

如何提升高校教学管理人员的研究水平

蔡志奇

(广东药科大学 教务处, 广东 广州 510006)

摘要: 主要围绕如何提升高校教学管理人员的高等教育研究水平这一问题, 从“应然”的视角阐述了不同岗位人员的研究取向, 从“实然”的视角分析目前存在的不足与原因, 从“使然”的视角提出改进的路径和措施。

关键词: 高等教育研究; 高校教学管理人员; 教学管理

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874 (2020) 02-0095-05

Measures to Improve the Research Level of Teaching Management Staffs in Colleges and Universities

CAI Zhi-qi

(Teaching affairs office, Guangdong Pharmaceutical University, Guangzhou 510006, China)

Abstract: This paper mainly focuses on how to improve the research level of teaching management staff in colleges and universities. Specifically, the research orientations of different posts are expounded from the “supposed to be” perspective, the existing problems are analyzed from the “as is” perspective, and the path and measures to solve the problems are discussed from the “how to be” perspective.

Key words: higher education research; teaching management staff in colleges and universities; teaching management

目前, 我国正处在实现高等教育内涵式发展的关键阶段, 提升高等教育管理水平成为迫切需要。高校教学管理人员是高等教育管理工作的重要群体, 由学校领导、教务处(含教学质量评估中心)、规划处(院校研究中心)和学院领导、系主任、教学秘书(教务员)等人员组成, 承担着人才培养的顶层设计、专业与课程的内涵建设、教学改革与教学运行管理、教学质量监控与评价等工作。他们既是高等教育研究的参与者, 也是教育教学改革的实践者。他们关于高等教育研究取向的适切程度与高等教育研究的水平直接影响着教育教学改革成效。

一、“应然”视角: 高校教学管理人员研究取向的理想图景

(一) 高等教育研究主题的划分方式

梳理研究主题的划分方式是讨论研究取向的重要基础。国内外对高等教育研究主题有几种代表性的划分方式。克里夫·H. 丘奇(Clive H. Church)将高等教育研究主题分为学生、教学、管理、政策和社会角色五个部分, 这与目前较为流行的大学生发展、高等教育教学、高等教育管理、高等教育政策与高等教育社会学五大研究领域基本相对应^[1]。马尔科姆·泰特(Malcolm Tight)基于乌尔里希·泰希勒(Ulrich Teichler)、福瑞克曼(E.

Frackmann)等学者对高等教育研究主题分类方式的讨论,将高等教育研究归纳为以下八个主题:(1)教与学:包括学习、高等教育中的各类学生、教学活动、教学方法等;(2)课程设计:包括高等教育的课程、学习技术、学生写作、评估等;(3)学生经验:包括入学、学习经验、完成和未完成学业情况、不同类型学生的经验等;(4)高等教育质量:包括课程评估、评分和成绩、国家质量监控等;(5)高等教育系统政策:包括政策环境、国家政策、比较政策研究、政策历史研究等;(6)院校管理:包括高等教育管理实践、院校领导与管理、院校发展和历史、院校结构、高等教育与工业界、社区的关系等;(7)学术工作:包括学术角色、学术发展、学术工作性质的变迁等;(8)知识:包括研究的性质、学科、知识的形式以及大学的本质等^[2]。以上两种划分方式都具有较为明显的实践指向,较少涉及理论研究。韩映雄教授将人大复印资料《高等教育》1980—2007年转发的6550篇文章的研究主题归纳为高等教育思想、元高等教育研究、高等教育系统、院

校管理四个一级主题,并对二级主题和三级主题进行了划分,其中高等教育思想和元高等教育研究主要涵盖的是基础理论研究相关内容,高等教育系统、院校管理则主要侧重于应用基础理论研究和应用研究相关内容^[3]。总体看来,尽管高等教育研究主题的分类标准不一,但上述几种分类方式中的内容已基本体现了国内外近几十年的研究领域。其中,韩映雄教授的划分方式兼顾了理论研究和实践研究,划分也非常详细,且与高校教学管理人员的研究内容较为吻合,笔者将其作为研究取向划分的重要参考。

