

高职院校对于教师个人职业生涯规划的 管理与引导*

刘晓慧** 李程**

(江苏省徐州技师学院,江苏 徐州 221151)

摘要: 对于高职院校如何进行教师个人职业生涯的规划,本文按照本项工作的设计流程,以“6W2H”评价模型,对本工作进行了初步阐述。对高职院校教师个人进行职业生涯规划,对教师本人和高职院校而言,都是双赢的事情,因此应大力推广、认真落实。

关键词: 高职院校; 高职教师; 职业生涯规划

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1006-0049-(2018)04-0022-02

职业生涯规划,对个人而言的意义不用赘述,大家在上学时已经在课堂上深刻意识到职业生涯规划的重要性,而且很多学校对于毕业生的作业之一便是制作个人“职业生涯规划”。但是,本文所探讨的是从单位的角度制定职业生涯规划,尤其专指以高职院校为主体,指导教师进行个人职业生涯规划策划。以高职院校为主体,引导教师制定个人职业生涯规划,是高职院校人力资源改革与发展的重要工作,是从人事管理向人力资源管理迈进的重要里程碑。

一、制定高职教师职业生涯规划时,应重点关注问题

高职院校对于教师个人职业生涯规划的管理,从需要注意的问题上考虑,主要包含以下几个方面:

1. 指导教师制定个人职业生涯规划,且其内容符合学校的长远利益
2. 督促教师自觉完成已制定的职业生涯规划,促进教师的个人发展与提高
3. 将职业生涯规划策划书与个人工作计划与年终总结相结合形成独具特色的管理制度,促进策划书的完成
4. 注意选择适合的指导职业生涯规划书制定的操作者,促使策划书发挥最大的管理效果。

二、制定高职教师职业生涯规划时,应重点提及的内容

高职院校对教师进行职业生涯规划,所包含的内容非常广泛,但总体而言可以概括为以下部分:

(一) 对教学技能提高的规划

包括:对于教学流程的掌握、多媒体的使用、授课方法的灵活转变等。对于教师而言,需要与时俱进随时掌握新的教学技能以适应新的教学要求与教学发展的趋势(例如:小视频的制作、微课的制作)。在进行职业生涯规划的过程中,这是最容易进行考核与实现的项目。

(二) 对教学能力提高的规划

教学能力是无法直接进行操作考核的,包括:教育能力、问题探究能力、课堂控制能力。教学能力没有上限,没有最好只有更好,随着教育教学的经验丰富,教学能力会逐步提高,但每个人的提高情况是不同的。作为教师,教学能力的提高,应该把终身的任务列入职业生涯规划中,但应在职业生涯规划中分情况,找出薄弱项予

以特殊制定。

(三) 对学生管理能力提高的规划

高职院校学生的生源,相对与普通本科院校较差。连年来社会的影响,每一届学生都稍有变化,这种转变,是时代大环境的转变,教师应时刻注意学生的转变,提高自己对学生的管理能力,改善、转变个人的管理风格与方法,以更好地控制课堂,提高教学水平。在职业生涯规划中,此项能力可分解成小目标进行完成。如:控制好课堂纪律、控制好特殊问题学生、控制好缺勤问题、控制好玩手机现象等等。

(四) 对教师个人专业提高的规划

高职教师站在培养实用人才的“生产一线”,只有不断提高个人的专业水平,不断更新自己的专业知识,才能更好地完成教育教学,生产出合格的“产成品”——毕业生。对于高职教师个人而言,专业的提高有利于个人的发展。因此,应在个人职业生涯规划中做详细的拟定,如:参加培训、参加进修、进企业实习等等。

(五) 对相关专业或跨专业培养的规划

当今社会提倡跨界。例如:不会做饭的歌手不是好诗人,不会做西点的调酒师不是好吉他手……每个人想要在这样的多样化的世界出人头地站稳脚跟,不能仅凭一技之长了,要身傍多技之长才得以谋发展。因此,高职教师不能满足于当前仅有的专业知识安然度日,应有一定的时代敏感性与危机感,扩展自己的专业圈。

