

高职院校青年教师职业发展规划研究

吴珍珠

(湖南水利水电职业技术学院, 湖南长沙 410131)

摘要:青年教师职业发展规划的研究建设是高职院校建设高素质专业化队伍的基本要求,对于新时代下职业教育提质培优行动有着重要的作用。本文通过问卷和走访调研的方式,对高职院校青年教师职业发展现状进行调研,根据调查结果归纳总结出青年教师在职业发展规划中所存在的问题,最终从教师自身和学校管理两个层面提出建议。

关键词:高职院校、青年教师、职业规划

中图分类号:G715 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-6937(2021)04-0091-04

0 引言

国家“十四五”规划 2035 年远景目标纲要提出要建设高质量教育体系,建设高素质专业化教师队伍,随着百万扩招计划的落地,对高职院校教师的不管在数量还是质量上都提出了更高要求。通过调研走访,了解到在受访的高职院校中 40 岁以下的青年教师占比均接近 50%,青年教师逐渐成长为支持高职院校转型发展的中坚力量。因此,在新时代背景下,青年教师如何实现职业化和专业化发展,是当前建设高职院校高素质专业化教师队伍的重要课题。

1 现状调查

1.1 问卷调研

为更好地了解高职院校青年教师职业发展规划相关情况,本调查以霍兰德(Holland)的职业生涯发展理论为依据,设计了调研问卷,问卷内容主要涵盖了基本信息、青年教师对自身和职业规划的认知、面临的困难及期望

得到的支持等方面。随机向年龄在 40 周岁以下高职院校的教师发放,共发放问卷 124 份,回收有效问卷 102 份,回收率约为 82.26%,调研结果有效。

1.2 结果分析

在此次回收的 102 份有效调研问卷中,30 岁以下的教师有 52 人,31—35 岁 34 人,36—40 岁的为 16 人;男性 26 人,女性 76 人;其中,行政人员 8 人,专任教师 76 人,辅导员 14 人,专业技术职务人员 4 人。以下将从青年教师自身认知情况、对职业规划认知情况和期望得到的支持三个方面进行分析。

1.2.1 青年教师对自身认知情况

在选择高职院校教师工作的原因方面,基本情况如图 1 所示,50.98%的青年教师认为在高职院校工作稳定,工作时间相对自由;39.22%的教师是因为符合自身兴趣爱好,能够发挥自己的才能,是出于发展因素而选择的这份职业。对自身所具有的优势和劣势情况了解程度方面,15.69%的青年教师对自我认知还

基金项目:湖南水利水电职业技术学院 2020 年度校级课题《高职院校青年教师职业生涯发展规划研究》(编号 XJQN202005)

是非常明确的,52.94%的教师表示比较了解,但也有1.96%的教师还是不了解自身的优劣势的,对自身认知的不明确将不利于青年教师充分发挥自身优势进行职业发展规划。此外,在对青年教师工作任务和工作量的调研中,约80%以上的青年教师表示存在工作任务繁重、教学、学生管理和科研难度大但收入却处于较低水平。

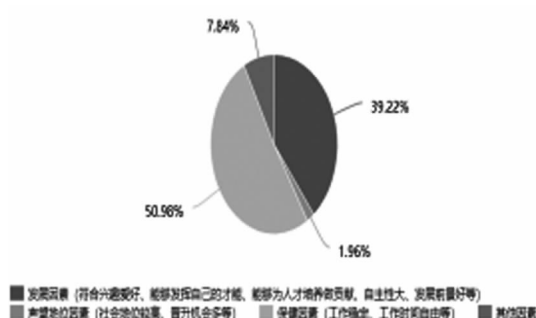


图1 选择高职院校就职原因

选项	人数	比例
有明确的发展目标并在不断努力	40	39.22%
有明确的目标但尚未开始为其努力	24	23.53%
有明确的目标,但受到其他客观条件的约束,很难实现	22	21.57%
尚未确立明确的目标	16	15.69%
本题有效填写人次	102	

