

高等职业院校青年教师职业生涯规划 现实困境与对策研究

黄 璠 蔡 杨 周 寅

(武汉船舶职业技术学院,湖北武汉 430050)

摘 要 教师队伍建设是高等职业院校顺利发展的决定性因素之一,尤其是青年教师队伍成为了高等职业院校师资主力军。在新时代如何创新高等职业院校青年教师的职业生涯规划发展思路,引导其树立正确科学的职业生涯规划目标已成为重要议题。基于武汉4所高等职业院校开展深入调研,通过对高职青年教师职业生涯规划中所面临的现实困境进行深入分析,并提出规划建议,为提高高等职业院校办学质量,提升师资水平发挥了重要作用,有助于推进高等职业院校人才培养呈可持续内涵式发展。

关键词 高职院校;青年教师;职业生涯规划;困境;对策

中图分类号 G715

文献标志码 A

文章编号 1671—8100(2022)02—0045—04

1 高等职业院校青年教师职业生涯规划内涵

2019年1月国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》提到“随着我国进入新的发展阶段,产业升级和经济结构调整不断加快,各行各业对技术技能人才的需求越来越紧迫,职业教育重要地位和作用越来越凸显”^[1]。2021年中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出“在全面建设社会主义现代化国家新征程中,职业教育前途广阔、大有可为”^[2]。随着时代发展,高等职业院校迎来了新的发展机遇。因此在这一时代背景下,应坚持不懈努力提升高等职业院校教学质量和办学水平,而教师队伍建设则是高等职业院校顺利发展的决定性因素之一,尤其是青年教师队伍也成为了高等职业院校师资主力军。如何帮助青年教师做好职业生涯规划解决现实困境,对于高等职业院校提升教育教学质量、促进职业教育可持续发展有着重要作用。

2 高等职业院校青年教师职业生涯规划调研

本文主要采用问卷调查和深入访谈两种调查

方式。

2.1 问卷调查

主要针对高职院校青年教师目前所处的工作状态开展调研工作,问卷设计包括青年教师基本信息、职业现状满意度调查、职业生涯规划目标等三大方面。调查对象为武汉4所高职院校分别是:武汉船舶职业技术学院、武汉铁路职业技术学院、湖北水利水电职业技术学院。年龄分布为25—40岁的青年教师,调查样本85个。

2.2 深入访谈

选取了15名青年教师进行了深入访谈,对调查问卷中无法深入挖掘的问题进行了补充,访谈内容包含青年教师职业满意度、职业压力成因、培训成长机制、职业激励机制、考核评价体系、职称晋升体系等六大方面。

3 高等职业院校青年教师职业生涯规划现实困境

通过对武汉4所高职院校的青年教师(25—40岁)开展了深入调研,根据调研结果发现,高等职业院校青年教师职业生涯规划显示困境主要包含社

基金项目:2021年全国高等院校计算机基础教育研究会“基于立德树人背景下的数字媒体技术专业定向士官生人才培养模式研究”(项目编号:2021-AFCEC-441)。

收稿日期:2022-01-16

作者简介:黄 璠,女,硕士,讲师,研究方向:双创教育及课程思政研究。

会困境、学校困境和个人困境三个维度,具体情况如下:

3.1 社会困境

首先,国内经济顺利发展离不开供给侧结构性的改革,而高等职业院校是人才供给侧中的重要环节,因此,高等职业院校的人才培养需要进行资源整合、专业优化,这对青年教师提出了更高要求,强化现代职业教育在国家人才培养体系中的重要位置^[3],以适应专业培养与国家发展相契合。

其次,《国家职业教育改革实施方案》,强调应多措并举打造“双师型”教师(同时具备理论教学和实践教学能力的教师),要探索组建高水平、结构化教师教学创新团队。这要求专业青年教师既要有扎实的专业技能和理论教学能力,能拓宽教学方法,同时又需要有较高实践水平。然而,就现阶段高等职业院校职称评审条件的各项指标,更偏重于科研成果,对于实践能力的体现相对较少,在一定程度上,导致了高等职业院校青年教师对于自己的职业生涯发展目标不明朗,使自身的职业成长方向有所偏离。

3.2 学校困境

青年教师进入高等职业院校之后,学校往往关注的是教师是否可以迅速适应自己的岗位,更为注重校史校情、专业素养、教学能力等方面的培养,但忽视了对于青年教师的职业成长持续规划和帮扶。

(1)更加注重基础设施建设,忽视对青年教师的引导

经调研发现,高等职业院校过于重视基础设施的建设,而忽视了对青年教师的引导和培养。通过调查发现,近四成的青年教师对职业生涯规划的设计较为迷茫,需要引导,如何引导教师将专业技能、职业生涯规划 and 多元化教育教学方式多者融合,这值得深思且很有必要。

(2)校本培训过于注重即时性和便捷性,缺乏“以人为本”的连续性和持续性

从教师的发展阶段理论可以发现青年教师教学能力的培养和达成是一个不断发展的连续过程,但目前现有的教师培训方案几乎都是互不关联的独立个体,即入职培训与在职培训的内容关联不大,甚至部分内容常年一成不变,这样的“培训”实

