

军队院校物联网工程专业教师职业生涯 发展阶段的激励策略

张洪萍 王丽萍 李 娜 罗凯文

(陆军勤务学院 重庆 400013)

摘 要 军队院校教师肩负为战育人的重要使命,而教师职业生涯是一个逐步成熟的阶段性历程。本文根据职业发展理论将军队院校教师职业生涯分为任职初期、中期和后期三个阶段,分析了每个阶段教师的特点及需求,提出了军队院校物联网工程专业教师在三个不同阶段分别实施情感和机会激励、目标激励、参与激励、竞争激励、信任激励、荣誉激励的策略,以期最大程度激发物联网工程专业教师工作的积极性和创造性,建设一支高水平的师资队伍。

关键词 军队院校 物联网工程 职业生涯 激励策略

中图分类号 G451

文献标识码 A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2021.32.020

Incentive Strategies for Teachers Majoring in Internet of Things Engineering in Military Colleges in their Career Development Stage

ZHANG Hongping, WANG Liping, LI Na, LUO Kaiwen

(Army Logistics University, Chongqing 400013)

Abstract Teachers in military academies shoulder the important mission of educating people for war, and teachers' career is a phased process of gradual maturity. According to the career development theory, the career of teachers in military academies is divided into three stages: initial stage, middle stage and later stage. This paper analyzes the characteristics and needs of teachers in each stage, and puts forward the strategies for teachers majoring in Internet of things engineering in military academies to implement emotion and opportunity incentive, goal incentive, participation incentive, competition incentive, trust incentive and honor incentive in three different stages. In order to stimulate the enthusiasm and creativity of teachers majoring in Internet of things engineering to the greatest extent, and build a high-level teaching team.

Keywords military colleges; Internet of things engineering; career; incentive strategy

1 军队院校教师的职业发展阶段

任何一种职业,都有其自身职业成长的生命周期。教师职业作为一种以人育人的职业,也受职业生命周期的约束,其专业发展贯穿职业生涯的全过程。教师职业发展阶段理论是一种在充分考虑人的生命周期和职业周期的基础上按照教师任职的时间顺序揭示教师在整个职业生涯发展过程中所呈现出来的阶段性特征和发展规律的理论。^[1]国内外学者对教师职业生涯的研究共识是教师职业发展具有阶段性,即随着任职年限的变化,存在不同的发展阶段。^[2]根据军队院校教师的发展特点,以上述学者研究为主要依据,我们认为,军队院校教师职业发展有任职初期、任职中期和任职后期三个主要阶段,主要包括适应、调整和成熟等 6 个具体阶段,如表 1 所示。

表 1 军队院校教师职业发展的主要阶段

任职初期 (学习模仿)		任职中期 (发展提高)		任职后期 (成名成家)	
适应阶段	调整阶段	成熟阶段	稳定(停滞)阶段	更新阶段	退出阶段
1-2 年	2-4 年	5-10 年	10-15 年	15-25 年	25 年-
新手型教师		经验型教师		专家型教师	

从表中看到,任职初期为新手型教师,显著特点是学习模仿,任职年限在 4 年内,包括适应和调整两个阶段,适应阶段为任职 2 年内,初次站上讲台,教学经验缺乏,努力适应“教师”这一全新身份角色。调整阶段任职 2-4 年,能够很好适应教师这一角色,基本站稳讲台,渴望在教学上更进一步,成为更优秀的自己。任职中期发展并提高,成长为经验型教师,从事教师职业 5-15 年,包括成熟和稳定(停

滞)阶段,成熟阶段任职5-10年,热爱教育、意气风发、激情四射,个人教学风格鲜明,形成自身固定的、轻松的教学模式;稳定(停滞)阶段,成熟阶段后的一段时期,进入到职业的“高原期”(倦怠期),跨越成功后,将可能成为专家型教师。任职后期成名成家,已成为专家型教师,任职在20年以上,包括更新和退出阶段,更新阶段,教师教学风格独特、教育理念先进,教学技能信手拈来,积极帮助指导青年教师提高教学技能;退出阶段的教师即将退休,也包括军队院校中面临二次择业的教师。

总体来说,军队院校教师的专业发展是逐步提高、循序渐进的复杂过程,但是由于军队院校的特殊性,上述六个具体发展阶段不是每位教师都会经历,并且每个阶段的持续时间也不尽相同,有的教师可能在教师工作岗位上没几年便转向其他岗位工作;有的教师适应能力较强、个人素质较高,可能面临的适应期就会缩短一些;有的教师对教育教学一直充满激情,可能不会面临高原期。