图2 青年教师职业目标情况

1.2.2 青年教师对职业规划认知情况

在对职业规划重要性的认知方面,62.75%的受访教师认为职业规划对其非常重要,33.33%的教师认为比较重要。对于是否有明确的职业规划目标,反馈结果如图2所示,由此可知,数量相对平均,39.22%的有明确的发展目标并在不断努力,23.53%有明确的目标但尚未开始为其努力,21.57%的青年教师有明确的目标,但受到其他客观条件的约束,目标很难实现,而剩余15.69%的教师则是尚未确立明确的目标。目前被调研青年教师中,70.59%有初步设想,但自认为设想还不成熟,有清晰具体的规划的教师占比仅为17.65%。由此观之,大部分青年教师对于自身未来职业

规划的认识情况还是不明确的。

1.2.3 期望得到的支持

在规划职业生涯发展方向的最大困难的问题上,78.43%的青年教师认为工作过于忙碌,没有时间、没有精力去规划,54.9%认为是学校缺乏引导,如政策与资金支持,还有41.18%认为是由于自身的生活压力相对还是比较大和家庭牵扯导致自身职业生涯规划不能进行。而被问到职业生涯规划过程最期望得到的支持时,84.31%的青年教师希望学院能够提供政策、制度支持,能够为实现职业生涯规划目标创造条件,74.51%希望能够提高薪资待遇,切实减轻青年教师所面临的生活压力,72.55%认为学校应做好职称评定等与教师利益相关的工作,还有部分期望支持教师学历提升,为学历的提升创造宽松的环境或举行教学工作交流活动等。

2 存在的问题

2.1 压力过大导致职业倦怠

高职院校青年教师的压力主要来源以下两个方面:一是教学任务相对较重。随着百万扩招计划的落地,各大高职院校的招生数量都在不同程度上出现了较大规模的上涨,而与之相对应的师资力量确没有得到相应的配备,所以就会出现师生比例失调的现象。为了解决这个问题,青年教师在接受简短的培训后往往就需直接负责一门或多门课程的教学任务同时兼任至少一个班级的辅导员。此时,青年教师所面对的除了教学压力之外,还有来自学生管理方面的压力,同时,面向教师的心理疏通渠道事实上是缺乏的,长期的压力不断积累确得不到舒缓和释放,那么就容易造成职业倦怠。二是学生学习能力和品行的差异,导致青年教师在工作中易产生心理落差。教师通常对于自己的教学或学生管理工作都有自己的期许,高职院校现阶段的学生多为95后或00后,处于这个年龄段的学生个性化特征较为明

显,他们热衷于自己感兴趣的事物或学科,但对于不那么感兴趣的课堂就没有热情,忽略教师为教学课堂或班级管理所付出的努力,这样会给教师形成一种挫败感,长期以往,也会导致职业倦怠的出现。

2.2 职业规划意识相对薄弱

青年教师自身规划意识相对薄弱主要体现在没有明确的规划目标、不会主动了解教师职业发展两个方面。高职院校青年教师的发展方向可概括为三种:教学型、科研型和技能型。大多青年教师对于自己到底将来往哪个方向发展还是处于迷茫的状态,他们不知道这三个方向的发展到底有何区别,因为没有确定自己的职业发展目标,所以无从下手,也有部分明确了自己的方向,但却不知该如何实现。根据走访部分高职院校,大部分学校对青年教师职业发展所做出的标准化的硬性要求,忽略掉了不同青年教师的个性,对于其职业规划意识的培养模式基本为学校统一组织相关培训,所有青年教师参加培训,培训结束后要求所有参会教师提交总结。培训内容大多集中在教学能力、学生管理及科研能力等,但缺乏专门针对于青年教师职业发展路径和方式等内容,且不同的院校发展情况不一样,所以对于教师来说职业发展路径也是有区别的。

