

基于职业锚理论的高职青年教师生涯规划管理

张金福

摘要: 职业锚是在早期职业生涯中通过自省而形成的事业需求和职业价值观。高职青年教师正处于职业生涯最初的阶段,是个人和学校互相发现和接纳的时期,高职院校应创新人力资源管理方法,运用职业锚理论帮助青年教师正视现实,从自己的特点出发,进行职业规划和定位,不断提高职业能力与素质,尽快成为“双师型”教师,并在教学科研实践中体验到专业成就感、探索新事物的创造感和理想的实现感。

关键词: “双师型”教师;生涯规划管理;高职;职业锚

作者简介: 张金福,男,南京特殊教育职业技术学院公共管理系主任,教授,主要研究方向为职业技术教育。

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1674-7747(2015)01-0052-04

一、职业锚理论的基本内容

“职业锚”(Career anchors)是现代人力资源管理中的重要概念。所谓职业锚,又称职业系留点。在早期职业生涯中,个人同工作环境互相作用,在习得的工作经验中通过自省达到的自我满足和补偿的稳定的职业定位,是个人无论如何不会放弃的职业需求和职业价值观,是自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。^[1]职业锚理论是由美国著名的职业指导专家埃德加·H·施恩(Edgar. H. Schein)教授领导的小组,在几十年的理论研究与实践基础上而形成的。在此基础上,施恩教授进一步提出了职业动力理论,研究职业人的创造力、忠诚度和自我发展等问题。

个人在进行职业规划和定位时,可以运用职业锚思考自己具有的能力,确定自己的发展方向,审视自己的价值观是否与当前的工作相匹配。只有个人的定位和从事的职业相匹配,才能在工作中发挥自己的长处,实现自己的价值。同时,因为职业锚准确地反映个体职业需要及其所追求的职业工作环境,反映个人的职业理想与抱负,所以,透过职业锚,组织可获得员工正确信息的反馈,努力使个人的职业理想和组织发展目标相一致,有针对性地员工职业发展设置可行的、有效的、顺畅的职业渠道,为员工奠定做好中后期工作的基础,从而达到工作满意度、工作稳定性和工作绩效的高度统一。

职业锚理论在组织情境中研究员工的职业选择,从一个较长的职业阶段,关注以工作实践经验为基础的职业自省能力、职业需求和职业价值观,可有效地促进组织和个人的共同发展。

二、职业锚理论对高职青年教师职业生涯的指导作用

(一) 高职青年教师面临的职业困境

近年来,随着我国高等职业教育的快速发展,青年教师已经成为我国高职院校师资队伍的一支重要的力量。这一群体一般是来自普通高校毕业生,以应届硕士研究生为主体,出生在 20 世纪 80 年代以后,精力旺盛、思想活跃、学历层次高,有扎实的专业基础知识,深厚的专业理论功底。作为刚刚踏上工作岗位的青年教师,他们对社会往往有很多的不适应,在较短的时间内,一方面,他们要从学生角色向教师角色转变,这一转变过程,对于大部分的非师范类毕业生来说,可能更加困难;另一方面,他们要成为本行业的设计和工艺的专家。优胜劣汰的用人机制,繁重的教学教育和科研任务,巨大的工作和生活压力,加之高职教育的整体社会地位不高,很容易使许多青年教师心理失衡,思想产生波动,危机意识增强,个别人甚至会出现职业倦怠。^[3]

