

民办高校教师的职业生涯规划

文 / 袁誉 闵岩

每个人都会经历职业生涯，好的职业生涯规划能够助力个人和组织的协同发展。针对民办高校教师职业生涯规划的探索与研究，一方面有助于帮忙民办高校教师厘清职业发展方向；另一方面，在一定程度上也有助于优化民办高校师资队伍，增加队伍稳定性，从而，促进民办高校教学质量和管理水平的提升。

百年大计，教育为本。近年来，民办教育在国家和政府的大力支持下获得了蓬勃的发展。民办高校更是在我国教育事业中发挥着越来越大的作用。“教育大计，教师为本”，本文希望让民办高校认识到教师职业生涯规划的重要意义，并为如何做好民办高校教师职业生涯规划建设提供一定思路。

职业生涯规划的概念

国外学者 Shartle 认为，职业生涯是个人在一生中经历或担任的职业与职位的总称。中国职业规划师协会定义，所谓职业生涯，是指人的一生中的职业历程。

我国学者王天哲认为，职业生涯规划是一个人一生所有与职业相连的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程，也是一个人一生中职业、职位的变迁及职业目标的实现过程。

笔者认为，职业生涯规划是个人在社会、组织外部大环境中，在主观因素与客观因素相互作用影响下，动态选择自身职业发展的一个过程。因此，职业生涯规划具有主观与客观、静态与动态相结合的特点。

相关理论依据

对职业生涯规划探索与研究离不开相关的理论基础。

● 马斯洛的需求层次理论

美国心理学家马斯洛教授提出著名的需求层次理论。他将人的需求从低到高划分为五个层次，分别是生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。

● 人职匹配理论

1909 年，弗兰克·帕森斯在其专著《选择一个职业》一书中提出“人职匹配”的概念架构，明确阐明职业选择的三大要素或条件：第一，应清楚了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征；第二，应清楚了解职业选择成功的条件、所需知识、在不同职业工作岗位上所占有的优势、不利和补偿、机会和前途；第三，上述两个条件的平衡。此理论的内涵是在清楚认识个人主客观条件和社会职业岗位要求条件的基础上，将个人主客观条件与社会职位相对照，最终选择一个职业与个人匹配相当的职业。

● 休伯曼教师的职业生涯过程

休伯曼将教师的职业生涯按照时间顺序划归为五个阶段：1—3 年为入职期，这一时期的教师具有积极的热情和迫切提升自己能力以适应环境的欲望；4—6 年为稳定期，教师们已经可以相对自信从容地开展本职工作；7—25 年为实验和歧变期，这个时期教师的职业生涯开始出现分化；26 年后为平静保守期和退出教职期，上一个时期的职业选择也决定这段时期的状态。

民办高校做好教师职业生涯规划的意义

首先，教师本人一定是民办高校做好职业生涯规划最直接的受益者。对于民办高校教师来说，最初的职业选择可能并不是自己最满意或者最期待的。因此很多民办高校教师在入职初期很迷茫，对自己未来的职业发展没有一个很清楚的目标和规划。民办高校做好教师职业生涯规划可以帮助教师厘清职业发

展线路、确定职业发展目标。明确目标后,教师可以有针对性地进行能力提升,主动学习应具备的专业技能,这对其自我成长有百利而无一害。

其次,教师做好职业生涯规划对民办院校来说也是受益良多的。教师是高校最宝贵的资源,民办高校教师的职业生涯规划与民办高校发展目标相结合,才能实现双向共赢。民办高校结合自身战略发展需要,为教师制订清晰的职业生涯规划,经过有计划的培养和引导,提升教师队伍能力水平,势必会带动民办高校教学质量和管理水平的提高。从长远发展考虑,如果每一位教师都能有明确的职业发展目标并为之努力,民办高校将形成良好的文化氛围,有利于其健康可持续发展。同时,员工职业生涯规划作为民办高校自我管理体系建设中的重要组成部分,能够体现管理的科学性和先进性,树立良好的社会形象。

影响民办高校教师职业生涯规划的因素

前文笔者提到职业生涯规划具有主观和客观相结合的特点。民办高校教师职业生涯规划一方面受教师个人兴趣爱好、自身能力因素以及年龄的影响;另一方面也与社会整体大环境下的政策导向、思想观念以及民办高校自身发展所处的阶段、领导层的重视程度、配套的机制体制有着密不可分的关系。

根据“人职匹配”理论,教师首先要进行自我分析,同步对标职业特性,在这一过程中,学校与教师进行双向选择。一方面,在教师入职后,学校同样也不能忽视员工的个人兴趣、能力特长对于其职业发展的影响;另一方面,职业生涯规划也是一个动态的过程,随着员工年龄、经历的不断增长,其职业生涯规划也会随之发生变化,就好比我们每个人可能曾经都有一个当科学家的职业愿望。

