

文章编号: 2096-272X(2022)06-0053-07

能者多劳抑或能者多耗: 高职青年教师 专业发展的理性判别*

黄小宾¹, 刘颂迪²

(1. 湖南师范大学, 湖南长沙 410081; 2. 平顶山职业技术学院, 河南平顶山 467000)

摘要: 对于高职青年教师而言, 能者多劳有助于为其专业化成长提供多元的路径与行为选择, 但能者多劳容易因时间和利益冲突而变成能者多耗。透过教育生态学理论的基本规律, 能者多劳容易给高职青年教师专业发展带来的能者多耗隐忧主要为: 能者多劳易于“能者白劳”、能者多劳易于“能者疲劳”、能者多劳易于“能者缺劳”。基于此, 为破除能者多耗困境, 高职青年教师专业发展理应注重劳有所值与劳有所得, 完善教师发展的环境性支撑与促进职业生涯阶段的有效衔接, 提升教师组织归属感与落实制度性规范。

关键词: 高职院校; 青年教师; 能者多劳; 专业发展

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

高职青年教师是高职院校持续发展的人力资本与动力支撑, 青年教师专业发展彰显着高职院校生态发展的现实样态, 其重要性不言而喻。《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(2018)指出要提升职业院校教师质量, 通过实施职业院校教师素质提高计划从而引导双师型师资队伍的健康成长;《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》(2020)则明确了通过学历教育与职业培训并举、职业需求导向、实践能力培养等方式促使高职教师专业化发展。作为高职院校师资队伍的重要组成部分, 高职青年教师专业化由于受到个体特质差异影响, 部分青年教师在相同任务时长内的工作完成进度与效率要远高于其他教师。为促进自身角色专业化发展, 他们会自觉地或不自觉地参与到更多的职业活动当中, 从而谋求更多元的成长机会与晋升渠道。这一现象可视为青年教师能者多劳。在应然状态中, 高职青年教师能者多劳应取得一些比较好的发展,

比如收获多元的发展渠道、积累众多外部资源等。但在实然状态中, 高职青年教师能者多劳却获得较低的薪资水平, 以及面临教学压力难负、职称难评、课题难申等多重困难^[1]。对于教学工作量远高于普通本科院校的高职青年教师而言, 能者多劳还容易引致工作与生活间的边界模糊, 使得工作压力充斥于教师生活当中^[2]。由于角色多元及其边界模糊, 教师难以兼顾与平衡其工作任务, 其专业发展也在时间与责任冲突过程中逐渐失衡。

在政策导向突显高职青年教师重要性与社会现实突出高职青年教师多劳处境的张力下, 笔者不禁思考, 高职青年教师能者多劳的现实表现是什么? 高职青年教师能者多劳在什么情况下会导致能者多耗? 高职青年教师能者多劳如何回归到应然的专业发展轨道当中? 基于此, 本研究将围绕高职青年教师专业发展这一主题, 透过教育生态学平衡与失衡等基本规律, 从中去理性判别高职青年教师能者多劳与能者多耗

收稿日期: 2022-07-19

* 基金项目: 云南省哲学社会科学重点研究基地(重点)项目“云南高校教师社会兼职兼薪行为调查与治理对策研究”(JD2019ZD02)。

作者简介: 黄小宾, 湖南师范大学教育科学学院博士生, 研究方向: 高等教育管理研究; 刘颂迪, 平顶山职业技术学院教育系助教, 硕士, 研究方向: 高等教育管理与教师教育。

之间的关系、能者多劳的具体表现以及潜在风险，并为促进高职青年教师专业发展而出谋划策。

一、概念厘定与理论依据

(一) 相关概念厘定

探究高职青年教师专业化发展过程的能者多劳与能者多耗问题，理应立足于其内涵基础加以分析。

第一，高职青年教师专业发展的概念厘定。这是高职院校管理和师资队伍结构优化的重要议题，是青年教师在经过一段发展时间后逐渐满足不同职业角色阶段标准的过程，包含着专业地位的提高、专业能力的提升、专业知识的积累与专业情意的厚植等内容，且青年教师专业发展过程中各模块内容之间相辅相成。不同的高职青年教师专业化成长路径依赖不同，其行为逻辑与工作落脚点也有所差异。

