

# 陕西高职院校教职工职业发展探析

李韬<sup>1</sup>, 房丽<sup>2</sup>, 齐文涛<sup>2</sup>

(1.陕西警官职业学院 思想政治理论教研部, 陕西西安 710021; 2.陕西警官职业学院 治安系, 陕西西安 710021)

**摘要:**为了探讨陕西高职院校教职工职业发展情况,以从陕南、陕北、东府、西府及西安抽取的8所高职院校367名教职工为研究对象,采用问卷调查法、访谈法等,研究陕西高职院校教职工职业生涯、职业倦怠、生活压力、工作压力、个人发展、科研水平、晋升体系、幸福感指数。结果表明,陕西高职院校部分教职工对自己的个人职业发展缺乏具体目标和规划,并且教师队伍中出现了一定的职业倦怠和职业认同感低下的现象,教师的科研基础比较薄弱,学校缺乏对教师职业发展的整体规划和培育,学校的晋升与激励机制仍不完善,教职工的工资待遇、发展前景、工作压力和生活压力直接影响高职教师群体的幸福感指数。针对高职院校教职工发展过程中存在的问题提出了应对对策。

**关键词:**高职院校; 教职工; 职业发展

中图分类号: G645.1 文献标识码: A 文章编号: 1674-0033(2020)04-0078-07

## An Analysis of Teacher's Career Development in Shaanxi Higher Vocational Colleges

LI Tao<sup>1</sup>, FANG Li<sup>2</sup>, QI Wen-tao<sup>2</sup>

(1.Department of Ideological and Political Theory Teaching and Research, Shaanxi Police College, Xi'an 710021, Shaanxi; 2.Public Security Department, Shaanxi Police College, Xi'an 710021, Shaanxi)

**Abstract:** In order to explore teacher's career development in Shaanxi higher vocational colleges, 367 teachers of 8 higher vocational colleges were taken in southern Shaanxi, northern Shaanxi, eastern Shaanxi, western Shaanxi and Xi'an as the research object. By means of questionnaire survey and interview, the career, job burnout, life pressure, work pressure, personal development, level of scientific research, promotion system and happiness index of teachers in Shaanxi higher vocational colleges were studied. The results showed that some teachers of Shaanxi higher vocational colleges lacked specific goals and plans for their personal career development. In addition, there were some phenomena of job burnout and low professional identity among teachers. Scientific research foundation of teachers were comparatively weak. Overall planning and cultivation of teacher's career development was lacking in school. The promotion and incentive mechanism of the school is not still perfect, so that the salary of the teachers, the development prospect of the school, the work pressure and the life pressure directly affect the happiness index of teachers in higher vocational colleges. In view of the problems existing in the teachers development of higher vocational colleges, the countermeasures are put forward.

**Key words:** vocational colleges; faculty; career development

收稿日期: 2020-03-20

作者简介: 李韬, 男, 陕西商南人, 硕士, 副教授

高职教育是我国高等教育的重要组成部分,随着我国高等教育事业的快速发展,高职院校教职工队伍的发展质量成为影响和制约高职教育的关键因素。特别是近几年高职院校招生规模的扩大,给高职教育发展带来一定的机遇,但同时也带来了挑战和压力。高职教师职业发展质量与高职教育发展实际需求之间还存在着一定的矛盾,这必然会影响到人才培养的质量和高职院校自身的发展。当前关于教师职业发展问题的研究文献较为丰富,研究内容涉及基础理论研究、发展规划研究、激励机制与绩效评价、教师胜任力等多个方面<sup>[1-9]</sup>,但现有研究多围绕某一所学校的某种具体专业教师的职业发展展开,研究的视野不够开阔,鲜有较为宏观的研究。基于此,本文以陕西不同区域的 8 所高职院校为抽样调查样本,通过问卷调查及访谈法对高职院校教职工职业发展情况进行了调查,从学校和教师两个层面提出相应对策,以期对高职院校发展提供更广阔的借鉴。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

本研究数据通过抽样方法采集,为提升抽样数据的准确性、代表性,本研究扩大了抽样的范围和人群基数,从陕南、陕北、东府、西府及西安抽取了 8 所高职院校的 367 名教职工,进行了问卷调查和重点访谈。

