

·教师教育与教师发展·

地方高校青年教师的发展

郭丽君, 周清明

(湖南农业大学 高等教育研究所, 湖南 长沙 410128)

摘 要: 地方高校为青年教师提供了其生存和发展所需的物理和意义空间的场域,场域内一系列的制度和规则界定了青年教师的行为发展空间,内化为青年教师的价值认同体系,外化为青年教师的行为特征。这种认同与行为的遵守基于青年教师对自身处境的认知并与资源的占有紧密联系。处在发展转型期的地方高校,只有建立一套适合学术组织运行逻辑的场域规则,营造一个良性竞争的制度环境,根据学术职业的工作性质和特点为青年教师的发展提供合适的途径、方式并予以制度上的设计与安排,才能从根本上促进青年教师的健康发展。

关键词: 地方高校; 青年教师; 制度规则

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4203(2011)01-0065-05

The Development of Junior Faculty in Local Institutions of Higher Education

GUO Li-jun, ZHOU Qing-ming

(Institute of Higher Education, Hunan Agricultural University, Changsha 410128, China)

Abstract: Local institutions of higher education offer the physical and meaningful field for the existence and development space of junior faculty. A series of systems and rules in the field determine the behavior development space for junior faculty, which are internalized into their value identity system, and externalized in their behavior characteristics. Such identity and adherence are coordinated with recognition of their situation and possession of resource. For the local institutions in the transition period, a set of rules should be established to satisfy the logic of academic organization operation and construct a system environment for regulatory competition. According to the nature and characteristics of academic profession, the appropriate approach and mode should be offered for junior faculty, system design and arrangement should also be supplied as well, to promote the healthy development of junior faculty.

Key words: local institutions of higher education; junior faculty; system and rule

收稿日期: 2010-10-16

基金项目: 湖南省哲学社会科学基金项目(09YBA073); 全国教育科学“十一五”规划教育部重点课题(DIA090226)

作者简介: 郭丽君(1975-), 女, 湖南湘潭人, 湖南农业大学高等教育研究所副所长, 教授, 教育学博士, 从事高等教育管理研究; 周清明(1958-), 男, 湖南衡山人, 湖南农业大学校长, 教授, 博士生导师, 从事教育经济与管理研究。

青年教师是高校重要的学术人力资源,对高校青年教师的研究随着我国高等教育大众化和高校管理体制改革的深入逐渐引起越来越多的关注。以往的研究中,研究者大多把青年教师作为独立的专业人员个体,从其价值观、职业行为(教学与科研活动)、心理状况、专业发展来探讨高校中这一庞大群体的独特性。这一分析视角提供了解读青年教师发展的个体行为特征。那么,是什么塑造、影响、指导着青年教师的个体行为?这种行为是青年教师作为理性个人基于个人利益理性选择的结果,还是高等教育制度环境下的群体行为模式?本研究通过深度访谈某地方高校中的9位35岁以下的青年教师,查阅该校关于青年教师发展与管理的有关政策和文件,力图对地方高校青年教师的发展状况在宏观的制度背景下进行分析。

一、地方高校:制度化背景 建构的场域规则

地方高校一般指由地方政府投资、主管的高等学校。在我国高等教育大众化进程中得到快速发展的地方高校,在办学规模扩张的同时其师资队伍通过补充和引进,接纳了数量庞大的青年教师,构成了不同于部属高校、以青年教师为主体的中低职称教师底部沉重的师资队伍结构。按照社会学的个体社会角色建构理论,个体发展离不开两个过程,一是社会化过程,即个体通过学习或被社会化进入不同环境中的不同角色;二是专业化过程,即通过专业训练和专业实践不但学会特定领域的技能和知识,还学会专业的价值观、规范、伦理,内化有关社会角色的行为规则。^[1]处于事业发展初期的地方高校青年教师,无论是其社会化过程还是专业化过程,都离不开地方高校这一制度背景提供的制度环境,其发展一方面受制度环境的影响,另一方面其发展也离不开制度环境提供的支持。

