

# 大学教师最关注什么\*

## ——基于“2014中国大学教师调查”的分析

李文平 沈红

**摘要:**对“2014中国大学教师调查”开放题回答内容的文本分析发现,中国大学教师群体的关注点主要集中在考评体系、大学行政化、工资待遇和教师素养上。目前来看,大学管理部门的行政思维妨碍了教师的自由发展;机械的考评体系使教师难以聚焦到真正的发展上;中西部地区及普通本科院校收入水平的相对偏低让教师发展缺乏保障;人事管理的急功近利倒逼教师不重视其长线发展。上述已成为妨碍大学教师全面发展的四道藩篱。

**关键词:**教师发展;大学教师;关注点;2014调查

### 一、问题的提出

教师的质量与水平是制约高等教育质量最重要的因素。培养高层次人才、产出高水平成果、提供高标准服务,都离不开高水平的教师,而教师的高水平获益于教师发展。高校教师发展是教师的全面发展,即高校教师作为一个人、一种职业、学术界的一个成员的发展<sup>①</sup>。多年来“教师发展”已成为高等教育研究中的一个热点领域。利用“关键词抽取技术”我们对中国知网收录的以“高校(大学)教师发展”为主题的2948篇核心文献(检索日期为2015年7月21日)进行了关键词抽取,发现研究者对大学教师发展的研究主要集中在8个关注点上:教师专业发展(883次)、高校管理(630次)、评价考核(412次)、生存状况(299次)、教学活动(236次)、科研活动(172次)、教育信息化(87次)、师资队伍建设(73次)<sup>①</sup>。这些关注点是研究者基于自身经历、经验、感悟等得出的理性思考,却不是大学教师群体真正的关注之处。那么,我国大学教师群体在教师发展问题上到底最关注什么?教师发展面临的阻力有哪些?发展需求又是什么?为此,本研

究以“2014中国大学教师调查”中开放题回答内容为分析对象,通过严格的程序化数据收集、整理、统计,发掘出高校教师群体在教师发展问题上的关注点,找出现阶段高校教师发展变革中的阻力及改革着力点。

### 二、调查实施

1. 文本资料来源及说明。2014年5月20日至7月20日,本团队承担的国家自然科学基金“大学教师评价的效能研究”项目在全国范围内进行了“中国大学教师工作与发展调查”。结合配额抽样和随机抽样,调查共抽取了来自东、中、西的全国13个省(市、区)的88所普通公立本科院校。按照样本院校名单,通过检索各院校网络主页上的“师资力量”介绍,共获取教师邮箱35418个。利用在线网络调查平台进行调查,在设定单一链接单次回答的规则后,将问卷以超链接形式发送至样本教师邮箱。统计显示,成功投递21533份,成功回收5186份,回收率为24%。由于调查采取在网络页面上填答,调查系统默认设置为“若回答不完全则无法提交”,因此,回收的5186份问卷100%有效。剔除在调查问卷上唯一的开放题空白的

\* 本文系国家自然科学基金资助项目“大学教师评价的效能研究——基于全国本科院校的调查”(项目编号:71273101)的研究成果

① 2015年7月21日笔者以“高校(大学)教师”“发展”为主题,以且命题形式在中国知网进行文献检索,共索得刊载于核心期刊的文献2948篇,利用citespace软件笔者共抽取该主题关键词3714个,累计频次9222次,经过去重、合并处理,共抽取独立关键词3268个,累计频次8049次。其次,我们对关键词按照语意进行聚类处理,在此过程中我们剔除了模式、建构、机制等虚指关键词,剔除了仅出现过1次具有偶然性的关键词,如“petri网模型”等,只统计频次在2及以上的关键词。统计结果显示频次大于等于2的高频关键词共有498个,累计频次5279次,可归为13个大类:高校教师(1531次)、教师专业发展(883次)、高校管理(630次)、高等学校(468次)、评价考核(412次)、生存状况(299次)、教学活动(236次)、研究方法(226次)、科研活动(172次)、中外比较(149次)、对策研究(113次)、教育信息化(87次)、师资队伍建设(73次)。正文中我们又删除了不能代表研究关注点的5个大类:高校教师、高等学校、研究方法、中外比较、对策研究。

