

教育现代化下衡阳市高职院校青年教师专业发展的激励机制研究

● 刘 谦 罗 晶 刘睿智 廖志平

摘要:百年大计,教育为本,教育之发展关乎国家之未来。强国先强教,强教先强师,教师作为传授知识的主体,对人才培养有直接且深远的影响,同时教师的专业发展与高校建设息息相关。文章针对高职院校青年教师专业发展的激励机制阐述了国内外的研究现状,以湖南省衡阳市为例分析了当前青年教师的发展困境,并结合教育现代化的要求为提升激励机制效果提出相关建议。

关键词:教育现代化 高职院校 青年教师激励机制

中图分类号:F016.3;G71 **文献标识码:**A

文章编号:1004-4914(2022)11-130-03

随着时代的变化,我国经济结构发生转变,产业的转型升级推动教育现代化的发展,同时使职业教育的重要性越发显著。2019年国务院先后印发《国家职业教育改革实施方案》《中国教育现代化2035》和《加快推进教育现代化实施方案(2018—2022年)》,强调了职业教育的重要地位,将职业教育与产业发展紧密联系起来,为加快其发展进行全面部署。一系列教育政策的实施为高职院校的发展带来了机遇,各院校办学规模得以扩大,吸引了一批青年教师,壮大了教师队伍。青年教师往往资历较浅,经验较少,且多处于成家立业的关键时期,经济和家庭压力较大,在教育现代化背景下,如何促进青年教师专业发展,建立激励机制,成为高职院校建设中的重要问题。

一、国内外研究现状

(一)国外研究现状

教师的激励机制对高校发展有重要作用,针对这一点,国外较早便进行关于高校教师激励的研究。最早可至1986年,德国教育家J.Hewman运用古典管理理论的思想,分析了一系列教师激励的问题。其后,Majumdar在其论文中对激励高校教师的必要性以及培养高校教师对高等教育的战略部署的重要意义等方面做出论述。1999年,Bailey的研究表明教师的绩效激励机制能有效激发教师的工作动力。

关于高校教师的激励因素的研究最早可追溯至上世纪中叶,Thomas.J.Sergiovanni在其1973年发表的论文中表示,道德素养是一个教师最初的从业动力,高校管理者们应该创造一种良好的工作氛围,鼓励教师积极工作,尽可能保持教师的初心。Brewer Dominic J和Hanushek Eric A的研究都表明工资的增长可降低教师的流动性,随着教学经验的增长,这种影响会逐渐降低。

绩效评价体系与评价方法是高校教师激励机制中的重要环节。克里克,阿戈耐罗等学者通过梳理工作目标、实际管理、工作进展与工作总结等环节中的评估方法,关注在教育评估中具有重要影响的知识、经验、积极性等转移、转化过程。关于激励教师的多种因素,维鲁和诺丁分析了其中的层次关系,并在其论文中构建了一种以教学活动等为原则的多层次的教师激励机制。

综上所述,国外学者在激励理论中研究的比较详细,同时也形成了完善的教师激励研究体系与框架,为国内关于教师激

励机制的相关研究提供了参考和借鉴。但这些研究中多针对高校教师,未有针对高职院校青年教师激励机制的相关研究。再者,因国内的高职院校具有中国特色,所以国外的一些理论对于中国高职院校并不完全适用。

(二)国内研究现状

国内目前的教师激励的主要研究对象为高校教师,研究成果主要集中在高校教师激励理论、激励因素、激励方式以及激励机制等方面。

在激励理论方面,张凤琴与史征等学者认为教师激励需结合多种形式或举措,融入至教师的日常工作中,形成多元化的、组合式的激励模式,以多种方式共存以达到最大化的激励效应。袁晓春认为激发出高职院校教师积极性、主动性和创造力的关键因素便是教师激励。通过合理的教师激励,可以为社会更好地培养出创新型技能型应用技术人才。

在激励因素方面,彭建国认为,高校间的水平具有差异性,教师的激励也采用不同的激励方式。但一般而言,也存在一些共同之处,比如工作环境的改善,工作自由度的提升等都会对教师的工作产生积极影响。何沐蓉的研究也发现教师的精神激励比物质激励更为重要。欧金荣等人对高校教师在工作中获得的各方面的成长需求以及环境对其工作的影响等方面做出了分析与研究。

