

地方高校青年教师职业发展路径选择

蔡立安 柳 夏

(铜陵学院, 安徽 铜陵 244000)

摘 要: 占全国普通高校专任教师 64.08% 的 40 岁以下青年教师, 正处在自己的“创业期”, 既为人师, 又为师徒; 既在科研的起步成长阶段, 又在教学的“探索期”。如何帮助青年教师在入职初期做好职业发展规划是高校管理者必须面对的问题。

关键词: 青年教师; 职业发展; 地方高校; 路径选择

中图分类号: G451

文献标识码: A

文章编号: 1672-0547(2010)06-0094-03

职业发展路径选择, 是学校对不同类型的青年教师推行差异化的职业发展激励机制, 即通过人与岗位的匹配来开发人的潜能, 在实现自我价值和社会价值的同时达到提高生活质量的目的。对处于“探索期”的青年教师, 职业发展的重点在于帮助青年教师树立职业发展的理想和目标, 使他们一入职就成为职业发展的自觉主体, 从而克服盲目心理, 增强自我发展的目的性和计划性。

一、青年教师入职初期所面临的压力

教育部 2008 年统计数据 displays, “全国普通高校专任教师 1237451 人, 其中, 35 岁以下的青年教师占 47.8%, 40 岁以下的青年教师占 64.08%。”^[1] 青年教师入职初期面临着职业“探索期”的压力, 肩负着国家的未来, 家庭的希望, 学生的成长的社会期待的压力和学校外延发展与自身发展不确定性的压力。

(一) 青年教师面临入职初期职业“探索期”的压力

高校青年教师几乎都是具备硕士以上学位, 都是在各自学科领域术有专攻的高级专门人才, 具有系统的理论知识和坚实的专业技术, 都渴望获得展示才华和发展的机会。他们正处在自己的“创业期”, 既为人师, 又为师徒; 既在科研的起步成长阶段, 又在教学的“探索期”。但是, 他们中的多数人没有经过教师教育, 对教师职业知识了解较少, 存在着教师角色适应困难。

(二) 青年教师肩负着社会期待的压力

“教师已经成为一个富有挑战的职业。今天的青年教师既需要我们前辈老师的那种信念与执著, 又需要直面更加严峻的挑战和竞争。当我们聚焦创新人才培养的时候, 既把责任和压力放在他们身上, 期待他们有渊博的知识、创新的精神、人格魅力、还要有高超的教学艺术, 期待他们保持前辈的好传统, 又适应今天开放和竞争的社会现实。国家的未来, 家庭的希望, 学生的成长, 当社会把很多的光环和崇高赋予教师的时候, 也把太多的期待和压力聚焦在青年教师的肩上。”^[2]

(三) 高校的精力都放在上层次的外延发展

我国大学存在着“攀大、求全、尚名、逐利”的现象, 已经影响到高等教育的全面协调可持续发展。^[3] 各地高校都不满足于现有办学层次, 总想将学校办成综合性的研究型大学,

即使是刚刚升格为本科层次的院校, 其新制订的长远规划, 基本上也都朝着争取成为硕士学位授权单位的方向努力, 而刚获得硕士学位授权的单位则开始规划将来何时上博士学位点。由此可见, 高校的精力都放在上层次的外延发展上, 而对青年教师的培养的重要性和紧迫性认识不足, 仅满足于青年教师的自我成长。因此, 导致青年教师成长周期的不确定性, 而诱发青年教师的“职业倦怠”, 对教学、科研产生负效应。

二、青年教师的职业发展路径选择

青年教师职业发展路径的选择, 必须了解教师的职业属性, 教师成长的周期, 并根据自己的实际选择不同的职业发展路径, 通过错位竞争来实现个人的职业理想。地方高校要继续紧紧围绕提高质量, 必须加强青年教师的培养培训, 帮助青年教师建立自我评价、目标定位、倡导教书育人, 严谨求实的良好师德师风。

(一) 教师的职业属性

教师的职业属性, 根据霍兰德的“六种职业类型”, 教师的职业属于社会型与研究型两种互相兼容的职业类型。社会型的人 善于与人交流, 喜欢和人交往; 关注社会和民生, 乐于帮助他人解决问题。例如: 教师在教书育人中的传道、授业、解惑以及思考、探索和实践来点燃和升华学生的梦想。研究型的人 喜欢和观念打交道, 对数字和科学感兴趣 喜欢单独工作, 具有解决复杂问题的能力。例如 教师的教研和科研工作, 通过教师的真知、真信、真行和真情, 给学生的梦想插上强劲的翅膀。

“高校教师的职业就是要把科研与教研都应看成是一种学习, 前者关乎教师的学习, 后者使学生的学习。从而达到科研引导教学, 教学支撑科研, 两种学习是一种互动过程。”^[4]

