

关于新时期高职院校教师职业生涯管理的思考

刘发生

[摘要]教师是高职院校长远发展的动力,关系到高级技能型人才培养的质量。因此,加强高职院校教师的职业生涯管理对促进高职院校的发展和实现教师个人目标都有积极意义。但目前高职院校的教师缺少有组织的职业生涯管理行为;工作压力大,职业倦怠现象突出;职业发展观念淡薄,出现职业“高原”现象。针对这些问题,学校应树立人力资源开发的理念,帮助员工实现职业目标;教师个人首先要充分地认识自我,对自己进行客观的评价,然后制定一个切实可行的职业发展规划。

[关键词]高职 教师 职业生涯 管理

[作者简介]刘发生(1981-),男,江西瑞金人,江西司法警官职业学院管理系,副教授,研究方向为高等职业教育管理。(江西 南昌 330013)

[基金项目]本文系2012年度江西高校教改项目“高职院校教师职业生涯发展的研究与应用”的研究成果之一。(项目编号:JXGJ-12-40)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2015)07-0045-02

随着我国高等教育的迅猛发展,高职院校已占我国高等教育的“半壁江山”。根据2013年的最新统计,我国高职(专科)院校(Higher Vocational Colleges)有1321所,教职工人数630044人,其中专任教师436561人^①。他们承担着为我国培养高素质劳动者和技术技能人才,促进全体劳动者可持续职业发展的艰巨任务。但近年来,高职院校教师流动性频繁的问题已经受到教育工作者和社会的广泛关注。因此,要加强高职院校教师职业生涯发展管理,提高教师的职业幸福感和成就感,建设一支稳定的教师队伍,保障高职院校人才培养质量。

一、高职院校教师职业生涯管理的作用

职业生涯是指一个人从首次参加工作开始,一生中所有的工作活动与工作经历按编年的顺序串接组成的过程。简单地说,就是一个人从工作开始到退休期间的一系列工作历程。美国著名职业学家唐纳德·萨伯(Donald Szabo)认为职业生涯包括探索(15~24岁)、建立(25~44岁)、维持(45~64岁)和衰退(65岁以上)4个阶段^②。高职院校教师的职业生涯管理应该包含两个方面的含义:一是从学校层面,对教师所从事的教学、科研、社会服务等工作进行的一系列计划、组织、领导和控制等管理活动,以实现学校培养人才的目标和个人发展的有机结合;二是从教师个人层面,利用学校的平台,不断提升教师自身素质,适应职业教育的发展要求,在实现学校培养高技能应用型人才目标的同时实现个人目标。因此,加强高职院校教师职业生涯管理对于调动教

师的积极性,稳定教师队伍具有重要意义。

1.有利于促进高职院校教师的全面发展,增加教师的满意感和忠诚度。随着经济社会的发展,管理已经由早期的经济管理、科学管理发展到今天的文化管理,员工不再是“经济人”,而是“社会人”“文化人”;管理不再是“以物为本”,而是“以人为本”;领导不再是“控制型”,而是“育才型”。高职院校教师职业生涯管理顺应社会的发展趋势,通过教师职业生涯管理,把学校的发展目标和教师的个人目标结合起来,依托学校实现个人的职业目标,从而增加教师满意感,最大限度地调动其积极性和创造性。

2.有利于塑造优秀的高职院校组织文化。组织文化是一个组织在长期发展过程中所积淀的行为方式、价值观念的总和。其核心是组织全体成员的共同价值观念。我们通过教师的职业生涯管理,就是要树立职业发展规划,实质上就是强调和肯定教师在学校发展中的重要性,人是组织发展中最活跃的因素,这是优秀组织文化的重要特征。

3.有利于促进高职院校的发展和人才培养水平的提高。高职院校的发展需要忠诚于学校的高素质教师。职业发展规划的核心是发展和进步,它鼓励学习、创新和竞争。在此氛围中,教师的素质得到提高,也保持了积极向上、开拓进取的精神,另一方面也造就了一大批勇于创新求变的人才。

二、高职院校教师职业生涯管理的现状

我们对江西司法警官职业学院、江西旅游商贸职业学院、江西经济管理职业学院、江西工业贸易职

业技术学院等10所高职院校300名教师就职业生涯管理进行了调查,发放自制调查问卷(高职院校教师职业生涯管理调查问卷)300份,回收问卷296份,有效问卷293份。通过对回收问卷进行统计分析,发现目前高职院校教师职业生涯管理存在以下问题:

1.缺少有组织的教师职业生涯管理行为。当前大部分高职院校都是由原来中等职业学校升格上来,有些是由成人学校转制过来的。高职院校的人事管理基本上还停留在传统的人事管理阶段,没有专门的教师职业生涯管理部门,调查的10所院校中只有2所学校的人事部门更名为人力资源部,7所学校的人事部门为(组织)人事处,1所学校为政治处,其职能一般为招聘、工资、考核、培训、职称、老干部工作等,无指导教师职业生涯发展职能。教师的成长也还是自然适应过程,虽然制定了五年的师资队伍规划建设规划,但没有具体的执行计划及进度安排,没有专门的职业生涯教育和职业生涯规划内容。调查中只有53.5%的教师认为在刚参加工作时老教师指导,65%的老师认为学校有必要指导教师的职业生涯发展。

2.教师工作压力大,职业倦怠现象突出。随着高职扩招,高职院校办学规模也不断扩大,学生人数日益增多,而由于编制有限无法增加教师,导致校内教师教学任务繁重。在调查中发现,周课时量在16节以上的教师占23.2%,周课时量在12~16节的占62.7%,周课时量在8~11节的占12.1%,周课时量在8节以下的才占2%。调查中问及目前高职院校教师可持续发展的主要障碍时,51.3%的人回答是“超负荷的教学压力”,而有23.6%的人回答是“沉重的家庭负担及劳务负担”;高职院校人才培养工作水平评估也给教师带来很大的压力,“双师”素质的要求,督导的听课,评估时给专家说课,教学质量评估,挂职锻炼,等等,使教师穷尽所有办法以满足评估的需要;随着生源质量的下降,学生文化基础薄弱,高职院校的学生高考成绩普遍在200~350分,民办院校的录取线甚至低至140分,这无疑给高职院校的教师带来巨大的挑战,当教学工作遇到挫折时总是抱怨学生素质差,丧失教师的职业成就感,甚至产生职业倦怠。

3.教师职业发展观念淡薄,出现职业“高原”现象。不管是在职业探索期还是职业成长期,大部分高职院校的教师未认识到职业生涯管理的重要性,而把上课作为自己谋生的一种手段。尽管在入职时对职业目标有积极进取的愿景,但未制定个人职业发展规划。有些人甚至由于硕士毕业后不好就业,普通本科院校一般要求要博士研究生,无奈只好进

了高职院校作为跳板,实则不想一直在高职院校工作。在调查中当问到作为高职院校教师,您在选择这个职业时初衷是什么时?认为“热爱教育事业”的仅占12.4%,认为“高校教师社会地位较高”的占24.5%,认为“高校教师收入与工作稳定”占31.8%,竟有27.6%的教师认为是“当初无奈的选择”。有些教师简单地认为,评上教授职称就是自己职业生涯的最高目标了。而事实上,在传统的人事管理中,高职院校一般实行评聘分开的政策,因为职位有限,有些教师即使评上职称但学校无法聘任,晋升空间有限打击了教师的积极性。相当一部分教师出现职业“高原”现象,当教学科研能力发展到一定阶段,职业价值观开始发生逆转,教学科研工作缺乏动力,注意力从工作转向学校组织的工资、福利、业余爱好等方面,较少关注自身的专业成长,导致专业能力退化,产生职业枯竭。

三、新时期加强高职院校教师职业生涯管理的思考

1.学校层面。(1)协调学校发展目标和个人目标。一要树立人力资源开发理念,把教师作为学校发展的关键要素;二要了解高职院校教师多样化的个人需求。学校要针对不同教师提出相应的激励机制以满足其需求。在制定发展目标时,应该包含教师的个人目标,还要通过各种有效的沟通,使教师了解学校的发展目标,让他们看到学校目标的实现能给自己带来的利益,把学校的目标和个人目标结合起来。(2)帮助教师实现职业发展目标。学校应该根据职业发展不同阶段的特点,为教师制定职业生涯规划,通过入职培训、导师制、在职培训学习、完善教师聘任制等方式,帮助教师实现个人目标。入校初期(24~30岁),教师职业生涯指导的主要内容是:帮助年轻教师尽快转变角色,适应高职院校教师生活,制定职业发展规划。首先要为新教师提供入职培训。学校要帮助新教师了解高职院校工作的特点、环境和工作,介绍本校基本情况、专业技术职称职业通道和相关的任职资格标准。学校要帮助新教师制定自己的职业发展规划,为他们建立职业生涯发展档案。其次,选派富有经验的教师作为导师,发挥传、帮、带的作用,在教学、科研等各方面为新教师提供指导。让新教师提高教学技能,尽快走上讲台。此外,学校还应该在生活上多关心新教师。入校中期(30~40岁),对教师职业生涯指导的主要任务是:帮助教师突破现状,尽快走出职业发展的“高原”状态,逐步走向职业发展的另一个高点,即逐渐向专家型教师转变。学校应该制定激励政策,鼓励教师参加各种学习培训,完善学术休假制度、晋升制度、

