

高职初任教师职业生涯的困扰与应对方法

——基于企业转聘初任教师为例

吕炜帅

(天津机电职业技术学院,天津 300350)

摘要: 企业转聘初任高职教师存在职业生涯规划意识缺乏、教学效能感不足、工作压力大等问题。为解决困扰,可采取如下对策:学校管理者加强对初任教师的培养,健全管理机制,构建积极校园文化,提供相应制度保障,完善考核与晋升制度;初任教师应以立德树人为事业目标,强化自身学习,积极反思,促进自我成长。

关键词: 初任教师;职业生涯;困扰

中图分类号: G451 : G718.5 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-582X(2019)01-0094-04

企业转聘初任教师是指在具备三年以上工作经历的企业技术骨干人员转为从事高职教育事业的初任教师。初任教师职业规划主要指其根据自身优势、社会与学校的环境需求,从而制定出符合自身未来发展的具体计划与方案。

教师是学校发展的坚实基础,是学校进步的重要依靠,当前高职院校正大力推进“双师”教师队伍的建设。高等职业教育与其他教育相比,办学理念、治学宗旨和培养目标不尽相同,对教师的结构、素质和要求也提出更高的要求。高职院校对于人才培养在于追求专业理论与实践能力二者兼顾,以促进就业为核心教学思想。因此仅凭一定专业理论文化水平无法胜任高职教师,还需具有较高的生产实践与操作能力。因而,在企业中具备一定工作经验的技术骨干已成为很多高职院校的探求对象。

企业转聘教师虽然具备一定工作基础与生存能力,但步入学校仍然存在着自我专业发展意识缺乏、价值观导向有误、角色转变迟缓、教学效能感不够和工作压力大等问题。因此,初任教师应认真规划自身职业生涯,不断强化专业与技能发展。初任教师的困扰既来源于职前准备不足的原因,又与用人单位对初任教师支持力度不足有关。

通常初任教师经过三至五年的磨练将具备承担教学、管理及科研方面的能力,因此初任教师的健康发展不仅关系到自身专业的成长,而且关系到学校的教学质量的提升与国家经济社会的进步。

一、初任教师在职业生涯中的困扰

(一)职业期待过于理想,职前准备不足

首先,初任教师对教学环境与教育信念期望值追求过于理想。对教学环境过于理想化,没有很好的职业剖析与认识,职业认同感低,缺乏有效的指导。其次,职前准备不足,教学能力不足,职前教育不全面,理论剖析不够。一方面,大部分企业转聘初任教师未曾获得师范教育,教学理论基础不足。

收稿日期:2018-04-16

作者简介:吕炜帅(1985-),男,山东诸城人,天津机电职业技术学院机械学院数控教研室,工程师,研究方向:数控加工、3D打印及高分子材料加工机械。

此外,当前对于职业院校中大部分初任教师从企业中引进,工作经历与实践经验丰富,但专业化的教育理念不足,这也导致其素质、能力与教师岗位的匹配度存有一定差距。企业工作理念为:“实践—产品”,学校的工作理念为:“理论—实践”。

初任教师可以有效地将实践知识与理论结合,但对理论知识的重点剖析往往不够细致。

另一方面,初任教师对于学生的心理特点与个性化发展把控不够,教学策略与方法运用不够灵活,无法有效的掌控课堂,调动学生学习的乐趣。此外,对于学生的评价方法有待于进一步深入并实现多元化发展。此外,大部分初任教师,鲜少接触学科心理学,不能有效地把控学生的心理。

(二) 任职中工作期待值高、工作任务繁重、资源配置不足

由于初任教师已具备一定工作基础,通常情况下,学校会让其承担较多的任务量,同时也相信其可以与之前的工作经验结合很好地胜任,并通过承担课程尽快适应教学环境。许多初任教师往往在教学之余,同时担当新年级学生的班主任,同时还会担当其它工作,如信息化大赛、说课比赛以及职业技能大赛等等。事实上,初任教师企业的工作经历并不能完全与教学工作实现完整的衔接,对于工作方法、工作内容都有很大不同。企业中工作内容要求计划性比较强,工作内容相对单一,而学校工作由于涉及人的因素较多,故灵活性相对较大,工作内容相对繁杂。企业转聘初任教师可以胜任高强度的教学任务,但无法做到有效的运用教学策略实现精细化教学。此外,由于专业技能与教学策略的培训与交流机会欠缺,这也在一定程度上限制了其健康快速地发展。

