

高职院校青年教师师资队伍建设研究 ——基于教师职业生涯发展视域

刘倩文¹, 张舜²

1. 天津电子信息职业技术学院, 天津 300350; 2. 天津理工大学中环信息学院, 天津 300380

[摘要] 人才的培养质量取决于教师师资队伍的建设, 尤其是青年教师的师资队伍建设, 如何建立基于教师职业生涯发展的青年教师师资队伍建设体系是目前高等职业院校需要深入研究的问题。本文通过对教师职业生涯发展与师资队伍建设的关系、青年教师师资队伍建设存在问题的分析, 以组织体系、培训体系、教学评价体系和绩效考核体系的建立为基础, 探究构建教师职业生涯发展视域下的高等职业院校青年教师师资队伍建设体系的方法。

[关键词] 高职院校; 教师职业生涯发展; 青年教师; 师资队伍建设

[中图分类号] G715 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2095-5537(2019)01-00088-04

Construction of Young Teaching Staff at Vocational Colleges ——from the Perspective of Teachers' Career Development

LIU Qian-wen¹, ZHANG Shun²

(1. Tianjin Electronic Information College, Tianjin 300350; 2. Tianjin University of Technology, Tianjin 300380)

[Abstract] The quality of talent training depends on the construction of teachers, especially young teachers. How to establish a construction system for young teachers' career development is now an issue vocational colleges need to study. Through analysis of the relationship between teachers' career development and teaching staff construction and the existing problems in this respect, this paper explores how to construct the young teaching staff at vocational colleges from the perspective of career development. According to the author, the construction work should be based on the establishment of organizational system, training system, teaching evaluation system and performance appraisal system.

[Key words] vocational colleges; teachers' career development; young teachers; construction of teaching staff

我国正处于“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期, 开启全面建设社会主义现代化国家新征程。在此背景下人才的培养尤

为重要, 其中实践和应用型人才主要来自于高等职业院校的培养。而培养的质量取决于教师的质量, 尤其是青年教师的师资

[收稿日期] 2018-12-05

[课题项目] 本文系“天津市高等职业技术教育研究会(2017)年度课题“基于可持续发展的高职院校青年专任教师职业生涯规划研究”(项目编号: VXXI332)阶段性研究成果。

[作者简介] 1. 刘倩文(1981—), 女, 汉族, 天津市人, 天津电子信息职业技术学院讲师。研究方向: 职业教育。

2. 张舜(1981—), 男, 汉族, 天津市人, 天津理工大学中环信息学院副教授。研究方向: 职业教育。

队伍建设,因为他们在高职院校中的作用和影响力均十分重大,承担着为社会培养现代化实用性技术型人才的责任。然而,目前大部分高等职业院校的师资队伍建设体系并不完善,尤其是并没有将教师职业生涯发展的因素考虑在内。因此,如何建立基于教师职业生涯发展的青年教师师资队伍建设体系,是高等职业院校需要深入研究的重要问题。

一、教师职业生涯发展与师资队伍建设的关系

贾荣固探索了教师职业生涯周期中各阶段发展的主题,揭示了教师职业生涯发展的复杂性和动态性。由此可见,青年教师主要处于适应期、快速成长期和“高原”发展期这三个阶段。

张创新认为人本管理历来是现代人力资源管理的经营理念,以人为本是进行师资队伍建设的根本。

师资队伍建设和教师职业生涯发展是整体和个体的统一发展的关系,二者既相互促进又相互制约。教师职业生涯发展决定着师资队伍建设的措施也制约着教师职业生涯的发展。

二、青年教师师资队伍建设存在问题

加强青年教师师资队伍建设可以提升教育质量、推动教育改革。教育质量的提高以教师专业水平的提高为基础,教师专业水平提升是教师职业生涯发展的核心和主线。目前,青年教师师资队伍建设存在专业知识结构不合理、专业交流和资源共享不足、对科研重视不够、由于未考虑职业生涯规划而出现工作停滞不前等问题。主要体现为部分青年教师队伍中存在未曾系统学过教育学、心理学等专业知识,缺乏实践经验等问题,而无法适应新的教育模式和培

