

高职院校青年教师职业生涯规划管理的现状与路径研究

谢佳佳

重庆工商职业学院, 重庆 400052

摘要: 建设高质量职业教育教师队伍, 青年教师是中坚力量, 青年教师队伍的建设离不开教师职业生涯规划管理, 教师个人发展关系到教师队伍整体素质的提高。文章从高职院校青年教师职业生涯规划管理的意义分析了合理的职业生涯规划管理对青年教师至关重要。指出了青年教师职业生涯规划管理目前的现状, 最后, 从高职院校及青年教师这两个层面提出了青年教师职业生涯规划管理的路径建议, 供青年教师们参考借鉴。

关键词: 高职院校; 青年教师; 职业生涯规划管理

中图分类号: G640

根据中国职业规划师协会定义: 所谓职业生涯, 是指人的一生中的职业历程。职业生涯不仅表示职业工作时间的长短, 而且包含着职业变更与发展的经历和过程, 包括从事何种职业、职业发展的阶段、职业的转换、职务的晋升等具体内容。现如今, 青年教师职业生涯规划是一个较为热门的议题, 它涉及到青年教师的成长与发展、职业获得感满足感、学生教育质量、职业稳定性、社会影响力、实现教育公平、教育教学改革以及学校各项事业的高质量发展等多个方面。

党的二十大报告提出“要加快建设国家战略人才力量, 努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才”。近年来, 党和国家先后出台了《国家职业教育改革实施方案》《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》等一系列文件, 强调要加强职业教育教师队伍建设, 促进职业教育高质量发展。建设高质量职业教育教师队伍, 青年教师是中坚力量, 也是职业教育师资队伍的新鲜血液, 是职业教育发展的希望。青年教师队伍的建设离不开教师职业生涯规划管理, 教师个人发展关系到教师队伍整体素质的提高。

每个人都希望自己的职业生涯能够少走弯路, 青年教师也不例外。青年职业生涯规划管理是个人对自己一生的职业生活做出安排、计划的行为过程。正所谓“凡是预则立, 不预则废。”青年教师通过自我评估、设定职业目标、制定计划、发掘潜能、掌握教育行业信息、增强竞争力、实现职业规划和持续自我评估和

调整, 可以更好地规划自己的职业生涯, 提升自己的专业水平和实现个人发展^[1]。

有效的职业生涯规划使教师心中有了明确的奋斗目标, 能够理性地审视自己, 思考自己该如何发展, 不仅使教师有了成长的紧迫感, 更有了不断进取的不竭动力, 从根本上推动了教师专业水平的发展。

1 青年教师职业生涯规划的意义

1.1 促进教师个人成长与发展

职业生涯规划管理必须知己之长短、知环境之利弊。因此, 青年教师规划职业生涯的过程就是一个不断认识自我、认识环境、扬长避短的过程。这个过程有利于青年教师对自己的优势和劣势进行深入的调查, 细致地分析研究, 从而客观、准确地了解自己的实力, 同时, 也有利于自己对职业世界的现状与发展趋势有一个清醒的认识。职业生涯规划管理的目的不只是协助个人达到和实现个人目标, 也能帮助个人真正了解自己, 并且进一步详细评估内外环境的优劣, 在“衡外情、量己力”的情形下, 设计出合理且可行的职业生涯规划, 选择合适的职业和职务^[2-3]。

1.2 有助于稳定青年教师队伍

合理的职业生涯规划管理对于教师的职业稳定性、获得职业满足感具有重要作用。青年教师通过规划, 可以明确自己的职业目标和实施策略, 避免职业迷茫和无所适从, 当教师致力于实现自己的职业目标时, 会发现自己的工作具有挑战性和意义, 不仅能提高教师的工作积极性, 让教师形成适宜的职业生涯观, 认识到教师职业生涯是一个动态、连续发展的过程, 将自身教师专业能力的发展与教师职业生涯规划相统一,

将职业生涯与生活相统一^[4-5]。也有助于增强教师的职业安全感,降低职业倦怠感,帮助教师认清教师专业发展过程中各个阶段的任务与困难,了解职业生涯不是一帆风顺的,而是具有挑战性的,做好心理准备与专业准备,使其有更多的精力和热情投入到教育事业中,在工作中展现出高度的敬业精神和良好的职业道德,从而走出职业倦怠困境,推动学校与教育系统的发展。

1.3 提升人才培养质量

青年教师职业生涯规划管理对学生教育质量具有积极的影响。当教师关注个人成长与发展、专注研究职业教育教学的规律和方法,获得职业满足感时,不仅能提高自身专业水平,还可以通过自己的教学实践和学术研究,提高自己的教学质量。一个具备专业素养青年教师能更好地引导学生成长,推动学生实现教育目标。有助于提高学生的学业成绩,有利于培养学生的综合素质和创造力。一个有良好职业生涯规划管理的青年教师为社会提供有价值的贡献,他们的专业知识和技能对于培养社会所需的人才、推动社会进步和发展具有重要作用。

