基于教师职业生涯规划视角的民办高职院校科研激励机制优化研究

林远平（硕士，北海康养职业学院，副教授）
欧志警（本科，北海康养职业学院）
李　正（本科，北海康养职业学院）通讯作者

摘　要：本文立足于教师职业生涯规划视角，将教师分阶段职业发展诉求作为分析切入点，围绕民办高职院校科研激励机制现存问题及其深层原因展开分析。当前机制主要存在科研经费投入不足且分配失衡、激励手段单一且偏于短期、科研能力培养体系不健全、评价标准僵化四方面问题，其根源可归结为学校战略定位存在偏差、职业生涯规划指导缺位、师资结构失衡以及评价导向功利化。在此基础上，从经费保障、激励设计、能力培养、评价体系四个维度提出优化路径，构建深度契合教师职业生涯发展阶段的科研激励机制，打通教师职业成长与科研工作的联动通道，激发教师科研内生动力，推动教师职业发展与学校科研水平协同提升。

关键词：民办高职院校；教师职业生涯规划；科研激励机制

一、引言

近年来，国家大力推进职业教育“内涵式”转型，民办高职院校作为培养高素质技术技能人才的重要阵地，其科研能力既关系到专业建设质量，也影响到区域产业的服务水平。然而，受资源积累有限、师资结构不够均衡等因素影响，这类院校科研工作长期处于“边缘化”状态。教师是科研活动的主体，教师的科研意愿、科研能力并非一成不变，而是伴随整个职业生涯呈现阶段性变化，科研激励机制只有匹配教师职业生涯规划，才能充分调动教师科研积极性。在此背景下，把教师职业生涯规划和科研激励机制二者有机融合，从教师职业生涯规划视角重构科研激励机制，是破解民办高职院校科研发展困境、实现教师与学校协同可持续发展的重要课题。

二、职业生涯规划对教师科研激励的意义

（一）精准匹配需求，提升激励针对性

教师职业生涯规划的核心特征是“阶段化”，通常把职业历程划分为入职初期、成长中期与成熟后期，三个阶段的科研诉求并不相同：刚入职的教师要依靠基础培训、参与课题来建立对科研的基本认识；处于成长中期的教师需要资源扶持，以便在成果上取得突破；进入成熟后期的教师则需要相应平台，以带动团队并推动成果转化。科研激励的制度设计应以教师各阶段职业生涯规划目标为重要依据。过去统一的“成果奖励”机制，恰恰忽视了这种职业生涯发展的差异，使刚入职的教师因为暂时没有成果而缺乏动力，也使成熟教师因为高层次需要得不到回应而热情受挫。将教师职业生涯规划融入科研激励设计，可以更准地抓住各阶段教师真正需要什么，如给新人安排科研启动经费、给成熟教师搭建成果转化平台，让有限的激励资源用在缺口上，从而减少浪费，也使激励的针对性、有效性更加突出[1]。

（二）激发内生动力，实现激励长效性

传统科研激励偏重短期物质奖励，如对发表

论文给予现金补贴。这种办法固然能在短期内带动成果产出，却也容易让教师形成“为了奖励才做科研”的心态，一旦奖励标准调整或物质需求得到满足，积极性就会明显回落。教师职业生涯规划为科研激励提供长期导向，将科研活动嵌入教师长期职业目标链条，涉及职称晋升、学术声誉、专业认同等多个方面：入职教师通过科研入门积累发展基础，成长教师借助成果进阶实现职称突破，成熟教师依靠团队引领确立行业影响。将科研激励和教师职业生涯规划紧密结合，建立起“科研—职业发展”联动关系，能唤醒教师对科研的内在认同，使其认识到科研不只是任务，更是落实个人职业生涯规划、实现职业进阶的必经之路，从而形成“科研促发展、发展带科研”长效循环，弥补短期激励的不足[2]。

（三）明确能力缺口，强化激励导向性

科研激励的意义，不仅在于奖励已经取得的成果，更在于推动教师成长，而教师职业生涯规划正是识别成长短板的重要载体。职业生涯规划能帮助教师和学校双向识别科研能力短板，为科研激励设置成长导向。就教师而言，通过生涯复盘可以看清不同职业生涯阶段自身的欠缺：入职初期可能不熟悉课题申报书撰写，成长中期可能缺少成果转化的经验，成熟后期则可能在团队管理上力不从心。就学校而言，依据教师生涯阶段的能力特征，可以梳理不同群体的共性需求，进而设计针对性的“能力补位”激励措施。例如，针对新人可以安排“科研导师 + 入门培训”，针对成长阶段的教师可以组织“课题申报模拟评审会”和成果转化交流活动。以教师职业生涯发展缺口为依据设置科研激励，能引导教师在科研实践中主动补齐短板，而不是一味追逐成果数量[3]。