对于青年教师而言,地方高校提供了其生存和发展所需的物理和意义空间的场域,场域内各种交织错落的权力、权益、利益、关系通过一系列规则界定了青年教师的行为发展空间,内化为青年教师的价值认同体系,外化为青年教师的行为特征。这些规则主要分为两个层次:一是学校整体管理层面的普适规则,二是个体所隶属工作单位(学院、系、研究所、实验中心等)的部门规则。出于学校师资队伍建设的整体考虑,学校师资管理部门通常以文件的形

式颁布系列规定或条例,对学校的青年教师发展具有指导意义和引导作用。这类规则涉及青年教师发展的各个方面,并且和学校主要业务管理部门(如教学和科研)的相关规定互相支撑呼应,成为青年教师发展的行为指南。与此同时,学校内部各院、系、所在学校整体规定下,针对具体情况制定若干规定来指导本单位青年教师的发展。这类规范一般是在特定期针对本单位特定问题的短期性规则,具有较强的时效性,当情况发生变化时,这类规范有些自行终止,有些会进行相应修正,这类规范对青年教师的发展能起到立竿见影的效果。

在学校和部门的明文规则之外,同时存在一套隐性规则系统。这套隐性规则系统在学校正式文本中缺乏明确表达,但却是每位青年教师在价值取向和行为选择中共同认知的“默会性”规则。在青年教师的表述中,它通常以“某某例子”、“某某做法”、“某某人的行为”来论证隐性规则发挥的影响和作用,并辅之以简短而形象的概括性短语或语句来加以总结。这些隐性规则一般是基于青年教师个体的经验,所在地方高校长期形成的文化传统和关系网络、学术管理体制内部诸多不成文的规则,它往往通过经验性事实得到巩固和强化。在单位体制尚未褪尽、学缘结构趋向封闭的地方高校中,隐性规则甚至比明文规则对青年教师的发展影响更深远,它覆盖了学校正式规则调控之外的大多数领域,并且为地方高校内部教职工共同默许,成为内化的“合乎理性”的常识性行为,青年教师在共同场域内有意识或者无意识践行着这些隐性规则,成为规则遵守的共同行动者。

无论是明文的还是隐性的规则,地方高校通过这些规则建立了稳定的组织结构,对青年教师的发展起到三种功能。一是规范。它对新入职或业务经验尚浅的青年教师提供合乎学校预期的行为准则,并在程序上加以调节和控制,如青年教师的教学、培训、导师指导、学位攻读等。地方高校中一个有趣的现象是,专门针对青年教师的指导规则往往不及适用于全校所有教师的规则对青年教师起到有效规范作用,青年教师更多希望尽早结束职业早期的“被过多规范”而融入教师主流群体。二是激励。它通过学校导向性较强的政策,在物质和荣誉上为青年教师的发展提供支持和鼓励,如青年教师的教学质量奖、优秀青年教师科研标兵、各种人才支持计划等。三是惩罚。它把不符合学校行为预期、违反学校规章的行为通过若干否定性措施对青年教师的发展提供告诫,它一般不会轻易被运用,但对青年教师的发展

展形成一种心理的震慑力,使之在各种行为活动中尽可能规避惩罚规则划定的界限,如教学事故的处理、培养违约后的补偿,等等。

二、青年教师发展:场域位置下的个体型塑

地方高校明文和隐性的规则为青年教师提供了可预测行为的制度结构,使青年教师建立稳定的行为预期,让刚走上学术职业发展道路的青年教师建立起一套遵守规则——付诸行动——得到合理回报的心理认知图式。换句话说,地方高校青年教师的发展更多地是建立在学校制度环境下的规则的合乎情理的认同基础之上,只有基于这种制度规则的认同,对个人发展的行为预期收益的估算才是有意义和可实现的。

然而,相较于部属高校而言,地方高校在长期发展过程中形成的内部盘根错杂的学缘结构和以亲缘关系为纽带的家族式结构使其管理运行机制具有相对封闭性。因而青年教师在学校获得的社会身份的合法性不仅基于地方高校为其提供的群体归属,也基于青年教师在该场域中各种关系纠结而成的层级结构中的客观和心理定位。“客观位置关系所组成的一种网络或结构。而位置的占据者,不论是社会行动者还是制度组织,是依据两个条件来决定他们的位置,一是他们在权力(或资本)的分配结构中现存和潜在的处境,权力(或资本)的占有才有能力去夺取在场域内有价值的利益。另一个则是他们与其他位置的客观关系。”^[2]客观位置决定和影响心理的位置。青年教师对地方高校一系列制度规则的认同与遵守是基于对自身处境的认知,换言之,青年教师在地方高校的位置决定了这些规则如何内化为他们的行为。

