

高校教师避免成为“职场植物人”

——高校教师职业化探索*

李 慧

(北京师范大学 珠海分校外国语学院, 广东 珠海 519000)

[摘要] 教师作为“人类灵魂的工程师”,肩负着培养下一代的重任。高校教师既是一种职业,更是一种崇高的社会责任。但高校教师队伍中的部分人员,对学生、对同事、对学校缺乏热情和关心,对职业发展缺乏思考。如高校教师“职场植物人”现象普遍存在的话,将严重影响高校竞争力,进而影响到国家教育战略的实施。因此,打造高校教师职业化,培养职业化素养高的高校教师队伍意义重大。本文对职业化的内涵、高校教师职业化内在构架进行分析,并从高校、高校教师两个方面提出高校教师职业化打造的思路。

[关键词] 高校教师; 职业化; 职业品牌

[中图分类号] G645 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2008) 03-0068-03

Avoid Becoming Career Vegetables

——Study of Professionalization of College Teachers

LI Hui

(Beijing Normal University on Zhuhai campus, Foreign Language, Zhuhai 519000, China)

Abstract The teachers are called engineers of human soul and undertake the important task of cultivating the next generation. College teaching is not only a career, but also a lofty social responsibility. However certain members in college teachers' contingent have become career vegetables. They lack enthusiasm and concern for the students, colleagues and the school. They seldom reflect on the career development. It must be recognized that the common phenomenon of career vegetable patients will severely weaken the college competitive power and consequently the implementation of national strategies in education. Therefore it is of great significance to realize the professionalization of college teachers and cultivate professionalized, high-quality teachers. This paper analyzes the concept of professionalization, the interior structure of the college teacher's professionalization and provides the thought for it in two aspects of college and college teachers respectively.

Key words: college teachers; professionalization; profession Brand

一、引言

多次参与主题为如何辅导毕业生作好毕业论文撰写的高校教师座谈会后,发现不少教师对学生毕业论文的指导和教学工作存在不少误区。如,由于学生论文水平的参差不齐,导致老师对其论文不是很感兴趣,甚至于某些教师和学生从未正面交流;即使是对论文提出了修改意见和建议,但对论文的细节关注程度有限,投入的精力和时间较少。某些高校教师对课堂教学不够重视,对应用性较强的课程并没有突出实用二字,对科研也缺乏足够的兴趣。作

为人类灵魂工程师的角色,教师职位在社会的地位不言而喻,承担的社会责任重大。高校如何培养具有高度职业化的教师,意义重大,责任重大。

二、警惕高校教师成为“职场植物人”

在医学上,植物人是指那些存在生命体征但不能思考没有思想的人^①。植物人感受不到痛苦,痛苦的是其家人以及朋友。在职场中,同样存在植物人,我们有些高校教师,每天上班下班,但是对于自己职业的发展、对于学校的发展没有任何想法,感受不到痛苦,也感受不到快乐。

* [收稿日期] 2008-01-20

[作者简介] 李慧(1978-),女,江西吉安人,北京师范大学珠海分校外国语学院讲师,硕士。

高校职场植物人自身不痛苦，但对自己、学校的发展没有想法，具体表现在：

1、对工作缺乏热情，职业竞争力提升缓慢

高校职场植物人对自己的职业发展缺乏思考，每周的授课任务成为例行之事，其余时间缺乏有效规划；对学校安排的科研任务不够重视；由于教师的工作性质导致同事之间联系不多，与同事、与外界的联系不紧密；信息及教学资源不共享不充分等，以上都会导致高校教师的职业竞争能力减弱。

2、对学生缺乏关心，职业形象大打折扣

高校职场植物人容易将自己的情绪传染给我们的大学。高校职场植物人对工作热情的缺乏、空洞的教学内容、单一的教学模式，都使得教师德才兼备、学识渊博的职业形象大打折扣。高校普遍存在的厌学现象，根子出在学生自身，但与我们高校教师的教学水平不高、缺乏对学生学习方法的引导不无关系。

