

“双高”建设背景下广东省高职教师职业生态的实证研究

黄丽琼, 李绮, 邱远

(河源职业技术学院 质量管理处, 广东 河源 517000)

摘要: 引入“顾客满意度”理论, 采用要素总和评价法, 对广东省高职教师职业生态的现状进行评估和分析。结果显示:(1) 广东省高职教师职业生态总体满意度指数处在总体比较满意的水平;(2) 职业认同、工作环境、工作支持、组织氛围、职业期望、职业负荷均对高职教师职业生态具有较强的正影响作用;(3) 建模显示, 职业认同、职业负荷、工作环境、职业期望、工作支持和组织氛围等维度对高职教师职业生态均有正向预测的作用。结果表明: 进一步提高政府保障能力、提升学校治理水平, 是营造友好职业生态必须重点着力的主要措施。对此, 建构具有广东特色的高职教育友好生态, 必须促使政府和高职院校公共服务持续改革和完善, 在政府保障、工作支持、工作环境、职业期望等取得新突破, 打造有人性、有匠气、有温度、有故事的新样态广东高职, 激发广大教师干事创业的生机活力, 提升教师职业化、专业化发展水平。

关键词: 广东省; 高职教师; 职业生态; 满意度; 评估; 对策

中图分类号: G715

文献标志码: A

文章编号: 2095-073X(2021)05-0083-09

一、提出问题

我国高职教育于2019年迈入新的发展期, 标志性事件就是“类型教育”的锚定和“双高计划”的正式启动^[1]。在此背景下, 打造一支优良的“双师型”教师队伍是当下乃至未来一个时期的第一要事^[2], 而造就这样一支教师队伍离不开基于整体体系协同的深层逻辑的教育生态学理念的嵌入, 离不开友好型职业生态的孕育和呵护。因此,

科学分析和研判教师职业生态已经成为高职教育管理工作的的重要举措, 如何测评教师职业生态成为一项重要课题。我国政府一直对高职教育非常重视, 近年来频繁出台有关政策促进高职的内涵发展, 不断提高其办学的保障水平, 但是目前高职院校的办学质量和水平依然参差不齐, 教师职业生态存在诸多不足乃至短板、缺陷, 还不足以支持优秀的“双师型”教师队伍的建设和培养。因此, 为了促进政府和高职院校公共服务持续改

收稿日期: 2021-08-21

基金项目: 广东省职业技术教育学会第四届理事会科研规划项目(202103G152)

作者简介: 黄丽琼(1984—), 女, 广东河源人, 河源职业技术学院质量管理处讲师, 研究方向为思想政治教育; 李绮(1977—), 女, 广东河源人, 河源职业技术学院质量管理处讲师, 研究方向为高职教育与管理; 邱远(1968—), 男, 广东河源人, 河源职业技术学院质量管理处教授, 研究方向为高职教育与管理。

革和完善,打造可持续的友好型职业生态,有必要基于教育生态学和高职教育生态学的观点^[3-4],引入“顾客满意度”理论,采用要素总和评价法对教师职业生态的现状进行评估^[5],而目前对教师职业生态测评进行的研究不多,有需要进行更深入的探索。

众所周知,我国高职教育实施以政府为主导、院校为责任主体的联动治理方式,政府和学校共同成为教师队伍公共服务主要供给者,通过制定和实施社会地位保障、培养培训、收入待遇、职称管理等政策和措施,对高职教育的事业发展和教师的职业发展直接起到重要作用。教师职业生态测评是在政府和高职院校自身提供公共服务过程中,教师对相关政策制定、公共财政供给、教师公平保障、教师教育改革发展等行为的受用效果的感受与评价,满意度越高,职业生态的指数越高,职业生态越友好。通过测评,探索并构建高职教师职业生态评价模型与体系,分析其影响因素,找出公共供给与教师需求之间的差距,推动政府和高职院校管理服务部门的工作改进,打造有人性、有匠气、有温度、有故事的新业态高职院校,对助力建设一支优秀的“双师型”教师队伍,无疑将具有重要的现实意义。

