*

——以重庆工商大学为例

方明建, 郑旭煦, 胡为芹, 沈季, 孙光学

(重庆工商大学 教师教学发展中心, 重庆 400067)

摘要:以重庆工商大学专任教师为对象,对教师职业发展现状进行问卷调查与统计分析,在此基础上剖析存在的问题及原因,从营造良好环境,培养教学能力,强化科研意识等方面探索提出地方高校教师职业发展的应对策略。

关键词:地方高校教师; 职业发展; 现状; 问题; 对策

中图分类号: G720 文献标志码: A 文章编号: 1672-058X(2015)01-0064-05

1 地方高校教师职业发展现状调查

1.1 调查过程与方法

1.1.1 调查对象

调查对象为重庆工商大学专任教师。发放问卷数量约占该校各学院专任教师数量 20%,年龄和教龄涵盖老、中、青等阶段,职称和学位涵盖高、中、低等层次,所属学科涵盖经管、文学、理工、法学、艺体等门类。共发放调查问卷 190 份,收回有效答卷 186 份,有效率 97.9%。

1.1.2 研究工具与数据处理

采用自行设计的“教师职业发展现状”调查问卷,包含指导语、基本信息、教师职业发展现状调查等。教师职业发展现状调查主要包括教师在职学习培训经历、教师参加教研教改情况、教师在教学过程中遇到的困难、教师在职业发展中感到的压力、教师认为自身最需要提高的能力、教师对自身教学效果和科研能力的满意度评价等方面。调查结果采用 SPSS 软件统计所得,其中,教师对自身教学效果和科研能力的满意度评价采取五等级计分,按照每一等级出现的频率和赋值计算平均值。

1.2 调查结果统计分析

1.2.1 调查对象基本情况

统计结果显示,调查对象中男性教师占 45.1%,女性教师占 54.9%;按教师年龄、教龄、职称、学位、所属学科门类等分类统计的情况见表 1。

表 1 调查对象基本情况

年龄/岁	百分率/%	教龄/a	百分率/%	职称	百分率/%	学位	百分率/%	学科	百分率/%
<30	8.1	<3	8.5	初级	5.9	学士	22.8	经管	39.8
30~39	46.2	3~5	11.8	中级	48.6	硕士	54.3	文学	15.1
40~50	37.6	6~10	24.7	副高	29.2	博士	22.8	理工	23.7
>50	8.2	11~20	34.9	正高	16.2	/	/	法学	9.7
/	/	>20	19.9	/	/	/	/	艺体	11.8

收稿日期: 2014-08-14; 修回日期: 2014-09-16.

* 基金项目: 重庆市高等教育教学改革研究重大项目(1201001); 重庆工商大学教研项目(11345).

作者简介: 方明建(1961-),男,教授,从事教师发展和教育技术研究.

由表1可知,调查对象年龄成正态分布,40岁以下教师占54.3%,教龄不足10年教师占45.2%,表明中青年教师已成地方高校的主力军和生力军;中级及以下职称教师占54.6%,具有博士学位教师占22.8%,提示地方高校教师业务水平较低;调查对象中,经管类教师占39.8%,文学类占15.1%,理工类占23.7%,法学类占9.7%,艺体类占11.8%,说明被调查高校的教师具有多学科结构特色。

1.2.2 教师在职学习培训经历

调查对象入职后主要参加的学习培训情况的调查样本中,16.5%的教师主要参加学历提升,集中在中年、具有硕士学位、副高职称的教师;44.0%的教师主要参加教学培训或教学研讨会,集中在青年、具有学士学位、文学、理工和法学类教师,这与该校近年来大力开展公共基础课程教学改革密切相关;23.1%的教师主要参加学术研讨,集中在具有博士学位、正高职称以及法学类教师;还有16.5%的教师从未参加过学习培训,集中在年龄大于50岁、教龄小于5年、初级职称、具有学士学位以及经管类、艺体类教师,表明年龄较长、教龄较短、学历职称较低以及经管类、艺体类教师的在职学习培训尚存在不足。

1.2.3 教师参加教学改革与研究情况

调查样本中,主持或参加过校级及以上教改项目或公开发表教研论文的教师占74.7%。表2分类统计了调查对象参加教改教研的情况。

表2 调查对象参加教改教研情况

年龄/岁	百分率/%	教龄/a	百分率/%	职称	百分率/%	学位	百分率/%	学科	百分率/%
<30	60.0	<3	31.25	初级	45.4	学士	71.4	经管	74.3
30~39	74.4	3~5	59.1	中级	68.9	硕士	82.0	文学	78.6
40~50	77.1	6~10	75.6	副高	81.5	博士	59.5	理工	70.4
>50	80.0	11~20	84.6	正高	93.3	/	/	法学	88.9
/	/	>20	83.8	/	/	/	/	艺体	68.2

