

# 基于组织公民行为视角的名师工作室建设对策研究

## ——以某医科大学名师工作室为例

刘璐<sup>1</sup> 李燕<sup>2</sup> 柳海军<sup>3</sup> 秦毅<sup>4</sup>

(宁夏医科大学)

**摘要:** 名师工作室在高校教育体制改革中发挥着极其重要的作用,名师是名师工作室建设成败的关键,而实际建设过程中,各级组织更多关注名师的高绩效功能,忽视名师自身发展,使其成为制约名师工作室建设的主要因素。本文通过组织公民行为的视角,对某医科大学的10位省级教学名师的组织公民行为现状进行了调查,并对调查结果进行了理性分析,基于自我决定理论,以满足名师胜任、自主和关系需要为目标,分别从个体维度,组织维度和领导风格维度提出促进名师专业发展及名师工作室建设的对策。

**关键词:** 名师工作室;名师;组织公民行为;专业发展

A study of countermeasures for the construction of master teacher studios based on the perspective of organizational citizenship behavior

——A master teacher studio at a medical university as an example

Lu Liu<sup>1</sup> Yan Li<sup>2</sup> Haijun Liu<sup>3</sup> Yi Qin<sup>4</sup>

(Ningxia Medical University)

**Abstract:** Master teachers occupy their important place in the construction of master workshops, and even in the process of educational reform in universities. The reality is that organizations focus too much on the high-performing functions of master teachers and neglect the professional development of master teachers themselves. The issue of master teachers has become the biggest resistance to the construction of the studio. Through the perspective of organizational citizenship behaviour, this paper investigates the current state of organizational citizenship behaviour of 10 provincial teaching masters at a medical university and provides a rational analysis of the findings. Finally, based on self-determination theory and with the goal of satisfying master teachers' needs for competence, self-determination and relationship, the individual dimension, the organizational dimension and the leadership style dimension are suggested to enhance master teachers' organizational citizenship behaviour and promote their professional development.

**Keywords:** Master Teacher Workshop; Master Teacher; Organizational Citizenship Behaviour; Professional Development

### 一、问题的提出

(一) 教师专业发展是当前教育改革的战略需要

新冠肺炎疫情冲击着全球的政治、经济与教育发展方向,面对挑战,教育改革迫在眉睫。教师在教育改革中占有重要的地位,近年来,关于教师专业发展的问题成为了重点研究话题。二十世纪八九十年代,国外学者纷纷从教师专业发展的概念、功能、途径、评估、要素和模式六个方面开展研究,研究的体系完整,研究方法丰富<sup>[1]</sup>。中国有关 TPD 的研究出现于 20 世纪 90 年代,研究热度从 1997 年一直持续到 2017 年,早期的研究中,汪凌的《教育风格与教师的专业发展》、叶澜的《新世纪教师专业素养初探》作为引领。此后,中国学者对 TPD 开始了广泛的关注。

2018 年 1 月,中共中央国务院颁布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出大力振兴教师教育,为新时期我国教师教育的发展提出了新指标和新航向。同年 2 月,教育部等五部门印发《教师教育振兴行动计划(2018-2022 年)》,明确了教师教育发展的“五大任务”和“十大行动”。2019 年,中共中央、国务院印发《中国教育现代化 2035》,将“建设高素质专业化创新型教师队伍”确立为实现国家教育现代化的十大战略任务之一<sup>[2]</sup>,这一系列政策引起中国各高校管理者对师资队伍建设的重视和探索。

(二) 名师工作室存在的缘由

教师专业发展是教师成长的过程。名师工作室的出现为教师成长提供了相对固定的组织形式,在教师专业发展中具有积极的作用。中国对名师所发挥的示范引领作用已经从国家层面给予肯定及政策支持,希望通过名师工作室实现建立教师专业学习共同体的方式,引领区域教师的专业发展。教师发展共同体是提升教师队伍整体素

