

具有企业工作经历的高职专业课专任教师职业适应性评价研究

曾俭兰 陈燕军

吉安职业技术学院, 中国·江西吉安 343000

摘要: 具有企业工作经历的高职专任教师是高职院校师资队伍的重要组成部分, 量化评价其职业适应性水平, 并依据结果指导实践具有重要价值。本文综合运用模糊综合评价模型量化评价江西省 201 名具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性水平。结果表明, 他们整体的职业适应性表现较好, 其中男性表现最好的是职业人际适应, 女性则是职业心理适应, 表现最弱的职业环境适应, 说明他们需要采取措施提升职业环境适应。

关键词: 高职专任教师; 职业适应性; 评价指标体系

Research on the Evaluation of Professional Adaptability of Full-time Teachers in Higher Vocational Specialized Courses with Enterprise Work Experience

Zeng Jianlan, Chen Yanjun

Ji'an Vocational and Technical College, China Jiangxi Ji'an 343000

Abstract: Full-time teachers with enterprise work experience are an important part of teachers in higher vocational colleges. It is of great value to quantitatively evaluate their professional adaptability and guide practice according to the results. In this paper, the fuzzy comprehensive evaluation model is used to quantitatively evaluate the professional adaptability level of 201 full-time teachers in higher vocational colleges with enterprise work experience in Jiangxi Province. The results show that their overall occupational adaptability is good, among which men's best performance is professional interpersonal adaptation, while women's is professional psychological adaptation, and their weakest performance is occupational environment adaptation, which shows that they need to take measures to improve their occupational environment adaptation.

Keywords: Full-time teachers in higher vocational colleges; Occupational adaptability; Evaluation index system

0 引言

近些年, 不少企业职员跳槽到高职院校担任专任教师。由于兼具理论知识和实践经验, 这类高职教师为高职院校教学工作注入新动能。然而, 他们也同样面临职业适应问题。那么, 具有企业工作经历的高职专任教师的职业适应性如何? 要使用何种方法进行评价? 成为当前值得探讨的问题。

关于教师职业适应性的既有研究主要聚焦在幼儿园新教师(黄明明等, 2024; 潘文浩等, 2021; 皮悦明, 2019; 吴琼, 2018)、中小学新教师(植子伦等, 2021; 卢谢峰, 2019)和普通高校教师(2021, 陶源; 2017, 金明珠等; 2016, 孙阳; 2015, 颜冠群)三个群体。针对高职教师的职业适应性的研究还不多, 白晓丽等(2024)运用职业适应力量表 CAAS 实证分析了新疆生产建设兵团高职院校教师职业适应水平及差异性^[1]。王琪(2018)实

证分析了全国 14 所高职院校专任教师的职业适应及其差异性^[2,3]。梁璐淇(2020)自编量表, 实证分析了具有企业工作经历的高职教师职业适应性现状、影响因素和提高策略^[4]。王丽娜(2021)运用模糊集定性比较分析法研究了新建高职院校教师的职业适应^[5]。石俊华对具有企业工作经历的高职专业教师发展困境及成因进行了研究^[6]。

本文在上述研究基础上, 针对具有企业工作经历的高职专任教师的职业适应性相关研究深化了相关研究, 综合运用模糊综合评价等方法进行量化评价, 对实践具有参考意义。

1 理论构念

Savickas 将职业适应性界定为应对当前和预期的职业发展任务所需的准备状态和资源^[7], 他最初提出的职业适应性是三维建构, 后修订为职业决策, 职业规划, 职业探索 and 职业信心四维建构^[8], 最后又修订为关切、控制、好

奇和自信四维建构^[9]。Nota(2012) 在 Savickas 的基础上提出“合作”维度^[10]。

关于教师职业适应性。Pulakos Elaine D (2000) 划分为六大维度, 分别是教师能够创造性地解决问题、能够灵活应对工作中的突发情况、主动学习工作中会运用到的技术知识、能够适应人际关系和文化差异等^[11]。王琪 (2018) 则提出“教学适应、科研适应、企业实践适应、规范与人际适应、职业环境适应” 五维建构^[2], 以及高职教师“学校工作适应、职业环境适应、社会服务适应、人际关系适应” 四维建构^[3]。梁璐淇 (2020) 提出“教学角色适应、育人角色适应和科研角色适应” 三维建构^[4]。王丽娜 (2021) 提出“学校工作适应、社会服务适应、人际关系适应和工作环境适应” 四维建构^[5]。

