

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

刘志坚, 吴琼

(江西农业工程职业学院, 江西 樟树 331200)

摘要: 专业课青年教师作为高职院校师资队伍中的重要组成部分,其职业成长直接关系高职院校的可持续发展。而职业生涯规划作为专业课青年教师职业成长最基础的一环,理应引起高度关注。从选取样本对高职院校开展专业课青年教师职业生涯规划现状调查出发,分别从教师自身、高职院校和社会公众三个层面作了困境剖析,通过进一步的应用实践,对高职院校专业课青年教师职业生涯规划进行了有益探索。

关键词: 高职院校; 青年教师; 职业生涯规划; 现状调查

doi: 10.3969/j.issn.1006-8554.2017.04.138

0 引言

前清华大学校长梅贻琦老先生曾说“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”诚如所言,高素质的师资队伍是一所高校的脊梁、砥柱所在。同样,是否拥有一支师德高尚、学识渊博、技能精湛的专业教师队伍是高职院校能否做大做强的关键要素。而这其中,首先要求作为后继力量的专业课青年教师要有明确清晰、科学合理的职业生涯规划,且能与学校同呼吸共发展,这不仅是打造高标准专业教师队伍的起点,更是立足点。因此,如何促进专业课青年教师有效规划职业生涯,并实现快速提升,是高职院校内涵建设亟待解决的课题。

1 高职院校专业课青年教师职业生涯规划现状调查

1.1 专业课青年教师的界定

根据教育部、财政部、人力资源社会保障部等五部委《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》(教师[2012]10号)和教育部《关于做好2016年中西部高等学校青年骨干教师国内访问学者选派工作的通知》(教师司函〔2016〕11号)40周岁以下教师称为青年教师。因此,课题组将高职院校专业课青年教师界定为在高职院校从事专业课教学(含专业基础课和专业课)的40周岁以下教师。

1.2 现状调查

为客观把握高职院校专业课青年教师职业规现状,课题组选取了江西省内6所高职院校作为调查样本,其中,国家示范高职院校、省示范高职院校、普通高职院校各2所。受访对象包括一线专业课青年教师、教学管理人员和学校领导。共投放调查问卷300份,收回281份,剔除无效问卷,累计回收有效问卷207份,有效问卷率为69%。

从表1可以看出,参与调查的男性教师与女性教师比例大体相当,其中年龄在35岁以下、拥有不超过5年教龄且处于中级专业技术水平、研究生学历的教师占比较大。高职院校在过去长期外延式、粗放式发展下,大量引进具有本科以上学历的高校毕业生担任专业课教师以满足办学需要。

表1 受访对象基本特征

调查项目	样本特征值	人数(人)	占比(%)
性别	男	101	49
	女	106	51
年龄	35岁以下	132	64
	35~40岁之间	40	19
	40岁以上	35	17
职称	初级	46	22
	中级	110	53
	高级	51	25
教龄	5年以下	122	59
	5~10年之间	46	22
	10年以上	39	19
学历	本科	75	36
	研究生	132	64

表2 受访对象对职业生涯规划的掌握

调查项目	样本特征值	人数(人)	占比(%)
对职业规划知识的了解	很了解	19	9
	一般了解	130	63
	不了解	58	28
是否制定过职业规划	是	87	42
	否	120	58
职业生涯规划路径的选择	专业技术岗	128	62
	行政管理岗	50	24
	其他	29	14

表 2(续)

调查项目	样本特征值	人数(人)	占比(%)
学校是否制定了相应激励政策	是	143	69
	否	64	31
对学校激励政策的了解	很了解	31	15
	一般了解	86	41
	不了解	26	13
	没听说过	64	31
所属学校类型	国家示范	77	37
	省示范	66	32
	普通高职院校	64	31

从表 2 所示调查结果可以发现,72% 的受访对象对职业生涯规划知识有一定的了解,但只有 9% 的受访对象具备娴熟的职业生涯规划知识。在具体实践方面,半数以上的受访对象不曾制定或开展过职业生涯规划,这表明较多受访对象教师职业处于无规划状态。对于未来职业生涯路径选择,超过 60% 以上的受访对象将教师专业发展列为首选。对于相关政策配套,高职院校之间不均衡。国家示范性高职院校和省示范性高职院校为继续保持现有优势,实现从量变到质变的提升和飞跃,争创优质高职院校,从制度上出台了相应的激励措施,对专业课青年教师职业生涯规划给予一定的关注。普通高职院校则由于办学资源相对紧缺,正位于追求规模红利这一初级阶段,往往忽视了对青年教师职业发展的推动。对于学校激励政策的领会与把握,仅有 15% 的受访对象主动了解,41% 的受访对象是通过政策传达或文件下发被动获知,受访对象自身职业生涯规划能动性不强。

