

高校教师职业生涯管理模式探究

黄 恺

南昌理工学院, 中国·江西 南昌 330044

【摘 要】教师能够为高校的健康、长远发展提供驱动力,能够在一定程度上决定人才培养水平。因此,必须要重视高校教师职业生涯管理,构建完善的管理模式,这对于高校的进一步发展和实现教师发展目标有着非常关键的作用。但是,从现实情况分析发现,高校教师并不是非常关注职业生涯管理,还存在着诸多方面的不足。本篇文章从入职前期、中期、成熟阶段以及后期阶段探究了对于高校教师进行职业生涯管理措施,希望能够为相关工作的开展提供支持。

【关键词】高职教师; 职业生涯管理; 模式; 探究

Research on the Career Management Mode of College Teachers

Huang Kai

Nanchang Institute of Technology, Nanchang, Jiangxi, China 330044

[Abstract] Teachers can provide driving force for the healthy and long-term development of colleges and universities, and can determine the level of talent training to a certain extent. Therefore, we must pay attention to the career management of teachers in colleges and universities, and build a sound management model, which plays a key role in the further development of colleges and universities and the realization of teachers' development goals. However, from the analysis of the actual situation, it is found that college teachers do not pay much attention to career management, and there are still many deficiencies. This article explores the career management measures for college teachers from the early, middle, mature and later stages of entry, hoping to provide support for the development of related work.

[Key words] higher vocational teachers; career management; mode; exploration

随着高校改革的进一步开展,社会和高校对于教师有了新的标准,教师职业生涯管理的作用越发突出。高校教师开展职业生涯管理,需要考虑到不同教学阶段的特征,对于较为常见的教学问题进行改善,在推动教师职业化发展的同时,提高教学质量,达成教师和学校双赢目标。

1 高校教师职业生涯管理作用

职业生涯是指从首次进行工作之后,将一生中所有工作活动和工作经历根据年份进行连接的过程。也可以理解为一个人从工作到退休这一漫长阶段的工作情况。高校教师职业生涯规划应该包含以下两点内容:一,从学校的角度来进行分析,应该科学合理的规划教师所开展的教研、社会服务等工作,从而加强学校人才培养和个人发展之间的联系。二,从教师的角度来进行分析,应该借助于学校这一平台,增强教师各方面能力,确保其能够适应教育需要,在达成高校人才培养目标的同时落实个人目标。因此,必须要加大力度开展高校教师职业生涯管理,构建整体实力较强的教师团队^[1]。

1.1 可以增强教师整体实力

随着经济水平的提高,管理已经从经济管理、科学管理,转变为文化管理。在开展管理时必须对于员工予以充分关注,坚持以人为本。高校教师在开展职业生涯管理时需要考虑社会发展情况,借助于教师职业生涯管理,加强学校发展目标和教师个人目标之间的联系,通过学校发展目标达成个人职业目标,从而使教师更加认可高校,尽可能的提高教师的主动性和创造性。

1.2 能够营造出适宜的组织文化

组织文化是指一个组织在漫长发展过程中所形成的行为习惯、价值观念的汇总。其重点在于组织成员要具有相同的价值观念。开展教师职业生涯管理,能够帮助教师树立职业发展观。这从本质上来说,是对于教师重要性的肯定,指出了教师在发展过程中的关键作用。人作为组织中的重要组成,在组织文化中有着非常关键的作用,开展教师职业生涯管理,能够

较为有效的打造出适宜的组织文化。

1.3 能够增强高校人才培养质量

高校的发展需要有整体实力较高的人才作为支持。发展和进步是职业发展的核心,其能够使学生主动参与到学习之中,进行创新活动,获得竞争优势。在这一背景下,教师的素养得到提高,也能够坚持开阔进取、积极奋进的思维,培养出较多具有创新能力的人才^[2]。

2 高校教师职业生涯管理现状

从当前情况分析发现,虽然高校教师职业生涯管理工作受到了有关人员的关注,并且部分高校在进行落实的过程中取得了一些成绩。但是,仍有部分高校并没有认识到教师职业生涯管理的重要性,在进行工作时存在诸多方面的问题,难以展现出教师职业生涯管理的效果,需要相关人员加大力度分析高校教师职业生涯管理,明确导致问题出现的原因。

