

民办高职教师心理健康管理的精益模式探究

沈雪容

摘要: 民办高职教师在为学生的学识长进和心理健康努力工作的同时,很少得到来自个人之外的心理健康辅导与帮助。高等院校不论是资源条件、人力条件,还是时空条件,都是完善教师心理健康管理的最重要一方。本文从福建省民办高职教师的心理健康现状出发,分析其影响因素,剖析了管理现状,提议民办高职院校在精益管理理念下可以采取合力共建、资源共享、建立心理健康档案等措施,以改善师资的身心健康并维持师资的稳定。

关键词: 民办高职 教师心理健康 精益管理

随着新时代高等教育技能的革新、教育对象的发展变化等内外环境的变迁,高校教师的压力剧增。民办院校教师除了和公办教师一样面临着教学、科研、竞技等压力外,还承受着薪资福利待遇差、工作不稳定、保障水平低、家人不理解、等内外压力。加之学校的内涵建设、示范建设、评估评建以及新媒体新技术的运用等,民办高职教师的压力空前。帮助教师缓解压力,构建健康心理,是目前解决民办高校师资难问题的紧迫任务,而精益思想为高校实施该项工作提供了可能。

一、相关概念界定

(一) 心理健康

心理健康不仅仅指没有心理疾病,还在于对周围积极氛围的感知,认同并由此产生的平稳情绪,还包含自发产生的积极品质和积极力量,如乐观、耐挫、正视困难等,并有良好的自我悦纳与排解压力途径。通过笔者调查,有近七成教师具有轻微到严重的不同程度的心理症状,如失眠、敏感、未来预期恐惧症、悲观情绪以及由此带来的身体问题等。

(二) 精益思想

精益管理源于精益生产,是美国麻省理工学院教授詹

姆斯·D·沃麦克等专家通过“国际汽车计划(IMVP)”对全世界17个国家90多个汽车制造厂的调查和对比分析,认为日本丰田汽车公司的生产方式是最适用于现代制造业的一种生产组织管理方式。后来逐步延伸到各项管理业务,并上升为战略管理理念。它强调把精益思维运用于各项活动,其核心是以最小资源投入,包括人力、资金、设备、材料、时间、空间等,创造出尽可能多的价值,为内外部客户提供新产品,新服务,提升满意度,并把浪费降到最低。而作为拥有众多可以为心理健康服务的资源的高校,在文化塑造、理念引导、行为纠偏及健康预测与后期管理中都有更为可为空间。

二、民办高职教师心理健康现状

目前福建省拥有民办高校共36所,其中,专科21所,民办本科8所,独立学院7所,本次研究主要针对民办高职院校,其教师心理健康状况主要呈以下特征:

(一) 工作压力大

在调查中,近七成的教师感觉压力空前,教师不再是单纯的传道授业解惑。一般认为,适度的压力有利于激发人的潜能,唤醒和调动积极情绪,集中注意力,以促进绩效的提高,从而提升价值感和成就感,获得健康的身心体

验。但调查中已有 33.3% 的教师承认因压力过大而导致不同程度的失眠、情绪暴躁。以上状态产生的不良后果。长期不可预测的超负荷压力,导致教师出现的行为异常,引起自身一系列的生理、心理不适,降低了出勤率和工作效率,甚至因此出现教学事故。这不得不引起相关单位的重视。

(二) 情绪投入集中

自古以来,我国强调师德师风为师者之先,仁义道德、爱与人格修养为师德之首。当然大多数的高校教师认为教师遵守师德规范不是缘于学校的硬性规定,而是为师者内心的自主要求。教师不管情绪好坏,心情高潮还是低潮,全舆论认为教师一旦站在讲台上,必须以最积极正面的方式传播知识。在当前,工作压力,家庭压力以及社会压力环境下,教师在情绪控制和角色扮演上承担的压力可想而知。尤其是当工作、家庭面临困境和意外时,教师依然得微笑站课堂,全情授业,其间承受的压力只有亲历者才能理解和体会。

