

关于职业院校教师职业生涯规划的管理*

王 祥

(江苏城市职业学院大丰办学点 江苏 大丰 224100)

摘要:师资队伍建设问题一直是困扰职业院校发展的主要问题之一。做好职业院校教师职业生涯规划设计与实施的指导与管理工作,可以促进职业院校教师的专业发展,稳定教师队伍,提高课堂教学、学校管理的有效性,使职业院校成为师生发展共同体,促进职业院校工作效能的提高。

关键词:职业院校 教师 职业生涯规划 管理 指导

中图分类号:G715 文献标识码:A 文章编号:1672-5727(2011)10-0054-02

师资队伍建设问题一直是困扰职业院校发展的主要问题之一。教师队伍的整体水平已成为职业院校竞争力的核心要素,也是职业院校竞争的重要内涵之一。职业院校教师队伍的稳定性和教师教学工作的有效性愈来愈成为学生和学生家长关注的问题,也是家长选择职业院校所考虑的重要因素。在职业院校的发展过程中,生源质量逐渐下降,教师教学成就感缺乏,导致不少优秀的文化基础课教师流失,而职业院校的专业课教师基本都是在学科体系的师范教育模式下成长起来的,对项目教学、模块教学缺乏应有的理论理解与相应的钻研精神。同时,专业的多样性、复杂性等因素导致职业院校教学工作效能低下。鉴于此,加强对职业院校教师职业生涯规划设计的指导与管理,提升职业院校教师工作的成就感,促进职业院校教师的专业发展,稳定教师队伍,已成为职业院校管理者迫切需要解决的现实问题。

职业院校教师职业生涯规划的重要性

由于人口的负增长等因素的影响,近几年不少职业院校招生工作出现困难,生源质量下降,导致教师对院校与自身的发展前途缺乏信心,加之部分教师的心理适应性较差,造成职业院校教师缺乏工作的安全感和安定感。组织行为学的理论指出,组织管理者关心员工的职业发展,关注对员工的职业生涯管理可以达到两个目的:第一,为组织发展培养或储备所需的人才,一旦组织出现人才需求,比较容易从内部获得;第二,满足员工自身发展需要,员工自身发展的需要得到满足后,员工就可能为组织尽心尽责,忠于组织。因此,职业院校的管理者应根据职业院校自身的特点,着眼于教师的职业生涯发展,把教师的职业生涯发展作为学校管理工作的第一要义,做好教师职业生涯规划、教师职业生涯规划实施的指导与管理工作。在教师广泛参与学校中长期发展规划的基础上,与教师共同制定学校发展与教

师自身职业生涯发展的愿景,引导教师积极、健康地发展,努力使教师发展与学校发展紧密结合起来并融为一体,从而提高教师教学工作的有效性、学生学习的有效性,以及学校管理的有效性,提高学校工作的效能。

职业院校应加强对教师职业生涯规划设计与实施的指导与管理

教师职业生涯规划是指教师个人结合自身情况、发展机遇,对决定教师个人职业生涯的主要客观因素进行分析,选择、实现自身奋斗目标,进而形成的教育、发展和培训计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理安排。教师职业生涯规划实施的过程也是教师职业生涯的发展过程,教师职业生涯发展的本质也是教师个人全面的提升与发展。

职业院校的管理者应该切实指导教师认真制定自身的职业生涯规划,并通过教师职业生涯规划制定,使每个教师对自己目前所拥有的技能、兴趣及价值观进行合理的评估,同时指导教师要考虑学校发展与变化的要求,使教师自身的特长及发展方向符合学校发展的需求。这样,教师在学校内部可以公开地提出自己的理想,对自己的未来进行有效的预期,从而发挥教师职业生涯规划对教师的激励作用,并使这种激励发挥内在的、高层次的和持久的作用。教师在得到充分激励后,流失率就会有所下降。而且,随着教师个人的不断成长,学校人力资源内部增值的需要也将会不断得到满足。

