

“双高计划”下高职青年教师专业发展动力的理论依据、现实问题与激发策略

○钟 斌

〔摘 要〕 基于勒温场动力理论,构建高职青年教师专业发展动力影响因素的理论模型。通过问卷调研发现,高职青年教师主体动力存在专业发展期望值低、专业发展需求供需矛盾、专业发展意志薄弱的问题,空间动力要素存在物质激励不足、发展制度失位、教学关系紧张、专业资本失衡等问题。基于调研结论,提出策略如下:及时调解青年教师专业发展中的冲突,打造强大的动力启动引擎;激发青年教师内在发展动机,营造良好的动力心理环境;构建完善的动力保障机制,优化青年教师专业发展的空间环境。

〔关键词〕 “双高计划”;高职青年教师;场动力理论;专业发展;策略

〔作者简介〕 钟斌(1989-),男,广东轻工职业技术学院教师发展中心助理研究员,研究方向:教师专业发展。(广东广州 510300)

〔课题来源〕 本文系2019年广东轻工职业技术学院人文社科项目“基于场动力理论视域下的高职青年教师专业发展动力机制研究(sk2019-007)”。

根据教育部2020最新统计数据显示,2019年全国高校40岁以下的青年专任教师有881871名,占专任教师的50%以上^[1],青年教师已经成为高校教师队伍的中坚力量。教师是实现“双高计划”目标的关键力量,也是推动“双高计划”建设的“第一资源”。可见,高职青年教师专业发展的水平将直接影响到高职院校“双高计划”的建设。但当前,鲜有有关高职青年教师专业发展动力的研究。并且与普通本科院校的青年教師相比,高职青年教师不仅面临着教学条件、科研条件、社会地位、团队文化、学校管理文化,青年教师自身素质、专业发展意识、成就动机等方面的差异,而且“双高计划”建设对高职青年教师的专业发展带来了新的挑战,这使得高职青年教师在其专业发展过程中所面临的问题更加独特和严峻。因此,有必要根据“双高计划”背景,探讨高职青年教师专业发展动力的理论、现状及提升策略。

一、“场域理论”视角下高职青年教师专业发展动力的内涵阐释

场动力理论是由德国心理学家勒温(Kurt Tsadek Lewin)提出的,该理论主要用于解释个体行为产生及其变化的内部动力和支撑动力的外部环境。一是个体动力产生的根源是心理紧张。场动

力理论认为,当个体内部存在一种意愿或需求的压力时,就出现某种不平衡或“紧张”的感觉;这种不平衡或“紧张”感就会促使个体产生种种行为,直到需求满足,紧张解除为止。二是动力产生与变化是在特定场域的。该理论认为,每个人都存在于一个“力场”之中,为了理解或预测行为,就必须把人及其环境看作是一种相互依存因素的集合,这个集合就是个体的生活空间。个体的生活空间不但包括了身外环境中的一切事物,同时也包括个体内在的一切活动(如思维、想象甚至一切生理变化等)^[2]。因此,场动力理论将所有因素的整体称作该个体的生活空间,用 $B=f(PE)=f(LS)$ 来表示, B 表示行为, P 表示行为主体, E 表示环境, LS 是生活空间,行为发生在生活空间中,既是人与环境的函数,也是生活空间的函数。三是整体动力观。 $B=f(PE)$ 的动力公式不仅能用在个体动力学的研究上,也可以推广到群体的研究上。人的社会属性决定了人是群体中的一员,个体在群体中生活,其行为不仅取决于个人的生活空间,而且也受到群体氛围、人际关系、资本等制约。同时,个体之间是有不同的意愿和需求的,会产生不同的心理“紧张”,进而群体中会有不同的动力汇聚、冲突、平衡与失衡等共同构成群体的心理动力场。因此,个体

的动力要置身于群体之中,群体动力要凝聚个体动力的方向,才能更为科学地理解场动力理论。高职青年的专业发展是处在特殊场域的专业成熟过程,借鉴勒温场动力理论能够从教师所处场域的视角构建教师专业发展的动力系统和揭示教师专业发展动力的生成机制。

