

# 以产出为导向的地方本科院校

## ——大学英语教师职业发展路径研究

何云英

贺州学院 广西贺州 542899

**摘要:** 本文以所在的贺州学院大学英语教师师资学历职称进行分析,探讨了地方本科院校教师科研产出不足、职称不高等主客观原因,提出全面动员、确定目标、全员内化、全面提升、全课程渗透、跨学科研究实践等方案,以成果产出为导向探索教师专业发展和职业发展的路径。希望给予年轻教师制定自身职业规划、提升教学与科研水平、职称晋升等一定的参考。

**关键词:** 高校教师; 职业发展; 职称

### 一、前言

首先厘清教师职务与职称的区别:关于教师职务,教师的职务是单位用人的聘任制度,通过考察评价教师的思想品德修养、业务素质和工作能力进行聘任教师、为单位所用<sup>[10]</sup>。聘任教师通过对教师进行评价选拔人才,为聘任服务。教师职务由用人单位和学校双方共同协商完成,教师的聘任遵循双方地位平等的原则<sup>[10]</sup>。在高校里,教师职务有教研室主任、各二级学院院长、教务处处长、后勤处长、校长助理、副校长、校长、书记等。

而教师的职称就是老师的级别,在大学里教师的职称由低到高有助教、讲师、副教授、教授四个级别。其中讲师、副教授、教授级别中又细分级别。“教师职称评定以评价人才为目的,是单纯的人才评价制度”<sup>[10]</sup>。职称评定属于专业技术分级,与单位用人意图无关<sup>[15]</sup>。各省教育厅或者现在权限下放到各高校教师职称评价的通过考察教师已经取得的学术成就和工作业绩和荣誉来评

**基金课题:** 本文是贺州学院2020年度教改项目“贺州学院大学英语四六级考试问题与对策研究”,项目编号 hzxyzdjg202005 的阶段成果;是广西教育科学“十三五”规划2020年度考试招生研究专项课题“广西高等教育大学英语四六级考试通过率提升研究”,项目编号 2020ZJY211 的阶段成果;是2021年度广西高等教育本科教学改革工程项目:“‘1+X’证书制度背景下大学英语教学改革探索与实践”,项目编号:2021JGB373 的阶段成果;本文是“大学英语教学研究”系列论文之一。

**作者简介:** 何云英(1973.04-),女,广西梧州人,贺州学院副教授,硕士,主要从事大学英语教学与英美文学研究。邮编:542899,邮箱:604433767@qq.com。

定,确定教师的专业技术水平等级<sup>[10][11]</sup>,获得初级、中级、高级职称。职称评定不收名额限制,只受标准限制<sup>[11]</sup>,每个教师都可以申报职称。

职务的聘任在单位里只涉及极少数人员,职称却是广大普通老师晋升和待遇提高的一个好途径。所以普通老师通过评职称也能获得职业的提升,获取相应的收入提高。因此参评职称对于广大老师来说相当重要。通过职称评定提升,教师可以获得更多的福利。因为很多地方教师的平均工资虽然有了一定幅度的提升,但教师的工资待遇其实并不是很高,所以通过评职称就能获得更高的待遇。那么地方本科院校里的大学老师职称晋升情况如何呢?

### 二、贺州学院大学英语师资情况

#### (一) 师资情况

地方本科院校教师的职称和职业成长发展道路,我们可以先通过分析某个学校某个院系的老师职称晋升之路加以了解。以贺州学院为例,贺州学院公共基础教学部成立于2020年4月,是学科专业整合调整后成立的学校二级单位。公共基础教学部由大学物理、大学语文、大学数学、计算机和大学英语五个主要专业组成,相关教师主要负责贺州学院的大学物理、高等数学、大学语文、计算机基础和大学英语等公共基础课的教学工作。其中大学英语教研室主要承担全校大一、大二本科近一万多名本专科学学生的必修大学英语课程教学工作。目前开设有大学英语四级培训班和考研英语培训班,并与学校其他二级学院联合开设英语培训班。大学英语教研室细分为基础英语教研室和应用英语教研室。

大学英语教研室共有专任教师31人,其中在职称方面有教授1名,副教授7名,讲师19名。高级职称(副

高以上) 占总人数的26%; 学历方面硕士以上学历20人, 博士2人, 在读博士1人。教师们学历较高、素质较高、视野开阔、平均年龄41.8岁, 其中3人具有海归背景。

