

我国高校体育教师职业化问题的思考

李金龙, 刘英辉

(山西大学 体育学院, 山西 太原 030006)

摘要 运用文献资料法, 简要回溯国内外教师职业化研究的发展, 并从教育学、经济学、社会学、管理学等多学科视角, 提出高校体育教师职业化体系构建及实施高校体育教师职业化应解决的问题, 即高校体育教师发展路径、职业化评价指标。

关键词 中国; 高校; 体育教师; 职业化

中图分类号 G807 **文献标识码** A

文章编号 1000 - 5498(2009)03 - 0068 - 04

Contemplation of Professionalization of Physical Education Teachers in Universities and Colleges of Our Country LI Jin-long, LIU Ying-hui

Abstract The method of literature was used to briefly review the development of the research on teacher professionalization at home and abroad. From a visual angle of multiple subjects such as pedagogy, economics, sociology, manageology etc., it brought forward the problems that should be solved in constructing professionalized system of Physical Education teachers in universities and colleges and putting into practice the professionalization of Physical Education teachers in institutions of higher learning, i. e. the problem of the developmental route of universities and colleges' Physical Education teachers and the problem of the indicators for evaluating professionalization.

Key words China; universities and colleges; Physical Education teachers; professionalization

Author's address School of Physical Education, Shanxi University, Taiyuan 030006, Shanxi, China

高校体育教师职业化是指在市场经济条件下, 在对高等教育实行市场行为的管理过程中, 高校体育教师已不再是行政任命的一种职务, 而是受聘于市场的职业。受传统教育思想、体育思想的影响, 在长期的学校体育工作实践中, 体育教师已形成了角色错位现象。而教师的职业化则要求高校体育教师的专业知识、业务水平更加全面系统, 主动迎接新知识、新事物^[1]。面对学生体质健康持续下降的局面, 要求体育教师在心理、生理上承受较大负荷, 接受职业化改革带来的喜悦与痛苦, 也是我国高校体育教育改革的必然要求。

本文拟通过对高校体育教师职业化理论研究, 为解决高校在职体育教师人力资源问题提供新的视角, 有利于推进我国高

校体育教师职业化进程, 创造职业化环境, 培养职业化高校体育教师队伍。

1 教师职业化研究的文献综述

1.1 国内外职业化研究回溯

美国、法国、德国、日本等国家早在“二战”后就开始在管理者与员工职业化理论研究、实证研究和应用研究中取得了显著成果。国内对职业化问题的研究多集中在法官职业化、企业经理人职业化、校长职业化、公务员职业化等方面, 具体研究其职业意识、选拔机制、教育培训、职业标准、职业道德等问题^[2-13] (表1)。

1.2 教师职业化的研究现状

1966年国际劳工组织和联合国教科文组织, 提出的关于教师地位的建议, 首次以官方文件《关于教师地位的建议》形式对教师职业化作明确说明以来, 教师职业化问题多次成为世界教师教育改革的潮流。

美国、英国、日本, 以及中国台湾和中国香港在20世纪八九十年代, 均颁布了一些有关教师职业化的文件并采取若干措施以提高教师职业化水平。如1986年由美国卡内基霍姆斯小组相继发表的《国家为培养21世纪的教师作准备》和《明天的教师》中明确提出教师工作是一种专门化职业, 而不是单纯的一门技术, 报告强调以确立教师职业化为教师教育改革和教师职业发展的目标。日本1971年《关于今后学校教育的综合性扩充与调整的基本措施》强调要加强教师的职业化, 1997再次强化对教师职业化的认识。英国20世纪80年代末建立旨在促进教师职业化的校本培训模式, 1998年英国教育与就业部颁布了教师教育课程要求。中国台湾和中国香港分别从20世纪80年代后期开始加大教师专业化教育制度的改革, 教师专业化的观念成为社会的共识。

20世纪90年代以来, 我国教师职业化进程取得了较大进展。主要体现在职业化职业控制中的制度控制方面。1995年颁布的《中华人民共和国教育法》规定:“国家实行教师资格、职务聘任制度, 通过考核、奖励、培养和培训, 提高教师素质, 加强教师队伍建设”。1995年颁布的《教师资格条例》规定:“中国公民在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作, 应当依法取得教师资格”。2000年颁布的《教师资格条例实施办法》更具体地规定了教师资格证书的操作办法。

