

DOI:10.13805/j.cnki.2095-7009.2020.05.022

## 高校新入职教师职业生涯规划现状研究

张岁玲, 张 敏

(甘肃农业大学 教师发展中心, 甘肃 兰州 730070)

**【摘 要】**指导新入职教师做好个人职业生涯规划与管理, 是使教师的生涯管理从逐步被动适应到主动规划发展的重要举措。研究显示, 高校新入职教师参与职业生涯规划的热情较高, 但自主规划困难较多, 亟需学校和教师个人合力推进, 使教师的专业情意和自身职业价值追求无缝衔接; 以师德建设提升育德能力, 应成为新教师职业生涯发展的首要任务; 教师专业发展应是高校新教师职业生涯规划中的重要内容。

**【关 键 词】**高校; 新入职教师; 职业生涯; 规划; 研究

**【中图分类号】**G451.6 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2095-7009(2020)05-0124-05

### Research on the Status Quo of New College Teachers' Career Planning

ZHANG Sui-ling, ZHANG Min

(Center for Faculty Development, Gansu Agricultural University, Lanzhou 730070, China)

**Abstract:** Instructing newly recruited teachers to plan and manage their personal careers is an important measure for teachers' career management to change gradually from passive adaptation to active planning and development. Studies have shown that the enthusiasm of newly recruited teachers in colleges and universities to participate in career planning is relatively high, but independent planning is more difficult. Therefore, it is urgent for schools and teachers to work together to make teachers' professional affection and their own career value pursue a seamless connection. To improve the ability of moral education by virtue construction should be the first task of new teachers' career development. Teacher professional development should be an important content in the career planning of new teachers in colleges and universities.

**Key words:** colleges and universities; newly recruited teachers; career; planning; research

教育是“实施人才强国战略, 确立人才引领发展的战略地位”的重要保障<sup>[1]</sup>。高素质人才培养需要高素质的教师, 而高素质教师的培养和造就又是制约我国当下教育发展的重要因素之一<sup>[2]</sup>。2018年1月, 中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》, 对不断提升教师专业素质能力和教师地位待遇等提出了具体举措<sup>[3]</sup>; 2019年7月, 中共中央国务院《关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》指出, 按照“四有好老师”标准, 建设高素质专业化教师队伍<sup>[4]</sup>。2020年全国教师发展大会对当前和今

后一段时期教师队伍建设工作作出了谋划部署。这些政策措施的出台, 标志着国家更加重视建设师德高尚、专业精湛、结构合理、充满活力的高素质、专业化、创新型教师队伍。

新入职教师是高校教师队伍中的新鲜血液。新入职教师的成长, 关系着高校发展的未来, 关系着人才培养的未来, 关系着教育事业的未来。在人员编制紧张、工作任务繁重的大环境下, 高校新入职教师面临着职业认同问题、胜任力不足、理论储备不足、角色定位困境等自身压力, 也面临着工

**【收稿日期】**2020-07-20

**【基金项目】**2020年甘肃省学校思想政治工作课题立项项目: 省属农业院校教师“课程思政”教学设计实施能力提升策略研究(2020XXSZGZYBKT10); 2017年甘肃农业大学盛彤笙科技创新基金支持项目“高校教师职业生涯规划研究”(GSAU—STS—1704)

**【作者简介】**张岁玲(1973—), 女, 汉族, 甘肃庆阳人, 甘肃农业大学副教授, 硕士, 主要从事职业心理、人力资源管理、心理健康教育方向研究。

作环境不如意、学生特点差异大、实习指导不到位等环境压力<sup>[5]</sup>,是工作任务繁重、发展压力较大、职业困惑较多的特殊群体。他们的入职适应、职业生涯规划与管理,不仅是个人行为,也是关系高校教育事业发展和人才培养质量的大事。因此,帮助新入职教师熟悉校史校情,了解和认同学校事业发展目标,树立自身职业化和教师职业专业化发展目标,为获取职业成功打好基础,是当前高校青年教师队伍建设的重要课题。

相关研究显示,我国高校对教师职业生涯规划的重视程度不够,教师自身发展较为随意,教师教学技能提升、职称晋升、学习进修等培训培养项目相对较少且形式单一,教师个人成长与学校事业发展目标的融合度不够,教师职业期望值较高而职业满意度较低、职业理想与现实的冲突、教学与科研的冲突以及管理工作与专业发展的冲突等普遍存在。尤其是新入职教师的发展亟需规划引导。为深入了解相关情况,笔者对甘肃某高校近几年新入职教师参与职业生涯规划情况进行了随机问卷调查和个别访谈,并随机分析了新教师撰写的职业生涯规划书。

