

哲学视角下民办高职教师的现实困境及心理状况探析

陈洋,许锡宾,陈和平

(重庆艺术工程职业学院 重庆 402560)

摘要:目前针对民办高职院校教师发展现状剖析及解决办法的文献层出不穷,但在许多重要的决策、方针的实施上仍然没有足够的依据来判断是否正确,根本原因是缺乏对教育、教师发展规律的认识,仍停留在头痛医头、脚痛医脚的层面上。文章将探寻其背后所隐藏的哲学观念,通过唯物辩证法、结构主义、存在主义等视角去探析民办高职教师的现实困境及心理状况,为提升民办高职院校办学质量提供“双师型”师资保障寻求切实可行的经验。

关键词:民办高校,教师发展,现实困境,心理状态,哲学思考

中图分类号: G648.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-7164(2023)19-0178-06

对民办教师职业特性及其心理需求所隐含的哲学观念的忽视,会使得民办教师在教育实践以及道德责任观念上失去思想的根基,也会使整个社会看待跌宕中发展至今的民办教师的视野变得狭窄,对至今仍在纷繁杂乱中不断探索的民办教育理论和实践失去判断和鉴赏。因此,从哲学视角下思考民办教育现状下的民办教师的发展困境,尝试从不同的哲学视野中看待民办教师心理需求和生存境况,理应成为研究民办教师发展理论及其实践的哲学基础的重点。

一、民办高职院校与民办高职教师发展的辩证统一观

唯物辩证法认为内因是变化的根据,外因是变化的条件,外因通过内因而起作用。在教师发展过程中,教师对自身发展的迫切要求、主观能动性是内因,学校的管理制度和帮扶政策对教师发展的促进作用是外因。可以普遍认为教师的发展变化为学校的良好发展提供了可能性,而学校的良好环境则为教师的变化发展提供了现实性。

内外因辩证关系原理一再强调外因的作用无论多大,都必须通过内因才能起作用。然而,普遍民办高校却忽视了教师的变化发展对学校发展所起的决定性作用。对于发展初期正艰难起步的民办高职院校而言,学校自身发展本就存在一系列亟待解决的难题,更难以投入更多精力、投入更高的资源配置去扶持教师,在如此窘境下,也不能为教师发展带来效益、学校发展带来资源。

因此,民办高职院校教师也难免会将自身发展懈怠、积极性差等原因归咎于学校对教师投入的滞后或忽视,过分认定只有依靠学校的良好平台才能促进自身发展,而忽视自身的主观努力和积极行动才是带动学校发展的关键因素。

用哲学方法论看待民办高职院校发展与教师发展的内外因辩证关系显然是割裂的,而分析这种割裂的局面应从内外因自身的具体矛盾出发,从教师发展所需的资源、制度、管理等方面的支持和学校发展所需的法律保障、宏观资源调控等方面的现实因素加以分析。

基金项目:本文系重庆市深化新时代教育评价改革试点项目“民办高职院校教师评价改革”阶段性成果。

作者简介:陈洋(1993—),女,硕士,重庆艺术工程职业学院教务处行政人员,讲师,研究方向为民办高校职业教育;许锡宾(1955—),男,博士,重庆艺术工程职业学院校长,教授,研究方向为民办高校职业教育;陈和平(1958—),男,硕士,重庆艺术工程职业学院副校长,教授,研究方向为民办高校职业教育。

(一)民办高职院校资源配置不均衡

如今社会普遍认为民办高校的社会作用主要体现在经济和体制机制的改革上,如弥补公办教育资源的不足,拓宽探索高等教育发展的方式,对公办教育市场产生冲击,有利于推动公办高校发展改革等。基于此,政府在民办高校不违背教学规律、不违背办学方向的情况下,不再主动对民办高校的发展进行过多干预,反而忽视了民办高校对质量提升、发展的迫切需求^[1]。加之民办院校为迎合市场需求,不得不快速扩大学校规模。追求短期的经济效益,这种功利性实则是给民办院校带来了公益性的损害,也造就了政府对民办院校的不信任。

