

高职院校专业群教师组织认同研究

解荣 唐菠 曾红平 朱月琪

(广东环境保护工程职业学院, 广东 佛山 528216)

摘要: 近年来, 我国不断地推进对高水平专业群的建设, 关于专业群建设的研究热度也在不断提升, 而对于专业群的教师相关主题, 尤其是对于专业群教师认同的研究较少, 本文就专业群教师组织认同的相关问题, 分析了教师组织认同和专业群的关系、专业群教师组织认同的现状问题和原因, 最后提出了提升专业群教师组织认同相关措施。

关键词: 专业群; 教师组织认同

通过调研发现, 我国专业群建设的研究早在 1997 年就开始了, 近年来, 国家先后印发了多项政策来不断推进高水平专业群建设, 主要有《国家职业教育改革实施方案》《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》《中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法(试行)》《职业教育提质培优行动计划(2020—2023 年)》《中国特色高水平高职学校和专业建设计划绩效管理暂行办法》一系列政策, 由此可见, 高水平专业群的建设成为各方关注的热点。同时, 关于专业群建设的研究热度也在不断提升, 研究主题主要集中于几个方面, 分别是专业群的建设, 课程体系的建设, 人才培养模式的建设, 以及校企合作等, 教师作为专业群建设的重要资源, 而对于专业群的教师相关主题, 尤其是对于专业群教师认同的研究较少。

一、教师组织认同与专业群的关系

(一) 组织认同的基本概念

组织认同是个人对自己的组织从文化和环境等各种因素的认识而产生的认同程度, 组织认同从含义方面大体可以分为心理和行为的认同, 主要体现在, 一是个人的发展的目标和理念要跟组织保持一致, 只有保持一致, 才能实现长足共同发展。二是组织能否对个人的物质和精神上满足, 只有个人得到满足后, 才会愿意全身心地投入到组织的建设中。最后是在个人与组织之间, 两者应该相互信任。在组织认同的建设过程中, 组织认同的强弱, 关系到是组织建设能否顺利进行, 认同感越强, 对于组织的建设越有利, 同时, 组织的不断成长和目标的实现, 也是对个人成长有利的。

(二) 教师组织认同与专业群建设的关系

高水平专业群的建设是时代的趋势, 在专业群建设中, 主要是整合不同的专业资源形成专业集群, 这样就实现了不同专业之间的优势互补, 共同发展。教师作为专业群的主要力量和专业群建设的直接实施人, 是重要的资源。在专业群的建设过程中, 需要不同专业和院系的教师共同协作, 如果教师对专业群认同感不够, 就可能会造成教师的积极主动性和相互之间的配合程度不够, 增加了专业群组织管理的难度, 也影响专业群的建设和发展。专业群内部教师组织认同越强, 教师相互信任度越强, 不同专业的教师合作交流也就越多, 专业群整合的资源也就越多, 就会有更少的不利专业群建设和发展的行为出现。因此, 采取适当的措施来增加专业群教师对组织的认同感, 提高教师对专业群建设的积极性, 对专业群的建设也是有帮助的。

二、专业群教师组织认同问题

教师作为专业群的宝贵资源, 对专业群的建设专业群团队

的整体稳定性有重要的作用, 经过调研, 高职院校专业群教师组织认同主要存在以下几个问题, 教师对专业群认知不足、专业群内教师对专业群组织的认同感不一致、做管理的教师组织认同不够。

1. 教师对专业群认知不足。教师对专业群的认知程度, 直接影响到专业群教师组织认同, 加深对专业群信息的认知, 让教师形成更高的组织认同感。但是在专业群的建设中, 群内的非本专业的其他专业信息不了解的情况很多, 甚至有部分教师对于专业群的名称、专业个数、群内专业来源等信息不了解, 在此情况下, 很难形成较强的组织认同感。

2. 专业群内教师对专业群组织的认同感不一致。对于专业群内的教师, 有管理教师和骨干教师, 也有普通教师 and 教学行政管理教师, 对于骨干教师, 他们是专业群建设的主力, 积极性较高, 因此也有较强的专业群组织认同。但是对于普通教师 and 教学行政管理教师, 专业群组织认同度比较低。