1.2 研究方法

1.2.1 问卷调查法

将调查问卷按照院校教职工人数比例分成若干份,根据教学、管理、工勤技能岗位所占比例

分类发放,并分别统计各类岗位问卷回收情况。

1.2.2 访谈法

选取教职工代表进行重点访谈。

1.2.3 数据统计法

借助问卷星、SPSS 等对问卷数据进行分析,对所获数据进行统计处理。

1.2.4 综合分析法

运用社会学、生理学、心理学、逻辑学等学科知识对全部资料进行综合分析。

2 结果与分析

本研究总共发放调查问卷 367 份,回收 299 份,其中有效问卷 289 份。调查问卷共涉及 8 个变量,分别调研了教职工职业生涯、职业倦怠、生活压力、工作压力、科研状况、个人发展、晋升体系、幸福感指数等 8 个方面的基本情况。接受调查人员中,男性教职工人数占比为 43%,女性为 55%(另有 2%未就性别选项作答)。就年龄结构而言,30 岁以下人员占 9%,31~40 岁人员占 40%,41~50 岁人员占 27%,51 岁以上人员占 21%(另有 3%未就年龄选项作答)。就学历构成而言,被调查的人员中,本科学历占 45%,硕士研究生学历占 42%,博士研究生学历占 1%。就职称结构上讲,专业技术岗位的被调查者中,具有初级职称人员占 18%,中级职称人员占 41%,副高级职称人员占 37%,正高级职称人员占 4%。

2.1 职业生涯

表 1 的数据主要从教职工对学校的整体满意度、教职工职业发展的前景、职工是否有明确的目标和具体规划等三个方面反映了教职工对自身职业生涯的认同现状。

表 1 教职工职业生涯认同

| 学校认同 |       | 职业前景 |       | 个人发展       |       |
|------|-------|------|-------|------------|-------|
| 满意度  | 比例/%  | 等级   | 比例/%  | 目标规划       | 比例/%  |
| 非常满意 | 2.08  | 前景广阔 | 6.92  | 有明确目标具体规划  | 22.49 |
| 满意   | 24.57 | 一般   | 49.83 | 有明确目标无具体规划 | 21.45 |
| 一般   | 44.98 | 严峻   | 28.03 | 有粗略目标规划    | 30.45 |
| 不满意  | 27.68 | 不清楚  | 14.53 | 无目标规划      | 24.57 |
| 其他   | 0.69  | 其他   | 0.69  | 其他         | 1.04  |

根据表 1,教职工对学校的基本满意度达到了 72%,不满意度为 28%。职业发展前景方面,有 57%的教职工给予了基本认同的评价,28%的教职工认为很严峻。职业规划和线路方面,74%的教职工有大致明确的目标和规划,25%的教职

工没有明确目标和规划。没有明确规划的原因,21%的教职工认为是学校的原因,14%的教职工认为是个人的原因,有 60%的教职工认为两个方面的原因皆有。

由此可以看出,有部分教职工对学校的认

同度不高,对学校发展前景认知不明朗,对自己的个人职业发展缺乏具体目标和规划,从而导致对自身职业发展阶段和自身工作能力缺乏清晰认知和定位。部分青年教师缺乏对学校发展的职业归属感和成就感,对于专业发展内涵的认识比较模糊,专业发展的主动性不强,

自我发展意识薄弱,不能科学合理规划专业发展方向。

2.2 职业倦怠

针对职业倦怠问题,本研究主要从教师职业满意程度、倦怠情绪的表现与倦怠情绪产生原因三个维度进行分析,见表 2。

表 2 教师职业倦怠

| 教师职业满意度 |       | 倦怠情绪 |       | 倦怠原因 |       |
|---------|-------|------|-------|------|-------|
| 等级      | 比例/%  | 频次   | 比例/%  | 类别   | 比例/%  |
| 非常满意    | 6.57  | 经常   | 13.49 | 收入差距 | 65.74 |
| 满意      | 23.18 | 偶尔   | 27.68 | 工作压力 | 31.49 |
| 基本满意    | 49.83 | 有过   | 37.02 | 角色冲突 | 15.22 |
| 不满意     | 20.42 | 没有   | 21.45 | 发展前景 | 26.99 |
|         |       | 其他   | 0.35  | 其他   | 1.38  |

根据表 2,教师职业满意度等级在基本满意及其以上的占 80%,不满意占20%。在不满情绪中,经常有暴怒烦躁甚至是辞职跳槽等倦怠情绪或想法的占到 13%,偶尔有的占到 28%,有过此想法的占到 37%,从来没有的占到 20%。导致不满情绪的主要原因有收入差距、工作压力、发展前景、角色冲突等多重因素。

