

新时代高职院校教师职业生涯规划与发展研究

叶丽心

(厦门城市职业学院 组织人事处, 福建 厦门 361008)

摘要:教师职业生涯规划与发展对高职院校和教师个人的发展至关重要。从人力资源开发、学校高质量发展、教师职业发展和学生职业发展等方面分析了高职院校教师职业生涯规划与发展的必要性。做好高职院校教师职业生涯规划与发展工作,需要政府机构及相关职教协会、学校和教师协同发力。基于对高职院校教师职业生涯规划与发展存在的问题分析,提出了政府机构及相关职教协会做好加强顶层设计、建立健全共培机制,学校完善管理体系、支撑教师职业生涯发展,教师主动转变态度,克服职业倦怠,主动开展职业生涯规划的教师发展策略。

关键词:职业生涯规划与发展;高职教师;路径分析

中图分类号:G451.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-2698(2020)04-0022-04

2018年中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确指出“教师是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石”^[1],2019年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》的总体要求与目标“把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置”^[2]。这标志着新时代背景下,我国职业教育进入了新的发展机遇期,高职教师的发展成为高职教育改革的重要领域。教师职业生涯规划与发展,就是在遵循教师发展规律的前提下,通过科学系统的设计和安排,满足教师和学校发展共同需要的一个动态过程。在当前传统的高职院校人力资源管理模式中,教师职业生涯规划与发展长期未被重视,从而带来了教师发展内生动力不足、教师发展和学校发展质量受到制约。科学合理的教师职业生涯规划与发展既可以激发教师自主发展的内生动力,促进教师的职业发展,又能有效推动学校的高质量发展。

一、高职院校做好教师职业生涯规划与发展的必要性

(一)人力资源有效开发的需要

教师本身是高职院校人力资源的重要组成部分,教师又通过立德树人、教书育人过程影响着数量庞大的大学生群体,因此教师职业生涯规划属于人力资源开发与管理的环节,而加强学校教师职业生涯规划与发展,能够提升教师和学生

对社会的适应性,从而促进人力资源的有效开发。这就要求高职院校必须以人力资源有效开发为出发点,重视并做好教师职业生涯规划与发展工作。

(二)学校高质量发展的需要

党的十九大报告指出,建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程,必须把教育事业放在优先位置。^[3]学校是“建设教育强国”的主体之一,而教师又是推动学校发展的重要载体。教师职业生涯规划与发展是学校与教师这一发展共同体的同频共振,是结合学校和教师的实际情况,针对职业生涯发展的主客观影响因素进行综合分析,确定合理的教师职业生涯规划目标,以实现学校高质量发展与教师职业生涯发展协调统一的动态过程。因此,教师职业生涯的发展必然带来其所在专业的发展,进而促进学校的发展。

(三)高职教师职业发展的需要

众所周知,教育质量是“建设教育强国”的基石之一,而教师质量是教育质量的决定性因素。习近平总书记要求广大教师要做“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有好老师”,为教师严格要求自己、实现人生发展目标确定了标准。教师实现对标的路径是具有自我职业生涯发展意识,自我筹划,不断向目标靠近。高职院校的教师职业生涯规划与发展,可以引导教师更精准地确定职业目标和理想,促进自身的职业发展。

收稿日期:2019-10-10

作者简介:叶丽心(1983—),女,福建南安人,副教授,硕士。

(四) 高职学生职业发展的需要

当前大多数高职院校的就业指导和职业生涯规划课程由职业发展教研室承担。而职业发展教研室师资通常由校内专任教师、校内兼任教师和外聘教师组成,尽管他们都具备与就业指导和职业生涯规划相关的专业背景,但共同问题是他们难以了解学校各个专业的专业知识,无法将两者进行有机结合,因而对高职学生职业发展的指导效果并不理想。如果学校做好全校教师的职业生涯规划与发展,所有教师都具备职业生涯规划能力,那么专任教师不仅可以实施高质量的专业教学,还可以引导本专业学生做好职业生涯规划,能更好地促进学生职业发展。