3、对学校发展缺乏关心，团队协作能力不强

高校职场植物人不痛苦，而与其合作的人感到很痛苦。对学校发展不关心，对学校组织的活动和开展的项目缺乏团队精神，一个高校如果存在很多的职场植物人，那么该组织的管理氛围就会变得很冷漠、很生硬，严重阻碍高校健康向上校园文化的培育，高校的竞争力就会下降。

三、塑造职业化的高校教师队伍

(一) 什么是职业化？

作为职业者，职业化就是必须快乐地去做自己不喜欢做的事。^②

1、职业化不同于专业化

专业化只是职业化的一部分。职业化既要有专业能力，也需要具备职业道德和职业精神。如果只有专业能力而缺乏职业操守，即使专业能力很强，其职业道路也不会顺利。

2、职业化者做必须做的事情

人们每天都在做两件事情：喜欢做的事和必须做的事。大多数人每天都在做必须做的事，高校教师也同样必须面对大量必须做的事。职业化意味着牺牲，职业者必须牺牲自己的个性、爱好，甚至牺牲一些自己的价值观，才能够与所在的团队达成一致。职业者必须明白，只有今天做大量必须做的事，有朝一日才有资格去做自己喜欢做的事。

3、职业化者快乐地做事

面对必须要做的事，可以有两种选择：痛苦地去做和快乐地去做。职业化的工作者会选择快乐地做自己不喜欢做的事。但快乐与欢乐有所区别。欢乐是没有目标无忧无虑地盲目兴奋，而快乐是指战胜了痛苦、压力和挑战后带来的成就感、满足感和收获感。

4、职业化者追求职业保障

保障是我们每个高校教师都非常关心的问题，虽然高校教师职业工作稳定，相对自由。但高校教师也经常思考什么是真正的保障，自己能够拿什么来保障自己的就业和生活。就业者可以做出两个选择：就业保障和职业保障。

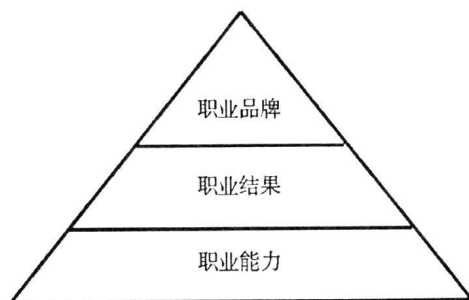
(1) 就业保障是外在的保护，是国家、行业、企业（包括学校）等给予就业者的保障，看似安全，其实非常危

险。习惯于这种保障的就业者如同动物园圈养的动物，其竞争力日益低下，最终将失去自我保护的能力。

(2) 职业保障是一种主动的保护，是通过自身能力的提高来提高安全系数，让自己变得更安全。职业保障才是真正的保障。

(二) 高校教师职业化的内在构架

职业化有其内在的构架，高校教师职业化构架由三部分构成：高校教师职业能力、职业结果、职业品牌，这三部分内容呈金字塔形式排列，具体见下图：



1、高校教师的职业能力

在高校教师的职业化金字塔中，最下端的部分是职业能力，指高校教师从事某专业教学和科研所必须掌握的知识和技术。知识和技术更新非常快，职业能力并不安全，如同矿泉水和牛奶一样有保质期，高校教师如放松对本专业领域前沿知识的跟踪和把握，很有可能遭遇职业能力危机。

2、高校教师的职业结果

职业化金字塔的第二层是职业结果。职业结果是职业者在职业生涯中的业绩。高校教师职业结果主要体现在两个方面：一是教学效果；二是研究成果。教学效果主要来自于学生的评估，学生对教师授课的满意度是衡量教学效果的主要标准。研究成果的评价来自于发表论文和申请到的课题的数量和质量。

