

对职业好奇的心态：数据时代新兴领导者

莱昂哈特·安德森 麦登·琼科 约翰尼·弗雷德曼
(Antelope Career Institute, Fort Cheyenne WY 92385, United States)

【摘要】本章讨论了美国工业的快速发展与一个《对职业抱持好奇心态》的拟定框架，它可以用来帮助学生为 21 世纪快速发展的数据工作环境做好准备。随着技术在工业中迅速发展，我们必须迎接挑战，让学生能够成为在日益数字化的工作场所中茁壮成长的领导者。本章探讨了 21 世纪工作场所的特征、雇主在大学生中所看重的技能，及提供一些关于职业好奇心态的建议，以帮助学生和从业者接受正在改变人类日常生活与工作环境的新科技。想要保持在创新前沿的公司必须采用以未来为中心的思维方式，激发好奇心。新常态包括鼓励冒险、灵活性、快节奏和精通技术的环境。高等教育必须对变革保持开放态度，因为它是让学生、家长、雇主和校友们的关系相互牵引的高效方法之一。

【关键词】职业；好奇心；领导力；数字化；社交媒体

A Mindset for Career Curiosity: Emerging Leaders

Working in the Digital Space

【Abstract】 This chapter addresses the rapid growth of American industry and a proposed framework – the mind-set for career curiosity - that can be used to prepare students for quickly evolving 21st century digital work environments. As technology continues to disrupt industries at a rapid pace, we must address the challenge of preparing students to be leaders who will thrive in increasingly digital workspaces. This chapter explores characteristics of the 21st century workplace, skills employers seek in college graduates, and a proposed mind set for career curiosity to help students and practitioners to embrace technologies that are evolving the way we work, lead, and live. Organizations that wish to stay on the cutting edge of innovation must adopt a future-focused mind set for curiosity. The new normal embraces environments that encourage risk taking and are nimble, fast paced, and technologically savvy. Higher education must remain open to change as it finds new ways to engage students, parents, employers, and alumni.

【Keywords】 Career, curiosity, leadership, digital, social media

DOI: 10.12361/2705-0416-04-06-87329

引言

由于许多原因，21 世纪的工作场所是独一无二的。技术的采用和快速发展改变了工业生产的方式并塑造了社会的各个部门。它还强调了工作偏好背景下的代际差异。就在 20 年前，互联网正在成为主流，家庭和工作场所都可以使用。从那时起，技术一直在以如此快速的速度变化，以至于它扰乱了我们创造和分享工作的方式。在当今超连接的世界里，这一章不是在雷明顿打字机上打字并提交硬拷贝进行编辑，而是在两个国家和三个时区实时编写和编辑，并保存在云端，这就是目前工作几代人已经习惯了。根据皮尤研究中心（Fry, 2015），千禧一代在 2015 年占美国劳动力的最大份额。最近的美国人口普查数据表明，如今超过三分之一的美国工人是 5350 万千禧一代劳动力中的一部分，领先于随着他们这一代人的退休而衰退的婴儿潮一代。年轻的员工正在为劳动力带来技术技能，但这些技能并不总是在他们更有经验的同事身上得到体现，他们可以记住没有电子邮件或台式电脑的工作场所（Carnevale & Rose, 2015 年）。许多正在过渡到工作世界的大学生可能更喜欢发短信而不是电子邮件，而一些劳动力老兵刚刚习惯了有线通信的想法。因此，越来越多的雇主、组织和机构正在花费资源试图了解年轻的工人群体以及这些工人的需求、工作偏好和技术能力。

1 职业好奇心心态

提出的职业好奇心心态基于这样一种理念，即如果个人充满好奇心并愿意学习、应用和教授新概念，他们将作为有效的数字领导者在工作和生活中保持成功。思考分为三个阶段：学习、做事和教学。理论框架包括 Dweck（2006）、Kolb（1984）和 Bandura（1986）的研究。从业者可以利用这项研究将思维方式与实践联系起来，并将其应用于帮助学生接受技术、适应新环境并在他们的工作及以后的工作中引领变革。

