

# 高职青年教师职业成熟度的影响因素及其提升路径

刘利敏

焦作师范高等专科学校心理健康教育与咨询中心

**[摘要]** 高职青年教师是我国职业教育事业发展中重要的新生力量,但由于他们初入职场,面临着适应、教学、科研、生活等种种压力,会影响其职业的发展。而帮助高职青年教师提升职业成熟度水平,助力其职业适应与个人发展,是每一所职业院校义不容辞的责任和义务,也是职业教育发展的不竭动力。本文从对高职青年教师增强社会支持度、提升职业认同感、与开展职业心理辅导三个方面给予帮助,提升其职业成熟度水平,适应职业发展需求,推动个人职业上的顺利发展,实现高职青年教师队伍建设,促进高职教育事业的蓬勃发展。

**[关键词]** 高职青年教师; 职业成熟度; 社会支持; 职业认同

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.437

我国发展职业教育的方针明确提出:大力发展职业教育,是推进我国工业化、现代化的迫切需要,是完善现代国民教育体系的必然要求。高职教育发展需要完善职业教育体系,增强高职教育的可持续发展能力,对于高职教师队伍就提出了新的要求。尤其是高职青年教师,是高职院校职业教育发展重要的新生力量。作为职业教育改革成功的关键因素之一,他们与一般普通教师不同的是,初入职场又肩负着培养具备“工匠精神”高技能人才的重担,其职业成熟度关乎个人教学能力,甚至是整个高职教育质量。加强高职青年的队伍建设,提升高职青年教师的职业成熟度水平,帮助他们实现职业适应和个人发展,使其成为高职院校发展的主力军,是每一所职业院校义不容辞的责任和义务,也是职业教育发展的不竭动力。

## 一、高职青年教师的职业成熟度

高职青年教师主要是指在高职高专院校工作的、35周岁以下的在职教师。教师职业成熟度是指教师在职业认识、情感和个性品质等方面所达到的对教师工作的适应程度。教师的职业成熟过程是从进入教师职业准备时开始的,并随着职业认知、能力的发展不断完善,教师职业成熟度越高,其教育工作质量也就越高。具体表现在:在教育教学中,高职青年教师具有崇高的职业理想、较强的适应力与意志力、责任感与成就感、独立性与自主性,能够不断进取、接受挑战,使工作和生活丰富多彩。高职青年教师的培养和提高,其实质就是促进教师职业成熟过程。

## 二、高职青年教师职业成熟度的影响因素

### (一) 实践教学能力不强

高职青年教师理论知识丰富,技能实践能力缺乏。近年来,高职院校招聘教师中,几大多数青年教师都是硕士研究生毕业,还有些甚至是博士生。他们理论知识过硬,学术水平也较高。但高职院校培养的学生,毕业后主要从事技术劳动岗,即对理论知识要求较低,而侧重于技术能力的需要,高职院校的学生在校学习过程中,更注重职业技能的培养,并获得相应的实践操作能力。可以说,和理论知识相比,高职院校的教师更倾向于要具备一定的实践技能。然而,这一

点却是青年教师较为欠缺的,多数青年教师属于硕士毕业就直接进入高职院校工作,几乎没有相关从业的经历,缺乏技能实践经验。因此,高职青年教师技能经验缺乏与学生职业技能需求之间存在着供需矛盾,当下困扰着不少的高职青年教师,不利于其职业发展。

### (二) 工作经验不足

在教育教学过程中,高职青年教师面临一些现实的问题。比如,当今高职学生思想较为前沿,想做好育人工作并不是一件容易的事情,他们需要充分调动个人主观能动性,积极发挥个人优势,紧紧围绕立德树人的育人任务,积极落实教书育人的职责。另外,由于教学经验的缺乏,课前对教学目标把握不准,教学设计制定不全面,教学内容的重难点掌握不够好,对课程体系内容缺乏全面认识,对教材内容的深度挖掘不够等,导致课堂上对知识点的时间分配掌握不好,内容组织不到位,不能恰当地将教学的各个环节有效连贯起来,缺乏对学生的调动管理。课后,缺乏与学生的互动、交流、反馈,无法及时掌握学生对自己授课内容、授课方法的建议与意见,不利于个人职业成熟度的提升。

### (三) 职业认同感不够

有些青年教师职业认同感不强,专业发展内在动力不足。青年教师初入职场,进入高职院校工作后,很多人都还没做好由“学生”到“教师”的角色转变就直接走向了工作岗位,而由于本身工作经验的缺乏,加上当前高职院校受生源质量的影响,学生学习的主动性和自觉性需要提高,原本有朝气的青年教师在工作中疲于应付,但努力和付出也很难得到学生认可,若个人不善自我调节,难免会产生强烈的挫败感,大大降低其职业认同感。另外,青年教师的收入相对较低,目前高职青年教师多数处于30岁左右的年龄,正值结婚、购房、生育、抚养子女等人生重要发展阶段,生活压力接踵而至。然而,目前高职高专院校教师的收入水平主要与职称挂钩,青年教师的收入水平普遍较低,使得青年教师往往面临较大的工作和生活的压力,极易使他们在适应期内对这个高职教师职业产生倦怠或动摇。