第二，能者多劳的概念厘定。能者多劳体现的是高职青年教师专业发展需求的多元化以及行为层次的多样化。高职青年教师能者多劳是指部分有突出能力或现实需求的高职青年教师，在其专业发展过程中承担着较其他教师更多的工作任务。这部分教师群体既可能接触更多发展机遇与晋升渠道，又可能在多劳过程中面临更多挑战与风险。以个体主动性作为划分依据，高职青年教师能者多劳存在以下两种情况：一是能者主动多劳。相比较于其他高职青年教师群体，他们在相同时间内更高效地完成工作任务，抑或是完成更多工作量。随后，这部分教师群体会主动去寻找更为多元的发展机会和工作方式，进而促使自身专业发展。二是能者被动多劳。部分高职青年教师多于常人的工作量并非教师个体想要的，这些工作往往是由上级领导或者其他教师强推过来，他们迫于种种原因而不得不接受，以至于这部分高职青年教师陷入繁忙的工作循环当中。此外，高职青年教师能者多劳还可依据能力大小进行划分。能力较强的教师会更加倾向于完成有难度的工作任务，从而获取更有价值的回报；能力较弱的教师会更加倾向于完成比较简单的工作任务以获取较小的回报。但后者可以通过工作量的积累来实现较多的回报，以促进专业发展。在某种程度上，后者也属于能者多劳，只

不过二者之间的“多劳”存在着数量与质量上的差异。

第三，能者多耗的概念厘定。无论是主动、被动，抑或是能力大小，高职青年教师能者多劳不一定有利于个人的专业发展，它还涉及到适度公平原则。倘若青年教师能者多劳越过适度边界，则容易造成能者多耗。能者多耗是能者多劳方式与结果不尽合理的直接产物，在一定程度上可看作是能者“过劳”或者是“值”不抵“劳”的现实表现，这涉及到时间与责任冲突问题。倘若高职青年教师多劳无法获取同等价值的回报，容易制约其专业发展的前进步伐，而教师专业化发展缓慢甚至停滞不前又会导致教师的“少劳”或者“不劳”。为维系自身专业发展现实所需与兼顾日常繁多的工作任务，高职青年教师会“不经意间”加速其职业发展周期的转轮，比如从职业初始期直接跨越到职业倦怠期，以至于违背了教师发展的正常规律。高职青年教师能者多劳与能者多耗之间存在相互转化的作用力。能者多劳固然有利于青年教师快速适应自身职业，并获得更多有利于教师专业发展的社会资源与经验积累。但能者多劳应该要注重平衡与失衡原则，否则容易因时间与责任冲突而转为能者多耗。二者之间存在教师多劳这一共性，而如何辨别高职青年教师是能者多劳或者能者多耗，关键在于教师多劳的过程中是否得有所值；教师专业发展是否真实而非虚假。

(二) 教育生态学理论

教育生态学理论注重个体与环境之间的互动结果，高职青年教师专业发展是高职院校教育内外部生态环境之间相互作用的产物。教师能者多劳与能者多耗过程中遵循教育生态学理论基本的发展规律，其中包括教育生态平衡与失调规律、富集与降衰规律等，这些基本规律为本研究的开展提供了理论支撑。第一，教育生态平衡与失调规律指出，生态平衡包括个体、群体与生态系统等不同维度的生态平衡等，具体表现为结构上的平衡、功能上的平衡、输入与输出物质与能量之间的平衡。在一定时间内和相对稳定条件下，高职青年教师“多劳”输出与“多得”输入之间达到相对平衡。倘若青年教师多劳并不能换取等值回报，或者其专业发展难以维系，那么能者多耗则是一种生态失衡表

现。第二，富集与降衰规律指的是教育生态系统中能量、物质和信息的富集与流动过程。对高职青年教师专业化发展而言，能者多劳是一种富集能量与物质的过程。一般来说，随着工作任务富集度的增大，青年教师实现高水平的专业发展，但在一定时间与空间条件下，教师工作任务“过劳”或者从事无意义的重复性工作，其身心发展有可能往反方向发展，从而导致教师专业成长走向降衰^[3]。

