

高职教师自我发展现状的调查研究^①

孙婷婷,张达志,赵 燕,苏晓丽,聂恒凯

(徐州工业职业技术学院,江苏 徐州 221140)

[摘 要] 高职院校教师作为承担培养创新型技术技能人才和承担技术技能积累双重职责的主体,多年来,却很少有学者关注高职教师自我发展方面的研究。高职教师自我发展的需求因教师的个体特征不同而存在显著差异,总体而言,当前高职教师在专业发展和教学发展等方面都有强烈的需求。

[关 键 词] 高职院校教师;自我发展;问卷调研

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2019)36-0102-02

随着国家对高等职业教育赋予的新内涵和新任务,同样对于国家培养创新型复合型技术技能人才的高职教师也赋予了时代新要求。研究高职教师的自我发展现状,能更加明确教师个人发展存在的问题,有效帮助教师高质量快速发展;同时,也为学校制定加强师资队伍建设和提高专业建设水平的相关政策提供可借鉴的依据。

一、高职教师自我发展研究现状

(一)自我发展

自我发展是指个体通过一定的社会活动、教育活动努力尝试实现自我价值的过程,其中“自我价值”是个体自我发展的内生动力,在自我发展过程中最为重要。只要是一个身心健康的个体,通过不断的自我学习,就决定了其自我发展的无限性。

(二)教师的自我发展

对于教师自我发展,目前并没有一个明确的定义。概括地讲教师自我发展就是教师个人的全面发展,不仅包含专业发展还包括教师生命发展。它是教师自我进行专业发展和个人发展的综合,是教师不断超越自我、完善自我、实现自我的成长过程,具有自觉、主动、能动、可持续的特点。

(三)高职教师自我发展研究现状

杨春平采用自己编制的《A校教师自我发展压力调查问卷》,调查研究了A校(高职院校)教师自我发展压力的整体情况,调查显示,高职院校教师自我发展压力以非常突出的状态存在,随着教育发展的加快,对教师能力的要求越来越高,迅速提高自身素质已成为他们主要的职业压力,围绕调查现状提出教师自我发展的建议途径。冯国瑞认为优化教师评价制度可以促进教师自我发展,并从教师自我层面、学生层面和管理层面提出了具体评价措施。李方安认为教师应把“以德为本”“立德树人”作为自我发展的正确逻辑导向,将高尚的师德贯穿于为国家培养高素质人才的全过程。黄智谨提出只有正确处理好奉献和满足、自我

价值和社会价值之间的关系,以“功成不必在我”的精神境界和“功成必定有我”的历史担当教育育人,实现自己的人生价值,实现教师的自我发展。

目前,关于高职教师的自我发展研究相对较少,现有的文献多集中于教师自我发展的外在机制和内在动力的宏观策略研究,缺乏针对性的研究。

二、高职教师自我发展现状调查结果与分析

(一)研究样本的分析

本课题组成员为了充分了解高职教师自我发展现状,在查阅大量文献资料的基础上,编制了一份调查问卷,旨在了解教师自我发展现状在性别、年龄、教龄、学历、职称、所属学科领域等方面的差异,选取苏南、苏中、苏北各三所高职院校。本次调查一共发放调查问卷900份,收回问卷887份,其中有效问卷852份,有效率为96.05%,样本结构见表1。

表1 样本结构分析表

	性别		年龄		教龄		学历		职称	
	数量	比例(%)	数量	比例(%)	数量	比例(%)	数量	比例(%)	数量	比例(%)
男	532	62.1								
女	324	37.9								
25岁及以下			63	7.4						
26~30岁			186	21.7						
31~35岁			328	38.3						
36~40岁			279	32.6						
1~3年					93	10.9				
3~5年					205	23.9				
5~10年					340	39.7				
10年以上					218	25.5				

①本文系江苏高校哲学社会科学研究项目“高职院校教师自我发展的现状分析及路径研究”(2015SJD488)的研究成果。

续表

	性别		年龄		教龄		学历		职称	
	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)
本科							169	19.7		
硕士研究生							43	50.4		
博士研究生							216	25.2		
博士后							40	4.7		
初级									108	12.6
中级									156	18.2
副高									312	36.4
正高									48	5.6