大学英语教研室的教师都是在编在岗教师, 对于很多人来说, 编制代表着比较稳定的工作。但编制内的教师其实还有更高的追求, 那就是拥有较高的职称。但目前来看, 大学英语教研室高级职称和更高学位的人数较少, 教师在获取高级职称时年龄偏大等, 职称晋升和专业发展还有很大提升空间。

## (二) 教师专业发展问题的原因分析

### 1. 主观原因: 缺乏评职称的动力

#### (1) 评职称难度较大, 有些教师知难而退

评职称让人苦思冥想, 劳心劳力。因为需要撰写发表论文、一定的项目条件和获奖条件等条件限制, 所以评高一级职称的难度较大。撰写论文、申报项目需要一定的学术积累才能撰写出来, 而申本报项目就更多限制了, 申报项目有名额限制同时还需要撰写高质量的申报书。所以, 作为一名普通教师, 想要评上初级职称都比较困难, 因而有些老师工作一辈子都没有评上高级职称。一些老师认为评上了更高的职称, 工资也高不了多少, 这种情况导致部分教师对评职称产生了“躺平”、“随缘”和“佛系”的心态。

#### (2) 主观能动性较差, 缺乏奋斗目标

部分教师缺乏职业理想, 在三尺讲台工作几年后, 部分教师在冗长乏味的教学工作中, 慢慢产生职业倦怠感<sup>[4]</sup>。教师在新入职时干劲大, 经历了青年、中年教师 and 老教师的转变, 渐渐产生倦怠。教师的工作比较稳定, 日复一日年复一年的不断循环, 因此部分教师在完成日常教学工作后, 缺乏自觉进行职业生涯规划的意识, 没有好好规划自己的职业发展, 不能通过主观自觉学习获得能力提升, 没有制定更高的奋斗目标, 甚至裹足不前。

#### (3) 教师科研参与度不强, 科研产出较低

科学研究是提升教育教学创新力的路径之一, 但地方本科院校部分教师缺乏科研意识, 科研产出较少。一个原因是教师完成常规的教学任务费事较多, 没有更多的精力去进行业务学习, 很少外出参加学术会议, 工作之余很少阅读专业书籍等。另一个原因是有些教师不会从教学实践中发现问题、分析问题进而形成教研论文, 未能将教学实践转变成学术研究和科研产出。

#### (4) 教师工作繁杂, 学习氛围不佳

教师没有形成学习型的大环境, 小个体也没有学习的氛围和动力。一个原因是老师们教学任务十分繁重,

有的教师除了上课, 还会兼任行政工作, 行政工作也比较繁琐, 这部分老师腾不出更多的时间精心学习<sup>[4]</sup>。另一个原因是因为很多教师认为已有的专业知识教学能力能够满足日常教学需要, 平时没有接受继续教育持续学习。

### 2. 客观原因: 评聘职称难度较大

教师评职称的难度是多方面的, 很多教师一辈子都评不上高级职称有着主客观原因, 也跟所在学校有关系。

#### (1) 指标少, 要求高。

每年都有教师需要评职称, 但有些学校的职称名额却非常少, 有的学校甚至几年都没有指标, 因此教师的晋升变得愈发困难, 很多人评了好几年也评不上。因此每年都会有很多老师竞争少数指标, 容易形成内卷状态。现在很多高校职称聘用的指标也将不受到限制, 只要教师符合要求就可以进行职称评定, 评了一两年基本能上, 这对所有教师来说都是利好消息。

教师想要评上副高级以上的职称, 需要具备一定的能力, 符合职称评定文件里的相关条件才可以获得。现在对于硕士以上学位的高校教师的外语以及计算机能力等也不再受到限制, 所以评职称相对以前容易了。教师们也总算等来了希望, 评职称的意愿提升。

#### (2) 科研项目获取、论文发表难度大

很多教师现有职称任职年限是够了, 但是因为日常授课课时数多, 工作量大, 日常工作强度大, 还要兼顾家庭, 所以抽不出时间写论文。而论文著作是评职称的必要条件, 是必须要求有学术积累即一定数量和质量的论文。同时还要获得各种证书以及相关的奖励, 而对于一线教师来说, 获得奖励有难度大。这导致一些老师无法凑够条件去评职称, 很多教师直接放弃评职称。

