

高校青年教师职业生涯规划研究

陈海燕

(浙江理工大学 党委学工部, 浙江 杭州 310018)

摘要: 教师职业规划是教师和学校结合实际需求, 分析和测定影响个人职业选择的主观因素, 不断完善个人奋斗目标, 以实现个人与学校发展相统一的过程。高校要紧密结合正在公开征求意见的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》的相关精神, 立足青年教师的现有素质、发展潜力与发展期望, 充分关注他们的职业生命价值, 帮助他们在科学规划的基础上, 不断提升精神追求, 增强职业道德, 掌握教育规律, 拓展学科知识, 强化专业技能, 为青年教师个体发展和生命质量提升提供广阔的空间。

关键词: 高校青年教师; 职业规划

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-4038(2010)05-0026-06

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》(公开征求意见稿, 以下简称《纲要》)第53条中提出“以中青年教师和创新团队为重点, 建设高素质的高校教师队伍”, 同时明确指出要“完善培养培训体系, 做好培养培训规划, 优化队伍结构, 提高教师专业水平和教学能力”。《纲要》关于教师队伍建设的论述, 为高校青年教师职业生涯规划指明了方向; 也为高校管理者如何关注青年教师的成长与发展, 关心其生存状态, 心灵感受, 提升其价值追求, 从而实现职业生涯的可持续发展指明了方向。经过深入研究, 本人认为帮助高校青年教师做好职业生涯规划, 必须关注和解决好以下问题。

一、青年教师职业生涯规划的现实需求

随着市场经济的日益完善、高等教育体制改革的不断深化, 处于价值观成熟关键时期的高校青年教师的自我意识不断增强, 情绪体验与日俱增, 尽管原有的经历经验继续发挥作用, 但又容

易受周围环境变化的影响, 独立性与依赖性、强烈求知欲与识别力低等矛盾日显突出。从成长经历和经验状况看, 新时期优越的成长环境使不少青年教师缺少艰苦奋斗的思想, 缺少吃苦耐劳的品格, 他们意志力薄弱, 人际关系观念淡薄, 自我意识突现, 团结协作精神缺乏。同时, 作为高校的新生代, 他们思想单纯, 富有理想, 又思维活跃, 主体意识强, 但由于没有丰富的社会阅历和足够的实践经验, 与社会有一定的距离, 往往难以用全局务实观念来审视各种复杂问题, 价值观念处于波动、迷惘、抉择之中, 行为时常表现出一定的片面性和幼稚性。一些青年教师缺乏较好的心理调适能力, 心理内在需求失控使得他们的负性情绪时有滋长, 职业道德意识随之淡化。还有一些高校青年教师没有经过专门的教师教育, 对教师职业知识了解较少, 存在着角色适应困难、自我职业发展意识薄弱等现象。高校青年教师应审视自身职业发展现状, 以职业人的姿态对自我生命内涵、尊严、价值、权力及义务等重

收稿日期: 2010-03-18

作者简介: 陈海燕(1978-), 女, 浙江绍兴人, 浙江理工大学党委学工部资助管理中心主任, 讲师, 主要从事思想政治教育研究。

大问题及时进行思想认识和裁断,规划自我发展、自我完善以及生命价值的实现途径。

生命的价值在于感悟服务和奉献的乐趣,职业幸福是职业发展自我完善与构建中的价值追求,也是生命关怀的终极目标。高校应以学校建设目标和高校教师职业发展方向为主导,通过有计划地专门教育、培训和辅导,引导他们了解不同岗位、不同层次教师的角色定位和职业发展标准,通过定性分析中的自我探索、自我规划及定量分析中的具体目标,明确自己的学习、工作及各种行动沿着自己的职业生涯路线或预定的方向前进。这一过程,既能促进职业生涯的各个阶段与高校组织的有机结合,更加有效地解决在共同发展过程中出现的问题,也可以有的放矢地训练他们的相关职业核心技巧,提升他们的生存和发展的能力,帮助他们根据自己的专业特征和个性特点,结合社会及学校未来的发展,规划自己的职业生涯,实现生命的价值。

青年教师是有着自主发展意识与主观能动性的发展主体,职业规划中尤其要注重对生命的深层次理解、关怀与认同,促进职业生命价值的凝聚与提升。开展系统的职业规划不仅有利于高校青年教师更加明晰自己的职业生涯,准确把握职业发展过程中生命存在意义及活动方式,其间通过制订终身学习计划和相关举措来解决职业发展中遇到的一系列问题,也能更有效地克服职业倦怠,减少专业工作中的阻力与挫折,使他们在专业成长过程中达到自我实现,为充分发挥自己的潜能提供保障。这种以关注教师的生命发展、生命幸福为旨归的价值理性,是高校师资队伍建设实现从“职业要求”到“生命关怀”的超越,也是青年教师体现自己生命意义、实现生命价值和主动持续发展的现实选择。

