

高职院校专业教师 职业生涯规划研究 ——以南京市某高职院校为例

文 / 袁峰

摘要：职业生涯规划是高校教师队伍建设的重要课题，被越来越多的高校教师群体所重视。文章以南京市某高职专业教师职业生涯规划为研究对象，采用文献资料法、专家访谈法、逻辑分析法等研究方法，分析了高职院校专业教师职业生涯规划制订的现状，剖析了高职院校专业教师职业生涯规划制订的必要性，并探讨了影响高职院校专业教师职业生涯规划的对策建议，以期专业教师在高职院校更好地发展职业生涯提供一定的参考价值。

关键词：职业生涯；发展规划；人才质量；激励机制

随着国家对高等职业教育发展的日益重视，高等职业教育的发展迎来了一个新的时期。国家、地方先后出台许多政策和文件，将职业教育应用型人才培养的重点，转移到质量和内涵上。对于高等职业教育而言是不可或缺的重要组成部分，高职专业人才的培养是高职教育不可缺少的核心环节。要实现高职院校人才的稳定发展，就必须加强专业教师队伍建设。当专业教师拥有清晰、完整、科学的职业生涯规划，才可以对自身制定切实可行的职业成长方案，从而克服职业倦怠问题，实现自我职业的可持续性发展。因此，专业教师职业生涯规划的研究对高职院校教育质量、人才质量、教师质量的提高具有重要的意义^[1]。

一、高职院校专业教师职业生涯规划的重要性 (一) 职业生涯规划的内涵

职业生涯规划是个人了解自身的优劣势以及评估组织存在的机会与限制后，对自身职业、工作所进行的一系列准备设计，具有明显的个人化特点。通过个人合理规划职业发展阶段，明确职业阶段的目标，逐步发展自我，保持自身与职业发展同步^[2]。目前，职业生涯规划已经渗透到各行各业，高职教育行业更是影响巨大，成为教师们提升自我的前提。

(二) 专业教师职业生涯规划对高职院校的重要性

专业教师作为高职院校专业理论和技能发展的核心力量，是高职院校学生人才的培养中起着核心和关键。他们承担着高职教育专业技术发展、实训课程发展、学生技能发展、应用型人才培养的教学使命。因此，高职院校培养一支高素质、高水平的专业教师队伍，才能在的教育质量上得到更大的发展，教育出更多满足社会经济发展需求的技能应用型人才，实现自身的教育目标。

(三) 专业教师职业生涯规划对自身发展的重要性

通过调查发现，南京某高职部分专业教师职业生涯规划状况缺乏自我意识，主要分为无规划、规划模糊等问题。

这些问题容易导致高职院校专业教师的职业生涯处于随意甚至盲目的状态，从而引发职业倦怠。只有当高职院校专业教师主动地掌握职业发展的阶段性目标特点，认识各自的发展水平和所处环境，因地制宜地制定出合理的职业生涯规划方案，才能在工作岗位上持续发展，不断成长、进步^[3]。

二、高职院校专业教师职业生涯规划的现状

本研究深入南京某高职，与部分专业教师进行深度访谈，对他们进行问卷调查，对结果进行归纳整理后，主要分为以下几种问题。

(一) 专业教师素质发展不平衡

高职院校教育教学面临着来自社会发展、科技产业不断创新、应用型知识和技能不断更新的挑战，高职院校教育教学面临着来自社会发展、进步的严峻挑战，专业教师作为高职院校发展建设的基础之一，他们为高职院校教育教学改革和实训工作创新提供强大动力支持。本研究通过访谈了解到，目前丁高职真正同时具有较强专业水平与职业水平的专业教师数量较少。学校为使学生的实践技能与时俱进，适应企业发展的需求，将从企业引进一批具有技能娴熟、业务功底扎实、实践能力丰富的企业派教师，这些教师专业业务熟练，熟悉对口企业的工作模式，但也存在学历层次不高，没有经过师范类系统性培训的职业教育教学理念相对缺乏问题。对具有较高学历和教学水平的学院派教师来说，他们的教学模式与方法更适合学生接受，但实践能力与企业一线教师相比，还存在一定差距。目前这两种类型的教师都存在着一定的优劣势^[4]。

(二) 职业生涯规划缺少系统的规划

从个人职业生涯规划来看，高职院校专业教师存在两种问题：一种是职业生涯规划主观模糊，职业生涯规划意识淡薄，没有短期和长远的发展规划；另一种职业生涯规划意识强烈，但教师个人对职业生涯规划内涵及相关内容、具体措施以及落实情况缺乏了解，导

致自身职业生涯规划表现迷惘,缺乏系统性。调查中部分专业教师表示他们进校后对相关政策文件了解不多,入职后在学校、系部安排的指导下,快速进入实训、教学岗位,相关成长途径缺乏指导,个人职业生涯规划难以实施。