教师是一种专门化职业, 这种专门化职业的职业化是世界教师教育发展的潮流。我国教师职业化进程中存在职业资格内容缺失、培养培训课程设置不能真正反映教师职业的本质要求、教师个体及教师职业机构自主作用发挥不足等问题, 因此要深入开展教师职业化研究, 尤其要开展教师职业化的目

收稿日期: 2009 - 01 - 11; 修回日期: 2009 - 03 - 13

第一作者简介: 李金龙(1963 -), 男, 河北曲阳人, 山西大学教授, 博士, 博士生导师; Tel: (0531) 8606476, E-mail: lijnlong@sxu.edu.cn

标、途径、教师职业化机构及职业化内涵、内容框架、教师职业发展和职业化教师的社会地位与待遇研究等等。我国对教师

职业化问题的研究相对较多^[14-18](表2),但对作为一种教师类型的体育教师职业化的讨论还很欠缺,并且较不深入。

表1 国内外职业化问题研究历程概况

Table 1 National and International Research Course of the Topic on Professionalism

作者	时间(年)	主要内容
亚当·斯密 (Adam Smith)	1898	劳动分工可以极大地促进生产力的发展,劳动分工的细化必然使得从事管理劳动的经理人走向职业化
萨缪尔森 (P. A. Samuelson)	1987	认为经理人的产生,形成了“新工业国中的经理革命”及技术专家体制
加尔布雷思 (John Kenneth)	1989	职业经理人只是一个“阶层”而非一个“阶级”
熊彼特 (Schumpeter)	1989	职业的社会职能详细的论述,他认为职业人的活力是决定市场经济活力的首要因素
哈耶克 (Hayek)	1994	强调职业者在获取信息方面的职能,反对创新才是主要的社会职能理论
柯兹纳 (Kiraner)	1997	市场经济在运行过程中产生很多信息,职业人是善于利用信息的人
卡森 (Cason)	1998	职业化的人的决策、判断能力
阿姆斯特朗 (Armstrong)	2002	人力资源技能与知识,拓展人力资源的创新与突破,提高人力资源技能与知识,发展职业
阿布雷 (Abreu)	2006	提出关于员工管理的要领,并把它们作为人力资源部门进行员工管理的六大目标
毛为	2001	完善职业的聘任制就需要逐步形成一个职业人才市场,促进人才在市场上流动,用市场机制调配职业资源的最优配置,引入竞争、淘汰机制
闫永梅	2004	经营者职业化,即社会把经营企业作为一种职业对待,企业经营者把经营好企业作为自己神圣职责,把追求资产保值、增值作为自己的崇高使命
张建国	2005	提出了职业化的概念、内容与方法的整体结构,并针对企业实际工作提出职业化标准与方法
余世维	2007	认为职业化的内涵包括职业化的工作技能、职业化的工作形象、职业化的工作态度、职业化的工作道德

表2 我国关于教师职业化问题研究的主要代表内容

Table 2 Mainly Contents of the Research on Teacher Professionalism in China

作者	时间(年)	主要内容
姚艳秋 桓明慧	1989	教师的职业角色向广度延伸,呈现多元化趋势
胡森	1989	参照发达国家师资教育经验,制定出适合我国国情的教师职业化措施,建立教师教育的认证、培训制度
韩春利	2004	对学校体育人力资源开发与管理的地位与作用的认识问题、获取问题、使用问题、培育问题进行系统的研究
王培富	2005	教师职业化包括严谨的态度和娴熟的授课技艺,还要具有良好的职业道德,还要有探索创新精神及敬业精神
周祖谦	2005	教师职业化的特殊性主要体现在,实施心理教育的教师要形成鲜明的个性化特色及教师要努力将现代教育技术整合到课程中

2 高校体育教师职业化产生的客观条件

近年来,我国各行各业讨论较多的话题就是职业化,例如足球的职业化、企业经营者职业化、教育的职业化、政府行政人员的职业化,甚至还有军队的职业化,目前职业化在中国已经

得到了广泛的重视。职业化不仅已成为我们很多行业改革的需求,同时也成为很多行业改革的最终目标。管理者的职业化将是入世后我们迫切需要解决的问题。在西方很早就出现了各种各样的专门职业,如医生、教师等。

