

高职院校教师职业生涯规划探讨

王晓琪¹ 傅琳²

(1. 青岛远洋船员职业学院人力资源部, 2. 青岛远洋船员职业学院研究发展部, 山东 青岛 266071)

摘要: 正确引领教师实施科学有效的职业生涯规划, 对教师个人职业发展和学校个性化人力资源管理都具有十分重要的意义。本文将职业生涯规划的一般理论运用到高职教师的职业生涯规划与管理领域。基于高职院校教师职业生涯规划的有关文献和资料, 本文首先介绍了高职院校教师职业生涯规划的相关理论, 对高职教师职业生涯规划的概念、目的、整体思路和职业生涯规划管理的闭环机制进行了论述, 最后就加强高职院校教工职业生涯规划管理进行了探讨。

关键词: 高职院校 教师 职业生涯规划

中图分类号: G715

文献标志码: A

0 引言

当个人选择并从事一种职业时, 其职业生涯就意味着开始。教师作为一种特殊的职业, 要发展就必须有规划。要获得职业生涯的成功, 就必须在专业成长的道路上, 通过有效的职业生涯规划和管理, 使自己的教学能力、科研能力、管理能力等多方面不断追求和不断进步。科学引导教师制定合理的个人职业生涯规划, 可以增强教师实现既定目标的动力, 对教师个人的职业生涯发展和学校人力资源管理都具有重要和深远的意义。

1 职业生涯规划的概念

职业生涯规划是个人与组织相结合, 在对自身性格、特点、能力等各个方面进行综合权衡与分析的基础上, 结合外部客观环境因素, 根据自己的职业爱好和倾向, 确定适合自身的职业生涯发展目标, 并为实现该目标而进行知识、能力和技术的发展性活动。通过确定行之有效的行动方

向、行动时间和行动方案所构成的连续过程, 个体逐步实现其职业生涯目标, 并且不断制定和实施新的职业目标, 最终实现自我价值和理想。

高职院校教师职业生涯规划是结合高职院校和教师自身双方面的需求, 共同制定教师职业生涯发展目标与发展道路, 是高职院校发展规划和教师个人生涯发展计划相结合的产物。通过对教师进行职业生涯规划, 实现高职院校整体人力资源管理需求与教师个体职业生涯发展需求之间科学有效的平衡, 达到工作环境吸引人、工作氛围留住人、工作机制培育人的效果, 进而实现教师个人与高职院校共同成长、共同发展。

2 教师职业生涯规划的目的

职业生涯规划的目的是帮助个体真正地认识自我, 并在此基础上, 结合周围的客观条件, 为自己的事业和未来制订出一个切实可行、合理的职业发展方向, 最终实现自我价值和理想。

教师职业生涯规划不仅能有效抑制高职院校

收稿日期: 2016—12—29

第一作者简介: 王晓琪 (1988—), 女, 硕士, 研究实习员

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

与教师个体在目标整合上的偏差,并且能够避免由此造成的教师工作的主动性、积极性等因素的丧失。职业生涯规划的主要目标就是为了配合高职院校实现现在与未来的人力资源需求,使整个高职院校的战略目标与个人职业生涯的发展及管理活动相结合,从而实现现有人力资源的充分整合和高效利用。

高职院校教师职业生涯规划的主要目的可以概括为以下三个方面:

(1) 稳定高职院校现有师资队伍,增加教师满意度;保持学校现有人才不流失,吸引外部优秀人才持续加入;保证现有人力资源的科学合理配置,保障长远人力资源的稳定可持续发展,避免人不尽其才、才不尽其用、人才断档、后继无人等情况的出现,从而实现高职院校人力资源的合理配置。

(2) 帮助教师个体和高职业院校整体实现职业生涯规划目标和教育教学战略目标相一致,增加教师对组织的认同感和归属感,增强教师自主实现个人目标和组织目标的动力,降低和减少因教师自身职业生涯规划与高职院校战略发展规划不一致而带来的损失。

(3) 帮助教师确定职业发展目标,明确职业发展方向,减少教师自我发展的盲目性,最大限度地挖掘、实现自身潜能;有助于教师评估个人工作成绩,提高工作绩效,更好地创造个人的自我价值和社会价值。

3 教师职业规划的整体思路

教师职业生涯规划的实现要借助一定的职业发展通道。建立多种职业发展通道,给广大教师提供一个个人发展的机会与平台。职业生涯规划的整体思路可以分为纵向的职业生涯提升线路和横向的职业生涯规划线路。

