

高职院校专业课青年教师职业生涯规划困境与对策

刘志坚 张辉

(江西农业工程职业学院,江西 樟树 331200)

摘 要:新时代下,高职院校正处于新的历史机遇期,实现创建优质高职院校和建设双一流高职院校的办学目标,关键在于打造一支高素质、高水平教师队伍。为此,有必要对高职院校专业课青年教师这一特殊群体的职业规划、职业成长给予更多关注。分析专业课青年教师职业生涯规划外部、学校以及教师自身三个层面的困境,有针对性地提出促进专业课青年教师职业生涯规划的对策和建议,以帮助专业课青年教师更好成长,进一步激发高职院校的办学活力、办学实力和社会服务能力。

关键词: 专业课青年教师; 职业生涯规划; 困境; 对策

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1674-6341(2018)03-0092-03

Career Planning Dilemma and Countermeasure for Young Teachers in Vocational College

LIU Zhi-jian, ZHANG Hui

(Jiangxi Agricultural Engineering Vocational College, Zhangshu 331200, China)

Abstract: Under the new age, vocational colleges are in the new historical opportunity, to create first-class quality in vocational colleges and the construction of double in vocational colleges is the main educational goal in vocational colleges, and to achieve this goal, the key is to build a high level and high quality teachers. Therefore, it is necessary to pay more attention to the special group career planning and career growth of the young teachers in vocational colleges. By analyzing the career planning of young teachers from professional courses, they come from three levels: external, school and teachers themselves. targeted are put forward to promote professional class young teachers career planning, in order to help young teachers grow better, we can further stimulate the vitality, strength and social service ability of higher vocational colleges.

Key words: Young teachers in specialized courses; Career planning dilemma; Countermeasures

0 引言

国内高职教育自 20 世纪 80 年代初建立第一所职业大学——金陵职业大学起至今,已经走过了 30 多年的发展历程。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010-2020 年)明确提出,到 2020 年,形成适应经济发展方式转变和产业结构调整要求、体现终身教育理念、中等和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系,满足人民群众接受职业教育的需求,满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要。《国家教育事业发展“十三五”规划》提出,要坚持面向市场、服务发展、促进就业的办学方向,科学确定各层次各类职业教育培养目标,创新技术技能人才培养模式,推行产教融合的职业教育模式。

在国家大力发展职业教育的背景下,高职院校扮演着越

来越重要的角色,高职教育占据了高等教育的半壁江山,为适龄青年提供了进入高校学习并掌握就业创业技能的机会,对高等教育迈入大众化阶段发挥了重要作用。^[1]随着高职院校办学规模的不断扩大,高职院校专业课青年教师队伍也逐年壮大,已经成为高职院校的师资骨干力量,其职业成长状况直接影响到高职院校人才培养质量和高职院校持续健康发展。而科学的职业生涯规划是专业课青年教师实现职业目标的首要前提,因此,帮助高职院校专业课青年教师做好职业生涯规划就显得尤为重要。

1 专业课青年教师职业生涯规划困境探析

1.1 外部困境

一方面,新常态下,国内经济发展需要进行供给侧结构性改革。高职院校作为人才供给侧的重要一环,专业人才培养要与国内产业升级与创新相契合,因此也同样需要调结构、凝内涵。这就要求高职院校必须对现有专业进行优化和整合,要求专业课青年教师要迅速适应新常态,积极转型发展,这必将给专业课青年教师成长带来更多挑战。

另一方面,高职教育从最初的就业教育向兼容创新创业教育转变,不仅是高职教育的一次升华,同时也是对专业课

收稿日期:2018-03-22

基金项目:江西省高等学校教学改革研究课题“高职院校专业课青年教师职业生涯规划现状及对策研究”研究成果(JXJG13751)。

第一作者简介:刘志坚(1984—),男,江西上饶人,硕士,副教授。研究方向:高职教育、农业经济管理。

教师的一大考验。国务院办公厅下发的《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(国办发〔2015〕36号)提出,要把深化高校创新创业教育改革作为推进高等教育综合改革的突破口,不同层次、类型、区域高校要坚持创新引领创业、创业带动就业,主动适应经济发展新常态。为此,高职教育首先在教学内容上要更加突出实用性和针对性,与职业岗位群需求相衔接、相吻合;其次在教师综合能力上要求教师既要有较扎实的专业理论基础,又要具有“双师素质”,甚至还要具备“双创素质”;最后在教学方法上要求专业课教师要拓宽教学空间,将企业实景搬进课堂、把课堂搬到车间,甚至直接搬进市场,这又要求专业课教师应具有较强的教学驾驭能力和较为全面的社会公关能力。