2 军队院校教师职业生涯发展阶段的特点和需求

2.1 任职初期的特点和需求

适应阶段,初站讲台,新任教师入职后2年时间。此阶段的教师,由于刚入职,有理想、有激情,但缺乏教学方法和实际教学经验,教学中,对学生关注较少,更多在意自己是否讲清楚所要讲授的知识,教育教学处于模仿、借鉴、学习和吸收阶段。此阶段的教师,非常担心自己能否胜任教师工作,他们一方面希望获得教学上的辅导,有助于快速提高自身教学能力;另一方面,也期望得到领导、专家、同事和学生的认可,建立教学自信心、激发前进动力。

调整阶段,教师进入教学工作岗位后的第2-4年。此时,教师已经适应角色身份和院校环境,能基本胜任教学工作,已在学校里站住了脚。他们通过总结反思在上一阶段所获得的教学经验和技巧,渴求新知识、新技术、新技能,希望通过自身调整和进步,更加注重教学效果,由知之不多到知之较多,初步形成具有个性特征的教学风格。

2.2 任职中期的特点和需求

成熟阶段,教师工作后5-10年的一段时间。该阶段的教师已经逐渐成长为教师队伍中的中流砥柱,由经验不足到经验丰富,他们具有先进的教育思想,是专业骨干教师,教学内容驾轻就熟,形成了自身的专业见解和教学风格。他们中的一部分依旧热爱教学工作、追求成长,渴望找到新的方法来丰富和改进其教学活动,在教学中做科研。

稳定(停滞)阶段,成熟阶段后的一段时期,部分教师人到中年,来自事业和家庭的压力日益加重,教学工作上

虽然兢兢业业,但科研、学术上不温不火,职称晋升遥遥无期,进一步提升较难;家庭生活处于“上有老下有小”的疲惫状态,老人生病、小孩上学,有的教师工作幸福感、满意度大大降低,容易泄气,存在“得过且过,不行人”的心理状态。该阶段的教师希望得到更多认可和进步的机会,需要重燃教学激情。

2.3 任职后期的特点和需求

更新阶段,进入此阶段的教师教学激情重现,致力于追求专业成长,已经不再满足一贯的教学知识和技能,而是积极主动汲取新理念、新技术。在同行中,他们是专家,有一套自己特色的教育理念、教学模式和科研学术方向,愿意指导、帮助同事提高教学技能和科研学术水平。此阶段的教师,由名不经传到名不虚传,在教育教学上追求更高,希望自己能够成为引军人物,引领同事和学生的人生观、价值观,带动他们更好更快发展。

退出阶段,教师面临退休或转业,即将离开教师工作岗位,职务、职称业已达到职业生涯最巅峰,因此,他们对专业知识已无需求和渴望,但求站好最后一班岗,平稳顺利着陆,实现人生价值。

军队院校物联网工程专业相对特殊,现阶段其教师队伍职业发展阶段除了极少数专家教授面临退休选择外,其余教师大都集中在任职初期的适应、调整期和中期的成熟、稳定期。一是教师队伍整体年轻化,自2017年军队院校体制编制改革开始以来,院校流失了一大部分专家教授和中青年骨干,目前在一线教学岗位上百分之四十(以我院物联网工程专业为例)都是近几年才取得授课资格的年轻教师,他们的共同特点是学历高但授课经验匮乏,他们对教育教学实践没有多少经历和经验。二是物联网工程专业教师基本都是由以前的信息工程类专业教师担任,他们已在教学岗位上工作了十余年,教学经验丰富,对教育教学的各个环节也非常熟悉,能够胜任物联网工程专业的教学工作,并且教学实践也有独立性,已形成一套自我的教育教学习惯,但正处于职业发展阶段的中后期,总体来说缺乏工作主动性和创造性,距离新时代的物联网工程专业教育教学有一定差距。

3 军队院校物联网工程专业教师职业发展阶段的激励对策

3.1 任职初期的激励策略 情感激励、机会激励

新任教师的专业发展目标是快速站稳讲台。在新任教师专业发展过程中,教师会同时受到专业发展途径的直接影响和个人层面的间接影响,包括专业学习经历、学校

文化、家庭成员的理解与支持等因素。^[3]

情感激励,指院校通过强化感情交流沟通,满足教师的尊重、信任和关爱需要,以调动和激发教师工作积极性的一种激励方式。院校各级领导者要主动关心新任教师,深入了解他们工作和生活中的困难,努力营造和谐、愉悦的工作环境。院校各级单位可以多组织座谈交流会,介绍发展目标、相关政策和各项奖励措施等内容,帮助新任教师尽早明确个人的工作重心和研究方向。院校服务保障部门注意关注教师的生活,积极主动为他们办实事、做好事、解难事,大力支持和帮助教师做好本职工作。

