

民办高校教师工作能力现状及其对教学效能感的影响分析

周海涛 郑淑超

摘要:教师工作能力是教师顺利完成工作任务必备的综合能力,直接影响教师工作的质量效率和教学效能感,研究工作能力现状及其对教学效能感的影响有助于民办高校教师策略精细化。在对我国62所民办高校4307位教师调查发现:民办高校教师工作能力总体水平较高,其中教学能力较高,科研能力较低;收入、性别、学校层次、职称、学历等特征变量对教师工作能力水平有显著影响;教师工作能力水平与教学效能感及其各维度之间呈显著正相关。建议聚焦不同性别、学科、学历、职称、职务、通勤时间和收入等教师的能力制约因素,有针对性采取多样化的能力提升措施;紧扣民办高校的应用型特性,优化教师在工作中实践、在实践中提升的环境条件;围绕工作能力和教学效能感的内在共生关系,促成良性互动的正效循环;全方位统筹工作能力建设,聚集各方联动、相互支持的强大合力。

关键词:民办高校;工作能力;教学效能感;影响分析

中图分类号: G648.7

文献标识码: A

文章编号: 1009-2447(2018)03-0028-11

一、问题提出

“人”是教育工作的主体,“人才”是高校的第一资源。提高高校教育教学质量,关键在于提高教师队伍质量,本质上是强化教师的工作能力和教学效能感。民办高等教育已发展成为我国高等教育事业的重要增长点和促进教育改革的重要力量,增强民办高校教师工作能力和教学效能感是关涉民办高等教育健康发展的核心要素。民办高校教师工作能力水平关系到教学效果和学生学业成效,同时也影响着教师教学效能感,进而影响教师能否满意职业环境,高质量地投入工作。哪些因素影响了民办高校教师工作能力水平?工作能力水平与教学效能之间存在怎样的相关性?如何增强工作能力,提高教学效能感?回答这些问题,有利于理解和促进民办高校教师队伍整体建设。

(一)概念界定

1. 工作能力

工作能力(Work Ability)^[1](Tuomi, 1991)是劳动者在工作过程中解决和应付劳动任务的总体表现,包括体力能力、脑力能力和社会能力^[2](Nygard, 1991)。具体来说,工作能力是职务对劳动者的能力要求,包括必备知识、专业技能、一般能力;即由外显的知识层,内隐的知识与技能层,沉淀的认知、价值、品质和个人特质层构成^[3](王勇, 2003)。工作能力是劳动者的从业基础,直接影响着做事的质量和效率^[4](Ilmarinen, 1991)。

2. 教师工作能力

教师工作能力(Teacher's Work Ability)是指教师顺利完成教学任务必备的综合能力,是教师的核心素质。林崇德^[5](1996)认为教师工作能力至少包括职业理想、知识水平、教育观念、教学监控

基金项目:教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“民办教育分类管理政策实施跟踪与评估研究”,项目编号:16JZD048。

作者简介:周海涛,男,陕西汉中,北京师范大学教育学部教授、博士生导师。从事教育政策、高等教育研究;郑淑超,女,浙江温州人,北京师范大学教育学部博士生。从事高等教育、民办教育研究。

能力、教学行为与策略; 欧盟将教师工作能力分为工作网构建能力、团队合作能力、培训能力、管理能力^[6] (Kristiina, 2009); 张波^[7] (2000) 指出教师工作能力包括教学能力、科研能力、管理能力、创造能力, 四种能力结构体系完整统一、相对独立并交相辉映^[8] (2007); Molenaar^[9] (2009) 认为高校教师工作能力有教学领域、组织级别和能力构成三个维度; 徐继红^[10] (2013) 提出我国高校教师能力结构包括能力构成领域、工作领域和活动过程领域; 李海健^[11] (2016) 指出高校教师工作能力包括终身学习能力、反思教育能力、运用网络资源能力。

可见, 相关研究将教师教学活动过程能力作为教师工作能力的重点, 也提及团队合作、工作网建构、能力构成、运用网络资源等通用的工作能力, 此外是组织能力、监控能力、反思教育能力等相关管理能力, 还提及高校教师的重要工作之一——科研工作。本文的教师工作能力包括教学能力、通用能力、管理能力、科研能力等四个维度。

3. 教师教学效能感

教师教学效能感 (Teacher Efficacy) 是教师对自己完成教学任务、影响学生成就的信心^[12] (Gibson, 1984), 是教师对自身组织和推进课堂以实现预期目标能力的信念^[13] (Moran, 1998)。教师教学效能感是教师职业特征的敏感指标, 可预测教师教学工作^[14] (辛涛, 1996) 和学生学业成就^[15] (屈卫国, 1999), 与教师职业满意度^[16] (McLennan, 2017)、幸福感^[17] (翟瑞, 2014) 显著正相关, 影响教师职业倦怠^[18] (Skaalvik, 2010), 是教师自主发展的重要内在推动力^[19] (Hui Wang, 2015)。

可见, 教师教学效能感是一个感知性的综合概念, 本文包括教学策略、课堂管理和学生投入三个维度。

(二) 研究基础

工作能力与劳动者职业经验、心理状态、工作动机等方面密切关系^[20] (张磊, 2003), 研究已扩展到各行各业, 包括刑警、医生、工人等, 但对教师工作能力的研究占比仍较大。