教师专业化发展是指高职青年教师在从事教学、科研以及社会服务过程中,通过自觉的、系统的专业理论学习、实践、研究等,促使其个体不断更新、丰富和发展的过程^[3]。从勒温场域动力的视角看高职青年教师的专业发展动力是源于与专业密切相关的意愿和需求,而这种意愿和需求与自身所处的现状是不匹配的甚至是相悖的,因此会产生“紧张”感,进而产生改变现状的动机。在青年教师个人主体和外在环境的影响下,推动高职青年教师在高职教育理念、专业道德、专业知识、专业能力、科研能力和专业服务方面不断提升自身专业发展水平,实现由专业不成熟向专业成熟转变,进而成为一名专业人员的一切力量。

主体动力要素,其一,发展期望。发展期望是高职青年教师对教师的角色定位,对教师这一立德树人的特殊专业化的职业有深刻的认知,并从内心里面认同教师身份,渴望成为这一领域的专业化人员的意愿,是产生专业发展需求的根源。其二,发展需求。发展需求是青年教师个体意识到自身专业现状与理想之间的差距而产生的专业发展意愿。发展的需求既可以源于青年教师内心,也可能是高职青年教师能够感知范围内的外界对教师专业标准、水平的刺激。其三,发展意志。教师专业发展是一个分阶段、长周期的过程,随着高职教师专业发展研究的深入,专业技术岗位评聘标准的提高,青年教师在专业发展中必然是困难重重,没有克服困难、直面挫折、善始善终的意志,专业发展的动力也将逐渐削弱。

空间动力要素。一是物质保障。物质保障是与青年教师专业紧密相关的物质资源,包括工资、绩效、奖励等,是支持教师专业可持续发展最根本的物质保障。青年教师的专业生活是与物质密不可分的,职称越高,工资、绩效、奖励等也“水涨船高”。二是规章制度。培训制度、“双师型”认定制度、职称评审制度、晋升制度、专业实践制度等,是规定和引导教师专业发展的制度保障。三是教学关系。教学关系分教师与教师之间的关系和教师与学生之间的关系。教学关系融洽、和谐自然能够让教师安心专业发展。反之,同事之间勾心斗角,师生之间反目排斥,必然会制约教师专业发展。四是专业资本。专业资本包括教师所在专业的发展

前景、专业资源以及教师个人在专业领域中所拥有的地位、人脉、知识储备等。专业发展前景好,是社会发展急需的专业,所属学校“双高计划”专业群等对教师专业发展动力会有良好的刺激作用。反之,专业前景惨淡、已经被教育部列为红线招生专业等肯定会削弱教师的专业发展动力。

二、“场域理论”视角下高职青年教师专业发展动力的生成机制

“场域理论”视角下高职青年教师专业发展的主体动力是内生的,直接促进青年教师开展专业行为;空间动力要素是外控的,需要刺激并转化为主体动力,才能促使青年教师开展专业发展行为,并且各要素之间并非是简单的“刺激——转化”关系,而是存在纵横交错,相互制约、相互渗透,在相互作用中形成推动青年教师专业发展的“合力”,并通过“合力”实现青年教师的专业发展。

1.刺激转化。场动力理论认为,每个人都存在于一个“力场”之中,人及其所处的环境是一种相互依存因素的集合,这个集合就是个体的生活空间,个体在生活空间中对环境刺激作出回应,形成紧张感进而产生动机。高职青年教师也是需要物质保障、规章制度、教学关系、专业资本等空间动力要素的刺激作出回应,进而转化成为主体动力要素,才能产生专业发展的动机。例如,高职院校的薪酬体系是与专业技术职称紧密相关的,如果青年教师在开展专业技术服务中取得突破,开展教学竞赛中获得名次等能够获得与付出匹配的物质激励,并且这种物质激励是青年教师的需求,就会增加青年教师的专业发展意识,激发专业发展动机。