(三) 职业幸福指数不高,教学专业化发展动力不足

由于企业工作虽然繁重,同时受市场影响,但通过绩效考核,可在一定程度上体现对员工的激励与肯定,同时,通过参与相关项目与订单的工作可感悟到自身技能的提升。

学校工作环境相对稳定,对于教学工作的提升是一个漫长的过程,而且对教学质量的评价体系多样化,这也造成对于初任教师难以实现对自我教学技能水平的准确认知。此外,由于教育工作责任感要求强,政治意义要求高,面对角色的转换以及每天相对繁琐的工作内容,初任教师无法体会到企业工作环境中每天的收获与成就感。由于企业工作环境中工作与生活分界明显,而学校工作由于下班后仍要处理相关学生工作以及突如其来的重要事宜。很多初任教师感觉缺乏休闲时间。同时感到教学工作虽然技术难度不高,但工作内容繁重,造成职业幸福感缺失。很多初任教师,希望能够将自身的工作经历与经验最大化的转化到日常教学工作中,以便提升自身教学专业化水平,但实际工作中发现,教学工作的专业化是一个不断积累的漫长过程,而且由于各方面的工作内容导致初任教师对教学专业化工作感到力不从心。同时由于有的学校教师每学期承担的课程经常更换,这也导致教师课程专业化不足,课程把控深度不够,从而造成初任教师对教学专业化的追求信心不足。

(四) 课堂管理经验与方法不足,难以较好把控课堂

初任教师由于受到企业严格化管理模式影响,追求务实与严谨工作态度,对学生的未来就业情况比较清晰,因此对学生的期待值较高,从而容易造成对学生管理相对严格,难以将教学与管理有效结合。初任教师擅长或熟悉企业的管理,而对于班级管理与学生心理特点了解极度不足,对学生的心理把控不足,因此,初任教师在学生日常管理与教学工作过程中普遍感觉力不从心。

(五) 职称评定压力较大、重科研轻教学、经济压力困扰工作^{PH}

首先,许多初任教师不仅承担着教学工作量,还要承担一定的科研任务。即使对于职业院校,学校也会有硬性要求,让他们还面临着的很大的科研重担。随着初任教师疲于教学科研的双重压力下,很容易产生倦怠之感。教学、科研、职称及进修已成为许多初任教师面临的主要挑战。此外,由于初任教师来自企业,企业中对职称评定敏感度不高,以致很多人员职称未按评审进度开展,进入学校反而增加了压力。其次,经济与家庭因素产生困扰。一方面,收入满意度不高。

由于学校工作中个人收入不同于企业绩效分配制度,而是主要与职称关联性较大,初任教师由于入职时间短,职称不高,往往个人努力无法完全跟自身理想预期匹配。另一方面,来自企业的初任老师,职业的转换并没有带来经济的巨大改观。此外,生活负担较重。初任教师生活中面对住房、结婚、生子以及养老问题,负担可能相对于稳定的中老年教师比较重。

二、初任教师工作困扰之应对方法

(一)树立职业目标,做到立德树人

初任教师由企业生产转到教学育人,应树立明确的职业发展目标,为自身的职业生涯发展建立全新规划。提高职业认同,把教育当做“事业”而非赖以生存的“职业”。初任教师应秉持企业工作中原有的严谨与规范,用包容与热情踏上教学工作岗位。由于初任教师原有的工作环境与内容不同,自身的素质与能力有着极大的差异性,学校、上级主管领导应该适时地与其进行沟通,结合自身的职业生涯规划,探寻出一条适合自己、能够发挥自己专业优势潜能的职业生涯路线,同时把握教师生涯的关键时期,在正确方向上实现成长与发展。

(二)强化初任教师的专业化培养与科学化管理

为更好促进初任教师的个体化成长,学校可为初任教师提供更多具有针对性的培训、展会以及学术交流的活动。

比如,在实际工作中采用“老带新”制度,并采用经济激励,扶持和培养初任教师理论教学水平。建立“入岗、适岗教师发展中心培训”,对初任教师可采取阶段性的教学策略与专业技能强化培训。提升初任教师的教育专业技能,虽然初任教师在企业中具备一定工作经验,但仍需进行相应的实践培训,以便更好的适应高职教育的特点。同时让其熟悉学校的相关政策,以便更好地融入到教育这一新环境中。

