

地方应用型高校教师职业生涯规划与发展研究*

李艳敏

(衡水学院中文系,河北衡水 053000)

摘要: 高校教师发展是当前地方应用型本科院校教师面对的共同问题。我国地方应用型高校在转型中面临诸如专任教师教学任务超重、教师队伍不稳定等问题。造成这种问题的原因在于高校教师缺乏职业生涯规划意识,其个人价值无法在短时间内实现,个人潜力得不到应有的发展。地方应用型高校教师发展问题不仅事关地方高校的生存和发展,也和教师自身生存利益息息相关。适时做出合理的个人职业规划,在个人能力范围内发挥自身优势与专长,为中国特色社会主义高等教育贡献自己的力量,拥有教师职业自足的获得感和满足感,这是地方应用型高校教师职业生涯的最佳状态。

关键词: 地方应用型高校; 高校教师; 职业规划

中图分类号: G645.1

文献标识码: A

文章编号: 1007-5828(2022)22-0187-03

职业规划指个人根据对自身主观因素和客观环境的分析,确立自己的职业发展目标,选择实现这一目标的职业,以及制定相应的工作、教育和培训计划,并按照一定的时间安排,采取必要的行动完成职业生涯目标的过程。^[1]在这个过程中,接受相应的教育和培训是必不可少的。高校教师的职业规划事关教育事业和教师个人的共同发展,意义重大。地方高校的应用转型发展方向与目标要求当前的高校教师要适应新的社会形式,充分发展自身特长,从内到外提升个人综合素质,才能不被激烈的竞争机制所淘汰。从个人角度来说,进行必要的职业生涯规划有利于地方应用型高校教师充分发挥自己的潜能;从个人与社会的关系角度来看,进行必要的职业生涯规划有利于改善职业生涯中教师个人与高校组织的匹配过程;从教学工作和科研的角度来看,进行必要的职业生涯规划有利于教师保持教学科研工作的高效率和职业生涯的驱动力。^[2]

一、国内高校教师职业发展规划研究现状

当前国内高校教师尤其是青年教师的职业发展得到了学界的广泛关注。近些年来,高校教师群体的生存状态并不乐观。相对于省部级高校,地方应用型高校由于其在整个高等教育系统中所处的地位和综合实力偏低,这类高校教师的生存压力和工作状态也不太乐观。综合起来看,关于高校教师职业规划与发展的研究主要有以下两个方面:

1. 关于高校青年教师职业发展的研究。进入地方应用型高校的青年教师的入职就面临强大的生存现实和竞争压力。研究者着眼于高校青年教师群体的职场焦虑,对其

现存的问题和未来发展给予重视。凌宏伟的《高校青年教师职业规划管理工作的创新策略》(《人力资源》,2020)、李学军《应用型高校青年教师职业生涯规划探讨》(《老字号品牌营销》,2020),以及吉林大学丁玥的硕士论文《新建应用型本科院校青年教师培养策略研究》(2015)对此现象进行了较为深入的剖析。高校青椒面临的生存压力日益加大,这一现象也引起了全社会的高度关注。以上研究解析了高校青年教师群体面临的困境和挑战,也提出了相应的解决问题的举措,但由于高校教师群体的复杂性,高校青椒的现状并未得到有效的解决。

2. 关于高校教师群体职业规划与培养策略的研究。高校教师在新时代下被要求终身教育和进步教育,应用型高校教师在新形势下为谋生不得不调整个人职业规划,以适应千变万化的地方经济发展。一大批人文类学科教师只能随着学校的整体发展趋向做转型发展。如何处理专业转向问题是地方高校中青年教师面对的共同问题。这部分研究有:张卿,潘海红的《论应用型高校教师职业生涯规划管理》(《西南农业大学学报》,2011)、王佳丽的《我国应用型高校教师发展的问题与对策》(《教育与职业》,2017)和秦星野《我国应用型高校教师发展的问题与对策探究》(《山西青年》,2022)。上述论文因作者大多身在高校,对高校教师群体生存现状具有一定的敏感度,对自身成长和未来职业规划有着清醒的认识,渴望在新形势下充分发挥个人才智,实现个人的社会价值和职业梦想。