二、青年教师职业规划存在的主要问题

当前,不少高校在师资队伍建设中迈出了成功的步伐,形成了符合各自学校发展需要的教师培养管理体系,但其重点都是围绕高层次人才的介绍、队伍规模的扩大等方面内容,青年教师教育培养工作缺乏足够重视,只是作为人事管理的

辅助性手段,工作程序没有制度化、规范化,青年教师职业规划缺乏重要的基础支撑。

1. 价值理念匮乏,导致职业规划意识淡薄

观念是变革的先导,只有树立正确的职业规划理念,才能促进高校青年教师的专业化发展和生命幸福。高校由于长期缺乏开展科学的教师职业规划教育及管理意识,职业规划的主体理念、价值理念和发展理念无法获得有效确立,使得面对职业水平发展中出现的“高原现象”,建立与青年教师发展阶段相适应的较为完善工作举措和长效机制受到多方条件的制约,工作处于空白,即使偶有实践也效果不佳。青年教师发展中的职业价值、性格、手段等无法得到全方位的及时更新和调整,他们中不少人职业性格趋向封闭保守、知能结构僵化陈旧,思维领域变得世俗功利,创造个性萎缩凋谢,个人的全面自由发展受到了极大限制。

2. 重利用、轻培训,忽视职业认知需求

教育源自生命发展的需要,同时生命发展的过程就是接受教育的过程。教育最基本的目的在于完善生命本身。面对高校青年教师普遍存在的现代教育教学理论和技能不扎实、教师角色转变时间短、教师角色和职业常识不甚了解等职业弱点,不少高校仍表现出重使用、轻培训,重科学素质、轻人文精神,重业务能力提高、轻职业道德培养的态度。这一功利化导向使得广大青年教师在完成由学生向教师角色转变的过程中,既缺少岗前必要的职业技能培训,也缺乏岗前良好的职业道德熏陶,仅有的培训和进修也侧重专业知识的提高,少有涉及教育教学成效的探讨和钻研,职业教育的成效微乎其微。同时,由于职业教育依靠传统培训为主,小范围、阶段性、低层次,自发、分散、没有规律,短期行为过多、长效性缺乏,时空观念没有更新,理论实践没有并进,整体呈现单调乏味的单一化格局。面对传统的灌输说教,青年教师感觉索然无味,毫无兴趣,麻木应对,甚至反感逃避。他们无法从具体实践中验证所学理论的真理性、唯一性、最优性,疑虑的心境自然削弱了理论教育的实效,不少高校青年教师在职业认知上产生了迷茫。

3. 条件保障不足, 削弱职业发展动力

大量事实表明, 现代科技工作要以优良的环境和条件作支撑。尽管各高校为了留住人才, 纷纷采取措施, 挤出部分资金, 实施青年教师科研基金、重点课题资金等措施, 但仍是杯水车薪, 青年教师由于受资历等限制, 申请科研经费难度较大, 开展科研一般依附于老教师, 甚至一些有科研能力的博士, 即使有好课题, 也终因没有经费无法启动。同时, 青年教师在高校工作的收入极其有限, 加之缺乏合理分配政策的保障, 青年教师无法通过自身的超额超量劳动获得相应的报酬, 在物质财富日益增长的经济社会, 他们的生活质量无法及时提高和改善, 困窘感强烈, 他们难免情绪化, 加上经济收入增长欲望的促动, 于是, 一部分青年教师利用自己的一技之长从事第二职业, 成为社会经济生活中的“两栖人”, 使得他们的职业规划明显缺乏系统性和持续性。

4. 身份地位不受重视, 降低职业主体意识

高校青年教师是一个上进心、自主意识、人格意识、民主意识很强的群体, 他们有崇高的理想和远大的抱负, 都立志在本职岗位上做出一番成功的事业, 面对蓬勃发展的高等教育事业, 他们有自己的思想观点、教育理念和奋斗目标。但是青年教师在高校毕竟还是后备力量, 很大程度上不能直接参与学校宏观管理, 也普遍地不受重视和培养, 政策和制度对他们权利的倾斜十分有限。调查显示, 有 63.2% 的青年教师认为“学校没有给予足够的民主参与学校事务管理的政策保障和倾斜”, 既没有让青年教师表达自己思想的规范性渠道, 也没有他们参与学校管理的有效途径, 有 29.3% 青年教师“感觉不到自己是学校的主人”。因此, 缺乏对民主管理制度的保障, 不能激发广大青年教师的工作积极性与责任心, 他们原本高昂的工作激情, 往往会因为缺乏政策制度保障而丧失动力和信心, 无法体会到自身的受重视程度, 主人翁意识和奋发意气逐渐削弱, 从事高校教师职业的意志也随之产生危机。

