



基于职业生涯规划理论视域下的高职院校青年教师培养路径研究

徐 佳 田 丹

湖南化工职业技术学院 湖南株洲 412004

摘 要: 职业生涯是一个动态的过程,涵盖了一个人的职业岗位经历以及与工作活动相关的整个工作历程。文章从高职院校青年教师培养的现状出发,分析青年教师培养存在的问题,进而提出在职业生涯规划视域下高职院校青年教师培养的路径,以期高职院校青年教师队伍建设提供有价值的参考。

关键词: 职业生涯规划; 青年教师培养路径; 高职院校

一、职业生涯规划理论

美国学者舒伯(1953)根据自己“生涯发展型态研究”的结果,将职业发展分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段。第一阶段——成长阶段(出生—14岁):该阶段个体开始发展自我概念,开始以各种不同的方式表达自己的需要,并且经过对现实世界地不断尝试,修饰自身的角色;第二阶段(15—24岁):——探索阶段。该阶段的青少年,通过学校活动、社会实践活动等开始寻找自己的职业发展目标,并对自身的能力、角色、职业进行初探,在选择职业时具有较大的弹性。第三阶段——建立阶段(25—44岁)。通过上一阶段的尝试,个体会谋求变迁或做其他探索,该阶段较能确定个体在整个事业生涯中属于自己的位置,对自身的职业能力形成较为清晰的认识,职业心态稳固并求上进。第四阶段——维持阶段(45—65岁)。该阶段个体不再从事挑战性较大的工作,转而将主要精力放在维持既有的成就与地位上,同时,指导新人并接受新人的挑战。第四个阶段——职业衰退阶段(65岁以后)。该阶段由于生理及心理机能的衰退,个体不得不面对现实从积极参与到隐退。这一阶段个体往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足自身需求。

在高职院校的管理过程中,可以利用职业生涯规划理论剖析教师在不同年龄阶段即不同职业生涯阶段所具有的特点,积极搭建青年教师发展平台,帮助青年教师实现职业生涯发展。

二、高职院校青年教师培养存在的问题

(一) 职业素养有待提升

首先,青年教师思想政治素质不高。高职院校青年教师大部分都毕业于高等学府,知识储备量丰富,专业水平较高,但是这部分人群由于疏于对政治理论知识的学习,思想政治素养不高,个人世界观、价值观容易发生偏差。而且,部分青年教师恃才而傲,较为看重自身的专业技能和科研能力,缺乏团队合作精神,集体意识淡薄,习惯于单打独斗,难以融入集体之中。第二,承担较大的心理压力。由于青年教师缺乏社会工作经验,对于人际关系处理往往容易引发心理问题,出现焦虑、烦躁等负面情绪,影响青年教师的正常生活和工作。第三,敬业精神不足。部分青年教师对于教师职业特殊性的认知尚浅,缺乏责任感和使命感,不注重自身师德修养的学习,在学生面前做不到以身作则、标榜示范的作用。

(二) 能力培养缺乏系统化

首先,高职院校教青年教师大部分不是毕业于师范类院校,没有接受过系统的教育理论及教学方法论的学习,课堂教学设计简单而乏味,不能有效的激发学生的课程学习兴趣,教学质量有待提高。同时,由于课程教学内容具有重复性的特点,部分青年教师出于自身的惰性,只求完成教学任务,不求创新与改进,教学水平难以得到提升。其次,高职院校对新进教师组织的岗前培训由于时间较短,培训内容缺乏系统化,对于青年教师师德修养及教学方式、创新意识的培养明显不足,这也就导致了部分青年教师自身专业水平较高,但是课堂教学效果却差强人意的现象。

(三) 保障体系不到位

首先,在市场经济环境下,部分青年教师容易被物欲所左右,唯利是图,不能静下心来研究教学。分析其原因,主要是由于高职院校的激励机制不完善和管理制度老旧所导致。第二,部分高职院校青年教师培养机制不健全,培养方式陈旧,培养成效甚微。第三,教育资源分配不平衡。由于高职院校投入青年教师培养的经费不足,教育资源多集中在小部分骨干青年教师群体,忽视了占据较大比例的其他青年教师的培养,导致青年教师发展的不平衡,同时,部分有潜力的青年教师也失去了上升的空间和发展的平台。

