

高校青年教师专业发展内卷化的症结及破解

王家兰

(南宁师范大学教育科学学院, 广西 南宁, 530299)

摘要:文章首先说明了高校青年教师专业发展内卷化的内涵,然后阐述了高校青年教师专业发展内卷化的表征,接着分析了高校青年教师专业发展内卷化的症结,最后论述了高校青年教师专业发展内卷化的症结破解。

关键词:青年教师;专业发展;内卷化;高校

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:2095-6401(2022)03-0115-03

在高校中,教师往往重科研、轻教学,且科研和教学方面提升到一定程度就无法获得进一步的发展,这致使青年教师专业发展陷入内卷化困境。高校青年教师专业发展的内卷化导致高校教师队伍综合素质参差不齐,进而严重影响到院系的发展、高校核心竞争力的提升,甚至影响到学科和高等教育事业的发展。

一、高校青年教师专业发展内卷化的内涵

最先提出内卷概念的是德国哲学家康德。继康德之后,美国人类学家亚历山大·戈登威泽使用内卷化这一概念描述文化模式,即当某一文化模式发展到某一定程度后,不能适应或扩展其内涵,只能朝着内部不断复制、不断精细化的方向发展^[1]。格尔茨首次在农业研究领域使用内卷化这一概念,即种植同规模的水稻,在爪哇岛以外的一些小岛可借助技术向资本密集型方向发展;而爪哇人由于缺乏资本和技术,需要将劳动力不断填充到有限的水稻生产中^[2]。印度学者杜赞奇和我国学者黄宗智将内卷化从农业领域引入经济政治领域,并对内卷化的内涵进行扩展,将内卷化描述为一种有增长无实质性发展的现象,即只能通过不断地扩大、复制原有的营利性经济体制来达到资源提取数量绝对增加,但经济效益随着规模的扩大而在递减^[3]。此后,内卷化被广泛用于社会学等各个领域。虽然每个领域都对内卷化有不同的解释,但内卷化这个概念有以下三个共同的特征。第一,有增长无发展,即事物发展到一定程度后,偏离原上升轨道而不断复制增长,没有内涵式发展;第二,在变迁发展中的路径依赖,即在发展中对旧制度体系进行复制和延伸,缺乏创新;第三,对旧习惯和制度等的精致固化,即在发展中,没有突破性的发展,只能在内部进行精细化发展^[4]。

高校青年教师专业发展是教师与环境双向构建的过程,青年教师专业发展离不开个人和环境的影响。而高校青年教师专业发展内卷化则是指高校青年教师的专业发展存在诸多困境,难以获得实质性突破,停留在低效率、精细化的重复与循环状态。

二、高校青年教师专业发展内卷化的表征

第一,高校青年教师专业发展内卷化表现为专业发展个性和集体共性的矛盾。我国高校教师专业发展的共性目标是教师通过专业发展成为高深知识的研究者、高尚师德的追求者、高超教艺的创造者与高度自主的实践者^[5]。但不同类型的高校对青年教师的要求不同,这要求青年教师根据所在学校类型对自身专业发展进行有针对性的规划,而不是盲目地进行专业发展。但当前我国高校青年教师专业发展的目标只是简单地复制、延续以往的专业发展目标,没有结合自身的实际情况和发展需要,对专业发展的目标进行合理的制定。

第二,高校青年教师专业发展内卷化表现为多种方式并用的专业发展手段与专业发展效果的表面化的矛盾。在工具理性下,我国主要采用入职培训、学历提升、课题申报、师德培养等方式,对高校教师专业发展目标进行分解,并通过精细化的指标等手段判断青年教师是否进行了专业发展。但由于这些措施的目标过于简单、指标过于笼统,青年教师轻而易举就能在教学技能、知识和师德上达到要求,也就是说这些措施只能保证青年教师基本的专业素养,并且对青年教师的培养不连续,导致青年教师并没有获得更深层次的专业发展,专业发展效果过于浅显化。