调查显示,高职院校教师队伍中出现的职业倦怠和职业认同感低下的现象的原因有四个:一是付出和投入不成正比,高负荷的教学工作和科研工作的双重压力导致高职教师群体对收入差距问题不满;二是高等职业教育改革对教师的工

作要求不断提高,增加了教师的工作压力,进而影响教师的心理,使教师产生一定的职业倦怠感;三是缺乏科学合理的教师评价机制,挫伤了部分教师的工作积极性;四是部分高职教师仅仅把教师职业当做一种谋生的手段,而并非发自内心的热爱,缺乏对教师角色的认同,职业责任意识淡薄。总之,教师职业倦怠和职业认同感低下与工作自主性、责任心和工作心理成熟度都有关系。

2.3 生活压力

在生活压力方面,本研究主要从工资待遇、福利和工资外收入满意度、收支状况、现阶段最主要的支出等方面分析,如表 3 所示。

表 3 生活压力分析

| 工资待遇评价 |       | 福利和工资收入 |       | 收支状况 |       | 开支       |       |
|--------|-------|---------|-------|------|-------|----------|-------|
| 等级     | 比例/%  | 等级      | 比例/%  | 状况   | 比例/%  | 类型       | 比例/%  |
| 非常满意   | 1.38  | 非常满意    | 1.38  | 盈余较多 | 0.35  | 子女教育     | 50.52 |
| 满意     | 3.81  | 满意      | 4.15  | 略有盈余 | 8.65  | 自我的投资与发展 | 12.46 |
| 基本满意   | 30.10 | 基本满意    | 25.95 | 收支平衡 | 25.61 | 日常生活开支   | 54.67 |
| 不满意    | 64.36 | 不满意     | 68.17 | 入不敷出 | 64.71 | 车贷房贷     | 33.56 |
| 其他     | 0.35  | 其他      | 0.35  | 其他   | 0.69  | 其他       | 1.04  |

根据表 3,64%的教职工对工资待遇不满意,基本满意及以上占 35%。68%的教职工对福利以及工资收入不满意,基本满意及其以上者占 32%。收支状况中,入不敷出的占到 65%,收支平衡及以上占 35%。教职工现阶段最主要的支出是日常生活开支,其次是子女的教育,再次是车贷房贷。可以看出,工资待遇及福利问题是当前影响教职工工作积极性的主要因素。

2.4 工作压力

就工作压力而言,本研究主要从每周的工作时间、每天体育锻炼时间、行政事务性工作占用的时间精力、工作压力来源等方面进行分析,如表 4 所示。

根据表 4,每周工作时间超过 50 h 的教师占到 31%,45~50 h 的教师占到 17%,40~45 h 的教师占到 20%,30~40 h 的教师占到 9%,基本上 68%以上的教师都处于超负荷工作状态。从每天

体育锻炼时间来看, 有 29% 的教师没有时间锻炼, 每天锻炼 30 min 之内及 30~60 min 的各占到 24%, 每天锻炼时间达到 60 min 以上的占 13%。有 25% 的教师认为行政事务性工作占用的时间精力比较多, 20% 的教师认为非常多, 22% 的教师认为一般, 8% 的教师认为比较少, 5% 的教师认为非常少。就工作压力来源而言, 主要集中在工作成

就感不强 (35%)、行政性事务多 (26%)、学生学习积极性不高 (20%)、职称晋升难 (20%)、教学任务量大 (16%)、教学与科研矛盾 (16%) 等方面。

