

职业院校教师职业生涯规划指导对策

林细妹

(福建建筑学校, 福建 福州 350002)

摘 要:职业生涯规划是现代教师成长成才的指南针。职业院校要加强对教师职业生涯规划的指导,帮助他们消除职业倦怠、职业心理压力、职业幸福感缺失等现象。为此,要进行优秀教师共性分析,帮助教师明确职业发展方向;开展职业生涯规划教育,激发教师职业生涯规划意识;健全成长导师帮扶制度,帮助教师提供职业成长榜样;建立职业生涯规划反思反馈机制,帮助教师及时完善职业职业生涯规划。

关键词:职业院校;教师职业生涯规划;对策

中图分类号: G451.2

文献标识码: A

文章编号: 1673-9884(2017)10-0035-03

职业生涯规划是教师成长的罗盘针和导航仪。近年来,职业院校教师的职业倦怠、“职业高原”、职业心理压力、职业幸福感缺失等现象越来越普遍,成为制约现代职业教育发展的重要因素。从根本上看,这些现象产生的重要原因,是缺乏科学系统的职业生涯规划。在此意义上可见,为进一步克服这些不良现象,加快现代职业教育发展,职业院校必须加大对教师职业生涯规划的指导力度,就像有学者所鲜明指出的那样,“职业生涯虽然只是个体概念,但他与其所在的组织密切相关,学校有责任有义务为其员工的职业生涯规划创造条件”^[1]。

职业院校加强对教师职业生涯规划的科学指导,就是指学校依据当前职业教育发展现状,站在职业院校教师职业发展规律的高度,综合社会发展条件、学校资源条件、生源条件、教师个人条件,对决定教师发展的各项因素进行综合分析研判,在此基础上帮助教师确立科学合理的职业生涯目标、动力、路径和方式方法。为此,要重点从以下四个方面着手进行指导。

一、厘定职教好老师标准,帮助教师明确职业发展目标

发展方向、发展目标至关重要,是教师进行职业生涯规划的第一步。西方职业发展目标理论认为,职业目标是职业发展的动力源泉、活力源泉、耐力源泉,没有目标,就没有职业发展,更谈不上职业成就、职业

人生。

从根本上看,每一位职业院校教师的发展目标,就是习近平总书记所要求的,作一名优秀的好老师。但职业院校好老师的具体标准,单凭依靠教师个体难以全面准确把握,学校要进行职业院校好老师共性分析,引导教师在进行职业生涯规划时确立科学的发展目标。

从宏观层面看,职业院校好老师的标准,就是做“双师型”教师。所谓的“双师”,至少有以下 3 个方面的具体要求。一是既做政治好教师又做道德好教师。从古至今,人民教师被赋予的第一个职能就是德高望重、行为示范。所以,职业院校好老师的第一条标准、首要标准,就是政治素质过硬、道德素质过硬。政治素质过硬,就是要认真学习马克思列宁主义和马克思主义中国化创新成果,坚持党的基本路线,贯彻党的教育方针,忠诚于党的教育事业;道德素质过硬,主要有两个方面,一个是要自觉践行社会主义核心价值观,加强道德养成、注重言表风范,具有崇高的为人处世道德品质、道德形象和道德影响力;另一个是要立足职业教育实际,热爱职业教育事业,树立远大的职业理想,具有爱岗位、爱学生、爱奉献的职业精神和职业道德。二是既做专业知识教学的好教师,又做实践指导的好教师。这是由职业教育本身职能定位决定的,职业教育的根本职责,就是为经济社会发展培养懂理论、有技能的适用型技术人才,职业教育“是一种具有

强烈经济行为和企业行为的教育形式,服务企业生产、服务社会产业发展是职业教育作为一种教育类型存在的前提和基础”^[2]。所以,职业院校好老师既要有丰富的专业理论知识,积极探索创新教育教学方式方法,方法独到、水平高超,是一流的“教书匠”;又要有具体的职业技能,懂技术、会操作,是一流的“能工巧匠”。三是既做学生的好教师又做自我不断提高的好教师。一方面,要始终以学生为本,牢固树立人人都可成才的教育理念,遵循职业教育发展规律和青年人成长成才规律,不断培育学生对职业教育的学习兴趣、学习动力、学习潜力、学习能力,不断提高学生的就业适应能力、职业适应能力、人际适应能力、社会适应能力。另一方面,要主动适应信息社会知识瞬息万变的趋势和实际,树立终身学习理念、提高终身学习能力,坚持边教学边学习、边生活边学习,及时掌握职业教育、专业理论、职业技能、等方面前沿信息、前沿理论、最新工艺和经验,及时掌握企业、产业、行业发展的最新情况及其市场需求。