第三,高校青年教师专业发展内卷化还表现为专业发展多样性和制度单一性的矛盾。高校青年教师专业发展内容非常广泛,不仅包括共性的教师专业技能、专业知识和专业情意,还包括教师科研能力等。但在当前的青年教师培养体系中,高校重视对青年教师专业技能的培养,忽视对青年教师专业知识和专业情意的培养。在对专业技能的培养中,高校青年教师虽然在入职前有短暂的脱产教师培训,但在入职后一直从事教学工作,同时评价片面强调学术研究,并不重视教学成果,且教学成果难以通过量化的方式进行衡量,而科研成果却可以通过论文数量和质量等数字化的方式进行计算。由此,高校借助教师评价制度促使青年教师更加重视科研,而忽视了对教学

DOI: 10.16681/j.cnki.wcqe.202203037

作者简介:王家兰(1997—),女,汉族,广西合浦人,硕士研究生。研究方向:高等教育学。

技能的提升。同时,在专业情意上,因近年来师德问题频发,高校开始重视对教师师德的考核,但专业情意不仅包括专业情操,还包含专业理想、专业个性和专业自我。概言之,高校内部制度的单一性使得教师专业发展片面化,阻碍了青年教师的专业发展。

三、高校青年教师专业发展内卷化的症结

高校青年教师专业发展的内卷化不能简单地归因于外生教师发展制度的不完善,也不能一概而论地认为是受青年教师自身专业发展水平或主观意愿的影响。单纯的外生制度或内生因素是不会导致高校青年教师专业发展内卷化,只有外生制度的诱导和内生因素的迎合同时发生,才会导致高校青年教师专业发展内卷化。

(一)外生制度的单向度导向:诱导青年教师发展方向发生偏移

高校教师发展制度对其发展的方向和行动起导向作用,外在教师发展制度的导向缺陷会误导教师专业发展,使其专业发展受到限制,陷入内卷。

第一,外在制度的单一性导致教师专业发展不平衡。教师发展制度主要考查教师教学、科研和社会服务水平。在教师教学能力考核上,对新教师的教学能力考核力度不强,针对在职教师主要是对教学数量、教学效果和对学生的指导方面进行考查,同时在执行中只考核教师教学工作量,忽视对教学过程的考核,即教师只要完成基本的教学工作量就能达到考核条件;在教师科研考核上,主要考核教师文章发表的数量及其发表期刊的级别^①,并按照对应的级别和数量进行赋分;在教师社会服务考核上,主要考核教师社会贡献量,如提供咨询服务次数、支教次数等。在考核中,教师教学和社会服务考核得分大致相同,区分度不高,为了获得优秀的考核结果,高校教师只能在科研上下功夫,与其他教师拉开分数差距。概言之,教师发展制度的导向性过于偏向科研,使得教师专业发展不平衡。

第二,教师培养制度的间断性导致青年教师专业发展断层。目前,高校教师培养体系主要包含短期教师培训、老帮青、研讨班、宣讲会等,但缺乏连贯性和系统性^②。短期教师培训主要是对新教师集中进行高等教育理论知识的培训,很少涉及教学技能、教学方法等方面的指导和实践,过于偏向理论培训。老帮青是经验、技能较熟的老教师与新教师结对子,在教学、科研上为新教师解答疑惑。研讨班讨论的主题比较多样化,不管是教学还是科研问题都可以进行讨论。宣讲会仅仅是传达上级教育部门或其他相关部门的意见,在于鼓励教师进行专业发展。这些培养方式基本上都是短期的或已形同虚设,没有形成一个全面系统的、连贯的培养体系。

第三,教师资源分配隐含条件致使教师急迫地进行专业发展。在高校内部,评价背后代表着的是资源的分配。在一定程度上,教师职称等级越高,学术论文发表级别越高、数量越多,其获得的资源就越多。如在申请课题时,学校会优先考虑推荐“优秀”教师的课题项目,而青年教师缺乏前期积累,在资源获取上处于劣势地位。在教师队伍建设中,“杰青”、千人计划等高端人才会得到重视和制度上的保障,但对于绝大多数青年教师而言,他们没有含金量相对较高的称号,也没有相应的制度进行保障。为了获得更多的资源,青年教师的心态会变得越来越急躁,会更倾向于做对自己有益的事情,工作的功利性越发明显。

