

高职院校青年教师职业生涯规划现状的调查与研究

孟志刚

(厦门城市职业学院国际职业教育学院, 福建 厦门 361008)

摘要: 当前高职院校青年教师在职业生涯规划和专业发展上普遍面临着学校重视度不够、缺乏有效引导、制度缺位、职业满意度不高、社会偏见及综合素质发展不平衡等一系列问题,不利于中国高等职业教育的长期可持续发展。为此,只有国家、社会、学校和教师共同努力,不断加大政府投入、强化政策引导,规范、构建和完善各种制度和保障机制,加强团队合作,营造良好氛围,才能使高职院校拥有一支教学科研和实践能力全面均衡发展的师资队伍,推动中国高职院校乘风破浪,行稳致远。

关键词: 高职院校; 青年教师; 职业生涯规划

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1671-3974 (2021) 01-0019-04

Investigation and Research on the Current Situation of Career Planning of Young Teachers in Higher Vocational Colleges

Meng Zhigang

(Xiamen City University International College of Vocational Education, Xiamen 361008, China)

Abstract: The career planning of young teachers can not only improve their comprehensive quality, but also the objective requirement of cultivating and developing talents in higher vocational colleges. Through the in-depth investigation of nearly 10 higher vocational colleges in Xiamen, Fujian province, this paper finds out the main problems existing in the career planning and professional development of young teachers, and puts forward some specific countermeasures and suggestions, which has certain reference significance.

Key words: higher vocational colleges; young teachers; career planning

职业教育是国家培养高素质劳动者和技术技能人才的重要渠道,习近平总书记在党的十九大报告中指出:“完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作。加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展”。近年来,随着国家政策扶持的不断加大,中国的职业教育,尤其是高等职业教育得到迅猛发展,在中国的高校体系中扮演着越来越重要的角色。与此同时,职业院校的专业教师需求量也在与日俱增,越来越多的青年人才不断充实到这一队伍之中,成为职业院校教师队伍的主力军。然而,由于高职院校的特殊性,在人才培养上不同于综合性本科院校以培养“复合型综合型人才”和研究性大学以培养“研究型人才”为目标,高职院校的目标主要是培养适应企事业单位的高技能应用型人才,这对高职院校在专业设置、课程规划、实习基地以及专业教师队伍配置

等方面提出了特殊要求。尤其是在当前中国高职教育面临转型升级的背景下,积极推进“校企合作、工学结合”,加强校企深度交流,实现学校人才培养与企业人才需求的“无缝对接”就显得尤为重要。

2019年,国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》,文中明确提出“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”^[1]。职业教育能否实现长足发展,将会对我国经济转型、产业结构优化调整产生重要影响。显然,这对我们高职院校教师,尤其是广大青年教师提出了更高水准的素质要求,他们能否实现快速成长,能否更好地适应岗位要求,成为“双师型”高职教师,将会对学校的专业设置以及与之相适应地如何进行师资队伍建设和学校新阶段的发展层次等产生直接影响。因此,对高职院校青年教师进行培训深造,特别是及时合理的职业生涯规划