2113人,填写“无”的249人,以及填写无效信息的444人之后,开放题部分有效问卷为2380份,占总有效问卷的46%。

2. 样本分布。2380份有效问卷的地域、院校层次、学科和个人特征分布见表1。

表1 有效样本分布表

地域(%)	院校层次(%)	学科(%) <sup>①</sup>	年龄(%)	职称(%)	年收入(%)
东部 55.1	“985工程”高校 34.6	理科 19	≤30 3.7	正高 35.4	<5万 2.6
中部 21.6	“211工程”高校 25	工科 51.3	31~40 47.6	副高 42.6	5万~7万 27.6
西部 23.3	普通本科 40.4	文科 11.2	41~50 32.6	中级 20.8	8万~10万 35.2
-	-	经管 11.6	51~60 14.7	初级 1	11万~15万 23.2
-	-	医学 6.9	>60 0.9	- 0.1	16万~20万 7.7
-	-	-	奇异值 0.5	-	21万~25万 0.9
-	-	-	-	-	>25万 2.9
合计 100	合计 100	合计 100	合计 100	合计 100	合计 100

### 三、研究设计

1. 主观开放题的作用。主观开放题也称为“开口题”,是被访者主动输出,是主体建构视角的一种表现,是“让生活告诉我们”的思路<sup>[2]</sup>。这种形式的问题不设固定答案,让答卷人充分表达自己的观点,引出的建议会比较深入,收集到接地气、个性化的资料,对大面积标准化的问卷题目是一个较好的补充。调查过程中采取的匿名、自愿、网络填写的方式,又为教师“开口说真话、说心里话”扫除了心理上的屏障。

本调查开放题的问题是“请写出您对促进中国高校教师发展的建议”,此题为选答题,填写与否和答案长短全由答卷者把握。2380份有效问卷对此题的填写总字数为150902字,每份问卷回答的平均字数为63字,最长的为917字,表明许多教师对中国高校教师发展真的有话想说且有话要说。因此,本研究以对开放题的回答为透视窗口,深入解读高校教师对其发展的群体关注是可行的。

2. 研究方法的选择。马克斯·韦伯曾提出的“理想类型”概念成为本研究在方法上的第一个指引,“理想类型是通过侧重突出事物一个或数个方面,并将从属于这些方面的大量孤立、混乱、分布极不均匀的个别现象归纳为统一的想象图像而获得”<sup>[3]</sup>。

有了“理想类型”概念的指引,本文采用文本分析法分析开放题材料。由于文本数据分析是“对所收集的大量数据进行排序、结构化并赋予意义的过程”<sup>[4]</sup>,将复杂、凌乱的资料分解成组成部分,再通过编码、删减、分类和重构等程序来获得对资料更为深入的理解<sup>[5]</sup>。而分析的关键环节在于变量的抽取和属性归类<sup>[6]</sup>。所以,我们若能对开放题文本材料进行合理的

编码、归类和分析,就能有效提取高校教师群体在教师发展问题上的主要关注点。参照文本分析的一般过程,本文采用以下4条分类逻辑。

第一,先大类后亚类。首先通读所有问卷开放题的文本资料,梳理出文本所含的大致命题。在此基础上结合大学教师岗位职责、教师发展特点和现代大学的实际,我们划分出八大类:教学活动,科研活动,社会服务,教师专业发展,教师生存状况,大学管理,校园环境,评价考核。八大类产生的逻辑如下:①教学、研究和

服务是大学的基本职能,也是大学教师所需承担的基本职责,所以产生了“教学活动”“科研活动”“社会服务”三个大类。②根据两分法可将大学教师发展分为专业能力发展和个人生活发展,进而形成“教师专业发展”“教师生存状况”两个大类。③如何管理好组织结构日益复杂的现代大学是各国高校管理共同面临的重大课题<sup>[7]</sup>,而组织环境是组织成员发展所必须面对的,由此“大学管理”和“校园环境”分别作为一个大类得以凸显。④统计中发现“大学管理”大类下的“评价考核”亚类的被关注度非常高,其统计数值几乎为其他亚类之和,按照类型学逻辑有必要将其另列为一个独立的大类。然而,大类分组方法仍过于粗放,所以,在逐一研读每条回答内容的基础上,细分大类,产生亚类别,如果遇到难以归到原有亚类别的回答时,则建立新的亚类别,力求分类准确,确保研究效度。

