

基于职业生涯管理的高职院校师资队伍建设路径探析

郑学梅

(福建农业职业技术学院, 福建 福州 350119)

摘要:在我国“双高计划”的实施过程中,培养高等职业技术人才是当前推进高等职业技术教育工作的一个重大课题。目前,除了不断加强对人才质量的培养,高职院校也越来越注重建立相应的职业生涯管理体系。高职院校的师资队伍是保证学校正常运转和可持续发展的关键,但是在人才培养上,却存在着专业化程度低、后劲不足等问题。因此,把职业生涯管理理念引入高职院校师资队伍建设中来,具有十分重要的实践意义。本研究将以职业生涯管理理念为基础,重点探析高职院校师资队伍建设的途径。

关键词: 职业生涯管理; 高职院校; 师资队伍; 建设路径

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 2095-9052(2023)07-0158-03

2018年,党中央、国务院印发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》^[1],指出高校师资队伍要从整体上进行提升,培养一批高素质、多层次、多方面的创新人才。职业生涯管理是提升高职院校教师素质的一个重要途径,它能有效地指导教师的职业规划和职业管理,促进其专业发展,实现自身的价值,同时也能增强教师对学校的忠诚度和专业归属感。高职院校教师的职业生涯管理分为两个方面,即教师的职业生涯自我管理与学校的职业生涯组织管理。教师的职业生涯自我管理是教师职业发展的内在动力^[2],目的在于提高职业技能,是实现职业发展的根本途径;高职院校的职业生涯组织管理是教师专业成长的外在因素,是促进其专业成长的一股重要动力。当前,我国一些高职院校的师资力量还不完善,教师的职业生涯规划与师资队伍的整体还很薄弱。而教师队伍建设与教师个体发展的关系则是个体和群体的关系,二者有着紧密的联系,整体的师资队伍的建设会影响到个体的发展,而个体的发展又会影响到整个师资队伍的建设。因此,在高职院校教师的职业生涯管理中,如何构建一支高素质的教师队伍,这是一个值得深入探讨的课题。

一、职业生涯管理理念的历史沿革

职业生涯的成败是衡量教师个人职业生涯状况和发展的一个重要指标,它既是教师个人的职业生涯目标,也是学校组织职业生涯管理的一项重要内容。因此,从高职院校教师的职业生涯管理与规划入手,对其

在高职院校师资队伍的建设与发展中所起的作用将十分深刻。国外学者 Seibert 和 Kraimer 相信,一个人的职业生涯成功来自一个人在他的事业上所取得的精神上的成就,这一概念已为多数学者所认同。之后的研究将个人的职业生涯成功分为两类:主观职业生涯成功与客观职业生涯成功。主观职业生涯成功一般是从个人的职业满意程度出发,而客观的职业生涯成功则是从个人组织内部和外部的专业竞争出发。个人的职业生涯成功与否,受许多因素的制约,其中,所在组织是决定成功与否的关键。组织规模、组织绩效、组织支持、组织生涯管理等各种要素对个人职业生涯的发展具有重要的作用。在组织的多元化发展过程中,组织的职业生涯管理在个人的职业生涯管理中起到了越来越重要的作用,因此,有关方面的研究已经成为一个热点。

而组织的职业生涯管理是一种更具体、更具针对性的管理行为,它可以在组织层次上建立个人的职业发展系统,并制定相应的执行计划,以推动其职业发展。组织的职业生涯管理不但可以提高组织的总体业绩,而且可以满足个人的职业发展需要。也有研究表明,组织的职业生涯管理与个人的职业成就具有显著的正向关系^[3]。随着研究的不断深入,个人的职业满意度也得到了明显的提高。组织的职业生涯管理不但可以正向作用于主观职业生涯成功,而且可以对个体的职业生涯成功产生正向的影响。因此,本文认为,在高职院校教师的职业生涯管理中,应加强对其自身的职业发展。从

收稿日期: 2023-02-06 修改日期: 2023-05-15

基金项目: 2021年福建省职业技术教育学会“提质培优背景下‘双师型’教师队伍建设路径研究”(FZJX21B-020)

作者简介: 郑学梅(1977.7—),女,福建福清人,助理研究员,本科,主要从事教育管理研究。

现有的调查结果来看,过去的研究大多集中在企业集团职员身上,很少涉及教师这个群体,而关于职业生涯管理的研究就更少了。鉴于此,本文对高职院校教师的职业生涯现状和学校组织职业生涯管理进行了深入的探讨,旨在“双高计划”实施过程中,为推动高职院校教师专业发展,加强政府、学校的管理工作提供一定的理论依据和现实参考意义。

二、基于职业生涯管理的高职院校师资队伍建设形势

当前,我国高职院校师资队伍建设还存在一些问题,如晋升困难、培训体系缺乏等,如果不能及时得到有效的解决,不但会影响学校的正常工作的开展,而且在一定程度上会阻碍学校的发展。要确保培养的教师具备良好的素质和能力,必须弄清各项问题产生的原因,并在此基础上,有条不紊地进行队伍建设。