同时,以培养高素质技能型人才为己任的高职院校,专业课教师业务水平高低评价依据理应侧重于教师是否是双师型或具有双师素质,是否能同时胜任理论教学和实践教学,是否能够独立开展技术应用、示范与推广。^[3]而在各地高职院校教师职称条件中却没有很好地体现出上述指标(内容),相反却对科研成果要求较多,这与高职院校专业课教师职业特征和职业定位存在一定偏差,导致专业课青年教师职业成长方向发生偏离。

1.2 学校困境

一是事业单位分类改革以来,高职院校严格控制人员编制,由市场配置部分资源。部分专业课青年教师被高职院校以人事代理形式聘任,虽与在编教师同工但却不同酬,在身份上缺乏归属感。

二是各地高职院校教师职称政策收紧,由过去先评后聘转变为评聘结合,教师职称申报必须是本单位核定岗位有空缺,如若没有空缺则根据现有岗位数进行比例控制。以江西省为例,做法是在高职院校核定的岗位空缺数或暂按相应岗位数的3%比例内进行申报推荐。不可否认,上述政策实施将给专业课青年教师职称晋升带来较大阻碍,可能会影响专业课青年教师职业发展动力。再一方面,部分高职院校人才观念传统陈旧,认为高学历(博士以上)、高职称(副高以上)、高技能(技能大师)人员就是人才,作为专业课师资后备梯队却不符合以上条件的青年教师仅仅属于宽泛的人才范畴。与此同时,研究生扩招和高校毕业生就业压力增大更是从侧面对以上狭隘人才观起到了传导作用。专业课青年教师大多即将步入或正处于家庭生命周期中的新婚期或满巢期,这一阶段青年教师往往对物质层面的需求较为强烈,在教师收入与教师职称高度挂钩的高职院校现行分配制度下,可能会影响专业课青年教师队伍的稳定性。

三是在生源紧张的压力下,高职院校存在对包含师资队伍建设的内涵建设无暇应对或不够重视的现象,忽视了对专业课青年教师专业发展的引领,简单地认为专业课青年教师成长是个人行为,与学校关系不大。具体表现在专业课青年教师培养体系构建缺失,如专业课青年教师入职培训走过场,形式大于内容等。专业课青年教师匆匆上岗,教学效果不仅难以保证,还可能会给青年教师带来不适、焦虑等心理压力。再如青年教师外出进修、挂职,多为口头鼓励,缺少具体规划与举措,校培计划空白,专业课青年教师职业提升主要是依靠自身的内在驱动。

1.3 教师困境

一是随着角色转换,环境变化和工作负荷带来的不适应。

二是长期以来社会对职业教育存有偏见,高职教师职业声望与预期不相符造成的心理落差,专业课青年教师职业认同感不强。

三是受限于人生阅历的不足,专业课青年教师往往不能对自身形成较为全面客观的认识,较难根据自身条件和所处环境准确设定职业目标和规划职业发展路线,出现挫折时容易迷失方向。

四是高等教育由精英教育转变为大众教育后,高职院校学生整体素质出现大幅度滑坡,生源质量骤降。而高职院校专业课青年教师同时兼任专业班级辅导员现象较为普遍,与之相对应的是专业课青年教师需要具备较强的掌控能力,在课堂教学和班级管理上可能事倍功半,专业课青年教师自信心受挫。