三、民办高职院校科研激励机制现存核心问题

（一）科研经费投入不足且分配失衡，难以匹配教师生涯阶段需求

民办高职院校办学资金多依赖学费收入，在优先保障教学设施、招生宣传、师资薪酬等支出后，能够用于科研的经费本就有限，总量不足直接制约了科研活动的开展。更值得注意的是，经费分配普遍沿用成果导向“一刀切”的办法，未对接教师职业生涯规划、未考虑教师所处的生涯阶段：入职初期，教师因没有过往成果，在经费申请中往往被排除在外，即使有科研意愿，也因缺乏启动资金而难以开展文献购买、基础调研等入门工作，阻碍其职业生涯规划起步；成长中期，教师虽有一定基础，但经费更多投向已有核心成果的重点学科，非重点学科的教师即便课题符合区域产业需求，也难以获得足够支持，制约其职业生涯向上突破；成熟后期，教师需要经费推动成果转化和团队建设，却常受审批流程繁琐、使用限制严格的困扰，难以高效运用经费开展团队协作与技术研发，无法实现职业生涯高阶目标。经费总量不足叠加分配模式失衡，使不同生涯阶段教师依托科研推进职业生涯规划的现实需求都难以得到满足，抑制了科研的积极性。

（二）激励手段单一且聚焦短期，与教师长期职业发展脱节

当前，民办高职院校的科研激励手段，普遍存在“单一化”和“短期化”两方面问题，科研激励与教师职业生涯规划相互割裂，未充分发挥对职业发展的支撑作用。从形式方面看，物质奖励占据主导，精神激励和发展性激励明显不足：多数院校只针对论文发表、课题立项设置现金奖励，对学术荣誉、职业发展支持关注不够，能够为教师提供学术会议资助或访学机会的院校更少。从周期层面看，激励多集中于“已产出的显性成果”，如论文见刊、课题结题，而对科研过程中的能力提升、团队建设等隐性积累缺乏激励，也未能对接教师职业生涯规划中的职称晋升、学术成长等长期职业目标。例如，部分院校没有把科研成果与职称晋升深度挂钩，教师即便主持了高级别课题，也仅能在年度评优中获得加分，无

法助力个人职业生涯规划落地；对成果转化的激励存在空白，成熟教师缺乏推进成果落地转化的动力，难以达成职业生涯后期的行业引领目标。这种以短期物质激励为主的模式，容易助长“重数量、轻质量”“重短期、轻长期”科研倾向，难以依托科研激励助推教师分阶段完成职业生涯规划。

（三）科研能力培养体系缺失，制约教师生涯进阶

民办高职院校教师来源多样，普遍存在对科研能力培养的迫切需求，但多数院校没有构建对接教师职业生涯规划、与教师生涯阶段相匹配的培养体系，科研激励缺少能力成长配套支撑，导致教师科研能力提升缓慢，制约生涯进阶。对于入职初期的教师而言，缺乏阶梯式入门培养：往往只通过少量“科研政策解读”讲座完成培训，未系统覆盖文献检索、申报书撰写、学术规范等基础技能，教师入职后仍对科研流程感到陌生，职业生涯规划缺少科研能力底座。对于成长中期的教师而言，缺乏进阶式能力提升：未针对课题主持、成果提炼等核心能力设计培训，教师大多依靠自我摸索开展科研，难以独立牵头课题，阻滞职业成长。对于成熟后期的教师而言，缺乏高阶式引领培养：未提供团队管理、成果转化、行业对接等方面的培训，教师难以从“个人科研”转向“团队引领”，技术成果也无法有效对接市场需求，无法实现职业生涯规划的高阶价值。此外，多数院校尚未建立真正的科研导师制，即便配备导师，也多由行政人员兼职，缺乏足够时间和精力开展针对性指导。这种无体系、碎片化的培养模式，使得科研激励缺少能力载体，教师难以在生涯各阶段依托科研实现职业生涯规划的有效突破。