由此可以看出, 高职教师工作压力大, 工作成就感不强, 且 45% 以上的教师认为行政事务性工作占用了过多的时间精力使得教师身心疲惫。

表 4 工作压力分析

| 每周工作时间 |       | 每天体育锻炼时间 |       | 行政事务性工作占用的时间精力 |       | 工作压力的来源(多选)   |       |
|--------|-------|----------|-------|----------------|-------|---------------|-------|
| 时长/h   | 比例/%  | 时长/min   | 比例/%  | 程度             | 比例/%  | 类别            | 比例/%  |
| 35~40  | 9.00  | 30 以内    | 23.53 | 非常多            | 19.72 | 教学任务量大        | 15.92 |
| 40~45  | 20.07 | 30~60    | 23.53 | 比较多            | 25.26 | 科研压力, 经费不足    | 12.11 |
| 45~50  | 16.96 | 60 以上    | 12.80 | 一般             | 22.49 | 教学与科研矛盾       | 15.92 |
| 50 以上  | 30.80 | 没有时间     | 29.07 | 比较少            | 7.96  | 工作成就感不强       | 34.95 |
| 其他     | 23.18 | 其他       | 11.07 | 非常少            | 4.84  | 学生学习积极性不高     | 19.72 |
|        |       |          |       | 其他             | 19.72 | 职称晋升难         | 19.72 |
|        |       |          |       |                |       | 人际关系复杂, 合作共事难 | 7.96  |
|        |       |          |       |                |       | 行政性事务多        | 26.30 |
|        |       |          |       |                |       | 其他            | 18.69 |

2.5 科研状况

就科学研究而言, 2019 年度公开发表论文 3 篇及以上的教师占到 3%, 发表论文 2 篇的教师占到 8%, 发表论文 1 篇的教师占到 26%, 有 30% 的教师 2019 年度没有发表论文。2019 年度参与或主持的课题数在 3 项及其以上的教师占到 1%, 2 项的教师占到 7%, 1 项的教师占到 19%, 有 39% 的教师没有参与或主持课题。2019 年度参与的学术会议 3 次及以上的占到 6%, 2 次占到 7%, 1 次占到 16%, 38% 的教师本年度没有参加过学术会议。影响教师科研积极性主要因素集中在学校提供的科研平台和科研资源有限 (32%)、学校学术氛围不浓交流机会较少 (29%)、行政事务性工作占用的时间精力多

(25%)、教学任务重没有时间精力和科研奖励力度不够大 (24%) 等方面。

教师科研水平和科研基础比较薄弱的客观原因, 一方面和教师教学工作压力大有关系, 部分教师忙于教学工作, 再加上行政性事务偏多, 用于做科研的时间有限; 另一方面, 学校提供的科研平台和科研资源有限, 学校学术氛围不浓, 对外学术交流机会少, 不了解国内外最前沿和最先进的理论和理念, 也被认为是制约教师科研能力发展的重要原因。

2.6 个人发展

在个人发展方面, 本研究主要从才能发挥、自我发展对策、工作动力、考核激励制度满意度等方面进行分析, 见表 5。

表 5 个人发展分析

| 才能发挥的评价 |       | 教师自我发展对策(多选)   |       | 有利于增加工作动力的情景 |       | 考核激励制度满意度 |       |
|---------|-------|----------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|
| 发挥程度    | 比例/%  | 对策             | 比例/%  | 情形           | 比例/%  | 等级        | 比例/%  |
| 完全发挥    | 4.84  | 以物质保障促进教师发展积极性 | 50.87 | 提高收入         | 66.44 | 非常满意      | 0.69  |
| 基本发挥    | 25.53 | 增加人文关怀力度       | 38.75 | 个人事业心        | 14.19 | 满意        | 10.03 |
| 适中      | 49.83 | 完善教师培训体系       | 25.61 | 能够获得较大的成就感   | 28.72 | 一般        | 42.91 |
| 基本没有发挥  | 16.26 | 提供发展空间和资源      | 51.21 | 科学合理的竞争激励机制  | 28.03 | 不满意       | 43.94 |
| 完全没有发挥  | 4.50  | 其他             | 6.57  | 其他           | 2.08  | 其他        | 2.42  |
| 其他      | 1.04  |                |       |              |       |           |       |

如表 5 所示,在个人才能发挥的评价中,认为个人才能基本得到发挥及以上的占 79%,21%的教师则认为个人才能基本没有发挥或完全没有发挥。在教师自我发展对策中,51%的教师认为学校应当提供发展空间和资源,并认可以物质保障促进教师发展积极性,39%的教师认可增加人文关怀,26%认可完善教师培训体系。从增强工作内在动力的情景来看,提高收入占到 66%,获得成就感占到 29%,科学合理的竞争激励机制占到 28%,个人事业心占到 14%。从考核激励制

