

高职教师心理复原的支持群体探究

河南省成人教育教学研究室 王真真

DOI:10.16586/j.cnki.41-1033/g4.2019.z1.034

随着我国高等职业教育内涵建设的推进,高职院校对教师的教育教学工作提出愈来愈高的要求,教师工作压力普遍增大,一些教师易产生较为严重的心理问题。一直以来,高职教师走出心理挫败,多被视为自我纾解行为。而在现实生活中,教师战胜心理挫折,不仅需要个人进行自我调整和提升,更离不开家人、朋友、同事和领导的支持。因此,笔者结合国内外研究成果,在此探究“谁在支持高职教师心理复原”,试图发掘支持高职教师心理复原的重要力量,从而为教师心理复原提供积极的建议 and 对策。

一、研究背景

教师克服专业困境的方法大致有心理建构与社会建构两个维度,而正向的社会环境、同事的支持是其心理复原的重要力量。从教师心理复原的影响因子来看,外在的保护因子是来自于家庭、学校领导和所在群体的支持。在教师复原的结构模型中,社会支持一直扮演着重要角色,既有助于教师复原经验的积累与使用,又激发了其教学热情和创造性。当教师身陷专业发展困境时,社会支持能起到调节效果,帮助教师重塑专业自信,获得专业幸福感,并逐渐实现专业复原。在 Mansfield 等提出的四维度教师复原力模型中,社会维度被视为核心维度之一,即认为通过建立良好的人际

关系,积极地寻求外在支持与帮助,以及具有良好的交际能力,是教师心理复原不可缺少的因素。

目前,实证研究也证实了社会支持对于心理复原的正向效应。对于中小学教师心理复原的研究发现,与学校同事、家长以及学生建立起良好关系的教师,其复原状态更好。例如,Patterson 等采取半结构访谈的方式,对于相对落后的美国市立小学 16 名任教超过 3 年以上且所教班级学生的阅读及数学成绩高于州平均值教师的研究发现,有复原力的教师一般都离不开同事和朋友的帮助。此外,有学者对 7 位澳洲幼儿护理教师、10 位高复原力澳洲教师、北京市 3 个城区的 455 名中小学教师的调研结果证实了社会支持程度越高,教师的心理复原速度越快、质量越高。该实证结果在高等院校也同样适用。学者秦琴对武汉 255 名高校教师的研究表明,构建社会支持有助于教师心理复原。对国内 8 所高校的 850 名教师的实证研究表明,良好的社会支持,对高校教师的心理复原具有正面而显著的作用。

但是,以上研究的对象主要是中小学或者本科高等学校,对于高职院校教师的心理复原问题的研究甚少;并且已有的相关研究往往忽视社会支持群体的人口统计特征、关

系特征和资源特征,导致社会支持与心理复原的关系陷入迷茫。基于此,本研究以河南省教育厅直属高职院校的教师为例,调查高职教师心理复原的社会支持现状,以期揭示教师心理复原的社会支持主体,即是谁在支持高职教师心理复原,以及如何支持,并对支持效果进行反思。

二、研究设计

本研究有两个核心概念:一是心理复原,二是社会支持。其中,心理复原是指“当个人遇到逆境或者挫折,通过复杂、动态的过程,从逆境中复原过来”。在此,之所以使用“心理复原”而非“心理复原力”这一概念,主要是因为后一概念过于复杂与宽泛。基于以上考虑,本研究将心理复原的内涵表述为:教师在教学中,遇到困难和挫折后,能够复原到原有心理水平甚至是超越原有心理水平的程度。在本研究中,涉及的问题是:当教师个人在专业发展(课堂教学、学生管理、科学研究、荣誉评比、职称评定、职务晋升)中遇到困难或挫折时,会得到哪些社会群体的哪些帮助,最后使得教师克服困难,最终实现心理复原。