改变对任何人来说都是困难的，因为他们经历了改变，当他们带领他人经历改变时也是如此。当中断发生时，可以通过固定或成长的心态来解决。在新技术出现时持怀疑态度或害怕接受新技术的员工可能表现出 Dweck（2012）所说的“固定心态”。那些不愿改变的人会在那个特定的环境中变得自满。但是，如果员工愿意学习新技能、努力掌握这些技能并将其传授给他人，那么高等教育和工作场所就会蓬勃发展。根据 Dweck 的说法，表现出成长心态的人会受到挑战，因为他们明白技能可以通过努力工作和决心来培养。在这种情况下，随着新技术的出现，具有成长心态的个人被吸引到学习如何使用新工具通过领导和参与不同的工作文化来提高生产力的挑战。为了满足 21 世纪雇主的需求，教育工作者和管理人员需要像在学术界以外的一些创业环境中一样灵活和反应迅速。

为了在职业发展的背景下补充成长心态的概念, Kolb (1984) 的体验式学习模型经常被引用为大学职业设置的先决条件, 包括实习、服务学习、工作学徒和其他应用学习经验。为了给专业好奇心的心态增加另一层, 班杜拉的社会认知理论 (1986) 引入了自我效能的概念, 或者在这种情况下, 学生控制自己的行为并在数字空间导航中取得成功的能力。如果个人相信他们可以在被破坏的环境中取得成功, 他们就更有可能会冒险 (Bandura, 1986)。这些职业理论与适应性成长心态相结合, 可以帮助学生、教育工作者和员工快速适应并适应频繁的技术和社会变革。

专业好奇心的心态旨在用于任何级别的个人或专业参与。它最初用于中学, 学生注册个人电子邮件和社交网络帐户, 但它也可以用作中年工人的框架——任何时候个人准备更充分地参与扩大自己的发展和数字身份。对职业充满好奇的心态建立在学习、做事和教学的三部分框架之上; 学生探索、应用和帮助他人获得领导技能、职业知识或生活技能的地方。

拥有职业好奇心心态的个人可能处于不同的技术领导水平。学生和教师在课堂、学生活动和组织、他们所服务的社区、国外、通过研究, 以及通过工作和实习在工作场所培养好奇心。采用这种思维方式来克服技术挑战的学生、教育工作者和员工将开始体现雇主正在寻找的技能: 领导力、批判性思维和团队合作。甚至可能有能力激励和领导那些害怕改变并在他们的环境中自满的人。

第一阶段: 学习

这种心态的第一阶段是学习, 学生表现出对技术的好奇心, 与专家用户建立联系, 并培养信心, 尝试将技术应用到他们的领导实践中的新技能。从根本上说, 成功驾驭变革的毕业生必须表现出通过尝试技术来学习新技能的愿望, 即使成功并不能保证。好奇心有时会因反复试验而激发, 通过体验式学习, 学生将开始看到在数字空间中学习和开展业务的好处和陷阱。

第二阶段: 执行

心态的第二阶段是做, 学生开始策划内容并创建自己的内容。通过策展, 学生可以设计、捕捉和展示他们收集、筛选和选择的材料, 作为更广泛展示的元素。Stephen Bell (2016) 写了学生成为更有效的终身学习者所需的技能, 包括建立和报告他们的经历。贝尔的立场是, 需要实际的学习机会来补充课程或帮助学生成为更好的问题解决者。贝尔描述了一种渐进式学习系统, 可帮助学生发展雇主寻求的许多不同技能, 同时成为终身学习者。

第二阶段: 教学

思维方式的第三阶段是教学, 学生通过教别人如何使用新技术工具来展示他们对新技术工具的熟练程度。在这一点上, 有能力的个人能够展示如何以有效、积极和可衡量的方式与他人一起使用技术并为他人使用技术。通过教学生为技术使用设定个人和职业目标, 它可以以非常重要的方式影响职业行为。例如, 如果参加 SUNY Oswego 的 Digital Dirt 计划的高中生展示了他或她的能力, 他或她可能会加入 Digital Dirt Squad 并成为年轻学生的同伴支持者, 作为领导者和榜样

