

高职院校教师职业生涯规划管理研究

康小孟,傅伟

摘要:教师是高职院校的关键资源,教师发展的好坏直接关系到高级技能型人才的培养和学校的长远发展。职业生涯规划管理是学校师资队伍建设的有力抓手,提出了要做好高职院校教师职业生涯规划需要社会、学校及教师个人三方的共同努力。

关键词:高职教师;职业生涯;规划管理;职业能力提升

作者简介:康小孟,男,扬州工业职业技术学院人事处副处长,讲师,硕士,主要研究方向为高教管理。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-7747(2017)11-0065-03

随着经济的快速发展和产业结构的调整,社会对高端技能型人才的需求越来越迫切,给高职院校带来了巨大的发展机遇,促进了高职院校的快速发展,同时,也给高职院校带来了前所未有的挑战。教师作为承担高职院校人才培养工作的主体,能否适应新形势下新的教育教学理念、专业课程改革、技术技能积累的要求,是保证人才培养质量、实现学校人才培养目标的重要保障。

一、高职院校教师职业生涯规划管理意义

职业生涯规划是指组织开展和提供的用于帮助和促进组织内正从事某类职业活动的员工,实现其职业发展目标的行为过程,包括职业生涯设计、规划、开发、评估、反馈和修正等一系列综合性的活动与过程。^[1]注重高职院校教师职业生涯规划管理,既能满足学校对人才的需求,又能满足教师个人成长的需要,主要表现在以下两个方面:(1)开展教师职业生涯规划的管理可以将学校整体规划融合进教师的个人职业生涯规划,引导教师发展与学校发展目标相一致;通过职业生涯规划管理学校能够了解教师职业发展的需求,有针对性地教师提供职业发展的平台,营造有利于教师职业发展的环境;(2)通过职业生涯规划管理,可以促进教师更加客观的分析自身的优势和劣势,掌握教育主管部门、学校办学方向及对教师的要求,有利于教师制定合理的个人职业生涯规划,明确职业生涯规划各阶段发展目标,克服职业倦怠,成就个人发展。^[2]因此,进行教师职业生涯规划管理,无论对于学校

还是教师个人,都有十分重要的意义。

二、高职院校教师职业生涯规划管理的现状

(一)缺乏系统的有组织的职业生涯规划

高职院校大多由中等职业院校升格而来或者由本科院校附属的职业技术学院独立出来。对于教师的管理还局限于招聘、工资、职称和培训等传统的人事管理阶段,还没有上升到人力资源开发的高度。因此,对于开展教师职业生涯规划的意识不强,对于教师职业生涯规划大多处于自然适应的过程。部分高职院校虽然组织教师制定了职业生涯规划,但缺乏有效的过程管理,如教师制定职业生涯规划规划的出发点和目标是否合理、措施是否可行及实施过程的指导与考核。

(二)教师工作任务繁重,影响了教师职业能力发展

高职院校办学要服务于社会发展和区域经济的发展,因此,随着社会经济发展和经济结构调整迫使高职院校不断对专业设置进行重新规划调整,以适应社会需求。专业的调整意味着相应专业的教师要转行从事别的专业,重新进行专业建设、课程改革、实验实训室建设等工作。加大了教师职业适应的难度,降低了高职院校教师在专业上能达到的高度,对终生职业生涯发展形成了不利影响。随着高职的不断扩招,生源急剧增加,现有的教师满足不了日常教学工作的需要,导致教师课务量增大,教学任务繁重,忙于教学工作而无暇顾及个人职业能力的提升;为了应对大量扩招

及生源下降导致的生源不足问题,高职院校入学门槛不断降低,生源质量逐年下降。学生知识基础差,学习积极性不高,给原本繁重的教学工作带来越来越大的困难,降低了教师职业成就感。同时,大部分高职教师还要担任班主任,承担班级管理工作,对学生的生活、学习给予全方位的指导,生源质量下降也给学生的管理工作也带来了前所未有的挑战。繁重的工作任务使得老师整天忙碌于日常工作,没有精力顾及职业能力提升和职业生涯规划。

(三)教师评价制度落后,教师职业生涯规划缺乏源动力

在我国高等教育体系中,高等职业教育隶属于普通高等教育。很多高职院校的人力资源管理制度和本科院校没有太大的区别,相关的考核评价制度也是参照本科院校制定。^[3]高职院校教师个人职业发展目标与现行考核评价制度的错位导致高职教师职业发展缺乏动力,如在职称评审条件的设置上,能够体现高职教师职业发展需求的并不多,对于高职教师所需要的专业实践能力、技术应用能力等缺乏合理的设计;对于论文、科研项目的要求设置太过笼统,没有突出高职特色,顺应教师发展的需要;对于“双师型”教师的培养没有明确的标准,导致各高职院校“双师型”教师培养无章可循,教师自身也无所适从,找不到努力的方向。

此外,社会对高职院校的认可度不高。虽然,国家将加强职业教育提升到国家战略层面,但没有得到社会的广泛响应,职业教育没有得到各级地方政府和广大学生家长重视与认同;例如,高职学校的生源都是考不上本科被淘汰下来的学生,考生争取一切机会报考本科院校,有的甚至为此复读几年也不愿意就读高职院校;企业招工时也是唯学历论,本科和高职的学生的差别不仅体现在工作待遇上,今后的职业发展也会有很大的区别。社会认可度低导致高职教师职业认同感较差,缺乏职业规划的推动力。

