

高职院校新入职教师心理调适路径研究

黄 云

(贵州经贸职业技术学院 贵州·都匀 558000)

摘 要 新入职教师在高职业院校的教学方法和人才培养上有着自己独特的优势,在提高高职业院校教学质量方面发挥着重要作用。对于刚从高校毕业入职高职业院校的教师来说,在角色适应期产生的心理问题不能及时得到调适,将会严重影响教师个人、学校以及社会的发展。本文立足实际,从高职业院校新教师的心理问题入手,旨在高职业院校新入职教师的心理调适路径进行研究。

关键词 高职业院校 新入职教师 心理调适

中图分类号: G451

文献标识码: A

DOI: 10.16400/j.cnki.kjdz.2020.12.040

Research on Psychological Adjustment Path of New Teachers in Higher Vocational Colleges

HUANG Yun

(Guizhou Vocational and Technical College of Economy and Trade, Duyun, Guizhou 558000)

Abstract New teachers have their own unique advantages in teaching methods and personnel training in higher vocational colleges, and play an important role in improving teaching quality in higher vocational colleges. For teachers who have just graduated from colleges and joined higher vocational colleges, the psychological problems in the role adaptation period cannot be adjusted in time, which will seriously affect the development of teachers, schools and society. Based on the reality, starting with the psychological problems of new teachers in higher vocational colleges, this paper aims to study the psychological adjustment path of new teachers in higher vocational colleges.

Keywords higher vocational colleges; new teachers; psychological adjustment

高等职业教育为中国的经济和社会发展提供了强有力的人才,其注重职业技能技术的人才培养模式在促进国民经济发展的过程中的作用日益凸显。随着中国的腾飞,新时代高等职业院校应培养什么样的人,如何培养人,为谁培养人,这一问题落在了青年教师身上。作为刚从高校毕业入职高职业院校的教师,从学生到教师的角色转换中常伴有的情绪急躁、紧张焦虑、盲目攀比、缺乏安全感等心理问题,而这些心理问题也成为高职业院校新入职教师是否能全身心投入到教育教学工作迫切需要解决的问题。

高职业院校新入职教师在职场适应期产生的心理问题,是内部因素和外部因素综合叠加造成的。对高职业院校新入职教师心理问题及时发现、及时调适关乎其是否能迅速适应教师的职业角色,关系到新入职教师是否能成为一名人民满意的教师,从而不断增强获得感、满足感和幸福感以及职业认同感和归属感,关系到高职业院校对打造一支高素质高水平“双师型”教师队伍的建设以及高职业院校的办学质量和人才培养水平。

1 新入职教师心理问题产生原因

高职业院校新入职教师心理问题的产生是内部因素和外部因素叠加造成的。从内部因素来看,一方面,高职业院校新入职教师对职业教育偏重技能的培养模式不熟悉,另一方面,高职业院校新入职教师一般教育教学任务繁重,高强度的工作压力之下难免会有些情绪上的起伏。从外部因素来看,一方面,高职业院校对新入职教师产生的心理上的变化没有引起足够重视导致新入职教师心理问题长期无法疏通,另一方面,在教学科研等制度方

面的劣势也打压了高职业院校新入职教师的积极性。在内部和外部因素的共同作用下,加剧了高职业院校新入职教师心理问题的产生。

1.1 内部因素

从教师自身角度来看,高职业院校新入职教师对新的人才培养模式的不熟悉、角色适应性差等是导致高职业院校新入职教师心理问题产生的主观原因。高职业院校新入职教师一般为本科、研究生及以上学历的专业性人才,高等院校的人才培养偏重理论性,而高职业院校的人才培养兼具理论的同时更强调技能的实际运用,因此,在面对新的人才培养模式时高职业院校新入职教师往往表现为过度紧张焦虑。

与此同时,工作环境的改变也影响着高职业院校新入职教师的适应能力。有的高职业院校新入职教师不仅要承担较为繁重的教育教学任务还要承担一定的行政工作,身兼数职对于新入职教师常常表现为手忙脚乱,情绪难免急躁,另一方面人际关系处理不当引起的盲目攀比也极易阻碍高职业院校新入职教师的发展。