长期以来,社会已形成了对体育教师应扮演角色的期盼,体育教师受社会期盼的影响和其角色意识——对自己所担任工作的认识、态度及其行为倾向的作用,也逐渐形成了自身角色定位。在学校教育中按照自己应扮演的角色开展工作、发挥作用,并以这一角色制约自己的思想与行为。当今社会,体育教师应成为促进学生全面发展的教育者,学生学习的引导者、合作者和促进者,体育与健康课程的开发者和设计者,终身学习者。百年大计,教育为本,目前普通高校体育教师的角色意识必须不断调整,以不断适应新形势的要求。

在职业化改革背景之下,高等学校更具备市场化的特点,高校教师的职业化无疑成为教育改革的核心问题,是我国高校教育改革的必由之路。我国实现了教师的资格认证制度,但应承认这只是职业化的基础层次,尚存在诸多问题。如高校教师的资格专业考核不够细化、职业标准及评价体系不够科学,录用机制、激励机制、监督机制、培训体系不够完善等;教师职业技能不高、职业意识淡薄、职业态度堪忧、职业形象模糊、职业道德失范等,都是目前高校教师队伍建设中普遍存在的问题,在教师职业化领域研究中还较欠缺。

职业化作为 21 世纪解决人力资源开发与管理的历史必然选择,成为各行业的潮流趋势。对高校体育教师而言,应通过改革和完善现行教师管理体制,突出高校体育教师的职业特征,形成独特的职业规范、职业追求和职业道德,建立高校体育教师的职业化制度。

3 高校体育教师职业化体系架构

高校体育教师管理应基于战略性人力资源管理,构建有效的高校体育教师职业化体系。职业化管理提倡节省开支,提高效率,提升团队的竞争力,人力资源战略显然在其中扮演重要角色。如何构建符合高校体育教育战略导向的人力资源管理体系是其中的核心问题。高校体育教师职业化体系是基于战略性人力资源管理理念的,以高校体育教师能力素质模型及纵向体系为基础,以人力资源管理核心流程为横向体系的整合系统框架(图 1)。

3.1 纵向体系

高校体育教师职业化的纵向体系是构建高校体育教师的能力素质模型,这是高校体育教师职业化体系的基石。成熟、有效的高校体育教师能力素质模型首先在基础上能够成为人力资源管理横向体系的核心,贯穿高校体育教师管理的流程。高校体育教师一方面作为教师群体中的一部分,能力上具有教师能力的普遍性,但其又有作为独立群体所具有的特殊性。另一方面他们是学校体育工作的主要执行者和组织者,是社会、校际间的一些体育竞赛活动的裁判员、教练员、辅导员及组织、检查与评议者等。由于体育教师劳动的特殊性,决定了对体育教师的能力要有特定的要求^[19]。目前国内的研究对高校体育教师的能力应包括的内容存在着一定的争议,还没有一个统一的高校体育教师能力界定。

李会增、张旭尧从体育教师特有的技术、资源、教学活动及教师自我发展 4 个方面进行教师能力分析,确立了能力的 8 项一级指标和 48 项二级指标。其中能力的内涵包括:体育教学、体育科研、指导训练、创新发展 4 项指标;能力的外延包括:教

书育人、健康教育、社会交往、管理工作 4 项指标^[20]。张学研、陈琰在对我国高校体育教师能力结构与评价的研究中认为,高校体育教师能力应包括品德教育能力、体育教学能力、运动训练能力、体育社会活动能力、科研创新能力和掌握运用工具能力六大部分^[21]。许光辉在对高校体育教师能力结构进行研究时认为,高校体育教师的能力结构主要有教学能力、指导学生身体锻炼的能力、训练能力、教育能力、体育科研能力、保健能力、专项训练和专项理论能力组成^[22];王清主认为,体育教师的能力结构由教育能力、教学能力、组织能力组成^[23];刘猛、胡婉珍等人的研究认为,教师的能力结构应包括教育能力、教学能力、组织领导能力和教育科研能力^[24]。