收稿日期: 2021-5-26

基金项目: 福建省 2018 年度中青年教师教育科研项目立项课题“高职院校青年教师职业生涯规划研究”(JZ180689)。

作者简介: 孟志刚(1985-),男,管理学硕士,厦门城市职业学院讲师,研究方向: 师资管理,思想政治教育。

势在必行。

一、青年教师制定职业生涯规划的重要性

青年教师作为高职院校教师队伍的中坚力量，为学校教育事业的快速发展提供了有力支撑。近年来，随着大批青年教师不断充实到高职院校教师队伍中来，他们不仅为高职院校的建设和发展带来了希望，也逐渐成为学校教学及科研任务的主要承担者和骨干力量。青年教师理论知识丰富，思维活跃，善于创新，教学理念新颖，富有热情，能够更快地接受和使用各种信息技术，但同时也存在着教学经验不足、驾驭课堂的能力相对较弱，科研实践能力较差、心理压力过大等问题，以致于青年教师如何克服自身的这些问题和不足，逐渐成为高职院校青年教师发展的一个重要问题，并直接影响着学校的整体教学和管理质量。事实上，青年教师的不断成长不仅是个人的需要，加强青年教师队伍建设，对推动高职院校可持续发展也尤为重要，因为其知识水平和教学能力的提高既有赖于自身努力，更离不开学校有组织、有针对性以及系统化的督促和培养。因此，高职院校青年教师做好职业生涯规划不仅关系到个人专业发展和自我价值的实现，也是关系到学校长远发展的一项基础性、关键性工作。

切实做好青年教师职业生涯规划，一方面可以减少青年教师工作中的悲观情绪，克服职业倦怠，增强

其自信心和积极性，尽可能减少挫折和失败，提高教学效率；另一方面能够提高学校的教学质量和师资水平，取得良好的教学成果^[2]。再者，做好职业生涯规划还能够从中培养出更多、更优秀的高素质技能人才，促进国家经济和社会生产力的高速发展。此外，基于教学质量不断提高，学校教育水平获得的社会认可度和支持率也会更高，从而对学校的课堂教学和科研项目的开展也更为有利。所以，做好职业生涯规划对高职院校青年教师而言非常重要且必要，可以说不仅利己，而且利校、利社会，意义十分重大，职业生涯规划的好坏甚至决定了教师的教育质量和未来发展，而教师的专业素质及其发展途径很大程度上也直接决定了高职院校自身的可持续发展^[3]。

二、青年教师职业生涯发展面临的主要问题

为深入了解当前高职院校青年教师职业生涯规划及专业发展基本情况、全面剖析影响其职业生涯规划及专业发展的各种因素，探讨高职院校青年教师培养过程中存在的主要问题，通过对福建厦门地区的近10所高职院校进行实地调查，并每校随机选取100人进行问卷调查以保证样本的代表性。此次调查共发出问卷220份，最后回收问卷220份，其中有效问卷200份。院校基本涵盖了工业、农业、经贸、信息、建筑、教育、文化、旅游、卫生等主要职教领域。

在此次调研活动中，笔者通过深入多所高职院校

表1 关于高职院校青年教师职业生涯规划情况调查表

1、您了解个人职业生涯规划吗？			
A. 非常了解 6.5%	B. 一般 58%	C. 听说过 25.5%	D. 不了解 10%
2、您认为个人职业生涯规划重要吗？			
A. 非常重要 10%	B. 重要 78.5%	C. 一般 11.5%	D. 不重要 0%
3、您做过个人职业生涯规划吗？			
A. 曾经做过 69%	B. 不会做 8.5%	C. 不想做 15.5%	D. 没想过 7%
4、您认为自己最欠缺的是什么？			
A. 学历 13%	B. 职称 17.5%	C. 教学方法 15.5%	D. 实践经验 54%
5、您如何评价自己的职业？			
A. 崇高伟大 18%	B. 非常满意 9.5%	C. 满意 32%	D. 不满意 40.5%
6、您认为你们学校对青年教师职业生涯规划重视吗？			
A. 非常重视 9%	B. 重视 21%	C. 一般 38%	D. 不重视 32%
7、您觉得影响青年教师职业生涯规划的最主要原因是什么？			
A. 人员聘用 6.5%	B. 职称晋升 56%	C. 评价制度 14.5%	D. 社会偏见 23%

校,与部分青年教师进行深度访谈,并对他们进行了问卷调查,以期了解当前这一特殊群体在其职业生涯规划及专业发展方面的现状。通过此次调研活动,发现目前中国高职院校青年教师在职业生涯规划及专业发展方面主要存在以下几个方面的问题:

(一) 学校不够重视,缺乏有效引导

由于高职院校不同于普通高等教育,它有着鲜明的职业特色,这就要求广大高职院校的青年教师必须在思想观念上实现从普通教育向职业教育、从理论型教学向实践导向型教学转换,而目前大多数高职院校青年教师都是一毕业就来到学校任教,普遍缺乏企业工程背景和企业实践经验,大都面临着从“学生”到“教师”的职业角色转换、职业规划定位尚不清晰等突出问题,加之从教时间短、实践动手能力经验不足,这时候就急需得到学校的帮助和引导。比如,调查数据显示,高达69.5%的受访青年教师都认为自己最欠缺的能力是教学方法与实践经验。然而,目前许多高职院校都还没有真正认识到这些问题的严重性,学校在青年教师的管理和培养、尤其是在督促青年教师进行职业生涯规划及专业发展方面意识不强、缺乏引导、力度不足。

(二) 相关制度缺位,机制不够完善

调查发现,当前高职院校在教师聘用、职称晋升等方面仍存在很多问题。比如,在职称晋升上很多高职院校仍然存在着论资排辈现象,缺少科学的评价制度,尚未形成完整的青年教师培养规划和机制,对青年教师的职业生涯规划、专业发展及个人成长也大都采取放任态度,顺其自然,致使很多青年教师工作积极性不高,甚至产生职业倦怠现象。比如,调查发现,高达51%的受访青年教师认为学校对教师的评价制度相对滞后,尤其是在职称评定上与普通本科院校基本无异,重理论、轻实践问题突出,具体评价标准和方式显然不太符合高职院校的实践教学、应用技术服务及开发特性,严重影响广大青年教师在职业生涯规划和专业发展上的积极性和主动性,不利于促进其专业发展。

(三) 职业满意度不高,存在社会偏见

在中国,高职教育虽然是国家高等教育的一个重要类型,但受各种因素影响,长期以来社会公众普遍对高职院校及其教师的认可度不高,导致高职院校青年教师大都缺乏职业自豪感、使命感,在其职业生涯规划和专业发展上很容易陷入目的困境和伦理困境。比如,调查发现,只有约18%的受访青年教师对自己的职业评价是崇高伟大的。显然,这种长期的社会

偏见对中国高职院校青年教师的职业声望产生了较为严重的消极影响,这样无疑就会给他们的职业生涯规划增添了很多不确定性,造成青年教师队伍的不稳定性增加,也使得高职院校青年教师由“职业”向“事业”的职业生涯规划定位转变漫长且充满变数。

(四) 自身主动性不够,素质发展不平衡

调查发现,很多高职院校的青年教师在自身职业生涯规划上的积极主动性不够,有些甚至根本就没有职业生涯规划的意识,缺乏自觉性、主动性,没有长远的发展计划和规划。还有些受访青年教师表示他们进校后对相关政策文件了解较少,入职培训流于形式,难以了解到相关成长途径,无法对自己的成长进行系统的规划,以致于错失很多成长的机会。放眼全国,当前伴随着中国产业结构的不断优化调整,经济的高质量发展,“双师型”教师越来越成为高职院校师资队伍建设的必备条件。然而,通过调查了解到,当前高职院校里真正同时具备较强专业水平与职业能力的青年教师少之又少,综合素质发展极不平衡。比如,学校为培养学生的实践技能,从企业引进一批执有高级技能证书、业务功底扎实、实践能力丰富的企业派教师,这些教师虽然业务上手比较快,但因为他们已经熟悉了企业的工作环境,加上学历层次普遍较低,缺少先进的职业教育的教学理念,很多时候只是被动地参与教学科研工作;而对于一些有着较高学历与教学水平的学院派教师而言,尽管他们愿意为选择教学模式与策略投入更多的精力,但实践能力较弱却是他们挥之不去的最大短板。显然,对高职院校师资队伍建设而言,这两种类型的教师各有优势,也各有不足,如同鱼和熊掌不可兼得一样,在教师培养和综合素质提升上面临较大困难,素质发展不平衡,很难实现跨越发展。

