

高校教师教学投入研究综述

吴枝兵, 彭鸿雁

(宿州学院马克思主义, 安徽宿州 234000)

摘要:随着中国高等教育的快速发展,高校人才培养质量问题日益凸显。影响高校人才培养质量的因素有很多,高校教师的教学投入则是为人才培养质量改善的关键和核心。采用文献资料研究法,对中国知网(1994—2016)检索到的相关文献进行分析,分别从高校教师教学投入的概念和内涵、现状、影响因素以及提升策略等几个方面,就高校教师教学投入情况进行了梳理和总结,结果发现:高校教师教学投入问题在高等教育领域被关注的程度很低,近22年时间密切相关的文献只有22篇,平均每年1篇,表明该领域理论积累存在不足;相关文献以思辨和理论阐述的居多,实证研究的较少。缺乏详实数据的支撑,导致高校很多教学政策措施的探讨还只能停留在理想层面;虽然文献数量总体不多,但其中某些结论为下一步“高校教师教学投入驱动机制研究”课题研究框架的构建有着重要启示。

关键词: 高校教师;教学投入;工作投入;提升策略

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095—770X(2017)08—0109—07

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx> **doi:** 10.11995/j.issn.2095—770X.2017.08.024

A Literature Review on Teaching Devotion of Teachers in Colleges and Universities

WU Zhi-bing PENG Hong-yan

(School of Maxism, Suzhou University, Suzhou, Anhui 234000, China)

Abstract: With the rapid development of China's higher education, the problem of the quality of personnel training in colleges and universities is becoming increasingly salient. It is a fact that the quality is affected by various factors. However, teachers' teaching devotion is the key to the improvement of present situation. With the method of literature review, this paper analyzes the related literatures on CNKI, combing and summarizing the present situation of teachers' teaching devotion in higher education from the following aspects: the concepts and connotation, current situation, influential factors and promotion strategies. The research finds that firstly, the problem of teaching devotion seldom gets attention. There are only 22 papers on focusing on this issue in the recent 22 years, with one paper a year, which demonstrates insufficiency in theoretical research. Secondly, most of the related papers aim at critical thought and theory illustration instead of empirical research. Lack of full and accurate data, many teaching policies and measures stay at the ideal level. Thirdly, despite limited research, some conclusions provide significant reference for further research on the motivation mechanism of the teachers' teaching devotion in higher education institutions.

Key words: teacher in colleges and universities; teaching devotion; involvement in working; improvement strategies

收稿日期: 2017—03—22; **修回日期:** 2017—03—29

基金项目: 2016年度安徽省高校人文社会科学重点研究项目(SK2016A1005)

作者简介: 吴枝兵,男,安徽宣城人,宿州学院马克思主义学院,南京大学教育研究院访问学者,主要研究方向:高等教育学,学校心理健康教育,发展与教育心理学;彭鸿雁,女,贵州毕节人,宿州学院马克思主义学院教授,主要研究方向:大学文化,大学生思想政治教育。

一、引言

1999年,教育部出台《面向21世纪教育振兴行动计划》,高校开始扩招。短短十几年时间,中国高等教育的跨越式发展取得了令人瞩目成就,一定程度上缓解了经济和就业压力,但同时另一层面的社会危机也日渐显露,其中最为突出的就是高等教育质量一定程度下滑,培养的学生基本素质差强人意。自2008年以来,教育部意识到1999年开始的大扩招政策过于急躁并逐渐收缩扩招比例。2012年4月发布的《全面提高高等教育质量的若干意见》明确提出,今后普通本科招生比例将趋于稳定。关于高校扩招的“利”“弊”之争屡见不鲜,此处不作赘述。但关于“大学招生规模扩大了就难以保证培养质量”之类的论调却似枷锁一般,禁锢着我国高等教育质量和水平的提升。高等教育发展到今天,已有越来越多的学者、专家以及高教从业者们关注到高等教育组织本身的健康有序发展,他们提出高等教育不仅要扩大规模,更要注重内涵建设。于是很多高校都构建了本科教育质量保障体系,围绕质量保障体系采取一系列措施,比如加强学科群建设、扩大本科教学经费投入、大规模引进高层次人才、加强教学质量过程监控与管理、教授给本科生上课计划、强化大学生实习实训环节等,但实践经验证明,高等教育人才培养的质量并未明显改善,高素质人才培养目标“且行且远”。