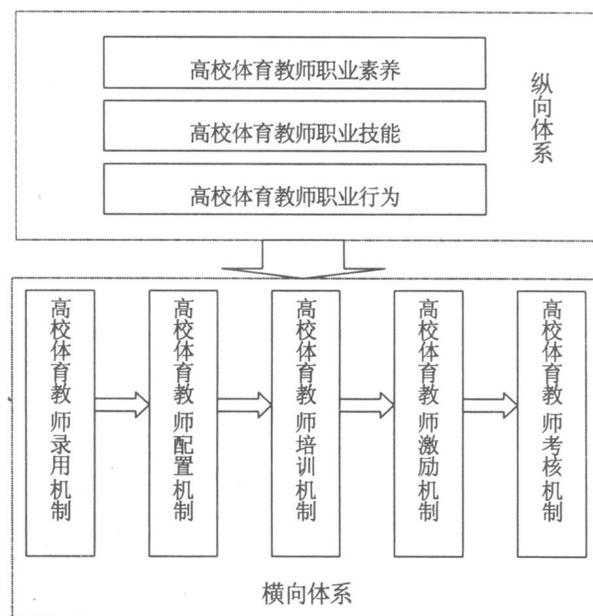


图 1 高校体育教师职业化体系

Figure 1. Professionalism System of Teachers of Universities and Colleges

以上研究是一般性的理论研究,大都采用文献资料法,通过逻辑归纳和总结,对高校体育教师素质结构的构成进行探讨,对丰富高校体育教师素质结构的研究起到一定的推动作用。但这类研究既不系统,也不够深入,未形成完整的体系,还缺乏有效的评价及检验。职业化的纵向体系结构其本质上就是要构建高校体育教师的能力素质模型。上述研究成果对高校体育教师能力素质模型进行了研究,但是没有切入高校体育教师职业化这一概念内涵。从职业化概念本身的内涵入手,人力资源管理并没有统一的定义,但是一般都认为至少包括以下 6 个方面:职业资质、职业意识、职业心态、职业道德、职业行为和职业技能^[25-26]。

在构建中国高校体育教师职业化纵向体系时,我们借鉴了上述人力资源管理中研究职业化的概念体系,提出职业化纵向体系模型是包括职业化素养、职业化行为规范和职业化技能 3 个部分内容在内的体系结构。

3.2 横向体系

高校体育教师录用机制。构建高校体育教师录用机制是高校体育教师职业化的先导和基础,职位胜任力是学校体育教

师招聘的重要基础。对高校体育人力资源录用系统的构成、录用体制、存在的问题进行分析。构建高校体育人力资源教学科研岗位职位的素质模型,实行以外为主、以内为辅的招聘方针和运用简历筛选、背景调查、纸笔测验、结构化面试和情境模拟的选人方法。

高校体育教师配置机制。对计划经济、经济转型、市场经济条件下的学校体育人力资源配置系统、机制、目标、原则、配置状况评判依据进行分析,明确结合型配置机制是今后的发展方向。针对配置主体地位不清、人力资源失衡分布等问题,制定相关政策、制度和国家宏观调控、学校自主管理等策略。

高校体育教师激励机制。对学校体育人力资源使用激励的过程、理念进行分析。针对激励中的不公平现象、制度激励形式化等问题,需要解决以业绩优先、注重公平和运用制度、物质、环境、生活等多手段综合激励的对策。

高校体育教师培育机制。构建学校体育人力资源培育的一体化理论,包括职前培养、入职教育和职后培训;校本培训与院校培训。实施师范院校、综合性大学与其他非师范类高等学校交互培育的立体化模式。

高校体育教师考核机制。需要对绩效考核系统的构成进行分析,明确其是一个由绩效目标确定、实施、考核、考核反馈、考核结果的运用6个环节组成的整体系统。针对绩效考核欠科学、不规范等问题,构建体育新课程下的高校体育教师定性定量结合的绩效考核指标体系,重视绩效过程管理、实施绩效工资、岗位流动管理和末位淘汰制度等策略。

