

新时代高职院校青年教师职业发展： 内涵、困境与实施路径

赵蕾蕾

[摘要]文章从道德、态度、知识、能力四个维度解析了新时代高职教师职业发展的基本内涵。目前,高职院校青年教师职业发展面临着政策供给不足、关键性政策缺失,青年教师成长环境不利、职业发展氛围不佳,经费不足、资源稀缺,职业发展体系不健全、保障机制落后等现实困境。要走出这些困境,需从加强政策供给、强化政策协同,营造氛围、塑造情怀,加大投入、拓展资源,健全青年教师职业发展体系、完善保障机制等方面着手,努力发掘和开拓青年教师职业发展的路径,助力青年教师的成长与发展。

[关键词]新时代;高职院校;青年教师;成长;职业发展

[作者简介]赵蕾蕾(1983-),女,江苏南通人,江苏经贸职业技术学院工商管理学院,讲师。(江苏 南京 211168)

[基金项目]本文系2019年江苏高校哲学社会科学项目“信息化背景下高职教师核心素养的构建及专业发展路径研究”(项目编号:2019SJA2280,项目主持人:赵蕾蕾)和2018年江苏经贸职业技术学院重点课题“卓越院校建设背景下高职青年教师成长与职业发展路径研究”(项目编号:JSJM18003,项目主持人:赵蕾蕾)的研究成果。

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2021)24-0068-08

新时代,我国职业教育已进入内涵式发展时期。高职教师作为职业教育发展的第一资源,是推动高职教育高质量发展的重要保障。在职业教育快速发展过程中,为有效应对师资短缺问题,高职院校引进了大量年轻教师。现阶段,青年教师已占高职教师的半壁江山,其成长与发展直接影响高素质技术技能人才培养质量,关系到高职教育未来发展。为此,国家先后出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(简称《意见》)、《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》(简称《指导意见》)等政策文件,对教师队伍改革和发展做出

针对性的部署,并提出“全力支持青年教师成长,培育高等教育事业生力军”,为高职院校青年教师职业发展提供有利契机。鉴于此,结合高职教育改革要求,解析新时代高职教师职业发展内涵,查找和总结青年教师职业发展困境,探索青年教师职业发展的实施路径,对青年教师个人成长和学校内涵建设具有重要的现实意义。

一、新时代高职院校教师职业发展的基本内涵及主要内容

新时代高职教育发生深刻变化,提出建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化“双师型”教师队伍,赋予了

教师职业发展新的内涵。高职院校教师职业发展是指教师以立德树人为根本任务,在教师发展体系的支撑下,通过系统化的职业素养塑造、专业理论学习、实践技能锻炼、科研创新研究等,实现教师个体职业素养和能力水平的不断提升,最终成长为一名高素质专业化“双师型”教师。高职院校教师职业发展具体涵盖职业品质、职业精神、专业知识、职业能力等内容,需从道德、态度、知识、能力四个维度去理解和把握。

1. 道德维度。职业品质是从道德维度对教师的根本要求,是教师职业发展的灵魂,具体包括政治素养、师德师风、职业道德等。政治强是新时代对高职院校教师提出的首要要求。高职院校教师肩负着为社会主义现代化建设培养高素质技术技能人才的历史重任,必须具备坚定的政治立场和优秀的政治品质。师德师风是教师的立业之本、从教之基。2019年,教育部等七部门专门研究制定了《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,提出“把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准,把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准”,将师德师风建设摆在学校发展和师资队伍建设的首要位置。职业道德是教师从业的底线要求,是作为合格教育者必须具备的道德品质和恪守的职业行为规范。2018年,教育部发布《新时代高校教师职业行为十项准则》,为教师规范自身职业行为、加强自我修养提供了基本遵循。

2. 态度维度。职业精神是态度维度的具体体现,是教师职业发展的基石,涵盖教育情怀、职业认同、职业满足感等。高职院校教师是特殊的职业,仅依靠法律规范、制度要求、道德约束难以胜任,需要依托教师内在的意识与精神驱动。党的十八大以来,习近平总书记先后提出“四有”“四个引路人”“四个相统一”的好老师标准,阐释了新时代教师的职业精神,教诲教师要坚守教育初心和育人的时代使命。引导教师认定职业教育为终身事业,激发教师职业认同,

