

民办高校教师队伍建设研究

——基于教育生态学视角

陶信伟, 赵婷

(三亚学院, 海南三亚, 572000)

[摘要] 根据调研, 民办高校教师队伍建设存在三大失衡: 一是教师成长需求与民办高校培训制度间的失衡; 二是教师个性发展与民办高校评价体系间的失衡; 三是民办高校教师工作压力满意度失衡。基于教育生态学视角, 结合教育生态学的理论和方法, 应该从三个方面解决民办高校教师队伍建设中存在的问题: 一是加强学校内部的教师培训, 增加青年教师进修的机会; 二是建立科学的评价体系和激励机制; 三是构建和谐生态校园文化。

[关键词] 民办高校; 教育生态; 教师队伍

[中图分类号] G642.46 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2017)01-0090-03

近年来, 随着《中华人民共和国民办教育促进法》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010~2020)等一批国家法律法规的出台, 我国民办教育事业迅猛发展。根据教育部公布的《2014年全国教育事业统计公报》显示, 2014年全国共有各级各类民办教育机构15.52万所, 比2013年增加0.63万所, 其中民办高校728所, 较2013年又新增10所^[1]。民办高校作为我国民办教育事业的重要组成部分, 在缓解现代建设的多元化需求、增加高等教育供给方式及优化教育资源配置等方面发挥了积极的作用。然而, 民办高校在自身发展和建设过程中, 也遇到了诸多瓶颈, 例如, 办学条件达标率低、管理机制不健全、长期发展动力不足等, 其中, 师资力量薄弱、教师稳定性不足仍是制约民办高校可持续发展的重要因素。教师是民办高校的立校之本、强校之基、兴校之源, 教师队伍建设关系学校未来的发展大计。如果解决不好教师队伍建设问题, 民办高校自身的成长会受到制约, 其制定的各类人才培养目标也将无法实现。作为民办高校人力资源部门, 在做好日常教师服务工作的同时, 更应注重革新教师队伍建设的理念。教育生态学作为一门将教育与生态环境相联系的新兴学科, 将为民办高校教师队伍建设提供有力的理论支撑。

一、教育生态学的理念与高校教师队伍建设生态化

1932年, 美国著名学者沃勒在其成名作《教育社会学》中首次提出了“课堂生态学”的概念, 创新性的将生态学的理念运用到教育领域。1966年, 英国教育家埃里克·阿什比从生态视角, 对英国、印度及非洲高等教育的成长和进化历程进行了大量的实证研究, 并由此提出了“高等教育生态学”的概念。这是生态学的原理和方法与高等教育的首次结合。此后, 有越来越多的学者开始关注这个领域, 例如美国著名教育学家劳伦斯·克雷明在其代表作《公共教育》中首次提出“教育生态学”的概念, 并对此进行了专门讨论。随着蒋晓于1986年首次将教育生态学的概念引入我国以来, 国内学者对教育生态的研究日趋深入。学者以教育生态学为视角, 研究其在高校学科发展、教师专业发展、人才培养及教学管理等各个领域的运用。教育生态学作为运用生态学理论来研究高等教育内部发展规律的新兴学科, 对建立一个科学、和谐、健康的良性高校教育循环体系, 尤其是促进民办高校教育功能最优化具有极佳的理论优势^[2]。

高校教师队伍建设生态化以高校战略人力资源可持续发展为基础, 通过利用各种现有资源, 为

[收稿日期] 2016-07-28; **[修回日期]** 2016-12-25

[作者简介] 陶信伟(1985-), 男, 安徽当涂人, 三亚学院人事处副科长, 中级经济师, 主要研究方向: 民办高校人力资源管理; 赵婷(1984-), 女, 陕西石泉人, 三亚学院外国语学院日语专业副教授, 主要研究方向: 日本文化

教师营造一个开放、和谐的生态校园,同时,学校提供教师职业发展所需的各种内外部条件,将教师的个人成长置于学校的未来发展的生态系统中,以生态学的视角研究教师职业发展、学习、生活中存在的具体问题,督促教师在完成教学任务的同时,不断推动教师职业生涯的良性发展。

