

用心理契约引领高职教师发展

张 昊 杨 莹

(吉林电子信息职业技术学院, 吉林吉林 132021)

[摘 要]本文在探讨高职教师心理契约特征、分析目前高职教师发展管理中存在的“三轻三重”问题基础上,着重论述了高职教师心理契约如何引领教师自信发展、自觉发展与自主发展问题。

[关键词]高职教师;发展;心理契约

[中图分类号] G640 [文献标识码] A

doi: 10.3969/j.issn.2096-711X.2022.11.013

[文章编号] 2096-711X(2022) 11-0031-02

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

高职教师的发展是基于人的发展。在高职教师发展管理中,管理组织只有充分考虑教师不同的心理需求,时时关注其心理变化,注重用心理契约来规范与引领其行为,才能使其在高职教育实践中自信、自觉、自主的发展。

一、高职教师心理契约特征

(一) 高职教师心理契约的不确定性特征

高职教师心理契约的不确定性特征体现在以下三个方面:近年来,国家大力提倡发展高职教育,特别是一些本科教育转型为了职业技能教育,这些因素直接制约了学校组织与教师个体心理契约的稳定性。二是从教师个体发展上,教师的心理是随着所经历的内外环境的变化而变化的,始终处于一种动态的变化之中。学校在教师的发展制度、教学科研以及业务流程上的任意一点改变,都可以使教师心理契约内容出现变化。三是从教师职业生涯发展阶段特征上,教师的发展是递进性的,直接受到职业生涯发展阶段的影响。教师职业生涯每一个发展阶段的变化,都会要求对心理契约进行调整与补充,这种不稳定性对教师发展来说是积极的,可极大地促进教师的发展。

(二) 高职教师心理契约的内隐性特征

心理契约是教师个体的一种感知,需要组织与个体相互揣摩才能最终达成。作为心理契约一方的学校组织管理者,在其中具有重要的责任,并要具备敏锐的洞察力和观测力,借助心理契约引导教师发展,改善教师心理状态。与一般高校比,高职教师与组织管理者之间的距离更远一些,如长时间的下厂实践、实训,会无意中造成心理契约双方联结不畅,这就要求组织管理者在高职教师下厂实践、实训的时间内及时走进教师心理,使教师在亲近感与安全感中完成自己的工作。

(三) 高职教师心理契约的复杂性特征

高职教师职业的基本要求是“各有所长”与“一专多能”,与其他本科院校教师相比,他们不仅要有扎实的理论素养,还需具备熟练地实践技能,即“双师型”教师职业要求。从特点上,高职院校在课程设置上强调实用性,在教学上强调实践性。一般来说,本科院校要求教师学科理论知识水平多一些,而高职院校要求教师应是多面手,一专多能。一名教师不但要适应一门课堂教学,而且要适应多门课堂教学;不但要适应校内教学需要,而且还要适应跨界教学的需要。为此说,高职教师心理契约的构建具有复杂性的特征。

二、高职教师发展管理中存在的“三轻三重”问题

(一) 重视教师的“社会我”角色,轻视教师的“个体我”角色

所谓“社会我”角色,是指主要由职业、职务、地位、荣誉等条件所构成的社会角色。“个体我”角色则是指具有个性自我的角色。高职院校教师作为特定的群体,社会对他们的角色期待很高,角色规范也很严格。特别是传统的职业教育教师的行为准则及示范要求,已成为高职教师“社会我”角色所遵循的统一规范。在这种情况下,高职教师“个体我”的意识在一定程度上被遮蔽与泯灭。其特定固有的教育模式,要求教师整日忙于应付各种专业课程、各种实训实践,这在一定程度上遮蔽了教师的心理诉求,教师只能在“社会我”的框架中型塑自己,根本无个性而言。在高职教师发展管理中有两种倾向不容忽视:一是学校重视教师“社会我”的型塑,为只有成为“社会我”角色的教师才能获得生存与发展的资本。二是注重教师的群体,忽视教师作为个体生命意义的存在。在一些高职院校中,学校的一些制度要求不能兼顾教师的个体利益,教师与学校缺少对话渠道,教师的诉求得不到倾诉,好多教师的好理念、好思想被阻隔了,被忽视了。在这种状态下,构建组织与教师的心理契约是不可能的。

