

基于教师职业生涯规划的教师评价与激励机制 ——以江西省高校为例

王燕丽

(豫章师范学院, 南昌 330103)

摘要:文章选择江西高校教师评价与激励为研究对象,针对目前我国普通高校有效评价与激励体系不匹配的现状,基于教师的职业生涯规划需求,对教师评价的内容、教师激励的内容以及教师激励的机制和保障条件进行了研究。提出了学术交流激励、课题研究激励、人才委培激励、学术活动激励四个方向,以及常态化激励、主动化激励两种激励机制。

关键词:职业生涯规划;激励机制;教师评价;江西高校

中图分类号 G451 **文献标识码** A **文章编号** 2095-6584-(2021)02-0017-004

一、高校教师职业生涯规划的必要性

(一)激发教师的专业活力

高校教师的职业生涯规划是以教师的职业能力和专业水平为基础的个人成长规划,良好的职业规划能够帮助教师更好地结合个人能力和资源,对专业发展和职位晋升进行合理的筹划,进而有效提高教师的工作积极性,以激发教师的专业活力。在对两组共100位教师的调研中,具有职业规划的一组教师,其所教专业的学生平均成绩高于一般教师12%,且具有职业规划的教师中,超过半数的教师获得了高级职称。而未有规划的一组教师中,其获得高级职称的比例不足20%。研究表明,职业规划能够有效促进教师的能力提升,对教师发展和教学水平有较为明显的促进作用。

(二)实现个人价值与社会价值的统一

个人价值与社会价值的统一,是指教师通过教学与科研工作,既满足了个人的物质精神需求,同时为社会做出了一定的贡献,体现了个人利益

与社会利益的均衡性。对此,开展职业生涯规划,使得教师能够从个人的实际情况出发,帮助教师充分发挥个人的专业能力,立足岗位,不断地探索创新,不断地进行专业素养的提升,为社会创造价值,建立个人发展与社会服务之间的平衡点,以确保实现个人价值与社会价值的统一。

(三)教师职业生涯规划匮乏

在对100位教师的调研中,超过85%的教师并没有明确的职业生涯规划,对自己的职业发展方向不明确,多数教师不能明晰个人能力特点与缺陷。而剩余15%的教师则对自己的职业发展有较为明确的计划,且能够根据自身特点进行专业的学习和改进。

二、新时代高校教师的激励需求

随着社会的进步与发展,由于生活环境和思想观念的转化,新时代的高校教师的工作动机也在逐步发生着变化。特别是对于更加务实的青年教师而言,传统的以荣誉为主体的激励方式已经

收稿日期:2020-11-20

基金项目:2018年度江西省高等学校人事管理研究会项目“江西高校教师评价与激励制度研究”

作者简介:王燕丽(1962-),女,江西宜丰县人。教授,研究方向:思想政治教育。

难以满足其需求,教师们开始对激励的多元化、个性化、价值化提出更多要求。

1. 机会需求。个人的升职发展是当前高校教师从业的主要动因,而实现升职发展除了教师的个人专业能力提升外,还需要高校为教师提供丰富的晋升机会。因此,对于中青年教师而言,其更加需要以晋升机会为主要内容的激励。

2. 资源需求。工作环境的社会化使得资源的价值得到了充分的凸显,对于大多数高校教师而言,资源使其实现职业发展的动力,也是提高个人收入的主要渠道,主要包括学习资源、人脉资源、硬件资源。

3. 物质需求。物质需求是教师对激励机制的基本需求,主要包括钱与物两种形式。教师作为一种职业,满足物质需求是最基本的属性。教师在进行择业时,首先要考虑的就是薪资水平是否能够满足个人的消费需求。因此,物质也成为了教师激励机制的主要组成部分。

4. 地位需求。地位需求本质上是精神需求的一种升华。人类社会是社交型的社会,而在严格的社会制度下,社会地位往往能对个人的生活质量有着至关重要的影响,对教师的精神和情感满足也有着不可低估的作用。

三、职业生涯规划与教师评价和激励的关系

(一)教师评价与激励的内涵定义

教师评价:现行教师评价的功能主要是鉴定分等、奖优罚劣。它着眼于教师个人的工作表现,特别是教师在评价之前的业绩。表明教师是否履行了自己的工作职责,他们的工作表现是否符合学校的期望。