机会激励,指教师由于获得接受教育和培训的机会而受到激励的过程。任职初期是教师职业生涯中不断学习、前进和上升的阶段,他们注重学习新知识、新技能,努力争取参加研讨会和进修培训的机会,期望在教师岗位上尽快展现自己的能力、进步快速。院校教师发展部门除了提供岗前教育理论和教学法培训外,一方面还要持续跟踪新任教师的工作情况,了解其教学工作中遇到的实际问题和所需要给予的具体支持,提供针对性地服务;另一方面也要注重提供持续不断的教学专业发展研修和实践机会,如采取开展教学技能工作坊、进地方高校进修、到部队代职等措施,帮助新任教师实现立德树人的职业价值,增强教师职业成就感、幸福感与获得感。

3.2 任职中期的激励策略:目标激励、参与激励、竞争激励

工作几年的教师充满激情,能够站领讲台。他们把工作看作挑战,渴望改进自己各方面的技能;他们积极参加各种学术研讨会,在教学过程中越来越关注教学活动本身的价值,会找到自己感兴趣的教学和科研方向,有高度的工作义务感和满足感,但随着教龄的增长,在任职中后期,职业生涯进入到高原期,工作满足感降低。

目标激励,指制定切实可行又富有吸引力的目标,激发人的行为动机,达到调动积极性和实现自我需要的目的。院校根据教师个人发展意愿,帮助其制定具有一定挑战性的目标和个人晋升道路,并一路提供扶持,使教师在实现目标的过程中,发展更上一层楼。此外,在院校面临改革与转型等方向性问题,院校应邀请教师参与讨论与决策,尤其是教学科研骨干和专家教授参与,提高教师的归属感与成就感,使他们认识到院校发展与自身发展息息相关,且自己会对单位发展形成影响。

参与激励,通过让教师参与院校日常管理工作,激发其工作热情和主动性。参与,才能认同,从而强化动机,进一步调动教师的积极性和创造性。院校要让教师们觉到

自己是院校的主人,在教学事务、学术研究等方面拥有发言权,从而唤起他们的主体意识,将内在潜力发挥出来。

竞争激励,指在教师管理工作中运用竞争机制,激发激情活力,催生积极向上的原始动力。在诸如教学督导专家、教学导师等部分岗位实施聘任制,以择优竞争为导向,能者上,庸者让,让优秀人才脱颖而出,并充分施展才华。

3.3 任职后期的激励策略:信任激励、荣誉激励

对于进入到此阶段的教师各方面都取得了一定的成绩,在同行中,已成为资深教师,对教学也有自己独到的见解和特色,他们渴望拥有更多资源和自主权、取得更好成绩,而即将退休或转业退出教师职业生涯的教师则渴望自我价值实现、自己是被需要的。

信任激励,指尊重、信任每一位教师,并赋予他们充分的自主权,使教师产生荣誉感、激发责任感、增强事业心。每个人都想实现自我价值,“用人不疑,疑人不用”,院校各级组织要充分信任该阶段的教师,可赋予他们职权范围内最高自主权,如教学安排和科研课题,可鼓励、支持他们在教学改革和科研学术上大胆尝试、勇于创新,满足他们追求实现自我价值的愿望。

荣誉激励,指院校各级组织充分肯定每一位即将退出职业生涯的教师所做的奉献和成绩,并予以表彰。院校要充分发挥他们的优点,适时组织他们为中青年教师进行指导和咨询,让他们感受到被需要;另外,也可组织一些经验分享交流会,让他们分享多年积累的宝贵教学科研经验、回顾美好的职业生涯,为后辈树立榜样。

4 结语

由于军队院校教师的职业生涯发展具有阶段性,并且每个阶段具有不同的特点和需求,故需采用针对性强的激励措施引导不同发展阶段的教师可持续发展。本文只研究提出了军队院校物联网工程专业教师各发展阶段的主要激励策略,实际使用时,还需结合各院校实际情况综合考虑,制定切实有效的激励机制,促进教师职业生涯顺畅发展。

★ 课题项目:(2019.09-2022.11) 陆军前沿交叉技术物联网学科专业双重建设项目

参考文献

- [1] 李梦. 高校教师职业生涯不同发展阶段的激励对策. 创新教育, 2017:123-124.
- [2] 李鑫, 李梦卿. 基于教学团队建设的职业院校教师专业发展路径研究. 江苏教育, 2021(4):12-19.
- [3] 胥明雨. 新教师专业发展现状及影响因素调查研究[D]. 华东师范大学, 2013.