(二) 重视教师发展的制度规约,轻视教师发展的心理契约

随着高职教育的发展,高职教师发展的制度建设卓见成效。每每提到教师的发展,每个高职院校总是能拿出若干内容详尽、周全的条例、规划等。这些条例有作用于教师长中短期发展的,有作用于不同职称段教师发展的,其具体程度已经明确到了教师发展的各个环节的细微之处。但近年来实践表明,如此的详尽的教师发展制度,并未使教师得到真正的发展,相反,在一定程度上导致了教师的低效发展。如何才能使高职教师真正得到发展,我们认为,必须从教师自主发展的特点出发,由学校组织与教师个体建构双方都认可的心理契约,并与制度规约相互补充,这样才能真正实现教师的自主发展。心理契约是内隐的,这种关系认知不以条款、制度形式存在,而是以隐含的、非正式的、未公开说明的相互期望和理解而存在的。制度规约具有约他性特征,表现为组织对个人单边的约束与承诺,具体表述为你要怎么怎么样。心理契约具有互约性,表现为组织与个人的双边约束与承诺,具体表述为我们要怎么怎么样。当教师发展的心理需

收稿日期: 2021-8-23

基金项目: 本文系吉林省教育科学“十三五”规划2020年度一般课题“基于‘心理契约’管理的高职教师发展研究”成果(项目编号: GH20588)。

作者简介: 张昊(1981—),男,吉林吉林人,副教授,主要从事高职教师管理研究。

求与组织的制度要求完全吻合时,教师的发展才能由愿望变为现实。为此说,在高职教师发展中,建立一个制度规约与心理契约相统一的机制尤为重要。

(三)重视教师发展的统一规范,轻视教师个体的心理特点

高职教师作为人的存在,其劳动特点决定其在大多时候都是个体性的,而且这种劳动大多是出于自觉、非监督之下进行的。而目前统一规范式的管理方式,是直接造成了高职教师对当前教师发展管理现状不满的主要原因。从一些学者对高职教师工作满意度的调查研究结果看,教师较满意的是人际关系和工作本身,较不满意的是管理制度和专业发展。中国教师工作满意度总体显示:低满意度占64.4%,中满意度占20.2%,高满意度占15.4%。这些数据足以说明,教师在专业发展上,学校组织过多重视了发展的统一规范,在一定程度上轻视了作为个体人教师的存在,忽视了教师的情感关怀,这是导致教师低满意度的直接原因。

三、用心理契约引领高职教师的三个发展

(一)用心理契约引领高职教师自信发展

高职教师自信发展有两个条件基础:一是来自教师个体的自信,二是来自学校组织在心理契约中为其建构的自信。教师本身所体现的自信,是指教师不断地超越自己,产生一种来源于内心深处最强大力量的过程。教师的自信对于教师发展很重要,其个体自信的差异影响着教师的发展、成就等多方面的心理和行为。学校组织在心理契约中为其建构的自信,是指学校组织在心理契约中为教师的发展设计出看得见、够得到、通过努力能够实现发展目标的发展愿景,这样的愿景能激发人的意志,增强教师实现理想的信心。目前,高职教师发展出现问题很多,如在心理契约的构建与履行中重制度规约,只要求教师必须做到什么;轻心理契约,忽视了教师想要做到什么。在管理中经常用制度规约代替心理契约,用行政权力代替学术权力等,使教师出现了心理契约违背甚至对抗的心理状态。解决这些问题,首先要解决学校教师管理的意识问题。管理者应具有超前的管理意识与以人为本的管理理念,始终保持在契约中的引领与指导地位。从情感上应具有关爱意识,当教师在发展中出现委屈时,管理者应认真地倾听教师的呼声,使其重新振作精神,重新找回自信。在外部环境不确定、不断变化的情况下,使教师具有适应各种情况、各种逆境的能力。