(二) 高校教学管理岗位与高等教育研究主题

根据岗位职责对不同教学管理岗位的高等教育研究主题进行划分,具体见表1。为使分类更为明确,同时列出一级主题和二级主题,因部分二级主题涉及内容较多,相关内容在括号内进行了标注,所标注内容可视为三级主题。同时,因岗位职责不同,相同一级主题下的二级主题及标注内容不尽相同,相同二级主题下的标注内容也同样如此。

表1 高校教学管理岗位与高等教育研究主题

部门(岗位)名称	一级主题	二级主题
学校领导	高等教育思想	高等教育理念(含大学理念和办学理念)、高等教育与人、高等教育与知识
	高等教育系统	高等教育概况、结构与发展战略(层次、科类、地区与能级机构,发展战略)、管理体制(政府、市场与大学的关系,办学自主权)、高等教育与社会(高等教育与政治、经济、文化)
	院校管理	发展战略规划、组织与管理(管理理念、机构与制度、合作办学管理)、质量管理与保障(质量观、教学质量)、学科与专业(学科专业发展)、学校人力资源(师资队伍建设和教师专业发展)、学生(德育、学生发展)、组织文化(校园文化、管理文化、校史)
规划处(院校研究中心)	高等教育思想	高等教育理念(含大学理念和办学理念)、高等教育与人、高等教育与知识
	元高等教育研究	研究者与研究机构、研究方法论与具体方法、学科理论体系
	高等教育系统	高等教育概况、结构与发展战略(层次、科类、地区与能级机构,规模,发展战略)、管理体制(政府、市场与大学的关系,办学自主权)、高等教育与社会(高等教育与政治、经济、文化)
	院校管理	发展战略规划、组织与管理(管理理念、机构与制度、合作办学管理)、学科与专业(学科专业发展)
教务处 (含教学质量评估中心)	高等教育思想	高等教育理念(含大学理念和办学理念)、高等教育与人、高等教育与知识
	元高等教育研究	研究方法论和具体方法
	高等教育系统	高等教育概况、结构与发展战略(层次、科类、地区与能级机构,规模,发展战略)、高等教育与社会(高等教育与政治、经济、文化)
	院校管理	发展战略规划、组织与管理(管理理念、行政管理、合作办学管理)、质量管理与保障(质量观与教育评价理论、高等教育质量、教学质量、质量保障实践、评价技术与方法)、学科与专业(学科专业发展)、课程与教学(课程教学基本理论、教学模式、教学手段与方法、课程内容与教材建设、课程教学管理)、学生(招生与入学、学生发展)、组织文化(校园文化)

续表 1

部门（岗位）名称	一级主题	二级主题
学院领导	高等教育系统	结构与发展战略（科类、地区结构和级结构，规模，发展战略）、高等教育与社会（高等教育与政治、经济、文化）
	院校管理	发展战略规划、组织与管理（合作办学管理）、质量管理与保障（质量观与教育评价理论、教学质量、质量保障实践、评价技术与方法）、学科与专业（学科专业发展）、课程与教学（课程教学基本理论、教学模式、教学手段与方法、课程内容与教材建设、课程教学管理）、学生（招生与入学、就业、德育、学生发展）、组织文化（校园文化）
系（教研室）主任	院校管理	质量管理与保障（质量观与教育评价理论、教学质量、质量保障实践、评价技术与方法）、学科与专业（学科专业发展）、课程与教学（课程教学基本理论、教学模式、教学手段与方法、课程内容与教材建设、课程教学管理）
教学秘书（教务员）	院校管理	质量管理与保障（质量观与教育评价理论、教学质量、质量保障实践、评价技术与方法）、课程与教学（课程教学基本理论、教学模式、教学手段与方法、课程内容与教材建设、课程教学管理）

