

专题三 大学教师职业与专业发展

- 学术职业的特征
- 教师发展的基本内容（教学发展模式、教师职业发展）
- 教师发展的阻力及其超越
- 大学组织的属性
- 您选择大学教师职业的初衷是什么？
- 学术为业 or 学术为生？

第一节 学术职业与高校教师发展

一、高校教师学术职业的特征

- 高校教师是以学术为业的群体，把学术活动视为神圣的天职和使命，而非单纯以谋生为目标。
 - （一）以知识为“材料”，以教学和科研为“工具”
- 学术职业的根本目的为何？
- 以教学方式传播知识，增进学生的知识、训练学生的思维能力
- 但批判性思维缺失——创新力不足
- （二）学术职业具有崇尚自由的精神气质
 - 中世纪大学的精神遗产：

- “大凡学者通常都看淡社会的名利权势，远离人事纷争，追求宁静、独立和孤独，以便潜心于自己的工作。他们的这种生存状态可以用寂寞一词来表述：这里的寂寞，不是孤单、冷清或无聊的寂寞，而是学者所需要的一种境界和生存状态，寂寞是人类生活中的一种重要现象，其含义也颇为复杂。在此不妨创造一个概念，即学术寂寞，用以表示学术语境中的寂寞。学术寂寞大致包含四层含义：一曰独立，即独立思考和独立思考的态度和能力。真正的学术工作是一种创造性的工作，必然以独立的思考和判断为前提。人云亦云、随波逐流之辈不会具备寂寞的能力。二曰闲暇，寂寞总是与闲暇相联系，意味着较少受到外在时间限制，能够相对地自由掌握自己的时间，表现出一种自由自在的状态。三曰孤独，寂寞含有内心宁静、恬淡、超然的意味，惟其如此，学者才能够与周围日常生活世界保持一定的距离，专注于所从事的学术工作本身，不为外界的名利等因素所左右。四曰激情，学术寂寞中必然含有乐在其中、自觉自愿的成分；强烈的兴趣和激情往往使学者沉醉于自己的工作，或多或少地忽视生活于其中的世界”。

(陈洪捷. 学术工作需要寂寞《光明日报》)

- 谈谈教师的职业特点和个人追求

(三) 学术职业具有承担社会责任的使命

- 现代社会，教师兼具学者、科学家等多重角色，被誉为社会的精英群体，应承担更多的社会责任。

二、高校教师发展

(一) 高校教师发展与教师培训的区别

- Faculty development VS. Faculty training
- 教师培训侧重技能的提升
- 教师发展从终身发展、全面发展的着眼，关注教师的职业生涯
- 我国的现状 新教师岗前培训、骨干教师进修

- 美国高校关注不同阶段的教师发展，提供相应的指导：
- 涉及年轻、资深、全职、兼职教师，助教、副教授、教授等所有阶段。

（二）高校教师发展的内容

- 不同学者对高校教师发展内容的理解不同。
- 高校教师发展的五个维度：

第二节 高校教师教学发展

一、高校教师教学发展的目标

※ 积累+修炼

※ 五个具体目标

- 为何而教？ 知识、技能、智慧
- 该教什么？ 教学内容 陈寅恪“四不讲”
- 该如何教？ 因材施教
- 何时教？ 知识基础和经历， 90、00后
- 何地教？ 教室、实验室、研讨课.....

美国学者**史蒂芬森**提出了“非凡教师”的六大特征：

- 1.对工作包含热情；
- 2.知道该教什么，如何教，如何提升自己；
- 3.擅长创造活跃的课堂气氛；
- 4.擅长与学生交流；
- 5.能激励学生并挖掘其潜力；
- 6.教学效果十分理想。

二、高校教师教学发展的模式

- 根据是否借助教学专家的指导，分为两种模式：

（一）教师群体自助互动型教学发展模式

- 同一个学科、专业，同一个院系内部，教师之间通过各种互助互动形式，如老教师听课、“导师制”等，发展和提高年轻教师的教学能力。
- 学校层面制定教学发展制度。

- 香港理工大学的“教育发展计划”：

（二）专家介入型教学发展模式

- 弗吉尼亚州立大学医学院的“教育规划和发展项目”
- 教学专家：专业人员、专家、顾问→合作者、朋友

- 初期评估→制定发展计划→及时介入、恰当指导→做出合理评价

三、高校教师教学发展的组织

- 国家、省层面：高校师资培训中心
- 高校内部：教务处、高等教育研究所等
- 美国大学建立了专门促进教师教学发展的机构，如北伊利诺大学建立的“教师发展和教学设计中心”、克莱顿州立大学“教学发展中心”、匹兹堡大学的“教学发展与远程教育中心”等。
- 2012年教育部启动在高校建设“国家级教师教学发展示范中心”的项目。
- 国内实践案例