因此,在这种情况下,国家和政府在对高等教育资源的配置出现了严重的“剪刀差”,具有明显的倾向性^[2]。例如,在推动教育改革创新等方面,往往是集中有限资源扶持重点高校进行重点打造、重点培育,而民办高校体制尚不健全、成熟,因此只有向公办院校学习、借鉴或复制,以此推动教育改革创新。在高等教育重点建设、经费投入序列中,民办高校始终处于中底部,能获得的高配置资源非常有限^[3]。2018年高等教育国家级教学成果奖获奖总数为452项,而民办高校只有2项,仅占0.44%^[4]。从这一数据就能看出民办高校要通过获得外部资源支持帮扶,带动自身走出质量洼地较为困难。

从资源供给这一外因来看,民办高校自身的发展已是举步艰难,显然不具备为教师发展变化这一内因提供充足的条件,由于支持政策严重滞后,大部分民办高校教师只能在孤立无援的环境下艰苦自励。不仅如此,民办教师的发展还受限于国家对民办高校政策资源配置的不均衡。2018年中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》指出,“依法保障和落实民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利”^[5]。但实际上,公办学校每年都会给予大量培训经费,主动为教师提供深造机会,无须教师进行自费学习,但民办高校为降低资源成本,能为教师提供的培训、深造机会少之又少,且因名额限制也通常无法参加国培省培项目,民

办高校教师申请高级别课题项目难以获批,权威刊物、核心刊物对民办高校教师的论文不予接收、不予发表等问题仍然屡见不鲜,这些现象的存在让民办高校教师们深感无奈^[6]。长此以往,民办高校教师只能闭门造车,综合能力无法快速有效提升,这显然不利于教师自身发展,也使教师对自身的教师身份认同产生怀疑,对学校发展失去信心,逐渐丧失了对自我发展的持续需求。

(二)民办高职院校保障体系欠完善

1. 法律保障欠完善

世界上许多发达国家为建立健全良好有序且有利于民办高校发展的法律环境,制定了非常完善的关于民办高校管理的法律法规。以美国为例,从《权利法案》开始就奠定了美国高等教育多样化、多元化的基础,为美国私立大学的存在提供了法律保障。随后美国在一系列法律法规中都表明了政府对私立大学的认可,以及对私立大学无任何附加条件的提供资助。同时,为保障法律法规有力有效地贯彻实施,还制定了一系列相配套的实施细则,从而构成了完备的法律体系。

对比我国来看,2002年颁布的《民办教育促进法》在很大程度上让我国民办高校在法律地位、合理回报等方面上取得了重大突破。2021年发布的《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》(下文简称《条例》)也进一步明确了民办院校的公益性原则,重点规范了举办者行为,进一步监督民办学校的运营管理,同时逐步形成鼓励非营利性民办学校和职业教育发展的政策趋势,为高等民办教育拓宽了发展空间。

但这些法律法规目前仍是原则性强、操作性低,重在明确民办院校办学中出现的违规行为的界定及处罚措施,突出强调管控和规范,但对民办院校真正有利的发展扶持政策却仍停留在顶层宏观设计的层面上,缺少具体的配套实施办法等。例如,《条例》中强调县级以上人民政府应当对非营利性民办学校给予适当补助,地方人民政府出租、转让闲置的国有资产时应当优先扶持非营利性民办学校等,但具体实施的程序规定欠缺,操作性不强,国家层面的支持政策缺乏强制性以及支持底线的模糊,直接导致各地方执行

力度、速度参差不齐。

法律环境的健全对民办高校发展有至关重要的推动作用。没有更稳固、安全的法律保障,不利于上级机关对民办院校进行质量监管,也为民办高校教师的权益保障埋下隐患。

2. 制度保障欠完善

由于民办高校受办学经验不足,追求短期经济效益等诸多复杂原因影响,导致其呈现出粗放式的外延发展,如扩大招生量、不停地投入硬件设施等,这种快速扩张的外延发展背后必定存在质量隐患。许多学者在研究中一再强调民办高校从外延式发展向内涵式发展转型是当务之急。

