

高职院校教师职业生涯发展存在的问题及对策

李忆华

(南华大学 政治与公共管理学院, 湖南 衡阳 421001)

【摘要】个人职业生涯管理实质上是成就美好人生的过程,也是个人职业生涯发展的动力和加速器。本文在分析高等职业院校教师职业生涯发展存在的问题基础上,提出要立足个人和学校组织的“双赢”管理教师的职业生涯,在职业生涯周期管理中提升教师职业力,消除职业倦怠与职业“高原”现象,以科学的评价机制促进教师素质的转型。

【关键词】高职院校;教师;职业生涯

【中图分类号】G451.2

【文献标识码】A

【文章编号】1001-8794(2013)10-0047-03

一、问题的提出

教师是推动高等职业教育发展的核心力量。对于如何培养、建设高职教师队伍,从目前可以检索到的文献来看,大多侧重于探讨培训、兼职和政策制定等问题。从职业生涯发展理论来看,职业生涯管理是学校组织进行人力资源开发的一个重要手段,是个人职业生涯发展的动力和加速器。重视和加强高职教师职业生涯管理,既有助于教师积极主动设定职业目标,寻求职业成功,提高职业使命感、归宿感;又有助于学校合理配置人力资源,增强教师教育的针对性和有效性,引导教师把个人职业目标和学校组织发展要求相结合,留住优秀人才,稳定学术骨干。

二、高职院校教师职业生涯发展概述

职业生涯管理涵盖两重含义:一是个人为自己的职业生涯发展而实施的管理;二是组织针对员工

和组织发展需要而实施的职业生涯管理,是由组织实施的、旨在开发员工的潜力、留住员工、使员工能自我实现的一系列管理方法。

职业生涯管理学说始于 20 世纪 60 年代。历经半个世纪的发展演变,形成了职业选择理论、职业生涯决策理论和职业发展理论。在教师职业生涯发展方面,国外的研究侧重于教师职业生涯发展的阶段及其影响因素。大多数学者将教师职业发展过程划分为不同阶段,认为教师职业特征随着其教育实践的变化而变化。在影响教师职业管理的因素方面,众多学者一致认为主要是教师个人因素和组织因素。其中教师个人影响因素主要包括个人的兴趣、性格、能力等等。组织影响因素主要包括学校领导的管理风格、学校组织文化等。国内学者对教师职业生涯管理的探讨,主要围绕教师素质、教师角色、教师行为、教师专业化、教师教育等方面进行研究,注重引进、介绍国外的成果,研究对象多为对中小学教师。一般而言,教师职业生涯从入职到成熟需要经过三个阶段:形成期(教师参加工作后 1-5 年),形成良好的教师素质;发展期(工作 5-10 年),基本适应教育、教学工作;成熟期(工作 10-15 年),成为教学骨干。^[1]

职业教育承担着培养技术应用型人才和高技能型人才的重任。要求教师既具有扎实的理论基础,又具有较强的技术应用能力;既具有较强的教学能力又具有较强的科研创新能力,兼具教师素质和工程师(会计师等)素质于一体。依据职业生涯

【收稿日期】2013-07-21

【基金项目】全国教育科学“十一五”规划 2010 年度教育部重点课题“中小型高校办学模式研究”,项目编号为 DIA00283;湖南省教育科学“十二五”规划 2011 年立项课题“非中心城市高校教师职业生涯管理的现状及对策研究”,项目编号为 XJK011BCD035

【作者简介】李忆华(1968-),男,湖南衡阳人,硕士,副教授,研究方向为高等教育。

发展理论,结合高职院校教师的特征,高职院校教师入职后的职业生涯发展一般经历以下四个阶段:(1)职业适用期(工作1-3年),作为职场新人逐步适应教师的生活;(2)职业成长期(工作3-6年),对于所从事教师职业产生肯定性评价,对职业充满热情与动力,工作能独挡一面;(3)职业成熟期(工作6-15年),事业形态大致建立,事业稳固,各方对自己的期望很高;(4)职业“高原”与衰退期(工作15-25年),这个阶段也可以说是“中年危机”时期,教师职业生涯已经过半,可能需要重新衡量自己的职业生涯,也可能隐约知道自己的生涯已达巅峰,接着也许慢慢滑坡,甚至急转直下。从外人的眼光来看,这个阶段显然是职业力衰退的时期。原则和价值对这个时期的自己来说是比较重要,其日常生活和职业生涯通常采用固定的习惯。如果你已经取得成功,你可以安然地享受这段时间,一直持续到退休。如果没有成功,平庸的生活到了这个阶段要面临尴尬的调整。寻求平和的精神和心态很重要。