第二,先分层再进门。2380份答案文本资料显示,各问卷答案的形式、格式、字数各异,所含主旨也纷繁复杂,为分解条目语意,实现各问卷答案的清楚归类,研究提出“先分层再进门”,即首先将目标文本按照语义逻辑分层并逐层提炼出各层主旨,再将各层主旨逐个送进各类别的“大门”。如4960号问卷“职称评定规则必须改,不能过分看重论文、科研成果。要有良好用人机制,能让真正需要的能人进来。”按照语义逻辑可将其分为两层,主旨提炼为:“职称评定规则”和“用人机制”;再将二者按照逻辑分别送入“评价考核”和“高校管理”两大门中的“职称考评”和“人事管理”两小门。

第三,只进一个门。严格来说,对每一条主观题答案,都应以“紧密度”在其能够从属的各个类别中赋值,但按此方法操作工作量之巨大,人工难以企及,而

① 文科包括教育学82人、文学74人、法学51人、哲学27人、历史学23人、艺术学9人,理科包括理学391人、农学61人。

且若将过多变量纳入分析,很可能造成系统崩溃;同时,紧密度概念本身的定义原则和衡量尺度也会面临严峻的科学性检验。因此,在“先分层再进门”原则基础之上,再遵循每一条主旨都“只进一个门”,即一条主旨只归入与之紧密度最强的类别。

第四,先目标后形式。“先目标后形式”原则是指对形式相同但目标不同的文本,采取目标优先标准进行分类。如3893号问卷“高校应该回归人才培养这条主线,设立教学团队及科研团队。”这里所言的设立教学及科研团队是教师发展的形式,而回归人才培养为目的,故将其归于“教学活动”。

3. 分类数据库。数据库搭建遵循自下而上、由细节到整体原则。首先,在逐条研读开放题文本的基础上提炼出各条答案主旨,产生细类事件,然后根据细类事件形成亚类集合。为了更简洁有力地展示高校教师群体的关注点,笔者只展示了各大类下位次排前三、答案比例从高到低排序的亚类数据,若遇亚类不足三个的大类,则展示旗下所有分类,见表2。最后,根据具体事件和亚类数据汇总整理出大类数据,详细结果见表3。

#### 四、研究发现

表2、表3直观地显示出评价考核、大学管理、教师生存状况和教师专业发展四个大类位居前列,各自所占意见总数的比重均在10%以上,四者累计权重达81.5%,成为最受大学教师们关注的问题。教学活动、校园环境、科研活动、社会服务虽然也受到一定关注,但遵循主成分分析原则我们决定,仅对前四个大类按所受关注度从高到低依次分析。

1. “考评体系”在评价考核大类中独占鳌头,受到被访教师的重点关注。表2显示,“考评体系”除了在其所属大类中遥遥领先,在展示出的所有亚类统计数值中,它也是以745次的提及率位居榜首,这意味着在2380位受访教师中,几乎每有三人便有一人提及考评体系。然而,透过对考评体系亚类集合的详细解读我们发现,只要提及评价体系的教师几乎都在批评现有的考评体系,如考评体系过分科研导向(221)、考评标准一刀切(149)、过分指标量化(119)、重数量轻质量(66)、考评周期不合理(56)、外行评价内行(21)、重资历轻能力(7)和考评形式严格(3)<sup>①</sup>。这反映出,我国大学目前所采用的考评体系已饱受诟病,不合理的考评体系成为最受大学教师关注的发展问题。

表2 亚类数据表

大类(位次代码)	亚类	频次	占所属大类比例(%)	占教师总数比重(%)	亚类别下频次最高事件(频次)
1	考评体系	745	54.3	31.3	过分科研导向(221)
	职称考评	191	13.9	8.0	唯论文、项目是重(38)
	科研考评	164	12	6.9	过分追求数量(60)
2	行政管理	627	46.1	26.3	行政化严重(429)
	人事管理	211	15.5	8.9	教师资格聘任(65)
	政府管理	176	12.9	7.4	高等教育体制改革(71)
3	工资待遇	558	74.8	23.4	提高工资待遇(527)
	生存压力	114	15.3	4.9	青年教师生存压力(82)
	教师地位	43	5.8	1.8	提高地位(41)
4	专业发展内容	294	48.6	12.4	教师素养(161)
	专业发展对象	171	28.3	7.2	青年教师(153)
	专业发展途径	140	23.1	5.9	更多更广泛的培训(35)
5	教学	283	67.5	11.9	教学为本、重视教学(128)
	人才培养	117	29.1	4.9	应注重人才培养(72)
6	校园软环境	233	83.8	9.8	急功近利氛围过重(160)
	校园硬环境	45	16.2	1.9	生活设施改善(18)
7	科研氛围	130	60.7	5.5	学术自由(68)
	科研态度	47	22	2	科研应回归兴趣与抱负(39)
	科研质量	37	17.3	1.6	提升科研质量(10)
8	社会服务态度	15	53.6	0.6	社会服务是教师责任(7)
	社会服务途径	8	28.6	0.3	校企交流合作(4)
	社会服务内容	5	17.9	0.2	应用研究(2)