质,培养“双师型”教师队伍,打造教学团队的有效方式<sup>[3]</sup>。

所谓“教师专业学习共同体”是指由一群愿景相同,信念一致,拥有共同目标和追求的教师及专家学者,在现代教育理念的指导下,以平等姿态参与,并组成的研究型、学习型组织<sup>[4]</sup>。在共同体理论指导下,名师工作室在主持人的带领下通过构建共同愿景,一群志同道合的人构建共同进步,相互影响的关系网络。最终促进网络中个人的成长。

(三) 名师工作室建设中存在的问题

名师工作室是指在教育行政部门组织、管理和指导下,以名师姓名及其执教学科命名的教师教育平台,是由工作室主持人和同一学科领域的学员共同组成的集教学、科研、培训、辐射等职能于一体的专业学习共同体<sup>[5]</sup>。

国内有关中小学名师工作室的研究比较多,高校名师工作室的研究相比较而言较少。名师工作室在很多地区已为教学提升、教师教研提供了有益尝试,并取得了一定成绩,很多研究文献也以积极地心态审视名师工作室发展中出现的难题,并从不同角度进行了归纳(见表 1)。

虽然名师工作室在促进教师专业发展方面有积极的作用,但工作室在建设实践过程中,也暴露出诸多问题,例如院校支持力度有待加强、工作室运行机制不完善、成员积极性不高等。同时,有关名师工作室的研究多是从宏观角度探讨组织应该如何做的问题,然而笔者认为相对于执着于外部环境,名师工作室想要持续高质量发展,关注“人”,从主持人着手,是有意义的尝试。与此同时,不同的场域具有其独特的文化色彩。因此名师工作室的研究应该基于一定的文化和场域<sup>[6]</sup>。

表 1: 名师工作室建设中存在问题

序号	作者	年份	内容
1	郭俊奇	2021	缺乏工作室专职人员, 开放性不够, 发展进入瓶颈期, 经费短缺且使用有较多限制
2	汪桂琼, 胡进雨 & 李平平	2021	工作室领衔人的自我理念和能力待提升, 缺少制度的强力保障, 过程管理待完善
3	李笋	2020	重成立, 轻管理。平原多, 高峰少。
4	李华平	2015	有牌子无组织, 有组织无活动, 有活动无价值, 有价值无方向
5	韩洁	2017	功能定位缺乏顶层设计, 科学的评估手段和标准
6	肖林元	2014	发展特色不突出, 区域发展差距较大, 运作成效层次不齐, 规范管理有待提升
7	王新国	2016	非制度性、非同僚性、非实践性
8	齐爽	2022	主持人引领和工作室建设能力不足, 实践的特色和成果转化不突出
9	韩爽, 于伟	2014	名师自身, 工作室运行机制

文献出处 [7] - [14]

(四) 名师的身份和阻力

没有名师就没有名师工作室。名师是在某一个特定的领域或者学科范围内, 具有精湛专业素养, 高尚品德和荣誉的教师<sup>[15]</sup>。

朱宁波在他的研究中从低境界到高境界分别详细阐述了名师的五重身份。其中最理想的状态是名师认同自我身份价值, 最终实现作为“人”的名师和作为“名师”的人的统一, 发展成为教育家型教师。然而, 现实是有关名师的问题却成为名师工作室建设过程中最大阻力<sup>[16]</sup>。

名师在工作室处于引领人的位置, 名师的教育理念, 对工作室功能的认同, 个人能力等都对工作室的建设成效至关重要。笔者多年来参与名师工作室建设工作, 名师的工作任务繁多, 在有限的时间和精力里, 不但要完成大量的教学任务, 还有各种行政任务, 对于名师工作室的工作难免力不从心。他们自身的专业引领也进入“瓶颈期”, 长期的一线教学实践, 会产生思维定势。根据教师职业生命周期理论, 研究对象大多数在“高原平台期”与“成功创造期”的过渡中。进入“成功创造期”, 不但需要名师进行自我反思性实践, 还需要组织给予适当的支持<sup>[16]</sup>。如果只是单纯依靠机制来制约和控制名师的行为, 这种被动操作下, 难免影响名师在工作室发挥积极的作用, 从而对工作室的发展和名师的发展带来消极的影响。于名师工作室而言, 只有名师发挥较强的组织公民行为, 为了组织的目标而努力的时候, 名师工作室才能真正开始发挥作用。与此同时, 有研究表明教师的自我职业生涯管理与他们的组织公民行为正相关<sup>[17]</sup>。也就是说, 个体组织公民行为的增强的同时, 也会促进个体的专业发展。