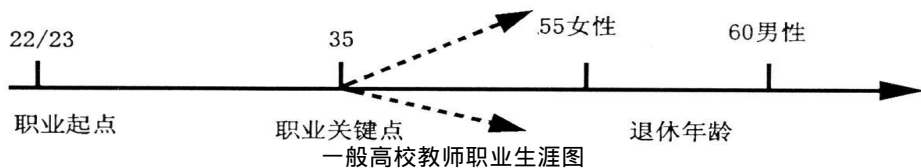
无论是教学效果还是研究成果，都是由不断更新和提升的高校教师的职业能力决定的。只有职业能力不断提高，职业者才能在职业生涯中取得良好的业绩。良好的职业结果意味着高校教师有进一步发展的潜力，面临着许多进一步发展的机会。具有了职业结果的意识，高校教师就会明白，自己是在为自己的职业生涯工作，会力求在每一天每一个阶段的工作中取得最棒的结果。

3、高校教师的职业品牌

职业化金字塔的顶层是职业品牌。各种商品都有品牌，好的品牌才能带来好的效益。商品如此，职业人如此，高校教师同样如此。高校教师之间的竞争由过去的能力比拼、结果和业绩评比也逐步过渡到现在的职业品牌的竞争。在现代社会，高校教师越来越关注职业品牌。高校教师拥有了自己的品牌，就意味着你在某个职业领域做得非常出色，并且其作用是不可替代的。拥有自己品牌的高校教师容易得到更多的机会，这些机会使你更能够塑造自己的品牌，而品牌又能够为你吸引更多的机会和资源。职业品牌才是高校教师毫无疑问的竞争力。

高校教师如何创造自己的职业品牌呢？关键要有积极的职业心态——创业心态。所谓的创业心态，是要意识到

在每个人的职业生涯(如下图)中,都在经营自己。每个人的存在都有两种价值:有形价值和无形价值。



如上图所示,对于高校教师来说,35-40岁是经营个人品牌最好的年龄,要想有所成就,必须在35岁左右得到大量的品牌分,例如较高的授课满意度、在自己的专业领域有一定的深度研究、一定数量的高质量论文的发表、参与国家权威性课题的研究等。如果在35岁之前获得了大量的品牌分,那么高校教师就能依靠自己的品牌分在以后获得更多的机会。

创业心态就是为自己工作,把工作当作经营自己品牌的通道。拥有创业心态的高校教师会以经营者的立场看待问题、面对压力、承担责任,同时也能得到更多的机会。

(三) 如何塑造职业化的教师队伍

1、从高校教师自身看,要避免成为职场植物人。

高校教师要避免成为职场植物人,核心是加强自我管理,具体体现在以下三方面:

(1) 明确自身在团队中的价值。在任何一个行业,都存在激烈的竞争,没有哪一所学校是不可替代的。一所学校衰退的同时,必然会有新的院校发展起来。因此,作为一所学校,要考虑其在所处行业中存在的价值是什么。只有不断地加以思考,才能适时应对危机,使自己生存并发展下去。作为高校教师同样如此。高校教师在一所大学中,同样要考虑自己的价值是什么,自己是否是不可替代的,如果不是,如何才能使自己变得更有价值甚至不可替代。高校教师应善于问自己能够为学校、同事以及大学生做些什么,而不应总是问对方能够为自己做些什么。

(2) 增强教书育人的社会责任感和荣誉感。对于高校教师来说,要把承担教书育人的高尚社会责任感与荣誉感贯穿到课堂教学的每一个环节。

(3) 明确自己的下一个目标。在任何的高校中,教师的发展空间都会遇到所谓的极限和障碍。与其对这些障碍进行抱怨,不如静下心来想一想:自己的能力还能够有怎样的提高和进步,自己的下一个目标是什么。部分高校教师在自己的专业领域内重复已有的经验,教学内容、教学模式长期不变,汲取前沿理论的意愿不足,最终导致自己竞争力变得越来越低下。