2 为未来做准备的现代工具

传统课堂中使用的工具也是如此: 使用它们的大多数任务没有改变, 但得益于新技术, 完成这些任务的效率和效果大大提高。为

了创造精神魔术贴并实现数字沉浸感, 我们需要考虑哪些设备和应用程序需要像现代教室中的铅笔一样无处不在。

在北卡罗来纳州坎纳波利斯中学 Ryan Graham 的 8 年级数学课上, 学生们被科技包围, 他们可以从第一天开始展示他们的学习成果。格雷厄姆先生知道, 为了提高熟练度, 学生不仅需要能够解决复杂的问题, 还需要清楚地阐明解决问题所需的步骤。为此, 他让学生选择和使用交互式数字工具。虽然他没有花很多时间教授任何一种工具的使用, 但他确实定期向他的学生介绍新工具 - 有时以关于该工具的迷你课程的形式, 有时只是随便提到这是学生可以使用的东西可能想自己去了解一下。Prezi 就是一个这样的工具, 它是一个用于创建在线演示的虚拟白板: Graham 先生告诉他的学生并分享 URL, 然后让他们自己调查并决定它是否适合他们。工具箱。

Graham 先生的学生 Caroline 使用 Prezi 创建了一个关于求解多步方程的演示文稿。这个数字工具使她能够通过展示她的工作并用文字来解释步骤来展示她的学习。通过让 Caroline 自由地使用她选择的工具来展示她的学习成果, Graham 先生帮助她对自己的工作拥有更大的自主权; 通过让 Caroline 可以在她的演示文稿中添加视觉效果和动画的自由, Prezi 为她提供了一个创建心理魔术贴的机会, 帮助她将学习内容附加到她的大脑中。最后, Caroline 创造了一个有价值的产品, 现在可以在网上供其他人查看——也许是她的同龄人, 甚至是在全球某处研究多步方程的学生。

3 数据工作分配

从简单的在线词汇练习到利用多个平台的复杂学习演示, 数字工具可以在课堂上以多种方式用于 21 世纪的工作。在决定是否在课程中包含数字工具时, 需要始终关注学习目标。正如 Perry Marshall (2013) 所说, “买过钻头的人都没有想要钻头, 他们想要的是一个洞。”手头的任务必须满足学习目标的参数, 同时也为学生提供一种展示学习选择的方式。该任务是否值得进行数字升级? 或者这只是 iPad 上的一张纸? 简单的自动化不是我们想要的——它只是将技术固定到现有的实践中 (2010 年 11 月)。数字工作是关于互动和创造, 而不仅仅是访问和消费。我们希望学生思考他们可用的资源, 并以新的和令人兴奋的方式使用它们——创造心理魔术贴的方式。数字工具会增加还是减少任务的认知严谨性? 根据诺曼韦伯的知识深度理论, 与内容的交互主要有四个层次。按照认知严谨性的升序排列, 这些级别是回忆、应用、战略思维和扩展思维 (Hess, 2006)。如果数字工具鼓励的召回级别没有比预期的更严格, 那么它们可能不值得使用。数字工具应该让学生更加严谨。

在仔细考虑了以上问题后, 这里有一个在课堂上有效使用技术的例子。位于中国武汉的华中师范大学附属第一中学斯蒂芬·威尔马斯的教室——全国第一家推出“每个学生一个 iPad”计划的教室。使用 iPad, Wilmarth 先生极大地实现了教学现代化, 有效地消除了学生课桌前成堆的笨重材料的需要。学生使用这些设备的一种方法是使用诸如 Bookworm 和 Words with Friends 等文字游戏应用程序来练习他们的英语流利程度——这些应用程序是学生自己应 Wilmarth 先生的邀请推荐的。这些游戏帮助学生以比传统练习模式更具吸引力的方式实现提高流利度的学习目标——而且由于

学生几乎总是一起玩游戏，因此他们对技术的使用是协作的。

4 数据领导力

他的社会变革模型为培养积极推动社会变革的领导者提供了一个框架。采用这种模式并应用对数字素养和数字公民的研究，领导者拥有产生数字影响的工具。数字技能的根源是一个被称为“数字素养”的概念。Ng (2012) 将数字素养描述为“快速适应新兴技术并轻松掌握新的符号语言以在它们出现时进行交流”的能力(第 1086 页)。其中包括数字素养在内的素养的技术(在线界面、应用程序)、认知(批判性思维)和社会情感(网络礼仪、安全)维度的交集(2012 年)。

对于那些建立数字素养能力的人，有一门名为“数字公民”的课程，以促进围绕数字技术的领导力发展。Ribble、Bailey 和 Ross (2004) 提出了数字公民的九个要素，包括数字礼仪、通信、访问、识字、商业、法律、权利和责任、健康和保健以及数字安全。使用数字素养和公民的概念，除了社会变革模型的价值观外，还提出了一个具有 10 种数字领导能力的框架。

