

高职院校年长思政教师职业潜力开发的策略研究

◎ 廉依婷

[摘要] 年长思政教师职业潜力的开发对高职院校思政建设发展、人力资源开发等都具有十分重要的意义。从相关概念释义、研究范围界定入手,研究该群体不同的职业状态及成因,进而从外部氛围与政策环境建设、人本关怀与内生动力建设、管理考核与激励机制建设、职业培训与发展体系建设四个层面提出具体的开发策略。

[关键词] 年长思政教师 职业潜力 高职院校 开发策略

[基金项目] 2022年度江苏高校哲学社会科学研究思政专项课题“高职院校年长思政教师群体职业潜力开发的策略研究”(2022SJSZ0467)。

一、引言

一方面,随着时代变化发展,高职院校对思政教育的需求愈发强烈。另一方面,人力资源结构性矛盾也呼唤年长教师群体职业潜力的开发。在我国,思政教师一般是指承担学校思政课教育教学和研究职责的专兼职教师^[1]。高职院校思政教师则还需兼具与高职教育相契合的职业性、实践性特点^[2],需要将“职业精神”“劳动精神”“工匠精神”等贯穿思政育人始终,将思政理论与实践性教学有机结合。而职业潜力可以理解为没有在工作中发挥出来的职业能力,它是人力资源开发的重要目标与内容。

为了更好地对年长思政教师职业潜力的开发进行深入探索,特选定距离国家法定退休年龄5年之内,即距离退休不足两个聘期(以多数院校三年作为一个聘期来计算)的高职院校思政教师展开研究。在分析该群体职业现状与成因的基础上,均衡关注需求层次论与资源论,多角度探索有利于该群体职业潜力开发的策略,以期在推动该群体人力资源效能最大化利用的同时,实现社会、学校、教师、学生的多方共赢。

二、高职年长思政教师的职业状态及成因简析

结合调研实践不难发现,虽然年长思政教师的学术活力、工作业绩总体良好,学术成果质量尤甚其他年龄阶段的教师,但成果数量产出的密集度在50岁以后往往呈下降趋势,不足一个聘期的年长思政

教师平均科研成果产出更是寥寥无几。从职业状态来看,他们中的多数在工作中具备良好的责任自觉意识,且乐于接受新事物、新概念、新思想,对自身的职业状态与职业能力也有较为清晰的认识,并能结合自身及外部客观问题,进行反思,尽可能寻找解决的办法。但也有部分年长思政教师工作激情与兴趣不足,精神上呈倦怠状态,安于现状,不再对新的专业知识技能保持悦纳的态度,不再进行持续的学习与自我提升。

导致年长思政教师产生不同职业状态的原因是多方面的。首先,该群体由于处于中年末期或老年过渡期,个人身体素质、性格内涵的差异导致他们中的部分人逐渐感觉到体能减退,敏感、脆弱、焦虑等更年期性情变化也随之而来。其次,高职院校的客观层次与学生特点给他们带来职业预期与职业现实之间的矛盾冲突,科研与教学工作的压力与职业成就感的挫败,也容易使他们逐渐滋生“佛系”“躺平”的心态。另外,在功利化、市场化的冲击下,实用主义理念蔓延。有的学校认为思政学科的贡献度与实用性不及其他技术技能类专业课,在经费投入、资源供给等方面相对薄弱;有的学校则把关注度仅投入在中青年教师的发展上,针对年长教师持续性发展的动力机制与平台供给不足;有的学校甚至在年长教师群体的管理、考核方面也存在主观或客观上的盲区与漏洞。在缺乏约束与动力刺激的情况下,有些年长思政教师就容易丧失奋进的激情,呈现出一种“不退已休”的状态。

[作者简介] 廉依婷,无锡科技职业学院助理研究员,硕士研究生,研究方向:高职教育管理。

三、高职年长思政教师职业潜力开发的策略建议

年长思政教师的知识、经验、技能、智慧使他们具备了继续创造价值的巨大潜力。如何进行有效开发、合理利用,充分发挥该群体铸魂育人功能,则是强化新时代高职院校思政教育与人力资源“供给侧”改革的重要命题。基于前期研究,总结开发策略,包括但不限于以下几个方面。