二、高职青年教师专业发展能者多劳的现实表征

在应然中，青年教师需要从高职院校或校外获取专业化发展所需的知识流、信息流和能量流，从而在资源富集过程中为自身专业化成长积累优势。但在实然中，由于受限于一定时间与空间维度，青年教师资源富集并非是越多越好，过多的资源富集(知识、信息和能量等)不仅容易造成资源浪费，而且容易滋生教师能者多劳背后的时间与责任冲突。高职青年教师能者多劳既是高职教育生态环境与教师主体行为交互作用的产物，又是高职院校职能演进的现实需要。具体可以表现为：

(一) 教师教学工作压力大，还要兼顾科研和服务工作

高职教育旨在培养技术技能型人才，这要求高职院校的办学特色和管理导向应趋向于知识应用层面，高职青年教师的教学模式也应侧重于知识实践层面。然而，许多高职青年教师的来源多为普通高校毕业生直接入职，他们入职前并未接受过长期的社会实践训练，职业角色缺乏实践经验的积累，以至于青年教师在教学过程中难以将理论知识转化为有效的实践知识，学生在实践过程中也难以获得有效指导。且由于自身知识结构的不完善，高职青年教师往往会从理论知识层面寻找实践知识答案，从而加剧了教师知识结构与岗位要求之间的偏差^[4]。高职青年教师教学工作压力大除了受到自身知识结构不完善的影响，还容易受到教师专业化发展的挑战。为立足于所在的高职院校，高职青年教师会花费大量时间到备课、上课与课后等教学全过程当中，教学压力繁重。但青年教师专业化发展并非仅有教学维度，还包括科研和服务工作维度。随着高等职业教育

环境的复杂化，以及高职教师受教育程度的提升，高职院校在青年教师引进过程中除了看重其学历背景之余，科研能力和实践服务能力也是考核内容之一。为胜任职业角色岗位要求、满足职称晋升与考核过程等，高职青年教师会自觉地或不自觉地能者多劳。

(二) 教师本职工作任务多，还要兼顾其他延伸的职责

高职院校赋予青年教师教学、科研和服务三大价值职能，教师主要是围绕三大职能来开展其日常工作任务。但随着高等职业教育规模扩大和政策引导，高职青年教师本职工作内涵得以延伸，相对应地，能者多劳边界职责也随之扩大。首先是本职工作角色的泛化。2020年我国高职教育学生在校人数为1459.55万人，高职教育专任教师为55.64万人，二者之间的比例为26.23:1，远超过高职教育师生比16:1的合理值，其直接导致许多学校师资力量紧张^[5]。在师资力量不足和院校任务繁多相互作用影响下，许多教师除了完成众多教学与科研任务之余，还要承担班主任、兼职辅导员等管理职责，且这些角色身份逐渐成为青年教师本职工作之一。其次，高职青年教师还会因为领导和其他教师群体的工作协调和要求等原因，从而增加自身本职工作压力。如许多中老年教师由于自身科研压力大、身体状况跟不上、缺乏兴致等现实因素，他们往往会将这些管理与服务工作任务推给青年教师，实际承担者也从高职中老年教师群体转移到青年教师群体身上，青年教师群体因此而被动能者多劳。

(三) 教师本职工作时间紧，还要注意社会实践的积累

《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》以职业实践需求为导向，明确提出构建“双师型”教师培养体系，并将企业生产项目实践经历、业绩成果列入晋升评价范畴。国家相关政策促使高职青年教师除了做好本职工作之余，还要在社会服务过程中积累实践性知识，如教师社会兼职、为企业提供技术服务咨询等。此外，高职青年教师的角色特性要求教师专业发展要以市场实践需求为导向，但许多青年教师缺乏社会实践相关背景经历和实际操作经验，难以在短时间内实现由理论知识向实践知识的

知识体系转化。而青年教师参与社会实践是推进自身知识转化的有效途径,同时也是促进自身满足岗位职责要求的主要方法。值得注意的是,高职青年教师处于职业生涯发展初期,其教学、科研和服务等本职工作任务繁多,倘若教师继续抽出时间从事社会实践活动,容易导致能者多劳变成能者多耗,从而引发教师个体时间与责任冲突。