2、从高校本身看,加强对高校教师的观念管理,运用职业化意识管理高校教师。

(1) 用统一的使命、文化进行管理。

以西方名校为例,耶鲁大学属于世界最顶尖大学之列,连续几年在美国排在第三位,它的建校的使命:为国家和世界培养领袖。后来又提出了它的基本使命:要保护、传授、推进和丰富知识与文化。似乎它的基本使命听起来很平凡,但意义深远。假如使命只有“传授知识”这一条,那么这个使命就对美国所有大学与学院都适用,若加上“推进和丰富”,马上只有3%的大学能够胜任,再加上“文化”两字,恐怕减到了1%,至于能够涉及“保护知识和文化”的,只怕不足千分之一。^⑥那么怎么来完成这个使命呢?

耶鲁校长说得非常精辟,第一,要有有形资产;第二,要有人力资源;第三,要有文化内涵。杨福家先生在《大学的使命与大学生的责任》一文中讲得比较简洁:大楼、大师、大爱。

除了使命管理,还要进行文化管理。大学的文化是追求真理的文化,是严谨求实的文化,是追求理想和人生抱负的文化,是崇尚学术自由的文化。校训,是学校学术和文化的结晶,是大学精神的象征,是学校办学理念集中的体现。我们来看看国外大学的校训。哈佛大学:“truth”(“真理”;有人译为:“让真理与你为友”)。耶鲁大学:“light and truth”(“光明与真理”)。华盛顿大学:“通过真理取得力量”。都离不开“真理”两字。2005年教师节,温家宝总理引了陶行知的话:“千教万教,教人求真,千学万学,学做真人”。之所以重提这十六字,因为在我们大学里面管理还存在某些问题。因此,高校特有的使命和文化是高校教师职业化管理的必不可少的环境因素之一。

(2) 严格的用人、选人机制

大学在高校教师招聘和选择上,除了看他的知识、技能、工作经验符合岗位要求的硬性技能外,关键还要看他的软性技能,包括价值观、需求、自我定位、人格特质等。不少应聘高校教师岗位的人员并没有追求真理的工作激情、严谨求实的工作态度,对学术也不感兴趣,缺乏追求理想和实现人生抱负的人生需求和价值定位。

因此,学校在人力资源选择上,更重要的关注候选人的软性技能,并且对其价值观进行评估,是否和学校的使命、文化、校训相吻合。

(3) 全方位的员工评估策略

学校对高校教师应进行360度全方位的评估。考核大学教师时,不仅重视我们的大学生对其评价,还要重视外部科研机构、各类学术团体的评价。全方位的评价促使高校教师以“客户至上”的职业化意识对待我们的学生、同事和高校。

(4) 领导者身体力行的带动

对于高校的文化以及规章制度,国外名校的领导人大都能够身体力行地执行。领导者身体力行地执行学校规章制度,一方面缘于校园文化的影响,另一方面也离不开规章制度的约束和激励作用。以耶鲁大学为例,它是老布什、小布什、克林顿等五六个美国总统的母校,它也培养了530个国会议员,为很多一流大学培养了杰出的校长,为墨西哥和德国培养了总统,为韩国培养了总理,为日本培养了外交部长。如果没有领导者身体力行的带动,不可能培养那么多的国家和社会的栋梁之才。

高校教师职业化的打造,对各类人才的培养,乃至全民素质的提升都有着直接的影响。拥有一支职业化素质高的高校教师队伍,对大学生的示范效应不言而喻。高校教师应具备的“学高为师,身正为范”的职(下转第73页)

课后是学生巩固和强化知识的重要环节。在电路课程中, 课后习题的训练是不可缺少的。如果教师仅仅把学生作业批改之后就发下去, 那么可能出现: 学生只是翻翻作业本看看成绩没有真正起到巩固知识的作用; 教师在批改课后习题上花费的大量时间、精力都付之东流。那么这就要求, 教师在批改作业之后, 要认真分析习题中存在的共性问题(比如容易混淆的概念、定理和方法的约束条件), 以及习题中的“一题多解”, 并在习题课中进行讨论, 强化概念、扩展思路。

