

分配方案改革中的高职青年教师心理分析

张禾

(广东轻工职业技术学院, 广东 广州)

摘 要: 随着国家对高职教育改革的重视, 分配机制也在相应变化, 导向性地推动高职教师观念的转变。作为改革结果最终接受者的青年教师在改革中的心理状态, 对教育改革的落实影响巨大。本文通过追踪青年教师在分配方案改革中的周期性心理状态, 分析其心理特点, 并对针对性的引导方案提出建议。

关键词: 分配方案; 改革; 青年教师; 心理变化; 心理特点

本文引用格式: 张禾. 分配方案改革中的高职青年教师心理分析 [J]. 教育现代化, 2019, 6(102): 293-294.

随着各高职院校分配方案改革的进行, 教师的工作方式和内容将面临极大变动。高职教师对分配方案改革, 以及背后的政策逻辑, 理念改革是非常关注的。一套全新的分配方案的改革不是一蹴而就的, 在不断论证讨论中发展成熟, 可能需要 3-5 年, 甚至更久。目前全国高职院校大范围进行的分配方案变革的落地尚需要一定时间, 而届时的最主要接受者, 是现在的青年教师。同时, 青年教师知识结构新, 精力充沛, 适应性优, 创新能力强, 是教育改革的主力军。因此, 把握高职青年教师在方案改革中的心理特点, 调整改革节奏, 注意工作细节, 优化实施手段, 能大大提高改革效果^[1]。

一 分配方案改革对教师的心理变化

(一) 改革中心理变化的特点

1. 心理压力必然存在。分配方案不仅直接关系到高职教师收入, 职称晋升, 更重要的是绩效考核背后的政策导向, 以及相应的工作方式改变。一系列的变动容易带来教师心理上的压力。同时, 由于方案设计周期长, 内容复杂, 改革具有一个较长的时间周期。期间, 无法得知方案的细则而产生的不确定性, 也给教师心理带来了持续性的心理影响。这是不可避免的, 也是不能忽视的。

2. 心理因素对改革成败影响巨大。教师的心理变化会体现在对改革方案的接受程度上, 并表现为一系列的认知、情感、态度、行为。接受程度影响着实施的效果, 决定了改革的成败。及时解读心理变化, 妥善引导, 使得教师对政策导向有正确的认识, 产生认同心理, 持积极态度, 并转体现在行动上, 可以从根本上保证分配方案改革的成功, 推进教育改革^[2]。

3. 心理变化具有隐蔽性、持久性。在整个改革周期内, 教师的心理是缓慢变化, 慢慢形成的, 具有隐蔽性。由于教师个体不同, 随着方案改革细则的确定, 教师产生的心理变化可能是积极的, 也可能是消极的。这种变化又是起伏的, 持续的。加上教师对分配方案的主观想

象和实际落实间, 会存在一定偏差, 导致反馈具有滞后性。因此, 不仅要善于关注教师心理变化, 同时也要认识到这是一项长期的工作, 贯穿于方案改革期间, 甚至是改革后较长的一段时间。

(二) 研究方法

本次研究以所在高校处于分配方案改革论证阶段的, 年龄小于 35 岁的高职青年教师为研究对象, 通过问卷调查法和访谈法, 进行追踪调查。通过调查反映的典型心理状态, 分析青年教师的心理特点, 并据此给高职院校管理者提出相应建议, 旨在增强各级工作协作, 提高分配方案改革效果^[3]。

二 改革中的青年教师心理状态与特点分析

(一) 改革中的青年教师心理状况

本次研究选取了来自三所高职院校的 20 名青年教师, 每半年进行一次调查, 共进行三次。

第一次调查中, 20 名教师中只有 60% 接受了邀约; 调查进行中, 由于统计个人工作绩效, 有 2 名教师退出调查; 最终, 有 10 名教师接受了调查。在接受邀约和进行调查的过程中, 有 6 教师曾表示“勉强回答”, “私人帮忙”, “是否可以找别人”, “不想回答这些问题”等等, 整体配合意愿不高。第二次调查中, 对已经接受调查的 10 名青年教师进行追踪, 100% 接受了调查, 其中只有 2 名教师配合意愿较低。调查中有 3 名教师主动提出关于分配方案的问题和建议。第三次调查中, 对已经接受调查的 10 名教师进行追踪, 90% 接受了调查, 有 4 名教师主动提出建议, 配合程度整体较高。可以发现, 随着改革推进与被动参与, 青年教师对方案改革的配合度、关注度都有所提高。

在第一次调查后, 4 名被调查者所在的高校进行一场关于分配方案改革的教师代表论证会, 参加调查的教师有 3 名报名参加, 比例远高于教师整体。再次说明, 接受和参与调查对接受程度有直接影响。

在第一次和第三次调查中, 通过问卷对教师年度工

作者简介: 张禾 (1982-), 女, 汉族, 河北唐山, 硕士, 讲师, 研究方向: 项目管理、数据分析、房地产营销研究。

作绩效行调查,对比发现,教师的绩点平均提高了35%(以当年计分方式计算得出的总分为准),表明在关注分配方案与绩效考核的同时,教师关注了绩效考核,工作更加主动。

在访谈中,教师较少直接表现负面态度。较为集中的一次为2名被调查者所在高校,对应某项方案的解释前后出现变化。虽然变化本身是合理的,并且实际有利于教师,但被访者依然表示心理受挫^[4]。