宏观的政策导向以及社会上对民办教师的认识也会影响其职业生涯规划。近年来,国家出台一系列鼓励民办高校发展的政策文件,民办高校办学越来越正规,其社会教育体系中发挥的作用也越来越大,大众对民办高校教师的认识也越来越正面、积极,民办高校教师对其自身职业的认同感逐渐加深。在这样的大背景下,民办高校教师对自己的职业生涯规划有了更为清晰的认识,为之努力奋斗的意愿也越来越强烈。

同时,民办高校自身处于什么样的发展阶段也决定了民办高校是否有精力和条件去关注教师职业生涯规划。民办高校在发展的早期往往很难为教师职业生涯规划提供良好的土壤以及配套的机制体制保障。只有当民办高校开始重视内涵建设、自身管理体制机制逐步完善,看中人力资源的长期投入带来的回报、而不是追求短期收益的情况下,教师职业生涯规划才会被重视。

做好职业生涯规划的六点建议

●国家和政府的大力支持

国家和政府可以通过立法、政策导向的指引进一步督促民办高校又好又快的发展。同时,民办高校教师在地位上以及相关配套的福利待遇上要逐步向公办高校看齐;消除社会大众对民办高校教师的偏见,为民办高校教师正名。社会的认可度、行业的规范化都有利于民办高校教师职业生涯规划的建立与完善。

●加强对教师职业生涯规划的重视

随着民办高校不断发展,其领导层要充分认识到加强对教师的职业生涯规划,是增强教师队伍稳定、促进其能力提升的有效途径。只有思想意识层面上得到统一重视,才能在制订规

划和执行层面上取得良好的效果。民办高校领导对教师职业生涯的重视也标志着其自身管理水平的提升。

●结合发展战略目标以及实际情况

切实做好对教师的职业生涯规划设计与指导。首先,民办高校要充分做好顶层设计,明确自身发展目标,将学校总体发展目标进行分解,以便能够落地执行。教师的职业生涯规划要与组织学校目标相适配,脱离民办高校自身发展战略目标的职业生涯规划是不切实际也不能长久的,只有教师的职业生涯规划与组织战略目标相匹配时,双方才能共同受益,实现健康可持续发展的良性互动。

●“双轨制”的职业生涯规划路径设计

要尊重教师个人的职业兴趣选择以及能力特性。学校可以设置专业序列与管理序列两条发展轨道供教师选择。选择专业序列的教师可以沿着“助教—讲师—副教授—教授”的发展路径进行发展,根据各个层级所需要的能力要求,不断提升自身专业技能水平。选择管理序列的教师可以沿着“干事—基层主管——一级部门负责人—院级负责人”的线路进行发展,值得注意的是两条轨道是可以相互交叉并互相转换的。根据前文提到的休伯曼教师的职业生涯过程,在实验和歧变期,教师的职业选择是可能发生变化的。而且,有些时候对民办高校教师来说,其职业生涯发展在很大程度上受民办高校内部需求的影响,会根据民办高校内部管理要求进行不断调整。这也再一次与前文提到的教师职业生涯要与组织目标相适应进行了呼应。

●建立员工职业生涯规划档案

职业生涯规划不是简单的一次设计就可以完成的,它是一个动态发展的过程。民办高校不能企图通过一个制度、一项活动就一劳永逸。管理是门艺术,对民办高校人力资源管理更是一门需要管理者肯下功夫、肯长期投入的精细艺术。

针对民办高校教师的职业生涯规划可以在做好顶层设计和计划的前提下,将教师能力提升、岗位晋升、职称晋升、学历教育等都纳入职业生涯规划的实施体系中。有条件的民办高校可以充分依托信息化的人力资源管理平台、软件等为每一位教师建立职业生涯档案。职业生涯档案的建立一方面可以帮助民办高校记录每一位教师发展轨迹,同时也可以为教师职业生涯规划方案的设计和改进提供数据依据,明显有助于教师职业发展的措施可以持续使用,巩固效果。

●重视效果巩固和宣传

教师职业生涯规划使每一位教师都有明确的发展目标和持续的学习动力,这样学习氛围要通过与之配套的机制体制去进行巩固。同时,通过一定的宣传手段和途径可以扩大其影响范围,对内有助于加深每一位教师的理解,对外可以彰显民办高校管理的成熟度并树立良好的雇主品牌形象。

有效的职业生涯规划需要教师本人化“被动”为“主动”,结合自身特点确定职业发展方向。民办高校也要积极为教师职业生涯规划提供良好的组织保障、制度保障和相应的资金支持。只有民办高校和教师共同努力,才能实现二者的共赢。❶

作者单位 辽宁何氏医学院