提升教师职业满足感和成就感,是高职院校师资队伍建设一项长期的重要任务。

3. 知识维度。专业知识是从知识维度对教师提出的基础要求,是教师职业发展的关键。随着新产业、新业态的不断涌现,行业、专业间的传统界限已被打破,教师单凭传统的专业知识已不能满足时代发展需要,必须学习新知识、跨领域知识,以适应新挑战。现阶段,高职院校教师应至少具备四种知识:一是政治理论知识。这既是教师个人政治成长的需要,也是课程教学的现实需求,是实现各类课程与思想政治理论课同向同行、推进协同育人的必然要求,具有中国特色和时代背景。二是职业教育知识。包括一般教育理论、职业教育理论、教育实践、教育教学方法等,是指导教师如何有效开展职业教育的基础。三是专业领域知识。教师要时刻关注专业发展前沿,及时掌握本专业及跨界专业理论、实践知识,以适应专业群、专业集群建设,满足学科交叉融合发展需求。四是行业、产业发展知识。教师要熟悉行业、产业的新技术、新工艺、新设备、新规范、新标准等先进元素,了解行业发展规划和产业发展趋势。

4. 能力维度。职业能力是教师综合素质最突出的外在表现,是教师职业发展的核心,具体包括教育教学能力、专业实践能力、科研创新能力、社会服务能力等。新时代,人工智能的广泛应用颠覆了传统的教学观念、教学模式,教师需要不断提升教学设计、实施、检查的能力,以适应“互联网+职业教育”的需求。专业实践能力凸显高职教育本质属性,是有效培养学生实践技能的关键,通常包含专业实训、企业实践、执业资格等。科研创新能力是教师发现问题、解决问题的基础,是教师自我成长和发展的重要体现,对培养学生创新精神、创新意识、创新创业能力具有正向引导作用。此外,高职教育定位是服务于区域经济发展,教师面向社会、企业、社区提供技能培训、技术服务、就业培训等

各类服务,必须依靠其社会服务能力为支撑。

二、高职院校青年教师职业发展的现实困境

青年教师是高职院校教师中最年轻的群体,尚处在起步阶段,受政策、氛围、资源、体制机制以及个人知识结构、实践经历、职业经验等因素的影响,职业发展面临诸多现实困境。

1.政策失衡:政策供给不足,关键性政策缺失。现行政策多局限于宏观层面,面向全体高职教师,针对青年教师职业发展的政策供给较少,与青年教师主体地位和高职教育改革实际需求不匹配。主要体现在三个方面:第一,高职教育教师标准体系尚未建立。从业资格、职业能力标准、评价体系等标准的缺失致使青年教师职业发展缺乏基本依据。为此,青年教师不能合理规划自身职业生涯,职业发展存在一定的盲目性和随意性。第二,产教融合政策体系不健全。青年教师多来源于高校,往往专业理论知识丰富,实践经验、能力缺乏,亟待赴企业实践、锻炼。但现有政策未能充分激发行业、企业参与高职院校教师培养的积极性和,青年教师赴企业开展专业实践和培训的渠道不畅,职业发展受阻。第三,关怀政策缺乏。青年教师薪资水平较低,但肩负着更多的责任和义务,需要解决购房、婚育、抚养子女等一些较为迫切的现实问题,同时面临教学任务重、职称难评、课题难拿等多重困难,承受着巨大的经济压力和工作压力。在此情况下,由于缺少政策关怀,精神层面需求难以满足,造成青年教师过度焦虑,以至出现心理健康问题,产生职业倦怠。

2.氛围影响:青年教师成长环境不利,职业发展氛围不佳。现阶段,高职院校青年教师的成长环境和职业发展氛围不理想,给其职业发展带来一定的阻力。第一,高职教育社会认同度较低。社会普遍认为高职教育层次较低,认为高职院校青年教师的理论水平和科研创新能力有限,因此,无论是课题申报,还是发表文章都受到一定的限制,对青年教师心理造成较大