二、开展职业生涯规划教育,激发教师职业生涯规划意识

从现代教育理论看,教师职业生涯规划是现代教师职业发展最为关键的第一环,西方一些研究者甚至认为,“无规划不成师”。但从我们的问卷调查看,很多职业院校教师缺乏及时、科学、系统的职业生涯规划,90%被访教师都是“偶尔想想”“没有专门规划”。究其原因,95%以上被访者认为,学校层面很少开展职业生涯规划方面的教育活动、实践活动,没有形成以职业生涯规划指引职业发展的氛围,进而教师没有激发出职业生涯规划的意识、意愿和动力,也不知道怎么规划、向哪个方向规划等。可见,职业院校必须多措并举,大力加强职业生涯规划教育。

一是积极举办教师职业生涯规划指导活动。目前,职业院校开展的学生职业生涯规划指导活动较多,但专门针对教师群体开展的这方面活动还比较少,要加大这方面的力度,为广大教师提供最直接、最丰富的职业生涯规划指导。比如,职业院校要定期不定期以座谈会、论坛、公开课等灵活多样的形式,邀请职业教育界知名人士、大国工匠、学校领导和学校优秀教师等,现身说法,开展教师职业生涯规划辅导,进一步讲清楚职业院校教师成长成才的规律,讲清楚职业院校教师职业生涯规划的重大意义、方式方法等。

的教师管理与服务部门,要依据组织行为学、心理学、统计学等学科基础前沿理论,定期不定期通过开展书面测试、问卷调查、职业面试、座谈交流等多种方式,对教师个体的职业素质进行测评和了解,让教师进一步明确自己的兴趣、爱好、特质、特长等,增强他们进行职业生涯规划的针对性、有效性、准确性。在这方面,国内外都有一些理论和实践成果。比如,美国各州专门针对中小学和特殊职业教育教师开发了ACT、ACT COMP、NTE、PPST等专门的教师职业测试工具。^[3]这值得职业院校进一步研究借鉴。

三是全面实施教师职业生涯档案制度。就是学校成立专门的工作机构,专人负责记录每一位教师在职业生涯成长的不同历史时期的自我认知、职业愿景和实现路径,记录教师职业生涯中取得的重大职业发展成果、受到的重大职业发展挫折、收到的重要职业发展建议等。目前,这项制度在国外已经相对完善了,而国内很多职业院校尚未实行,教师的职业成长史很大程度上凭借教师个人的历史记忆和日常琐碎记录,不系统、不完整,对教师个人职业成长不利,对职业学校教师队伍建设不利,必须要尽早实施教师职业生涯档案制度。

三、健全成长导师帮扶制度,帮助教师提供职业成长榜样

学生成长需要老师引导和指导,教师的成长也需要老师的帮扶,特别是职业院校教师在进行职业生涯规划过程中,亟需具有成熟的职业规划理论知识和丰富的职业实践经验的“他者”帮助。从目前实际情况看,大多数职业院校都从本校实际出发,建立了帮扶机制,从老教师队伍中为新教师配对了帮扶导师,既帮助他们进行职业生涯规划,又帮助他们提高教育教学能力。但据我们问卷了解,这一机制在实际运行过程中还存在一些缺陷,比如,85%以上的受访者表示,导师一般只在教育教学方面提供帮助,很少认真了解帮扶对象的个性、爱好、特长,很少提出具有针对性、可操作性、实质性、长效性的职业生涯规划意见建议。可见,要进一步完善相关体制机制,着力解决帮扶者真心愿意帮扶、实质进行帮扶、不断跟踪帮扶等问题,为教师完善职业生涯规划、快速成长成才提供可比可学的鲜活榜样。

