

专业需求视角下高职教师职业规划的标准与流程

陈永花

[摘要]职业规划是高职院校教师专业化发展的前提。文章从专业需求的视角对高职院校教师职业规划的标准和流程进行剖析,提出应确立能够充分挖掘高职院校教师的自我潜能、能够触发高职院校教师内职业生涯素养提升以及能够进行具体量化和实施的标准,并在此基础上配套相应流程,包括分析与评估高职院校教师自我发展、确定职业目标定位与职业规划实施、进行职业规划的控制与适时调整等。

[关键词]专业需求 高职院校 教师职业规划 标准 流程

[作者简介]陈永花(1982-),女,甘肃平凉人,苏州工业园区服务外包职业学院商学院党总支书记、副院长,助理研究员,硕士。(江苏 苏州 215123)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2017)17-0081-03

随着高职教育改革不断深化,高职院校教师专业化能力建设受到各界关注。20世纪90年代中期,高职院校教师教育改革逐渐为国家层面所认可并加以推行。从高职院校教师专业化建设来看,职业规划的应用其实早已融入具体实施了。为了更加行之有效地推进我国高职院校教师专业化发展进程,需要进一步梳理、整合高职院校教师职业规划的标准与流程。

一、专业需求视角下高职院校教师职业规划的标准

“专业需求”这一概念在21世纪备受关注,其背后动因是社会对职业化能力需求的不断增长及社会分工的进一步明确。职业规划作为高职院校教师专业化建设的一个重要促进手段,应在挖掘高职院校教师自我潜能、内职业生涯素养提升、能够具体量化和阶段性实施等方面有所体现。

1.能够充分挖掘高职院校教师的自我潜

能。高职院校教师专业化建设是一个持续的过程,需要高职院校教师树立新的职业观。而高职院校教师专业化建设的首要前提应该是能够充分挖掘自我潜能,这样才会最大限度地调动自身积极性。从以往国内的职业培养与规划来看,职后专业化培训的缺失是影响高职院校教师专业化发展的重要原因。虽然职前教育在某种程度上能够为高职院校教师发展提供系统、全面、正规的训练体系与方法,但是从高职院校教师专业化建设的本质来看,其自身成长与知识积累是长期的,需要在实践中不断地反思与学习。这也意味着高职院校教师的职前教育培养只是让其跨进了行业门槛,并不表示就此获得了终身任职的资格,仍需通过职后培训提高专业化能力,激发、拓展个体潜能。要始终关注专业需求,这是贯穿高职院校教师教育的逻辑主线,应将高职院校教师职前、职后教育连接起来,贯穿于专业发展与职业规划中,从整体上设

计高职院校教师职前、职后教育培训。与此同时,高职院校教师也应以系统性和发展性的眼光经常进行反思,充分认识自我,挖掘自身潜能。

2.能够触发高职院校教师内职业生涯素养提升。职业生涯可以分为内职业生涯和外职业生涯。就一般意义而言,外职业生涯指的是个体对所从事职业的工作单位、工作环境、工作地点、工作内容和所担任的工作职务、薪资待遇的要求,外职业生涯的幸福感正是源于这一系列要素的组合,而这些构成要素通常会随着外在条件的变化而发生转变。内职业生涯更多的是指对个体所从事职业应具备的知识、技能、心理素质等个人内在性要素的期待与诉求,在一定时期内往往相对稳定。从高职院校教师职业生涯来看,外职业生涯的构成要素通常具有不可控性,容易受到外在因素的影响。而内职业生涯的构成要素一旦形成就具有相对稳定性,也是真正的人力资本所在。然而,当下大多数高职院校在教师职业生涯规则指导方面更多地强调影响外职业生涯各类要素的不可或缺性,却忽视了对教师内职业生涯规划的渐进性引导。为促进高职院校教师专业化能力提升,应把内职业生涯作为职业生涯规划的关键与动力,同时注意与外职业生涯规划协调一致。高职院校也应让教师认识到内职业生涯的重要性,在帮助教师进行职业生涯规划时首先需要建立在教师自我分析和判断的基础上,寻找教师内职业生涯的契合点;其次,高职院校应搭建良好的职业发展框架,引导教师进行恰当的职业生涯自我规划。教师实现职业生涯目标离不开学校的支持,良好的外职业生涯构成要素能够提升教师对内职业生涯的认知。

