

# 高职院校教师满意度现状的调查研究

张莉莉<sup>1</sup> 岳守春<sup>2</sup>

1. 重庆财经职业学院 重庆市 402160

2. 重庆水利电力职业技术学院 重庆市 402160

**摘要:** 提高高职院校毕业生的质量, 优秀的师资是现代职业教育大发展的重要保障, 本文深入研究不同类型的重庆市高职院校教师的满意度, 针对民办高职和公办高职教师满意度的探讨, 旨在给各种类型的高职院校的师资队伍建设提供决策参考, 留住优秀人才, 保证师资队伍的稳定, 从而有利于高职院校的健康发展, 推动高职教育的质量提升。

**关键词:** 高职院校; 教师满意度; 职业教育

## 1 引言

《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》中指出如何提高人才培养质量是职业教育质量的首要任务, 一支优秀高能的师资队伍是重要保障, 如何稳定教师队伍是当前每个高职院校人事部门的重点工作。

近几年高职院校出现教师离职现象, 无论公办高校, 还是民办高校, 尤其民办高校优秀的师资离职的数量更多, 离职后的教师一般都往沿海发达城市走。一些院校留不住高学历、高职称的教师, 人才流动性很大, 而学校在教师培养方面投入也很大, 目的就是为了稳定优秀教师, 以此推动学校发展, 学校招来了, 没有工作几年就离开了, 各个高职院校也想了很多办法措施, 但预期的目标却不理想。还是不断的有优秀教师离职, 经过了解大部分离职的原因是对学校不满意, 学校没有及时解决教师的问题。这样导致学校人才培养质量受到影响, 更深远的是不利于中国职业教育的发展, 这个问题必须解决。究其原因一些高职院校领导决策层没有获得一线的调研信息有很大关系。

## 2 民办高职院校满意度的研究

采用调查问卷的方式和走访的方式, 对多所民办高职院校的专业教师进行了调研, 民办高职院校专业教师的满意度体现在评职称上的是否公平、工资收入、发展的愿景、养老保险缴纳的比例及学校是否能够给予专业教师足够的安全感等方面, 呈现了担忧; 专业教师表示

只要学校在这些方面给予满足, 大家的稳定性就会提高, 在一个地方工作了很多年, 还是有感情的; 专业教师也谈到和谐的劳动关系对他们影响很大, 大家工作都希望快乐、踏实, 在一个地方干久了, 就会有干一辈子的想法, 除非有重要因素影响了自己, 例如: 感觉自己在单位不被重视, 将来的发展空间狭窄, 有局限, 这样才会离开的, 归根结底就是教师满意度下降的原因导致的; 另外专业教师归属感也是教师满意度的一个体现方面, 老师们表示学校应该让他们感觉到学校就是家, 让人有回家的感觉, 这样工作时就会比较有干劲。

吴晓宣在《经济研究导刊》“教师满意度”方面一文中, 提出民办高职院校教师满意度主要集中在缺乏学术氛围, 教师的工资一定程度上偏低, 教师发展空间局限, 整体教师满意度不高, 民办高校整体管理有待提高, 同时也提到教师的归属感和工作幸福感不足。

在文中, 吴晓宣也提出民办高校为了弥补职称上的缺陷, 引进了大量的高职称退休教师, 此种方式本文认为, 这样会导致民办高职院校的青年教师活力没有完全激发出来, 同时导致归属感不强; 大多民办高校采取企业的管理模式, 专业教师普遍认为自己是打工的角色在工作, 自己不是学校的主人, 缺乏职业安全感。

钱军等在《农家参谋》“影响教师职业幸福感”方面的研究一文, 文中提出民办教师离职因素与民办高校教师职业幸福感有关键关系, 文中也提到高校教师职业幸福感为工作中对物质和精神等各方面的需求, 从这里也说明教师职业幸福感也是影响教师满意度的关键因素, 它同时也是关系民办高校专业教师是否稳定的一个重要关注点。

黄平平在《科教文汇》民办高职教师满意度等方面研究一文中, 他对不同群体专业教师在涉及的不同维度的满意度进行了深入的分析, 指出民办院校与公办院校相比教师离职率较高, 一个重要原因是教师满意度下降。

**重庆市市级项目:** 基于人工智能云模型技术的高职院校教师满意度的评价研究与实践 (2020-GX-407), 市级项目 (Z212033)

**作者简介:** 张莉莉 (1979.2-), 女, 柯尔克孜族, 硕士, 副教授, 高级实验师, 主要研究人工智能移动互联技术及高职教育。

该文中涉及的教师满意度的维度为，如下表1.1所示：

表 1.1 教师满意度维度表

对象	满意度维度					
教师	薪酬福利	人际关系	领导及 管理	职业 发展	工作 环境	工作 本身

文中指出为了提高专业教师的满意度，可以采取以下方面的策略：提高学校管理层对教师的管理水平、提高专业教师的薪酬福利、拓展教师的发展空间（出国访学、国内师资培训等）。