(二)内生因素的屈承迎合:青年教师主观意志的屈从

高校青年教师专业发展主要依赖于教师个人的发展意向及行动。只要青年教师有充分的专业自主发展意识、坚定的信念和正确的专业生涯规划,其专业发展必将得到进一步提升。但当前部分青年教师主观意志不坚定,屈从于外在制度,从而陷入内卷化。

第一,青年教师缺乏专业自主发展意识。教师专业发展不仅表现在工作职能上的积极行动,还表现在对专业发展的积极态度上。教师的自主发展意识和改革创新意识是实现教师专业发展的基础和内在动力^③。然而许多青年教师对专业发展缺乏客观的认识和了解,没有强烈的专业发展自主意识,没有相应的专业发展规划,专业发展主动性不强,缺乏终身学习的愿望和动力,往往忙于备课教学、论文发表、职称晋升等,将注意力过度集中于硬性条件考核,忽略了专业发展的其他方面,且对教师专业发展内涵的认识比较模糊,还停留在短期职前培训、提高学历和晋级职称的层面,没有能够真正把教师专业发展作为职业发展的内在要求。

第二,青年教师缺乏长远的专业发展规划。教师的专业发展是教师在教学、科研、社会服务等方面的发展。教师在现有的专业基础上经过一段时间的努力能发展到何种程度、通过怎样的途径才能实现预期发展,只有教师自己心里清楚。这意味着教师专业发展规划只有教师本人才能制定出,其他人是没有办法帮助教师制定合适的发展规划的^④。但随着当前行政安排的有组织的教师专业发展活动形成制度后,青年教师无法根据自身专业发展进度进行规划,并且没有认识到自身专业发展规划的重要性,久而久之,其便容易产生一种盲目跟从的心理。而一旦产生盲目跟从心理,青年教师就很少再作出专业判断、制定专业计划,而是听从于学校制度的指引,一切跟着政策或制度走。

四、高校青年教师专业发展内卷化的症结破解

破解高校青年教师专业发展内卷化需要从高校教师专业发展的整体出发,打破外在制度与内在因素之间的主动合谋关系,促使高校青年教师专业发展成为一个内外兼修的过程,即需要从外在制度和教师主体出发,加强高校青年教师专业发展的外驱动力和内驱力。

(一)明确教师专业发展目标:成为一位优秀的教师

美国管理学家洛克认为目标与行为具有导向关系,即目标与行为相结合,可形成目标导向行为和目标完成行为,同时对于目标导向行为而言,动机强度随着行动的进行而增强,越接近目标,动机强度越强,直至完成目标^[9]。高校青年教师专业发展的方向必须朝着成为一位优秀教师前进,即朝着成为高深知识的研究者、高尚师德的追求者、高超教艺的创造者与高度自主的实践者不断进行专业发展。

首先,全面评估自身具备的专业素养。在明确专业发展目标时,青年教师必须全面评估自身具备的专业素养,对自身专业发展基础有所了解,从而在专业发展上有所侧重。其次,将总目标分解成多个小目标,并按照小目标制定行动计划。最后,树立全面发展、有所侧重的发展理念。每个人的发展能力是不一样的,有些人在某一方面很容易获得成功,但在另一方面却很难实现进步。在这种情况下,教师要根据自身素养有所侧重,将优势发挥到最大,同时也要弥补短板,不能因为短板而失败。