*基金项目:衡水学院2022年度院级高校教师发展研究专项课题“地方应用型高校教师职业规划与发展研究”研究成果,课题编号:2022JZ15。

综上所述,已有研究成果大多聚焦于当前教师发展面临的问题和相应的具体举措的实施方面,但在具体关注对象上忽视了地方应用型高校的高学历低职称人才这一群体。实际上,在全国各地市级二本院校中,教师层级分化严重,职称结构出现明显的比例失调现象。在这种生存环境霞,地方高校教师对其职业生涯有必要做出合理的规划,在发挥个人潜能的同时带动单位向着良性进步发展。

二、地方应用型高校教师面临的问题

地方本科院校通过本科评估以后,其办学方向发生了极大的变化,从之前的师范为主转变为与地方结合、服务地方经济为主,这种转向从整体上看确实促进了地方经济的飞速发展。但应用型方向同时也造成了基础理论专业教师的职业发展失衡。国内多数地方应用型本科高校大都是在以前的师范专科学校基础上经过十年左右的升本之路才转变成成为综合性大学的。从最初的师范类院校发展到今天规模化扩大的应用型高校,地方应用型高校发展的速度赶上了中国特色社会主义新时代的发展步伐。但在跟随时代前进的同时,由于过快发展带来的问题也日渐突出。校内高学历教师数量日益增多,在整体上提升了此类高校教师队伍的质量,但地方院校资源有限,高校教师之间的竞争也日趋激烈。地方应用型高校中的基础理论专业教师处于极为尴尬的境地,他们所遭遇的难题也极具代表性。一般来说,地方应用型高校教师面临的主要问题包括以下几个方面:

首要问题是高校评职日难。地方院校通过教育部本科评估以来,青年教师群体数量猛增,高级职称的评定条件在各地也随之水涨船高。如今,高校青椒作为关注的焦点已经获得了业内的同情。但不应忽视的是,还有很大一部分进入地方高校的大龄高学历低职称群体。这类群体的特点是:苦出身,有理想,肯吃苦,凭着个人努力拼进高校教师行业中。但其起点低、没背景、没人脉,又大多来自外省市。为这类院校的教师群体做出职业规划既关涉到地方高校未来的发展,也关涉到高校所在城市的发展和建设。

其次是本人专业发展受限。由于地方高校都在响应向应用型专项的号召,而学校引进的传统文科人才就面临着很大的专业发展受限的问题。升本前的衡水学院是专门的师范专科学校,主要以服务地方中学教育为培养目标。升本之后,逐步转向应用型的的要求使得传统的中文系、数学系不得不随之调整管理和建设思路。中文系改成了文学与传播学院,增设了播音与主持专业、广播电视编导专业、广告学专业,网络与新媒体专业等等。不可否认,新设专业确实增加了社会关注度和招生热度,但传统的汉语言文学专业则面临着教师队伍年龄偏大、基数偏多,在以应用型为主的学校发展大势中,在名额有限的前提条件下,汉语言文学专业博士在本专业课题申报、论文发表、高层次科研等方面亲历残酷无望的送死式竞争。这不仅仅是因为个人能力问题,整个学术圈子里的利益角逐的既成结果也是无法回避的问题。部分老师为了现实利益,不得不改弦更张,重新学习新的教学技能,参与到各种教学改革和教

学竞赛中。

再次是过度的竞争带来教师生活幸福指数降低。这是以上两个问题的衍生问题。个人专业得不到健康的发展,评职日益艰难,这些都增加了地方应用高校教师的生存焦虑。而近些年来层出不穷的高校教师猝死现象也为我们敲响了警钟。为了缓解压力,多数高校教师在内卷严重的形势下不得不采用躺平的姿态。另外一部分教师则以兼职课外辅导来贴补家用。在这样的形势下,地方应用型高校教师的科研成绩并不乐观。

