青年教师职业发展的内涵与途径

李宝富,周　昕
(北京工业大学,北京　100124)

摘要:加强高校青年教师的培养,营造青年教师成长的和谐环境,促进青年教师职业发展,是当前大学推进师资队伍建设的重要任务。文章在研讨青年教师职业发展内涵的基础上,分析了青年教师优势特点,提出了实现青年教师职业发展的目标规划、制度建设、发展环境等途径方法。

关键词:高校师资建设;青年教师;教师职业发展
中图分类号: G645　　**文献标志码**: A　　**文章编号**: 1003 - 2614(2010)08 - 0089 - 03

众所周知,青年教师的职业思想与职业素质是高校事业发展的持久动力和人才保障。因此,促进高校青年教师发展工作已成为高校建设的核心主题。如何科学地认识青年教师发展理念,建立适宜的教师发展规划,分析与化解青年教师发展中的矛盾,激发青年教师强烈的发展动机,形成职业发展的自主性和自觉性,是广大青年教师健康顺利快速成长的希望,也是高校发展的希望。

一、青年教师职业发展的理性思考

近年来,随着高校的扩招与青年教师涌入,大学青年教师发展的理论与实践研究受到高校的普遍重视,有显著推进,形成青年教师发展的基本概念内涵、组成部分及相互关系的阐释和描述,成为指导大学青年教师发展活动的方法论和概念模型。

(一)关于教师职业发展的专家阐述

思考大学青年教师发展首先要从教师发展的一般理论研究入手,由于高校教师发展是一个久远而现实的师资队伍建设话题,理论上有过较多的阐述与归纳,众多教育专家投入较大精力进行研究探索,构建了教师发展的结构、过程和态度、制度等层面的分析。

国内潘懋元先生等学者在《高校教师发展简论》一文中概括认为:"广义上高校教师发展是所有在职大学教师,通过各种途径、方式的理论学习和实践,使自己各方面的水平持续提高,不断完善的过程。"狭义上高校教师发展,更多地强调其作为教学者的发展和提高,也就是强调教师教学能力的提高。"在中国当前,根据高等教育的发展水平和程度,以及特殊的文化背景,高校教师发展的内涵,主要应当包括学术水平的提高;教师职业知识、技能的提高;以及师德的提升三个方面。"[1]该文章通过深入的分析,阐述了现代大学教师发展也是教师职业发展的最新概念。

林杰、李玲等人在《美国大学教师发展的三种理论模型》一文中总结了美国学者关于大学教师发展的理论模型假说认为,伯格威斯特、菲利普斯模型说明了一个成熟的、完整的教师发展项目必然包含教师个体态度、组织结构和教学过程等几个层次,缺一不可。此模型的假设基础认为大学教师发展是在态度、过程和结构三个层次上展开的。而盖夫的模型定义则提出"大学教师发展"是"提高能力、扩展兴趣、胜任工作、从而促进教师专业与个人发展的过程"。盖夫认为,"大学教师发展的任何部分都能独立发展,而不必参考其他两个的进度"。模型三是伯格威斯特和菲利普斯提出的重要修正补充,即大学教师发展都是在一定的制度环境中进行的。从几个教师发展模型可以看出,美国学者关于大学教师发展的研究有显著的层次解析特点,对大学教师发展的概念、维度、组成部分及相互关系进行了界定和阐述,也进行了理论层次的提升[2]。

由上可见,高校教师发展有其确切的理论与实践内涵,且在不同时期,随社会发展需要的变化而变化。高校青年教师发展与此具有同样的建设目标与任务,并且有自身特殊的职业发展特点与规律。研究与探索青年教师的健康及快速发展,已成为当前师资队伍建设的首要内容。

(二)青年教师从业优势与特点

随着高校办学规模不断扩大,各大学师资队伍中青年教师规模也在显著增大,带来大学教师队伍的显著变化,其队伍结构比例产生了历史性的改变,形成青年教师职业发展的优势特点。

