

高等职业院校教师职业规划情况调查

马茹君¹,朱礼长²,彭 顺¹

(1.安徽医学高等专科学校,安徽 合肥 230000;2.安徽省高等学校师资培训中心,安徽 芜湖 241000)

摘要:以安徽省高职院校为样本,调查安徽省高职院校教师职业规划的现状,为高校如何在新形势下进一步优化教师队伍建设和教师开展长远职业规划提供一定的参考依据。

关键词:高职院校;教师;职业规划

中图分类号:G451.2

文献标识码:A

文章编号:1671-1246(2021)08-0107-03

根据《国家职业教育改革实施方案》、教育部和财政部《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见》的精神,高职院校的专任教师是加快和推动国家高等职业教育的主要力量,科学规划其职业生涯是高等职业教育加强师资力量、改善师资结构、增强人才培养水平的重要保证^[1]。教师的职业生涯规划不仅促进自身事业的进步和发展,而且关系到学校提升教育教学质量、提高核心竞争力、实现可持续发展的目标^[2]。从现代教师职业生涯的管理角度出发,教师需要树立终身学习的发展目标,通过进修访学、学历学位提升、专业实践等方式不断提升自我,这无论是对教师个人教育教学、教科研能力还是个人价值的实现都是非常重要的。通过科学制定教师职业规划,可以将个人目标发展与学校导向发展有机结合,同时还可以有效控制和纠正教师与学校目标整合上的偏差,从而避免由此造成的工作积极性、主动性的缺失,最终实现教师个人职业目标与学校组织发展目标的高度统一。为了更好地了解安徽省高职院校专任教师的职业规划现状,本研究对安徽省部分高职院校教师的职业规划进行了问卷调查和现场调研,根据调研结果剖析了高职院校教师职业规划的必要性,为优化教师职业规划提出一些参考意见,不断丰富和完善专业教师职业规划的内涵,为教师成长指明方向。

1 对象和方法

1.1 对象

本次调查采用的是自编的高职院校教师职业规划调查问卷,随机选择了皖北、皖中、皖南8所高职院校的教师作为调查对象,参与调查的教师以不记名形式完成了调查问卷的填写,通过问卷调查和访谈,对8所高职院校教师的职业规划进行调查,目的是了解高职院校教师职业规划现状及问题。本次调查

共发放问卷830份,收回有效问卷767份。

1.2 调查方法

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》等文件精神,结合本课题研究目的自行设计调查问卷,内容主要包括两方面:一是专任教师的基本情况,包括年龄、文化程度、职称、授课课程、进校时间等;二是专任教师是否制定职业规划、对职业的满意度、职业规划存在的困惑、在职业发展中希望得到的支持等。

1.3 统计方法

采用EpiData 3.1建立数据库,运用SPSS 21.0统计软件进行数据统计分析,主要统计指标和方法包括构成比和 χ^2 检验,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 调查结果

2.1 不同年龄组教师职业规划目标明确性的对比(见表1)

通过调查发现,不同年龄组中,30~45岁的教师与22~29岁的教师在未来3~5年的职业规划目标明确性方面有差异($P<0.05$),30~45岁的教师在未来的职业规划目标上更明确。

表1 不同年龄组教师职业规划目标明确性比较[n(%)]

年龄	明确	不太确定	不清楚	没考虑
22~29岁(n=151)	30(19.9)	60(39.7)	48(31.8)	13(8.6)
30~45岁(n=366)*	180(49.2)	108(29.5)	60(16.4)	18(4.9)
46~60岁(n=250)	93(37.2)	77(30.8)	52(20.8)	28(11.2)

注:与22~29岁比较,* $P<0.05$

2.2 不同职称教师职业规划目标明确性的对比(见表2)

调查发现,高级职称教师与初级职称教师在职业规划目标明确性方面存在差异($P<0.05$),高级职称教师在职业规划上更明确。

2.3 不同课程类型教师职业规划目标明确性比较(见表3)

基金项目:安徽省教育厅2017年高校优秀青年骨干人才国内外访学研修项目(gxfx2017210)

工作,是需要由专业护理人员来完成的工作。

参考文献:

- [1]杨莘.中国老年护理现状及人才培养[J].中国护理管理,2016,16(8):1017-1020.
- [2]李倩倩,孙飞,颜廷法,等.养老机构服务人员岗位认知情况及其影响因素分析[J].现代预防医学,2018,45(22):71-74.
- [3]黄艳华.医养结合背景下养老护理人才的分层培养策略[J].吉首大学学报(自然科学版),2019,40(4):93-96.