内涵式发展是一个主动建构的过程,需要在健康的办学思想和理念的指导下,依赖教师的主观积极性,不懈努力才能向内涵式发展转型。而制度就是将办学理念、治理方针转化为行为实践的中介,通过制度路径,将全校所有教职员工的意志集中注意到专业建设、人才培养、社会需求等方面上,而不仅仅停留在办学理念、口号上。

但目前国家对民办教育发展的法律保障制度有待完善,使得民办高校没有强有力的安全环境可以依靠,缺乏外部科学有效的指导措施和规范的制度依据进行内部治理,因此大多数的民办高校对教师队伍的管理制度体系也存在诸多问题。

一是考核、评价等制度不完善。目前,许多民办高校仍缺乏科学的考核机制和考核办法。例如,许多学校对教师绩效考核存在“一刀切”现象,民办高职院校教师的类别非常多元,有“双师型”“工匠型”等多种类型教师的存在,但是却很少有民办高职院校为此制订针对性考核办法,沿用公办普通院校的科研考核制度去考核教师,这就会阻碍教师的个性发展,严重打击教师的积极性。

二是晋升制度不完善。民办院校教师晋升的渠道大多局限于职称评定,但民办高校教师尤其是民办高职教师队伍中教学经验不足、工作年限短的年轻教师数量庞大,学校能投入的资源支持有限,职称评定的晋升制度单一片面、缺乏科学性。

三是制度缺乏激励导向功能。民办院校大部分制

度是站在便于管理者实行行政管理的角度去设计的,过分强调制度的约束功能,而缺乏激励功能,制度中对于教师切实的物质或精神奖励力度小,难以激发教师的热情和活力,甚至激励办法根本不去兑现,导致教师逐渐失去对学校的信任。

3. 权益监督保障欠完善

大多民办院校是理事会实行最高决策权利,校长负责执行决策,缺乏有效的监督机制和权力制衡,几乎没有其他专门的教师权利保障机构。民办院校教师很难参与学校的民主管理,教代会、工会等大多流于形式,在实际运作中并不能发挥维护教师合法权益的真正作用,教师很难通过教代会、工会等说出真正的想法和需求,不到万不得已也不会选择仲裁、诉讼的正规渠道。权益监督保障的缺失使得教师的维权之路艰辛坎坷。

4. 待遇保障欠完善

《民办教育促进法》明确规定,民办高校教师与公办教师具有同等的法律地位,然而,在实际实践中,二者却实行不同的社会保障机制。目前民办高校与公办高校的经济来源不同,属于企业管理,需自负盈亏,而企业多以追求盈利为目的,并且随时面临资金断链引发的办学经费捉襟见肘的问题,因此,对于教师的各项福利和社会保障只能以最低标准来执行。而公办院校的工资及社会保障有明确的法律规定,享受事业单位编制,工资水平相对较高,且养老保险制度、社保体系完善。对比来看,民办高校教师的“五险一金”均是按照最低水平缴纳。其次,教师的聘任、晋级增薪、津贴分配等都缺少规范的管理制度,许多规章制度的制订主观随意性大,大多是学校单方面的决策,这种待遇上与公办学校的天差地别,严重打击了民办教师的工作热情,教师感受不到安全感,进一步加剧了师资队伍的不稳定性。

以哲学视角思考,学校和教师的发展滞后确实很大程度上受外部条件影响,但是若一味地从外部事物找原因,否认内部矛盾在现代哲学观点来看是错误且孤立的。因此,民办高校即使缺少外部支持保障,也应当自省自检是否违背教育教学规律,是否一味追求利益,是否仍在错误的理念下办学,民办院校教师