1. 青年教师年龄倾向优势特点。据不完全统计,许多高校 35岁以下教师已占到本校教师总数的 30%～40%,大量青年教师加入教师队伍,极大地改善了高校教师年龄结构,加上近年来教师队伍的退休加速,使得青年教师所占比例趋势愈加明显。师资队伍年轻化趋势使得大学教师队伍充满了朝气。高校青年教师是一批思维敏捷年轻有为、有干劲、观念新、充满活力的新生力量。他们具有积极参与意识,较少保守,对高校引入现代教育理念,深入开展教育教学改革,加强创新实践,完善育人模式与育人环境等倡导有积极的态

收稿日期: 2010 - 06 - 05
作者简介:李宝富,北京工业大学教师,研究员,主要从事高校教育与管理研究工作;周　昕,北京工业大学教师,副研究员,主要从事高校教育与管理研究工作。

© 1994-2012 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

度,这为高校深入推进改革发展提供了较好的客观条件。

2.青年教师学历学缘优势特点。这些年轻人的加盟,大大改善了高校师资队伍的学历结构,使高校教师提高学术水平与科研实力成为可能。由于这些青年教师普遍受到高层次的教育培养,相当部分有海外学习的经历,了解高等教育国际化特征与水准,他们的知识积累、学识见地、学术研究、技能训练都有较高水准,因而使得国内传统大学加速向现代大学的转化具备了较好的客观基础,对于完成知识传授为主向知识与能力相结合的培养方式转化,由培养知识积累性向探究性创新性人才模式转化,以及将大学从单纯育才单位转向人才培养、创新科技、服务社会三位一体的现代大学模式成为可能,这些历史任务的推进与完成有赖于年轻一代教师的加入,有赖于现代教师群体的形成。

这些青年教师刚刚走上教师岗位,热情高、有干劲。但由于教育实践短,职业体验不够,对教师的角色作用、职业特点、职业道德、素养要求和职教规律还不甚了解,面对高校职责与功能不断强化的今天,青年教师们肩负着更大的职业压力与角色压力,存在主观与客观不相适应的矛盾,存在改变现实与加速发展的渴望。

(三)青年教师职业发展的基本共识

国内外对教师(职业)发展的研究成果,对青年教师的职业发展同样具有基础性的指导作用。从青年教师成长规律上看,理解与准确把握教师职业定位,巩固正确的职业价值判断,以及提高教师职业兴趣职业能力和心理调适能力是重要的基本共识。

1.准确把握教师职业定位。青年教师既要把教师看成是一种职业,自觉忠于职守,还要把教师作为一种崇高事业,自觉珍惜追求。这种职业定位把握,体现了教师职业的一般属性,也体现了教师职业的崇高属性,是当代青年教师应遵循的正确的职业价值判断。从崇高性讲,由于教师的工作对象是人,是在塑造人培养人。“教师是人类灵魂的工程师”,“中国的未来在教育,教育的未来在教师”,这包含社会对教师的高度赞扬,充分体现了教师职业的社会价值。从一般性讲,教师职业同样存在着职业准则和纪律规定,有明确的角色意识和行为规范,要忠诚于人民的教育事业,努力提高教师职业的认同感,爱岗敬业,自觉提高教师的职业标准。

2.培养从业兴趣与职业能力。职业兴趣和职业技能是重要的教师发展内涵。根据职业满意理论研究发现,人们的职业爱好和专业兴趣是影响职业积极性的动力之一。不同的职业爱好与兴趣将引导人们不同的选择与取舍。我们要不断提高与巩固高校青年教师对教师职业的爱好和兴趣,引导年轻人观察教师职业的常青、挑战、创新等工作特点,树立教学相长、师生情谊、自我鞭策等工作乐趣。培养自己的职业情感,不为一时的烦恼影响自己的工作热情,也不为一时的失败影响自己的职业与事业信念。同时大力开展治学方法、教学艺术、职业技能等方面的交流学习,自觉提高自己的职业技能。开展系统的教育理论学习研讨,开展教材教法培训,掌握教材分解与讲解组织的方法,加强演讲口才与表述艺术训练,提高教学效果,加强职业技能教育手段的训练,如多媒体课件制作与应用、演示设备使用、课上网络系统使用,以及计算机技术的广泛应用更是要常学常新的技术。开展专业深造、出国访问、参加科研项目,提供专项经费,提供时间上的保证,等等。