（四）激励评价标准僵化，忽视教师生涯差异化与专业特殊性

民办高职院校的科研激励评价普遍采用统一的量化标准，评价制度没有参照教师职业生涯规划进行分层设置，既未考虑教师生涯阶段的差异，也未顾及不同专业的特殊性，导致评价结果与实际需求相脱节。从生涯阶段看，评价标准存在“一刀切”现象：多数院校把“定期发表核心期刊论文、主持校级课题”作为统一考核指标，既不考虑入职教师的能力基础与其职业生涯规划起步阶段的现实条件，也不回应成熟教师的高阶需求。入职初期的教师因基础薄弱，难以达到核心期刊论文的指标，部分人甚至因达标无望，放弃将科研纳入自身职业生涯规划；成熟教师若仍以论文数量为主要评价标准，其团队引领、成果转化方面的贡献无法得到认可，科研工作对职业生涯规划的增益被弱化，积极性也会受挫。从专业特殊性看，评价标准“重理论、轻实践”：普遍以论文数量、课题级别为核心指标，忽视了不同专业成果形式的差异——工科教师的成果多为专利和技术方案，文科教师多为调研报告和政策建议，医卫类教师多为临床干预方案，但现有评价体系对这些非论文类成果的认可度较低，严重打击了教师开展实践研究、以科研支撑个人职业发展的热情。

四、民办高职院校科研激励机制问题成因分析

（一）学校战略定位偏差，科研“附属化”认知根深蒂固

民办高职院校普遍存在“重教学、轻科研”战略定位偏差，根源在于“生存导向”办学逻辑：院校需要优先保障教学设施以满足招生条件，投入大量资源开展招生宣传以扩大生源，并把就业率、招生人数作为核心考核指标，认为只要教学质量达标、学生能就业，学校就能维持运转，而科研则被视为可有可无的额外工作。这种认知使科研在学校战略中处于附属地位，学校未能从教师职业生涯规划与科研激励协同发展的角度开展制度设计：一是资源分配明显偏向教学，科研经费被压缩到较低水平；二是科研管理职能定位模糊，多数院校将科研管理划归教务处或人事处，没有设立独立的科研管理部门，即便设立，也仅停留在成果统计、政策传达等事务层面，缺乏从

学校战略高度统筹教师职业生涯规划、设计科研激励机制的权限和能力。此外，部分管理者认为科研会分散教师教学精力，甚至隐性限制教师的科研时间，这从根源上制约了科研激励与教师职业生涯规划相融合的顶层设计。

（二）缺乏教师职业生涯规划指导体系，激励设计“无的放矢”

科研激励机制与教师需求脱节，一个重要原因是民办高职院校普遍缺乏系统的教师职业生涯规划指导体系，科研激励制度建设没有以教师职业生涯规划为重要参考，学校对教师的科研需求认知较为模糊，激励设计往往缺乏依据。从制度层面看，多数院校没有把教师职业生涯规划纳入师资管理的核心内容，未制定专门的教师生涯发展指导办法，也没有为教师提供年度生涯规划复盘服务，教师大多凭个人经验设定职业目标，学校难以掌握不同阶段教师的共性需求和个性差异，科研激励无法精准对接各阶段职业生涯规划目标。从执行层面看，缺乏专业的生涯规划指导力量：现有指导多由人事处或系部主任兼职承担，相关人员缺少生涯规划专业知识与科研管理经验，难以精准分析教师在科研领域的发展诉求。同时，学校没有开展常态化的教师需求调研，仅在制定激励政策前进行简单问卷，且调研内容多聚焦于对现有奖励是否满意，而非未来科研需求与职业生涯规划的能力缺口，导致掌握的信息较为片面。

（三）师资队伍结构失衡，科研能力培养资源供给不足

科研能力培养体系缺失的直接原因，是师资队伍结构失衡所导致的培养资源供给不足，一方面，科研引领力量短缺制约了培养质量：受薪酬待遇、发展平台等限制，民办高职院校较难引进科研经验丰富的资深骨干，现有骨干教师往往承担繁重的教学和行政任务，无暇开展系统性科研指导，导师制流于形式，教师依托科研推进职业生涯规划缺少引路人。另一方面，可用于培养的资源有限：办学经费主要依赖学费收入，在优先保障教学和招生后，能够投入科研培养的资金不多，既难以经常聘请校外专家开展专项培训，也难以资助教师参加高水平学术会议；同时，校企合作、校校合作的培养平台建设滞后，教师获取行业前沿信息、开展实践研究的机会受限。引领力量不足叠加资源约束，使学校难以构建“入门—进阶—高阶”阶梯式培养体系，科研激励缺少能力成长配套，教师科研能力提升、职业生涯规划实现缺乏支撑。