### (四) 社会支持不充分

高职青年教师的职业发展需要强有力的社会支持，但是现实却存在种种困难。首先，职前培训力度不够。目前高职高专院校教师职前培训的内容，多以相关教育法规和理论为主，而与教学活动直接相关的知识比重较少，教学方法、教学效果评价方法等实践能力提升不够，培训形式也较为单一，培训效果欠佳。其次，职后导师制的指导力度不够。老教师带新教师的导师制本是一种很好的传帮带的形式。然而，在国内高职高专院校的实际操作中，导师责任往往并不明确，尽管有导师之名，但许多导师与青年教师之间沟通频率与效果都很差，使得导师制的作用难以显现。再次，社会给予高职院校偏低的评价，导致高职青年教师的工作得不到应有的支持与尊重，学生管理、科学研究等工作开展起来也相对比较有难度。

### 三、高职青年教师职业成熟度提升的路径

#### （一）增强社会支持

加强对高职青年教师的入职培训是对教师教育管理中的一个重要环节，对高职青年教师入职后的引领，对其职业适应有很大影响。首先，机制支持。建章立制是行动的先导。学校要注重机制建设，从制度层面，加强对青年教师的培养培训，并对其在教育教学、科学研究、育人能力等方面的竞赛与考核，以及利于高职青年教师发展的职称评定办法。一方面让他们有机会为提升个人能力而努力，另一方面这也是他们考核的必要内容，成为“任务”与“义务”，以此增强其职业发展意识。其次，知识与技能的支持。高职院校要注重高职青年教师的培养。加强对青年教师的培训与学习，对传帮模式的实践指导要给予扎实落实，在就职期间最好能够有机会多与老教师学习，让他们深入到学生课堂中，去了解职业全貌、历练职业技能，得到扎扎实实的锻炼，有效促进其职业成熟度的提升。有条件的职业院校，可以有计划地选送青年教师外出进修学习或者深造提升，使青年教师在进修学习中，开阔眼界，增长知识，更新观念，拓展思路，感受到来自自己学校强有力的社会支持，为今后在工作岗位上的发展与提升夯实能力基础。同时，对青年教师要加强科学研究以及个人生活等方面的指导，让其感受到来自学校的关心关注，充分调动其教育教学的积极性，增强他们教书育人能力，促进其职业成熟度的提高。

#### （二）提升职业认同感

职业认同感是教师职业发展内生动力的重要来源。研究调查结果显示，职业认同可以正向预测职业成熟度。即通过增强高职青年教师的职业认同可以有效提升其职业成熟度。首先，提高青年教师待遇水平，减轻青年教师生活压力。高职高专院校管理者一方面应当增加青年教师的收入，使其与其他行业中同等学历人员的收入相对持平，另一方面还应修

建适合青年教师居住的教师公寓，以帮助青年教师解决最迫切的生存难题，此外，作为面向市场培养实用、技能性人才的高职院校，建议积极介入企业培训，通过与企业多种形式的合作，为青年教师创造提升自身实践水平的机会，又能让青年教师在合作中获得合理、合法的工资外劳动所得，从而达到提高青年教师的职业认同感与职业成熟度水平。其次，加强特色办学力度与适度宣传提升高职院校的社会评价。高职院校须要坚持以市场为引导，关注劳动力市场、企业对人才的需求，根据社会就业需求方向，及时对人才培养作出调整，努力形成自己特有的办学理念，以灵活性、实践性提高毕业生的就业能力，提高就业率和人才质量，以此提升高职院校的社会评价，进而提升高职青年教师的职业认同感。

#### （三）开展职业心理辅导

加强高职青年教师的队伍建设，培养与提高其职业心理素质，直接关系到高等职业教育的可持续发展。高职院校可建立教师心理发展中心，能够根据实际需求，针对不同职业成熟度水平的高职青年教师，进行分类或编组。尤其是个人调适和自我认知水平较低的个体，学校心理咨询中心或学院心理辅导站老师可以定期为高职青年教师设计不同主题的职业心理团体辅导方案，分层分类开展职业心理团体辅导或训练，让他们在团体里相互学习，还可以提升人际交往策略知识的应用能力，促进高职青年教师职业成熟度的提高。对于无法在团体中暴露的高职青年教师，可以有针对性地进行个体职业心理辅导，给予他们提供社会支持，协助他们增强职业认同感，建立积极职业认知，改善消极情绪，做好个人职业心理调适，进而提升其职业成熟度水平，帮助其增强职业适应能力和个人协同发展。

#### 参考文献

- [1] 高云山. 职业院校促进青年教师成长及发展的措施[J]. 卫生职业教育, 2010(11): 24-25.
- [2] 马琳, 杜万军. 浅析高职院校青年教师面临的几个问题及对策[J]. 杨凌职业技术学院学报, 2017, 16(03): 94-95+98.
- [3] 范雯芬. 关于高职青年教师专业发展的困惑与思考[J]. 职教论坛, 2011, (20): 78-80.
- [4] 陈淑琼, 柯常达. 增强教师职业认同感的三维体系[J]. 中国教师, 2019, (04): 73-75.

课题项目：河南省教育科学“十四五”规划一般课题：高职青年教师职业成熟度提升路径研究，课题号：2021YB0705。

#### 作者简介：

刘利敏，河南濮阳人，焦作师范高等专科学校心理健康教育教研室主任，研究领域：职业心理、心理健康教育。