二、研究方法

主要采用文献资料、问卷调查、要素总和评价、数理统计和逻辑分析等方法开展研究。

(一) 研究工具

在借鉴相关研究成果的基础上^[6-8],采用特尔菲法编制《广东省高职教师职业生态调查问卷》。调查问卷共 44 个条目、7 个维度,采用 5 级评分制,得分越高,评价越高。经 SPSS25.0 统计软件检验,量表的综合信度为 0.982,分半信度为 0.968,综合结构效度为 0.985,符合问卷调查的科学要求。

(二) 问卷调查

在广东省 83 所高职院校范围内随机选取被试。本次调查通过“问卷星”系统在线上实施,

共发放问卷 1100 份,回收 1035 份,其中有效问卷 977 份。问卷的回收率为 94.0%,有效率为 88.8%。

(三) 数据处理

问卷调查于 2020 年 7 月至 9 月期间进行,由专门人员统一推送、施测和回收。数据统计使用 SPSS27.0 软件在计算机上进行录入和统计学处理。采用要素总和评价法生成生态指数,即将高职教育生态作为不可直接测量的潜变量,在测评内容上把教育生态分成若干个构成因素(维度),用多个要素(维度)来测量感知程度和水平,并对观察变量进行分析。

三、结果与分析

(一) 高职教师职业生态满意度评估的指数

高职教师职业生态是指基于生态和教育生态学的观照,政府、学校、社会、教师、学生诸要素共同构成的具有相互影响和相互促进作用的教育生境系统。职业生态是教师的一种主观价值判断,从结构学上来说它是一种微观生态,是教师对政府保障、学校治理、社会支持、职业发展及其综合效应感知的主观反映,涵盖职业认同、工作环境、工作支持、组织氛围、职业期望、职业负荷及其综合感知等 7 个方面。因此,职业生态与教师队伍的身心健康、专业化发展、教育情怀、职业情感、事业成功等息息相关、密不可分,是教师发展休戚与共的生境,也是推进“双高”建设的重要保证,其重要性不言而喻。需要说明的是,由于对高职教师职业生态指数进行测评的研究暂时还没有发现,故测试结果没办法与常模进行比较。

调查的评估结果显示(详见表 1):广东省高职教师职业生态总体满意度指数为 7.04,处在总体上比较满意的水平,但仍然还有比较大的改进余地和提升空间。在具体的六个维度上,职业认同(7.32)、职业负荷(7.11)、组织氛围(7.094)和工作环境(7.093)等四个维度的评估指数超过 7.0,均处在比较满意的水平,职业期

表 1 高职教师职业生态满意度指数一览表

项目	生态指数	职业认同	工作环境	工作支持	组织氛围	职业期望	职业负荷
M	7.04	7.32	7.093	6.67	7.094	6.94	7.11
N	977	977	977	977	977	977	977
SD	1.40	1.34	1.45	1.56	1.58	1.55	1.44
排序		1	4	6	3	5	2

表 2 高职教师职业生态满意度情况人群分布一览表

满意程度	频率	百分比 / %	有效百分比 / %	累积百分比 / %
满意	229	23.4	23.4	23.4
基本满意	274	28.0	28.0	51.5
一般	398	40.7	40.7	92.2
不太满意	54	5.5	5.5	97.7
不满意	22	2.3	2.3	100.0
总计	977	100.0	100.0	

望（6.94）和工作支持（6.67）两个维度的评估指数都没有达到 7.0 以上，处在满意度一般的水平。说明了高职教师职业生态尽管总体上处在比较满意的水平，但是在具体的六个维度方面还存在不平衡不充分分化现象，尤其是职业期望和工作支持两个方面的分化比较明显、差距较大，还有待加大治理和保障力度，提升教师的主管感知。