#### (3) 专业理论与教育知识储备不足

对于教师而言, 不仅需要掌握专业领域的知识, 也要掌握教育学知识。大学英语教师承担的是全校本专科学生的大学英语课程教学工作。大学英语教师面对的是各种不同专业的学生, 对大学英语教师的知识面要求更广。大学英语教师既需掌握英语专业知识, 也需要掌握教育学知识<sup>[4]</sup>, 最好能兼顾了解所教本科生相关学科知识。而大学英语教师一般均为相关英语文学类专业, 有些教师教育性知识缺乏, 获取途径仅靠日常教学经验积, 没有上升到理论高度。专业知识没有更新, 教育理论知识缺乏, 难以满足教学和科研需要。

#### (4) 参与师资培训学习不足

在一些高校的教师中, 很多教师没有参加相关培训

学习。专业方面的培训和教学知识的培训构成教师培训的主要内容,专业培训如线上线下英语类学术会议,如为翻译类、语言学类、文学类和教学论相关专题学术会议。部分老师因时间问题和资金问题未能参加培训。再有就是学校组织学术培训力度不够不够,因此教师们未能参加学术培训,未能通过培训提升教育教学能力和知识更新。另外,在教师们参加的为数较少的培训者中所讲授的知识陈旧、质量不高,难以满足教育改革和时代变革和知识更新。而且有些讲座并没能有效地解决教师工作与科研中出现的问题,获益不多、参训动力不足。

#### (5) 教师培养制度不够完善

由于地方本科院校的教育改革针对教师的培养制度并不完善,一定程度上存在目标不明确、理论与实际脱节、执行不力等情况,阻碍了教师的专业化发展。学校制定的教师发展规划和规章制度以及给教师提供的环境和资源很大程度上决定了教师的专业能力提升高度,学校制定的教师发展规划是否科学合理直接影响的教师的主动性和创造性和教师的专业发展<sup>[4]</sup>。学校宏观发展规划、校园文化建设也会影响教师的专业职业发展。

### 三、以产出为导向的大学英语教师职业提升路径

#### (一) 产出导向教育理念

“成果/产出导向教育理念, OBE 教育理念, 即基于产出的教育模式 (Outcomes-Based Education)”<sup>[8]</sup>。该理念由美国学者 William G. Spady 提出, 认为教学应围绕学生得到的学习成果展开。它以教育产出为目标, 以教学投入、过程理论作为基础。Spady 对 OBE 作出如下解释: “该理念旨在对对教育系统中的每个环节进行清晰地聚焦和组织, 确定学习目标, 围绕这一目标使学生在完成学习过程之后能够达到预期的结果”<sup>[2][8]</sup>。Spady 指出, OBE 要求一切教育活动、教育过程和课程设计都围绕实现预期的学习结果来开展<sup>[12][14]</sup>。课程设计要以是否达到培养目标和毕业要求为依据, 并围绕课程设计展开教学。以产出为导向的理念对于教师职业晋升路径同样适用。

(二) 以产出为导向的地方院校大学英语教师职业发展路径构建

#### 1. 全面动员, 确定目标, 提升主观能动性

对教师进行思想上的动员, 主动持续学习, 发挥主观能动性, 做好合理的人生规划, 鼓励教师做科研、评职称。以产出为导向, 一边完成教学工作, 一边作科研。通过申报科研和教改项目获得资金支持, 基于项目继续发表论著, 开展教育科研工作。教师通过持续学习、与时俱进、更新教育理念, 改革教育教学方法, 运用新的

教学理论传授专业知识, 同时结合教学产出教改论文。

#### 2. 对话交流, 全员内化, 营造良好学习氛围

鼓励教师开展教学研讨会与学术研讨会、外出参加学术会议, 通过与校内教师和校外专家学者对话交流提高教师科研与教学能力。一方面地方本科院校内教师与教师之间通过开展教学研讨会、探讨学科专业问题与教学问题。通过建立教学与科研团队进行交流与合作提升教研能力。另一方面, 教师通过外出参加学术会议和教学研讨会, 向专家学者学习专业领域前沿知识以及先进的教育理念。同时可以进行科研合作, 合作与竞争激励教师寻求自身发展。通过不断地学术交流与思想碰撞, 激发教师们做科研的灵感, 科研产出将会大大提高。

#### 3. 建立机制, 全面提升, 完善学校学术环境

对于地方本科学院而言, 要建立适合教师专业发展的教师管理制度, 如建立学科带头人、骨干教师传帮带制度、学习培训制度、沙龙制度、奖励制度等, 促进教师个人专业发展要和学校办学质量提升。坚持“以人为本”的理念, 让教师参与制度建设<sup>[4][13]</sup>。其次, 订立制度, 通过实施与反馈不断调整与修正。最后, 建立动态评价机制, 总结实施效果, 建立符合教师专业发展的学校制度, 促进教师教学与科研能力全面提升。