(一)外部氛围与政策环境建设

一方面,各级政府应进一步加强宣传引导,在全社会营造一种重视高职教育、思政教育与重视老年人力资源的社会氛围。通过不断夯实领导责任,强化政策供给与落实,建立健全体制机制,多渠道彰显思政教育在新时代中国特色社会主义建设中的重要作用,保障高职院校思政教师队伍建设专项经费的投入,切实提高思政教师的社会地位与待遇,严格考核评价,把思政队伍建设作为衡量高职院校综合发展的重要指标。同时,鼓励、引导和强化老年人力资源的开发利用,通过统筹协调、调动社会各界力量共同参与,为高职院校年长思政教师的职业发展空间创造良好的外部环境。

另一方面,高职院校更应发挥在年长思政教师职业潜力开发中的主体责任,转变思维,以长远发展的眼光,在学校营造“大思政”氛围,以切实的政策机制提升思政学科地位,把优化思政队伍建设纳入学校教育事业发展规划以及人才队伍建设总体规划,在经费投入、资源配置上做好保障与支持。使年长思政教师感受到学校对于思政教育教学工作的重视以及学科团队的发展潜力,从而增强自身的专业认同感、学科自豪感与职业使命感。同时,高职院校还应当积极营造以德立身、以德立学、以德施教的良好校园氛围,努力打造积极向上、和谐共进的教科研环境,使年长思政教师在这种风清气正、充满正能量的工作环境中,形成马不扬鞭自奋蹄的工作状态,以持续奋进的职业情怀与职业热情,更好地打开自身工作格局,发挥内在潜力。

(二)人本关怀与内生动力建设

高职院校在年长思政教师职业潜力开发中必须遵循以人为本的原则,以柔性化的方式最大限度地激发该群体的自我开发意识。对多数年长思政教师而言,工作上的重视、认同,人格上的尊重、理解,是

他们持续奋进的不懈动力。因此,高职院校应把握外部引导与自我构建协同发展规律,采取多样化方式激发该群体思想和行动上的内生动力。

首先,从情感建设的角度,引导他们成为高职院校共同价值追求的合伙人与推动者,积极构建沟通与信任相融合的组织软文化,及时消除他们的负面消极情绪。重视对年长思政教师身体和心理健康的关怀,在坚持基本原则的前提下,学会换位思考,把解决思想问题与挖掘职业潜力结合起来,努力走进他们内心,帮助他们解决合理诉求。以积极的情感体验,增强该群体的职业幸福感与对学校、对领导的认同感,更好地唤起他们的服务意识与奉献意识。

其次,从自我认同感的角度,点燃年长思政教师的价值激情。一方面,学校应当进一步加强对该群体的职业理想引导与适应性培养,使他们形成思想自觉与行动自觉,不断提升自我革新意识,适应现实发展需要,积极面对转变,更好地认识自我、调节自我,成为高职院校意识形态的建设者和守护者。另一方面,学校应切实重视年长思政教师的价值与作用,为他们提供更多参与专业与学科建设、教育与教学管理的机会,听取他们的建议和想法,给予他们更多的信赖与尊重,让他们体会到自身在思政教育教学团队、高职教师团队中的重要性,形成团队归属感与自我成就感。

再次,从学生认同感的角度,点燃年长思政教师的效能激情。学生对教师的认同感,也是激发教师职业情怀、职业潜力的有效方式。但认同感的获得往往是在双向有效互动中逐渐形成的。因此,学校应当引导年长思政教师更多地走近学生,并为师生互动交流拓展平台,进而实现有效课堂教学与工作效能自我开发的良性循环。

(三)管理考核与激励机制建设

高职院校应认真审视现行相关管理、考评、激励制度标准是否规范、规则是否明确、特殊问题考虑是否妥当。在发现问题的基础上,进一步研究制度的废改立问题,为年长思政教师的可持续发展创造有力的制度支撑。

具体来说,首先,高职院校可结合年长思政教师特点,在教师队伍管理制度层面建立差异化机制,综合设计,增加个性化指标,避免“一刀切”。在岗位聘任机制中,可根据年长思政教师个体不同的职业能

