

高校教师职业生涯管理现状及对策研究

——以广东某药科大学为例

陈晓瑜, 郑舒敏
(广东药科大学, 广东 广州 510006)

[摘要] 基于对广东某药科大学教师的职业生涯管理现状的调查, 本文对高校教师职业生涯管理进行了研究。结果显示: 高校教师职业生涯探索总体较好, 大多数教师认识到职业生涯规划的重要性, 但缺乏阶段性规划, 大多数教师的职业主动性比较好; 学校对教师职业生涯组织管理不够重视, 尤其缺乏培训保障措施, 教师普遍缺少职业归属感。为此, 教师和学校应该携手营造教师职业生涯管理氛围, 全面促进教师职业发展, 从而实现个人和组织的协调发展。

[关键词] 高校教师; 职业生涯规划; 组织管理

[中图分类号] G645 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 1008-5823(2020)08-0069-03 **[收稿日期]** 2020-04-22

为贯彻十九大精神, 中共中央国务院发布了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》, 提出要全面提高高等学校教师质量, 建设一支高素质创新型教师队伍^[1]。作为提高高校教师质量的重要手段, 职业生涯管理不仅可以帮助教师做好职业规划与管理, 促进教师职业发展, 实现职业价值, 还可以提高教师对学校的忠诚度和职业归属感。高校教师职业生涯管理包括教师职业生涯自我管理和学校的职业生涯组织管理两部分, 其中教师的职业生涯自我管理是教师职业发展的内因, 是高校教师发挥主观能动性、提高专业技能、实现职业发展目标的基本途径; 学校的职业生涯组织管理是高校教师职业发展的外因, 是促进教师职业发展的重要推动力量。那么, 高校教师的职业生涯自我管理和学校的职业生涯组织管理现状如何? 存在什么问题? 需要如何改进? 本研究以广东某药科大学为例, 通过问卷调查和访谈方式, 了解高校教师的职业生涯自我管理现状以及学校的职业生涯组织管理现状, 探讨高校教师职业生涯管理存在的问题并提出改进策略。

一、调查的基本情况

本研究问卷调查采用方便抽样, 共回收问卷 133 份, 有效问卷 132 份, 无效问卷 1 份, 有效回收率为 99.2%。调查问卷主要包括教师职业生涯自我管理现状和高校职业生涯组织管理现状两部分, 其中教师职业生涯自我管理现状包括生涯探索、职业生涯规划 and 职业主动性等方面的内容, 学校职业生涯组织管理主要包括组织目标、职业生涯组织管理措施和培训管理等方面的内容。此外, 本研究还选择调查对象中来自不同岗位的 10 名教师进行深入访谈, 访谈提纲跟

调查问卷提纲一致。

二、职业生涯管理现状调查与分析

(一) 教师职业生涯自我管理现状调查与分析

1. 教师职业生涯探索总体较好, 自我认识较强, 但也有部分教师对职业生涯规划的认识不够

职业生涯探索是高校教师认识自我、进行职业生涯自我管理的第一步。调查发现, 大部分教师具有清晰的自我认识, 对自己的价值观、兴趣、性格和能力比较了解; 21% 的教师对自己的兴趣表示不了解; 15% 的教师对自己的个性缺乏认识; 16% 的教师不清楚自身的优缺点。我们要重视这部分教师的职业生涯探索, 引导他们客观、全面地认识自己, 为下一步做好职业生涯规划做准备。

2. 大多数教师认识到职业生涯规划的重要性, 但缺乏阶段性规划, 尤其缺乏中长期规划

调查表明, 大部分老师认识到职业生涯规划的重要性, 但超过 50% 行政岗位的教师虽然认识到职业生涯规划的重要性, 但是认为对自己的职业发展没有帮助, 这跟该校行政管理岗位的教师晋升渠道单一、发展路径狭窄以及教师普遍缺乏职业发展动力有关。

杜华萌认为, 职业生涯规划具有长期性、动态性和特殊性^[2], 也就是说处于不同职业生涯阶段的教师, 其职业生涯发展的目标和具体任务是不一样的, 我们应该做好职业生涯的阶段性规划。但是调查发现, 56% 的教师制定了三年以内短期规划, 29% 的教师制定了三至五年的中长期规划, 只有 13% 的教师制定了五至十年的长期规划, 这可能跟教师缺乏对阶段性规划在促进职业发展、实现职业目标重要性认识有关, 也可能跟教师缺乏职业发展动力, 安于现状有关。