2.相互渗透。场动力理论视域下,高职青年教师专业发展动力是由不同性质、不同类型、作用不平衡的动力并存、交错,相互渗透、相互作用形成的合力。在这种普遍的相互作用中,各个动力要素一方面不断将自己融合在对方动力因素中并与之结合,另一方面,在自身和诸多动力因素的结合中不断同化对方,掺合对方的力量。例如,发展意识在推动青年教师专业发展的过程中会渗透到青年教师专业发展需求之中,具有较强的专业发展意识,往往会主动规划专业发展路线,发现自身专业的不足,主动提出专业发展需求。又如,融洽的师生关系、互助合作的团队精神会激励青年教师,促使其将这些因素内化成主体动力,提升强化专业发展的意识的动力因素。

3.相互作用。相互作用的关系是指各动力要素之间并不是完全独立的,一种动力要素往往会通过各种方式影响到另一种动力要素。两种动力要素方向相同时,则会形成叠加的情况;两种动力

因素方向相反时,则形成动力与阻力的情况。其一,两种动力要素叠加的情况。当高职青年教师发展需求与高校院校要求青年教师专业发展的方向保持一致时,各种动力要素之间往往可以形成相互叠加的效果。例如,高职青年教师的发展需求与高职院校的发展战略对应时,这两种动力要素往往能够叠加在一起,提高青年教师的专业发展动力。其二,动力与阻力的情况。当青年教师的内部需求、发展预期与高职青年教师专业发展的方向相悖时,各种动力要素之间就会形成动力和阻力的关系。例如,青年教师专业发展意识强,但是学校教学关系紧张,在物质分配方面论资排辈,青年教师主体动力因素必将受到空间动力因素的影响,从而削弱专业发展动力。

可见,高职院校青年教师专业发展动力方向,由主体动力要素和空间动力要素的合力所决定。主体动力要素和空间动力要素中各动力因素之间又存在刺激转化、相互渗透、相互作用的关系,因此在其作用的过程中就必须考虑动力要素的方向与专业发展方向上的一致性。方向一致则会成为相应的动力,相悖则成为阻力。总之,高职青年教师专业发展动力的各个组成要素之间不是彼此孤立的,它们之间是有机地联系着,相互渗透,协同、交织地对青年教师专业发展动力起作用。

三、“双高计划”下高职青年教师专业发展动力的问题审视

通过随机抽样广东省“双高计划”高职院校 G 院校 166 名年龄在 40 周岁及以下的青年教师,最终确定 102 份有效问卷。调研对象中,女性占 65.7%,男性占 34.3%,有硕士学历者占 62.7%,有博士学历者占 17.6%,年龄结构主要集中在 30—40 岁之间的占 75.5%,有高级职称者占 18.6%,平均月薪收入 7000—8999 元者占 50%等。采用 SPSS20.0 对不同性别、学历、年龄、职称、收入的调研对象进行了单因素方差分析,进一步探究青年教师专业发展动力的结构性差异。

(一)主体动力要素存在的问题分析

1.专业发展期望值低。专业发展期望是源于青年教师内心对高尚的师德师风、先进的教育理念、丰富的专业知识、高超的专业能力和高质量的技术服务的一种有目的性的追求,是促进专业发展的精神支柱。“双高计划”明确提出了落实教师 5 年一周期的全员轮训制度,从根本上保障教师的终身学习。高职青年教师处于职业生涯的起步阶段,对高职教师的专业素养、专业行为和专业理想认识不深刻,在专业发展中主动发展的意识不足,主动规划职业生涯的行为有限。调研中也发

现,调研对象没有写职业生涯规划书的占 67.6%,调研对象没有明确的专业发展计划的占 40.2%。从方差结果来看,专业发展期望上存在性别上显著差异,不同性别之间的方差系数($P=0.032$),男性的平均值明显高于女性,从一定程度上说明男性教师的专业发展意识较强。

