

社区教育专职教师职业发展研究

——基于上海市社区教育专职教师队伍现状的调查分析

○卢玉娟

摘 要 2013年,上海市中学职称评定系统里设立了社区教育学科,符合要求的社区教育专职教师可以申请社区教育科目的高级职称。然而,在政策瓶颈突破之后,社区教育专职教师队伍职业发展仍然面临重重困境,主要表现在岗位职责、身份认同、职后培训、专业发展等方面。针对社区教育专职教师发展面临的困境,岗位工作回归教师本位,建立导师制度,提高学术论文写作能力,立足校本课题,提升科研能力,建立专业培训体系等措施,将有力促进社区教育专职教师的职业化和专业化发展。

关键词 社区教育;专职教师;职业发展

作者简介 卢玉娟(1978-),女,硕士,上海市虹口区业余大学讲师,研究方向:成人教育、社区教育。(上海 200080)

课题来源 本文为上海市教育科研研究基金项目“中心城区成人高校优化学习资源的实践研究”(项目编号:B14079)阶段性成果。

“十二五”期间,上海的社区教育专职教师队伍建设取得了实质性的突破。2011年1月,《上海市终身教育促进条例》出台,明确规定将从事终身教育工作的专职教师的职务评聘纳入相关行业职务评聘系列。社区教育专职教师的职务评聘参照国家教师职务评聘的相关制度执行。2013年,上海市中学职称评定系统里设立了社区教育学科,符合要求的社区教育专职教师可以申请社区教育科目的高级职称。然而,在政策瓶颈突破之后,社区教育专职教师职务评聘工作并没有达到预期的效果,参加社区教育高级职称评聘的教师却如凤毛麟角,社区教育专职教师队伍职业发展仍然面临重重困境。原因何在?如何破解?种群生态学理论和社会学理论的观点给此问题带来新的解读视角。

一、关于种群生态学理论和社会学理论

种群生态学理论认为,每一个物种种群都会经历形成阶段、成长阶段并最终走向衰亡。这是一个螺旋式上升的过程,因发生变异而从原种群中发展出来的新物种种群,在形成阶段必然因获取资源而面临与其他物种种群的激烈竞争,并因种群个体数量较少而在竞争中处于不利地位。

专业社会学也主张,传统的专业会由于不断分裂而实现数量上的增长。同时,通过一个专业化过程或响应商业、社会价值和技术进步的变化,新

的专业会从传统专业中分离出来,形成一个新兴的专业。

将社区教育专职教师群体放在种群生态学和专业社会学理论下审视,不难发现,社区教育专职教师群体源自普教教师群体,是因社区教育发展需求而出现的一个新生群体,还处于萌芽阶段。其职业发展的内部条件和外部环境还不够成熟,其自身发展处于暂时困境之中,在各种表象之下揭示的是其专业化和职业化发展欠缺的本质问题。

二、社区教育专职教师职业发展困境

社区教育专职教师群体自上海市原闸北区2001年2月正式组建社区教育辅导员队伍以来,只有短短的16年时间。根据上海市学习型城市建设服务指导中心的统计,截至2015年12月,上海市社区教育专职教师共有1262名,分布在上海市的17个区县。通过问卷调查和个别访谈,梳理总结后发现,社区教育教师职业发展困境主要表现在以下三个方面。

(一)岗位职责边界模糊,引起专职教师缺乏身份认同

调查发现,社区教育专职教师的岗位工作内容涉及面广,包括学校管理、活动策划与组织、项目研究、课程开发、对外宣传和指导服务等职责。学校管理主要指负责社区学校日常教学管理、活动管理、资料管理、兼职教师和志愿者队伍的管

理;活动策划与组织意味着社区教育专职教师要策划并组织社区学校开展各类文娱活动,组织各类培训;项目研究是指社区教育专职教师要调查本区域内居民的学习需求和培训需求,开展社区教育实验或项目研究;课程开发是指他们要根据居民需求,开发具有地域特色的社区教育课程;对外宣传主要是指通过开展社区教育,宣传党的方针政策、科学知识、文明礼仪等。指导服务意味着社区教育专职教师要为村(居)委教学点的社区教育活动提供必要的服务,指导居民学习团队开展好各类学习活动。除此之外,他们还要应对上级部门针对街道学习型社会建设和终身教育工作的检查等一些临时性或突击性的工作,头绪繁多、内容多样。

以上海市金山区为例,金山区通过从普教系统中定向招聘、分流转换等途径建立起一支人数不多、但相对稳定的社区教育专职教师队伍,在社区教育发展中扮演着重要角色。金山区社区教育专职教师的基本职责表现在以下几个方面:社区教育活动的策划组织者、社区教育管理者、社区教育课程的开发与组织实施者、社区教育研究者、社区教育宣传者、基层社区教育发展指导者,以及其他诸如学校的出纳及总务工作,亦需完成街镇文明委布置的阶段性工作,协助学历教育的招生与日常管理等工作。