在难以满足目前高校教师所需要的多样化需求。在社会发展不断强调“以人为本”这一理念的同时,高校青年教师的培训也应该把握这样一个原则,只有将青年教师的发展作为一个可持续的整体,帮助新教师实现从适应环境到促进环境发展的转变,才能不断促进青年教师职业生涯能够向更良性方向发展。因此,把握校本培训的持续性和连续性,系统规划培训大纲才能真正实现培训的目标。

(3)业绩考核和考核评价体系不完善,科研与教学关系难以平衡

高等职业院校应意识到青年教师与学校具有相互促进的关系,青年教师作为高等职业院校的生力军,他们的顺利成长将会促进学校的师资建设和长足发展。但目前而言,高等职业院校未能真正意识到青年教师和学校之间是一种共同促进的密切联系,并没有将青年教师职业生涯纳入学校整体层面来开展统筹规划^[4],无法促进二者平衡快速协调发展。同时高等职业院校缺乏青年教师成长的激励机制,在奖励绩效、职称评审、职务晋升等方面还有较大的改善空间,资源配置方面应该打破青年教师的劣势状态。通过调查问卷发现,超过50%的青年教师认为学校的激励机制“应当完善”,只有9.2%的青年教师对于学校的激励机制表示“非常满意”。

教学和科研一直被称为是高校立足的关键,教师群体在维持这两者平衡发展的过程中占据重要地位。但是在考核和评估体系的指引下,大部分教师为了实现个人利益的最大化,使得重科研、轻教学的现象频发,而新教师初入职场首先要解决的是生存问题,故而更难平衡这两者之间的关系。39.2%的青年教师认为学校在考核和评估体系设计上,设置类目往往以科研为重,教学次之,社会服务更次之。故而大多数青年教师都采取了与之相对应的工作行为,有部分教师表示自己会将过多的精力投入至科研中,使得自身教学方面有所弱化和不足。面对这种相对紊乱的考评制度体系,58.3%的教师表示有较大压力或非常有压力。青年教师作为高校发展的主力军和后备部队,除了要熟悉工作环境外还需要平衡科研与教学的压力,使得其工作满意度大幅降低。良好的考核和评价体系不仅能帮助新入职的青年教师尽快适应工作环境,还能有效地为青年教师的发展提供正面积极的引导。

3.3 个人困境

根据调查发现,超过73%的青年教师普遍都是由学生角色直接转变成教师身份,由于人生阅历和工作经验相对较少,难以在较短时间内将身份直接进行转换^[5],无法进行准确的职业目标设定和有效的职业发展路线规划,在角色转换初期,易迷失方向。

青年教师对于职业生涯规划的意识较为淡薄和浅显。根据调研发现,多数青年教师都能意识到职业规划的重要性并设定了5年内的明确规划,但是只有7.2%的青年教师对15年以上的长期目标进行了规划。由此可以看出,高等职业院校的青年教师普遍是由中短期的职业生涯规划,却没有明确的长期职业生涯规划。

(1) 青年教师自身知识结构不全面

根据教师知识结构理论,合格的教师应该具备本体性知识、条件性知识、实践性知识、文化知识以及教学技术知识。九成以上的教师都具有硕士研究生学历,8.2%具有博士研究生学历,另外非师范类人数比例占7成以上,这只能说明大部分的高校青年教师的本体性知识已经相当丰富,通过访谈得知,有部分教师表示“专业性知识较为熟悉,但是尤其是产教融合、社会实践等条件性知识方面有待提升”。条件性知识、实践知识是保证教学任务顺利完成必不可少的知识储备。因此,青年教师需要通过不断学习,不断完善自身本体性和条件性的知识结构。

(2) 关注生存需求,缺乏系统的职业规划和自我调节机制

教师制定系统性、调节性的职业生涯规划有利于自身尽快认清职业发展方向,最大限度地促进自身潜能的有效发挥。但青年教师往往面临工作、生活等多重压力,很难在初入职场时就能制定较为明确的职业规划,以至于在刚进校时迷茫徘徊。

此外,在目前更多的非师范生进入教师这一行业的大形势下,入职之初能对“教师”这一角色深刻认识并形成正确的价值观,对新教师这一生的发展都至关重要。目前,高校大多给予了科研更高的地位,一定程度上导致教师难以沉下心来对教学进行思考,也更难精心钻研新的教学技术。

故而,帮助新教师制定系统的职业规划,并依据青年教师的类型、年限等方面综合调节职业规划

设计,引导其树立正确的价值观,才能引导教师促进对自我的清晰认知和自我的良性发展。

4 有效帮助高等职业院校青年教师职业生涯规划的对策

有效的职业生涯规划需要结合青年教师的个人诉求和高等职业院校的实际校情等多方面因素,以达到青年教师个人成长与学校发展相融合。

4.1 强化高等职业院校青年教师培养的政策引导

高等职业教育的发展受到了国家的高度重视,职业教育的发展对我国经济发展、产业优化等产生重要影响^[6]。高职院校的强力发展也需要获得社会的支持,尤其是为青年教师的培养发展营造良好的环境氛围。推动高职院校青年教师职业生涯发展的有效途径之一即为建立青年教师发展的组织机构^[7]。可以充分整合资源,形成政、企、行、校多方参与合作的教师发展组织,为职业院校青年教师的成长提供动力。