在激励方式方面,潘艺林、蒋冬梅等人认为,高校管理层常用的优胜劣汰的激励方式过于浅薄,只能满足基本的师资分配要求,并没有保障教师的权益,因而难以服众。因此这种激励方式存在很大弊端,在当前环境下只能尽量减少其使用,避免产生更多的负面影响。

在激励机制方面,刘善球、王博文等学者对高校青年教师激励机制的实施情况做出了分析,总结了高校发展与教师激励机制间的密切关系,认为高校应基于青年教师的特殊性灵活调整激励机制。另外,彭阳红等学者也从教师个人的职业认同感、工作热情以及学校管理制度方面分析了当前青年教师的发展困境。此外,屈路明、张志远等多名学者在不同的论文中通过研究分析表明当前高校激励机制体系存在不足,有待进一步完善,以提高青年教师的工作积极性。

综上所述,国内的相关研究也多关注高校教师激励的研究,对高职院校青年教师的激励研究较少,但二者同属我国特色的高校,因此对本文研究具有较大的参考价值。

二、衡阳市高职院校青年教师发展困境

“双高”计划及一系列针对职业教育政策的实施为高职院校的发展提供了支持,毕业后到高职院校从事教学工作的青年研究生如雨后春笋般日益增多,为教师队伍注入生机与活力,也使学校管理面临新的挑战。

(一)青年教师的特点

1.学历与年龄。随着我国教育水平的提高,到高职院校就业的青年教师的文化水平也在逐年提升,拥有硕博学历的教师越来越多,所占比例也越来越大,优化教师结构,提升整体教师队伍的素质。青年教师的年龄一般在25岁至35岁之间,往往具备扎实的专业理论知识,但缺乏实践经验和教学经验。尤其25岁左右的教师,刚刚研究生毕业就到高职院校工作,更是缺少实际工作经验。此外,青年教师所处的年龄阶段较特殊,属于成家立业的重要时期,往往承担着较大的经济压力和家庭压力,学校应针对这点制定一系列福利政策和适宜的薪酬制度,避免教师人才流失。

2.职称与性别。高职院校的教师结构在职称方面和性别方

面存在比例失衡问题。青年教师由于教龄短,评定为中高级职称的比例较少。另外,我国社会环境为教师提供了较安稳的工作基础,但大学教学工作较艰苦和枯燥,因而女性在青年教师中占据较大比重,约为三分之二。这些比例失衡不利于实践课程的开展,不利于院校的长远发展。高职院校应根据青年教师的各层次结构和各自的特性,充分挖掘其潜能,调动教学工作积极性,提高教学能力,促进人才培养质量的提升。

(二) 高职院校管理制度现状

1. 薪酬制度不合理。首先,高职院校的岗位津贴一般根据教师的职称与行政级别等进行计算和发放,缺乏对教师的专业知识与技能、工作的开展情况等考量。这对主要工作为实际教学活动的青年教师来说有失公允,也使得教师在工作中逐渐以晋升为主,忽略专业发展和教学质量,丢失本心。其次,青年教师学历水平的逐年提高是通过付出大量的时间与精力等而实现的,这是许多青年教师期待同等回报或者高回报的主要原因,然而这些教师的工资水平往往与当地普通薪资水平相近,与理想相差较多。

2. 培训与晋升制度不足。高职院校定期组织教师进行培训或做学术交流是常态,有利于提升教师的专业水平和整体素质,从而提高教学质量。青年教师大多理论知识丰富且扎实,实践经验少,而衡阳市高职院校对于刚刚进入学校的教师多进行校训和教育学等理论方面的培训,缺少实践,因而这些培训缺乏实效性。再者,培训主要以课堂形式进行,与学生上课无异,缺少实践性,不能调动青年教师的积极性,因而这类培训往往流于形式,缺少实际作用。

在职称评定等晋升制度中,一般通过教学与科研成果共同进行认定,但实际操作时往往以科研成果为重,且以数量多为优,缺少对质量的把控。这使青年教师将多数精力投入到研究与论文发表工作中,不利于其专业的发展。