一、问卷调查

根据霍兰德、舒伯等人的职业生涯发展理论,本调查采用自编问卷,主要包括基本信息、新入职教师对职业生涯规划的认识、自我认知、规划目的、存在困难、期待支持、目标定位等,随机向样本院校近几年新入职教师发放,共回收有效问卷206份,其中男78人,占38%,女128人,占62%;硕士69人,占33%,博士137人,占67%;随机个别访谈16人,随机分析新入职教师职业生涯规划书65份,具有较好的代表性。

二、结果分析

(一)新入职教师对职业生涯规划的认识情况  
问卷数据显示,学校开展的教师职业生涯规划工作得到了近几年新入职教师的普遍认可。如图1所示,参与问卷调查的新入职教师中,66.01%的人认为开展职业生涯规划工作非常重要并表示愿意积极参与,25.73%的教师认为比较重要并且愿意参加。也有5.83%的教师表示不太重要,不愿意参与。接受个别访谈的教师表示自己投入了较多精力,积极主动参与小组讨论,认真撰写并修改个人职业生涯规划书,主动交流规划中

的困惑和意见、建议。

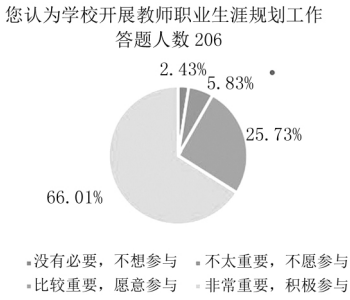


图1 新入职教师对职业生涯规划的态度

在对职业生涯规划知识的了解方面,样本院校新教师们表示学历教育期间对教育学、心理学知识的学习了解相对较少,71.85%的教师表示对职业生涯规划相关知识不太了解,6.32%的教师则表示完全不了解,不会规划,这对做好个人职业生涯规划提出了很大的挑战,但也有15.04%的表示比较了解、6.79%的表示系统学习过规划知识和方法,能够起到一定的示范带动作用。

教师们期待通过参与规划工作达到的目的,主要集中在确定个人发展目标、制定出实现目标的可行性计划和澄清自己的职业兴趣、技能、价值观等方面,这与学校开展此项工作的初衷是一致的。

图2显示,工作任务繁忙,没有充足的时间投入(88.35%),缺少职业规划方面的知识,担心规划不够科学(76.21%),缺少对各个阶段发展目标的规划(59.71%),是青年教师们参与职业生涯规划面临的主要困难。

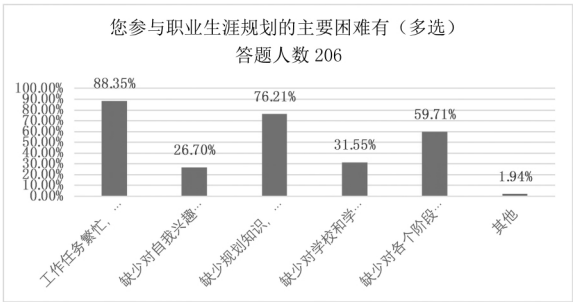


图2 进行职业生涯规划的主要困难

参与问卷填写的青年教师也表达了期待学校提供的帮助和支持。87.86%的人期待帮助制定可行性计划,69.42%的人期待帮助确定个人发展目标,67.48%的人则表示希望有机会提出合理建议,得到学校的重视和采纳。48.06%的人期待提供生涯规划专题的专业培训。

## （二）新入职教师的自我认知和环境认知情况

自我认知:客观的自我认知是正确分析现状、确定目标,将个人的价值追求与学校要求紧密结合,从而形成自我发展的清晰定位的基础,是做好职业生涯规划的前提。图3和图4显示,新入职教师们表示对自己职业兴趣和能力的比较了解。