伤害,影响其职业认同。第二,高职院校缺少独特的校园文化氛围。校园文化氛围是一种无形的教育力量,能实现文化育师的效果。大部分高职院校对校园文化建设重视不够,忽视其价值功能,未能打造具有自身特色的校园文化,致使青年教师职业发展缺少凝聚力和向心力。此外,青年教师自身缺乏归属感,自我职业认同感较低,严重影响其职业发展的积极性和主动性。

3.资源受限:经费不足,资源稀缺。目前,高职教育师资培养投入远滞后于青年教师职业发展需求。第一,经费投入不足。高职院校相对普通本科院校生均拨款较低,也无其他办学收入来源,致使教师职业发展经费投入有限,只能重点保障青年骨干教师、优秀青年教师,导致教师间发展不均衡。第二,资源稀缺。尽管《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(简称《方案》)提出“到2022年,建设100家校企合作的‘双师型’教师培养培训基地和100个国家企业实践基地”目标要求,地方政府也紧随政策,加大投入,构建教师培养培训基地,但对于庞大的青年教师群体仍是杯水车薪。研修、访学、国培、省培及学校自主培训等仍然是青年教师培养的主要途径,但一般都有名额限制,不能惠及所有青年教师,致使部分青年教师职业发展一定程度上受限。另外,由于校企间没有建立畅通的教师实践渠道,为完成赴企业实践的硬性规定,青年教师往往依靠私人关系自行联系企业,任务式地完成实践要求,技能实践培训流于形式。同时,校际联系、校地融合发展不紧密限制了优势资源的开放共享,也阻碍了青年教师与同行的交流学习。

4.机制制约:职业发展体系不健全,保障机制落后。当前,青年教师职业发展遇到的最为突出的问题就是职业发展体系和保障机制不能适应新时代高职教育改革要求。具体表现为:第一,青年教师职业发展体系不健全。高职院校教师发展中心作为教师职业发展的专职机

构,开展实质性工作有限,功能发挥不足,尚未从青年教师的角度建立系统的职业发展体系,缺乏对青年教师职业发展进行统筹规划和针对性的指导。第二,评价机制不合理。高职教育的教师标准缺失导致缺乏科学评价依据;在评价导向上存在偏差,缺乏对青年教师职业发展的正向引导;在评价内容上缺乏客观性,过分注重对教师短期成绩的评价,缺少对教师发展潜力、贡献力的持久程度等方面的评价;在评价主体上缺乏同事、学生、家长、企业等共同参与,公正性不足。第三,激励机制有待优化。当前,针对青年教师这一特殊群体的有效激励举措较少。高职院校激励通常与考核评价挂钩,青年教师刚参加工作,工作业绩和成果不突出,难以成为激励对象。同时,现有的激励措施大多以物质激励为主,采取的精神激励举措和办法不多,难以满足青年教师更高层次的需求。

三、高职院校青年教师职业发展的实施路径

随着高职教育改革的不断深入,健康有序推动青年教师职业发展将成为高职院校师资队伍建设的重中之重。青年教师职业发展应该是平衡、协调和全面的发展,需要政府、行业企业、高职院校、教师协同发力,采取有力举措统筹推进青年教师职业品质、职业精神、专业知识、职业能力的不断丰富和提升,以适应新时代高职教育发展需求。基于上述分析,笔者提出以下实施路径,助力青年教师职业发展。

1.加强政策供给,强化政策协同,支撑引领青年教师职业发展。有效的政策供给是推动青年教师职业发展的前提和基础。近年来,国家日益加大对教育质量的重视,相继出台了《意见》《方案》《指导意见》等系列专项政策性文件,为高职院校教师职业发展提供了基本的政策保障。但要充分发挥政策的支撑、引领作用,还需在两个方面下功夫:

第一,加强政策供给,补齐青年教师职业发展的政策短板。首先,建立高职教育教师标准,

明确教师职业发展目标。教师标准是对教师素养的基本要求,是引领高职院校青年教师职业发展的基本准则。在理念上,教师标准应充分反映高职教育改革要求,体现新时代高职教育特色。教师标准是底线要求,要把思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置,明确职业教育教学能力和专业实践能力要求,突出强调职业技能和实践的重要性。在结构上,教师标准应实现横向分类、纵向分层。横向分类是针对高职教育领域专业教师、公共课程教师、辅导员、技术技能人员、管理人员等不同类型教师制定不同标准;纵向分层是在横向分类的基础上,针对教师职业生涯的不同阶段建立相应的标准,如可参照职称等级的形式分为初级、中级、高级。通过横向分类、纵向分层,使得教师标准更具科学性。在内容上,教师标准必须全面、客观,涵盖职业品质、职业精神、专业知识、职业能力等各个方面。采取定性和定量相结合的方式确定指标,确保标准具有可操作性。