三、教育现代化发展对高职院校青年教师的要求

(一) 牢记社会职责,传承民族精神

古之学者必有师。教育是民族振兴的基石,高职教师作为教学中的引导者,其教学行为直接影响到学生的学习与发展。教育的根本任务是立德树人,立学生之德,使其博学之,明辨之,遵纪守法,重礼守节;也要立教师之德,除教学中的师德,还有个人的品德,规范自身的一言一行,从各方面为学生树立榜样。在当前背景下,高职教师不仅要传道、授业、解惑,还要重视自身角色的社会职责,树立现代化师德,爱岗敬业,并将思政意识内化。在教学工作中除课堂知识,还要融入民族精神和道德品格,充分发挥民族工匠的职能,促进学生形成以爱国主义为核心的价值观念,使民族血液永远流淌,生生不息。

(二) 强化专业能力,提升多项素质

教育现代化的演变对高职院校教师的专业水平和业务能力提出了更高的要求,青年教师既要有春蚕吐丝的奉献精神,又要有术业专攻的钻研态度。作为职业教育的重要领路人,高职教师需具备扎实的专业理论知识和教育学知识,同时具有较高的文化素养,对其他专业的知识也有所了解,以先进的教育理念进行教学。随着社会的发展,产业融合趋势愈发显著,高职院校各专业知识之间具有共通之处,也有相对重合的部分。要使學生充分理解该知识与本专业的联系以及与其他专业的关系,就要求教师对本专业的知识理论脉络掌握得深刻且透彻,能帮助学生理清知识架构,区分不同专业的知识内涵,并了解其中的关系。同时教师要保持终身学习的态度,不断接收专业领域内的新知识,加强对外交流与实践,使自身专业水平随时间变化不断提高,紧跟时代步伐。

(三) 把握现代化教学理念,贯彻现代化教学模式

当前教育理念要求以学生为本,重视学生的主体性与生命性,结合学科特色加强课程思政的建设。高职教师要关心每个学生的学习发展和心理健康,尊重学生的想法和情感,根据学生的情况因材施教。这一教学理念有利于师生之间平等关系的构建,营造活跃且和谐的课堂氛围,促进师生情感。根据学科特色深入挖掘课程中的思政元素,与专业知识有机地融合统一,将课程思政贯彻整个专业教学计划中,使学生在专业技能的同时提高思政意识,为党、为国、为社会主义培养人才。

21世纪以来,高新技术日新月异,在教育中的地位亦举足轻重,高职教师应采用多样化的教学方法,结合自身教学经验,促进形成多元化的教学模式,最大程度提高教学水平,贯彻现代化教学模式。

四、提升激励机制效果的可行性建议

(一) 改善薪酬环境,提升工资水平

合理的薪酬制度可以使青年教师脱离职称或晋升的束缚,全身心投入到教学工作中,有足够的物质成本与时间成本去发展专业建设,提升自身水平。高职院校应结合青年教师所处阶段的特殊性,改善薪酬环境,调整岗位津贴发放标准,尽可能促进薪资公平,保证青年教师的权益。可以将薪资与工作绩效挂钩,把教学质量和其他工作的完成情况作为考核标准,以此提高青年教师的工作积极性,并在职称较低的情况下也能拿到合理的工资。此外薪资待遇的提高也可增强高职院校的人才竞争能力,吸引更多的优质人才,同时避免校内有潜质教师人才的流失。

(二) 优化培训结构,强化教师能力

高职院校应基于实际情况开展培训工作,将促进青年教师专业发展、提高其实践能力与教学水平等作为重点培训内容,并根据各教师的薄弱环节有针对性地做培训安排。结合当前先进技术与信息设备,形成多样化的培训方式,提高受培训教师的积极性;引入专业领域内最新成果,使青年教师与专业前沿同步发展与进步。在培训计划中增加实践内容,提高青年教师的实际操作能力,弥补经验上的短板。通过设置多层次的培训目标,全方面提升培训效果,使青年教师的专业和教学水平有实质性的提高。