3.加强职业心理调适能力。加强青年教师职业发展工作,还要非常重视青年教师的心理辅导环节。由于教师职业困惑与职业倦怠等特点,普及心理健康知识,开展心理健康咨询活动是非常重要的职业培训。包括心理学的理论学习以及感知训练、情感训练、意志训练、个性训练等内容的心理训练活动,不断唤起青年教师对本职工作的责任感和兴趣,增强教师坦然应对各种压力和处理各种矛盾的能力,使自己的心理状态和行为活动适应教育环境的变化,实现青年教师的职业心理健康发展,在工作、学习和生活中保持积极向上、豁达大度、性情开朗、培养健康乐观的人生态度,有意识地注意消除心理障碍,增强青年教师的职业成功信心与职业价值感。

二、促进青年教师职业发展的途径

随着高等教育事业改革的深入,青年教师队伍的健康快速发展,成为高校师资队伍建设的重中之重,由上述分析可知,青年教师职业发展有其自身内在规律,有一定可行的发展途径。

(一)确立职业规划是青年教师发展的目标选择

青年教师的职业发展能否顺利,与是否制定了科学合理且有针对性地发展规划有直接的关系。要看到,教师职业规划就是教师发展目标的自我选择和确立,事关教师的成长方向、奋斗动力、职业特色、最终成就,体现了青年教师的职业定位与职业价值理念。王建虹在《高校青年教师职业生涯发展指导探析》一文中提出,“教师的职业生涯规划是学校根据教师的个体情况和所处环境,结合教师和学校发展的双重需要,对决定教师职业生涯的因素进行分析,进而确定其事业发展目标,并设计相应的行动计划的活动过程”。“高校青年教师职业生涯发展是指高校青年教师的职业素质、能力、成就、职称等随时间轨迹而发生的变化过程及其相应的心理体验与心理发展历程”[3]。

由此可见,教师职业生涯规划涉及青年教师成长的全面内容,包括将要达到的职业道德、职业理解、职业技能、职业艺术及学术水准等高度,还涉及发展的阶段性目标,例如,职业初期、过渡期、中期、成熟期的规划,还涉及青年教师的职业发展类型选择,比如,是成为教学科研型的教师,还是成为科研教学型、教学管理型、教育管理型的教师等等。适宜的规划要由学校与教师共同思考研究后确立,要实事求是切实可行,力求成为教师自己的坚定选择与发展动力,成为自我鞭策和督促的红线。另外,职业发展规划还是一个动态的可调整补充完善的计划,要随着教师和学校的发展和情况变化作适当的调整,以保证规划与教师本人的一致性,规划与学校发展目标发展定位的一致性,成为可行的个人发展蓝图。

(二)形成培养制度是青年教师发展的组织保证

青年教师有职业发展规划并不等于大功告成,更重要的是,还要有科学完整的学校培养计划和规模化、规范化的青年教师培养制度。个人发展规划必须与学校培养制度相结合才能结出丰硕的发展果实。学校青年教师培养计划主要在巩固青年教师职业志向、加强职业能力、提高专业理论、落

© 1994-2012 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

实职业规划等方面实现学校的师资建设目标,保证青年教师落实个人发展规划,实现顺利发展。学校青年教师培养计划要有专人与机构负责落实,有专项经费保证,有完整的培训内容和考核指标体系。坚持严格组织、严格检查,成为学校长期确保青年教师发展的建设任务。

青年教师培养计划从培训时间上分类,有新教师入校从教的岗前培训,有从教开始后的拜师学习,学习老教师的责任感和教育经验等,以及学年与聘期结束时的培训总结等。从培训空间上讲,教师培训有校内外脱产与半脱产性的学习、国内外的参观交流与脱产学习。从培训内容上讲,包括教育理论学习;包括教师职业道德教育、教育方法、教学技术、教学组织、教学文件制定、师生关系处理、教师心理调试等知识的培训学习;还包括大量的专业理论的学习提高。对于工科院校来讲,加强青年教师工程实践能力,增加工程现场实践经验已是必不可少的工程专业锻炼。从培训方法上讲,形式也是多种多样的。例如,参加国内外重要的学术会议或研讨班,赴国内外重点大学、国家重点实验室、工程研究中心做访问学者。这些都是培养学术骨干和学术带头人的重要形式,也是校际进行学术交流的一种重要途径。