三、高职青年教师专业发展能者多劳的“多耗”隐忧

生态个体与教育生态环境之间保持相对平衡的微妙关系,这种平衡会随着关系一方的改变而波动,倘若一方无法及时应对另一变动所带来的影响,则容易导致关系失调。高职青年教师能者多劳在一定程度上有助于资源富集,但教师多劳背后涉及时间、责任与利益关系博弈。能者多劳与能者多耗二者宛如一体两面的硬币,当教师多劳受到不合理内外因素影响而失去平衡时,能者多劳容易翻转成能者多耗,即教师无论是身体与心灵、精神与物质等方面都处于一种资源耗散且难以得到有效恢复的不利境遇,具体表现为:

(一) 高职青年教师“多劳”或许变成“白劳”

高职青年教师能者多劳是否能取得应然成效,关键在于教师多劳是否真的劳有所得、劳有所值。青年教师“多劳”变成“白劳”的情况大致可归纳为两类:一是高职青年教师薪酬不匹配。能者多劳引致抱怨与工作积极性下降的问题在于,个体劳动贡献是超越常人的,但利益回报却是难以跟上损耗速度^[6]。当下,许多高职院校并未能很好地维系青年教师劳与得之间的平衡关系,教师单位内部工资基本相对固定,即便青年教师身兼班主任、辅导员等多重身份,教师群体之间薪酬差异相对较小,但群体间的时间管理与劳动付出却大相径庭。“劳”与“酬”不相匹配归根结底可视为高职院校管理追求组织效率而忽视教师专业化发展的一个具体表现。在追求任务导向而忽视青年教师合理诉求的基础上,学校在管理过程中势必会重集体而轻个人。从组织管理角度来看这并无非议,但从教育生态的平衡规律来看,高职青年教师合法权益与回报难以保障,教师与院校之间的平衡关系也会趋向失调。二是高职青年教师无意义的

重复性劳动与职业价值不相匹配。对高职青年教师而言,表格申请、开会、班级管理中一些琐碎而重复的事情不仅占用其科研与服务时间,而且无意义的重复劳作并不利于其专业发展。此外,由于国家政策将社会实践经验纳入职业晋升衡量标准当中,高职青年教师为追求社会外部资源、积累社会实践经验,其工作重心往往会放在学校外部活动,教学工作可能随意应付,以至于造成无效教学、教学质量下降以及教师专业化发展的狭隘化。无论是“多劳不多得”,抑或是“多劳不值得”,高职青年教师容易因时间冲突与资源耗散而难以实现专业化发展。

(二) 高职青年教师“多劳”或许诱发“疲劳”

能者多劳超过一定适度边界会对个体造成诸多危害。对高职青年教师而言,“多劳”容易演变成“过劳”,最终导致“疲劳”。青年教师多劳容易诱发职业倦怠归因众多。首先,人的身心承受能力存在边界,过多或者繁琐无意义的工作任务势必会对高职青年教师身心健康造成一定伤害,如身体劳累引致亚健康等。其次,高职青年教师工作任务过多会引起工作与私人生活之间的时间冲突,工作占用过多时间必然会挤兑他们个人生活时间,以至于影响到伴侣关系、代际关系等的平衡。最后,高职青年教师能者多劳使得个体缺乏反思自身教学、科研和服务工作的时间,工作上的路径依赖和定势思维容易遮掩教师专业化发展的自我反思。这类教师忙于各项工作任务,难以抽出时间进行知识摄入与知识体系更新,显然不利于其长期的职业发展。

高职青年教师“过劳”容易诱发职业倦怠,具体可以表现为教师挫败感的积压、人际关系的淡漠、职业热情的消退等,而其能者多劳过程中暴露出来的高社会期望感与低个人成就感之间的差距、多元成长需要与自主抉择受限之间的冲突等现实问题,实则违背青年教师专业化成长的基本规律^[7]。高职青年教师长期处于持续繁琐的工作环境中,在面对工作压力时表现出疲劳反应,这从侧面反映了教师专业化发展环境性支撑不到位的问题。高职院校在青年教师开展教学、科研、服务等日常活动时,理应关注到其行为动机背后所蕴含的自主、归属、适度等普适性需要。此外,高职院校还需关注不同青