(六) 对科研能力提高的规划

科研能力对高职教师而言是非常重要的能力。高职教师如果希望得到晋升,必须具备一定的科研能力与科研成果。科研能力在职业生涯规划中,可以表现为:获奖计划、论文课题计划、专利成果计划等等。

(七) 对外语水平提高的规划

随着地球村的飞速发展,世界越来越小,很多高职院校开始进行跨国联合办学,高职教师无论从学院发展还是个人专业提高亦或是个人科研能力提高的角度,都必须提高外语水平。

(八) 对学历水平提高的规划

高职院校转型升级已成趋势。当今社会的学历水平整体大幅度提高,高职教师如不努力提高学历,不久的将来很有可能面临被淘汰的境遇。

(九) 对工资等级提高的规划

(下转第21页)

* 江苏省徐州技师学院校级课题:高职院校教师职业生涯规划与管理研究(项目号:16XJSKT-019)。

** 作者简介:刘晓慧(1982-),女,汉族,河北唐山人,硕士,江苏省徐州技师学院,教师、办事员,讲师、技师,公共管理、工商管理专业;李程(1972-),男,汉族,安徽萧县人,江苏省徐州技师学院机械工程学院,教师、一级实习指导教师、高级技师,机械、经管专业,主要研究方向:技能培训。

例,教师要求学生课前自行学习微信公众号中的资料,分组讨论设立一个有限责任公司的具体条件,并录制小组讨论视频发至班级微信群。同学们可以互相点赞,教师也即时给学生鼓励和点评。在学习过程中学生可以及时提出问题,同学们一起讨论,教师将代表性的问题在课堂上深入讲解。对于出勤率低的学生,教师和同学可以给予及时的提醒,创建了良好的有感情有温度的学习氛围。

(三)在课堂上,教师对学生完成任务情况作以现场点评,指出问题,并解答共性问题。如对于股东出资形式的要求、股东资格的限制、股东共同制定公司章程的法定性和必要性等重点难点问题,在与学生共同探讨和强化练习中,加强学生对公司设立条件的深刻理解。鼓励学生真正的走出课堂进行创业,在这次教学尝试中,有三位同学在实践中成功申请注册了一家有限责任公司,教学效果显著。

三、微信平台的使用可能出现的问题

(一)不可过分的依赖微信平台等信息化教学手段,不能丢失了课堂教学的主阵地。经济法课堂教学是教育学的必备环节也是最重要的一环,教师和学生可以面对面的交流,学生可以通过教师的眼神、语气、动作等对知识的理解获得感性的认知,加深师生情感交流。利用微信平台打造翻转课堂,教师仍然要重视学生在课堂上的表现,充分利用好课堂的学习时间强化知识的理解和训练。课前的学习正是为了更好的提高课堂教学效率,不能本末倒置把所有的

学习重心都放在微信上来。

(二)教师的信息化教学水平不高,影响教学效果。利用微信平台进行教学,要求教师课前做大量的信息化资料搜集、整理、录制和上传等工作,教师自身信息化水平不高,会影响学生课前学习效果。由于微信沟通即时性特点,学生随时会提出各种问题,对教师知识掌握的广度和深度提出了更高的要求和挑战。教师还要不断的研磨教材、教学内容重点难点,设计课前学生自学任务等,教师必须对所教授的课程非常熟悉做到心中有数。这就要求学校要加强对教师信息化教学的培训,教师要不断加强自身学习,理论功底扎实。

相对于传统的经济法课堂教学,微信学习平台的即时性,高效性时时在线,移动终端的交互性完全打破了时间和地域的限制,可以很好的打造翻转课堂学习模式;相比网络教学平台,微信学习平台可以让老师更好的引导和监管学生,避免学生一边开视频一边挂机,一边打游戏的现象。^[3] 微信在学生中具有普通而广泛的影响性,为经济法创新教学模式带来了新的途径。

参考文献:

- [1] 杨丽青.基于微信公众平台的分层教学模式的设计与研究[J].北京交通大学硕士论文,2016(3).
- [2] 管维红,华驰,陈祺.基于微信公众平台构建在线开放课混合式教学模式的研究[J].中国教育信息化,2016(11).