(二) 教师的职业发展周期

教师的职业发展周期, 分为四个阶段。职业发展的探索期, 教龄在 5 年以下的教师。这一时期的教师在工作中主要关注如何把学到的理论应用于实践, 形成自己的教学风格, 站稳三尺讲台, 得到同事的认可 职业发展的成长期, 教龄在 5-10 年的教师。处在这一阶段的教师, 职业发展意愿强烈, 渴望自身的能力得到迅速地提高 职业发展的成熟期, 教龄在 11-20 年的教师。他们不仅能胜任教学, 而且更加关注自

收稿日期: 2010-10-24

作者简介: 蔡立安(1956-), 男, 安徽芜湖人, 铜陵学院人事处处长, 教授;

柳 夏(1959-), 女, 安徽芜湖人, 铜陵学院图书馆副馆长, 副研究馆员。

身的教研和科研能力,寻求新的发展。职业发展的高原期,教龄在25年以上的教师。这一年龄的教师职业发展停滞不前,职业发展意愿明显下降,如果不能超越自身发展的局限,这种状态将持续到退休之前。因此,青年教师要根据职业发展的不同周期,制订长期规划,10—15年中期规划5年和短期规划(年度、学期及月度计划)。通过规划来把握自己,明确方向。

(三) 青年教师职业选择路径

当今社会,追求自我发展和自我实现是一种趋势。所以,学校师资队伍必须坚持和青年教师一起发展的原则,即青年兴,学校兴。基于这个目的,学校应对不同类型的青年教师推行差异化职业发展路径的激励机制,建立相应多渠道职业发展路径供青年教师选择,使其达到人与岗位的匹配,最大限度的开发青年教师的潜能。

第一条是专业技术职业发展路径。即“教师—教研室主任—系主任—院长—校级领导”的路径,它适合那些综合素质高,具有专业发展潜力,理论水平较高的教师;

第二条是教学名师路径。按“教师—系教学名师—校级教学名师—省级教学名师—全国教学名师”的方向来发展,它适合那些教研水平高,具有专业发展潜力的教师;

第三条是学术专家型路径。按“教师—校级学术骨干—校级学术技术后备人选—省级学术技术后备人选—省级学术技术带头人”发展方向,它适合对学术有潜力有一定科研成果的教师;

第四条是教师职称路径。对坚守教学岗位的教师,按“助教—讲师—副教授—教授”职业方向平稳发展;

第五条是管理职业发展路径,按“科员—主任科员—科长—处长—校级领导”方向发展,它适合于那些不太适合从事教学与科研工作,但具有较强管理能力的人员;

第六条是辅导员职业发展路径,辅导员工作向专业化、职业化专家型转型是今后发展趋势。可选择“心理咨询师—成为大学生心理咨询专家”,“职业规划师—成为大学生就业创业指导专家”,还可以选择党群工作,成为大学生成长方面人生导师;

第七条是高校推荐青年教师考公务员到地方进行干部交流。总之,青年教师要从自身及所处的环境出发,选择切实可行的职业发展路径。

(四) 准确定位克服职业发展不利因素

青年教师的职业发展路径选择具有终生性、阶段性和专业性的特点。职业发展规划的实施步骤是:客观的认识自我—评估职业机会—确定职业目标和路径—制定高效行动方案—与时俱进调整完善规划—通过差异化竞争实现职业目标。(1) 准确的职业定位。采用职业取向系统(你最喜欢做什么工作?)、商业价值系统(你最擅长的是什么?)、职业机会系统(你认为最有价值的工作是什么?),通过这三大系统来确定个人的最佳职业目标和路径。(2) 克服影响青年教师职业发展的不利因素。从影响青年教师职业发展规划的因素上看,主要包括社会因素、家庭因素和个人因素。青年教师在实施职业路径选择和规划时,要认清自己所处的社会环境是“科教兴国”、“人才强国”和“可持续发展”三大战略以及国家把教育放在优先发展的战略地位的社会环境。来准确把握自己职业发展的路径、目标、周期、任务和感受。当职业发展

与家庭生活出现矛盾时,青年教师要处理好家庭生活与职业发展的关系,争取获得家庭的大力支持。青年教师在职业发展的过程中,要围绕个人因素进行职业发展的目标管理,定期对对照自己职业发展规划执行情况进行检查、修正与完善,确保职业目标的自我实现。(3) 培养执行力。所谓“言必行,行必果”。让自己做一个时间管理者,看好想好的事,就立即行动,不浪费过多考虑的时间,以免错过良机,在最短时间投入大量有效行动,出色完成教学、科研计划。积小目标的完成到职业目标的实现,不断提升自己的自信心。