二、组织公民行为理论内涵

组织公民行为是近年来组织行为学领域深受关注的研究内容之一, 半个世纪以前, Thompson 首次提出了组织结构理论, 并强调如果员工只是依靠组织给予的角色内行为, 将难以高质量达成组织的目标。员工的合作意愿, 奉献意愿等对于任何组织都有积极的影响<sup>[18]</sup>。

Organ (1988) 正式提出组织公民行为 (Organizational Citizenship Behavior, 简称 OCB) 的概念, 他认为组织公民行为是一种有利于组织的角色外行为和姿态, 既非正式角色所强调的, 也不是劳动报酬和合同所引出的, 而是由一系列非正式的合作行为所构成。它是员工的自主行为, 与正式奖励制度无任何联系, 又非角色内所要求的行为, 但能从整体上有效地提高组织效能。对于组织公民行为的维度, 有两维结构, 三维结构, 四维结构, 五维结构, 七维结构和九维结构等等。其中七维结构符合我国背景, 它包括帮助行为, 运动家精神, 组织忠诚, 组织遵从, 个人首创, 公民道德, 自我发展<sup>[18]</sup>。

三、研究设计

鉴于此, 本研究以某地方医科大学的 10 个名师工作室的主持人 (省级名师) 作为研究对象, 通过调查对名师的组织公民行为现状进行实证研究。由于对组织公民行为研究对象的不同, 有关组织公民行为的量表就不同。从以往的研究发现, 研究者采取的措施是利用已有的经典量表或是修改现有的组织公民行为量表而形成新的量表, 大多数量表属于此种情形。本文将借鉴秦燕 (2005)<sup>[19]</sup> 开发的量表, 该作者通过对教师群体的实证研究, 将原有七维结构经典量表进行了整合包括尽责行为、积极主动、公民意识和奉献精神。其中“尽责行为”维度主要从公私分明、尽力做好工作的角度进行阐述; “积极主动”维度则进一步, 突出员工的自觉性和自发性; “公民意识”维度突出员工对组织和组织价值观的高度认同和接收; “奉献精神”维度强调员工在外界压力下, 愿意牺牲个人利益来增加组织利益的精神。由于名师的角色要求, 除了“服从”、“忠诚”和“参与”, 还需要自我发展, 所以本研究继续沿用了经典七维量表中的“自我发展”维度。该维度认为员工会自愿进行提升自己的知识和能力, 为了对组织提供更大的贡献而保持自我持续成长状态, 问卷的维度和具体项目见表 2。与此同时, 问卷还包括个体背景信息: 性别、年龄、学历、教龄等。采用李克特的 5 点量表进行测量, 其中 1 表示非常不同意; 2 表示不同意; 3 表示不确定; 4 表示同意; 5 表示非常同意。

表 2: 问卷的详细维度

维度	条目
尽责行为	1.快下班了, 我不会草草了事, 依然努力工作。
	2.我在意组织的财务消耗
积极主动	3.经常早到, 并能立即投入工作。
	4.关注组织运作情况, 积极为组织发展献计献策。
公民意识	5.主动帮助学院, 甚至学校其他学院年轻教师适应工作环境。
	6.当组织受到不好的言论或批评时能极力维护。
奉献精神	7.不计报酬的主动加班。
	8.牺牲节假日为工作室的工作, 学校的工作做充分准备。
自我发展	9.积极参加各级别各类培训
	10.对专业领域内的最新发展保持开放的心态
	11.跳出舒适圈, 积极学习和尝试新的技能和领域, 不断突破自己。

