



高职教师职业生涯发展与管理研究

□ 王鹏飞 卞晶晶

(东南大学,江苏 南京 211189)

摘要:我国高等职业教育事业迅速发展,要求培养和建设一支高水平的教师队伍。高职教师的职业发展与职业生涯管理,是高水平教师队伍建设的重要保障。文章基于对马斯洛需要层次理论的研究和认知,通过分析高职教师队伍建设的现状与问题,提出了促进我国高职教师职业生涯发展及其管理的科学方法和有效制度。

关键词:高职;教师;职业生涯管理;需要层次理论

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-9154(2015)03-0099-03

教师职业生涯发展是指教师的职业素质、能力、成就、职位等随时间轨迹而发生变化的过程及相应的职业成长与心理发展历程。通过研究高职教师队伍建设现状和存在的问题,可以了解他们所处的发展阶段和发展需要,指导和帮助高职教师做好职业生涯规划与管理。

一、我国高职教师队伍建设和发展现状

(一)高职教师学历水平和职称结构状况

教育部2004年颁布的《普通高等学校基本办学条件指标》规定,高职院校中,具有研究生学位的教师占专任教师的比例至少要达到15%。据2010年教育部高教司《高等职业教育师资队伍建设情况报告》显示,2008年,高职院校专任教师中具有研究生以上学历的比例已经达到26.2%。随着研究生教育的发展,预计这一比例将不断上升。

目前,我国高校教师职称分为教授、副教授、讲师和助教4个层级,高职院校教师与此相同。据2012年《中国高等职业教育人才培养质量年度报告》的数据,截止2011年,全国高等职业院校中的专任教师已达42万人,其中正高职称的比例约5%,副高职称的比例也达到了35%左右。

(二)“双师型”教师与专兼职教师队伍建设情况

“双师型”教师是高职院校教师队伍建设的特色和

重点。“双师型”是指“双职称型”(既具有教师系列职称,还持有技术类职称),或者“双素质型”(既具备理论教学素质,也具备实践教学技能)。2010年,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》提出要“以‘双师型’教师为重点,加强职业院校教师队伍建设。要求聘任(聘用)具有实践经验的技术人员和高技能人才担任专、兼职教师”,表明我国高职教师队伍建设的指导思想既重视“双师型”教师素质的培养,又注重构建专兼相结合的“双师型”教师队伍结构。

2011年,教育部印发《全国教育人才发展中长期规划(2010-2020)》,提出到2020年职业院校“双师型”教师占专任教师的比例要达到60%,从事专业教学的专兼职教师比例达到1:1。而2010年,全国高职院校中约有40万的专任教师,其中“双师型”教师所占比例约为33.3%;2010年,高职院校聘任兼职教师人数占教师总数的24.2%。“双师型”教师和专兼职教师队伍建设已初见规模和成效。

(三)高职教师的培训和开发状况

我国于2004年起开始实施“高等学校青年骨干教师高级研修班”,建立了《高职年度师资培训计划》(以下简称《计划》)。依托全国6个高职高专师资培训基地、47个高职高专专业类教学指导委员会、100所国家示范性高等职业院校和高教学会培训中心等单位面向全国

作者简介:王鹏飞(1988-),男,河南开封人,东南大学职业技术教育研究所,硕士,主要研究方向:职业技术教育管理;卞晶晶(1991-),女,江苏连云港人,东南大学职业技术教育研究所,硕士,主要研究方向:职业技术教育管理。

收稿日期:2014-11-29

高职教师开展培训。《计划》实施以来,每年教师培训人数不断增长,其中,2010年就约有1.5万人受到培训。

2011年,教育部和财政部发布了《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》,“职业院校教师素质提高计划”正式启动。教育部制定了《高等职业学校骨干教师培训项目管理办法》,仅2011年,就确定了188个培训项目,约有44.4%的教师参加培训,高等职业学校师资培训力度和规模不断加大。

二、我国高职教师职业生涯发展与管理中的问题

(一)高职教师职称评定和职务晋升问题

目前,我国高校教师职称评定标准基本上沿用1986年颁发的《高等学校教师职务试行条例》,其中规定“本条例适用于普通高等学校,原则上也适用于其他类型的高等学校”。由于缺乏针对高职教师职称的评审标准,造成高校教师职称评定往往出现“重学术,轻实践”、“重科研,轻教学”、“重学历,轻技能”现象,成为高职教师的职称晋升不畅的重要因素。