在访谈中发现,青年教师最关心的是考核方案的可完成性,而非奖励性。对于如何调整工作内容可以达到新的要求,有积极的想法。

(二) 青年教师心理特点分析

结合相关资料与调查情况,青年教师在分配方案改革中的心理具有以下特点:

1. 青年教师在改革中的心理压力强度不大。调查中,被访者都没有出现明显的负面抵触。三所高校中也没有出现过明显抗拒或激进退出的案例。可见,改革虽然带来一定心理压力,但强度不大。这一方面由于青年教师适应能力强,对工作学习能力有自信;一方面由于教师普遍对政策导向有信心,相信改革意图不是为难教师,而是做好工作,因此只要将工作做好,就能适应变革。

2. 对改革的认同需要一定心理过程。青年教师从被动观望,到完全接受,甚至主动关注,是有一定过程的,呈先慢后快的趋势。前期的观望会维持较长时间,这个阶段如果青年教师的心理变化得到关注,有充分的沟通机会,将会更好完成心理过渡。具有教师普遍求稳、求安定的心理特点,虽然方案改革最终会被接受,但是调节教师心理,化被动接受为主动改进,才能使变革落到实处。

3. 关注方案合理性。青年教师有较强的规则意识和良好的理解能力,对方案的细则制定要求较高,尤其关注方案的合理性。

对合理性的追求体现在两个方面:一是可完成性,即考核指标与实际工作条件相匹配,以目前工作状况而言,考核标准不会过高。而对于超额完成部分的奖励,特别是物质奖励,关注较少;二是公平性,即在不同岗位、不同等级、不同工作类型中,考核标准是否有较大偏差。

希望从规则上确定基本工作,不代表青年教师没有进取突破的意识,而是体现了务实,重视契约的心理特点。

4. 愿意主动调整自身适应改革。高职青年教师普遍拥有优秀的学历背景,在各自领域都具有优秀的表现,在工作上也有强烈的进取心,有自我实现的需求。因此,在面对变革挑战时,他们不管心理上是否高度认同,行动上已经做出了反应。这种不服输的心理是青年教师一大特点,也是高职教育改革的有力支撑。

5. 对政策的一贯性较为敏感。教师对改革的认同支持,是建立在对校方信任上的。面对变革和困难,教师可以通过理解逐步认同,但是政策的反复,却容易弱化信任,导致教师心理上的波动。在分配方案改革中,充满了不确定性,青年教师建立的心理支撑在方案落实兑

现前,还较为脆弱,值得关注和保护。

三 分配方案改革的实施建议

针对青年教师有自信、求稳定、重公平、不服输但较为脆弱的心理特点,高校管理者在推进分配方案改革的过程中,可以调整工作方式,避开隐患,使得青年教师认同管理工作,积极主动配合,提升改革效果。

(一) 主动沟通,及时公布改革进程是成功关键

接受变革是有一定心理过程的,但是在此期间,管理者不应被动等待,而是应当抓住机会,积极地与青年教师沟通,打开意见反馈的通道,化观望为关注。对改革内容要及时公开,增强教师的参与感和主人翁意识。如,开展论证会,发放调查问卷,通过各层管理阅读文件等等,进行引导。

(二) 对适应改革的工作模式提出具体引导

青年教师但对于分配方案改革的配合意愿较高,但在能力上却有所欠缺。对校内资源不熟悉,对校外资源没积累。由于普遍不具备高级职称,在进行科研、著作、专利申请等工作时都会遇到困难,对于横向课题、实验室建设等工作开展又不熟悉,导致可开发的线路较为单一,但他们本身的学术水平和工作能力是值得肯定的。

对于这种情况,管理者可对青年教师进行相应的引导,帮助青年教师理解文件,明确政策导向,熟悉工作特点,制定具体方案,使得青年教师的激情和才能尽情发挥,找到用武之地。

(三) 改革的整体思路要明确,具有一贯性

改革对于校方而言也是探索的过程,有疏漏也是在所难免,但还是要尽量明确思路,一以贯之,避免反复修改。对于难以避免的问题,要主动沟通,给青年教师信心,以免造成误解。

四 结语

在高职教育改革中,教师作为落实改革的操作者,是影响改革成败的关键因素。通过绩效考核和分配方案的改革,可以有效引导教师,调节工作方式,顺应改革步调。关注青年教师在改革中的心理,加以把握,形成动力,真正使高职教育事业得到发展^[5]。

参考文献

- [1] 胡青,李笃武,孙宏伟.高校教师工作压力与工作绩效的关系:组织承诺的调节作用[J].中国健康心理学杂志,2009,17(12):1488-1491.
- [2] 钟仲英,梁凤兰,林小玲.绩效考核对急诊护士工作倦怠及护理质量的影响[J].护理实践与研究,2015(12):124-126.
- [3] 黄珠红.高校青年教师的心理压力与调适[J].福建商业高等专科学校学报,2002(1):11-12.
- [4] 朱拥军.心理契约视角下的高校青年教师管理[J].扬州大学学报(高教研究版),2011,15(4):18-21.
- [5] 杨珍.基于网络多媒体创新环境下Flash动画设计教学改革探析[J].教育现代化,2018,5(04):92-93+98.