四、名师的组织公民行为的现状分析

由于名师是一群特殊高绩效人群, 人数较少, 所以样本量也较

少。面对面发放问卷 10 份，回收问卷 10 份，有效回收率为 100%。因为本研究使用的秦燕（2005）的量表，量表也已经在她的研究中得到验证有较高的信效度。本研究使用 spss 对数据进行了简单的分析。

#### （一）样本基本情况

10 位名师年龄都偏大，而且男性的比例大于女性。名师的学历、毕业院校、教龄可以看出，该地区在遴选名师的时候没有唯学历，还是基于教师的教学和综合情况进行的遴选。

表 3：样本基本情况

名称	选项	频数	百分比 (%)
年龄	51~60 岁	8	80
	41~50 岁	1	10
	61 岁及以上	1	10
性别	男	6	60
	女	4	40
最高学历	硕士研究生及以上	6	60
	大学本科	4	40
	本校	5	50.000
毕业院校	985, 211	4	40.000
	其他	1	10.000
教龄	25 年以上	10	100.000
合计		10	100.000

#### （二）名师组织公民行为描述性分析

本研究从尽责行为，积极主动，公民行为，奉献精神和自我发展五个维度描述名师组织公民行为。五个维度的基本描述见表 4。描述性分析通过平均值或中位数描述数据的整体情况。从表中可以看出：当前数据中并没有异常值，因而可直接针对平均值进行描述分析。

名师组织公民行为调查问卷的答案被分为 5 个程度，以 3 为中值，平均分在 3 以下（不包括 3）为员工组织公民行为积极性较低，

平均分为 3~4 分的（不包括 4）为员工组织公民行为积极性中等，平均分为 4~5 说明员工组织公民行为积极性较高。从上表可以看出名师的组织公民行为均值和中位数大多都在 4 以上，自我发展、奉献精神、公民意识和积极主动维度表现出较高程度，尽责行为的平均值为 2，在五个维度中均值最低。五个维度的顺序从高至低分别是自我发展、公民意识、奉献精神、积极主动和尽责行为。通过分析我们可以发现，这 10 位名师的组织公民行为除了尽责行为处于偏下水平，其他都高于总体均值，属于中等偏上程度。

表 4：名师组织公民行为描述性分析

名称	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差	中位数
自我发展	10	3.333	5.000	4.567	0.545	4.667
奉献精神	10	2.833	5.000	4.333	0.676	4.500
公民意识	10	3.500	5.000	4.500	0.527	4.500
尽责行为	10	1.000	3.000	2.000	0.707	2.000
积极主动	10	2.000	5.000	4.250	0.890	4.500

为了进一步了解名师的个人特征与组织公民行为是否存在显著差异，对数据进行了正态性检验，发现自我发展，积极主动不具有正态性特质。另外，奉献精神，公民意识，尽责行为，具有正态性特质。正态性检验要求严格通常无法满足，当数据的峰度绝对值小于 10 并且偏度绝对值小于 3，说明数据虽然不是绝对正态，但基本可接受为正态分布。

因此利用独立样本 t 检验发现不同性别样本对于自我发展，奉献精神，公民意识，积极主动共 4 项不会表现出显著性差异，对于尽责行为呈现出显著性差异。对比差异可知，女性平均值（2.62），会明显高于男性平均值（1.58）。与此同时，不同的教龄，学历，毕业院校，年龄的个体组织公民行为无显著差异。由此可推断，名师作为一群高绩效的员工，他们有统一的遴选指标，所以个体的差异性在这些方面表现不明显。

#### 五、名师组织公民行为的理性分析

从 10 位省级名师的组织公民行为现状分析中可以发现，名师们有较高的自我发展需求和动机，可以积极投身于帮助年轻教师适应工作环境。省级名师作为高绩效员工，在以创新为主要目标的新时代，他们理所当然成为了组织创造力的来源，无论是出于组织需要还是自我升迁，名师被要求作为“领头羊”承担更多的组织公民行

