

试论高职院校教师职业生涯规划

张庭辉

(柳州师范高等专科学校 教育与心理科学系, 广西 柳州 545004)

摘要:高职院校有着自身的教育教学规律, 高职教师生涯规划的制定应充分考虑高职教育的特点兼顾自身的发展和学校的发展。

关键词:高职院校; 教师; 职业生涯规划

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1003-7020(2009)03-0086-03

从1999至2007年, 我国普通高等职业技术学院从161所增加到968所。1998至2005年, 高等职业教育招生人数从43万人迅速增至268.1万人, 增长了6.2倍。高等职业技术教育在短时间内的快速膨胀和高职院校自身特殊的教育教学规律, 使得合格的高职院校师资非常匮乏^{[1]82}。由于教师数量的缺乏, 造成高职院校教师承担的工作量普遍较大。除了要完成正常的教学任务外, 还要完成各类科研考核和社会实践指导任务; 同时社会对高职院校和高职院校教师的认可度不高, 诸多原因导致高职院校教师人员流动性较大^{[1]82}, 这种流动的结果是高职称、经验丰富的走了, 剩下的是大量的年轻教师, 他们大多刚从高校毕业, 真正下过企业并从事过企业生产和管理的“双师型”教师非常少, 由于缺乏经验丰富的教师的指导, 他们无论是在工作上还是生活上都常常陷入迷茫之中。

一、高职院校教师职业生涯规划的现状

“职业生涯规划又称职业生涯设计, 是指一个人与组织相结合, 在对一个人职业生涯的主观、客观条件进行测定、分析和总结的基础上, 对自己的兴趣、爱好、能力和特点进行综合分析并权衡, 并且能综合时代特点和自己的职业倾向, 确定其最佳的职业发展目标, 为实现这一目标规划出行之有效的安排。”^[2]教师的职业生涯规划, 就是根据教师的个体情况和所处的环境, 结合教师与学校发展的双重需要, 对决定教师职业生涯的因素进行分析, 进而确定事业发展目标, 并设计相应的行动计划的活动过程, 也是对有关教师职业发展的各个方面进行的设想和规划^{[3]88}。对教师

而言职业已经基本确定, 生涯规划的目的往往就是教师本人的人生观、价值观的实现。高职院校教师来源渠道相对单一, 多为普通高校的毕业生, 他们具有较高的学术理论水平, 而实践能力欠缺, 双师素质教师引进机制还不成熟; 高职教师职后的培训环节薄弱, 众多学校办学经费严重不足, 直接导致学校用于投入教师进修培训的经费不够, 没能制定针对每个教师的长期的培训计划, 教师在参与培训时, 由于自己要承担部分费用, 导致他们参与培训的积极性不够。由于高职院校自身发展的不确定性因素太多, 教师来源的渠道单一, 使得当前大部分高职院校的教师缺乏必要的职业生涯规划。教师本应是学校最重要的人力资源, 但如果缺乏职业生涯规划, 不仅教师本人成长与发展会受到影响, 也直接制约了学校的提升与发展。

二、高职院校教师职业生涯规划的意义与必要性

(一) 帮助年轻教师科学的规划人生目标

近几年来, 高职教育迅猛发展, 原有的师资出现严重匮乏, 不少高职院校为解燃眉之急, 聘用了大量的刚走出校门的高校毕业生。这些年轻教师对于学校的发展好比一把双刃剑, 一方面因为年轻, 有活力、有朝气, 知识面广, 接受新事物快, 工作积极性高, 能为学校发展注入新活力; 但在另一方面, 由于年轻教师大多没有下过企业, 实际经验、实践指导能力欠缺, 这使得他们在工作中捉襟见肘, 心有余而力不足。此外年轻教师往往在学校中授课任务重、待遇低、居住条件差, 他们将逐渐感受到理想与现实的巨大差距, 而在现实面前又显得无能为力, 于是焦虑、压抑、迷茫接踵而来。年轻教师所面临的这些问题, 究其原因主

要是缺乏明确的发展目标和人生规划,鉴于目前高职院校的发展状况,在一段时间内必须依赖年轻教师补充师资,年轻教师能否获得很好的发展将直接影响到学校的发展,因此需要对他们从一开始上岗就要进行职业生涯规划指导,使他们在将来的工作中时时刻刻清楚自己追求的是什么,自己的特点以及潜在能力如何发挥,明确自己的奋斗方向。可看出职业生涯规划对年轻教师乃至对一个学校发展的重要性。