综合上述分析表明,高职院校专业课青年教师职业生涯多处于无规划或不合理规划状态,职业生涯规划总体实施情况不容乐观。

2 高职院校专业课青年教师职业生涯规划困境剖析

2.1 专业课青年教师自身存在阻碍

1) 职业生涯规划意识淡薄。部分专业课青年教师在完成了由求学者向职场人的顺利转变,在工作基本得到落实的情况下,对开启新一轮职业生涯规划欠主动,认为可以暂缓或没有必要。此外,少数专业课青年教师对教师这一职业认同感和职业自豪感不强,将高职教师作为次优职业选择,未树立终生从事职业教育的理想和信念,无心规划。

2) 职业生涯规划内在动力缺乏。从宏观视角分析,“社会人”是高职院校专业课青年教师的一大属性。根据生命周期理论,专业课青年教师正处于自立期、新婚期或满巢期当中的某一阶段,受到事业、婚姻、家庭作用的冲击更为强烈。适时其整体特征是对生活充满憧憬、渴望快速成功,期待被尊重,但同时抗压、抗挫折能力较弱,较难抵抗外界因素干扰。根据教育部下发的《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》的文件要求,高职院校师生比不得低于 18:1。据课题组调查,样本高职院校总体上师生比都能符合上述规定,但部分热门专业学生与

专业课教师的比例却居高不下,专业课教师吃紧依旧是高职院校面临的共性问题。另教育部颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(修订)(教政法厅函[2015]55 号)明确提出,专职辅导员数不得少于辅导员总数的 70%,但在调查中,除国家示范性高职院校落实情况较好,其他高职院校均不达标,专业课教师长期兼任辅导员现象较突出。面对工作中将会遇到的教学压力、班级管理压力、科研压力、专业(职业)技能提升压力以及生活中的财务压力等,专业课青年教师在联系收付比后容易产生心理落差和负面情绪,以致于引发工作懈怠,更遑论对职业生涯进行主动定位和规划。

2.2 高职院校重视不够

1) 疏于对专业课青年教师职业生涯规划的管理和帮扶。高职院校更多关注的是专业课青年教师能否迅速适应岗位角色,在职业初期,高职院校一般会引领青年教师职业入门,但对后续的跟踪帮扶和支持往往被忽略了。究其原因,主要在于高职院校并没有真正意识到专业课青年教师与学校之间相辅相成、相互促进的密切联系,未曾将专业课青年教师职业生涯纳入学校整体层面进行统筹规划,教师职业规划与学校发展规划各自为战,彼此协同效应难以发挥。

2) 相关激励机制缺失。当前高职院校所实施的绩效工资分配制度还存在较大改进空间,绩效考核徒有其表,以资历、职称和行政职务为主要参考依据的分配机制未被实质性打破,专业课青年教师在高职院校资源配置中处于劣势地位。

2.3 社会呵护不足

李克强总理在 2016 年政府工作报告中明确提出要培育精益求精的工匠精神,这是工匠精神首次被写入政府工作报告。这意味倡导工匠精神,呼吁匠心归来已被提至国家层面。然而,从“学而优则仕”到“学而优则商”,从“万般皆下品,惟有读书高”到“劳心者治人,劳力者治于人”,传统人才观念仍然占据主流,有技术无地位是工匠的真实写照。工匠精神需要社会呵护,高职教育同样需要呵护。

3 高职院校专业课青年教师职业生涯规划探索实践

一个好的职业生涯规划既要考虑专业课青年教师个人诉求,同时又要结合高职院校办学实际,以实现专业课青年教师个人成长与学校发展相互融合。课题组以所在高职院校为依托进行了试点,在学校的支持下自 2015 年起开展了面向专业课青年教师职业生涯规划探索实践的探索实践,具体做法和措施如下。

1) 新进专业课青年教师入职前,学校组织新教师进行为期不少于半个月的岗前集中培训,将职业生涯规划知识与师德师风、职业教育理论、教科研方法一同纳入培训内容范畴,并通过开展拓展训练、参观校史馆等集体活动,积极培养团结拼搏的团队意识和树立爱校荣校、爱岗敬业的职业价值观。

2) 为弥补新教师在教学环节和专业实践环节上的短板,新教师在正式走上讲台前会有一个学期的过渡期。新教师入职后第一个学期由学校教务处根据专业安排到相应的专业或专业群实验室、实训基地从事实践教学辅助工作,同时要求每周听取同行授课不少于 4 个课时,学期结束时通过上岗考核后方可接受教学任务。各分院或系部对上岗的新教师实施双导师制管理,对导师发放聘任证书。即由 1 名教学经验丰富、教学