实质上,“规模扩大”与“质量下滑”之间的“负相

关”只是一种表象,真正的根源在于高等教育发展过程中的方向性偏差——过于追求大学“形”的扩张而忽视了大学“神”的凝练。就拿“中国大学评价”课题组研究的结论来讲,很多高校为了能跻身排行榜的前列以便吸引更多优质资源,要求全员搞科研,人人拿项目,个个发文章。而原本属于大学教育最本质的功能——教学与人才培养,却被无情的冷落与忽视了。且不说“中国大学评价”课题组的研究结论是否无懈可击,单从很多高校实际的做法来看就能明白,中国高等教育正被日趋严重的功利主义色彩所笼罩。当下国际教育质量评估已经出现了从关注资源投入、办学条件到注重学习过程和结果的转变趋势^[1]。很显然,大学本科教育质量保障体系的构建只是从形式上满足了高等教育内涵建设的需要,而高等教育质量真正的提升则在于广大高校教师无私的奉献、敬业的精神以及全身心的教学投入,其中高校教师的教学投入则是关键和核心主题。

二、关于高校教师教学投入的理论研究

相比较国外此类课题的研究,国内的研究起步较晚。中国知网检索信息显示,国内较早的关于高校教师教学投入研究的一篇文献,发表于《北京联合大学学报》(1994年第2期)。截止2016年5月,中国知网总共能检索到的相关研究文献不超过40篇,其中直接相关文献22篇,其分布情况与频次见表1。

表1 文献年代分布与频次

年代	1994	1995	1997	1999	2002	2004	2006	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016
频次	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1
合计	22													

由表1可以看出,关于高校教师教学投入研究的理论积淀并不丰厚。在1994—2016的22年里,只有22篇文献被知网收录,平均每年1篇。相比较高等教育其他领域的研究来说,学界对教师教学投入的关注热情并不高。另外,进一步的文献分析也发现,在有限的22篇研究成果中以理论阐述的14篇,占63.6%,实证研究的8篇,占36.4%。造成这一现象的原因可能是:一是关于教师教学投入的内涵不能清晰界定,很多指标无法直接观察和测量;二是大学教育与基础教育不同之处在于学生更多的是自学,教师指导学生学习的状况不多,这也导致教师教学投入情况不便于考察;三是不少观点认为教师教学投入是教师应尽的责任和义务,研究价值不大。

(一)高校教师教学投入的概念与内涵

1. 工作投入

目前,对高校教师教学投入的研究多是借助心理学关于工作投入研究的成果基础上进行的。2007年,李锐和凌文轮通过对国外学者关于工作投入研究成果的梳理后提出,工作投入(work/job engagement)是一种与工作相关的积极、饱满的情绪与认知状态,具有弥散性和持久性的特点,对个体的工作绩效、工作态度以及某些行为变量有一定影响^[2]。随后,中科院心理研究所林琳等人(2008)通过背景研究、概念界定等5个方面,对工作投入这一组织行为学的新概念,就众多研究者的研究成果进行了综述,结果发现,学者们关于工作投入的概念存在较大分歧,一定程度上制约着关于工作投入的深入研究;

另外,考虑到文化的因素,在西方文化背景下研究形成的结论在东方文化背景下只能作为参考,不能照搬照抄^[3]。关于工作投入的测量问题也是研究者关注的对象,2002年,在总结前人研究成果的基础上,Schaufeli等开发了“Utrecht 工作投入量表”(the Utrecht Work Engagement Scale, UWES),分别从活力、奉献和专注等3个维度测量个体的工作投入状况。2005年,国内学者张秩文、甘怡群采用中学教师样本对 UWES 进行了修订,构建了信、效度较高的中文版 UWES,可用于相关研究^[4]。实际上,工作投入所能研究的层面是多元的,包括专注、评价、认同、参与和乐趣等五个层面是学者们讨论最多的。

2. 教师工作投入

盛建森(2006)认为,教师工作投入是指教师对其本职工作积极主动的态度以及热爱迷恋的程度,不仅影响教师自身的专业成长和生活质量,也关乎学生的健康成长和学校的教育质量。采用自编的教师工作投入量表对432名小学教师进行问卷调查,结果显示,工作重要性、工作乐趣和工作专注是教师工作投入的构成要素;性别、教龄以及从教原因对教师工作投入有显著影响;教育管理部门不仅要强化对部分教师科学管理和专业引领,更重要的是要让真正喜欢教师职业的人进入教师队伍^[5]。虽然研究者将研究对象确定为小学教师,但最终的结论对任何阶段的教师都有一定的启示作用。

