

苏南高职院校专业教师职业生涯规划研究

杨建林

(江苏城乡建设职业学院,江苏 常州 213147)

摘要:为高职院校的教师制订和执行职业生涯规划,可以较好地落实学校的人才强校战略,推动人才结构强校和人才素质强校。本文分析了苏南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,指出高职院校应借鉴苏南示范、骨干高职院校的经验,在学校的5年发展规划中着力打造人才强校的校内平台,树立学校人才强校的校内榜样,不断丰富和完善专业教师职业生涯规划的内涵,为高职院校人才强校、质量立校找准方向。

关键词:苏南高职院校;人才强校;教师发展;职业生涯规划

中图分类号:G715 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2015)0015-0060-05

“职业生涯”的概念最早出现在美国生涯理论家舒伯1957年出版的《职业生涯心理学》中。职业生涯规划,是指组织或个人把个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析,制订有关对个人一生中在事业发展上的战略设想和计划安排。职业生涯规划设计的基本步骤是:确立志向、准确评估、选择职业、确定职业生涯路线、设定职业生涯目标、制订行动计划与措施、评估与回馈。

高职院校的教师,职业生涯规划的制订离不开其所在的组织——学校。学校的专业建设、人才培养给专业教师提供了广阔的平台。学校发展规划制订的周期性要求教师个体生涯规划做周期性的调整,这个周期一般为5年。教师个体职业生

涯规划的完善和调整,可以更好地适应组织的发展要求,更好地适应时代的发展要求。教师群体良好的职业生涯规划的制订和执行,会将个体的发展目标与集体的发展目标很好地结合在一起,个体强带来教师队伍强,进而学校强。因此,高职院校的教师制订和执行职业生涯规划,可以较好地落实学校的人才强校战略,推动人才结构强校和人才素质强校。

一、苏南高职院校教师职业生涯规划制订的现状

对苏南地区近20所高职院校的调查发现,苏南高职院校普遍要求青年教师制订职业生涯发展规划。在调查的学校中,只有40%左右的学校要求全体教师以5年为一个周期制订职业生涯发展

收稿日期:2015-1-28

基金项目:江苏省社会科学界联合会2014年度“人才发展”课题“苏南高职院校人才强校的实现路径与评估体系研究”(项目编号:14SRB-29)。

作者简介:杨建林(1973—),男,硕士,江苏城乡建设职业学院副教授,主要研究方向为职业教育教学。

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

规划;要求全员制订职业生涯规划的院校中,多数为国家示范、骨干高职院校。

苏州工艺美术职业技术学院要求全体教师依据学校的5年发展规划编制职业生涯规划。在人才强校的师资队伍建设规划中提出了“四定四结合、一师一方案”的建设路径,着力推进教师个体职业生涯规划的制订工作,做到“一师一案”。

青年教师职业生涯规划的制订,可以更好地引导青年教师树立“为教育事业奋斗”的信念,引导他们在不断熟悉岗位工作,取得相关业绩的同时,热爱他们所从教的专业,热爱他们的学生,热爱他们挥洒青春的职业教育事业。苏南高职院校引导青年教师制订和实施职业生涯发展规划,让学校持续吸引一批又一批年轻人加入职业教育的师资队伍,让苏南职业教育事业始终充满青春和朝气。

当然,学校只有青年教师制订职业生涯发展规划显然不符合事业发展的需要。学校5年一个周期的发展规划,要力求体现对教师全体的生涯规划的发展要求。只有所有教师围绕着专业群的建设、教学团队的建设、产学研平台的建设制订5年一期的个人职业生涯发展规划,才能持续推进课程改革和深入推进校企合作,才能促进教育与产业更好地融合,才能促使学校的人才培养更好地适应区域产业结构的调整和宏观经济结构的转型。

二、高职院校教师职业生涯规划制订的必要性

5年一个周期学校教师全体的职业生涯发展规划,尤其是全体专业教师的职业生涯发展规划,可以更好地推进人才强校工程中的素质强校。

分析组织因素和社会因素,制订行动计划和具体措施,可以将未来5年个体的职业生涯目标阶段化、具体化。职业生涯规划使教师每一阶段的成长可观测、可考核和可促进,使学校的师资队伍规划建设更具可控性。学校5年一期的发展规划能不能得到执行与响应以及得到多少程度的响应,在全体教师的职业生涯规划中就可见一斑。制订全体教师的职业生涯规划可以将教师个体的

发展与专业教学、科研、创新团队的发展很好地联系在一起,可以将教师个体的发展目标融入学校的发展目标中,可以使教师个体扬长避短,发挥优势,相互取长补短,实现学校教学、科研、校企合作等多领域的齐头并进。