教师激励:教师激励是通过特定的方法与管理体制,对结合教师的工作成果和能力表现,对教师予以物质、精神等多种方式的奖励,是将教师对学校及工作的承诺最大化的过程。

从二者的关系来看,教师评价是教师激励的基础,教师激励是对教师评价的实际价值转化。二者相辅相成,互为因果。

(二)职业生涯规划与教师评价和激励的关系

职业生涯规划是教师职业发展的导向,奠定

了教师工作与进修的方向。从教师职业生涯规划与教师评价、教师激励的关系来看。教师职业生涯规划是教师评价和激励的内核和基础,科学合理的评价方针应当是教师职业生涯规划的目标,与教师自身的特点高度吻合,帮助教师更好地对自身的发展与职业生涯规划的契合度进行评估,便于教师认清自我,有的放矢地开展学习和教学工作。而教师激励则是推动教师职业生涯规划从理论策略转化为具体实施的动力,是教师实现职业生涯规划的过程管理。良好的教师激励,可以将职业生涯规划的最终目标拆分为多个阶段性目标,以不断激励教师的发展。

四、基于职业生涯规划的高校教师评价内容

(一)教学质量评价

教学质量是教师实现职位晋升的基础条件,作为高校教师的基础工作,只有高质量完成教学要求后,才能够获得更好的发展机会。因此,在在职业生涯规划为导向的高校教师评价中,应当加强教学质量的评价,对教师的教学效率、学生成绩、课堂秩序、学生竞赛活动参与情况等内容进行评估。同时,建立教师教学方法、教学模式、教学工具应用情况的个人档案,对教师的教学工作特点进行全面的统计分析,进而帮助教师及时发现个人在教学中的问题和不足。

(二)专业能力评价

专业能力是教师实现职位晋升的衡量标准。高校教师只有达到一定的专业水平后,才能够实现个人职业生涯的发展。专业能力评价主要是指教师在专业领域中的造诣,可通过教师的论文发表情况、学术科研参与情况、学术成果应用情况、专业荣誉获得情况等方面体现。通过专业能力的评价,帮助教师发现个人专业素养的缺陷和不足,帮助教师有目的、有方向地进行自我优化,补齐个人短板,实现综合素养的提升。

(三)行业资源评价

行业资源是教师实现职位晋升的内核动力,在职业生涯发展的过程中,无论是教师的专业能力提升,还是教师的教学方式优化,都依赖于教师所掌握的行业资源。对于高校教师而言,在教师

从业经历中,其必然会接触到丰富的行业资源,具体可以表现为在各类科研工作中积累的人才资源(即科研团队中的专业人才)、学术研究的圈层资源(即教师参与各类学术论坛的级别)、学术实践的企业资源(即合作过的企业单位)。这些资源可以作为教师未来发展的基石,也是教师实现自我价值的平台。因此,在教师评价中,应当融入对行业资源的评价,包括行业资源的范围、接触深度、维护质量等内容。

(四)思想觉悟评价

思想觉悟是教师实现职位晋升的思想保障。作为知识分子,教师思想觉悟决定着其工作的方向。同时,高校作为我国特殊的行政单位,“教育部统一领导、地方政府管理”的管理体制,也决定了对教师思想水平的要求。教师要实现职业生涯的发展,必须在思想上与党保持一致。对此,在以职业生涯规划为主导的教师评价中,应当加入“教师入党情况、参与公益活动情况、行为作风情况”等内容。

(五)从业经验评价

从业经验是教师实现职位晋升的决定因素。丰富的教学科研经验,体现了教师个人能力的发展水平,以及其在教育和科研工作中的稳定程度。高校教师只有拥有了丰富的从业经验,才能够在职业发展中更好地应对各类问题,并抓住机遇实现发展。因此,应当加强对教师从业经验的评价。一是对教师从业时间的记录;二是对教师从业过程中参与科研工作数量的记录;三是对教师在从业过程中经历的重大事件(如教学改革、校园改制、职位变动等)进行记录。

五、基于职业生涯规划的江西高校教师激励机制

(一)江西高校教师激励现状

高校应建立起符合自身实际情况的评价体系对教师业绩进行考评,以激励教师工作的积极性、主动性和创造性,开发其潜能达到高校人力资源管理的最高境界,促使高校教育管理的有效运转和飞速发展。