为，实质上，之所以设立名师的头衔，更多的是组织期望名师都具备“雷锋一样的奉献精神”，希望名师以名师工作室为平台，为组织创造高绩效。

从调查结果可以发现，积极主动和奉献精神的均值低于自我发展和公民意识，并且尽责行为处于偏低水平。名师作为高绩效员工都面临自愿承担、拒绝承担、强制自己承担三种动机行为，这种动机具有主观性和被迫性<sup>[20]</sup>。组织公民行为强调自发性，受个体内在动机的支配，但是在受到外部压力的时候，组织公民行为的尽责，奉献，利他，积极主动等维度均会失去自发性，会被迫表现出一种非自发性的公民行为，这种非自发性的公民行为不仅不能提高组织的绩效，反而会增加员工的工作压力，影响员工的积极行为<sup>[21]</sup>，从而影响组织的效能。

然而，目前名师所在的组织给予的外部支持有工作室申请、批复、挂牌、原有的有限资金投入，工作室的活动大多也是基于学校教师教学发展中心的统筹安排，活动形式主要有参与教师培训，教师教学竞赛指导，基础的教研活动，参与各类评审和教学督导等。工作室的工作目标没有和教师的实践工作相结合，名师不得不在已经繁忙的教学工作之余付出精力来维系完成工作室的活动，这也造成部分名师将名师的头衔仅仅视为“镀金”的过程，工作室乃至名

师自身都未得到实质的发展和提升。

在其他高校名师工作室已经开始探索如何将工作重心从对工作室的外部支持与活动形式的关注,转向如何在研修过程中关注帮助教师成长为反思性实践者的时候<sup>[23]</sup>,研究对象所在的名师工作室建设仍然处于管理和评价制度缺失,名师工作室运行流于形式,工作室成员很少或基本没有,名师自己单打独斗的情形。也有部分名师工作室的主持人很积极投入工作室的建设,然而名师却无法从组织中获得对其劳动价值的实质性认可和奖励,干与不干,干好干坏,结果都没有很大区别,这些都会造成他们组织公民行为积极性不高。

名师面对组织高期望和低支持的矛盾,高工作绩效和自我发展停滞的矛盾,在面对外界压力的同时,他们的组织公民行为也可能转变为基于压力的被迫型组织公民行为,而基于私利的工具型组织公民行为和基于压力的被迫型组织公民行为从长远看会阻碍组织的绩效<sup>[24]</sup>。被迫型组织公民行为也会进而影响名师的专业发展。

#### 六、促进名师专业发展和工作室建设的对策

有研究者提出组织公民行为类似于关系绩效<sup>[21]</sup>。工作绩效从行为角度可分为任务绩效和关系绩效。其中任务绩效主要表现为工作效率;关系绩效是指对组织、社会和心理环境的支持性活动<sup>[25]</sup>。虽然组织公民行为不能直接转化为任务绩效,但可以通过维持和改善个体动机和感知能力,对任务绩效起到促进作用。

外部动机与内部动机的相互关系,是探讨个体行为及组织管理的重要基础<sup>[26]</sup>。内部动机主要指个体自主行为,外部动机指非自发性的工作愿望,如受物质报酬、制度制约外部因素影响,外部动机活动的相对内化也是感知能力的一个功能。美国学者 Deci 和 Ryan (1985a)<sup>[27]</sup>在 20 世纪 70 年代末提出关于人类行为的动机理论——自我决定理论,该理论强调自我,主要阐述了外部环境的干预如何影响个体动机。自我决定理论认为个体的先天性和内在性在环境因素支持或阻碍下进行整合和变化<sup>[26]</sup>。张剑<sup>[28]</sup>发现组织可以通过满足员工胜任、关系和自主三种心理需要来增加员工的内部动机,同时促进外部动机的内化,进而促进员工的工作绩效和心理健康。自主需要指个体对自己所进行的活动自主选择感,不是来自外部的强制和控制;胜任需要与班杜拉提出的自我效能感有相似的意义,是个体对自我控制的能力和信念;关系需要是最基本的需要,指个体的社会关系需要,教师的关系需要主要指和同事、领导和学生的关系。由此可见,只有组织给予员工适当的支持,才可以提高员工组织公民行为等有益动机。当组织支持不当,会影响员工积极的组织公民行为,进而影响员工创新行为、自我成长、以及组织的效能。