考察发现（详见表 2），广东省高职教师职业生态满意度感知人群分布情况如下：对职业生态感知“满意”和“基本满意”的教师占比为 51.5%，感知“一般”的教师占比为 40.7%，感知“不太满意”和“不满意”的教师占比为 7.8%。可见，“基本满意”及以上感知的教师超过五成，占比达到多数，“不太满意”及以下感知的教师仅为 7.8%，是少数，但是，“一般”感知及以下的教师占比达到 49.5%，说明了几近五成的教师在职业生态感知方面还有较大的提升空间，尤其要下大力气精准提升 7.8% 的“不太满意”及以下的教师的职业生态感知，才能够科学有效地进一步

提高高职教师职业生态满意度水平。

考察发现（详见表 3），广东省高职教师职业生态满意度初步呈现出下列的一些特征：一是具有类型差异，“双高”高职的教师对职业生态的满意度感知最好，其次是普通高职的教师，最差的是省示范性高职的教师；二是具有身份差异，体育教师职业生态满意度感知最好，其次依次是管理人员、普通教师，最差的是辅导员；三是具有学历差异，本科学位的教师职业生态满意度感知最好，其次是博士研究生学历的教师，最差的是硕士研究生学历的教师；四是具有职称差异，初级职称的教师职业生态满意度感知最好，其次依次是正高级、副高级职称的教师，最差的是中级职称的教师；五是具有教龄差异，呈现出随着教龄的增长，教师职业生态满意度感知逐步下降的态势，初入职的教师满意度最好，教龄超过 25 年以上的教师满意度最差，此外，没有发现区域、类型、性别等的差异。

（二）高职教师职业生态满意度与影响因素的关系分析

表 3 广东省高职教师职业生态满意度呈现的基本特征

项目		N	M	SD	ANOVA	
					F	Sig.
区域	大湾区九市	582	7.02	1.35	0.295	0.587
	粤东西北地区	395	7.07	1.48		
	“双高”高职	149	7.34	1.25		
类型	省示范性高职	462	6.89	1.34	6.579	0.001
	普通高职	366	7.11	1.52		
	省属公办	565	7.07	1.44		
属性	市属公办	359	7.01	1.35	0.229	0.795
	民办	53	6.96	1.49		
	男	607	7.10	1.47	2.463	0.117
性别	女	370	6.95	1.29		
	本科	487	7.30	1.41		
学历	硕士	463	6.77	1.31	17.058	0.000
	博士	27	7.02	1.95		
	初级	217	7.33	1.51		
职称	中级	474	6.95	1.40	4.065	0.007
	副高级	240	6.96	1.24		
	正高级	46	7.00	1.61		
教龄	0—5 年	145	7.68	1.55	12.462	0.000
	6—15 年	513	6.96	1.40		
	16—25 年	188	6.91	1.35		
身份	> 25 年	131	6.84	1.16	20.678	0.000
	普通教师	445	6.89	1.43		
	辅导员	115	6.51	1.29		
	体育教师	279	7.55	1.39		
	管理人员	138	6.94	1.17		

职业生态主要是指教师的一种主观价值判断，是一种微观生态。著名学者吴鼎福等认为，教育宏观生态最大是生物圈，其次是各个国家^[3]。陈建华等人认为：职业教育的个体生态属于微观生态，主要是指具体到职业教育学校和机构及其内部的生态系统^[9]。故学校的办学规模、办学条件、政府保障、对职业教育的重视程度、师资建设、经费投入等，均会对职业教育的微观生态产生影响。因此，我们研究认为，高职教师对职业生态满意度的感知主要受到职业认同、工作环境、

工作支持、组织氛围、职业期望、职业负荷及其综合感知等方面的影响。对于高职教师自身而言，其中的职业认同、职业期望、职业负荷是内因，工作环境、工作支持、组织氛围是外因，内因通过外因起主要作用，外因施加于内因也起到很重要的作用，内因之间、外因之间都有交织和叠加的影响作用。

