

# 山东民办高校教师职业状态问题及对策研究

方凤 张俊文

(山东协和学院 山东 济南 250109)

**【摘要】**近几年来,我国民办高校出现一种普遍的职业状态不适应现象。民办教师产生职业不适应心理主要包括学校的特殊性、考核体系不健全不规范、工作环境不理想等因素。交试卷袋反过来则对学校发展起成本损失、忠诚度下降、学校声誉影响等制约的反作用。从而提出只有不断改善待遇、完善考核机制、改善工作环境等才能改变教师职业状态不适应状况,学校也才能走上良好有序可持续发展之路。

**【关键词】**民办高校;教师;不适应;研究

近些年来,我国民办高校出现一种职业状态不适应现象。一部分工作人员没办法缓解工作压力,不能够对产生的挫折理智应对,就会产生执业状态不适应的问题。教师如果对教育教学中环境不适应,就会体现在教学方式以及教学作风、对学生的态度、职业精神以及工作热情等方面,无进取心,闭着眼睛也可以应付教学的心理等。这样对学生来说很不公平,对于教育质量也有很大影响。

我国民办高校教师的教学压力逐渐增大,同时还有其他诸多因素如:科研压力、部分高校的教师可能还存在招生压力,而且民办高校的教师经济收入不理想、社会地位不高、个人职业发展空间有限,导致了高校教师的职业状态不适应问题日益突出。

**一、民办教师产生职业状态不适应心理,笔者以为有以下诸多的因素**

(一)民办高校的特殊性因素

民办学校与公办学校不同,公办学校的编制让教师有一种安全的职业归属感,民办高校的教师因没有编制并且随意的流动性较大,长期处于一种悬浮的状态,从而缺乏稳定而安全的职业归属感,因此会让教师在工作中逐渐产生职业状态不适应的心理。

(二)学校考核体系不健全

由于学校的特殊性质,学校的考核制度也与公办学校不同,几乎是360度无缝考核,而且学校为了鼓励教职工参与招生工作,在考核体系中针对不同的工作岗位添加规定了不同分值的招生考核指标,而且考核结果没有得到及时运用乃至最后干脆变成了空口许诺,未能使对优秀的教职工进行得到及时而且有效的激发与鼓励,适得其反,最终让教职工产生了消极的心理,从而必然就造成职业上的状态不适应。

(三)学校工作环境不甚理想

民办学校教职工的工作环境不很理想主要包括硬环境和软环境,硬环境是指学校能够为教职工所提供的工作条件、实验设备等硬件基础,软环境则主要是指教职工能够顺利工作的氛围。假如学校的实验设备是先进的,但是学校的工作条件有限,教职工的办公室紧张,有很多教师没有固定办公场所,而且办公室条件不是很理想,设备陈旧老化,网络不够畅通,而同时学校还盲目学习外面的所谓经验做法致使教师疲于应付地忙碌,求数量而不重质量,这些情况直接影响教职工的正常工作。在这样的环境下工作,他们势必会对学校产生抱怨,自然也就影响了学校正常工作中该有的工作氛围,这种氛围很快就会传染到其他教职工,自然也就很容易使大家丧失忠诚度。教师和学校如果产生了较强的离心力的话,学校的工作质量和效率自然也就会在相当程度上大打折扣了,这将对于学校的各项工作产生诸多负面影响和作用。

从个人角度来说,之所以产生职业状态不适应与工作压力过大以及人际关系紧张、个人不会调理情绪、家庭独生子女为主等因素有关。教师往往因为学校把学生成绩与教师业绩相联系,而感受到教学任务沉重,长期处于比较焦虑的状态之下。年轻教师之间存在着相应的竞争,如果不会妥善处理人际关系,

就容易感受到被教师群体以及同事排斥。心理素质差的个人可能会因为现在的问题,而心情郁闷,给自己增加过重的心理负担。

**二、教师职业状态不应对学校的影响**

(一)给学校造成的成本损失

教师产生职业状态不适应后,首先就是加快加大了职工的流失,学校的成本也会由此而带来损失,职工流失在一定程度上也影响着学校的发展。直接成本损失体现在招聘方面的资金以及培训成本。间接成本是指职工离职后影响学校的正常教学及工作计划的顺利完成,致使学生觉得学校不正规,有一种被欺骗的感觉,也可能导致学生流失率的增加,进而进一步造成学校预期收益的不同程度的降低。

