

中职学校教师职业生涯发展问题及对策研究

袁霄雁 陕西建设技师学院

摘要: 发展教育事业是一个国家强大的根本, 现代化专业人才对于推动社会经济和科学技术的发展意义重大。我国自建国以来一直非常重视教育事业的发展, 立足于实际, 对教育体系不断进行调整, 积极引进现代化教育管理理论和技术, 使其契合时代的发展和民族进步的脚步。尤其最近几年, 教育部门一直在进行教育改革, 要求教育工作者要以学生为主体。而在教育发展中, 教师是必不可少的重要条件之一, 教师的职业素养和教学水平等能力关系着我国教育事业发展的质量和速度以及改革的成效。中职教师主要是为了向学生传授生活实践、工作的实用技能和生存的根本, 通过现场或模拟职场的真实、逼真的环境, 深化和拓展专业的学习, 培养学生模仿、操作、实践、制作产品的应用性能力, 为国家培养出专业化技能型人才。但是目前我国的中职教师的职业生涯发展并不是很好, 没有有效的职业生涯规划 and 明确的职业目标。对此, 本文将立足于目前我国中职学校教师的现状, 分析其职业生涯发展存在的问题, 研究解决对策。

关键词: 中职学校 教师职业生涯 发展问题 对策研究

中职学校教师职业生涯规划是指中职学校教师从自身优势和特点出发, 根据时代、社会的要求和所在学校的共同愿景而作出的能够促进教师有计划地可持续发展的预期性、系统性的自我设计和安排。制订中职学校教师职业生涯规划, 是时代的需要, 也是教师专业发展的需要, 还是教师自我实现和人生幸福的需要。教育行政、教师培训部门、学校应充分认识教师职业生涯规划的意义和作用, 并出台相应的政策、措施, 促进、帮助中职学校教师制定职业生涯规划; 教师个人则要在弄清自己现状的基础上, 坚持尽量与地区和学校规划相一致的原则, 适当参考专家和别人的意见, 研制自己的职业生涯规划。

一、职业生涯规划的含义

所谓职业生涯, 是指人一生中的职业历程。职业生涯规划 (career planning) 又叫职业生涯设计, 是通过对一个人的兴趣、性格、能力等特点进行综合测评, 结合时代社会背景, 从而确定其职业倾向, 对其职业生涯的主客观条件进行分析, 使其对自己的职业有明确的定位, 并制定针对性的发展方向和发展目标。

二、中职学校教师职业生涯发展存在的问题

目前我国的中职教师的职业生涯发展并不是很好, 很多中职教师没有有效的职业生涯规划 and 明确的职业目标, 职业生涯发展受到制约。通过调查总结, 本文归纳出以下几点问题。

第一, 青年教师入职初期的职业规划与实际联系不够紧密, 没有端正职业态度, 工作相对盲目。新教师入职初期没有对即将面临的岗位、工作环境和挑战做好充分的准备, 因而刚入职时对自己的规划比较空泛, 没有具体的目标和着力点。工作按部就班, 一段时间后产生很大的心理落差。这些消极因素很可能大大降低教师对教学、教研工作的热情度和积极性。

第二, 个人兴趣点与实际工作存在差距。目前, 随着社会经济的发展和国家社会对教育的日益重视, 学校的硬件设施及工作环境得到了很大的完善。但是学校给中职教师提供的工作机会可能与教师自身的兴趣点无法达成一致, 无法满足教师的真正需求, 教师的能力没有得到充分发挥。

第三, 无法关注每位在校教师的需求。学校领导在日常管理工作中, 无法关注每位教师的需求, 使其得到较好的发展。大多数教师怀着热忱走进学校, 希望能在职业学校得到更多的发展机会, 但由于客观条件的限制, 他们的付出和回报没有完全对等, 在职业学校的工作价值无法充分体

现。长此以往, 教师的热情就会被磨灭, 安于现状。

第四, 中职学校对教师的管理和激励机制不完善。中职学校在对教师的管理过程中, 忽视了对中职教师的培养和激励, 缺少与教师的积极沟通, 降低了中职教师的工作积极性和职业生涯的发展。

三、如何解决中职学校教师职业生涯发展存在的问题

中职教师主要是为了向学生传授生活实践、工作的实用技能和生存的根本, 通过现场或模拟职场的真实、逼真的环境, 深化和拓展专业的学习, 培养学生模仿、操作、实践、制作产品的应用性能力, 为国家培养出专业化技能型人才。为了更好地完成这一任务, 面对目前我国中职教师职业生涯发展中存在的问题, 本文提出以下几点对策:

第一, 在中职教师入职之时, 学校对教师的培训中应该包含给教师提供较为实际的工作展望, 有助于教师为自己的职业生涯制定规划, 更快地适应学校适应工作, 不至于产生较大的心理落差。学校专业人员应该根据他们所处的职业阶段, 有针对性地提供富有挑战性的工作任务。