其次,完善校企融合发展政策体系,打通教师职业发展通道。产教融合是提高我国职业教育体系现代化水平的关键所在,也是确保技术技能人才培养质量的根本所在,在师资培养过程中发挥着不可替代的重要作用。基于行业企业参与教师培养积极性不高的现状,要持续优化政策环境,打破产教融合不深的困局。一是完善法律,创新融合模式,解决“共治之困”。主体地位缺失是行业、企业参与职业教育积极性不高的主因。为此,需要推动产教融合立法,从法律层面赋予行业、企业参与办学的合法地位,明确其权责义务,维护其主体利益。同时,完善政策支持,推动多元主体间多向度的合作,创新开展政府、行业、企业、高校等利益主体多元协商共治模式,充分发挥行业、企业等主体的咨询、协商、审议与监督作用,实现高职院校从“管理”转向“治理”的蜕变。二是完善激励政策,创新机制,解决“共赢之困”。全方位推进“金融+

“财政+土地+信用”的组合式激励,并在产教融合型企业认证、税收、抵免教育费附加和地方教育附加等方面加强政策支持力度。根据行业、企业参与职业教育的效果给予不同程度奖励,有效发挥激励政策指挥棒的作用。同时,构建基于“共商共建、共享共赢”理念的产教融合共生机制,借助利益驱动机制、目标导向机制以及平衡机制打造利益相关命运共同体,以此激发行业、企业参与职业教育及师资培养的内动力,实现校企共建教师培养培训基地、实践基地、教师工作站等。

最后,加大关怀政策供给,解决青年教师的后顾之忧。除了要促进专业知识、职业能力提升外,还要加大对青年教师生活保障、身心健康等方面的政策关怀,帮助青年教师解决生活、工作中的实际问题。对此,《指导意见》也有政策体现,提出“切实解决青年教师的住房困难”“采取多种办法提高青年教师待遇”“解决青年教师子女入托入学问题”等针对性举措。地方政府、高校要进一步出台相关保障政策和制度,切实解决青年教师的后顾之忧,确保青年教师职业发展的可持续性。

第二,强化政策协同,发挥最大政策效应。教师职业发展政策涉及面广,制定主体和执行主体多元,需要加强政策协同以增强政策举措的协调性、有效性。首先,注重政策统筹协调。在政策制定过程中,探索建立跨部门、跨领域的创新政策联席制度,加强事关教师职业发展的教育、财政、人力、产业、科技等政策资源的统筹协调,形成目标一致、协作配合的政策合力。其次,加强政策服务的精准性。政府职能部门要注重倾听高职院校、青年教师等相关主体的心声、关注他们的诉求,切实把主体需求转化为针对性、可操作性强的政策举措,并及时高效地解决政策实施过程中发现的问题,充分发挥政策的支撑保障作用。

2.营造氛围,塑造情怀,激发青年教师职业

发展的内驱力。人才培养需要一定的环境,良好的环境氛围是促进高职院校青年教师职业发展的重要外部条件。

从社会层面上看,提升高职教育的社会认同,提高教师社会地位。高职教育的社会认同度越高,青年教师享有的社会地位、声望就越高,优越感、自豪感就越强,越容易投身到职业发展中去。当前,高职教育社会认同度低已不仅仅是教育层面的问题,更是一个重大的社会问题,不仅制约教师职业发展、影响高职教育改革,还会在一定程度上阻滞国家发展战略的实施。为此,2019年,国家先后出台《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”)、《财政部教育部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》等政策文件,推动职业教育改革,突出强调职业教育的重要地位,凸显高职教育发展的重要性。2021年,《中华人民共和国职业教育法(修订草案)》更是从国家立法层面强调“职业教育和普通教育是不同的教育类型,具有同等重要地位”,明确职业教育的定位。即便如此,社会对高职院校认同不高的现状短时间内仍难以逆转。高职教育要进一步提高人才培养质量,提升高职教育的社会竞争力,突出高职教育在经济发展、社会就业中的不可替代作用,进而提升高职教育的社会认同,以此提高高职院校教师社会地位,为青年教师职业发展提供良好的社会环境。