高校教师队伍建设生态化不仅要求高校行政管理中各个环节保持良好的动态平衡,而且要求学校、家庭、社会等涉及教师成长的有关因素也要保持良性的生态关系,从而形成一个有益于教师良性发展的生态系统。此外,教师作为一个专业性、知识性要求极强的职业,应时刻保持学校与教师间、教师与教师间的交流与互动。教师作为高等教育事业的主体之一,在完成学校既定的教学目标、关心和帮助学生自主成长的同时,也希望获得学生、学校、家庭乃至全社会的理解、支持与宽容。从这个角度讲,高校应为教师营造一个和谐、文明、温馨的教学环境以及广阔的职业发展空间,使教师更加主动地投入教育事业中去,最大程度地发挥教师的主观能动性。

二、影响民办高校教师队伍建设生态的因素

生态学是一门以可持续发展为视角,分析并理解事物与所处环境之间关系的学科。当我们将高校作为一个生态系统来看待时,学校、教师、学生以及教师的家庭、校园环境、文化等等都属于这个大的生态系统中的子系统。对于高校教师而言,只有其周边的子系统和谐共处时,个人才能处于一种稳定的状态。当然,这个“稳定”不是静止的,而是动态的。如果我们用教育生态学的理论和方法来研究高校教师队伍建设问题,我们首先得要了解教师建设过程中存在哪些生态失衡,而这些失衡在民办高校中,又有哪些突出的表现。

(一) 教师成长需求与民办高校培训制度间的失衡

进行岗位技能培训是高校教师获得个人职业发展的一个重要途径。教师们都希望在完成日常工作之余能够通过一定的渠道去参加校内外培训来提高自己的专业技能,包括科学研究技能、教学教法理论、专业前沿知识等。对于公办高校而言,因为体制等多方面原因,可以从多渠道获得各种培训资源。因此,公办高校的教师往往会定期参加各类培训,有时还会因为教师参加的次数过多,出现某些培训无人可派的尴尬境地。但对民办高校而言,这些培训资源是可遇不可求的,这其中包含多方面的原因:一是民办高校获得免费或公派的培训资源

较少;二是由于民办高校办学经费有限,没有充裕的经费供教师培训使用;三是民办高校教师流动性大,培训的回报率较低。在日常工作中,通过与教师的交流,我们发现,在信息和知识飞速更新的时代,大部分教师都迫切希望了解更多的专业前沿知识和国内外最新的教育理念,这种自我实现的需求,在青年教师中间表现得更为强烈。教师成长需求与民办高校培训制度间达不到一种和谐的生态关系,即现有民办高校提供的培训无法满足其教师职业发展需求,二者间的生态失衡就在所难免了。

(二) 教师个性发展与民办高校评价体系间的失衡

目前,民办高校的绩效评价体系大多参照公办高校的形式执行,如教师的考核结果通常以教学和科研的综合得分来进行最终的定等定级。这种评价模式在一定程度上压制了教师的个性,教师为了获得较高的绩效考评结果,就会对照着这些指标来进行日常的教学和科研活动,对于与之无关的事项,如加强对学生的课外辅导、参与校企合作活动等,往往置之不理。教师的个性化发展也因此受到一定程度的抑制。此外,这种量化的科研业绩考核,也会束缚教师在科学研究上的创造力。因为许多优秀的科研成果往往需要付出较长的时间,有时是数年的艰苦付出。现行的年度科研量化考核则迫使教师放弃一些好的科研项目,转而进行一些“短平快”的科研。而我们知道,这些短时间的科研对年轻教师而言,无助于提高他们的教学和科研水平,仅仅作为一项“日常工作”被完成。民办教师的个性发展也因这种简单、量化的评价体系受到不同程度的约束。

(三) 民办高校教师工作压力满意度失衡

工作压力满意度包括工作稳定性、工作负荷、同事关系以及工作环境、工作条件等。研究发现:① 员工超负荷的工作会使其身心造成较大的伤害,同时也会给组织的绩效造成负面影响;② 产生工作压力的主要原因是工作要求;③ 工作控制可以调节工作压力和具体工作要求之间的关系^[3]。当学校或家庭出现的各种压力超过了教师能够承受的范围,教师这个生态系统就会出现失衡。如果外界的压力没有及时调节,这种失衡会处于持续的状态,久而久之就会走向失衡或崩溃。