第二, 提供职业生涯规划咨询和指导, 加强和完善教师职业生涯规划评估系统。学校要建立合理的评价系统定时对教师的工作成效进行测评, 让中职教师对自身的工作有个正确的认识, 并对不足之处进行改进, 使其得到可持续发展。一个有效的评价体系需要学校领导、同行、学生、家长, 以及教师自身的共同参与, 需要整合多方面力量, 营造理解、信任、尊重教师和帮助教师成长的人文环境。同时, 对于教师的评价要体现差异性, 根据不同的教学任务、教师的发展阶段与课程目标, 有区别地评价教师, 使教师能从中看到自己的进步和不足, 以便更好地制定和修改今后的发展目标。学校要了解教师切实的需求时, 给教师提供最大的支持。真正有效的职业生涯规划应当因人而异, 符合每位教师的性格特点和能力。

第三, 对于中职学校的教师来说, 需要能够在工作中实现自我价值, 有足够的发展空间。中职学校要对教师进行培训, 提供教研活动支持, 最大程度地满足教师的需求, 使每位教师都能得到发展, 让教师获得成功的满足感和自我价值的实现。

第四, 中职教师应该加强自身综合素质。中职教师的职业生涯发展关系到自身的一生发展和价值的体现。中职教师在职业生涯发展中, 要为自己制定合理的职业生涯规划, 明确自身的发展方向和发展目标, 进行终身学习拓宽知识面, 提升工作能力和工作效率。

综上所述, 目前我国中职学校教师职业生涯发展存在诸多问题, 这些问题是教师个人、学校和社会等多方面因素导致的, 这对于中职学校乃至国家教育事业的发展都是不利的。为此, 职业学校及教师自身都应尽快把教师职业生涯规划工作提上日程, 中职教师要立足于自身发展实际和中职学校提供的资源制定合理的职业生涯规划, 中职学校要为教师建立完善、有效的制度来保障教师的职业生涯规划工作的顺利运行。 **HIM**

参考文献

- [1] 李晓红. 中职学校青年教师职业生涯规划的影响因素与指导对策 [J]. 科技创新导报, 2014(24):121
- [2] 乔为. 中职学校教师职业倦怠问题对策研究 [J]. 广西教育, 2010(6):89-90
- [3] 薛晓莹. 中职教师职业生涯规划问题及对策探讨——以上海市中职教师为例 [J]. 新课程研究 (中旬刊), 2013(1):41-43
- [4] 杨锐锋. 新建本科院校青年教师职业生涯发展中的问题及对策研究

以人为本的高校人事管理模式研究

王祉博 沈阳音乐学院

摘要: 本文围绕当前高校人事管理模式展开讨论, 针对高校人事管理工作当中的不足, 寻找解决策略, 坚持以人为本的管理理念, 促进人事管理模式的转变, 以更好的助力于新时期高校的成长与发展。

关键词: 以人为本 高校 人事管理模式

从某种意义上来说, 高素质的师资队伍代表着所高校的核心竞争力, 能够从中反映出高校的管理水平。从高校的长远发展出发, 加快高校人事管理模式的革新与升级, 转变其管理理念。将以人为本作为高校人事管理模式转变的重要导向, 采取科学、有效的管理对策, 加速管理体制的改革与创新, 其对于高等教育的发展具有积极的影响。

一、高校人事管理工作当中的不足

作为高校重要的人力资源, 教职员在高校教育和管理工作中发挥着重要的作用。但是高校在人事管理的方式方法上面存在着明显的不足。高校的人事管理工作的目的是为了每个岗位上的教职人员都能够教育、管理工作中创造更高的价值, 但却忽视了教职人员自身价值的实现。只关注高校的发展与进步, 忽视了员工的成长。高校人事管理工作中的组织、协调以及监督等工作, 都是围绕着高校的发展战略所展开的, 而对于教职员工的职业发展与规划考虑不足。部分员工处于不适合其工作的岗位之上, 受到岗位编制、人才短缺、人才流动的影响, 部位工作安排是为了填补某个岗位的空缺, 以满足高校管理工作的需要。高校与教职员自身的发展不同步, 显然不利于高校的发展。加快高校人事管理改革的进程, 坚持“以人为本”的管理理念, 关注教职员工的成长, 充分挖掘其潜力, 紧跟当前高等教育发展的趋势, 逐渐沿着社会化和市场化的方向发展, 以弥补高校人事管理工作当中的不足。

