

T 职业学院教师职业生涯规划构建路径分析

□牛 杰 王国平

【内容摘要】现阶段,高等职业教育作为高等教育的一个重要组成部分,出现了前所未有的繁荣态势。教师是高等职业教育健康良性发展的核心要素。拥有一支高水平的教师队伍,是实现培养高素质高技能型人才的重要保障,也是决定高等职业教育能否办出特色、能否符合需求的关键因素。高等职业院校得以健康发展的前提离不开教师个人的职业生涯的科学规划,本文基于 T 职业学院,拟对该校教师职业生涯规划构建的路径进行探讨。

【关键词】职业学院; 职业教育; 职业生涯规划

【作者简介】牛杰,男,唐山工业职业技术学院讲师,硕士;研究方向:工商管理、人力资源规划
王国平,唐山工业职业技术学院

一、T 职业学院人力资源现状

T 职业学院是国家示范性(骨干)优秀高职院校,现有教职工 589 人,其中专业技术人员 528 人,占教职工总数的 89.6%。其中女性教职工 343 人,占比 65%。40 岁以下青年教师 279 人,占专业技术人员总数的 53%;获得硕士以上学位的人员 301 人,占专业技术人员总数的 57%;具备副高级以上专业技术职务人员 259 人,占专业技术人员总数的 49%;具备双师素质的教师 449 人,占专业技术人员总数的 85%。

二、T 职业学院教师职业生涯规划构建的路径

(一) 依据不同类型教师的特点实施职业生涯规划。教师的职业生涯规划过程中,学院承担着更多的责任。在为教师进行职业生涯规划时,学院应根据不同类型的教师特点来进行有针对性的规划。教师结构一般可分为年轻教师、中年教师和老教师三类人员。

年轻教师热情、积极、有冲劲,乐于接受新鲜事物,他们很愿意接受一个充满挑战性的工作。很多专家都认为,组织能够做的最重要事情之一,就是争取为新雇员提供一份富有挑战性的工作。年轻教师能通过承担富有挑战性的工作中,较快地作出贡献,获得职业满足感,建立工作信心,迅速地找到自己的位置。加强对新进年轻教师关于“教师”尤其

是“高等职业院校教师”这一职业的理解。由于 T 职业学院以工科为主的办学定位,导致绝大多数的教师都是非师范类的毕业生,由于没有接受过系统完备的关于教师教学需要的基本理论和基本素质的培训,很多年轻教师一进入教师岗位就出现了不适应。纵然要求新进人员参加高等教育学、高等教育心理学等课程的培训并考试,但是也无法保证短期的集中培训能对其产生多大的实际效果,况且这些培训还带有功利的应试性质。另外,很多新进年轻教师对高等职业教育的认识还不够深入,不清楚职业教育与普通教育的区别,以自己上学时受到的教育理念、知识能力来传授给自己的学生,这样其实是完全背离了职业教育的初衷。所以学院应根据实际改善培训环境,创造培训条件。利用紧邻周边师范学院的地理优势,安排教师到该处进行师资培训,这种培训要系统性、长期性。经常邀请知名职业教育学家来院对教师进行职业教育理念、教学方法、先进经验的传授、讲座,使教师们清楚地认识高等职业教育的实质,掌握符合职业教育的教育教学方法,努力成为合格的高等职业教育工作者。

对中年教师的职业规划方法则是:提拔晋升、专业发展、角色认可、职业安全。对中年教师的职业规划主要适用于有能力、有前途、有作为、态度端正、想干事能干事的教师。他们在学院经历了多年,对学院各方面都有所了解,学院要充分

(七) 节约读者时间成本和管理成本。读者的时间成本包括寻找自己需要文献的时间,借还书过程的时间,使用电子图书馆时用户名和密码及检索论文的时间。图书管理员需要做的就是提升自己的业务能力,尽快帮读者寻找到需要的文献,熟悉电子图书馆的注册与使用流程,平时整理好各种书籍。

三、结语

医院图书馆的最大的特点就是学术化和服务性并存。这里是整个医院的文献学术交流中心。医院图书馆要全面的实现它的价值,跟正确的工作作风和方法密切相关。要利用各种方法,第一时间把资料传递给医护人员,为医疗、科研、教学提供全方位高质量的服务。

【参考文献】

- [1] 张越茶, 沈燕金. 读者时间成本与医院图书馆管理[J]. 医学信息学杂志, 2009, 30(11): 68~70
- [2] 徐婧, 李文. 馆风建设与医院图书馆管理[J]. 中华医药荟萃杂志, 2002, 1(4): 7~8
- [3] 傅静萍. 激励机制在医院图书馆的应用策略[J]. 医学信息, 2011, 24(11): 31~32
- [4] 赵京湘, 王新, 林方才. 论医院图书馆在三级综合医院中的作用[J]. 中国病案, 2010, 11(3): 61~62
- [5] 杨琳. 浅谈医院图书馆管理人员素质建设[J]. 医疗管理, 2011, 30(1): 178~179

信任他们,放手将有一定难度的、创造性的工作任务交给他们。要畅通职业发展路径,中年教师作为学院发展的中坚力量,要给他们创造晋升的空间和机会。要加强沟通,增强学院和教师个人之间的感情与互信,增强教师的职业归属感,增加向心力。通过精神、荣誉、科研机会、进修培训等方式进行激励,增强其使命感。

对老教师的职业规划方法是:老教师进入了职业生涯后期阶段,面临着退休问题,退休是每一名教师和学院都要面临的问题,都会对学院和教师个人产生一定程度的影响。教师面临着职业生涯的末期,工作、生活、人际环境发生了转换,心理会产生一些起伏,同时学院也因其退休而要重新配备适合人员。学院应对老教师给予更多地从生活上、心理上的关心,对他们的退休事宜给予细致周到人性化的计划和管理。在老教师的职业规划上,要完善其退休后的计划与安排并及时完成退休之际的工作衔接,通过学院的关怀,使退休教师能够尽快顺利地适应退休生活,增强他们对未来生活的安全感,同时也可以免去在职教师的后顾之忧。