纵向的职业生涯提升线路包括职务的提升以及职称的晋升两个方面。即根据高职院校组织发展的需要及组织设立的职业阶梯,教师不断地从下一层职务(职称)晋升到上一层职务(职称)。纵向的职业生涯提升线路是教师职业生涯发展的主要模式。这种发展模式要求教师达到目标职务或者目标职称所应具备的能力、素质等条件。教师总是在能力或素质达到一定水平后,才能上升或被提升到更高层面的职务或职称。高职院校组织则通过设立相应的职业发展阶梯(Career

Ladder),为教师提供职业生涯持续发展的可能性和具体台阶。图1为纵向的职业生涯提升线路,包括职位提升路线和职称晋升路线两方面。

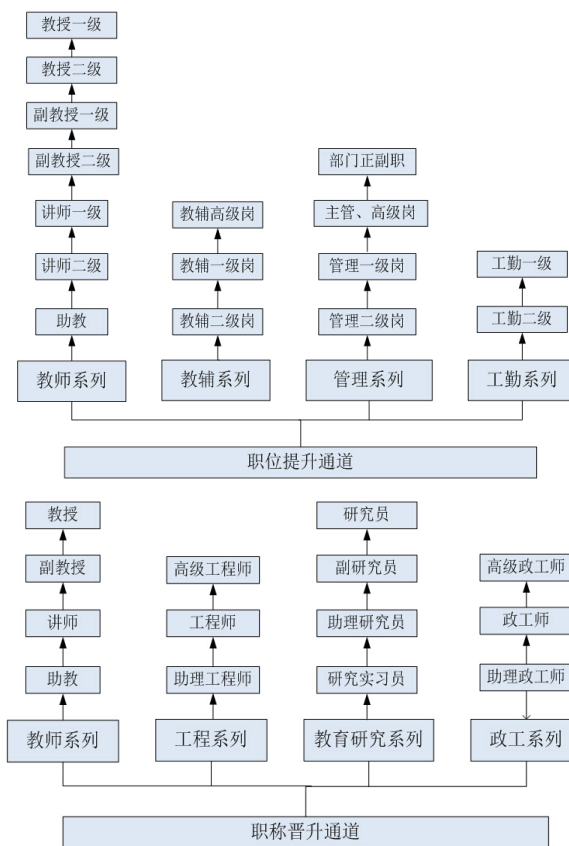


图1：纵向职业生涯发展线路

横向职业发展,即职业转换,是指教师在满足岗位的任职要求、具备相关专业知识的前提下,在不同类别的职业之间相互转换。

通过纵向的职位提升、职称晋升和横向的职位转换,为教师提供多重职业发展通道,使教师的职业生涯发展最大限度地同学院的发展保持一致。

4 职业生涯规划的管理

职业生涯规划常规规划包括设定职业生涯目标、帮助新人尽快度过职业适应期(新教师培训)、及时进行教师绩效评估、轮岗与升迁、提供培训机会、职业生涯规划的及时修订以及全程监管等。图2为职业生涯管理的闭环机制。

4.1 设定职业生涯目标

职业生涯目标的设定,是职业生涯规划的核心。制订职业生涯规划的目的是为了实现既定的职业生涯目标,进而收获个人职业生涯的成功。职业生涯的目标是指可预想到的、有一定实现可能性的最长远目标,包括长期目标、中长期目标、

中期目标和近期目标等。在制订目标时,不能定得太高也不能定得太低,要根据自己的能力和实际情况,制订有一定难度,需要通过一定努力才能实现的目标,切忌在制订目标时,不切实际地好高骛远。

4.2 新教师培训

新教师培训是针对教师见习期(试用期)的培训。包括岗前培训和岗位培训,内容主要包括拓展训练、职业教育理论、法律法规、政策、规章制度、职业道德、学校的机构设置和职责分工、本岗位工作相关的规章制度及主要工作流程、专业技能及教师的教育学和心理学基本理论、普通话、高校教师资格认定等,使处于职业生涯早期阶段的新教师在进入高职院校初期能够尽快适应工作环境。教工在经过新员工入职的一系列培训后,逐步进入工作状态。在之后的工作过程中,提供一对一导师制、心理健康定期跟踪等多种方式的培训辅导。

4.3 绩效评估

为进一步提高教师的思想政治素质和业务水平,促进学校的教学、科研工作,在职业生涯规划和管理的过程中需要进行科学合理的绩效考核。绩效考核应坚持客观、公正、民主、公开的原则。绩效考核为定岗定编、岗位聘用、绩效工资分配、晋级、奖惩以及专业技术职务评聘等提供依据。高职院校绩效考核体系可以涵盖政治思想素质、教学工作量、课堂教学评估等方面内容。通过设置科学合理的考核指标,对教师的个人素质、职业道德、教学成效、工作业绩、工作态度、专业知识和技能水平等各方面进行全方位多角度的了解和评价。对于绩效考核结果优秀的教师,给予优先晋升职务和评聘专业技术职务的资格,给予优先提供培训和进修的机会等;对绩效考核结果不称职的教师,予以批评教育,连续不称职的,予以降职、调整工作、低聘或解聘等。绩效考核做到公平公正,以此调动教师教育教学工作的积极性和主动性。通过运用绩效考核的方式,使教师朝着预定的职业生涯发展路径前进,最终实现教师个人职业生涯和高校教育教学的共同发展,实现共赢。