年教师能者的抗压能力,适当挑战与压力可赋能教师“能者更能劳”,而不恰当的压力容易打破能者自我调节功能,从而导致能者多耗。

(三) 高职青年教师“多劳”或许引起“缺劳”

高职青年教师能者多劳背后还涉及组织结构内部“缺劳”问题。其一,从教育生态的富集与衰降基本规律来看,知识流、信息流和能量流的富集流向部分高职青年教师,意味着剩余部分的青年教师无法获得资源富集机会,教师群体得以分化。在这种情况下,能者多劳虽然使得部分个体获得更多发展机会,但也掩盖了剩余群体“闲者自闲”的实然状况。事实上,许多青年教师之所以多劳,除了自身专业化发展主动诉求之外,很大程度上是他者工作职责或任务转移给能者,而青年教师能者经过综合考虑后不得不承担这些繁重的工作任务。这种不良现象容易产生一系列不公平的直接结果。如在单位组织中,能者多劳与闲者少劳所获得的薪酬相差无几,能者多劳积极性逐渐消退;那些工作任务少或者不积极工作的青年教师会花费更多时间去琢磨如何为自身谋求最大利益,甚至会在领导班子面前积极表现自己,而忙于工作任务分身乏术的青年教师明显处于不利地位,这在一定程度上容易引致“劣币驱逐良币”。

其二,高职院校师资队伍结构整体上会变得脆弱,容易形成短板效应。高职青年教师多劳者能、能者多劳,剩余的青年由于缺乏应然的历练而难以促进自身知识体系的完善,久而久之,这部分教师群体容易成为学校师资队伍发展短板。对高职院校而言,组织体系中的短板效应容易放大其学校师资队伍结构的不稳定性与脆弱性,并制约高职院校整体发展。值得注意的是,这种短板效应不仅包括少劳的“弱者”,而且包括多劳的“能者”,且后者对教育生态的平衡关系影响更强^[8]。因为高职青年教师“能者”一旦离去,整个教育生态体系将失去主要牵引力而停滞不前,甚至难以运作,从而导致师资队伍的结构失衡。

四、高职青年教师专业发展能者多耗的应对之策

高职青年教师能者多耗可视为一种生态个体难以适应教育生态环境变化而引起的生态失衡现象,涉及到青年教师与高职院校之间关

于时间、责任、利益等要素冲突。回顾能者多劳翻转成能者多耗的众多隐忧,能者多耗本质上是个体时间能力有限与内外需求无限之间冲突所引致的结果。高职青年教师能者多劳存在增值与贬值的临界点,当教师多劳接近或者达到那个临界点时,能者多劳增值空间愈发变小,从而引致“白劳”“缺劳”等现象出现。教师能者多劳的“多耗”隐忧既容易损害教师个体(能者部分)的积极性,又容易损害教师整体队伍(剩余部分)的积极性,进而损害整个教育生态。为此,立足于教育生态平衡与失调的基本规律和现实依据,通过提出相关行为逻辑导向,进而促进高职青年教师整体效应的发挥。

(一) 鼓励青年教师从事创造性工作,促进“劳”“酬”相互匹配

高职青年教师专业化成长本质上是一种专业技能和需求层次不断提升的演变过程,同时也是从“多劳者能”到能者多劳的螺旋式上升过程。对青年教师而言,“多劳”不一定“多得”“多能”,但缺乏“多劳”,教师往往难以成为“能者”,因而高职青年教师能者多劳本身应是一种良性循环。要维系这一良性循环以促进青年教师专业化成长,须遵循“劳者多值”和“劳者多得”的行为逻辑。

一是鼓励高职青年教师从事创造性工作,以满足能者多劳更高层次的现实需求。青年教师能者多劳存在一定边界范围,其中应包括时间边界和能力边界。高职青年教师花费大量时间与精力去参与职称评选与晋升活动,同时也通过教学与服务等工作加固其角色存在合理性,剩余时间十分有限。过度的工作任务容易打破教师工作与休息的平衡点,教师创造性思维也会因繁忙的琐碎工作而消耗殆尽。同理,高职青年教师“能者”固然有其过人之处,但并非所有工作都应堆积在教师能者群体身上。青年教师专业化成长,尤其是在职初阶段,理应聚焦到一种核心能力的培养上^[9]。重复且无意义的工作并不能有效满足青年教师专业化成长的多样化需要,能者多劳还应注意“多劳”背后的创造性价值。