在《中华人民共和国国家标准(GB/T20647.3-2006)社区服务指南第3部分 文化、教育、体育服务》中,对社区专职教育人员的基本能力要求包括五个方面,即教育教学组织、社会调查研究、课程开发、社会沟通与协调、语言文字表达能力。

通过比对上海市社区教育专职教师的实际工作岗位职责和国标要求,相同之处在于两者都包含了管理者、研究者、宣传者和指导者的角色要求,而不同之处则在于,作为教师职业身份核心职责的教学职责在国家标准中明确提出,并作为第一能力列为五大能力之首,而在上海市社区教育专职教师的实际工作岗位职责中却没有体现。与此同时,在社区教育专职教师的实际工作职责中,还额外增加了管理、宣传等职责,纷繁复杂的角色身份在让社区教育专职教师疲于应对的同时,亦深深影响了社区教育专职教师的专业身份认同,致使其职业认同感不足甚至缺失,引发人员流失。

但如若从专业社会学视角来审视此现象,亦可发现社区教育作为一个新专业,其专业属性还在形成过程中,而社区教育专职教师的专业工作内容也将经历一个由粗到精、去粗存精的专业化发展过程。目前,社区教育专职教师岗位工作内容宽泛、头绪繁多,在一定程度上也符合种群生态学理论中一个仍处于发展阶段的新专业的种种表现。

(二) 专业知识先天不足,造成职称晋升困难重重

1. 专业背景宽泛。根据2015年上海市学习型城市建设服务指导中心办公室对社区教育专职教师所做的调研,目前在岗社区教育专职教师教育背景多种多样,排在前10位的专业有教育学、语言学、管理学、文学、数学、计算机、思想政治教育、经济、法学和物理。毕业于社区教育专业和成人教育专业的社区教育专职教师有27位,仅占2.14%。即便以更宽泛的专业领域“教育学”作为统计依据,也仅有206位,占总人数的16.32%。

现有的社区教育专职教师,大多是从普通教育领域转岗而来。以上海市静安区为例,到2016年12月为止,静安区共有社区教育专职教师110位,全部来自于静安区的中小学校和幼儿园。而上海市徐汇区对社区教育专职教师的界定则特指徐汇区从中小学校和幼儿园选派到社区教育管理办公室、未成年人保护办公室和13所街镇社区学校,专门从事社区教育工作的在编人员。

缺乏系统的社区教育专业学习背景,是造成目前社区教育专职教师职称晋升难的内在原因。社会学家布兰德斯曾提出构成“专业”的最基本的三大属性:全日制的正式职业,以深奥的知识、才能和技术为基础,为公众和社会提供无私的服务。拥有深奥的知识、才能和技能,正是社区教育专业与其他专业的本质差异所在。

2. 职称晋升困难。调查发现,上海市社区教育专职教师职称构成中,中级职称的比例最多,达到57.29%,其次是初级职称的教师,比例为17.75%。拥有高级职称的教师占比最小,仅为13.87%,还有一些教师没有职称。在目前这个看似合理的呈纺锤形的职称比例结构中,中级职称向高级职称晋升却陷入困境。

究其原因,还在于社区教育的专业性与现有社区教育专职教师专业背景的矛盾。在社区教育教师职称评审中,科研要求具体体现为:提交3篇具有代表性的与社区教育相关的科研成果;科研成果中至少有1篇为公开发表的学术论文,即发表在具有国内外公开书刊号的刊物或著作上,如成果为科研项目报告,需提供区级及以上能反映申报者实际贡献的相关证明。这些社区教育专业属性的论文和科研成果都要求专职教师具有相当的专业背景和理论功底,但半路出家根基浅,理论匮乏又往往使其不敢甚至不想从事科研工作,造成其在职称晋升时条件不达标,只能望而生叹。

(三) 职后教育缺乏长效机制,导致职业能力发展缓慢

社区教育专职教师的工作特性由社区教育的工作范围、职责和特点决定,与社区教育专职教师的能力建设紧密相关。当前,针对社区教育专职教师的培训主要以社区教育领域的专家开设的讲座、专题培训、研讨活动为主,在上海市市级层面主要涉及到三家单位,分别是上海市学习型社会建设服务指导中心、上海市社区教育实验项目管

理办公室和上海市终身教育研究院。上海市学习型社会建设服务指导中心主要开展社区教育课程开发与活动组织类培训。例如 2014 年 4 月,针对社区学院社教部主任、各社区教育课程联合教研室负责人等组织了“如何做好微课”的培训。2017 年 3 月,组织了学习团队骨干培训。上海市社区教育实验项目管理工作办公室主要开展社区教育实验项目、社区教育研究等培训。如 2017 年 4 月,针对社区教育实验项目负责人组织了以“做好实验项目的几个关键要素”为主题的培训。上海市终身教育研究院主要做社区教育管理与工作能力方面的培训,如 2014 年 6 月,针对上海市社区教育青年骨干队伍组织了以“胜任能力和专业发展”为主题的培训。