（四）评价导向受“功利化”影响，忽视差异化需求

科研评价标准僵化，根源在于“功利化”评价导向，这种导向受内外双重因素驱动，使学校忽视教师的差异化职业生涯规划诉求。从外部看，民办高职院校面临激烈的办学竞争，需要通过显性科研成果提升社会认可度：教育主管部门的办学质量评估、社会机构的排名评价，多以论文数量、课题级别为核心量化指标，为在竞争中占据优势，院校不得不将这些量化指标直接纳入科研激励评价，未兼顾教师不同职业生涯规划目标。从内部看，量化评价便于管理考核：民办高职院校的科研管理团队普遍人手不足，难以开展复杂的质性评价，而论文数量、课题级别等量化指标操作简单、易于统计，能降低管理成本。这种功利化导向下的评价体系，既没有考虑教师生涯阶段的能力差异以及对应的职业生涯规划诉求，也忽视了不同专业的科研特点，最终导致评价标准僵化，抑制了教师的科研创造力，割裂了科研激励和教师职业生涯发展之间的联系。

五、基于教师职业生涯规划的科研激励机制优化对策

（一）构建“阶段匹配型”科研经费保障体系，夯实科研基础

在经费总量上，要打破单纯依赖学校自有资

金的局面，建立多渠道筹措机制：主动对接政府专项科研项目，如面向职业教育的科研专项、区域产业发展相关的研究课题，争取政策资金支持；深化校企合作，围绕企业技术需求开发横向课题，把企业研发资金引入科研经费池；同时，设立校级科研基金，从学校年度预算中划定固定比例资金，逐步提高科研经费占比，保障不同阶段教师依托科研落实职业生涯规划的基本科研需求。

经费分配上，应摒弃“一刀切”的成果导向模式，结合教师职业生涯规划，按教师生涯阶段设计差异化规则：针对入职初期教师设立“科研启动经费”，不设过往成果门槛即可申请，用于文献购买、基础调研和科研入门培训，帮助教师迈出科研第一步，支撑职业生涯规划起步；针对成长中期教师实行“课题配套经费”制度，依据课题级别与研究价值给予配套支持，重点向契合学校学科方向、对接区域产业需求、助力教师职业进阶的课题倾斜，助力教师实现成果突破，完成职业生涯规划中期目标；针对成熟后期教师设立“团队建设与成果转化经费”，支持教师组建科研团队、开展技术研发与成果落地，推动科研从个人行为走向团队协作、从理论研究走向实践应用，实现其职业生涯规划的高阶价值[4]。

经费使用上，简化审批环节、放宽使用限制：推行“科研经费包干制”，对一定金额以下的小额经费实行自主审批、事后备案，赋予教师更多使用自主权；设立“科研经费专员”岗位，专人协助教师办理经费申请、报销等手续，解答使用疑问，减少教师的事务性负担；制定灵活的经费使用细则，允许部分经费用于学术交流、设备租赁等支出，避免因限制过严导致经费闲置，确保经费真正服务于科研活动，服务教师职业生涯发展[5]。

（二）设计“短期奖励 + 长期发展”差异化激励体系，联动教师生涯目标

短期激励层面，针对不同生涯阶段教师的职业生涯规划核心诉求设计奖励：对于入职初期教师，重点奖励科研入门行为，如完成首次课题参与、发表第一篇学术论文，在给予现金奖励的同时颁发“科研新人”荣誉证书，并在年度评优中加分，增强其科研信心与归属感，夯实职业生涯规划的科研基础；对于成长中期教师，重点奖励科研成果质量，针对核心期刊论文、高级别课题立项等高质量成果提高奖励标准，同步授予“科研骨干”称号，优先推荐参加校级以上学术交流活动，帮助其积累学术资源，助推职业生涯规划进阶；对于成熟后期教师，重点奖励科研引领贡献，对带领团队研究、推动成果转化的行为给予奖励，如团队课题结题、成果被企业采用时发放团队奖励金，并颁发“科研引领者”荣誉，彰显其行业影响力，实现职业生涯规划的高层次追求。