(上接第22页)

高职院校在指导教师进行职业生涯规划时,最能让教师感觉到激励的项目之一即是:工资等级的提高规划。因此,把这一项提高的各种条件明确地绑定到职业生涯规划各阶段性任务上,对与职业生涯规划地完成有强大的促进作用。

(十)对职称级别提高的规划

职称评定标准一般而言,是基本固定的。由于职称评定指标体系详细明确,各高职院校都另有一套记分方案,可转换成明确的指标指导落实。因此,将职称级别加入职业生涯规划,对高职院校和高职教师而言,都非常方便、明晰。

(十一)对职务级别提高的规划

此项规划,仅适用于特别希望走职务路线,或者已经走在职务路线的员工上。

(十二)对综合素质、兴趣爱好等提高的规划

高职教师对个人综合素质、兴趣爱好等的培养,会潜移默化地提高教师个人能力、魅力,改善教师个人的性格、品味,从而无形影响着个人的发展。高职院校应在一定程度上鼓励教师进行个人综合素质、兴趣爱好的培养,以提高其生活、工作的热情。

三、高职院校对教师进行职业生涯规划的控制

(一)事前控制

对于教师的职业生涯规划,一般而言,是3-5年规划,此规划一经确定,一般较少改动。因此,高职院校应从学校发展的方向与学校工作的重点作为出发点,引导教师进行个人职业生涯规划的制定。从职业生涯规划策划书制定之初,就努力避免教师的发展失去方向与控制,从思想上、根源上,引导教师配合学校的管理。并列入教师每年的年度工作计划。

(二)事中控制

对于教师职业生涯规划完成情况,可以根据学期工作总结进行,也可以根据学年工作总结进行。当教师一年几乎未为完成职业

生涯规划做努力时,高职院校的管理者应及时掌握动向,了解教师的思想状态和个人特殊情况,及时予以引导和调整。在特殊情况下,可以适当调整与当前大环境不相匹配的职业生涯规划,并督促教师自觉、主动贯彻落实。

高职院校可以采用适当的评比机制、奖励机制、榜样机制,促进教师积极主动的完成个人职业生涯规划。并通过宣传、表彰、奖金、特权、福利等各种方式,创造一个积极向上的人文氛围。从物质上、精神上,使用综合的管理“套餐式”、“大礼包式”激励措施,激励效果会更加显著。

(三)事后控制

对于高职教师个人职业生涯规划的事后控制,主要指在某期职业生涯规划期结束时,由原引导制定者协助教师对其个人当期取得的成果进行检查、汇总、分析、判断、评价,明确其当期职业生涯规划完成的质量和效果,督促其进行自我分析、总结、改进。

对未能完成的规划任务,采取后续措施:反思原因、总结经验、改正行为、转换方法,归入下期职业生涯规划,或修改任务。

在事后控制阶段,除了总结、反馈外,最重要的就是以当期所得经验,指导制定新周期的个人职业生涯规划,以保证新一期职业生涯规划制定得更加合理、有效。同时增加指导人指导经验,有利于其日后协助其他人制定、修改职业生涯规划工作。

总而言之,高职院校对教师的职业生涯规划,应做到有引导、有控制,并能灵活使用教师职业生涯规划,对其进行管理和引导。在提高管理效率的同时,让教师感受到组织的关爱,对高职院校产生归属感,从而增加对工作的投入与奉献。

参考文献:

- [1] 劳凯声.教师职业的专业性和教师的专业权力.教育研究,2008,2:7-9.
- [2] 周荣丽,刘续涛.产学研融合背景下高职院校教师职业能力建设研究.现代交际,2017,11:45-46.