养人才的要求;有些青年教师除完成自己本职工作外,学院的学科建设、实验室建设很少参与,而无法进行专业交流和资源共享;青年教师承担的课时量负担过重,很少有时间进行科研,可见教师质量评价体系仍以工作量为主,而没用将教学方法的改进和科研成果的认定纳入其中;由于在教师职业生涯的某些阶段会出现诸如职业压力和职业倦怠等现象,自身无法解决,使教师工作停滞不前。

可见,青年教师需要持续的专业学习与发展,仅一次职前培训无法满足教师整个职业生涯的专业技术和专业素养的需要,而绩效考核和教师评价的完善对师资队伍建设也起到重要的作用。

三、教师职业生涯发展视域下的高等职业院校青年教师师资队伍建设体系构建

高等职业院校在进行青年教师师资队伍建设时,应以教师职业生涯发展的阶段为主线,提供培训平台,来提高专业技术和专业素养;并通过激励制度帮助教师在职业生涯发展过程中解决职业倦怠等问题。以下将从组织体系、培训体系、教学评价体系和绩效考核体系的构建,分析如何在教师职业生涯发展视域下,进行高等职业院校青年教师师资队伍建设。

(一)组织体系

推动高等职业院校青年教师职业生涯发展的有效途径和青年教师师资队伍建设的保障是建立高等职业院校青年教师发展的校内组织机构。高职院校可以联合人事管理部门、教务管理部门、国际交流部门等整合相关资源,成立校内教师发展组织。在教学、科研等方面为教师提供支持和帮助的平台,促进教师之间的交流。主要包括以下内容。

1.提供教学支持,促进教学水平的提高和提供广泛的学习资源。例如通过研讨会和培训课程,以帮助教师掌握新的教学技能;研究教学过程,帮助教师设计具体的教学目标;帮助教师诊断分析教学方面存在的问题并提出科学可行的意见或建议。

2.提供资源来支持教师的研究工作,紧密结合教师开展的学术研究活动,为教师提供帮助和指导;提供资金支持;确定合理的教学任务,并协助教师管理时间。

3.提供各种交流机会,不同学科的教师可以共同讨论科研成果,成立由不同学科青年教师组成的复合型教师团队。

通过上述不但可以帮助青年教师的提高,而且可以增强学校竞争力。

(二)培训体系

教师培训在职业生涯规划 and 师资队伍建设中都起着非常重要的作用,培训可以提高青年教师的各种能力、解决疑惑、指明方向。但是这并不是简单的一两次培训可以解决的,而是需要一个系统的培训体系。以教师的职业生涯规划为基础,可以划分为如下培训阶段。

1.适应期。学校应为刚入校的新教师提供多种适应项目的培训,以此来应对新环境的适应问题。处于此阶段的教师主要表现为对职位缺乏工作经验和方法,没有对自己的工作有一个明确的目标,缺乏实践能力无法把系统的理论学习转换到多方位的教学中。

教师入职时的入职培训,学校应为教师提供职业道德规范、学校概况、生活服务信息等内容的培训,使新教师尽快了解学校的相关情况和规章制度;通过与资深教师的交流活动,促进新教师的成长与发展;为新教师安排教学策略、教学设计、教学环节等专题讲座,提高新教师的教学能力。

2.成长期。处于成长阶段的青年教师随

着工作经验的积累,将多年教学积累的知识转化为实践能力,获得实践成果的同时增强了自信心,此阶段可以开展以下活动进行师资队伍的建设。

组织教师辅导项目,由同一学术领域的资深教师指导年轻教师进行教学、科研和其他学术活动,从而促进青年教师的发展;组织各类教学比赛,使青年教师在比赛中成长,增加自信;组织教师到企业去锻炼,可以拓宽视野、开阔思路、提高能力,进而断提高青年教师的科研、实践和创新能力。在此阶段,应以激励为主,调动青年教师的积极性,促进其快速成长,为其成为骨干教师打下基础。

3.稳定期。处于此阶段的教师会出现工作热情不足,创新不足,教学和科研能力难以提高等情况。因此,学院应该为教师举办时间管理的讲座,使他们能够更好地应对忙碌的工作,从而帮助教师分析和认识自身压力的来源,缓解紧张感;充分利用外部资源,组织教师进行进修和外出学习等,从而增强科研意识,提高自我反思能力。