(三)持久主动实践是青年教师发展的内在条件

青年教师有职业发展规划与学校的青年教师培养制度两个维度,还不够,还需要第三个发展维度,那就是青年教师自身的持久主动实践。三者合一才能实现青年教师职业发展。因为规划和制度仍然是客观条件因素,而发挥作用的最终动力在于青年教师自身的发展渴望和成功理想,这个主观因素将是青年持久主动完善提高的根本因素。

美国作者罗伯特·博伊斯在其所著的《给大学新教员的建议》一书中,为新教师的顺利成长提出了许多很有哲理的良好建议,并讲道,"如果你即将开始一个大学教师的事业,我要向你表示祝贺。我无法设想还有那种生活方式能够比她带来更多的满足和成长的机会",新教师要践行"持之以恒的和适度的工作与交流"的基本原理[4]。陈奇和刘儒德合作主编的《当代教育心理学》一书中提出"教师要转变传统的角色,需要具备一些特定的人格特征",形成"教师的情感与教师的专业品质",成为有"创造力、活力、组织力、热情"的当代大学教师[5]。可见,青年教师要想尽快完成自己的教师角色转换,完成教师职业的初步认知积累,具备教师情感认同和持久主动实践是教师重要的主观保证。青年教师在执教初期,就要面对挑战相信自己的能力,注意独立发挥个人思考问题、解决问题的能力,敢于实践以作出个人决断;勇于承担岗位责任。主动面对发展的选择,增强竞争意识和挫折意识,把握好成长愿望与适应过程的关系,快速有序与稳扎稳打的关系,教学投入与科研创新的关系,个人努力与入队进团的关系。

(四)创造成长氛围是青年教师发展的客观环境

加强青年教师培养,促进青年教师职业发展,还需要营造青年教师成长的和谐环境,形成学校积极向上的育人机制和奖励机制,创造良好的青年教师工作环境和生活条件。制度上实行人性化管理,树立以人为本的服务思想,积极解决青年教师教书育人的后顾之忧。

经典的马斯洛需求层次理论把人的需求分成生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求等五个部分,依次由较低层次到较高层次,其中精神需求是较物质需求更高层次的需求。可见,精神上的肯定将对人起到持久地推动作用,因此在青年教师职业发展促进中,精神奖励是重要的激励手段。青年教师作为学识修养较高的一个群体,其事业心和成就感均比较强烈,对精神需要的满足和受尊重的渴望也比其他社会群体更高。高校要通过对青年教师的成果奖励、荣誉激励、情感激励,充分地调动发展积极性,形成重要的政策引导环境。另外,从行为科学家弗雷德里·克赫茨伯格提出的"双因素理论"可知,人的工作满意度来源于"保健因素"和"激励因素"的双因素作用。在当今人力资本管理实践中看到,物质激励仍是一种重要手段,学校要针对青年教师的需求给予合理的报酬和奖励,制定科学的物质奖励办法,鼓励工作优秀者,奖励工作创新业绩,用有限的经济报酬大力表彰工作突出贡献者,有效引导青年教师朝着有利于个人发展规划及学校建设目标的方向发展。使青年教师群体感受到获奖的激励,奋斗价值的实现以及大家的承认,坚定青年教师岗位立业理想。

参考文献:

[1]潘懋元,罗 丹.高校教师发展简论[J].中国大学教学,2007,(1):5~8.

[2]林 杰,李 玲.美国大学教师发展的三种理论模型[J].现代大学教育,2007,(1):62~66.

[3]王建虹.高校青年教师职业生涯发展指导探析[J].教育与现代化,2008,(2):45~54.

[4][美]罗伯特·博伊斯.给大学新教员的建议[M].北京:北京大学出版社,2007:164~168.

[5]陈 奇,刘儒德.当代教育心理学[M].北京:北京师范大学出版社,2007:77~81.

[责任编辑:杜小平]

© 1994-2012 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net