(二) 高职青年教师生涯管理

高等职业教育青年教师的职业生涯管理,是在高职院校和青年教师自身的双重作用下,对青年教师的职业生涯进行设计、规划、执行、评估、反

馈和修正的综合性动态过程。^[2]通常我们将高职教师职业生涯的过程分为以下五个阶段:(1)适应期(1-3年),主要是刚刚踏上工作岗位的青年教师从学生角色向教师角色转变,对社会有很多的不适应,对复杂的高职业教育,不能掌握教学规律和方法,需要不断的进行学习、消化、吸收,以尽快适应教师岗位的要求。(2)稳定期(4-7年),处于这一时期的青年教师逐步适应了高等职业教育的教学和实践的规律,并根据自己的个性特征逐步探索自己独特的教学风格。此时,教师对教育教学较为投入,自己的生活 and 事业开始步入轨道。(3)试验期(8-23年),也称为重新评价期或职业危险期,这是整个职业生涯的中期阶段,既有可能获得满意的职业发展,又有可能出现职业生涯危机。此时,其职业能力趋于成熟,但是,由于来自家庭和工作的双重压力,教师开始对薪酬、学校环境和管理等产生不满,容易影响和加重其对自己职业生涯的焦虑和怀疑,职业热情下降。(4)平静期(23-31年),长期的教育工作使之成为资深老教师,掌握了职业教育的教育方法和教学规律,同时,随着职称的升高收入稳步增长。(5)退出期(31-39年),即教师生涯的退出。

高职院校的青年教师处于教师职业生涯的前两个时期,即适应期和稳定期,一方面,由于工作经验的缺乏,对复杂的高等职业教育感到无所适从,需要面对理想和现实之间的矛盾,较高的工作期望往往与工作现实存在较大差异;另一方面,又有初为人师的兴奋,正处于事业的起步阶段和创造力的高峰期,进取心强,职业竞争意识强,愿成就一番事业。学校通过职业锚的开发,引导青年教师正确认识自己的职业价值观,加强对青年教师职业忠诚、自省能力、事业需要和价值观的培养。

(三)运用职业锚开辟青年教师的职业发展通道

我国高等职业教育的培养目标是就业为导向,为生产、建设、管理、服务第一线培养高等技术应用性人才,即培养素质高、操作能力强的“技能型、应用型、复合型”人才。这就决定了高职院校的教师,不仅应当成为学生专业理论知识的传授者,而且应当是学生实践技能的培训者;不仅具有本专业扎实的理论知识和丰富的教学经验,而且必须具备开展应用研究的专业实际工作能力,

参与企业的研发工作,同时,承担“教师”、“技师”和“工程师”的角色,成为“双师型”教师。^[4]

职业锚是职业人在早期职业生涯中,同工作环境互相作用,在习得的工作经验中通过自省达到的系留点,是经过深思熟虑后所确定的长期职业贡献区或职业定位。高职青年教师正处于职业生涯最初的阶段,是个人和学校互相发现和接纳的时期,在这个时期逐渐形成了职业自省能力,比较精确和稳固的职业自我概念,这时,可以运用职业锚理论帮助青年教师从自己的特点出发,进行职业规划和定位,思考自己具有的能力,确定自己的发展方向。通过自身的努力尽快成为“双师型”教师,取得事业的成功和实现自我的价值应成为高职青年教师终极的职业追求。

(四)奠定高职青年教师长期职业发展基础

青年教师职业锚的寻找与确定过程,也是不断发现自身优势、肯定自我和建立信心的过程。其潜能能否充分发挥出来,在很大程度上取决于其是否具有清晰的职业定位,即职业锚是否确定,它在个人的工作生命周期和组织的事发展过程中,发挥着重要的功能作用。

帮助青年教师选择正确的职业锚,一方面,对高职院校青年教师个人来讲,能积极主动地思考自己的职业发展,准确地评价自身的理想、个性、兴趣、能力和特长,找到适合自己发展的方向和路径,并结合学校的发展,为自己成长的各个阶段目标确定定位,在个人业务进修、学历提升、职称晋升、教学科研等方面制定切实可行的短期和长期成长规划,以便获得最佳职业发展机会,实现青年教师个人的职业理想和人生价值;另一方面,对学校而言,通过对青年教师进行专门的职业生涯规划指导、培训和辅导,帮助青年教师定专业、定课程、定方向,使青年教师尽快进入教学科研和生产服务角色,这可以增加学校对教师的向心力与凝聚力,吸引和留住人才,并确立起个人较长期的职业发展方向,是优化高职院校人力资源配置的重要内容和举措。

三、基于职业锚的高职教师职业生涯管理原则^[5]