下面本文将以满足名师胜任、关系和自主三种心理需要为根本目的,分别从个体维度,组织维度和领导风格维度探讨提升名师内在动机,增加名师组织公民行为,促进名师专业发展和名师工作室建设的建议。

##### (一) 个体维度

1. 自我角色认同。明确“我们是谁”的问题,名师自身的发展,不仅仅只是专业学术能力的发展,它还包括思维、意识的转变<sup>[29]</sup>。名师不但是工作室的主导者,实践者,更重要的是,名师还是学习者、设计师、指导者、教师领导者和教育家型教师。所有的学习都始于经验,名师不仅是自身经验的传授者,还是新经验的学习者。名师可以在工作室场域完成输出旧经验-获得新经验的反思性实践过程,最终从学习者身份超越成为教育家型的教师,这是名师实现其自身专业成长的理想状态。在名师超越自我身份的同时,也会正面影响工作室的脚步和方向。自我角色的再认识,有助于从胜任需要和自主需要方面提升名师的内在动机。

2. 充分发挥名师身份的“社会资本”。名师在工作室中作为教师学习的组织者,其实获得了一定程度的隐性的组织赋权<sup>[30]</sup>。虽然名师工作室只是一个非行政机构,但是“名师”这一身份又为他们带来很多机会,名师也因此比普通教师更具有相对开阔的视野,这是“名师”身份为他们带来的社会资本,让他们长久以来建立了优质的个人社会网络。与此同时,名师的威望在尤其是青年教师之中得到普遍认可,榜样的力量无形中形成了权威性,如果名师可以在共同体内部培育起相互信任,相互合作的教师领导能量,这种氛围可以削弱外部的制度障碍。

##### (二) 组织维度

1. 把住源头,修订名师遴选标准,明晰名师责任边界。以往名师的遴选与宣传都侧重于名誉属性,个体被评为名师后,又会被附加各种义务。然而从宣传角度看,名师的遴选将名誉过于突出,弱化了义务和责任。个体在竞选名师的时候,如能清晰的了解作为名师未来的责任和角色要求,自主选择参与竞聘有利于日后心理平衡。与此同时,名师角色遴选标准应除了学术要求以外,纳入有关个体人格特质和综合能力的要求,例如有较强责任心,自愿为组织创造绩效,有较强的沟通和组织能力等,在年龄方面可以考虑名师年轻化倾向。从源头开始,满足名师的胜任和自主的心理需要,倾向选择内在动机强烈的个体,他们可在日后名师工作室的建设中表现出更多的自我效能感,为创造融洽的工作室文化氛围打好基础。

2. 从物质层面、制度层面、精神文化层面为名师保驾护航。界定和细化名师的任务,最大化突出名师的辐射和引领作用,让名师从杂务和各类考评等行政化、机械的事务性工作中解脱出来,减轻名师的工作负担,这样名师才有足够的精力投入到工作室的建设中。从激励制度和评价制度着手,完善工作室内部运行机制,吸引优秀的教师加入工作室,切实解决名师单打独斗,工作室形同虚设的局面。给予一定经费支持,并扩大经费用途,将原来只能用于人才培养的经费使用范围具体化,例如学习资料,论文发表,聘请知名专家,日常工作室的劳务绩效,办公设备支出等来保障工作室正常运行;帮助名师制定专业成长规划,提供支持其持续发展的平台和机会,增强名师的自主发展意识。总之,我们的重点是明确那些倾向于支持人们的自然活动,而不是诱发或利用其脆弱性的条件。从组织层面让名师拥有职业顺境,满足名师进行工作室建设的胜任心理需要,让他们从内心感受到来自组织的大力支持和信任。这样名师才有精力,动力和信心投入到工作室的日常运行中。