(一) 教师晋升困难

高职院校的师资队伍,尤其是辅导员,其考核大多遵循合理设置岗位、明确职责、实行量化考核、严格实施奖惩等几个方面。在新的形势下,一些私立高职院校存在着评估标准单一的问题,不能充分认识到各级教师的日常工作,也没有将学生的反馈、教师的工作量等因素纳入考核体系,而是将学生、教师表现作为主要评价依据,导致评价工作难以发挥出应有作用^[4]。由于评估结果常常与教师的职位晋升有关,若不能及时解决缺乏职业规划、缺乏激励等问题,很容易使各级教师失去工作积极性。另外,针对辅导员,部分高职院校对其的定位也不是思政人员,即便辅导员的素质达到了提升的要求,也很难与职业教师相抗衡,这种状况也会对辅导员的工作热情产生负面的影响。

(二) 培训体系缺乏

目前,我国高职院校师资队伍建设还不健全,大多由于教师职业生涯培训体系不够完善。高等职业院校存在着重使用、轻培养的问题。大部分教师都是刚毕业的大学生,虽然大多数已经掌握了比较完整的专业技术知识,但是由于没有经过正规的岗前训练,也没有充分的实习经验,课堂教学更多是“灌输”理论知识,而缺少实际工作中的真实经验,且往往与行业的前沿技术背道而驰,造成了知识与市场需求的巨大差距。由于职称评定制度的制约,许多教师都肩负着很大的教学和科研工作,而忽视了对教师的在职培训,这对高职院校教师的职业生涯发展是十分不利的。

(三) 管理体系缺乏

目前,我国高职院校教师职业生涯管理的组织结构还不完善,还存在着一定的年龄分布不均衡、职称结构不合理、“双师”数量偏低,具有企业工作经验的教师比例偏低、科研水平整体偏低、科技成果转化比例偏

低等情况。而造成这些现象的主要原因是:教师发展的管理组织体系不完善,教师发展中心的建立不完善,即各级行政机关都是各自为政、以统筹管理为主,缺少顶层设计与综合统筹。

三、基于职业生涯管理的高职院校师资队伍建设路径

(一) 加强师风与师德建设

职业生涯管理是从教师的个性、特长等方面入手,为教师的职业发展设定一个清晰的目标,使其能够充分发挥自己的长处,并按照既定的计划步骤,循序渐进地进行,防止盲目发展,提高自己的核心能力,逐渐从“新手”过渡到“专家”。职业生涯管理可以有效减轻教师的工作疲劳,促进教师的自主性。在面临教学任务繁重、职称晋升等诸多压力的情况下,科学地进行职业生涯规划能使教师保持清醒的思维,正确地看待工作的压力,以乐观的态度对待工作,克服各种困难,顺利地完成下一步的工作。因此,要提高高职院校教师对师风师德建设的重视,一是要加强对高职院校党建工作的领导,加强师资队伍的组织建设,以及对党建工作的统筹,完善思想政治理论学习制度。二是要加强师德教育,健全师德课程体系,建立师德教育基地^[5],把师德教育作为教师成长培训的重要内容,以树立榜样、表彰先进、实践体验等活动,做好做实师德教育。此外,积极深化师德考评,把师德评价贯穿于整个师德建设之中,建立对违反师德的处置机制,严肃查处师德问题,在职称评审、评优推先、科研项目申报等方面实行师德“一票否决制”^[6]。

(二) 完善评价与激励机制

根据岗位类型、学科领域、研究类型和专业类型等,将教学、实验、科研、工程技术等岗位进行分类,实现人尽其才、才尽其用。首先,将日常考核、目标考核和聘期考核有机地结合起来。在日常的教学和科研工作中,进行定期的考评,发现问题并提出改正的建议;根据学年工作完成情况,实施学年工作目标评估,并将其与年终工资相结合,作为第二年工作计划的基础;根据工作期限内的工作完成情况,进行聘期评估,并将其作为职位的竞聘基础。其次,实施综合考核与个体考核相结合。对高职院校教师的职业道德、创新能力、工作业绩等进行综合评价。对于高水平的人才,除了要对自己的工作和部门的工作进行评价外,还要对具体的工作完成情况进行评价。再次,将定性和定量评价相结合。通过部门评价、同行评价、学生评价等方法,从思想政治表现、师德表现、职业道德等方面进行定量评价。根据教师的创新能力、工作业绩等情况,科学地确定量化指标、权重、分值,并进行一定的量化评价。最后,要积极构建合理的工资体系,充实激励机制,使教师在教