(一)以人为本的原则

职业锚的形成与确立是个人需要、动机和价值观综合作用的结果,个人抛锚于某一种职业工作的过程,就是自我认知过程,就是把职业工作与

自我观相结合的过程。对高职院校青年教师进行职业生涯规划的时候,应该在符合学校的培养目标的前提下,保护和发展教师个性,充分尊重教师个人的意愿,共同制定生涯发展战略,帮助教师形成与其职业生涯相协调的职业锚。做好高职院校青年教师职业生涯管理,提供教师职业生涯信息、教育培训机会和任职机会,并有针对性地进行培养,使每个教师有均等的机会促进职业发展,对实现青年教师个人的职业理想和人生价值有十分重要的意义。

(二) 适时开发原则

在高职青年教师职业生涯设计和管理的过程中,必须根据职业锚的特点,把握好高职院校青年教师职业生涯不同阶段的开发重点,成功确定每一职业阶段的职业锚,不断促使教师实现阶段性目标。适应期(1-3年)的青年教师刚刚入职,不能掌握复杂的高等职业教育的教学规律和方法,其职业锚倾向于明确专业学科方向,接受工作的挑战。进入稳定期(4-7年)后,他们适应了环境,逐步探索自己独特的教学风格,科研有所起色,生活和事业开始步入轨道。职业锚倾向于体验工作中的成就感和肩负起事业的深度开发,在推动学校事业发展的基础上促其不断追求自我完善与发展。

(三) 发展创新原则

基于职业锚的高职青年生涯管理,不是让教师学习和掌握一套规程序,循规蹈矩、按部就班地工作,而是提倡采用新方法、新思路发现和解决问题。让教师在创造性的工作中,不断发现、发挥和发展自己的潜能,获得有创造性的成果。对青年教师而言,职业生涯规划的成功不仅仅是职务、职称的晋升,还应包括工作内容的转换或增加、责任范围的扩大和创造性的增强等。成功的职业生涯规划战略能使青年教师在实现自身职业理想的过程中,获得自我满足感、专业成就感,在探索新事物的创造过程中精神焕发、身心愉悦,从而实现职业生涯、个人事务(如身体健康、心理平衡)和家庭生活三方面共同发展。

四、基于职业锚的高职教师职业生涯管理的基本措施

(一) 青年教师自我规划

凡事预则立,高职院校在进行青年教师职业生涯管理时,应该从青年教师的自我规划开始,让

青年教师重视自己“双师”能力的培养,明确“双师”素质的目标。“双师型”教师的内涵,是指高职院校教师在职业教育活动中所运用的所有内隐和外显的理论知识与实践经验的总和,其基本要求是热爱职业教育,具有过硬的思想素质、良好的职业道德、较强的语言表达能力、全面的教育学和心理学知识,能在先进的职业教育理念的基础上从事课堂教学和类同于企业工程师的实践教学活动。(1)应让青年教师对照“双师”素质的标准和要求,进行全面的自我分析,根据自己的爱好和特长,编写个人职业生涯规划方案,其内容包括:自己的特长和不足,对职业目标预期成就的设想,对各种“双师”素养的具体目标的设计。使每个青年教师都能在理性的自我认识、清晰的自我定位的基础上,合理地规划人生。(2)学校要根据每个青年教师不同的个性特征,不同的职业追求,及其所面临的不相同生涯发展问题,通过对其全面的、系统的职业生涯辅导,制定不同的发展策略,使每个教师都能获得职业生涯的高效发展。

(二) 高职院校青年教师职业生涯规划的阶段管理

根据职业生涯发展理论,高职青年教师正处于职业生涯的前二个时期,他们在普通高校接受的是学科式的知识体系教学活动,对高职院校围绕职业定向的教学不适应,所以,在入职的初期,学校应根据每位青年教师的特点,选派有丰富教学经验的老教师,作为教学指导导师,从适应新岗位、组织实施教学、解决学生各种问题等方面,帮助他们尽快适应环境,进入角色,掌握教学规律。新入职的青年教师必须经过一年左右的企业实践,在企业具有丰富经验的企业技术人员和师傅的引领下,根据本专业的要求进行定岗、定职、定责的工作式学习和训练,了解企业生产经营管理的现状,掌握行业新产品、新工艺、新技术、新方法。

