

新时期高职院校教师职业生涯管理的思考

王秋宏

(福州软件职业技术学院, 福建 福州 350213)

摘 要:当前高职院校内部的教师较为缺乏有组织的职业生涯管理行为,在实际工作的过程当中面临的压力太过于庞大且存在一定的职业倦怠现象。由于思想观念的束缚,职业发展理念较为薄弱,甚至有个别教师出现了职业高原等不良现象。针对这些问题,文章以高职院校教师职业生涯管理的作用作为切入点,对新时期加强高职院校教师职业生涯管理进行了一系列思考,希望通过文章可以为提高高职院校教师职业生涯管理工作开展水平提供一些参考。

关键词:新时期;高职院校;教师;职业生涯;管理思考

中图分类号: G640

文献标识码: A

文章编号: 1673-7164 (2020) 17-0144-02

改革开放以来我国经济社会不断向前发展,人民生活水平迅速提高。为了促进我国经济社会向着更高水平迈进,国家不断加大资金政策倾斜力度,促进我国高等教育工作的发展。无论是任何一所学校,师资力量始终是其发展的关键所在,对于高职院校亦是如此。院校内部教师队伍本身所具有的专业水平是高职院校发展的重要动力,和高级技能型人才培养工作进行水平有着不可分割的密切联系。为此结合各大高职院校的实际情况采取必要的措施手段进一步加大对高职院校教师职业生涯管理工作开展力度,可以促进我国高职院校向着更高水平发展,使得教师的个人目标得以有效实现。

一、高职院校教师职业生涯管理概述

所谓的职业生涯实际上指的是一个人在刚刚步入社会并且首次参加工作开始将其人生中所有的工作活动与工作经历,按照编年的方式进行串联。具体而言,应当包含以下两大方面的内容:第一,从学校层面来说。对教师在进入学校从事教学工作之后产生的一系列管理活动进行有效管理。该管理工作在开展中最为重要的目的是为了将学校培养人才的目标与教师个人职业生涯发展目标紧密地结合在一起。第二,从教师个人层面来说,管理工作在开展时需要通过学校所具有的广阔平台,不断通过教学以及培训等一系列有效的方式方法,全面提高教师的专业水平。使其经过长期的发展能够更加符合职业教育工作的严格要求,在经过不断努力实现学校高技能应用型人才目标培养的同时实现教师的个人奋斗目标。由此可见,进一步加大高职院校教师职业生涯管理工作开展力度对于调动教师工作积极性有着极为重要的意义,可以有效降低教师的流动性。

二、高职院校教师职业生涯管理现状

为了对教师职业生涯管理工作进行更加深入的思考,

文章对多个城市对多所职业院校的教师就业生涯管理工作进行了详细调查研究,通过问卷调查这一有效方式发现当前高职院校教师职业生涯管理活动在开展时存在以下几项问题:

(一) 部分职业学院缺少有组织的教师职业生涯管理行为

就我国当前的实际情况而言,为了促进我国高等教育的发展国内很多高职院校都是由过去的中职院校发展而来的。由于发展时间相对较为有限,因此其采取的人事管理方式往往采用的依然是传统的方式。并未结合院校的不断前进而在校园内部设立专门的教师职业生涯管理部门。一些院校虽然考虑到了自身变化,将原来的人事部门更名为人力资源部。但是其的职能一般有招聘、工资、考核等内容,并未根据教师的实际发展需求对教师职业生涯发展进行有效指导。教师在校园内部往往是自然适应的方式。虽然有些院校为了获得更好的发展,已经在其内部结合自身条件制定出了 5 年师资队伍建设工作规划,该规划虽然制定完成但是并没有相应的指导计划以及进度安排。规划当中并未涉及专门的职业生涯教育等相关内容。在调查活动开展的过程当中,大约一半的教师认为在刚刚参加工作时为了更好地适应学校教学工作需求有必要委派一些拥有长期教学经验的教师对其工作进行指导。超过 65% 的教师认为学校有必要对教师的职业生涯发展进行合理指导。

(二) 一些高校教师工作压力较大,职业倦怠现象突出

伴随着我国经济社会的不断向前发展,当前各大企业的职业技能人才缺口严重。在这样的情况下各大高职院校纷纷行动起来不断扩大其招生规模,努力为社会培养更多的职业人才。这种现象使得高职院校的办学规模持续扩大,学生人数不断攀升。有些院校由于其内部编制数量的影响