▶教学工作坊

- 开课头三周实用范例
- 主动学习策略
- 提高批判性思维能力的教学
- 以学为中心：设定学习目标
- 评价学生：反馈、评分及测试
- 组织有效的团队合作学习
- 引导有效的课堂讨论
- 如何提高学生问题解决能力
- 如何激发学生的学习动机
- 了解学生：懂得学生怎样学习
- 教学实效改进

▶新教师培训

▶午餐会

▶教与学讲坛

- 是讲座式栏目，以教与学的促进为主要内容，通过主题性报告和互动式问答等形式为交大教师提供教学探索和反思的空间。

▶助教培训

- 每学期针对研究生助教的不同需求开展的培训，致力于提高助教的工作质量。

▶教与学研修班

- 学员通过参加互动型讲座、小组团队合作学习及个人研习，系统地探究教与学主题相关的理念和实用策略、技巧，针对自己的课程作出相应的教学实践设计方案，并形成可以展示、评鉴的学习成果。
- 研修班主要采用互动式讲座、分组经验交流、小组案例讨论、集体研讨、辩论

等丰富多样的教学形式。

- 参加的教师一般需要携带自己一门课程的教案（包括：学习目标、教学活动设计及评价方案），通过学习活动可以对自己的方案进行改进。

第三节 高校教师职业发展

一、教师职业的发展程式

- 职业生涯：入职——退休

（一）傅勒的教师关注阶段论

- 19世纪60年代末，美国学者傅勒编制《教师关注问卷》，提出教师关注阶段理论。
- 在成为专业教师的过程中，教师们所关注的事物是依据一定的次序更迭的。

（二）伯顿的教师发展阶段论

- 19世纪70年代末，美国学者伯顿通过实证研究，提炼出教师生涯发展的理论框架。
- 教师在每一个发展的逻辑单元中，一般会经历三个阶段：

（三）费斯勒的教师生涯循环论

- 1985年，美国学者费斯勒通过日常观察及160教师的访谈等，推出一套动态的教师生涯循环理论。

第四节 学术职业的发展困境及其超越

一、学术职业的发展阻力

（一）学术失范

- 2010年清华大学知名教授汪晖涉嫌抄袭；
- 2012年，湖北工业大学艺术设计学院教授石元伍获国际设计大奖作品被曝抄袭学生被停职调查；
- 2014年，复旦大学附属眼耳鼻喉科医院医师王宇澄举报他的导师、中国科学院院士王正敏57篇论文涉嫌学术抄袭，等等。
-

1.学术目标的庸俗化

- 急功近利、职称、身份、地位、钱
- 2.学术行为失范
 - 3.学术贿赂：学术贿赂权力；以权力谋学术
 - 4.学术腐败：以学术权力谋求私利

（二）学术漂移

- Academic drift，指学术生活的价值基础和制度安排的权重分配发生偏移。
- 1.重科研、轻教学
 - 社会声誉、生源竞争→高校升格→抬高科研的地位→高校评价机制→学术晋升→教师工作重心的偏移
 - Publishing or perish
 - 2.重行政权力，轻学术权力
 - 高校内部行政权力过度泛化，行政干预学术现象比较普遍。

（三）职业倦怠

- 长期受科研、发表学术论文、出版专著、教学、家庭等方面的影响，教师一直遭受过高的压力，从而产生职业倦怠。

二、应对策略

1.树立正确的教师发展观

- 学术志业
- 践行终身学习，持续不断“充电”

2.加强自我心理调整、行为调整

3.组织制度创新

- 从职业生涯的角度，高校提供多样化的教师发展服务
- 考核、评价机制改革
- 管理制度创新：学术休假

- 19世纪末，学术休假一词被援引到美国院校中。
- **古德**在《教育辞典》中对“学术年假”的界定是：工作满一定期限后，作为一种补偿，提供给教师自我发展机会的一种计划。
- 类型：一年半薪、半年全薪。
- 资格：助理教授以上职称的专任教师工作满一定期限（6年）即可申请。但近年来学术休假期限有缩短的趋势。由于年限要求，助理教授很少获得学术休假。

- 相较于某些高校对申请人职称的严格限定，北语采取普惠性的政策，面向所有连续任职5年以上且考评合格的一线教师，开放学术休假申请。学校要求，老师在休假期间要与所在的院系联系，还要在休假后提交报告。学校不对休假内容进行考核，因为那样做与学校的初衷相悖。学校希望通过学术休假，为教师营造宽松的学术成长环境。