专业教师在5年规划中,会对个体参加企业实践做出安排,会对自身的实践目标做出规划,会对未来5年个体在团队建设、课程改革等诸多方面做出筹划。专业教师的职业生涯发展规划较多地着力于校企合作和产教融合,更多地着力于将企业实践的成果转化为基于工作过程导向的教学过程设计,最终要转化为专业学生的技术技能水平提升、转化为学生的就业能力和择业能力提高。因此,专业教师制订和执行职业生涯规划,可以有力地推进人才强校工程中的素质强校。

三、职业生涯规划实施中教师专业化成长的校内平台建设

个体职业生涯规划的制订和执行,使学校5年一期的发展规划变得生动和更加现实。个体职业生涯规划的制订,离不开学校这一组织的平台建设。

学校在5年规划要针对不同年龄层次、不同职称层次、不同学历层次搭建不同的工作平台,使教师的专业化成长找到有形的、适合自己的平台。

常州信息职业技术学院在“十二五”发展规划中计划完成专业教师教学能力的轮测。一个教师的测评由课程的整体设计到单元设计,由单元设计到课堂设计,由课堂设计再到课堂实施。以测试过程作为指导过程、互动过程,提高教师的教学能力。学校的师资队伍规划建设提出,凡是要申报教师资格证、申报职称、申报开设新课的教师,均要在申报之前通过校内教学能力测试。测试给教师提供了一个不断超越自我的平台,不同职称结构的教师在自己的5年职业生涯规划期内,均能找到自己的教育教学能力提高平台。

《南京工业职业技术学院双师素质教师培养管理办法》中提出了双师素质教师培养的几种典型做法,如高级访问工程师、国培企业顶岗、学校选派企业实践锻炼等,为专业教师业务素质提升

搭建了相应的平台。

苏州工艺美术职业技术学院则提出:人才强校,好的视野是平台。学院以法国、英国为主体,形成了专业教师对外交流与合作的框架,与法国等国家的11所大学签订合作协议,设立“苏州工艺美术职业技术学院教师境外研修项目”。每年遴选一批骨干教师,由学院组织赴国外研修等工作。自2000年以来,共派出近200人次出国进行短期培训,拓展了教师的国际视野。

引导教师做好职业生涯规划,院校需根据自身办学特点,从多方面打造教师专业化成长的平台(图1)。不同职称结构、不同年龄层次的教师应给予不同的发展平台,应允许教师根据自身的优势和特长,选择适合自己职业化成长的平台。

四、苏南高职院校职业生涯规划实施中教师成长典型的榜样引领

苏南高职院校教师职业生涯规划制订中,多数学校注重教师成长典型的榜样引领。专业层面、系部层面和学校层面一般均树立有岗位的成长典型,全校同一年龄梯队的教师中也树立有相应的成长典型,使全体教师的职业生涯规划制订有赖以参照的对象,也使教师个体的成长规划执行变得更具有可操作性。

苏州工艺美术职业技术学院网站“教师发展

中心”平台将优秀青年教师、骨干教师、专业带头人、教学名师的履历系统地加以介绍,在向校外展示教师队伍风采的同时,也让校内教师在职业生涯规划制订时找到了适合自己发展的参照。

南京化工职业技术学院在“人才工作网”网页上设置有“百名人才、挂职人才、青蓝工程、六大人才高峰、333工程、名师教授”等岗位成长典型,每一位教师在职业生涯规划制订时都可以找到适合自己的成长路线,都可以找到适合自己专业化成长的校内导师。

高职院校引导全体教师制订和执行个人的职业生涯规划,需要从顶层设计的角度,从学校事业发展的角度多形式、多层次引导各类人才脱颖而出。对员工及时进行激励、褒奖不仅会使激励对象忠诚于党的教育事业,也会使周围的同行更加热爱自己所从事的职业。

五、苏南高职院校教师职业生涯规划制定的目标和内容

调查发现,苏南高职院校,尤其是国家示范、骨干高职院校,紧紧围绕人才强校中的“素质强校”来引导专业教师做好职业生涯发展规划。规划的目标一般有学历提升目标、职称晋升目标、专业化成长目标等。规划的内容一般包括:学习培训计划、教育教学能力发展、实践能力提升、课程