注:①大类1中的“考评体系”指对考评体系的总体看法,由于部分教师在提及评价考核时没有明确指出其所关注的是职称、科研还是教学考评,只笼统地谈及对考评体系的想法,故将此意见仅归入考评体系亚类,而对评价对象明确的意见则仅归入相应亚类。②大类2中的“政府管理”指政府对大学的管理,而其他亚类所指则为大学内部管理。③大类5中的亚类“教学”本应归入“人才培养”,但在文本资料分类过程中发现教师提及教学活动时或明确提及人才培养,或明确提及教学,为更清楚表示教师们对教学活动上的关注,此处将教学 and 人才培养分开统计,两者互不包含。

表3 大类数据表

位次	类别	频次	占意见总数比重(%)	占教师总数比重(%)
1	评价考核	1372	27.4	57.6
2	大学管理	1361	27.1	57.2
3	教师生存状况	746	14.9	31.3
4	教师专业发展	605	12.1	25.4
5	教学活动	403	8	16.9
6	校园环境	278	5.6	11.7
7	科研活动	214	4.3	9
8	社会服务	28	0.6	1.2

“民主-多元主义”政策模型认为,政策制定过程中自下而上的议程设定可提高政策的可行性<sup>[8]</sup>,我国大学教师在大学教学评估等学术性政策中的影响力非常有限<sup>[9]</sup>,由此便决定了我国大学考评体系在制定过程中会出现相关利益群体参与不足,考评制度存有天然缺陷,“大陆高校‘以人为本’,即一切制度都是因人而异的,一任校长(书记)一种制度,基本不流动的教师

<sup>①</sup> 此处累加频次为642次小于745次。因为“考评体系”亚类下的事件集合除了对现有评价体系的指责外,还包括对现有体系改进的建议,如建立公平合理人性化体系(79)、高校评价社会化(6)、高校分类考核(18)。

反而没有学校制度的参与权”。982号问卷的回答支持了这种观点。另一方面,由于考评体系在大学教师的自我实现过程中作用重大,这更加剧了不合理的考评体系成为大学教师们重点关注对象的可能。

2. “行政化”是大学管理中的突出表现,受到被访教师的严重关切。在大学管理全部亚类别的频次中,行政管理亚类以627个频次占据了该大类1361个频次中的46.1%,而在行政管理亚类集合内,事件“行政化严重”出现了429次,占该亚类69%。分类统计过程中我们发现,行政管理亚类集合内的其他事件虽未直接提及行政化,但所含主旨均与行政化有关,如活动、评奖等“杂事”太多、行政腐败等。这说明,行政化问题成为大学管理中的突出表现,受到教师的严重关切。“中国教师发展的主要问题在于高校过度行政化,十多个教授争一个处长职位在我校很常见。说明教师待遇低,压力大,在学校没有话语权。而这种话语权往往直接和课题获得、职称、住房、留学机会等挂钩。”一位“985工程”高校的副教授如是说。在我国行政权力泛化致使大学校园活动主体的本末倒置,行政活动成为各种活动的中心<sup>[10]</sup>,教师发展所依赖的各项资源多由行政部门配置,这种权利结构下行政权力成为大学教师发展进程中一道必须直面的门槛,行政化问题成为教师关注的焦点便不难理解。