在工作能力四个维度上, 通用能力^[21] (彭聃

龄, 2001) 是直接影响活动效率, 使活动顺利完成的身心特征的统称; 与人们所从事的活动紧密相关, 是完成所有活动任务的身心可能性或必要条件, 包括交际能力、沟通能力等。教学能力^[22] (Wang, 1980) 是指教师准备、完成、反思教学全过程的能力, 是教师顺利完成教学活动所需的职业素质^[23] (杨文华, 1996)。管理能力^[24] (罗树华, 2000) 是指教师在教育过程中有目的、有计划、有组织的管理教育活动, 为实现教育目标充分占有教育信息、合理运用时间、调控自己的情绪、搞好自我管理等的的能力。科研能力^[25] (高扩昌, 2009) 是指教师具有较强科研意识, 能够准确选定课题和研究对象, 熟练运用合适的方法与手段, 有效地探索教育教学规律, 科学、规范地表达研究成果的能力。在工作能力水平测量上, 国内常用《综合性工作能力指数量表》(Comprehensive Work Ability Index, CWAI)^[26], 它基于芬兰职业卫生研究所提出的工作能力指数法 (Work Ability Index, WAI)^[27] (Ilmarinen, 1992), 中文WAI在2000年发表^[28], 信效度良好^[29] (马来记); 此后张磊等评价了WAI的稳定性^[21] (2003), 并基于中国文化背景编制出有良好稳定性、信效度^[30] (2008) 和同质性信度^[31] (2006) 的CWAI。

有研究发现, 教师工作能力与应对资源正相关, 应对资源越强, 教师工作能力越高^[32] (王治明, 2001); 与职业紧张负相关, 职业紧张度越高, 教师工作能力越低^[33] (曾繁华, 2002)。教师工作能力还与心理健康相关, 心理状态越差, 工作能力越低; 与满意度显著正相关, 满意度越低, 工作能力越低 (刘继文^[34], 2001; 李富业^[35], 2008)。

综上, 研究教师工作能力现状及影响, 对提高教师工作能力及策略有积极指导作用。基于某省四所高校200位教师工作能力的调查认为, 多数高校教师专业知识尚可, 个人特质基本满足需要, 但专业发展意识不足, 教学技能缺乏创新^[10] (徐继红, 2013), 即高校教师科研能力、通用能力较强, 教学能力、管理能力相对薄弱。但基于全国的大样本研究文章未见发表, 对民办高校教师的研究屈指可数, 迄今未见工作能力与教学

效能感的相关研究。

二、研究方法

本研究采用项目分析、因子分析等方法编制的信效度符合心理学要求的教师工作力量表，调查全国民办高校教师工作能力现状，并探索其与教师教学效能感的关系。

（一）研究对象

向全国西、中、东部15个省、自治区、直辖市共62所民办高校发放问卷，回收4362份，其中有效问卷4307份，有效率98.74%。其中本科及以上学历教师2991人，专科及高职教师1316人；男教师1420人，女教师2887人。所取样本具有全国代表性，并达统计要求。

（二）研究工具

教师工作力量表：研究保留16项， $X^2/df=1.74$ ， $KMO=0.942$ ，Bartlett球形检验 $P<0.001$ ，模型拟合优秀；四因子解释总变异量73.19%，符合预期结构设定；主成分提取后Kaiser标准化倾斜旋转并6次迭代后收敛，每个维度4项，各维度按内涵命名为教学能力、通用能力、管理能力、科研能力；各项维度负荷值为0.757—0.909；总量表及四维度的Cronbach's α 系数分别为0.934，0.868，0.806，

0.838，0.904。

教师教学效能感量表：沿用Moran^[14]（2001）的教师教学效能感量表，包括教学策略、课堂管理和学生投入三个维度。研究保留18项，所有题项间相关度0.462—0.742（ $P<0.001$ ）， $KMO=0.973$ ，Bartlett球形检验 $P<0.001$ ；三个因子解释总变异量71.38%，主成分提取后Kaiser标准化倾斜旋转并7次迭代后收敛；各自维度负荷值为0.756—0.884，维度间相关值为0.702—0.742，模型拟合优秀；总量表及三维度的 α 系数分别为0.963，0.915，0.908，0.924。

三、数据与结果

（一）工作能力整体水平

我国民办高校教师工作能力均值3.656（见表1），显著高于理论中值3（ $P<0.001$ ）。表明我国民办高校教师工作能力总体水平较高，满足高校工作对教师的能力需求。其中，四维度均值大小为：教学能力>通用能力>管理能力>科研能力，差异显著（ $P<0.001$ ），事后检验四维度间两两比较均差异显著（ $P<0.001$ ）。科研能力相对较低，显著影响工作能力均值。

表1 民办高校教师工作能力均值表

	教学能力	通用能力	管理能力	科研能力	总均值
M±S	3.922±0.563	3.728±0.604	3.719±0.640	3.356±0.759	3.656±0.538
中值差异	$t=107.457^{***}$	$t=79.165^{***}$	$t=63.442^{***}$	$t=30.820^{***}$	$t=80.077^{***}$
维度差异	$F=658.341^{***}$				