(三) 职业倦怠明显

民办高职教师与公办高校教师在职业倦怠的相关影响因素上没有显著差别,均与工作压力、冲突、年龄、性别等因素相关。民办高职教师的职业倦怠主要是长期从事需要付出情绪的教书育人工作,而发生的生理上、情感上、智力上疲惫或衰竭的状态。民办高职教师长期在一线付出了较多的时间、精力,同时从物质上、精神上、情感上收获的满足感、成就感和成功的喜悦较少,甚至没有。未来预期的不安全性和物质收入的横向外部比较的不公平性也加剧了民办高职教师的职业倦怠,甚至逃离本行。倦怠本身会给教师带来诸如信心下降、心情郁结、情绪紧张焦虑等问题,从而使教师处于心理不健康和生理亚健康状态。

(四) 职业幸福感与工作满意度偏低

幸福感是指人类基于自身的满足感与安全感而主观产生的一系列欣喜与愉悦的情绪体验。员工幸福感是指员工对工作经历和职能的整体质量评价(Warr, 1987),从外延看,幸福感包含心理、生理和社会三个维度。心理维度包括能动作用、满意度、自尊和能力,生理维度包括衣食住行和身体健康,社会维度包括参与社会活动、为公众所接受和助人(Grantetal, 2007)。民办高职教师在“您是否认为该阶段可以通过教育教学活动改变学生的认知和技术水平”调查中,过半数认为,比预想中的更难。在原因调查分析中,认为“既有来自教师能力不足,也有来自高职学生认知已相对固化,技能习得自主自觉性不够”等问题,其中后者更甚。此外,管理者对师资的不重视也是其工作满意度偏低的重要原因。如有的管理者经常性得认为:即使是大班上课,也是“没有教不好的学生,只有不会教的老师。”面对绩效一般的员工,有的管理者会把“干得

好就干,干不好趁早走人”的情绪化语言当成家常便饭;面对员工倦怠离职现象,更有管理者直白地告诉准离职员工“你不想留就走,多的是想进来的毕业生”。因此,留住人却留不住心的现象称为常态。

三、民办高职教师心理健康影响因素

(一) 工作量大而繁杂

古人云:师者,传道授业解惑也。为适应人才培养模式和社会变迁的需要,当今老师的工作越发丰富,包含教书育人站课堂、信息化大赛、各种技能大赛、校企合作业务、创新创业大赛、课题申报、顶岗实习管理、课程思政、各种教学资源库建设、毕业设计、学生管理等工作内容,加上家庭任务,每个教师都倍感重任在肩,而民办教学中,最集中的还是靠教学工作量挣工资,其他报酬较少体现,因而出现工作量与实际收入相差较大的不公平感和失落感。

(二) 情绪劳动未被重视和理解

情绪劳动是指员工要在工作中表现出令组织满意的情绪状态,是与情感有关的一个概念。当教学中要求教师表达出的情绪与他们的真实的情绪感受不相吻合时,情绪劳动便面临困境。民办高职教师本身就是一种高情绪劳动的职业,而且是专业性和技术性都较强的高情绪劳动职业,其教学活动和学生工作中都充满了人际关系,担负控制自身情绪和引导学生控制情绪并使学生积极向上的情绪劳动过程。而当前,在学校管理中,情绪劳动的重要性并未得到管理者应有的重视。

(三) 隐性劳动有增无减

所谓的隐性劳动,是指在组织明确规定和管理者明确指出的工作任务之外,完成工作必须付出的劳动,一般不成其为工作贡献,也不设指标评价的劳动过程。教师在日常教学活动之外,对学生的思想引导、人格熏陶、心理辅导以及课辅工作、题库建设等过程中,均是教师不可不做,却又难以量化,具有鲜明个性的教育教学活动。在传统的评价指标体系中,学校未给与关注与衡量。此外,民办高校对教师的要求,除了教学和学术上的任务之外,还附带招生宣传、班主任任务、校企联系等,让部分教师感到压力与无助,委屈与迷茫,难以专注本职工作,职业预期看不到希望,从而导致压力、懈怠、离职等现象的发生。

四、民办高职教师心理健康管理工作的现状

(一) 教师期望较高

每个教师作为高校组织中的一员,都希望得到组织的认可与关注。在民办高职教师普遍存在的压力下,教师对

社会和所在学校能否提供相应的关注和帮助给予较高的期待。在对所在学校的师资心理健康工作是否满意的调查中,“不满意”和“不知道存在管理行为”占到七成多,即多数民办高校是不存在此项管理行为的。而教师认为学校心理健康工作能显著影响自身的心理健康水平,其重要性水平超过学生心理健康教育,其引导功能和消除功能胜过教师个人的盲目摸索。体现了教师期望通过所在民办高职院校的管理行为提升自身心理健康水平的诉求。