三、建立青年教师职业发展的激励机制

胡锦涛总书记强调,“教育大计,教师为本”;“要培养造就青年人才作为人才队伍建设的一项重要战略任务。”^[4]培养青年教师是一个系统工程,涉及到方方面面。就学校而言,关键还在人才培养的机制。好的制度可以使人才脱颖而出。

(一) 建立共同愿景实现职业目标

现代大学校长要做一个善于建立共同愿景倡导者。站在理想与现实的结合点上,帮助青年教师设计职业发展愿景,让他们在学校愿景的旗帜下,依靠自己的智慧和教育的执著来实现自己的价值和社会价值。因此,提倡个人自我评估,自我实现职业目标,而不是仅仅在管理和规章制度的压力下被动工作。

(二) 建立教师职业发展咨询机构

机构由校长牵头,人事、教务和科技部门、职业指导专家及校外专家组成。其主要职能是,收集和整理,教师、学校及社会信息,为教师职业发展提供咨询,尤其对有潜质的青年教师进行跟踪服务。帮助教学院系做好青年教师职业路径的选择与规划以及院系师资队伍规划。

(三) 帮助青年教师制定职业发展规划

在实际工作中应做到以下四点:一是帮助青年教师找到现实坐标,使其了解自己目前的教育教学和科研水平对自己有一个客观评价;二是帮助青年教师在制定职业发展规划时,要兼顾好远期和近期目标与学校的愿景结合;三是帮助青年教师制定好个人职业发展规划的同时要求其循序渐进克服浮躁心态;四是帮助青年教师制定职业发展规划目标管理方案,并定期进行修订与评估。由于教育是心灵与心灵的沟通,所以,对教师个体的发展,宜采取激励管理的方式,不断强化其自我提高,自我实现职业目标的强烈愿望。

(四) 建立自我评估的职业周期目标

对职业探索期的教师,职业发展的重点在于帮助教师树立职业发展的理想和目标。从而,使教师一入职就成为职业发展的自觉主体,克服盲目心理,增强自我发展的目的性和计划性;对成长期的教师,职业发展的重点是为教师提供教学科研展示和交流的平台,通过听课、教研、精品课程培训、访学与学术交流、到基层挂职等途径,不断生成教学实践智慧与科研能力,促进其快速发展;对职业成熟期的教师,职业发展的重点是引进合理的竞争机制,激发教师的成就感,通过荣誉激励法、绩效工资和榜样示范法等有效方法激发教师工作的动力,促使其职业生涯向更高层次发展。

(五) 创新青年教师人才评价和激励机制

一是人才选拔使用机制。现在能在高校工作的青年教师,几乎都是具备硕士以上学位,都是在各自学科领域有专攻的高级专门人才,具有系统的理论知识和坚实的专业

技术,都渴望获得展示才华和发展的机会。而在目前的高校体制和氛围下,青年教师很难获得这样的机会。因此,学校要培养优秀青年教师,就必须建立公开、平等、竞争、择优为导向,有利于优秀青年教师脱颖而出,充分施展才能的选人用人机制。

二是人才评价机制。在优秀青年教师的培养中,既有选拔的评价,也有培养的评价,还有在使用中的评价,不同价值观念下有着不同的人才观和评价体系。我们今天在选拔培养高校优秀青年教师中所强调的,就是坚持德才兼备的原则,以品德、能力和业绩作为评价人才的主要标准。要敢于突破目前高校与等级量化论文唯一标准考核评价人才的做法,代之以多样化的测评方式,突出能力考查、业绩考核和同行专家的评议。要改变人才评价机制中考核频繁和过度量化的现状,教育管理部门首先要改变的是高校绩效的评价机制。重要的是不能把教育和科研视为简单的“投入—产出”关系。科学研究一定会有失败和成本损耗,而人才也需要在失败中磨砺成长。

三是人才的激励机制。有效的激励机制是充分调动青年教师积极性、主动性和创造性的关键所在。美国哈佛大学教授威廉·詹姆士研究发现,在缺乏激励的环境中,人的潜能只能发挥出 20%至 30%,但在良好的激励环境中,人的潜能发挥将达到 80%至 90%。青年教师正处在人生的黄金时期,创造力最为活跃。也正是处于这一阶段的他们,在家庭、事业的重压下,急切需要来之学校、社会以及国家的激励。正如有的

青年教师说,我们现在需要的是雪中送炭般的激励。高校要通过人事管理制度改革,建立符合优秀青年教师成长规律的分配和奖励新机制。因此,在创建优秀青年教师激励机制必须坚持效率优先,兼顾公平、各种生产要素按贡献参与分配的原则。