以上机构分别从社区教育课程开发、科研实验和管理能力等方面对社区教育工作者进行了培训,具有一定的意义。但仔细考量,不难发现,这些培训多是零星的、碎片式的,是基于各主管部门工作需求的,缺乏深入性和系统性,缺乏全市范围内的顶层设计,也难以满足社区教育专职教师职后继续提升业务能力和职业发展的需求。从培训形式上看,也主要以集中上课或讲座为主,实践考察、学习讨论、网络培训等灵活多样的培训形式很少出现,更难以涉及社区教育专职教师。一言以蔽之,对社区教育专职教师来说,有培训,少系统。

三、社区教育专职教师职业发展困境之破解

社区教育专职教师队伍职业发展面临的困境,无论岗位职责边界模糊引起的专职教师身份认同问题,还是专业知识先天不足造成的职称晋升困难问题,抑或是职后教育缺乏长效机制,导致的职业能力发展缓慢问题,种种表象背后掩盖的是社区教育专职教师的职业化和专业化不足的本质问题。针对这些问题,可以尝试从以下三个方面入手解决。

(一) 岗位工作回归教师本位

客观上,社区教育专职教师工作条线多、任务杂,缺乏清晰明了的身份定位。因此,明确社区教育专职教师岗位职责,是促进社区教育专职教师职业化和专业化发展的首要之举和当务之急。

社区教育专职教师管理部门应根据国家标准和地方法规,对照社区教育教师专业标准,进行社区教育专职教师岗位分析,规范社区教育专职教师业务档案,制定符合社区教育专职教师的管理考核办法,明确社区教育教师的工作范围、类别及工作量标准。

岗位工作回归教师本位。管理部门和教师本身要明确,教师身份是社区教育专职教师的首要身份。社区教育专职教师要具备课程开发、教学设计、教学实施、教学反思等四项基本能力,并开设社区教育课程。

(二) 职业发展立足科研实践

立足社区实验项目,提升科研能力。社区教育

实验项目为社区教育专职教师提升科研能力提供了载体。通过承担社区教育实验项目,社区教育专职教师从实验项目选题设计、实验方案撰写、实验数据分析,到实验结果总结,通过全程参与实验过程,可以锻炼、提升自身的科研能力。

建立兼职导师制度,提高专业论文写作能力。基于目前社区教育专职教师主要来自于中小学、幼儿园,其所学专业并非社区教育的实际情况,可建立兼职导师制,由具备专业知识和能力的教师实施带教。具体可由社区教育专职教师提出申请,各级主管部门进行统筹规划,聘请社区教育领域的专家学者作为社区教育专职教师的导师,指导其开展社区教育研究和学术论文写作,帮助其尽快熟悉社区教育、提升专业能力。

(三) 职后教育助力专业发展

社区教育专职教师培训还未成体系,不能满足社区教育专职教师专业发展需求。鉴于目前社区教育专职教师培训现状,建立完善的职后继续教育体系将有效促进其专业发展。具体可在社区教育专职教师个体职业发展规划的基础上,充分结合已有专业背景和个体需求,依托高校科研院所等专业机构,建立社区教育专职教师分层培训体系。可根据社区教育教师专业成长阶段,设计制定社区教育专职教师“入职上岗培训”“全员常规系列培训”“社区教育骨干培训”等分层培训体系。

健全培训管理制度。借鉴中小学、幼儿园教师培训制度,建设社区教育专职教师职后培训体系,开发多样性、专业性的社区教育培训课程,让社区教育专职教师的继续教育培训与绩效考核相结合,对培训进行过程性考核和结果性考核,切实保证职后教育质量。

参考文献:

- [1] 上海市人民代表大会常务委员会.上海市终身教育促进条例[Z].2011-1-5.
- [2] 罗珉.组织理论的新发展——种群生态学理论的贡献[J].外国经济与管理,2001,(10).
- [3] Watkins, JW, Drury, L. & Preddy, D. From Evolution to Revolution: The Pressures on Professional life in the 1990s [D]. Bristol: University of Bristol, 1992.
- [4] [德] 迪特·布兰德斯.简单管理[M].张华南译.北京:东方出版社,2006:1-20.
- [5] 张冬霞.社区教育专职教师队伍专业化建设研究[J].成人教育,2015,(07).
- [6] 赵康.专业、专业性及判断成熟专业的六条标准——一个社会学角度的分析[J].社会学研究,2000,(5).
- [7] 台湾地区师范教育学会主编.教师专业[M].台北:台湾地区师大书苑,1992:1-18.
- [8] 周倩.高等教育学与社会学视角下专业与专业化探析[J].江苏高教,2006,(03).
- [9] 赵德成,梁永正.教师培训需求分析[M].北京:北京师范大学出版社,2012:110.
- [10] 时伟.专业化视野下教师继续教育的理论与实践[D].华东师范大学博士学位论文,2003.

责任编辑 王超