(三) 完善晋升制度,提高发展动力

晋升空间一定意义上等同于发展空间,因此合理的晋升制度可以有效提高青年教师专业发展的动力。为促使青年教师回归本心,将工作重心放在教学和专业建设中,可增加教学质量考核在晋升机制中的比重,并对科研成果和论文的质量进行严格把控,避免一些投机取巧的行为发生。尊师重道是我国传统美德,在新时代要有新定义,不以教龄和级别作为绝对标准,更要重视教师的教学成果和个人业务能力,使真正有能力的人被重视,促进教师队伍的建设重心逐渐转移到专业发展上来。

结束语

激励高职院校青年教师的专业发展,应根据客观事实建立较为公平的发展环境,营造合理的工作氛围,为青年教师提供更多可能,使之能通过自身努力达到相应的高度。通过建立教师激励机制促进教师队伍的发展,推动衡阳市高职院校教育现代化的进程,提高职业教育的整体建设水平。

[基金项目:衡阳市社会科学基金项目(项目编号:2021D032)。]

参考文献:

[1] J.Hewman.德国教育史[M].滕大春等译.北(下转第133页)

些本省确有必要、急需规范的事项,找准立法所要规范的方向和所能解决的问题。检验辽宁科技立法的好坏,要看立法是否立足于辽宁的实际需要,是否反映本省的实际情况,是否能解决本省的实际问题。立法越契合辽宁实际,越能解决辽宁问题,其特色也就越鲜明。为此,辽宁科技创新地方法规、规章修订完善工作中的特色标准就是看是否找准了问题,把重点问题、难点问题、突出问题、具体问题作为辽宁科技创新地方法规、规章修订完善的切入点、着力点。

2. 辽宁科技创新地方法规、规章修订完善需要进行精准立法。有些省市地方科技立法中存在着单方面追求科技法规体系和结构完整,科技立法要求又大又全,不考虑本地地区的实际情况和需求,总想拼凑成完整的体系,章节条款面面俱到,法规和规章中出现了一些空话、大话、套话,这样法条淹没在又大又全的篇幅之中,丧失了本省市的优点和特色,使法规的可操作性减弱。这样的问题,在辽宁的个别科技立法中也有存在。辽宁科技创新地方法规、规章修订完善过程中决不能完全复制其他地区的全文或部分章节条款,也不能仅仅对上位法进行技术上的复制、调整,这样会丧失辽宁特色。从突出辽宁特色来说,辽宁科技创新地方法规、规章修订完善在其调整范围和调整的对象上应当更加精细、精准。

为了凸显科技立法的辽宁特色,辽宁科技创新地方法规、规章修订完善的精细、精准应当着重关注以下三个方面。一要从质量出发、不能片面追求大而全。要围绕本省科技立法实际需求,结合辽宁特点和特色,精准确定辽宁科技立法项目,体现本省特色。二要精准法规、规章内容。尽量少使用号召性、倡导性规定,直接进行具体规范的规制,杜绝无用的规定,明确政府的权力与责任、行政管理相对人的权利和义务,优化立法的价值。三在处理与上位法的关系方面,具体做法如下。上位法已经规定的

立法宗旨、一般性原则,其已经具有生效的法律效力。在辽宁科技创新地方法规、规章修订完善中没有必要再次重复出现。上位法对行为模式和法律后果已经做出明确规定的,在辽宁科技立法中再次重复规定也没有必要,对于没有细化和补充内容的条文尽量不复述,凡其它法规中已经规范了的事项不再重复,没有实际意义的不符合辽宁特色的条款不具体规定。在辽宁科技创新地方法规、规章修订完善工作中不能是简单地对上位法拷贝复制,应该精简没有实际意义的常设性条款,突出彰显辽宁特色理念和特色条款。

