

新入职教师职业生涯规划探讨

——以右江民族医学院为例

欧阳若昀,周敏*,黄幼异,黄秀峰

(右江民族医学院 广西 百色 533000)

摘要 教师队伍建设是高等院校顺利发展的决定性因素之一,做好教师职业生涯规划,是高校教师可持续发展的起点和基础,对其实现职业生涯目标具有重要的指导作用。当前,高校新入职教师存在职业生涯规划不够系统、长期规划和动态调整意识不足等问题,同时,各高校的教师发展支持体系和制度宣传也有待加强。对此,文章从三个层面提出了教师职业生涯发展提升的路径建议。

关键词 新教师;职业生涯规划;高校

中图分类号 G451

文献标识码 A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2022.34.027

Discussion on Career Planning of New Teachers

——Take Youjiang Medical University for Nationalities as an example

OUYANG Ruoyun, ZHOU Min, HUANG Youyi, HUANG Xiufeng

(Youjiang Medical University for Nationalities, Baise, Guangxi 533000)

Abstract The construction of the teaching staff is one of the decisive factors for the smooth development of colleges and universities. A good career planning for teachers is the starting point and foundation for the sustainable development of college teachers, and plays an important role in guiding them to achieve their career goals. At present, new teachers in colleges and universities have some problems, such as insufficient career planning system, insufficient long-term planning and insufficient awareness of dynamic adjustment. At the same time, the support system and system publicity of teacher development in colleges and universities also need to be strengthened. In this regard, the article puts forward suggestions on the path of teachers' career development from three levels.

Keywords new teachers; career planning; colleges and universities

2020年12月,教育部印发了《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》,指出高校要健全教师发展体系,夯实高校教师发展支持服务体系,营造有利于教师可持续发展的良性环境。教师职业生涯规划是教师结合学校和自身发展的双重需要,对自身的特点和当前所处环境进行分析,制订发展目标,对职业发展进行设想和规划,并且不断对目标进行反馈和调整,最终实现职业目标和个人发展的动态过程^[1]。教师职业生涯规划有助于避免教师职业发展的盲区,克服教师成长的个体性和低效性,将教师引入正确的发展轨道^[2]。做好教师职业生涯规划,是高校教师可持续发展的起点和基础,对教师职业生涯的发展具有重要的指导作用。

1 研究设计

1.1 研究对象

新入职教师是高校教师队伍的新生力量,他们往往面临着理论储备不足、教学经验不足、角色定位困难、职业目标不明确等问题,在新入职教师中开展职业生涯规划,有利于促进新入职教师的快速成长。本研究以右江民族医学院为例,研究对象为该校近一年的新入职教师,包括专任教师。进行职业生涯规划问卷调查,回收208份有效问卷。问卷调查对象覆盖本校所有二级院系,具有较好的代表性。

1.2 研究方法和内容

1.2.1 问卷调查

调查内容主要包括教师的基本信息,职业生涯规划认

知、职业生涯规划、行动与监控、对学校支持的了解度和满意度等。教师基本信息包括性别、学历、岗位类别、教师职业生涯规划认知包括教师对自我、职业和职业规划的认知；教师职业生涯规划、行动和监控包括教师的职业目标设置和管理、对学校支持的了解和满意度包括对学校培训制度的了解度和满意度^[3]。其中,除基本信息外均采用李克特五点量表(“1”为非常不同意;“2”为不同意;“3”为一般;“4”为比较同意;“5”为非常同意),所有题目均为正向计分。

1.2.2 文本分析

在高校新入职教师中开展职业生涯规划征文比赛,共收到379篇教师职业生涯规划文章,抽取其中的100篇进行文本分析并总结存在的共同问题。

2 新入职教师职业生涯规划现状问卷分析

2.1 新入职教师的职业生涯规划认知

观念是变革的先导,职业生涯规划认知对教师规划职业生涯具有重要影响:首先,教师要认同职业生涯规划的重要性,才能够自发地去使用职业生涯规划这项工具;其次,教师对职业生涯规划的认识决定了他们规划职业生涯的规范性;最后,教师对自我的认知和对教师职业的认知,影响着他们是否能够对自我进行正确的分析,进而合理地对自己的职业生涯进行规划^[4]。由调查结果可知(表1),教师职业生涯规划的认识情况平均值(4.345)较高,且各项之间差异不大,均分在4分以上。说明高校新入职教师普遍对职业生涯规划认知度较高,具备合理进行职业生涯规划的能力,原因可能是高校教师一般都接受了比较好的教育,学业水平较高,均在大学本科以上。他们认可职业生涯规划的重要性,对如何进行职业生涯规划认知度却偏低,可看出高校教师职业生涯规划的意愿强于其职业生涯规划认知。