长期发展激励层面，要把科研激励与教师职业生涯规划中的职业发展目标紧密绑定：在职称评审中明确科研成果的核心权重，将不同级别课题主持经历、高质量论文发表、成果转化贡献等纳入评审指标，允许成熟后期教师以团队引领成果、技术转化成效替代部分论文要求，让科研成为落实职业生涯规划、职称晋升的有力支撑；在学术发展平台搭建上，为不同阶段教师提供差异化支持，为成长中期教师提供课题申报指导与学术导师对接服务，为成熟后期教师设立“学术带头人工作室”，赋予其团队组建、资源调配与项目统筹权；在职业荣誉体系建设上，设立从“科研新人”“科研骨干”到“科研引领者”阶梯式荣誉序列，与教师职业生涯规划各阶段相匹配，让教师在科研过程中持续获得认可、强化职业认同[6]。

此外，丰富精神激励的形式，避免过度依赖物质奖励。对于入职初期教师，可组织“科研入门分享会”，邀请其分享起步经验，增强参与感和话语权；对于成长中期教师，可建立“科研成果

展示平台”，通过校园官网、学术论坛等渠道宣传其研究成果，提升学术影响；对于成熟后期教师，可邀请其参与学校科研政策制定、课题评审等工作，赋予科研管理参与权，让科研价值延伸到学校发展层面。同时，为不同阶段教师提供定制化的学术发展支持，对接其职业生涯规划，如为入职初期教师购买科研入门书籍、数据库使用权限，为成长中期教师报销学术会议参会费用，为成熟后期教师提供成果转化对接服务，使激励覆盖科研全流程，服务教师全周期职业成长。

（三）搭建“阶梯式”科研能力培养体系，助力教师生涯进阶

对于入职初期教师，应重点开展科研入门培养，帮助其建立科研认知、掌握基础技能，完成职业生涯规划的科研起步。开设“科研入门系列课程”，系统覆盖文献检索方法、学术规范、课题申报书撰写、论文写作基础等内容，采用“理论授课 + 案例拆解”模式，结合职业教育领域的典型科研案例，让抽象知识变得具体；实施科研导师制，为每位入职教师配备经验丰富的导师，由导师结合教师个人职业生涯规划制定个性化培养计划，定期开展一对一指导，帮助教师解决起步阶段的困惑，如筛选研究方向、修改论文初稿；组织科研入门实践活动，鼓励入职教师参与资深教师的课题研究，承担文献整理、数据收集等基础工作，在实践中积累经验，逐步完成从“科研旁观者”到“参与者”的转变[7]。

对于成长中期教师，应聚焦科研进阶培养，助力其突破能力瓶颈、实现独立科研，达成职业生涯规划中期目标。开展“课题主持能力专项培训”，邀请校外科研专家、资深课题主持人分享课题设计、团队协调、中期管理、结题验收等全流程经验；组织“课题申报模拟评审会”，模拟真实评审场景，由专家对申报书进行点评指导，提升课题立项率；搭建“科研交流合作平台”，组织校际科研沙龙、跨专业科研研讨活动，促进教师交流研究思路、共享研究资源；设立“科研攻坚支持计划”，对教师在课题研究中遇到的技术难题、资源短缺等问题，由科研管理部门协调校内外资源提供支持，如对接企业技术专家、共享实验设备，助力教师顺利推进课题研究，实现职业成长[8]。

对于成熟后期教师，则侧重科研引领培养，推动其从“个人科研”升级为“团队引领与成果转化”，兑现职业生涯规划高阶价值。开设“科研团队管理与成果转化课程”，涵盖团队组建与激励、科研项目统筹、技术成果商业化路径、知识产权保护等内容，邀请企业管理专家、知识产权律师授课；实施“科研引领者培育计划”，支持教师牵头成立科研团队，学校为团队提供固定办公场地、专项研究资金，并协助对接企业需求、政府项目；建立“成果转化服务机制”，由成果转化专员收集教师的科研成果信息，对接企业、行业协会等需求方，组织成果推介会、技术对接会，同时为教师提供法律咨询、合同谈判协助等服务，帮助教师把科研成果转化为实际生产力。