从表 1 可以看到两大特征。第一，一方面人员结构可喻为“金字塔形”，即学校领导位于塔尖，规划处（院校研究中心）和教务处（含教学管理质量评估中心）位于塔腰，学院领导、系（教研室）主任和教学秘书（教务处）位于塔底，另一方面从上至下三类人员的研究主题范围呈现“中间大两头小”的“橄榄形”。这说明规划处（院校研究中心）和教务处（含教学质量评估中心）作为教学管理的行政部门，在高等教育研究取向上涉及的面更广，他们既要领会学校的办学理念，又要参与教育教学具体问题的研究，还要具体指导各学院开展教学管理工作。第二，按照“学校领导——规划处（院校研究中心）、教务处（含教学质量评估中心）——学院领导、系（教研室）主任——教学秘书（教务员）”的顺序，研究主题呈现出“宏观——中观——微观”的趋势，反映了不同岗位有不同的研究视角。

需要注意的是，表 1 中研究主题完全相同的岗位，其研究侧重点和研究深度并不能相等同。如“高等教育理念（含大学理念和办学理念）”是学校领导、规划处和教务处共有的研究取向，但学校领导的研究视角应更为宏观，理解也要更加透彻；又如“课程与教学”，教务处相关人员与系（教研室）主任均有涉及，但前者应更关注中观层面的问题（如教学模式与教学方法的种类、特点），后者应更关注微观层面的问题（如针对某一专业最适用的教学模式和教学方法）。

二、“实然”视角：高校教学管理人员研究的不足与成因

（一）对高等教育研究的重要性认识不到位

对高等教育研究重要性认识不到位的情况上至学校领导，下至教学秘书都广泛存在。大部分高校教学管理人员并不具有高等教育背景，没有接受过系统的高等教育管理培训，这并非主要问题，主要问题在于他们缺乏结合工作开展研究的意识和动力。如有的学校领导、规划处处长不太关心也不去研究什么是大学理念，没有深入思考所在高校的办学定位与办学特色，又如有的教务处负责教学改革的人员不研究培养方案的内涵，有的负责教学质量监控的人员不主动学习教学评估的理论和方法，工作只停留在保持基本运转的层面。在高等教育的外延式发展阶段，以上问题或许尚未凸显，但在内涵式发展阶段则会成为提升管理水平的羁绊。正如菲利普·G·阿特巴赫所指出：随着高等院校规模的不断扩大，以及他们提供更多的服务和专业，需要对院校进行更有效的管理。没有接受过管理培训或对管理工作没有浓厚兴趣的业余人员不再有可能去管理一所大学^[4]。

（二）高等教育研究取向与岗位职能不匹配

部分教学管理人员热衷于高等教育研究，但研究取向与岗位职能并不匹配。一是重视理论研究，忽视应用实践研究。德国著名高等教育研究

专家乌尔里希·泰希勒(Ulrich Teichler)根据高等教育专家在理论和方法论、知识领域和应用与发展三个方面的专业基础的不同,将他们区分为六种类型(见表2)^[5]。从该表可见,前两类专家最关注的是理论或方法论的研究,最不关注的是应用和发展研究,后两类则最关注应用和发展研究,最不关注理论或方法论研究。按照泰希勒这一分类方式,高校教学管理人员主要对应后三类,应着重关注高等教育领域相关知识及应用研究。然而,部分教学管理人员受职称评审等因素影响,只重视理论研究,割裂了理论与实践的辩证关系,研究成果难以在教学改革实际中发挥作用。二是研究主题与岗位职责不相符。如院校研究中心人员依靠自身研究基础和研究专长,研究重点并非高校发展所需的数据决策,而是落在高等教育史等领域;教务处人员不围绕教学模式、课程建设等领域展开研究,而把主要精力放在高等教育理念研究方面。

