

DOI: 10.16661/j.cnki.1672-3791.2202-5042-9864

# 湖南武陵山片区职业院校教师职业获得感现状 及其提升路径

卢威 陈娜 王波

(张家界航空工业职业技术学院 湖南张家界 427000)

**摘要:** 职业“获得”主要包括客观的物质获得、岗位成就以及社会认可等主观感受。教师职业获得感是对所从事的教师职业而产生的物质和精神双重层面的主观心理体验。该文通过编制“职业教育教师职业获得感”调查问卷,对湖南武陵山片区职业院校教师职业获得感进行综合评价,研究了其教师职业获得感现状及其影响因素。研究表明:(1)付出与回报不对等,职业院校教师物质获得感不高;(2)职业发展机会有限,教师归属感偏低;(3)社会认可度不高,教师精神获得感不足。因此,该文对湖南武陵山片区职业院校教师职业获得感提升路径进行了探析。

**关键词:** 武陵山片区 职业教育 职业院校教师 获得感

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1672-3791(2022)09(a)-0234-06

## Current Situation and Promotion Path of Teachers' Sense of Acquisition in Vocational Colleges in Wuling Mountain Area of Hunan Province

LU Wei CHEN Na WANG Bo

(Zhangjiajie Institute of Aeronautical Engineering, Zhangjiajie, Hunan Province, 427000 China)

**Abstract:** Occupational "acquisition" mainly includes objective material acquisition, job achievement, social recognition and other subjective feelings. The sense of occupational acquisition of teachers is a subjective psychological experience in both material and spiritual aspects arising from the teaching profession. Through the preparation of the "vocational education teacher's sense of occupational acquisition" questionnaire, this paper comprehensively evaluates the teachers' sense of occupational acquisition of vocational colleges in Wuling Mountain Area, Hunan Province, and studies the current situation of teachers' sense of occupational acquisition and its influencing factors. The results show that: (1) Pay and return are not equal, vocational college teachers' sense of material acquisition is not high; (2) Limited opportunities for career development, teachers' sense of belonging is low; (3) Social recognition is not high, and teachers' sense of spiritual acquisition is insufficient. Therefore, this paper analyzes the ways to improve teachers' sense of occupational acquisition in vocational colleges in Wuling Mountain Area, Hunan Province.

**Key Words:** Wuling Mountain Area; Vocational education; Vocational college teachers; Sense of acquisition

教师的“获得感”是指教师在从事教师职业过程中获得的物质和精神满足感以及教师在职业认同中获得归属感的总体感知和主观体验<sup>[1]</sup>,涉及物质需求满足

感、岗位成就感和社会尊重感这3个方面的主观心理体验。其中,前者属于物质获得感,后两者则属于精神获得感<sup>[2]</sup>。实实在在的“获得感”不仅能增加职业教育

基金项目: 2020年度湖南省教育科学“十三五”规划课题《新时代少数民族地区职业教育教师获得感提升路径研究》(项目编号:XJK20BZY031)阶段性成果。

作者简介: 卢威(1980—),男,硕士,副教授,研究方向为职业技术教育改革。

表1 基本情况统计(n=189)