解读表 4 数据发现，高职教师职业生态指数与职业认同、工作环境、工作支持、组织氛围、职业期望、职业负荷的相关关系分别达到 0.950、

0.969、0.952、0.956、0.957、0.876, 均具有强的正相关关系, 且都具有统计学上的非常显著性, 说明五种因素均对职业生态具有较强的正向影响作用。

在对各种影响因素进行相关关系分析的基础上, 进一步对影响高职教师职业生态感知的具体因子进行解剖, 以便精准掌握影响高职教师职业生态满意度的深层原因, 为更好地对症下药做好科学准备。调查评估得分在 3.85 分以上的一类因子我们称之为友好因子, 调查评估得分在 3.30 分以下的因子我们称之为不良因子, 详细情况见表 5。统计结果显示, 友好因子有 4 项, 不良因子有 7 项。

关于友好因子方面, 高职教师最满意的因子是工作环境中的一项因子, 即“我了解且明晰自己的职责所在”, 评估指数高达 4.08, 其他比较满意的因子均为职业认同中的三项因子, 分别是“高职教育这个职业适合我”“我与同事的合作顺畅、相处融洽”“渴望培养出更多的优秀高职生”, 说明高职教师在职业认同方面整体上具有较高的满意度, 具备职业发展的基本前提和良好基础。

关于不良因子方面, 高职教师最不满意的因子是“我的工作压力是适宜的”, 说明高职教师承受着较大或过大的工作压力, 有些不堪重负; 二是对学校报酬福利分配不满意, 说明高职院校在报酬福利分配方面存在不足, 引发教师反感; 三

是对职称职务晋升不满意, 说明各院校在职称职务晋升的制度设计、工作机制等存在不够公正、不够透明和不够合理的成分, 亟待进一步完善; 四是对行政管理人员服务不到位不满意; 五是认为自身的工作付出与收入是不相称的, 质疑学校报酬福利分配的公平公正性; 六是不满意教辅和实训设施不能够满足教学需求; 七是对教师民主参与学校重大决策渠道不够畅通不满意。从现实情况看, 工作压力大、收入分配不够合理、职称职务晋升难、行政管理服务不到位、工资待遇不高、教辅和实训设施不足以及教师民主参与学校重大决策的渠道不够畅通等, 是影响高职教师职业生态感知不满意的七大因素。此外值得反思的是, 7 项不良因子中有 4 项是教师对工作支持的不满意, 足见高职院校在教师工作支持体系的建设方面还存在不足之处, 亟待改进, 以提高教师满意度的感知水平。

(三) 主要影响因素对高职教师职业生态贡献的建模预测

高职教师职业生态满意度指数是根据教师对职业认同、工作环境、工作支持、组织氛围、职业期望、职业负荷等因素综合感知评估的结果, 是研判高职院校职业生态优良与否的重要依据。高职教师职业生态的理论假设模型设定为: 职业认同、职业期望、职业负荷对职业生态感知有直接和间接影响, 工作环境、组织氛围、工作支持

表 4 高职教师职业生态满意度与影响因素的相关关系表

控制变量	职业认同	工作环境	工作支持	组织氛围	职业期望	职业负荷	生态指数
职业认同	-						
工作环境	0.914**	-					
工作支持	0.868**	0.926**	-				
组织氛围	0.879**	0.930**	0.916**	-			
职业期望	0.895**	0.915**	0.904**	0.902**	-		
职业负荷	0.837**	0.800**	0.768**	0.773**	0.799**	-	
生态指数	0.950**	0.969**	0.952**	0.956**	0.957**	0.876**	-