3. 教师教学投入

教师工作内容包含非常丰富。除日常教学工作外还要参加学校组织的各项活动,比如参加各种培训,参加教、科研讨论,做好学生管理和家长沟通工作,处理各种文件和学习材料,参加学校各种会议等等。其中,教师的教学工作是各项工作的中心,也是教师之所以为教师的根本职责所在。教师教学工作的投入程度不仅关系到课堂教学效率和学生培养质量,更关系到学校的发展和整个教育的质量。这一点无论是对初等教育,抑或高等教育都是同等重要的。

关于高校教师教学投入的重要性目前学界已有广泛的共识,但具体到概念和内涵的表述却各有不同。早在1993年,时任国家教委高教司司长周远清同志就提出,造成我国高校教育工作质量出现滑坡的主要原因之一就是部分教师对教学投入不足。叶明儿(1994)撰文指出,教学投入是教师的一种教学态度或着精神,是教学的基础条件,主要包括课前投入——备课和课堂投入——讲授^[6]。殷慧在其硕士论文中提出,大学教师投身教学是指教师把教学当做首要任务,将时间、精力和努力主要放在教学上,

既包括意识形态的承诺教学,也包括投入教学的行为^[7]。也有学者把“教师教学投入”这一概念与“教师教学积极性”同等看待。比如,方国娟、陈益林(2010)在对“高校教师教学积极性激励策略的研究”中提出,教师教学积极性是教师在教学活动中所表现的教学认同、激情、兴趣以及相应的行为方式^[8]。对此辛钧(2011)也有类似的观点^[9]。何妮(2012)在其硕士学位论文中提出,教师本科教学性投入是指教师根据教学目标和任务,为保证教学活动顺利展和教学质量而在整个教学活动过程中投入的时间和精力的总和^[10]。刘振天(2013)认为,高校教师教学投入是指高校教师在教育教学活动中所投入的时间、精力和情感的总和。一般情况下,教师在时间、精力和情感上投入越多教学质量就越高,两者呈正相关^[11]。何旭明(2014)通过对“教师教学投入影响学生学习投入的个案研究”后提出,教师教学投入可以从投入的内容和学生的感受两个维度进行分类:前者可分为时间、金钱、精力和感情投入,后者可分为学生感受到的和未感受到的投入^[1]。翟洪江(2015)通过对高校教师本科教学投入的实证研究发现,教师教学投入有时间投入和情感投入构成,其中时间投入可以以“工作量”来衡量,而情感投入则可以从教师对教学投入的“满意度”来反映^[12]。

从以上学者们对高校教师教学投入这一概念内涵和外延的阐述可以看出,高校教师教学投入是教师教育教学过程中的一种积极、主动、自愿的行为,是为提升教学水平和学生培养质量而作出的全身心付出,既包括时间、金钱、物资等方面的显性投入,也包括精力、情感(热爱、兴趣、认同等)等方面的隐性投入。为此,可以尝试构建本研究课题的概念框架(见图1)。

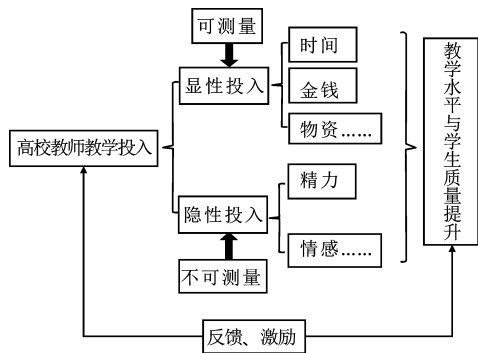


图1 高校教师教学投入研究概念框架

图1显示出本课题所研究内容的主要概念框架,其中教师教学显性投入部分可以通过完成的课时量、所花费用和所耗物资等方面来衡量,而教师教学隐性投入部分却相对难以考证,也是高校教师教学投入长效驱动机制确立的核心内容,这一点将在

