

双因素理论下高职青年教师专业化发展路径研究

靳贺玲, 孙勤海, 曾静, 王陈浩
南通职业大学, 江苏 南通 226000

摘要: 职业教育在我国教育体系中占据重要的位置, 青年教师又是职业教育师资队伍的中坚力量, 其专业化发展水平直接关系到高职院校的教育质量。双因素理论是人力资源管理中的重要理论, 该理论为学校提供了一个全新的视角来审视青年教师专业化发展的路径。文章简要概述双因素理论, 并探讨该理论下高职青年教师队伍建设中存在的不足, 以及高职青年教师专业化发展的有效路径, 期望能为相关工作者提供有益参考。

关键词: 双因素理论; 青年教师; 专业化

Research on Professional Development Path of Young Teachers in Higher Vocational Colleges under Two-factor Theory

Jin Heling, Sun Qin Hai, Zeng Jing, Wang Chenhao
Nantong Vocational University, Nantong, Jiangsu 226000

Abstract: Vocational education occupies an important position in China's education system, and young teachers are the backbone of the vocational education teaching staff. Their level of professional development directly affects the quality of education in vocational colleges. The two factor theory is an important theory in human resource management, which provides schools with a new perspective to examine the professional development path of young teachers. The article provides a brief overview of the two factor theory and explores the shortcomings in the construction of the vocational college young teacher team under this theory, as well as effective paths for the professional development of vocational college young teachers, with the hope of providing useful references for relevant workers.

Keywords: two factor theory; young teachers; specialized

引言

《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中明确提到2035年教师综合素质、专业化水平、创新能力均要大幅度提高, 因此, 深入探究高职青年教师专业化发展路径, 具有重要的现实意义。本文以双因素理论为指导, 探讨高职院校如何通过运用保健因素与激励因素, 为青年教师构建有利于其专业化成长的良好环境, 进而推动高职院校整体教育质量的提升。

一、双因素理论

(一) 双因素理论的内涵

双因素理论, 被称为“保健——激励理论”, 是由美国心理学家赫茨伯格于1959年提出。该理论将影响工作满意度和工作动机的因素分为两类, 即激励因素和保健因素^[1]。激励因素指能够激发员工内在工作热情和动力的因素, 如成就感、晋升机会、个人成长等, 当这些因素得以满足时员工会感到满意进而产生更高的工作绩效; 保健因素则是指那些防止员工产生不满情绪的因素, 如工资待遇、工作条件、人际关系等, 如果这些因素员工得不到满足则会产生不满^[2]。

(二) 双因素理论与高职青年教师专业化培养的适应性

双因素理论为高职院校青年教师专业化培养提供有益启示。在培养过程中, 学校要先关注保健因素, 即为教师提供合理的工

作待遇、完善的培训体系等, 以消除青年教师的不满情绪, 确保他们能安心工作, 专注于专业发展^[3]。同时, 学校还要关注激励因素, 如为青年教师提供明确的职业发展路径、给予科研支持以及及时的认可与鼓励, 以激发他们的工作热情与内在动机, 促进其专业成长与职业发展^[4]。高职院校通过综合运用保健因素与激励因素, 可以有效提升青年教师的工作满意度和绩效表现, 推动其专业化培养目标的实现^[5]。

二、双因素理论视域下高职青年教师队伍建设中存在的不足

(一) 保健因素方面

1. 工作薪酬与福利满意度不足

青年教师作为高职院校教学科研的主力军, 往往承担着繁重

项目信息: 江苏省高校哲学社会科学研究一般课题: 应然·实然·适然: 新时代高职院校青年教师发展路径研究, 项目编号: 2023SJYB1773; 南通职业大学课题: 新时代高职院校青年教师专业发展机制与策略研究, 项目编号 GJS2023015。

的教学任务与科研压力，部分学校的薪酬水平却未能充分反映其工作价值与贡献^[6]。除基本薪酬外，福利制度也是影响青年教师工作满意度的重要因素。然而，部分学校在福利制度方面尚存不足，如有的学校缺乏完善的社会保险、带薪休假制度或是这些制度的执行力度不够，导致青年教师难以享受到应用的福利待遇^[7]。

2. 管理制度不健全

部分高职院校在评价青年教师时将其科研成果作为评价指标，没有从教学质量、学生满意度、师德师风等方面综合评估。这种单一的评价体系难以全面反映青年教师的工作表现和价值，容易导致青年教师产生挫败^[8]。另外，一些高职院校的奖励价值不够灵活、晋升渠道不通畅，为青年教师提供培训和发展的机会方面存在不足，影响其工作的积极性和职业发展。

