

高校教师评价与管理制度改革对策探讨——角色冲突与情绪耗竭的关系视角

赵宇

(青岛科技大学 山东 青岛 266100)

摘要: 高校教师在学校工作中需要扮演“教学者”和“研究者”双重角色,但目前高校存在的“重科研,轻教学”现象,使科研与教学二者间的关系难以协调,导致高校教师面临角色冲突的困扰,进而引发情绪耗竭,对教师的心理与行为产生负面影响,进一步影响高校人才的培养质量。本文从角色冲突与情绪耗竭的关系视角出发,探讨相关对策建议,以期高校评价体系与教师管理制度的改革提供参考。

关键词: 高校教师;角色冲突;情绪耗竭;高校评价体系;教师管理制度

[中图分类号] G443;G644 [文献标识码] A

一、引言

近年来,“重科研轻教学”备受揶揄和质问,研究通过对来自7所高校(涵盖985、211、普通本科以及双一流建设高校)从事科研和教学工作(2年以上)的专职教师进行问卷调查,获取了1239份有效问卷。数据分析结果显示,85.86%的高校教师认为目前学校存在“重科研,轻教学”的情况。71.96%的教师表示教学和科研工作存在矛盾冲突,64.69%的教师表示投入教学是因为教学是高校教师的本职工作,而66.75%的教师则表示之所以在科研工作上投入是为满足学校考核和评职称的需要。认为目前学校的评价体系明显倾向于科研的教师占到62.95%,表示工作中最大的压力来自于科研工作的占到61.61%。半数以上的教师指出学校设置的科研目标高,科研工作量,科研考核周期过短,完成一项科研任务往往要经理大量琐碎的程序。44.31%的高校教师在面对平衡教学和科研关系的问题上较为悲观,认为在现行体制环境和评价体系导向下,很难处理好二者的关系。

教学和科研是高等院校最为核心的两项职能。近年来,“重科研轻教学”的现象屡见不鲜,教学与科研的失衡违背了两者统一互促发展理念。在对“重科研轻教学”形成原因的调查中,79.78%的教师归因于大学评价体系的影响,认为相对于科研指标,教学指标比重过低,并且应该针对不同类型的大学进行分类评价。三分之一以上的教师明确指出“唯SCI论文”不合理,会给高校带来一系列不良反应;75.2%的教师表示高校管理体制及政策的影响也是造成科教失衡的主要原因,不少教师认为目前学校的职称评审体系不合理之处在于过于看重科研,忽视教学,需要进一步完善;22.75%的教师认为社会大环境也会对高校科研与教学的平衡造成冲击。总体来说,虽然高校“重科研,轻教学”现象的形成影响因素颇多,但大都集中在高校管理制度与评价体系两大方面。

二、高校教师角色冲突

高校教师需要承担教学和科研双重任务,扮演“教学者”和“研究者”双重角色。但在高校教师评价机制中“重科研轻教学”的影响下,教师的“研究者”身份受到更高的角色期待,但科研与教学所需的时间和精力是此消彼长的,角色预期和现实取向之间的矛盾交织成了教师群体和高校组织的内在冲突。角色冲突是指组织中工作的个人无法同时满足多重角色的不一致要求或期待^[1]而产生的矛

盾心理,即满足其中一种角色的期待就会与另一角色的期待相互抵触。数据显示,38.31%的教师认为很难兼顾好教师和好学者的双重角色。由于教师劳动的复杂性和创造性,在遭遇社会、组织及个人方面的不和谐因素时,角色扮演会受到阻碍。双重角色任务摩擦碰撞,两种角色期待难以契合,高校教师在教学者与研究者之间踌躇徘徊。已有研究表明,高校教师角色冲突会增强工作疏离感^[2],影响教师的情感体验和行为意向并显著负向影响教师的身心健康^[3]。