4.4 轮岗与晋升

运用工作实践对教师开发的途径有扩大现有的工作内容、岗位轮换、工作调动、晋升等。

扩大现有工作内容是指在教师现有的工作内容中,赋予更多的挑战性或更大的责任。比如安排教师讲授一门全新的课程,给予年轻教师担任兼职学生辅导员的角色,探索为学生授课方式方法的创新等。

岗位轮换是指在学校教学系部和职能部门中为教师做出一系列的工作安排,或者在某个部门内部为教师提供不同工作岗位之间流动的机会。比如安排担任教学任务的教师从事行政管理的工作,安排从事行政工作的教师去教学系部从事一线教学任务,安排某位教师在部门内部间调动具体工作岗位等。通过轮换的方式,使教师对学校不同的工作部门、工作岗位有一个全面的理解和认识,增强教师自身能够胜任不同工作内容的能力。对教师个人而言,岗位轮换提供了教师学习新知识、在全新的领域不断挑战自己的本领;对高职院校而言,通过岗位轮换,让教师可以更好地为学校的发展贡献力量。

工作调动是指根据教师的个人爱好、资质资历、经验学识、学历职称、工作业绩等方面特征,将教师从一个不适合自己的工作岗位调动到一个更适合该教师的岗位,以达到更好地人尽其才,才尽其用的效果。

晋升是指当教师的个人素质和能力提升后,达到更高的工作岗位所具备的任职资格后,通过对教师进行职位或职称的提升,更好地激励教师,使教师获得满足感和成就感,激发教师更大的潜能和更饱满的工作热情,以便发挥更大的作用。

4.5 提供培训机会

培训形式主要包括学历教育和非学历培训。学历教育指攻读国家教育行政部门认可的国民教育系列硕士及以上学位或学历。非学历培训指专业进修、访问学者、顶岗实践、岗位培训、

职业资格技能培训以

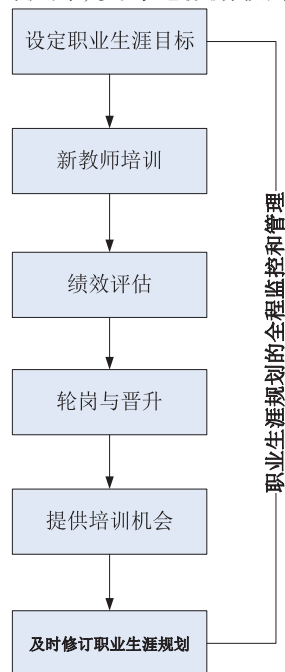


图2: 职业生涯规划管理机制
<http://www.cnki.net>

及其他形式的与岗位工作相关的国内外短期培训。学校应该积极为每一位教师创造各种培训的机会,通过培训,可以提高员工的学习能力、实践能力和创新能力,培养高素质技能型人才,进一步加强人才队伍建设,适应高等职业教育的发展要求,全面提升员工队伍的整体素质,实现高职院校事业发展与员工自身发展的协调统一。

4.6 职业生涯规划的及时修订以及全程监管

职业生涯规划制定好后,理想的状态下,教师将沿着预先设定好的发展路径不断地从较低的层次上升到较高的层次,直至实现个人的职业生涯规划目标。实际上,职业生涯规划的过程并不是简单地按照预先设定好的方向和路径一路前进的。受教师个体差异、外界客观环境以及其他不确定的因素等多方面的影响,职业生涯规划发展的过程会偏离预定轨道。所以,职业生涯规划不是静止不变的,更不是一劳永逸的,而是需要随着教师职业生涯的发展不断进行评估,实施跟踪和指导,并定期或不定期地作出相应的调整和反馈。明确、肯定并激励教师好的一面,指出、克服和改正其不好的一面,以督导教师的职业发展回到正确的轨道。就职业生涯的目标而言,也并非一成不变。当教师预先完成设定的目标或者在预期的时间内无法完成预定目标时,就需要对职业生涯规划的过程作出相应的调整,设定新的、更高的发展目标或者降低目标至实际可以达到的程度。通过一系列的变化,最终实现职业生涯规划目标和规划。所以,职业生涯规划是一个不断认识、不断调整、不断前进的全程管理和监控的过程。教师职业生涯规划的全程监管是保障教师职业生涯规划目标实现的有力保障。

