

对高职院校教师职业生涯规划的思考

——基于马斯洛人本主义理论视角

程竹鑫

(盐城生物工程高等职业技术学校, 江苏盐城 224051)

摘要: 职业生涯规划对个体发展具有重要意义。高职院校教师职业生涯规划对教师自身发展、学生教育和学校目标的实现都起着积极促进作用。高职院校教师职业生涯规划现状不容乐观状况, 马斯洛人本主义理论对高职院校教师职业生涯规划有着积极的启示作用。

关键词: 职业生涯规划; 高职院校教师; 马斯洛人本主义理论

中图分类号: D648.1

文献标识码: A

文章编号: 2096-4609 (2020) 07-0055-002

教师的职业生涯规划是指个体作为教师从事教师职业的整个过程, 是对有关教师职业发展的各个方面进行的设想和规划, 具体包括对教师职业的选择、对职业目标与预期成就的设想、对成长步骤的设计以及对环境条件的考虑和资源的利用等。^[1] 目前, 高职院校都重视对学生的职业生涯规划, 普遍开设了学生的职业生涯规划课程, 引导学生从人生发展角度设计自我发展。但学生成长离不开教师的引领, 目前研究比较关注高职院校教师的其职业道德、专业成长等, 而对其职业生涯规划关注较少。因此, 本文拟从马斯洛人本主义视角下对高职院校教师职业生涯规划进行探讨, 提升高职院校教师的职业生涯规划能力, 促进高职院校的教学质量发展。

一、高职院校教师职业生涯规划的作用

(一) 促进教师自身发展

教师职业生涯规划对其自身发展具有极其重要的意义和作用。职业生涯规划贯穿于高职院校教师职业的全过程, 是教师自身发展成长的罗盘针和导航仪。一个教师的职业生涯发展如何, 很多程度上决定了他的教育质量和生命质量。作为高职院校教师, 如果能对自身职业生涯有很好的规划, 就能依据自身和学校发展情况, 客观分析影响自身职业生涯发展因素, 清晰认识到自身的突出潜能和资源优势, 作出正确的自我评估, 明确职业发展目标, 制定出有关教师职业发展规划, 合理规划工作进程和职业发展方向。也只有当教师有明确的个人生涯发展规划时, 才能在工作中出现职业倦怠而不会退缩, 在危机中保持清醒的头脑, 在困惑中理清思绪, 鼓舞斗志

继续前行。

(二) 重视学生生涯教育

教师是学生的榜样, 是学生成长的引领者, 他们的言行会对学生的成长产生潜移默化的影响。有研究表明, 教师对自己生涯规划关注得越多, 对社会环境的发展趋势和职业世界的认识都会更全面和深刻, 在平时的工作中越重视学生的生涯教育, 对引导和开展学生生涯教育做的越多, 可以用春雨润物的方式向学生渗透生涯规划的意识和方法, 也可以多组织一些有针对性的课内外活动以提高学生生涯规划的意识 and 能力。同时, 一个教师如果自身重视职业生涯规划, 就会不断发展完善自我, 具有丰富的经验、正确的价值观和阳光的心态, 其自身的经历就是生涯辅导最好的活教材, 就能更好地为人师表, 做好学生的榜样和表率, 就会更好地促进学生健康成长, 有助于学生职业生涯发展。

(三) 推动学校的目标实现

教师的职业生涯规划是实现教师个人和学校的共同发展的责任, 教师职业生涯规划中的每一个过程的制定, 都是学校和教师互相沟通和协商的过程。在此过程中, 学校可以了解每个教师实际具备的能力、兴趣专业方向与价值追求等, 一方面可以为教师分别规划出教学、科研、教辅、管理等不同的职业生涯发展道路, 为教师提供一个不断上升和发展的平台与空间, 使得人尽其才, 事得其人, 避免人力资源浪费。另一方面, 学校能倾听每个教师的心声, 了解其不同需求, 营造出一种民主的工作氛围和宽松的人际环境, 将会提高教师的工作热情和动力, 增加教师的归属感, 增强学校的凝聚力, 提升学校的向心力和核心