本课题的后续研究中深入探讨。

(二) 高校教师教学投入的现状

高校教师教学投入直接影响课堂的教学效率和学生的培养,是学校教育教学质量提升的重要条件之一。那么,高校教师教学投入到底该怎样考察?其实际状况又如何?分析现有的相关研究成果可以发现,研究者大多能发现并提出问题,但更多只限于一般性的分析和讨论,2004年前几乎没有实证的研究成果发表,之后几年内才有为数不多的研究者以实证的方法探讨此类课题。

殷慧(2004)在其硕士论文中采用教育部普通高校本科教学工作水平评估学生问卷和教师问卷,收集了大学教师投身教学的相关数据并结合访谈材料进行了分析,结果发现,虽然有不少大学教师能正确认识并投入教学,但仍有部分教师在认识和投入行为上存在不足:比如思想上不重视、教学效果不理想、与学生沟通少、高职教师承担课程任务普遍较低等等^[7]。盛建森在2006年就以实证的方法对教师工作投入问题进行了探讨,但鉴于研究对象是小学教师,此处结论不作赘述。单妮娜(2009)针对吉林省部分高校教师教学工作状况,制定了“高校教师教学工作状况问卷”(包括教师对学校教学条件、教学管理、教学质量、课堂教学模式、学生学习状况、自身教学投入等方面的评价)和学生评教问卷(包括学生对教师教学精力投入的评价、教师授课满意度评价等信息),经过调研得出:大部分教师主观上对学校各项工作还是支持的,但鉴于招生规模的扩大、教学科研工作量的考核、职称评聘、市场化的冲击以及教师个人知识结构不合理、对分配制度不满等主客观因素的存在,教师校内本职岗位精力投入不足就成了必然^[13]。刘振天(2013)借鉴清华大学学情调查课题组开发的“中国大学生学习性投入调查”问卷,编制了高校教师教学投入调查问卷,包含时间、精力、情感三个要素,对380名来自“985”、“211”以及地方高校的教师进行无记名调研,结果表明,我国高校教师教学投入总量偏低,教师教学投入在年龄、性别、学位、职称以及院校层次等方面均存在较大差异^[11]。何明旭(2014)采用深度访谈、实物资料收集以及随机听课观察等研究方法,以一位资深教授和授课班级学生为对象进行了跟踪研究,结果证明,教师的教学投入对课堂教学效果和教学质量的影响主要表现在两个方面:一是当学生感受到来自教师的教学投入后受其影响而自动增加学习投入,最终提高教学质量;二是教师增加教学投入后会提升教学水平,从而增强教学吸引力,最终影响学生学习投入和教学质量。当然,如果这两方面同时起作用,课堂教学质量的改善是毋庸置疑的^[1]。翟洪江(2015)采

用定量和定性相结合的研究方法,对某高校教师本科教学投入的影响因素进行了探讨。定量研究就是选择该校某年份全年教学工作量进行描述性统计分析,结果发现,不同教学部门和职称的教师工作量存在较大差异;定性研究是选择部分教师进行深入访谈,主要了解教师对本科教学投入的满意程度,结果表明,公共课教师比专业课教师更认同本科教学投入;不同课程的教师对工作量满意度存在差异。另外,研究还发现教师本科教学投入时间与满意度呈线性关系^[12]。栗娟、罗明(2016)以某所省属综合性二本院校部分师生为研究对象进行调研,结果表明,高校教师在教学投入的时间、精力以及情感方面总量偏低,这与刘振天(2013)的研究结论相似;高学历的教师比低学历的教师更注重教学方法的运用;青年教师不仅注重教学能力的开发与提升,而且还主动与学生交流与沟通。这些结论都显示出高校教师教学投入存在较大差异^[14]。

综上所述,虽然研究者研究的侧重点不同,研究方法也不尽相同,但研究得出的结论还是有诸多相似之处:一是总体上高校教师教学投入的不足是造成高校教育质量下滑的主要原因之一;二是高校内部教师教学投入因年龄、性别、学历以及职称等因素存在较大差异;三是研究的工具大多采用研究者自编的调查问卷。关于上述研究中存在的不足之处主要在于问卷量表的设计与构成。且不说问卷信效度检验是否可靠,但就某些研究中调查问卷题目的设置来说就难以达成调研的目标,毕竟教师教学投入中某些内隐要素(比如精力、情感等)仅仅用一份量表可能无法实现全面准确地考察,还需要其他多种调研方法的综合参与。这也是本课题研究的一个重点和难点,需要课题组仔细研究和斟酌。

