

职业生涯规划视角下的高职院校青年教师培养

李文晋

[摘要]文章指出了高职院校青年教师培养的困境:职业素养存在不足、能力培养存在不足、保障体系存在不足,并提出了职业生涯规划视角下高职院校青年教师培养的路径:强化职业素养、提升各项能力、完善保障体系。

[关键词]职业生涯规划 高职院校 青年教师 培养困境

[作者简介]李文晋(1970-),女,四川简阳人,四川工商职业技术学院,副教授,硕士。(四川都江堰 611830)

[课题项目]本文系2017四川省教育厅课题项目“高职院校师资队伍建设二级规划研究与实践——以四川工商职业技术学院为例”的阶段成果。(课题编号:17SA0090)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2018)24-0042-03

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2018.24.009

一、职业生涯规划理论

职业生涯是一个动态的过程,涵盖了一个人的职业岗位经历以及和工作活动相关的整个工作历程。职业生涯由外职业生涯和内职业生涯两部分组成。外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程,这一过程通常受到外在因素的影响。内职业生涯是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程,这一过程通常与个人自身相关。

职业生涯发展一般来说包括三个基本内容:首先,职务的提升,即从业者沿着职务等级的上升方向不断提高自身的职务以获得职业成长;其次,职能或者技术领域的人事变动,即从业者通过在不同事业部门之间的调动完成跨职能的横向发展成长;最后,从业者由于自身能力提升等因素逐步受到老成员的认可,进而向着组织核心圈运动。

根据舒伯的职业发展理论,人的职业发展

有四个阶段:探索阶段、建立阶段、维持阶段和衰退阶段。(1)15~24岁是职业探索阶段。这一阶段个体开始寻找自己的职业发展目标,尝试各种各样的工作,通过学习和培训等方式满足自身获得某一工作机会的可能,提升自身受教育水平或者在组织中的贡献程度,探索自己的职业砝码。(2)25~44岁是职业建立阶段。这一阶段是大多数人工作周期中的核心部分,此时个体已成为组织的正式成员,通过职业能力培养、成员间信息交流等形式了解自身的能力水平,不断提升自身的综合素质,逐渐承担更多的工作职责。(3)45~65岁是职业维持阶段。这一阶段个体不再从事挑战性较大的工作,转而维护已获得的成就和社会地位,是承担组织工作的主要力量,同时利用个人经验和知识指导新员工。(4)65岁以后是职业衰退阶段。这一阶段个体不再从事主要执行类事务,工作参与程度和影响力逐渐衰退。

对于高职院校而言,掌握职业发展理论可以针对员工在职业生涯不同阶段的特点,赋予

其相应的职责和任务,有效调动员工的工作积极性,使员工的潜力得以发挥。

二、高职院校青年教师培养的困境

1. 职业素养存在不足。首先,青年教师思想素质不高。青年教师虽然知识水平较高,但是由于对政治理论不关心甚至抵触导致思想素质不高,眼光局限于自身利益层面。而且个别青年教师恃才傲物,满足于自身取得的专业技能和科研成果,缺乏集体观念和团体合作意识,独来独往,不接受组织安排。其次,青年教师心理压力。高节奏的现代生活、社会经验的缺乏和人际关系的复杂造成青年教师心理负担较大。现实与理想的差异导致青年教师出现焦躁、颓唐等情绪,影响其正常工作。最后,青年教师敬业精神欠缺。一部分青年教师使命感和责任感不强,不注重师德师风的养成,做不到以身作则,没有履行一个教师应尽的义务。

2. 能力培养存在不足。首先,大部分高职院校青年教师来自于非师范类高校,没有受过系统的教育理论训练,知识结构单一,教学呆板而无趣,不能激发学生的听课兴趣。同时,由于教学内容具有循环性的特点,所以一些青年教师安于现状,缺乏创新意识,不愿也懒于改进教育教学方法。其次,高职院校对青年教师的在岗培训往往集中于专业技能方面,而不注重教学技能和教学方式的培训,导致部分青年教师即使具备专业知识但仍然教不好学生。

3. 保障体系存在不足。首先,在市场经济下,青年教师更容易被金钱吸引而跳槽到环境待遇更好的院校任职,或者彻底脱离教师行业。究其根本原因在于高职院校管理制度和激励机制不完善,不能提供公平公正的竞争环境。其次,部分高职院校青年教师培养方式落后,缺少时效性和多样性,无法得到青年教师的认可。再次,高职院校由于经费不足,多倾向于重点培养青年骨干教师而忽略其他教师,导致教师发展不平衡。最后,高职院校固有的组织

架构制约了对青年教师的培养,使有潜力的青年教师缺乏上升空间和足够的教育资源。

三、职业生涯规划视角下高职院校青年教师培养的路径

1. 强化职业素养。第一,加强青年教师思想政治教育。高职院校应组织青年教师深入学习马克思主义科学理论和马克思主义中国化的重大理论成果,坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,保持思想上的先进性,坚定正确的政治立场。同时,高职院校要加强作风建设,帮助青年教师有效地抵御拜金思潮的侵蚀,从根源上杜绝教育腐败问题的发生,弘扬师德师风。