表2显示,教师参加教改项目或公开发表教研论文的比例随年龄、教龄和职称的增长而增加;但是具有博士学位教师参加教改教研的比例明显低于具有学士和硕士学位教师的比例,理工类、艺体类专业教师参加教改教研的比例明显低于其他学科门类教师的比例,表明新进博士以及理工类、艺体类教师参加教改教研的积极性较低。

1.2.4 教师在教学过程中遇到的困难

表3汇总了调查对象在教学过程中遇到的困难。表3显示,调查样本中,59.1%的教师认为专业知识更新速度快和太快,53.6%的教师认为自身改革教学方法与手段的能力较低和很低,82.5%的教师认为学生学习积极性不够和很不够,66.1%的教师认为其承担的教学工作量大和太大,82.3%的教师认为教学工作与科研工作冲突和非常冲突,88.4%的教师认为学校的教学激励措施不够和很不够,表明地方高校教师在教学过程中遇到外部困难激励措施(学生学习积极性、教学工作量、科研工作)远远大于内部困难(专业知识、教改能力)。

表3 调查对象在教学过程中遇到的困难

遇到困难的类型	很困难	困难	无困难
专业知识更新速度	太快 16.0%	快 43.1%	40.9%
改革教学方法与手段的能力	很低 7.2%	较低 46.4%	46.4%
学生学习积极性	很不够 16.9%	不够 65.6%	17.5%
教学工作量	太大 24.0%	大 42.1%	33.9%
教学工作与科研工作关系	非常冲突 34.3%	一般冲突 48.1%	17.7%
教学激励措施	很不够 49.7%	不够 38.7%	11.6%

1.2.5 教师在个人职业发展中感到的压力

调查结果显示,调查样本中仅有4.0%的教师表示在个人发展过程中没有感到压力;65.3%的教师表示感到有压力,但可以承受;30.7%的教师表示感到“压力很大,难以承受”,集中在年龄大于50岁、中级职称、艺体类、文学类及理工类教师,表明年龄较大、职称偏低、承担公共基础课的教师感到的压力更大。

教师个人职业发展的压力来源依次是科研任务重(66.3%)、职称评定(64.0%)、教学任务重(32.6%)、缺乏学术带头人指导(25.8%)、家庭或社会因素(21.3%)。其中,具有副高以上职称的中年教师将“科研任务重”排在第一位,而具有中级及以下职称的青年教师以及法学类、艺体类教师将“职称评定”排在第一位,表明“科研任务重”和“职称评定”已成为地方高校中青年教师和部分学科专业教师个人职业发展的首要压力。

1.2.6 教师认为自身最需要提高的能力

调查显示,教师认为自身最需要提高的能力依次为科研能力(53.6%)、教学技巧(18.4%)、利用新技术进行自我学习的能力(17.9%)、应用信息化技术组织教学的能力(10.1%)。多数教师将“科研能力”作为自身最需要提高的能力,与前述“科研任务重”已成为教师个人职业发展的首要压力一致,表明地方高校教师的科研能力偏弱。而青年教师、初级职称教师和博士学位教师选择最需要提高“教学技巧”比例较高,表明青年教师和具有博士学位教师迫切需要提高教学能力。

1.2.7 教师对自身教学效果和科研能力的满意度评价

调查结果显示,教师对自身教学效果满意度评价的均值为3.96,接近较好水平;对自身科研能力满意度评价的均值为3.25,仅为一般水平。表4和表5分类计算了调查对象的满意度评价均值。

表4 调查对象对自身教学效果满意度的评价

年龄/岁	均值	教龄/a	均值	职称	均值	学位	均值	学科	均值
<30岁	3.73	<3	4.00	初级	4.18	学士	4.21	经管	3.88
30~39	3.81	3~5	3.72	中级	3.74	硕士	3.83	文学	3.93
40~50	4.17	6~10	3.71	副高	4.16	博士	3.22	理工	3.97
>50	4.07	11~20	3.98	正高	4.27	/	/	法学	4.22
/	/	>20	4.35	/	/	/	/	艺体	4.14

表5 调查对象对自身科研能力满意度的评价

年龄/岁	均值	教龄/a	均值	职称	均值	学位	均值	学科	均值
<30	3.47	<3	3.56	初级	3.55	学士	3.19	经管	3.27
30~39	3.20	3~5	3.32	中级	2.99	硕士	3.13	文学	2.95
40~50	3.29	6~10	3.09	副高	3.33	博士	3.64	理工	3.39
>50	3.20	11~20	3.16	正高	3.80	/	/	法学	3.22
/	/	>20	3.43	/	/	/	/	艺体	3.32