2 高职院校青年教师职业生涯的规划现状

2.1 高职院校还未形成职业生涯规划管理指导体系

虽然现在各高职院校已认识到职业生涯规划管理对教师成长发展的重要性,制定了《关于加强教职工职业生涯规划的指导意见》,但大多数高职院校在青年教师培养方面没有建立起系统完善科学的职业生涯规划指导框架体系,忽略了专业人员或资深教师的对青年教师这方面的指导。当前,部分院校在青年教师入职初期会指定一名资深教师作为指导教师,以“传、帮、带”形式指导青年教师熟悉各项工作,指导其制定职业生涯规划书、教学教研能力提升、教师社会实践等活动,但是这种所谓的指导缺乏有效的监督和动力机制,在青年教师职业生涯发展管理过程中没有完全起到跟进、辅导、协助和修正的作用,导致难以达到预期效果。

2.2 青年教师职业生涯规划管理意识较模糊

一是管理意识淡薄。高职院校青年教师目前存在职业生涯规划管理意识淡薄、职业发展目标不清晰的

现实情况。许多高职院校青年教师,可能刚刚开始承担教学任务,还在逐步适应教师角色,寻找合适的、个性化的教学风格和策略,需要对自己的兴趣、价值观和能力、擅长的领域进行深入了解,个人的职业方向、职业定位和发展路径正在探索。高职院校青年教师刚踏入教育事业,对工作充满热情,干劲十足,也渴望在教育事业中发挥自己的作用和价值,但也还存在着职业发展目标不明确、缺乏长期的规划、忽视专业领域的发展、自我提升意识淡薄等问题。

二是职业定位不准确。一些青年教师对自身的职业目标缺乏清晰的认识,存在自己的发展方向和目标不明确、目标不切实际等情况,对自身职业定位不准。且部分青年教师不能根据周围环境调整自身的发展目标和实现路径。部分青年教师虽已制定职业生涯规划书,但也存在没有根据国家职业教育改革新要求、学校阶段发展新目标、机构职能新变化以及青年教师在职业发展不同阶段的自我需求,进行动态调整和完善职业生涯规划。

三是规划方式方法有待提升。有的青年教师教师认识到了职业生涯规划管理的重要性,但是对职业生涯规划管理的方式方法掌握不足。如有的教师在入职初期会仔细规划自己的职业生涯,但经过一段时间后发现自己的收获并不理想,或因时间太短看不到职业发展的气色增加挫败感;有的教师在职业发展中取得了一些成就,但青年教师职业规划和人生价值观的认知存在着个体差异,都有自己独特的理解和追求,从现有经验提炼可迁移知识难度较大。此外,职业生涯规划管理涉及对自身知识状况、能力状况、个性特长评估、环境评估等各个方面,可以运用如MIBI职业性格测试、SWOT分析法、案例分析法等方法,但由于部分青年教师未掌握这些分析方法,不善用这些方式方法,导致自己的职业生涯规划书撰写的不够严谨,不够全面,不够深入。

3 青年教师职业生涯规划管理的路径

3.1 完善青年教师职业生涯规划管理体制机制

学校应完善青年教师职业生涯规划管理体制机制,构建规范化、常态化的教职工职业生涯规划体系,逐步建立健全教职工职业生涯规划工作体系和条件保障措施,形成长效机制,通过建立青年教师职业生涯成长档案、提供专业知识技能、综合素质等方面的系统

培训、开展专业、课程等团队建设等,指导青年教师思考当前他所处职业生涯的位置、在学校内部可能的晋升与其规划是否匹配,正确识别其技能胜任能力的条件,评估个人的职业发展规划与当前所处的环境以及可能获得的资源是否匹配,青年教师个人的职业发展目标与学校长远发展方向的有机融合,制定出未来的发展规划。

学校要对青年教师的职业生涯发展规划进行总体和方向性的指导,以帮助他们更好地适应职业教育的发展。可以将青年教师职业生涯规划管理目标与年度考核相结合,为青年教师提供职业发展支持,帮助青年教师制定《高职院校青年教师职业生涯规划管理表》,组织青年教师每年定期填写对照检查,持续跟进。在职业生涯规划指导过程中,学校要更加有效开发人力资源,激发人力资源活力,实现组织效能和人才效益最大化,学校和青年教师职业生涯发展的双赢。