(三) 职业归属感不高

对专业教师进行课程定位,工资待遇一直是职业生涯规划的重要问题。部分专业教师将工作与金钱直接挂钩,认为“挣多少钱,干多少活”;有的专业教师认为职称耗费太多时间和精力,自身不指望,把高职院校本职工作当成副业或者是混日子,对职业归属感较低,产生职业倦怠,更无从谈起提升自身专业理论和技术等素养。

三、高职院校专业教师职业生涯规划的对策

(一) 自我方面应加强的发展规划

1. 认识自我基础上制定职业生涯规划

职业生涯规划制定需要围绕自身实际情况,从发展环境中分析个人的优势和劣势。在客观的基础上认识自己、分析自己,从而选择最佳路线。专业教师应遵循教师成长的阶段特点,确定不同阶段的自我目标,然后制定出切实可行的规划方案并有步骤地落实^[5]。在落实过程中,针对出现的新问题不断进行调整,进一步完善自身的职业生涯规划,从而使制定的规划更适合自己的个体通过不断的反馈进一步明确自我发展的需求。

2. 职业生涯规划过程中树立终身学习意识

伴随着社会的发展,各项专业技术的迅速更新和升级,高职院校的专业教师要想与时俱进,适应社会的发展,就需要树立终身学习意识,在学习中不断提升自我专业水平。因此,专业教师职业生涯规划并不是一成不变的,而是一个动态的过程,需要教师不断地完成自我更新和调整。这样,才能不断优化职业生涯规划,真正提高自己。

3. 坚定信心应对职业生涯发展

首先,专业教师要明确认识到职业生涯规划是贯穿于专业教师一生的一项内容,它本身并不是固定设计好的蓝本。每个阶段目标会随着环境、个人的变化而变化,其本身是动态变化的过程。因此,高职院校专业教师思想上要做好充分准备,在遇到挫折和失败时要坚定信心,矢志不渝,持之以恒地落实下去。其次,制定的职业生涯规划根据大

环境需要顺势应变,不断调整反馈。专业教师根据所制定的目标划分长期、中期、短期阶段目标,通过阶段性的目标实现推动整体规划。

(二) 学校方面应加强的体制机制

1. 建立指导框架,完善职业生涯规划的激励机制

学校通过完整的指导框架,制定合理的制度,鼓励专业教师制定职业生涯规划;通过一定的量化考核,提高专业教师对职业生涯规划的高度重视和实施程度。最终出台一定的激励机制,鼓励专业教师积极参与到职业生涯规划反馈与调整中,从制度和行动上推动专业教师积极参与进来。

2. 学校做好教师团队建设

当前高职院校专业教师发展情况、企业派和学院派教师职业发展都存在着一定的优势和劣势,如果能够形成一个团队,成为发展共同体,很大程度上可以弥补自身的不足,补齐自身短板,从整体上提高工作效率,团队成员也会受益匪浅。学校领导应尽可能地深入一线,了解专业教师工作的实际情况和需求,发挥合力作用,组织相关专业教师形成团队,引导专业教师做好规划。

3. 强化职业道德教育,培养职业归属感

随着社会的不断发展,应用型技能教育受到人们广泛关注,高职教育也越来越受到国家重视,相应的师德建设也遭遇了新的问题。“立德树人”作为最重要的指导思想,将贯穿于师德师风建设的始终。高职院校在职业道德教育中,要为广大专业教师树立“不忘初心、牢记使命”的思想与标杆,学校从教学、育人、敬业、专业技能发展等方面对专业教师进行一系列指导,培养专业教师对高职教育的归属感,建立热爱高职教育,献身高职事业意识。

4. 完善、创新专业教师培训制度

高职院校要重视自身培养基地的建设,制定切实可行的专业教师培养目标。通过梳理汇总专业教师实际的职业生涯规划过程中遇到的困难和问题,构建符合学校专业特色的校本培养体系。在培训方向的选择上,要兼顾理论内容和实践内容相结合,通过“青蓝工程师结对”“专业教师名师工作室”“校企合作讲学”等项目,进行有计划、有步骤的规划培训。

(作者单位:南京江宁高等职业技术学校江宁分院)

参考文献:

- [1] 孟志刚. 高职院校青年教师职业生涯规划的探索 [J]. 辽宁科技学院学报, 2020(05):100-102+74.
- [2] 李航. 高职院校青年教师职业生涯规划的探索与研究 [J]. 国际公关, 2020(09):206-207.
- [3] 叶丽心. 新时代高职院校教师职业生涯规划与发展研究 [J]. 青岛职业技术学院学报, 2020(04):22-25.
- [4] 祁丛林. 论高职院校学生职业生涯规划与专业发展的深度融合 [J]. 文化创新比较研究, 2017(28):71-73.
- [5] 张小川, 陈钦兰. 基于职业生涯规划理论的高职院校教师培训模式研究 [J]. 产业与科技论坛, 2019(19):234-235.

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net