三、高职院校教师职业生涯发展存在的问题及其成因

改革开放以来,特别是近几年,职教师资队伍规模增长最快。2010年,全国中等职业学校教师队伍总规模超过100万人,其中专任教师87万人,比2005年增长了21%。高等职业学校教师队伍更是实现突破性增长,2010年共有专任教师40万人,比2005年增长了51%。统计显示,近40%的专业教师成为“双师型”教师,学历水平、职称结构大幅改善,为职业教育改革创新提供了有力支撑。^[2]同时,随着高等职业教育的发展,对教师的知识、能力和素质提出了更高的要求。教师队伍建设也面临着严峻的挑战。其中在职业生涯发展方面存在的问题主要有:

1. 教师职业生涯发展观念淡薄或缺乏职业生涯发展观念

无论是职业适用期还是职业成长期,不少教师都没有意识到职业生涯管理的重要性。虽然很多教师有积极进取、自我实现的愿景,实际上没能把愿景转化成职业发展规划。从学校这方面看,一些学校对教师职业生涯规划重视不够,师资管理仅仅限于传统的人事管理,缺乏主动加强教师职业生涯管理的意识,尚未建立符合学校特点的教师职业生涯管理机制。教师职业生涯发展处于自然适应状态,使得教师自我提高的动力不足,人才流失现象时有发生。

2. 工作负荷大,职业倦怠现象较严重

由于近年来高职连续扩招,不少学校在校学生增多,教师数量不足,加之学校专业课程门类多、变动大,教师教学任务繁重。同时,当前高职招生录取分数线较低,生源质量差,不仅增加了教师教育教

学的难度,更加大了学生管理的难度。不少学校为应对生源困境,还安排专职教师承担招生宣传等非教学任务。而对教师教学业绩的考评则主要以部门领导和部门群众评议为主,没有科学的量化指标。年度考核只是简单地将教师分为优秀、合格、不合格三个等级,评价结果基本上体现在对教师的奖惩上。工作的压力,评价机制的缺失,一些教师对自身在职业生涯发展中面临的困难和问题缺乏正确认识,无法正确区分职业压力的积极意义和消极意义,抗压抗挫折力差,以至于身心疲惫,产生厌教情绪。值得警惕的是,高职教师职业倦怠现象以前一般发生在职业衰退期,现在职业成长期也屡见不鲜。

3. 职业力低

高职教师来源多样,其职业能力发展不均衡,有的专业技能强,缺乏理论基础;有的理论见长,技术偏弱;有的理论和实践能力都强,但是教学能力低,“茶壶里煮饺子——肚里有货倒不出”。自己会的东西不一定能教会学生,导致学生对教师的评价度低。

4. 薪酬待遇较差

不少学校行政机构臃肿,官本位现象严重,重行政人员,轻教学人员,行政人员的待遇高于教师待遇。教师承担的工作任务较重、非教学任务多,待遇低。报酬与教师付出之间差距大,必然导致教师产生心理不平衡,教学热情受挫。在世俗的眼里,待遇低就等于没本事,由此引发教师的心理矛盾,工作的满意度低,从而影响教师职业生涯发展和自我价值的实现。

5. 悄然出现职业“高原现象”

高职的办学定位是培养技术型人才和应用型人才,高职教师在科研素质、科研工作条件等方面与普通本科院校相比存在着一定的差距。相当一部分教师的教学科研能力发展到一定时期,职业价值观开始发生逆转,把自己定型为教书匠,进取乏力,将注意力从工作转向学校组织的福利、薪水、业余爱好等方面,较少关注自身的专业成长,导致学术能力退化,产生职业枯竭。

四、加强高职教师职业生涯发展的对策与建议

职业生涯管理实质上是成就美好人生的过程。职业生涯管理包括学校组织和个人两个方面。加强和完善高职教师职业生涯发展,需要高职院校及其教师从以下几个方面做出努力:

1. 着眼于个人和学校组织的“双赢”管理教师的职业生涯

人力资源管理理论认为,员工不仅是组织取得效益的源泉,而且是组织的主人。从学校组织方面来说,对教师进行职业生涯管理,主要是促进教师融入学校组织文化,协调学校与教师的关系,为教师提供发展机会,留住人才,提高办学效益。为此,

要求高职院校建立健全教师职业生涯管理机制,在教师入职职业适应阶段,尽早引导教师认清职业生涯管理的重要性,加强大学文化教育、职业知识与职业技能的培养,做好早期职业生涯规划,促进教师与学校组织之间相互接纳,在教师个人生活和职业生涯与学校的发展愿景之间达成平衡。