社会变革模型的优势在于它包含有目的的自我反思和意识，以及领导教育者可以应用的切实活动。本着这种精神，我包括了数字领导力教育的样子，它可以像基于模型和社交媒体的反思问题一样简单。例如，在一致性下，被定义为“对他人的 consistency、真诚、真实和诚实”，领导者要回答这个问题：你的社交媒体活动如何影响你？您的评估是否符合您的职业目标？

当领导者在模型中移动时，Controversy with Civility 的价值被视为“群体互动中不可避免的一部分，如果它发生在文明氛围中，

它可以强化模型中的其他价值”(HERI, 1996, p. 60 页)。在粗略考虑这一关键价值时，领导者可以考虑网络冲突解决和调解技巧。反思问题可以引导人们思考：您在网上观察或经历过哪些负面行为？作为变革推动者，您如何在线干预？如果您看到同事、同学、家人或朋友发布的内容，您是否有责任采取行动？

公民身份被定义为“社会或公民责任”。负责任地将个人和领导团队与更大的社区和社会联系起来的价值，挑战数字领导者制定基于积极、真实和建设性活动的数字决策战略，以改善他们的社区。领导者应该问问自己，我的社交媒体活动对我的公司、家庭或机构有何影响？在使用社交媒体影响我的社交网络以赋予他人权力和建立联盟方面，我的角色是什么？领导者能够在网上集体使用他们的声音来影响变革是领导力的下一波浪潮和要求。

5 结语

使用像社会变革模型这样的领导力发展工具只是我们如何以数字方式重组现有领导力教育资源的一个例子。随着技术的迅速变化，这种方法使领导者和教育工作者能够解决直接的能力差距。该模型的核心是变革，呼吁领导者使用创造性和协作流程来创造一个更美好的世界。新兴技术对于领导者应对和拥抱变化的能力建设至关重要。社交媒体可以响应社会变革模式的号召，助力社会变革。但这并不像注册 Twitter 帐户、创建博客或在 Instagram 上分享照片那么简单。使用该模型来指导数字决策和社交媒体如何提升对领导力和全球影响力的认识。数字领导力现在是趋势；专注于如何在社会理性的基础上注入领导力，借助社交媒体等沟通工具为社会变革建立协作努力。确保你的下一条推文有意义。

【参考文献】

- [1] Higher Education Research Institute. (1996). A social change model of leadership development: Guidebook version III. College Park, MD: National Clearinghouse for Leadership Programs
- [2] LaRiviere, K., Snider, J., Stromberg, A., & O'Meara, K. (2012). Protest: Critical lessons of using digital media for social change. *About Campus*, 17, 10
- [3] Ribble, M. S., Bailey, G. D., & Ross, T. W. (2004). Digital citizenship: Focus questions for implementation. *Learning & Leading with Technology*, 32(2), 12–15. Bell, S. (2016, January 20). New opportunities in learning experienced curation: From the Bell tower. Retrieved from http://lj.libraryjournal.com/2016/01/opinion/stevenbell/new-opportunities-in-learning-experience-curation-from-the-bell-tower/#_
- [4] Dunkins, B. (2014, February 5). FutureU teaches life lessons 101. *GWToday*. Retrieved from <https://gwtoday.gwu.edu/futureu-teaches-life-lessons-101>
- [5] Pew Research Center. (2013, December 7). Social networking fact sheet. Retrieved from <http://www.pewinternet.org/fact-sheets/social-networking-fact-sheet/>
- [6] Lenhart, A. (2015, April 9). Teens, social media & technology overview 2015. Pew Research Center. Retrieved from <http://www.pewinternet.org/2015/04/09/teens-social-media-technology-2015>
- [7] Thomas, P. (2014). Disrupt or be disrupted—it is inevitable. The disruptive workplace is here. LinkedIn. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/20140723010242-1127749-disrupt-or-be-disrupted-it-is-inevitable-the-disruptive-workplace-is-here>
- [8] Jacobs, H. H. (2010). Curriculum 21: Essential education for a changing world. Alexandria, VA: ASCD.
- [9] Heath, C., & Heath, D. (2011). Switch, how to change things when change is hard. New York: Crown Business.
- [10] Marzano, R., & Heflebower, T. (2011). Teaching and assessing 21st century skills: The classroom strategies series. Denver, CO: Marzano Research Laboratory.