度满意度来看,认为基本满意及以上的占 54%,不满意占 44%。

由此可以看出,学校缺乏对高职教师职业发展的整体规划和培育发展。缺乏科学、公平、合理的考核激励机制也是导致高职教师职业满意度偏低的重要原因。

2.7 晋升体系

在晋升体系方面,本研究主要关注了教师晋升机会、学校在教师成长发展环境改进上的努力及促进教师发展最有效的途径,见表 6。

表 6 晋升体系分析

| 教师晋升机会 |       | 学校在改进教师发展环境上的努力 |       | 促进教师发展最有效的途径(多选) |       |
|--------|-------|-----------------|-------|------------------|-------|
| 机会     | 比例/%  | 对策              | 比例/%  | 途径               | 比例/%  |
| 很好     | 1.38  | 足够努力且成效显著       | 7.61  | 营造宽松和谐的工作氛围      | 32.18 |
| 较好     | 11.42 | 足够努力但没有成效       | 23.88 | 营造宽松自由的学术氛围      | 28.37 |
| 一般     | 45.33 | 没有足够努力          | 38.75 | 公开公平公正的资源分配机制    | 50.87 |
| 较差     | 37.37 | 不关心教师成长发展环境     | 22.15 | 科学的用人及评价机制       | 44.64 |
| 其他     | 4.50  | 其他              | 7.61  | 良好的科研团队          | 22.15 |
|        |       |                 |       | 调动教师发挥个人主动性      | 31.83 |
|        |       |                 |       | 其他               | 6.23  |

由表 6 分析,对学校提供的教师成长机会给予一般认可及其以上评价的占 58%,37%的教师认为较差。在学校是否在教师成长发展环境改进上做出了足够的努力方面,有 8%的教师认为学校做出了足够努力,24%的教师认为做出了足够努力但是没有成效,39%的教师认为学校没有做出足够的努力,22%教师认为学校对教师的成长发展环境关心不够。在学校促进教师发展的途径方面,51%的教师认为公平公开公正的资源分配最为重要;此外,科学的用人及评价机制认同率为 45%,营造宽松和谐的工作氛围认同率为 32%,调动教师发挥个人主动性认同率为 32%,营造宽松自由的学术氛围认同率为 28%。

由此可以看出,学校的晋升与激励机制还不完善,不论是管理岗位,还是教师岗位,普遍存在的问题都是晋升困难、路径不畅。专业技术岗位教师评副高级以上职称极难。管理岗位机构及职数设置不够系统完善,导致岗位空缺和岗位过剩问题并存,加之管理岗位人员缺乏职业流动机制约束,致使到了晋升年限的年轻教职工缺少晋升机会,已晋升人员又缺乏工作动力,工作效率受到影响。

2.8 幸福感指数

就幸福感指数而言,本研究主要关注了当前幸福指数、达到的生活和工作状态与影响幸福指数的主要因素三个问题,如表 7 所示。

表 7 幸福感指数分析

| 幸福感指数 |       | 生活状态     |       | 影响幸福感指数的因素(多选) |       |
|-------|-------|----------|-------|----------------|-------|
| 幸福感   | 比例/%  | 生活需求     | 比例/%  | 影响因素           | 比例/%  |
| 很高    | 0.69  | 仅满足了生理需求 | 34.95 | 工作压力大          | 28.37 |
| 较高    | 7.61  | 基本达到安全需求 | 40.83 | 工资待遇低          | 77.51 |
| 一般    | 48.44 | 能够满足社交需求 | 8.65  | 生活压力大          | 24.91 |
| 较低    | 23.53 | 已经达到尊重需求 | 6.57  | 发展前景不明朗        | 35.29 |
| 很低    | 19.72 | 可以做到自我实现 | 4.50  | 人际关系处理困难       | 3.81  |
|       |       | 其他       | 4.50  | 其他             | 0.35  |

表7显示,幸福感指数达到一般及其以上的教职工占57%,43%的教师的幸福感指数较低或很低。在生活状态方面,76%的教师认为满足了基本需求,7%的教师认为已经达到尊重需求,5%的教师认为可以做到自我实现。影响幸福感指数的主要因素有工资待遇低(78%)、发展前景不明朗(35%)、工作压力大(28%)以及生活压力大(25%)。由此可以看出,工资待遇、学校发展前景、工作压力和生活压力的问题已经影响到高职教师群体的幸福感指数,进而会影响到高职教师工作的积极性和主动性,长此以往,必将影响高职院校的长远发展。

