

高职院校青年专业教师职业生涯规划探析*

王志华,马茹君,贺应龙

(安徽医学高等专科学校,安徽 合肥 230601)

摘 要:高职院校青年专业教师职业生涯的科学规划与发展,是高职院校职业教育基础能力建设和人才培养工作水平持续提升的重要保证之一。该文以职业生涯规划基本理论为指导,探析了高职院校青年专业教师职业生涯规划目标设置、差距查找、规划书制订,并对高职青年专业教师职业生涯规划活动提出建议。

关键词:高职院校;青年教师;职业生涯规划;探析

中图分类号:G710 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-7974(2013)02-0141-03

青年教师在高职院校教师队伍中所占比例较大,2009年宁波市高职院校调查情况显示,40岁以下青年教师占所有教师比例基本在70%以上^[1]。高职院校青年专业教师,肩负着推动高等职业教育科学发展的重任,其职业生涯的科学规划与发展,是高职院校职业教育基础能力建设和人才培养工作水平持续提升的重要保证之一。本文以职业生涯规划基本理论为指导,初步探析高职院校青年专业教师自我职业生涯规划与管理,以期对高职院校青年专业教师在职业生涯发展中“少走弯路”、赢得岗位提升机会有所借鉴。

1 科学设置职业生涯目标

1.1 和谐配合院校管理,双主线设置个人职业目标

目标设置是职业生涯规划的关键环节。职业生涯管理,在理论上分成组织职业生涯管理和自我职业生涯管理,个人与组织进行职业生涯管理有一个相互需要、配合发展的内在逻辑关系,美国的雪恩教授(Schein, 1978)对此进行了比较系统的阐述,而且,在组织中,组织职业生涯管理居于主导地位^[2]。根据上述理论,受聘高职院校专业教师岗位的青年教师,其任何职业生涯规划都会受到院校管理的约束,个人职业目标的确立,必须坚持个人发展与院校发展紧密结合,实现“双赢”。总体上,需要围绕双主线设置个人职业目标:一条主线体现院校管理要求,即持续提升人岗匹配的职业教育素质能力,另一条主线体现自我价值持续实现要求,即赢得专业技术职务晋升和职业发展的机会。围绕双主线设置职业生涯目标,在事业单位人事制度改革推行岗位设置管理的新

形势下,显得更加必要。

1.2 瞄准职称晋升与岗位聘用要求,分阶段设置职业目标

职称晋升与岗位聘用是教师职业生涯发展必须面对的现实问题。明确了职业生涯目标设置的基本思路,即可按助教—讲师—副教授—教授这一教师专业技术职务晋升路径及其要求,设置奠基长远发展的阶段性职业生涯目标。同时,结合院校岗位聘用管理文件,瞄准上一等级、或上上一个等级的专业技术教师岗位资格条件和主要职责任务,细化素质能力发展目标,有目的地提升职业竞争力,准备条件竞聘更高等级岗位,以便在专业建设和人才培养中承担更大责任,发挥更多作用。

1.3 结合实际,合理设置职业目标

职业生涯目标有两个基本属性:明确度和难度,而且,研究表明,人们对于明确的、有挑战性的目标完成得最好^[3]。根据萨柏的“生涯彩虹图”理论,生涯发展阶段与角色彼此间相互影响。青年教师作为社会人、单位人、家庭人角色综合体,职业生涯发展受到个人和环境多种因素综合影响,需要结合实际影响因素,合理调整职业生涯规划早期、中期目标,在兼顾单位工作与社会、家庭生活的基础上,设置具有一定挑战性的明确目标。

2 准确查找职业生涯发展差距

所谓差距,是距离某种标准的差别程度。查找职业发展差距,就是针对职业发展环境因素及其标准要求,结合自身条件和所设置的长远与阶段性职业生涯目标,查找差别的内容及其差别程度。

* 收稿日期:2012-12-02

作者简介:王志华(1967-),安徽肥西人,副研究馆员;马茹君(1981-),女,安徽五河人,讲师;贺应龙(1972-),安徽宿松人,硕士,副教授。

2.1 查找差距的主要依据

(1)院校所属地政府教育主管部门制发的高职高专院校教师专业技术职务资格条件。一般包括基本素质要求(思想道德、职业资格准入、学历、外语水平、计算机应用能力、继续教育等),以及专业素质要求(教育教学、企业实践、教研科研、社会服务等能力及其业绩量化标准),可针对职称晋升目标对素质和能力的要求来查找差距。

(2)所在院校岗位聘用管理文件。教师岗位的聘用管理,一般包括专业技术教师各等级岗位资格条件、主要职责任务、岗位绩效考核标准。从职业生涯发展角度说,可针对上一等级、或上上一个等级的岗位聘用要求来查找差距。

(3)专业教学团队中所承担的职责任务。专业教学团队成员所承担的职责任务具有结构性特征,因此团队教师应当具备相应的结构性能力素质。要求从承担团队分工职责和期望承担较大责任两个方面来查找差距。

