

高职院校教师职业生涯规划的思考

□ 蔡雪梅 武传彦

【内容摘要】高职院校教师职业生涯规划是高职教育内涵建设的重要内容。本文在论述高职院校教师职业生涯规划的内涵及特点的基础上,提出了职业生涯规划措施,具有一定的指导意义。

【关键词】高职院校; 教师; 职业生涯规划

【作者简介】蔡雪梅(1985~),女,江苏盐城人;南通航运职业技术学院助理研究员,硕士;研究方向:高职教育管理
武传彦,南通航运职业技术学院人事处

在我国,高等教育已经从“精英教育”向“大众教育”过渡,一方面高职院校毕业生数量过多给全社会带来极大的就业压力,另一方面很多制造业企业招不到符合他们素质要求的员工。要改善这种状况,就必须从高职院校着手,而一个院校最具核心竞争力的是直接从事教学工作的教师,怎么规划好他们的职业生涯,让他们有信心、有能力、有精力、有水平来更好地从事教育教学工作是高职院校人事工作的一个重要的课题,是保障院校生存最根本的因素。

一、高职教师职业生涯规划

(一) 职业生涯规划。职业生涯规划又称之为职业生涯设计,是指个人与组织相结合,对影响自身职业生涯的个人

因素、组织因素和社会因素等相关要素进行分析,结合自己的兴趣、爱好、能力,自己的人生战略设想来制定职业计划安排,确定最佳的职业发展目标。职业生涯规划不仅可指所制订的战略设想和计划安排本身。具体来说,一是职业生涯规划是基于员工个人和企业组织两方面需求的,既要对个人特点进行分析,又要对所在组织环境和社会环境进行分析。二是职业生涯规划是要在分析结果的基础上制定奋斗目标以及实现通道,即选择实现目标的职业,并编制相应的工作、教育和培训的行动计划。三是对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

(二) 高职教师职业生涯规划。教师职业生涯规划就是

校的节能建设工作中的一个重要影响与制约因素就是缺乏科学合理的节能管理机制。因此,为了解决这样的问题,高校就应该尽快建立一个较为完善的节能建设与管理体制与系统。这就需要高校根据自己的特殊情况并有选择性的借鉴国外先进的节能建设经验,建立一个专门的节能管理机构或组织,因为这是高校节能建设工作中的组织保证之一。它可以为高校减少一些能耗提供组织保障,高校还可以通过筹建一些节能工作管理委员会来促使高校内部各个部门之间的及时沟通与合作,并把节能管理任务分解到具体的人,让高校的节能建设与管理能够渗透到校园里的每一个环节中去,真正让高校节能建设工作做到责任明确,政策落实,效果明显。同时,高校还应该制定并完善相关的节能管理规章制度,让其根据每一个高校的实际情况进行具体的节能管理规定,尽可能的使高校节能建设工作做到有法可依、有章可循,并加强对节能管理工作的监督、评估和考核,实行量化管理模式,对高校里的各项教学科研活动进行节能管理,严控成本关,并努力培养和引进一批优秀的节能管理人才,从而让高校节能建设这么一项持久性的工作能够在先进的节能技术支持下与高质量的节能人才管理下取得更佳的效果。

(三) 高校应该切实提升自身的节能技术水平。这就是说,当前高校应该采用较为先进的节能装置及材料,对原有的节能设备进行必要的更新与改造,还可以选用一些本身较为环保的能源比如说太阳能等,当然,高校还可以对校园内

的一些建筑物进行节能改造,创建一个节能型校园环境。同时,高校还应该建立一个能源计量管理网络平台,让高校校园里的各种能耗有一个更为重要的技术节能量化标准,可以让节能管理人员有一个定额管理模式,有利于减少高校校园里的能源浪费现象。此外,高校还应该依托校园里的独特网络优势来建立一个高效的网络监测平台,对于校园内的各种能耗数据进行监测与管理,并通过相关数据分析来制定并实施相关的应对措施,强化高校校园里的节能建设与管理。当然,高校在提高自我节能建设效果的过程中,还应该充分考虑到资金方面的难题,必须对有限的节能管理资金进行合理且高效的利用。一方面,高校应该考虑到为自身办学规模的扩大而争取更多的节能管理资金,以不断更新能源设备,采取新的节能技术等,另一方面还应该实行费用分担机制,最大限度的引导高校师生员工树立起节能意识,提高节能效果,让高校的节能建设工作在一定的资金投入保证下获得最大化的资金投入产出,进而真正提高高校的办学效益。

【参考文献】

1. 马晓玉. 校院两级管理视野下的节约型校园建设研究 [J]. 内蒙古民族大学学报, 2010
2. 谭洪卫. 首批“节约型校园建设”示范高校——同济大学节约型校园建设示范 [J]. 建设科技, 2009
3. 张明帮. 高校合同能源管理研究与对策 [J]. 现代物业, 2011

教师个人根据自身的特点,结合学校大的发展环境,由教师和学校共同制定,将教师个人对自身发展的计划融入学校长远发展的规划当中去。如果将学校总体规划看成一个整体项目的话,教师职业生涯规划就是将其分割为一个个小项目以便渗透到教师自身的发展中去,根据项目的发展状况,实现程度,不断地给予反馈,并且进行调整,最终实现项目的最终目标。如此才能达到教师个体职业发展与学校发展的双赢。

