

国内高校教师自我发展路径探究

韩莉

(南京传媒学院 江苏 南京 211172)

摘要: 当今国内高校教师普遍面临评价标准一刀切, 职业倦怠严重, 认同感缺乏的发展困境, 然而关注自我发展, 积极规划顺势而为依然具有极其重要的意义。本文基于国内高校教师职业发展的研究, 以马斯洛的需求层次理论为指导, 对国内高校教师群体作为人的全面发展做出几点思考。

关键词: 高校教师; 自我发展; 路径

美国心理学家马斯洛认为人的终极需求是归属与爱的需求, 而在高校教师身上则体现为在教师职业中获得自我价值的实现, 从而体验到成就感的幸福和爱的浸润。高校教师通过自我要求发展提高完成自我价值的实现, 从而实现教师个人的人生目标(叶玲娟, 2017: 65)。满足其个人内在的需求, 让其自我价值得以实现, 他们便能更加热情和稳定地在自身事业中提高自己服务社会。目前有关高校教师发展的政策, 培训, 专业发展中心等的外部配套保障的研究较多。职业发展方面的研究, 更注重学术, 其次关注教学, 鲜有关国内高校教师自我价值实现方面的研究, 信息科技的发展为教师发展插上了翅膀, 也有论文在格林豪斯的职业生涯规划理论的基础上, 对高校教师职业生涯的全过程分五个阶段提出了针对性的服务, 对于高校教师发展的可持续性的问题提出了建设性的建议。但这一切的研究, 都是更重客观外部的环境改善。国内高校教师在这样的现实中依然面临种种发展困境, 晋升途径和评价标准单一, 唯科研论, 教师只能被动适应, 内心积极性低; 普遍收入偏低, 职业认同感缺乏, 自我实现和自我成就感的需求得不到满足; 职业倦怠普遍存在。如何让国内高校教师这个群体可以从内心深处感到满足幸福, 从而在现有客观环境中更好地履行职责同时实现自我成就具有了很好的研究价值。

1.1 自我发展的困境

重科研轻教学评价标准一刀切, 晋升途径收入水平仅来自于学术研究成果, 影响高校教师主动发展的积极性; 能为家庭带来的经济贡献普遍偏低, 他们的职业认同感普遍不高; 职业性质决定的职业倦怠感也是挑战教师发展的重要客观因素。

1.1.1 评价晋升一刀切

一刀切的科研评价标准是教师晋升的唯一途径, 导致教师为了评职称而重科研轻教学, 盲目追求论文数量, 而忽略质量, 教师的专业发展积极性非但没有调动起来, 反而受到遏制, 高校教师的科研水平, 非但没有提高, 反而滋生了科研和出版机构的腐败。

高校教师的科研能力和科研水平是评价教师职业水准的标准之一, 但绝对不是唯一标准, 出于高校评定标准的统一化, 几乎国内所有高校都提出要建成一流研究性大学, 高校教师发表的专著与论文的数量与质量与个人收入和前途紧密相关。在高校, 科研被提到了前所未有的高度。但问题也随之出现, 无论是出于个人兴趣还是只为评职称评岗位, 绝大多数高校教师已经意识到科研的重要性, 但毕竟不是每位高校教师都擅长科研, 很多教师尽管有参与科研的愿望。

教学工作依然是大学教育的核心任务, 在高校有相当一部分教师没有博士文凭, 也不具有很强的科研能力, 但是有很强的责任心, 在日常工作中甘为教学付出, 所带课程也受到学生普遍欢迎, 但由于科研达不到标准, 往往处在高校最底层, 使得这部分教师积极性大大受到挫伤, 更不要提职业发展了。因此学校在考察教师时, 不应只看重学历和学术水平, 有些非学术能力同样甚至更加重要, 比

如责任心和敬业精神。

1.1.2 职业认同感缺乏

当前中国高校教师职业认同感缺乏阻碍教师专业化发展。通俗讲, 职业认同感就是一个人对所从事的职业在内心认为它有价值有意义, 并能从中找到乐趣。研究表明, 教师的职业认同感和其专业发展二者关系密切, 相互影响。职业认同感低的教师会工作缺乏热情, 对前途感到无望, 因而态度消极, 从心底并不愿意全身心投入。