4.2 开展青年教师职业生涯规划长期跟踪工作

教师的职业生涯规划并非是一两年就完成的,这是一个长期性、系统性、动态性的工程,高等职业院校应将青年教师职业生涯规划纳入整体的学校统筹中,并引导青年教师从短期、中期和长期三个维度进行职业规划制定。新进青年教师入职2年内,高等职业院校应通过开展集中培训、拓展训练等方式来帮助青年教师提高对工作的生存适应能力。中期职业目标可以设定为3至8年,这一阶段职业生涯目标较为明朗,工作能力、科研突破、专业素养等方面更需强化提升。长期目标是指8年及以上的工作年限,此阶段应该是目标确定,各个方面均能大幅度提升,并形成自身的职业能力特色。高等职业院校应该根据青年教师的职业目标程度来形成一个长期跟踪过程,构建起“教师职业生涯规划动态档案”,动态观察并记录教师的教育教学实施情况、工作目标实现状态等,动态性、系统性地形成一个评估、反馈和修正的闭环,确保规划目标的科学性和可行性以帮助青年教师实现职业生涯目标。

4.3 提升高等职业院校青年教师培训实效性

高等职业院校应通过加强青年教师培训,来促

进教师素质能力提升。在开展相关培训工作时,不应该只是一味地追求培训的强度以及知识的单纯输入,根据教师类别不同,可以着重开展教师分层分类培养。应该引导青年教师向更高层次、更具内涵的职业生涯方向发展,将青年教师个人发展与高等职业院校的可持续发展相联系,实现高等职业院校与青年教师共同发展,共同成长。高等职业院校还可以将校园文化氛围建设与青年教师职业规划工作相结合,通过组织不同类型的青年教师培训活动来促进教师更新教育理念,提升教学能力、研究能力和管理能力^[8],并培养青年教师的职业归属感。

4.4 完善青年教师的评价标准和薪酬制度

高等职业院校应依据教师的心理诉求和学校的政策方案,形成一个公平合理的青年教师考核评价标准。高等职业院校应针对教师不同类别,如教学型教师、教学科研型教师、专业课老师、实训课老师等构建分层分类的考核评价标准以及绩效薪酬制度。同时,应注重“双师型”师资队伍的培养,注重对教育教学、科研成果、实训实践、创新创业等方面进行多主体、深层次、新内涵式的量化考核,对于优秀的青年教师可以采取相关政策以资鼓励。

5 结语

高素质的青年教师队伍是支撑高等职业院校

可持续发展的坚实力量和生力军。高等职业院校应该加强高素质青年师资队伍的培养建设,帮助青年教师进行良性职业生涯规划,深入推进高等职业院校人才培养呈可持续性、内涵式、健康性的发展。

参 考 文 献

- 1 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知.[EB/OL]http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content-5365341.htm,2019-02-13。
- 2 中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL]http://www.moe.gov.cn/jyb-xxgk/moe-1777/moe-1778/202110/t20211012-571737.html,2021-10-12
- 3 姜建峰. 高等职业院校青年教师职业生涯管理研究[D]. 南京:南京农业大学,2015.
- 4 刘志坚,吴琼. 高职院校专业课青年教师职业生涯规划现状调查与实践探索[J]. 技术与市场,2017,24(04):254-256.
- 5 周璟. 高校青年教师职业发展研究[D]. 长沙:湖南农业大学,2019.
- 6 孟志刚. 高职院校青年教师职业生涯规划现状的调查与研究[J]. 河北能源职业技术学院学报,2021,21(04):19-22+34.
- 7 刘倩文,张舜. 高职院校青年教师师资队伍队伍建设研究——基于教师职业生涯发展视域[J]. 天津商务职业学院学报,2019,7(01):88-91.
- 8 马茹君,朱礼长,彭顺. 高等职业院校教师职业规划情况调查[J]. 卫生职业教育,2021,39(08):107-109.

Countermeasures of Career Planing for Young Teachers in Higher Vocational Colleges

HUANG Yun, CAI Yang, ZHOU Yin

(Wuhan Institute of Shipbuilding Technology, Wuhan 430050, China)

Abstract: Teaching staff building is one of the decisive factors for the smooth development of higher vocational colleges, with young teachers being the main teaching force. It has become an important issue to guide young teachers' career development scientifically in the new era. Based on the investigation of four higher vocational colleges in Wuhan, this study analyzes the practical difficulties faced by young teachers in their career planning, and puts forward countermeasures, which will help to improve the quality of higher vocational colleges, improve the teaching level of teachers, and promote the sustainable connotative development of talent training.

Key words: higher vocational college; young teachers; career planning; dilemma; countermeasures

(责任编辑:程 洁)