从学校层面上看,提升校园文化环境,培育青年教师职业情怀。校园文化环境是在学校发展过程中积累形成的具有自身特色的人文环境和文化氛围,对教师职业品质、职业精神的提升起到潜移默化的作用。首先,高职院校要注重校园建筑、绿化景观、信息化条件等物化形态的内容建设,给青年教师提供舒适优美的办公、教学、科研实体环境,让青年教师能够精神饱满地投入到教学科研中。其次,高职院校要构建富有时代特征、办学特色的校园文化。优良的

校园文化可以涵养青年教师的教育情怀,引导他们从内心认可、接受学校的教育理念,自发提升综合素质,走上健康的职业发展道路。为此,高职院校要以立德树人为根本,强化思想政治教育的引领作用,凸显职业教育办学特色,统筹推进校风、师风、教风、学风以及干事创业精气神等校园文化内涵建设,营造和谐、民主、团结的人文氛围,有效培养青年教师教书育人的责任感和使命感,促使其养成职业发展的高度自觉。

从教师层面上看,强化自身约束,提升职业发展的内驱力。职业发展的核心关键还是要依托个人层面的努力。高职院校青年教师要时刻牢记自己所承担的责任和义务,充分发挥主体作用,加强自身约束,自觉抵制社会不良风气的侵蚀和欲望利益的诱惑,潜心投入到教育教学活动中。

3.加大投入,拓展资源,夯实青年教师职业发展的基础。经费、资源的投入对教师职业发展起着至关重要的作用,是教师专业知识和职业能力水平提升的根本保证。

第一,拓宽资金来源,强化经费保障。首先,争取国家、地方政府的财政性资金的支持。地方政府要优化教育支出结构,加大对高职教育的扶持力度,新增教育经费向高职教育倾斜,确保高职教育财政性经费的持续增长,补足经费不足的短板。同时,高职院校要积极参与“双高校”“卓越校”等建设项目,向国家、地方政府寻求专项资金补助。其次,依据《中华人民共和国职业教育法(修订草案)》、“职教20条”等法规政策,鼓励支持行业、企业及其他社会力量参与高职教育,推进多元化办学,拓宽高职院校办学经费来源,实现财政资金和社会资本互补。最后,通过校友捐赠、社会捐助以及开展咨询、培训、技术服务等社会化服务形式获取资金支持。在此基础上,高职院校通过设立青年教师发展专项基金等形式,实现对青年教师职业发展全员覆盖,保障支持青年教师进修、培训、赴

企业实践、挂职锻炼等项目的开展,以促进青年教师公平均衡发展。

第二,拓展资源渠道,优化青年教师培养条件。高职教育的“跨界”特征对教师职业发展提出了特殊要求,仅依靠学校有限资源,无法满足青年教师职业发展需要,更谈不上高质量发展。鉴于此,高职院校要寻求突破,积极拓展资源,筑牢青年教师职业发展的基础条件。

首先,结对国(境)内外知名院校、科研院所,拓展访学、研修资源。一是加强与国内职业技术师范院校合作,定期开展在职教师培训、进修项目。分批次对全体青年教师开展轮训,系统解决青年教师职业教育知识缺乏、专业领域知识不足、教育教学能力不强、科研能力不高等职业发展存在的突出问题,实现促进青年教师改善知识结构、提升业务能力的目的。二是强化国际交流合作,拓展优质国(境)外职业教育资源。选派优秀青年教师赴国(境)外知名学校参加访学、研修、校际交流等,学习和借鉴国(境)外先进职业教育理念和办学经验,提升青年教师的国际视野和国际交流合作能力。