(三) 高校教师教学投入的影响因素

侯柱平(1997)指出,造成高校教师教学投入不足的原因是多方面的,但主要还是源于学校政策管理上存在的问题。比如职称评审带有明显的“重科研、轻教学”的倾向性,学校福利待遇不能向一线教师倾斜,政策上缺少激励机制,对教师的教学工作缺少客观公正的评价和认同等^[15]。

邵海燕(1999)认为,除职称评审的偏向性影响教师教学投入之外,市场经济的冲击也是一个重要原因。有不少高校教师不但有繁重的教学工作还承担着创收的任务,这难免会分散精力而不能专心投入教学^[16]。殷慧(2004)从内、外两个角度分析了影响高校教师投身教学的因素。外部因素主要有宏观层面的,比如社会发展水平以及国家科研政策的导向、有偿社会服务以及市场的吸引;中观层面的,比如高校内部的政策与措施、各种教学培训;微观层面

的,比如教学条件与设施、学习风气。内部因素主要有教师本身的教学态度和责任意识、教学心理环境以及教学效能感等几个方面^[7]。

闫晓天(2006)从完善高校执教环境的角度,对高校教师不能潜心投入教学的原因进行了探讨^[17]。首先,价值多元化的确立导致教师更关注个人目标的实现,从而减少本科教学工作投入;其次,高校核心竞争力的打造主要源于科研力量和成果的支撑,无论是学校发展还是教师个人学术能力的提升都需要向科研倾斜;再次,社会生活成本的不断攀升让象牙塔内的教师们不再淡定,他们除了想获得更多的科研经费之外,还要耗费精力投入有偿社会服务当中;最后,高校的扩招、新校区的建设以及教师流动性的增加都在不同程度地影响着教师教学精力的投入。

单妮娜(2009)认为,除高校扩招以及教师职称评聘影响教师教学投入之外,高校教师整体健康状况下降、学校管理松懈导致校风、学风下滑也是重要影响因素^[13]。何妮(2012)认为,影响高校教师教学性投入的主要因素包括:教学理论理解和掌握的不够;教学观念相对滞后、态度不积极;教学方法传统、陈旧;学生学习反馈中的负面信息等^[10]。

李萍、王其军(2014)认为,社会期望值高导致高校教师社会压力增大,承担的角色任务多会导致高校教师职业压力增大,现实与理想之间的差距导致高校教师成就感降低等,都是影响高校教师教学积极性的因素^[18]。

除职称评聘、考核评价体系等这些常态化的因素外,教师所在教学组织(公共课或者专业课)、目标发展导向(科研或者教学)以及课程收益(经济性或者知识性)的激励作用,也是重要的影响因素^[12]。

综上所述,影响高校教师教学投入的主要因素可以分为三个层面:一是有关国家和高校政策、措施层面,主要是和高校教师有关的各项教科研政策、职称评定及管理政策、各种考核奖惩措施等方面;二是社会环境层面,主要是市场经济的冲击、社会生活成本加剧、不平等的发展空间以及缺乏创造和支持性的工作环境^[19]等;三是教师主观层面,主要涉及教师个人或团队发展、教学能力和态度等方面。当然,影响高校教师教学投入的并非是单独某一个层面起作用,往往是几个层面交互作用的结果。

(四)高校教师教学投入的提升策略

从第三部分对影响高校教师教学投入的因素分析可以看出,要想切实提高高校教师教学投入的状况将会是一个非常复杂而长期的过程。怎样从根子上解决问题是每一个高校工作者应当思考的问题。对此,不少研究者纷纷从自己的角度做了颇有价值

的探讨,具体包括以下几个方面。

1. 以国家、高校有关政策、措施的制定为视角

倪本会(1995)提出高校加强管理、提高教学投入可以由四个机制动态协作达成,主要是教师的更新机制、教师的“保健”制、教师的激励机制、教师的行为调控机制等,其中激励机制是核心,包括构建与完善科学合理的考核、奖励以及晋升制度与体系^[20]。

无论高校的功能怎样变化,都无法改变教学是高校各项工作的中心这一事实。因此,侯柱平(1997)认为,高校制定任何政策、措施都应当以有利于提高教师教学工作积极性为出发点,加强教学中心的政策导向和力度^[15]。

