

高职女教师专业发展与职业管理问题的思考

李犀琚, 李正祥

(大理农林职业技术学院, 云南大理 671003)

[摘要]随着社会文明进步,女教师逐步成为教育系统的骨干力量,甚至占据高职院校教师队伍的半壁江山。通过结合国内外文献以及我国职业教育政策和规律,立足于高职女教师队伍的特殊性,针对职业女教师的困惑,开展了调查,分析存在的问题以及原因,并提出了联合各界力量为女教师专业发展提供有力保障、提升女性教师对职业责任感和科研能力的对策和建议,旨在精准发挥女性教师在高质量发展中的作用。

[关键词]高职;女教师;专业发展;职业管理

[中图分类号] G71

[文献标识码] A

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2024.11.025

[文章编号] 2096-711X(2024)11-0066-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

2021年11月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,巩固职业教育类型定位,职业教育师资情况将直接影响国家弘扬工匠精神,培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的质量。同时随着社会的进步,高职教师队伍中女教师的比例也在逐年增加,女教师师资质量的优劣对职业教育质量的影响也越来越明显,为有效分析高职校女教师专业发展和职业管理中的困惑,更有效地指导年轻女性教师的专业发展,高职校女教师专业发展与职业管理问题值得研究,为此我校成立“双高背景下地方高职院校青年教师导师制与创新团队协同育人研究”课题,其中对女性教师职业发展诉求进行专门的调查研究。

一、高职女教师专业发展与职业管理存在问题

本校教学创新团队实施问卷调查中,通过对4个二级学院的女性教师做全样本调查,结果显示整体情况良好,但不同专业女性教师得职业发展仍存共性问题有三。

(一)女教师的职业投入度不足

教师的职业投入程度越高,在教学和专业上取得的建树越多。通过调查发现,每一位女教师都希望自己能在职业上取得成功,但是从女教师对远期工作的关注程度的调查上可以看出,仅35.51%的女教师在工作时会思考该工作和潜在工作的关系,并从长远的角度判断近期工作的意义。

(二)女教师情绪掌控能力普遍较弱

女性具有感性认知强于男性、理性认知却弱于男性的特点,女教师在面对困难问题倾向于夸大问题本身和陷入痛苦,易过度沉溺不良情绪而难以自拔,忽略积极寻找解决问题的办法,这不仅会对女教师的身心健康造成伤害,还会影响女教师专业与职业的发展。调查结果表明,仅有8.41%的女教师认为在现有的日常工作和教学中自己能有效掌控自己的情绪,大部分女教师认为自己在工作和教学中较难或很难控制自己的情绪,长此以往,女教师很容易陷在情绪中而忽略自身的发展。

(三)女教师缺乏职业发展行动力

调查结果显示,几乎所有的女教师都希望自己能在工作

上有所发展,但是真正能付诸行动为自己职业发展而努力的女教师却不到50%。女性教师的职业发展总会受到家庭生活、子女教育、工作事项、学生培养等零碎琐事的影响,女教师在疲于完成以上工作中内耗,致使女教师空有理想却没有时间、精力和计划来提升自己的专业能力和做好职业规划。

二、高职女性专业发展与职业管理存在问题原因分析

(一)社会、家庭共同影响女教师职业投入度

1. 疲于兼任多重角色,只关注解决当下事。在现实社会下,高职女教师在家庭中承担着女儿、妻子、母亲的角色,职场上任课教师、班主任(辅导员)、部门工作人员的角色。很多工作如教育子女、处理突发班级问题、临时的部门工作任务具有很强的突发性、紧急性、复杂性,这些突如其来的工作总是打乱教师的计划,教师觉得自己做了很多工作,但自身能力和专业却没直接提升效果。疲于解决问题,没有时间和习惯对解决完的问题进行分析思考总结,使女教师养成了只关注眼前的事有没有被解决的思维习惯而忽视长远的规划,这将不利于女教师个人的专业发展。

