

基于 O*NET 工作模型下的中职教师职业生涯规划

林启豫,林 茜
(福建建筑学校,福建 福州 350003)

摘 要:本研究采用 O*NET 工作分析问卷调查法,通过分析中职教师工作中对工作技能、工作价值观及工作风格的评价,探讨如何更好地进行中职教师职业生涯规划,促进中职教师职业生涯的发展。

关键词:中职教师;O*NET 工作分析;职业生涯规划

中图分类号:G715.1 文献标志码:B

文章编号:1672-4011(2019)02-0256-03

DOI:10.3969/j.issn.1672-4011.2019.02.122

0 前言

中职教育是培养与我国社会主义现代化建设要求相适应,德、智、体、美全面发展,具有综合职业能力,在生产、服务一线工作的高素质劳动者和技能型人才^[1]。作为直接面向经济社会发展一线的教育,其主要职能是教育与社会服务。中职学校各项工作的完成,主要依赖中职教师的素质。要具备怎样的素质,才能成为一个比较优秀的中职教师?在我国传统的中等职业教育模式中,中职教师职业生涯规划内容长期被忽视,极大地限制了中职教师自主发展能力以及教学个性、潜能的发展^[2]。

美国职业信息网络(O*NET)作为全美标准职业分类与职业分析的专业信息网,在引导全美职业教育、技能鉴定、职业培训等方面起到了重要作用^[3],O*NET 在线系统是职业信息网的核心。本研究借助 O*NET 工作分析系统,从工作分析的视角对中职教师所需要的工作技能、工作风格及工作

价值观进行研究,为中职教师自身的职业生涯发展提供参考和帮助。

1 方法

1.1 被试

从福建省中职学校中随机抽取 250 名中职教师,问卷回收后,剔除无效问卷,有效问卷为 207 份。其中男教师 62 人,女教师 145 人;副高级讲师 20 人,讲师(含实验师)68 人;助理讲师(含助理实验师)119 人。

1.2 测量工具

O*NET 是一个全面的职业描述系统,由美国劳工培训署就业科部组织开发,将工作信息和工作者特征等统合在一起,是美国广泛应用的工作分析和职业分类工具^[3]。本研究采用 O*NET 工作分析系统中的工作技能问卷、工作风格问卷及工作价值观问卷(中文版)^[4]。

1.3 数据处理

两种途径发放问卷,第一种,问卷网形成电子问卷进行问答;第二种,发给教师纸质问卷,以纸笔作答。纸质问卷和电子问卷回收后,运用 SPSS19.0 进行数据分析。

2 结果

2.1 被试基本信息

基本信息汇总表见表 1。

表 1 基本信息汇总表

教龄	学历	就职学校类型	所教科目	认为职业规划培训对自己的作用
1-4 年 73 人	研究生 45 人	国家级示范校 44.4%	理科专业课(含实训)93 人	没有帮助 5.8%
5-10 年 99 人	本科 154 人	国家级重点校 8.2%	文科专业课(含实训)23 人	帮助很小 14.5%
11-15 年 9 人	大专 8 人	省级示范校 14.5%	语数英 32 人	有一点帮助 61.8%
16-20 年 8 人		省级重点校 21.3%	音体美、德 47 人	有很大帮助 17.9%
21-25 年 11 人		市级重点校 11.6%	其他 35 人	
26 年以上 7 人				
合计 207 人	合计 207 人	合计 100%	合计 207 人	合计 100%

2.2 工作技能问卷分析

2.2.1 工作技能问卷因子结构、因子得分

工作技能问卷的分析表明,KMO 值 0.941,Bartlett's 球形检验的 χ^2 值 8101.71(df 为 595),在 0.001 水平上达到显著,说明数据可进行因子分析。采用主成分分析法,删除因子负荷相接近的以及所含项目数少于 3 个的因子,最后共提取 3 个因子,累计方差贡献率为 70.51%。保留的 30 个项目的因子负荷均大于 0.40(见表 2)。

表 2 工作技能问卷因子分析(N=207)

项目	1	2	3	共同度
A28 维修	0.919	0.116	0.114	0.87
A26 设备保养	0.912	0.141	0.123	0.88
A27 发现并修理故障	0.906	0.112	0.136	0.85
A25 操作和控制	0.903	0.122	0.072	0.85
A21 安装	0.902	0.098	0.059	0.85
A24 操作监管	0.889	0.135	0.191	0.85
A20 挑选仪器	0.862	0.142	0.001	0.83
A23 质量控制分析	0.853	0.159	0.162	0.81
A29 系统分析	0.841	0.32	0.171	0.84
A19 技术设计	0.826	0.279	-0.016	0.83
A22 编写程序	0.815	0.213	0.206	0.76
A30 系统评估	0.779	0.35	0.17	0.76
A34 物质资源的管理	0.689	0.469	0.23	0.75
A18 操作分析	0.609	0.467	-0.008	0.70