(二)用心理契约引领高职教师自觉发展

教师的自觉是在教师自信的基础上,执着、自愿地追求其长远目标所体现出的一种心理品质。心理契约要达到引领高职教师自觉发展的目的,首先就必须要求其具有自觉性品质。教师的心理契约是蕴含着教师与组织双方对彼此应该付出什么,同时应该得到什么的一种主观约定,这种约定

成为双方的责任和义务的无形契约。心理契约的首要责任,就是引领高职教师在教育实践中自觉的发展。在一般的理论研究中,都特别强调教师自觉发展的个体性意义,“一是教师有权自己决定专业发展方向,有权自己制定专业发展规划,有权自主选择参加何种培训。二是教师对学校的发展、教学和课程的设置有参与和决策的权力,并对自己的教学行为和参与决策的后果负责。三是教师应该在对有关教学、课程和关怀问题上不断增加行使自由决断的机会和责任”。心理契约中的管理者为使教师时时处在一种自觉的意识与行为中,就必须时时提醒教师要始终保持自觉行为,时时告诫教师要在实践中增强问题意识,在实践中注重整体把握,在实践中关注反思。发现问题是教师有效发展前提、创新的起点与开端,整体把握体现了教师发展的协调性,关注反思体现了教师在发展中对问题的深入思考。

(三)用心理契约引领高职教师自主发展

教师自主发展的基本特征为:发展需求和愿望的内在性,发展内容的个体性和发展个体的自觉主动性,核心为教师自我发展的主观意志和自觉能动,实质是教师获得能力和自我建构。让教师做到自主,第一,必须做到教师发展由“他主”转为“自主”。由“他主”转为“自主”并非是对教师发展的放任,目的是改变过去行政权力代替学术权力的做法,使教师在职业要求基础上由“社会我”角色转为“个体我”角色。第二,必须实现教师发展由技术课程到教师主导的理解课程的转向。教师的自主发展不是我行我素,不能固执己见的发展,必须在合理的区间行使自我发展的权利,否则,就失去了自主发展的真正意义。让教师在自主前提下有效的发展,直接指向于教师的“行”。这个“行”是教师自主发展中看得见的“发展”。高职教师的自主性发展,较学术性大学教师的自主性发展的区别在于:由于其工作场所的特殊性,课程教学的实践性、职业要求的双师性,使其自主性发展的要求更强、自主性发展的空间更大,为此,用心理契约引导高职教师的自主发展就显得更加重要。

参考文献:

- [1]金薇吟.高校青年教师心理问题多视角研究[J].教育与现代化,2006(3):54.
- [2]李霞.关怀生命:大学制度的基本价值诉求[J].高等教育研究,2011(6):6-10.
- [3]徐飞.高职教师工作满意度研究——以湖南长沙四所高职院校为例[D].长沙:湖南师范大学,2011.
- [4]江培.关于高职教师人力资源管理中心心理契约的构建[J].职业教育研究,2008(1):59-60.
- [5]张昊,杨莹.高职教师发展与管理研究[M].北京:吉林文史出版社,2020:223.

Leading the Development of Higher Vocational Teachers with Psychological Contract

ZHANG Hao, YANG Ying

(Jilin Technology College of Electronic Information, Jilin Jilin 132021, China)

Abstract: Based on the discussion of the characteristics of the psychological contract of teachers in higher vocational colleges and the analysis of the “three light and three important” problems in the development and management of teachers in higher vocational schools, this paper focuses on how the psychological contract of higher vocational teachers can lead teachers to develop self-confidence, conscious development and independent development.

Key words: vocational teachers; development; psychological contract

(责任编辑:范新菊)