三、角色冲突与情绪耗竭

角色冲突作为一种阻碍性压力源,当高校教师无法通过自身调控保证角色的平稳运行,这将导致高度紧张的压力环境。资源保存理论认为个体具有保存、保护和获取资源的倾向,当在工作中经历资源损失时,更可能出现紧张和压力反应。为了保持良好的教学水平和科研产出,教师需要消耗身体、心理等各方面要素保证角色扮演的顺利进行,但由于时间、精力、能力有限性的存在,个体无法满足不同角色的要求和业绩标准,故而会引发角色冲突进而产生倦怠。^[4]已有研究结果显示高校教师在面对角色冲突时会倾向于自我保护,对工作失去热情进而表现出消极的工作态度以及悲观预期,形成情绪耗竭。^[5]教师会感到身心疲惫,沮丧不堪,烦躁,紧张等内心反应。这种消极情绪反应经证实会降低教师工作绩效^[6],造成教师工作满意度下降^[7],产生非伦理行为^[8],产生降低情感付出、减少工作投入等负面行为。总的来说,角色冲突对情绪耗竭的消极影响表现为情绪资源长期损耗同时缺乏补充后出现的不良情绪反应。可见,“重科研,轻教学”的影响下,高校教师难以平衡教学与科研工作,角色冲突与情绪耗竭会对教师工作的主动性、积极性及创造性产生消极影响,并进一步影响到高校人才培养质量。探讨高校教师角色冲突与情绪耗竭的关系,有助于从源头找到解决方案与调适方法。

四、对策与建议

(一) 高校教师情绪管理的重要性

高校教师群体情绪耗竭的出现,会造成教师驱动力产生不足,不仅影响课堂教学质量,还会引发教师个人成就感降低,导致职业发展受阻。根据情绪渲染理论,教师个体情绪耗竭具有高度传染性,这种负面情绪还会在教师、学生及其他相关群体中产生连锁反应。^[9]

高校要想获得可持续发展,必须尊重教师科研产出的规律性

和节奏性^[10],重视学科差异的影响,并注重维护教师学术研究的初衷和师者尊严,切忌传播急功近利的焦虑,引导教师回归教书育人的职业价值取向。另外,加强高校教师激励机制建设,满足教师职业发展合理要求也是有力措施。如创新薪酬福利管理,肯定教师社会服务、指导学生社会实践等工作的考核价值;提供教师参与培训进修的机会和途径,调动教师职业发展的积极性。

(二) 高校及教师分类管理的必要性

对教师群体而言,教学和科研本就是一对基本矛盾。^[11]推动中国高等教育质量和国际影响力迈上新台阶,推进“双一流”高校建设工程稳步发展,需要“教学型”教师投入本科教育,展现一流的教学能力和一流的课堂教学质量;^[12]也需要“科研型”教师推进科研创新和一流学术水平的实现。^[13]这注定高校教师管理不能“一刀切”,否则不利于不同类型高校的合理定位与专业发展,甚至于激发教师之间资源的抢夺与竞争的加剧,进一步加重功利主义的色彩。1993年的《中国教育改革和发展纲要》中要求,“制订高等学校分类标准和相应的政策措施”,促进各类学校合理分工,办出特色。按高校定位发展需要与教学科研功能运用不同类型的教师,让教师在业务发展中有不同的侧重^[14],进一步最大化教师的职能价值。无论是教学型、科研型还是科教并重型,每一类教师在岗位调整、资源配置、教育评价等方面都应有所区分。教学型教师和科研型教师不应是也绝对不是角色的对立面,完全可以取长补短,各取所需,教师分类管理成为解决教学和科研矛盾的有效途径。

(三) 学术生态优化的迫切性

以刊论文评不了教师的品德与操守,“唯论文”加大了论文的产出,却难以保障充分的科学原创。高校教师投入大量的时间和精力寻求理论的创新和技术的突破,发表学术成果的初衷是想获得同行的认可和社会的尊重。而近些年出现的学术不端问题却显露出了学术研究的浮躁与功利,在一定程度上说明了量化评价的局限性,亟需改革相关评价体制。例如在高校层面,完善教学评价,引入多元评价标准,在职称评定、绩效管理等方面建立科学合理的评价机制,平衡教师在教学工作和科研工作上的投入,从制度上保证高校教师的职业健康发展;优化科研管理流程,合理安排科研考核周期,减少科研任务不必要的琐碎程序,营造良好学术氛围;开展学术道德教育活动,引导高校教师正确理解科研工作;倡导学术自由自主,坚持教师的主体地位,尊重教师从事学术活动和课程选择的权力。优化学术生态,提高科学研究质量,必将有利于推进构建诚信优质的教育体系。