表2 高等教育专家类型

类型	专业基础		
	理论/方法论	知识领域	应用/发展
(1) 以学科为基础的临时的高等教育研究者	++	--	--
(2) 以学科为基础的长期的高等教育研究者	++	+	--
(3) 以主题为基础的学术性的高等教育研究者	+	+	~
(4) 应用高等教育研究者(政策研究者、机构研究者)	~	+	+
(5) 高等教育咨询者	-	+	++
(6) 高等教育研究反思者	--	++	++

(三) 对高等教育基本理论知识和研究方法的掌握和运用不足

不少高校教学管理人员没有经过系统的高等教育研究培训,没有全面掌握高等教育研究的基本理论和研究方法,且往往采用“单打独斗”的方式开展研究工作,缺乏专业指导和充分交流。经常可以看到他们撰写教学改革材料时未能使用高等教育的学科语言,甚至理解上就存在偏差和错误。如接受专业评估时混淆了培养目标与培养

规格的概念;实施协同育人时把握不住本科和高职的区别;描述在线课程建设时不了解慕课和私播课的区别;推动教学方法改革时不懂翻转课堂的定义;申报虚拟实验仿真项目时不清楚建设目标和内涵;等等。研究方法不正确的情况亦不少见,如对两种教学方法的成效进行比较研究时,不懂得如何进行抽样和计算样本含量,不懂得怎样的差异才具有统计学意义。如此一来,不仅研究成果不能在教学管理中发挥有效作用,且往往因研究停留在浅层次水平影响其学术生涯发展。

导致上述问题的原因主要有几个方面:一是缺少引导和培训。不少高校尚未建立或完善教学管理人员的培训机制,缺少岗前培训,也缺少在岗培训,更缺少系统的培训。是否开展研究,研究什么内容,研究水平能否不断提升全凭个人意愿、兴趣和能力;二是人员流动性较大。部分学校领导、职能部门领导和学院领导不具有高等教育学科背景,没有接受过系统的管理培训,也没有意识到自身不足,在一两个任期之后,就回到原来的专业技术岗位上;三是缺乏有效的激励机制。行政级别晋升是不少教学管理人员职业发展的唯一通道,他们缺乏职称评聘的机会,研究工作与待遇互不挂钩,对其积极性造成严重影响。

三、“使然”视角:提升高校教学管理人员研究水平的主要路径

(一) 学校的层面

1. 以“领域论”为主要取向,加强顶层设计与引导

“学科论”与“领域论”是高等教育研究中两种不同的研究取向。“学科论”主要关注学科知识的积累和学科理论体系的建立;“领域论”是基于高等教育研究的复杂性、研究方法的多元性以及基本概念和理论体系未形成共识、尚未具备成为一门学科的标准而只停留在研究领域层面而提出的,重点关注高等教育的现实问题,注重研究的实用价值,以问题解决为目的,体现的是实用主义精神^[6]。“学科论”和“领域论”各有侧重,各有道理,但对教学管理人员而言,开展研究的首要目的在于解决教育教学实际问题,因此学校层面要以“领域论”为主要取向,强化高等教育研究顶层设计。要从完善部门职能的角度出发,明

确不同部门和岗位在高等教育研究方面的主要内容和要求,通过召开研讨会、开设系列专题讲座、设立研究项目等措施,引导和鼓励不同岗位的人员密切结合自身岗位开展研究。同时,也不应排斥“学科论”的观点,因为掌握高等教育学科的基本理论和方法是有效开展研究的重要基础。