三、职业生涯规划视域下高职院校青年教师培养的路径

(一) 加强青年教师职业素养的培养

一是加强青年教师思想政治教育。高职院校应组织和引导广大青年教师自觉学习党的理论方针政策,以习近平总书记中国特色社会主义思想作为行动指南,时刻保持思想上的先进性和纯洁性。同时,加强党内作风建设,帮助青年教师树立正确的人生观、世界观和价值观,防止杜绝教育贪污腐化行为,营造优良的师德师风环境。二是注重青年教师心理问题的疏导。青年教师由于刚步入社会,同时面临工作和生活的双重考验,容易出现各种心理问题。高职院校应多组织青年教师开展各类文体活动,增强青年教师的归属感,增进彼此之间感情,增加团队凝聚力;同时,可以聘请专业心理人员对青年教师进行团队心理辅导,教授调节心理压力的方法,帮助青年教师身心健康成长。三是充分调动青年教师的工作积极性。首先,根据职业生涯发展理论,结合青年教师自身的特点,帮助教师制定职业发展目标,激发青年教师的主观能动性,发挥其最大潜能。其次,利用青年教师高学历、爱挑战的特点,安排青年教师参与学院重点项目建设工作,培养提升青年教师的职业价值和职业认同感。

(二) 培养提升青年教师的综合素质

一是加强业务能力的培养。首先,高职院校可以组织开展教育理论的专项培训,强化青年教师教育理论学习的意识,掌握教育教学方法的相关知识;其次,高职院校应积极搭建青年教师交流学习的平台。通过开展各类教研教改活动,加强青年教师之间的交流与沟通,相互学习,取长补短,实现青年教师群体的共同进步。二是注重科研能力的提升。青年教师是高职院校的高学历人群,其科研潜力不可小觑。首先,高职院校可加大学校科研经费的投入,为青年教师搭建良好的科研平台,并从政策和经费上给予保障,鼓励青年教师积极参与科研工作,创新思路,多出成果;其次,学校应积极鼓励青年教师参与国内外学术研讨会,了解当前科技发展趋势,努力学习,将专业课程内容拓展到相关课外知识的学习及前沿技术的了解,提高课堂教学质量;最后,还可以组织青年科研团队参与校企共建科研项目,培养和提升青年教师的科研能力。三是加强创新能力的培养。师资队伍是学校发展的基石,青年教师是师资队伍中的新鲜血液,具有强大的生命力和创造力。高职院校应给予青年教师教学创新的平台,支持青年教师进行教学改革及创

新活动,充分激发青年教师的教学改革热情,发挥青年教师的创造力。

(三) 健全和完善保障体系

一是为青年教师制定科学的职业规划。帮助青年教师明确自身所处职业阶段的特点,确立正确的职业目标,积极培养青年教师的职业认同感和集体归属感。二是不断加强校园文化建设。和谐、民主、公平的校园文化环境有助于青年教师的健康成长,同时,这种和谐、民主的校园氛围有利于凝聚人心,提高青年教师对学校的认同感,培养青年教师爱校如家的积极情感,并且使青年教师可以更好的施展自己的才华与专业技能,积极参与到学校的教学和科研工作中,更快地适应学校环境和新的团体,从而更好的履行自己的岗位职责。三是建立科学合理的培养体系。根据青年教师职业发展阶段的特点,高职院校应制订科学合理的培养体系,依照岗位职责,采取不同形式的教育和培养方式。其次,高职院校应适当提高青年教师校外进修的经费投入,鼓励青年教师积极参与校外专业进修、学历提升及企业实践锻炼,提升个人价值,实现自我发展;四是完善考核评价体系和激励机制。高职院校应不断完善考核评价体系,培养青年教师积极进取的自我发展意识,并将考核结果纳入个人绩效考核和年度考核;同时,建立相关的激励机制,

在全校范围内表彰优秀青年教师,树立标杆,形成你追我赶的良性竞争的积极向上的工作氛围。五是加大青年教师培养的经费投入。培养经费是提升青年教师培养成效的重要物质保障,青年教师是学校发展的生力军,也是未来师资队伍的重要组成部分,加大经费投入用于青年教师的培养,是保证学校长远发展的重要举措,同时也是实现青年教师自我成长及职业生涯健康发展的重要保障。

参考文献:

- [1] 李娟,孟月丽.基于 ERG 理论的高职院校青年教师培养归属感研究[J].焦作大学学报,2018(04).
- [2] 范宏宇.应用型本科院校青年教师教学能力提升机制探析[J].教育与职业,2017(19).
- [3] 叶志娟.高职院校青年教师培养的重点与路径选择[J].文教资料,2017(29).
- [4] 吴烨.高职院校青年教师发展需求与发展路径研究[J].黑龙江教育学院学报,2017,(09).
- [5] 李红丹.高职院校青年教师职业认同研究[D].天津大学,2017.