二是促进高职青年教师工作薪酬匹配,完善相关绩效管理与激励工作。高职院校应依据教师实际工作任务量和工作难度给予相对应的

薪酬,在强调青年教师能者多劳的同时,确保薪酬保障的跟进,而不是多劳、少劳收入分配都趋同。高职青年教师在工作过程中,资源富集的速度无法跟上资源衰降的速度,容易导致生态个体发展失衡。此外,高职院校在促进青年教师“劳”“酬”相互匹配过程中,还应该警惕青年教师为物质报酬而盲目多劳的现象。虽然青年教师为获取自身发展资源可投身于社会兼职等活动中,但过多的活动容易给教师带来时间与责任冲突^[10],且那种占用时间过多、与专业发展相关系数不大的活动容易耗费教师有限时间,从而狭隘化了教师专业化成长渠道。因而,高职青年教师能者多劳,除了多劳多得,还应该注意劳有所值、劳有所创。

(二)完善青年教师的环境性支撑,关注教师职业发展阶段的衔接

教育生态的平衡与失调规律是高职院校与青年教师之间相互作用的规律机制,除了青年教师生态个体自身的主体能动作用,高职院校生态系统也应有所行动。一方面,要完善高职教师相关环境性支撑。首先,可在高职青年教师群体中试行学术休假制度。针对于当下高职青年教师能者忙于各种教学、科研、服务和管理工作,其工作与休息之间存在失衡的现状,高职院校理应注意到青年教师能力限度和工作时间边界,并为其专业化成长提供松弛有度的制度支撑。值得一提的是,学术休假并非只是普通高校教师或者科研能力较强教师的专属权利,它也适用于专业发展经验较为薄弱的高职青年教师。从教育生态的平衡规则来看,学术休假为教师提供自我休整机会,使得教师从“多劳”工作中脱身出来,进而投身于自我调整的专业化成长过程。其次,须完善高职青年教师工作相关考评制度。青年教师能者多劳并不意味着其教学、科研和服务等工作都能协调自如,更多地是指青年教师在某一工作方向上具有他者无法复制的优势。基于此,高职院校应注意考评标准差异化,对不同类型高职青年教师评价维度应有所划分,如教学工作为主的青年教师考核评价则倾向于教学方法、教学成效等模块;服务工作为主的青年教师考核评价则倾向于服务程度、服务类型等。同时,高职院校应警惕青年教师多劳只是谋求经济报酬的行为偏向,

引导教师能者多劳回归其专业化成长。此外,院校也应当认识到青年教师能者劳有所得、劳有所值的现实诉求,能者多劳只是过程性行为,而非目的。

另一方面,要关注教师职业发展阶段衔接。高职教师专业化成长不同阶段存在着不同层次的现实诉求,前一阶段满足程度会影响现阶段满足程度,而前者的富集情况也会影响后者的衰降快慢。高职青年教师处于职初阶段,其职业生涯还会经历能力构建期、热情与成长期、职业挫折期、职业稳定期和职业离岗期等^[11]。高职院校推动教师职业生涯阶段的顺利过渡与衔接,不仅有助于教师明晰自身专业化成长方向,同时有利于院校为教师提供满足个人环境中安全需要的激励措施和组织环境中专业发展的激励措施,如工作处理权和自主权、试误方式的学习机会等。

