

# 民办高校青年教师的专业发展研究

武志刚

潍坊理工学院 山东潍坊 261000

**摘要:** 民办高校的师资队伍建设,尤其是青年教师的专业发展直接影响到民办高校的教育教学质量。本研究通过问卷法和访谈法调查分析了青年教师的专业诉求与发展要求,并尝试通过教师满意度的视角,探索更好提升青年教师专业发展的模式与途径。

**关键词:** 青年教师;专业发展;积极情感

## 一、研究背景

民办学院教育质量的可持续发展在很大程度上取决于高校教师的专业发展水平,据统计2019年,我国高校教师数量为174万人,其中30~34岁的教师占比为17.6%,可见青年教师是决定高校未来发展的核心因素。

由于民办院校的单位性质,以及“铁饭碗”观念的影响,民办高校教师的引入和培养一直是其教学工作顺利开展瓶颈。同时,由于民办高校教师流动性比较强,教师数量有较大不足,民办高校只能将教师发展的中心定位于日常教学、教学管理等方面,以提升教学水平和教学技能为核心,该发展模式削弱了青年教师缺乏职业幸福感,阻碍了青年教师的成长。

## 二、青年教师培养的问题

### 1. 培养重教学技能训练,轻软文化共情

调查中发现超过83.04%的青年教师认为学校在教师专业发展中将教学技能和教学技巧作为入职培训的核心。52.68%的青年教师认为在新入职三年内学校组织的培训与教师专业能力有关,未开展校园文化培训。

同时发现仅有19.64%的青年教师表示有机会外出参加进修,且进修内容多位职业能力培训。同时,有75.89%的青年教师表示培训过程仅注重课堂授课技能方面,培训的主要以集中授课为主,忽视了对校园文化、集体荣誉感等的培训,往往会导致新老师缺乏对学校的认同感,以至于影响其个人发展规划。

在对离职教师的访谈中有7位老师提到跳槽的主要原因在于高校工作与自己的理想差距较大,学校缺乏人性化。有5位老师明确表示对学校没有认同感,认为学校缺乏发展潜力,因此仅以民办高校为起点,在锻炼自身教学素养的基础上跳槽到公立高校。

### 2. 重视短期强化培训,缺乏长期发展支持

通过调查发现,超过六成的教师表示高校的科研培训多为科研讲座与科研申报座谈,无相关发展共同体的支持。民办高校由于科研力量的不足,对入职后进一步培训缺乏要求,往往将具体工作任务下发到各学院,要求学院在保证教学的前提和基础下,组织相关培训。

调查中发现37位已工作三年的教师提出,学校的历年培训方案没有变化,学校通常只在新教师入职初期,对新教师进行一定的培训和指导,之后就将其培训任务固化为教研室教学工作。部分教师表示学院将科研成长任务简单下达给老教师,但老师教由于个人的工作及生活压力,将长期发展支持简化为任务和难点讲解,无实际支撑与支持。

### 3. 重视培训结果监管,忽视组织支持感培养

由于繁重教学任务,民办高校引进青年教师往往存在切实需求,希望新教师能够迅速进入课堂,缓解教学压力。但调查中发现,77.86%的青年教师未接受过师范类培训,未能掌握相关教学技能。因此,在新教师的培养中,学校强化了教学的时效性,重视自上而下的,多层次的听评课活动。但评价结果往往有较强的延迟性,在完成教学任务后,才将意见反馈给教师,达不到促使教师及时改进课堂教学工作的目的。

在调查中青年教师普遍反映学校有评价体系,但73%的教师认为高校片面关注课堂教学,将缓解学校教学压力作为工作的首位,缺乏对必要教学和管理素养的情景化培养,也忽视了新教师的自我培养与归属认可;73.21%的教师认为教研室无专项阶段性反馈;50.89%的老师反映,学校过于重视结果评价,以学生课堂评价为主,忽视了教师的教龄、经验等的客观现实性。