5 加强高职院校教师职业生涯规划管理的建议

教师职业生涯规划是学校与教师个人双方的共同需求,双方都必须承担一定的责任。学校与教师个人应密切协作,共同实现教师职业生涯的有效规划,实现高职院校教师个人职业发展与学校教育教学的互利共赢。

5.1 高职院校青年教师要树立主动实施个人职业生涯规划的意识

一个人的职业生涯能否达到预期目标,尽管往往取决于机遇、命运或外界的影响,但最根本的仍取决于自己是否具有管理和计划其职业生涯

的能力。对教师个人而言,一定要有自觉主动进行自我职业生涯规划和管理意识。“凡事预则立,不预则废”。科学有效的职业生涯规划对教师个人而言具有非常重要的意义,既可以避免教师在发展的道路上偏离正确方向,又可以加速教师成长成才的步伐,增强教师实现自我价值和社会价值的动力,增加教师的职业幸福感和成就感。时代在不断进步,竞争也日趋激烈,没有自我规划的教师注定会跟不上时代前进的步伐。

5.2 高职院校要主动帮助青年教师实现职业生涯规划

在教师自觉主动树立实施个人职业生涯规划的同时,高职院校也应发挥应有作用,促进教师职业生涯更好地实现,达到教师和高职院校自身共赢的目的。学校应把职业生涯规划管理纳入学校的中长期战略规划中,加强师资队伍建设,为教师搭建一个轻松和谐、积极上进、发展前景良好的职业发展平台,为教师的成长成才提供强有力的组织保障。同时,鼓励优秀青年教师积极参加企业实践、顶岗实习、学业进修、短期培训等项目,增强技术能力及实践经验,全面提高教师的整体素质,更好地为教育教学服务。学校还应该加大对教师的激励手段,投入更多的经费鼓励教师科研和教学。

6 结论

教师的职业生涯发展如何,决定教师的生活质量和高职院校的教育质量。进行职业生涯管理的最终目的,是通过帮助和指导教师在组织内部找到适合自己的职业发展机会,并通过相应方式激发教师的工作热情,以期教师更好地服务于高职院校,为实现高职院校的教育教学目标而努力工作。从整体上对教师的职业生涯加以规划和管理,有助于教师和高职院校的共同发展,实现共赢。

参考文献:

- [1] 李海芬. 教师职业生涯规划与设计 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2014.
- [2] 陈艳, 李宜君. 教师职业生涯规划 我的未来我做主 [M]. 新疆维吾尔自治区: 新疆青少年出版社, 2009.
- [3] 何华艳. 高职教师职业生涯规划研究 [D]. 湖南: 湖南农业大学, 2008.

- [4] 郝慧青. 及早进行职业规划尽快实现角色转换——浅论大学毕业生职业生涯规划[J]. 甘肃科技, 2010,(12):181-182.
- [5] 莫红云. 关于员工职业生涯管理工作的思考[J]. 经营管理者, 2014,(13):135.
- [6] 胡玲. 浅析企业员工职业生涯规划[J]. 商场现代化, 2009,(591):69-70.
- [7] 张凌云. 国有企业员工职业生涯管理研究[D]. 湖北: 华中科技大学, 2005.
- [8] 梁业胜. 高职院校青年教师职业生涯规划管理探讨[J]. 高教论坛, 2011,(6):89-92.
- [9] 汪琳. 高职院校职业生涯规划教育研究现状综述[J]. 江西教育学院学报(社会科学), 2013,34(2): 51-54.
- [10] 梅冬华. 教师如何制定个人职业生涯规划[J]. 学校管理, 2009,(6):38.
- [11] 王真真. 高校行政人员职业生涯发展及对策[J]. 四川旅游学院学报, 2015,(1):93-96.
- [12] 潘中超. Z市网通分公司核心员工职业生涯规划管理研究[D]. 北京: 北京邮电大学, 2007.

Discussion on Career Planning of Vocational College Teachers

WANG Xiao—qi¹ FU Lin²

(1.Department of HR, 2.Department of D&R, Qingdao Ocean Shipping Mariners College, Qingdao 266071, China)

Abstract: It is important to correctly lead teachers to implement scientific and effective career planning for teacher professional development and personalization of the school. This paper will career planning of general theory using to high vocational teachers of career planning and management field, based on high vocational college teachers career planning of about literature and information, paper first introduced has high vocational college teachers career planning of related theory, on high vocational teachers career planning of concept, and purpose, and overall thought and career planning management of closed ring mechanism for has discusses, last on strengthening high vocational college staff career planning management for has discussion.

Keywords: higher vocational colleges, teachers, career plan