注：1.所有分析均经Levene方差齐性检验（ $P<0.001$ ）；2.* $P<0.5$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$ ；下同。

（二）不同特征变量下教师工作能力水平

研究收集多种特征信息，以探讨这些变量与民办高校教师工作能力的关系。方差分析发现：性别、学科、学校层次、职称、职务、收入、通勤时

间对工作能力有显著影响（ $P<0.001$ ），学历对工作能力影响也显著（ $P<0.05$ ）。身份、年龄、教龄、学科、承担课程门数、周课时数、本校工作年限对工作能力影响不显著（见表2）。

表2 各特征变量对民办高校教师工作能力的影响差异性

学校层次	性别	身份	年龄	教龄	通勤时间	学历
$B=39.096^{***}$	$F=102.654^{***}$	$F=0.691$	$F=1.114$	$F=0.951$	$F=10.675^{***}$	$F=3.734^*$
职称	学科	承担课程	周课时数	工作年限	收入	职务
$F=7.848^{***}$	$F=10.089^{***}$	$F=1.363$	$F=2.032$	$F=1.205$	$F=7.436^{***}$	$F=8.014^{***}$

注：B为Levene检验方差不齐性时，采用Brown-Forsythe值；下同。

对表2分析检出教师工作能力的影响显著项再进行方差分析,以探讨具体影响。

1.不同学校层次教师工作能力水平

不同学校层次教师工作能力四个维度差异均显著 ($P<0.001$); 专科/高职教师的教学能力、通用能力、管理能力、科研能力均显著高于本科及以

上教师均值 ($P<0.001$), 见表3。

2.不同学科教师工作能力水平

不同学科教师工作能力水平差异显著 ($P<0.001$), 其中艺术学教师的教学能力、通用能力、管理能力、科研能力较高, 农学教师的工作能力水平在所有学科中相对最低, 见表3。

表3 学校层次、学科对民办高校教师工作能力的影响差异性

		教学能力	通用能力	管理能力	科研能力
层次	本科及以上	3.896 ± 0.564	3.695 ± 0.603	3.571 ± 0.651	3.329 ± 0.762
	专科/高职	3.981 ± 0.558	3.802 ± 0.598	3.728 ± 0.640	3.419 ± 0.748
		$F=20.827^{***}$	$B=39.096^{***}$	$F=55.259^{***}$	$B=13.293^{***}$
学科	理工	3.893 ± 0.579	3.700 ± 0.624	3.649 ± 0.640	3.374 ± 0.772
	文科	3.901 ± 0.564	3.750 ± 0.607	3.526 ± 0.678	3.350 ± 0.746
	艺术	4.075 ± 0.544	3.877 ± 0.561	3.796 ± 0.530	3.551 ± 0.684
	农学	3.733 ± 0.729	3.302 ± 0.805	3.314 ± 0.716	3.070 ± 0.835
	医学	4.006 ± 0.533	3.723 ± 0.551	3.606 ± 0.523	3.204 ± 0.697
		$B=5.401^{***}$	$F=6.632^{***}$	$F=12.448^{***}$	$B=8.946^{***}$

3.不同性别教师工作能力水平

不同性别教师工作能力水平差异显著 ($P<0.001$)。男教师教学能力、通用能力、管理能力、科研能力均高于女教师, 差异极其显著 ($P<0.001$), 见表4。

4.不同学历教师工作能力水平

不同学历教师工作能力水平差异显著 ($P<$

0.05)。教学能力上硕士教师较高, 专科及以下教师较低, 差异显著 ($P<0.05$); 学士教师通用能力最高, 硕士教师最低, 差异显著 ($P<0.01$); 博士教师管理能力较高, 专科及以下教师较低, 差异不显著; 科研能力总体较低, 博士教师较高, 学士教师较低, 差异显著 ($P<0.001$), 见表4。

表4 性别、学历对民办高校教师工作能力的影响差异性

		教学能力	通用能力	管理能力	科研能力
性别	男	4.000 ± 0.600	3.832 ± 0.638	3.757 ± 0.647	3.504 ± 0.781
	女	3.884 ± 0.540	3.677 ± 0.579	3.551 ± 0.626	3.284 ± 0.737
		$B=38.069^{***}$	$B=60.259^{***}$	$B=98.626^{***}$	$F=81.877^{***}$
学历	专科及以下	3.702 ± 0.916	3.728 ± 0.909	3.597 ± 0.834	3.343 ± 1.054
	学士	3.920 ± 0.586	3.814 ± 0.610	3.642 ± 0.623	3.309 ± 0.790
	硕士	3.929 ± 0.535	3.696 ± 0.580	3.607 ± 0.636	3.363 ± 0.733
	博士	3.908 ± 0.797	3.747 ± 0.892	3.750 ± 0.803	3.750 ± 0.759
		$F=4.053^*$	$F=5.115^{**}$	$F=2.871$	$F=7.854^{***}$