3. 做管理的教师组织认同不够。专业群的建设和发展, 离不开管理教师的领导和组织, 他们需要统筹、协调、分配任务以及成果检验等, 因此, 管理层教师应该具有很高的专业群组织认同。但是, 很多专业群的管理人员, 对于专业群的目标、专业群的相关建设实施规划不了解, 甚至对于专业群的一些基本信息不了解, 认知不够, 积极性不足, 专业群组织认同偏低。

三、专业群教师组织认同问题原因分析

针对专业群教师组织认同问题, 主要进行以下 4 个方面的分析:

1. 教师专业群认知不足、奉献意识较低, 影响组织认同。很多教师缺乏主动去对专业群认知的欲望, 不太关心专业群建设, 也不关系专业群建设对自身发展的意义, 同时, 缺乏风险意识, 主要在关心专业群建设给自身带来的太多金钱效益。教师专业群认知不足、奉献意识低, 影响他们对专业群的组织认同。

2. 教师目标不明, 建设工作浮于表面, 制约组织认同。对于教师, 作为专业群建设的直接实施者, 本应该对专业群基本情况十分了解, 但是, 就部分教师, 不了解专业群建设的规划和发展, 虽然参与了专业群建设的相关工作, 但也仅仅是完成领导分配的任务, 没有明确的目标, 没有想法, 浮于表面, 教师对专业群组织认同难以提高。

3. 教师奖励不足, 教师积极性难以调动

为了保障专业群的建设, 学校有财政和自筹的方式获得资金的支持, 资金主要用于课程建设和实训条件的建设等, 缺少对教师的奖励, 同时, 专业群建设取得的成果也主要集中在少数的教

师身上,因此,专业群的建设对于大多数的教师更多的是工作负担,自然也就没有积极性。同时,教师都是被动地接受任务和命令,抵触情绪严重,难以调动教师积极性,影响教师的组织认同。

4. 群内各专业沟通和管理困难,联系不紧密

对于专业群由多个专业组建,在学校层面,虽然有专门的项目负责人大力推进专业群的建设,不同专业的教师隶属的二级学院也不同,在专业群建设过程中没有形成有效的工作模式,在日常的教学和管理工作中,并没有和原来在二级学院的有多大差别,所以在专业群建设中,不同专业的教师仍接受各自学院的任务和命令,对于跨专业的任务,不同院系的教师沟通困难,建设任务监管不到位,甚至推进不动。专业群管理上不到位,群内各专业沟通和管理困难,专业之间无法有效的沟通联系,从而影响教师的组织认同。

四、专业群教师组织认同提升措施

(一) 专业群教师提高自身认识,加强自身内在动力

1. 树立正确认识,增加认知维度认同。想要提高教师组织认同感,教师需要对专业群有足够的认知和了解,教师应该主动学习,积极参加专业群的相关活动和会议,了解专业群相关理论知识和相关的政策,明白专业群建设的目标意义和发展方向,同专业群其他教师增强沟通交流合作,增进专业群教师之间的情感。

2. 树立正确价值观,合理诉求。教师不同于企业员工,教师的使命在于立德树人,为社会培养综合性的高质量人才,应该“不忘初心牢记使命”,因此要树立正确的价值观,树立更高价值的诉求,实现自身的个人价值,在不断地实现自我价值的过程中,提升专业群组织认同感。

3. 正确认识个人与组织的关系,实现共同发展。正确的认识个人和组织的关系,教师和专业群是共生关系,共同发展,教师不是单纯的为专业群组织建设提供服务。专业群能为教师发展提供一个很好的平台,同时也会提供很多提升自我的机会,教师的工作和自身发展离不开专业群。反过来同样,专业群组织建设也离不开教师,每一位教师的努力和发展都关系到专业群的发展和壮大,两者不能分开。

(二) 发挥专业群组织作用,努力创造提升条件

1. 引导教师树立正确价值观,营造有序发展氛围,促进教师组织认同。引导教师树立正确的价值观。在个人发展目标和专业群发展目标有冲突的时候,要优先于专业群的发展的大局,尽可能的主动避让和理解,只有专业群的利益最大化,教师才能有最大和最持久的利益保障。同时,弘扬民主精神,营造有序发展氛围,在专业群建设过程中,积极鼓励教师参与专业群建设的讨论和决策,尽可能地发挥专业群的全部力量,加深教师对专业群建设的目标的理解和支持,促进教师的组织认同。

