

高职青年基础课教师职业规划探究

刘晓晓

(厦门海洋职业技术学院, 福建 厦门 361102)

摘要:一方面, 由于我国高等教育发展的历史并不悠久, 因此, 对于高等院校青年基础课教师职业生涯规划的研究并不成熟, 没有形成完整的体系; 另一方面, 社会并没有对高等教育职业生涯规划投入过多重视, 导致青年基础课教师在职业生涯规划方面存在许多的困惑和误区。我国高等院校青年基础课教师职业生涯规划存在基础课教师未受到足够重视、职业倦怠、对职业规划的认识不足问题, 可以采取以下措施为其提供参考和帮助: 确立与职业生涯管理相适应的观念、目标; 强化职业生涯阶段管理; 开展高校教师的自我评估等。

关键词:高职院校; 青年基础课教师; 职业生涯规划

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 2095-9052 (2020) 06-0268-02

一、高职院校青年基础课教师职业生涯发展存在的问题

目前高职院校发展的规模却在不断迅速扩大, 教师队伍大量补充新鲜血液, 这些补充进来的青年教师绝大部分刚刚本科或研究生毕业, 他们的到来为学校注入了新鲜血液, 带来勃勃生机。但由于高职院校发展势头猛烈、区域发展却不平衡等客观原因, 使得高等职业院校基础课教师在职业生涯发展方面面临着诸多困境。

(一) 基础课教师未受到足够重视

高职教育以就业为导向的办学模式增加了基础课教师的工作压力, 有的学校只重视专业课程, 而忽视基础课程, 甚至缩减或者取消某些基础课程, 导致基础课教师被边缘化。因为长期得不到重视, 基础课部教师缺少归属感, 当这些长期压抑在心里的困扰无法解决时, 就容易沉迷下去, 消极工作。再加上高职院校又没有一套完善的约束激励机制, 就会使高职院校的基础课教师在职业生涯发展上感到没有压力、没有动力, 具体表现为工作上敷衍应付, 不愿刻苦钻研、吃苦耐劳, 比较严重的还会阻碍高职院校的良好发展。

(二) 基础课教师职业倦怠

普遍的高职基础课教师职业倦怠现象, 自我提高动力不足。虽然高职院校也有淘汰制度, 但因为招生的制度限制, 第一个学期一般不开除学生, 而基础课程基本都在第一个学期, 这导致高职院校基础课教师在教学过程中精力和积极性的大量消耗, 加之学院没有重视教师的职业生涯发展, 教师没有得到及时动力补给, 使其特别容易出现职业倦怠^[1]。

(三) 基础课教师对职业规划的认知不足

高职院校的基础课教师对职业生涯规划意识存在不足, 重视程度不够。学生长期以来的学习方法与态度存在不足之处, 造成他们的自信心存在欠缺, 在对职业生涯进行规划的时候, 缺少足够的动力, 并且实践能力存在欠缺, 学习工作得过且过, 这对其未来的职业生涯必然造成严重影响, 人生定位必然不高。另外, 一些基础课教师对自身能力分析不足, 定位不准确。对于自身的正确认识是规划职业生涯的开

始, 也是前提。然而在进行实际教学的时候, 发现大部分基础课教师专业的学生在对自我进行评价的时候, 抱持旧有的、固有的、片面的评价不放, 难以接受正确的、科学的客观评价, 而且在对自身进行评价的时候, 经常与实际脱离, 造成其在规划职业目标的时候, 好高骛远, 当面对挫折的时候, 不会正确面对, 心理上遭遇重大打击, 往往一蹶不振。

二、高职院校青年基础课教师职业生涯发展问题的成因分析

(一) 内部原因

1. 专业的不断调整影响了基础课教师的职业适应和能力的发展。高职院校要适应社会的需求, 而随着社会经济的高速发展, 高职院校也需要不断调整专业的开设。不论是调整专业还是开设一个新型专业都需要原有的教师要么去学习新的专业知识, 要么调整工作岗位, 要么去担任行政岗位, 要么从事大学生的思想政治工作, 甚至跳槽。

2. 对基础课教师的入职培训和在职培训不够, 没有形成体系。相对于世界上发达国家来说, 我国对于新教师的入职前培训还处于“初级”阶段, 虽然许多地方已经开始实施新教师的上岗前培训, 但是远远没有达到预期效果, 有些方面相对来说还显得落后, 在高职院校中体现特别明显。

(二) 外部原因

外部因素和环境对青年教师的成长也有巨大的影响作用。高职院校应为青年教师成长创造良好的环境和氛围, 并制定切实有效的措施, 引导和激励青年教师成长。

1. 高职院校基础课教师科研能力和成果不够突出, 成为评定职称的瓶颈。他们在科研的基本素质、申报科研课题的机会、科研的工作环境等方面和本科学院本来就存在较大的差距, 因而在搞好科研工作、取得科研成果、发表科研论文等方面存在一定的难度。由于职称晋升的名额是有限的, 因此许多的高职院校要求考核“双师型”教师每年发表的科研论文数量或者负责或者参与课题的数量, 科研考核不合格者给予不同程度的处罚措施, 甚至作为硬性条件之一来评定

收稿日期: 2020-4-30

作者简介: 刘晓晓 (1985—), 女, 湖北当阳人, 研究实习员, 本科, 主要从事思想政治教育、人事管理研究。

职称^[2]。

2. 缺乏有效的激励机制。高职院校对教师缺乏一整套完备的激励机制,特别是对基础课教师的激励不够。容易忽略对基础课教师年龄、心理、职业理想等多方面的差异化分析。同时随着职业生涯发展的不同阶段以及生活条件的变化,教师的个人需要会发生一些本质变化。高职院校如果不能建立多交叉多维度的激励机制体系,再加上单一化、无序化的激励手段,容易造成教师进取动力的缺失。