也应当反思是否有将自己的积极性、能动性不足一味归咎于学校的发展不足、是否有主动地寻求多种途径深化自己、拓展自己。

二、民办高职院校师资队伍现状的哲学思考

(一)从结构主义看民办教师队伍结构

心理学家皮阿热将结构主义认定为一种关系组合,具有“整体性、自调性和转换性”。整体性强调的是整体,是个体与个体之间的结构关系,而不是部分的简单相加。而转换功能就是这种结构的作用,在没有结构作用的前提下,在整体作用也会收到影响和限制。比如再多的木板放在一起也只是一摞木板,而正确地排列在一起就会成为水桶。自我调节功能更多是指结构的自洽,这种结构可以不依靠其他任何东西完成。

民办高校的师资结构不稳定一直是学校师资队伍建设的急需解决的核心问题。通常表现为:专兼职教师比例失调、骨干“双师型”教师缺乏、经验尚浅的年轻教师居多,这造成了兼职教师流动性大不易管理、缺乏可引领示范的前辈教师、整体教学水平参差不齐等一系列问题。从结构主义来看,民办高校虽然存在各种类型的教师,但是各个类型的教师并没有调节好作为人民教师的职责觉悟,并没有全体一心为学校发展而努力。而近几年民办院校对教师队伍的学缘结构调整也仅仅是调高招聘门槛,或强制要求教师提升学历学位等。

从结构主义的转换功能来看,并不是只有木板才能拼装成水桶,所以民办高校也并不是只有靠大量骨干老教师或高学历的青年教师才能优化师资结构,列维-斯特劳斯对于结构主义的分析主张不应该只放在客观的关系联系上,而应该将重点放在人类的意识上。因此,民办院校优化师资结构的重点应该是调节各部分的意识,调动学校各类型的教师对教学工作的热爱,通过科学的体系让教师之间建立和谐共处、互帮互助的良好的人际联结,才能完成整体结构的自洽。

(二)从历史唯物主义看民办教师流动性

历史唯物主义认为,人的价值包含了个人价值和

社会价值。人的个人价值表现在社会对个人存在的认同感、尊重和满足,人的社会价值表现在个体对社会需求的满足和对社会进步的贡献,二者是辩证统一的关系。

若教师无法通过该学校提供的具体工作实现个人价值和社会价值,那么教师的流失就不可避免了。具体对民办高职院校而言,主要原因有:

一是福利待遇差,除具体的工资收入以外,例如民办学校的退休养老金比公办学校教师低40%以上,迫使民办教师不得不通过各种途径来提高收入,实现自身的个人价值,从而产生了显性或隐性的流失。

二是事业发展缓慢,从前文所述的宏观的外部条件资源支持不平衡、滞后就能看出民办院校教师相对而言较难在学术、科研等方面创造出成果。任何一名教师都希望自己无论是社会贡献、职称评定或是个人身份地位等多个方面上都能有所成就,来以此获得个人价值和社会价值的认同感,所以事业发展的缓慢是民办教师流失的深层原因。

三是社会普遍认同低。由于民办教育经历过很长一段“鱼龙混杂”的时期,导致政府和民众的不信任和不认同,让同样肩负着教书育人使命的民办教师受到了很大程度的影响,社会民众认为民办教师进校门槛低、文化程度参差不齐、责任感低下等,使民办教师背上了沉重的思想包袱。

四是人才培养贡献不显著。教书育人是教师的本职工作,为社会培养优秀的人才也是教师为社会做贡献的途径,而民办院校在早期发展中对招生门槛设置较低,学生普遍素质较低,导致民办院校的毕业生的收入水平不尽理想。从短期收益来看,通过人才培养对社会的贡献的不显著,造成教师的社会价值感低,这也是民办院校教师流失性大的原因之一。

三、民办高职院校教师心理探析

教师的心理健康影响教师自身的心理状态、精神面貌、生活品质,更影响学生的学习成长、心理健康和人格品质的发展。教师的心理健康问题主要由外界对教师角色的期待、压力与自我心理认知转换上的失调所造成的,从存在主义哲学及心理学视角去探析民办

