

高校青年教师的职业生涯规划研究

文 / 李卓君

摘要: 我国青年教师普遍具有一定的职业特点: 学历较高、在校学习阶段受过专业的技能训练、有丰富的教学经验、知识体系更新快、工作热情度高、有进取心, 但对自身职业生涯规划较不全面。高校在关注学生成长的同时, 忽视了青年教师的成长, 由于工资待遇不高、工作内容繁重等因素让他们对职场现状表示不满意。文章从学校发展及青年教师个人成长的角度出发, 分析了高校青年教师职业发展规划的重要性, 指出高校青年教师的职业生涯规划应具有个体特点, 高校应担负指导青年教师职业规划的重任, 使其职业规划更具科学性, 建立一种持续改进的机制。

关键词: 职业规划; 人力资源; 技能训练; 职业素养

近年来, 随着我国高等教育的发展, 高校青年教师的数量和比例不断增加, 高校的生存和发展与高校青年教师的发展是密不可分的。随着社会经济的发展和生活节奏的加快, 当前高校青年教师面临着前所未有的压力, 高校和社会对高校青年教师提出了更高的要求。面对压力的同时, 高校青年教师也有了更多更好的机会, 如何抓住机遇并实现自身的发展, 需要高校教师与时俱进, 跟上时代的步伐, 制定行之有效的职业生涯规划。重视高校青年教师的职业生涯规划是提高高校核心竞争力、促进高校可持续发展的重要途径。高校青年教师职业发展规划是从青年教师所处环境、个体情况出发, 基于学校发展、教师发展的双重目标, 来规划青年教师的职业发展路线。在高校的发展过程中, 青年教师是发展的主力军, 因此, 必须高度重视高校青年教师的职业生涯规划^[1]。

一、我国高校青年教师的职业特点

教师, 广义上是指在校的教职人员, 包括教学服务人员和管理人员; 狭义上是指以教学科研工作为主要职能的教职工。高校的教学科研水平是由教师队伍的整体水平决定的, 而青年教师是中坚力量。青年教师是高校教师群体的重要组成部分, 他们普遍具有较高的文化素养, 能够凭借其勇于探索的精神和开阔的眼界, 成为高校行政管理、教学科研的主力队伍。与此同时, 他们的理论素养、道德情操、政治素养对大学生的成长成才产生直接的影响, 为此, 青年教师的思想状态、生活情况、工作状态等, 都值得高校高度关注。高校的青年教師普遍具有以下特点: 学历比以往更高, 在学校接受过教师职业技能的专业训练, 有一定的教学能力, 知识系统更新快, 思维活跃, 一部分教师已经是教学科研的中坚力量; 在工作中热情高, 上进心强, 信心足, 积极进取; 与老教师相比, 使用先进教学手段的能力更强, 思想意识也更加超前, 与学生的沟通更加畅通。但是, 青年教师由于自身的特点又有许多不足之处: 受社会中一些不良思想的影响, 工作不积极、敬业精神缺乏、教学工作敷衍也成为一部分青年教师的常态; 接触教学和科研的时间短, 经验不足, 专业知识储备量不足, 教学方法和手段简单; 业务能力不平衡, 无法协调教学和科研的权重; 师德修养不足, 易与领导、同事和学生产生矛盾, 人际关系堪忧。

二、高校青年教师对职业生涯规划的基本情况

(一) 认识足够, 但认真规划者少

通过文献研究发现, 首先, 大多数青年教师能够认识职业生涯规划的重要性, 但其中目标明确、认真规划者仅占少部分, 大多数人则目标模糊, 没有进行详尽的规划。青年教师正处于工作起步的重要阶段, 在进入工作岗位后, 需要适应新的环境, 探索出适合自己的教学风格, 做好前期积淀。其次, 劳动工作复杂, 成果量化难度高。青年教师需要与大学生打交道, 在与学生的互动中彰显教学成果, 使高校青年教师的工作成果难以量化。在职业生涯规划方面, 青年教师有两类人: 一类是主观职业生涯规划不强的教师, 他们缺少职业生涯规划意识, 没有长远的发展规划; 另一类是主观职业生涯规划意识较强烈, 但缺少职业生涯规划方面的知识和环境分析能力, 导致这类教师职业生涯规划可行性不高。由于高校工作的特点, 大多数高校青年教师在工作初期都表现出对职业发展方向迷茫, 青年教师在职业初期大多是身兼数职, 从事着教学工作、技术服务工作、教务工作、科研工作等, 有的还要考虑进一步深造和“双师型”的转变, 方向多、目标不清晰。在某些高校中青年教师对学校和本专业总体发展规划和脉络不清晰, 所以对自身的职业理解不够, 只能被动地发展。大多数人认为学校没有给青年教师的职业发展提供相应的政策支持, 个人缺少发展空间和机会, 日常工作繁重, 没有时间顾及自身的发展。部分青年教师职业的发展还受到自身条件的制约, 本身目标不明确, 工作的部门不受重视或支持, 这些都严重影响了高校青年教师的职业发展规划的制定^[2]。

(二) 对职业发展现状并不满意

经调查, 有 66.06% 的青年教师认为自己各方面的能力适合当一名好教师, 并喜欢从事这项职业; 只有 6.33% 的人认为此项工作挑战性不大, 没有职业归属感; 8.82% 青年教师从事该工作的目的是在大城市落户或为了配偶; 仅 6.11% 的青年教师表示无法适应高校教师的岗位。从数据中可以看出大多数青年教师对教师职业是保持积极的态度, 但部分人对自己职业发展并不持乐观态度, 认为自己的发展状况一般, 总体职业满意度不高。