综合上述研究的观点, 本研究认为具有企业工作经历高职专任教师职业适应性是教师个体职业素养与职业本身

交互作用过程中所呈现的动态适应状态, 包括职业心理、职业能力、职业人际和职业环境适应四个维度。

2 评价指标体系

以“职业心理、职业能力、职业人际和职业环境适应” 四维度理论观念为依据, 按照科学性、系统性、可获得性和关联性等原则, 参考王琪^[2,3]、梁璐淇^[4] 等做法, 初步构建的评价指标体系由 25 个指标构成。使用因子分析方法对初始评价指标体系进行筛选, 形成包含 20 个题项的最终的评价指标体系 (KMO 为 0.866, sig.小于 0.001), 见表 1。

3 研究方法

3.1 模糊综合评价模型

模糊综合评价法是一种基于模糊数学的综合评标方法。该综合评价法根据模糊数学的隶属度理论把定性评价转化为定量评价, 即用模糊数学对受到多种因素制约的事

表1 具有企业工作经历的高职专任教师职业适应性评价指标体系及权重

二级指标	二级指标权重	三级指标	三级指标权重	编码
职业心理适应	0.274	我对高职专任教师的职业前景充满信心	0.248	a1
		我能适应高职专任教师的社会地位	0.211	a2
		我认同高职院校德技并修的育人理念	0.207	a3
		入职高职专任教师后我很少感到职业压力	0.180	a4
		入职高职专任教师后我很少感到身体疲倦	0.154	a5
职业能力适应	0.255	我能适应理论教学工作	0.154	b1
		我能适应实践教学工作	0.225	b2
		我能适应科研工作	0.191	b3
		我能适应技能竞赛工作	0.197	b4
		我能适应专业建设工作	0.233	b5
职业环境适应	0.244	我能适应高职专任教师的办公环境	0.246	c1
		我能适应办公室工作氛围	0.206	c2
		我能适应学校对专任教师的管理制度	0.187	c3
		我满意高职专任教师的薪资福利待遇	0.159	c4
		我认同高职专任教师职称评审晋升制度	0.202	c5
职业人际适应	0.227	我能处理好与学院其他专任老师的人际关系	0.180	d1
		我能处理好与学院教辅人员的人际关系	0.209	d2
		我能处理好与学生的人际关系	0.199	d3
		我能处理好与学校行政管理人员的人际关系	0.208	d4
		我能适应与政府行业企业协会人员打交道	0.204	d5

物或对象做出一个总体的评价。它具有结果清晰, 系统性强, 能较好地解决模糊的、难以量化的问题, 适合各种非确定性问题的解决。本文研究的职业适应性问题, 属于态度测量, 也即属于定性化的问题。因此, 非常适合采用其作为研究方法。

模糊综合评价的基本步骤:

第一步: 建立评价集、因素集和决断集。对象集: $O=\{o_1, o_2, o_3, \dots, o_i\}$ 因素集: $U=\{u_1, u_2, u_3, \dots, u_m\}$ 决断集: $V=\{v_1, v_2, v_3, \dots, v_n\}$ 。

第二步: 构建权重向量 \bar{A} 。

第三步: 构建评价矩阵。

$$\bar{R} = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1m} \\ r_{21} & r_{22} & \dots & r_{2m} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ r_{n1} & r_{n2} & \dots & r_{nm} \end{bmatrix}, (1 \leq i \leq m, 1 \leq j \leq n)$$

单个评价对象建立一个相应的综合评价矩阵 \bar{R} , r_{ij} 表示第 i 个因素 u_i 在第 j 个评语 v_j 上的频率分布, 再对它进行归一化处理, 使它满足 $\sum_{j=1}^n r_{ij} = 1$ 。

第四步: 合成权重和评价矩阵, 得到评价结果 $\bar{B} = \bar{A} * \bar{R}$ 。

第五步: 计算综合得分。综合评价目标是找到较好评价对象。因此还需要将综合评价结果转换为综合分值 M , 然后把综合得分按照大小排序, 选出最优者。 M 的计算公式为: $M = \bar{B} * V$ 。

3.2 指标权重确定方法

本文采用因子分析法确定指标权重, 计算结果见表 1。其基本原理是利用旋转后载荷系数等进行权重计算, 计算步骤分为三步:

第一步: 计算线性组合系数, 使用旋转后载荷系数除以对应特征根的平方根;

