

新建本科院校教师文化危机及其化解

王中华

(铜仁学院 教育科学系, 贵州 铜仁 554300)

摘要:新建本科院校教师文化危机的表现有“祥林嫂”般的怨妇情节、撞钟和尚情节、职业倦怠情节、破窗情节、破罐情节。原因在于办学目标不明确、评价系统紊乱、大学过于行政化、被动的心理、文化的适应性等等。为此,需要重新定位高校目标、重视校长的正确领导、呼唤大学教授治学、积极心理学的引导、重构教师评价体系、提高教师的社会服务能力。

关键词:新建本科院校;教师文化危机;原因;化解

中图分类号:G640

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)02-0049-03

新建本科院校是那些刚升格为本科的年轻大学,因此,在建设存在许多的相关问题,其中教师文化问题就是重要的一个方面。教师文化是指教师在长期的教育教学实践过程中形成并代表教师群体共性的价值取向和职业行为特征,包括价值观念、意识形态、思维方式、行为方式等方面的集合。人不仅生活在自然世界与社会世界,还生活在文化世界之中,故而教师文化对教师的工作、生活具有非常明显的影响。这不仅不利于教师的专业发展,还有碍于高校的发展与建设。所以,在新建本科院校的教师队伍建设中,必需正确面对教师文化危机,努力找到产生原因,并积极化解教师文化危机,从而提高教师的教学积极性,促进教师的专业成长,实现高校的发展与进步。

1 新建本科院校教师文化危机的表现

1.1 “祥林嫂”般的怨妇情节

在新建本科院校发展过程中,一些教师产生了一些怨妇情节,往往表现在对学校的领导缺乏信心,对学校的发展前景缺少期望,对学校学生的学习与就业产生焦虑,对教师自我工作缺少激情。第一,对学校领导的“怨”。有些教师老是在埋怨学校领导无方,将学校建设得“乱七八糟”,学校领导非常“抠门”,导致学校教师待遇太差,以至于常常感叹“现在什么都涨,就是工资不涨”。第二,对工作的环境的“怨”。教师往往对自己的工作环境产生埋怨,认为学校的管理制度不健全和学校管理工作混乱,如对学校的教务处工作产生“质疑”等。第三,对学生的“怨”。一些教师认为学校招来的学生素质太差,导致“难教”和“难管”。第四,对会议的“怨”。一些教师认为学校开会过多,有事没事都要开会,太耽误时间,导致人太累。第五,对同事的“怨”。一些教师认为同事不够合作,

学校教师不够配合工作,导致工作上的“孤独”和“分歧”。

1.2 撞钟和尚情节

在新建本科院校建设过程中,一些教师则怀着一种混日子的情节,过着“当一天和尚撞一天钟”的生活,面对教学与科研工作,只是完成一些教学工作就行。在应聘职称和在科研方面以及在管理工作方面都“漫不经心”,“心不在焉”,以至于学校工作能少参与的尽量不去参加,能避免的就尽量避免,“事不关己,高高挂起”。有些教师甚至将教学工作当做“副业”,自己在学校以外的工作才是正当的“职业”,在外面开律师事务所,开专卖店,经商和从事其他工作,以至于学校和教师工作成为一些教师的一个“幌子”,从而将自身“置之度外”。

1.3 职业倦怠情节

在一些新建本科院校的教师看来,教师工作并不轻松,不仅要进行备课、上课等日常教学工作,还需要进行一些科研工作,需要积极申报课题,还需要兼职班主任和辅导员等工作。对一些教师来说,显得很累,特别是那些青年教师,对工作显得很认真,对生活充满激情,然而,这些教师感慨学校对教师的专业发展显得不够重视,学校的物质待遇太低,学校教学设施不够完善,管理跟不上教学与科研的需要。因此,一些教师对新建本科院校的工作感到疲惫、压抑,充满职业倦怠。

1.4 破窗情节

我们都知道“破窗效应”,是指一个房子如果窗户破了,没有人去修补,隔不久,其它的窗户也会莫名其妙地被人打破,同样,一面墙,如果出现一些涂鸦没有被清洗掉,很快,墙上就布满了乱七八糟、不堪入目的东西,当然,一个很干净的地方,人们不好意思丢垃圾,但是一旦地上有垃圾出现,人就会毫不犹豫地抛,丝毫不觉羞愧。在新建本科院校中教师也出现破窗情节,一些教师出现