3. 工作环境与资源有待优化

部分高职院校由于资金或历史原因，教学设施相对落后，无法满足现代教学的需求。例如，有些学校实验室设备陈旧、多媒体设备不足、智慧平台建设滞后等，这些都限制了青年教师在教学过程中创新能力与实践能力的发展^[9]。此外，部分学校还存在教学资源分配不均的现象，一些热门或重点专业能够获得更多的教学资源支持，而一些冷门或新兴专业可能会面临资源短缺的问题。

(二) 激励因素方面

1. 缺乏明确的职业发展计划

职业晋升是激励青年教师积极工作、不断提升自我的重要动力。然而，部分高职院校在职业晋升机制方面存在不足，如晋升标准不明确、晋升渠道不畅通、晋升过程不透明等，导致青年教师在职业晋升过程中面临诸多困难，难以获得应有的认可和回报^[10]。

2. 教学与科研支持不足

部分高职院校在教学培训体系上可能存在不足，如培训内容与实际需求脱节、培训形式单一、缺乏个性化指导等，难以满足青年教师的成长需求^[11]。此外，部分高职院校的教学评价体系可能存在过分强调科研成果而忽视教学质量、评价标准模糊等，导致青年教师难以获得公正的评价和认可。科研支持方面，一些高职院校在科研经费分配上可能存在不足，青年教师难以获得足够的经费支持；在科研平台建设上部分学校实验室条件差、仪器设备落后、科研团队实力不足等，进而影响其科研活动的开展和成果的产出；在科研指导方面可能存在不足，缺乏经验丰富的导师或科研团队内部沟通不畅等问题^[12]。

3. 工作成就感与认可度低

高职青年教师往往承担着繁重的教学和科研任务，同时还要面对学生管理、社会服务等多重压力。这种高强度的工作压力使得他们难以充分投入到教学和科研工作中，从而难以获得预期的成就感^[13]。无论是教学成果还是科研成果，其产出都需要较长时间，且反馈周期也相对较长。这种特性使得青年教师难以在较短时间内看到自己的工作成果，进而降低了他们的成就感。与普通高校教师相比，高职教师在社会上的认可度相对较低。这种认可度

的差异不仅体现在薪酬待遇上，还体现在社会地位、职业声望等方面。

三、双因素理论视域下高职青年教师专业化发展的有效路径

(一) 优化保荐因素，提供稳定的工作环境

1. 改善工作条件

高职院校要优化教学设施与资源，加大资金投入力度，更新教学设施，如实验室设备、多媒体教学工具等，确保青年教师能够使用到先进的教学工具，提升教学效果和学生的学习兴趣；建立或完善科研实验室、研究中心等科研平台，为青年教师提供良好的科研环境和必要的科研设备；促进教师之间的交流和合作，建立和谐的团队氛围^[14]。通过组织团队建设活动、学术研讨会等方式，增强教师之间的凝聚力和归属感。

2. 完善薪酬与福利制度

一方面，高校应建立科学合理的薪酬体系。薪资结构应包含基本工资、绩效工资、津贴补贴等，基本工资应保障教师的基本生活需求，而绩效工资应根据教师的教学成果、科研成果等多方面因素予以评定，以体现其工作绩效。其次，学校或教育机构定期对薪酬水平进行市场调研，并根据调研结果适时调整薪酬标准，确保高职院校青年教师的薪酬水平在市场上应具有一定的竞争力，能够吸引和留住优秀人才。

另一方面，学校可为青年教师提供全面的社会保险和住房公积金缴纳，保障其未来的养老、医疗等需求，减轻其后顾之忧。据国家规定和学校实际情况，为青年教师提供充足的带薪休假时间，鼓励其合理安排工作与休息，有效提升青年教师的工作满意度和归属感。

(二) 激发激励因素，促进青年教师专业发展

1. 明确职业发展规划

青年教师需要对自己从专业能力、兴趣爱好、性格特点等进行全面的自我评估，以了解自己的优势和不足。根据自我评估结果，结合学校发展需求和个人实际情况，设定切实可行的职业发展目标。学校可以邀请经验丰富的老教师或专家为青年教师进行职业规划培训或咨询解答。同时，积极为青年教师创造更多的实践机会和发展平台。