2.专业发展培训供求矛盾。当前,培训需求分析主要是运用 OTP 模式与绩效模式两种分析模式。这两种培训需求分析模式在实际操作中往往是“自上而下”的落实路径,容易造成教师的培训需求集中在“专家预设的培训问题”“行政导向的培训需求”“领导个人风格的映射”“参照借鉴来的培训项目”等,而这些可能并非是教师胜任教学工作所需要的培训需求。调研显示,调研对象对学校的培训表示满意的只有 30.4%,调研对象认为培训内容符合自己发展需求的占 36.3%,调研对象认为学校提供的专业发展资源不足的占 33.4%,并且在不同性别、学历、年龄、职称之间在缺乏教学实践经历上均无显著性差异($P>0.05$)。除此以外,产教融合是“双高计划”建设的基本原则,从根本上是要提升教师的“双师”能力,进而服务高技能技术人才的培养。调研中显示,调研对象能够将专业发展与合作企业的只占 33.4%,调研对象没有固定合作企业的占 54.9%。

3.专业发展意志薄弱。专业发展意志是青年教师在其专业发展过程中面对困境、逆境、挫折的心理和行为的总和。发展意志薄弱者更容易在专业发展中产生消极情绪,进而削弱职业期望和职业发展的愿景。已有研究认为,高职青年教师的工作负荷与自我发展压力、科研压力和人际关系压力等均高于高职教师的平均水平^[4]。当应对压力的心理调控能力不足时,往往更容易产生挫败感和沮丧的消极情绪。随着职称评审、绩效考核在科研、教学、技术服务、社会服务成果方面的数据量化与淘汰评比,高职青年教师的专业发展越来越像是一场“锦标赛”。青年教师在漫长的跑道上,除了应对上述种种压力外,还要面临大赛的规则在逐年变动、评分标准在逐年提升的事实。如果没有坚定的意志、坚韧的品质,青年教师只能在专业发展道路上迷失。调研数据显示,调研对象认为专业发展的压力较大的占 82.1%,调研对象认为自身专业发展前景不乐观的占 77.5%。从方差分析来看,高职青年教师专业发展意志与学历之间存在显著差异($P=0.033$),学历越高,均值越大,在一定程度上说明高学历的青年教师专业发展意志更为坚定。

(二)空间动力要素存在问题

1.物质激励不足。场动力理论认为,当个体内

部存在一种意愿或需求的压力时,就出现某种不平衡或“紧张”的感觉,这种不平衡或“紧张”感就会促使个体产生种种行为。经济收入、职称晋升、学历提升、婚姻压力和社会身份等是高职青年教师的主要压力。其中,经济收入是重要的问题,也是其他压力的表现形式^[5]。调研显示,调研对象认为现有的收入与付出是不匹配的占 89.2%,调研对象认为学校的绩效分配等激励举措不合理的占 79.4%,调研对象希望提高物质激励力度的占 76.5%。在方差分析方面,不同性别、学历、年龄、职称等青年教师之间不存在显著差异($P>0.05$)。可见,在物质激励层面,高职院校未能重视青年教师的发展状态,难以深入了解其在发展过程中遇到的瓶颈。现有的薪酬制度、绩效考核、评优评先、物质奖惩等都与专业技术职称紧密挂钩,高职青年教师职称是偏低的。即使是做出重大贡献但现有的物质激励制度无法提供与之匹配的物质激励,青年教师在团队中获得奖金、绩效等都是最少的,出现青年教师在物质的追求与付出之间失衡的现象,无法解除其在生活方面的后顾之忧,他们难以安心在教学、科研和技术研发之中成长。

2. 发展制度失位。制度是青年教师专业发展的根本保障,没有制度的规范和约束就难以形成有效的青年教师发展动力。当前,高职青年教师专业发展中存在制度失位甚至缺位的问题。一是准入制度的不全面。高职院校依然缺乏严格的青年教师准入制度,高职教师资格证制度没有在全校全面铺开执行,“双师型”的认定存在标准不统一且各校之间差异较大,存在执行难的问题,制约了青年教师队伍建设。调研对象还没有拿到高职教师资格证的占 49.0%,没有参与“双师型”教师认定的占 68.6%。二是培养制度的不健全。存在青年教师培养制度不健全的问题,高职青年教师的培养方式基本上是教学督导跟踪、助教教学、岗前培训等,缺乏严格系统的培训计划和配套的制度保障^[6],没有形成青年教师培养的长效机制。调研对象参与“以老带新”培训对象的青年教师只有 52.9%,调研对象平均每月都参与各级各类培训的占 65.7%。三是保障制度的不完善。首先,从培养经费而言,存在青年教师培养经费保障机制不健全的问题;其次,从奖惩措施而言,高职青年教师培养的激励机制不完善,缺少必要的激励机制;最后,从评价考核而言,高职青年教师教学能力培养考核评价机制不全面,注重结果评价,忽略了过程评价^[7]。四是晋升制度不合理。高职青年教师专业中存在“僧多粥少”的问题。高职青年教师数量越来越多,但各层面的专业技术职位越来越少,