作者简介:王秋宏(1983—),男,学士,福州软件职业技术学院副院长,讲师,研究方向为思想政治教育、职业教育管理。

导致其已经无法额外的招聘教师,进而使校内师资力量无法满足学生人数的迅速扩张,进而导致教师的教学任务非常繁重^[1]。为了对相关情况进行查明,通过在我国某一城市内高职院校展开问卷调查,结合调查情况发现在一周当中课时量在16节以上的教师高达23.2%,在12~16节的教师高达62.7%;而课时量在8~10节的教师仅占全体的12.1%。在涉及有关于教师在高职院校工作中其可持续影响其可持续发展的主要因素这一问题时有超过半数的人认为超过正常负荷的教学压力导致其产生了想要更换工作岗位的想法^[2]。除此之外高职院校的人才培养工作水平评估也给教师带来了极大的工作压力,双师素质的要求以及督导的听课等一系列内容使得教师往往需要耗费大量的时间精力进行一些活动,只有这样才能满足评估工作的实际开展需求。此外随着生源数量的持续增多,学生质量的普遍下降。

(三) 部分教师职业发展观念淡薄,出现职业高原现象

对于高职院校教师工作来说,其在实际开始的过程中无论是在职业探索期,抑或是职业成长期很多高职院校内部的教师尚未认识到职业生涯管理工作对其自身发展所具有的重要意义,仅把授课工作作为其谋生的一种主要手段。尽管大部分青年教师在进入高职院校之后普遍都对职业目标有着非常积极的愿景,但是由于种种因素的影响并未制定出详细的职业生涯规划。在调查活动开展时,仅有少数教师出于热爱教学事业而选择了该项岗位^[3]。然而就事实而言,高职院校的人事管理活动在开展时实行的一般是评聘分开的政策。

三、针对现状加强高职院校教师职业生涯管理的思考

(一) 学校层面

第一,各大高职院校应当积极行动起来,将学校的发展目标与教师个人的发展目标融合为一个有机的整体。为此应当重点做到以下三項工作:首先,要想获得更好的发展,就需要及时引入先进发展理念。在教学规划当中牢牢的树立起人力资源开发重要理念,将教师作为学校的重要发展资源。充分认识到教师教学质量对于学校发展所具有的重要意义;其次,校领导应当充分认识到高职教师个人需求的丰富性,结合不同教师的个性化需求制定出针对性的激励机制。从而使其教学及生活中的个人目标得到充分满足。在制定学校在今后一段时间内的发展目标时,应当将教师的个人发展目标考虑在内。

第二,高职院校应当通过一系列有效的策略帮助教师实现其个人发展目标,根据职业发展阶段的区别为教师制定出个性化的职业生涯规划。例如入职培训、导师制、在职培训学习等,让教师能够通过持续的努力实现其个人目标。首先,对于刚刚入职的青年教师来说,在教师职业生

涯指导活动正式开展时应当通过一系列教学活动的正常进行帮助青年教师迅速转变其角色,在最短的时间内适应高职院校教师的教学生活^[4]。帮助其根据个人目标制定出有效的职业发展规划,为其提供入职培训使其及早了解高职院校工作的特点环境,向其介绍本校的实际发展情况等内容^[5]。帮助新教师制定自己的职业发展规划,为其建立相应的档案;其次,应当委派一些有拥有多年教学经验的教师作为其指导老师将传帮带的作用充分发挥出来,为其各方面的工作提供有效的指导,让其迅速提高教学能力在最短的时间内走上讲台。此外学校应当在生活中加大对教师的关注力度,在教师入学中期应当帮助其突出走出职业发展高原状态,使其步入下一个制高点。

(二) 个人层面

第一,认识自我。在教师对职业生涯规划正式制定之前,应当首先对自身进行一个准确客观的评价,利用SWOT分析法明确自己本身能力的优劣势以及将来在发展中可能遇到的一系列机会及威胁,从而确定其今后工作的具体方向。

第二,教师应当制定出个人职业发展规划,结合学校发展目标综合自身能力及工作特质等内容制定出合理的目标。而个人目标可以根据其时期的长短将其分为长期、中期及短期目标。为了让短期目标更好地实现,可以将目标分解为基本的操作措施落实到个人行动中。

四、结语

综合文章上述所描述的内容不难发现,高职院校教师职业生涯管理工作的正高质量进行对于提高学校发展水平促进教师个人发展有着非常重要的意义。为此高职院校以及教师个人应当积极行动起来,通过一系列方式全面提高职业生涯管理工作开展质量。

参考文献:

- [1]田潇.地方应用型本科高校人力资源管理实施对策研究——以蚌埠工商学院为例[J].经济管理文摘,2020(23):87-88.
- [2]陈晓瑜,郑舒敏.高校教师职业生涯管理现状及对策研究——以广东某药科大学为例[J].兰州教育学院学报,2020,36(08):69-71.
- [3]张岁玲,张敏.高校新入职教师职业生涯规划现状研究[J].兰州文理学院学报(社会科学版),2020,36(05):124-128.
- [4]殷越.企业青年员工职业认同及其职业生涯规划的关系探究[D].郑州:郑州大学,2020.
- [5]田丰.职业院校护理专业《职业生涯规划》教学改进研究[D].长沙:湖南师范大学,2020.

(荐稿人:宋磊,福建江夏学院副教授)

(责任编辑:胡甜甜)