(二)容易造成学校其他教师忠诚度的降低

教师产生职业状态不适应后,还会导致形成一种流失的“样板效应”,会波及到刺激更大范围的人员产生职业状态不适应并最终流失。特别是当人们看到流失的人员到了一个稳妥具有安全感的单位后,得到了更好的职业发展时,其他在职人员就会人心思动,工作积极性肯定会受到这样那样的不同程度的影响,甚至准备或开始跳槽,从而是民办学校的师资状况进入恶性循环状态。

(三)损害学校的社会声誉

教师产生职业状态不适应后,学校内部的稳定也会受到影响,其他教师会对学校制度有不满,影响着正常的工作。另外一方面,外界对学校的教学质量产生怀疑,会使学校的社会形象受损,在招生时会影响到生源的数量以及质量。教师产生职业状态问题以后,无形之中会使整个学校的发展受其影响。

**三、改善民办高校教师职业状态不适应的措施**

(一)提高民办高校教师社会待遇

将民办高校教师的社会待遇,按照同级别公办教师标准来给与对待,包括工资待遇、主项保险待遇等。随着社会大趋势,民办学校也在发展,在教学、科研、管理诸方面也在向公办学校学习看齐。既然学校要发展,必然也会要求广大教师把工作当作事业来干。民办高校的许多教师也是要养家糊口的。又要干事业,又要养家糊口,鱼和熊掌不可兼得,如果学校不能保证教师必要的待遇的话,教室必然要想法从事第二职业。那么,如果民办高校能够急老师之需,真正实实在在提高教师待遇,让教师经济顾虑解除,拿广大教师必定会真正有归属感,也就会把工作视为事业来做,工作生效率、教学、科研出成果是必然的事情。不断坚持保持下去,学校教学科研必定会出现良性循环的好苗头,则学校发展也会驶上快车道。

(二)完善学校考核体系

构建适于学校教师宏观乃至长远发展的考核机制与体系,且须要保障考核结果按时及时运用,以保证完成整体考核工作;同时对教学科研任何一方面突出的教师应适当放宽考核要求,使其放开手脚充分发展。每个教师都有自己擅长的一面,学校应营造使得教师得以充分施展发挥的空间与氛围。每个老师的长处都发挥充分了,对于学校而言就达到全面发展了。不要短

下转第68页

## 2 数据筛选

传统的导航、定位系统造价昂贵，而 ADS-B 自动相关监视系统则是以广播式的方法通过“问”和“答”的方式来进行定位，精度高、造价较低，构成了新一代导航系统的重要组成部分<sup>[4]</sup>。本文主要通过收集并整理天津滨海国际机场上空的 ADS-B 报文数据，对 12:00-13:00 的航空器进行筛选，应用 MATLAB 仿真技术，建立筛选出的航空器的轨迹模型，如图 2 所示。水平面上横纵坐标分别表示为经度和纬度，垂直坐标轴表示为航空器的高度，单位为米。

## 3 优化结果

在现有数据的基础上，对筛选出来的航空器采用点融合进近的方式。与传统的进近方式相比较，点融合进近的优点主要表现为以下两个方面：

- (1) 航空器的平均延误得到了明显的改善。
- (2) 减小了航空器的平均着陆间隔。

与传统程序相比，点合并程序的结构路径较长，但其结构将飞机低空调整转移到高空的排序边上，避免了飞机低空速度调整/保持。飞行过程中虽然航线长度增加了，但飞机在低空低速运行时间减少了<sup>[5]</sup>。总之，点融合程序对终端区的运行优化有着显著的效果。

## 结论

本文介绍了一种新的进近方式，即点融合进近程序。通过对天津机场的 ADS-B 数据进行分析，建立航空器的轨迹模型，再与传统的进近程序进行对比，得出优化后的结果。结果表明，点融合进近程序对终端区航空器的路径优化有显著的提升，有

效地减少了航空器的延误，使航空器的运行更加安全、高效。

## 参考文献：

[1] Qi Y, Wang X, Chen C. Research on Arrival Integration Method for Point Merge System in Tactical Operation [M]//Combinatorial Optimization and Applications. 2017.

[2] 白鹏, 赵焱飞, 王红勇, 等. 塔台管制电子进程单告警机制研究 [J]. 科学技术与工程, 2014, 14 (028): 303-310.

[3] Liang M. A Framework of Point Merge-based Autonomous System for Optimizing Aircraft Scheduling in Busy TMA [C]//Sesar Innovation Days. 2015.

[4] 白鹏, 王婕, 刘永欣, 等. 国家级空管实验教学示范中心的建设与实践 [J]. 实验室研究与探索, 2017, 17 (002): 157-161.

[5] Tian Y, Xing D, Wan L, et al. Study on the Optimization Method of Point Merge Procedure Based on Benefit in the Terminal Area [J]. Mathematical Problems in Engineering, 2020, 2020 (2): 1-12.