3. “工资待遇”是改善教师生存状况的核心,表达了教师生存与发展之诉求。教师生存状况大类中,工资待遇亚类为558个频次,占74.8%,同时也占教师总人数的23.4%,说明约有四分之一的教师直接关注工资待遇问题,再结合亚类集合看,工资待遇亚类集合中事件“提高待遇”出现527次,占94.4%,几乎完全替代了该亚类。压力大、收入低、收入与工作量不成比例是高校教师谈及要提升教师工资待遇时最常用的表述。调研统计分析结果显示,2380名有效样本中65.4%的教师表示自己从所在学校能获得的应发年收入在10万元以下,69.2%的教师认为目前的教学、科研负荷为超负荷状态,其中17.3%的教师认为当前工作负荷已达到超负荷状态;2380位受访教师中有57.4%的教师对目前工作的整体满意度较低,若有选择机会50.4%的教师表示自己有意转岗、转校的意向,更有教师现身说法,“就算本人这样的教授月薪8000(备注:每年还有两个月没有津贴,薪水只有3000多),每周工作40~50小时,算下来每小时薪水也就40元人民币。而在我们这儿最普通的钟点工也要30元/时,您说这高校教师的薪水合理吗?”

4. 提高“教师素养”是专业发展的重心,教师们

自我判断真实诚信。表3显示,教师专业发展是最后一个占意见总条数的百分比在10以上的大类,累计频次605次,即有25.4%的受访教师直接提及专业发展,说明该大类虽没评价考核、高校管理、生存状况那么备受瞩目,但较之其他,却仍获得了较高关注;再从所辖亚类数据看,相较于专业发展的主体和途径,大学教师更注重发展内容,而在发展内容亚类集合中,事件“教师素养”占据了55%的份额。这说明专业发展内容可谓是教师专业发展大类中的“皇冠”,而教师素养则又成为了“皇冠上的明珠”,提升教师素养是大学教师专业发展工作的重心所在,受到普遍关注。教师素养不仅包括教师从事育人、科研和社会服务所必须的专业知识和技能,还应包括对教师工作的热爱和抱负,但现实却是“高校专业新教师大部分都是博士,科研能力很强,却严重忽视教学能力提升,再加之他们不是师范类毕业,教学技能低下,但胆子很大,一到教学岗位,任何课程都敢接,而学校对青年教师的教学能力培训普遍都非常不重视,流于形式。”一位省属重点高校的教授对目前大学教师的素养流露出深切担忧。

## 五、结论及讨论

上文分析显示,考评体系不合理、大学行政化严重、改善工资待遇和提升教师素养是本研究得出的4个备受大学教师们瞩目的发展问题。利益群体压力是教学变革的源泉<sup>[11]</sup>,群体关注则是群体压力产生的先兆,因此,若能通过大学教师的群体关注发掘潜在的群体压力生成点,那么所得结论将更有利于决策部门有效地促进大学教师发展。

1. 机械的考评体系使大学工作异化为考核至上,教师无暇真正发展。没有评价,就没有管理<sup>[12]</sup>。行政权力泛化背景下,考核任务成为大学教师各项工作的轴心,完成考核则被视为教师的基本职责。表2、表3数据显示,教学活动大类累计频次占意见总数的比重为8%;社会服务大类累计提及频次为28次,提及次数占意见总条数的比重为0.6%,是一项几乎无人关注的大类。这些数据说明,大学教师的日常工作基本围绕考核内容展开,对考评体系不涉及或涉及比重较小的项目他们很难投入大量精力,教师发展片面。“中国的科研主导已经步入歧途。除了有极少数有良好的知识分子,在孜孜教学,大部分人已经沦为体制的附庸。”除了评价体系调控下的工作科研导向,大学内部位于生产第一线的教师承担了过多的考核任务,教师发展无奈让位于工具主义,成为考核制度的牺牲品。“考核大棒只打一线教师,处级干部拿行政人员绩

效工资,系主任、系支部书记工作量减25%,还有若干兼职行政教师免工作量,绩效考核额定工作量由领导的发展目标分解,任务只落到一线教师身上。这种考评机制下,我周围大多数教师只能解决温饱,根本就奢望晋职称。”此外,在完成日常考核之余,大学教师还要不时应对许多突发考核,如本科教学评估、研究生培养质量评估、重点学科评估、重点实验室评估等,这些无疑又会占据教师大量的时间和精力,面对发展问题大学教师着实分身乏术。