在此阶段,只有通过各种方法再次激发教师热情,才能渡过此阶段。

4.消退期。青年教师较少会涉及到此阶段,但是对于学院而言处于此阶段的教师是非常重要的,因为他们积累了大量的教学经验。学院可以组织老教师与青年教师的交流和帮扶,从而对青年师资队伍建设起到促进作用。

(三)教学评价体系

教学评价可以起到承上启下的作用,使青年教师了解以往教学中的不足,在今后有针对性地进行提高,而教学评价功能得以正常发挥的重要前提是建立科学、合理的评价指标。

1.评价指标的明确导向性。师德的评价在无论何时都应该放在首位;其次是职业

能力的评价,指标中应引导教师形成自主型、创新型的教学方式;评价内容要涉及教师的职业道德、教学研究情况、教学整体水平等不同的方面。

2.评价指标的稳定性和动态性。教师评价的指标内容应该是相对稳定的,但是随着情况的不断变化,评价指标体系也应该在稳定中有所变化。此外,在评价指标的设置过程中需注意将定量考核和定性考核有机结合,以实现评价结果的客观和公正。

3.评价指标的操作性和鉴别性。评价指标既要有操作性又要有鉴别性,评价指标所提出的要求必须是大部分教师通过努力可以达到的。如果标准过低,使得绝大部分教师的评价结果都相差无几,降低了评价的鉴别性;如果评价标准过高,会挫伤教师的积极性,使教学评价失去了鉴别的意义。

(四)绩效管理体系

青年教师不仅追求公平合理的物质报酬,而且在精神层面上对个人的认可也是有需求的,因此建立良好的绩效管理体系是提高满意度和解决职业倦怠问题的有效方法。

1.绩效计划。在制定计划时,应收集全面的信息,在学校目标的指导下与教师进行深入沟通,考虑学校、学院和教师个人的不同需求,将学院的总体发展目标和青年教师个人需求相结合,制定合理、全面的绩效计划。

2.绩效实施。在实施过程中,需要进行绩效制定部门要教师之间不断地双向沟通,及时帮助青年教师解决在绩效实施过程中存在的问题,进而及时修正绩效管理中的不足之处,实行人性化的绩效实施和辅导,确保青年教师的工作能够按计划的方向进行。

3.绩效考评。绩效考评因该是多元化的,而不是仅仅在年底的一个简单评价,因

该从多方面例如态度、能力、业绩等进行综合评价,且每个方面赋有不同的权重,从而鼓励青年教师发挥潜力。

4.绩效反馈。绩效考评结束后,学院应与青年教师进行多次谈话,以教师能力、素质提升为落脚点,及时向教师反馈绩效结果,通过积极真诚的反馈面谈,使双方就绩效考评结果达成一致。

四、结语

将青年教师职业生涯发展融入师资队伍建设中,可以为高等职业院校青年教师师资队伍建设开启一个新的视角,将个体利益与整体发展相结合,以组织体系、培训体系、教学评价体系和绩效考核体系为基础,构建教师职业生涯发展视域下的高等职业院校青年教师师资队伍建设体系,同时提高和促进青年教师职业生涯和进师资队伍建设的双重可持续发展,从而促进学院的进一步发展。

参考文献:

- [1]田茂,孙远平.我国高校青年教师培养存在的问题及对策[J].现代教育科学,2012(4).
- [2]李进.高职教育可持续发展与第一线人才可持续发展[J].中国高教研究,2010(12).
- [3]张念东.贵州省高校教师职业生涯发展调查分析[J].贵州教育学院学报,2009(8).
- [4]肖大为.教师职业生涯发展视域下的地方高校师资队伍建设研究[D].西安:西安科技大学,2010.
- [5]张创新.现代管理学概论[M].北京:清华大学出版社,2005:78-92.
- [6]侯长林.人才培养质量:高职院校的核心竞争力[J].中国高教研究,2010(12).
- [7]连榕.专业发展观的教师成长心理研究[J].教育探究,2007(12).
- [8]李科.基于服务提升的教师绩效评价模式应用与实践[J].长沙民政职业技术学院学报,2014(9).
- [9]张祥兰.高等职业院校教师工作绩效结构模型的实证研究[J].北京教育学院学报,2011(25).
- [10]王丽娟,李英迪.青年教师岗位培训与考核工作探析[J].黑龙江教育,2010(2).

责任编辑:张旭 周晓华