注: ** 为 $p < 0.01$ 。

表 5 高职教师职业生态感知友好因子与不良因子一览表

分类	排序	因子	维度	Min.	Max.	M	SD
友好因子	1	我了解且明晰自己的职责所在	工作环境	1	5	4.08	0.688
	2	高职教育这个职业适合我	职业认同	1	5	4.05	0.761
	3	我与同事的合作顺畅、相处融洽	职业认同	1	5	3.92	0.721
	4	渴望培养出更多的优秀高职生	职业认同	1	5	3.87	0.742
不良因子	1	我的工作压力是适宜的	职业负荷	1	5	3.24	1.013
	2	我对学校报酬福利分配满意	工作支持	1	5	3.24	1.044
	3	我对职称职务晋升感到满意	职业认同	1	5	3.25	1.083
	4	行政管理人员服务到位	工作支持	1	5	3.28	1.055
	5	我的工作付出与收入是相称的	工作环境	1	5	3.29	0.996
	6	教辅和实训设施能够满足教学需求	工作支持	1	5	3.29	1.014
	7	教师民主参与学校重大决策渠道畅通	工作支持	1	5	3.29	1.050

感知对职业生态产生直接影响并传递个体职业期望的影响，职业负荷感知还能够以工作环境、组织氛围、工作支持感知为中介变量间接影响职业生态。

本文采用 SPSS27.0 软件建立职业认同、工作环境、工作支持、组织氛围、职业期望、职业负荷的结构方程模型，采用验证性因子分析构建潜变量和测量指标之间的测量模型，再建立潜变量

间的结构模型，通过极大似然法估计参数。初始模型的分析结果显示，对高职教师职业生态指数一阶六维度结构模型路径系数的显著性检验发现，44 个题目的路径系数 T 值均大于 0.01 的显著性水平。总体来看，模型拟合程度较为理想，拟合指数均达到要求，与最初的理论设想一致，详见表 6、表 7。

从建模的最终结果看（详见表 8），六个维度

表 6 高职教师职业生态满意度的模型建构

模型	R	R 方	调整后 R 方	标准估算的错误
1	1.000 ^a	1.000	1.000	0.00000

注：a. 预测变量为（常量），职业负荷，工作支持，职业认同，组织氛围，职业期望，工作环境。

表 7 高职教师职业生态满意度模型的拟合度检验

模型 1	平方和	自由度	均方	F	显著性
回归	1932.026	6	322.004	.	. ^b
残差	0.000	970	0.000		
总计	1932.026	976			

注：b. 预测变量为（常量），职业负荷，工作支持，职业认同，组织氛围，职业期望，工作环境。

对高职教师职业生态的预测贡献系数按从小到大排列依次为职业认同(0.159)、职业负荷(0.171)、工作环境(0.172)、职业期望(0.184)、工作支持(0.185)和组织氛围(0.188),说明六个维度均具有正向影响的作用,其中,组织氛围的预测贡献最高,与学校治理和服务水平紧密联系,其次是工作支持,是教师最为期盼改善的方面,三是职业期望,事关教师职业发展的愿景。预测结果显示,进一步提高政府保障的能力、提升学校治理水平,是营造高职教师友好职业生态必须重点着力的有效措施。

四、结论与建议

(一) 结论

广东省高职教师职业生态总体满意度指数为 7.04,处在总体上比较满意的水平,但仍然还有比较大的改进余地和提升空间;教师对职业生态感知达到基本满意以上的教师占比为 51.5%,超过五成,不太满意以下的教师占比为 7.8%;教师职业生态满意度呈现类型差异、身份差异、学历差异、职称差异和教龄差异等特征,没有发现区域、类型、性别等的差异。

广东省高职教师的职业认同、工作环境、工作支持、组织氛围、职业期望、职业负荷均对职业生态具有较强的正影响作用,相关关系分别达到 0.950、0.969、0.952、0.956、0.957、0.876;检

视发现,影响高职教师职业生态满意度的友好因子有 4 项、不良因子有 7 项,尤其值得关注的是,工作压力大、收入分配不够合理、职称职务晋升难、行政管理服务不到位、工资待遇不高、教辅和实训设施不足以及教师民主参与学校重大决策的渠道不够畅通等,是影响高职教师职业生态感知不满意的七大因素。