在地方高校中,青年教师对自我处境的认知往往基于三个维度。一是学术位置。在现代学科制度体系下,青年教师通过规范的学科培养计划获取基本的专业化技能,掌握专业特有的符号系统,在大学的学术共同体中开始自己的学术职业生涯。稳定的学术职业晋升阶梯以学者的学术劳动生产能力来决定,在地方高校中主要表现为教师的教学与科研。教学上,“初任教师在研究生学习期间所接受的学术训练不足以帮助他们成功转型为胜任的教师”^[3],教师从门外汉发展到胜任的教师需要四五年的时间。科研上,青年教师一般是作为教授的助手和科研团

队成员逐步积累科研经验。青年教师在学术上的这种初级地位在地方高校推行甚广的青年教师导师制中得到强化。

二是管理地位。尽管理论上大学是作为学者共同体获得其存在合法性,但由于现代新公共管理理念指导下的学术资本主义的盛行,大学内部的行政管理的科层化倾向日渐显现。在“行政权力与学术权力失衡成为我国现行大学管理体制最大的弊端”的语境中,教师群体参与学校决策的途径和方式有限,还缺乏独立的利益欲求和自由表达的权利。^[4]其中教授和副教授因其学术地位,参与学术管理的机会远多于青年教师。在管理更趋保守的地方高校中,青年教师参与管理事务的权利的贫困与弱势地位比部属高校更为明显。

三是经济地位。在高等教育大众化进程中教师的经济收入尽管有所提高,但影响高校教师对教职信心的首要因素仍然是收入水平偏低。^[5]地方高校中,青年教师面临的生存压力使之对目前的生存状况不太满意。“除了房租和吃饭,每月收入已经所剩无几。为了生存,不能不考虑用一切可能的办法挣钱,没有条件把精力全部集中在教学、科研上,最多是‘凭着良心’把教学科研维持在过得去的水平上。”^[6]

在我国目前日益竞争激烈的高等教育环境中,地方高校青年教师除对自身在学校位置的认识外,也深刻感受到所处高校在我国高等教育体系中的地位给其发展带来的影响。“211工程”和“985工程”的实施,使我国高等教育形成分层的金字塔结构。“每个学校都清清楚楚地知道自己在这个金字塔中占据什么位置,而这一点又基本决定了其工作目标、工作标准、资源来源与数量、管理模式与方法以及社会声望。处于不同层次学校,哪怕是只差一个级别,都会在学校教育目标、招生、课程设置、师资、教学条件、毕业生就业与今后个人事业发展等方面表现出巨大差别。这个位置也直接影响着教师与管理人员的工作视野、价值观、工作标准、工作方式,甚至他们的社会地位。因此,不同学校里的人们实际是生活在不同的世界里,有不同的思想与价值观,按不同的方式行动。”^[7]地方高校在这种分层结构中没有享受到政府政策的眷顾,相对于部属高校处于明显的弱势地位,因而在青年教师的发展上,无论是在发展机会、研究平台、资源投入还是政策支持上都明显不及于部属高校。这种因学校在高等教育系统中位置的差异影响着地方高校青年教师职业的发展轨迹,而且随着职业年限的增加,与部属高校青年教师

发展的差距也越来越大。

在地方高校提供的制度环境下,青年教师这种对自我处境的认知在现实的工作境遇中是与资源的占有联系在一起的。青年教师在本就处于高等教育系统弱势地位的地方高校中又处于场域中的不利地位,无论是学术上、经济上还是其他社会性的方面,其所拥有的资源无论是数量还是质量都无法和在学术系统处于上层的教授相比,而往往这种资源能带来职业发展的现实利益和荣誉。青年教师往往基于对地位的认知和对学校的制度规则进行有利于自身发展的理解和运用,通过对资源的争夺和获取来力图改善自己的不利处境。