高职院校教师发展活动现状分析

韩冰 吕玫

[摘要]高职院校在师资队伍建设方面存在与本科院校“同质化”倾向,教师发展活动缺乏系统性,发展活动不能满足不同专业发展阶段教师的要求等问题。针对以上问题,高职院校应成立专门的校内教师专业发展机构,并根据教师专业发展相关理论,系统设计教师专业发展活动并完善教师评价和教师发展工作评价。

[关键词]高职院校 教师发展 现状 建议

[作者简介]韩冰(1971-),女,山东济南人,无锡职业技术学院科技处副处长,研究员,研究方向为高等教育管理;吕玫(1968-),女,浙江缙云人,无锡职业技术学院汽车系副主任,副教授,研究方向为电子工程技术。(江苏 无锡 214121)

[基金项目]本文系2013年江苏省高校教改立项课题“借鉴SGAVE项目教育理念探索技术技能卓越人才培养模式”的阶段性研究成果。(项目编号:2013JSJG009,项目主持人:冯渊)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2015)07-0047-03

制约高等教育质量最为关键的因素之一就是大学教师的发展,这已经成为全世界的共识^①。2012年,我国高职高专院校招生314.8万人,占当年整个高等教育招生规模的47%,毕业生320.9万人,占当

年整个高等教育毕业生规模的51%。在我国高职教育规模急剧扩张的过程中,高职高专院校专任教师数从2003年的196872人增长到2012年的423381人,增长幅度达到115%,同期,普通本科院校专任教

短期学习进修制度、在职攻读学位制度,挖掘教师的潜力。入校晚期(40~60岁),这个阶段的主要任务是:稳定教师的各种能力,指导年轻教师的成长,准备退休生活。此时,高职院校教师的各种能力已达到一个比较稳定的水平。教师在做好自己的教学科研工作的同时,应该利用自己的影响力,通过组建教学团队,制作精品课程、课题的研究等方式带动和指导年轻教师的成长。临近退休时,对于一些精力充沛、身体健康的教师,学校可以返聘,继续发挥余热为学校服务,其他教师则引导他们过好退休生活。

2.个人层面。(1)认识自我。在制定职业生涯规划之前应该对自己进行客观准确的评价,可以应用SWOT(Strengths Weakness Opportunity Threats)分析法,明确自己的优势(Strengths)和劣势(Weakness),将来可能面临的机会(Opportunity)及威胁(Threats),从而确定今后努力的方向。运用标准化的纸笔测验(职业测验)测定自己职业性向、职业锚以及个人能力,对自己有一个全面的自我认识和评价。(2)制定个人职业发展规划。个人的职业目标应结合学校发展,并同自己的能力、个人特质及工作适应性相符。个人目标可分为长期目标、中期目标、短期目标,把目标分解成有操作性的基本措施,落实到

个人的行动上。对职业发展规划的实施情况进行评估,根据学校的发展变化不断地修正规划。

总之,在高职院校教师职业生涯管理过程中,应充分发挥学校和教师个人的积极作用,树立以教师为中心的价值理念,建立符合职业教育发展规律的高职院校教师职业生涯管理体系,完善科学的教师绩效评价体系,有效地调动教师的积极性,提高办学质量。

[注释]

①教育部网站.2013年各级各类学校校数、教职工、专任教师情况[DB/OL].<http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s8493/201412/181591.html>,2014-12-15.

②颜爱明,方勤敏.人力资源管理[M].北京:北京大学出版社,2011:341.

[参考文献]

- [1]张翠英.高职院校青年教师职业发展规划探讨[J].卫生职业教育,2010(7).
- [2]范国勋.高职院校教师职业生涯管理问题及对策[J].江南论坛,2010(3).
- [3]赵其坤.生涯设计是教师专业发展的现实选择[J].现代教学,2012(4).