2 促进专业课青年教师职业生涯规划对策

实践证明,高职院校与专业课青年教师之间应该是相互依存、彼此促进的和谐关系。高职院校专业课青年教师职业生涯规划,既要满足教师自身需要,也要符合学校需要。高职院校与专业课青年教师应结成利益共同体,高职院校为专业课青年教师架起成长的阶梯,专业课青年教师为高职院校发展提供不竭的动力源泉。^[3]一方面,专业课青年教师要自觉将职业生涯发展和学校事业发展紧密结合起来,依托学校充分发挥自己的职业才干,赢得职业成功。另一方面,高职院校应当转变思想,重塑认知,将专业课青年教师职业生涯开发与管理提高到战略高度,从传统人事管理向现代人力资源管理转变;从仅关注学校短期利益向既关注学校长远利益又注重教师的全面发展转变;从“以工作为中心”向“以人为中心”转变。具体如图1所示:

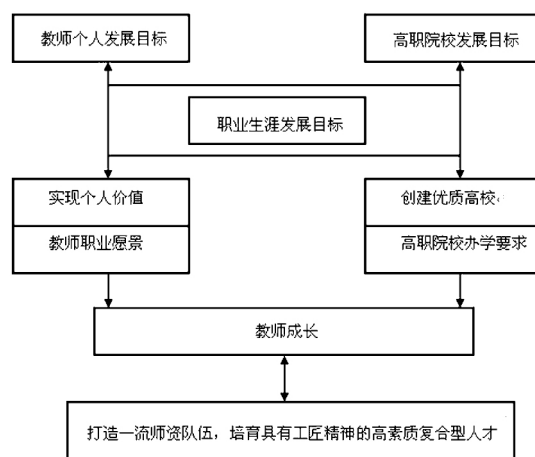


图1 专业课青年教师职业生涯规划机制

2.1 政府推动

一是建议省级政府在办学经费及其他资源分配上加大资金投入,逐步缩小高职院校与本科高校办学经费差距,并通过设立高职院校专项发展基金,为高职院校专注内涵建设提供必要保障。

二是建议教育部、联合实施的财政部第二轮职业院校教师素质提高计划(2017-2020),在具体项目(职业院校教师示范培训、中高职教师素质协同提升、校企人员双向交流合作)落实过程中扩大受益面,给予专业课青年教师这一群体

更多倾斜,并积极导入教师职业生涯规划内容,推进高职院校与行业、企业深度融合,实现校、行、企协同培养专业课青年教师,共同关注专业课青年教师职业成长的局面。

三是在高职院校教师专业技术职称评审基础上,建议增加双师型教师等级认定和设置相应聘用岗位,通过形成指挥棒效应,引导专业课青年教师发展回归主线。

四是大力弘扬工匠文化和工匠精神,在全社会广泛呼吁匠心归来,打破“唯学历论”“唯海外留学背景或海外工作经历论”和“唯科研成果论”,营造良好的舆论氛围。通过倡导与时俱进的成才观、择业观和求学观,增强高职教育的职业吸引力,进而提高高职教师的社会地位和工作待遇,增强专业课青年教师职业自豪感和成就感。

2.2 学校搭台

(1) 学校应为专业课青年教师提供职业发展帮助,引导其科学规划。

高职院校应建立和完善信息公开制度,主动阐述其学校文化、办学理念、办学目标、办学思路以及相应规章制度,便于专业课青年教师更快更好地了解学校、认可学校和融入学校。建议高职院校成立教师发展中心、教师教学发展中心这一类服务性机构,为教师职业发展提供一对一咨询和指导;高职院校还可通过举办教师职业生涯规划竞赛、开设教师职业生涯规划讲座和实施青年教师双导师制等措施,帮助专业课青年教师制订、开展既符合实情又与自身和学校需要相统一的职业生涯规划。

(2) 改善专业课青年教师职业生态环境。

首先,高职院校应与专业课青年教师共同确定双方都能接受的合理工作量和切实可行的职业发展目标。高职院校不能简单地任务摊派或目标分解,要充分体现专业课青年教师职业成长的主体性,在此基础上,鼓励专业课青年教师在工作上大胆创新,勇于探索,尊重个性化需求。其次,高职院校应畅通沟通渠道,为专业课青年教师与学校之间搭建交流平台,如实行学校、二级院系领导接待日制度、定期召开青年教师座谈会,及时掌握青年教师工作境况和心理动态。第三,积极开展形式新颖、乐观向上的趣味活动,丰富青年教师业余生活。如组建青年教师俱乐部、举办青年教师联谊(欢)会和教师心理保健与调适活动,及时排解、疏导专业课青年教师工作压力和职业倦怠,使其保持职业新鲜感和职业热情。