竞争力, 这些都将有助于推动学校发展目标的实现。

二、高职院校教师的职业生涯规划存在问题

(一) 职业生涯规划意识淡薄

职业生涯规划意识是教师制定职业生涯规划起点, 因此, 清晰的意识对教师制定职业生涯规划起着举足轻重的作用。在目前应试教育背景下, 大部分高职院校教师在受教育的过程中, 无论是社会、学校还是家庭, 更多的是关注其学习成绩的提高, 而对其职业生涯规划缺乏足够的引导, 必然会造成其职业生涯规划意识的淡薄。在访谈中发现, 有少部分高职院校老师对职业规划认知仅仅停留在知道这个名词而已, 至于对有关生涯规划的其他方面就知之甚少, 也有少部分老师认为生涯规划对学生比较重要, 至于对自己而言就没有多大必要和意义去做生涯规划了。

(二) 职业生涯规划目标模糊

职业生涯规划目标是至关重要, 是职业生涯规划的核心。西方职业发展目标理论认为, 职业目标是职业发展的动力源泉, 活力源泉。没有发展目标, 就没有发展方向, 就体验不到职业发展成就, 更谈不上职业人生。在访谈中发现, 有部分高职院校教师认为自己的职业目标是努力做一个好教师, 上好每一节课, 教育好每一个学生; 也有部分老师认为职业目标是要提升自己的学历和职称, 让自己有一个好的发展前途。由此可见, 整体而言高职院校教师对职业生涯规划目标没有清晰的认知, 教师对自己要达到什么目标、通过几个阶段达到目标等并没有清楚的概念, 更谈不上整体目标的确立和对目标的中期、短期进行分

解了。

(三) 职业生涯规划支持不足

职业生涯规划虽然是个体概念,但他与其所在的组织密切相关,学校有责任有义务为其员工的职业生涯规划创造条件。^[2]学校重视对教师的生涯规划开发和管理,不仅有利于教师的发展,更有利于学校的学科建设和人才培养。但在访谈中发现,很多的高职院校对教师的生涯规划并没有关注太多,学校更看重的是教师的教学业绩,如教师指导了多少学生参加了多少国家级、省级技能大赛,教师管理的班级是否获得优秀班集体称号等,同时还存在着少部分教师因师资缺乏而身兼多门课程,或者由于专业学生人数不足等原因,专业教师改教其他课程的现象,至于这些教师是否能愿意和胜任课程,学校在管理上可能就很少考虑这些因素了。

三、马斯洛人本主义理论对高职院校教师职业生涯规划启示

(一) 马斯洛的人性论启示学校创建教师的职业生涯规划环境

马斯洛人性论的观点是人性本善,或者说至少也应该是中性的。如果人能够在成长过程中自由发挥其本性,那么他们就可以成为一个善良可信的人。马斯洛认为人之所以区别于动物的本质,就因为人是社会文化环境的产物,是社会和文化的存在物。人性观强调社会文化环境是其人性发展的外在条件,对人性的发展起着促进和延缓作用。人性具有社会属性,但这并不意味着人从出生那一刻起就是一个社会的人,而是需要社会化的过程才能成为社会的一员,动态的环境和变化的社会随时都能影响人的人性。人生存的价值不在于从人性中攫取人性,而在于在环境中发挥自己的潜力,人生存的意义是在一定的社会中实现的。

马斯洛人性论强调文化环境对个人的重要性,这启发职业院校应重视教师的职业生涯规划,给教师创造一个具有关心和支持氛围的人际环境和营造激发潜能的环境,只有在一种支持人性并积极促进人性最充分发展的文化环境中教师才能更好地发展。一方面,高职院校要搭建教师职业规划的 platform,积极举办教师职业生涯规划指导活动,如定期开展座谈会、论坛等形式多样的活动,邀请校内外优秀教师现身说法,开展职业

生涯规划辅导。另一方面,学校要积极引导教师在进行职业生涯规划时确立科学的发展目标,可以通过大力开展职业生涯规划测评活动,通过问卷调查、座谈交流等方式,帮助教师了解自己,了解教师职业要求,引发其对职业生涯规划的探索。