从实际情况来看,江西目前拥有本科院校20余所,其中985院校0所,211院校1所(南昌大学)。

另一方面,据统计仅有5所江西高校建立了博士流动站,这在一定程度上说明了江西高校高层次教育资源和学术资源的匮乏。

从整体的教育环境来看,江西高等院校的整体水平相对落后于其他地区。在教学资源和教学条件方面,难以为教师的职业生涯发展提供殷实的支持。大量的江西高校教师甚至没有机会走出高校,参与更高层次的学术研究或专业学习。高校教学与科研资源的匮乏,导致教师的职业生涯规划发展出现了普遍的“小格局”问题,同时也限制了教师的资源拓展和视野开拓。针对这一现状,江西高校应建立基于职业生涯规划的教师激励机制,因地制宜,除了加强常规激励方式外,还应在教师的资源优化、平台拓展等方面给予充足的支持。

(二)基于职业生涯规划的江西高校激励内容

1. 学术交流激励:针对江西高等院校学术研究环境薄弱的问题,实现职业生涯规划,各高校应当积极加强与省外高校的合作,为高校教师提供丰富的学术交流机会。对此,江西高校可以建立跨省的校间合作关系,积极与其他省份的优质高校建立常态化的学术沟通机制。进而以激励的方式,为一些校内的优质教师提供参与学术交流的机会,使其能够与更高层次的学者建立良好的学习关系,甚至与这些高层次学者共同开展某一方向的课题研究。

2. 课题研究激励:学术成果是高校教师实现职业生涯发展的重要因素,为了更好激励江西高校教师,使其能够在职业生涯中获得更加充足的上升空间,江西高校应当建立以“人才帮扶”为特色的课题研究激励。对此,江西高校可充分整合校内的科研资源,每年设置申报1~2个校级重点课题。依托“校级重点课题”,高校可以将“参与课题研究的资格”作为优质教师的激励。

3. 人才委培激励:鉴于江西高校普遍存在的专业资源不足的问题,立足江西高校博士流动站匮乏的现状,可以将人才委培作为教师的职业生涯规划激励内容。对于为学校做出突出贡献或取得突出成就的优秀教师,江西高校可联合其他省市的优质高校,建立人才交流学习机制,以人才委培的方式,为本校优秀教师提供交流学习的机会。

使其能够进入到专业能力更强、社会影响力更大、专业资源更丰富的院校中学习,以提高教师的个人素养,为其职业发展创造机会。

4. 学术活动激励。根据江西高校缺乏专业领军人物的问题,各校要实现基于职业生涯规划的激励机制,应当将学术活动作为激励内容。一是纵向学术活动,即为优秀的教师提供各类学术峰会、科研论坛的参与名额,并由高校承担全部的费用。二是横向学术活动,即为优秀教师提供各类行业协会的参与名额,使得教师能够与当地的前沿企业形成有效的联系,利用企业资源为教师提供更丰富的能力提升机会。

(三)基于职业生涯规划的江西高校激励方式

1. 建立常态化激励机制。高校教师的职业生涯规划贯穿于教师整个从业经历,因此以职业生涯规划为基础的激励机制也应当能够伴随着教师的发展而不断为其提供稳定的资源。对此,应当建立常态化的激励机制,改变传统的“事件化”激励模式,形成稳定的激励制度和激励内容。如人才委培激励的常态化,即高校设置明确的激励标准,每年可推举2~3位教师与固定的外省高校进行人才交换学习。通过常态化的激励机制,使得江西高校每年都可以按照相关的激励制度,为教师提供丰富的激励资源,帮助教师获得良好的发展机会。

2. 建立主动化激励机制。实现基于职业生涯规划的高校教师激励,需要改变传统的被动激励模式,建立主动的激励模式。目前,一些江西高校并没有明确的激励体系,教师为学校作出突出贡献后,高校才会根据教师的贡献程度临时给予一定的奖励。这种后置的激励,不利于教师合理的规划个人职业生涯,也不利于引导教师开展相关的教学和科研工作。因此,可建立主动化的激励机制,由高校提前明确激励的标准、激励内容,引导教师通过个人努力获得激励。