### 4. 重视规范性要求,忽视培训的个体性和自主性

民办高校面临教师流动性强的情况,往往倾向于通过规章制度明确学校与教师的责任与义务,重视奖惩规

**课题项目:** 潍坊理工学院2021年度校级科研项目,项目序号, KY-X202111。

范, 期望通过硬性制度作为外部强化手段, 通过强制性手段保证新进教师的专业发展。

调查中81.25%的教师表示自己希望能够规划自己的专业发展, 自主安排自身的科研、教学等, 不愿受到学校制度性的约束与干涉。77.68%的教师表示学校的教学压力过大, 学校过于重视教学在个人评比中的作用, 希望追求学术自由。可见青年教师在专业发展中期望能够结合个人意愿和学术要求, 构建多元化的专业发展规划, 根据具体的情况因人而异, 获得学校多方面的支持, 以求获得足够的进步与发展。

通过访谈部分教师明确表示希望能够由有经验的老教师能够结合自己的专业发展经验, 给自己提供有建设意义的指导和规划建议。他们认为, 构建专业发展共同体, 由老教师牵头, 帮助新教师内化一个适合个人专业发展的合理化、个性化、层次行的个人规划, 帮助青年教师对自己的发展形成一个清晰的、个体性的发展规划。

### 三、解决对策

#### 1. 构建积极发展文化氛围, 发展个人积极认知

民办高校应转变青年教师专业发展中心, 改变过去以教学技能为核心的培训模式, 将文化认同感纳入青年教师阶段性的自我教育环境。青年教师具有较强的个人自主意识, 在个人发展中, 积极心理学强调个体能否积极融入工作环境, 适应工作要求, 主要受到工作文化环境的制约, 工作环境的组织支持文化是影响青年教师工作认同感和集体归属感的直接因素。

高校应该通过校史引导和校园文化建设积极营造发展文化氛围。在岗前培训组织教师参观校史发展馆, 深入了解学校发展历史, 进而对学校的办学理念 and 办学文化达成高度共识。同时, 学校应该发展中长期文化认同活动, 组织教师积极参与活动创设, 引导老师以文化共情、文化认同为核心的文化环境创设, 通过编制宣传海报、公益文化讲座、校史走廊等活动在实践中内化学校文化。同时高校应着力发展文化支撑体系, 通过开始学术探讨、校史反思、学校文化科研项目, 将文化学习与教师学术发展紧密联系, 通过学术研究积极发现个人专业发展的幸福感和积极性, 通过学术成就提升教师对自己和学校的自我效能感与归属感, 进而促进教师从积极文化学习中, 主动激发自身潜在的积极心理品质, 发展个人积极认知。

#### 2. 积极规划, 注重个人自主长期发展

积极心理学强调积极的情绪体验在个人发展中的价值, 指出个体对自己未来规划过程中的积极情绪体验与个人的职业认同感积极相关, 并为个人长期发展提供积

极内部发展动机。青年教师在工作初期由于个人生活方式和工作方式的改变, 需要积极调整, 以更好融入教学。本阶段的教师属于新手期适应阶段, 大部分教师需要将教学实践与自身知识结构和框架有效衔接, 完成知识传递的积极转化。

在此基础上, 结合青年教师积极适应和积极发展的需求, 高校应以教研室为单位, 通过青年教师专业发展档案系统, 在充分了解与积极沟通的情况下, 指定自身阶段性发展规划, 并由教研室组织一对一帮扶系统, 对关系专业发展的要素进行归纳总结, 并将评价与反馈周期简化, 进而确定专业发展的职业方向与目标, 进而在适应期尽快规划具体学术目标与教学活动。在职业生涯规划指导下, 建构个体长期自主发展机制, 通过阶段性成就不断满足自我实现的需求并提升自我积极幸福感, 通过专业发展充分发现自身潜能, 并获得积极情绪体验, 提神个人长期发展的积极性和主动性。