| 项目         | 选项                   | 人数  | 比例     |
|------------|----------------------|-----|--------|
| 性别         | 男                    | 107 | 56.61% |
|            | 女                    | 82  | 43.39% |
| 婚姻状况       | 已婚未育                 | 22  | 11.64% |
|            | 已婚已育                 | 98  | 51.85% |
|            | 交往中                  | 29  | 15.34% |
|            | 单身                   | 40  | 21.16% |
|            | 00后                  | 1   | 0.53%  |
| 年龄         | 90后                  | 90  | 47.62% |
|            | 80后                  | 72  | 38.10% |
|            | 70后                  | 26  | 13.76% |
|            | 1年以下                 | 35  | 18.52% |
| 工作年限       | 1~5年                 | 68  | 35.98% |
|            | 6~10年                | 30  | 15.87% |
|            | 11~15年               | 28  | 14.81% |
|            | 16年及以上               | 28  | 14.81% |
|            | 专科                   | 82  | 43.39% |
| 学历         | 本科                   | 24  | 12.70% |
|            | 硕士研究生                | 73  | 38.62% |
|            | 博士研究生及以上             | 1   | 0.53%  |
|            | 初级或未定级               | 96  | 50.79% |
| 职称         | 中级(讲师、助理研究员等)        | 64  | 33.86% |
|            | 副高级(副教授、副研究员等)       | 27  | 14.29% |
|            | 正高(教授、研究员等)          | 2   | 1.06%  |
|            | 中层及以上管理人员            | 15  | 7.94%  |
|            | 专任教师                 | 124 | 65.61% |
| 工作岗位       | 普通行政人员               | 27  | 14.29% |
|            | 其他专技或教辅人员(辅导员、学生干事等) | 23  | 12.17% |
|            | 3 000~5 000          | 40  | 21.16% |
|            | >5 000~7 000         | 71  | 37.57% |
|            | >7 000~10 000        | 62  | 32.80% |
| 工资待遇/(元/月) | >10 000              | 16  | 8.47%  |
|            | 热爱教师职业               | 120 | 63.49% |
|            | 工作较稳定                | 125 | 66.14% |
|            | 有较多假期                | 98  | 51.85% |
| 选择教师职业的原因  | 能从中获得成就感             | 75  | 39.68% |
|            | 其他                   | 32  | 16.93% |

教师岗位的吸引力,能提升职业教育教师的职业认同感,而且对整个职业教育师资队伍的健康发展有积极的促进作用。湖南武陵山片区,跨省交界面大,少数民族聚集多,职业教育的发展对于巩固当地脱贫攻坚成果,促进当地民族间团结和社会和谐稳定起着

非常重要的作用。近年来,国家高度重视发展职业教育,随着与之相关的系列政策陆续出台,当地的职业教育也取得了长足的进步,但在湖南全省来说仍然处于落后水平,同时也面临着诸多发展困境。笔者以湖南武陵山片区张家界市职业教育教师作为调研对象进行

了深入调研。

## 1 湖南武陵山片区职业院校教师获得感的基本现状

### 1.1 研究区概况

调研区选择湖南武陵山片区张家界市。张家界市目前现有省属高等职业技术学院1所,市属公办技工学校2所,市属中等职业学校8所,其中公办5所(包含张家界航空工业职业技术学院五年制大专部和慈利县教师进修学校中职部),民办3所。张家界目前从事职业教育的教职工总数为1312人(高职434人,中职878人),其中专任教师共946人(高职322人,中职624人)。该文以该地区职业院校教师为研究对象,通过问卷调查和个体访谈的方式对该地区近220名职业院校教师的获得感现状进行深入调研。该次调查内容主要有:调查对象的基本情况、职业情况和调查对象的获得感影响因素方面等,该次调查共发放问卷220份,回收有效问卷189份。基本情况具体见表1。

#### 1.1.1 性别、年龄和工作年限

由性别看,男性教师占比为56.61%,女性教师占比为43.39%;从年龄结构来看,90后占比47.62%,80后占比38.10%,70后占比13.76%,00后占比0.53%;从婚姻状况来看,已婚比例为63.49%,单身占比为21.16%;从工作年限来看,工作时间是1~5年的占比最高为35.98%,工作时间1年以下的占比为18.52%,工作时间6~10年的占比为15.87%,11~15年和16年以上的占比均为14.81%。由此可见,近年来随着职业教育的迅速发展,各职业院校引进了较多的新教师和年轻教师,80后和90后已成为职业教育的中坚力量,占比达到85.72%,有利于促进新教学手段与新技术的融合。但由于54.5%的教师从教年限不足5年,导致新教师普遍存在教学能力不足和工作经验欠缺的问题。此外,男女教师比例适中,已婚比例较高,教师队伍较稳定,利于教学工作的持续开展。