建模显示,职业认同、职业负荷、工作环境、职业期望、工作支持和组织氛围等六个维度对高职教师职业生态均有正向影响的作用,其贡献系数依次为 0.159、0.171、0.172、0.184、0.185、0.188。预测结果显示,进一步提高政府保障的能力、提升学校治理水平,是营造高职教师友好职业生态必须重点着力的主要措施。

(二) 提高高职教师职业生态满意度的对策

生态培育模式是教育生态观下的高职院校教师专业发展新路径^[10]。建构具有广东特色的高职教师友好职业生态,必须促使政府和高职院校公共服务持续改革和完善,在政府保障、工作支持、工作环境、职业期望等方面取得突破,打造有人性、有匠气、有温度、有故事的新业态高职,激发教师干事创业的生机活力,提升教师职业化、专业化发展水平。

- 1. 加强高职教师职业生态的监测和评价运用
统筹建立高职教师职业生态监测省级平台,覆盖全省高职院校和所有教职员工,实施一年一

表 8 高职教师职业生态模型中各影响因素的贡献系数一览表

模型 1	未标准化系数		标准化系数	t	显著性
	B	标准误	Beta		
(常量)	-1.044E-14	0.000		.	.
职业认同	0.167	0.000	0.159	.	.
工作环境	0.167	0.000	0.172	.	.
工作支持	0.167	0.000	0.185	.	.
组织氛围	0.167	0.000	0.188	.	.
职业期望	0.167	0.000	0.184	.	.
职业负荷	0.167	0.000	0.171	.	.

测、三年综合评价机制,根据监测数据和结果评价科学研判高职教师职业生态总体情况,为全省建设良好的职业教育生态精准施策提供依据,同时也为各高职院校提供科学精准的本校监测数据,为各院校实施个性化的校本生态纠偏和建设提供事实依据,促使政府和高职院校公共服务的持续改革和完善。

2. 提高高职院校的治理水平,夯实教师的工作支持和薪酬待遇权等

学校治理的不适应是目前高职院校的短板,因此,一是建立现代高校制度,建立教师工作综合数据管理平台,实施教师工作正面和负面清单督查制度,实施教师业绩综合考评制度,最大限度为教师减压减负减障。二是建立基于教师业绩综合考评的绩效奖金科学分配制度,明文规定绩效奖金分配一定要向教学一线教师倾斜及其比例,分配结果要依规公开公示,尤其要防止行政管理人员在分配中失衡的本位主义现象,确保一线教师的薪酬待遇权。同时,深化激励制度改革,依法依规明确教师参与开展生产经营活动、开展社会培训、为企业提供技术服务、科技成果转化收益等的合法收入^[11],调动高职教师服务地方社会经济的积极性。三是加强学校顶层设计,深化教师职称评审制度的改革,建立与现代高职教育贴合的先进制度,破除“唯文凭、唯论文、唯帽子、唯身份、唯奖项”痼疾,确保教师关注度最高之一的职称评审的公平公正性。四是下大力气建立和完善教师企业实践体系。高职院校要破除条条框框,积极与企业建立协作共同体,共建高水平教师发展中心或实习实训基地,主动帮助教师立足行业企业,开展科学研究,服务企业技术升级和产品研发,助力专业发展。

3. 统筹全省高职院校的政府保障工作,加大政府保障的力度

资源的不平衡是我省高职高质量发展的最大屏障。对此,要建立全省高职院校资源配置新机制,全面落实和依法保障教师的管理学生权、薪酬待遇权、参与管理权、进修培训权^[11]。一是将

粤东西北高职院校全面纳入省厅统管,并由省财政全面落实生均拨款制度;二是实施以双师素质为导向的新教师准入制度改革;三是构建职教师资多元培养培训格局,建立健全省、市、校分级协作的职业教育教师培训体系,制订详细的实施办法,全面落实教师 5 年一周期的全员轮训制度。