- 推行困境：
- 社会认识不到位
- 教师待遇难保证

- 生师比
- 繁重的教学任务

学术休假不是简单的放假，希望教师在身心放松的同时，提高自己的学术水平。

第五节 大学组织的属性

一、大学组织的特性

1. 大学具有科层制属性

- **马克思·韦伯**是研究组织理论的先驱，其科层理论深刻地揭示了组织的特性。
- 权威层级
- 规范化
- 专门化
- 标准化
- 绩效原则
- 学校组织有特定的目标，有工作任务分工，有明确的权责关系，制定有管理规范等。

2. 大学是一个“松散结合的系统”

● 大学基于学科建制，学科之间相对是彼此独立、封闭的。因此，其组织结构呈现出一种松散、扁平的状态。

● 卡尔·韦克(Karl E. Weick)把这类组织称为“松散联结的系统”(Loosely Coupled Systems)。

● 托尼·布什总结了松散联结系统的特征：

- 组织目标不明确；
- 组织管理的手段和程序不清楚；
- 组织结构不确定；
- 越是高度专业化的学院，其内部运作越无序；

迈克尔·科恩等人的研究结论是：大学处于“有组织的无序状态”，伯顿·克拉克则认为这种状态成就了高等院校。

3. 大学组织的生命周期长

- 存续800余年

二、大学组织的类型

- 1.直线制
垂直管理，结构简单，隶属关系明确
- 2.职能制
水平方向依据职能不同，再分别对下级部门实施领导。政出多门
- 3.直线-职能制
典型的集权式组织结构，
层次多、信息反馈慢
- 4.矩阵制
临时机构，垂直领导、水平领导并重

三、大学决策模式

- 1.行政主导模式
- 管理权集中于行政管理人员；
- 强调权力等级制；
- 组织结构呈金字塔形。
- 2.学术主导模式
- 教授治校；
- 组织形态扁平；
- 基层管理处于重要地位。
- 3.双重结合模式
- 英国：校务委员会（非学术人员）+评议会（学术人员）

四、师生关系与学生管理

（一）敏感的师生关系

- 本科：老师与学生之间的关系渐行渐远
- 研究生：“老板” vs. “学术民工”
- 教师和学生间不正当交易

- 如何处理师生关系?
- 新的群体“90”后，“00”后
- “经师”、“人师”

(二) 学生管理

- 1. 导师对学生的管理
- 2. 高校对学生的危机管理

- 美国教育部2003年下发了《危机计划的实用资料：学校和社区指南》，将危机分为三个时期：潜伏期、爆发期、恢复重建期。
- 危机管理的**四阶段模式**：危机的缓解与预防→针对危机做准备→对危机的反应→危机后恢复。
- 我国高校危机管理还存在许多理念和制度上的缺失。
- 事后动员→事前预防
- **原则**：

(三) 学生评价

1. 教育评价理论的发展

- 美国教育家**泰勒**：衡量教育活动达到教育目标的程度。
- **斯塔弗尔比姆**提出CIPP综合评价模式，评价的目的不是证明，而是改进。
- **斯克里芬**认为不能单纯依据预期目的，而应把目的与负效应结合起来，以方案的实际效应来进行评价。首次提出形成性评价和总结性评价两个概念。

- 注重从整体上把握评价对象，强调对评价过程中的复杂现象进行解释，说明这些现象与周边环境的关系，产生的原因。
- 听取不同利益相关者的意见，评价者不断协商各种价值标准之间的分歧，最后达成一致看法的过程。
- 2.学生评价的类型

3.现代学生评价的特征

- ①评价重点从关注结果转向重视过程
- ②评价内容由认知评价扩展为全面、综合的评价
- ③学生在评价过程中的地位由被动转向主动

第六节 “青椒”的职业发展

- 社会环境变迁及高等教育改革
- 高校节奏加快、教师压力增大
- 高校青年教师成为高危群体
- 教学、科研任务、职称晋升、结婚生子等
- 超负荷工作→压力→身心健康→教师队伍

一、“青椒”压力现状

- 《985高校青年教师压力现状调查及对策研究》

- 调查样本基本情况

（一）工作负荷方面的压力

- 由于当前高校整体内部运转非常快，教师中普遍存在超负荷工作的情况；
- 学校规定完成的教学量很大，同时教师还要承担科研、实验、创新等任务。
- 缺乏适当的休闲娱乐时间，也缺乏适量的体育锻炼，这种现状不仅仅让青年教师感到劳累，同时也极大地影响到青年教师的身体健康，进而还会影响到工作质量，不断产生更多的压力。

（二）家庭生活方面的压力

- 刚就业，面临结婚生子等生活压力
- 上有老、下有小
- 由于工作占用大量的时间，导致家庭上付出的精力有限，有时也容易是家人不理解教师的工作。
- 男性青年教师需要同时面对事业的竞争和家庭的繁重压力，压力感较大；
- 女性青年教师对于家庭和子女的责任更加重大，使得她们的压力感也颇大。