(二)协调教师发展与学校发展,实现双赢局面

当前,高职院校中的学校发展与教师发展存在着诸多矛盾,本来教师与学校应该是唇齿相依的关系,教师队伍的稳定性对于学校发展具有十分重要的意义,然而在一些高职院校中出现不少教师“一高(级)就走,一带(头人)就走,一能(手)就走”的现象^{[1]82}。此外,我们还可以看到有些高校,不惜成本地引进高层次人才,却往往不愿意培养本校的在职教师^{[3]88},这也难怪一些教师评了职称就走人。如何解决教师发展与学校发展的矛盾呢?如果学校真正本着从教职工发展出发,为教职工制定生涯发展规划,例如年轻教师从助教升任讲师,学校给予教师什么样的培训机会,怎么鼓励教师申报科研课题,提升学历。教师从讲师升任高级职称,学校如何为教师的更高层次学历教育、进修、企业顶岗实践创造宽松环境,这些做法若能写进学校的管理制度中,这将引导处于职业不同阶段的教师制定自己的生涯发展规划,这样教师的每一步前进与学校的发展就紧紧联系在一起了,他们有了归宿感,也就提高了学校的凝聚力,最终实现学校发展与教师发展的双赢。

(三)缓解教师职业倦怠

众多研究显示,在教师从教十余年后,由于缺少必要的训练,教师的教学水平与能力往往处于“高原反应”状态,致使教师缺乏成就感,产生倦怠心理^[4]。职业倦怠是一种在工作的重压之下身心俱疲的状态,是身心能量被工作耗尽的感觉,没有活力,没有工作热情,消极评价自己。高职院校的教师普遍承受的压力要比本科院校的教师重的多,在高等教育中属于夹缝中生存的那一种,因此高职教师出现职业倦怠的比率偏高,这种状况将严重影响到教师的心理健康。职业生涯规划对教师而言,可以让他们清楚的认识自己,在规划职业的同时,不断调整自己的职业发展目标,使自己能在职业的不同阶段对职业保持新鲜感与活力。这样将大大缓解职业倦怠对个人健康及教育工作的负面影响。

(四)应对社会变革对教师职业的冲击

21世纪是以知识和信息的生产与使用为基础的知识经济时代,社会变革日新月异,而教师特别是从事高等教育的教师则处在中流砥柱的位置,教师肩负着培养人才的重任,他们传播新知识、创造新知识。

由于变革所带来的知识技术更新速度大大加快,而高职院校主要培养应用型人才,因此受到的冲击也就最大,在高职院校中工作的教师所承受的压力也是前所未有的,他们必须及时更新知识结构体系,还需经常下企业进行挂职锻炼,才可能适应新形势下高职教育发展的需要。如果在教师教育中能引入职业生涯规划,让他们能够在不同的职业生涯阶段获得各类课程的培训机会,教师教育贯穿职业生涯的全过程。这样将很大程度提高教师在应对社会变革对职业所带来的冲击,将提升教师的适应力。

(五)加速教师职业的专业化

所谓教师专业化,它意味着教师职业不仅是一种职业,更是一种专业;意味着教师、学校、社会各界应对教师职业的发展付出更多的努力。教师专业化有助于人们深入把握教师职业性质;有助于教师重建职业自我意识,增强教师职业价值感和专业感,增进教师队伍的凝聚力^[5]。教师专业化涉及到教师的专业知识、专业技能、专业伦理、专业情感等方面的专业化,要真正的实现专业化的目标,教师个体如果没有一个有效的生涯发展规划是难以实现的。高职教师通过制定实施生涯发展规划,可以加快教师专业成熟的速度,使自己的专业化发展得以持续不断地进行下去。

三、高职院校教师职业生涯规划的制定与实施

美国埃德加·施恩教授认为职业规划实际上是一个持续不断的探索过程。在这一过程中,每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念^[6]。就制定职业规划而言,可以从教师个人出发,也可以从学校组织角度考虑,本文侧重于高职教师个人如何制定和实施职业生涯规划的阐述。