2. 以“行政逻辑”为主要思路,构建研究队伍培养体系

“学术逻辑”与“行政逻辑”是两种不同的高等教育研究取向。前者追求探寻学术真理、学科规律和学科的学术合法性,后者则着眼于现实问题,注重解决问题的有效性。以“行政逻辑”为导向,以培养解决实际问题的能力为主要目标,构建高等教育研究培养体系,是提高教学管理人员研究能力的重要举措。一方面可依托教师发展中心等部门,充分考虑教学管理人员的学科背景和岗位职责,设计和构建涵盖高等教育基本理论知识、高等教育基本研究内容与方法、高等教育发展现状、学校办学历史与现状等内容,且具有内在逻辑关系的培训课程体系,对其进行系统培训,使其具备开展高等教育研究的基本素养。在此基础上,还要为他们提供充足的学习机会,开阔视野。另一方面,可根据学校教学工作实际,在不同阶段研讨制定系列研究选题,采用“项目制”等方式将研究工作落实到相关部门及岗位。

3. 以“双轨并行”人事管理机制为主要抓手,充分调动积极性

相当部分高校教学管理人员所在岗位为行政岗位,他们不能参与职称评聘,只能把行政级别晋升作为职业生涯发展的唯一途径。他们既面临行政职务晋升机会有限的现实问题,也面临岗位轮换相对频繁的问题,极大限制了开展研究的积极性和持续性。高校可考虑采用行政级别晋升与高等教育职称晋升并行的方式,为教学管理人员提供两条发展路径,拓宽其发展空间,以保持队伍的稳定性和激发他们开展研究的积极性。

(二) 教学管理人员个人层面

1. 加强理论知识的学习,夯实研究基本功

教学管理人员不仅要掌握高等教育的基本理论知识和研究方法,还要结合自身岗位进行有针对性、系统性的学习。如从事教学质量监控工作的人员,要对国内外教学质量监控的发展历程与现状、主要方式与特点等内容进行系统性的学习,

结合本校实际,开展有针对性的研究,夯实工作基础。同时,要有选择性的拓展高等教育相关的哲学、社会学、经济学等领域的知识,毕竟单一学科难有建树,也不利于从整体上全面认识相关领域的理论模式。

2. 坚持问题导向,密切关注高等教育发展趋势

教学管理人员重在解决实际问题,需要树立问题意识,坚持问题导向。要对外部环境变化保持高度敏感,密切关注高等教育的变革趋势。要深刻理解国家高等教育相关文件的内涵,并结合所在高校办学实际进行正确“解读”。如医药院校的教学管理人员开展“新医科”建设要结合健康中国战略、医药行业人才需求变化趋势、高等教育人才培养类型的演变等,深刻理解它的提出背景,研究它与本校人才培养定位、专业布局与内涵建设、办学特色等的关系,提出建设目标与措施。

3. 制定研究计划,重视团队合作

“零敲碎打”式的研究并不利于个人学术生涯的成长,对教学管理水平的提升效果也有限。要结合工作实际和自身特长,选定主要研究领域,制定短期、中期和长期的研究计划,开展系统性研究。同时,仅依靠个人力量和个人兴趣开展研究也难以形成综合性的研究成果,组合研究团队,围绕研究主题,分工协作,取长补短,有利于形成协同效应,在某些领域的研究上取得较大突破。

参考文献:

- [1] 陈洪捷,施晓光,蒋凯. 国外高等教育基本文献讲读[M]. 北京:北京大学出版社,2014:5-12.
- [2] [英]马尔科姆·泰特. 高等教育研究:进展与方法[M]. 侯定凯,译. 北京:北京大学出版社,2007:5-14.
- [3] 韩映雄. 高等教育研究的主题分布——基于人大复印资料《高等教育》(1980—2007年)的分析[J]. 现代大学教育,2009(3):6-12,110.
- [4] [美]菲利普·G·阿特巴赫. 高等教育变革的国际趋势[M]. 蒋凯,译. 北京:北京大学出版社,2009:223.
- [5] [德]乌尔里希·泰希勒. 高等教育研究:一个多学科研究的案例[J]. 叶赋桂,译. 清华大学教育研究,2003(1):1-8.
- [6] 马陆亭,叶桂仓. 高等教育研究的繁荣与危机[J]. 中国高教研究,2016(10):11-16.