二、以人为本理念下的高校人事管理

1. 人力资源的开发

加强对教职员工的培训, 根据其自身的能力, 充分挖掘其潜力。加强对教育、管理的等人才的培养, 增加人才储备, 一旦出现岗位空缺 (离职或退休), 立即有适合该岗位的人员来作为补充, 成为教职人员, 既满足了高校管理工作的需要, 同时对于为员工提供了良好的发展平台, 教职人员的个人价值在得到充分彰显的同时, 使其获得职业认同感, 进而提升其对于高校的归属感。在参与高校教育和管理工作的过程中不断学习和进步, 最大限度的发挥其个人能力, 并进一步进行潜力的挖掘。建立公平公正的教师职务聘任制度, 为教职员提供更加广阔的发展空间, 对于其个人的成长有着积极的影响。积极开展讲座、交流会、辩论会, 举办技术培训班, 为员工提供更多的学习机会, 形成完善的员工培训、开发机制, 为更多的人才提供发展机遇, 帮助其实现其自身价值, 其对于高校和教职员工的共同成长有着积极的影响。

2. 科学的人力资源管理

当前, 传统的高校人事管理模式开始逐渐转变为科学的人力资源管理模式, 将教职人员作为高校的重要资源, 科学、合理的予以应用, 避免造成资源浪费。教职员工的素质和能力需要重点加以考察, 综合分析其专业能力、职业素养及工作背景, 进而打造具有创造力的师资队伍。根据高校发展的实际需要, 转变传统的人事管理模式, 将以人文为本的理念应用于人

力资源管理当中, 提升工作的前瞻性。凸显员工的能力和贡献, 加强人文关怀。建立更加完善教职员工绩效评估体系, 对其进行客观、准确的评价, 让员工对高校教育事业的发展予以更多的关注, 激发其工作热情, 全身心投入到工作当中。教职人员需要具有自我职业发展能力, 加强自我塑造, 充分利用其创新性灵感, 积极参与到教学和科研团队当中, 充分发挥其能力, 以更好的实现教育及科研目标。

3. 建立科学的薪酬制度和员工激励制度

建立科学的薪酬制度, 基于公正、客观的绩效考核和评估机制对教职员工进行评价。除了教育科研成果之外, 其在团队项目中的贡献、工作态度都将作为考察的内容, 并与其薪酬挂钩, 满足其工资薪酬与个人价值的等比关系。从物质和精神两个层面对优秀教职员工进行奖励, 使教职人员获得职业认同感, 激发其工作热情, 真正做到以人为本。

三、以人为本的高校人事管理模式的新思考

1. 创新

在高校人事管理改革进程中, 加快体制改革创新, 形成全新的人力资源管理机制, 为高校管理工作注入全新的活力。需要转变和更新其管理思维, 建立全新的管理行为模式, 坚持以人为本理念, 促进人力资源的开发, 人力资源的科学管理, 建立科学的薪酬制度和员工激励制度, 进而推动高校及教职员工良好的成长与发展。

高校人事管理模式创新主要围绕管理理念、管理制度来展开。当前的高校的人事管理需要适应当前社会发展的趋势, 与经济和信时代同步前行。新时期的高校人事管理不能局限于监督和管理, 需要进行转变和创新。尊重教职员工的个性发展, 以员工为发展主题, 以推动员工的进步来促进高校的发展。将员工作为重要的人力资源, 但是在利用人力资源的过程中, 需要与物质资源相互区分, 不仅需要充分发挥人力资源的增值性, 更要深入挖掘其能动性 and 再生性, 同时关注学校及教职员个人的目标, 并将二者紧密联系起来, 进而提升人事管理绩效。确立民主管理思想, 积极鼓励教职员参与人事管理工作当中, 为高校的管理和决策提出自己的意见, 为教职员提供了更为宽松地方发展环境。以学术管理为主导, 加强行政管理, 加强人才的引进与培养。创新引进人才制度、用人制度以及教职员的考核制度, 促进人力资源的培训与开发, 并依托于科学的薪酬制度和员工激励制度, 实现人才的“批量”生产。

2. 坚持

高校人事管理在创新发展的过程中, 需要坚持以人为本的原则, 以教师的全面、协调、可持续发展为基本目标。坚持定编、定岗和定则聘任制, 保证公开招聘、双向选择、平等竞争, 做出理性选择。在教师评价当中, 坚持发展性的原则, 注重应聘者业绩的数量标准, 同时考察其能力、素质等资质指标, 并根据其在工作中的表现进行发展性评价, 进而决定其是否晋升职务, 并以此作为激励员工成长与发展的重要措施。新时期高校教师的评价当中, 开始将重点放在其个体特点的多样性和学术品质方面, 但核心仍是其发展性, 这也是教师队伍建设及人才培养的重要参考。坚持教师队伍的梯队建设, 实现科学发展, 将每一名教职员安排在合适的岗位上, 人尽其才, 物尽其用, 形成理想的人才结构, 完成新老教职员的传、帮、带, 进而促进教师培养的可持续发展。