(4)院校师资队伍建设和教学和科研管理、质量工程建设项目管理的规章制度。这些制度,从推进院校内涵建设、促进教师素质能力提升出发,设计了组织管理的目标、要求、措施,明确了教师职业发展的途径、机会,构建了激励与约束机制,因此,不仅是查找差距的依据,也是教师职业生涯规划目标实施的指南与路径。

(5)国家关于职业教育发展、高职院校教师队伍建设的政策文件。相对于上述依据,这些是宏观层面的依据。不谋全局者,不足以谋一域。职业生涯规划作为一项谋划活动,依据国家政策,有助于查找职业教育思想理念、高职专业教师服务经济社会发展能力、岗位工作在技能型人才培养中的作用与社会需要之间的差距等。

2.2 查找差距的主要范围与内容

(1)资格条件。主要包括职业资格和学历学位。取得高等学校教师资格证书是青年教师入职即需要解决的问题,需要查找其申办的条件与程序要求。提升学历层次是高职青年教师职业生涯规划的重要子目标,目前高职院校教师学历结构以本科(占50.34%)和硕士研究生(占46.28%)学历为主^[4],这个结构不符合高职教育下一步发展的要求,也不利于青年教师保持在职业竞争中的优势。

(2)符合高职教育要求的教育教学能力。能力分为一般能力和特殊能力。实践教学是高等职业教育提高教学质量的一个重要特点,高职院校校均实践教学课时比重近50%,教学中强调“教、学、做”一体化。因此,作为高职院校的青年专业教师,不仅要具备高等学校教师的一般教育教学能力,还要高度重视发展实践教学能力这一高职教师的特殊能力。比如,助教和低年资讲师有能力突破讲授法为主的传统教学模式,专业教学能力、教学手段和方法与高职人才培养模式转型相适应。高年资讲师和副教授有能力追踪产业发展与技术进步,实施工学结合人才培养模式改革,构建以岗位能力和职业素质为核心的课程体系;基于现代信息技术开发虚拟生产过程、工艺流程等数字化教程与教学平台;深化校企合作,整合利用社会与企业的人力、设施等资源支持专业特色建

设、人才培养等。

(3)企业实践能力。据调查,高职院校专任教师中,毕业后直接任教及由其他高校调入的占总数的82.1%,而真正来源于企事业单位实际工作岗位的教师只占总数的15.6%^[5]。因此,专业教师企业实践能力薄弱是高职院校亟待解决的现实问题。作为国家建设现代职业教育体系的措施之一,教育部将研究制定《职业院校教师企业实践规定》^[6]。高职青年教师职业生涯规划中,需要结合职称晋升文件、院校管理制度、教育部要求等,查找企业实践能力发展标准,向着“双师型”教师发展努力。

(4)教研科研与社会服务能力。这两方面的能力,是高职教师在培养人才、科学研究、社会服务中发挥作用的重要能力要求,也是需要着力强化的能力。在教科研方面,高职院校青年教师一般应具备参与和完成课题组分工任务的能力、挑选论证课题的能力、搜集和处理信息的能力、较强的论文撰写能力、独立策划与操作实践的素质与能力、开放的创新能力和组织科研活动的能力^[7],参与或主持课题、发表论文、获得教科研奖励与成果的数量与类别,是检验教研科研能力差距的重要标准。为企业发展提供研发服务,参与或主持完成企业、事业单位技术开发、咨询、服务以及科技成果转化、推广、应用等项目,其项目数量,或经费额度、社会经济效益,是检验高职教师社会服务能力发展的重要参考依据。

(5)高职教师职业认知。职业认知是职业生涯决策的前提,首先有利于按轻重缓急设置职业生涯的阶段性和其子目标与计划任务;其次是随着职业认知程度的深入,有利于从宏观上审视职业生涯规划的可性、适时性、前瞻性;再次是深度职业认知有利于树立科学的职业理想、信念与理念。职业认知的典型方式有阅读、参观、访谈、实践、职业知识竞赛等。什么是高职教育?为什么要发展高职教育?如何科学发展高职教育?高职阶段教师的素质能力要求是什么?高职教育的特色特点是什么?国内外职业教育发展的形势及其比较差异是什么?等等,都是高职青年教师开展职业生涯规划时需要认知的重要内容,也是职业差距必须查找的内容。

3 精心制订职业生涯规划书并付诸行动

3.1 订立职业生涯规划的“时间表”与“路线图”

在目标设置、差距查找的基础上,以助教、讲师、副教授、教授,以及专业技术教师岗位等级为表格纵向项目,以人岗匹配的教育教学素质能力,以及资格条件、符合高职教育要求的教育教学能力、企业实践能力、教研科研与社会服务能力、高职教师职业认知为表格横向项目,项目纵横交叉表格内编列职业生涯规划的计划任务及其实施的措施、途径、完成时间、业绩量化指标与可考核的质量标准(如发表论文的期刊类别),再进一步分析主客观两个方面对于达成目标的积极力量与制约因素,拟定应对的策略,一份简洁的教师职业生涯规划书即初步形成。