(3) 制定合理评价制度。

一是将职业生涯规划纳入教师评价体系,促使教师形成职业规划的自觉意识,摒弃职业生涯规划可有可无的错误认识。且教师评价体系中应同时设置结果性评价指标和发展性评价指标,既可衡量教师工作成效,又进一步体现了教师个体成长。

二是建立科学合理的教师薪酬分配机制。在学历、职称、职务这三项薪酬分配基本依据上增加贡献度考核,并由过去侧重的定性考核向量化考核过渡,打破论资排辈和资源垄断格局,形成能者上、庸者下的正确用人导向,构建科学合理、公平公开的人才环境,畅通专业课青年教师发展和晋升通道,激发专业课青年教师成长动力。

三是建立专业课青年教师成长档案,为专业课青年教师职业生涯规划、学校人才战略规划、职称(务)晋升等各项工作的开展提供可靠依据。在建立成长档案时,应注意不能将成长档案等同于人事档案。专业课青年教师成长档案的立足点是“教师成长”,在实际工作中,应将成长档案与人事档案区别开来。同时,要积极发挥成长档案的作用,要认真详细记录专业课青年教师的成长轨迹,并严格兑现教师成长奖励、干部选拔任用优先考虑等承诺,使青年教师尝到甜头、有盼头。

2.3 教师主导

(1) 树立职业生涯规划意识。

专业课青年教师首先要牢固树立职业生涯规划意识,这是职业规划的起点和关键。具体可以通过专业课青年教师自我引入职业生涯管理理念对职业生命周期进行科学安排和统筹谋划。

(2) 科学分析职业生涯环境。

具体可以采用SWOT分析。SWOT分析不仅可以用于企业战略分析,同样也可应用于职业生涯规划。专业课青年教师在开展职业生涯规划时,鉴于外部环境对青年教师职业生涯的重要影响,应首先对所处环境有较为全面的认识和判断。可通过深入探索高职教育发展动向和学校组织环境,发现机会与威胁所在。在客观评价自身的基础上,结合优劣势分析,抓住机遇,扬长避短,完善自我,进而勾勒出适合自己的职业蓝图。

(3) 合理设置职业生涯目标。

清晰的职业生涯目标是专业课青年教师职业成长的引领。由于职业生涯规划的实现是一个漫长递进的过程,所以有必要将职业生涯目标进行分解,具体可以分为短期目标、中期目标和长期目标。短期目标一般以1-5年为限,中期目标以6-10年为限,长期目标以10年以上为限,当然目标设置要符合个人实情并梯度推进。

(4) 明确职业发展路线。

在职业生涯规划过程中除了要有清晰的职业目标外,还应明确职业发展路线。职业发展路线可以按照见习教师—助教—讲师—副教授—教授、见习教师—双师素质教师—双师型教师—双创型教师—技能大师(经营大师)两条必选路径齐头并进。见习教师—一般行政人员—教研室主任—院系(部门)领导—学校领导这一成长路径可以作为备选。

(5) 适时修正职业生涯规划。

专业课青年教师应以发展的眼光看待职业生涯规划,主动找出规划方案在具体实施过程中存在的不适,并对规划方案加以动态调整和修正,进而推动教师职业生涯不断攀高。

参考文献:

- [1] 周建松,陈正江.高职院校教师职业发展的逻辑起点与推进策略[J].现代教育管理,2015(7):80-85.
- [2] 李亿华.高职院校教师职业生涯发展存在的问题及对策[J].成人教育,2013(10):47-49.
- [3] 周建军.高职院校教师职业能力构成的三大核心要素及发展[J].中国职业技术教育,2014(18):52-54.

责任编辑:卢宏业