#### 1.1.2 学历程度和职称情况

从学历程度来看,主要学历为本科学士,占比43.39%,其次是硕士研究生占比为38.62%;从职称来看,初级职称占比为50.79%,中级职称占比为33.86%,副高级职称占比为14.29%,正高级职称占比为1.06%;由此可知,由于受地理位置、经济水平和相关政策等因素影响,湖南武陵山片区各职业院校对高学历和高级职称人才的吸引力不够,有近一半职业教育教师为本科学历,仅有15.35%的教师具备高级以上职称,中级以下职称的教师占到了一半,整体职称水平较低,与湖南长株潭地区相比仍存在较大差距。从选择教师职业的原因分析,因为热爱而选择教师职业的占63.49%,

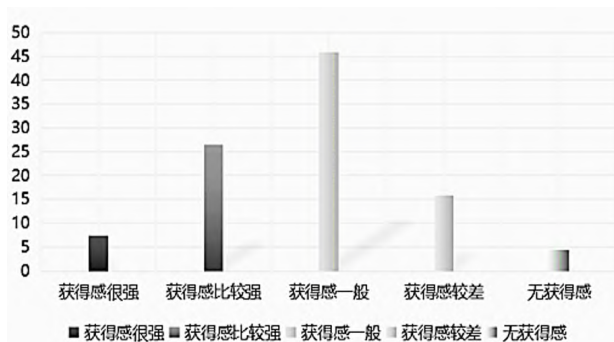


图1 职业院校教师职业获得感指数(单位:%)

看中工作较稳定的占66.14%,看中有较多假期的占51.85%。由此可知,多数人选择教师职业的初衷主要还是出于对国家教育事业的热爱向往以及教师职业的稳定性考虑。

### 1.2 结果与分析

#### 1.2.1 职业教育教师获得感总体满意度现状

189名职业院校教师整体职业获得感指数百分比如图1所示。

其中,表示获得感很强的占7.32%,觉得获得感比较强的占26.53%,获得感一般的占45.85%,获得感较差的占15.88%,感觉无任何获得感的占4.42%。由此可见,湖南武陵山片区职业院校教师的职业获得感总体满意度不高,获得感很强和比较强的教师略多于获得感较差和无任何获得感的教师,占接受调查总人数的1/3,接近一半的教师表示其职业获得感一般,从调查问卷反馈的整体情况来看,大多数教师都认为从事职业教育教学工作并不是一项轻松的工作,职业院校教师职业获得感的状况不容乐观。

#### 1.2.2 不同性别和年龄之间的职业幸福感比较

通过图2和图3的对比可知,男性教师的职业获得感普遍低于女性教师。在不同年龄段的比较中,50岁以上的教师获得感最强,其次为31~40岁和41~50岁年龄段的教师,20~30岁年龄段的教师职业获得感最差,其中感觉获得感较强的只有35%,究其原因,可能由于这部分教师群体多为刚工作不久的青年教师,还处于职业适应期,教师岗位胜任力还有待提升,工作、生活和感情压力较大。因而出现这种情况。

#### 1.2.3 从教年限和薪资待遇之间的职业获得感比较

由图4可知,从教年限达20年及以上的教师群体职业获得感最低,其次是1~5年的教师,他们大多为刚工作不久的青年教师,教龄为6~10年的教师能够体会到职业幸福获得感,教龄在11~20年的教师职业获得感最强。从图5可以明显地看出,薪资待遇是影响教师职业获得感的重要因素之一,两者呈正比例增长关