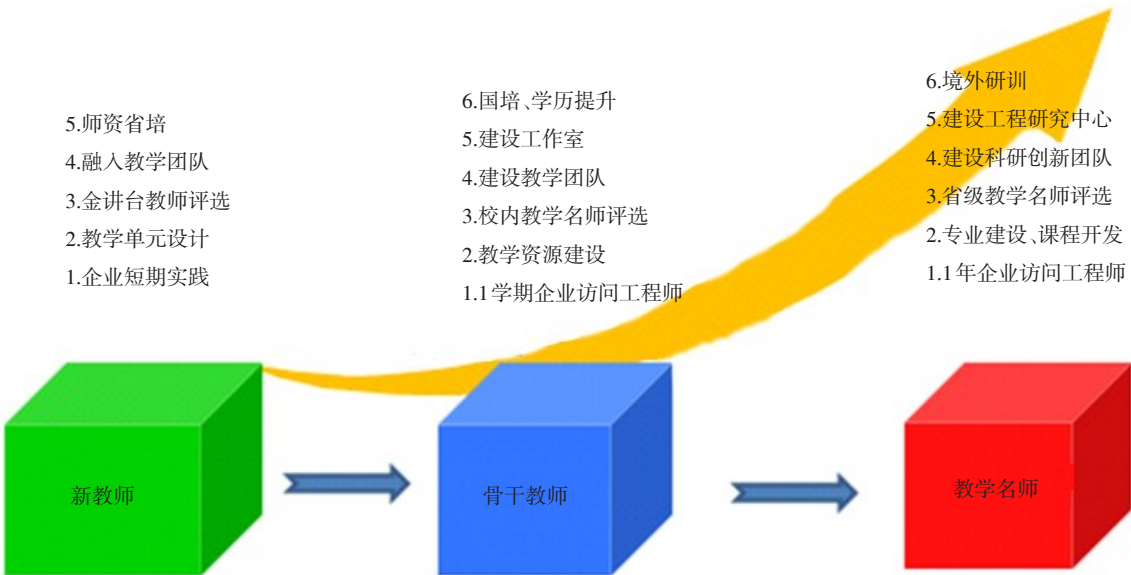


图1 教师专业化成长的发展平台

改革与开发、团队建设与发展、服务企业、科研工作等。其中,学习培养计划需要按照学校制订的师资培训计划,初步拟定教师个体参加校外培训、校本培训的年度。培训学习的目的主要是提升业务能力以及更好地服务于专业建设。

1. 专业教师教育教学能力发展规划

专业教师的教育教学能力发展规划主要包括德育教育能力、课堂教学能力等内容。

党的十八大报告指出,要把立德树人作为教育的根本任务,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。立德树人,即教育事业不仅要传授知识、培养能力,还要因地、因时、因事地把社会主义核心价值观融入对学生的日常教育中。处处皆课堂,引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观和荣辱观。作为职业院校的教师,职业生涯规划中要明确进行思想道德领域的知识学习,密切与学生的联系,关注学生的心理,关注学生的成长,身正为范,着力做学生成长中的引路人。

立德树人在课堂层面的具体体现,就是职业院校的教师要恪尽职守,做好信息化时代背景下的课堂管理。智能手机等现代工具改变了人们的学习方式,也改变了人们的生活方式,网络随处有、视频随时看。如何引导学生用好智能手机,用好平板电脑,如何让学生在课堂学习中专注于专业的技能,着迷于教师的专业魅力,教师在课堂管理上大有可为。课堂管理是教师立德树人、进行德育教育的前哨。教师的职业生涯规划不仅是为自己发展好,更重要的是要让学生发展好。教师适应时代需求,做好课堂管理是立德树人的基本要求,也是教师个体提升教育教学能力的基本内涵要求。

做好课堂管理,教师的课堂教学才能有效率。从教育学、心理学的角度看,课堂有效的教学必须尊重因材施教的规律。教师提升课堂教学能力,需要不断地研究学生:研究学生的知识基础、研究学生的专业积累、研究学生的区域差异、研究学生的沟通心理。教师提高课堂教学能力,需要加强教法、学法的学习,项目教学法、案例教学法、情境教学法、任务驱动法等等。没有最好的方法,

只有最适用的方法。职业院校的教师,要摆脱自身所接受的长期的学科知识传授的影响,以学生的素质、知识、技能的提升为目标,不断加强教法、学法研究,提升课堂的教学能力。

当前的省级、国家级师资培训,较多进行的是教学方法的培训学习。教师职业生涯规划制订中,应明确规划自己未来5年参加省级(国家级)师资培训的计划,将个体的学习需求与政府职能部门的培训有机结合,在团队学习中快速提高自己的教学方法的应用水平,提高课堂教学能力。

2. 专业教师实践能力提升规划

专业教师的实践能力是理论知识与实践操作技能的综合。专业教师实践能力的提升,要求在理论知识储备上,在规划期内,新教师应完成员级(如施工员、造价员)证书、高级工、技师等证书的理论考试;骨干教师需完成学校认可的执业资格考试。实践技能上,在规划期内,新教师应具备专业学生相关岗位的工作能力,能够进行学生所从事的顶岗实习;骨干教师应具备企业工程师的技术应用能力、分析解决工程实际问题的能力;专业带头人应具备专业技术开发应用的能力,能够为行业企业解决技术难题,能够为行业企业创新发展提供支撑服务。