其次,拓宽研究广度,扩大“学术场域”,拓展科研项目资源。科研创新能力是新时代高职院校青年教师职业能力的重要组成部分,科研项目资源是支撑这一能力发展的关键。相比研究型大学,高职院校与地方产业、行业、企业等有着更为密切的交流与联系,其科研应该表现出鲜明的区域性、应用性特征。因此,高职院校要转变思路,摒弃只有基础研究才称得上科研的教条认知,将教学、实践、科研有机融合,开展具有应用属性与特征的科研项目。从内容层面看,要拓宽研究广度。高职院校科研内容不能拘泥于教育、教学、专业知识等理论性研究,还要聚焦于实践问题,研究领域也要实现“跨界”,将工艺升级改造、科技创新、产品研发等同样也归为科研范畴,推动开展技术应用研究和技术开发研究。从范围层面看,要扩大“学术场域”。场

域越大,科研项目资源就越多。高职院校科研工作要跳出校内“学术场域”,向行业企业、科研院所以及社区延伸。通过整合社会优质科研资源,推动青年教师面向区域、立足行业企业,围绕产业技术、社区服务等开展应用研究。

最后,深化多元融合发展,拓展共享实践资源。“职教20条”提出“职业院校、应用型本科高校教师每年至少1个月在企业或实训基地实训,落实教师5年一周期的全员轮训制度”,进一步凸显了高职院校实践性资源不足的困境。深化校际、校企、校地合作,拓展共享资源,是当前解决高职院校实践性资源不足问题的出路所在。

(1)校际层面。校际合作是院校间在教学、师资、科研、资源等方面开展的合作,是高职院校优化资源配置和提高办学水平的有效途径,同时也是应对资源短缺的有效举措。高职院校各专业之间发展不均衡,实训实践基地建设、设备投入也有差异。通过院校之间互补性合作,共享实践资源,弥补弱势专业实践资源短板,能够有效缓解青年教师实训实践场地不足的问题。

(2)校企层面。行业、企业是培养高职院校青年教师专业实践技能和实践教学能力的主阵地。现阶段,校企双方要深度融合,积极拓展合作领域,创新合作模式,推动人力和物质资源的互通共享,才能从真正意义上解决青年教师实践难的根本性问题。一是校企共建联合培养培训基地,统筹开展教师培养、企业员工培训工作。企业可以将生产、办公场所作为培训基地,把产业链的先进元素、行业标准、先进经验融入培训课程,并依托企业的研发专家、技能大师、行家能手授课,同时为青年教师提供一线岗位实践锻炼机会,确保青年教师的专业知识、实践技能与产业发展保持同步。二是校企共建“双主体学院”“产业学院”等形式的校企联合体,真正实现师生共招、专业共构、课程共建、文化共融、基地共享、人才共育、利益共赢、风险共担的系统化融合。这样,师资培养作为校企共同诉求,双方

都有责任和义务为青年教师职业发展提供条件支撑。实践资源作为办学条件的重要组成部分,能够充分发挥其在师资培养方面的作用。

(3)校地层面。校地合作是加强教师实践能力锻炼的重要渠道。高职院校要与地方政府深入合作,共同打造“大学+”的发展模式。将高校人才资源与政府资源进行有机整合,校地共同构建协同创新中心、特色专业研究所、重点专业研究基地以及社会服务中心等实体机构,推动青年教师积极参与地方人才培养、科研创新、成果转化和社会服务,为青年教师职业发展搭建有效的实践平台。

4.健全青年教师职业发展体系,完善保障机制,护航青年教师职业发展。新时代背景下,高职院校必须结合高职教育改革要求,构建适合青年教师职业发展的体系和保障机制,促进青年教师综合素质和能力水平的提升。

第一,完善教师发展中心功能,构建青年教师职业发展体系。首先,建实建强教师发展中心,完善教师发展中心功能。随着高职教育改革的深入,教师发展中心的重要性和作用越发凸显,《指导意见》也提出“建实建强教师发展中心等平台,健全教师发展组织体系”的明确要求。在构建形式上,高职院校要整合资源,加强校际、校企、校地合作,积极推动企业、地方政府参与共建教师发展中心。构建基于产教融合,集教师发展、师资培训、教改研究、教学评估、资源建设与拓展、社会服务于一体的教师发展中心,强化中心专家人才、课程体系、培训基地、项目资源等内容建设,实现真正意义上的建实建强。在功能服务上,优化组织结构,强化教师发展中心服务教师职业发展的功能性。高职院校要结合学校发展要求以及教师需求,优化教师发展中心内部组织体系,设置专职部门对接青年教师职业发展,统筹做好青年教师职业发展调研、职业发展规划、研修培训、考核测评、诊断反馈、档案管理、心理咨询等工作,充分发挥教师