第二,加强对青年教师的心理引导。刚踏入社会的青年教师面临着事业和生活的双重压力。高职院校管理者针对青年教师心理负担大这一问题:首先,聘请心理专家对青年教师进行心理疏导,引导青年教师调节自己,释放压力,形成健康的生活态度和工作态度;其次,采用谈话的方式了解青年教师的压力和困难,并及时解决问题,让青年教师感受到组织的温暖和团队的支持。

第三,调动青年教师的积极性。首先,为青年教师树立一个清晰但不易达到的目标,激发其主观能动性和创造性,使其能力得到最大程度的发挥。其次,利用青年教师渴望较高薪资和展现自身能力的特点,为其安排富有挑战性和报酬丰厚的工作,提升其职业认同感。

2. 提升各项能力。第一,提升业务能力。一是强化教育理论学习。高职院校应针对青年教师开展系统的教育理论培训工作,使其掌握先进科学的教育方法。二是搭建教师交流平台。通过组织学习交流活动,加强青年教师之间的相互学习、相互沟通,以提升青年教师的教学水平和丰富青年教师的教学经验。

第二,提升研发能力。高职院校应重视科

研工作,保证科研目标和科研任务的完成,以及产出优秀的科研成果。首先,为提升青年教师的科研创新能力,高职院校应从经费上加大投入力度,从政策上给予有力支持,从项目上给予有效鼓励。其次,鼓励青年教师参加国内外学术会议和业务培训,使其掌握前沿科技发展趋势,开拓视野,更新观念。最后,聘请专家学者讲学或担任兼职教师,帮助青年教师提高教研能力。

第三,提升实践能力。深化产教融合,派遣青年教师去企业学习和锻炼,增强青年教师的实践能力。

第四,提升创新能力。青年教师的创造力是高职院校成功发展的基石。高职院校要培养青年教师具有敢于打破常规的勇气,鼓励青年教师将先进的教学经验和教学方法引入教学活动中,充分发挥青年教师的创造力。当然,要做到这一点,需要高职院校领导层具备博大的胸襟和高瞻远瞩的眼光,给予青年教师充分的信任和支持。

3. 完善保障体系。第一,制定科学的职业规划。制定科学的职业规划有利于培养青年教师的职业认同感和团队忠实度,有利于实现青年教师个人价值和集体价值的统一。

第二,加强校园文化建设。和谐、团结、民主和良性竞争的校园环境对于青年教师的成长非常重要。在这种轻松舒适的环境下,青年教师可以摆脱种种束缚,大展身手,为高职院校建设贡献自身的力量。同时,宽松、民主的校园环境有利于提高青年教师对学校的认同感和归属感,使青年教师主动参与到科研活动和教学活动中,更快地融入新环境和新团队,胜任新岗位并认真履行岗位职责。

第三,建立科学的培养体系。首先,针对青年教师的特点,高职院校制订科学的培养计划,并根据青年教师不同的发展阶段以及岗位职责,采取多种形式进行教育和培训。其次,高职

院校给予一定的经费支持,引导青年教师个人通过参加职业资格考试和在职进修等形式完成自我发展。

第四,完善评价体系和激励机制。高职院校应建立科学完善的评价体系,鼓励青年教师间的良性竞争,增强青年教师自我发展意识,并将评价结果作为教师年度考核、绩效工资发放的依据;还应建立完善的激励制度,对表现好的青年教师给予一定的物质和荣誉奖励,以此来调动青年教师的工作热情,从而形成青年教师积极向上、你追我赶的良好工作氛围。同时,高职院校应严格遵守相关制度来评定教师培养的成效,检查监督各院系培养工作的进行情况,提高培养工作的时效性和有效性。

第五,增加培养经费。培养经费是青年教师培养工作有序进行的保障。高职院校要广开门路筹措培养经费。首先,积极向政府财政和教育管理部门申请经费;其次,通过申请科研项目获得政府资金支持;最后,通过向企业提供咨询服务和培训服务争取校企合作。值得一提的是,筹措的资金必须坚持专款专用,用于青年教师的培养,以保证学校的长远发展。

[参考文献]

- [1]张宁.基于教育生态视角的地方本科院校青年教师成长环境研究[J].江苏高教,2018(1).
- [2]王晶,孙晓涛.职业认同视角下的地方高校青年教师职后教育研究[J].中国成人教育,2018(2).
- [3]范宏宇.应用型本科院校青年教师教学能力提升机制探析[J].教育与职业,2017(19).
- [4]张洋睿,杨渊艺.“互联网+”下新建本科院校青年教师职业发展[J].中国成人教育,2017(20).
- [5]陈亚军,魏焕成,牛西武.高职院校青年教师教学能力提升机制探析[J].教育与职业,2017(24).
- [6]杨爽.高职院校青年教师职业发展研究——基于国家示范性高职院校的实证分析[J].职业技术教育,2017(5).