

高职院校青年教师职业生涯规划

丁 阳

(陕西广播电视大学 710119)

【摘要】高职院校以培养高等职业技术人才为主,是我国高等教育体系的重要组成部分。而青年教师作为高职院校教师队伍的中坚力量,其教学水平以及队伍稳定性直接关系到高职院校的发展。因此,有必要对高职院校青年教师的职业生涯规划进行分析。

【关键词】高职院校;青年教师;职业生涯规划

青年教师相较于老教师而言,有朝气,敢作为,是高职学校未来发展建设的主力军,对青年教师队伍的精心培养关系着高职院校未来的发展,具有重要的战略意义。高职院校通过对青年教师进行具体的职业生涯规划,发挥青年教师队伍潜能,增强青年教师队伍的稳定性,不仅有助于青年教师个人职业生涯的良性发展,对高职院校教育教学质量的提升也大有裨益。

一、高职院校青年教师职业生涯规划中的现存问题

(一) 缺乏职业生涯规划的意识

据调查表明,很多高职院校的青年教师缺乏职业生涯规划的基本意识,这对于青年教师的长远发展是很不利的。青年教师由于缺乏教学经验,对教师职称的评定、晋升等规定都不甚了解,而对科研成果等的重要性也缺乏明确的认识,不注重教学质量的提升。而学校方面,也没有采取相应的青年教师培训政策,或者是宣传力度不够,没有引起青年教师的相应重视。

(二) 职业生涯规划相对杂乱,缺乏系统性。

高职院校的一部分青年教师虽然对自己的职业生涯进行了相应规划,但是由于缺少相应的指导,其职业生涯规划内容也不够科学,没有安排具体的措施来实施职业生涯规划的全过程。只在一个较大的范围内进行规划,如提高教学质量,提升教师评定职称等,没有制定具体实施的细节,例如很多青年教师具有很强的上进心,他们热切的希望提升自己的教学质量,提高教学业绩,但是在具体实施步骤上却显得一筹莫展,不知该如何规划,导致个人精神压力过大,反而不利于教学质量的提升。

(三) 高职院校对青年教师职业生涯规划的重视力度和支持力度不够

很多高职院校未能正确的认识青年教师发展给学校带来的益处,目光过于局限,不够长远,所以对青年教师职业生涯规划的重视力度和支持力度明显不足,宣传口号只是存留于表面文章,没有认真落实到位。从精神层面上,没有给予青年教师队伍正确的鼓励支持,不能激发青年教师的潜能活力,导致其情绪低落,教学情绪较为消极;从实施举措上,没有够根据不同青年教师的个性特点,专长设定不同的职业目标,致使其职业生涯规划紊乱,达不到个人长期发展的目标;从提供平台上看,没有给青年教师应有的培训机会,“走出去”的机会比较少,与合作企业的互动不够,青年教师很少有机会增加自己的实践能力,慢慢地消磨掉了自身的进取心,对职业生涯规划的信心不足。

二、高职院校青年教师职业生涯规划的具体措施

(一) 增加宣传力度,强化职业生涯规划意识

通过职业生涯的规划,使青年教师明确自身未来的发展方向与目标,提高奋斗的动力,同时,还可以加深青年教师对自身职业发展的认识,有了前进的方向和动力,有利于个人职业生涯的长远

健康发展。作为高职院校,只有提高职业生涯规划的宣传力度,在校内营造一个良好的氛围,才能加深青年教师对职业生涯规划的重度,使自己的职业生涯规划与学校的发展主旨一脉相承,既发展了个人,又加快了学校建设,取得了“双赢”的结果。

(二) 加强教育培训,对青年教师提出具体要求

对于刚就业的青年教师队伍,学校要予以一定的重视,其中最重要的一点是,要加强对青年教师的培训和教育,通过系统的学习,弥补经验不足的缺陷,增强其对教师岗位的适应力。此外,还要制定相关的规定,要求青年教师制定与自身实际相符合的职业生涯规划,并进行评定,对于没有按规定执行者,采取一定的惩戒措施。

(三) 创造有利于青年教师成长的内外环境

拥有一个能够促进青年教师健康成长的良好环境,切实提高青年教师队伍素质,完善其个人的发展,是高职院校加强青年教师职业生涯规划的重要着力点。首先,要优化青年教师教学技能的培训环境,高职院校组织相应的课程或者培训团体对青年教师进行辅导,青年教师经由这些系统化、科学化的培训模式之后,补充了自身教学经验的欠缺,掌握了科学的教学方法,教学质量有了明显的提升。再有,高职院校应鼓励青年教师发挥首创精神和科研技能,定期的为青年教师安排一些科研计划,并采取具体的支持措施,如将科研成果计入职称评定范畴,或给予一定的奖金鼓励等。最后,学校应督促青年教师及时进行知识的更新,加强主动学习和自主学习,尤其是在知识经济时代,知识的发展日新月异,教师作为知识的主要传播者,更应该与时代信息接轨,保证理论思维不落伍。

(四) 引导青年教师编订《职业生涯手册》。

高职院校组织专人编订《职业生涯手册》,根据校内人员的不同职位编写不同的职业生涯规划。对于青年教师来说,高职院校要引导青年教师根据自身实际情况,分阶段的制定自己的教学目标和科研目标,对于不科学的可以及时指出并给与相应的建议,明确情感教师在职业生涯发展中的主要优势和不足,制定更加科学的发展规划。

三 结语

时代的发展要求高职院校应系统化、科学化的培养青年教师队伍,立足于教师实际,不断优化人才发展环境,满足青年教师职业发展的心理需求。对于青年教师个人而言,则是要充分认识到职业生涯规划的重要性,结合个人的志趣爱好,制定相应的职业生涯规划目标,促进自身的进一步发展。

【基金项目】本文为院级重点课题《高职院校青年教师职业生涯规划》最终研究成果立项编号:13D-04-A06

【参考文献】

- [1] 郭平,杨越. 高校青年教师职业生涯发展现状与对策研究[J]. 中国青年研究, 2010(07)
- [2] 彭友华. 高职院校青年教师职业生涯规划与管理探讨[J]. 湖南文理学院学报(社会科学版), 2009(01)
- [3] 冉嘉洛. 心理契约在促进高职院校青年教师心理稳定性中的重要意义[J]. 南昌教育学院学报, 2011(05)