

高职院校青年教师职业生涯规划的探索与研究

李 航

(宁夏财经职业技术学院,宁夏 银川 750021)

摘 要:随着教育行业的快速发展,越来越多的青年教师加入了职业教育师资队伍,但是由于社会经验的缺乏和职业规划意识缺失,青年教师正值职业迷茫期亟待点拨。本文主要探索和分析高职院校和青年教师在职业生涯规划方面存在的问题及产生的原因,并提出相应的对策,以供广大青年教师参考和借鉴。

关键词:高职院校;青年教师;职业生涯规划

2019年1月24日国务院印发了《国家职业教育改革实施方案的通知》(以下简称《通知》),《通知》要求从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。教师尤其是青年教师作为学校未来发展的中坚力量,是学校重要的战略资源。应该如何适应新形势、新思想下的岗位要求?在精细化管理理念下,希望本课题的研究成果能够对青年教师自身的职业生涯规划有一定的参考价值。

一、高职院校青年教师制定职业生涯规划的重要性

高职院校教师的职业生涯规划就是根据职业教育的特点和要求,对自己的性格、执行力、表达能力等进行客观地分析,准确认识到自身的优势和不足,确立适合于个人发展的职业生涯规划目标,根据目标规划相应阶段的学习、工作和继续教育计划,最后以此为行动指南实施该目标的过程。所以,高职院校的青年教师要想实现其职业教育目标,制定职业生涯规划势在必行。

(一)青年教师职业生涯规划对高职院校发展的重要性

《教育部关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》明确指出“当前我国职业教育改革发展正处在重要战略机遇期,建设一支高素质专业化的教师队伍,对于提高技能型人才培养质量、完善现代职业教育体系、推动职业教育科学发展具有十分重要的意义。”

随着互联网的发展,教育的形态更偏向多元化和扁平化,资源更易于取得,所以教育行业的竞争也愈发激烈,其中师资的竞争是极为重要的一环,而青年教师的培养,又是高职院校师资建设的关键所在。只有抓住了青年教师的培养,引导他们制定正确的职业生涯规划,培养青年教师的责任心、事业心,激发他们的教育教学的积极性,才能够提高高校的教育教学水平,在激烈的教育竞争中取得一席之地。

(二)青年教师职业生涯规划对教师自身发展的重要性

职业生涯规划有助于青年教师认清自身之不足、明确个人需要,确立终身奋斗目标,同时践行职业生涯规划也可以促进青年教师成长和发展。青年教师的优点是年轻、有活力,易于汲取新思想、新知识,易于培养。但同时也呈现出专业知识

理论水平认知表面化、教学经验匮乏,缺乏应有的沉稳,顺境中容易忘乎所以,这些不确定的负面因素都会影响他们的健康发展,进而遏制其作为年轻教师正常作用的发挥。

但是,如果青年教师能够经常客观全面对自己进行分析和评价,在认清自我的基础上能够适时地、科学合理地制定个人职业生涯规划,根据职业生涯规划,按目标规划步骤有条不紊地努力,青年教师就会逐步实现由新手向专家的转变,最终成长为职业教育发展的中流砥柱。

二、高职院校青年教师培养和职业生涯规划存在的问题

(一)高职院校制度问题

1. 引导机制欠缺

许多青年教师都是毕业即就业,以应届生的身份直接进入高校工作。他们往往缺乏社会经验和职业素养,但是高职院校在青年教师培养方面没有建立起系统完善科学的职业生涯规划指导框架体系,产生这种现象的根本原因主要是很多高职院校缺乏专门针对教师职业生涯规划的部门和专业人员,学校一般都会对学生进行职业生涯规划培训教育,去忽略了教师在这方面也需要专业人员或资深教师的指导。有些院校在青年教师入职初期会指定一名资深教师作为指导教师,填写例如指导记录、听课记录等一系列表格,但是这种所谓的指导缺乏有效的监督和动力机制,难以达到预期效果。

2. 激励机制不健全

在事业单位绩效考核改革的大背景下,许多高职院校的改革并没有发掘教学质量的本质,而是一味的“为了考核而考核”,这样的不健全不完善的考核体制不仅没有激发教师的积极性,而且打击了作为“新人”的青年教师应该有的活力与热情。考核要求多于激励,最终结果将变成:教师虽然如期完成了考核任务,但是没有在基本功上下功夫,大部分敷衍了事,十分不利于青年教师的培养。

在广大的青年教师队伍中,消极思想弥漫在各大论坛和社交APP中,这只能说明我们所谓的激励机制不够健全,进而说明,学校对青年教师职业生涯规划在意识形态上没有形成科学合理的有效机制。如果学校的激励机制乏力,就会使青年教师在职业发展上感到动力不足,造成工作敷衍应付,不愿刻苦钻研,不肯精益求精,不能吃苦耐劳,甚至遇到困难绕道走。

3. 培养机制缺乏

在众多的高职院校中,学校为了培养青年教师给他们提供了很多的培养平台,如:出国访学、培训进修、职业技能比赛等。但是,这些平台所起到的作用非常有限,仅仅可以促进青年教师在专业领域方面有所拓展或提升,并不能从根本上让青年教师将这些所为和所得充分地融入到他们的职业生涯规划中去。这主要是由高职院校领导层和青年教师对职业生涯

规划意识观念薄弱所导致的。

(二)青年教师方面存在的问题

1.职业生涯规划意识淡薄

根据陈瑞莲、魏志玲在《高职院校青年教师职业生涯规划研究》一文中的调查显示,该调查样本中15%的青年教师认为自己对职业未来进行了有效的长期规划,20%的青年教师认为自己对职业未来进行了阶段性规划,剩余65%的青年教师认为自己没有职业规划意识。青年教师通常在刚进入工作岗位,面临非常多的临时性非教学工作,短时间内产生的工作压力让青年教师无法科学有效的思考自身的职业发展问题,每天的工作流于形式,慢慢将职业生涯规划抛之脑后。