(三) 高职教师的职业生涯一般要经历以下几个阶段。一是职前准备阶段。在这一阶段中,一个人是否真正准备好从事教师这份职业,是否合适这份职业,是否适合到高职院校从教都是应该慎重的考虑;二是引导阶段。在前一个阶段充分认识和分析自己后,此时新教师角色由学习者转变为教育者,自身的定位就应该随之进行改变,同时学校组织也应在此阶段给予指导,开展一些活动让新教师了解学校,认识和认同自己所处的环境,学校组织应帮助新教师及早社会化,让他们在理想和现实之间尽快找到平衡点。三是能力建立阶段。新教师应在这一阶段取得相应的职业资格证书,通过学校培训、教学比赛、听有经验的教师讲课等方式熟悉教学的基本规律,掌握学校对教学的基本要求和规范,提高自身的教学水平;四是稳定成熟阶段。在这一阶段教师对自己,对环境有更清楚的了解,也能够熟练掌握教学的方式方法,形成了自己独特的职业价值理念。在此阶段教师确定自己专业技术发展道路和方向,为以后的发展打下坚实的基础;五是生涯停滞阶段。这一阶段中教师在事业上已经达到了高峰,难有大的突破,所以大部分教师处于自我维持或者自我调整的状态,相对来说对于事业的追求,对成就的期望已没有那么强烈;六是生涯结束阶段。教师在这一阶段虽然说经验已经非常丰富,但是由于年龄问题体能和热情也逐渐下降,事业进入衰退期,开始走下坡路,人生也面临转折。

(四) 高职教师职业生涯规划的特点。高职院校新教师很多都是从学校刚毕业的应届毕业生,缺乏社会经验以及实践操作能力,而高职院校办学宗旨是培养高素质、高技能的应用型人才,所以高职院校教师职业生涯设计时应该充分考虑此因素;高职院校教师是属于知识型的员工,他们大多数都接受过高等教育,有强烈的成就动机,同时也很关注自身的发展,所以在制定生涯规划时,组织应该积极采纳个人意见;高职院校教师职业生涯的阶段差异性比较明显,随着事业的发展,年龄的增长,职业生涯会呈现不同的态势,也会具有不同的特点,因此在职业生涯设计的时候在每个阶段的侧重点应该有所不同。

二、高职院校教师职业生涯规划的措施

(一) 设立教师发展中心,有效促进教师发展。高职院校设立教师发展中心的目的是努力打造一支素质优良、结构合理的高水平师资队伍。教师发展中心一方面承担了学校层面师资队伍建设和规划的任务,可以充分了解学校发展对教师各项水平和技能的要求,另一方面教师发展中心是直接联系教师个体的有效桥梁,在了解了学校政策的情况下可协助教师个人制定职业生涯规划,将学校的愿景投射到个人的发展中去,通过个人规划的成功推动整个学校的发展。

(二) 畅通教师职业发展通道,最大限度发挥教师潜能。高职院校应该重视教师个体差异,有的教师在课堂教学方面

有很强的能力,有的是在实践教学方面能力比较突出,还有可能是在科研或者是管理方面有很好的表现,所以在教师职业生涯规划制定时候不能搞“一刀切”的做法,也不能说规划制定完成之后就一成不变,应该因人,因时而异。教学能力突出的教师给予教学方面的职称:助教、讲师、副教授、教授;实践教学,动手能力强的教师应该给予实验系列的职称:助理实验师、实验师、高级实验师;科研能力强的教师给予研究员系列的职称:研究实习员、助理研究员、副研究员、研究员;教师中管理能力突出的,可以给予职务的晋升:教研室主任、系主任、分管教学的院长等等。

(三) 开展各类教育教学比赛,鞭策教师不断学习。高职院校教师教学要达到的目的不是培养研究型的专家学者,而是要培养具有动手能力的高素质技术人员。因此在教师职业生涯规划过程中要充分考虑教学的因素,只有教师讲课的水平得到了提升,课堂教学才能够活泼生动,才能最大程度激发学生对这门课程的兴趣。学校可鼓励教师积极参加校内或者校外的教学比赛,例如:微课比赛,课件比赛、讲课比赛等,在比赛的过程中教师需要不断学习新的知识来充实自己。

(四) 完善职业生涯管理措施,解除教师后顾之忧。职业生涯管理是贯穿教师整个事业发展过程的,不能说因为某种急功近利的原因在某一阶段集中进行一次职业生涯规划,等时间一长这种规划只能成为“一纸空文”,没有后续跟进,所以职业生涯规划要形成长效化和机制化,要安排专人负责此事。学校要为此提供必要的保障,教师自我价值的实现,离不开学校的人力、财力和物力上的支持。

(五) 营造职业生涯人文环境,留住可用之人。高职院校应努力创设先进的管理人文环境,有研究显示,高职院校教师的流失不是因为岗位,不是因为薪酬,而是因为他们觉得看不到未来发展的道路。对此,高职院校需要尊重和满足教师合理的物质和精神的要求,保障教师的合法权益,只有采取这些措施才能是教师对学校产生高度的认同感和忠诚度。

教师职业生涯规划的本质不仅仅是业务方面的发展,更重要的是教师个人德性的成长,是教师的人生观、价值观、教育观的体现,是教师人生幸福与快乐的源泉,更是实现学校发展战略目标和教师个人成长“双赢”的有效措施。一是职业生涯规划的制定有利于教师个人的成长和发展,合理的规划可以为教师明确自己前进的目标,并且可以促使他们不断地向这类目标靠拢,不敢懈怠;二是有助于高职院校合理配置师资力量,留住人才,学校帮助教师制定计划,提供有利的条件帮助他们实施计划、修订计划,让教师在自身得到不断发展的情况下,感受学校的温暖,可以提高学校的凝聚力和向心力;三是高职院校处于竞争相对激烈的环境下,进行教师职业生涯规划,可以提高教师个人的水平,更能提高学校整体的竞争力。

【参考文献】

- 汪霞. 关于高校教师职业生涯规划的思考 [J]. 信阳师范学院学报, 2010
- 王湘茗. 论职业生涯规划在高校人力资源管理中的应用 [J]. 鞍山师范学院学报, 2011