2.3 职业发展激励机制不完善

对于每个人来说,选择一份职业都有着自己的追求,但总的来说可以概括为以下两个层面:物质的追求和精神的追求,教师也一样。根据调研结果显示,70%以上的受访教师认为院校激励能够更加激发其工作潜力。现阶段大部分院校都缺乏针对处于不同岗位和有着不同要求的青年教师而设置的专门性的激励,总的来说,青年教师的收入水平相对较低。对于教师的激励机制大都是传统方式,即院系根据人事、教务及科研等部门制定的相关指标进行考核评价,主要是用制度来对教师的专业能力和专业水平进行规范,确没有考虑到教师的

专业情感和理想发展的需要,且缺乏专门针对青年教师的职业发展相应的激励机制。其实对同一批进入学校的不同青年教师来说,其成长步伐是存在差异性的,部分教师的成长空间相对较大且时间相对较短,但收入水平确并无太大差距,还可能由于职称或级别的关系低于其他教师,所以对于青年教师职业发展的激励机制有待完善。

3 对策建议

3.1 青年教师自身层面

一是需要主动对环境进行认知和评估。在进入学校之前要对自身发展特点、学校整体环境和条件进行了解,充分考察性格是否适合教育行业,自己的发展目标跟即将就业的这所学校是否一致。二是需要为自己进行符合个人实际的职业生涯规划。教师需要加强其自身的主观能动性,在入职后自己需要主动去了解学校教师发展方向、职称评定等相关要求,找到适合自己的目标、方向和职业发展道路,同时在工作中要不断强化自己的内心,学会自我调节和自我控制,找到适合自己的心理疏通方式,舒缓和释放压力,。三是在职业实践过程中要及时地进行调整与修正。如果在实践过程中,发现自己选择的方向确实不适合自己或者自己经历过努力仍然没办法达到,这时候就需要根据自身实际情况进行调整与修正,学会取舍,而不能盲目的进行,否则不仅会给自己带来额外的压力,还可能会导致健康问题。

3.2 学校管理方面

一是要关注青年教师身心健康。对于青年教师,规范管理是有必要的,但也不能忽视他们的身心健康,特别是学校应该对老师予以支持和保护,为其提供更有安全感的工作环境,关注其成长与发展,让他们能更安心地工作。二是要构建支持青年教师个体发展的职业生涯规划体系。青年教师职业生涯发展离不开他所工作学校的管理和支持,因此领导和

相关部门应当予以重视并给予相应的帮助,在学校发展大方向下,充分发挥并支持青年教师个体发展,为其提供更多的平台。在新入职青年教师的培训中,切实加入符合本校校情的职业生涯规划课程,使教师了解学校的发展目标、发展路径及职称或职位发展要求,进而促使其加强职业生涯规划意识并付诸实践。改变传统的相关部门确定内容的培训为以教师实际需求为导向的培训模式,培训的设置应当以教师需求为起点。三是完善激励机制,提高青年教师薪资待遇。对于青年教师而言,大多数为刚毕业或处于家庭形成期,开销相对而言较大,主要收入来源为工资,所以适当的激励一方面能够体现出学校对教师工作的认可,能够为教师认真工作提供源源不断的动力;另一方面物质奖励能够为青年教师及其家庭缓解一定的经济压力。但奖励必须体现出差异性,以成果为导向完善激励机制,在年终考核、职称评聘等方面体现并最终实现公平、公正、公开和优绩重奖,给予他们精神激励与物质与物质激励,肯定其奋斗价值。

4 结语

青年教师是高职教育提质培优高质量发展的重要因素,青年教师的成长对学校有着重要意义。本文通过问卷调研和走访调研的方式对青年教师的职业发展规划进行了研究,一方面可以敦促青年教师提升职业规划意识,另一方面也能够为院校关怀青年教师职业发展提供一些建议,共同关注青年教师的发展。

参考文献

- [1] 张岁玲,张敏. 高校新入职教师职业生涯规划现状研究[J]. 兰州文理学院学报(社会科学版). 2020. 36(5):124—128
- [2] 周广昌. 新时代高职院校青年教师培养方式研究[J]. 辽宁高职学报. 2020(9): 84—88
- [3] 黄胜,陈飞虎. 高校教师职业倦怠现状与干预路径思考[J]. 继续教育研究. 2019(5):48—53