建立适合职业院校教师

职业生涯规划实施的培训体系

实践证明,良好的教师职业生涯规划,对于促进学校和教师共同发展,降低优质师资的流失率和教师的流动倾向有着显著的功效。而对于那些看重学习机会、愿意获得教学技能提升的教师和追求改善工作表现的教师而言,由学校提供相应的培训机会以增加教师工作的满意度显得尤为重要。通过培训,教师可以掌握和更新知识,提高工作质量、改进工作绩

效,与相应的工作岗位达到最大限度的匹配;教师教学技能的改善也将为教师自身职业生涯规划的实施提供更好的基础。因此,加强教师职业培训的计划安排与经费保障是教师职业生涯规划有效实施的重要手段之一。职业院校的管理者,一定要充分考虑到教师的个人发展所必须的培训,将教师培训与教师职业生涯规划结合起来,促使学校与教师共同发展。

具体而言,可以将学校促进教师职业生涯规划实施的培训分为岗前培训、在岗培训和发展性培训三大类。岗前培训主要是对新招聘的教师进行学校基本情况、规章制度以及中长期发展规划的介绍,以增进新教师对学校的了解,并针对新教师的具体岗位要求,对其进行尚未具备的知识、教学技能的培训,促使新教师尽快适应教学岗位的要求,进入职业生涯的起步阶段。在岗培训是对在岗教师进行校本培训,可以邀请企业、行业的专家作专题讲座,使他们学习相关的新知识、观念、教学技能,提高教师队伍的整体素质。发展性培训则针对工作绩效较高的教师或学校的中层管理人员,是促进他们长远发展的培训,以促成他们职业生涯发展的再提高。

创设适合职业院校教师职业

生涯规划实施的人文环境

有研究表明,职业院校优质师资流失的主要原因并不是对岗位与薪酬不满意,而主要是他们看不到未来可能出现的令人满意的自我角色。这就要求学校管理者要着力营造先进的学校管理文化氛围,给教师以较多的人文关怀。一方面,要更新学校的管理模式,倡导“双赢”的价值观念。随着教育市场的发展,特别是现阶段部分地区人口负增长的出现,各职业院校之间的竞争日趋激烈,学校管理者一定要摒弃不适应时代要求、不适应学校发展、落后陈旧的管理模式和管理方法,自觉接受先进的学校管理理念和现代学校管理方法,了解、尊重并满足教师合理的物质和精神

需求,保障教师的合法权利和利益。只有这样,才能使教师对学校产生较高的忠诚度和较大的向心力;也只有这样,教师才会从根本上意识到自身工作绩效与学校前途是直接相关的,才能使教师在心理上和行动上与学校同甘共苦、荣辱与共,不遗余力地为学校的发展做出贡献,整个学校才能有较高的凝聚力,以抵御学校经营与管理上的各种风险,达到学校、教师和社会三者利益的高度一致性,达到“双赢”效果。另一方面,应树立以人为本的管理理念。职业院校管理者在管理学校的过程中既要把“人”的管理当作手段,又要把“人”的管理当作目的,努力追求目的与手段的统一。学校发展应以教师发展为本,教师发展应以学生发展为本,学生发展了,学校的工作效能也就提高了。要充分认识和了解教师的劳动和心理需求的特点,把握教师独有的创造品格,挖掘教师勤奋工作的潜能,切实把教师看成学校生存与发展的根本力量。学校管理者要善于建立优良的人际关系,使人与人之间做到情感交融、心情舒畅,要经常性地与教师沟通交流,给予尊重和鼓励。要与教师敞开心扉,关心教师的冷暖,加强与教师的相互理解;充分信任教师、依靠教师、发展教师,放手让教师发挥创新精神,为教师创造一个宽松、和谐的工作、

学习和生活环境,让教师在充满人性化的管理文化和充满人文关怀的管理氛围中心情愉快地工作、学习与生活,培养教师的自我管理意识与自我管理能力,促使教师自觉实施自身职业生涯规划。