5.不同职称教师工作能力水平

不同职称教师工作能力水平差异显著 ($P<$

0.001)。教学能力上副高职称教师较高, 无职称教师较低, 差异不显著; 通用能力上正高职称教师较

高, 中级职称教师较低, 差异显著 ($P<0.001$); 管理能力和科研能力随着职称的上升而增高, 差异显著 ($P<0.001$), 正高职称教师的管理能力和科研能力显著高于其余教师 (见表5)。

6.不同职务教师工作能力水平

不同职务教师工作能力水平差异显著 ($P<0.001$)。在教学能力、通用能力、科研能力上, 院系领导、学校中层干部较高, 校领导较低, 差异显著 ($P<0.001$); 在科研能力上专职教师和科研人员较高, 校领导较低, 差异显著 ($P<0.001$) (见表5)。

表5 职称、职务对民办高校教师工作能力的影响差异性

		教学能力	通用能力	管理能力	科研能力
职称	无	3.839±0.608	3.820±0.600	3.553±0.667	3.280±0.789
	初级	3.897±0.556	3.738±0.605	3.572±0.613	3.321±0.775
	中级	3.937±0.547	3.679±0.599	3.608±0.646	3.333±0.661
	副高级	4.030±0.498	3.762±0.553	3.814±0.556	3.546±0.869
	正高级	3.948±0.828	3.857±0.810	3.870±0.811	3.828±0.759
		$F=1.710$	$F=9.453^{***}$	$F=7.649^{***}$	$F=10.725^{***}$
职务	教师、科研	3.955±0.527	3.821±0.582	3.681±0.587	3.627±0.614
	院系、中层	3.978±0.558	3.847±0.616	3.958±0.545	3.539±0.681
	校领导	3.500±1.302	3.525±1.352	3.325±1.219	3.425±1.219
	辅导员及其他	3.771±0.667	3.725±0.622	3.557±0.655	3.595±0.817
		$F=4.617^{***}$	$F=5.280^{***}$	$F=14.960^{***}$	$F=8.359^{***}$

7.不同通勤时间教师工作能力水平

不同通勤时间教师工作能力水平差异显著 ($P<0.001$)。在教学能力、通用能力、管理能力、科研能力上, 通勤时间0.5—1小时内教师均较高, 通勤时间2小时以上教师均较低, 差异显著 ($P<0.001$, 通用能力 $P<0.01$), 见表6。

8.不同收入水平教师工作能力水平

不同收入水平教师工作能力差异显著 ($P<0.001$)。在教学能力、通用能力上, 收入不足的教师均值较低, 很富余教师均值较高 ($P<0.001$) (见表6); 在管理能力上, 随着收入水平增加而增高, 差异不显著; 在科研能力上, 随着收入水平提升而

表6 通勤时间、收入对民办高校教师工作能力的影响差异性

		教学能力	通用能力	管理能力	科研能力
通勤时间	0.5小时以内	3.912±0.571	3.736±0.601	3.643±0.638	3.370±0.768
	0.5小时—1小时	3.952±0.538	3.758±0.593	3.665±0.621	3.410±0.746
	1小时—2小时	3.938±0.540	3.704±0.600	3.574±0.630	3.313±0.737
	2小时以上	3.773±0.692	3.605±0.668	3.383±0.729	3.148±0.805
		$F=10.294^{***}$	$B=4.732^{**}$	$F=10.050^{***}$	$F=7.536^{***}$
收入	很不足	3.889±0.637	3.688±0.661	3.455±0.723	3.204±0.820
	不足	3.883±0.516	3.673±0.570	3.570±0.575	3.295±0.706
	持平	3.952±0.517	3.763±0.556	3.722±0.573	3.447±0.698
	略有富余	4.014±0.557	3.856±0.589	3.848±0.614	3.611±0.737
	很富余	4.298±0.954	4.292±0.953	4.238±0.895	4.167±1.107
		$F=4.719^{***}$	$F=9.875^{***}$	$F=2.433$	$F=5.654^{***}$

表7 不同特征变量对教师工作能力的逐步多元回归分析

	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	Beta	<i>t</i>	sig
收入	0.185	0.034	151.865***	0.175	11.518	0.000***
性别	0.236	0.056	98.451***	-0.154	-10.328	0.000***
层次	0.26	0.067	54.163***	0.122	8.026	0.000***
职称	0.263	0.069	7.895**	0.038	2.465	0.014*
学历	0.265	0.070	5.789*	0.037	2.406	0.016*

增高, 差异显著 ($P<0.001$)。

将不同特征变量进行逐步回归分析发现, 依次进入教师工作能力方程的为: 收入、性别、学校层次、职称、学历, 表明这5项特征变量不同的教师, 工作能力间差异最显著。

(三) 工作能力与教学效能感的相关分析

相关分析发现 (见表8): 教师工作能力与教师教学效能感显著正相关 ($r=0.697$, $P<0.001$); 回归分析发现, 工作能力解释教学效能感48.6%的变异, $R=0.697$, $R^2=0.486$, $F=4074.068$ ($P<0.001$), $Beta=0.697$, $t=63.828$ ($P<0.001$)。