2. 完善激励机制,增加教师的工作积极性。完善激励制度,有助于教师的工作积极性提高,减少对工作的抵触,提高对组织的认同感和满足感。因此,首先,可以创建合适的评价反馈机制,合理的增加绩效考核,在专业群建设中教师的成果进行肯定和奖励;其次,建立分类激励机制,明确专业群教师的需求,对教师的需求进行分类的激励;最后,建立教师个人职称晋升、能力提升发展的激励机制,对群内教师提供个人发展相应的提升机会。

3. 创新组织管理模式,创造良好的沟通环境。专业群内部教师的交流非常重要,因此,科学有效的管理不仅能加强群内各专

业联系,同时还能营造良好的沟通环境。建立有效的管理制度,分解建设任务,鼓励教师主动参与管理,同时,让教师积极地发表意见,不仅提高专业群内教师的主人翁意识,增强教师的参与感和被需要感,还促加强专业群内部专业教师的交流,增强了专业群教师的组织认同。

4. 提升专业群的外部声誉,增加行业知名度。专业群在校内和校外的声誉和影响力对专业群教师的组织认同影响很大,提升专业群的声誉,可以极大地增加教师的自豪和骄傲感,提升教师的对组织的归属心理和依赖,提升教师组织认同,因此,多和行业内相关的组织交流,提升团队业绩和成果,提升行业知名度。

(三) 提升其他外部支持力量,增强专业群教师信心和动力

对于外部支持力量,主要体现在政府和企业,政府应该完善激励政策,肯定教师在专业群中的重要作用,给予明确奖励,同时简化专项资金的审批流程;对于企业,需要深化产教融合,提高专业群建设质量。产教融合对专业群的建设也非常重要,通过产教融合,构建产学研结合的长效机制,专业群建设成果磊磊,教师因专业群建设的成果,最后获得荣誉感,促进教师组织认同。聘请行业企业积极参与专业群的建设,包括专业群人才培养方案的制定、创新人才的培养模式、现代学徒制、1+X证书等。同时要求企业提供教师顶岗锻炼的机会,让教师能有更多机会了解企业的人才需求,同时提升自身能力,增加教师在专业群建设中积极性,也让企业感受专业群的效益,实现校企共赢。

总之,专业群教师是专业群发展和运行的重要部分,而专业群教师的个人发展也离不开专业群组织,两者密不可分。两者发展要提升专业群教师对组织认同,需要两者共同协作努力,专业群教师要主动调整心态,了解专业群的信息,树立正确的价值观,正确看待个人与组织的关系,努力服务好专业群的建设和发展的需求;同时专业群组织对内要做好教师的引导,提供良好的奖励机制和沟通环境,建立公平程序,对外要提升组织的声誉,争取校外其他力量的支持,提供更多、更适合教师发展的平台和机会。

参考文献:

- [1] 杨淑, 新韩玉. 高职院校国家高水平专业群教师组织认同调查分析——以L省两个国家高水平专业群为例[J]. 职教通讯, 2021(004): 92-98.
- [2] 周向伟. 高校新入职教师组织认同提升策略研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2017(3): 2.
- [3] 徐珍珍, 邵建东, 孙凤敏. 从分散到整合: 高职院校专业教师团队建设研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(023): 25-30.
- [4] 肖称萍, 李一鸣. 职业院校教师专业发展共同体建设的价值及实践路径[J]. 教育理论与实践, 2022, 42(30): 5.
- [5] 王强, 杨强. 新建本科院校专业调整的逻辑困境, 理论归因及实践突破——基于组织变革视角的探讨[J]. 现代教育科学(高教研究), 2021(006): 124-128, 140.

本文系2021年校长基金项目“矿山重金属污染土壤稳定剂研发及作用机理研究”(项目编号: K620722062406)

本文系2022年校长基金教改项目“环境工程技术专业技能标准库及技能考核标准库的构建研究”(项目编号: J442222072306)

作者简介: 解荣, 男, 硕士研究生, 助理实验师。