[4]王芑,王庆,杜美婷,等.天津市养老服务现状及老年护理人才培养对策[J].中国老年医学,2016,36(9):4646-4647.

[5]王芳.山东省老年护理人才培养需求[J].中国老年学杂志,2014,34(11):6456-6458.

[6]谢燕,喻秀丽,童立纺,等.我国养老机构护理安全研究进展[J].中国老年学杂志,2015,35(4):1133-1135.

[7]张贞.沈阳市养老机构护理员队伍现状调查研究[D].沈阳:东北大学,2013.

(* 通讯作者:刘笑梦)▲

表 2 不同职称教师职业目标明确性比较[n(%)]

职称	明确	不太确定	不清楚	没考虑
初级(n=211)	45(21.3)	81(38.4)	68(32.2)	17(8.1)
中级(n=354)	154(43.5)	109(30.8)	64(18.1)	27(7.6)
高级(n=202)*	104(51.5)	55(27.2)	28(13.9)	15(7.4)

注:与初级职称教师比较,*P<0.05

表 3 不同课程类型教师职业目标明确性比较[n(%)]

课程类型	明确	不太确定	不清楚	没考虑
公共课(n=285)	76(26.7)	109(38.2)	76(26.7)	24(8.4)
专业课(n=482)*	227(47.1)	136(28.2)	84(17.4)	35(7.3)

注:与公共课教师比较,*P<0.05

调查发现,专业课教师与公共课教师在职业目标明确性方面存在差异(P<0.05),专业课教师在职业目标上更明确。

2.4 在职业规划中教师存在一定的困惑(见表 4)

表 4 专任教师在职业发展中的困惑

存在的困惑	n	百分比(%)
职业发展规划存在困惑,无相关指导	364	47.5
工作缺乏一定兴趣	311	40.5
缺少发展空间	343	44.7
待遇与付出不成正比	79	10.3
人际关系不佳	140	18.3
工作压力太大	154	20.1
其他	328	42.8

2.5 在职业规划中,教师希望学校能够创造条件及提供经济和政策保障

本次调查显示,85.3%的教师认为,在职业规划中学校应该积极创造条件提高教师队伍素质;72.9%的教师认为学校应该实事求是增加教师工作津贴;72.8%的教师认为学校应该改善环境减轻教师队伍工作压力;66.8%的教师认为学校应保障资金创造教师工作舞台;64.1%的教师认为学校应真正落实各项政策激发教师工作动力,见表 5。

表 5 专任教师希望学校在职业规划中提供的保障

希望学校提供的保障	n	百分比(%)
创造条件提高教师队伍素质	654	85.3
实事求是增加教师工作津贴	559	72.9
科学规范加强教师有效管理	415	54.1
改善环境减轻教师队伍工作压力	558	72.8
保障资金创造教师工作舞台	512	66.8
完善机制解决教师后顾之忧	549	71.6
真正落实各项政策激发教师工作动力	492	64.1

3 高职院校教师职业规划存在的问题

3.1 教师职业规划体现一定的职称、年龄和专业的差异性

调查显示,30~45 岁、高级职称比 22~29 岁、初级职称教师职业规划更明确(P<0.05)。大多数年轻教师对于职业规划的目标还处于不太确定和不太清楚的阶段,主要原因是青年教师新入高校,不仅需要花费大量时间和精力去承担新的教学任务,还要考虑自身职称晋升发展中申报教科研课题和论文的发表,没有更多时间去思考和规划自身的职业发展,只是盲目完成学校交办的各种任务,这可能造成自身理想和现实生活的巨大差距,很容易给青年教师带来巨大的思想冲击和心理压力,使其对自我职业规划无所适从^[9]。专业课教师的职业规划明显比公共课教师明确(P<0.05),这是由于专业课教师在参与专业建设中比公共课教师具有明显优势,尤其是重点、特色专业在教学团队的帮助下更为显著,对课题申报、论文发表和指导参赛等方面有推动作用,因而专业课教师的职业规划更明确。