工作能力各维度与效能感各维度间正相关, r 值范围0.450—0.663, 差异显著 ($P<0.001$); 表明教师工作能力越强教师教学效能感水平越高。其中, 相关性大小为: 教学能力>通用能力>管理能力>科研能力; 回归分析同样发现, 教学能力、通用能力、管理能力先后进入方程, $Beta$ 值分别为0.405、0.300、0.102 (P 值均 <0.001), 科研能力最后进入方程, $Beta$ 值为0.041 ($P<0.01$); 表明教师教学能力对教师教学效能感的影响最强, 其次是通用能力、管理能力, 科研能力的影响相对较弱。

表8 民办高校教师工作能力与效能感之间的相关

	工作能力	教学能力	通用能力	管理能力	科研能力
效能感	0.697***	0.674***	0.632***	0.550***	0.510***
教学策略	0.668***	0.663***	0.591***	0.534***	0.482***
课堂管理	0.634***	0.609***	0.599***	0.498***	0.450***
学生投入	0.650***	0.615***	0.582***	0.509***	0.493***

1. 工作能力与教学策略效能感

工作能力与教学策略效能感显著正相关 $r=0.668$ ($P<0.001$)。其中, 工作能力四维度与教学策略效能感相关性强弱依次为: 教学能力>通用能力>管理能力>科研能力; 回归分析发现, 教学能力、通用能力、管理能力三项解释教学策略效能感变异量50.2% ($P<0.001$), $Beta$ 值分别为0.432, 0.255, 0.122 (P 值均 <0.001); 教学能力对教学策略效能感影响最显著。

2. 工作能力与课堂管理效能感

工作能力与课堂管理效能感显著正相关 $r=0.634$ ($P<0.001$)。其中, 工作能力四维度与课堂管理效能感相关性强弱依次为: 教学能力>通用能力>管理能力>科研能力; 回归分析发现, 教学能力、通

用能力、管理能力三项解释课堂管理效能感变异量45.6% ($P<0.001$), $Beta$ 值分别为0.349, 0.330, 0.093 (P 值均 <0.001); 教学能力对课堂管理效能感影响最显著。

3. 工作能力与学生投入效能感

工作能力与学生投入效能感显著正相关 $r=0.650$ ($P<0.001$)。其中, 工作能力四维度与课堂管理效能感相关性强弱依次为: 教学能力>通用能力>管理能力>科研能力; 回归分析发现, 教学能力、通用能力、科研能力、管理能力四项解释学生投入效能感变异量45.6% ($P<0.001$), $Beta$ 值分别为0.356, 0.264, 0.085, 0.083 ($P<0.001$); 教学能力对学生投入效能感影响最显著。

四、分析与讨论

(一) 不同特征变量对工作能力的影响

特征变量中, 年龄、身份、教龄、工作年限等对工作能力影响不显著。年龄对工作能力的影响不显著, 与林嗣豪^[36] (2005) 研究一致。范卫^[37]

(2003) 认为年龄是影响工作能力的主要因素, 王治明^[28] (2001)、杨新伟^[38] (2004) 研究发现教师工作能力随年龄增长呈下降趋势, 40岁开始下降明显, 而Klommüller^[39] (2000) 认为50岁以后工作能力才随年龄的增长而降低。本研究发现教师工作能力随年龄增长而增高, 青年教师最低, 60岁以上教师最高, 表明我国民办高校教师对自己工作的要求持续精进。此外, 兼职教师工作能力稍高于全职教师, 这可能由于民办高校兼职教师均为公办高校教授。教龄、工作年限对工作能力影响不显著, 但均值差异与李富业^[31] (2008) 研究一致, 即随着教龄增加教师工作能力增高; 教师工作能力随着本校工作年限增长而增高, 这可能是与教龄的相关。教师工作能力差异显著的特征变量有学校层次、学科、性别、学历、职称、职务、通勤时间和收入, 其中进入工作能力回归方程的特征变量依次为收入、性别、学校层次、职称和学历。

1. 收入对工作能力的影响

收入影响教师工作能力, 与工作能力显著正相关, 收入越高教师工作能力越强, 与范卫^[38] (2003) 研究发现一致。且收入可解释工作能力变异量3.4%, 收入越高, 教师的工作积极性越高, 越有提高自身工作能力的动力; 反之, 工作能力提升能为教师带来更高收入, 可形成正向良性循环。

2. 性别对工作能力的影响

性别与工作能力相关, 不同性别教师之间的工作能力差异显著, 男教师工作能力显著高于女教师, 与王治明^[28] (2001)、李富业^[31] (2008)、连玉龙^[40] (2011) 等研究发现一致。与男教师相比, 女教师在高校工作的同时, 还要分不少精力和时间兼顾家庭, 一定程度上影响了女教师工作能力水平。

3. 学校层次对工作能力的影响

专科 / 高职教师的工作能力高于本科及以上学历教师, 且差异显著。访谈发现, 这可能由于本科及以上学历民办高校教师的能力预期更高, 补充新教师有一定挑战, 同时高水平教师向公办高校的流动频繁; 而专科/高职院校更重视实践与应用, 教师流动少、聘请专业行业人士及兼职教授的途径较多, 工作能力整体水平较高。

4. 职称对工作能力的影响

职称与工作能力正相关, 对工作能力影响显著。访谈发现, 工作能力水平本身是职称晋升的决定性因素; 职称越高的教师, 通用能力、管理能力、科研能力越高; 中级职称教师的通用能力较低, 无职称教师的教学能力较低。