(三)提升青年教师的组织归属感,落实教师工作的制度性规范

高职教师队伍结构的整体效应是否得以发挥,可衡量高职院校教育生态是否达到平衡。在高职教师队伍结构中,依据工作能力和工作动力两个维度来进行矩阵分类,教师群体可分为:有能力且有动力的教师、有能力但动力不足的教师、没能力但有动力的教师、没能力且没动力的教师。第一种教师群体过度忙碌,在一定程度上是由于后三种教师群体工作安排缺位所致,而前者组织归属感容易在这种不公平环境中逐渐消磨。为此,高职院校一方面要做好教师工作与岗位相匹配工作,依据教师个体能力差异与岗位要求,落实不同教师岗位主要职责分配。院校还可设立相应的工作激励制度,引导高职青年教师工作任务分流。比如,青年教师能者承接具有一定挑战性的工作任务,院校依据其工作任务的难易程度来冲抵或者奖励相对应的工作时长绩效,并给予这部分教师一定学术休假时间。这种弹性工作制度有助于丰富青年教师能者的任务选择,而教师工作的自主权和处理权又会增强其对所属院校的组织归属感。另一方面,对高职青年教师队伍整体优化还应该关注后三种青年教师群体专业化成长情况。对于有能力但动力不足的教师群体,院校层面应该加强其组织归属感的培养,并辅

之以一定惩戒措施;对于没能力但有动力的教师群体,院校层面应为其提供专业培训与研修机会,同时做好青年教师能力后续评价对比;对于没能力且没动力的教师群体,院校管理应该建立相应人员退出机制,推动知识人才队伍合理流动。惟有优化高职青年教师队伍整体状况,高职院校才能塑造一种良好的能者多劳管理制度和组织文化,避免能者多耗导致的生态失衡。

参考文献

- [1] 赵蕾蕾. 新时代高职院校青年教师职业发展: 内涵、困境与实施路径[J]. 教育与职业, 2021(24): 68-75.
- [2] 杨爽. 高职青年教师职业发展观的质性研究[J]. 职教论坛, 2020(12): 93-103.
- [3] 吴鼎福, 诸文蔚. 教育生态学[M]. 南京: 江苏教育出版社, 2000: 209-211, 207-208.
- [4] 黄小宾, 杨超. 现实样态及未来取向: 教育生态学视阈下高职教师专业发展探究[J]. 职教论坛, 2021(8): 103-108.
- [5] 教育部. 2020年教育统计数据[EB/OL]. (2021-08-30) [2022-07-29]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2020/quanguo/.
- [6] 庄雪艳. 领导者如何防范“能者多劳”引致的多重信任危机[J]. 领导科学, 2020(7): 62-64.
- [7] 黄小宾. 疲惫的知识分子: 高校教师职业倦怠行为表征、归因与化解[J]. 浙江万里学院学报, 2021(3): 95-101.
- [8] 姬宇鹏. “能者多劳”的成因与“能者困境”的破解建议[J]. 领导科学, 2020(17): 30-31.
- [9] 张国玉. “能者多劳”更要让“能者多得”[J]. 人民论坛, 2019(32): 74-76.
- [10] 黄小宾, 杨超. 基于“经济人”假设的高校教师社会兼职的表征及制度规范[J]. 煤炭高等教育, 2020(1): 41-46.
- [11] 费斯勒, 克里斯坦森. 教师职业生涯周期: 教师专业发展指导[M]. 董丽敏, 高耀明, 等, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2005: 41-42.

More Works for Capable People or Excessive Consumption of Capable People: Rational Determination of Professional Development for Young Teachers in Higher Vocational Colleges

HUANG Xiao-bin¹, LIU Song-di²

(1. Hunan Normal University, Changsha 410081, China;

2. Pingdingshan Vocational and Technical College, Pingdingshan 467000, China)

Abstract: For young teachers in higher vocational colleges, being a capable and busy person in work provides diversified paths and behavior choices for their professional growth. However, the situation of being capable and busy in work sometimes turns to a condition of being capable and exhausted because of time and interest conflicts. According to the basic law of education ecology theory, being capable and busy in work brings hidden worries of “excessive consumption of capable people” for the young teachers’ professional development in higher vocational colleges such as “wasted effort of capable people”, “fatigue of capable people”, and “lack of work for capable people”. Based on this, to get rid of the dilemma of “excessive consumption of capable people”, the professional development of young teachers in higher vocational colleges should pay attention to “worth of work” and “payback from work”, improve the effective connection between environmental support and career development of teachers, improve teachers’ sense of belonging in the organization and the implementation of institutional regulations.

Key words: higher vocational colleges; young teachers; capable men are always busy; professional development