2. “相夫教子”传统文化要求女性更顾家。虽然现今社会宣扬男女平等,但男主外女主内的传统文化依然深深影响着当代社会男女的角色分工,女性教师既需要在职场上竞争,又必须承担传统文化对其家庭角色的要求,致使起在工作上的精力投入度小于男性教师的工作投入度。根据调查,51.40%的女教师非常期待家庭能支持其在工作上发展,这说明女教师还是很渴望得到家庭对自己工作上的支持,同时从家务承担情况来看,女教师普遍希望和丈夫在家里的付出是同等,这样便可以营造一个男女教师相对平等的竞争平台。

(二)教师评价体系不能有效激励和考核高职女教师的工作情况

1. 高职院校普遍采用的本科院校评价体系难以激发高职女教师发挥专长。目前高职院校多直接将本科院校评价体系运用于职业教育的评价,该评价体系没有针对女教师的特点,把高职女教师相较于男教师特有的细心、耐心、亲和力强、与学生沟通有效性高等优点对教学的贡献度纳入考评内容,致使女教师虽然在职业教育中付出很多,但是其所付出

收稿日期:2023-8-25

基金项目:本文系2022年度云南省教育科学规划单位资助项目“双高背景下地方高职院校青年教师导师制与创新团队协同育人研究”阶段性成果(项目编号:BE22064)。

作者简介:李犀琚(1990—),女,回族,云南大理人,讲师,硕士,主要从事经济管理、工商管理、财务管理及相关课程的教学及就业指导。通信作者:李正祥。

的事项不属于考评内容,致使其教学成果不能被有效评价,长此以往女教师的付出不被肯定,其将逐渐失去努力工作的动力。

2. 评价结果难以激发女教师工作热情。高职院校的评价制度考核评价方式过度注重结果的评价而忽视过程。不好的结果不一定代表教师没有努力,增加过程的考核,可以激发女教师为职业努力的动力,哪怕结果不好,女教师的努力也是可以肯定的。教育事业的发展讲究的是循序渐进,百年树人,现有评价指标看中的是短期业绩,女教师要想出成绩,就比如会追求眼前各项指标(如论文数、课题数、获奖数)的完成,忽视教学质量、自身素质和教学能力的提高,进而导致女教师急功近利、盲目追求数量而不从长远关注职业发展,同时也在无形中增加了女性教师的平衡工作和生活的压力,形成心理焦虑。

(三) 科研精力和能力相对弱于男教师

1. 相较于男教师,女教师缺乏探索科研的精力和时间。我校在2013年升级为大专阶段以前学校的教师普遍没有接触过科研,近几年为补科研短板,学校多次邀请专家学者到学校介绍如何做科研,可奈何学校教师专业构成复杂、每个专业所做的课题差异大,教师很难从非本专业的专家学者处了解本专业的课题应该如何选题、调研、分析、结题。目前,教师们做课题多靠自己摸索,这样学习做课题的方式进步慢,花费时间和精力多,成效却很少。女教师的精力由于分配到家事上多于男教师,能花在做科研课题的时间和精力更少,科研成果更是寥寥无几,致使副高和正高职称的女教师占有女教师的比重仅为15.52%。通过访谈,有少部分生育了二胎的女教师由于肩负家庭育儿的重任,写几篇论文已属不易,对于课题几乎没时间涉猎。甚至有的女教师把科研和教学之间的关系视为对立,认为搞科研浪费时间,把时间花在科研上会阻碍教学。

2. 科研工作动力不足、方向狭窄。经调查,近75%的女教师做科研的原因是没有课题、论文很难在职称评选中取胜,教师们才不得不为做课题而做课题。目前只有不到20%的做科研女教师有认为做科研注重应用研究,注重研究新方法、新技术如何解决区域经济发展的现实问题,从而服务社会。此外,由于女教师侧重家庭琐事、社交圈多窄于男教师,对亟待解决的社会问题及现象了解不够充分,难以找到研究内容的切入点,其所研课题多以教改课题为主,而促进社会经济进步、技术创新等社会实用方面的课题却无从下手。

(四) 从学生到教师角色的直接转变导致职教女教师的职业素养不足

大部分高职专业教师的职业经历都较为简单,多数教师都是本科或研究生毕业后直接从学生身份转变为教师身份,刚参加工作的教师普遍因为没有太多的社会经验,对自己专业前景、行业发展等内容不熟悉,思想、心智较为幼稚,甚至很多专业职场上的事情教师也不知如何应对。通过分层调查高职女教师对同一件事情的看法,单身女教师、已婚未育女教师和已婚已育女教师的看法变化较大。