三、青年教师做好职业生涯规划的对策建议

(一) 加大政府投入,强化政策引导

在中国,职业教育的发展已引起国家的高度重视,职业教育能否实现长足发展,将会对中国经济转型、产业结构优化调整等产生重要影响。因此,在今后的高职院校发展过程中,需要得到全社会的大力支持,用人单位要摒弃各种不良思想,在组织人员招聘时要尽可能减少过度关注人才的学历,不能将社会发展的希望单单寄托于高学历、海外留学人士,而更需要踏实肯干,积极弘扬工匠精神。为此,各级政府都要利用多样化的形式对职业教育的发展进行鼓励宣传,为其营造良好的环境氛围,不断加大资金投入力度,强化政策引导,对职业教育现有的招考机制、评

价机制等进行科学调整,使之更好地促进学校发展,也使职业教育的价值得到提升^[4]。同时,也要适当改善提升技能型人才的各种待遇,以此来表示对他们的价值认同。历经改革实践,职业教育在社会中的吸引力会有明显提升,青年教师的社会地位、个人待遇等都会得到改善,从而为他们的成长提供动力。比如,2018年,教育部等六部委就印发了《职业学校校企合作促进办法》,明确提出校企合作的形式、促进措施、监督检查,为企业积极参与到人才培养活动提供制度保障,使青年教师获得更多的实践机会。

(二) 加强职业道德建设,构建青年教师职业发展保障机制

眼下随着中国社会经济的快速发展,职业教育受重视的程度日益提升,但青年教师的师德建设也遭到一系列新问题,这时就需要把习近平新时代中国特色社会主义思想当成最重要的指导思想,并将其贯穿于师德师风建设的始终。在这一过程中,高职院校作为责任主体,要为广大青年教师树立典范与标杆,从治学、敬业、专业发展等方方面面面对青年教师进行指导,促使其热爱职业教育,献身职教事业。

因为高职院校师资队伍力量的强弱,往往能体现出一所学校的办学水平,所以高职院校青年教师的职业生涯规划及专业发展必须引起学校的足够重视,学校要为青年教师的成长发展引导铺路,为青年教师创造良好的成长环境,为他们搭建广阔交流平台,拓宽沟通渠道,从体制上为教师的工作、心理、思想状况提供必要保障。为此,学校可以设立各种机构,例如青年教师研讨会、成长促进会、教师发展中心等,为广大青年教师畅通职务晋升渠道,帮助他们扫清职业发展道路上的障碍,耐心地为他们解答疑惑,并根据具体情况定期为他们组织各种主题鲜明的教研会、汇报会等,引领青年教师的成长,为他们的职业发展规划起到指导作用。同时,也可对每位青年教师建立一人一成长档案,对他们在职业生涯规划及专业发展等方面进行跟踪指导,一旦发现偏离目标的情况就要适时进行矫正、提醒,从而确保青年教师能够朝着正确的方向发展。

(三) 规范教师培训考核制度及评价体系

对于目前普遍存在的高职院校青年教师培训效果不佳的问题,可采取以所在院校为培养基地,以自己所教专业设定培养目标,针对本校青年教师实际发展过程中碰到的困难及问题,以问题为导向建立校本培养体系。在对青年教师进行培训时,要兼顾理论与实践两大板块的内容,充分发挥出学院现有条件开发出

合理的培训项目,有计划地促进教师成长。也可通过实施“名师培训工作室”“校企合作双岗双责教学研发团队”等进行有针对性的培训,这样的培训方式也更有利于青年教师的职业成长^[5]。