5. 评价体系脱离实际, 造成职业目标迷茫

高校许多评价标准忽视青年教师的实际工作

环境、素质基础等条件, 没有经过深入严密的调查研究, 没有广泛征求青年教师的意见, 有些标准内容过时, 有些标准目标要求过高, 远非广大青年教师轻易能够达到, 还有一些标准无视青年教师个性多样化的特点, 过分强调统一, 影响了他们主观能动性的发挥, 多数标准不能从激发青年教师的内在潜力、促进他们的全面发展着眼, 使职业发展要求趋于僵化, 也使评价机制失去了应有的生机和活力。同时, 不少评价方法缺乏科学性、公平性和可操作性。考核评价走形式、评优评先“轮流坐庄”, 评价中执行标准不够严格, 感情因素、人为因素干扰屡有发生, 片面性和主观随意性常见, 这不仅起不到激励作用, 还隐藏着评价的不公正, 极易销蚀教师积极性, 最终造成评价机制不仅不能有效地评价青年教师的职业行为, 还会导致他们对评价机制的漠视和反感。

6. 激励机制过于僵化, 引发职业信念危机

高校职业发展管理在具体实践中往往受到传统人事机制的干扰, 教师的选任、考核、聘任、流动等环节仍缺乏有序的竞争机制, 教师的铁饭碗依然存在, 激励机制形同虚设, 许多预期目标无法实现。由于激励实施主要还是依托较为僵化的人事制度, 一方面, 教师职业终身制使得一些教学态度和教学效果双差的不称职教师得不到及时的处理, “奖优罚劣”工作不能到位, 只要不是影响太大, 干得好与干得不好基本没有太多实质性差别, 教师享受的待遇与其对教育事业的贡献没有切实挂起钩来, 这种状况严重挫伤了部分工作上兢兢业业、责任心强、追求上进的青年教师的积极性。另一方面, 当前高校青年教师普遍陷于“论资排辈”的困境, 尽管他们积极上进, 勤奋努力, 但是专业技术职务评聘时常受到多种限制, 学习深造的机会仍然极其匮乏, 发展空间和机会较为有限, 更是缺少有政策支持的平台, 这导致不少青年教师缺乏中长期职业规划的信心。

三、构建科学的青年教师职业生涯规划体系

费斯勒 (R.Fessler) 认为教师职业生涯是一

种具有可循环的、可重生的生涯发展系统，由从事教师职业前的准备阶段、引导与自我调适阶段、建立教学能力阶段、热心与成长阶段、生涯挫折阶段、稳定但停滞阶段、生涯低落阶段、生涯引退阶段这八个主要阶段构成。经过准备期、适应期、发展期、创造期的职业生涯周期，青年教师由新任教师、合格教师实现向骨干教师、专家教师的转变。高校应遵循生存价值和生命意义的宗旨，立足《纲要》提出的“不断改善教师的工作、学习和生活条件，吸引优秀人才长期从教、终身从教”的思路，关注青年教师生涯发展中情感、个性等需求，有序建立完备的职业发展管理制度，帮助他们开展全面、科学的职业规划。

1. 关注认知需求，激发职业规划意识

没有明确方向和目标，高校青年教师的职业动力就无法释放。职前教育是青年教师了解高等教育、熟悉管理规范、学习教学技能、适应岗位工作、实现角色转变的专门教育培训，这是开展职业规划的基础。学校要创造条件，积极促使新老教师在平等民主的关系中实现职业经验承传，对他们进行全面、深入的教育教学、科研、管理、服务等方面的规范和技能培训，使他们尽快适应新的角色，对即将从事的职业有整体了解和把握。作为传承历史的另一种内容形式，以学校发展历史和现状、校园精神等内容为主体的校史校情教育是青年教师认识学校面貌、领会办学理念的必修课程，其中的思想要义应该成为职业规划的精神主导。优良的师德师风是高校教师履行职责的基本保证，《纲要》第52条强调“加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感”，并提出“将师德表现作为教师考核、聘任（聘用）和评价的首要内容”。高校应主动促使以“热爱学生、教书育人”为核心，以“学高为师、身正为范”为准则，以提高思想政治素质、职业理想和职业道德水平为重点的师德教育成为青年教师职业规划的前提工作，通过开展专题培训会 and 报告会加强学术规范教育和岗位责任教育、评选“师德标兵”和“师德建设先进集体”宣传模范先进典型、举办师德