#### 3. 提升培养组织支持, 引导老师自我评价

积极心理学强调教师个人幸福感和自我认同感在个体职业发展中的作用, 强调在专业发展中应该弱化对责任和制度的外部规范, 而应该通过积极发展组织支持同化个人发展方向与主动性, 积极构建个人职业幸福感和满意感。研究表明教师入职适应受到了组织支持的直接影响。因此, 弱化制度的外部规范, 提高学校柔性组织支持, 构建多元评价平台, 根据个人职业发展规划和人格特性, 定制不同评价体系, 将教学、科研、管理绩效化和平等化, 提高专业发展的方向性、针对性和多元性, 通过制度保证学校和学院两级单位的组织支持。

Demerouti等人提出了工作要求-资源模型, 该模型认为教师职业倦怠出现的主要原因在于重复的、高强度的、机械性的教学工作压力, 尤其是在民办高校, 招生发展与教师教学的天然冲突往往造成学校评价集中于教学层面, 教学压力又导致教师的职业倦怠, 进而造成教师流动现象普遍化。面对此情况, 学校必须改变对工作成效的判断, 通过组织支持, 架构多种专业发展支撑手段, 激发主动工作积极性。应改变对短期教学评价体系的关注, 不能将授课情况作为教师发展评价唯一标准, 注重教师个人发展需求, 将教师发展规划和个人成长档案积极联系, 分门别类组建不同发展组织, 鼓励有意向的教师结合个人专业优势, 寻求个人和学校最佳长效发展。

评价在教师积极人格构建中发挥这重要的作用, 评价的及时反馈与主动性可以从自我实现的角度满足教师对专业发展的参与性和认同感的需求, 因此, 转变评价

主体、评价内容和评价反馈单一化的特点,提升教研室在评价中的主体地位,将评价标准多元化,积极鼓励青年教师依照自身发展规划和成长档案对个人做出形成性评价,在教师专业成长和自我认同中发挥这重要的作用。

#### 4. 发展专业学习共同体,重视集体和谐发展

积极心理学强调和谐人际工作和交往氛围在个人积极情感和积极人格构建过程中的重要作用。学习共同体是个体与有共同需求和奋斗取向的个体,围绕工作方向积极开展有效互动的合作形式,在保证合作与共赢的前提下,可以有效扬长补短,发挥更强的学习合力。

学院应考虑到青年教师个人工作经验的不足与积极发展的需求,构建与有发展经验求、有共同专业发展诉求的老教师合作和发展的学习共同体,通过明确相互间的职权与责任,相互合作,互相听评课,共同承担科研任务,并将双方发展成效以合理的评价方式融入奖励与晋升体系,确保新老教师的共同发展。以教研室为中介,打破学系界限,积极与其他专业学习小组组织定期研讨与反思活动,共同讨论不同专业发展方向,借助跨学科模式扩大理论视野,纠正自身固化的思维和教学模式,增强教学和科研成效性,从而从集体层面活动专业能力的提升与发展。

#### 四、结论

青年教师的专业发展是民办高校教学质量和科研发

展的重要约束因素,青年教师顺利度过适应阶段,迅速成长为合格教师是学校管理的重要方面。民办高校应该从积极心理学的角度,建构自下而上的发展模式,正视青年教师的发展需求,通过柔性政策内化制度管理,以青年教师个人职业规划和院系组织支持为基础,从文化认同感、个人职业幸福感、集体归属感等方面入手,以自我规划发展和自我评价为契机,完善评估与激励机制,切实提升个人幸福感和成就感,在保证青年教师专业发展的前提下,解决高校教师流动性过强的问题。

#### 参考文献:

- [1]蔡华玲.普通高校青年教师培养研究[D].安徽大学,2014.
- [2]王蔚雯.胜利学院青年教师培养问题研究[D].中国石油大学,2009.
- [3]张春晶,赵金宪,冯丽媛,等.依托团队建设提高青年教师教学能力的方法研究[J].价值工程,2014(24):284-285.
- [4]吴明银.关于独立学院青年教师成长成才培养的若干思考[J].中国石油大学胜利学院学报,2012,26(003):65-68.
- [5]王玉洁.高等学校建立科学的教师绩效考核制度的思考[J].沈阳农业大学学报(社会科学版),2007,9(001):63-64.