职称评审中门槛越来越高、职称评审条件更为苛刻。调研对象认为当前的职称评审制度不合理的占 91.2%,认为现在的评审制度对青年教师要求太高的占 88.2%,存在“评了难聘”“评了不聘”问题的占 25.5%。

3. 教学关系紧张。教学关系中,师生关系是最基本、最为核心的关系,也是影响教师专业发展动力的重要因素。随着“双高计划”的推进,高职连续三年扩招 100 多万办学目标的落实,带来生源的多样化、学生基础的差异化、学生发展需求的多元化,造成教学关系的复杂化。例如,有教师认为高职学生是不可雕塑的“蓝领技工”,因此上课在学校,下课就离校,课余时间与学生零交流;在为评教中获得“认可”,放宽课堂教学标准,无视课堂纪律、考试规则,将立德树人责任抛之脑后。调研发现,调研对象认为扩招后学生素质明显下降的占 87.2%,现在的学生纪律概念较差的占 67.6%,下课后经常会与学生交流的只占 47.1%。除此以外,场域中教师同事之间存在竞争关系,在高职院校,供青年教师专业发展的资源是极为有限的,青年教师在专业发展中面临着学术资源、教学资源、团队资源、信息资源等分配竞争,存在学历背景、企业背景、海外背景人才带来的冲击,面临人情偏向、暗箱操作的风险等,因此青年教师之间的竞争是多维度、强压力、全面性的,即使高职院校加强合理引导也不可避免地造成彼此之间存在隔阂。调研对象认为彼此之间存在竞争关系的占 86.3%,青年教师认为教师发展共同体的理念难以实现的占 50.0%。

4. 专业资本失衡。其一,各专业之间教师专业发展资源差异较大。专业,作为高职院校人才培养的重要载体,是国家、产业、市场等发展需求与高职教育的契合点,也是高职师资队伍建设的的重要依据。因此,专业是否国家重大发展战略专业,是否对接区域经济发展专业,是否学校“双高计划”专业等都会影响到本专业在专业建设经费、基础设施建设、教学资源分配、实习实训基地建设等方面的资本分配,进而影响到教师的专业发展动力。从调研结果而言,“双高计划”专业群的教师对学校专业发展资源认可度的平均值高于非“双高计划”专业群教师。其二,本专业之内资源分配“头重脚轻”。在专业建设中,资源分配都是遵循“自上而下”的路径,学科带头人、专业带头人掌握了专业建设中的大部分资源,与专业发展相关制度的制定、评优评先、学校政策调整、重大项目决策等系列事项中具有较大话语权,校企合作中企业资源、技术资源、专业实践资源等调配的能力更强。青年

教师能够获得的信息、课题等资源相对有限。调研对象认为“有专业带头人等高层次专家可依靠更有利于自身的专业发展”的占 67.6%。有“大树”可依靠的青年教师往往能够更容易获得项目、课题,获得更多的进修、提升机会,掌握更多的信息资源;而没有依靠的青年教师往往获得的专业资源有限,专业发展信息较为闭塞。

四、“场域理论”视角下高职青年教师专业发展动力的激发策略

基于“场域理论”动力生成机理与调研结论,从打造强大的动力启动引擎,塑造良好的动力心理环境,优化教师发展空间环境,来激发高职青年教师专业发展动力。

(一)及时调解专业发展的场域冲突,打造强大的动力启动引擎

勒温的场域理论认为,个体在生活空间中对环境刺激作出回应,形成紧张感,进而才产生动机。在应对高职青年教师专业发展场域中存在专业发展意识不足、教学关系紧张等诸多问题,高职院校需要科学把控场域的刺激,避免教师专业发展中的负面刺激,增加与专业发展相关的正面刺激;及时调解场域冲突中的负面刺激,引导青年教师保持良好的心理环境。