分析表4可知,多数教师对自身教学效果的满意度普遍评价较高,其中具有博士学位教师对自身教学效果的满意度评价最低。分析表5可知,教师对自身科研能力的满意度评价为一般,其中,教龄在6~10年、中级职称、具有硕士学位、文学类(主要是大学英语)教师对自身科研能力的满意度评价较低,而具有博士学位教师对自身科研能力的满意度评价较高(列正高级职称教师之后)。

2 地方高校教师职业发展存在的问题及原因分析

2.1 地方高校教师职业发展的问題

(1) 中青年教师成为主力军,但业务水平偏低。被调查对象中,45岁以下中青年占73.6%,中级及以下职称教师占54.6%,具有博士学位教师占22.8%,表明中青年教师已成为地方高校主力军和生力军,但教师业务水平(职称、学历)偏低。

(2) 多数教师教学能力尚可,但青年教师教学能力较差。调查结果显示,多数教师参与教学培训和教学

研讨会以及参加教改项目和公开发表教研论文的积极性较高。他们对自身教学效果的满意度评价远远高于对自身科研能力的满意度评价,达到或接近较好水平,表明地方高校多数教师在教学上投入了较多精力,其教学能力尚能满足应用型人才培养的需要。但具有博士学位教师和部分青年教师对自身教学效果的满意度评价较低,选择最需要提高“教学技巧”的比例较高,表明地方高校青年教师的教学能力较差。

(3) 多数教师科研意识淡薄,科研创新能力不强。82.3%的教师认为教学工作与科研工作冲突和非常冲突。除正高级职称教师和博士学位教师对自身科研能力的满意度评价较高外,多数教师对自身科研能力的满意度评价为一般,超过半数的教师认为自身最需要提高的能力是“科研能力”,表明地方高校多数教师科研意识淡薄,科研创新能力不强。

(4) 多数教师在职业发展中面临诸多困难和压力。多数教师在教学过程中都面临着学生学习积极性不高、教学工作量大、教学与科研工作关系冲突、学校教学激励措施不够等困难。在个人职业发展过程中普遍感到压力,约30%教师还感到“压力很大,且难以承受”;多数教师认为“科研任务重”和“职称评定”是其个人职业发展的首要压力,表明地方高校教师职业发展的外部环境较差,面临的困难多、压力大。

2.2 存在问题的原因分析

(1) 规模扩张带来教师资源严重不足。高校教师是教学和学术研究的第一线专业技术人员,教师资源投入的不足是遏制高校教育质量的决定因素^[1]。从数量来看,高校教师数量增长跟不上高等教育快速增长的需求。1998年全国普通高校专任教师40.7万人,2005年增至96.6万人,增幅为137%,远低于高校在校生规模的增幅^[2]。高校师生比过高,不仅导致课程的班级规模过大(本专科生课程的平均规模达83人^[1]),教学质量难以保证,而且也使教师的教学严重超负。调查结果显示,66.1%的教师认为其承担的教学工作量大和太大。从质量层面来看,虽然近年来新进青年教师学历层次明显提高,但他们教龄短、教学经验缺乏,教学效果满意度偏低。

(2) 师资匮乏导致教师培训培养机制缺失。为填补高校扩招后引起的师资匮乏,一些刚刚毕业的新进教师在经过“助教”阶段的锻炼和磨合下,便匆匆走上讲台^[3],传统的助教制度相继被遗忘。因为每位教师都承担了繁重的教学任务,教研室、课程组等基层教学组织形同虚设,传统的集体备课、新开课和开新课试讲、优秀教师教学观摩等教研活动很少开展。教师在职培训类型主要为学历教育,很少有人参加脱产课程进修、教学艺术方法研修班等培训活动。教师培训培养机制的缺失,必然导致青年教师教学能力偏弱。

(3) 精力、条件和经费不足造成教师科研创新能力不强。创新能力不足是当前制约地方高校教师科研发展的最突出的问题^[4]。究其原因,主要来自以下方面,一是地方高校教师因扩招而承担繁重的教学任务,没有精力开展科研工作;由于较少参与科研,教师科研能力不强。二是由于地方高校科研条件不足、学术地位和知名度不高等原因,各级各类重要课题申报成功的概率很小,极大地打击了教师申报课题的积极性。三是教师科研项目少,科研经费不足,从而较少参加国内外学术交流活动,导致知识老化快,创新能力日渐薄弱。

(4) 学校发展定位不明确加重了教师的负荷。在高等教育规模扩张中,各高校为获得更多的资源和财政投入,发展定位出现了偏差,不管自身条件如何,都把自身定位为高层次、综合性、教学研究型或研究型大学,盲目地申报硕士点、博士点,不切实际地建立“科研导向型的职称评定办法和量化积分的考核评价机制”^[5]。地方高校在发展定位上出现的这种同质化倾向一定程度上加重了教师的负荷,使他们不得不在教学科研资源不足的环境中同时承担繁重的教学和科研任务,以致30%教师感到“压力过大,且难以承受”。