同时,为了更好地促进高职院校青年教师的成长,让他们的职业认同度能得到提升,高职院校要结合当前的发展形势为教师创建一套科学、完善、符合校情的评价体系。在这套评价体系中,重点内容是职称评审、聘期考核、绩效分配等方面,要对当前该项制度加以补充完善。以厦门城市职业学院为例,学校根据发展要求,结合实际,将教师成长过程中所涉及到的“双师型”、下企业锻炼、社会服务、校本教材、课程改革等关键影响因素写入职称评审条件,在绩效分配上将教研、科研等项目量化成分数给予相应奖励,打破传统的“只上不下、一劳永逸”的聘期管理,引入“能上能下”的聘期管理,通过三方面齐下,形成学校层面的导向,以此来激发青年教师成长的内生动力。

(四) 调整心态找准定位,尽快适应角色转换

高职院校青年教师要更好地适应工作岗位、提高自身核心竞争力,就需要强化自身的思想意识,牢固树立职业生涯发展的理念,对自身教师职业生涯的发展进行统筹规划与合理布局,采用科学的方法对自身条件进行综合分析,根据自身优势和不足确定合理发展目标,找准努力方向。青年教师要想更好地适应新的发展形势,一方面需要在入职的时候就做好职业生涯规划,同时也要在技术服务、企业顶岗、业务进修、专业实践、企业访问工程师等项目中做好规划。另一方面通过了解行业和龙头企业发展的最新动向,掌握最前沿的信息技术,更新自己的理论知识,逐渐达到提升专业能力的目的。比如,企业派青年教师既要结合自己的工作经历、实践技能,向学生传授最前沿的生产工艺、技术成果等,增强学生的实践能力,也要利用碎片化时间学习相关教育教学理论知识,积极参加学科教学研究,再结合反思中发现的问题不断加以改进。

不过,高职院校青年教师的职业规划既要与学生的发展愿景、学校办学理念、社会发展趋势等保持一致,也要以正确的态度面对当前与日后的发展问题,更要根据自身的实际情况设定合理的职业发展目标,以阶段性目标的实现来促进自身的职业发展^[6]。此外,高职院校青年教师还要有终身学习的意识,尤其是在信息技术不断更新、升级的当下,只有实现了自我提升才不会被社会抛弃。因此,高职院校青年教师要对自己的职业发展目标进行动态调整,及时(下转34页)

- [D]. 石家庄: 河北师范大学, 2014.
- [3] 沈小丁. 民国视野下的湖南地方图书馆事业 (1912-1949)[J]. 图书馆, 2009(01):129-132.
- [4] 韦庆媛. 民国时期北京的图书馆发展及启示[J]. 新世纪图书馆, 2018(01):66-71.
- [5] 教育部. 第一次中国教育年鉴 丙编上[M]. 开明书店, 民国 23.05: 847-853.
- [6] 天津市图书馆志编修委员会. 天津市图书馆志[M]. 天津: 天津人民出版社, 1996.12: 351.
- [7] 方玉芬. 近代国人出国教育考察与中国教育改革[M]. 合肥: 合肥工业大学出版社, 2016.(03): 127-137.
- [8] 潘燕桃. 清末民初日本图书馆学的传入及其影响[J]. 中国图书馆学报, 2014, 40(4):65-75.
- [9] 中华年鉴社. 中华年鉴 1948[M]. 中华年鉴社, 1948.P1682.
- [10] 河北省立第一图书馆驻军迁移[J]. 中华图书馆协会会报, 1928(3): 27.
- [11] 河北省立第二图书馆之整顿[J]. 中华图书馆协会会报, 1928(3):27.
- [12] 河北第二图书馆拟添设夜班[J]. 中华图书馆协会会报, 1932(4):21.
- [13] 津市各图书馆设问事处[J]. 中华图书馆协会会报, 1932(6):29.
- [14] 严文郁. 中国图书馆发展史自清末至抗战胜利[M]. 中国图书馆学会, 1983.06: 64.
- [15] 河北省立第二图书馆之整顿[J]. 中华图书馆协会会报, 1928(3):27.
- [16] 冀教厅令办民众教育传习所[J]. 中华图书馆协会会报, 1932(5):24.
- [17] 冀教厅改进全省图书馆由北平图书馆派员调查[J]. 中华图书馆协会会报, 1932(4):21.
- [18] 冀省教育厅创办暑期社会教育讲习会[J]. 中华图书馆协会会报, 1932(1.2):46-47.
- [19] 中国人民政治协商会议天津市委员会文史资料委员会. 天津文史资料选辑 第 60 辑[M]. 天津: 天津人民出版社, 1994.03:47-48.
- [20] 抗战一年来我国图书馆的损失[J]. 中华图书馆协会会报, 1938(3):21.
- [21] 中华年鉴社. 中华年鉴 1948[M]. 中华年鉴社, 1948: 1682.
- [22] 高凡. 数字时代图书情报服务与创新[M]. 成都: 西南交通大学出版社, 2006.06:40.
- [23] 唐山市文化局文化志办公室. 唐山市文化志资料汇编第 5 辑[M]. 唐山市文化局, 1992.04:179.
- [24] 柴汝新. 莲池书院研究, 河北大学出版社, 2012.01:315.
- [25] 平津图书馆之遭劫[J]. 中华图书馆协会会报, 1938(2):19.