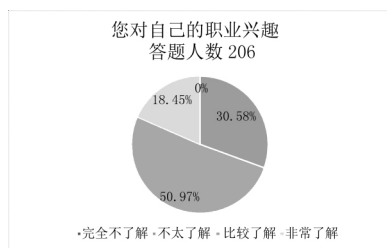


图3 对自己职业兴趣的了解

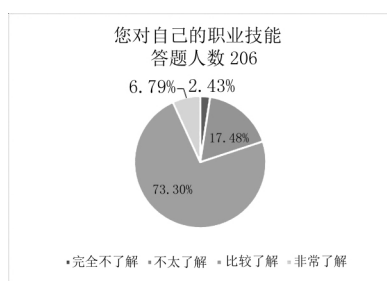


图4 对自己职业能力的了解

不过,在实际制定规划书的过程中,大部分新入职教师表示对霍兰德职业兴趣理论、迈尔斯—布里格斯性格类型指标(MBTI)及辛迪·梵和理查德·鲍尔斯的职业技能分类等并不了解,对自己职业兴趣、性格代码的解读也参差不齐,选择教师职业的意愿各不相同,对自己从事教师职业的胜任力信心不足。

环境认知:参与规划的教师们主要分析了社会环境和学校环境对教师职业的要求,自己的工作职责、工作任务、可能的发展机遇和面临的挑战,以及家庭能够提供的帮助支持等。农业现代化、农业科技进步、农村经济发展、精准扶贫、学校发展、科学研究、教学任务、能力提升、人才队伍建设、思想政治教育、参与管理、个人发展等是他们关于社会环境、学校环境认知的关键词。

## （三）新入职教师的职业目标规划情况

通过随机分析新入职教师们撰写的职业生涯规划书,可以看到新教师们任在教育、科研及职称晋升、职业技能提升等方面的职业目标规划中,具有较多的共性。

教育教学目标:新入职教师普遍关注自身教

学任务的熟悉和完成,期待参加岗前培训,接受专业教学知识和技能培,计划通过旁听和观摩优秀教师的课堂教学,学习教学方法、授课技巧,优化和改进教学课件,提高教学质量,带好主讲课程,锻炼和提升教学技能,也计划不断更新自己的专业知识体系,力争将最新的学术研究成果带给学生。部分教师还计划积极参加学校举办的教师讲课竞赛,获得较好成绩。参与教学研究,发表教育教学论文也是计划之一,这些内容都和学校的教学要求能够有效衔接。

科研和职称晋升目标:研究方向、自然科学基金、副教授职称、参与和申报项目、参加团队、发表论文等词汇和研究、发表、申报、争取等词频,是新入职教师职业生涯规划过程中的关键词和高频词,这表明,新入职教师普遍重视项目申报、学术研究、论文发表以及职称的评审等;在中长期发展规划中则较多关注教授职称的评审、申报国家级项目、发表高水平论文、出版专著、担任导师、在专业领域内有社会声望等。

职业技能提升目标:新入职教师们比较关注自己的教育教学和科学研究技能的提升,近期1—2年的职业提升计划多集中在撰写教案、制作课件、教学方法等方面,硕士学历人员还有攻读博士学位的计划。3—5年的提升计划多集中在参加讲课比赛,访学进修,提升科研能力等方面,许多博士都有继续做博士后的目标和计划。这部分的中长期计划中出现的高频词有国际性视野、较强科研能力、教学科研型人才等。

## 三、存在的问题

（一）高校新入职教师参与职业生涯规划的热情较高,但自主规划困难较多

作为新时代综合院校的“青椒”,高校新入职教师们在从学生身份向教师职业的转变过程中,需要努力满足许多未知的工作要求和个人职称晋升、成家立业等发展需求,工作任务繁忙,适应压力大,亟需通过职业生涯规划理清发展思路,树立发展目标,制定可行计划。个别访谈显示,新入职教师在如何快速适应教育教学要求,提升教学技能,确定研究方向等方面发展任务较重,需要通过职业生涯规划理清发展思路,明确发展任务,制定行动计划并积极贯彻执行。但同时,大多硕士、博士毕业的新入职教师,在其以往的教育经历中,缺少对职业规划相关知识的系统学习,加之入职后

的多元化职业要求,使得新入职教师的职业规划意愿和自主规划困难同时存在,新教师们表达了期待提供帮助支持的心愿,需要学校、学院,以及相关职能部门、青年教师导师等及时提供指导和支持,使新教师的职业生涯由自发自主性的传统发展路径,快速走向目标导向性的科学发展,以帮助他们顺利度过入职适应期,为各项生涯目标的达成奠定坚实的基础,引导新教师将个人职业发展目标融入学校事业发展目标,实现教师个人发展和学校事业发展的互助共赢。