在稳定期,青年教师在适应了环境的基础上,逐渐形成了自己的教学风格,学校应为他们的进一步发展提供更高的平台。通过校企合作,构建产学研一体化的人才培养模式,明确对青年教师的选聘、培训、考核、评价及工作职责方面的具体要求,切实使青年教师在校企合作和教学活动中发挥作用。充分发挥专业带头人的示范作用和名师的引领作用,进一步提升青年教师专业能力、教

育教学水平和企业实践能力,通过集体备课、专题讨论、教学论坛、科研沙龙、新产品研发等活动,让青年教师在宽松自由的环境中,开阔教育视野、提高科学素养、培养创新精神。

(三) 引导教师确定正确的发展目标

经过几年的培养,青年教师逐步适应了高职院校的教育教学,形成自己独特的教学风格,成为行业的技术专家,进入了其职业生涯的第三个时期——试验期。由于高职院校的薪酬较行业企业,特别是热门行业低得多,随着青年教师专业技术的熟练,他们有更多的选择机会,加上家庭和工作的双重压力,开始对学校的环境和管理产生不满,这个时期也称为职业危险期,高职院校要建设一支素质优良、结构合理、精干高效的“双师型”教师队伍,此时,留住人才成为学校在青年教师职业生涯管理中的关键。学校通过职业锚的开发,引导青年教师正视现实,正确对待工作中的挫折,如:职业倦怠、职称的晋升,短期收入的高低等问题,学会在逆境中重树信心,以积极的态度去面对工作中的困难,追求自己的职业理想。

同时,学校要给青年教师提供舞台,让每位教师有机会展示自己的才干。(1) 创建教师教学大赛、技能大赛的平台,促进其在教学中发挥带头作用,鼓励教师申报评审第二个专业技术职务,或考取职业资格证书,创设职业发展平台;(2) 提供外出学习、交流、研修和继续攻读学位的机会,让青年教师在更高的层次实现自己的职业理想、在更大的舞台展现自己的才华;(3) 学校通过与企业共享高层次人才,开阔人才使用的思路,让“双师”教师到企业兼职,既参与企业高新技术创新及重大攻关决策工作,又参与学院学科和专业建设,提高“双师”教师的社会影响力。学校要有意识地开展多种形式的活动,加强对青年教师职业忠诚、自省能力、事业需要和价值观的培养,通过优秀教师的示范作用,创造舆论氛围,让追求高尚的师德成为青年教师的一种精神追求,培养青年教师的团队协作、创新精神,树立强烈的职业纪律观念和职业责任意识,并建立职业自豪感。

(四) 提高高职院校青年职业能力与素质

通过工作经验积累而逐渐形成的职业锚,能清晰反映出个人进入职业生涯后期的潜在需要和动机,也能折射出个人的价值观及才能。个人以

职业锚为其稳定源,可以获得职业工作的进一步发展,决定他成年期的主要生活和职业选择。当职业锚与个人的职业工作相匹配,不仅能使个体在长期从事某项职业中增长工作经验,增强职业技能,而且,也能获得理想的工作结果。

根据高等职业教育教师的职业属性和职业特征,“双师”素质包括:基本素质、专业素质及企业实践素质。高职院校教师的职业能力分为职业教育的教学能力、专业技术能力和企业实践能力。(1) 职业教育的教学能力是“双师”教师的基本能力,高职院校教师讲授的不是完全知识体系的课程内容,教育的实施是按照职业教育的特点开发课程内容和进行教学设计,决定教师能否将专业知识和技能科学有效地传授给学生,激发学生的学习兴趣,引导学生完成既定目标。(2) 专业技术能力是“双师”教师的关键能力,它主要是指高职院校教师应具备扎实的专业知识基础、深厚的专业理论功底,是培养学生的创新创造能力的前提。(3) 企业实践能力是“双师”教师的核心能力,高职院校的教师不但承担理论教学的任务,还必须指导学生进行实践操作,具备这种能力才能更好地为企业和生产服务。要使青年教师在较短的时间内成为“双师型”教师,学校应唤醒青年教师的热情,把职业教育当作终生追求的事业,激励青年教师在教学科研实践中勤于思考、开拓创新、不断积累经验,并根据职业教育发展的需要,坚持终身学习,不断更新知识结构,追求自己的专业成长和发展。