2.1 并未有组织的开展职业生涯管理

目前,大部分高校在发展的过程中仍然将传统的人事管理模式作为进行人事管理的主要手段,并不是非常重视职业生涯管理工作的开展。虽然制定了相关规划,但是并没有完善的监督机制了解其落实情况,这就导致教师职业生涯管理效果并不理想,和预期存在较大差异。

2.2 教师任务量增加

随着我国教育行业的进一步发展,高校扩招情况越发普遍,学生的数量不断增加,而由于编制等原因,无法增加教师的数量,这就导致教师在教学过程中压力较大。根据相关资料调查分析发现,大部分教师的教学任务比较紧,并没有自己的时间进行专业发展。并且,由于大学生受到外界因素的影响,教学质量出现了一定程度影响,这很可能会使教师产生挫败感,并不认可自身的工作,严重时甚至会对于自身工作产生反感等情绪,不愿意再从事教师相关工作^[3]。

2.3 并不具备职业发展观念

从当前情况分析发现,无论是在对于职业进行摸索阶段还

是职业发展阶段,部分教师并未意识到职业生涯管理对于自身非常的关键作用,将上课作为了一种获取经济收益的方式。虽然在入职前期对于职业充满积极、乐观的态度,但是并没有制定适宜的个人发展方案。这就导致其在进行工作时很可能会对于科研工作较为敷衍,更加重视学校所发放的薪资报酬,并不重视自身的发展,专业水平下降。

3 开展入职前期职业生涯管理

教师入职前期主要是指教师刚踏入高校开展教学工作。在这一时期的教师都比较年轻,通常年龄在30岁以下。工作的积极性比较高,具有创造观念。在这一阶段开展职业生涯管理,最为关键的是使教师具备工作观念,能够独立的完成教学任务。

3.1 组织教师进行培训

教师在刚进入岗位开展工作时,对于高校的管理制度、自身进一步发展情况以及教学活动缺乏认识。因此,高校应该加大力度对于新入职教师进行岗前培训。科学的设置岗前培训课程,使新教师了解到教育学、教育心理学、教学方法等理论相关知识,具有足够的能力开展教学,为后续完成教学任务提供较为有利条件作为支持。在这个过程中,还需要告知新教师本校的发展背景和学校实际情况,使其了解到不同管理制度和管理手段,对于高校产生认同感,愿意在高校中开展工作。

3.2 进行一对一扶持

选择具有充足教学经验的教师对于新教师进行一对一扶持,及时的回答其在工作、学习和生活过程中出现的诸多问题。指导教师的三观以及工作的态度和行为、业务水平等,会对于新教师产生较为直观的影响,严重时甚至会使新教师的工作习惯出现变化。无论是任何时期,新教师的工作行为和生活方式,都存在一些指导教师的影子。高校需要在教师入职前期,考虑到教学需要、学校教师培养方案等多个方面内容,委派专业的指导教师为新教师提供进行学习的机会。专业程度较高、教学经验丰富的骨干教师,可以帮助新教师更新教学观念,明确相关工作标准,为新教师后续的职业生涯发展提供支持。

3.3 考核新教师

新教师在入职前只学习过基础性的理论知识,缺少进行实践的机会,实践经验比较少。在这一情况下,高校需要组织教师去开展教学实践,从而分析出新教师的教学水平。指导教师和新教师应该互相配合,考虑到现实情况以及教学需要制定出适宜的教学方案。细致的分析新教师的习惯、喜好以及语言表达能力等特点,做好重难点分配、教学要求、教学思想、课后作业布置等设计,从而确保所设计出现的教学规划不但能够为新教师的发展提供支持,还能够达成教学目标。在新教师教学的过程中,指导教师需要旁听,了解到新教师授课时较为常见的问题,并帮助其进行改正。在这个过程中,指导教师还可以和学生进行沟通,了解到学生对于新教师教学的看法,并及时告知给新教师,使新教师的教学更加高效开展。从某种角度来说,新教师所开展的第一节课,代表着其正式踏上了教师这一岗位,对于教师后续的独立授课意义重大。并且,借助于教师的第一堂课,可以系统的评估新教师工作情况以及后续发展方向,为其提供适宜的职业生涯规划。