3. 构建尊师重教的组织文化氛围。组织文化是影响组织公民行为的关键因素<sup>[31]</sup>。不计回报,无私奉献的员工毕竟属于少数,所以激发员工的组织公民行为还是需要建立积极的互惠关系<sup>[31]</sup>。为此,组织应加强组织文化建设,积极倡导尊师重教、相互信任和包容宽恕的组织文化。倡导以人为本、自主管理的积极理念,积极关注名师的价值感、获得感、幸福感,通过组织文化氛围不断强化团结协作、敬业奉献的组织公民行为导向。

##### (三) 领导风格维度

展现公平公正的变革型领导行为。领导作为组织的核心人物,他们的言行对员工会产生积极正面的影响。变革型领导行为具体表现在精神激励、提供个体支持、对个体鼓励并抱有高期望等方面<sup>[32]</sup>。并强调人的参与,重视人与人之间的关系,特别体现在个体的情感、态度和信念方面。变革型领导通过一系列的领导行为会使名师意识到自己角色和价值的意义,并表现出超越组织要求的行为。例如领导给予名师适当的决策权,关注名师的看法和意见,这会加强名师对组织的信任和理解,并自愿做出更多的有利于工作室发展

的公民行为；了解名师的真正需求并及时给予个性化关怀，有研究发现，领导的个性化关怀对员工组织公民行为的利他行为、责任意识、公民美德会产生显著影响<sup>[33]</sup>。在工作上，为名师提供富有意义和挑战性的工作任务，增强其事业的成就感；在情感上，及时给予帮助，以增强名师的归属感；关心名师的职业成长，增强名师的领导支持感。

### 七、研究局限及展望

首先由于研究对象的特殊性，以至于研究范围存在局限性，下一步可考虑扩大范围，以区域名师群体组织公民行为作为研究主体。其次本文主要是将组织公民行为作为中介，从它的视角谈论促进名师专业发展的有关策略和建议，然而组织公民行为和教师专业发展其自身还有很多前因变量和结果变量，未来可增加中介变量和调节变量，深入实证研究。