论坛提高师德师风建设的理论水平和实践能力，努力形成青年教师师德师风教育的长效机制，奠定职业规划的重要思想基础。

2. 关注业务发展，理清职业规划目标

教师职业生命的尊严、价值、意义都外化于其从事的教育教学活动中，通过与学生的思想交锋和心灵碰撞，逐渐积淀成一种独特的不可言说的非静态的体验，焕发出职业生命的活力，提升了教师个体作为“完整的人”的生命幸福指数。因此，职业专业化应该成为青年教师职业规划的核心内容和重要方面。《纲要》第53条在“提高教师业务水平”的工作思路中提出，“大力提高高校教师教学水平、科研创新和社会服务能力”，同时也明确指出要“鼓励中青年优秀教师脱颖而出”。因此，高校应立足构建专业性、多样性、完整性、体系性的业务发展资源体系，完善青年教师业务导师制，发挥一大批同行前辈的人格魅力和引路作用，不断提高对青年教师的业务培训和指导水平。高校也要扩大投入，创新培育平台，尤其要根据人才培养、学科建设和科技创新体系的构建，构筑重点突出、层次分明、衔接紧密、持续发展的人才队伍培养体系，以培养学科带头人和学术骨干为重点，通过学历提升、承担项目、学术交流、参加社会实践锻炼或挂职锻炼等多种形式，培养青年学术带头人、教学及管理骨干，为青年教师找准努力目标、阶段性地寻求职业发展机会指明方向，提供强有力保障。

3. 关注心理健康，提高职业规划能力

教师的生命自觉是教师个体在一定的环境作用下，能够正确地认识自我，愉快地接纳自我，恰当地控制自我，主动地设计自我，能动地完善自我，把握生命发展的主动权。职业规划过程中，高校青年教师要根据自身的现实条件与发展潜力、外部机遇与制约因素，以及对机遇与制约因素发展变化的预测，确立自己职业发展方向和目标，选择职业发展路径和策略，制定发展计划以及实现职业发展目标的具体行动方案，这就需要他们具备正确清明的意识、客观理性的判断、积极乐观的姿态等良好心理素质。高校要实施青年教师身心健康增进计划，广泛开展多种形式的

青年教师文体娱乐活动,组织有针对性的心理咨询和辅导,营建他们正常的自我意识、愉快稳定的情绪、坚韧不拔的意志及和谐的人际关系。高校也要积极发挥党群组织的工作优势,探索建立“青年教师之家”、QQ群、论坛等青年教师沟通交流的平台,及时了解青年教师思想动态并进行反馈和引导,促使他们科学认识自己所处的社会环境,准确把握自己职业发展的目标、任务、速度及感受,并能围绕个人因素诊断问题、诊断自己,引导他们正确对待困难和挫折,选择应对措施。同时,结合《纲要》第64条“大力推进依法治校”中“尊重教师权利”的要求,高校也要注重营造科学、民主、公平、竞争的工作和生活环境,平衡学术与行政的关系,以柔性化管理较大幅度地激发教师发展潜质,引导他们开展全面积极的发展规划。

4. 关注绩效评价,提升职业规划成效

职业发展管理既是一种系统的人力资源配置与开发手段,更是一种高层次的激励手段。职业规划将个人发展情况与组织发展导向相结合,可以有效地抑制高校与教师个体在目标整合上的偏差,从而避免由此造成的工作主动性、积极性的缺失,实现教师个体目标与学校组织目标的高度统一。《纲要》第22条在高等教育“优化结构办出特色”中提出,“改进管理模式,引入竞争机制,实行绩效评估,进行动态管理”,为此,高校一方面要创造条件帮助青年教师发展和实现自己的职业规划,也要发挥评价系统的导向、激励、凝聚等功能,充分调动教师的工作积极性和教学创造性,借助教师资格认定、岗位聘用、进修培训、师德评定、教学评价、职称晋升、评优评奖及收入分配等有效手段,对青年教师的职业规划产生及时的影响,引导他们职业规划的发展同学校整体发展目标相配合。高校要不断完善着眼于未来的发展性教师评价制度,以职业发展为目的,强调青年教师个人发展、职业发展和未来发展的融合,使得职业规划有明确的内容和要求,并随着评价标准的调整动态地修正,充分发挥评价体系开发人的潜能、促进人的全面发展的功能,实现《纲要》第51条提出的“保障教师