（四）建立“差异化 + 过程性”科研评价体系，匹配教师生涯特征

在评价标准上，需兼顾生涯阶段与专业特殊性，参照教师职业生涯规划目标设置分层指标。按生涯阶段设定分层标准：入职初期，教师以“科研参与度与基础能力提升”为核心，重点考核参与课题数量、参加科研培训时长、科研入门成果等，不设置核心期刊、高级别课题主持等过高要求，鼓励教师大胆尝试，契合其职业生涯规划起步阶段现实条件；成长中期，教师以“科研成果质量与独立研究能力”为核心，考核指标包括核心期刊论文发表、校级及以上课题主持、科研成果获奖等，同时关注研究方向与学校学科发展、区域产业需求的契合度，服务其职业生涯规划的进阶提升；成熟后期，教师以“科研引领作用与成果转化成效”为核心，重点考核其带领团队开展研究的情况、成果转化效果、行业影响力等，

弱化对个人论文数量的考核，尊重其职业生涯规划的高阶追求。

按专业类型调整评价指标权重：工科专业增加专利、技术方案、设备研发成果的权重，认可教师在技术创新、实践应用方面的贡献；文科专业提高调研报告、政策建议、教材著作的占比，关注其在理论研究、社会服务等方面的成果；医卫类专业将临床干预方案、医疗技术改进、科普成果纳入核心评价指标，契合行业实践导向。同时，允许不同专业根据自身特点自主增设特色指标，如艺术类专业可将科研相关的艺术创作、展演成果纳入评价。

评价维度上，引入过程性评价，实现结果评价与过程评价并重，关注教师职业生涯规划推进过程中的成长变化。增设科研过程指标，包括科研计划制定与执行情况、参加科研培训与交流的表现、课题研究中的问题解决能力等，通过查看科研工作手册、课题中期报告、团队成员互评等材料，全面评估教师在科研过程中的投入与成长；建立“科研成长档案”，为每位教师记录不同生涯阶段的科研成果、能力提升情况、评价结果与改进建议，动态追踪其科研发展轨迹以及职业生涯规划推进情况，使评价既是考核工具，也是成长记录与指导依据；关注科研创新与探索精神，对教师开展的前瞻性、创新性但暂未产出显性成果的研究，在评价中设置科研创新加分项，避免因追求短期成果而抑制创新探索。

评价方式上，构建“多方参与、综合研判”机制。引入同行评议，邀请校外同领域专家对教师科研成果的质量、学术价值进行评价，避免校内评价的局限；增加学生评价与行业评价，对与教学结合紧密的科研成果，邀请学生评价其对教学质量提升的帮助；对与行业相关的科研成果，邀请企业、行业协会专家评价其应用价值与实践意义。采用定性与定量相结合的方式，对可量化的成果进行数据统计，对难以量化的贡献采用质性描述与综合评议，确保评价全面、客观、公正，激发不同阶段、不同专业教师的科研积极性。

六、结论与展望

本文所讨论的科研激励体系，核心价值在于突破传统激励“重管理、轻发展”局限，把科研激励与教师职业生涯规划、职业发展目标紧密绑定，既解决科研资源分配、能力培养等现实问题，又激发教师科研内生动力，实现“科研促成长、成长带科研”的良性循环。未来，民办高职院校在落实这一体系时，需要结合自身办学定位、专业特色动态调整细节，不断优化激励机制与教师职业生涯规划的适配性与可操作性。助力教师实现职业价值，推动院校在职业教育内涵式发展中发挥更大作用，为区域产业升级与高素质技术技能人才培养提供更强支撑。

参考文献

[1]钟珣.民办高职院校教师激励机制优化研究[J].才智,2024(21):109-112.

[2]吴玲.民办高职教师需求视角下科研激励机制研究[J].科教导刊.2022(13):62-64.

[3]李娟,刘进福,沈晨普,等.教育生态学视域下高职教师专业的发展困境与突破路径[J].山西青年,2024(20):159-161.

[4]邓娟娟.双创时代高职教师核心素养培养路径研究[J].时代汽车.2024(19):58-60.

[5]钱伟钧.高职院校教师职业倦怠现状及对策研究[J].黑龙江生态工程职业学院学报.2022,35(2):89-94.

[6]刘杨.高职教师瓶颈突破:创新型教师角色分类研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(9):1-3.

[7]张博闻.高职院校青年教师科研激励机制完善路径研究[J].大学教育.2023(5):139-142.

[8]钟文平.高职院校青年教师科研创新激励模式研究[J].极目.2024(2):87-91.