三、学术环境创设:青年教师的良性发展之路

高等教育大众化进程中,在学校规模不断扩张的同时,许多地方高校开始由单科性大学向多科性、综合性大学发展。^[8]学校的转型相应带来内部管理体制和运行机制的改革和调整,地方高校内部包括师资管理在内的许多管理制度规则明显体现着这种转型期的特征。制度路径依赖使已有的管理模式依然发挥着作用,而新的规则体系在学校转型中体现着学校变革的意图,两者之间充满着冲突与张力。身处其中的青年教师,在场域内的各种冲突中也经历着职业发展的内在紧张。首先,在地方高校内部,各种资源分配的不对称造成占据有利地位的老教授与青年教师之间形成一种对抗,它体现在权利、地位和经费的争夺上。其次,在不同青年教师群体内部,归属于重点学科与非重点学科、传统优势学科与新兴学科、不同学术团队的青年教师面临不同发展机会和支持条件造成职业发展的心理落差。再者,青年教师的自主性发展要求和地方高校的规范化管理之间存在隐蔽的紧张关系,经济收入的困窘和管理地位的边缘化加深了青年教师对学校管理制度合法性的疑虑。最后,在竞争日益加剧的高等教育系统中地方高校为了实现可持续发展,对青年教师提出了更高的职业要求,青年教师的职业发展道路变得越来越严苛和狭窄,同时由于地方高校的整体学术水平在国家整个学术管理体制中的不利处境,地方高校青年教师相比部属高校的同类型教师对自身未来的发展充满更多的迷茫与困惑。

对于处在发展转型期的地方高校,建立一套适合学术组织运行逻辑的场域规则,营造一个良性竞

争的制度环境,充分给予青年教师自主权,引导他们在学术职业发展初期以学术目标为其追求的动力,根据学术职业的工作性质和特点为青年教师的发展提供合适的途径、方式并给以制度上的设计与安排,惟其如此,才能从根本上促进青年教师的健康发展,保持、稳定、培养与扶持学校可持续发展赖以维系的这部分重要学术人力资源。

首先,地方高校应着眼于创设宽松、自由、和谐的学术氛围,提供自主创新的工作环境。学术职业的工作性质不是简单的模仿和复制,而是来自教学和科研活动中的不断创新。学术无法计划,无法靠硬性的管理来催生,刚性的管理只能引起教师的抵触情绪,不利于教师的创新。学术人才也不是靠行政力量“培养”出来的,只有在适合人才生长的环境中才能成长。地方高校目前的管理模式仍带有计划经济遗留的痕迹,行政化、官僚化比部属高校更为严重,各项针对教师的制度政策重在“管”和“约束”,对教师尤其是青年教师的发展自主权尊重不够。地方高校应转变管理思想,尊重学术人员的自主性,提供“宽容”的政策,营造“宽松”的学术环境和氛围,提供相对“宽裕”的生活和工作条件,让教师在好的“软”环境里心情愉快地工作、学习、生活,使外在的制度、条例的控制转化为学术人员的自我调节和自我控制,从而内在激发学术人员的积极性、创造性,让青年教师翼日有成。正如克拉克·克尔所说的,教员的“创造力”基础是“对周围机构的保护和巩固:大学……需要创造这样一种环境,它给其教员:一种稳定感——他们不应该害怕使他们的工作分心的不断变化;一种安全感——他们不应该担忧来自大门外的对他们的攻击;一种持续感——他们不应该担忧他们的工作和生活的结构会有重大的混乱;一种平等感——他们不应该怀疑别的人会受到更好地对待。”^[9]目前地方高校周期过短且频繁的考核评优、量化评价指标体系的控制、学术活动中行政权力的过多介入引致的不公平现象,把学校内部的利益竞争和冲突推向了白热化程度,加上捉襟见肘的物质待遇造成的生存压力,使青年教师很少能够按捺住来自利益需要的冲动,保持一份平和的心态献身于学术。地方高校在管理制度中引进适当、合理的竞争机制不仅必要而且必须,但同时应多一些对思想的宽容和对学术独立人格的尊重,少一些对个体过多的无关学术的限制约束和功利化的侵扰,营造大学独具的组织文化氛围,在“管”与“不管”之间形成和谐的张力。