1.2 外部因素

从高职业院校新入职教师所处的教育教学环境来说,学校的不重视、制度的不完善等也成为高职业院校新入职教师心理问题产生的外部因素。素质教育实施以来,学校更加关注学生的心理健康,42.7%的学校配备了心理咨询室和心理咨询教师,但心理咨询机构关注的是学生而不是教师,没有为教师建立心理咨询中心。^[1]人们常常走进只有成长中的未成年人才会有心理问题,而成熟后的成年人尤其是教师在各方面都不会有心理问题的误区。

新入职教师由于教龄短、职称低,在工资和福利方面仍处于最底层。^[2]高职新入职教师对于新的工作环境充满着激情与期待,但由于自己新入职的身份,无论是在教学经验、工作年限、科研成果、职称晋升、待遇福利等方面,还是在进一步进修及评奖评优的机会上都极易受到制度的局限,这在一定程度上打压了高职新入职教师的积极性。

2 新入职教师心理调适的目的和意义

高职院校新入职教师的心理问题在一定程度上影响了教学质量,严重阻碍了学生心理健康成长以及教师个人的发展。高职院校新教师心理问题的调适是一项长期而复杂的系统工程,不仅需要个人的努力,更需要学校和社会对高职院校新入职教师工作的更多支持和理解。

2.1 个人层面

习近平总书记在全国教育大会上指出,教师是人类灵魂的工程师,是人类文明的传承者,承载着传播知识、传播思想、传播真理,塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。^[3]教书育人,需要教师具有扎实的专业知识基本功,更重要的是拥有健康的心理状态。作为心理健康教育的推动者,高职新入职教师的心理健康对学生的心理健康也有潜移默化的影响。

从教师个人层面来看,采取一些积极的自我调节措施来缓解心理压力,对提高高职新入职教师各方面的适应性尤为必要。积极的心理调适有助于高职新入职教师坚定理想信念,解决好培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这一根本问题,同时,也能更好地引导和帮助学生系好人生第一颗扣子。

2.2 学校层面

教师的心理健康影响着学校教育教学的人文环境、班级的班风、课堂的教学效果甚至每个学生的心理健康,而新入职教师作为高职教师队伍中的新人,其心理健康更影响着整个学校的工作效率。学校应加强对高职院校新入职教师心理问题的调适,从环境创设到人文关怀,有效提高新入职教师对教学环境适应性,切实增强他们的获得感、荣誉感和幸福感。

从学校层面来看,加强对高职新入职教师心理调适,不仅有利于建设一支素质优良、业务过硬的“双师型”教师队伍,还将有效激发高职新入职教师鼓足干劲、力争上游、为校争光、努力奋进的工作热情,让高职新入职教师及时融入合作、进取、积极、协作的教学氛围,有助于增强他们的职业认同感和归属感。

2.3 社会层面

习近平总书记曾指出,广大教师要做学生锤炼品格的引路人,做学生学习知识的引路人,做学生创新思维的引路人,做学生奉献祖国的引路人。^[4]做好学生的引路人不仅仅是时代要求,更是教师义不容辞的责任和担当。高职新入职教师作为新时代高职青年的引路人,在推进学生素质教育的同时,应该时刻以“四有好老师”的标准严格要求自己,提高自己的心理素质,做好学生的引路人。

从社会层面来看,加强对高职新入职教师的心理调适符合社会对学生的要求,以及学校对学生的培养要求。高职院校在对学生进行人才培养强调技能技术的创新,新入职教师其先进的教学理念和与时俱进的教学方式,对学生在社会上的竞争力和学生的技能在社会上的脱颖而出起着重要的作用。

因此,对高职院校新入职教师进行心理调适,不仅事关教师个人的职业发展,更事关学校、社会对培养出职业教育所需

要的技能型人才素质水平的高低。加强对高职新入职教师心理的调适,是教师个人成长的必经之路,是高职院校发展的必由之路,是顺应社会需求的时代之路。

3 新入职教师心理调适路径

高职院校新入职教师心理调适路径的选择主要包括三个层面:教师个人、学校帮助和社会支持。从教师自我调适的层面来看,制定目标,激发动力,转变心态,提高能力,合理宣泄,疏导压力。从学校帮助的层面来看,营造环境,以人为本,关注心理,多元化解;建立机制,常态管理。从社会支持的层面来看,构建体系,共同合作,政策支持,提高地位,强化培训,人性考评。