力优势,在整体统筹的前提下,权衡布局。与个体协商签订聘期任务书,提供教学、科研、行政等不同侧重的选择。在聘期任务考核中,则要做到考核要求明确细化,考核方式适合适度,考核落实及时到位。特别是对于不满一个聘期的教师,可根据其实际工作时长进行工作量折算,并在其办理退休手续前完成具体考核与考核结果的奖惩兑现,避免留下制度空子。在评价机制方面,在采取多元评价的同时,更应注重评价主体的选择,可以邀请具有较高权威性的思政、社科界专家与教学名师,具有较高认可度的行业先进模范与高校党政负责人等作为评价主体,进一步增强评价的全面性、科学性,提升评价结果的说服力。另外,重视激励机制在考核与职业潜力发挥中的链接作用。结合需求层次理论,学校可以通过荣誉奖励、表彰称号、模范典型等精神礼遇,辅以必要且适度的物质奖励,来调动他们的积极性,也可以采取语言激励等方式给予年长思政教师更多的认可与尊重,使个体在获得精神层面驱动力的同时,更好地发挥引领带动作用。

(四)职业培训与发展体系建设

高职教育、思政教育都需要随着环境、形势、政策等变化,与时俱进不断更新。对于高职院校年长思政教师来说,根据现实需要接受综合性的职业培训,是帮助其打破定势思维,接受新观念、新知识,适应不断变化的教学环境与学生群体的必要保障^[3]。因此,相关政府主管部门和高职院校应建立健全多方协同的高职思政教师培训机制,并结合年长思政教师不同特点与个性化需求,有的放矢地制定分类培训计划,为该群体提供必要的差异化培训服务。同时,结合区域与院校特点,从更为专业化的视角出发,选择有助提升该群体教育思想观念、教学方法手段、学科研究能力和实践指导能力的课程与内容。着重加强网络信息技术、新媒体工具运用等方面的职业培训,使他们更好地把握新媒体的虚拟性与即时传播性特点,适应当下多元互动、线上线下相结合的教学模式,学会灵活运用微课、慕课、翻转课堂等新型教学媒介、教学手段。

在进行可持续发展培训的基础上,政、校、行、企还应相互协同,结合年长思政教师个体不同的职业优势、身心特点与发展诉求^[4],为他们开拓多元的持

续发展空间、架构完善的职业发展平台。以校内发展平台建设为例:高职院校可为年长思政教师搭建更为广阔的专业与教学理论研究平台,使该群体能够带领中青年教师针对思政教育新问题与重大问题展开集中研究攻关。在此基础上,还可借助各级教学资源库建设平台,引导年长思政教师带领团队研发优秀教学课件与教学案例,使他们的研究成果能在实践中得以转化运用,从而更好地激发他们的科研兴趣与实践创新能力。同时,也可搭建青蓝帮扶平台,使他们成为青年思政教师的引路人,在指导帮扶中,师徒相长,实现一种“利他式”的发展^[3]。

此外,还可以充分利用年长思政教师在专业、资历等方面的优势,让他们参与到学校教育教学督导、发展规划制定等工作中去,使他们能从更广阔的维度实现自我价值。以校外发展平台建设为例:地方政府应会同有关部门与高职院校在思政、党建等领域加强合作。可鼓励年长思政教师积极投入区域思政教育教学基地建设,打造线上线下、区域共建共享的思政教育“大厨房”;提供更多机会让年长思政教师能够走进街道社区、行业企业、其他学校,甚至走进农村基层,开展有关爱国主义、政策法规、时政热点、地方文化等方面的公益讲座、交流研讨,提供党建工作支持与思政工作服务等。另外,还可以发挥年长思政教师的智库作用,为党政机关、政府部门做好相关资政信息报送,提供咨询建议、智力支持与成果支撑。使他们常年积累沉淀的专业素养以及时代赋予的生活体验、人生阅历,在更为广阔的平台发挥作用,同时助推职业教育体系更好地实现纵横贯通。

【参考文献】

- [1]中华人民共和国教育部.新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定[EB/OL].(2020-01-16).[2023-03-20].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/202002/t20200207_418877.html.
- [2]石涓,柯雁.高职院校思政课教师职业能力发展的现状与困惑[J].鄂州大学学报,2021(1).
- [3]张胤,武丽民.高校教师可持续发展支持系统构建研究——基于教师发展理论的思考与设计[J].江苏高教,2017(5).
- [4]韩利红.河北省高校教育人才分类评价改革对策[J].河北大学学报:哲学社会科学版,2021(6).