上课迟到、早退现象,另一部教师也同样会出现迟到早退的现象。因此,在新建本科院校中出现许多诸如上课不备课等不认真对待教学的现象。

1.5 破罐情节

新建本科院校在教师人才招聘过程中,往往存在参差不齐的现象,为了迎接本科评估,高薪招聘一些博士、硕士等研究生高层次人次,同时,还招聘一些本科人才,但是一旦到学校却对这些人才一视同仁,缺乏对高层次人才的高度重视与关注,而那些来到新建本科院校工作的硕士、博士就感慨自己“怀才不遇”,感叹自身的人生价值得不到实现,认为自身呆在一个“三流”的高校没什么出息,以至于这些教师人才就出现“破罐子破摔”的情节。

2 产生文化危机的原因

2.1 办学目标不明确

在我国高校趋同化严重的大背景下,“千校一面”,毫无特色办学和个性化就成为我国新建本科院校的现实,正如著名学者冯骥才所说,“没有特色已经成为中国教育最大的特色。”面对新建本科院校的办学定位时,究竟是教学型高校,还是科研型高校,还是教学科研型高校。往往不明确,定位不准,导致教师对待教学与科研以及对待学生的时候出现偏差,也导致教师对自己学校的发展方向“迷失”,对学校的前景担忧,对自己的专业发展产生忧虑的心理和情节,从而产生在价值观念、共同信仰以及行为方式等方面产生种种的文化危机。

2.2 评价系统紊乱

评价是对教师教学和科研工作的改进,对培养人才的一种考核和价值判断。教学评价和教师评价是新建本科院校所不可缺少的一项工作。然而,新建本科院校在评价教师方面往往缺少更加准确和完善的教师评价体系。一方面,过分注重教师的“教”,忽视对学生的“学”的关注。新建本科院校一般定位于教学型,格外重视“教”的过程,教务处也成为学校的中心处室,认为抓好了“教”,就保证了“学”,“学”是“教”的自然结果,二者是一映射的关系^[1]。教师的教学与学生的学习是相辅相成的,那么,学校只一味关心教师的“教”,忽视学生的“学”,就会让教师产生更多的文化危机。另一方面,对教师的科研与教学之间评价的失衡。为了更好的取得竞争优势,一些新建本科院校采取鼓励和大力发展教师的课题研究 and 论文发表情况,以至于只要发表论文就有奖励,出现论文和科研质量不高的局面,而那些致力于教学的教师感慨教师评价的不公平,出现一些文化危机。可见,评价系统紊乱是产生教师文化危机的重要原因之一。

2.3 大学过于行政化

我国大学行政化问题是目前比较热门的话题它也是产生教师文化危机的另一重要原因。当前,学校已如政府一样,行政机构越来越臃肿,行政人员越来越多,有的学校甚至出现了厅级干部“一走廊”,处级干部“一礼堂”,科级干部“一操场”的局面^{[2]93}。那么,在学校领导与行政级别挂钩,行政人员备受重视的条件下,很多新建本科院校的教师济济欲求“当官”,因为当上学校某个部门的领导就有大量的可资利用的资源,诸如出现少上一些课,多一些行政工资等等。所以,新建本科院校出现“学问而优则仕”的局面,“学”,一方面指教学搞得好的教师,另一方面是指学问搞得好的教师。那些学术和教学上有些成就

的教师都渴望去“做官”,这样一来,那些不注重做官的教师就显得很“无奈”,很“颓废”,很“压抑”,从二出现文化危机。

2.4 被动的心理

第一,被动的工作心理。在新建本科院校的一些教师看来,不管是谁当领导,不管是谁来管理教学只有完成自己的教学任务,在教学和工作中,这些教师往往对自己的要求过低,只想完成自己的教学任务,不关心其他相关事情。第二,被动的专业发展心理。在一些教师看来,只要评上副教授就“万事大吉”了,于是,一些教师就出现不愿意学习,不愿意去进修,也不愿意去攻读更高的学位,使得这些教师产生混日子的情节。第三,被动的合作心理。新建本科院校教师,更多的是“单打独斗”,缺少合作心理,对待教师之间的合作更多的是一种被动的心理,而不是采取主动的合作。第四,消极被动的人生观。一些新建本科院校教师对人生、对工作、对生活缺乏更多的积极心理,缺少幸福感,缺少对工作和学生的期待,而是采取一种悲观的人生态度,以至于产生文化危机。