社会支持既是社会资本的下位概念,又是一种网络分析方法。它是个体通过以个人为中心的社会网络来获取某种资源的结果和过程。本研究根据 Flap 关于社会资本的經典定义,主要考查:1.谁给自己帮助(最重要的3个人),即行动者的社会结构维度;2.关系如何,即资源得到的可能性;3.提供了什么帮助,即得到了什么资源。考虑到教师校内、校外交往的不同目的和价值取向,本研究将高职教师心理复原的社会支持分为校内、校外两个维度。在社会结构维度上,主要考查支持人的“性别(男性、女性)、年龄(<30,30—40,40—50,>50)、职称(校内考查指标,教授、副教授、讲师,讲师以下)、单位(校

外考查指标,教育主管部门,其他行政单位,学校和科研院所,其他单位,家人和亲属)和职务(领导、中层、一般员工)”;在获得资源的可能性大小上,主要考查“亲密程度(亲密、一般、生疏)”;在获得什么样的资源上,主要考查高职教师从网络中“获得的资源(情感支持、智力支持和工具支持)”,而不是在网络中可能蕴含的资源。

本研究选择的对象是河南省教育厅直属的两所高职院校,随机发放200份问卷,回收问卷200份,其中有效问卷182份。182名教师中,男性96人,女性86人;30岁以下23人,30—40岁140人,40—50岁19人;硕士及以上学历154人,本科28人;副高级及以上职称37人,中级职称76人,中级以下职称69人;中层干部29人,一般员工153人;行政管理部门人员81人,教学部门人员101人。

三、实证分析

通过频数分析和方差分析,本研究发现以下结果,具体分析如下(数据详见表1)。

(一)心理复原支持人特征明显且向某一方集中

研究数据表明,以下人群是支持教师复原的主体:1.校外第一支持人男性占比较高,第二、第三支持人均是女性占比较高。2.30—40岁,30岁以下者较少。3.高级职称,副教授占多数。4.多是家人和亲属。5.中层及以下人员占据主导地位,整体上校内偏向中层,校外偏向一般员工。

(二)关系亲密,获得资源校内与校外差异明显

高职教师与其所有的心理复原支持人之间,占优的全部是“亲密”关系。但是,也存在个别教师与社会支持人是“陌生”关系。从其获得的资源上看,校内是“情感支持和智力支持”,校外为“工具支持与智力支持”。鉴

于支持类型较为抽象,本研究对参与调查的3名教师就该题目的理解进行了深度访谈。教师把前者多定义为“出主意、言语鼓励”,对后者的解释偏向于“出主意和直接帮忙解

决问题”。其中校内以“出主意”为主,而校外为“直接帮忙解决问题”为主。

整体而言,高职教师心理复原的校内外社会支持,除职务和获得的资源外,在性别、

年龄、职称、单位、关系上具有同质性。从被调查者主观感受来说,对自己心理复原帮助最大的人的特征最可能是:女性、年长者、高职称、关系亲密。

四、一些思考

(一)为何高职教师的心理复原支持者指向特定群体

高职教师心理复原的社会支持显著集中在——女性、年长者和高职称者。在社会分工中,女性更富有亲和力,善于使用共情的方式进行交往,在心理疏导上占据优势。年龄不仅意味着实践性知识的丰富,也意味着与阅历匹配的较为稳重、平和的心态。高职称代表高层次的专业发展地位、声誉与影响力,蕴含着更加丰富的专业情境认知,对教师心理复原赋予潜在的参考价值。那些“复原成功”的榜样力量具有较大影响力,心理复原优势者成为高职教师社会支持的重要理性参考、发展庇护和力量来源。