4 开展中期职业生涯管理

开展中期职业生涯管理主要是针对开展高校教育10年以上的教师。这一部分教师的年龄一般在30到50岁左右,具有较为旺盛的精力和丰富的教学阶段。这一阶段的教师可以借助于自我审视和评价等方式,对于自我的职业发展规划形成正确认识。高校在开展职业生涯管理中最主要的目标是要为教师提供发展的机会,增强教师的薪资报酬,使教师获得更好的发展。

4.1 对于薪酬制度与激励机制进行完善

计划经济背景下,并没有将教师的教学质量和薪资报酬制度相联系,这从可持续的角度来说,并不利于高校的健康发展。教育主管部门可以打造从多个角度出发的薪酬激励机制。将教师的薪资报酬划分为基本薪资、年终奖和提成三个模块。

这一弹性薪资制度,能够达成多劳多得要求,提高教师工作热情。高校还需要从思想道德修养、工作能力、绩效考核效果、对于工作的态度等多个角度出发对于教师进行评估。并将评估结果作为发放年终奖、晋升以及辞退教师的重要依据。对于高校表彰制度进行落实,能够使教师具有荣誉感,为教师提供更多发展的机会,推动高校教学水平的提高。

4.2 对于晋升机制进行创新

在教师入职中期的教师精力充沛、教学经验丰富,具有自我发展、自我提升观念。并且,其也认识到随着年龄的增加,职业发展机遇不断减少,职业危机感比较强。在这一情况下,高校对其开展职业生涯管理有着非常关键的作用。这要求高校对于教师晋升机制作出调整,为教师提供适宜的发展途径,使教师在了解自身发展需求之后,明确进一步发展方向,帮助教师找到发展目标,从而制定出更加适宜的职业发展规划。

4.3 加大力度开展目标教育

借助于不同的教育目标,能够使教师的思想和行为一致,达成崇高的理想。对于高校所制定的教学任务进行分解,可以使教师在有压力的条件下开展工作,对于工作更加认真负责,为教师提供自我发展的平台,充分挖掘出教师的潜能,使教师的综合素养得到提高,展现出应有价值。在这个过程中,应该鼓励教师制定和高校发展目标趋于一致的个人目标,使高校教师对于高校产生认同感,从而为高校和教师的共同发展提供支持。

5 进程成熟期职业生涯管理

在这一阶段,教师已经有了较为明确的发展方向,可以为获得较好职业成果提供依据。如果教师想要进行科研,就需要将科研作为重点。如果教师想要进行教学,就需要加大力度研究教学方式,提高自身教学素养。如果教师想要进行管理,就应该在管理阶段贡献自己的力量。需要注意的是,这一阶段是教师职业生涯的承上启下,教师应该认识到自己的优势,并有针对性的改进教学过程中存在的不足,展现出自身最大化力量。

6 进行后期职业生涯管理

在教师职业生涯后期这一阶段,教师即将退休。这一阶段的教师具有充足的教学经验,可以找出较为适宜的教学手段。在这一背景下,教师并不是非常关注自身的职业生涯规划,在进行工作时主要将稳定作为关键。高校在开展职业生涯规划时需要充分展现出这部分教师的价值,提高教师的薪资待遇。并通过要求这些教师成为教学督导、专业顾问等方式,提高对于新生力量教师的培训效果,从而达成教学衔接目标。需要注意的是,由于这一部分教师即将退休,高校需要考虑到其经济收入和心理情况等,增强教师对于高校的认同感,确保教师退休后的生活能够有所保障。如果部分退休教师仍有足够的精力开展后续教学,高校可以对于教师进行返聘,使其在工作中展现出自身价值。对于已经退休的教师,高校可以开展多种不同类型的精神文化活动,使其退休生活更加丰富,获得幸福,最终形成教师为学校提供服务,学校关心爱护教师的和谐生态环境。

7 总结

高校教师在开展职业生涯管理时,需要展现出教师和学校积极性,树立以教师为核心的价值观念,将职业教育发展规律作为基础,构建完善的高校教师职业生涯管理模式,科学合理的对于教师进行评估,提高教师工作热情,使办学更加优质、高效开展。

参考文献:

- [1] 李桐安. 新时代、新形势下高校班主任思想政治教育工作提升探究[J]. 创新创业理论研究与实践, 2022, 5 (02).
- [2] 李南. 新时代高校辅导员职业人格塑造研究[D]. 贵州师范大学, 2021.
- [3] 沈越. 新时代高校辅导员管理工作方法浅析[J]. 国际公关, 2021 (11).