表 1

	最小值	最大值	平均值	标准差
对职业生涯规划必要性的认知	1	5	4.58	0.763
对职业生涯规划的认识	1	5	4.17	0.906
自我认知	1	5	4.30	0.786
职业认知	1	5	4.33	0.792

2.2 新入职教师的职业生涯决策、行动和监控

教师的职业生涯决策、行动和监控主要是指职业目标的设置、实现职业目标的途径和对职业目标的动态管理,这一部分是实现教师职业生涯规划的重要步骤。教师职业生涯的设置一般是基于对自我、学校和社会环境的分析,有76.93%的教师觉得他们的职业生涯规划目标非常明确,还有23.07%的教师没有能够明确自己的职业生涯目标,这

说明小部分新入职教师对于自己的职业发展还没有明确的方向。职业生涯规划不仅要切合自身条件和定位,也要为学校、社会的发展作出自己应有的贡献,有85.73%的教师都能够结合学校的定位制订自己的职业生涯规划(表2)。

表 2

青年教师的职业生涯决策	同意	不同意
我的职业生涯规划目标非常明确	76.93%	23.07%
我了解学校的目标定位,且我的职业生涯规划目标和学校的定位一致	85.73%	14.27%
我为达成自己的职业发展目标制订了有步骤、可操作性的计划	80.29%	19.71%

结果显示(表3),80.29%的教师都为达成自己的职业发展目标制订了可操作性的计划,但仍有小部分教师(19.71%)没有制订详细的规划。多数教师能够认识到职业生涯规划对实现职业目标和职业发展的重要性,但是超过半数教师(52.1%)只制订了短期的规划,只有17.0%的教师制订了五年以上的长期规划,这里可以看出新入职教师比较关注短期目标的实现和操作,忽视了长期职业目标的实现。

表 3

青年教师的职业生涯管理	比例
进行了短期规划(三年以内)	52.1%
进行了中期规划(三到五年)	30.9%
进行了长期规划(五年以上)	17.0%

2.3 新入职教师对学校职业生涯支持的态度

学校支持是高校教师实现职业生涯规划的重要保障,教师也要了解学校相关的发展机会,才能更好地结合学校资源进行职业生涯规划。结果显示(表4),大部分教师(83.65%)觉得学校的职业生涯培训很有帮助,也可以看出教师对职业生涯规划的重视程度,但是了解学校现有进修学习和培训交流机会的教师(73.65%)不算很多,而且在这部分教师中,也只有85.49%的教师认为学校现有的进修和培训能够满足自己的职业发展需要。

表 4

青年教师对学校支持的满意度	同意	不同意
学校的青年教师职业生涯规划培训对我很有帮助	83.65%	16.34%
我了解学校现有的进修学习和培训交流的机会	73.56%	26.44%
学校现有的进修学习和培训交流的机会能够满足我职业生涯规划发展的需要	85.49%	14.51%

3 新入职教师职业生涯规划存在的问题

3.1 职业生涯规划缺乏系统化

青年教师重视职业生涯规划,也了解职业生涯规划的相关知识,但是很多教师自己没有合理的定位,也没有合

● 师资建设

理的参考,使用职业生涯规划工具和模板来进行分析,对自我、环境的分析比较笼统。除此之外,新入职教师对自我的认知很多停留在感性描述的层面,很少从教师专业发展技能的角度去对自我的优点和缺点进行分析。在宏观层面上,教师应该充分熟悉和把握政府、教育部、教育厅等各级各类文件和报告的相关精神,这些文件是国家和社会的教育发展目标,也是对教师发展方向的整体把握,能够为教师职业生涯中长期规划作出指导。

3.2 长期规划和动态调整意识不足

高等教育发展和国家的人才需求是一个动态变化的过程,计划制订出来以后,还要根据实际进程进行动态调整,才能适应现实发展的需求。在制订计划时,所有教师都进行了短期的规划,但是在规划中没有体现动态调整的意识;不到一半的教师制订了五年的中期规划,只有小部分教师制订了五年以上的长期规划。究其原因,可能是许多教师对教师行业、高等教育发展等的了解都还比较欠缺,职业发展目标还不够明确,觉得长期计划可能会难以实现。