六、高校教师激励机制的保障条件

(一)加强校间合作

为更好地实现以职业生涯规划为基础的高校教师激励机制,鉴于江西高校的发展现状和整体学术环境,江西高校应当加强与省内外高校的合作

力度,积极推进人才交互工作以及学术交流活动,将高质量的外校教育和学术资源引入到本校当中,以“他山之石可以攻玉”的思想,丰富本校的人才培养能力。进而提高教师的激励质量和吸引力,并为教师的职业生涯发展提供更加广阔的空间和平台。

(二)促进校企合作

企业资源作为弥补江西高校专业资源不足的重要部分,其决定着高校专业横向发展的水平,决定着教师学术研究成果的实效性。同时,各大企业也拥有着极为殷实的资金实力和专业设备。因此,为更好地实现以职业生涯规划为基础的高校教师激励机制,江西高校应当加强校企合作力度,将企业资源引入到高校当中,作为教师激励的补给站。同时,也为一些不愿意再从事教育事业的教师提供跨行业发展的机会,进而实现人才价值的最大化。

(三)完善管理体系

高校的管理体系决定着激励机制的公平性和可行性,为了更好地实现以职业生涯规划为基础的高校教师激励机制,江西高校应当不断优化管理体系,完善组织机构,并构建专业负责教师激励机制管理的部门。同时,高校还应当积极发展教师职业生涯规划课程,为教师的职业生涯发展提供专业化的咨询和指导服务。

七、总结

高校教师业绩评价与激励理论涉及管理学、教育学、心理学以及社会学等诸多理论领域。本文基于教师的职业生涯规划需求,在尊重高校教师的职业和需求特点的前提下,有针对性地提出科学构建普通高校教师业绩评价与激励配套体系的对策。对普通高校教师业绩评价与激励的研究,有助于进一步拓展管理学、高等教育学等的实践研究范围。并因地制宜地确立科学的教师业绩评价与激励理念,建立一个相对科学、完善的高校教师业绩评价与激励配套体系,改善高等教育管理实践,为高校师资队伍建设提供科学的依据,使学校的教学科研工作形成良性循环,最终提高学校的教师队伍素质和教学科研质量。

(下转第48页)

Exploration on the Talent Training Mode of Higher Vocational E-commerce Specialty Group from the Perspective of Dual Collaborative Education

——Take Xiangyang Polytechnic as an Example

Kang Ke

(Xiangyang Polytechnic, Xiangyang Hubei 441050, China)

Abstract: Focusing on the task of "what kind of talent to train, how to train and for whom to train", this paper discusses "new technology", defines "new direction" and aims at "new standard", and constructs the talent training mode of cooperation between school and enterprise, integration of class and certificate and evaluation in the fields of intelligent commerce, new retail and digital economy. The professional group focuses on exploring the needs of modern business processes for complex business talents.

Keywords: e-commerce professional group; school-enterprise collaborative education; talent training mode

(责任编辑:姚继琴)

(上接第20页)

参考文献:

- [1]王建虹.论高校青年教师职业生涯发展激励机制[J].中国教师,2008(8):15-17.
- [2]刘华.论高校青年教师职业生涯发展激励机制[J].教育现代化,2017(49):195-196.
- [3]张天良,陈小龙.陕西省普通高校体育教师职业生涯发展激励措施研究[J].体育世界:学术版,2010(6):4-5.
- [4]雷长青.基于职业生涯规划的高校中青年教师激励机制研究[J].人文之友,2018(9):99-99.
- [5]钱小娇,赵文凤.高校青年教师职业生涯发展现状及对策研究[J].现代职业教育,2018(7):125-125.

Evaluation and Incentive Mechanism of Teachers Based on Teacher Career Planning

——Based on the Universities in Jiangxi

Wang Yanli

(Yuzhang Teachers College, Nanchang Jiangxi 330103, China)

Abstract: This paper takes the teacher evaluation and incentive in the universities in Jiangxi as the research object, aiming at the present situation of the effective evaluation and incentive system. Based on the needs of teacher career planning, the paper studies the content of teacher evaluation, the content of teacher incentive, the mechanism and guarantee conditions of teacher incentive. It also puts forward four directions: academic exchange incentive, subject research incentive, talent training incentive and academic activity incentive, and two ways: regular incentive and active incentive.

Keywords: career planning; incentive mechanism; teacher evaluation; universities in Jiangxi

(责任编辑:漆福刚)