2.职业生涯规划不够详实

由于青年教师自身工作经验、行业经验的缺乏,导致青年教师在进入高校这个信息较为封闭的圈子之后,很多流程和制度需要慢慢摸索。例如教学技巧的精进,一方面来自自身专业素养的提升,另一方面也要注重教学方式方法的创新。再例如来自职称和科研的压力,目前教育部已经明确要求所有职称评审权力下放到高校,那么这就会造成每个学校都会通过自己的规章制度进行职称评定,而青年教师便会在提升教学质量与职称评定之间来回撕扯精力与时间。

3.职业生涯规划执行力不强

青年教师在践行职业生涯规划的过程中受干扰因素比较多,有来自学校工作方面的压力,也有来自个人生活、家庭等方面因素,容易受个人情绪的影响,只要一受到挫折和打击,就会失去了职业发展的动力。

三、青年教师职业生涯规划的对策

(一)高职院校管理对策

1.建设教师职业生涯规划指导框架

青年教师是否对职业进行有效、科学的规划,取决于所处单位是否将该项制度作为教学质量评价的重要指标。如果高职院校相关部门和领导在制度基础上高度重视对于青年教师的培养,写入高校相关年度发展规划并对相关部门进行量化考核,那么将大大提高青年教师对于职业生涯规划的高度重视程度。

2.完善教师践行职业生涯规划的激励机制

针对青年教师具有很强的未知欲可塑性,所以,学校领导应尽可能地深入教师一线,多了解一些他们在学习、生活和工作方面的实际情况,管理层应深入基层了解青年教师的实际需要,多关心他们的家庭环境、情感状态等,引导他们在职场上健康成长。与此同时,高校要逐步完善和建立专门针对青年教师的相关激励机制,在制度上和行动上带动青年教师努力奋发,拼搏进取。

3.搭建针对性的职业培训平台

高职院校应该依据不同专业性质的不同群体的青年教师的实际需要,对他们安排不同类型的培训。对于刚刚从高校毕业的青年教师,应该着重加强师德师风、教学教法等方面的培训,以老带新,建立听课制度,使青年教师全面掌握课堂教学技巧,促使他们基本素质和教学能力的提升并逐步走向成熟。之后应该为青年教师提供到企业锻炼的机会,提高实践教学水平。此外,对于青年教师还需加强专业理论、科研能力等培训,鼓励青年教师积极参与教学研讨、科研课题,以拓展专业知识的宽度和深度,促进其职业生涯规划的有序进行。

(二)青年教师自身对策

1.加强自我认知

一份有效的职业生涯规划是以准确的自我认知为基础建立的。青年教师首先要结合自身的性格特点与工作能力,客观、公正进行自我评估,可以借助市场上开发出来的职业性格测试,也可以采用调查问卷,从身边的家人、朋友、同事来了解自己的技能和特长以及习惯性思维方式和知识结构等,从而对自己的有利因素和不足之处进行准确评价。经过分析,以确定与自身特征相适应的职业目标,将职业目标在分解阶段性目标,从而实现有效的职业规划。

2.制定切实可行的职业生涯规划

首先,需要青年教师根据自己的实际情况需要并结合准确的自我认知,选择最适合自己的职业目标。根据目标分别制定阶段性的职业规划,包括长期规划、短期规划、近期规划等。其次,根据既定目标,规划具体的践行方案和实施步骤,通过阶段性实现来推动职业生涯规划总体目标的实现。

3.矢志不渝执行并调整职业生涯规划

首先,要明确目标,端正态度,持之以恒。职业生涯规划是贯穿于我们一生的选择题,每个阶段难免会碰到这样或那样的问题、难点,甚至挫折或失败,要充分意识到每解决一个问题都是人生的一笔财富,会在不经意时为你送来芬芳;其次,要适时适当地调整职业生涯规划,由于受多种内存和外在因素的影响,我作践行职业生涯规划的环境和条件可能会发生预料之外的变化,这时就应顺势应变,严格把握原有方向,适当调整职业规划的方案和步骤,以保证原有目标的实现。

在《国家职业教育改革实施方案》出台,职业教育转型发展的背景下,社会各行各业对高职教育的高质量发展提出了要求。教育的高质量发展离不开师资队伍的高质量培养,作为青年教师,及早树立职业生涯规划意识,制定并践行职业生涯规划体系,为高校的后备人才培养提供了丰沃的土壤。在高校和青年教师的共同努力下,一方面培养和提升了青年教师的职业道德,另一方面也促进其逐步掌握教育教学规律,强化专业教学技能和提高教育教学水平,最终实现青年教师的伟大教育梦想和人生价值。

参考文献:

- [1]陈瑞莲,魏志玲.高职院校青年教师职业生涯规划研究[J].教育与职业,2013(32).
- [2]宋丹.浅析法学高职院校青年教师职业生涯规划[J].才智,2014(32).
- [3]老丽宜.高职院校青年教师生涯发展的培养[J].中外企业家,2017(2).
- [4]黄乃文.高职青年教师职业生涯规划的实现路径研究[J].广东轻工职业技术学院学报,2013(4).
- [5]叶钰涓.中职学校青年教师职业生涯规划若干问题研究[D].福建师范大学,2009.
- [6]易兰华.湖南高职院校青年教师生涯发展状况调查分析[J].职业技术教育,2009(22).

基金项目:本文受2019年度宁夏财经职业技术学院教育教学改革研究项目“职业教育改革背景下青年教师培养模式与职业生涯规划研究——以宁夏财经职业技术学院会计系为例”(项目编号CYJG201906)资助。