另外,教师职业生涯规划并不是某一个人、某一个部门就能完成的工作,需要和其他部门紧密关联,需要教师、人力资源部门、学院决策层的共同努力和有效配合。

(二) 建立专门机构、配备专业人员。目前,T职业学院还没有设立专门的教师职业生涯规划部门。学院现有的职能部门中涉及到教师职业生涯规划方面的仅有组织人事处。该部门职责繁杂,涉及到组织工作和日常人事管理,人员配备不足,全部门一共只有7名工作人员,分管组织、职称、劳动纪律、编制、绩效津贴核算、CRP人员管理系统维护、招聘引进等,日常工作平时已经应接不暇。加之没有配备人力资源管理、职业生涯规划等方面的专业人才,业务不精,对教师职业生涯规划方面的了解研究、政策的把握落实就很有欠缺,成为学院在人力资源管理方面的短板。

学院要认识到教师职业生涯规划的重要性及其战略意义。应当建立专门的组织机构来指导、保障教师的个人成长。比如可以设立教师职业生涯规划指导处,该部门由学院领导、人事部门、各有关职能处室、各系部组成,邀请学院资深专家、教授、领导,负责制定学院职业生涯规划的总体战略。同时向教师提供职业生涯测评、专业咨询服务、规划方案反馈等,帮助教师科学制定职业生涯规划,促进教师个人和学院的共同发展。配备专业的职业生涯规划方面的工作人员,这种大量的专业性的工作,要求相关人员要熟悉职业生涯规划方面的理论及实践,掌握制定职业生涯规划的技术手段。专业人士的配备,是T职业学院更好地进行教师职业生涯规划的保证,因此要根据实际加大引进力度或是努力挖潜,在现有教师队伍中发掘有潜力可塑造的候选人加以培训锻炼以适应学院需求。

(三) 建立以职业生涯规划为基础的教师引进制度。对一名教师进行职业生涯规划,招聘环节应该是规划的起始环节。教师职业生涯规划欠缺了招聘环节,整个招聘过程就是盲目的,是不符合教师职业生涯科学规划的。从这个角度也可以部分解释为何学院“合适的人员进不来,进来的人员不合适”。

招聘工作的质量决定了职业生涯规划工作的难易程度以及人力资源开发的水平。如果招聘工作效果明显,学院可以获得许多优秀的有潜力的教师,人力资源储备丰富,加上成功的职业生涯规划,学院的教师队伍竞争力就会显著增强。近年来,学院大量从社会上招聘应届硕士毕业生,这些毕业生大多数属于首次择业,年纪尚轻,纵然学历知识很高,但是心智、阅历还不成熟,对外部环境的评估又不太准确,职业目标定位尚不清晰。加之现在高校毕业生就业率不高,高校就业指导部门宣传的“先就业后择业”观念对其影响,使青年应聘者在首次就业时带有很大的盲目性。这种现实就为学院的人才引进工作增加了难度。学院只有在招聘过程中树立长期的职业生涯规划的观念,杜绝短视,真正将学院的未来长远发展需求和招聘计划方案结合起来,才能保证为学院引进既能满足当下教学需求又可以为未来长远发展奠定基础的适合人员。

(四) 有针对性地开展职业咨询工作。职业咨询是职业生涯规划当中一个很重要的环节。个人在职业上的经历一般会经过职业选择、职业发展和职业转换的过程,职业咨询工作就是针对这些内容进行的有针对性的指导,以期促进教师个人的成长。对刚刚被学院引进,对学院充满好奇、迷茫、憧憬的新进人员在职业选择上提供咨询帮助,可以有效减少他们在徘徊期的困惑,更快更好地适应学院的工作。在这个阶段,学院可以采取成熟的职业生涯测评工具作为辅助手段来引导新进人员正确评估自身的特点、专业、爱好等,使其知晓可以从事什么样的工作。

职业发展方面的咨询主要针对的是在学院工作过一段时间的对象。这些教师经过了一段时期的工作,对学院的文化、部门岗位、专业组成、未来发展都有了一定的了解,会开始考虑自身目前的客观条件和工作岗位的匹配性问题,开始期望晋升职称、职务,开始关注培训机会、发展机遇等方面。同时这一时期教师会更多的出现来自于学院外的压力,比如家庭、社会关系等,这就要求这一时期的职业咨询要分析教师个人、学院、家庭、社会等各方面因素后综合考虑,为教师提出合理化的建议。

教师职业生涯并不是一成不变的,也会涉及到职业的转换。教师个人发觉无法适应学院工作,主动要求结束与学院工作关系或是学院结束对教师的聘用都会导致教师个人职业的转换。对于处于这一时期的教师,学院要做到切实做好教师离职后的工作,做好相关资料手续的交接,减少因解聘对其心理造成的冲击。

【参考文献】

- [1] 湛风涛. 高校思想政治理论课青年教师职业压力微探[J]. 高校党建与思想教育, 2015, 1: 72~73
- [2] 刘发生. 关于新时期高职院校教师职业生涯管理的思考[J]. 教育与职业, 2015, 7: 45~46
- [3] 梁海丽. 提升高职院校教师职业生涯管理探讨[J]. 轻工科技, 2013, 12: 118~119
- [4] 黄乃文. 高职青年教师职业生涯规划的实现路径研究[J]. 广东轻工职业技术学院学报, 2013, 4: 49~52