2. 大学管理部门过强的行政思维妨碍教师自由发展。我国大学职能部门基本是参照教育行政部门内设机构对应而设,政府公共资源大多经由行政部门配置,行政管理注重效能和效率,因此,高校内的许多活动都以追求高效为准绳,有时甚至会忽视教育基本规律,显得急功近利。表2显示,校园软环境亚类累计频次为233次,占据校园环境大类的83.8%,其中“急功近利氛围过重”事件出现160次,占该亚类的68.7%。这表明,受访教师在谈及校园环境时普遍认为,我国目前的大学校园环境中充斥着较为浓厚的急功近利氛围。曾接受我们访谈的中科院某院士指出“行政部门遵从行政的那套秩序,对科研基层的事情不甚了解,基础学科的研究不是想象出来,也不可能靠顶层设计来规划,科研人员需要真正自由的发展空间。”汤因比曾说,科学研究只有在不带任何功利意图,只是为满足求知欲和好奇心之时,才会有种种发现<sup>[13]</sup>,学者还不应受规定期限的限制,时间限制可能会使他们匆匆忙忙,也会使他们的研究进程失常<sup>[14]</sup>。易言之,急功近利氛围不为学术职业所容,大学教师发展需要真正自由的环境。遵循上述逻辑建构,被誉为“聪明王国”的普林斯顿高等研究院,以“Recruit the best people and keep them happy”为理念,让学者能够天马行空地思考一切命题,不论什么方向,不管耗费多少时间,无需汇报,更无考核,宽松自由的学术氛围让她孕育了22位诺贝尔奖获得者。对照来看,我国大学管理遵循的依旧是行政管理思维,偏好按照级别为教师、研究者们设定条件、期限、任务量等不同形式的发展目标,在过强的行政逻辑管控下,许多大学教师面对发展什么以及怎么发展问题时,都必须按照行政规划的既定清单,自由发展似乎变得愈发艰难。

3. 中西部地区及普通本科院校教师收入水平相对偏低,教师发展缺乏物质保障。每一个组织、职业都存有一种核心激励,它是从业者发展的内驱力。就大学教师而言,得到学术共同体认可、获得学术界较高的声誉是其所能获得的最宝贵财富,但并不意味着收

入不重要。双因素理论认为,薪水、工作条件等属于保健型因素<sup>[15]</sup>,这些因素的满足不足以提高工作满意程度,其不足却会引发不满。调查数据显示,2380位教师中年收入不高于10万元的有1557位,占65.4%;年收入不高于7万元的有718位,占30.2%,其中来自东部地区313人,占43.6%,中部地区190人,占26.5%,西部地区215人,占29.9%。由于来自东部地区的样本基数较大,若按绝对数值比重衡量将会产生解释偏差,为了增强数据的可比性,研究引入相对数值,即对各大区年收入不高于7万的人数占本大区样本总数的比重进行比较,得出:来自东部地区的教师年收入不超过7万元的概率为0.237,中部地区的这一概率值为0.37,西部地区为0.388。按同样方法以院校层次为分割单位可得:来自“985工程”高校的教师年收入不超过7万元的概率为0.204,来自“211工程”高校教师的这一概率值为0.25,一般本科院校为0.417。以上数据说明,尽管大学教师中的多数年均收入小于10万,但由于地区经济发展程度和院校层次的差异,中西部地区和一般本科院校的教师收入相对更低。40%左右来自中西部地区或一般本科院校的教师,其年收入在7万元以下,就此收入水平来讲,无论是与历史时期相比还是与同时期国内其他行业相比都存有一定差距,教师发展尚缺乏有力的物质保障。

4. 管理制度的急功近利倒逼教师不重视其长线发展。专业能力是大学教师立足于教师岗位的根基,其发展贯穿教师职业生涯。由关键词抽取技术提取的理论研究关注点可知,“教师专业发展”出现的频次为883次,占总频次的31.6%,是高校教师发展研究领域中最受研究者瞩目的问题,所受关注远胜其他。定量文本分析结果显示,现实中最受大学教师关注的发展问题是“评价体系”,占据了意见总条数的27.4%，“教师专业发展”的关注度仅有12.1%，不足评价体系的一半。这些数据说明在目前高校急功近利、考评至上的大环境中大学教师更重视能带来切身利益改变的变量,注重发展的实际效用,而对于专业能力发展之类的长线建设则缺少踏实认真的态度。“国外的专家研究一个问题都是几十年如一日,可是我们若是那样,职称就真的要等到猴年马月了。但是没有几十年的数据与调研的积累,研究的价值真的让人怀疑。”一位受访教师的回答体现出了这种矛盾。这种现象的产生或是因为,一方面,从目前的体制来看,即便教师在发展道路选择上以专业能力建设为先,但专业能力建设的落脚点终将回归评价,教师发展成效仍需借助各种考评尺子衡量,并且由于专业能力建设周期长,会