3 地方高校教师职业发展的对策

3.1 内涵发展,科学定位,努力营造良好的教师职业发展环境

当前,我国高等教育已整体步入内涵发展的新历史阶段,地方高校开始进入到“由大变强”新的发展阶段。“由大变强”的发展,是质量优先的内涵式发展,是更具特色、更高质量和更可持续的发展。各高校应在稳定规模、优化结构上下功夫,在发挥优势、彰显特色上下功夫,在科学定位、内生增长上下功夫,健全以内涵式发展为导向的管理制度和工作机制,努力营造良好的人文环境,为教师职业发展创设条件。在教师队伍建设方面,既要继续加大高层次人才的引进力度,以弥补师资的不足,又要支持青年教师提升学历层次,

选送到国内外知名高校和研究机构学习和研修;还要加大领军人才和教学科研团队的引进和培养力度,培育高水平教师队伍。

3.2 注重教学能力培养,帮助青年教师站稳讲台

各高校要针对青年教师教龄短、教学经验不足的实际,采取有效措施帮助他们过好教学关。首先,应建立适合本校实际的教师教学发展中心,有计划地开展教师培训、教学研究、质量评估、咨询服务等工作,有效促进教师教学能力提升。其次,建立青年教师助教制和导师制,发挥老教师的传、帮、带作用,开展“青年教师教学录像分析与指导”等活动,通过“一对一”指导,促进青年教师尽快掌握熟悉教学环节,掌握教学基本技能。第三,完善教研室、课程组等基层教学组织,坚持集体备课和新开课、开新课试讲制度,定期组织优秀教师教学观摩活动和青年教师讲课比赛,为青年教师搭建教学基本技能交流平台。第四,研究制定教师教学能力标准及其评价指标体系,探索科学评价教师教学能力的办法,引导“课堂教学优秀奖”、“教学标兵”等评优活动,培育教学名师。

3.3 强化科研意识,促进教师教学与科研协调发展

教学与科研是高校教师的两翼。地方高校应结合本校实际鼓励教师既坚持教学为中心,又重视科研促教学,“教学中有研究,在研究中教学,促进教学与科研协调发展”^[3]。一是要强化教师的科研意识,既鼓励教师关注教学工作,开展问题导向的教育教学研究,以研促教;也鼓励教师加强对应用基础或应用性科研项目研究,服务地方经济社会的发展,并及时反哺教学。二是要积极搭建科研平台,帮助广大教师尤其是青年教师自我定位,确定科研领域和研究方向,实现“进平台、入团队、融环境”。三是要完善科研管理制度,将教学研究及其成果纳入其中,设立青年教师科研启动费和各级科研项目配套经费,支持教师积极参与科研和学术交流活动。四是要探索建立教师分类管理办法,完善不同类型教师的聘用、考核、晋升、奖惩办法,尤其是科研考核和职称评定办法,激发不同类型教师投身科研的热情和内驱力。

参考文献:

- [1] 鲍威. 中国高等教育规模扩张的理论解释与扩张机制[J]. 教育学术月刊, 2012(8): 5-13
- [2] 纪宝成. 我国高等教育大众化进程中的挑战与对策[J]. 高等教育研究, 2006(7): 1-10
- [3] 王先荣, 朱忠焰. 地方高校青年教师队伍建设探微[J]. 江苏高教, 2011(4): 100-102
- [4] 袁声莉, 李亚林, 陈金波. 制约地方高校教师科研发展的影响因素分析——从人力资本等理论的视角[J]. 教育与经济, 2010(4): 53-57
- [5] 魏荣. 地方高校青年教师职业韧性现状和改善策略[J]. 黑龙江高教研究, 2011(7): 83-85

Survey Analysis and Countermeasures for Professional Development of the Teachers at Local Colleges and Universities

—Taking Chongqing Technology and Business University as an Example

FANG Ming-jian , ZHENG Xu-xu , HU Wei-qin , SHEN Ji , SUN Guang-xue

(Teacher Education Development Center , Chongqing Technology and Business University , Chongqing 400067 , China)

Abstract: By taking the professional teachers in Chongqing Technology and Business University as the object , the status quo of the professional development is surveyed by questionnaire and statistical analysis , based on this , the problems and causes for the development are analyzed , and the countermeasures for the professional development of the teachers at local colleges and universities are explored in the perspective of virtuous environment creation , teaching ability cultivation , scientific research consciousness consolidation and so on.

Abstract: teachers at local colleges and universities; professional development; status quo; problem; countermeasure

责任编辑: 李翠薇