(四) 高等教育评价改革的必然性

2016年8月,教育部印发了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》,确立了“师德为先,教学为要,科研为基,发展为本”的总体改革方向和工作要求。把高校教师师德师风建设摆在首位,树立起关注学生发展、重视自身道德建设的职业引导和评价导向;2020年2月,教育部、科技部印发《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》更是再次将破除论文“SCI至上”,探索建立科学的评价体系,完善学术同行评价等决议引向社会改革。不以论文作为单一的评价标准,倡导建立评审专家评价信誉制度,助力高等教育的内涵式发展;2020年10月,国务院出台了《深化新时代教育评价改革总体方案》,关注改进高等学校评价,突出教育教学实绩,改进高校教师科研评价。对

于破除“五唯”痼疾,引导人才培养的正确价值观,建立科学的教育发展理念具有重大意义。这些都与习近平总书记强调的“要把立德树人成效作为检验学校一切工作的根本标准”有了很好的对应。让教学重回本位,让科研回归质朴,高等教育要扛起改革的大旗。

参考文献:

- [1]王成军,朱陈云.角色压力对顾客接触型员工工作倦怠的影响——社会支持的调节作用[J].企业经济,2018,37(09):125-132.
 - [2]Kaleem A,Farrukh S,Zeeshan F,et al. Impact of Relationship,Task &Role Conflict on Teaching Performance in Educational Institutes[J].International Journal of Management,2014,1(02):101-112.
 - [3]李超平,张翼.角色压力源对教师生理健康与心理健康的影响[J].心理发展与教育,2009,25(01):114-119.
 - [4]Goode W J. A Theory of Role Strain[J]. American Sociological Review,1960(04):483-496.
 - [5]聂婷,丘腾峰.基于压力源-情绪模型的网络闲散行为形成机制研究[J].管理学报,2019,16(05):686-693.
 - [6]孟慧,梁巧飞,李永鑫,熊梅.教师工作满意感与工作绩效:职业倦怠的中介效用[J].心理发展与教育,2009,25(01):103-107.
 - [7]詹文慧,高金金,陈毅文.组织气氛对工作倦怠的影响:工作压力的中介作用[J].浙江大学学报(理学版).2013,40(01):112-118.
 - [8]韦慧民,鲁振伟.员工角色超载对非伦理行为的影响:情绪耗竭的中介作用与组织支持的调节作用[J].中国人力资源开发,2017(08):6-15+24.
 - [9]张奇勇,卢家楣,闫志英,陈成辉.情绪感染的发生机制[J].心理学报,2016,48(11):1423-1433.
 - [10]孙丽芝.价值理性回归:大学教师教学发展的必由之路.黑龙江高教研究,2018,36(04):96-99.
 - [11]郭卉,姚源.研究型大学教师教学和科研工作关系十年变迁——基于CAP和APIKS调查[J].中国高教研究,2020(02):77-84.
 - [12]别敦荣.一流大学本科教学的性质、特征及建设路径[J].中国高教研究,2016,(08):7-12.
 - [13]郭金明,耿柏洋.高校教师科研能力探究[J].中国高校科技,2018(Z1):68-70.
 - [14]黄永乐.浅议高校教师的分类与多元评价[J].河北师范大学学报(教育科学版),2010,12(03):93-95.
- 基金项目:山东省本科教改重大项目(Z2020068);教育部综合改革重大课题研究项目《教育评价视角下的高校教学与科研平衡发展研究》;项目编号:19JGWT0012。
- 作者简介:赵宁(1996—),女,汉族,山东潍坊人,青岛科技大学经济与管理学院硕士研究生,研究方向:企业战略与运营管理