4 实施高校体育教师职业化需解决的问题

体育教师的职业化发展成为一种历史必然,职业化不等于高学历,也不等于高职称、高职位,同样也不等于经验丰富的所谓的实干家,因此要实施高校体育教师职业化的道路需解决好以下问题。高校体育教师发展的路径问题的研究,如何构建有效的高校体育教师职业化体系作为框架,从而为职业化指明方面;对高校体育教师职业化评价指标问题的研究,通过评价主体采用科学方法,收集被评价对象在其主要活动领域和活动过程中的表征信息,做出量值或价值的判断过程,从而为高校体育教师的选拔、录用、培训以及晋升提供可靠、客观的依据,是进行高校体育教师管理的重要手段。

参考文献

- [1] Magali Larson. The Rise of Professionalism, A Sociological Analysis [M]. Berkeley, Los Angeles, London University of California Press, 1977:555 - 557
- [2] Roscoe Pound. The Lawyer from Antiquity to Modern Times [M]. Stipule: West Publishing CO. 1953:2 - 4
- [3] Art hur. M. Cohen. The American Community College [M]. Bass Publishers, 1996:36
- [4] Aryee S, Wyatt T, Stone R. Early Career out Comes of Graduate Employees: The Effect of Mentoring and in Graduations [J]. Journal of Management Studies, 1996, 33(1):95 - 118
- [5] Major D A, Kozlowski S W J, Chao Get al. A Long Intrudingly Investigation of New Comer Expectations, Early Socialization out Comes, and Them Overrating Effects Froe Development factors [J]. Journal of Applied Psychology, 1995, 80 (3):418 - 431
- [6] 萨缪尔森. 经济学上册 [M]. 北京:商务印书馆, 1987:160
- [7] 熊彼特. 资本主义、社会主义和民主主义 [M]. 北京:商务印书馆, 1998:2 998
- [8] 曼德. 新职业观 [M]. 北京:人民邮电出版社, 2006:55
- [9] 嘉格伦. 网络教育——21 世纪的教育革命 [M]. 万小器, 译. 北京:高等教育出版社, 2000:31
- [10] 毛为. 中国经理职业化趋势:经理革命 [M]. 北京:中国城市出版社, 1998:55 - 65
- [11] 闫永梅. 企业经营者职业化及其理论基础 [J]. 人力资源, 2004(8):30
- [12] 张建国. 职业化进程设计 [M]. 北京:北京工业大学出版社, 2003:225
- [13] 余世维. 职业化团队 [M]. 北京:机械工业出版社, 2007:98
- [14] 姚艳秋, 桓明慧. 教师职业化与社会化探微 [J]. 辽宁高等教育研究, 1999(3):106
- [15] 胡淼. 我国教师职业化的可行性举措 [J]. 辽宁教育学院学报, 2004(5):98
- [16] 韩春利. 当前我国体育教师招聘现状及发展对策研究 [J]. 北京体育大学学报, 2006(8):1 097
- [17] 王培富. 对教师职业化的几点认识 [J]. 甘肃教育, 2005 (11):41
- [18] 周祖谦. 关于推动我国教师职业化进程的思考 [J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 1998(3):109 - 111
- [19] 张玉田, 程培杰. 学校教育评价 [M]. 北京:中央民族大学出版社, 1998:259 - 261
- [20] 李会增, 张旭尧, 王向东, 等. 高校体育教师能力资源标准的初步研究 [J]. 体育学刊, 2006, 13(3):87 - 90
- [21] 张学研, 陈瑛. 对我国高校体育教师能力结构与评价的研究 [J]. 浙江体育科学, 2001, 23(4):13 - 14
- [22] 许光辉. 高校体育教师能力结构研究 [J]. 安徽教育学院学报, 2001(4):90 - 92
- [23] 刘英辉. 中、美高校体育师资管理的研究 [J]. 高师理科学刊, 2004, 21(4):16 - 27
- [24] 刘猛, 胡婉珍. 谈谈体育教师的能力结构 [J]. 九江师专学报, 2000, 16(6):77 - 79
- [25] 邹继香, 刘英辉. 理论责任与改革实践的思考 [J]. 体育文化导刊, 2005(8):19
- [26] 陈新. 深化聘用制度改革探索实行岗位聘用制 [J]. 中国民航飞行学院学报, 2004(3):1