教师心理压力,不仅要探析影响教师心理因素的客观存在,更要对教师的心理发展趋势、走向做出正确的判断。

从存在主义心理学的视角来看,影响教师心理健康的因素实际上是与教师如何认定自己的价值感、是否能进行自我塑造、如何通过工作实现生活的意义等,而心理因素会直接影响教师的思想、行为状态,主要体现在以下方面:

(一)对生命意义和价值感追寻感到疲惫

民办教师所受到的发展上的制约、保障待遇上的不公、社会认同感低等一系列现实困境的客观存在,让民办教师感到压抑、乏味、枯燥、倦怠,距离理想的生活和自我价值的实现也愈加遥远,加上许多民办教师并没有得到有效的发展,自己高不成低不就的现状也难以另谋高就,对当下的工作生活抱以得过且过的态度,具体表现为:即便想对学生负责,想成为爱岗敬业的好老师,但是最终被工作压力、客观困境所打败;对每天模式化的工作感到无能为力、心力交瘁,对待工作敷衍、应付、拖延,甚至出现教师行为失范等。追求生命的意义和价值感是人类的显著特点^[7],人不能找到自己社会属性中的价值感,必然会感受到挫败和无助,这无疑是心理健康的巨大隐患。

(二)忽视了对自我塑造的选择

教师对自我职业身份的认知很大程度上来源社会和校内的教师评价。而民办高校的教师评价体系大多存在与民办高校教师职业定位不相适、忽视教师变化、缺乏科学有效性、不能体现职业教育特征、缺乏及时诊断的反馈机制等诸多问题,单一、片面、缺乏科学有效性的评价机制不仅造成教师的自我定位与实际情况相距甚远,对自我肯定产生怀疑,还会使教师为了评价结果而选择与自己的初衷理想、自我定位背道而驰。这必然导致教师产生沮丧、失望、紧张等一系列负面心理情绪。

雅斯贝尔斯认为,人们超越外界环境和条件的限制、超越焦虑、烦恼和畏惧等精神所受的束缚,才能认识到真正的自我,在内心深处获得心灵的安宁^[8]。民办教师虽然受诸多现实因素的制约和限制,但是不能否认的是民办教师并没有完全被外界环境所绑架,并不

完全是被动者,仍然有许多路径可以发挥自己的主观能动性,例如在对学生的悉心教导上,教师就是最直接的行为者和影响者,不被任何环境左右。因此,民办教师仍然可以自由地选择如何塑造自己的命运,应当调整自己对工作的态度,不逃避、不推卸,学会更好地掌控自己的心理起伏和情绪,从而更好地掌控自己的生活。

罗格梅认为,具有存在主义的人有强烈的自我意识,自我意识越强,人的自由选择范围就越大,就越有可能对自我进行认真的考察和预想,人的意志和决定就越有创造性和责任感。存在主义启示民办教师在任何情景下都应当保持精神的自由和心灵的独立,避免因外部因素将自己内心侵蚀,牢记自己无论在何种环境中都始终有自我塑造和选择生活方向的权利。

四、民办高校对促进教师发展的支持对策

学校的支持对教师发展起着直接的推动作用,民办高校可施行以下支持对策促进教师发展、提升师资水平、带动学校整体质量提升。

(一)加强激励措施,激发教师发展动机

切实提高薪资待遇,加强物质保障,在绩效工资部分增加投入,让教师的劳动价值与收入相匹配,以待遇留人,减轻师资流失,丰富激励措施类型,设计多种类别的荣誉奖项,拓宽教师的发展渠道,鼓励教师各展所长、各尽所能,给予物质和精神奖励相结合的方式,对教师多加关注、赞赏、反馈,让教师在学校组织中获得尊重感和归属感,实行让教师参与管理的学校制度,充分发挥民办高校管理灵活性的特点,将制度公开透明化的同时让民办高校教师参与学校的未来发展规划,鼓励更多教师为学校献计献策,让教师群体感受到与学校共荣共生的荣誉感。