地位,维护教师权益,提高教师待遇,使教师成为受人尊重的职业”的要求。

5. 关注成长规律,完善职业规划程序

《纲要》第55条提出的“健全教师管理制度”问题,引发了我们对高校职业发展管理机制的深入思考。高校青年教师个人职业发展规划的最终目标是实现个人职业理想和人生价值的最大化,学校进行青年教师职业发展管理应从学校改革和发展的实际需要出发,通过实现人力资源的最优配置和综合竞争力的不断提升,最终目标是实现学校事业发展和存在价值的最大化。职业发展管理既是青年教师自我发展的需要,也是学校组织发展的需要,两者结合点的正确与否、重合度的大小直接影响双方最终目标的实现。为此,青年教师职业规划流程应遵循教师成长规律,通过高校各单位的协作管理和教师个体的积极参与,形成长效工作机制。首先,要围绕青年教师的职业生涯潜能、兴趣、个性、职业价值观、现有岗位的职业绩效等内容,形成个人评估为基础、上级评估为重点,专家评估为参考的多层次评估方案。其次,应多方共同协商,确定青年教师的合理业务方向、职业发展通道和岗位定位,并承诺绩效目标。再次,高校和青年教师应围绕阶段性目标,全面完成培训、晋升、换岗、承担挑战性任务等职业实践,力争实现最佳实施效果。最后还应定期开展包括教师个人、所在单位及人事管理部门等不同类别的评估,为规划的科学性和持续性把脉。高校可建立职业规划书制度,通过个人目标计划制订和职业实践记录来具体推进青年教师的职业规划过程,并通过设计职业方向发展、当前可以预见的最长远目标、社会环境分析结果、学校分析结果、自身条件及潜力测评结果、角色及其建议、目标分解及目标组合、成功的标准、差距、缩小差距的方法及实施方案等内容引发青年教师开展个人发展的深度规划。

6. 关注共同愿景,创新职业规划模式

生命价值的实现在于社会整体利益的提升,这就要求人类生命追求共同愿景,学习型组织具有个体在自我建构基础上推进整体同一的特征,

已成为当代社会价值融合的基础性组织机构。同时,只有教师真正感受到学习过程是他们的人生过程,是他们生命的有机组成部分,学习才有可能促进其健全发展,才有可能不断提高教师的职业发展和生命质量,才有可能普遍地恢复它应有的生机和活力,因此,青年教师职业发展只有建立在现代学校学习型组织之中,才能促使教育教学活动的特征更体现学习性机构的意义和价值。《纲要》第69条明确提出要“把教育系统党组织建设成为学习型党组织”,我们也可以由此发现,高校组织结构和青年教师的职业特征与发展具有成为学习型组织的要求和条件,应积极引导广大青年教师集聚在团队“共同愿景”的旗帜下,致力于实现共同的理想、愿望和发展目标,营造一个资源共享、精神相遇、个性自由表达、身心愉悦、情感流动的集体生存空间。一方面通过发挥合作学习潜能与团体智慧,取长补短,分享合作,另一方面有意识、系统和持续地通过不断创造、积累和利用知识资源,努力改变或重新设计自身以适应不断变化的内外环境,从而保持可持续发展和竞争优势的组织,实现“工作学习化,学习工作化”,学习与工作、工作与发展有机结合,促进全体青年教师积极克服发展的“高原反应”,不断迈向职业发展的共同愿景。

青年教师的职业规划与高校改革发展相辅相成,已经成为新时期高校发展的切实需要,也是青年教师实现人生价值的自觉责任。青年教师应在不断了解自身条件的基础上,充分发掘自身优

势,分析自身差距,找到适合自己发展的路径,制定出切实可行的方案,同时高校也应立足生命关怀的神圣职责,努力满足青年教师合理的职业发展需要,不断引导其职业发展需要达到更高的层次,促进青年教师职业规划由基于教师专业发展的被动的“技术理性本位”向基于生命发展、教师幸福的主动的“价值理性本位”转变,从而实现《纲要》第51条提出的“努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”的目标。

参考文献:

- [1] 尹平,等.高校教师压力状况调查及其应对方式分析[J].华中科技大学学报(医学版),2007,(1).
- [2] 王建虹.高校青年教师职业生涯发展指导探析[J].教育与现代化,2008,(6).
- [3] 林丹.教师职业幸福感缺失的背后——“生活方式”抑或“谋生手段”的教师职业观探讨[J].教育发展研究,2007,29(12).
- [4] 冯建军.回归生命的教育[J].中国教师,2005,(2).
- [5] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)(公开征求意见稿)[EB/OL].<http://www.edu.cn/html/e/jiaoyuguihuagangyao.htm>,2010-02-28.

(责任编辑 刘新丽)