3.1 自我调适

3.1.1 制定目标,激发动力

短期目标能更好地激发个人的斗志,而长期目标总是指引着个人努力的方向。高职新入职教师在适应新的教学环境产生的心理问题,从教师自我调适的角度来看,必须始终坚定教书育人的理想信念,给自己的职业生涯制定短期和长期目标,在此基础上,一切从实际出发,充分发挥吃苦耐劳的精神,不忘教育初心、牢记育人使命,把眼前的困难当作追梦路上的垫脚石,坚定不移地朝着奋斗目标前进,脚踏实地的敬业奉献,才能更好地激发自己的内在动力。

3.1.2 转变心态,提高能力

及时转变心态,努力提高自我是高职院校职场的新入职教师自我调节的重要方式之一。初入职场的高职教师,极易把注意力放在和老教师及其他院校的同行身上,愈发的攀比导致的不平衡最终只会耽误自己的发展。因此,作为高职新入职教师不妨转变心态,换一种思维方式,多以优秀的老教师和同行作为自己学习和进步的榜样,汲取他们的经验,在教学中加强对学生的技能的培养,在工作和生活中勤思考,提高自我效能感,努力提高教学科研水平和能力。

3.1.3 合理宣泄,疏导压力

高职新入职教师可以通过一些合理宣泄情绪的方式,疏导在职场适应期产生的心理问题。比如,适量运动可以缓解高职新入职教师心理压力。研究表明,运动可以刺激和增加内啡肽的分泌。在内啡肽的刺激下,人们的身心处于一种轻松愉快的状态。^[5]音乐能从听觉、视觉上传递情感,无论是听歌还是唱歌都能从情感上与高职新入职教师产生共鸣。游戏不仅可以达到转移注意力的目的,还可以有效地调节情绪,从而疏导高职新入职教师的压力。

3.2 学校帮助

3.2.1 营造环境,以人为本

从学校层面来看,有必要为高职院校的新教师创造良好的物质环境和精神环境。高职院校作为新入职教师的直接管理者,首先,应该保证教师的教学硬件环境,提供可供支配的设施设备。其次,应该保证教师适当的生活环境,如提供基本的食宿条件等将增加高职新入职教师的安全感。更重要的是,学校应营造一种开放、包容、公平、友爱的心理环境,给足人文关怀,尽可能地帮助高职新入职教师解决困难。

3.2.2 关注心理,多元化解

高职院校应重点关注新入职教师心理健康,定期为他们开展心理摸查,通过预防、查找、疏通,有效帮助高职新入职教师

防范化解心理问题。高职院校应重视新入职教师的心理问题,单独设立教师心理咨询室,成立由校内外教师组建的心理健康顾问团队,定期评估新教师的心理,开展新入职教师心理咨询。学校还可以组织开展形式多样、内容丰富的心理健康系列活动,比如,邀请心理学专家为新入职教师开展心理讲座,开展心理健康培训,组织新入职教师进行团体沙盘游戏,还可以通过线上平台进行心理辅导等。

3.2.3 建立机制,常态管理

高职院校在关注提高教育教学质量,打造高素质高技能“双师型”教师队伍的同时,也应该注意到新入职教师想要蜕变成“双师型”教师的过程道阻且长。高职院校应建立针对新入职教师常态化的培养机制,不断提高新入职教师教育教学水平。高职新入职教师的成长是个缓慢、渐进的过程,不能急于求成,适当放慢新入职教师成长脚步,建立对新入职教师常态化的培养机制,通过以老带新、听课帮扶等方式指导新入职教师教学工作,还须鼓励新入职教师个性化教学,扬长避短,从多方面给予高职新入职教师个人提高的机会。