(二) 马斯洛的需要层次论启示学校关注教师职业生涯规划差异性

需要层次理论是马斯洛人本主义理论中最主要的观点。需要是来自个人的主观或客观的一种匮乏状态,当这种状态被满足时就会产生一种喜悦的心理体验。马斯洛认为,需要似乎根据某种优势等级自动排列,人的需要可以分为五个层次,从低到高依次为生理需要、安全需要、爱和归属的需要、尊重的需要和自我实现需要,如果果这些需要没有得到满足,就会产生缺少感或匮乏感,甚至会引起人的疾病,满足该类需要其本质是消除不愉快感。从需求层面来看,不同的人的需要受到不同因素的影响才会呈现出不同的特征,人们的需要会随着年龄、知识、地位的变化而发生变化。马斯洛曾指出在不同时期表达不同层次需要的迫切性是不一样的,而人们最迫切的需求是激励人们行为的主要动力。动机源于需要,需求水平越高,个体活动行为的自觉性和积极性也就越高。

马斯洛的需要层次论强调个体存在不同的需要,这启发职业院校高校应关注教师的职业生涯规划差异性,针对不同教师的需要给与满足和支持。学校根据内外环境的发展状况和总体趋势进行分析,帮助教师了解自己的特性、专业知识、岗位环境构和职业发展障碍等,并对影响职业生涯规划的因素进行客观准确的评价,针对不同教师的需要制定适合自身的生涯规划,避免职业发展的误区和盲区,增强职业发展的目的性和计划性。如根据职业发展理论,教师生涯发展阶段分为探索期、建立期、维持期和衰退期,不同年龄的教师处于不同阶段,同一个教师在其不同年龄阶段,其职业发展任务也都是有所差异的。学校只有能对处于不同的生涯发展阶段的教师进行差别化管理,为教师职业目标的实现提供充分的物质和精神支持,才可能不会造成教师队伍的人才流失和教师人力资源的巨大浪费。

(三) 马斯洛的自我实现论启示学校激励教师职业生涯规划的价值体现

马斯洛认为自我实现的过程是人尽可能地利用周围的一切来充分发挥自己的潜能,使自己达到一个完善状态的过程,是从个体心理层面指出自我实现就是追求“发展需要”的人。自我实现所追求的内容即实现人的“内在价值”。内在价值也叫“存在价值”,它们是:真理、美、新颖、独特、公正、严密、简洁、善、效率、爱、诚实、单纯、改善、秩序、文雅、成长、宁静、和平等。这些价值是人性丰满者的特征。^[3]人类天性中有一种寻求发展和自我实现的倾向,自我实现者对神秘感或未知领域充满着向往,他们不断被吸引着,从而进行不断的探索和挑战,他们都有一股坚忍不拔的精神。尽管自我实现者在一定程度上会对已知事物感到有些厌烦,但在他们看来,神秘感和敬畏之心是一种奖赏,而不是惩罚,高峰体验者尤其如此。

马斯洛的自我实现论强调个体有自我价值的追求,这启发职业院校应激励教师职业生涯规划的价值体现。学校要坚持以人为本,结合本校实际探索出一套科学合理、符合发展目标的评定标准体制。职业生涯是个体实现人类主体性的一种方式,良好的职业生涯规划将有助于教师的自我实现,促进教师的自由全面发展,实现人生自我价值。高职院校教师作为社会阶层中平均受教育程度较高的群体,具有强烈的自我实现愿望和获取较高社会认同感的心理,对教师这一职业充满着期待并坚信自己一定会在这一领域实现自己的人生价值。而现实中存在的绩效考核评定标准上,“千篇一律”的考核严重阻碍了施展教师自身的教育潜能和个体价值的实现,学校应根据教师个体的实际情况,对基础理论课教师、专业课教师、实训指导课教师进行分类考核和评定,让其充分发挥自己的潜能,以满足自我实现的需要,获得职业生涯的极致。

【参考文献】

- [1] 赵世俊. 教师培养中的生涯规划辅导[J]. 江苏教育, 2017(16): 42-44.
- [2] 林细妹. 职业院校教师职业生涯规划指导对策[J]. 福建教育学院学报, 2017, 18(10): 35-37.
- [3] 叶浩生. 心理学理论精粹[M]. 福州: 福建教育出版社[M], 2000.

【作者简介】程竹鑫(1972-),男,讲师,研究方向为教育管理。