二、高职院校教师职业生涯规划与发展的现状分析

(一) 学校重视程度不够

当前高职院校更多强调的是教师能否胜任岗位工作,在对教师职业生涯发展及相应的科学管理的重视程度不够。通过对福建省 52 所高职院校人事部门工作人员的访谈发现,绝大多数学校能够定期开展新教师入职培训,而开展过教师职业生涯规划方面培训的学校不到 30%。究其原因,主要是学校对教师职业生涯规划与发展的重视程度不高,没有深刻认识到教师职业生涯发展与学校高质量发展之间唇齿相依、相互促进的内在关系,导致教师职业生涯规划与发展难以与学校发展同频共振。

(二) 职业生涯规划意识淡薄

高职院校教师,尤其是公立高职院校的教师,既不同于有着业绩横向比较压力的义务教育阶段教师,也有别于有着科研能力和学术影响力提升压力的普通本科院校教师。通过对福建省某高职院校 194 名教师进行的问卷调查发现,超过 60% 的教师表示没有思考过自己未来的职业发展,约有 30% 的教师表示高职教师社会地位较低。可见,高职院校教师入职后,在科研、教学等各方面压力相对较小的情况下,对自我启动新一轮职业生涯规划失去了主动性,对高职教师的职业认同感和职业自豪感较低,认为成为高职教师是“退而求其次”的职业选择,对职业发展生涯进行科学规划更无从谈起了。

(三) 存在一定程度的职业倦怠

从福建省三所高职院校随机抽取了 63 名专任教师进行了访谈,近 60% 的教师表示,半数以上的高职大学生的学习兴趣低、学习能力较弱,导

致课堂教学效果较差,自己逐渐产生挫败感。高职教师虽然在科研任务、升学压力等方面承受的压力较小,但是他们面对的是生源结构复杂、素质整体不高、水平参差不齐的专科学生,这些学生的学习能力较弱、课堂纪律较差,课堂教学效果难以保证。再加上高职院校对教师服务社会能力方面的要求较高,教师下企业实践、开展校企合作项目等方面的工作也相当繁重。长此以往,高职教师的职业成就感下降,心理压力加重,极易产生职业倦怠。

(四) 职业生涯规划与发展体系不完善

目前尽管部分高职院校设立了教师发展中心,但由于教师发展中心的职能所限,目前还难以全面指导教师实现专业化的职业生涯规划与发展。多数高职院校开展的人力资源管理,包括教师职业生涯规划与发展,还只是停留在表面,未能在学校与教师之间形成科学、系统、有效的管理体系。此外,多数教师在学校正向激励、反向约束的环境中都具有一定的职业生涯规划与发展的需要,但学校未能及时获悉并提供教师职业生涯规划与发展方面的支持。

三、高职院校教师职业生涯规划与发展的路径探索

虽然不少高职院校非常重视教师的职业发展,也依托教师发展中心对教师的职业生涯规划进行了不少有益的探索,但是在系统化专业化的职业生涯规划与发展方面还有很长的路要走。高职院校教师职业生涯规划与发展,需要政府机构及相关职教协会、学校和教师的协同发力。

(一) 政府需加强顶层设计,与相关职教协会协同建立健全共培机制

一方面,政府是高职院校发展的主导者,是高职教师发展评价体系的顶层设计者,应该为高职教师职业发展提供精准的“指挥棒”。近几年,国家先后颁布了《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》《中共中央、国务院关于全面深化教师队伍建设改革的意见》等制度规范,从师德、行为准则、专业知识、专业技能等方面对教师的评价体系和发展方向作出了系统的顶层设计,这为学校做好教师职业生涯规划与发展提供了制度基础,也在一定程度上促进了高职教师的职业发展。但是,高等职业教育教师专业发展标准问题屡屡被提出又始终未有最终定论。^[4] 标准的缺位,导致高职教师职业发展目标和培养路径难以明晰。因