此外,我国高职教师职称评定的权限主要在于教育管理部门,高职院校自身的权力有限,不能依据学校实际发展需要对教师的职称进行相应的调整,在一定程度上影响了教师的职称晋升渠道的畅通,也成为高职教师职业生涯发展的阻碍因素。

(二)高职教师职业生涯规划与管理制度建设问题

教师的职业生涯管理,是为促进教师职业成长和发展,通过制定职业生涯规划,针对教师岗位和角色开展的一系列活动,包括教师个人管理和组织管理。

目前,我国高职教师职业生涯规划与管理方面尚未形成完善的制度,理论和实践研究亟待发展。高职教师面对职业生涯可能出现的问题和挫折,依靠个人力量很难加以排除和解决。比如新进的高职教师大部分还处于职业发展的探索期,对教师角色充满热情和向往,对教师职业充满期待,但因缺乏相关的经验和必要的指导,教师职业情感和职业责任尚未确立,一旦遭遇挫折,容易出现热情减退、目标动摇、职业倦怠等问题,对自己的职业生涯产生不良影响。

(三)高职教师的评价和激励问题

有效的激励是组织获得发展的重要动力。构建高职教师的激励机制,应根据教师职业生涯发展的不同需求作出调整,采用相应的激励措施。

现行的高职教师评价和考核制度,源于普通本科

院校教师评价机制,没有突出高职教师教学的实践性等特点,往往忽视不同类别、不同专业、不同分工的教师在需求上的差异,评价指标和评价方式比较单一,评价体系也不尽完善。目前,高职教师考核大多采取领导评议外加同事民主评议,以及学生评教,其他辅助性的评价指标尚不完善。这使得教师往往担心得罪领导,得罪同事,甚至担心学生给出较低的评教分数,对解决教育教学、班级管理等工作中的问题存有顾虑,影响教师科学、合理地开展日常工作。

三、需要层次理论对高职教师职业生涯管理的启示

美国心理学家马斯洛认为人具有层次、多类型的发展需求,个体的发展是由需要得到满足与否所驱动。根据需要层次理论,人的一生大致有五种需求,由较低层次到较高层次依次为:生理方面的需要、安全方面的需要、感情和归属方面的需要、尊重的需要和自我实现的需要。在个体发展的不同阶段,由一种或多种需求占据主导地位,成为决定个体发展方向和动力的主要因素。需要层次理论,对于研究和推进高职教师职业生涯发展与管理具有重要的指导意义。

(一)明确高职教师的差异性,制定个性化职业生涯规划与管理制度

教师职业生涯发展大致呈现“上升态—高平态—缓降态”的发展趋势。管理者首先要明确高职教师在发展阶段、岗位类型、专业背景等方面的差异性,比如区分男教师和女教师、专业课教师和公共课教师、新任教师和年长教师等差异性,并根据这些差异,制定个性化职业生涯规划方案与管理制度。

激励措施和激励制度是高职教师生涯管理中的重要方面,是实现高职院校和教师个人发展的重要保障。各高职院校要结合自身实力和水平,通过适当的奖金和福利制度,为教师的发展提供良好的物质保障,满足其基本的生存和安全方面的需要。针对中年阶段的教师,可以通过一系列表彰性荣誉措施,提供更高职务等,提高中年教师的职业自豪感,使他们既不断的自我激励,也为青年教师的发展树立良好榜样。而对于年长的教师可以组织他们对青年教师开展培训和指导,帮助中青年教师快速成长,积极发挥传帮带作用,为中青年教师教学水平的提高贡献力量,实现自我价值。

(二)完善高职教师评价体系,增强高职教师职业认同感

建立和完善更加适用的评价体系是提升高职教师



职业认同感的重要因素,也是教师能保持良好工作态度和工作效率的重要保障。高职教师教学和绩效评价体系应根据高职教师的特点,坚持学术性和实践性并重,确保高职教师在薪酬福利、职称评定、职务晋升等方面的公平性和科学性。