(上接 22 页) 接受新事物, 才不会被社会发展所淘汰, 逐渐实现职业发展目标。

(五) 注重团队合作, 构建教师专业发展共同体

相对个人来说, 团队发展是一种更高层次的形态, 与自身发展、竞争发展等模式相比, 这种全新的发展模式不仅能使每一个成员受益, 从整体上提升工作效率, 还能形成其乐融融的人际关系, 使每一个成员拥有健康的心理, 以团队的发展对个人产生积极影响, 以个人的成长促进团队发展。从当前高职院校青年教师成长情况看, 学院派、企业派教师身上都存在着一定的不足之处, 不能游刃有余地开展工作, 他们如果不能适时补齐自己的短板, 将会对职业院校的发展形成制约。因此, 要深化青年教师的团队意识, 构建教师专业发展共同体, 鼓励每一位教师都能发挥出自身优势, 达到取长补短的目的。

四、结语

高职院校是中国区域经济发展的有力助推器和人才服务器, 当前中国的职业教育在发展过程中面临着校企合作、跨界融合、服务需求等一系列的新矛盾、新问题, 在此背景下, 作为高职院校青年教师, 要对个人的职业生涯及专业发展做出合理规划, 向着更高更远的方向发展, 学校也要站在新的高度来审视青年

教师的职业发展, 要将青年教师职业生涯规划及专业发展提升到制度层面, 加大社会投入, 完善制度保障, 营造良好氛围, 使无论来自行业企业还是其他普通高等院校的教师都能够实现优势互补, 在日常教育教学中取长补短, 使教学与科研工作能够同时向着良好的方向发展, 进而从根本上提升高职院校青年教师的专业素质, 这样才能使高职院校拥有一支教学科研和实践能力全面均衡发展的师资队伍, 推动中国高职院校乘风破浪, 行稳致远。

参考文献:

- [1] 国务院. 国家职业教育改革实施方案.(国发〔2019〕4号).[Z].2019.
- [2] (美) 费斯勒. 老师职业生涯周期.[M] 北京, 人民轻工业出版社:2005, 65.
- [3] 施晶晖. 高职院校教师专业发展的的问题与对策研究[J]. 黑龙江高教研究, 2018(5): 121-124.
- [4] 王建. “一带一路”背景下高职院校师资队伍建设的[J]. 淮南职业技术学院学报, 2017(6): 57-59.
- [5] 刘予东, 陈亚军. 高职院校青年教师团队化发展研究[J]. 教育与职业, 2017(22) 83-86.
- [6] 杨宜宁, 白柳, 姚瑞敏. 基于双师素质视野下高职院校青年教师的培养及思考[J]. 高等职业教育——天津职业大学学报, 2017(12) 14-16.