(二)高校新入职教师的自我认知较为感性,对教师专业发展认知不够

教师职业承载着传播知识、传播思想、传播真理,塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。职场新人的职业生涯规划,建立在对自我、环境和职业的清晰认知之上。问卷数据和访谈分析情况显示,新教师们对立德树人的理想信念、师德师风的具体要求、教师专业发展等方面的职业认知程度不一,对自身情况和教师职业要求之间的差距以及努力方向等的认知和分析不够。新入职教师的自我认知较多停留在感性描述层面,对自身职业技能较少能从专业知识技能、可迁移技能、自我管理技能等角度全面澄清,对教师专业发展的认知和重视程度不够。在环境认知中,新入职教师对社会环境和学校环境有较多分析,表明新入职教师能够从社会期待、学校要求和专业特点出发,结合我国社会发展需要和高等教育要求规划自己的职业生涯发展,勇于承担社会责任和工作职责,表现出了较强的社会责任感和爱校强校的使命感。同时,照顾老人、养育孩子,感恩父母、成家立业、互相支持、工作——生活平衡、高效利用时间、兼顾、幸福生活等是家庭环境认知的高频词,表现出青年教师感恩父母养育,积极承担家庭责任,建设幸福家庭,夫妻共同进步的优秀品格和良好心愿。

(三)高校新教师的自我价值追求和教师职业要求的衔接不够紧密

新教师们希望能有生涯管理的专业人员指导自己对职业兴趣、个人性格、职业价值观等做出科学的认知和澄清,以帮助自己合理定位职业发展目标,制定行动计划,使规划目标与自我价值追求更好衔接,但较少提及规划目标和学校事业要求的融合。在教育教学目标的短期规划中,新教师们表现出了较高的从教热情,对于中期和长期的教育教学发展目标,青年教师们多用总结教学经

验,完善教学方法和技巧,“成为学生认可和喜爱的教师”、“教学能手”、深化教育教学改革研究,开设专业选修课、编写教材等关键词表达。这表明,新入职教师在生涯规划过程中,比较重视教学技能、教学方法、课程建设、本科教学、教学方法、个人学习等内容,表现出了积极努力做好教育教学工作的信心和决心。不过,实际的情况是,面对蜂拥而至的工作任务,新教师们往往会牺牲教学目标,忽略教师专业发展,而过多关注科研及职称晋升目标。访谈情况还显示,硕士毕业生较多注重学历提升机会,博士毕业生较多注重多出科研成果,为职称晋升积累条件。这些情况说明,新教师在职业生涯规划中,对自我、环境和职业目标的需要更为理性的认知和分析,个人职业发展目标既要与自我价值追求相衔接,更要将两者与教师职业要求融为一体,才能努力成为“四有”好老师。

#### 四、对策建议

教师职业生涯发展的高度、宽度、深度和温度,一方面取决于教师个人的发展意愿、努力程度及职业能力,另一发面也取决于单位给予的政策支持和发展平台。指导新入职教师做好个人职业生涯规划与管理,是使教师的生涯管理从逐步被动适应到主动规划发展的重要举措。作为国内高校为数不多的专门组织开展教师职业生涯规划的高校之一,样本高校的新入职教师职业生涯规划试点工作有成绩,也有不足,需要客观看待,认真总结经验教训,积极推进后续工作。对教师职业的理性认知,对自我的清晰定位是做好教师职业生涯规划的前提,重视教师专业发展,是教师职业生涯规划应有之义。笔者以为,可以从以下路径出发,积极推进新入职教师职业生涯规划与发展。

(一)以师德建设提升育德能力,应成为新教师职业生涯发展的首要任务

师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准,“师德高尚”应是教师队伍建设的第一目标,师德建设应当既包含以德立身、以德立学、以德施教的职业要求,也包含教师对所从事职业的忠诚和热爱。只有教师把教书育人作为自己的理想和追求,才能执着于教书育人,把心放在学生身上,把根扎在三尺讲台,才能把总书记的殷殷嘱托,化为思政育人的不竭动力。高尚的师德需要教育培养,更需要老师自我修养。对高校新入职教师而

言,师德建设应是其职业生涯发展的首要任务,应当专门写入新教师的职业生涯规划中,并通过一系列举措落实,以提高新教师中专业课教师的“课程思政”育人意识和能力,提升思政课教师的育德能力,让新教师尽快成长为“有理想信念,有道德情操,有扎实学识,有仁爱之心”的好老师。同时,学校相关部门要加强跟进对新教师职业生涯规划年度行动计划的评估指导,创造条件给予支持,通过开展教师教学技能提升专题培训、产学研交流、教学研究、教学咨询、评估管理以及职业发展咨询等,促进青年教师专业成长。