### 3 讨论与结论

#### 3.1 学校角度

##### 3.1.1 加强顶层规划和设计,坚持以人为本,满足教师尊重和自我实现的需要

高职院校应积极适应当前高等职业教育改革发展需要,充分发掘学校人才智力优势,提升学校的核心竞争力。一是学校领导要更加重视和关注教师成长与发展状况,进一步体现“以人为本,以教师为主体”的办学理念,从顶层进行规划和设计,在师资队伍建设和培养方面制定优秀骨干教师培养计划、专业教师实践实训能力培养计划、优秀人才引进培养计划等一系列配套计划。二是推进院系二级管理体制,下放权力,缩短管理跨度,避免相互推诿,实施有效管理,把教师激励发展纳入战略规划。同时,学校管理者应营造一种信任与支持的氛围,并给予教职工最大程度的职业尊重和人文关怀,满足教师受尊重的需要,为教师追求教学、专业方面的成长提供更多的机会。三是在日常工作中,积极为教师服务,为教学和科研工作的顺利开展搭台铺路,助力教师在实现自我价值的同时,实现组织发展与个人发展的“双赢”。

##### 3.1.2 提高教职工工资待遇、福利,关心教师生活,激励教职工工作热情

根据赫茨伯格的双因素理论,保健因素与工作环境、工作条件相关。当保健因素低于一定水平时,会引起职工的不满;当这类因素得到改善时,职工的不满就会消除。但是,保健因素对职工起不到激励的积极作用。比如,工作条件、人际关系、组织的政策与行政管理、监督、工资、工作安全等。激励因素与工作内容和性质相关联,主要包括工作上的成就感、受到重视和认可、提升、责任、工作本身的性质以及个人发展的可能性等。

这类因素具备时,可以起到明显的激励作用;当这类因素不具备时,也不会造成职工极大的不满。因此,学校首先要确保适当的保健因素,即有适当的工资和收入保障,良好的福利措施等,通过适当提供并改善这些因素能消除职工的不满。其次,学校还要创造机会为教职工积极提供激励因素,比如,受到重视和认可,取得成就,职务晋升等。

根据问卷调查,当前工资待遇已成为影响学校教职工工作积极性和主动性的主要因素。特别是通过省内同类院校横向比较,使部分教职工产生心理落差。因此,学校应当关注教职工工资待遇、福利与同类别学校工资福利水平的差异,查找问题和不足,及时回应教职工关切,解除教职工后顾之忧,让教职工踏踏实实,全心全意为学校发展做贡献。

##### 3.1.3 扶持科研创新,为高职教师提供良好的教学资源和发展平台

产学研一体化是高职教师提高自身素质和实践能力的一个比较有效的途径,通过科研与实践的创新,可以有效促进高职教师学习专业知识,提升专业技能。调查显示,行政性事务和行政审批环节繁多、学校科研创新基础薄弱、缺乏良好的科研资源和发展平台、专业教师外出交流的机会较少、主持参与课题少等都被认为是制约高职院校科研创新的现实因素。因此,在高职教师发展过程中,学校需要帮助教师自我发展,增强科研创新交流和课题合作研究的机会。通过把专家请进来,把教师派出去,或者让骨干教师带着课题进行实践锻炼,或者和系统、行业一线单位共同进行科研项目开发,帮助教师交流发展,融入实践,积累丰富详实的科研素材,为学校科研创新发展奠定良好基础。同时,可通过网络会议,网上办公等电子化方式提高工作效率,在有限的时间内平衡教师教学和科研工作,提升科研创新能力。

##### 3.1.4 拓宽职称职级晋升渠道,强化教师培训

职称评定和职级晋升是教师职业发展中极为关注的一个问题,它不仅关系到收入高低与课题申请等直接利益,也是对教师工作能力、科研水平的一种认同,更是教师自我成就感实现的重要标志。因此,学校管理部门要在不同类别岗位的晋升机制建立上,给各类型岗位建立畅通、明确、公平合理的晋升途径。管理岗位、专业技术岗位及其他工作岗位职称职级晋升管理都要有学校科学配套的规章制度,给不同岗位教职工明确的职业发展目标。在知识更新不断加快的时代,

培训进修是更新教师教育理念和知识结构的重要途径。对于不同的教师应该根据其培训需求和个体的差异性设计科学合理的教师培养方案。特别是对于刚进入工作岗位的青年教师,更应注重其职业向导,从而促进教师良性发展。