3.职业规划的内容能够具体量化和阶段性实施。为更加符合专业化发展实际,高职院校教师职业规划应注意将规划目标和教师职业发展阶段相结合,遵循目标管理的SMART原则。S即明确性(Specific),即要求高职院校教师明

确每个时期的目标,使其清晰化,以便一步步实现;M即可度量性(Measurable),即目标达成的效果能够具体计量,遵循统一、标准、可度量的标尺,对目标达成情况进行对比分析和有效判断,进而有的放矢;A即可实现(Attainable),高职院校教师职业规划目标的制定要适度,应符合高职院校教师的能力,既具挑战性,又在能力范围之内,使教师通过自身努力能够达到;R即相关性(Relevant),高职院校教师职业规划的目标之间是相关联的,需围绕专业化发展的总体目标而设立;T即时限性(Time bound),对于每个目标的实现要有时间限制,以监督实施进度,并适时调整和规划下一个目标。与此同时,高职院校教师职业规划应体现其职业发展阶段的特点。第一,要有职前期,主要强调通过教育实习,使教师顺利转变角色;第二,要有入职适应期,主要强调教师应关注自己能否胜任学校的教育教学工作;第三,要有能力构建期,主要强调教师应关注如何进一步提高教育教学技能,探索教育规律;第四,要有成长期,主要强调教师应有高度的义务感和满足感。这样,通过阶段性与目标性的有机融合,使高职院校教师职业规划体现为可实施性与可操作性。

二、专业需求视角下高职院校教师职业规划的流程建构

分析、定位是职业生涯规划的首要环节,决定着职业生涯的方向与效应。对高职院校教师职业规划进行流程建构是为了有计划、有目的、有步骤地实现教师个人职业生涯的目标和理想。高职院校教师专业化建设的前提是个人成长,从自我发展评估到未来目标明晰,既需要外在激励,也需要内在省思。

1.步骤一:高职院校教师自我发展的分析与评估。从专业建设角度出发,高职院校教师职业规划流程建构的第一步,是对自身主观条件和客观环境进行分析与评估,具体可分为两个阶段:第一个阶段是“自我分析与评价”,第二个

阶段是“生涯机会评估”。“自我分析与评价”主要是对自身兴趣、特长、性格、价值观、能力、志向、专业发展水平等主观因素的思考与分析,目的是了解自身的优势与不足,确定优先发展领域,并以此作为自身的核心竞争力,谋求最大化发展。“生涯机会评估”主要是分析所处的社会环境和学校环境对自身发展的影响。其中,社会环境是高职院校教师发展的外在环境,某种程度上能够制约高职院校教师职业发展。而高职院校作为教师职业发展的主要场所,硬件及软件环境的优劣很大程度上决定了教师职业发展的质量。高职院校教师应以最有利于自身发展的学校环境和所拥有的资源为基础,获得外在条件的最大支持。高职院校教师自我发展评估可以采用SWOT法,全面分析自身的优势(Strength)、劣势(Weakness)、机会(Opportunity)、威胁(Threat),以职业发展为核心,寻找促进或阻碍专业水平、教学能力提升的因素,透视职业发展的外部环境和有待解决的问题。

2.步骤二:确定职业目标定位与职业规划的实施。高职院校教师职业规划需要确定职业目标的定位,在明确专业发展的总职业目标后,应综合考量自身发展、学习能力以及外在的环境因素,将职业目标划分为短期目标、中期目标、长期目标,并列出具体的行动方案,包括内容、步骤、时间以及预期的结果等,进而有效落实和实施职业规划。其中,短期目标的时间一般是1~2年,在这个阶段,高职院校教师应通过自主学习提升专业理论素养,可以参与学校组织的专业技能培训,也可以通过网络媒介的途径获得学习资源,如参加大规模网络课程等,深入探索专业理论知识;中期目标的时间一般是2~3年,高职院校教师在这个阶段主要是提高课堂教学艺术,应多参加相关的课堂学习研讨会,将专业理论知识转化为课堂教学成果,通过教学勤于反思,增强教育科研能力,重构专业知识结构;长期目标的时间一般是3~5年及5年以上,

