

# 新时期高校青年教师如何提升自身的职业生涯规划能力

邹继陈

(南通师范高等专科学校管理学院, 江苏南通 226500)

**摘要:** 教师的能力关乎到一个国家的教育发展水平, 新时期的社会发展对高等教育也提出了更高要求, 且随着高级知识分子的青年化, 青年在高校教师群体中占有很大的比例, 他们对自己的职业生涯的规划能力直接关系到教育教学质量和人才培养的方方面面。本文将从职业规划的意义、高校青年教师职业规划现状及对策三个方面展开讨论, 力求探索出符合新时期社会和教育发展需要的提升高校青年教师职业生涯规划能力的科学道路。

**关键词:** 新时期; 高校教师; 职业生涯规划能力

## 一、高校青年教师职业规划的重要意义

教师的职业生涯规划主要指教师个人对现实的职业能力和未来的发展潜力两方面的综合认知, 并结合外界的各种机会和制约因素, 制定符合个人能力水平的职业发展目标, 沿着科学的方向走下去, 逐步实现具体的职业生涯方案。

### (一) 对社会和国家的意义

钱学森曾指出, 中国的没有完全发展起来的一个重要原因是, 没有大学能建立起符合培养科学技术发明创造人才的模式, 并且也缺乏独特的创新, 因此我们的教育总是无法出现杰出的人才。教师就是新时代的顶梁柱, 通过他们的辛勤耕耘, 才能为国家和社会源源不断地培养出合格的、高质量的劳动者。且教师在进行职业生涯规划的过程中能适时地调整自己的科研方向, 与现实的社会需求相适应, 最终在收获个人劳动科研成果的同时也给社会带来现实效益。

### (二) 对学校发展的意义

青年教师群体是高校教师的主力军, 只有这个群体保证有清晰的职业规划, 才能打造优良的教师团体, 形成良好的工作氛围, 成就更多的优秀教师, 为学校 and 各个学院的发展提供更多人才。除此之外, 青年教师在进行科学的职业规划的同时, 努力实现自己职业生涯规划目标的每一次收获, 也会为学校带来更多更新的教研成果。

### (三) 对教师个人的意义

高校的青年教師如果对自己未来的职业有更加明确的规划, 那么他们就能更好地化解初入职场时的焦虑和迷茫, 增加自己在教师行业的自信和走下去的动力, 也能够明确个人的发展目标, 对于要实现什么样的目标、如何实现自己的阶段性目标都有更深层次的认识, 在明晰的规划的指引下主动地学习和工作, 不断地进行自我提升, 成为职业的主人。

## 二、高校青年教师职业规划的现状

### (一) 高校教师队伍职业规划建设不足

目前我国的各类高校已经逐渐开始重视教师队伍的建设, 一

些走在教师群体改革发展前沿的学校也已形成科学的教师管理体系, 但是人才的层次和规模问题仍未解决, 且普遍缺乏对青年教师的职业发展重视。首先高校忽视青年教师的职业发展需求, 许多高校仅仅注重教师的学历和教育教学实践能力, 对于教师的角色转变没有给予足够的引领; 此外, 还有一个非常重要的因素就是, 高校不能给青年教师提供充足的条件保障, 对教师申请的科研基金、重点课题项目等给予的支持只是杯水车薪, 申请科研经费的难度大, 导致教师自身发展受限。

### (二) 青年教师群体职业规划积极性不高

根据调研表明, 高校青年教师群体属于高压人群, 超过三分之一的教师表示压力非常大。目前大部分的青年教師都重科研轻教学, 缺乏自我提升的动力。虽然有的教师敢于主动面对现实, 迎合转型后的体制及现有的学术评价体系, 但还有部分教师主动边缘化, 不对抗也不迎合, 满心只想追求自己的兴趣和精神自足。整体上来说, 青年教师群体缺乏职业发展和规划的意识, 在实际行动上缺乏自觉性, 也缺乏科学选择和构建职业未来的能力。

## 三、提升职业生涯规划能力的具体举措

### (一) 正确认知影响教师职业生涯的因素

首先对于自身来说, 高校青年教师要对自己的知识水平、能力水准和性格特点有清晰且全面的认知, 在此基础上才能更好地依托自己的长处有所建树, 并逐渐解决自身的短板问题, 最终实现长期或短期的职业目标; 对于学校和学院层面来说, 明确科学的职业规划是基于对学校和学院关于教师的各项能力做出的要求, 清楚学校和学院能够给予何种发展条件、制定了何种与教师职业发展有关的政策和制度, 在此基础上制定出一个符合学校和学院条件和要求的规划, 尽可能地利用工作岗位上的优势条件, 为个人的职业发展助推; 此外, 对于社会层面来说, 教师在制定科学的职业生涯规划的时候, 首先要对当今我们生活的时代有更加深入的了解, 要了解这个时代对于青年教师群体提出的要求和期待, 为这个群体提供了何种便利条件, 带来了何种机遇, 目前都采取了哪些具体措施等, 对这些问题掌握好了之后, 就能在社会风向