在加大物质激励的同时,要克服两种现象:一是见物不见人。忽视精神激励的作用,在过渡的金钱物质刺激之下产生追名逐利、私欲膨胀现象。二是“学而优则仕”现象。有的优秀青年教师在事业上刚刚稍有突破,正要在其学科领域一展身手,却被一顶官帽给罩住并美其名曰“重用人才”。由此,一个在学术上有可能作出大成就的人才就这样被碌碌的行政事务淹没了。

参考文献:

- [1]2008年普通高校专任教师年龄统计数据[EB/OL]. 教育网, 2010-05-06.
- [2]展涛. 教师已成为富有挑战性的职业[N]. 中国教育报, 2010-09-22.
- [3]郭秋平. 大学办学定位“定”什么[N]. 中国教育报, 2010-11-15.
- [4]贝恩. 如何成为卓越的大学教师[M]. 北京:北京大学出版社, 2007.
- [5]胡锦涛. 在第四次全国教育工作会议上的讲话[EB/OL]. 央视网, 2010-07-14.

(上接第 85 页) 但古筝演奏者已不满足于现状,希望有更高难度技法的作品出现,以此来满足炫技性心理的需要。再加上古筝演奏者自己的创作手法和技巧非常有限,为了解决这个矛盾,从 1979 年以后开始,古筝演奏者就尝试着移植钢琴、管弦乐以及我国民族乐器等作品中演奏技法较为复杂的作品,以此来满足对于演奏技法的追求。如《土耳其进行曲》,《吉普赛之歌》,《晚会》,《达姆,达姆》,《天鹅》,《黑键练习曲》,《梁祝》,《巴赫平均律》,《霍拉舞曲》,《打虎上山》等等。这些作品中包含半音阶快速进行、音程上的快速大跳、双手复调、快速演奏等等一些高难度的技法,极大满足了演奏者了对高难技巧的追求。

三、古筝移植作品中的失

通过以上对古筝移植作品中得的分析我们可以看出,古筝移植作品对古筝音乐创作领域是一个有益的补充,使得古筝音乐创作呈现出多元化的局面,但是笔者在分析其移植作品时,也敏锐的感觉一件事物的出现,必有其双面性,目前某些移植作品已经在质量上,音乐内涵上,文化品味上出现了不同程度的下滑,试分析如下:

1. 舍艺取技—对高难度演奏技巧的盲目追求

在学习古筝的过程中,对正确的演奏方法和技巧的训练是非常重要的,重视它,无可非议,这也是完美演奏音乐的一把钥匙和必经之路,但是大量的移植作品在凸显高难度技巧这一方面做得过多过滥,导致了以技术的高低来唯一衡量艺术的高低,严重的是,使得教师和学生都围绕这一目的和内容进行演奏和评价,走上了唯“技”是图的恶性循环,失去了音乐的美,失去了音乐的本质。丰子凯先生曾经说过,艺术教育的目的是要让学生有一颗“心为主,技为从”的善巧兼备的“艺术心”。精湛的技巧可以通过勤学苦练来达到,但是“艺术

心”的具备却只能靠“心”不断的感悟来完成。

2. 无韵失意—对左手传统手法的忽视

“韵”是中国美学史上的一个原生本土的范畴,最早出现在秦古书《尹文子》上,也属音乐范畴,有发音不同而收音相合之意,对“韵”的演绎一直是中国艺术家们最高的艺术追求,是一种品相、一种境界,并把它看成艺术生命之源,所谓“有韵则生,无韵则死,有韵则雅,无韵则俗,有韵则响,无韵则沉,有韵则远,无韵则局”(明·陆时雍语)而古筝的韵是有其特定的艺术含义,即它是右手弹奏触弦后,左手通过吟揉按颤等传统指法,改变弦的张力,达到异常丰富的音响形态,这种左手按出的音响形态即谓之“韵”,相对右手的声,正好是一虚一实,虚实相济,声韵互补,这也是古筝艺术最重要的美学特征,但是,在某些移植作品中,只重视左手的弹奏技术,强调速度、强调力度,而忽略其左手的韵功,导致按滑功力不足,令古筝的韵味大减,失去了独特的演奏意蕴,无韵失意的古筝也就不称其为筝了。

四、结语

古筝音乐创作中的移植始终贯穿于古筝音乐创作的整个历史过程,一方面这种创作方式对古筝音乐的创作是积极的、有利的,是对古筝原创性作品的补充,并且对原创性作品的创作也提供了多方面的借鉴,从中借鉴和吸收一些有利于古筝音乐创作长期发展的积极因素。第二方面,这种方式也存在其不利的因素,不能悖离民族乐器的文化属性而一味追求移植,特别是不同文化属性的音乐作品,要加以引导和创新,最终成为我所用的作品。

注:

- ①汪海元. 论二胡音乐创作中的移植样式[J]. 人民音乐, 2007, (2).
- ②李萌. 中国现代琴曲集萃[Z]. 北京:人民音乐出版社, 2008.