2. 加强教学与科研支持

教学层面，高职院校应为青年教师提供系统的教学技能培训，包括教学方法、课程设计、课堂管理等方面的培训，帮助青年教师掌握先进的教学理念和教学技巧；实施教学导师制度，为每位青年教师配备一名经验丰富的老教师作为导师。导师通过一对一的指导，帮助青年教师解决教学中的实际问题，提升其教学能力。

科研层面，学校可通过设立青年教师科研基金、科研项目配套经费等方式，减轻青年教师的经济负担，激发其科研热情。同时，搭建高水平的科研平台，为青年教师提供良好的科研环境和条件。这包括建立科研实验室、科研团队、科研数据库等，为青

年教师提供必要的科研资源和支持。

（三）综合施策，构建良好的发展生态

1. 加强师德师风建设

加强师德师风建设意味着要引导青年教师树立正确的职业价值观，强化其作为教育者的使命感与责任感，通过制定明确的师德规范、构建科学的评价机制、开展系统的教育培训以及营造尊师重教的文化氛围，全面提升青年教师的职业道德素养。同时，结合双因素既保障青年教师的基本工作条件与待遇得到满足又要通过表彰奖励、职务晋升等激发青年教师提升师德师风的内在动力，将师德表现作为重要的激励因素，促进其在专业化道路上不断前行。

2. 促进校企合作与产教融合

通过参与企业的实际项目，青年教师能够深入了解行业发展趋势和市场需求，锻炼其解决实际问题的能力，从而增强其教学

的针对性和实用性。校企合作与产教融合有助于青年教师了解企业文化、行业规范和社会责任，提升其职业素养和职业道德水平，为培养高素质技术技能人才奠定坚实基础^[15]。此外，为了激发青年教师参与校企合作与产教融合的积极性，学校可以建立相应的激励机制，如设立专项奖励基金、提供晋升机会和薪酬待遇等。

四、结束语

总而言之，双因素理论为高职青年教师专业化发展路径的研究提供了深刻的理论支撑和实践指导。通过综合运用保健因素与激励因素，高职院校不仅能够有效满足青年教师的基本需求，消除其后顾之忧，还能够充分激发其内在动力，促进其在教学、科研及社会服务等方面的全面发展。

参考文献

- [1] 钟珣. 基于双因素理论的民办高职院校教师激励机制创新路径研究 [J]. 才智, 2024, (33): 127-130.
- [2] 戴阿男, 张振改. 双因素理论视角下乡村教师激励政策的调适 [J]. 天津市教科院学报, 2024, 36(05): 25-36.
- [3] 李刚, 吴义珍. 双因素理论视角下民办高校青年教师激励机制研究 [J]. 市场周刊, 2024, 37(22): 168-173.
- [4] 袁巧. 双因素理论视域下高校辅导员职业倦怠问题研究 [J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(11): 253-255.
- [5] 龙梦晴, 朱明刚, 邹慧娟. 高校青年人才引进待遇政策研究——基于56所高校青年人才引进政策文本分析 [J]. 中国科技论坛, 2024, (05): 22-33.
- [6] 赵洪波, 高函. 双因素理论视域下新时代农村青年体育教师流失成因与应对策略 [J]. 体育研究与教育, 2023, 38(05): 44-50.
- [7] 程艺璇. 双因素理论视角下高职院校青年教师激励管理 [J]. 文教资料, 2023, (14): 152-155.
- [8] 杜户根. 青年教师的专业化发展研究 [J]. 教育研究与评论 (小学教育教学), 2023, (02): 28-31.
- [9] 易洁. 高职院校教师队伍稳定机制的构建——基于双因素理论分析 [J]. 教育观察, 2023, 12(04): 26-28+44.
- [10] 谢冠男. 基于双因素理论的高校青年教师激励机制建设 [J]. 中国成人教育, 2022, (24): 63-65.
- [11] 安迪. 自我实现导向下的高校青年教师激励机制构建 [J]. 新课程教学 (电子版), 2021, (16): 187-188.
- [12] 顾敏. 应用技术型高校教师入职初期专业成长长效机制研究 [D]. 华东师范大学, 2021.
- [13] 陈鹤松. 新时代高校思政课青年教师专业化发展的四维路径 [J]. 广西教育, 2020, (23): 86-87.
- [14] 刘善球, 王博文. 高校青年教师激励机制实施困境与改进措施分析 [J]. 经济研究导刊, 2020, (16): 120-121+126.
- [15] 陈熔, 朱明苑. 高职院校青年教师专业化发展现状与对策 [J]. 教育与职业, 2020, (01): 73-78.