3.2 科学规划个人职业发展路径

一是做好自我评估。职业生涯规划的目的不仅是协助个人达到和实现个人目标,还能帮助个人真正了解自己。准确认识自己、熟悉自己、了解自己,因为只有认识了自己才能了解自己的优势和不足,才能调整发展方向对自己的职业作出正确的选择,才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线。做好自我评估,包括自己的喜好、特长、性格、学识、教学、教研、管理、思想素质、教学技能等诸多方面以及社会中的自我等等,有利于自己对职业世界的现状与发展趋势有一个清醒的认识,并且进一步详细评估内外环境的优劣,在“衡外情、量己力”的情形下,设计出合理且可行的职业生涯规划。

二是明确发展目标。追求目标是成功的保证,正如英国塞缪尔·斯迈尔斯所说:“在每一种的追求中,作为成功之保证的与其说是卓越的才能,不如说是追求目标。如果一个人下定决心去做某件事情,他就会凭借这种决心的力量,跨越前进中的层层障碍;他不会动摇成功的信念,他能够坚强地在困境中站起,肩负起自己的责任,接受生命的挑战,朝着目标走去,最后终能获得美满且幸福的人生。”青年教师要进一步熟悉环境和岗位特点,牢固树立岗位成才意识,将本单位发展规划目标与自身能力特点相结合,个人的发展目标必须服从于学校的总体规划、专业的发展方向

和人才培养目标,在确定个人发展目标时必须考虑学校和二级单位对教师的要求。青年教师需结合个人实际制定阶段性的职业规划,包括长期规划、短期规划、近期规划,这三个阶段性目标有内在的关联性、递进性和时间上的连续性。其次,制定实现目标的计划,包括时间表、资源需求及实施步骤等,将远大的整体性的目标通过阶段性的实现,从而推动职业生涯规划总体目标的实现。青年教师要科学规划个人职业发展路径,促进个人与组织的协同发展。

三是认清周围环境。每一个人都处在一定的环境之中,离开了这个环境,便无法生存和成长。认清周边环境是一个重要的过程,对青年教师的成长成才和职业发展有着重要的影响。青年教师在进行职业生涯规划管理时非常有必要对个人的生活环境、家庭环境、学校环境、社会环境要作深入的分析 and 研究。家庭环境对青年教师职业发展有着重要的影响,良好的家庭环境可以为青年教师提供安心从教的氛围及面对挫折时重新振作的信心。所谓学校环境包括学校运行制度、学校的办学思路,学校的发展目标。青年教师在制定个人的职业生涯规划时,要客观的分析环境条件的特征、环境的发展变化情况、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求以及环境对自己有利、不利的条件等等。只有对这些环境因素充分了解了,才能在复杂的环境中认清形势。

四是做好动态调整。在职业发展中,青年教师会面临各种变化和挑战,且职业生涯规划管理是一个动态的过程,这就需要青年教师不断反思、调整自己的职业生涯规划,定期回顾自己的职业目标和发展计划,评估自己所取得的成果及存在的不足,做好调整、修正。青年教师职业生涯规划管理需与本单位发展规划目标、年度目标、自身能力特点相结合来制定,青年教师每年初应具体化自己年度工作目标与标准,加强自我过程监控,查找不足与差距,持续改进,并向所在单位提出合理的条件保障需要。了解自身所处的成长阶段,增强生涯意识和成长意识,并在每年末对照目标客观评价工作业绩,不断完善职业生涯规划。此外,教师还应时刻关注教育领域的变化和趋势,灵活适应新的教育政策和方法。

4 结束语

高职院校青年教师职业生涯规划管理贯穿青年教

师职业发展的全过程和学校发展的全过程。高职院校要坚持以人为本,充分尊重教师的发展与成长规律,尊重青年教师自由、个性、全面发展的意愿,鼓励青年教师加强自我认知,客观审视自我,为青年教师职业生涯规划执行搭建职业发展信息、成长晋升平台,提供教学科研、培训进修、学术交流、实践锻炼等机会。青年教师要更加清晰、全面、深入、客观地了解自身优劣势,扬长避短或取长补短,更好的创造自我价值与社会价值,实现青年教师与学校发展的共赢。

参考文献

[1]2023 全国职业教育教师现状调研报告发布[EB/OL]. (2023-09-05) [2023-09-25]
https://learning.sohu.com/a/717803490_378565,2

023-09-05.

[2]李卓君.高校青年教师的职业生涯规划研究.就业与保障[J],2021(1):174-175.

[3]孟志刚.高职院校青年教师职业生涯规划的探索[J].辽宁科技学院学报,2020(5):100-102.

[4]李航.高职院校青年教师职业生涯规划的探索与研究[J].企业与管理,2020(9):210-211.

[5]郭平,王蓉琴.促进教师专业发展的职业生涯规划[J].2021(18):20-23.

作者简介:谢佳佳(1987—),女,汉族,四川内江人,重庆工商职业学院,大学本科,讲师,研究方向为经济管理。