教师职业生涯并不是一个直线、匀速的发展过程,而是一个成长、低潮与更新相互交替的过程。当高校教师无法从工作中获得期待中的效果,其绩效能力得不到相应的承认,或者满腔努力得不到回报,往往意味着其职业高原期的到来。职业高原一般被视为个体在职业生涯的峰点,是职业发展向上运动中工作内容、责任、挑战、压力的相对静止和终止,是职业发展中的一个停滞期。^[3]进入职业高原的高校教师往往无法从工作中获得满足,而职称评审中遭遇不公,课题申报遭遇挫折,教学能力遭到学生质疑等问题一般也会伴随着职业高原的到来一起来到。近些年来,国内高校教师的职业高原具有强烈的低龄化和隐蔽性的趋势。

三、地方应用型高校教师职业生涯分期

地方本科高校的应用型转型发展中教师职业发展问题关系高校教师队伍的整体建设,影响波及学校乃至中国教育的发展。针对第二部分提出的上述问题,地方应用型高校教师的职业生涯规划显得尤为重要。此类高校教师应认清形势、放平心态,以积极的态度看待个人的专业发展和价值实现,合理规划自己的职业生涯。

一般说来,普通高校教师的职业生涯分为几个阶段:

初入职的蜜月期:本阶段的职业目标大多是掌握必备的基本业务素质,熟悉与专业相关的教学工作流程,了解本职业的行业特殊性,明确育人工作的长期性、复杂性和变动性。对于青年教师来说,其职业生涯规划尤其重要。初入职高校的青年教師带着朝气和信心,对其职业成就感的期待值较高。而高校教师面对的授课对象是大学生,大学生群体处于青春期,具有蓬勃向上的生命激情,创造力旺盛,在年龄段上和刚入职的青年教师非常接近,处于职业蜜月期的青年教师很容易就能赢得青年学生的好感。

入职2-10年的稳定期:本阶段的职业目标是在熟练掌握教学技能的基础上,通过课堂实训和从事科研活动的展开具备独立工作和研究的能力。

入职10-15年的高原期:本阶段的职业生涯处于两极状态。或者从职业中获得满足感,在育人成才方面有极大的荣誉感和成就感。或者无法得到期待的快感,也得不到学生的认同和单位的肯定,无论在教学上还是科研上都处于疲惫期,情绪低落、挫败感强烈。这个时期最容易产生教师职业高原,也最容易产生离职的想法。处于这一阶段的高校教师要结合自身状况,客观看待事实,理性分析职业给自己带来的利好和不足之处,慎重做出是否离职的判断。

工作20年以上的定型期：本阶段的教师年龄已经偏大，家庭生活稳定，再择业的机会也不多了。多数教师即使职称晋升受限，也不会轻易舍弃教职再进行新的选择。

四、影响地方应用型高校对教师职业生涯规划的外因

高校教师职业生涯的规划与其所在教学单位的发展息息相关。只有所属教学单位充分重视，教师才能更好地发展自身特长，为学校的进一步发展贡献力量。对于刚入职的高校青年教师群体来说，高校尤其要重视其个人成长，积极主动助其合理做出职业规划。为教师构建发展平台、建立教师职业发展规划制度、营造科学民主的学术环境、建立以教师发展为导向的分类考核评价制度、制定系统的人力资源开发计划等措施都可促进教师教学与科研协同发展。

以衡水学院为例，2019年11月26日，衡水学院出台了《青年教师职业生涯发展规划》（校字〔2019〕19号）。要求全校40周岁以下教师尤其是教学一线的青年教师要制定个人职业生涯发展规划。要结合学校当下的发展定位、岗位要求、学科建设和教师个人专长及潜力，形成自我认知，对自己的职业生涯发展路径进行科学规划。个人发展目标要与本部门、学校发展的目标紧密结合，使个人和学校在职业生涯规划的设计和实施过程中协同发展。学校积极为教师成长创造条件、搭建平台，鼓励教师在教育学生的同时促进自身专业化发展。对成绩突出的给予表彰奖励，并作为进修、评优、晋职等的重要条件之一。教师发展中心组织开展青年教师职业生涯规划培训，为青年教师制定职业生涯规划提供咨询和服务；发现好的典型与做法，及时宣传，便于相互学习、相互促进、共同提高，不断把青年教师职业生涯规划工作引向深入。2020年，衡水学院各二级学院（教学部）推进落实《青年教师职业生涯发展规划》，成立了以书记、院长（主任）为组长的青年教师职业生涯发展工作小组，具体分析本单位青年教师现状，制定了不同发展阶段青年教师的培养目标和培养计划，多措并举帮助青年教师实施自我评估、制定职业生涯发展目标和行动计划，指导青年教师制定《青年教师职业生涯发展规划书》，为青年教师职业目标的设定和行动计划提供指导和建议。2021年，衡水学院教发中心在全校范围内开展了青年教师职业生涯规划评估工作，有针对性地诊断每位参与教师职业生涯规划的人，并提出了全面、客观的评估意见。评估专家将评估意见与教师进行交流反馈，分层分类予以指导和落实，帮助教师清晰地了解学校对自己的职业生涯发展的评价和自己今后的职业生涯发展方向，指导35周岁以下具有硕士学位的教师对攻读博士学位以及教学、科研、管理等方面的工作进行了详细的规划，帮助其制订出切实可行、科学合理的职业生涯规划。