在校内,高职教师与其支持人社交距离短,交

	校内				校外		
重要程度		第一	第二	第三	第一	第二	第三
性别	男	80	77	85	163	59	82
	女	102	105	97	19	123	100
年龄	<30	18	9	18	18	18	18
	30-40	90	50	74	104	53	98
	40-50	5	72	64	34	33	27
	>50	69	51	26	26	78	39
职称/部门	1	0	0	0	45	36	31
	2	64	118	103	17	19	10
	3	90	27	56	23	43	60
	4	28	37	23	97	84	71
职务	领导	46	22	62	27	32	18
	中层	78	96	47	92	48	23
	员工	58	64	73	63	102	141
关系	亲密	146	151	91	155	112	139
	一般	23	26	91	22	65	43
	生疏	13	5	0	5	5	0
社会支持类型	情感支持	28	42	106	38	61	47
	智力支持	104	104	42	76	44	58
	工具支持	50	36	34	68	77	77
备注	职称/部门栏,分别对应校内/校外。1为“教授/教育主管部门”;2为“副教授/其他行政部门”;3为“讲师/学校、科研机构或其他非政府部门”;4为“讲师以下/家人或亲属”						

表 1: 高职教师心理复原社会支持统计表

往频繁,网络密度偏稠密,由此较易形成封闭的教师亚文化群体。高职教师在其中获得认同与支持,也要信守隐性文化价值,趋向一致的应对行为模式,这也导致了校内支持人多扮演“出主意”“言语鼓励”等偏重“智力”型的角色。这一点在校外就明显不同。校外,即使多数支持者“家人和亲属”,天然具有亲密的交往关系,其社会支持依旧是更具有功利性的“直接帮忙解决问题”。

需要注意的是,尽管社会支持对于心理复原具有重要帮助,依旧不能否认心理复原中的个性心理品质及其心理建构。这一过程,“当不当官”影响并不显著,“亲密关系”才是最为重要的因素。“亲密关系”既是社会支持,又有利于个体发挥良好的个性品质,其作用机制是较为复杂的。

综上所述,高职教师心理复原具有高度社会结构特征。这一发现,既有利于理解专业情境中教师心理复原的状况,构建社会学研究范畴,还可以为教师专业发展提供有针对性的帮助与支持。

(二)如何从社会支持的视角帮助教师心理复原

一是创设一定的交流平台,缩短教师交往的空间距离。社会学研究表明,熟人社会最有利于共同情感的形成。高职教师之间有利于形成“熟人社区”。对于新入职的教师,学校可以采取提供入职培训、专业共同体及各式各样的活动等形式,让新教师顺利融入、适应新的群体,人为增加教师之间的互动可能、互动频率与互动深度。进而让教师之间不仅有主体的意愿,还有可分解的任务、共享的规则、互惠的效益,以促进协同与互助。

二是构建教师团队帮带制度,催生教师心理复原的共同体。高职教师的支持人除了同龄人,多为长者和位高者。学校层面可以

采取集体帮扶的形式,形成教师专业多元发展结构的共同体,通过教学、科研、管理等项目,促进青年教师在专业境遇中找到自己的位置,实现自身的价值,成为其他教师的社会支持人员,同时也会找到适应其专业发展的校内支持。

三是建立教师心理复原的干预系统,向教师提供心理复原的多元化支持。心理复原多与亲密关系相关,但是在本研究中,也存在陌生人系教师心理复原社会支持人的现象。这说明,高职教师在遇到挫折时,为了能够突破这一困境,不影响可持续的教师专业发展路径,有时候也会冲出“舒适区”,主动寻求支持。这一现象引发的思考是:教师生态文化整体呈现职业化特征,专业场域中人际区隔较大,高职教师专业生活中的心理复原尚需要诉求于亲属或陌生人,多发生于情感或工具价值趋向。其隐藏的风险是,这些支持偏向于心理疏解与功利性解决问题层面,而难以升华为理性的倾向与可能,对教师可持续发展及专业理智取向益处有限。因此,针对教师可能遇到的专业发展困境,学校可形成相应的干预系统,开展针对性辅导,让教师快速地回到专业发展的道路上来。

当然,在重视社会建构语境时同样也要关照教师心理复原的个性特征。高职教师要学习适当的心理调整策略,对挫折能清晰地识别与判断,从而形成正确、乐观、豁达的态度。

(本文系河南省高等学校人文社会科学研究规划项目“社会支持网视角下的职业院校教师复原力实证研究”阶段性研究成果,项目编号:2017-ZZJH-120)

(责编 李光远)