3.2 自我加压

从职业生涯发展阶段理论看,青年教师的职业生涯规划

属于早期与中期职业生涯,前文已经提到,“人们对于明确的、有挑战性的目标完成得最好”,因此,青年教师需要发扬敢于挑战困难的精神,在职业生涯目标设置、计划任务确定及其完成的时间方面,勇于自我加压,又好又快地构建符合职业教育特点的教书育人、科学研究、社会服务、企业实践等素质与能力,为实现职业生涯规划的长远目标打下坚实的基础,最终成为“行业影响大、专业化水平高、科研和社会服务能力强”的高职教育专业带头人。

3.3 强化职业生涯规划管理

计划贵在落实执行。根据帕累托原则,生活中80%的活动几乎源于20%的活动。据此,职业生涯规划管理中,要贯彻重要且紧急的事情必须立即去做的原则,强化有效时间管理。同时,在规划管理中,还要适时反思计划执行中的问题,兼顾目标调整与阻力化解,优化职业生涯管理。

4 高职青年专业教师职业生涯规划活动的几点建议

4.1 注重加强学习

首先是加强政策与管理制度学习。青年专业教师对政策与制度学习的热情不高是一个普遍现象,这不利于了解职场“舞台规则”。既然相对于个人职业生涯管理,组织职业生涯管理居于主导地位,那么,我们就十分有必要学习和掌握国家发展职业教育的政策与院校的管理制度,按照政策精神和制度要求,制订和优化职业生涯规划,使自我发展与院校发展相融合,使职业教育教学能力的提升与职业教育发展形势相适应。其次是职业教育理论的学习,从而科学深入地认知职业,有针对性地构建自身素质与能力。再次是学习掌握一些职业生涯规划的理论与技术方法知识,用科学理论指导职业生涯规划活动。

4.2 积极争取朋友指导

着重争取四类朋友的指导:一是院校教学、师资、科研管理部门领导,他们具有较高的政策水平和丰富的管理经验,对教师素质能力发展有着较为深入的理性思考,对青年教师

职业生涯规划目标设置的合理性、职业发展路径的可行性等,能提出指导性意见;二是所在系部领导及专业教学团队负责人与师长,他们积累了丰富的职业生涯发展经验,在专业教学团队建设、专业建设、专业人才培养方案改革和高素质技能型人才培养等方面,走过了很多探索道路,值得青年教师借鉴与参考;三是行业企业的行家里手,他们深入了解专业学生主要就业岗位(群)、技术创新等对于员工素质能力的要求,对青年教师企业实践、提高实践教学能力、寻求校企合作的机会等能提供有益的指导与帮助;四是高职教育权威杂志与网站,这是青年教师认知职业教育的平台、跟踪掌握职业教育发展前沿的导师、了解社会需要的窗口。

4.3 紧紧围绕职业教育素质能力提升规划职业生涯

高职教育培养的人才应当符合社会需要,是衡量职业教育质量的根本标准之一。高职青年教师职称晋升不能是职业生涯发展的最终落脚点,高职青年专业教师教书育人、科学研究、社会服务工作的最大价值最终体现在高素质技能型人才的培养上,因此,发展自身的职业教育素质能力,应当是高职青年专业教师职业生涯规划与发展的灵魂。

参考文献:

- [1]宋嵘嵘.高职院校青年教师科研能力培养与提升的策略探析[J].职教论坛,2009(11):23-26.
- [2][3]龙立荣,李晔.职业生涯管理[M].北京:中国纺织出版社,2003:1
- [4]高玉平,魏少峰.湖北高职院校青年教师队伍现状探析[J].职业教育研究,2011(9):62-63.
- [5]王林洲.广东高职院校双师型教师队伍现状调查报告[J].广州城市职业技术学院学报,2012,6(2):75-79.
- [6]鲁昕.适应需求改革创新努力提高职业教育服务国家战略的能力——在2012年度全国职业教育与成人教育工作会议上的讲话[EB/OL].<http://gims.gdlt.edu.cn/gkcms/2012/1109/533.shtml>/2012-11-09.
- [7]张转玲.加强高职教师队伍科研创新能力的探讨[J].职教论坛,2012(11):83-84.

(责任编辑:文章)

Career Planning Analysis of Vocational Colleges' Young Professional Teachers

WANG Zhi-hua, MA Ru-jun, HE Ying-long
(Anhui Medical College, Hefei, Anhui 230601, China)

Abstract: Scientific career planning and development of vocational colleges' young professional teachers, is one of the important guarantee for basic capacity building of vocational colleges' vocational education and the sustainable improvement of personnel training working level. In this paper, based on the basic theories of career planning, analyzing the goal setting, finding the gap, the formulation of strategic plan on the career planning for vocational colleges' young professional teachers, and proposing some recommendations.

Key words: vocational college; young teacher; career planning; analysis