(二)加大资源支持,提供良好发展平台

一是健全常规培训制度,重点解决教师培训资源的供给问题。建立常态化培训机制,且针对不同学科、不同阶段、不同类型的教师制订相适应的培训方案。

二是形成以骨干教师、新老教师结成师徒的互助模式,营造教师互助氛围,邀请教学名师、专家进校开展教学指导等,为教师提供良好发展平台。

(三)调整管理政策,提升教师发展动力

一是实行以激励为导向的绩效改革,以绩效为推动力,调动教师积极性,助力为学校长期为稳定发展;优化教师评价体系,根据民办教师多样化特点,探索构建多元化的教师评价体系,使评价主体多元、评价类型立体、以长效发展为原则,让不同岗位类型、特长的教师都能找到相适应的评价渠道,从而激活各类人才活力。

二是严格教师聘任制度,以严格的准入制度和聘任制度,强化教师竞争意识和危机意识,激发教师发展动机,提升整体师资队伍水平,推动学校整体质量提升。

三是开通多样的教师发展渠道,针对不同类型的教师创新多种类型的职称评定、职级晋升制度,并与绩效考核、教师评价、培训方针等相整合,构建多元化师资队伍,基于多数民办高职院校教师队伍年轻化特点,加强教学实绩突出、经验丰富的骨干教师与青年教师结对传帮带制度,提高青年教师的教学和科研水平。

四是完善教师权益保障制度,强化教代会、工会

等作用,维护教师合法参与民主管理权力,建立监督机构,确保教师申诉渠道公开透明、教师民主管理制度正常运行,提高教师对学校管理政策的认同,激发其与学校共同发展、共同成长的使命感。

五、结语

哲学观是从宇宙万物发展的基本规律出发、从万物之间的联系出发,是理论化和系统化的世界观。因此,本研究用哲学视角思考学校发展与教师发展,以全局观和系统思维,更加正确地认识两者之间的普遍规律和辩证关系,能为学校改善师资队伍现状确立根本的出发点,使教师正确对待集体利益与个人利益关系,让二者实现发展道路上的和谐统一。

综上所述,针对民办高职教师的现实困境和心理状况,要兼顾过去、立足现在、面向未来,更要将发展的眼光和深刻的哲学观贯彻始终,正视矛盾、积极探索,真正建立起一支与学校发展共进退、适应学校和社会发展要求、结构合理、素质优良、人员精干的“双师型”教师队伍。

参考文献:

- [1] 石猛,刘蕾. 民办高校发展的政府责任困境及其突破[J]. 当代教育学科, 2016(05): 58-61.
- [2] 阙明坤,王云儿. 我国建设高水平民办高校的动因、瓶颈及对策[J]. 现代教育管理, 2022(02): 74-83.
- [3] 李立国,张海生. 高等教育项目治理与学术治理的张力空间——兼论教育评价改革如何促进项目制改革[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2021, 27(05): 135-145.
- [4] 中国高等教育学会发布“全国高校教师教学竞赛分析报告(2012-2019)”[EB/OL]. (2020-02-23)[2021-09-16]. <http://mgm.w.cn/baijia/2020-02/23/33582250.html>.
- [5] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-31). https://www.gov.cn/xinwen/2018-01/31/content_5262659.htm.
- [6] 唐建宁. 共建共治共享:民办高校教师队伍建设中的问题分析及优化策略[J]. 高教学刊, 2021(10): 74-77.
- [7] Gerald C. 心理咨询与治疗的理论及实践(8th)[M]. 谭晨,译. 北京:中国轻工业出版社, 2013.
- [8] 赵敦华. 现代西方哲学新编[M]. 北京:北京大学出版社, 2013.

(责任编辑 郑畅)