首先,必须营造公平、公正的评价氛围,包括评价时机、评价原则等的公开透明,针对高职教育对教师知识和技能的特殊要求,营造一个机会均等、公平合理的评价环境。

其次,构建和完善评价体系,增强高职教师职业认同感。高职教师评价体系应该针对高职教师岗位和职责的特点而有所区分,将理论研究和实践指导加以区别,既要重视教师实践技能的考察,也不能忽视教师理论水平的考核,构建一个完善而科学的评价体系。

(三)加强教师职业培训,提升高职教师职业素养

师资培训是提升高职教师理论水平和实践技能的重要方式,也是教师职业生涯长远发展的重要保障,2011年,教育部和财政部公布《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》,提出了2011—2015年的职业院校教师素质提高计划,这一计划对于促进高职教师职业生涯发展具有重要意义。

首先,教师职业态度和价值观的培训。情感态度与价值观是教师对待教育事业的基本观点和行为导向,对其职业观、教学观和学生观具有导向与制约作用。高职教师培训,必须首先引导高职教师树立爱岗敬业、认真负责的工作态度和意识,树立正确的职业生

涯发展观。其次,理论知识的培训。高职教师担负着职业院校中教育教学活动的重要职责,首先应具备岗位所需的理论和知识水平,并要根据课程需要,加强新知识、新观念的学习,立足于教师岗位积极参与国家、地方和所在院校的培训项目,通过理论知识的丰富,提高课堂教学的驾驭能力和授课效果。

再次,实践技能的培训。根据高职教育双师型教师队伍建设的要求,教师不仅应该具有较扎实的理论知识,还要有比较熟练的专业技术操作能力,因此,高职教师职业生涯发展与管理必须加强实践技能方面的培训。高职教师实践技能的培养,应根据所担任课程的具体要求,通过校外企业考察实践、专项技能培训等方式不断提高教师实践技能。

(四)提升高职教师师德水平和职业责任感,促进自我价值的实现

教师的师德水平和职业责任感是教师实现自我价值的重要保障,是教师由“外部驱动”转变为“内部驱动”的重大提升,是实现教师职业生涯发展的精神保障。因此,高职教师职业生涯管理要重视师德建设,通过“优秀教师”、“模范教师”等典型事例的宣传和教育,促使高职教师坚持爱岗敬业,在自己的岗位上切实履行教师职责,通过教书育人活动创造社会价值,并努力实现自我价值,使自己越来越成为他人和社会所期望的优秀教师。

高职教师职业生涯发展与管理关乎到职业教育事业发展的全局,我国高职教育在重视“双师型”教师素质建设的同时,还要进一步关注他们的职业生涯成长与管理。通过教师自身发展需求和高职教育事业发展需求的“双满足”,促进高职教育事业的全面发展,实现“满足人民群众接受职业教育的需求,满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要”的发展目标。

参考文献:

- [1]赵景欣,申继亮.教师职业生涯发展与管理[J].中小学管理,200(12).
- [2]彭移风.高职院校教师职业生涯发展困境与出路的思考[J].中国高教研究,2006(1).
- [3]苏平.高校教师职业生涯管理研究[D].武汉:华中师范大学,2007.
- [4]李瑞昌,刘德强.高职教师职业生涯规划与管理策略[J].潍坊高等职业教育,2009(7).
- [5]王丽.需要层次理论影响下的高职教师专业发展[J].职业教育研究,2008(1).
- [6]周斌,周玲.马斯洛需要层次理论在高校教师管理中的应用[J].高教论坛,2011(10).
- [7]陈志沛.马斯洛需要层次理论在学校管理中的运用[J].教育与职业,2007(20).
- [8]刘凯.高职院校教师队伍建设的现状与对策[J].河南职业技术学院学报(职业教育版),2008(1).
- [9]王森.高职教师职业生涯发展的对策与建议[J].中国成人教育,2012(3).
- [10]贾蓉顾.略论教师职业生涯发展[J].大连教育学院学报,2002(3).
- [11]彭绪梅,徐晗.大学教师职业生涯管理策略探析[J].高等教育研究,2014(3).