作者简介:徐佳,女,硕士,湖南化工职业技术学院讲师,综合办主任,研究方向:职业技术教育。

(上接第 50 页)

(四) 分组竞赛

分组竞赛是一种通过由学生分组解决问题来影响学习效果的方法。第一步,老师准备好学习或研究的问题;第二步,学生分为两个相互竞争团队,通过集体的努力,各自给出自己的工艺方案;第三步,相互审查评比,召开总结会议,老师对胜出的团队给予表扬支持。这种方法用于实践类课程教学是最有效的,比如情报收集,工艺研究,设计创意和应用型项目等。

分组竞赛法能提供高度灵活的,富有成效的课程教学。通过该方法的实施,能帮助学生发展规划、设计方面的技能,使学生解决问题的思路更加清晰,在未来的实践工作中能更灵活高效地解决复杂专业问题。

(五) 隐喻游戏

隐喻游戏作为一种教学方法,旨在开发学生新的行动能力和改变不恰当的行为态度。一个隐喻游戏设定的主要目标是在给定的隐喻中找到解决问题的新方法。学生们根据选择的隐喻,深入研究问题的背景,找到解决问题的办法和确定实施方案。当游戏结束时,集体讨论并得出有效的解决方案,并将它应用到实践工作中去。

这种教学形式有助于激活学生的创新能力,以全新的方式看待专业情境,打破陈规。使用隐喻游戏来教学,能减轻学生在解决问题过程中的焦虑,便于学生独立地思考问题,培养学生的创造力。谚语、故事、寓言、传说等都可成为未来职业问题的隐喻。

(六) 行动学习法

行动学习法是指通过实践行动掌握知识与技能。在职业教育领域,行动学习法越来越受到大家的关注,主要是因为这种方法能给学生提供更宽阔的自主学习环境。在实践类课程的教学过程中使用这种方法是最有效的。

该方法通过让学生在在一个小组里完成作业任务来实现。小组成员在共同解决一个问题(主要是实践项目)的过程中,各

自给出完整的解决方案,并证明自己方法的正确性,结果以实践报告形式呈现给老师。为保证评价客观,评审组应由多名教师组成,讨论每位同学的成果,并选出优胜者。如果在学生实习期间使用这种教学方法,就可以从具体的实践中寻求解决专业问题的方法,最大限度地发挥这种教学方法的潜力。

学生参与行动学习法教学活动时,既要与小组其他成员进行合作,又要对自己的工作负责,进行这方面的能力训练对专业能力的构成有积极的影响。

三、总结

通过对常用互动教学方法的讨论,我们发现当学生主动积极地参与到学习过程中时,老师的角色发生了变化,由被动传授知识的教书匠转变为课程的开发者,教学活动的组织者和协调者。老师组织的教学活动越接近于实际工作情境,越有利于发展学生的综合专业能力,有利于培养出适合未来工作的专业人才。

参考文献:

- [1] 邢菊.基于能力本位的职业教育人才培养模式构想[J].教育与职业,2013(11):109-110.
- [2] 周建松,盛健.高等职业教育教学创新与实践成效[M].杭州:浙江工商大学出版社,2015.
- [3] 王婀娜, [德] 舒尔茨.德国职业教育教学法之理论与案例[M].北京:人民日报出版社,2016.
- [4] 黄艾,祝志勇.基于慕课的“五学六位”职教园林专业课程教学改革与实践[J].职教论坛,2014(12):75-79.
- [5] 姚芳,孙岳明.热分析仪器实验教学实践[J].实验技术与管理,2014(12):162-165.
- [6] 曹俊明.职业教育互动教学模式初探[J].成人教育,2014(1):92-94.
- 基金项目:江苏省高等职业教育高水平骨干专业建设项目(苏教高(2017)17号,序号62)

* 通讯作者:樊明龙。