素养高的老师作为新教师的教学导师,进行传帮带,如指导青年教师备课、教案编写、教学活动组织等一系列涉及教学环节的工作,并协助和督促做好职业规划;另由1名企业兼职教师作为企业导师,具体负责帮助青年教师提升专业实践技能,实训教学组织,以及引领掌握行业前沿。导师指导青年教师纳入年度考核,折算工作量,指导期限为3年。此外,学校积极邀请知名专家举办新教师职业规划讲座和面对面交流,为青年教师职业规划过程中所遇到的问题诊断把脉,并给出相应解决办法。

3) 针对专业实践能力,学校设立了专业课青年教师企业锻炼专项基金,计划用5年时间使专业课青年教师接受企业轮训2次以上。由各分院在暑期前对专业课青年教师专业技能提升需求先行摸底,根据教师的个人意愿和分院专业发展的需要,再由分院联系企业,组织40周岁以下青年教师下到企业参加为期不少于1个月的暑期顶岗实习,并按照实习企业所处地域,给与教师相应的食宿补助,鼓励教师全身心参与企业的日常生产经营活动。实习结束后,每一位青年教师都必须撰写实习体会与总结,并召开青年教师实习成果汇报会,不仅要求现场汇报,会后还要求参加技能测试,对实习表现优异的青年教师要予以嘉奖。

4) 为保证专业课青年教师暑期企业锻炼效果,实习企业一律由学校和各分院指定,原则上是与青年教师专业相符或相近的企业岗位。分院与企业每天保持信息沟通,并进行不定期抽查。对存在敷衍行为的青年教师,给予通报和绩效扣除,对无正当理由不参与企业实践的青年教师停止安排教学任务。

5) 在职业能力方面,学校积极开展说课、微课、传统教学、信息化教学等教学竞赛和公开课、优质课、每周1次的教研活动、每月1次的教学沙龙以及同专业群教师集体备课等教学活动,为专业课青年教师提供学习同行和相互交流、相互提升的机会。积极鼓励专业课青年教师参加省级或国家级业务培训,如国培、省培计划项目;鼓励青年教师在学校骨干教师或学科带头人的帮扶下,参与申报校级、厅(市)级、省级教科研项目、教学质量工程项目。学校也相应给予一定的配套资金,尤其是在校级项目中拿出70%的比例专门面向青年教师。支持青年教师提升自身的学历、学位,学校出台了青年教师攻读硕(博)士的暂行办法;支持青年教师国际交流,选派了优秀青年教师赴发达国家学习先进的职业教育模式。如澳大利亚TAFE、德

国二元制和美国社区学院等模式。

6) 学校还通过出台师资队伍建设近期规划(1年)和远景规划(5年),以打造“双师型”或“双师素质”教师为基本目标,促进专业课青年教师综合素质、职业素养和职业能力的全面提升。通过开展每学期1次的教学质量考核,每年举办1次教师专业实践能力竞赛,每2年1次的十佳教师、技术能手的评选等活动,考核优秀和符合条件入选的专业课青年教师享受学校特别津贴,并在评优评先、职称(职务)晋升等方面优先。学校还设立了教师指导学生职业技能竞赛专项奖励,以赛促教,激励青年教师专业成长。为适应经济新常态,学校与时俱进,为打造创新创业型师资,出台了支持青年教师创业和企业兼职的暂行办法,所取得创业成绩和科技创新成果等同于教科研成果。为体现按劳分配、按质分配,学校重新制定了薪酬分配方案,将教师教学科研、生产实践、创新创业等工作量化,突出贡献,弱化职称、资历等因素权重,甚至对表现特别优异的专业课青年教师采取低职高聘。

4 结语

通过营造良好的职业生涯规划环境,仅2016年,学校专业课青年教师指导学生参加行业举办的全国性技能大赛获二等奖以上多项,多名专业课青年教师被评为省大学生科技创新与职业技能竞赛优秀指导教师。

参考文献:

- [1] 陈水平,郑洁.高职院校青年教师职业幸福感的困境与出路[J].教育与职业.2013(17).
- [2] 洪霞,汤晓华.校本培训促进高职青年教师专业化发展研究[J].中国职业技术教育.2013(7).
- [3] 杨艳,朱喜霞,秦凤婷.论高职院校教师职业生涯规划与专业发展的深度融合[J].济源职业技术学院学报.2015(4).

本文受2013年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》(JXJG—13—75—1)资助。

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、经济管理。

吴琼(1990—),女,江西抚州人,硕士,助教,研究方向:高职教育、经济管理。