5. 学历对工作能力的影响

学历与工作能力正相关, 对工作能力影响显著, 学历越高教师工作能力越高, 与杨惠芳^[41] (2004)、王治明^[28] (2001)、杨新伟^[39] (2004)、李富业^[31] (2008) 等研究发现一致。这表明, 学历教育中的教育科研训练对教师工作能力有显著的提升作用。

6. 学科对工作能力的影响

不同学科教师工作能力水平差异显著, 其中艺术学教师工作能力最高, 农学教师最低。访谈发现, 这可能由于艺术学的技能性更强, 有明晰的入职门槛; 农学的实践性较强, 而民办高校的年轻教师比重大, 从高校毕业后就入职, 尚需要一定的实践积累期; 教师从教学学科的特性不同, 工作能力之间有相对差距。

7. 职务对工作能力的影响

不同职务教师的工作能力水平差异显著。在教学能力、通用能力、科研能力上, 院系领导、学校中层干部均较高, 差异显著。访谈发现, 这可能由于院系领导、学校中层干部多为“双肩挑”, 工作覆盖面广, 职务定位与教师定位有机融合, 且一直在不断实践, 工作能力较高。同理, 相比于校领导致力于学校管理工作, 专职教师和科研人员专注于业务工作, 在科研能力上相对较高。

8. 通勤时间对工作能力的影响

通勤时间不同, 教师工作能力水平差异显

著,具有适当的通勤时间,教师工作能力更高,超过2小时教师工作能力相对降低。访谈发现,这可能与教师精力阈值有关,阈值之内的通勤,可与业务工作形成适当调节的互补效应;通勤时间过长,教师用来提升工作能力的时间越短,工作能力相对较低。

(二) 工作能力影响教师教学策略

1. 工作能力影响教师教学策略效能感

工作能力与教学策略效能感显著正相关,工作能力越强,教学策略效能感越高,其中教学能力影响最为显著。访谈发现,教师教学能力越强,教师拥有更科学的教学理念、掌握更先进的教学技术,教师所组织课程内容更容易被吸收消化,学生有更好的学业成就表现,教师在提高学生成绩上的教学策略效能感更高。

2. 工作能力影响教师课堂管理效能感

工作能力与课堂管理效能感显著正相关,工作能力越强,课堂管理效能感越高,其中教学能力影响最为显著。访谈发现,教师在维持良好的班级秩序和课堂常规上,教学能力影响依然最突出,教师教学能力越强,越会采用更优的教学模式,课堂互动更多,则课堂氛围更好,课程内容更吸引人,课堂上睡觉、“溜号”的学生更少。

3. 工作能力影响教师的学生投入效能感

工作能力与学生投入效能感显著正相关,工作能力越强,学生投入效能感越高,其中教学能力影响最为显著。访谈发现,教师的教学能力反映了教师是否拥有本专业完整的知识体系、知晓本领域的前沿发展,能否在学生知识建构中提供指导,这决定了能否激发学生学习内在动机并维持学习积极性,进而影响教师的学生投入效能感。

五、对策建议

民办高校教师的重要性毋庸置疑,教师质量的提升意味着学校质量的提升。我国民办高校教师工作能力水平总体较高,在四维度均值上,教学能力>通用能力>管理能力>科研能力,教学能力最高,科研能力较低。从实际出发,民办高校教师工作能力提升可采取差别化的系统性策略。

(一) 聚焦不同性别、学科、学历、职称、职务、通勤时间和收入等教师的能力制约因素,有针对性采取多样化的能力助长措施

不同特征变量教师的工作能力水平不同,女教师、农学教师、无职称教师、通勤时间超过2小时的教师、低收入教师工作能力较低,学士学位教师的科研能力较低;应在教师工作能力的提升及培养体系中提供针对性、多元化措施,为教师工作能力的提升给予最高效的针对性支持。

一是增强女教师的工作便利化支持,在评优评先、职称评聘中平等对待女教师,并给予更多机会。二是适当增加农学等学科的课程实践机会,增加无职称教师、青年教师的科研机会,促进他们在实践锻炼中提升自身工作能力。三是健全完善继续教育的津贴补助等政策,鼓励低学历教师访学进修、提高水平。四是提供校内住宿周转房、临时招待所等,节省通勤时间较长教师的上下班时间,保障有足够的工作精力。五是继续推进简政放权,减少校领导行政事务,确保其参与教学、科研工作,深度把握教师工作特点,有效推进教学改革和队伍建设。

(二) 紧扣民办高校的应用型特性,优化教师在工作中实践、在实践中提升的环境条件

情境学习是工作能力形成的重要途径,Morrison^[42](1986)指出,个人的主要发展源是工作经历而不是正式的培训;在王勇^[3](2003)的调查中,93.3%的个体认为自己工作能力的形成主要源于工作中经验积累和自我学习。民办高校多定位为应用型高校,实践既是最直接的锻炼方式,更是最真实的问题场所,促进教师在工作中不断地提升自己的工作能力是教师工作能力提升的最佳路径。