3.3 学校支持体系和制度宣传有待加强

医科类院校的教师很多是医学教育背景出身,没有经过专门的教师能力培养。所以,医学类院校比其他院校更需要注重师资培训与教师教育教学能力的培养和提升,指导教师进行职业生涯规划,使他们更快地进入教师角色,实现自我提升。很多教师了解学校的教师发展制度,但没有思考应该如何有效利用学校支持,大多还处在通过自我学习提升的阶段,很少提及借助学校平台的支持实现自身的职业目标。一方面是因为教师对学校支持体系的了解不足,另一方面,学校虽然有教师的发展支持制度,但体系不够完善,缺少系统地对新入职教师宣传具体的培训、交流、进修机会等。

4 高校教师职业生涯发展提升路径

4.1 优化学校教师职业生涯指导顶层设计

青年教师是学校师资队伍的重要后备力量,开展青年教师职业生涯规划是加强学校师资队伍建设的不有效路径和重要举措。第一,统筹青年教师的职业生涯规划指导工作,为青年教师建立职业发展档案,对青年教师的职业生涯发展目标进行跟踪完善,有序地帮助推动他们的职业目标实现;第二,加强新入职教师职业生涯规划培训,组织新入职教师撰写职业生涯规划文章,要求教师按照三年短期目标、五年中期目标、十年长期目标来制订职业规划路线,可以更好地帮助青年教师厘清自己的发展目标和任务,实现目标的可分解和提升计划的可操作性;最后,定期对教

师开展培训需求调研工作,对不同类型的教师进行培训需求分析,根据需求进行分类指导,制订相关的培训计划。

4.2 健全全校两级教师职业发展支持体系

学校应当建立健全教师职业生涯发展支持体系。在学校层面,应该进行教师发展支持的统筹规划,开展各类能力培训,具体包括教师教学能力、教学方法、教育信息化等培训。在院系层面,各院系也应当成为教师职业生涯发展的重要支持平台,充分利用好院系和教师的专业背景对口支持,根据教师专业发展的需求,更有针对性地开展学科知识、学科能力等培训。定期召开教师职业生涯发展研讨会,同专业教师的发展目标和路径,对青年教师的职业生涯成长更具直接性和针对性的指导意义,邀请经验丰富的老教师进行对口职业生涯咨询,帮助教师实现专业发展的目标。

4.3 强化教师终身学习和科学规划的理念

终身教育思想强调一个人的学习应当贯彻一生的过程。大学承担着人才培养、科学研究和社会服务的重要功能,高校教师作为实现大学功能的直接载体,更是要自觉适应社会发展,紧跟时代步伐,树立终身学习的意识^[5]。教师要不断培养自身的主体意识,在教学实践活动中发挥自主性和能动性,成为学生的引导者、课堂活动的组织者、学习过程的评估者^[6],注重教学实践的反思,并在这一过程中构建专业自觉,强化职业认同,将外界的经验改组和转化为教师发展的要求。教师应当重视职业生涯规划制订,学习相关的知识,充分把握高等教育的最新动态,并将其融入规划之中,在教育实践中的不断反思和成长,动态调整自身职业生涯规划的具体发展路径。

*通讯作者:周敏

★基金项目:2022年度广西壮族自治区研究生教育创新计划项目“基于TQM理念的地方高校研究生教育内部质量保障体系的研究”(JGY2022283)。

参考文献

- [1] 汪鑫.关于高校教师职业生涯规划的思考[J].信阳师范学院学报(哲学社会科学版),2010,30(2):44-47.
- [2] 柯文进,戚聿东.高校教师职业生涯规划的目标与路径[J].国家教育行政学院学报,2009(12):3-7.
- [3] 杜华萌.高校新教师职业生涯规划研究[D].上海:上海师范大学,2019.
- [4] 陈海燕.高校青年教师职业生涯规划研究[J].国家教育行政学院学报,2010(5):26-31.
- [5] 王莉.高校教师职业生涯规划的必要性及策略[J].中国成人教育,2014(13):119-121.
- [6] 王晓静,武秀杰.线上线下混合式教学模式下高校教师角色新定位[J].河南工学院学报,2020,28(3):57-61.