1.1.3 职业倦怠感普遍

职业倦怠是教师发展中的客观现象, 每位教师在自己的职业生涯中都或多或少存在着停滞与退缩期, 周期长短因人而异。通常表现对教学意义认识不足, 不愿或不太情愿改变自己的生活, 工作方式, 不愿放弃自己固有的二亩田, 排斥教育教学新理念新方法的应用, 对教学投入度不够, 职位愉悦感降低, 对职位知识进行创造更新的创造感丧失, 对传道授业解惑的成就感淡漠, 对自己的职业权利, 义务, 责任缺乏清晰而一致的认同, 工作时显得无所适从。致使教学活动沉闷, 枯燥和程序化, 缺少生机和乐趣, 直接导致教育教学质量低劣, 严重污染教育教学环境, 给学生健康成长和教育的良性发展带来无法估量的损害。因此, 解决困境与矛盾, 提升教师的伦理道德水平, 教学和研究能力, 不仅关系到高校的发展, 而且关系到教师职业生涯和自我价值实现的需要。

1.2 自我发展的研究意义

高校教师不同于其他教师群体, 他们背景专业多样, 发展路径各异, 个人目标开放, 找到适合个性发展的路径具有现实的意义; 同时, 关注高校教师自我发展也是满足个体自我实现的内在需求, 每个个体只有先获得了自我实现, 才能更稳定更富有热情地在岗位上为社会发展发光发热贡献力量。

1.2.1 适应个性化的需求

高校教师不同于其他基础教育阶段的教师群体, 他们的专业背景多样, 每个专业发展的具体路径又大相径庭, 个人发展的目标更是具有高度的开放性。他们的工作模式不一而足, 很难以其专业为基础设计出统一的成长路径, 集体培训除了初入职阶段, 更是不适合高校教师的发展(唐爱民, 2018: 8)。即使教学大学英语, 思想政治还有大学语文这样的全校公共必修课的老师, 也因学校背景教材自主等原因发展地千差万别, 基于课程的统一培训也无法适应教师的发展需求。笔者从挖掘个体的内在需求进行研究, 找到个体寻求发展的内在动力可以更好地满足高校教师这个高度个性化群体的发展需求。

1.2.2 实现人生目标的需求

美国心理学家马斯洛认为人的终极需求是归属与爱的需求, 而在高校教师身上则体现为在教师职业中获得自我价值的实现, 从而体验到成就感的幸福和爱的浸润。高校教师通过自我要求发展提高完成自我价值的实现, 从而实现教师个人的人生目标(叶玲娟, 2017: 65)。满足个人内在的需求, 让其自我价值得以实现, 他们

便可以更加热情和稳定地在追求事业中提高自己又服务社会。

二、个体全面发展的涵义

二十世纪最伟大的哲学家之一,存在主义大师海德格尔曾引用荷尔德林的诗句:人应该诗意地栖居。季羡林大师也一直强调:真正的和谐是人内心的一种和谐。这里的“诗”不仅仅包含了文学意义层面的诗意,更包括了人主观能动的创造,这是人得以实现人生成就自我价值的重要途径。获得了全面发展的高校教师身体是健康的,内心是满足的愉悦的,所过的人生是他自己选择自己奋斗并最终是他自己想要的。

三、高校教师自我发展路径

3.1 自我规划

由于每一名教师都有自己的专业,并且任何时候都要热爱自己的专业,所以教师要做好自我的规划,立足自身的专业,明确自身的发展方向,并朝之不断的努力与前进,由此促进自我发展。一个高校教师要么最终成为一位专业的学者,要么理论成果与社会实践相结合,前者要潜心学术坐得住冷板凳,后者需要把自己的研究转化成成果,参与社会生产力,甚至推动社会发展。一个高校教师从入职开始就该规划好自己是朝着那个方向发展。以高校的英语教师为例,前者可能会最终成为翻译家,跨文化专家,语言学者等等,后者可能参与到基础阶段英语教材教辅编写,中高考研究,四六级研究,考研雅思托福等相关考试的研究。

3.2 学生需求

从学生真实的需求出发的规划会让老师有满满的收获。比如大一的第一堂课,老师就可以带着学生做自己大学四年的规划。依然以英语老师为例,有进一步深造计划的同学可以分为两类,国内考研或者国外申请读研。准备就业的同学该如何度过大学四年,计划进入外企的同学要格外注重自己的团队精神和英语口语。还有一类同学可能想毕业了用英语吃饭,这样的同学甚至有非英语专业的,老师应该基于学生的这些需求,从专业到能力给学生引领,或者着重某一个方向引领学生,意味着自己这方面是精通的,能力是碾压的。

巧用社交媒体,深入渗透学生。职业的满足感还来自于它和生活交织的程度,那种会玩工作感到享受的老师,工作就是生活,生活就是工作的老师一定是与时俱进的。他也爱玩学生们爱玩的媒体。他也享受学生们活跃的平台,在那些不那么正儿八经不那么严肃的平台上,既有自己个性真实的生活的一面,也有自己的专业展示带动学生的一面。过出让学生让同行也羡慕的人生,心灵上就会更靠近,影响力也就越大,工作就越有成就。学生和老公有种粉丝和爱豆的关系,老师更有动力,学生或者其他同事也更愿意受到其影响。比如学生最活跃的微博,抖音,B站,甚至微信的朋友圈,老师完全可以开通自己的主页,用心经营。