第二步: 计算综合得分系数, 使用累积(线性组合系数 * 旋转后方差解释率) / 累积方差解释率;

第三步: 计算权重, 将综合得分系数进行归一化处理即得到各指标权重值。

4 实证结果

本文对江西省 201 名具有企业工作经历高职专任教师进行了调查。并依据所得数据进行了实证分析。结果见表 2。具有企业工作经历高职专任教师整体职业适应性是 3.94, 其中男性为 3.95, 略高于女性的 3.94, 表明男性女性的整体职业适应性接近。分维度来看, 整体的职业心理

适应性是 3.97, 其中男性为 3.89, 显著低于女性的 4.04, 说明女性的职业心理适应性高于男性; 整体的职业能力适应性是 3.92, 其中男性为 3.96, 显著高于女性的 3.90, 说明男性的职业能力适应性高于女性; 整体的职业环境适应性是 3.82, 其中男性为 3.80, 女性为 3.84, 男性略低于整体也略低于女性, 说明男性的职业环境适应性表现较弱; 整体的职业人际适应性是 4.06, 其中男性为 4.16, 显著高于女性的 3.98, 说明男性的职业人际适应性高于女性。

分维度来看, 整体的职业人际适应性最高, 职业环境适应性最低; 男性的也是职业人际适应性最高, 职业环境适应性最低; 女性则是职业心理适应性最高, 职业环境适应性最低。

表2 实证分析结果

分类	职业适应性	职业心理适应	职业能力适应	职业环境适应	职业人际适应
整体	3.94	3.97	3.92	3.82	4.06
男	3.95	3.89	3.96	3.80	4.16
女	3.94	4.04	3.90	3.84	3.98

5 结语

量化评价具有企业工作经历高职专任教师职业适应性, 对于该类教师职业长期可持续发展具有重要意义, 有利于促进高职院校师资水平提升。本文使用模糊综合评价模型评价具有企业工作经历高职专任教师职业适应性。实证结果表明, 具有企业工作经历高职专任教师的职业适应性整体水平较好; 分维度看, 职业环境适应性表现欠佳, 需要重点提升, 职业人际适应性和职业心理适应性表现较好, 可以在保持中继续提升。男性各维度表现从高到低依次为职业人际适应、职业能力适应、职业心理适应、职业环境适应; 女性则是职业心理适应、职业人际适应、职业能力适应、职业环境适应。男女要根据自身情况选择适当策略进行调整。

参考文献:

- [1] 白晓丽, 高倩. 新疆生产建设兵团高职院校教师职业适应与职业认同关系研究[J]. 科学咨询, 2024, (17):113-117.
- [2] 王琪. 高职院校专任教师职业适应的实证研究——基于全国 14 所高职院校的调查[J]. 高等工程教育研究, 2018, (03):171-177.
- [3] 王琪, 韩利红, 张振. 高职院校教师职业适应: 结构模型与实证特征[J]. 教育与职业, 2018, (13):84-89.
- [4] 梁璐淇. 具有企业工作经历的高职教师职业适应及其影响因素研究[D]. 华东师范大学, 2020.
- [5] 王丽娜. 新建高职院校教师职业适应研究[D]. 贵州

师范大学,2021.

[6] 石俊华. 跨界、转型与在场: 具有企业工作经历的高职专业教师发展困境及成因 [J]. 职教论坛, 2023, 39(04): 73-81.

[7] Savickas, M.L. The theory and practice of career construction. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*; Lent, R.W., Brown, S.D., Eds.; John Wiley & Sons: Hoboken, NJ, USA, 2005:42-70.

[8] Savickas M L. 2005. The theory and practice of career construction[J]. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (1): 42-70.

[9] Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. 2012. Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries[J]. *Journal of Vocational Behavior*, (80):

661-673.

[10] Nota L, Ginevra M C, Soresi S. 2012. The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation[J]. *Journal of adolescence*, 35(6): 1557-1569.

[11] Pulakos E D, Arad S, Donovan M A. Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000(4):612-624.

基金项目: 江西省教育科学“十四五”规划 2023 年度青年专项课题“具有企业工作经历高职专任教师职业适应性评价与提升路径研究(23GZQN033)”; 江西省高校人文社会科学研究 2022 年度项目“农村高职毕业生职业适应性测度与提升研究”(项目编号: JY22205)。

作者简介: 曾俭兰(1990-), 女, 吉安职业技术学院辅导员, 讲师, 硕士研究生。