从教育生态学的视角来看,教师应该把外界的各种压力控制在可以调节的范围内。教师的工作重复性较强,工作过程容易产生倦怠。就民办高校的教师而言,由于教育经费的限制,会在一定范围内

控制教师的数量,这就导致其承担的课时量较公办高校而言会更多。在这样的情况下,如果教师不能从繁琐的日常教学活动中找到工作的自豪感和成就感,势必会造成对教学工作应有热情的缺失。最新的研究发现,教师职业倦怠具有普遍性,社会和组织因素、课时、职称、教龄、学校类型等均对教师的职业倦怠有显著性影响^[4]。教师一旦对职业产生了倦怠,就会在教学活动中产生负面情况,影响教学效果,进而使教师个人生态系统出现超耐受失衡。

三、民办高校教师队伍建设生态环境构建策略

针对上述影响因素,为构建一个和谐、温馨的教师生态环境,民办高校人力资源部门应着重从以下几个方面着手。

(一) 加强内部培训,增加青年教师进修机会

培训、进修是教师提升自我职业素养和知识水平的一条有效途径,也是民办高校尽快建立自有师资队伍的重要手段。国内外有许多关于教师培训、进修的政策和制度值得我们去学习、借鉴。国内许多高校也专门设立了教师发展中心,负责组织、实施校内外各类培训。虽然培训、进修可以有效地提高教师的可持续发展,但就民办高校而言,因其办学经费较公办高校而言颇为紧张,无法在教师外出培训、进修上给予更多的资金支持,因此,为了满足教师的培训需求,建立一套行之有效的校内培训制度对民办高校来说,不失为一种明智的选择。

通过将校内的优质资源集中起来,从学校自身的教学改革和科学研究的实际出发,有针对性地有关教师,特别是青年教师进行形式多样的培养,一方面满足了教师自我成长的需求,另一方面也使教师与学校之间建立起互信、互利的关系,有利于学校与教师的共同发展。

(二) 建立科学的评价体系和激励机制

从教育生态学的视角看,民办高校教师的可持续性发展也存在生态差异化的特点,具体表现在教师对自身的职业定位、专业发展及个体在学校发展中的作用等方面存在个体差异。也正是由于这种差异的存在,使教师在工作中表现出独特的生态差异。因此,作为高校的人力资源管理部门,应科学地采用多元化的评价体系和激励机制,才能不断激

发教师的职业激情,最大程度地满足每位教师的内在需求。这种多元化的评价体系和激励机制,应该立足于学校发展的实际,尊重教师和岗位间的差异,促进每位教师都可以实现自身的可持续发展。

就民办高校而言,在制定教师考核和评价办法中,不应过多强调教师的科研水平,民办高校的办学定位应着力在教学上。因为教学水平的高低直接影响毕业生的质量,进而影响其能否顺利就业。所以,民办高校的评价体系和激励机制应该提倡以教学为根本,以科研来促进教学,同时,充分尊重教师的个体差异,促进教师与学校的可持续发展。

(三) 构建和谐的生态校园文化

构建和谐的生态校园文化是一个包含丰富内涵的发展体系,是学校在实现自身发展过程中坚持以人为本为指导的长期的建设目标。从教育生态学的角度来看,教师与学校间关系的建立和维系是依赖于某一个特定的生态环境,而这个特定的生态环境就是我们通常所说的“校园”。因此,构建一种互利互惠、合作共赢的新型校园文化,能够促进教师之间,教师与学校之间的互相与支持,实现信念与价值的共享,帮助教师建立良好的人际关系,促进教师不断提升教学和科研水平,最终促使教师个人与学校间的共生与发展。通过提升教师对学校的归属感,让教师形成一种与学校共同成长的信念和理想,从而促进民办高校教育生态系统的平衡与发展。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部.2014年全国教育事业发展统计公报[EB/OL].<http://www.moe.edu.cn>,2015-07-30
- [2] 黄家庆,银建军.广西高等教育涉海学科专业发展的生态学思考[J].学术论坛,2012(7):223-226
- [3] 赵西萍,赵欣.工作压力作用机制中工作控制的调解效应研究——基于Karasek模型[J].科技管理研究,2009(6):102-104
- [4] 邢金萍.教师职业倦怠的背后——教师职业倦怠相关因素的调查与研究[J].河南大学学报(社会科学版),2006(1):160-163

[编辑:何彩章]