3. 与《民法典》不一致的规定需要修订完善。《辽宁省实施〈中华人民共和国科学技术进步法〉办法》第二条、三条、二十二条中使用了公民一词,《实施办法》参照原《民法通则》的立法表述,在上述三个条文中以“公民”一词代指民事主体或个人,表述不准确。原因在于,《民法典》已将原《民法通则》中的“公民”改表述为“民事主体”或“自然人”。一方面,“公民”是公法范畴的概念,在私法领域民事主体与自然人的表述更加准确,体现民事法律规范对待民事主体的平等性保护;另一方面,“公民”一般仅指具有某一国国籍的自然人,无法包含本国领域内的外国人和无国籍人,《实施办法》所涉条文中的表述将外国人与无国籍人排除在外,在一定程度上缩小了我国法律的管辖范围。建议将“公民”一词更改为“自然人”或改为“个人”。《辽宁省实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉规定》第五条第四款中将“合同”与“协议”以并列关系进行表述,其混淆了二者之间的逻辑关系。依据《民法典》第一百五十四条规定,“合同”与“协议”具有相同的法律本质,即双方民事法律行为。但是,我国民法对双方

民事法律行为规范的表述方式通常为“合同”,而不是“协议”。“协议”一词在《民法典》中共出现55次,绝大多数场合其为“协商”,少数场合用以代指“合同”,但《民法典》中“协议”与“合同”并列出现的条文没有。所以建议删除《规定》第五条第四款中“协议”一词。

《辽宁省技术市场管理条例》第三条和第十三条中使用了工商行政管理一词。建议将“工商行政管理”字样修改为“市场监督管理”。《民法典》中不再有工商行政管理字样。因为在2018年3月,十三届全国人大一次会议召开第四次全体会议决定不再保留国家工商行政管理总局,组建国家市场监督管理总局^[9]。

综上所述,以辽宁科技创新地方法规、规章修订完善为契机,建立一个科学合理的科技法律体系是辽宁省的必然选择。科技创新地方法规、规章修订完善时,要坚持统一性的原则,既要将上位法的原则性规定具象化、精细化,又要考虑到辽宁经济、科技发展需要和本省的具体情况,制定出具有辽宁特色的科技法律规范。

[基金项目:本文系作者2021年度辽宁省科学技术厅科学事业公益研究基金(软科学研究计划)项目《辽宁省科技创新地方法规、规章修订完善问题研究》(项目编号:2021JH4/10100018)研究项目论文。]

参考文献:

- [1] 张秀娥,王超.创新创业政策体系优化研究——以东北地区为例[D].黑龙江社会科学,2018.
- [2] 邓志超,孙莉.辽宁省科技成果转化政策文本的量化分析[D].创新科技,2019.
- [3] 杨丽娟,于帆.从政策高地到法治平原:东北科技创新政策法律化研究[D].东北大学学报(社会科学版),2019.
- (作者单位:沈阳理工大学经济管理学院 辽宁沈阳 110000)
- [作者简介:尹永强(1977—),男,讲师,硕士,沈阳理工大学经济管理学院军民融合与知识产权研究所所长。](责编:若佳)

(上接第131页)京:人民出版社,1986.

[2] Majumdar T. Investment in education and social choice [M]. New Delhi: Orient Longman, 1983.

[3] Bailey, J. G. Academics' Motivation and Self-Efficacy for Teaching and Research [J]. Higher Education Research & Development, 1999, 18(3): 343-359.

[4] 托马斯丁塞基欧万尼、弗雷德D卡佛.就教育的实施:一个管理理论纽约[M].纽约,1973.

[5] Ludger W. Cross-country Evidence on Teacher-Performance Pay[J]. Economics of Education Review, 2011(30): 404-418.

[6] 刘彦臻.论社会转型期高职院校教师的激励[J].教育与职业, 2012(18): 67-68.

[7] 袁晓春.以创新型人才培养为导向的职业院校教师激励机制研究[J].职业与教育, 2015(07): 52-54.

[8] 潘艺林,蒋冬梅.没有“承认”,何谈激励?——大学教师激励问题刍议[J].江苏高教, 2018(03): 57-61.

[9] 刘善球,王博文.高校青年教师激励机制实施困境与改进措施分析[J].经济研究导刊, 2020(16): 121-122+126.

[10] 张志远,李俊林,赵金安.中西部地区地方高校青年教师生存状态的调查与研究[J].国家教育行政学院学报, 2014(03): 9-15 (作者单位:湖南环境生物职业技术学院 湖南衡阳 421005)

[第一作者简介:刘谦(1981—),男,汉族,湖南邵阳市人,硕士,讲师,研究方向:教育管理。]

(责编:若佳)