[基金项目] 2018 年度广东省普通高校重点科研平台和科研项目(特色创新类项目)“高水平大学建设背景下大学青年教师职业生涯发展研究——基于多维学术视角”(项目编号:2018WTSCX052)。

[作者简介] 陈晓瑜(1983-), 女, 广东药科大学助理研究员, 硕士, 主要从事教学管理和职业生涯管理研究。

3. 大多数教师的职业主动性比较好,但对组织提供的职业发展相关信息缺乏了解

职业主动性是职业决策态度的重要组成部分,也是职业生涯自我管理的重要内容。调查发现,80%以上的教师会主动寻找适合自己的工作方式、主动参与各种学术交流及继续教育、积极阅读与工作相关的书籍、主动了解专业领域发展前沿,说明该校教师具有职业主动性,主动跨出生涯探索,积极进行自我管理。但在访谈中,相当部分教师反馈不了解组织晋升与调迁,组织提供的培训与发展机会也不是很了解,这说明教师对组织提供的发展机会以及相关信息不够重视,对发展机会捕捉的敏感度较低。同时,学校在更新职业发展信息,传播、发动、引导教师参与的宣传工作有待提高。

(二) 高校职业生涯组织管理调查结果与分析

1. 学校的目标定位清晰,对教师个人职业发展目标的制定具有较好引导作用

高校组织和教师个人是唇齿相依的利益共同体,两者目标一致,才能促进个人职业发展与学校组织发展的和谐统一。调查结果显示,认为“学校有清晰的目标定位”符合的教师占82%,认为“自己的职业生涯发展目标和学校的定位一致”符合的教师占75%,说明学校发展目标定位明确,并且有效影响教师的职业发展目标的制定,达到教师个人发展目标与学校管理目标的一致。但是,在访谈中,不少教师认为虽然学校的目标定位清晰,但是自己对学校具体的发展规划及学科发展脉络不了解,导致个人的职业发展规划有可能与学校的发展规划存在一定的偏差,这可能跟学校上下级沟通机制不畅通、政策措施宣传不到位以及教师缺乏获取相关信息的主动意识有关。

2. 高校对教师职业生涯组织管理不够重视,教师缺少职业归属感

高校职业生涯组织管理是高校教师职业生涯管理的重要组成部分,教师个人的自我管理固然就决定性作用,但高校的组织管理同样扮演重要角色。调查结果显示,超过50%的教师认为学校对职业生涯组织管理不够重视,尤其缺少针对教师职业发展的咨询和指导服务。说明学校围绕“教师职业生涯发展”组织、开展的相关活动较少,对教师职业生涯组织管理不够重视。在访谈中,也有不少老师反映目前学校尚未有为教师职业发展提供相关服务的组织机构,缺少促进教师职业发展的保障机制,在教师出现职业困惑或者职业倦怠时,往往只能自己想办法解决,缺少职业归属感。

3. 教师对学校工作环境满意度一般,认为缺少培训进修机会和保障制度

教师的职业发展除了自己的努力之外,还受学校硬件设施、发展平台、学术氛围、组织领导和保障制度等工作环境的影响。调查发现,56%的教师对自己目前的工作环境满意度一般,尤其是对进修和继续教育方面尤其不满意,65%的教师表示在近两年没有参加过超过一个星期进修学习的机会,也有25%的教师反映参加工作以后除了岗前培训外几乎没有参加过任何外出学习交流。这可能跟学校师资培训制度不够健全有关,教师进修、培训、参加校外交流基本上需要自费或者项目支持,部分教师还需要带岗带课学习,限制了教师接受外出进修和培训的机会。

三、高校教师职业生涯管理的建议

(一) 教师个人层面的建议

1. 重视职业生涯规划,形成终身职业生涯管理意识

凡事预则立,不预则废,职业生涯管理就是每个人职业发展的“预”。教师职业生涯管理意识的形成有利于教师一开始就关注整个职业生涯管理,有利于弥补教师短期机会主义倾向,缓解和消除遇到的各种压力。因此,教师个人要充分认识到职业生涯规划的重要性,对职业生涯管理相关理论知识和技能进行系统学习并加以运用和实践,并形成终身职业生涯管理意识。而且在整个职业生涯周期,随着职业周期的更替以及社会发展需求的改变而及时调整自己的职业生涯目标和规划路径。