(一)深入分析自我,了解自我特点

教师制定职业生涯发展规划也就是为自己量体裁衣,制定出符合自己发展的规划,这需要建立在对自我充分了解的前提下,比如自己的能力、兴趣、专业特长等是什么?能清晰的回答“我是谁?”这样的问题。此外,还应能回答“我能干什么?”即对自己的潜能有所了解。深入分析自我是制定个体职业生涯规划的前提和基础,特别是刚任职的年轻高职教师有必要对自己进行一个深入的剖析,这对于他们确定最佳的职业发展目标意义显著。对于如何分析自己和了解自己的职业倾向的途径有心理测验,比如霍兰德职业倾向测试、卡特尔的16PF人格测试;通过与具有丰富经验、阅历的教师交流,发现自己的不足之处;经常的自我反思。这些途径可以有效的了解个体的特点,对于确定自己发展方向很有用。

（二）分析学校能为个体发展提供哪些资源

个体的发展必须依托一定环境,教师在整个职业生涯中,他们的发展、目标的达成都与学校客观环境息息相关。教师在制定自己的职业生涯规划时,必须要考虑学校环境特点、环境的发展变化情况、环境与个体的关系等方面,通过分析学校当前的现状,找到有利于自身发展的条件,避开不利因素,这对于教师发展目标的快速达成将非常有利。在制定个体发展规划时,如果不分析学校当前的状况,有可能出现闭门造车的情况,最后计划也就成了空中楼阁。充分利用学校为个体发展提供的资源是教师进行职业生涯规划值得考虑的因素之一。

（三）制定个体发展的计划

职业生涯发展规划根据时间来划分可分为人生规划、长期计划和短期计划。所谓人生规划,它的跨度从一个人参加工作算起到退休有将近四十年的时间;长期计划时间跨度一般5—10年;短期计划的时间跨度为两年左右。人生规划时间跨度长,在制定时一般相对稳定且具有方向性,比如在退休前获得教授职称,并能在自己所从事的专业领域有所创新、突破;中期计划的制定相对来说比较具体一些,例如在五年之内能让自己的职称、学历获得提升,申报一两项科研课题,下企业挂职锻炼等;短期计划的制定就非常具体了,例如一年内发表几篇学术论文,在教学中进行什么样的改革,参加一些什么样的学术研讨会,如何指导学生的专业实训等等。教师通过制定职业发展规划,可以让他们在今后的工作中游刃有余,目标更加明确,最终顺利地实现自己的人生目标。

（四）在实践中不断修正自己的计划

计划制定好之后并不就万事大吉了,计划只能反映我们当前的意愿,以及我们对将来的期望,在具体

的实践中,我们还得因地制宜,充分考虑实际情况,由于高职教师肩负着为生产、管理、服务第一线输送高技能的应用型人才的重任,社会生产的不断变革,使得教师的计划赶不上变化,因此教师在自己的职业生涯中,要充分考虑高职教育的特点、社会生产的需求并结合自己的实践对制定好的计划不断进行修正,这样才能适应社会发展的需要。

高职教育改革的立足点是当今快速发展的社会,在高职院校中就职的教师是高职教育发展所依托的宝贵的人力资源。教师是否能树立科学的职业生涯规划理念,是否能制定出符合自身特点的职业规划,不仅有益于教师个体的发展,也有益于学校的内涵建设。当然,教师在制定个体的职业生涯规划时,作为学校组织机构应发挥什么样的职能,使教师的职业生涯规划与学校的发展契合起来,仍然是值得我们深思的一个问题。

【参 考 文 献】

- [1] 郑雪英,李显戈.高职院校教师职业生涯规划调查分析[J].成人教育,2008(10):82.
- [2] 鹿凤山.试析教师的职业生涯规划[J].齐齐哈尔医学院学报,2006(9):1092—1093.
- [3] 孔颂华,潘学兵.高校教师职业生涯规划探析[J].井冈山医学报,2008,15(3).
- [4] 陈芳.关注教师的职业生涯规划[J].职业教育研究,2008(2):62.
- [5] 余文森,莲蓉.教师专业发展[M].福建:福建教育出版社,2007:1—2.
- [6] 刘敏.论教师职业生涯规划[J].湖南人文科技学院学报,2007,4(2):138.

(责任编辑:喜文敏)

On Teachers' Career Planning in Higher Vocational Colleges

ZHANG Ting-hui

(Department of Educational and Psychological Science, Liuzhou Teachers College, Liuzhou, Guangxi 545004, China)

Abstract: Since higher Vocational Colleges have their own educational and teaching rule, the making of teachers' career planning should take full account of the characteristics of higher vocational education and school development.

Key words: higher vocational colleges; teachers; career planning