邵海燕(1999)认为,提高和改善高校教学质量是一个长期而艰巨的工程。一方面要构建客观、系统、便于操作的教学质量评估和科研成果评估体系;另一方面高校管理者要深入教学一线开展调研,不仅关注一线教师的教学工作,也要关心一线教师的生活。相关政策、措施的制定向一线教师倾斜^[16]。闫晓天(2006)认为高校的执教环境亟待优化,政策上通过实行人性化管理吸引更多教师投入本科教学^[17]。

针对以教学为主的高校,应当建立并强化一系列教师教学工作基本制度,比如教授为本科生授课制度、青年教师导师和助教制度、高校教师校外兼职及其他有偿服务活动制度等,以保证教师必要的教学投入^[21]。高校教师的职业特点决定了现实里难以衡量高校教师的教学精力投入情况,因此,完善教师教学考评机制、完善竞争激励机制、加大管理力度和水平才是解决问题的关键^[13]。高校教师实际的教学投入很多,但目前大多数高校的工作量计算方法都排斥了教师课堂以外的教学投入,造成教师职称评定过程中制度实然评价与教师个人应然评价之间存在很大差异。为弥补上述差异,费章凤等人(2011)认为应进一步确定高校教师在教学、科研和社会服务三项工作中的时间分配比例,完善职称评审等一系列规章制度^[22]。

在大学的功能中,教学和科研之间的关系备受争议,也是影响高校教师教学投入的最重要因素。陈超、鄢海霞(2011)通过考察美国部分研究型大学教学工作后发现,虽然在科研导向日趋严重的境遇下教学工作发生一些漂移,但教学的基础和中心地位没有动摇。他们通过设立教学奖、资助教师发展项目、将晋升和薪资扩大到教学、重视教学团队建设等系列措施,很好地巩固了教学的基础地位^[23]。

高校教师教学投入不足的原因之一是高校管理中缺乏有效的激励机制。借助期望理论,高校可以

通过构建包含教学绩效考核与薪酬联动机制在内的若干长效激励机制,以营造和激发高校教学主体优质教学行为的外部环境^[24]。刘振天(2013)认为,强化教师教学投入的最重要条件不是教师职业道德,也不是学生和同行的认可,而是教师的得到的收益大于投入的成本,只有这样,教学投入才能被激发和维持,因而,高校在制定相关政策、措施的过程中应优先向教师和教学工作倾斜^[11]。

韩民扬(2013)提出,目前国内高校教师有不少来自非师范院校,缺乏系统的教育理论知识和培训,所以建立教师教学能力发展中心、提升整个教师队伍的教学能力,是高校教学质量保障体系构建的关键。澳大利亚堪培拉大学教学与学习中心的发展与建设较早,经验丰富,对于完善国内高校教师能力发展中心有一定的参考价值^[25]。

为保障和提升高校人才培养质量,高校应该在顶层设计、构建体系;塑造教学文化;提升教师教学发展知名度;加强教师教学发展内容的针对性和适应性等方面采取多项措施,促进教师教学发展^[26]。

2. 以构建良好教学外围环境为视角

高校育人环境一般包含物质环境、精神环境和制度环境,其中制度环境在前一小节已做过探讨。此处的物质环境是指能确保教师安心投入教学工作的物质保障。史静寰等人通过调查表明,经济收入偏低是高校教师目前最大的压力来源^[27]。住房、子女上学直至家属工作问题困扰着很多高校教师(尤其年轻教师)^[16]。所以,改善高校教师本科教学收益^[12],提高教师教学投入方面的绝对收益期望和相对收益期望^[24],让全心投入教学工作的教师劳有所获^[16],同时也有、也愿意将更多的精力投入教学中。

近十年来,我国高等教育无论是高校数量,还是师生规模,抑或是办学条件都有了很大改善。然而,高校的内涵建设却相当缓慢。是什么原因导致高校教师教学投入不足且长期得不到改善?刘振天问卷调查的结果表明,缺乏长远目标、理想和对教育事业的追求等消极的职业态度影响了高校教师教学投入^[11]。盛建森研究的结果也表明,把“教师”作为理想职业的教师比其他原因从教的教师教学投入显著要高^[5],虽然这一结论针对小学教师,但放在高校同样适用。因此,有必要加强高校精神环境建设,重视高校教师职业情感教育和社会责任感培育,将精神鼓励和物质奖励有机结合,加大对高校教师教学付出的肯定与宣传^[18],营造人人热爱教学、专心教学、钻研教学、奉献教学的良好教学环境^[11]。学界要加强高等教育领域舆论和价值观的引领,重新定义成功的概念。评价一名高校教师的成功不能仅看其在