从国家层面,要重视高职青年教师这一特殊群体,加快《关于加强教师队伍建设的意见》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代职业教育“双师型教师队伍建设改革实施方案”》等一系列法律法规、政策文件的落地,夯实高职青年教师安心从教的制度基石,让青年教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感,让高职青年教师在专业发展中感受到更多的正面刺激。加大职业教育经费的投入,完善青年教师专业发展的保障举措,提高青年教师的待遇。加快本科职业教育的落实与推进,激励一批青年教师快速成长,增强青年教师的成就感和荣誉感。

从高职院校层面,多措并举、多方联动营造良好的专业发展环境。其一,增强青年教师神圣使命感。立德树人是实现教师这一职业价值的根本途径和最终宗旨,高职院校要以教师发展中心为依托实现多个部门联动,通过多种途径增强青年教师立德树人的使命感。例如,新教师入职宣誓、“师德十八关”系列活动、“以老带新”授聘仪式等。其二,打造教师专业发展共同体。引导教师树立教师发展共同体的理念,依托工作室等为载体组建校企混编教师团队、教学创新团队、教师竞赛团队、创新创业团队等,打破“学术门阀”的壁垒,让每个青年教师都以团队的形式发展,形成教师发展的

共同体。其三,健全青年教师专业发展的保障制度。完善青年教师的准入制度,严格执行高职教师资格证书制度,开展“双师型”认定的工作,引导青年教师对标“四有”“双师型”好老师的标准有针对性地提升。

从教师个人层面,青年教师要建立良好的归因方式,在面对教学关系冲突、专业发展资本失衡等问题中将更多的原因归因可控的、不稳定的因素。例如,青年教师在教学中与学生发生矛盾导致教学关系紧张,可以基于教育学的理论视角来分析其中的原因,掌握大学生心理,因材施教,找准合适的教学方法来与学生相处,而不是简单地将原因归结为学生综合素质差。

(二)激发教师内在发展动机,塑造良好的动力心理环境

增强自主发展意识,促进自我发展。勒温场域动力理论认为,主体意识是启动个体行为动力的重要方面。应对高职青年教师专业发展意识薄弱的现状,需要从内在激发青年教师专业发展意愿,增强其专业发展意识,促进其自我发展。其一,青年教师要规划适合自己的专业发展愿景。要结合国家对职业教育发展的最新形势、对教师发展的新要求、对职业教育教学改革的新动态来规划自己的职业愿景;要融入学校发展的战略之中,找到与学校发展的共同愿景;要基于自我实际、能力优势、专长取向等,确定合理目标。其二,青年教师要保持教学激情。高职青年教师面对教学场域中师生矛盾关系、教学实践中的挫折事件等,如果不能保持教学激情将会被这些负面情绪影响,制约自我专业发展的冲动。教学是一种双向的综合育人活动,教学激情在影响学生的同时,学生对课堂的情绪也影响着教师。因此,青年教师要深入了解学生群体,掌握学生学习心理,能够用合适的教学方法和语态来及时调动学生的课堂情绪。

主动规划职业生涯,明确自身发展需求。建立健全教师职前培养、入职培训和在职研修体系是“双高计划”对教师培养体系改革的重要内容之一。高职院校在学校层面,建立教师个人业务档案,服务教师成长。凸显对教师职业生涯规划的动态记载是为教师专业发展提供个性服务的前提,建立教师个人业务档案有利于全面了解教师个人的基本情况,为教师的专业发展量身定做方案,追踪教师成长历程,提供教师的考核、晋升、培养依据,能够为教师专业发展全周期服务、个性化服务奠定基础,能够为教师提供个性化的“培训菜单”。教师个人层面,现有研究认为,教师专业发展有三种取向:一是“实践——反思”取向,二是理智取

向,三是生态取向。有学者进一步研究表明,“实践——反思”取向是实现教师专业化发展的最佳路径^[8],因此高职青年教师要及时开展专业反思,主动开展自我诊断,依托学校“个人业务档案”找出自身专业发展中的短板,明确自身专业发展中的需求,并有计划地对短板进行填补。