收稿日期:2018-09-13

作者简介:林启豫(1963-),男,福建福州人,硕士研究生,高级讲师,校长,主要从事建筑类中职院校教学及管理工作。

基金项目:2017 年度福建省职业技术教育中心职业教育教学改革研究课题“中职学校教师职业生涯规划问题研究”(ZA2017022)

A16 服务倾向	0.145	0.792	0.219	0.71
A13 说服	0.039	0.779	0.31	0.72
A17 解决复杂问题	0.263	0.762	0.191	0.75
A12 协调	0.149	0.749	0.279	0.74
A11 社交的洞察力	0.167	0.749	0.36	0.75
A35 人力资源管理	0.408	0.721	0.16	0.71
A33 财务管理	0.449	0.623	0.232	0.64
A14 谈判	0.248	0.603	0.421	0.61
A15 指导	0.221	0.594	0.245	0.48
A32 时间管理	0.312	0.559	0.333	0.58
A3 写作能力	0.094	0.449	0.751	0.78
A2 积极倾听	0.034	0.392	0.729	0.73
A4 谈话	0.065	0.456	0.665	0.69
A1 阅读理解	0.023	0.475	0.624	0.64
A6 科学	0.463	0.159	0.61	0.72
A5 数学	0.424	0.25	0.54	0.54
方差贡献率	51.55	15.32	3.64	

表 4

不同职称组对工作技能因子评价比较

工作技能 问卷因子	不同职称组			不同职称组		
	助理讲师(N=119)	副高级讲师(N=20)	t	讲师(N=68)	副高级讲师(N=20)	t
专业技能	3.14 ± 1.11	3.59 ± 1.08	-1.668	2.81 ± 1.22	3.59 ± 1.08	-2.574 **
社会技能	3.40 ± 0.89	4.42 ± 0.44	-5.01 **	3.43 ± 0.87	4.42 ± 0.44	-6.661 **
基本技能	3.45 ± 0.87	4.25 ± 0.54	-5.468 **	3.48 ± 0.84	4.25 ± 0.54	-3.879 **

2.3 工作风格问卷分析

KMO 值 0.945, Bartlett's 球形检验的 χ^2 值 3127.681 (df

为 120), 在 0.001 水平上达到显著, 数据可进行因子分析。

采用主成分分析法知问卷 16 题都归属一个因子(见表 5)。

表 5

工作风格问卷因子分析(N=207)

项目	成分 1	自由度	项目	成分 1	自由度
B2 毅力	0.859	0.58	B13 正直诚信	0.826	0.682
B9 压力承受能力	0.854	0.729	B5 合作	0.822	0.676
B14 独立	0.854	0.729	B15 创新	0.813	0.661
B11 可靠性	0.852	0.726	B12 关注细节	0.797	0.636
B6 关心他人	0.851	0.724	B16 分析性思维	0.774	0.600
B8 自我控制	0.849	0.721	B1 成就动机努力	0.761	0.580
B10 适应力灵活性	0.844	0.712	B4 领导能力	0.736	0.542
B3 主动性	0.827	0.684	B7 社交取向	0.729	0.532
方差贡献率	68.68				

工作风格问卷 Cronbach's Alpha 值为 0.966, 具有良好的内部一致性信度。对不同职称组中教师的工作风格进行

独立样本 t 检验, 统计结果显示对工作风格的评价, 助理讲师和讲师均与副高级讲师存在显著性差异(见表 6)。

表 6

不同职称组对工作风格评价比较

工作风格问卷	不同职称组			不同职称组		
	助理讲师(N=119)	副高级讲师(N=20)	t	讲师(N=68)	副高级讲师(N=20)	t
16 项	3.75 ± 0.79	4.54 ± 0.26	-8.505 **	3.73 ± 0.89	4.54 ± 0.26	-6.650 **

2.4 工作价值问卷分析

2.4.1 工作价值观问卷因子结构、因子得分

分析结果表明, KMO 值 0.901, Bartlett's 球形检验的 χ^2 值 2588.362 (df 为 210), 在 0.001 水平上达到显著, 说明数

据可进行因子分析。采用主成分分析法, 删除因子负荷相近的与所含项目数少于 3 个的因子, 共提取 2 个因子, 累计方差贡献率为 54.61%。保留的 17 个项目的因子负荷均大于 0.40(见表 7)。

表 7

工作价值观问卷因子分析(N=207)

项目	成份		共同度	项目	成份		共同度
	1	2			1	2	
C20 工作环境	0.761	0.284	0.661	C8 同事	0.451	0.391	0.498
C9 创造性	0.755	0.26	0.707	C21 自主性	0.118	0.793	0.676
C6 企业政策与实践	0.754	0.097	0.626	C16 社会地位	0.208	0.753	0.631
C4 晋升	0.749	0.065	0.633	C13 责任	0.348	0.728	0.655
C19 多样性	0.711	0.143	0.568	C10 独立性	0.159	0.722	0.645
C7 薪酬	0.686	0.329	0.631	C14 雇佣安全	0.097	0.714	0.629
C2 成就感	0.652	0.152	0.625	C15 社会服务	0.053	0.708	0.515
C11 道德	0.641	0.517	0.753	C12 认可	0.437	0.615	0.613
C1 才能发挥	0.639	0.123	0.661	方差贡献率	43.41	11.20	