一是继续深化民办高校内部治理改革,让更多教师有更多行政、教学、科研的实践锻炼机会,让非中层职务教师深度参与管理,让低职称教师参与教学、让低学历教师参与科研。二是增加教育教学培训与实践机会,并纳入绩效考核,通过创新制度机制,激发教师参与的积极性。三是提供人、财、物条件,让教师充分在教学、课堂管理的实践中提升自身的工作能力。四是常态化开展各类交流活动,邀请本领域专家进行前沿学术交流,激励本校

教师零距离介入,提升工作能力。

(三)围绕工作能力和教学效能感的内在共生关系,促成良性互动的正效循环

教师工作能力显著影响教学效能感,与教学效能感及其各维度显著正相关,能解释教学效能感50%左右的变异;其中,教学能力对教学效能感的影响最显著。班杜拉指出,在动机激活、维持与强化的过程中,最重要的是教师的自我效能感;即教学效能感反过来激发和调动教师工作动机,影响教师工作积极性和努力程度,进而决定教师工作能力,应着力促进二者的良性循环,互进互利、共同发展。

一是对教师的教育教学过程给予指导,教学能力对教学效能感影响最显著,不仅创造机会并鼓励教师参与,更要给予适当的指导与干预,增加教师成功体验,提升教学效能感;教学效能感越高,教师工作动机越强、工作积极性更高,愿付出更多努力提升工作能力。二是建立长效多元评价机制,助推教师包括教学能力、通用能力、管理能力和科研能力等全面提升;工作能力越强,教师教学成效、学生学业成就越好,获得评价越积极,教学效能感越高。

(四)全方位统筹工作能力建设,聚集各方联动、相互支持的强大合力

能力发展是个长期复杂的系统工程,包括横向拓展和纵向提升,这需要教师、高校、社会三方共同努力,打造教师奋进、高校支持、社会促进的能力发展局面。教师不断努力,高校推进实践,社会提供资源,教师工作能力在这种联动与支持中不断向前发展。

一是民办高校教师是发展的主体,收入、教学效能感、工作绩效等与自身能力发展有关;同时,一代人有代人的责任,一代人有代人的担当,教师自身不断强化使命感,激发起持续奋斗、精心从教的激情。二是民办高校发展不断跨越,只有提升本校实力才能吸引更优秀师资,进而提升学校整体的教学、科研质量。三是社会支持更上层楼,除

了高校更重视教师队伍建设外,更需要社会开放产教融合渠道、探索校企合作机制,形成社会教育收益增加、高校整体声誉提升、教师自身水平提高的共赢局面。

参考文献

- [1]Tuomi K, Ilmarinen J, Eskelinen L, et al. Prevalence and incidence rates of diseases and work ability in different work categories of municipal work occupations [J]. Scand J Work Environ Health, 1991(17):67-74.
- [2]Nygard C H, Eskelinen L, Suvanto S, et al. Associations between functional capacity and work ability among municipal employees[J]. Scand J work Environ Health. 1991(17):122-127.
- [3]王勇. 基于能力的人力资源管理理论研究——知识工作者有效工作能力的确定、评价与发展[D]. 杭州: 浙江大学, 2003.
- [4]Ilmarinen J, Tuomi K, Eskelinen L, et al. Background and objectives of the Finnish research project on aging workers in municipal occupations[J]. Scand J Work Environ Health, 1991(17):7-11.
- [5]林崇德, 申继亮, 辛涛. 教师素质的构成及其培养途径[J]. 中国教育学刊, 1996(6):16-22.
- [6]Kristiina V, Seppo H, Rasmus F. Competence framework for VET professions: Handbook for practitioners[M]. Helsinki: Finnish National Board of Education, 2009:3.
- [7]张波. 对当前我国中学教师能力素质状况的分析与思考[J]. 广东教育学院学报, 2000(4):106-110.
- [8]张波. 论教师能力结构的建构[J]. 教育探索, 2007(1):78-80.
- [9]Molenaar W M, Zanting P, Beukelen V W, et al. A framework of teaching competencies across the medical education continuum[J]. medical teacher, 2009(5):390.
- [10]徐继红. 高校教师教学能力结构模型研究[D]. 长春: 东