经常面临考核标准变动、人事变动、组织机构变动等诸多不确定性因素。所以,在既定制度倒逼下为了规避风险,许多教师在发展路径选择伊始便“按方抓药”,长远的专业能力建设不得不让位于现实收益。另一方面,由于专业能力发展是一项耗时较长且发展成效不易评价的事业,而作为“人”的教师具有生物属性和多种需求,他们无法马上就满足所有需求,而只能间断地满足<sup>[16]</sup>,于是在发展道路选择上一些教师便选择优先满足实际效用而忽视长远。

通过对“2014中国大学教师调查”开放题的文本分析我们发现,高校教师群体与研究者群体的关注焦点明显不同,不同于研究者们对“教师专业发展”的热衷,高校教师们最为关注的是“高校考评体系”。目前来看,机械的考评体系使大学教师无暇真正发展,大学管理部门过强的行政思维妨碍了教师的自由发展,中西部地区大学及普通本科院校相对较低的收入,让教师发展缺乏基本保障,管理制度倒逼下大学教师对长线发展重视不足已成为大学教师发展过程中的阻力所在。针对此状,大学管理部门可调整评价体系、实施多元化评价体系,摒除行政思维、营造宽松自由的发展环境,提高教师基本待遇、制定合理的薪酬体系,此外,大学教师也要摒弃功利倾向,以类于“为天地立心,为生民立命,为往圣继绝学,为万世开太平”的知识分子责任感投身于大学学术职业。

(李文平,华中科技大学教育科学研究院博士研究生,湖北武汉 430074;沈红,华中科技大学教育科学研究院教授,湖北武汉 430074)

#### 参考文献

- [1] Crow M L, et al. Faculty development centers in southern universities[M]. Atlanta, GA: Southern Region Education Board, 1976: 3.
- [2] 潘经纬,等.问卷调查:设置“开放题”是一种失误[J].社会科学研究,2008(3).
- [3] 马克斯·韦伯.社会科学方法论[M].朱红文,等,译.北京:中国人民大学出版社,1992:85.
- [4] Marshall C, Rossman G B. Designing qualitative research [M]. London: Sage, 1995: 111.
- [5] 蒋逸民.社会科学方法论[M].重庆:重庆大学出版社,2011: 259.
- [6] 李怀祖.管理研究方法论[M].西安:西安交通大学出版社, 2004:160.
- [7] 张应强,等.大学管理思想现代化研究[J].高等教育研究, 2001(7).
- [8] 托马斯·R·戴伊.理解公共政策[M].谢明,译.北京:中国人民大学出版社,2011:29.
- [9] 陆根书,等.大学教师的学术工作[J].复旦教育论坛,2010 (6).
- [10] 宣勇.论大学行政的理念[J].中国高教研究,2001(9).
- [11] 艾尔芭比.社会研究方法[M].邱泽奇,译.北京:华夏出版社,2009:296.
- [12] 文鹏,廖建桥.不同类型绩效考核对员工考核反应的差异性影响[J].南开管理评论,2010(2).
- [13] 汤因比,池田大作.展望21世纪[M].荀春生,等,译.北京:国际文化出版公司,1985:70.
- [14] Benjamin A C. The ethics of scholarship[J]. Journal of Higher Education, 1960(31).
- [15] 周三多.管理学原理(第五版)[M].上海:复旦大学出版社, 2013:428.
- [16] 提勃尔·西托夫斯基.无快乐的经济[M].高永平,译.北京:中国人民大学出版社,2008:54.

## What is the Focus of University Faculty

——Based on the Text Analysis of 2014 University Faculty Survey in Chinese

Li Wenping Shen Hong

(School of Education, Huazhong University of Science & Technology, Wuhan 430074)

**Abstract:** Text analysis of open questions in questionnaire on the development of Chinese university faculty indicates that Chinese university faculty pay more attention on evaluation system, university administration, working wages and faculty qualities. For now, flinty administration cogitation hinders the free development of faculty. Acrimonious appraisal system makes it difficult to focus faculty on genuine development. Faculty income, especially in Central and Western and in ordinary undergraduate colleges and universities, is relatively low, which makes the development of faculty lack of security. Profit-oriented personnel management promotes faculty do not attach importance to the long-term development. The above four barriers have become impediments to Chinese faculty development.

**Key words:** faculty development; university faculty; attentions; 2014 investigation