### 3.2 教职工自身角度

#### 3.2.1 明确自身的职业定位与发展方向

高职教育的目标是培养高素质技能型人才,对学生的要求如此,教师更应该达到这个目标。成为双师型和技能型教师,应当作为高职教师能力提升的重要目标,这是社会经济发展对高职院校教师提出的要求,也是高职院校教学方式不同于其他本科高校的重要特征,更是高职院校教师的特色所在。高职教师应当树立能力提升意识,强化发展观念,根据自己的实际情况,找到提高职业能力的路径。有了明确的职业定位和努力方向才能有更好地发展。特别是青年教师,在刚进入教师角色时就应该对自己的职业生涯做一个合理地规划,学校也要尽可能提供一些辅导与帮助,对教师职业发展有正确地指导,使其能够对自己的职业发展前景有一个清晰地规划,对目前自身所处的阶段和基本能力有清醒地认知,真正的把工作当作事业而不是一种谋生的手段。

#### 3.2.2 提升高职教师职业认同感,将个人发展与学校发展融为一体

职业认同感是心理学上的概念,是指个体对于所从事职业的目标、社会价值及其他因素的看法。高职教师职业认同感会影响教师的忠诚度、向上力、成就感和事业心,是高职教师获得和拥有积极心理状态的重要保障。职业认同感与自我效能呈显著正相关的关系。因此,应当从多个方面着手,强化提升高职教师职业认同感。

高职教师要处理好自身职业发展与学校发展的关系,职业生涯规划必须以学校的发展为载体,学校的发展也必然依赖于教师的个人职业生涯发展。教师职业发展有序是学校和教师的共同目标。高职教师的职业发展要处理好三个关系。首先,要处理好个人职业发展定位与学校目标定位的关系。其次,个人职业发展方向与学校学科专业发展方向要一致。教师在自身发展中要向学校的主干专业方向靠拢,能够游刃有余地随着学校的发展做出调整和转变。最后,中青年教师作为学校教学与科研创新的主力军,应正确处理学

校教学任务与科研创新任务的关系,使教学与科研创新相互促进,在提升自身能力素质的同时,为学校发展做出更大的贡献。

#### 3.2.3 提升时间管理和情绪管理的能力

提升时间管理和情绪管理的能力,有助于高职教师提高工作效率,更好地平衡工作和生活、工作和发展的关系。可通过申请在读学位、校内听课、寒暑假到系统、行业“一线”实践锻炼、利用网络展开学习,参加学术沙龙、技能竞赛等措施促进自身发展,及时补充更新专业知识,提升实操能力。在时间管理方面,首先要明确任务目标,明确长期、近期的工作学习任务,制定详细的工作学习计划,用可支配的大块时间做重要的事情,并且要充分利用碎片化的时间,合理安排每一周、每一天的工作和学习,形成每日工作学习日程表,不断提升自身时间利用率和工作效率。在情绪管理上,应注意觉察自己的不良情绪,并且适度宣泄、及时调整,及时走出负性情绪的阴影。在平时工作学习中保持积极乐观的心态,多看到事物的积极面,看到自己和他人的成长和发展,感受生活中的“小确幸”,多一份奉献,少一些抱怨,通过运动、审美怡情悦性,在人际沟通中感受理解和支持,保持稳定、平和的良好心态。

### 参考文献:

- [1] 王沐阳,文雪,杨盼.美国学前教师职业路径的发展与借鉴[J].当代职业教育,2020(1):96-103.
- [2] 柯璇,卢军坪.“课程思政”背景下大学英语教师职业发展路径[J].科教文汇(下旬刊),2018(12):19-21.
- [3] 侯翠平,田园.高校青年教师职业发展的瓶颈及路径分析[J].教育理论与实践,2018,38(36):36-38.
- [4] 林立达,马莉婷.基于教师职业生命周期理论的高校教师专业发展路径思考[J].武夷学院学报,2018,37(8):83-88.
- [5] 赵辉.应用型本科专业教师职业发展通道研究[J].山东工业技术,2017(24):212.
- [6] 郑睿,高丽洁.高职双师型教师激励机制实践研究——以A高职院校为例[J].辽宁高职学报,2016,18(8):66-70.
- [7] 刘绍堂,徐靓.高校青年教师职业发展路线和实现途径[J].南方金属,2013(4):39-43.
- [8] 汪卫平.基于职业发展通道设计的高职教师绩效评价研究[D].武汉:武汉工程大学,2013.
- [9] 罗生全,周莹华.跨学科共同体提升教师专业发展效能的价值、经验及策略体系[J].湖南师范大学教育科学学报,2020,19(3):73-79.

(责任编辑:耶磊)