2.5 文化的适应性问题

不容置疑,对现代人来说,每一新处境,职业的每一次改变,甚至对一个新社会集会的参与,都会带来文化适应的新问题。他必须学习‘运用’新的习惯和新的礼仪^{[3]5}。新建本科院校需要改变过去在专科时代的教学理念、教学内容、教学方法以及教学评价等方面,需要构建新的教学文化和教师文化,然而,由于教师没有积极主动地去改变自己,没有实现文化的创新和文化的改造,缺少教师的专业发展,导致对文化的不适应,同时,新建本科院校文化还需要教师的一个适应过程,因此,在文化适应过程中难免出现这样或那样的文化危机。

3 新建本科院校教师文化危机的化解

3.1 重新定位高校目标

在进行大学目标定位过程中,我们首先需要明白大学的类型,有的分为象牙塔大学、十字街大学和无边界大学^[4]。有的认为大学可以分为研究型大学、教学型大学和社区服务型大学三种类型^[5]。有的则认为大学的类型由类和型两部分组成。类反映大学的学科特点,按教育部对学科门的划分和大学各学科门的比例,现有大学分为综合类、文理类、理科类、文科类、理学类、工学类、农学类、医学类、法学类、文学类、管理类、体育类、艺术类等13类。型表现大学的科研规模,分为研究型、研究教学型、教学研究型、教学型等。每个大学的类型由上述类和型两部分组成,类在前型在后^[6]。因此,新建本科院校需要对自己进行定位,究竟是什么类型的高校,需要有一个明确的清晰的认知,否则,学校的发展就没有方向,教师就会失去前进的动力和信念。所以,新建本科院校需要在《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》的指导下,在以培养专业型人才和综合性复合人才相结合的前提下,在服务于当地的经济与社会发展,构建特色和个性化的办学目标,科学合理的制定人才培养方案,从而为教师的教学与科研,为教师的生活与工作提供一个正确的前进方向。

3.2 重视校长的正确领导

陶行知先生说过:“校长是学校的灵魂”,校长是学校的核心领导。那么,在新建本科院校过程中,校长需要肩

负起文化使命,正确引导学校发展的方向,引导全校教师继承和发展学校文化,创新教师文化,用先进的学校文化来引导教师的发展。所以,校长需要构建积极的学校文化,在学校范围内积极引领教师去构建新建本科所需要的学校文化,为教师文化的发展提供更加宽泛的空间,从而使学校教师形成一种合作的、积极的、向上的、廉洁的、健康的教师文化。

3.3 呼唤大学教授治学

大学教授治学是改革大学过于行政化的重要途径。在新建本科院校的建设过程中,同样也需要加强教授治学。大学教授治学,一方面主要是指教授个体在自己做学问的过程中,严格律己、能兢兢业业、踏踏实实开展研究,具备良好的治学态度与治学能力,同时,还能遵守学术道德,也能指导学生并让学生也能够很好地做学问。另一方面,也指大学教授作为群体或团体如教授委员会,在学科建设与教学以及学术研究在学校管理中充分发挥其参与管理与决策,实现大学内部的学术权力与行政权力之间的合理配置,从而使得大学能按照大学章程和教育规律来进行大学管理的过程^[7]。所以,新建本科院校需要鼓励那些大学教授参与学校事务管理与事务决策,形成教授委员会,广泛听取教师的意见与建议,改变那种“事不关己高高挂起”的局面以及过于追求行政级别和行政待遇的现象,解决大学过于行政化的趋势,从而为教师的发展和教师的教育工作提供更加民主与开放的路径。