此,政府应尽快出台高职教师的发展标准,为高职院校的教师发展提供制度依据。

另一方面,高职院校具有直接服务区域经济发展的典型特点,决定了学校与社会之间存在着深度互动关系。如果缺失了市场调节的政府(包括相关职教协会)主导机制,势必造成高职教育与社会发展相脱节。政府及相关职教协会应在“校政企行”共培机制健全方面多下功夫。一是深刻认识“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”^[2],并推动社会各行各业广泛认同职业教育的重要性,形成对职业教育和高职教师的认同感,提高高职教师的职业成就感和荣誉感,从而坚定高职教师主动做好自身职业规划与发展的决心和信心。二是促进产教融合,真正实现校企“双元”育人。产教融合、校企合作是职业教育的本质特征,政府应出台专项配套政策,让高职院校的师资与行业企业的人才实现互兼互聘,双向流动,促进学校育人工作质量和行业企业发展质量的共同提升,锤炼出一大批“双师型”教师。

(二)学校需完善管理体系,支撑教师职业生涯发展

首先,高职院校应高度重视教师发展,设立专门机构配备专业人员对教师职业发展实施管理,为教师职业生涯发展提供全方位的支持。完善教师发展中心的职能,高职教师发展中心除了学校领导、有关职能部门领导之外,还需要充实校内外包括企业的资深专家学者,共同制定学校教师职业生涯规划与发展战略。配备熟悉职业生涯规划方面理论与实践的专业人员,将教师需求与学校支撑方式进行有效对接,建立教师发展平台,提供优质课程资源,真正为教师发展排忧解难、全力支持。

其次,高职院校应帮助教师澄清对职业发展的认识误区,通过有效的专业指导帮助教师确定发展目标,指导教师制定个性化的职业生涯规划。当前教师普遍认为职业生涯是个体概念,只与自己的职业发展密切相关,而且大多数的教师并不具备职业生涯规划能力,他们在进行职业生涯规划时需要学校提供相应的支撑。2019年初,厦门某职业学院联合职业生涯规划领域知名机构,为学校“三高”专业156名教师提供了教师职业生涯规划咨询服务,辅助教师制定未来五年的“职业生涯规划书”,这也是高职院校辅助教师开展职业生涯规划的一次有益尝试。

最后,高职院校应针对不同生涯阶段的教师采取不同的配套管理措施。从2019年起,职业院

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。^[2]因此部分职业适应期的教师,没受过系统的师资培训,也没有教学经验,这就需要学校提供全面系统的入职培训。可以通过建立导师制度,让导师一对一指导他们如何提高教学能力、如何开展教科研活动、如何提升社会服务能力等。促使处于职业成长期的教师,尽快了解高职教育和学校基本情况,适应高职教学需要。学校还应通过健全教师评价制度、绩效考核分配制度等为教师搭建发展平台,实施职业院校教师素质提高计划,建立“双师型”教师培养培训基地,帮助教师夯实专业基础、提高教学能力、实践能力和社会服务能力、提升教科研水平,增强教师的自我认同感。针对处于不同职业发展阶段的教师制定不同的指导策略。譬如,对于职业成熟期的教师,在教育教学、科研、社会服务等方面都已取得一定成绩,工作和生活相对稳定。学校应通过拓展工作领域、导师制度、构建教师教学创新团队等措施,发挥成熟期教师引领作用,既能防控教师职业倦怠危机,又能提升教师职业满足感和成就感。

(三)学校与教师形成合力,共克教师职业倦怠

教师职业倦怠并非只是教师个人的问题,而是多方面因素综合作用的结果。因此,学校和教师个人应形成合力,共克教师职业倦怠难题。从学校角度来看,教师职业倦怠直接影响了教师的职业生涯发展,进而影响了专业发展和学校发展,学校应该主动帮助教师克服职业倦怠问题。首先,学校应该不断完善教师评价机制,激发教师发展的内生动力。结合高职院校的生源特点,不断探索更加科学合理的教师评价机制,避免教师“单打独斗”,通过专业团队建设和专业综合评价让教师产生更强的归属感。近几年,厦门某职业学院通过构建以专业评价为核心的内生动力机制,突出专业办学绩效导向,形成正向激励和反向约束的协同效应,提高了教师干事创业的工作积极性。其次,学校应该多措并举,助力教师向“双师型”教师转变。其次,学校可以不断推动校企合作、协同育人的广度和深度,通过校企合作共同开发课程、选派教师作为“访问工程师”到企事业单位脱产实践、鼓励教师寒暑假期间下企业实践、组建校企合作教学研发团队、与企事业单位共建“双师型”教师培育基地等举措,促进教师实践能力的提升,使其获得新的成就感。