专业教师实践能力的提升主要通过挂靠行业企业进行实践、脱产到企业访问工程师研修等途径来实现。个人规划中,教师应结合学校、专业的发展规划拟定自己未来5年参加企业短期培训或校本企业访问等培训的计划。

3. 专业教师课程改革与课程开发的能力提升规划

专业教师参加各种学习培训,旨在提高其进行课程改革、课程开发以及专业建设的能力。规划期内,新教师应综合运用各种教学法,应用在企业专业实践的习得之中,进行不少于1门专业课程的教学单元设计和教学整体设计,设计应体现“教学做”一体的职业教育理念,体现教学过程与生产过程的对接;骨干教师应将专业的职业资格标准的内容、岗位的典型工作任务转化为学生的典型学习任务,体现基于工作过程系统化的课程改革

理念,主持或参与不少于1门课的教学资源建设或网络课程建设;专业带头人应带领全体专业教师进行专业人才培养方案的滚动开发,使专业与产业、职业岗位更好对接,使专业课程内容与职业标准更好对接,使教学过程、教学情境与生产过程、生产情境更好对接,使学历证书与职业资格证书更好对接,使学生的专业学习更好地满足其终身学习的需要。规划期内,专业带头人需拟定到行业企业调研学生就业能力的计划,需要拟定专业人才培养方案滚动开发的计划。

4. 专业教师团队建设、团队发展的规划

规划期内,新教师要根据自身的优势,选择一个团队参与合作学习,主动融入所在团队;骨干教师可围绕专业建设和人才培养建立一个专业教学团队,作为一个团队负责人,有计划、有目标地去建设团队,并团结一批专业骨干教师进行课程的教学研究,进行校企合作的研究以及服务行业企业的研究。科研能力较强的硕士、博士等专业教师可以建立自己的科研团队、创新团队并团结一批专业骨干进行市场运作研究和产学研研究。每一位参与团队建设的成员,均要在规划中拟定团队合作的个人分担的方向以及个人团队合作预期的物化成果。

5. 专业教师服务企业的发展规划

职业院校的专业教师要坚守自己的专业,持续关注专业前沿、行业趋势,利用各种机会提高自己的专业知识的综合运用能力和服务企业能力。规划期内,专业教师应每年完成1个以上的服务企业的项目;专业带头人应与科研团队一道每年完成1个以上的技术攻关项目。通过名师工作室、教师企业工作站、工程研究中心等平台不断丰富服务企业的经验,通过服务企业不断提高专业的课程改革水平和学生的就业竞争力。

6. 专业教师教科研工作的发展规划

专业教师应结合自己的成长节点,在规划期内,拟定相应的教科研工作任务以及预计达成的科研成果。教科研工作主要围绕着课程建设、专业建设、校企合作、产教融合、企业服务、技术的应用与开发等多方面展开,教师应结合个体

的特点选择适合的研究方向。成果的形式可以是课题及研究报告、专业调研及调研报告、公开出版的课程改革教材、教育教学论文和专业应用研究论文等。

六、苏南高职院校教师职业生涯规划制订的执行与检查

从调研来看,苏南高职院校一般由教师发展中心负责推进专业教师职业生涯规划的制订和执行检查等工作。各系部(二级学院)、专业负责专业教师职业生涯规划制订的业务指导。指导重点专业的5年建设规划、系部的发展规划和学校的5年发展规划等在教师个体的生涯规划中的落实,贯彻学校人才强校中的“结构强校、素质强校”的具体要求。教师职业生涯规划以5年为一个制订周期,验收时分为中期验收和期末验收。职业生涯规划执行情况较好的教师学校应在骨干评选、教学名师评选、教科研项目立项、教学资源库建设、网络课程建设、教学团队建设、名师工作室、工程研究中心建设、企业工作站建设和岗位绩效、职称评聘等诸多方面给予激励倾斜。对教师个体成长激励的实质是推动高职院校的全体教师尤其是专业教师面向产业、面向学生不断提高学校人才培养的质量与水平。

经济结构的调整 and 产业结构的转型,对服务经济发展的高职院校提出了更高的要求。质量立校需要人才强校,高职院校可以借鉴苏南示范、骨干高职院校的成功经验,打造适合教师专业发展的平台,树立教师专业发展的个体榜样,谋划教师专业化成长的路径,为教师的职业生涯发展注入持续动力。专业教师要紧紧依靠学校搭建的发展平台,充分挖掘自身潜力,扬长避短,制订和严格执行个体的职业生涯规划,形成学校事业发展的强大合力。

参考文献:

- [1] 骆建建. 高职院校教师教学能力提升研究[J]. 中国成人教育, 2014, (7).
- [2] 周礼. 促进高职院校师资队伍建设的探索与实践[J]. 长春教育学院学报, 2013, (6).

责任编辑:徐德娜