2. 积极进行职业生涯探索,明确职业生涯目标,做好阶段性职业生涯规划

首先,在客观、理性评估自己职业机会的基础上,结合学校组织目标和发展定位,综合自己的能力结构、职业兴趣、个性特征和行为风格等方面,制定切实可行的职业生涯目标;其次,明确职业目标之后,还需要把目标进行细化,根据个人的性格、特点,结合组织环境制定相应的短、中期和长期职业生涯规划;最后,在职业生涯规划执行过程中,我们还需要定期评估和审查,一旦发现自己设置的目标过高或者规划中缺乏可行性部分,应及时调整。

3. 树立终身学习的理念,不断提高职业发展所必需的专业素养和职业技能

无论身处一线教学岗位还是服务性质较强的教辅、行政岗位,教师个人都需要提高自己的专业素养和职业技能。教师应该树立终身学习的职业理念,不断丰富自己的知识体系,优化知识结构,拓宽眼界和思路,密切关注行业或专业的发展动态,深入学习专业发展领域,选准自己的科研方向,形成自己独特的科研风格。尤其是行政管理人员要摒弃行政岗位技术含量低、不需要专业技能观念,一方面加强自己

的管理能力,另外一方面根据自己的兴趣或者学历专业方向积极进行科学研究,提升自己的职业价值。

(二)学校层面的建议

1. 以人为本,充分重视教师的职业生涯组织管理,积极为教师职业发展提供帮助

高校应该重视教师的职业发展,针对不同岗位、不同专业背景、不同职业发展阶段的教师,因人而设,制定相应的职业生涯组织管理方案,充分激发教师的主观能动性,为其职业生涯发展提供物质和精神保障。同时,还应建立通畅的职业生涯组织管理保障机制,设立教师职业生涯管理促进委员会,制定职业生涯组织管理工作条例,有步骤地指导教师进行职业生涯规划,提高职业生涯管理的有效性。学校还应定期跟踪教师职业生涯自我管理现状,评估和反馈职业生涯管理的阶段性成效,及时帮助教师解决在职业发展过程中遇到的各种困难。

2. 重视培训在教师职业发展的促进作用,加大对教师的培训力度,构建完善的校内外培训体系

培训是教师拓宽眼界、提升专业素养的重要途径,学校应该加大对教师的培训力度,给教师创造尽可能多的学习进修机会。首先,学校应该把教师培训纳入职业生涯组织管理,根据岗位特点以及教师个人职业发展目标,建成包括入职培训、职业生涯规划培训、技能培训、职能培训等各类型的培训体系;其次,学校应对学术交流、业内培训、继续教育等各种校外培训提供制度保障,允许他们外出培训时带薪休假,并给予相应的经费支持;再次,学校要注重培训效果评估,量化培训效果评价考核机制,优化培训激励机制,保证培训效果。

[参 考 文 献]

[1]李正才.关于高校教师职业倦怠问题研究的热点分析[J].大学教育,2019,(3).
[2]杜华萌.高校新教师职业生涯规划研究[D].上海:上海师范大学,2019.

[责任编辑:白彩霞]

(上接第 68 页)



图 2 MIUI12 界面设计

(图片来源:转引自新浪微博—MIUI 官方微博截图,2020-04-27)

然,伴随其自身的不断发展与进步,也不断要求设计师在今后创作中,在遵循原有设计规则和规范的基础上,挖掘扁平化设计的内核,以创新的思维、宽阔的思路,继续探究扁平化设计的新形式,展现扁平化设计多样的美学特性,为其进步与发展贡献力量。

[参 考 文 献]

[1]陆原.浅谈界面设计中的扁平化现象[J].南京艺术学院学报,2014,(6):213-216.

[2]何玲慧.关于扁平化设计的美学思考[J].艺术科技,2015,(6).
[3]鲁道夫·阿恩海姆.艺术与视知觉[M].滕守尧,朱疆源,译.成都:四川人民出版社,2001:175.
[4]邵忠国,李慧君.快时尚品牌形象识别系统的扁平化设计研究[J].设计,2014,(2):132-133.
[5]王钊.基于包容性原则的医疗场所标识设计研究[J].艺术与设计,2020,(2):48-50.

[责任编辑:白彩霞]