三、高职院校教师职业生涯管理的路径

高职院校教师职业生涯管理是一个系统工程,要做好职业生涯管理需要社会、学校及教师个人三方的共同努力。

(一)社会方面

社会在做好职业生涯管理方面,应做到三点:

(1)国家层面要制定各种切实有效的政策措施,推动各级地方政府参与到职业教育的全过程,让校企合作等好的举措落地,为职业教育的发展提供坚实的基础;(2)通过改革传统招生录取政策等措施营造对高职教育正确的舆论导向,引导社会正确认识高职教育在促进经济发展方面的重要作用 and 地位,提升教师的职业认同感;(3)借鉴发达国家教师职业生涯管理的理念和措施,创新体制机制,制定符合高职院校教师发展的考核评价体系。

(二)学校方面

1. 强化整体规划。制定学校事业发展规划和师资队伍建设分项规划,让教师个人职业生涯规划制定有据可依,为教师职业发展指明发展的方向,实现教师个人职业生涯目标与学校事业发展目标的双赢。

2. 强化政策引领。制定有利于教师职业发展的政策制度,形成政策间的协同效应,引导教师职业发展的方向,加强对教师职业生涯管理,防止教师职业发展目标和学校事业发展目标的错位。

3. 注重平台建设。高职院校不仅仅是教师队伍的管理者更是教师发展的推动者。教师职业发展需要发展平台,学校应重视教师多样化的发展需求,提供适合于教师发展的各类平台。例如,为青年教师提供教育教学能力提升和职教理念更新的平台,组织多样化的青年教师培训项目、教学及专业技能比赛项目等;为骨干教师提供专业、课程及科研能力提升建设的平台,通过设立校级质量工程项目和科研项目等措施,构建国家、省和学校的立体式培养;为专业领军人才提供团队建设的平台,通过青年教师导师制、校级团队建设项目等途径形成以老带新,结构合理的团队,助理青年教师职业成长。

4. 构建职业生涯管理体系。职业生涯发展规划重在制定关键在实施,教师具体实施过程中因为教学任务繁重等原因,会导致实际发展轨迹与职业规划相偏离。学校要加强教师职业生涯管理,如明确教师所属二级学院师资队伍建设的主体责任,实现师资队伍建设的二级管理体系;设立校院两级的教师职业生涯规划管理委员会,对教师职业生涯规划加强宏观指导和过程监控。

5. 建立激励机制。开展职业生涯规划大赛,提升教师职业生涯规划的质量,提高教师开展职

业生涯规划的积极性;统计分析教师职业生涯规划中的弱项,出台政策措施给予推动;对于职业生涯规划执行较好的教师和二级学院在项目申报、各类师资培养经费下拨中给予倾斜。

(三)个人方面

1.思想重视。教师要强化职业生涯规划管理的意识,充分认识职业生涯规划管理的重要作用。

2.厘清思路。对个人的优势和劣势进行客观分析,对自己有清楚的认识;准确把握学校事业发展目标和师资队伍建设的要 求,结合自身实际找准发展方向。

3.提升自身素质。教师要加强学习培训,更新知识储备,紧跟职业教育发展的趋势,同时,充分利用各种平台提升专业技能和个人综合素质,为职业生涯发展奠定坚实的基础。

总之,在职业生涯规划管理过程中要充分领会国家关于职业教育发展方面的政策,发挥学校和教师的积极性,以需求为导向合理制定职业生涯规划;加强工作研究制定教师职业教育发展的支持保障体系,完善考核评价制度;强化职业生涯规划管理,实现教师职业发展与学校事业发展的同频共振,提高人才培养质量。

参考文献:

- [1] 叶青青.高职教师职业生涯规划管理实践及思考[J].成人教育,2015(11):60-63.
- [2] 杨建林.苏南高职院校专业教师职业生涯发展规划研究[J].中国职业技术教育,2015(15):60-64.
- [3] 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):45-47.

[责任编辑 李 漪]

(上接第61页)

为教职工及学生提供良好的沟通平台,使非财务人员、财务信息使用者清晰明了财务信息中所包含的实质涵义。在传递信息过程中,财务人员需要明确信息使用者的意图,不同的人对信息的要求不同,要确保信息对使用人的效用,保证信息传递的质量,同时,也要防止信息被扩散,注意保密度。

2.以“智慧校园”建设为契机,提升财务信息化水平。财务部门要会同图书信息中心做好“智慧校园”财务部分的顶层设计,并提供技术支持,同时,结合引入第三方财务管理平台的方式,实现财务信息系统与校园其他信息系统的无缝对接,提高财务信息化管理水平,提升服务质量。按照国家信息安全等级保护的要求,落实好《Y职业学院财务处电子计算机安全工作制度》等有关

规定,完善信息系统综合防护体系建设,保护财务信息系统的安全。

参考文献:

- [1] 刘凤超.我国公立高校财务风险与控制对策研究[D].长春:吉林大学,2013.
- [2] 于弘.网络财务管理发展中存在的问题及其对策研究[J].中国商贸,2012(6):62-63.
- [3] 高羽.高校财务管理风险防范与对策[J].财税审计,2013(6):148-149.
- [4] 曹娟娟.大学制度改革视角下高校财务风险控制研究[D].南京:南京师范大学,2011.
- [5] 薛婷婷.浅谈国有企业财务管理存在的问题及解决对策[J].时代金融,2011(7):29-35.

[责任编辑 秦 涛]