3.3 学术支撑

无论走哪条路线的高校教师,都需要强大的学术能力背书。这一个方向的自我规划将是职业生涯的重中之重。

3.3.1 参加教学竞赛,保持竞争活力

同行竞争力能很好地满足人自我成就自我实现的需求。参加教学竞赛是获得这种价值认同的很好途径,同时可以满足晋升评价标准,又可以应对职业倦怠。没有大型教学竞赛的学科专业可以参加微课竞赛,或者通过打造金课,国家示范课,省级示范课这种竞争来自我满足的同时,保持对自己专业的竞争敏感。甚至可以通过投递简历参加面试的方式来了解社会招聘的评价标准,并以此来衡量自己的价值,保持对自己行业的竞争敏感,不一定是需要换工作,只是在这样一个竞争环境中清晰地保持自己的核心竞争力,这一点

可以很好地应对职业倦怠。

3.3.2 学术会议 保持学术敏感

同步学术前沿,关注自己研究领域或相关领域的学术会议,并且坚持写东西出席会议,是一种主动带自己进入圈子的行为。一个对的适合自己的圈子,可以是给人对喜欢的领域保持探索求知欲的很好的氛围,更是相互鼓励出产学术成绩的持久动力。离开这个圈子,很可能被整体的职业懈怠群体带跑,甚至你想自己努力也很难坚持,总有人给你负面影响。理工科或者实践性强的专业可以是业界从业者的圈子。

3.3.3 申请访问学者,同步国际前沿

同参加学术会议类似,申请国内外访问学者是应对评价晋升标准单一,被动消极的有效路径。从客观上暂时逃离教学研究惯常的生活,进入新的环境和圈子,从输出变成输入,可以获得很大的满足感和新鲜感,也提升学术能力,可以更容易满足晋升要求。让自己当老师也换个位子当学生,出去看看,甚至去不同文化背景的行业更发达的国家去看看,体验体验,自己充电,再回到课堂,结合实际,可以更入地教学和研究。

3.4 技能资源拓展

利用社交媒体,加入校友组织是非正式的途径,社交媒体和校友组织的娱乐性和社交性让教师在放松愉悦的状态下释放压力,亲近学生,获得资源,甚至可以运营获得收益,可以很好地应对职业认同感差和收入低的困境。

人的全面发展是个大而全的概念,要想站得高看清高校教师作为人全身心的自我满足同时又获得社会价值,是个可望不可即的命题。我作为高校教师渺小的一员,希望通过自己的思考给后来的研究提供更好思路和案例。

3.5 自觉读书

读书作为高校教师自我发展的一项必修课,也就是说,只有高校教师具备读书的自觉性与自主性,能够通过读书来不断的提升自身的知识水平与专业能力,更会借助广泛的阅读,逐渐完善与优化自身的素质与修养,同时利于教师拓展视野。可以说,读书对教师本身的成长与发展十分有利,并且对教学也具有诸多的好处,因为学生在校内所学习的课本知识,势必会与快速变化的社会发展存在一定的差距,所以高校教师自觉的读书,从书中去汲取丰富的知识,及时的了解社会发展趋势,以便在教学过程之中,积极的顺应社会实际发展需求,为学生进行课内知识的补充与延伸,由此帮助学生更加全面的成长,从而进一步实现自身教学水平的提升。

首先,高校教师要形成自觉读书的良好习惯,比如组建阅读团队,集合有意向的高校教师,共同约定一个时间与地点,一起来读书,促使教师在集体读书过程中,互相交流,营造出浓厚的书香氛围,由此促进教师的共同进步与自我发展。其次,高校也要开展一系列与教师读书相关的活动,比如设立奖项,来鼓励教师积极参与读书活动,为学生树立其读书的榜样,让教师这种自觉习惯性的读书行为,逐渐升华为自我精神状态、行为方式,由此更加的热爱读书,用书中的大量知识去督促自身的成长与专业发展。

参考文献:

- [1]叶玲娟. 高校教师专业发展中内生模式与外控模式的协同效应[J]. 江苏高教. 2017(4): 65
- [2]唐爱民. 教育信息化: 高校教师专业发展的挑战与机遇[J]. 教育信息化背景下高校教师专业发展研究. 北京. 中国人口出版社. 2014

作者简介: 韩莉, 女, 1983, 汉, 陕西宝鸡, 研究生, 讲师, 南京传媒学院国际传播学院, 翻译与教学, 211000