为此,一方面要进一步强化导师的职业规划帮扶功能。在现有的职业院校教师帮扶机制的顶层设计中,我们更多地强化了教育教学的帮扶功能,这有合

(C) 2017 China Academic Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

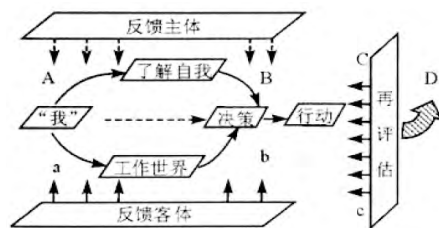
理之处,但随着时代发展,特别是在社会分工愈加精细化、专业化的新形势下,对教师职业作出专门的规划愈来愈重要,所以,我们要依据新形势新情况,完善职业院校教师帮扶机制的顶层设计,进一步赋予这一机制更多的职业生涯规划帮扶功能。另一方面,要健全完善激励和约束机制。比如,职业院校要定期开展职业生涯规划比赛或检查,对那些职业生涯规划优秀者,对帮扶者和被帮扶者进行捆绑奖励并大力宣传推广,让帮扶者真心实意愿意帮扶。对那些职业生涯规划帮扶不合格者进行捆绑式批评教育,特别是对那些没有进行实质性帮扶的要予以解除帮扶关系,重新为其选择新的帮扶教师。同时,要对帮扶形式、帮扶内容、帮扶时间、跟踪帮扶、帮扶成效、帮扶考核等具体帮扶指标作出硬性约束规定,以此形成浓厚的师徒互助互学氛围,为教师职业生涯提供全周期、多方位的规划指导。

四、建立职业生涯规划反思反馈机制,帮助教师及时调整职业生涯规划

任何规划都不是僵硬的、一层不变的,都需要根据实践发展进行逐步完善和纠错。职业院校教师职业生涯规划也是如此,总是会根据教师教育教学实践,不断进行微调完善。一方面要靠教师自己结合实际进行内部自我反思,对此,学校层面要为教师创造更多的教学、实践的机会与平台,比如既让教师担任专业课教师,又让教师从事班级管理和学校管理工作,既让教师从事专业基础理论教学,又让教师从事学生实践技能指导,从而使教师在不同性质工作、更宽领域、更多平台上展示自己、发现自己、内省自己,逐步完善自己的职业生涯规划路线图。目前,职业院校在这方面的的工作还有不少提升空间,89%的问卷调查对象认为,学校岗位固化、岗位与岗位之间裂隙现象比较突出。所谓的岗位固化现象,就是指学校的行政岗位特别是行政高级岗位永远都是在部分固定群体中流动,教师群体之间的流动性不强;所谓的岗位与岗位之间的裂隙现象,就是指学校从事行政管理的教师一般都不懂教学、不懂实践指导,学校从事教育教学和实践指导的教师,一般都不愿意从事行政管理琐碎杂乱的

事务,同时也难以进入行政管理层面。这一现象值得教育行政管理部门和学术界、理论界认真研究。

另一方面,需要学校层面建立教师职业生涯规划外部反馈机制,及时为教师完善职业生涯规划提供指导。职业院校教师职业生涯规划反馈机制(示意图如下^[4])的主导者是学校,参与者是学生和其他教师。学校层面要依靠教务处等相关的教育教学部门,定期专门向学生和其他老师收集并甄选被评价老师教育教学能力、学生管理能力、社会服务能力、学术研究能力等方面的客观评价信息,这种评价信息有些是正面的鼓励,有些是负面的提出意见建议。学校层面要及时与被评价者进行书面形式、口头形式的沟通反馈,并记录在教师职业生涯档案中,帮助被评价者依据这些评价信息进一步认识自我、提升自我,及时调整职业生涯发展方向、改进职业生涯发展路径,从而使得职业生涯规划既能更加符合学校发展需求、要求,又能更加符合自我个性、符合自我发展需求、符合自我人生定位。88%的问卷调查对象表示,学校层面在这方面还需要进一步改进,很多学校缺乏这一机制,有些学校虽然已经建立了这一机制,但操作落实起来很难,有的时热时冷,有的没有落实部门,有的反馈不及时、不全面、不深刻等。



参考文献:

- [1] 王建虹.高校青年教师职业生涯发展指导探析[J].教育与现代化,2008(2).
- [2] 钱可铭等.关于职业教育与产业对接问题的探讨[J].福建论坛(人文社会科学版),2011(11).
- [3] 张志新等.职业教育教师职业能力测评研究现状与展望[J].中国职业技术教育,2015(12).
- [4] 王孝晨.大学生职业生涯规划的反馈机制研究[J].淮海工学院学报(社会科学版·教育论坛),2011(22).