3.2 教师职业规划意识整体不强,普遍存在困惑性

调查显示,只有 39.5%的教师具有职业规划意识,说明被调查院校的教师对自身职业规划的意识和认识还相对薄弱。其中通过调查发现,47.5%的教师职业发展规划存在困惑,无相关指导;而 44.7%和 40.5%的教师分别认为在职业生涯中缺少发展空间、工作缺乏一定兴趣。这就需要学校紧紧围绕人才强校来引导教师做好职业规划,设立具体职业规划路线和措施。

3.3 学校对教师的职业规划重视度不高

在调查的高职院校中,学校师资管理部门对教师的职业生涯管理体系及相关活动的完善性还比较欠缺,缺乏职业规划和专业的指导人员。这就需要学校完善职业生涯管理体系,制订职业规划和管理制度,安排专业的职业规划指导人员。

4 优化职业规划的对策和建议

4.1 开展教师分类培养

为更好地推动整体师资队伍建设和学校应建立常态化专业带头人选拔培养机制,重点提升教师的团队合作能力、应用技术研发与推广能力、课程开发技术、教研科研能力,培养一批具备专业领军水平、能够“传帮带”培训教学团队的“种子”名师,充分发挥高年资优秀教师、骨干教师在培养青年教师工作中的“传帮带”作用,对青年教师进行教学科研、实践环节的具体指导,使其更好地成长,推动合格教师的培养^[4-5]。每位教师应该明确职业规划目标设置的基本思想,例如:按照助教—讲师—副教授—教授—教授方向发展,拟订一个达成目标的完整规划,有目的、有步骤地提升职业素质和能力,找准努力目标,阶段性地寻求职业发展机会,通过不断实现短期目标最终实现长期目标。

4.2 学校加强骨干教师培养

首先是经费保障。学校年度财务预算应根据教师素质提升发展工作的需要,安排专门培训经费,重点用于教师发展活动的开展。其次通过中青年骨干教师资助培养、“双师型”教师专业技能培训、优秀青年教师跟岗访学、青年骨干教师进修访学、学历学位提升、辅导员专题培训、国(境)外培训等方式,给教师提供更多的自我提升机会^[6]。通过组织教师全员培训、校企(院)合作关系拓展与行业及企事业单位的交流合作等方式,推进行业、企业实践成果向教学资源转化,促进教师更新教育理念,提升教学能力、研究能力和管理能力,解决教育教学中的实际问题,最终实现建设一支顺应新时代教育改革和发展需要的师资队伍,全面提升学校教师教育教学水平和整体素质。

4.3 学校要加强对教师个人职业规划的重视

学校领导者和专业素质、重视教师可持续发展的程度,都直接影响着高职院校重视教师的职业规划是否实现^[7]。学校应该通过不同途径进行职业规划的相关管理工作,有重点、有步骤、有针对性地实施教师职业生涯规划指导和管理^[8]。学校师资管理部门要形成专任教师的自我设定、系部的长期监测、师资部门的定期考核的工作机制,以此掌握教师职业规划制定、实施和效果,对教师职业上的需求、发展进行长期跟踪调研,最终达到教师职业生涯规划管理方案的落实。

4.4 完善教师职业激励机制

教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中也明确提出要“实行科学合理的分类评价”,针对不同学

心理干预对艾滋病患者/HIV 感染者主观幸福感和疾病羞耻感的影响研究

周正红¹,高艳霞^{2*}

(1.扬州市职业大学,江苏 扬州 225009;2.扬州市第三人民医院,江苏 扬州 225100)

摘要:探讨积极心理学联合三位一体(心理专家、同伴、家属)的心理干预模式对艾滋病患者/HIV 感染者主观幸福感和疾病羞耻感的影响,以提高患者主观幸福感和降低疾病羞耻感。