(五) 实行以职业生涯为导向的评价机制

建立以职业生涯为导向的评价机制,保证高职院校战略目标的实现,学校的人力资源管理部门要发现具有不同职业锚的教师的较为重要或强烈的优势需要,激励青年教师积极进取,明确其努力方向和改进方法,促进其成长与进步。(1) 确定合理的评价内容,以教师的专业成长和专业需要为出发点,有计划、有目的、有方向地引导教师的专业发展,激发教师确立正确的专业发展愿景;(2) 确定有效的评估标准,重视教师的现实表现,更重视教师的未来发展,努力促使教师自身的成长;(3) 确立科学的评价方法,通过对青年教师不同时期的职业素质的养成、教学能力的提高、专业技术的掌握、科研方法与

(下转第60页)

(六) 做好长短线专业的统筹兼顾

实行先大类招生后专业分流,如果一味地满足学生的选择,对于保持或扩大学校办学规模,增加经济效益,无疑是十分有利的。因此,是否真正做到让学生自由选择专业,是对实施“大类招生”高职院校的一种考验。然而,对高职院校长远发展、整体发展而言,又不能一味地迁就学生、迁就眼前的市场,而必须服从于长远的专业建设规划,因此,必须做好长短线专业的统筹兼顾,既要满足短线、热门专业的办学需求,又要着眼于学校专业特色、地方经济未来发展需要、就业市场前景预测等因素,为冷门但属长线的专业、未来的新专业做好师资、设施、设备、经验等办学资源的储备。

总之,高职院校实行大类招生已是大势所趋,尽管还处在试点阶段,却已是摆在我们面前的实实在在的事情,需要我们去思考如何进一步深化

高职教学改革问题,以完善高职大类招生培养模式,并以此为契机,努力推动我国高职教育迈上一个新的台阶。

参考文献:

- [1]全玉莲,等.专业大类招生环境下高职环境类专业人才培养模式的探索[J].中国环境管理干部学院学报,2011(2):76.
- [2]樊秀龙.高职院校大类招生培养模式课程体系的构建[J].成人教育,2011(7):50.
- [3]陈平.高职计算机大类招生分段培养人才模式探索与实践[J].辽宁经济职业技术学院学报,2011(4):76.
- [4]姜静.论大类招生模式下的学院教学管理工作[J].现代商贸工业,2009(10):83.
- [5]刘向红,赵居礼.学分制管理模式制定高职教学计划的实践与探索[J].职教论坛,2009(6):22.

[责任编辑 金莲顺]

(上接第 55 页)

手段的提升等方面赋予不同的权重,对高职青年教师进行考核;(4)建立与评价相关的反馈机制,建立教师信息管理系统,一方面让教师及时了解学校发展战略、岗位的任职资格和标准,对照自身职业生涯的发展,明确未来努力的方向,另一方面学校通过信息系统,可以系统而全面了解青年教师的情况,提高职业生涯管理的效率。在绩效评价的基础上,建立激励性的薪酬机制,使不同岗位之间有较大的薪酬差距,进一步体现创造性劳动之间的差异,淘汰不符合高等职业教育要求的教师,优化学校教师的人力资源,形成有利于优秀人才脱颖而出的局面。

参考文献:

- [1]施恩.职业锚——发现你的真正价值[M].北京:中国财政经济出版,2004:3-4.
- [2]申继亮.教师人力资源开发与管理[M].北京:北京师范大学出版,2006:10-11.
- [3]孙静华.高职院校提振青年教师精神气的策略[J].中国职业技术教育,2013(1):78.
- [4]梁业胜.高职院校青年教师职业生涯规划管理探讨[J].高教论坛,2011(6):90.
- [5]陈科,方华.基于职业锚理论的高校教师职业生涯规划[J].重庆广播电视大学学报,2012(1):13.

[责任编辑 金莲顺]