高校重视教师职业规划，教师才能更好地为高校建设服务。

五、地方应用型高校教师进行职业生涯规划时个人应遵循的原则

首先，地方应用型高校教师在实施教师个人职业生涯规划时，可将教师的职业生涯规划从时间上区分为三个层

次：长期规划（10年左右），中期规划（3-5年），近期计划（年度计划、学期计划等）。中长期规划应宏观、概括，近期计划应详细、具体。青年教师是地方高校未来教学和科研的中坚力量，其可塑性较强。高校管理者在帮助青年教师制定职业发展生涯规划时应该以辩证思维整合他们的专业能力。在提升青年教师的教学能力方面，可在老教师的传帮带模式下制订出青年教师中短期职业发展计划。在短期职业生涯发展计划的累积因果效应作用下，推动高校青年教师完成其中长期职业生涯规划。其次，高校教师的职业定位要和所教学科巧妙融合。高校教师入职以后往往会面临教学工作安排和专业不对口的现状。在这种情况下，入职后的青年教师要善于规避自己不擅长的学科。虽然青年人有着积极的学习状态，吸收新知识较快，比起中年教师来学习能力更强，但如果接受自己并不擅长的学科授课，会带来许多不便。此外，职业规划发展要注重综合能力的提升。高校教师在做职业规划的时候，要善于将个人兴趣和所学专业相结合，注重综合能力的提升。比如一个青年教师的专业是文学，而他所教的班级是播音主持专业。在这种状况下，可以灵活运用所学文学知识，有效融入到学生的朗诵训练中。

再次，高校教师的职业发展目标要与学校的发展目标一致。地方应用型高校教师的职业发展目标就要与地方应用型高校的整体发展目标相一致。地方应用型高校重视教师的知识应用能力，走的是与服务地方经济相结合的发展道路。这就要求地方应用型高校教师凝练自己的专业特色，从实践中找到适合本专业发展的服务地方项目，积极为地方发展做出个人的贡献。

最后，高校教师进行职业规划中要学会自我减压。一旦出现职业高原，要根据个体特点采取不同策略。现代社会中由于生活节奏的加快和高校教师生存环境的恶化，教师的个人承受力正在越来越不容乐观。在焦虑的状态下，学会自我减压就显得相当重要。只有减轻了内心的压力，才可能在有限的时间内做出自己期待的成绩来。

综上所述，地方应用型高校教师进行职业生涯规划需与应用型高校的发展实际相容，在做出规划后付诸实践实现目标，再进行下一步的规划，再付诸实践，最终达到自己的终极职业目标。

参考文献：

- [1]浙江工商大学教师教学发展中心编.高校教师职业导航[M].杭州:浙江工商大学出版社,2015:163.
- [2]张卿,潘海红.论应用型高校教师职业生涯规划管理[J].西南农业大学学报(社会科学版),2011(08):198.
- [3]王建虹.对教师专业发展与教师职业生涯规划的思考[J].职业教育研究,2007(11):59-60.

作者简介：

李艳敏（1976—），女，河北师范大学文学博士，衡水学院中文系讲师，研究方向为中国现当代文学与文化。