（三）高校党组织对青年教师发展重视程度不够

青年教师的成长与发展离不开学校和所在部门的支持与帮助，同时其发展也可以促进学校和部门的繁荣发展。但由于资源有限和对青年教师职业发展的认识不够，学校和部门对此方面的投入相对不足，各方面的支持措施欠缺，单位发展和个人发展相互脱节，影响了彼此协调统一的关系。

（四）工作任务繁重，能力提升机会少

高校青年教师入职后往往被分配大量重复性的基础工作，由组织和领导来安排工作，对自己的职业生涯规划通常处于被动状态。由于受到生存压力和晋级压力的双重作用，高校青年教师需要承担的教学任务和科研任务非常繁重，使他们没有充足的时间和精力用于个人的发展。除此之外，青年教师的知识更新压力较大。在“互联网+”时代，知识更新速度越来越快，对青年教师来说，为了满足学生要求，需要更新教学方法和手段，主动获取新知识，以较强的创新能力面对工作。对需要完成的工作，大多数高校青年教师认为重复性的工作多，对提升能力益处不大或毫无帮助。因此，学校领导应重视青年教师的工作层面，从学校的根本利益和教师的职业发展的角度进行科学规划，帮助青年教师在工作中不断完善自己。

（五）待遇低，进修机会少

青年教师入职后，面对工作、生活中许多困难和不如意，如：工作任务太重、没有升职机会、看不到发展希望、人际关系紧张、收入低、待遇差、短期内买不起房等问题。许多青年教师都曾有过职业生涯规划，但在繁重的工作中无法达到预定的目标，为了完成教学科研以及其他杂事需要夜以继日地加班，为了达到工作量需要上几门课程，兼职辅导员、教学秘书等工作；为了晋级还要完成科研任务、写论文、搞专利、出成果。

青年教师更希望有学习和进修的机会，寻求能力提升的途径和方法。学校和领导应给青年教师创造更多的学习、进修、更新知识的机会，提高教师的待遇，在事业发展上给予关心与支持。在科学研究上要给他们宽松自由的条件，积极为他们解决生活中的困难。

三、高校青年教师职业生涯规划的建议

（一）职业生涯规划应有个体特点

高校青年教师所处的职业环境不同，个人素质、目标追求和专业特点均有着很大的差异。因此，在制定职业生涯规划的过程中，应密切联系实际，有针对性地制定职业生涯规划。通过对自身进行科学的职业生涯规划，可以让青年教师正确认识、评估自己，找出现实与理想的差距，重新定

位自身，挖掘潜在的资源优势，达到扬长避短、提高自身综合竞争力的目的，实现职业生涯的稳步发展。一个人的职业生涯会受到外部环境的影响，但主体仍是青年教师本人。青年教师要更好地适应工作岗位，提高自身核心竞争力，就需要加强自身的思想意识，牢固树立职业生涯发展的理念，对自身教师职业生涯的发展进行统筹规划和合理布局，采用科学的方法对自身条件进行分析，根据实际的优势和不足确定发展目标，找到努力的方向。教师应把日常工作作为提高自身能力的一种手段，在工作中兼顾自身的能力、兴趣、个性、特长和理想，在发展自身的同时能够适应学校的总体发展。青年教师要有终身学习的意识，尤其是信息技术不断更新、升级的当下，只有实现自我提升才不会被社会淘汰。高职院校的青年教师要对自己的职业发展目标实施动态调整，及时接受新事物，才不被社会发展所淘汰，逐渐实现职业发展目标。

（二）高校应对青年教师职业生涯规划进行指导

不少青年教师刚来到高校，对学校和自我发展的定位不明确，在工作中，很容易感到困惑。学校应组织有经验的老教师帮助年青教师制定职业生涯规划，定期聘请专家帮助年青教师加强职业素养，组织师德培育、沟通意识、团队意识、工作意识等方面的培训，使教师在执行职业规划中能够切实的感受到成长。与此同时，学校应多创造机会让青年教师参加各类培训和学术交流讲座，接受新的教学理念，积极提高自我能力，推动自身职业生涯的发展。组织骨干教师示范性教学活动和各类教学研讨活动，树立职业标杆、找准职业方向，以提升青年教师的自身素质。学校应因此施教，发现青年教师的优势，发掘青年教师的潜力，让有能力者拥有快速提升的通道。

（三）职业生涯规划应该有持续改进的机制

职业生涯规划的制定是青年教师自我提升的需求，高校是其平稳运行的平台，为青年教师制定合理的职业生涯规划提供原动力以及生根发芽的土壤。青年教师应主动对自己的职业生涯规划做阶段性总结，时间多为半年或一年，对目标进行有效评估和实效追踪，在实践过程中不断总结和反思，分析不能达成预期的原因，提出持续改进的措施，对实践中出现的新情况作出适当的调整，使职业生涯规划更加趋于合理、更具可操作性。职业生涯规划的总体形态是呈螺旋上升的渐进发展模式，在不同的阶段需要解决不同的问题，同时，不同阶段追求的目标也有所差异，阶段性的小目标应趋向于总体的大目标，随着认识的不同目标也应进行合理调整。

（作者单位：海南健康管理职业技术学院）

参考文献：

[1] 李学军. 应用型高校青年教师职业生涯规划探讨[J]. 老字号品牌营销, 2020(03):104-105.

[2] 李航. 高职院校青年教师职业生涯规划探索与研究[J]. 国际公关, 2020(09):206-207.

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