## 基金项目：

天津市大学生创新创业项目 (202010059084); 中国民航大学调研课题 (20202003); 天津市科技局项目; 中央高校基本科研业务项目 (3122017060)

## 课题项目：

国家重点研发计划课题 2020YFB1600101

上接第 66 页

时间要求每个教师都全面发展，每个教师都全面发展实质上是不易作到的。山东大学王小云教授研究密码学十年不发论文，但十年后轰动世界是一个好的例子。同样山东理工大学某一位工科教授同样十年潜心研究某一项课题，没有应付一些所谓的表面考核任务指标，却出了一项重大科研成果，专利经国家权威机构鉴定达到了五亿，并具有巨大推广生产价值空间。所以，构建适于学校教师宏观乃至长远发展的考核机制与体系，既可对优秀的教员工起到鼓励褒奖作用，也会对其他的教学工起到鞭策刺激效应，真正留住住优秀教师以保证师资队伍的发展壮大。

## (三) 增强教师对学校的认同感，加强学校人文环境建设

组织的认同归属感体现在员工对团体内各种目标的信任程度，以及是否愿意为之付出，努力学校职工对学校的认同感，对学校的发展有重大影响，有良好的认同感，可以促进职工内心深处对学校认可，将自身的才智贡献与教学之中，注重对学校人文环境的建设，构建和谐的环境，让学生可以在富有文化气息与人文关怀的校园内成长，可以让年轻的教师有更多展示自己的机会，促进教师多元化发展。根据马斯洛的需求层次理论，我们可以推断出人的需求具有多元化在获得经济收益的同时一般也希望自己能够多获得学校认可，作为塑造学生心灵的教师，更希望自己能够在良好的环境之中施展自己的才华。教师有发展，自己报复的积极性，才能够促进学校乘着更好的方向发展教师对工作的态度也体现着其对职业的认真度人的最高层次实现需求就是自我知识线，在发挥教师才能的同时，也能够创造出良好的业绩，实现个人价值与社会价值的统一在学校内要注重对优秀人才的培养，促进其自主创新能力发展株洲促进员工在不断发展的事业之中获得信息，同时也要防范人才流失，注重满足多元化人才需求，培养其对学校的忠诚度，总是让他们在实现自我价值的同时，在学校之内获得更多培训，提升自己的机会。

## (四) 创造适合教师发展的工作环境和氛围

为教师创造良好的工作环境与氛围需要对办公室进行全面改造，对配备的电话以及橱柜等办公用品进行人性化，数字化的布置重视对教师感情化投资处理好教室之间的关系，让其形成互相尊重的风险，尽量从从各方面解决存在的问题，创造良好的工作学习条件，提高教师的工作满意度，创造宽松的文化工作氛围，使他们确实觉得应当融入学校这个大集体，感受学校的切实的温暖与关怀。

## (五) 加强对教师的伦理道德教育

伦理道德在一定程度上也影响着对教师的管理活动，进步道德可以通过媒体及舆论进行传播，从而扫清前进路上的思想理念障碍，为改革打开道路，证明其相应行为的合理性。人的需要及满足是人的潜能发挥的主要原因，人的需要既包含精神方面的，也包含物质方面的。随着社会的进步，人的需要种类越来越丰富，想要留住人才仅仅依靠物质并不可行。在工作之中，体现出对不同人的信任、关心以及理解从而以良好的组织形式传播正能量。规章制度只能让人们循规蹈矩，而伦理道德才能够激发不同人的潜能，一个热爱教育事业的人往往不仅仅只会遵守规章制度或者追求完成任务的满足感，往往把教书育人当做自己的使命。教师具有使命感能够在教学活动之中给予学生积极的指导，从而体现自己对教育事业的热爱与奉献。

那么，作为教师本身而言，也要积极面对并化解职业状态不适应，主要有以下几点建议：第一个方面，教师要对自我有正确认识，充分意识到自己的优点与缺点，扬长补短，积极应对生活中的压力。第二方面，要建立和谐的人际关系，以愉悦的心情投入到教育事业之中。第三个方面要坚持终身学习的观念，对网络知识进行了解，丰富业务知识教育与教育技巧，激发学生的积极性。第四个方面，要多阅读，扩宽知识面，与时俱进的适应教育对象的需求。第五方面经常自觉反思教学经验，进行教育科研的必备积累，这是成功的重要影响因素之一。

2019 年度山东省高等教育研究“山东民办高校教师职业倦怠问题及对策研究”，项目编号：19GDJ061。