科研上取得成就,更关键的是其为社会培养了多少优秀人才^[11]。同时,高校管理者应当实行更为民主化、人性化的教学管理措施,真正确立并落实以教学为中心的管理机制,减少行政事务对教学的干涉,加强教学服务,充分尊重和信任教师,鼓励改革与创新^[9],努力建设民主、和谐、自由、宽松的教育教学环境^[10]。

3. 以关注教师个人和团体成长为视角

高校教师教学投入与其专业水平密切相关,而提高高校教师专业水平的有效途径就是建立教师专业发展中心,这一点已得到学界广泛的认同^[11-12,28]。目前,国内高校大多建立了自己的教师专业发展中心,通过建立目标明确、形式多样的教师专业发展支持系统,为广大教师个人或团队成长提供富有个性化的评估、考核、培训和研修活动^[28]。高校可以依据本校的办学定位和人才培养目标,积极吸纳广大教师参与学校人才培养方案的讨论和制定,注重教师个人成长目标与学校整体教学发展目标的有机结合^[24]。

陈超(2011)等人通过研究美国研究型大学教学激励机制发现,美国本科生教学非常注重团队建设,通过集体的作用,实现教学经验、技巧和艺术的传递,从而培养更多优秀教师。反观国内高校,教学工作基本上是教师个体劳动,教师之间缺乏起码的交流与扶持。如何构建优秀的教学团队是当下高等教育面临的一个重要课题^[23]。

殷慧(2006)在其硕士论文中提出,导致高校教师教学积极性不高的一个重要原因是高校在人力资源招聘过程中偏重于科研能力和成果的考察,轻视或忽视了应聘教师责任心和教学基本功的考察。因此,高校在决定聘任新人(特别是教学岗位)的过程中,首先应当考察该教师的教学责任心和教学技能,其次再考察现实的和潜在的科研能力,只有达到教学、科研的双高标准才予以聘任^[7]。对此,也有人(2015)提出应该将与教学任务和工作有关的心理资本开发,作为教师招聘、培训和考核的一项重要指标^[29]。

以上分别从政策措施制定、良好教学外围环境构建以及高校教师专业发展三个层面,对高校教师教学投入的提升策略进行了梳理。从政策上讲主要是建立并完善各项有利于教师教学投入的制度,包括教学考核评价制度、教学激励奖励制度、职称评审制度等;良好教学外围环境的构建主要是重视各项政策的落实,以教师为本,采用人性化管理手段,着力解决教师迫切关注的问题,同时强化教师职业道德和情感教育,确立终身为教、甘于奉献的职业理念;从教师专业发展角度讲,高校要重视教师专业发

展中心的建设,完善其服务功能,为广大教师的成长提供一切尽可能的平台和支持,重视对新进教师教学基本素质的考察,打造优秀的教学服务团队。

三、结语

高校教师教学投入问题从来都不是高等教育领域关注的热点。造成这一局面的原因是多方面的。首先,高校教师对自己的职业认知一直是“教学是基本职责,研究才是专业成长”。所以,教学是一项常规工作,是教师职业的基本要求,毕竟,教师是教育教学质量提高的关键^[30],不会因为价值和报酬比研究工作低而减少基本的工作投入。也就是说,无论教师对教学工作的兴趣和评价如何都要进行教学投入;其次,有关教师教学投入概念的外延和内涵至今尚无统一的界定。除了教学工作量、时间和金钱投入可以测量外,额外的投入(学习咨询、课外辅导、学习内容的准备与充实、教学方法的创意与设计等)就无法核定。从以上的文献综述可以看出,研究者对教师教学投入概念的理解虽有相通之处,但存在差异也较大;再次,很多政策层面的东西不能朝令夕改,高校的教学改革还需要各方面共同努力才有成效。研究者们提出各项政策措施的改革更多还只能停留在理论探讨的层面,无法从实践中得到印证。