发展中心服务青年教师职业发展的载体作用。

其次,树立“以人为本”的观念,构建适合青年教师成长的“四阶四维递进式”职业发展体系。一是树立“以人为本”的观念,尊重教师主体,匹配其发展需求,推动教师和学校的双重发展。高职院校要把青年教师的自身特点和需求作为根本出发点,寻求青年教师发展与学校发展的利益契合点,与教师个人共同制定职业发展规划,正确引导青年教师职业发展。二是结合青年教师职业成长过程,构建“四阶四维递进式”职业发展体系。青年教师入职后按其职业发展的历程可以分为见习期、成长期、成熟期、稳定期四个阶段。不同的职业年龄阶段,教师的职业发展目标也应该有所区别,具有明显的阶段性和层次性的特点。针对青年教师职业发展阶段,从道德、态度、知识、能力四个维度设置具体的发展内容标准和目标要求,形成递进式发展,建成“四阶四维递进式”职业发展体系。在此基础上,高职院校通过开发青年教师职业发展系统,开展个人职业发展规划,明晰职业发展方向,建立个人职业发展档案,有针对性地做好青年教师职业发展工作。

第二,明确评价目标导向,构建基于青年教师群体的发展性评价机制。评价机制是规范和引导教师职业行为的主要标尺和直接依据,是促进教师发展的重要机制。评价的主旨是帮助青年教师成长,促进其职业发展。基于此,高职院校应依据时代发展要求和高职教育改革需求,结合青年教师实际,从青年教师发展的角度构建科学合理的评价机制,全方位服务于青年教师职业发展。首先,纠正评价机制导向上的偏差,突出以“实绩、质量、能力、贡献”为目标的正确导向,为青年教师职业发展提供方向性引导,激发青年教师干事创业的活力。其次,将青年教师作为一个单独的评价群体,构建教师标准评价指标、职业发展阶段性评价指标、教学评价指标、质量评估指标等系列评价体系,组织青

年教师本人、学生、领导、同事、同行以及企业相关人员参与评价,实现评价标准多元、评价内容多维、评价主体多样,全面客观地对青年教师开展评价。此外,评价的最终目的不是将教师分等次,而是帮助青年教师对标找差、发现不足,将评价结果转化为事实上的推力。因此,需要构建有效的反馈和督导机制,及时与青年教师本人交流,促其固强补弱。

第三,优化激励机制。科学合理的激励机制是促进青年教师职业发展的重要保障。将物质激励和精神激励并举,能够有效激发青年教师投身职业发展的积极性、主动性。首先,优化绩效工资分配模式,建立多元化绩效奖励机制,增加物质激励的覆盖面,满足青年教师多重的物质生活需求。例如,对“教学型”青年教师加大教学绩效奖励力度,对“科研型”青年教师加大科研绩效奖励力度,实现多劳多得、优绩优酬。其次,重视精神激励,创新教师的荣誉制度。打造“杰出”青年教师、优秀辅导员、优秀班主任、“年度人物”、优秀教师、优秀教育工作者、师德标兵、教学名师等荣誉表彰体系,并辅以相应的物质奖励,满足青年教师精神层面的需求,调动青年教师职业发展的积极性。📖

[参考文献]

- [1]石伟平,郝天聪.产教深度融合 校企双元育人——《国家职业教育改革实施方案》解读[J].中国职业技术教育,2019(7):93-97.
- [2]韩华柳,赵蕾蕾.“双高计划”背景下构建共享型实践教学基地探究[J].教育与职业,2020(23):93-99.
- [3]郝天聪,石伟平.知识论视角下的高职院校科研定位探析[J].江苏高教,2021(6):25-30.
- [4]戴晓云.基于职业发展能力的高职院校师资队伍建设与激励机制[J].教育与职业,2018(19):78-82.
- [5]曹茂甲,姜华.高校青年教师专业发展动力体系探析[J].教育科学,2021(3):89-96.