高职院校教师在这一阶段主要应提高教学效率,提升教学专业化水平。

3.步骤三:职业规划的 control 与适时调整。高职院校教师的职业发展目标如已确定,就需要考虑采取相应的措施去实现,并分析每个行动方案在具体实施过程中所需要的各种资源。由于高职院校教师的学习能力、自身综合素质以及所处的外部环境不同,使得其实现短期、中期、长期目标的时间有所差异,因此,需要教师在实施行动方案的过程中整体把控、灵活应用,确保设定的职业规划目标能够顺利实现。职业规划实施的过程也是目标分解的过程,难免会出现与预期不符的情况,有可能未按时实现某个阶段的目标,也有可能超前完成了预期设定的目标。这其中既有外部因素,如学校政策的影响,也有个体内在因素的影响,如教师过于高估自身能力等。因此,高职院校教师要清楚地认识到职业规划实施过程需要根据实际情况适时修正和调整职业目标的方向与策略。实际上,高职院校教师的自我认识会随着目标的修订而渐次提升,每一次修订都能够为下一个目标的实现做好相应铺垫,积累相关经验,从而使职业规划趋向专业化和科学化。

4.步骤四:明晰高职院校教师职业发展的维度与具体标准。从专业发展视角看,高职院校教师专业化能力提升很大程度上源于外在督导与自我锤炼,而自身需求得益于外在激发。因此,应让高职院校教师更为清晰地了解职业发展战略、岗位任职要求以及发展方向,明确当下专业化提升的重点和未来的外在要求,然后再根据教师自身特征,建立职业生涯档案规划制度,针对不同个性的教师提出不同的指导性建议,在不影响教师职业生涯规划总体建设的前提下,为教师自我发展提供个性化空间。另外,在促进高职院校教师教育专业化能力提升的过程中,要大力倡导融入新方法、新教学思路,激发教师个体潜能。除了采用与职务、职称挂钩

高职院校教师流动制度的困境与出路

余辉

[摘要]教师流动影响着高职院校教师队伍的稳定性,进而影响院校进一步发展。文章从教师流动的社会现状出发,在论述高职院校教师流动的重要意义的的基础上,认为高职院校教师流动的困境在于,缺乏完善的制度与法规引导,影响教师劳动力市场的规范性;教师流动趋于无序阻碍落后地区建设,近亲繁殖影响学科结构平衡;对教师重视程度不够,未给予稳定的发展平台导致流动频繁。由此提出应建立规范的教师流动市场,建立健全人才流动法规;加大西部等边远地区流入政策的倾斜力度,拓宽流入来源渠道;优化教师发展的学校环境,建立稳定机制,加强培养力度,以更完善的教师流动制度保证高职院校健康发展。

[关键词]教师流动制度 高职院校 困境 出路

[作者简介]余辉(1974-),男,湖北监利人,武汉城市职业学院文化创意与艺术设计学院副院长,副教授,硕士。(湖北 武汉 430064)

[课题项目]本文系2012年湖北省高等学校省级教学研究项目“产品造型设计专业‘1353型’工作室制工学结合人才培养模式研究与实践”的阶段性研究成果。(课题编号:2012445)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2017)17-0084-05

教师的职责是教书育人,教师自身的素质与能力影响着教书育人的效果。高职院校的教师队伍承担着培养面向生产、建设、服务、管理

一线需要的高技能、应用型专门人才的使命,能否为社会培养合格的专用人才对于学习型社会构建至关重要。建立合理的教师流动制度,切

等外在激励手段外,高职院校还应注重彰显个体职业发展的成就感和获得感,以有效促进教师职业规划外在督导与内在呼应相结合,使教师职业规划取得良好效果。为此,在教师完成自我剖析和目标定位后,高职院校要介入激励与评价机制,以教师专业发展和专业需求为出发点,制定包括教学能力、专业技能、科研能力与实践能力等在内的具体量化的评估标准,并建立相应的评价反馈机制。■

参考文献

[1]王莉.高校教师职业生涯规划的必要性及策略[J].中国

成人教育,2014(13).

[2]周明.初任教师专业发展的新视角——全面、完善的职业生涯规划[J].教育理论与实践,2009(29).

[3]刘文华.职业生涯规划:教师专业发展的现实瓶颈[J].中国成人教育,2011(15).

[4]陈学海.探析体育教师发展的可行性——评《职业认同与职业生涯规划的关系机制——基于普通高校体育教师的实证分析》[J].中国教育学刊,2015(5).

[5]陈海燕.高校青年教师职业生涯规划研究[J].国家教育行政学院学报,2010(5).

[6]张金福.基于职业锚理论的高职青年教师生涯规划管理[J].职教通讯,2015(1).