标的指引下找到规划职业的信心和底气。

## (二) 优化高校教师队伍管理, 建设专门管理机构和体系

高校首先将学生的教育教学摆在发展的第一位, 但是与此同时也要关注教师群体的“人才”培养, 青年教师是高校教学的强大资源, 要重视青年教师队伍建设, 将强化教师队伍管理作为学校的重要建设议程。首先, 高校要定期开展会议, 集中讨论研究青年教师队伍建设过程中遇到的问题, 并定期召开专题会议, 构建权威的师资工作责任制度, 监督教师的言行和职业发展, 明确制度的目标和运作程序, 长期不懈地进行青年教师的教育, 帮助其在职业道路上成长起来; 此外, 高校要树立科学的青年教师队伍建设目标, 关于教师的培训工作内容设置要与实际工作紧密贴合, 对整体的教师素质能力提出新要求, 督促其提升教学水平和自身的学业能力, 满足新时代教育发展和学校自身发展的需求; 最后, 学校要综合调动各个部门的力量, 鼓励各级学院参与青年教师培育和管理机构和体系的建设, 设置专门的人员负责, 明确各级人员的管理职能, 监督其运行情况, 保障对青年教师的管理落到实处, 对每位青年教师都保存一份专门的“职业成长档案”, 将青年教师不同阶段的成长记录下来, 便于本人的反思回顾以及学校的教学评价, 也给后续对每位青年教师成长情况做出科学对比留下参照。

## (三) 深入了解教师职业生涯发展的各个阶段

无论从事何种职业, 每个人的职业生涯都是漫长的, 这就意味着每个人不可能短时间就在一个领域获得顶峰的成就, 需要符合实际的职业规划的指引, 避免急于求成带来的焦躁情绪, 高校青年教师也要对教师的职业生涯发展有清楚的了解。教师的职业生涯大致分为五个阶段, 第一阶段是适应期, 这时青年教师刚刚入职, 对工作充满了热情和期待, 也是工作热情高涨的时期; 第二阶段是稳定期, 这时教师都经过几年的工作历练, 逐渐适应了高校教育教学的节奏和要求, 对自己的职业也有更深入的了解和体悟; 第三阶段是试验期, 这时教师已经有了较为丰富的教学工作经历, 有能力和自信去进行教改试验, 力求在工作上取得更理想的效果; 第四阶段是平静和保守期, 这时候经过多年的教学, 很多教师已经开始滋生自满情绪, 很可能失去自我提升和专业发展的热情; 第五阶段是退出教职期, 也就意味着教师职业生涯的结束。由此可以看出, 青年教师的职业生涯发展的黄金期就是在前两个阶段, 如果能够认清这五个阶段的任务和重要性, 那么就能抓住最佳的发展机遇, 获得职业生涯的突破。

## (四) 加强培养教育教学技能, 选择适合自己的职业生涯发展道路

大学阶段的教育是高等教育, 因此对大学教师的学术性职业素养的要求非常高, 他们既需要承担教师的责任, 同时也要具备合格的学者资历, 要有传播知识和探索科学的双重职业素养。从

总体上来看, 教育领域的职业生涯有三种道路, 整合起来构成了职业生涯变动的三维结构: 纵向发展, 即在学校或者教育组织的内部层级不同, 实现个人的职位等级由低到高级的提升; 横向发展, 即在不同职能部门间的调动, 或者在同一部门的不同职务之间调动; 向核心方向发展, 即虽然职务上没有得到晋升, 但是有了更大的责任区间, 由外围逐步向学校的核心方向发展。青年教师在做具体的职业规划的时候, 要选择适合自己的发展道路, 并依据自己的职业发展需求进行及时的调整。

## (五) 学会进行科学的职业规划目标分解

高校青年教师在制定职业规划目标时, 以及制定目标后期都要考虑目标的可实施性, 这时职业目标分解是根据教学理念、知识储备和教学能力差距, 将职业生涯的长期目标分解成长、中、短期目标, 并将每个部分的目标分解成以时间为单位的具体目标。目标分解的方法有四种, 第一种是按性质分解, 可以分为职业生涯目标和内职业生涯目标; 第二种是按照时间分解, 分为人生目标、长期目标、中期目标和短期目标; 第三种是按照外职业生涯目标分解, 分为工作内容目标、职务目标、工作环境目标、经济收入目标和工作地点目标; 第四种是按照内职业生涯目标侧重点划分, 侧重知识、经验、观念、能力和内心感受。所以高校青年教师在制定职业生涯规划的时候要确定好自己想往哪一条线发展, 适合往哪一条路发展, 可以往哪一条路发展且是否存在迂回路线等问题。这样按照自己的发展特点和预期目标做的职业规划更细化, 也更加容易实现, 实现自己的理想职业目标。

## 四、结语

从教师的职业生涯规划的角度来看, 一所大学的发展前景很大程度上取决于教师群体的发展水平, 而制定明确科学的职业生涯规划是推动高校青年教师进行自我提升和鞭策的重要策略之一。高校青年教师对职业生涯规划的目的和价值理解得越到位, 那么高校、教师和学生就越可能实现互利共赢。

## 参考文献:

- [1] 凌宏伟. 高校青年教师职业规划管理工作的创新策略[J]. 人力资源, 2020(20): 48-49.
- [2] 张岁玲, 张敏. 高校新入职教师职业生涯规划现状研究[J]. 兰州文理学院学报(社会科学版), 2020, 36(05): 124-128.
- [3] 李航. 高职院校青年教师职业生涯规划的探索与研究[J]. 国际公关, 2020(09): 206-207.

基金项目: 江苏高校哲学社会科学研究项目2018年立项课题“新时期高职院校会计专业教师胜任力提升研究”(项目编号: 2018SJA2001)。