教师职业生涯规划设计与实施的过程不是一成不变的线性过程,而是在教师教育教学工作实践过程中,在学校发展的各个阶段不断完善与修正的过程。职业院校管理者要运用先进的管理理念,创设良好的人文环境,从精神上激励和感染教师,与教师共同商定学校发展与个人专业发展的愿景,使教师把自己的职业生涯发展同学校发展紧密结合起来,强化教师的主人翁意识、责任感、自豪感和使命感,使教师产生强大的向心力和凝聚力,努力使教师、学校管理者成为一个思想共同体。要在待遇上、事业上、制度上、感情上留住优质师资,并促使他们在教育教学实践过程中,在自身的职业生涯发展中共同反思各自的教育教学实践,共同学习,共同提高,以提高学生课堂学习的有效性,提高教师课堂教学的有效性,提高学校管理的有效性,使学校成为师生发展共同体,促进学校教学效能的进一步提高。

参考文献:

[1]董曦丹.对中职校教师职业生涯发展困境与出路思考[J].中国科教创新导

刊,2008,(28):10.

[2]李黎波,纪国和,李国佳.浅析教师职业生涯规划与教师专业发展[J].教育探索,2010,(8):103.

[3]安蓉,王梅.教师职业发展的特点与职业生涯规划的原则[J].职业教育研究,2007,(4):68.

[4]严邝明.打造中职教师职业成长的平台[J].职教论坛,2006,(2):53.

[5]何家银.论高等职业院校教师职业生涯规划[J].重庆城市管理职业学院学报,2009,(3):55.

[6]彭友华.高职院校青年教师职业生涯规划与管理探讨[J].湖南文理学院学报,2009,(1):144.

[7]庞海苟,何玫,刘卫民.大学教师职业生涯规划研究[J].中国青年研究,2009,(6):55.

[8]杨文士,张雁.管理学原理[M].北京:中国人民大学出版社,1995.

[9]林艳新,丁华.大学生职业生涯设计与管理[J].辽宁教育研究,2005,(5):21.

作者简介:

王祥(1967—),男,江苏大丰人,硕士,江苏城市职业学院大丰办学点高级讲师,江苏省第二届职业教育课程改革中职课程开发中心教科组成员,研究方向为职业教育师资队伍建设。

(本栏责任编辑:谢良才)

欢迎订阅 1982 年创刊的

職業教育研究 月刊

◎ 邮发代号:6-135

◎ 刊 号:ISSN 1672-5727;CN 12-1358/G4

◎ 发行范围:国内外公开发行

◎ 出版日期:每月 8 日

◎ 本刊面向:全国职业技术教育科研机构,全国各级各类高等、中等职业技术学校以及各级各类职业培训机构。

◎ 主要栏目:本刊特稿、理论与应用研究、高职专论、中职教育、师资培养、职业咨询、职教管理、专业教学研究、基础教学研究、实验实训、问题探讨、经验交流、教育技术、海外职业教育、职业教育史料

◎ 订 阅:大 16 开,180 页,彩色封面,每册定价:12 元,全年定价:145 元(含邮费 1 元)。挂刷件:3 元/册,全年合计另加 36 元。对方付费快递件:20 元/件,全年合计另加 240 元。另有 2009 年合订本(少量剩余)、2010 年合订本 200 元/套(含邮费)。

◎ 10 份以上的订户(直接汇款到编辑部)可赠送编辑部自制精美邮品一份。

◎ 联系地址:天津市河西区柳林东《职业教育研究》杂志编辑部 邮政编码:300222

◎ 联系电话:022-28116509 022-28195129(传真)

◎ 联 系 人:张淑青

◎ 网上订阅:www.zyjjyj.com.cn

◎ E-mail :zhyjjyj@263.net

◎ 订阅咨询 QQ:960012016

◎ 户 名:《职业教育研究》杂志编辑部

◎ 开户银行:中国工商银行天津柳林支行

◎ 账 号:030201670930000138641