

天津高职院校青年教师职业生涯可持续发展的建议

张丹艳

(天津电子信息职业技术学院, 天津 300350)

摘要: 它从天津高职院校管理者和青年教师自身两个角度出发, 以天津国家示范性高职与非国家示范性高职青年教师为研究对象, 通过问卷访谈, 研究相关文献, 对数据进行统计分析等途径为青年教师职业生涯的可持续发展提出可行性建议。

关键词: 青年教师; 职业生涯; 可持续发展

随着天津市国际化高职教育事业的稳步推进, 如何优化职业教育师资质量、怎样促进教师职业发展等问题逐步从内隐走向外显。青年教师需要持续不断地在职业岗位上精深耕耘, 逐步历练为一代“教匠”并且利用科研成果转化等方式将专业知识技能应用于社会服务或企业实践中。促进年轻的高职教育工作者职业生涯的可持续发展, 是对新时代社会发展的积极回应。我们需要从个人和组织双重角度提出青年教师可持续发展的基本策略。

一、高职院校管理者(组织)

(一) 建设符合高职院校发展定位的可持续学习文化系统

青年教师可持续学习文化系统是高职院校经历改革与发展逐步形成的价值观念和意识形态, 这一综合系统的建立分别由青年教师的学习制度、学习理念以及工作场学习环境共同组合而成。学习理念是核心, 它能够综合体现出一所高职院校管理工作的眼界和层次, 也是在青年教师培养问题上区别于其他院校的个性化支持。高校管理者为青年教师建设符合当下要求的工作场自学环境, 将单向输入培训模式转换为青年教师自主学习。

(二) 优化评价激励机制

职业生涯的可持续发展需要一种适合个人需求的激励机制, 作为一种强大的内部动力, 以此来调动高职院校青年教师工作的积极性, 使其能够朝着既定目标迈进, 进而推动高职教育健康发展。迫于目标要求, 天津高职院校需要对现有的评价激励机制进行弹性激励和分类考评的优化。

持续学习作为青年教师的一种职业发展策略, 仅仅依靠高职教育管理部门的督促与鼓励是远远不够的, 还要从青年教师自身角度出发。

二、高职青年教师(个人)

高职青年教师自身职业生涯可持续发展受到内在动机和外在动机两个层面的影响, 其影响动机理论主要有三个: 一是人本主义导向的自我决定理论; 二是期望价值理论; 三是成就目标定向理论。内在动机伴随着个人意志和主观选择, 外在动机伴随着外部压力和对外部世界的体验。从外在动机到内在动机实际上是一个基于个体调节能力的高低连续体。

(一) 提升职业使命感和自我效能感

根据著名心理学教授黄希庭的观点, 高职院校的青年教师要想成长为“经师”“人师”, 首先要对高职教育工作保持热爱, 同时要树立可持续发展的信念。在工作中逐步提升高职教学的经验, 因为只有承担起教书育人的双重重任, 才能成为受欢迎的经师和人师; 同时, 我们必须努力学习专业领域的新知识、新技术, 紧紧跟上时代的步伐。坚决摒弃急功近利, 不思进取这些对自我效能感起否定作用的思想。

(二) 更新专业领域知识体系, 开拓多元化视野

课题中参与调研的几所高职院校中, 近三分之二的青年教师提到, 伴随相关领域技术的快速发展, 职业技能更新太快, 很有危机感。如果缺乏对自身知识结构的整理和更新, 这些知识反倒会成为自己前进的负担。从天津职业院校职业生涯可持续发展的角度来看, 这种基于多学科力求专业精深的模式也是成为职业教育教师团队中高层次“T型人才”的

基础。现实也表明, 那些很早就能够在专业领域实现自己学习目标和业绩目标的杰出的高职教师, 往往是那些不断更新现有专业知识技能同时拥有多元化学科视角的人。

(三) 持续进行职业生涯的探索 and 规划

在社会活动中, VUCA 对于高职青年教师而言具有着用来提高预见性和洞察力的战略意义, 也是优化组织和个人的行动力。V (Volatility) 代表由变化驱使所产生的变化的本质——易变性; U (Uncertainty) 指缺乏对意外降临的预见; C (Complexity) 强调行动力会受到复杂性多重因素的干扰; A (Ambiguity) 即对现实的模糊性认知。这意味着, 在职业发展的问题上, 高职青年教师需要不断探索职业发展途径, 开发发展资源(如知识技能、兴趣、经验、良好的个性特征、人际关系等), 持续分析自己职业发展中的优点和不足, 尝试高职教师工作场之外提供价值服务, 拓展合作的范围 and 机会, 进而制定相应的职业规划可持续发展策略。

(四) 优势职业能力的培养与塑造

天津高职院校的青年教师需要在所处的专业领域具备较强的实力, 掌握多学科领域知识和经验, 依仗经验的积累, 打开思维, 进行创新跨界思考。年轻的教育工作者在初步步入工作岗位的头几年是积累竞争优势和自我能力储备的关键时期, 这一阶段性的努力决定今后工作中的发展机会, 亦或拉大与强者间的差距。优势职业能力的培养和强化并非忽视不足, 而是要将“扬长”和“补短”同时进行。

三、结语

通过从高职教育组织管理者和青年教师的角度分析天津市高职院校青年教师职业生涯可持续发展的现状, 分析高职青年教师职业生涯可持续发展影响因素, 并结合相关理论, 提出适应天津市高职青年教师自身需求的职业生涯可持续发展策略。既不能与组织层面的帮扶政策、保障条件、发展平台和激励评价相脱节, 也离不开个体层面的求知意识、科学研究、合作攻关和自我反思。

参考文献

- [1] 陈水平, 郑洁. 高职院校青年教师职业幸福感的困境与出路[J]. 教育与职业, 2013(17).
- [2] 秦启文. 心理学视野中的企业理念[M]. 北京: 新华出版社, 2002.
- [3] 爱德华·威尔逊. 知识大融通.(梁锦鋆译)[M]. 北京: 中信出版社, 2016.
- [4] 董薇, 秦启文, 王益富, 王馥芸. 职业生涯持续学习研究述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2016(38).

基金项目: 本文系天津市高等职业技术教育研究会2017年度重点课题《天津市高职院校青年教师职业生涯可持续发展研究》的研究成果(课题批准号: X VII331)。

作者简介: 张丹艳(1990—), 女, 山西大同人, 硕士, 讲师, 研究方向: 绿色建筑, 地域文化景观规划设计, 公共环境设计。