找准专业发展定位,增强专业发展意志。根据高职青年教师的能力不同而赋予相应的发展期望,减少其专业发展的挫败几率。高职院校需要应该做到“因材施教”,包括以下两点。一是高职院校对青年教师的能力有一个相对科学的认识,做好青年教师综合素质的分析工作。各个学科的学术带头人不仅要对新进的青年教师在学术能力上有个很好的认识,而且在生活中也要给予相应的关怀,了解到青年教师的综合素质以及青年教师自身成就动机的水平。在此基础上做到“因材施教”“人尽其才”。二是给予青年教师更多的关注、肯定和赏识。勒温场域理论认为,个体所处的环境与期望产生较大的冲突时,往往会引起内心的不平衡,进而产生改变现状的动机。尊重是个人在追求自我价值时需要获得的一种重要需求,而现实中青年教师却常常是被忽视的群体,没能满足尊重的需求。因此,高职院校就应当在学术上、管理中以及团队交流过程中给予青年更多的肯定,适当缓解这种冲突,有效地减弱不平衡的情绪。

(三)构建完善的动力保障机制,优化教师发展空间环境

提高青年教师待遇,营造良好物质环境。“双高计划”提出了创新教师评价机制,建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效工资动态调整机制,实现多劳多得、优绩优酬。高职院校应充分考虑当前青年教师群体面临的物质压力问题,从薪酬待遇、专业保障方面着手,减轻经济压力,让青年教师有获得感。一是提高薪酬待遇。提高青年教师课酬标准,加大基本工资发放力度,规范绩效工资的核算及发放制度,打破“论资排辈”的弊端,对优秀的青年教师设置奖励措施,实现“多劳多得”“优劳优得”,使青年教师经济负担得到缓解。二是完善保障机制。加大专业发展经费支持力度,开展“优青项目”,给优秀青年教师启动专业发展提供立项及经费支持,资助青年教师开展教学改革、出版费、成果转化费用等;改善住房保障,加大“学校整体租赁、教师租住”的力度,提高青年教师这个群体的公积金缴存比例等,缓解青年教师物质压力,让青年教师能够安心于自身专业。

完善制度建设,提供保障青年教师高质量发

展的制度环境。“双高计划”明确提出了以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平“双师型”队伍的建设目标。双师素养是高职青年教师专业发展的根本导向,制度保障是要让其专业发展需同时具备理论教学和实践教学能力。其一,完善教师准入制度,分级认定“双师型”教师,从专业发展导向上给青年教师指明方向,从制度上鞭策青年教师提升专业素养。其二,健全教师培训管理与服务体系,构建分类分层的培训体系,从类别上划分为国家级培训、省级培训、国(境)外培训和校本培训;从层次上划分为新入职教师、青年教师、普通教师、企业工作背景教师、骨干教师、高层次人才、教育家型教师七个层次。根据青年教师的不同培训需求,在四个类别中设置各有定位又互相错位的菜单式培训项目和课程,供教师选择参加。

营造优良的职业教学文化,打造优良的教学环境。“教学相长”不仅是教学中的原则,也是教师自身发展的重要原则。深入学生群体、深度了解学生、深刻分析学情,才能更有针对性地改进教学、提升素养。其一,从学校历史和办学特色中构建与时俱进的办学文化,增强青年教师的荣誉感。每一所职业院校都有其独特的办学历史特色,要善于挖掘本校办学历史中的优良文化和精神传统,提炼出本校特色的精神文化;善于引导广大教师积极投入校园历史文化挖掘、学校办学特色凝练之中,重视骨干教师、青年教师在校园文欢建设中的主导作用,群策群力,让广大教师对本校文化有更为直观深刻的认知。其二,激发青年教师改革动力,培养良好的实习实训文化。借鉴“二元制”等模式,总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验,激发教师参与教学改革动机,主动邀请企业、校企共同研究制定人才培养方案,及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容,按行业产业最新要求来强化学生实习实训。其三,培育青年教师主导、学生参与的竞赛文化。充分发挥技能大赛在学生成长中的引领示范作用,通过制定学生竞赛管理与激励办法,成立专门机构,引导和规范教师带队学生竞赛,提升教师带队学生获奖的激励力度,让更多教师参与学生技能竞赛,让学生在竞赛中提高合作意识、学习技术技能。