### 参考文献：

- [1]左崇良,吴云鹏.教师专业发展研究:进展与方向[J].中国成人教育,2019(19):74-79.
- [2]张世红.我国教师教育政策的发展轨迹与理论审视[J].教学与管理,2021(12):9-11.
- [3]张晓冬,马昀.基于名师工作室的高职教师专业发展共同体构建策略研究[J].太原城市职业技术学院学报,2022(08):90-92.DOI:10.16227/j.cnki.tytc.2022.0445.
- [4]沈坤华.名师工作室教师由优秀走向卓越的路径探索[J].基础教育研究,2022(13):8-11.
- [5]韩爽,于伟.我国名师工作室研究的回顾与省思[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2014(05):196-200.DOI:10.16164/j.cnki.22-1062/c.2014.05.096.
- [6]郭俊奇.新时期我国名师工作室建设:经验、问题、对策[J].教师教育论坛,2021,34(05):76-81.
- [7]汪桂琼,胡进雨,李平平.推进省级名师工作室建设的行动方略[J].四川教育,2021(18):23-24.
- [8]李笋.名师工作室建设要注重质量[J].教学与管理,2020(02):4-5.
- [9]李华平.名师工作室建设的问题与对策[J].教育理论与实践,2015,35(02):29-31.
- [10]韩洁.职教名师工作室建设面临的问题与改进策略[J].教育与业,2017(17):89-93.DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2017.17.018.
- [11]肖林元.区域提升名师工作室建设实效性研究——以南京地区名师工作室建设为例[J].中国教育科学,2014(10):75-78.
- [12]王新国.共同体视域下名师工作室的重塑与发展[J].当代教育科学,2016(12):42-46.
- [13]齐爽.强化省级“双师型”名师工作室引领功能的实践与探索——以广东省为例[J].职业技术教育,2022,43(17):57-62.
- [14]朱宁波,严运锦.名师工作室中名师身份解析:回归、拓展和超越[J].教育科学,2019,35(02):22-27.
- [15]齐乾,曹毅,苗仁涛,俞佳.自我职业生涯管理对组织公民行为的影响研究——以高校教师为例[J].中国劳动,2020(01):74-92.DOI:10.19390/j.cnki.chinalabor.2020.01.007.
- [16]单慧璐,刘力.反思性实践视域下的名师工作室:研修理念、原则与过程[J].教育发展研究,2015,35(12):46-51+64.DOI:10.14121/j.cnki.1008-3855.2015.12.010.
- [17]张小林,戚振江.组织公民行为理论及其应用研究[J].心理学动态,2001(04):352-360.
- [18]李效云,姜红玲.企业员工的组织公民行为研究[J].上海管理科学,2002(04):57-59.
- [19]秦燕.组织公民行为的问卷编制及现状调查[D].苏州大学,2005.
- [20]马君,马兰明,任茹.强制性组织公民行为对高绩效员工创造力的遮掩效应研究[J].管理学报,2022,19(08):1152-1162.
- [21]彭正龙,赵红丹.强制性公民行为研究述评[J].外国经济与管理,2010,32(06):46-51.DOI:10.16538/j.cnki.fem.2010.06.001.
- [22]方健华.名师专业成长的规律、影响因素与机制——基于名师成功人生的解读[J].教育发展研究,2011,31(Z2):70-78.DOI:10.14121/j.cnki.1008-3855.2011.z2.009.
- [23]张永军.组织公民行为类型及其管理策略[J].现代企业,2020(02):16+28.
- [24]赵燕梅,张正堂,刘宁,丁明智.自我决定理论的新发展述评[J].管理学报,2016,13(07):1095-1104.
- [25]宗文,李晏璽,陈涛.组织支持与组织公民行为的机理研究[J].中国工业经济,2010(07):104-114.DOI:10.19581/j.cnki.ciejournal.2010.07.011.
- [26]Richard M., R., & Edward L., D. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being., *The American psychologist*, 55(1), 68-78.
- [27]Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- [28]张剑,张建兵,李跃,Edward L.Deci.促进工作动机的有效路径:自我决定理论的观点[J].心理科学进展,2010,18(05):752-759.
- [29]曾艳,张佳伟.名师作为学习领导者的角色实践与困境——基于上海市名师工作室的案例研究[J].教师教育研究,2016,28(04):92-98.DOI:10.13445/j.cnki.t.e.r.20160713.015.
- [30]周红云.组织公民行为:公务员管理的新视角[J].财政研究,2010(01):71-73.DOI:10.19477/j.cnki.11-1077/f.2010.01.018.
- [31]徐海波,丁三青.中层干部心理资本对组织公民行为与工作绩效的影响机理——不同高校场域内不同领导类型的调节作用[J].江苏高教,2021(05):48-57.DOI:10.13236/j.cnki.jshe.2021.05.006.
- [32]刘朝,张欢,王赛君,马超群.领导风格、情绪劳动与组织公民行为的关系研究——基于服务型企业的调查数据[J].中国软科学,2014(03):119-134.
- [33]周石桃.变革型领导中个性化关怀对组织公民行为的影响研究[J].经营管理者,2022(04):62-63.

基金项目:本文系宁夏回族自治区本科高校教育教学改革研究项目“以教师专业发展为导向的高校名师工作室建设实践研究”(项目编号: nxbjg-36)的研究成果。

作者简介:刘璐(1987-),女,回族,就职于宁夏医科大学教师教学发展中心,讲师、博士在读,主要研究方向教育管理、教师专业发展。

李燕(1974-),女,汉族,就职于宁夏医科大学教师教学发展中心,教授,硕士研究生。

柳海军(1975-),男,汉族,就职于宁夏医科大学教师教学发展中心,讲师,本科。

秦毅(1962-),男,汉族,秦毅名师工作室,自治区“十三五”教学名师,二级教授,硕士研究生。