(二)加强制度保障:完善教师专业发展制度体系

首先,完善教师培训制度。高校要通过现代技术改变传统教师培训方式,加大教师培训力度,将教师培训贯穿教师职业生涯,使教师培训常态化。同时,高校要提高教师培训的层次,使教师培训的内容不再局限于理论上的教师教学知识,从而为青年教师专业发展提供更好的内容。另外,高校要完善教师培训体系,面向国内外高校,形成多渠道、多规格、多形式的教师培训体系,从而不断提高教师培训的效率和质量。其次,优化教师评价制度。高校要完善教师评价制度设计,围绕更好地促进青年教师专业发展的目标,对教师招聘制度、考核制度、晋升制度等评价制度做出整体规划和调整^[10];加强对青年教师专业发展阶段的关注,及时给青年教师提供支持;优化教师评价制度指标及其评价方式,以便更加全面、公平地评价教师,从而使教师全面发展。最后,加强教师激励制度建设。个人是否努力及努力程度不仅仅取决于奖励的价值,还要受到个人察觉出来的努力和受到奖励的概率的影响。因此,高校要制定相应的激励制度,通过奖励的方式正面强化青年教师对专业发展的投入。

(三)生成内驱力:促进青年教师专业自主发展

高校青年教师专业发展主要依靠教师自身发展内驱力。换言之,青年教师专业自主发展单靠外部制度力量驱动是不够的,只有形成专业发展的内生动力,才能使教师专业自主发展有源源不断的动力供应。

首先,增强青年教师职业认同感。相关部门要提高青年教师的社会福利和待遇,让教师这一职业更受社会尊重,让青年教师对自己的职业产生敬畏,这样其才会更加认真地考虑自身专业发展问题。其次,激发教师专业自主发展意识。强烈的专业自主发展意识是促进青年教师进行专业发展的必要条件,因此,高校要转变教师专业发展观念,让教师从“要我发展”向“我要发展”进行转变,这有利于教师认清自身的状态和所处的环境,进行合理的专业发展规划,及时调整专业发展目标,积极主动地进行专业发展。最后,引发教师对专业发展目标的执着追求。只有在目标引领下,青年教师才能坚定向前的决心,克服各种困难。换言之,有了目标信念,教师就会通过各种途径不断努力^[11]。因此,青年教师专业自主发展是最好的专业发展。

总而言之,高校青年教师的专业发展关乎高校的教学质量,也关乎学生的发展。因此,找出高校青年教师专业发展内卷化的症结并及时进行破解,是一项艰巨的任务。从现实情况来看,为了避免高校青年教师专业发展停留在低效率、精细化的重复与循环阶段,有必要从外在制度和教师主体出发,寻找解决之策。

参考文献:

- [1] HUI Y F.The (un) changing world of peasants: two perspectives[J]. Sojourn:Journal of Social Issues in Southeast Asia,2009,24(1):18-31.
- [2] 刘世定,邱泽奇.“内卷化”概念辨析[J].社会学研究,2004(5):96-110.
- [3] 杜赞奇.文化、权力与国家:1900-1942年的华北农村[M].王福明,译.南京:江苏人民出版社,1994.
- [4] 张天雪,黄丹.农村教育“内卷化”的两种形态及破解路径[J].教育发展研究,2014(11):31-32.
- [5] 方苓苓.高校教师晋升制度研究[D].济南:山东师范大学,2017.
- [6] 张会肖,张佳,王利峰.地方高校青年教师专业发展影响因素及实施路径[J].中国成人教育,2016(14):140-142.
- [7] 陈玉棍.教育评价学[M].北京:人民教育出版社,1999.
- [8] 吴康宁.教师应成为自身专业发展的主人[J].南京师大学报(社会科学版),2015(5):80-86.
- [9] 高玉祥.新编管理心理学[M].北京:中国青年出版社,1990.
- [10] 赵燕,汪霞.对我国大学教师评价制度的反思与建议[J].高校教育管理,2019,13(2):117-124.
- [11] 周三多,陈传明,刘子馨.管理学原理与方法[M].7版.上海:复旦大学出版社,2018.
- [12] 徐帅,赵斌.从外塑到内修:教师专业发展的内驱力生成[J].教育理论与实践,2018,38(25):39-42.