

农业类本科院校教师职业生涯规划实施路径探讨

——基于试点工作 Z 老师的个案研究

张 敏¹ 张岁玲²

(甘肃农业大学 教师发展中心, 甘肃兰州 730070)

摘 要 高校教师职业生涯规划是帮助教师明确职业发展目标、厘清可用资源、制定可行性计划的重要工作。本文通过对参加三年职业生涯规划试点工作 Z 老师进行职业提升分析、个人访谈等实践探索,归纳了职业生涯规划的重要意义与具体实施路径,主要包括在新入职教师培训中增加职业生涯规划模块、给予教师职业生涯规划工作更多的关注以及合理化制定个人职业生涯规划。

关键词 农业院校 高校教师 职业生涯规划

近年来,各高校大力实施人才强校战略新入职教师逐渐增加,如何帮助新入职教师更好、更快的成长,让教师的成长目标与学校的发展目标相得益彰、两者同频共振,成为了学校师资队伍建设工作的重要任务之一。教师的职业生涯规划是指个体作为教师对教师职业各个方面的发展进行的设想和规划,具体包括对教师职业的选择、对职业目标与预期成就的设想、对成长步骤的设计及对环境条件的考虑和资源的利用等。^[1]

一、职业生涯规划试点工作中 Z 教师职业发展情况

作为农业类本科院校,青年教师数量逐年增加,我校教师发展中心逐年开展了青年教师职业生涯规划试点工作。第一轮试点工作是面向 24 名新入职教师进行职业生涯规划宣讲及辅导,并制定了我校教师职业生涯规划书(第一版)。

通过一、二轮的试点工作,Z 教师将个人职业发展短期目标为提升教育教学技能、讲好一堂课、申请一项校科研项目;在生涯发展资源清单中,Z 教师运用 SWOT 法对环境资源和个人资源分析梳理。后续 8 个月的时间中,Z 教师围绕制定的发展目标并结合实际需要,共计参与校内培训 12 次,内容涵盖教育基本理论强化、教学技能提升训练、混合式课程设计与开展、科研项目申请培训等;在年底的职业生涯规划总结中,Z 教师目标达成率为 75%。通过与 Z 教师的交流与讨论,她表示职业生涯规划让自身发展更有指向性,也得到了同学们对其教学能力的肯定,希望可以继续得到学校及相关部门的帮助与支持,持续开展相关工作。

¹ 张敏,1991.03,女,汉族,山东青岛人,甘肃农业大学教师发展中心教师,硕士研究生,研究方向:教育基础理论,高等学校教师发展。通讯地址:兰州市安宁区营门村 1 号甘肃农业大学,邮编:730070。

² 张岁玲,1973.02,女,汉族,甘肃庆阳人,甘肃农业大学教师发展中心主任、副教授,硕士研究生,研究方向:职业心理,人力资源管理,心理健康教育。

[基金项目]2017 年甘肃农业大学盛彤笙科技创新基金支持项目“高校教师职业生涯规划研究”,项目编号:GSAU—STS—1704。

教发中心后续编制了《教师职业生涯规划指南》、《教师职业生涯规划书》（专业技术人员版、管理人员版）。通过一年的追踪服务、协调引导，Z 教师年底总结时目标完成率 100%。通过两年的努力，在省级竞赛、教案评优等活动中收获优异的成绩。

二、存在的问题与困境

（一）高校教师缺乏职业生涯规划意识及能力

样本院校共计参与试点工作教师 423 人，93%的教师表示萌生过职业生涯规划的想法，87%的教师认为如果有机会愿意进行职业生涯规划工作。对于许多新入职教师来说，对自己选择的职业发展路径缺乏必要的认识，很容易出现职业焦虑与职业倦怠，长时间后就自我发展内在动力会减退，影响教师自身及学校相关工作的开展。

（二）高校教师职业生涯规划工作缺少“订制”

通过对 Z 教师职业生涯规划工作的跟踪与访谈可以发现，许多教师职业生涯规划工作缺乏“订制”性，在开展过程中流于形式。应由具备相关资质的人员帮助教师进行相关职业测评在引导下科学撰写个人职业生涯规划书。

（三）警惕“天秤型”新入职教师职业生涯规划

“天秤型”的新入职教师职业生涯规划，是一种看似平衡却难以实现的规划类型。教师将工作及家庭、科研及教学等目标设定都处于较高水平，缺乏侧重，导致可操作性下降并增大了职业压力，让教师对职业生涯规划工作产生了质疑。

三、实施路径的探讨

（一）在新入职教师培训中增加职业生涯规划模块

新入职教师培训是帮助青年教师快速进入教师职业角色、适应环境的重要工作，试点院校参与试点工作的教师 88%想去进行职业规划。职业生涯规划模块的设计要包含理论宣讲与实践操作，在理论宣讲方面需要激发教师对职业生涯规划工作的热情；在实践操作方面，需要采用沙龙等方式，参与各项测试并撰写职业生涯规划书，从而迈出职业生涯规划的关键一步。

（二）给予教师职业生涯规划工作更多的关注

由于教师具有个体差异性，各学院或部门应根据不同群体的教师进行分层、分类的职业生涯规划，搭建教师发展的良好平台。不仅要开展相应的宣讲，还要对教师个人职业生涯规划工作进行跟踪与调研，帮助教师进行动态调整；在教师考核评价机制中适当加入职业生涯规划元素，配备相应政策有利于激发教师职业生涯规划的元动力。

（三）合理化制定个人职业生涯规划

新入职教师需要在专业人员引导下进行资源梳理,包括环境资源及个人资源。环境资源是指环境提供的有助于个人成长的条件,涵盖了社会环境、学校环境及个人环境;个人资源则采用 SWOT 模型,对个人的优势、劣势、机遇与挑战进行综合的分析。通过两个的综合考量,进而结合考核标准填写个人在教学工作、科研工作、社会服务方面的 5 年职业生涯规划目标。

参考文献

- [1] 赵世俊. 教师培养中的生涯规划辅导[J]. 江苏教育, 2017(16):42-44.
- [2] 杜华萌. 高校新教师职业生涯规划研究[D]. 上海师范大学, 2019.
- [3] 林立达, 马莉婷. 基于教师职业生命周期理论的高校教师专业发展路径思考[J]. 武夷学院学报, 2018, 37(08):83-88.
- [4] 程海燕. M 学院教师职业生涯规划管理研究[D]. 南昌大学, 2018.
- [5] 鞠龙克, 雪小飞, 罗敏. 高校青年教师职业生涯规划的软环境诉求与构建——基于“五大发展理念”视域[J]. 教师教育论坛, 2017, 30(07):10-14+19.
- [6] 韩利华, 尚宏周, 李辉, 孙健, 张艳博, 朱立光. 浅谈高校教师专业发展的局限性及相关对策——以华北理工大学教师教学发展中心实践为例[J]. 华北理工大学学报(社会科学版), 2017, 17(01):73-76.
- [7] 赵兰芳, 蔡永铭. 高校青年教师职业规划的调查分析研究[J]. 南京医科大学学报(社会科学版), 2013, 13(02):148-151.