#### 4. 全课程渗透, 结合教学实践进行科研产出

教师可以在教学活动中结合教学活动撰写教改论文, 结合教学, 组织学生参加竞赛, 获取证书, 教师也能获取更多的教学指导奖。积累评职称的指导获奖条件和教改项目、教改论文条件。

5. 进行跨学科研究与实践, 培养“双师型”、复合型教师

社会经济发展与新型产业不断涌现, 要求老师具有创新能力, 需要大量复合型的教师。为了鼓励老师通过研究与实践产出, 很多学校在转型发展过程中, 开展“双师型”、复合型教师的认定。通过引导学生参与各类竞赛和教师竞赛, 获得更多的证书, 教师也获得相应的指导荣誉证书。教师通过竞赛与科研实践, 获得更多的产出, 获取更多的荣誉证书, 教师在评定“双师型”、复合型教师的过程中, 也将逐步满足评定职称的条件。

### 四、结语

本研究基于产出导向的理念, 以贺州学院大学英语教师群体为例, 针对地方本科院校教师职业发展存在科研产出不高、高职称人数少、评上高级职称的教师年纪偏大等诸多问题, 提出地方本科院校教师专业发展和师资培养的路径, 如: 要科学引导, 发挥教师主观能动性<sup>[4]</sup>; 对



话交流, 全员内化, 营造良好学习氛围; 建立良好机制, 完善学校学术环境, 提升教师科研产出; 建立合理的考评机制, 促进教师专业发展等<sup>[5]</sup>。以促进地方本科院校教师勤学奋进, 通过参评“双师型”、复合型教师、参评职称, 在科研和教学能力方面获得提升。通过参评职称提高教师工作积极性, 促进教师工作水平和能力, 获得更多荣誉, 更多高质量的科研和教学产出, 职称晋升后教师收入待遇将获得提高。教师在评职称的过程中教学与科研产出也将丰富学校各项数据和提升地位, 促进学校教学改革、提升教学质量, 利于学校发展与建设。

#### 参考文献:

- [1] 杜黎. 我国普通高校教师聘任制改革的初步研究[D]. 汕头: 汕头大学, 2004.
- [2] 龚堰珏, 赵果, 黄雅婷. 面向工程教育专业认证的机电综合训练课教学改革探索[J]. 中国现代教育装备, 2020.
- [3] 郭超, 郭娟, 韩普, 陈放. 基于P-CDIO的应急通信课程教学模式改革与实践[J]. 北京电子科技学院学报, 2019.09.15.
- [4] 何兰艳. 技工院校教师专业发展的问题及策略研究[J]. 时代汽车, 2021(11).
- [5] 胡慧闵, 王建军. 教师专业发展[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2014: 66-67.
- [6] 贾建娜. 教师评价工作不能唯文凭论[J]. 山西财经大学学报(高等教育版), 2010, (S2): 87.
- [7] 刘国飞. 基于教师专业发展的教师评价研究[D]. 天津: 天津师范大学, 2017.
- [8] 马春艳. 基于OBE教育模式的.NET开发课程群建设与改革[J]. 电脑知识与技术, 2017.10.25.
- [9] 牟金保. 我国教师专业发展评价研究: 现状、热点及趋势[J]. 西藏民族大学学报(哲学社会科学版), 2020, 41(02): 146-152.
- [10] 朴连淑. 中韩公立中学教师人事行政制度比较研究[D]. 西安: 陕西师范大学, 2005.
- [11] 邱佐江. 沈阳市中学教师职称评定存在的问题与对策[D]. 西北师范大学, 2008.
- [12] 沈治国. 基于OBE模式的物流设施与设备课程改革研究[J]. 教育现代化, 2017(07).
- [13] 孙刚成, 贺列列. 学生核心素养养成视域下的教师教学变革取向[J]. 教学与管理, 2018.11.20.
- [14] 王开丽. 基于学习结果(OBE)的工程教育模式在Java面向对象程序设计教学中的应用[J]. 电脑知识与技术, 2018.05.05.
- [15] 赵志赜. 高校教师职称评聘工作的管理特点与变革策略——基于A大学的个案研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2004.