(二)教师专业发展应是高校新教师职业生涯规划的重要内容

职业生涯规划首先是教师个人发展的需要,是新入职教师梳理职业理想,适应组织发展要求,理清发展机遇的有效路径,是新入职教师职业化和专业化发展的基础。了解新入职教师专业发展需求,帮助他们做好职业生涯规划,具有重要的现实意义和创新价值<sup>[6]</sup>。作为一种“专业化”的职业,教师职业不仅仅是谋生的手段,更应该是实现个人价值的途径。教师基于个体经验、依据职业发展规律不断提升、改进自我,以顺应职业发展需要的教师专业发展作为教师职业必须完成的任务,应当而且必须写进教师个人的职业生涯规划中,在优先教师专业发展的同时,兼顾科研和职称晋升、社会服务。同时,要通过教师自身的努力,将教师的专业情意和自身的职业价值追求无缝衔接,才能促使教师基于广泛学习和积极实践,充实和拓展自身的专业知识和专业技能,以适应教师职业的严格要求,这也是新教师走向优秀和卓越的必由之路。

(三)职业生涯规划关乎教师专业发展,亟需学校和教师个人合力推进

开展新入职教师的职业生涯规划是加强师资队伍建设的的重要举措,是帮助新入职教师从传统的入职后经历漫长的逐步适应过程,到积极主动规划,提升发展自主性和效率的有效路径,也是新入职教师生涯管理的良好开端。教师的职业生涯规划一方面是教师的自我规划和管理,是教师自身发展及教师职业专业化发展的需要,另一方面也是学校协助教师规划其职业生涯发展路径,并以此提供必要的教育、培训等发展机会,促进教师职业生涯目标实现的重要措施,是激发人才的主动性和创造性,实现个人发展与学校发展双赢的

有效路径。在高校教师普遍存在重科研、轻教学,重学科专业能力、轻教育教学能力,重外部驱动、轻自主发展等问题的大背景下,以本科教学为主,以学生培养为要,以教学技能提升为抓手,以科研和职称晋升为促动,重视教师职业生涯规划与发展,遵循办学基本规律,建立科学、可持续发展的教师人才质量保障体系,是建设高水平大学的重要保障。为更好地帮助青年教师理清职业生涯不同阶段需要完成的发展任务和想要达到的发展目标,学校需要明确要求青年教师按照五年短期、十年中期和终身发展目标三个阶段进行规划,并建立和完善政策支持和激励机制,科学管理,有序推进。同时,学院、系所作为教师发展成长的重要平台,对新入职教师的职业生涯规划及发展负有重要的指导责任,需要帮助新入职教师细化发展目标,协助新入职教师解决规划实施过程中可能遇到的问题,认真对待新入职教师提出的合理建议,对处在发展适应期和关键期的新入职教师给予更多人文关怀和成长指导,有助于新入职教师缩短适应期,增强主动性,尽早收获成长的果实,提升学院的整体发展实力。

## 【参考文献】

- [1] 习近平.在全国组织工作会议上的讲话[EB/OL].(2018-09-17)[2020-02-10].<http://www.12371.cn/2018/09/17/ARTI1537150840597467.shtml>.
- [2] 刘衍玲.职业性和专业性是教师发展的双翼——对话张大均教授[J].教师发展研究,2020,4(01):1-11.
- [3] 中共中央国务院.关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-31)[2020-02-10].[http://www.Moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/moe\\_1946/fj\\_2018/201801/t20180131\\_326148.html](http://www.Moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_1946/fj_2018/201801/t20180131_326148.html).
- [4] 中共中央国务院关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见[EB/OL].(2019-07-08)[2020-02-10].[http://www.qstheory.cn/yaowen/2019-07/08/c\\_1124725794.html](http://www.qstheory.cn/yaowen/2019-07/08/c_1124725794.html).
- [5] 田国秀,邹佳婷.实习教师压力的来源与表现:中外研究的比较[J].教师发展研究,2019,3(01):55-61.
- [6] 夏素荣.职业生涯规划——地方高校青年教师专业成长的路径[J].中国成人教育,2017,(06):128-131.
- [7] Philip J. Corr; Sofia Mutinelli. Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality[J].Personality and Individual Differences,2017:126-129.

【责任编辑:王敬儒】