根据所含因子的内容,将因子一命名为成就与条件支持,因子二命名为独立与认可^[4]。统计分析表明,两个因子均具有良好的内部一致性信度(见表8)。

表8 工作价值观问卷因子信度及描述统计量(N=207)

因子	项目数	Cronbach's Alpha	M	SD
成就与条件支持	10	0.907	5.14	1.074
独立与认可	7	0.885	5.65	0.909

表9 不同职称组对工作价值观因子评价比较

工作价值观 问卷因子	不同职称组			不同职称组		
	助理讲师(N=119)	副高级讲师(N=20)	t	讲师(N=68)	副高级讲师(N=20)	t
成就与条件支持	5.16±1.15	5.64±0.57	-2.960*	4.95±1.01	5.64±0.57	-3.946**
独立与认可	5.58±1.06	6.04±0.64	-2.665*	5.65±0.57	6.04±0.64	-2.456*

3 讨论

1)本次调查中79.7%的被试认为进行职业生涯规划相关的培训对自己的职业生涯有帮助,对中职院校教师开展职业生涯规划,有着重要的现实意义。

2)在工作技能问卷结果中,副高级讲师在专业能力、社会技能和基本技能3个因子得分上都高于其他职称的中职教师,说明职称水平越往高级,在工作技能方面越是要求综合水平的全面。

所有的中职教师都认可专业能力(因子1)的重要性。助理讲师们对个人专业能力的重要性评价和副高级讲师一样高分,说明助理讲师们可能会把大量的职业培训重点放在提升个人专业能力方面,对助理讲师群体进行及时的专业能力培训,有助于他们职业生涯的发展;讲师们在专业能力重要性评价方面得分有所降低,说明对大部分晋升到讲师职位的中职老师而言,大多数人基本完成了专业能力提升方面的需求,他们当中更多人开始重视工作技能中其他的因子对个人职业生涯的影响,加强中职讲师教师群体的社会技能和基本技能,可能有助于全面提升其工作技能水平。

3)工作风格问卷在因子分析中保留了所有的原问卷项目,且有很高的信度。说明工作风格问卷对中职教师而言是一个非常好测量问卷,高效地反映了中职教师工作风格方面的特征。

副高级讲师在工作风格问卷得分均值方面显著高于助理讲师和讲师,说明中职教师在长期的实践工作中,工作风格会逐步清晰。值得推敲的是,讲师在工作风格问卷中均分略低于助理讲师,虽然没有显著性差异,但结合基本信息我们看到讲师的队伍教龄跨度很大,受到政策、个人能力等诸多因素的影响,中职讲师群体可能会遇到较大的职业倦怠,对这个级别的中职教师进行相关的职业生涯引导有可能帮助他们进行更好的生涯管理。

4)工作价值观方面,中职教师倾向于把成就感与外部环

2.4.2 不同职称组教师工作价值观问卷各因子比较

将助理讲师和讲师的描述统计分别与副高级讲师的描述统计进行独立样本t检验,统计结果显示,在成就与条件支持、独立与认可两个因子上,助理讲师和讲师均与副高级讲师存在显著性差异(见表9)。

境条件结合在一起,且越被认可那么独立、自主性等也相应地提升,这个结果符合长期以来中职教育的现状。创造良好的工作环境和实施较为全面的保障、获得良好的社会认可等外部因素,都对提升中职教师的工作热情有巨大的帮助。

4 结论

1)在O*net工作分析模型中,中职副高级讲师在工作技能、工作风格、工作价值观评价方面与中职助理讲师、中职讲师存在显著差异。

2)在工作技能中,助理讲师群体可着重在专业能力方面进行有针对性的职业培训,讲师群体在专业能力培训的同时,还要增加提升社会技能和基本技能方面的职业培训,以达到工作技能水平的全面提升。

3)注意职业倦怠对中职教师职业风格的影响,特别是随着教龄的增加,职位没有发生变化的情况下,适时提供职业倦怠方面的指导,对中职教师职业生涯规划有一定的促进作用。

4)职能部门在工作过程中,需要提供较为充足的物质支持和后勤保障;学校方面尽可能努力提升教育与社会服务水平,获得更大的认可度,这些外部良好的因素都是提升中职教师职业价值观、完善教师个人职业生涯规划的坚实基础。

[ID:007329]

参考文献:

[1] 查吉德.论中职教师的专业性[J].职业技术教育,2011,31(1):135-136.
[2] 林启豫.基于优秀教师成长共性的职业生涯规划[J].教育评论,2017,33(9):50-51.
[3] 常晓雪.美国职业信息网络及其对中共职业信息网络化的启示[J].中国职业技术教育,2015,23(6):44-45.
[4] 牛端,张敏强.高校教师职位O*NET工作分析研究[J].心理科学,2008,45(9):37-38.