3.4 积极心理学的引导

第一,提高教师的职业幸福感。幸福感是积极心理学的重要理念,积极心理学认为“特殊的文化和社会-政治因素在决定一个人幸福与否中扮演着重要的角色。”^[8]¹⁸同样,幸福感与文化有着密切的关系,幸福感对文化产生巨大的反作用。通过提高教师的幸福,能使教师获得积极的、幸福的文化,改变那种消极的、悲观的、低迷的、迷失的文化。因此,构建教师的幸福感,让教师获得更多的职业幸福感,让教师职业成为人生的“三乐”之一,能化解教师更多的文化危机。第二,坚定教师的信念。教师作为“传道、授业、解惑”的一种职业,需要具有坚定的信念,具有专业信仰,坚信教师在教育中的价值,不需要去怀疑和否定教师的作用,相信教育能带来社会发展与人类进步。在具有坚定的教师信念之后,教师的教学与生活才会有更多的信心和动力。第三,形成积极关系。教师合作是当前新建本科院校教师所缺少的一种表现。教师需要加强教学与科研方面的合作,需要加强学生教育与学生管理方面的合作,通过合作让教师形成积极的人际关系,从而改变那种单打独斗的“英雄式的”孤独感和无助感。通过积极心理学的引导,让教师形成积极情绪、沉浸体验,形成希望和乐观的积极特质,构建积极自我和积极关系,从而化解教师文化危机。

3.5 重构教师评价体系

“评价不是为了证明,而是为了改进。”这是评价学家斯塔弗尔比姆说过的。在新建本科院校建设过程中,由于评价系统紊乱导致教师文化危机,为此,我们需要改变和促进教师评价体系的发展,构建民主开放的、科学合理的、立体全面的教师评价体系。具体而言:第一,在教师

评价理念上,评价系统树立以促进大学教师专业发展为主,推进新建本科院校发展为目标,推进学生发展和人才培养为动力的评价理念。第二,在教师评价目标上,评价系统需要做到目标定位明确、全面、体现层次性,能更全面的评价教师。第三,在教师评价内容上,评价系统需要关注教学、科研、社会服务等方面的整体评价,而不是偏废某一个方面的片面评价。第四,在教师主体上,评价系统需要关注教师自我评价、学生评教、同行评价、教师委员会评价等多主体性全面评价。第五,在教师评价原则上,评价系统要注重科学性、多元化、去行政化、人本性,关注教师的切身利益和实际发展,从而为化解教师文化奠定基础。

3.6 提高教师的社会服务能力

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》指出:“高校要牢固树立主动为社会服务的意识,全方位开展服务。”^[9]在新建本科院校的建设中,同样需要树立一种社会服务意识,教师需要关注社会的发展与进步,关心教师同事之间的发展与进步,关心学生的发展与进步,因此,教师需要改变那种只关心“教书”,不关心“育人”,只关心自己,不关心别人的局面,需要积极投入到社会服务中去。在开展社会服务过程之中,教师获得更多的交流与发展机会与可能,获得更加积极的人际关系,获得更加积极的改变,从而将那些消极的、不健康的价值理念、行为方式等教师文化涤荡出去,从而使教师获得积极的、健康的心理去积极参与到教学与科研以及学校管理与社会服务中,主动获得专业发展。

总之,新建本科院校的发展与建设过程,需要关注教师文化危机,而不是逃避和遮盖,需要积极去面对和处理,从而形成积极健康的教师文化。

参考文献:

- [1] 盛正发. 新建院校评价方式的华丽转身[N]. 中国教育报, 2012-12-10(5).
- [2] 张楚廷. 学校管理学[M]. 长沙: 湖南师范大学出版社, 2000.
- [3] 赫勒. 阿格妮丝. 日常生活[M]. 衣俊卿, 译. 重庆: 重庆出版社, 1990.
- [4] 朴雪涛, 郭瞻予. 制度变迁视角下的三种大学类型[J]. 辽宁教育研究, 2004(4): 17-19.
- [5] 刘广明. 大学类型与教师智能结构的发展[J]. 高校教育管理, 2007(1): 54-58.
- [6] 《中国大学评价》课题组. 我国学者提出中国大学分类新标准[OB/OL]. [2002-11-13]. <http://www.eol.cn/article/20021113/3072109.shtml>.
- [7] 李水霞, 王中华, 熊梅. 教授治学的文化困境与出路[J]. 现代教育管理, 2013(7): 27-31.
- [8] Alan Carr 著. 积极心理学[M]. 郑雪, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2008.
- [9] 教育部. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[N]. 中国教育学报, 2010-07-30(1).