通过走访调研等多种形式，同时结合吴晓宣等关于民办高校教师满意度的文章分析，梳理出民办高校教师满意度的属性，具体如表1.2所示：

表 1.2 是民办高校教师满意度的属性呈现。

表 1.2 民办高校教师满意度属性

教师满意度属性	职称 评聘	年收入	发展 愿景	归属感	和谐的劳 动关系	教师职业 幸福感
高校性质	民办					

表中可以看出民办高校教师满意度属性排在牵头的分别为“职称评聘”、“年收入”、“发展愿景”、“归属感”、“和谐的劳动关系”等，其它因素也存在一些，但上述属于主要因素，更能对教师满意度影响更深，民办高职院校的法人及院领导应当重视教师的关键满意度，处理恰当了，专业教师的稳定性增强了，学校就会良性的发展下去，学校的教学质量就会得到提高，就能在一定程度上促进社会的发展。

### 3 公办高职院校满意度的研究

本人历时3个月的时间，走访10余所公办高职院校的部分的专业教师，进行了深入的交流和座谈，发现公办高校的专业教师的满意度属性方面“归属感”没有呈现，大家的归属感都很好；主要集中在“职称评聘的透明性”、“绩效公平性”、“工资收入”、“进修深造”等，大家在这些方面存在担忧，认为学院可做相应调整，这样更利于专业教师的稳定，更利于学校的教学质量的提高。

郭秋月<sup>[2]</sup>在《黄冈师范学院学报》“教师工作满意度现状”等方面一文中对教师满意度进行了调研，数据方面的分析采用SPSS 24.0模型，工作回报满意度、团队合作满意度、直属领导满意度等方面关系很大，具体现状如下表1.3

表 1.3 高校教师满意度现状表

	M	SD	item	Mean	MD	t 值
工作满意度总分	38.91	10.40	18	3.27	4.91	8.173***
主管领导满意度	14.61	3.31	4	3.50	2.01	10.326***
工作回报满意度	19.73	4.00	7	2.82	-1.27	-4.492***
工作本身满意度	14.43	3.11	4	3.61	2.45	13.548***
团队合作满意度	12.73	1.80	3	3.58	1.73	16.653***

该文中分析到，专业教师要很好的进行教书育人，

以至于在教学岗位上做出更大的贡献，要解决他们的后顾之忧——教师的工资收入。可见工资收入也是影响教师满意度的一个总要因素。

邵海燕在《现代交际》教师满意度与工作现状调查研究一文中，探讨了绩效工资对专业教师满意度的影响，一半以上专业教师认为薪酬期望是不太平衡的，文中认为绩效工资的权重应该科学合理的设置，这样能够调动广大专业教师的积极性和工作的创新性，推动学校的整体发展。

综上所述，公办高职院校教师满意度属性主要集中在如下表1.4所示：

具体如表1.4公办高职院校教师满意度属性。

表 1.4 公办高职院校教师满意度属性

教师满意度属性	工资 收入	绩效 公平性	住房 条件	职称评聘 的透明性	进修 深造
高校性质	公办				

### 4 结束语

通过多种调研方式，分别对民办高职院校和公办高职院校的专业教师的满意度进行了调研，调研的结果表明，它们之间存在差异，调研的比较接地气。旨在给各种类型的高职院校的师资队伍建设提供决策参考，实现师资队伍的稳定，从而有利于高职院校的人才培养质量的提高，进一步推动高职教育的质量提升。

### 参考文献：

- [1]《教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》2011（243）。
- [2]郭秋月.教师工作满意度现状与影响因素研究——以福建高校为例[J].《黄冈师范学院学报》,2021,6.
- [3]姚梅桑.薪酬满意度与高校教职工工作积极性关系的实证研究[J].哈尔滨学院学报, 2019（5）。
- [4]刘建国.高职院校教师工作价值观、工作满意度与组织承诺关系研究[D].长沙：中南大学，2011.
- [5]陈云英，孙绍邦.教师工作满意度的测量研究[J].心理科学，1994（17）。
- [6]冯伯麟.教师工作满意及其影响因素的研究[J].教育研究，1996（2）
- [7]李昌庆.高校教师职业倦怠的元分析[J].中国学校卫生，2015，36（1）：67-69.
- [8]兰惠敏.关于我国高校教师职业倦怠的调查研究[J].教育探索，2012（5）：143-145.
- [9]武向荣.义务教育教师工作满意度影响因素的实证研究[J].教育研究，2019，40（1）：66-75.
- [10]樊彩萍，刘玲.新建本科院校教师工作满意度实证研究[J].滁州学院学报，2018，20（4）：89-93.