其次,地方高校在组织管理中应尽可能聆听青

年教师的声音,采纳青年教师的合理建议,保障青年教师的合法权益。在高等教育大众化扩张的进程中,地方高校的管理也日益复杂,管理机构逐渐庞大,科层化倾向越来越突出,并全面渗透到学术领域。在环境所施加的越来越强大的各种压力面前,大学的行政力量往往是作为环境的代言人出现,在缺乏稳定、独立的学者文化的力量的牵制之下,地方高校教师在学校管理中的影响力有更加边缘化的危险,遑论各项条件都处于起步状况的青年教师。由于各项管理制度和政策的制定过程中青年教师利益表达的缺失,青年教师对学校制度更多的是被动接受,其价值取向和学校实施的某些改革政策之间存在着隐蔽的紧张关系,某些行为甚至背离学校的政策期望。地方高校在制定涉及教师切身利益的重要制度和政策时,如教学、科研、分配和人事等,应吸收一定比例的青年教师代表,让青年教师有机会参与学校的管理活动,表达他们群体的利益诉求。“改革的成败取决于教师的态度。然而改革理论家们设计的许多方案,其目的似乎是强加在教师身上的,是向他们提出的,而不是和他们共同提出的。这种专家统治论的家长作风是由于他们不信任教师,因此反过来引起教师的不信任。总之,教师并不反对改革,他们反对的是别人把改革方案交给他们去做的那种方式,更不用说把一个改革方案强加给他们了。因此,对教育工作者来说,十分重要的是使他们主动地参与教育改革方案的工作。”^[10]

最后,应重视个体发展,创造促进青年教师成长与职业发展的良好环境。地方高校要充分了解青年教师的个人需要和职业发展意愿,为其提供适合其要求的学术职业上升道路。只有青年教师能够清楚地看到自己的发展前途时,他才有动力在学术道路上辛苦耕耘收获成果。为此,学校要创造条件,有计划地让青年教师参加各式各样的专业进修、培训、交流以及学历补偿教育等活动,以便更新知识,提高技能,提高教师的业务素质。当前许多地方高校出于防止人才流失的目的,对青年教师攻读高级学位制

定了若干限制性措施,却未能取得理想的效果。地方高校不妨把这种堵的方式变为疏导和激励的方式,转变教师发展观念,不再把青年教师视为学校所有的附属产品,认同教师学术工作的相对独立性和追求专业提升活动的正当性,把学校战略发展目标与青年教师的个人发展目标结合起来,使青年教师发展与学校发展在一个更广阔的学术视野中在目标建构上趋于一致,在一个良好的制度环境中加强青年教师对大学的认同。

参考文献:

- [1] 周雪光. 组织规章制度与组织决策[J]. 北京大学教育评论, 2010, (3): 4.
- [2] 周怡. 解读社会: 文化与结构的路径[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2004: 89.
- [3] KREBER C. The Scholarship of Teaching and Its Implementation in Faculty Development and Graduate Education[J]. New Directions for Teaching and Learning, 2001, (86): 79-88.
- [4] 郭丽君. 大学教师聘任制——基于学术职业视角的研究[M]. 北京: 经济管理出版社, 2007: 184.
- [5] 林杰. 高校教师对教职的职业信心及组织忠诚[J]. 清华大学教育研究, 2009, (2): 90-98.
- [6] 刘万永. 要求高压力大 高校难留住青年人才[N]. 中国青年报, 2004-03-13.
- [7] 赵炬明. 精英主义与单位制度——对中国大学组织与管理的案例研究[J]. 北京大学教育评论, 2006, (1): 4.
- [8] 张应强, 等. 地方高校发展与高等教育政策调整[J]. 高等教育研究, 2008, (9): 10.
- [9] 克拉克·克尔. 大学的功用[M]. 陈学飞, 等译. 南昌: 江西教育出版社, 1993: 39.
- [10] 联合国教科文组织国际教育发展委员会. 学会生存: 教育世界的今天和明天[M]. 华东师范大学比较教育研究所, 译. 北京: 教育科学出版社, 1996: 240.

(本文责任编辑 邓建生)