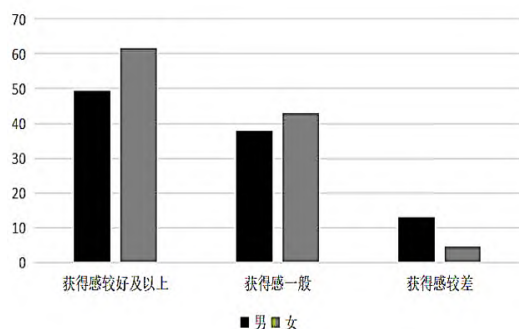


图2 不同性别之间职业获得感比较(单位:%)

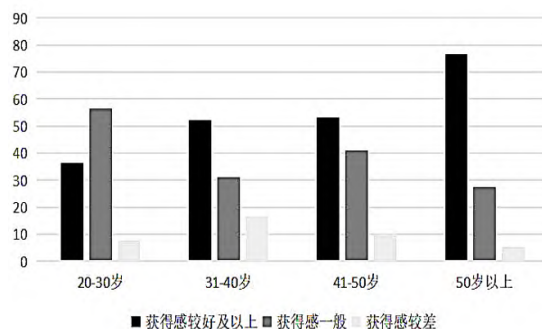


图3 不同年龄段之间职业获得感比较(单位:%)

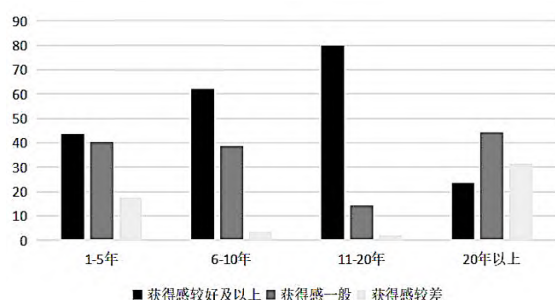


图4 不同从教年限之间职业获得感比较(单位:%)

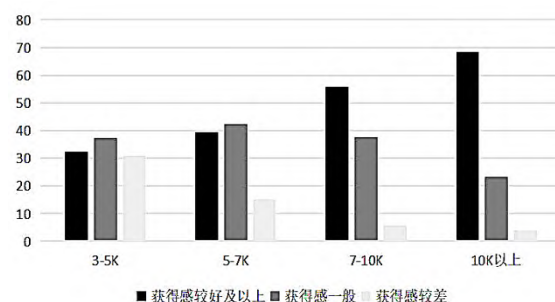


图5 不同薪资待遇之间职业获得感比较(单位:%)

系。因此,在强调教师的职业道德与奉献精神方面的同时,也不能忽视其薪资待遇水平。

## 2 影响湖南武陵山片区职业院校教师获得感的主要因素

### 2.1 付出与回报不对等,教师物质获得感不高

从物质获得感的角度出发,对于少数民族地区职业教育教师来说,其主要关注点体现在工作付出和薪酬待遇方面。前文论述,有超过60%的教师认为工作量较大,少数教师认为难以承受;超过60%的教师认为劳动付出与收入同其他行业相比,存在不满意或被动勉强接受,尤其有接近90%的教师表示希望提高教师待遇,其次是学校管理水平和发展机会均等方面。由此反映出,由于受限于区域经济发展水平偏低的影响,武陵山区域内各地区职业教育的发展水平低于湖南长株潭地区,对职业教育资源的配置和投入存在差距,教师薪资待遇也低于省内其他地区。从调研中得知,张家界市,中、高职正式编制教职工人年收入平均约为8万~11万元,兼职教师年收入平均约为5万~7万元,课时费仅28~38元/课时,这相当于长株潭地区同等规模职业院校2015年左右的收入水平,但工作强度与标准并没降低,工作量也并没有比其他院校教师少,因此导致多数教师心理存在较大落差。近年来,各校还存在不同程度的师资流失现象,许多教师在对比后心理产生不平衡,跳槽到经济发达地区或通过学历提升后进入本科院校,即便学校主动提出为其保留编制也不