打造青年教师发展共同体,破解专业资本失衡的弊病。“双高计划”提出探索组建高水平、结构化教师教学创新团队,教师分工协作进行模块化教学的改革任务。高职院校可以搭建多层次、多类型的教学团队,以团队为载体打造青年教师发展的共同体。包括以教学名师为头雁建设支撑专业

高校教师教育专业化发展中的资源配置研究

○张潜 刘鹰 李妙玄

【摘要】 教师专业化发展指教师个体专业水平提高的过程以及教师群体为争取教师职业的专业地位而进行努力的过程。它既是教师自身职业生涯成长的重要阶段,又是高等教育实现高质量发展的内在动力。从教师教育资源配置与专业化发展之间的关系入手,针对当前高校教师在专业化建设方面存在的障碍和问题,从内外两个层面深入剖析合理配置教师教育资源对于其专业发展的促进作用,并对教师队伍的整体发展和高等教育水平的提升进行有效探索。

【关键词】 高等教育;教育资源;优化配置;专业化

【作者简介】 张潜(1983-),女,硕士,湖南邮电职业技术学院副教授,研究方向:职业教育、市场营销、内训师培训;刘鹰(1979-),男,硕士,湖南邮电职业技术学院讲师,研究方向:企业管理、市场营销、职业教育;李妙玄(1973-),女,硕士,湖南邮电职业技术学院助教,研究方向:企业管理、职业教育、市场营销。(湖南长沙 410015)

【课题来源】 湖南省教育科学工作者协会“十三五”规划重点课题“高职院校教师服务行业企业社会发展能力现状及推进策略与路径研究”(课题编号:XJKX19A035);湖南省教育科学“十三五”规划课题“产教融合背景下高职院校职业培训创新发展模式构建与能力提升实践研究”(课题编号:XJK20CZY043)。

高等教育的发展对师资队伍提出了更高、更新的要求,而高质量的师资离不开一支专业化的教师队伍。从这一层面分析,教师的专业化发展对于学生素质和能力的提升具有直接影响。但现阶段,高校教师的专业化发展仍存在不足之处,通过对教师教育资源进行合理配置有助于教师专业化

建设走出困境。

一、教师专业化的内涵及其发展

(一)教师专业

所谓“专业”,顾名思义,就是专门行业,在教育领域中指的是专门培养人才的行业,即教师。关于如何判定专业,国际上通用的标准可以概括为如

群发展的教学创新团队,以“双师型”名师为领衔建设跨学院的混编技术团队,以企业骨干和学校专业领军人物为双核心的校企混编教师团队等,高职青年教师可以依托自身优势加入教学团队、技术研发与服务团队、教学能力比赛团队。制定团队考核与激励办法,规定专业资源、奖励荣誉在团队成员中分配的公平公正性,以制度的形式保障青年教师获得专业发展的资本。

参考文献:

[1]教育部.专任教师年龄情况(普通高校)[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2019/qg/202006/t20200610_464573.html,2021.

[2]崔友兴,李森.论教师专业发展动力生成机制及其

实践表征[J].当代教育科学,2015,(01).

[3]陈熔,朱明苑.高职院校青年教师专业化发展现状与对策[J].教育与职业,2020,(01).

[4]任君庆,张菊霞.高职院校教师职业压力:模型检验与实证分析[J].中国高教研究,2017,(09).

[5]孔彤.基于成长动力思想的高职院校青年教师专业发展动力探源[J].中国成人教育,2019,(22).

[6]周佩秋.高职青年教师培养有效途径的思考[J].职业技术教育,2014,(11).

[7]张忠.高职青年教师教学能力培养的现实困境与提升路径[J].教育与职业,2016,(19).

[8]王春光.反思型教师教育研究[D].长春:东北师范大学,2007.

责任编辑:高原