关键词:心理干预;艾滋病患者;HIV 感染者;主观幸福感;疾病羞耻感

中图分类号:R195

文献标识码:A

文章编号:1671-1246(2021)08-0109-03

截至2019年10月底,全国报告存活的HIV感染者为95.8万,发病人数逐年上升。随着医疗技术的不断进步和公共卫生体系的不断完善,该病已成为一种可以治疗但尚无法治愈的“慢性病”^[1]。由于艾滋病患者的免疫力低下,常在全身各系统出现多种严重的综合病症,如各种机会性感染及特异性感染,甚至继发肿瘤等。又因传播途径的特殊使患者自身和社会人群对疾病存在一些偏见,患者得知自己感染HIV后常有病耻感^[2],遇到困难不愿意求助,感觉生活没有希望,常产生焦虑、抑郁、自卑等负性情绪^[3],导致其主观幸福感水平降低等^[4]。积极心理学是由美国心理学家塞利格曼(Seligman)于1997年提出,该理论强调关注普通人,探讨如何根除心理问题,帮助普通人培养积极的心理品质^[5]。国内外对积极心理学的研究涉及人的积极特征、积极的团体和社会制度、积极情绪和情感三大方面^[6]。认知心理学的ABC理论认为,人生来具有以理性信念对抗非理性信念的潜能,然而人常常被非理性信念所困扰^[7]。感觉客观世界越公平^[8]、疾病羞耻感越不明显^[9-10]、社会支持越多和家庭功能越

好^[11-12]的艾滋病患者/HIV感染者,其主观幸福感越高、生存质量越高、生存时间越长。反之则主观幸福感较低、负性情绪较多,常不愿意配合治疗。根据艾滋病患者/HIV感染者的特点,运用积极心理学联合三位一体(即心理专家、同伴、家属)的心理干预模式对其实施心理干预,通过改变对疾病的认知、培养积极情感和积极人格、减少消极情感与体验、增加社会支持与家庭关怀等,实现提高主观幸福感、降低疾病羞耻感的目的。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

选取2019年1月—12月扬州市第三人民医院综合感染科收治的60例艾滋病患者/HIV感染者为研究对象。纳入标准:(1)符合《艾滋病诊疗指南第三版(2015版)》的诊断标准;(2)意识和认知功能正常;(3)对研究内容知情并自愿参与研究者。排除标准:(1)意识障碍的患者;(2)无法正常沟通的患者;(3)不愿意配合研究的患者。

1.2 分组方法

基金项目:扬州市职业大学人文社科一般项目(2018RW20)

科领域、职称教师,建立科学合理的分类评价标准,制定多元化、差别化考核机制。绩效考核机制不仅要以人为本,还应将激励机制与绩效考评机制结合起来推动制定灵活的教师考核机制,最终建立公平合理的绩效考核制度,形成健康的人才激励机制,为教师的职业发展提供人文关怀、政策支持和物质保障,创造公平合理的竞争机制,提高薪酬待遇,激发教师的工作积极性和主动性,充分发挥自身才能^[9]。

综上所述,高职院校专任教师的个人职业规划在学校的师资建设中还需要不断提高认识和加强重视。要遵循教育发展的规律以及教师成长的规律,充分调动教师积极性、主动性,培养一支具备较高素质和专业水平的师资队伍,以此推动高职院校教育教学质量的提升,同时针对教师各专业、学科的特点制定职业规划管理制度,通过各种活动、学习、培训等途径来提高学校目标发展与教师需求的匹配率,引导教师沿着高校设定的目标方向发展,实现教师职业规划的重塑,并促进教师不断发掘自身的专业潜能,最终推动学校人才培养工作和内涵建设。

参考文献:

- [1]陈海燕.高校青年教师职业生涯规划研究[J].国家教育行政学院学报,2015(5):26-31.
- [2]亓飞,杨汐.医学高专院校专业课青年教师的培养探讨[J].齐齐哈尔医学院学报,2018,39(23):2814-2816.
- [3]徐挺.高职院校青年教师职业生涯发展策略研究[J].长江大学学报(社会科学版),2015,38(9):82-85.
- [4]吴坚.职业生视角下高校青年教师培养机制研究[J].集美大学学报,2014,15(3):11-14.
- [5]刘传熙.广西高等职业院校“双师型”教师培养模式探索[J].广西民族师范学院学报,2019,36(4):145-149.
- [6]卢佩言,刘美鹏,卢美西.基于职业生涯管理的高校青年教师培养研究[J].南京理工大学学报(社会科学版),2018,31(3):79-83.
- [7]应世潮,付岳梅.基于激励理论的高校教师队伍建设探讨[J].鄂州大学学报,2017,24(3):80-82.
- [8]赵兰芳,蔡永铭.高校青年教师职业规划的调查分析研究[J].南京医科大学学报(社会科学版),2013(2):148-151.
- [9]韩军.高校青年教师职业生涯规划管理研究[J].长春工业大学学报(高教研究版),2014,35(2):68-70.▲