愿意再回到原单位工作;此外公开招聘中有很多岗位长期无人问津,每年也只能勉强完成70%~80%的岗位招聘计划,很多岗位开考比例都很难达到,与长株潭地区院校招聘一个普通辅导员岗位动辄就有几百人报名的情况相差甚远,有些即便是成功招聘了的岗位,新招聘进来的老师也很难留得住,工作不踏实、不安心。以上这些情况也从一个侧面反映出武陵山片区的职业教师们普遍感到工作量较大,付出与回报不对等,岗位吸引力不够,物质获得感偏低。

### 2.2 职业发展机会有限,教师归属感偏低

自我实现的需要是指人们通过自己的付出达到目标,感受到生活的意义。这里主要表现在教师培训、职称晋升、岗位提拔等职业发展机会上,同时也表现在竞赛获奖、评优评先等荣誉制度的精神获得上。通过调查,当前武陵山地区职业院校专任教师中超过一半为初级或未评级职称,占比为50.79%,中级职称称为33.86%,高级及以上职称仅为14.29%。进一步分析不同身份教师的未评职称情况,这部分教师主要以刚参加工作不久的青年教师为主,从教时间较短,有些甚至还未取得教师资格证,边上岗边参加考取教师资格证的培训。一方面,由于近年来职业教育发展迅速,招生规模逐年扩大,教师数量严重不足而大量扩招,导致教师结构不合理,人才断层的情况发生;另一方面,当地师资队伍建设质量不高,通过进一步调查发现,当地职业教育“双师型”教师整体占比仅为36.3%,低于国家《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实

施方案》提出的:“到2022年,职业院校‘双师型’教师占专业课教师的比例要超过一半……”的基本要求<sup>[3-4]</sup>。因此,职业教育仍是薄弱环节,基础能力薄弱,发展缓慢,投入少且各地区发展不平衡,办学机制与人才培养的规模、结构、质量尚不能适应当地经济、社会高质量发展的需要。从学校角度来看,通过分析调研数据显示,对学校目前管理制度感到满意的只有14.81%,比较满意的占49.74%,不太满意的占28.04%,不满意的有7.41%,由此可知有超过35%的人对于学校目前管理制度不太满意或不满意,因此学校管理制度也是影响教师归属感的重要因素之一。

### 2.3 社会认可度不高,教师精神获得感不足

目前,在职业教育改革中,市场机制的引入较为明显,但学校市场化运作的社会条件较差,政策支持不足。一些地区尽管将普通高中和职业高中的发展视为同等重要的工作,但在实际执行中,差距表现十分明显。由于职业教育的社会认可度不高,导致职业教育教师获得的社会认同水平较低。尊重的需要,表现为内部的自尊和外部他人的尊重。教师具有为人师表的自我认知,他们的尊重需要不仅包含了教师希望实现自我价值方面,而且还包含了别人对于他的认可还有尊重。结合调查结果分析,有4.23%的人认为教师处于上层社会地位,有22.22%的人认为教师处于中上层社会地位,有52.38%的人认为教师处于中层社会地位,有14.81%的人认为教师处于中下层社会地位,有6.35%的人认为教师处于下层社会地位,由此可知,超过一半的人认为教师的社会地位处于中层,中下层及下层的有21.16%。“十四五”规划和2035年远景目标纲要提出:“坚持把发展经济着力点放在实体经济上,加快推进制造强国、质量强国建设,促进先进制造业和现代服务业深度融合。”因此,加快发展现代职业教育是培养高素质技术技能人才最高效、最基础的途径,也是建设教育强国的必然要求。而社会大众对于职业教育的看法有些仍停留在“不入流”“低素质”的层面,这与国家近年来大力倡导的大力发展职业教育,将职业教育办成一种类型教育的初衷还未能完全匹配,这对于教师获得感也产生了一定的负面影响<sup>[5]</sup>。