三、高职女教师专业发展与职业管理对策和建议

(一) 社会各界应对职业教育积极宣传,增强高职女教师的职业认可度

政府应该依据国家政策加大宣传职业教育的重要性,宣传职业教育培养的学生对社会的价值,定期对各职业院校女教师的优秀教育成果作为案例讲解,转变只以学生考试成绩论优劣的教师评价机制固有印象,发挥女教师在进行学生社会主义思想和职业道德建设中天然优于男教师的沟通优势、

发扬其心思缜密的优点弥补男教师细节考虑问题不足的弱点、利用其精益求精的性别特征向学生潜移默化的灌输工匠精神。企业应该充分挖掘高职院校女教师到企业顶岗学习锻炼有关女教师在做具体工作的一丝不苟的工作状态和在工作中的包容度和容忍力。高职院校应该对热衷于投身职业教育的女教师进行表彰,树立典型,让广大女教师看到,身为女性同样可以在高职教育上有所建树,从而树立其为职业教育奋斗的信心。

(二) 学校提供帮扶措施,提高女性教师的职业责任感

邀请学校中有威望的女教师向新入职教师宣扬职业教师的使命,建立教师职业的责任感,采用谈心谈话等较为轻松的方式与新教师沟通,一方面帮助新教师顺利实现从学生身份向教师身份的转变,另一方面通过有威望、成功的女教师实例,帮助女教师建立在教师岗位能够有所建树的信心。定期邀请相关专业的企业人员到校与学校教师交流,帮助学校教师了解不同的岗位和职业需要具备的能力和现阶段企业需要解决的问题,这不仅让教师了解各行业的真实情况也为解决女教师社交圈窄、缺乏科研方向等问题提供解决方案和科研素材。建立“传帮带”导师制度,帮助女教师解决工作、生活中的焦虑,快速提升其工作能力。让老教师从教学上指导年轻教师快速掌握课堂教学技能、教学方式和教学思想,让懂科研的教师指导没做过科研的教师学习做科研,让懂专业的教师引导新入行的同专业教师钻研专业,让富有生活经验的教师定期和年轻教师谈心,给予其力所能及的帮助,减轻女教师工作和生活压力,适应高职教师工作环境,减少迷茫,排解负面情绪,树立正确的工作和生活观。

(三) 制定科学的评价体系,发挥女教师的性别优势

采用平衡积分卡,对教师工作量进行全面考核。平衡记分卡是目前企业绩效管理常用的考评方式,其认为应从财务业绩、客户满意度、内部流程和学习与成长等角度考评员工的绩效,这从财务和非财务、结果和过程、短期和长期等方面进行综合考评,形成更为客观的评价。学校的考核指标可借鉴平衡积分卡进行如下修改:

第一,从原先以结果判定型变为过程与结果并重性,例如从原先教师的教学工作量是以课时量的计算的,现可改进为教师课时量和备课、上课、批改作业的努力程度,该努力程度可引入学生、同行、企业共同评价。在评价过程中应突出对女性教师体察学生情绪并采取适当措施的能力的考核。

第二,原先课题评价主要从课题性质来进行加分评价,现在可以除了课题性质外,增加课题发表论文质量和科研成果转化质量评价,这样不仅从课题数量上进行考评,也能兼顾质量,同时应加强教师在进行课题设计细致、严谨程度的考核,以突出女教师心思细腻、办事认知的特点。

第三,增加教师专业发展规划评价,从入职开始就为教师制定个性化发展方案,定期修正和考核教师为实现自己长期和短期目标的努力度,在考评过程中应加强考核教师从挫折中自我恢复的能力,以突出女教师抗挫折能力强的特点,还需考核教师遇到突发危机时教师的表现,突出女教师保护学生的母性本能。