三、职业生涯发展策略规划

(一) 确立与职业生涯管理相适应的观念、目标

第一,高校组织应当转变思想,统一认识,将高校教师管理的目标从仅关注学校的利益与发展向既关注学校的利益又注重高校教师的全面发展转变;将高校组织的管理风格从“以工作为中心”向着“以人为中心”转变;将高校教师的管理理念从静态的、间断的、不系统的传统人事管理向动态的、连续的、系统的职业生涯管理转变;将教师的管理从事务性的、例行性的活动提高到组织战略性管理活动的高度。高校组织要获得可持续发展,师资是关键,优秀师资的获得一方面可以通过面向社会招聘,但更要注重通过学校来培养。

第二,建立与职业生涯管理相适应的高校组织文化。组织文化是“某一特定组织所独有的、为所有组织成员共同持有的价值、信念、规范、基本假设与行为形态的综合体系。组织文化通常可以通过组织内精神、制度、物质等多方面的要素表现出来,如组织的理念、建立教师培训体系。

(二) 强化职业生涯阶段管理

鉴于职业生涯管理是一项专业性很强的系统工程,因此,对于职业生涯管理实施方略的研究仅仅是提供了一种工具与手段,至于这些工具和手段适合在什么时候、什么情况下运用则需要根据高校教师所处的不同职业生涯阶段进行细致而深入的讨论。对于教师职业生涯发展阶段的研究经历了一个由点到面、从单维到多维、单一方法到多种方法的过程,研究成果不断超越^[3]。但总体而言,他们大都从教师职业生涯的成长过程、并以年龄为基本线索对教师的职业生涯发展阶段进行了划分。笔者将高校教师的职业生涯简单划分为四个阶段,即高校教师职业生涯准备期、职业生涯初期、职业生涯中期和职业生涯后期。由于处于不同职业生涯发展阶段的高校教师具有不同的特点,因而,开展高校教师职业生涯管理也将针对不同的发展阶段,从教师和组织两方面采取与之相应的管理措施。

(三) 开展高校教师的自我评估

职业生涯规划的过程从教师对自己的能力、兴趣、职业生涯需要及其目标的评估开始。高校教师的自我评估过程,实际上是自我暴露和解剖的过程,扬长避短,完善自我。进行自我评价,首先是要了解自己的长处和短处。所谓“自知者智,知人者明”,认识自我并不是一件容易的事。通过经常性的自我反省和自我评价就能认识到自己的缺点和不足,

从而明确努力方向,不断地完善自我。由于教育事业有着业绩成果滞后性的特点,即使努力积极工作,也不会马上显现出来,由于得不到及时反馈,心理上会有一定的挫败感,高职院校还可以建立完善的评价系统来让青年教师获得认可,获得职业满足感。评价体系应以鼓励为主,强化其正向引导作用。例如:高校建立完善的奖惩机制,对于教学成果、业绩突出的青年教师,给予积极正面奖励,将其作为职业生涯进步的重要佐证。健全、积极、正面的奖励体系是推动高校青年基础课教师职业生涯发展强有力的助力,使其能够在完善自己的同时,思维提高、意识进步,更上一层楼。

(四) 完善职业信息辅助支撑系统

职业信息系统是进行职业生涯管理的基础之一。主要涉及三个方面的内容:一是职位需求状况;二是人员供给状况;三是需求和供给的平衡。先要有职位空缺信息和职位要求描述。高校战略调整、教师晋升、离、退休或解雇等,都会使某些职位暂时空缺。通过职位信息系统及时对内发布消息,其他教师便可根据自身的能力及兴趣考虑是否申请该职位,管理人员可根据申请人的条件择优选用。

(五) 自身理念的转变

青年基础课教师在进行职业规划的时候,应当制定详细而周密的学习计划,并且积极参与各种实践活动,在开阔自身视野的同时,能够完善、更新自身的知识结构、素质结构以及能力结构。在实践与学习过程中,还能够积极与外界进行横向交流与跨界沟通,即可以与相同专业的教师探讨教学经验、教学方法、教学技巧、教学资源以及教学理念,还可以学习各行各业专家、骨干的实践经验,从中汲取力量,获得驱动力,让求实、求知、求知的精神促进职业生涯的进步。知识就是力量,经验就是财富,职业生涯的规划这两者缺一不可^[4]。

四、结语

21世纪,我国正处于全面建设小康社会的关键时期。经济社会发展对教育和人才的需求发生了深刻变化。社会迫切需要进一步提高劳动者素质,调整人才培养结构,增加人才的供给。早在“十二五发展规划”中,政府就把“大力发展职业教育”作为我国教育发展的一个重要战略任务。推进社会主义现代化,科技是关键,人才是核心,教育是基础,而教育要发展,关键亦在人才。提高职业教育现代化水平,传承“工匠精神”,迫切要求把加强职业院校基础课教师队伍建设摆在职业教育工作的重要位置。

参考文献:

- [1] 陆畅,等.基于差异化视角的职业生涯规划策略研究[J].中国电力教育,2018(15):12-13.
- [2] 秦屏,龙海.以职业生涯规划管理为导向的绩效考核[J].经济技术协作信息,2019(23)25-26.
- [3] 李文静.高等院校青年教师职业规划探析[J].现代商贸工业,2016(23):145.
- [4] 赵其坤.生涯设计是教师专业发展的现实选择[J].现代文学,2017(4):21.

(责任编辑:李凌峰)