总之,高校教师教学投入的影响因素很多,有外显的也有内隐的,其评价过程也非常复杂,这需要研究者今后精心构思研究思路和框架,科学设计全面、合理且可操作的评价指标与体系,灵活运用各种质性研究和量化研究方法进行研究。

〔参考文献〕

- [1] 何明旭.教师教学投入影响学生学习投入的个案研究[J].教育学术月刊,2014(7):93—99.
- [2] 李锐,凌文铨.工作投入研究的现状[J].心理科学进展,2007,15(2):366—372.
- [3] 林琳,时勘,萧爱铃.工作投入研究现状与展望[J].管理评论,2008(3):8—14.
- [4] 张秩文、甘怡群.中文版 U trecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J].中国临床医学杂志,2005,13(3):268—270.
- [5] 盛建森.教师工作投入结构与影响因素的研究[J].心理发展与教育,2006(2):108—112.
- [6] 叶明儿.教学投入与教学适度[J].北京联合大学学报,1994(2):55—56.
- [7] 殷慧.论大学教师投身教学[D].长沙:湖南大学,2004.
- [8] 方国娟,陈益林.高校教师教学积极性激励策略的研究[J].理论前沿,2010(11):21—26.
- [9] 辛钧.提高教师对本科教学积极性的思考 and 对策[J].陕西科技大学学报,2011,29(4):172—174.
- [10] 何妮.教师本科教学投入问题研究[D].西安:西北大学,2012.
- [11] 刘振天.高校教师教学投入的理论、现状及其策略[J].中国高教研究,2013(8):14—19.
- [12] 翟洪江.高校教师本科教学投入的影响因素与对策研究[J].教育探索,2015(5):144—148.
- [13] 单妮娜.大学教师教学精力投入状况分析[J].长春大学学报,2009,19(1):99—101.
- [14] 栗娟,罗明.高校教师教学投入行为研究——基于人力资源管理视角[J].当代教育理论与实践,2016,8(1):98—101.
- [15] 侯柱平.谈高校部分教师对教学投入不足的原因及其对策[J].冀东学刊,1997(1):34—35.
- [16] 邵海燕.高校的教学质量与教师的教学投入[J].浙江师大学报(社会科学版),1999(3):92—94.
- [17] 闫晓天.优化执教环境,提高大学教师投身本科教学的积极性[J].成都中医药大学学报(教育科学版),2006,8(2):17—18.
- [18] 李萍,王其军等.影响高校教师教学积极性因素分析及对策研究[J].山东工会论坛,2014,20(5):31—33.
- [19] 吴冬华.工作投入理论对完善高校教师管理机制的启示[J].甘肃科技,2013,29(24):73—74.
- [20] 倪本会.浅议教师教学投入的激励机制[J].交通高教研究,1993(3):60—62.
- [21] 王瑛.强化教师教学工作制度,完善教师教学投入机制[J].中国高等教育,2006(13、14):72—73.
- [22] 费章凤,胡小红.高校教师教学评价的实证分析——基于职称评审的视角[J].复旦教育论坛,2011,9(3):33—37.
- [23] 陈超,鄧海霞.美国研究型大学的教学激励机制及其启示[J].高等教育研究,2011,32(5):70—76.
- [24] 钟春玲,杨晓翔.基于期望理论的高校教师教学激励机制优化研究[J].福建医科大学学报(社会科学版),2012,13(3):51—55.
- [25] 韩民扬.大学教学的支持与服务——以澳大利亚堪培拉大学教学与学习中心为例[J].大学(学术版),2013(5):53—59.
- [26] 汪霞,崔军.高校教师教学发展的理论基础与促进策略[J].中国高教研究,2015(11):87—90.
- [27] 史静寰,许甜,李一飞.我国高校教师教学学术现状研究——基于44所高校的调查研究[J].高等教育研究,2011,32(12):52—66.
- [28] 李红.本科教学质量保障视野下的高校教师教学激励机制研究[D].上海:华东理工大学,2014.
- [29] 许颖,吴振东.近十年我国教师心理资本研究综述及其启示[J].陕西学前师范学院学报,2015(1):101—105.
- [30] 杨成军,付建成.新建本科院校突出办学特色、提高教育质量的实践与思考——以陕西学前师范学院为例[J].陕西学前师范学院学报,2013(3):1—5.

〔责任编辑 熊 伟〕