就教师个人而言,应该时刻不忘自己作为一名人民教师的初心,乐观对待教师职业角色,尽早

做好自身的职业生涯规划,不断扩充自己的知识领域、提升自己的实践能力,不断提高自身的获得感和幸福感。

(四)教师需主动转变态度,积极开展职业生涯规划

在传统的高职院校师资管理模式中,教师普遍比较被动,例如师资培训,通常是采用“学校基于发展需要做出硬性要求——学校组织相关培训——教师参加相关培训——教师提交总结”的模式。对教师而言,除了获得相应的继续教育学时,在满足内心需求、改善职业倦怠程度、提高培训获得感等方面均无明显改变。这种传统的模式下,学校过于重视校方的发展需求,而忽视了教师内在需求的满足。教师自身对师资培训的重视程度大打折扣,培训态度也比较被动,这极大地影响了培训的实际效果,也在一定程度上加重了教师的职业倦怠。当前,不少高职院校已在不断尝试化被动为主动的师资管理模式,将师资培训模式转化为“教师自我认知——教师需求提出——学校支撑——教师培训——教师实践——教师反馈、反思与提升”,这就要求教师及时转变态度,提高认识,主动为自己的职业生涯发展“出谋划策”,积极参与学校的教师队伍建设,参与到学校提供的各类支撑活动中去,做出高质量的职业生涯规划。

此外,教师制定职业生涯发展目标时必须结合

学校发展规划和发展目标,应将学校视为发展的命运共同体,主动将自身发展目标与学校发展目标对标,才能实现教师发展与学校发展的双赢。发展目标确定之后,教师还应根据发展的机遇和学校提供的支撑条件,制定切实可行的实施方案,细化各个发展阶段的具体目标和任务,同时更需积极行动、主动作为,确保自己的职业发展目标顺利实现。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部.中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-31)[2019-09-25]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html.
- [2] 中华人民共和国教育部.国家职业教育改革实施方案[EB/OL].(2019-01-24)[2019-09-25]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201904/t20190404_376701.html.
- [3] 中国共产党新闻网.建设教育强国:中华民族伟大复兴的基础工程[EB/OL].(2017-12-01)[2019-09-25]. <http://theory.people.com.cn/n1/2017/1201/c40531-29680214.html>.
- [4] 林惠琼.高等职业院校教师专业发展标准研究综述[J].文教资料,2017,(10):140—143.

Research on the Career Planning and Development of Teachers in Higher Vocational Colleges in the New Era

YE Li-xin

(Organization of Personnel Office, Xiamen City University, Xiamen, Fujian 361008, China)

Abstract: Teachers' career planning and development are very important to the development of higher vocational colleges and teachers. This paper analyzes the necessity of teachers' career planning and development in higher vocational colleges from the aspects of human resources development, high-quality development of colleges, teachers' vocational development and students' vocational development. To do a good job in teachers' career planning and development in higher vocational colleges, the governmental instrumentality, related vocational education associations, schools and teachers need to work together. Based on the analysis of the problems existing in the career planning and development of teachers in higher vocational colleges, this paper puts forward the teacher development strategies of government agencies and relevant vocational education associations to strengthen the top-level design, establish and improve the co-training mechanism, improve the management system of the school, support the teachers' career development, and help teachers actively take the initiative to change their attitude, overcome the job burnout, and actively carry out the career planning.

Key words: teachers' career planning and development; higher vocational teachers; path analysis

(责任编辑 官海滨)