## 3 湖南武陵山片区职业院校教师获得感提升的主要路径

### 3.1 提高工资福利待遇,提升教师物质获得感

物质需要是教师最基本的需要,要想让教师能够安心任教,就应该满足教师的物质需要,满足教师的生活需求,提高教师的薪资水平,让教师的物质获得感得到提升。首先,少数民族地区职业教育教师面临着交通不便的现实状况,应当为其提供相应的交通补助。

其次,满足不同少数民族地区职业教育教师的不同需求。每位教师面临的问题是不一样的,所看重的东西也不一样。有些教师更看重自身的发展,有些教师更看重薪资待遇,还有些教师则更注重未来子女的教育问题等<sup>[6]</sup>,因此要重视每位教师的不同需求。同时,还要关注到少数民族地区职业教育教师的一些其他实际问题,如家庭困难教师的帮扶问题、患重大疾病教师的救助问题等,根据他们的实际情况有针对性地制定一些能尽量满足他们生存与发展需要的各种优惠政策等,这能够让少数民族地区职业教育教师扎根当地、安心从教。总之,实行特殊津贴制度,关注偏远地区和小规模学校教师的生活和工作条件,切实提高教师的薪资待遇,提升教师的物质获得感。

### 3.2 畅通职业发展渠道,提高教师精神获得感

近年来,国家陆续出台的职业教育相关政策已经明确指出要大力发展职业教育,加大财政对职业教育的投入。关于少数民族地区职业院校的软硬件建设方面,国家财政可以职业教育专项经费的形式进行下拨,专款专用,用以帮助其提高自主发展的条件和能力。尤其是要健全教师培训体系,让教师真正学到专业知识,拓展专业能力,而不是流于形式。另外,教师成长发展不仅是职业提升,还包括职称晋升,这也是教师获得成就感的重要来源。教师职称评聘必须建立并严格遵守相应的规章制度,使整个评审过程公平、公正、公开。构建以提升教师专业获得感为目标的评价与激励机制,将自身的获得与发展同保证教育教学质量紧密结合,更好地为提升教师专业获得感、促进教师专业发展和提高学生综合素质而服务<sup>[7]</sup>。在此基础上,学校应建立发展型教师评价激励机制,以适应提高教师专业获得感的需要,促进少数民族地区职业教育教师专业发展,提高教师的精神获得感。

### 3.3 完善梯级荣誉制度,增强教师职业认同感

2018年9月,习近平总书记在全国教育大会上提出:“全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚,努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位。”在全社会形成尊师重教的良好风尚,给教师更多获得感、幸福感与荣誉感,因此很有必要设立教师荣誉制度<sup>[8]</sup>。一是向全社会传递尊师重教的信号。这将有利于增强职业院校教师职业的使命感和认同感,激励他们坚定信念,勇做知识的传播者、教育的坚守者,感受到教师职业应有之荣光<sup>[9]</sup>。二是强化教师的权利待遇保障。建立教师荣誉表彰制度,其目的是提高教师的职业荣誉感和社会地位,提高教师职业的吸引力,激励教师在岗位上积极作为,努力贡献。但从根本上说,要提高教师职业荣誉感和认同感,要提高教师的待遇和社会地位,同时社会

公众应转变观念,用理性的眼光来看待职业院校教师这一职业,建立有效开展工作的社会支持体系,营造良好的社会氛围<sup>[10]</sup>。

#### 4 结语

湖南武陵山片区属于典型的“老、少、边、穷”地区,进入新时代以来,虽然职业教育有了显著发展,但是依然是职业教育发展的薄弱地区,职业教师获得感现状亟待关注,如何提高职业院校教师获得感,促进其职业过程中的积极心理体验构建,不仅是关注职业院校教师队伍身心需求、促进教师专业成长的动力,也是提高职业院校教师的岗位吸引力、提升职业院校教师队伍稳定性的现实要求。该文以职业院校教师为研究对象,探析其职业获得感现状,并对相关影响因素进行了探讨,以此提出湖南武陵山片区职业院校教师获得感提升路径。职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位,随着国家有关职业教育政策的落地与推进,职业教育的重要地位和突出作用将会越来越凸显,职业教育的区域发展不均衡也将会得到彻底改变,职业获得感和幸福感将会显著提高。

#### 参考文献

[1] 陈红艳.乡村教师获得感的价值意蕴、制约因素和

实现路径[J].教育评论,2021(5):115-119.