五、总结

教师是光荣而神圣的职业。作为一名刚刚踏上讲台的青年教师, 需要学习和思考的问题还很多。总结一年来的成长历程, 笔者论述了如何处理教学与科研的关系、理论与实践的关系、传统教学与多媒体教学的关系; 同时, 还

论述了从课前、课堂和课后三个环节着手提高教学质量。

[参考文献]

- [1] 范守信. 如何正确处理教学与科研的关系[J]. 教学研究, 2004, (7).
- [2] 闫继红. 关于研究型教学模式初探[J]. 教育与现代化, 2005, (12).
- [3] 高美静, 毕红卫. 电路课程教学方法的思考与探索[J]. 教学研究, 2004, (3).
- [4] 张卓, 马志明. 有关多媒体教学的讨论[J]. 大连教育学院学报, 2003, (3).
- [5] 黄辉, 王喜莲, 王毅. 在习题完成环节中实现自主学习的研究与实践[J]. 电气电子教学学报, 2005, (10).

(责任编辑: 赵惠君)

(上接第70页)

业标准才能真正得到体现。当然, 中国教育体制的大环境也是影响教师职业化培养的重要因素。例如高校办学体制、薪酬分配制度、高校领导聘任制度等都在逐步地进行改革, 因此, 随着高校改革的不断深入, 必将使高校教师职业化打造的任务变得越来越迫切; 同时, 高校教师职业化的打造, 高素质的职业化高校教师队伍的建设, 也必将进一步促进高校体制的改革。

注释:

- ① 摘自《如何塑造和提升职业竞争力》, 倪砥, 北京大学出版社
- ② 《塑造职业化人才》, 理清著, 新华出版社, 2005年1月版
- ③ 摘自杨福家先生撰文《大学的使命与大学生的责任》

[参考文献]

- [1] 弗雷德里克·赫茨伯格、伯纳德·莫斯纳、巴巴拉·斯奈德曼合著. 工作的激励因素[M]. 上海: 商务印书馆.
- [2] [美] 加里·德斯勒. 人力资源管理(第六版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社出版.
- [3] [美] 迈克尔·T·麦特森、约翰·M·伊万舍维奇编、李国洁、王毅、李国隆译. 管理与组织行为经典文选. 北京:

机械工业出版社出版.

- [4] 冯忠良等[M]. 教育心理学. 北京: 人民教育出版社.
- [5] 詹姆斯·布里克利等. 执行力组织[M]. 汕头: 汕头大学出版社.
- [6] 理清. 塑造职业化人才[M]. 北京: 新华出版社. 2005.
- [7] 职业经理研究中心. 中国职业经理理论与实践. 工商出版社. 2005年5月版.
- [8] 杨大跃. 职业经理人[M]. 中国发展出版社.
- [9] 郭国红. 试论新时期高校教师素质的核心竞争力[J]. 学术论坛, 2006. 9.
- [10] 曲景太. 新时期高等学校师资队伍建设问题的思考[J]. 辽宁教育研究, 2006, (3).
- [11] 李安庆, 刘德义, 李惠萍. 试论新时期高校师德建设面临的问题与对策 Health Vocational Education. 2005(11).
- [12] 夏广志. 萨默斯的哈佛“文化革命”[J]. 商业周刊, 2002. 2. 8.
- [13] 李欧梵. 我的哈佛岁月[M]. 江苏: 江苏教育出版社.
- [14] 胡钦晓. 美国大学学术自由演绎的文化视角[J]. 比较教育研究 Comparative Education Review. 2005, (9).
- [15] 倪砥. 如何塑造和提升职业竞争力[M]. 北京: 北京大学出版社.

(责任编辑: 赵惠君)