结语

“鹤发银丝映日月,丹心热血沃新花”,这两句话让许多非教师行业的人感慨教师行业的伟大,也让教师倍感自豪。随着教师行业从业人数的增加,女性教师的从业人数也越来越多,女性教师的职业能力专业发展和职业管理能力对于教师整体素质的影响力越来越重要,充分发挥高职女教师普遍高情商、感官能力、学习能力和社交能力强、忍耐力高、从挫

折中自我恢复能力快等在课堂教学、学生管理、办公室工作中的优势,同男教师一起推动高职教育向全员、全方位、全过程迈进。

参考文献:

- [1]吴琦.“守初心”视阈下高校女教师角色初心的偏离与回归[J].大理大学学报,2020,5(11):113-119.
[2]武晓伟,吴枋冷,牛宙.学术“锦标赛”制下高校“女青椒”的制度认同与生存选择:一个“女青椒”的个案研究[J].

教师教育研究,2019(6):64-69.

[3]时伟.论大学本科教育的学术品格[J].阅江学刊,2020(3):141-142.

[4]李斌雄,王荣.坚定思政课教师职业自信的关键难题及其破解[J].学校党建与思想教育,2021(7):62-67.

[5]周大众.助力乡村教师职业自信生长的三重向度[J].继续教育研究,2021(8):13-18.

[6]陈艳君,周玲.民办高职院校外语女教师幸福感研究[J].山西青年,2019(11):26-27.

Reflections on Professional Development and Career Management of Female Teachers in Higher Vocational Colleges

LI Xi-jun, LI Zheng-xiang

(Dali Vocational and Technical College of Agriculture and Forestry, Dali Yunnan 671003, China)

Abstract: With the progress of social civilization, female teachers have gradually become the backbone of the education system, and even occupied half of the teachers in higher vocational colleges. By combining domestic and foreign literatures as well as the policies and laws of vocational education in our country, based on the particularity of female vocational teachers, this paper carried out an investigation and analyzed the existing problems and the causes aiming at the confusion of female vocational teachers, and put forward countermeasures and suggestions combining forces from all walks of life to provide beneficial protection for female teachers' professional development and improve female teachers' professional responsibility and scientific research ability. It aims to give full play to the role of female teachers in high-quality development.

Key words: higher vocational colleges; female teachers; professional development; career management

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第65页)

[5]林伟,梁国斌,等.产教融合协同培养研究生机制和策略的研究[J].教育教学论坛,2020(10):318-319.

[6]吴杨伟.“双高计划”背景下高职“双师”队伍建设的定位、问题与路径研究[J].职教论坛,2020,36(8):99-103.

[7]梁克东,成军.中国特色高水平高职院校建设的逻辑、特征与行动方略[J].教育与职业,2019(13):9-16.

[8]王丽凯,孙翠香.高职高质量发展:理论建构及推进策略——基于56所“双高”院校《2021年中国高等职业教育质量年度报告》的Nvivo分析[J].职教论坛,2022,38(12):47-55.

[9]王义,何明友,梁律.“双高计划”中期绩效评价“怎么看”与“怎么办”——基于56所高水平高职院校自评文本的分析[J].职业技术教育,2022,43(27):12-16.

Research on the Construction of the Path of “Double-high Plan” under the Background of the Integration of Industry and Education

CHEN Li-chuang, XU Yuan-jun, YANG Xian-yu

(Liuzhou Vocational and Technical College, Liuzhou Guangxi 545007, China)

Abstract: Integration of industry and education, and cooperation between schools and enterprises are essential requirements for the inherent development of vocational education, and are also important ways to improve the ability of vocational colleges to run schools and improve the quality of talent cultivation. With the reform and development of vocational education, industrial factors have played an extremely important role in deepening the reform of the school running system, promoting the innovation of the education mechanism and the professional and professional talent cultivation system. The close connection between the professional chain, talent chain, industry chain, value chain, and supply chain is an inevitable requirement for improving the quality and excellence of modern vocational education. Based on this, the implementation path of the “double high plan” construction under the background of industry-education integration and school-enterprise cooperation is proposed to drive and improve the task construction guided by key school-running indicators and high-quality achievements.

Key words: double high plan; integration of industry and education; school-enterprise cooperation; high-level construction

(责任编辑:范新菊)