3.3 社会支持

3.3.1 构建体系,共同合作

关注高职新入职教师的心理问题,从社会层面来说,纠正“教师不会有心理问题”的观念误区。加大对高职新入职教师心理健康宣传力度,让全社会关注高职新入职教师的心理健康,构建高职院校新入职教师心理健康维护体系,关注存在心理问题的弱势群体。建立高职院校新入职教师心理危机预警和应对机制,完善教师心理危机干预体系,这不仅需要全社会的大力支持,同时还需要教育部门、学校、家庭以及高职新入职教师个人的共同合作。

3.3.2 政策支持,提高地位

社会应该用政策支持高职院校新入职教师的发展,大力提高他们的社会地位,从政策上尽力提高他们的职业归属感和认同感。高职院校新入职教师在教学经验、工作年限、科研成果、职称晋升、福利奖励等方面都处于高职院校的底层,制度的局限性打压了高职院校新入职教师的积极性。因此,从政策上向高职院校新入职教师倾斜,一方面,可以提高他们的社会地位,获

得职业认同感,另一方面,也能提供更多的机会,调动高职新入职教师积极性,鼓励他们敢于挥洒自己的热血,获得职业归属感。

3.3.3 强化培训,人性考评

强化高职院校新入职教师的职业培训,通过注重过程的人性化考评关注高职院校新入职教师的成长,将对克服新入职教师在适应期的心理问题起到重要的支撑作用。鉴于新教师的内在需求,迫切需要提高他们的教学和管理水平,教育职能部门可以通过强化高职新入职教师的职业培训,帮助新入职教师做好职业规划,同时,可以从政策上鼓励新入职教师积极参加教学技能大赛,通过比赛达到教学相长。在考评时,也要关注高职新入职教师的诉求,关注他们的利益,用人性化角度将高职院校新入职教师的成长过程作为考核的主要衡量因素。

4 结语

高职新入职教师的心理问题的产生有内因和外因,对高职新入职教师心理问题调适符合教师个人目标导向,符合学校高质量发展需求,符合社会对高职学生的培养期待。在教师个人、学校帮助、社会支持等各方合作下,共同防范化解新入职教师在入职适应期的心理问题,不断提高和完善高职院校新入职教师的心理素质,有利于减轻他们的心理压力,引导新入职教师努力朝着“四有三者好老师”的目标看齐,一步一个脚印,更加坚定自己的政治信仰,始终不忘教育初心、牢记育人使命,明白自己是在“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”,为学生系好人生第一颗扣子,为培养社会主义事业的建设者和接班人,发展新时代高等职业教育具有重要的现实意义。

参考文献

- [1] 桑青松,汪品淳.学校维护教师心理健康的现状与对策[J].教育科学研究,2011(12):64-66.
- [2] 牛媛媛.高校新入职青年教师教学能力研究[J].运城学院学报,2020,38(02):87-92.
- [3] 习近平.出席全国教育大会并发表重要讲话[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2018-09/10/content_5320835.htm
- [4] 习近平.习近平总书记在北京市八一学校考察并发表重要讲话[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2016-09/09/content_5107047.htm
- [5] 谭新进.流动人口子女入伍后自卑心理的消除策略[J].校园心理,2015,13(05):331-332.

(上接第40页)针对学生的学习需求和个性化学习特点,对学生未来的学习表现进行预测,进而根据预测结果提出针对性的学习对策或改进建议,以不断完善、优化后续的教学过程。

4 结论

在数字变革教育的时代,充分发挥大数据技术的优势,通过数据增强教学智慧,致力精准教学,倡导任务驱动学习,尊重差异,分层学习,提高学员个性化学习能力,推动合作探究式学习,实现课堂高效化。

参考文献

- [1] 付达杰,唐琳.基于大数据的精准教学模式探究[J].现代教育技术,2017(07):13-19.
- [2] 张茜琳.实施精准教学,打造高效课堂——以高职经济学基础课程改革为例[J].辽宁高职学报,2018,20(6):50-53.
- [3] 徐敏.数据分析助力翻转课堂精准教学促进思维提升——以“文学批评”课程为例[J].中国大学教学,2019(5).
- [4] 李正,罗征,孙雨等.大数据分析应用于高校精准教学与管理的探索[J].中国教育信息化,2019,10(17):9-12.
- [5] 郭利明,杨现民,张瑶.大数据时代精准教学的新发展与价值取向分析[J].电化教育研究,2019(10):76-81.