（三）人际关系及自我身心方面压力

- 需要处理好各种关系，包括与领导的关系、与同事的关系、与学生的关系等等。
- 青年教师对在上级和同事之间关系产生的压力较小，并且离开教师岗位的意愿不高。
- 学生难管理带来的压力的数量偏多，说明青年教师认为在人际关系方面学生是产生压力的主要原因。

（四）职业发展方面压力

- 青年教师对工作前景和专业整体满意度产生的压力较小。
- 青年教师认为职业发展产生的压力不是特别大，但是也是属于“一般压力”范畴。

（五）领导及组织方面压力

- 高校青年教师一般位于学校的中低层，学术和行政都没有决策权和话语权。近

年来，很多高校实行绩效考核改革，制定了严格详细的考评机制，量化评估教师工作量，很多教师感觉学校的量化考核发放绩效津贴制度带来很大的压力。

- 青年教师工作难以得到领导认可所产生的压力较小。
- 整体而言，青年教师在领导和组织因素带来的压力是非常大的。

（六）科研及职称评聘方面压力

- 职称评聘与科研工作是给高校青年教师带来压力的非常主要的因素。
- 教学、发表论文、承担课题
- 与年度工作考核、绩效津贴、相关联
- 在职称评聘的过程中，对于科研项目的承担数量及学术论文的发表数量及刊物等级更是作为主要的衡量标尺。
- 所有量表的均值都处于3以上，其中科研与职称评聘分量表达达到4以上，表明科研与职称评聘给青年教师带来的压力是非常大的。

第七节 广东省“双高”大学建设

一、国家“双一流”建设计划

- 2014年5月4日，习近平总书记在北京大学师生座谈会上明确指出，要坚定不移地建设世界一流大学。
- 国家教育体制改革领导小组认真总结以往建设经验，深入分析世界上高水平大学建设规律和趋势，提出了推进世界一流大学建设的新方案。中央高度重视，2015年8月在全面深化改革领导小组第15次会议上，审议通过了《**统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案**》。2015年11月5日印发。
- 《总体方案》提出了“进入世界一流行列”和“进入一流前列”的明确要求，这是我国第一次提出大学、学科要在一定时间内进入世界一流前列的宏伟目标。
- 《总体方案》提出每五年为一个周期，2016年开始新一轮建设。

二、广东省“双高”大学建设

（一）高水平大学建设

- 2015年起，广东将力争用5-10年时间，建成若干所具有较高水平和影响力的大学，培育一批在全国乃至全世界占有一席之地的特色重点学科。5年投50亿元专项资金建高水平大学。
- **总体目标**
- 加快建成一批国内一流、世界知名的高水平大学和学科，为实现广东省“三个定位、两个率先”的目标提供强而有力的人才保证、智力支持和科技支撑。
- **中期目标**
- 力争到2020年，重点建设的高校发展定位和目标更加明确，优势特色更加鲜明，综合实力明显提升，若干所高校跻身国内一流大学前列，建成一批国内外一流学科，在国际上有一定知名度和影响力。
- **远期目标**
- 到2030年，重点建设高校总体上在全国同类高等学校中成为地位领先的高水平大学，有效带动全省高等学校整体办学水平大幅提升，建成高等教育强省。

扶持政策

- 提高生均资源配置水平
- 建立项目审批绿色通道
- 切实改善教师住房条件
- 加大建设资金投入力度
- 落实创新管理机制体制

- 1、扩大和落实办学自主权，给予重点建设高校学科建设及调整政策支持；
- 2、深化内部管理体制改革，构建党委领导、校长负责、教授治学管理机制，健全以学术委员会为核心的管理体系和组织架构。
- 3、深化人事制度改革，支持重点建设高校自主设置岗位，对引进海外高水平人才开辟绿色通道，全面提高师资水平。
- 4、赋予科技成果自主处理权，科技成果转化所收益全部留归单位自主分配，支持政府、行业企业、社会组织与重点建设高校联合共建教学科研平台，开展联合

攻关和协同创新。

（二）高水平理工科大学建设

2015年9月14日，省政府举行广东省高水平理工科大学共建协议签署仪式，省教育厅分别与深圳、佛山、东莞市政府，南方科技大学、佛山科学技术学院、东莞理工学院签署省市共建高水平理工科大学协议。

将投入超过80亿元，重点建设三所高水平理工科大学。

（三）高水平大学建设进入2.0时代

2018年6月29日《高等教育“冲一流、补短板、强特色”提升计划实施方案》

- ◆ 针对入选国家“双一流”和广东省高水平大学建设的高校，启动“高水平大学建设计划”；
- ◆ 针对粤东西北地区和珠三角非核心区域的本科高校，启动“粤东西北地区高校振兴计划”；
- ◆ 针对部分高水平理工科大学和行业特色显著的高校，启动“特色高校提升计划”

●