- [2] 周险峰,刘艳霞.农村教师获得感的现状、问题与提升对策[J].武陵学刊,2021(3):128-133.
- [3] 郭燕,王勇.新时代教师获得感的影响因素及提升路径探究:基于特殊时期的感悟[J].教师,2021(13):77-78.
- [4] 梁凯华,黎加厚.极简培训:提升教师获得感的信息技术应用能力培训新方式[J].电化教育研究,2021(4):122-128.
- [5] 刘军.“双一流”建设背景下西安市高校教师获得感提升制约因素与路径选择[J].新西部,2021(1):107-111.
- [6] 杨涛.浅谈提升中学体育教师职业获得感的路径[J].长春教育学院学报,2020,36(12):66-69.
- [7] 张玮瑶.乡村教师获得感:内涵、结构与提升路径[J].新教育,2020(35):31-33.
- [8] 张弛.教师职业获得感,在这里[J].江苏教育,2020(94):77-78.
- [9] 薛亨微.新时代提升高校思想政治理论课教师获得感的路径研究[J].高教学刊,2020(35):152-155,159.
- [10] 侯荣华.民办高校中青年教师职业获得感探析[J].教育与职业,2020(16):75-79.

#### (上接第233页)

读者群,学报只有通过发表文章的大力推广,才能使这部分作者和读者逐渐建立起对学报的了解和认同。

该文虽然是对《振动工程学报》高被引论文的分析,但是《振动工程学报》的情况在交叉学科的工程科技类期刊中带有普遍性,因此该文的分析与结论也可供这类学报的编辑参考借鉴。

#### 参考文献

- [1] 四部门联合印发《关于深化改革 培育世界一流科技期刊的意见》[EB/OL].(2019-08-16)[2021-08-31].[https://www.cast.org.cn/art/2019/8/16/art\\_79\\_100359.html](https://www.cast.org.cn/art/2019/8/16/art_79_100359.html).
- [2] 王艳,周芳.期刊高被引论文对编辑工作的启示[J].科技传播,2017,9(15):29-32.
- [3] 韩维栋,薛秦芬,王丽珍.挖掘高被引论文有利于提高科技期刊的学术影响力[J].中国科技期刊研究,2010,21(4):514-518.
- [4] 张静蓉,王少霞,邵世云,等.环境类中文科技期刊优质稿源拓展策略:基于环境科学学科高被引学者数

据的分析[J].科技传播,2021,13(15):21-24.

- [5] 夏玲,李弘武.高被引和高下载论文主题可视化分析下的医学期刊选题策略[J].中华医学图书情报杂志,2021,30(5):65-75.
- [6] 方红玲.我国科技期刊论文被引量和下载量峰值年代:多学科比较研究[J].中国科技期刊研究,2011,22(5):708-710.
- [7] 刘雪立,方红玲,苗媛,等.五种综合性眼科学期刊论文下载量与被引量的关系及部分论文的量引背离现象[J].中国科技期刊研究,2010,21(5):629-632.
- [8] 陈廉芳.论文合作方式影响被引频次吗?:基于数字图书馆领域的统计分析[J].图书馆研究,2020,50(5):110-116.
- [9] 谢文亮,翟欣,姚伟欣,等.编辑出版类Top100高被引论文的分析及启示:以科技期刊为主题的研究[J].中国科技期刊研究,2020,31(12):1515-1527.
- [10] 崔建勋,白雪娜,张辉玲.基于被引频次评价不同基金级别科技论文质量[J].科技管理研究,2020,40(12):261-266.