职业生涯是从认识自己开始的。作为教师,首先应该主动把个人的职业生涯规划纳入学校组织的发展之中,建立正确的自我认知。教师入职后首先应该确立个人职业生涯管理目标,然后再选择适合的发展路径,自觉把自己的需求与学校的需求相结合,管理个人职业生涯,谋求个人和学校组织的“双赢”。

2. 在职业生涯周期管理中提升教师职业力

教师职业发展是一个漫长、动态的过程,呈阶段性发展,其中专业发展贯穿于职业生涯的全过程。教师职业生涯发展的各个阶段应该保持连贯性和衔接性,各个具体规划与生涯总规划要保持一致,主要目标与分目标保持一致。学校要引导教师根据职业生涯的不同阶段,围绕职业生涯目标,采取有针对性的措施与策略,实现个人职业生涯可持续发展。

职业的自我发展是个人职业成长的原动力。高等职业教育的培养目标要求教师有一技之长,集理论与实践于一身,既有较高专业理论素养,又有专业实践能力。一个合格的“双师型”教师成长路径,主要依赖于教师个人自修。高职教师只有建立长期的自修计划,才能挖掘出别人所摒弃的有用信息,及时提高自己的专业能力和综合素质,掌控好职业生涯。学校要根据教师的能力、个性、人格特征等因素,考虑教师的发展潜能和个人意愿,依据学校的需要和可能给予的发展机会,引领教师在职业成长阶段进行不同的生涯设计,有机将教师的个人发展纳入学校发展之中。针对教师职业力“短板”现象,引领教师重视在岗发展,苦练“内功”,完善能力缺陷。

3. 消除职业倦怠与职业“高原”现象,提高教师职业归宿感

“尽管学术工作(如教学和研究)都能给教师带来新鲜感,但是长期在高校环境中工作也会使一些

职业生涯中期教师感到枯燥,同时,学生对教学较低的评价等级以及不能成功申请课题和经费,这些学术工作可能遇到的问题也会带来颓废和沮丧。”^[3]对于一些教师来说,其晋升晋职机会有限,尤其是40岁以后,他们对职业生涯的考虑会很多。一些人认为自己的职业生涯发展似乎终止,往往只能原地踏步;在从事现岗位工作中也可能出现工作能力衰退感,这就是教师职业“高原”现象。

研究表明,教师“高原”现象与学校管理制度缺失、学习进修机会少、工作内容繁杂、待遇低等有密切关系。为此,学校要完善规章制度,改进管理风格,建立健全激励机制,借助设立各种形式的教师发展项目,帮助教师重新研究、调整、设计新的职业生涯规划与管理。要根据高等职业教育的办学特征和办学规律,坚持以教学为本,适当减轻教师的过重工作负担;全心全意帮助教师,为教师解决各种工作、学习、生涯发展以及家庭生活方面的问题,提高教师职业归宿感和荣誉感;引导教师增强职业认同感,逐步克服自己的性格缺陷,舒缓挫折情绪,战胜职业挫折,增强自我实现的原动力,改善自己的职业生涯,走出职业倦怠与职业“高原现象”的洼地。

4. 以科学的评价机制促教师素质的转型

学校要完善教师工作业绩评价机制,针对高职院校教师职业素养的实际情况,应该把教师的技术应用和实践教学能力作为教学业绩评价的重要条件之一,对专业理论课教师和专业技术课教师不能单纯以发表了多少论文、出了多少专著等作为考核教师教学能力和科研水平的标准,将管理性评价转变为发展性评价,以评促建,引导教师自觉提高综合素质,以适应现代职业教育发展的需要。

【参考文献】

- [1] 陈惠津. 教师职业成熟的阶段和标准[J]. 教育评论, 2003, (5): 36.
- [2] 刘琴. 职教师资队伍建设综述: 强师筑基助推职教发展[N]. 中国教育报, 2012-08-14(1).
- [3] 徐延宇. 高校教师发展——基于美国高等教育的经验[M]. 北京: 教育科学出版社, 2009: 155.

The Problems and Countermeasures of Teacher Career Development in Higher Vocational Colleges

LI Yi-hua

(College of Politics and Public Management, University of South China, Hengyang 421001, China)

【Abstract】 The personal career management is essentially the process of good life, power and the accelerator of their career development. Based on the analysis of problems of teacher career development in higher vocational colleges, the thesis has proposed that the management of teacher career should be based on the individual and the school organization “win-win”, improve teachers’ career force in their career cycle, eliminate job burnout and “plateau” phenomenon, and promote the quality of teachers with scientific evaluation mechanism.

【Key words】 higher vocational colleges; teachers; teaching career

(编辑/徐 枫)