（二）校方做得太少

民办高校一直视生源为“生命线”,在服务学生的方方面面做得比公办高校更加到位和人性化。但在教师思政和教师心理健康方面,民办高校教师感到非常满意的为0,比较满意的占13.5%,即超八成的教师对此项管理行为为不满意。每所高校都有服务于学生的心理健康方面的专职教师很专业化的工作室,相比之下,在所调查的民办高职,没有一所院校有专门机构和专人负责师资心理健康管理。部分教师认为“师德师风”如果算是心理健康管理工作的话,师资心理健康工作是存在的,否则完全不敢确定所在单位存在师资心理健康相关工作和相关制度。

五、民办高职教师心理健康的精益管理思考

据笔者调查,教师的心理健康管理在民办高校几乎是空白的。为了减少浪费,提高效率,从精益管理的角度提出民办高职开展教师心理健康管理的模式探索,可以从以下几个方面努力尝试:

（一）合力并举，精确分工

教师心理健康实为一个复杂的研究对象,受到来自个人、组织以及社会等动态因素的影响,需要多种主体合力,多种方法并用,多种途径并举,才能联动发挥作用。表面上看,教师心理健康属于个人问题,但不可避免地受到社会价值观、校方管理理念等的影响。因此,教师心理健康问题不能简单归咎于教师个人,无视社会与学校的责任,

单方面指望教师个人即可调节,而是需要社会、学校和教师的合力并举。其中学校的可为空间最大、可为程度最高,并离教师从业时空最近。因此从长远来看,相关社会部分应该给以民办高职教师应有的关注与宣传,制定相应的政策,提高民办高职教师的待遇和未来预期,使其乐享其业,安心从业。民办高职院校应努力构建宽松的工作环境,创设良好的工作平台,营造良好的“人家”关系氛围,并调整规范师资评价机制,关注教师身心健康。

（二）共享资源，精减成本

各民办高校在大学生心理健康教育方面均十分投入,原本专职为学生服务的心理咨询机构、心理测评软件、沙盘、宣泄室、诊疗室、心理专职教师以及已经形成的一整套学生心理健康管理机制,都是实施师资心理健康管理的现成资源。可借鉴学生心理健康管理的模式做为师资心理健康建设初步实施的模型,边建设边改进,慢慢摸索出一套适合与教师心理健康管理的具体模型。依此途径,大大减少成本投入,并降低建设初期探索的风险成本。

（三）建立心理健康档案，精准把脉

心理健康在国内还不太被大众接收,但在调查中,教师作为高级知识分子的代表之一,大多能完全接纳心理健康管理相关行为,甚至认为校方应该为此做出该有的努力,以改善教师的心理水平。为此,校方可以从启动心理测评开始,建立教师的心理健康档案,作为工作的起点。根据不同的心理健康水平和教师现实的工作负担、家庭关系、社会关系等,为其提供维持健康水平的对策建议,并要求一年一测,按照测评结果更新档案。

（四）智能服务，精简流程

利用信息化时代的便利,引进先进的信息化心理健康管理系统,通过账号权限的分配与管理,实现自测与针对性检测相结合,一般测试结果的实时推送和建议提供,异常结果的特殊处理和预警等,并在相关信息化平台上实现在线实时交流,信息共享,预约咨询等服务,让教师的心理问题能得到及时到位的服务。

(作者单位:泉州理工职业学院)

参考文献:

- [1] 陶亮.福建省高职院校教师职业倦怠研究[D].福建师范大学,2017.
- [2] 蔡渊.高校教师的职业压力、倦怠与心理健康的关系研究[J].黑龙江科技信息,2013(27).
- [3] 张仙智,李壮,赵铮.上海市高校教师职业压力和心理健康的关系及对策建议分析[J].校园心理,2016(05).
- [4] 李青青,龚锡元,陈明东.民办高校教师工作不安全感及干预策略探析[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2014(09).
- [5] 李丽清.高校教师心理健康状况的调查分析[J].江西科技师范大学学报,2016(06).

课题来源:2017年福建省青年教师教育科研项目(项目编号:JAS171261)