- 北京师范大学, 2013.
- [11]李海健. 高校教师核心能力建设发展与平台构建[J]. 教育观察, 2016 (15): 40-41.
- [12]Gibson S, Dembo M. Teacher Efficacy: A Construct Validation[J]. Journal of Educational Psychology, 1984(76): 569-582.
- [13]Tschannen-Moran M, Hoy A W, Hoy K. Teacher efficacy: it's meaning and measure[J]. Review of Educational Research, 1998(2): 202-248.
- [14]辛涛, 林崇德, 申继亮. 教师教学监控能力与其教育观念的关系研究[J]. 心理发展与教育, 1997 (2): 36-40.
- [15]屈卫国. 教师效能感与教学效果的关系[J]. 教育科学, 1999 (4): 42-44.
- [16]McLennan B, McIlveen P, Perera H N. Pre-service teacher's self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism[J]. Teaching & Teacher Education, 2017(63): 176-185.
- [17]翟瑞, 沈潘艳, 顾倩, 等. 高校教师职业效能感对幸福感的影响: 职业倦怠的中介作用[J]. 四川精神卫生, 2014 (4): 13-16.
- [18]Slaalvik E M, Skaalvik S. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations[J]. Teaching and Teacher Education, 2010(26): 1059-1069.
- [19]Hui Wang, Hall N C, Rahimi S. Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness and quitting intentions[J]. Teaching and Teacher Education, 2015(47): 120-130.
- [20]张磊, 王治明, 王绵珍, 等. 工作能力指数量表的评价研究[J]. 中国工业医学杂志, 2003 (1): 1-5.
- [21]彭聃龄. 普通心理学[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2001.
- [22]Wang M C. Adaptive instruction: building on diversity[J]. Theory Into Practice, 1980 (2): 122-128.
- [23]杨文华. 论师范生的教学能力培养[J]. 贵州教育学院学报(社会科学版), 1996 (2): 19-22.
- [24]罗树华, 李洪珍. 教师能力学[M]. 济南: 山东教育出版社, 2000: 38-60.
- [25]高扩昌, 任桂婷. 普通高校青年教师科研能力的现状与对策[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2009 (1): 153-156.
- [26]张磊, 王治明, 王绵珍, 等. 综合性工作能力指数量表的编制[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2008 (6): 350-354.
- [27]Ilmarinen J, Tuomi K. Work ability index for aging workers. Aging and work[M]. Haikko, 1992: 142-147.
- [28]马来记. 工作能力指数(WAI)调查表[J]. 劳动医学, 2000 (2): 128-129.
- [29]马来记, 周彤, 金泰广, 等. 工作能力指数表中文版的信度和效度[J]. 劳动医学, 2000 (2): 70-72.
- [30]张磊, 王治明, 王绵珍, 等. 综合性工作能力指数量表的信度与效度评价[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2008 (6): 355-360.
- [31]张磊, 王治明, 王绵珍, 等. 综合性工作能力指数量表的同质性信度评价[J]. 职业卫生与病伤, 2006 (3): 4-7.
- [32]王治明, 兰亚佳, 王绵珍, 等. 教师职业紧张和工作能力相关分析[J]. 中国工业医学杂志, 2001 (4): 200-202.
- [33]曾繁华, 王治明, 王绵珍, 等. 医师与教师职业紧张水平及工作能力的比较[J]. 工业卫生与职业病, 2002 (2): 70-73.
- [34]刘继文, 王治明, 王绵珍, 等. 石油作业工人心理健康状态与工作能力关系的研究[J]. 中国职业医学, 2001 (5): 31-32.
- [35]李富业, 刘继文, 刘斌, 等. 乌鲁木齐中小学教师心理健康及工作能力调查[J]. 中国公共卫生, 2008 (8): 49-51.
- [36]林嗣豪, 王治明, 王绵珍, 等. 医务人员工作能力及影响因素的研究[J]. 中华劳动卫生职业病杂志, 2005 (6): 445-447.
- [37]范卫, 马来记, 周彤, 等. 不同职业人群的工作能力及其影响因素[J]. 工业卫生与职业病, 2003 (29): 96-99.
- [38]杨新伟, 王治明, 兰亚佳, 等. 不同个体特征职工职业紧

- 张和工作能力变化的研究[J]. 卫生研究, 2004 (1): 5-8.
- [39] Kloimuller I, Karazman R, Geissler H, et al. The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers[J]. Int J IndErgon, 2000 (25): 497-502.
- [40] 连玉龙, 宁丽, 张晨, 等. 环境紧张因素对中小学教师工作能力影响[J]. 中国公共卫生, 2011 (9): 97-99.
- [41] 杨惠芳, 王绵珍, 王治明, 等. 化工工人工作能力变化及其影响因素研究[J]. 四川大学学报(医学版), 2004 (35): 255-257.
- [42] Morrison R F, Hock R R. Careerbuilding: learning from cumulative work experience[J]. Career development in organization, 1986 (1).

The Status quo of Teacher's Work Ability in Private Colleges and It's Influence on Teacher Efficacy

Zhou Haitao Zheng Shuchao

Abstract: Teacher's work ability, an essential comprehensive kind for teachers' successful teaching, bears a direct influence on the quality, efficiency of teacher's work and teacher efficacy, thus making it necessary for us to explore its status quo and influence on teacher efficacy for the sake of refining the strategy of teachers in private colleges. A survey of 4307 teachers in 62 private colleges gave rise to the findings as follows: a relatively high work ability in teaching rather than research owing teachers; a significant influence of factors like income, gender, college level, professional title and education background on work ability of teachers; a remarkable positive correlation between teacher's work ability and teacher efficacy as well as among all kinds of dimensions. Cultivating suggestions are presented in final: Take targeted and diversified promotion measures focusing on the capability constraint factors of teachers with different gender, subject, college level, professional title, education background, position, commuting time and income; Optimize the environment for teachers to practice and improve in practice following the practical characteristics of private colleges; Promote positive efficiency circulation centering on the inner interactive symbiosis of work ability and teacher efficacy; ordinating a construction of work ability all-round gathering strong forces of interaction and mutual support..

Key words: private colleges; work ability; teacher efficacy; impact analysis