学中既要多听课,又要多争取科研项目,还要注重培养和提高学生的综合素质。

(三) 健全培训与管理体系

职业生涯管理是现代人力资源管理的一个重要组成部分,它的最大特点就是能够充分激发人们的主观能动性,使其不断地提高人们的各种需求水平,这不仅是满足个人的生存发展所必需的物质需要,还是基于人类更高层次的心理需要,真正理解个体的发展需要,协助他们进行职业管理与规划,以达到学校的组织目标。因此,要加强对高职院校师资队伍建设的指导。高质量的教师队伍是高职院校的重要组成部分,高职院校的党委要担负起重要的职责。要构建教师发展的长效机制,就要建立起教师发展中心,包括教师工作、教学科研管理、发展规划、质量管理、产教融合等部门,突出“教师培训体系、研究交流、质量评估、咨询服务、合作交流”等多方面的功能。另外,要加强师资队伍的建设,必须完善教师职业生涯培训管理体系。一是要建立和完善师资培养体系,建立岗前培训制度,提高新教师的适应能力;建立职业教育培训制度,提高教师的学历水平;制订专业技术训练制度,提高教师的理论知识和实践能力。即要建立一个良好的师资培养体系,以促进教师队伍的可持续发展。依托党校、行政学院、干部学院、行业培训机构、高等院校、社会培训机构等多种媒介,开展多种形式的培训。以政治理论、业务、技能研修为重点,强化教师培训的针对性;在非师范院校,重点加强教育学、心理学等方面的训练;针对年轻教师,应注重教师行为规范、教师职业道德、校园文化等方面的训练。二是坚持客观、真实、公正的原则,加强对培训工作的评价。各有关部门对培训人员进行联合评估,对培训结果进行检查,将培训结果与实际工作结合起来,并将其纳入个人人事档案,作为专业技术职务晋升、岗位聘任等重要条件,以促进教师的个人成长。

(四) 建立职业生涯管理平台

建立健全各类师资队伍的工作平台,利用网络学习课程、图书资料等多种学习资源,使教师的知识结构更加完整;通过举办研讨会、分享会、报告会等多种形式来提升教师的教学能力;通过对教学质量评价、教学诊断等专家、同行、学生评价等方法,发现教学中存在的问题和改善方法,建立起教学支撑平台;通过学术报告和学术研讨等方式,提高教师的科学研究能力;通过发布科研课题、联合开展项目研究等方式,拓展教师科研项目的来源;强化科研服务,引导科研经费申请,提供基金咨询服务,协助科研经费管理,为教师提供科研服务;与企业的深入合作,建立教师培训基地,实现“共建、共享、共管”的模式,实现师资力量共同培养;实施职业技术学院和企业间的交流,鼓励教师在企

业中兼职,参与企业产品的研发、项目建设,提高教师的教学水平;引进先进管理经验、先进技术、市场需求等,引导高层次人才到高等职业学院任教,促进学校的专业建设,从而搭建好校企合作的平台^[7]。

(五) 增强个人能力与素养

管理团队中个体的职业生涯管理,只为个体提供自我剖析与自我认知的空间,协助个体对工作情境与工作目标进行分析的思维模式,提高个人对社会环境和学校整体工作的把握能力以及对工作困难的控制能力,促使个人在工作中制定计划、合理地分配时间,不断提升自身的能力和修养,处理好工作和生活之间的关系,促进个体价值不断提升和超越。个人的职业生涯管理可以提升个人的综合协调能力。因此,需要从更多的角度考虑工作中的困难和问题,并能将各个独立的事件结合起来,为自己的职业计划和职业目标服务,让个人在工作中获得发展的同时,也可以在工作过程中识别和提升自己的职业目标,从而达到更高的价值。

四、结语

在职业生涯管理的相关理论指导下,高职院校师资队伍的建设,一方面可以根据高职院校的实际情况,对教师未来的职业生涯和发展方向做出科学的规划;另一方面,可以促进高职院校运用有关理论来优化当前的专业制度,在确定教师晋升途径和薪酬待遇的基础上,通过合理的人才计划和评估,构建一支优秀的师资队伍。并且,根据“双高计划”的需求,确定专业能力、教学能力、服务能力,为教师个人制定适合自己的职业发展规划,分层、分类地开展有关的专业技术培训,有利于提高高职教师的职业生涯质量。通过对教师进行职业生涯管理,可以将其自身的职业发展与学校的发展计划相结合,实现两者相互依存、相互促进,从而使教师在充分发挥其价值的同时,高职院校也会随之发展。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国中央人民政府. 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31) [2023-05-12]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [2] 赵梦迪. 综合管理类公务员职业生涯管理研究[D]. 大连理工大学硕士学位论文, 2009.
- [3] 郭文臣, 孙琦. 个人—组织职业生涯管理契合: 概念、结构和动态模型[J]. 管理评论, 2014, 26(9): 170-197.
- [4] 郭梦晨. 高校辅导员队伍建设中职业生涯管理理论的作用与体现[J]. 山西青年, 2022(22): 163-165.
- [5] 兰希. 远程教育学习中心教师队伍结构优化策略探析[J]. 广西广播电视大学学报, 2021, 32(5): 72-77.
- [6] 袁书杰, 夏玉蓉. 创业激情对大学生自我职业生涯管理的影响——创业学习与创业机会识别的链式中介[J]. 集美大学学报: 教育科学版, 2022, 23(2): 28-33.
- [7] 袁晓华, 张森. 数字化改造下高职院校师资队伍的类型特征及启示——基于L省35项申报书的质性分析[J]. 未来与发展, 2022, 46(8): 104-108.

(责任编辑: 麻彩凤)