4. 以“双师型”教师队伍建设为关键抓手,提升高职教师的职业期望

师资问题是高职高质量发展的最大短板。对此,一是省教育厅要制定“双师型”师资队伍建设和配套政策,加强统筹,落实保障所需经费,加强结果运用;二是政府要大力宣传,扩大高职院校的社会地位和声誉,扩大“双师型”教师的社会影响,同时制订有关法规,引导行业、企业为高职教师到企业实践锻炼提供支持帮助,为职业院校“双师型”教师队伍建设营造良好的环境和氛围^[11];三是职业院校要把“双师型”教师队伍建设作为学校工作重点,与政行企校联合制定“双师型”教师培养梯度计划,搭建一体化培养平台,实施层次性体系培训,提高“双师型”教师培养品质。

参考文献:

- [1] 国务院. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知: 国发〔2019〕4号 [EB/OL]. (2019-02-13)[2020-12-17]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [2] 中共中央, 国务院. 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见 [EB/OL]. (2018-01-31)[2021-03-05]. http://www.gov.cn/xinwen/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [3] 吴鼎福, 诸文蔚. 教育生态学 [M]. 南京: 江苏教育出版社, 1990.
- [4] 丁钢. 论高职教育的生态发展 [J]. 高等教育研究, 2014(5): 55-62.
- [5] 崔吉芳. 从何而来的“满意度”——教育满意度测评的发展和趋势 [N]. 中国教育报, 2016-02-25(7).
- [6] 周思远. 高职院校教师工作满意度问卷的编制——以池州职业技术学院为例 [J]. 池州学院学报, 2009(6): 104-107.

- [7] 武向荣. 义务教育教师工作满意度影响因素的实证研究[J]. 教育研究, 2019(1):66-74.
- [8] 王志刚, 闫景丽, 陈启强. 宜宾市公办职业院校教师职业生态现状及成因分析[J]. 科教导刊: 下旬, 2015(9):43-45.
- [9] 陈建华, 潘建华, 王世民. 职业教育生态学理论体系构建初探[J]. 职教论坛, 2010(1):20-22.
- [10] 刘霞. 生态培育模式: 教育生态观下的高职院校教师专业发展新路径[J]. 高等职业教育: 天津职业大学学报, 2019(5):26-29, 34.
- [11] 广东省教育厅, 广东省发展和改革委员会, 广东省财政厅, 等. 广东省深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施意见[EB/OL]. (2021-01-07)[2021-06-05]. http://edu.gd.gov.cn/zwgknew/gsgg/content/post_3429750.html.
- [责任编辑: 卢 颖]

Assessment of the Professional Ecology Status of Guangdong Higher Vocational Teachers under the Background of "Double High-levels Plan "

HUANG Li-qiong, LI Qi, QIU Yuan

(Quality Management Office of Heyuan Vocational and Technical College, Heyuan 517000, China)

Abstract: The status quo of the professional ecology of vocational teachers in Guangdong Province is evaluated and analyzed by introducing the "customer satisfaction" theory and the element sum evaluation method. The results show: (1) The overall satisfaction index of the professional ecology of higher vocational college teachers in Guangdong Province is at a relatively satisfactory level; (2) Occupational identity, working environment, job support, organizational atmosphere, occupational expectations, and occupational load exert a strong positive effect on their professional ecology; (3) Modeling shows that occupational identity, occupational load, working environment, occupational expectations, and work dimensions such as support and organizational climate have a positive predictive effect on the professional ecology of higher vocational teachers. The results show that improving the government's guarantee capacity and school governance are the main measures that must be taken to create a friendly professional ecology. In this regard, the construction of a friendly ecology of higher vocational education with Guangdong characteristics must force the government and higher vocational colleges to continuously reform and improve public services, make new breakthroughs in government guarantees, work support, working environment, and career expectations, and create humanity. A new style of craftsmanship, temperature, and stories in Guangdong higher vocational education, which stimulates the vitality of teachers and officials to start their own businesses, and enhances the level of professional and professional development of teachers.

Key words: Guangdong Province; higher vocational teachers; professional ecology; satisfaction; evaluation; countermeasures