(三)构建积极的校园文化,弘扬正确的办学思想与价值观念

学校要不断推进和谐校园文化建设,通过国际化合作办学,弘扬和宣传正确的办学理念,创造合作包容的文化气息。通过让初任教师参与相关合作化办学项目、对外技术交流与合作论坛,可有效增强其对学校的热爱与认同。同时,通过交流与合作,有助于初任教师意识到自身专业教学素养、教学规范等方面差距,学校同时提供更具针对性的培训工作。这也有助于拉近初任教师与教学工作的距离,让其增强责任感,弱化企业与学习的环境区别。同时通过培训,以现代教育理论为指导,使其获得较为系统而有效的教学策略、技能与技巧的训练。

(四)强化自身学习,积极反思,提升自我

现代化的教育学习是一个不断探索的过程,教师不仅是学生的引导者,更是一个与之融洽交流的合作者。初任教师需坚定职业理想信念,进一步强化专业理论学习,不断进行教学反思。初任教师可在指导教师或资深教师的教学经验的基础上不断吸收与沉淀,并实现灵活应用,避免在教学过程出现的机械化应用,应结合自身的工作经验、社会就业环境需求以及现代教学理念。

首先,要认真研究学生。学生是教育教学的主体,老师应紧密地把握高职院校中学生的学情;其次,要深入研究教材。初任教师要借鉴多类参考资料,熟知教材知识重点,并结合自身工作经历与当前技术发展,以及行业与市场发展趋势,对相关理论进行构建,根据学生的心理与基础,以浅显易懂、形式多样,以编剧的形式将课堂内容精彩演绎。第三,要向资深教师学习,博采众长,同时加强自主发展,构建自己的教学方法;第四,要不断加强自我教学反思,构建以促进就业为导向的教学理念。

(五)创建温馨的工作环境、改善工作条件、完善职称晋升评定制度

首先,学校相关部门应减轻初任教师的生活压力,提供必要的实验条件支持,加强工作信任感,降低课题申报条件。对初任教师关于科研的相关诉求提供一定的经济激励与支持。学校在有条件的基

基础上可给予初任教师在租房、买房方面给予一定的补助,减少初任教师的生活压力。学校工会也可通过组织一些活动,对初任教师的生活给予一定的关怀,从而也增强初任教师的生活乐趣。其次,改善教研环境、营造和谐的学术氛围,激活运行机制,完善教师考评制度,允许具备技术职称的人员继续深造,许可多种系列职称晋升渠道。让初任教师提前参与职业技能大赛指导教师辅助工作,通过参与技能大赛,让初任教师提前熟悉高职教学工作中大赛内容,感知差距,不断磨练,营造传承的良好氛围,为后续独立承担相关工作做好准备。最后,完善收入分配体系。建立公平合理的收入分配制度是初任教师工作的重要物质基础,合理地提高初任教师的起点工资标准。对于具备“双师”资格的教师,可设双师岗位津贴或鼓励教师到企业挂职锻炼并给予一定生活津贴,建立合理的绩效工资分配环境,有助于充分发挥初任教师的主动性与能动性。

参考文献:

- [1]邱长乐.新时期高职院校双师型教师培养途径研究[J].中国培训,2017,(08).
- [2]罗技科.高职院校“双师型”教师培养现状与对策研究[D].宁波大学,2017.
- [3]何婧.高职教育“双师型”教师培养模式研究[D].河南师范大学,2016.
- [4]杨丛琳等.论初任教师可持续发展存在的问题与对策[J].教学与管理(理论版),2014,(07).
- [5]张霖.高校初任教师专业成长研究[D].广西师范大学,2009.
- [6]赵琳.初任教师职业生涯规划策略研究[J].继续教育研究,2015,(05).

What the Beginning Teacher of Higher Vocational College Suffers in Career Life and How to Solve it ——For Teachers Employed from Enterprises

LV Wei—shuai

(Tianjin Vocational College of Mechanics and Electricity, Tianjin, 300350)

Abstract: For beginning teachers of the higher vocational college who are employed from enterprises often suffer from some problems, e. g. lack of career life planning awareness and teaching efficacy, great stress from work. In order to solve these problems, both college management and teachers should take measures. The management should strengthen the professional training of beginning teacher, improve the management mechanism, build a positive college culture, provide the system guarantee, and perfect the appraisal and promotion system. For beginning teachers, they should regard the moral value education as the career goal, improve the personal competence, rethink positively and promote the self—development.

Key words: beginning teacher; career life; suffering