(二) 高职教师自我发展现状分析

1. 高职教师在专业发展上的需求

一般认为教师专业发展是一个“教师在教学职业生涯中掌握良好专业实践所必需知识与技能”的过程。从表 2 可知,在学历的提高、科研能力的提升、支持参加学术会议、支持加入学术协会或团体四个方面,其中科研能力的提升需求最高,达到了 95.8%。其次是支持参加学术会议达到了 88.1%,说明高职院校教师有强烈的学术交流愿望,希望通过参加学术会议,开阔视野,但由于大部分高职院校教师没有科研经费,所以他们渴望能得到参加学术会议的支持。学历的提高需求率达到了 74.8%,随着越来越多的博士研究生进入高职院校,先前以本科或硕士研究生身份进入高职院校工作的教师开始感受到压力,尽管有的教师已经是副高职称,但大部分教师倾向于通过学历提升来改变自己科研上的弱势地位。

表 2 高职教师在专业发展上的需求程度 (%)

内容 \ 需求程度	非常需要	需要	无所谓	不需要
学历的提高	36.2	38.6	18.3	6.9
科研能力的提升	53.2	42.6	3.2	1.9
支持参加学术会议	48.6	39.5	11.1	1.0
支持加入学术协会或团体	19.7	39.6	36.5	4.2

2. 高职教师在个人发展上的需求

表 3 高职教师在个人发展上的需求程度 (%)

内容 \ 需求程度	非常需要	需要	无所谓	不需要
职业生涯规划指导	16.8	28.5	36.7	18.0
提高社会交往能力	14.3	31.4	34.9	18.6
心理健康咨询	8.7	23.6	41.5	26.2

从表 3 可知,在职业生涯规划指导、社会交往能力、心理健

康咨询三个方面,没有一项需求程度超过 50%,其中提高社会交往能力的需求程度占比 45.7%,职业生涯规划指导占比 45.3%,心理健康咨询需求程度最低,为 32.3%。这个调查结果和林杰等人的抽样调查结果类似,有将近 1/3 的教师对个人发展程度上没有准确的需求,大都选了“无所谓”。

三、研究结论与政策建议

1. 当前高职院校快速发展,新入编的年轻教师较多,年轻教师和初级职称教师的自我发展需求就更为迫切。因此,高职院校教师自我发展的主要对象应针对中青年教师,而高职院校主要培养面向生产一线的技术技能型人才,教师自我发展的内容应着重于专业发展和教学发展。

2. 当前高职院校教师对个人发展需求程度相对偏低,而学校相关政策制度和良好的工作环境和组织氛围对教师自我发展会产生直接影响。因此,应充分发挥学校在教师自我发展方面的主体地位,既对部分骨干教师重点支持,同时又从学校战略发展的高度,积极规划和实施全体教师的素质提升和发展潜力的开发,通过出台合理的制度安排和激励措施,激发教师的创造性才能,服务于学校的长远发展。

3. 高职院校教师职业认同普遍较高,大多数教师对自己的职业生涯规划有较为清晰的认识,需要学校建立“以人中心”的教师发展中心管理模式,帮助教师获得全面发展。习近平强调,人才是第一资源,要“尊重人才、关爱人才”“育才、引才、聚才、用才”“不拘一格降人才”。高校作为人才集中的地方,更要注重对教师自主发展的引导和规划。

参考文献:

[1]杨春平.高职教师自我发展压力研究与实践[D].重庆:西南大学,2009.

[2]鲍成中.教师自我发展的困境及有效策略[J].河北教育(教学版),2007(Z1):3-4.

[3]陈峰.以师为本的教师自我发展的理念与机制:教师自我意识引领的发展[J].湖南师范大学教育科学学报,2006(3):89-92.

[4]冯国瑞.优化教师评价制度促进教师自我发展[J].教学与管理,2007(10):32-35.

[5]李方安.论教师自我发展[J].教育研究,2015(4):94-99.

[6]黄智谨.教师自我发展与人生价值的探讨[J].新课程(上),2011(3):103-105.

[7]林杰,吴亚丽.普通高校专任教师职业发展的需求及影响因素分析:基于北京地区高校的抽样调查[J].创设教育学报,2011,7(3):92-104.

◎编辑 冯永霞